

ا.م.د. حيدر كريم جاسم
كلية الإمام الكاظم عليه السلام

مستخلص البحث:

يعد ادراك الانفعالات من الموضوعات المهمة التي تتداخل في مكونات الشخصية، فالأشخاص الاذكياء هم الذين يملكون القدرة على فهم انفعالاتهم وكذلك انفعالات الأشخاص المحيطين بهم، ويستعملون ذلك الفهم في توجيه تلك الانفعالات والمشاعر للحصول على سلوك ينسجم وتحقيق النجاح في العمل، واستهدف البحث التعرف على ادراك الانفعالات وكذلك الذكاء الإداري والعلاقة بينهما، وتحدد بمدراء المدارس الثانوية ولتحقيق أهداف البحث تطلب بناء اداتين لقياس ادراك الانفعالات والذكاء الإداري وتم استخراج الخصائص السيكومترية للاداتين ، وطبق المقياسان على عينة البحث البالغ عددها (200) مدير ومديرة اختيروا عشوائيا وخرجت النتائج بوجود ادراك انفعالي لدى المدرء وكذلك وجود ذكاء إداري والعلاقة بينهما كانت دالة موجبة وتم وضع استنتاجات وتوصيات ومقترحات .

الكلمات المفتاحية: النظام الإدراكي ، الذكاء الإداري ، نظرية ايكمان، نظرية ماركوم.

مشكلة البحث:

إن التعرف على طبيعة انفعالات الآخرين تنطلق من بعض المهارات وكذلك الخبرات التي يتمتع بها بعض الافراد والتي تساعدهم على التعامل الايجابي وتحقيق التوافق الاجتماعي والتفاعل المنتج وكلما تحقق توافر هذه المهارات والخبرات التي تحتوي على ادراك الانفعالات كلما كان الفرد ناجحا في اداء مهامه لاسيما في مجال الادارة فان توظيف قدرة المدير على ادراك انفعالات العاملين معه يسهل عليه تحقيق الغايات المبتغاة. ويشير ادراك الانفعالات الى قدرة الفرد على مراقبة وملاحظة انفعالات الأشخاص المحيطين به ومن ثم التبصر في فهم السلوكيات والضغوط النفسية لديهم، وكلما تفوق الفرد بفهم وتفسير انفعالات الآخرين سيكون قادرا على التعامل معهم بايجابية لاسيما في المجال المهني (Abraham,2000:124). إن وجود مدير يتمتع بقدرات عقلية يؤهله لخلق عمل ناجح وتحقيق مستوى عالٍ من الانتاج والابداع وذلك من خلال تشخيصه الدقيق للجوانب الايجابية وإدراكه لدوره في تسهيل مهمة رؤوسيه لأداء مهامهم ، ومن ثم سير العمل بايجابية فضلا عن إيجاد التعاون بين هيئات التدريس وبين كل من يعمل بمدرسه لتحقيق أهدافها ، وأن تعامل مدير المدرسة وفقا لادراكه لانفعالات العاملين في مدرسته كافة تعاملأ صحيحاً والذي يعد من العوامل المهمة والتي تسهم في رغبتهم وفاعليتهم في أداء عملهم بنجاح وتفوق (Aldoore ,2002: 5).

كما ان ضعف قدرات المدرء لاسيما في الذكاء الإداري يؤدي إلى ظهور المشكلات الإدارية ومن ثم توقف عجلة التطور مما ينعكس سلبا على المدرسة والمؤسسة التربوية برمتها وهذا يتناغم مع النظرة السلبية التي ترى بأن إدارة المدرسة لا تحتاج الى شخص ذي خبرة واسعة وفراسة ويفهم سلوكيات وانفعالات العاملين معه (Al Obeidi ,2009 :23). لذلك فان اخفاق المدير بمهام عمله قد يكون بسبب ضعف مهاراته اللازمة في تحقيق النجاح والرقي بالعمل الاداري ، اذ لا بد من توافر القدرات العقلية لديه مع قدرته على فهم وادراك انفعالات العاملين معه اولاً وانتهاءً بالطلبة ، ولما كانت القدرات تتداخل فيما بينها وتمتاز مع البعد الانفعالي بالشخصية ياتي هذا البحث بمحاولة

إدراك الانفعالات وعلاقته بالذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية

ا.م.د. حيدر كريم جاسم

لتعرف طبيعة العلاقة بين متغيري البحث من خلال التساؤل الآتي : ما طبيعة العلاقة بين ادراك الانفعالات والذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية ؟
أهمية البحث:

تعد القدرة على إدراك الانفعال وفهم نوعه ومدى عمقه وآثاره على سلوك الفرد من القدرات المهمة التي ينبغي التحلي بها من قبل الأشخاص الذين يتولون مهام الإدارة بشكل عام والإدارة المدرسية بشكل خاص، إذ أن معرفة الفرد بانفعالات الآخرين يؤهله إلى تحقيق النجاح والوصول نحو الغايات. كما أن توافر ادراك الانفعالات لدى الأشخاص يرتبط بقدراتهم على الذكاء الإداري , فأذكي الأشخاص هم الذين يملكون القدرة العالية على فهم انفعالات وعواطف الأشخاص المحيطين بهم، ويستخدمون ذلك الفهم في توجيه تلك الانفعالات والمشاعر للحصول على تحقيق النجاح في العمل ، وتنفيذ الخطط الموضوعية وبدقة وكفاءة عالية وتحقيق توافق مهني واجتماعي وكذلك تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين ومن ثم انعكاسه على نجاح الطلبة بنحو خاص والمؤسسة التربوية بنحو عام (Mayer & salovey, 1993:138-142). وبهذا الصدد يمكن الإشارة إلى دراسة ايكمان (Ekman,1992) التي توصلت الى ان الكثير من الأشخاص الناجحين في ميدان العمل الاداري الذين يحملون مؤهلات عالية ويشغلون مواقع مهمة في العمل, فشلوا بسبب انخفاض مستوى ادراكهم لانفعالات العاملين معهم, فضلا عن ضعف قدراتهم في التواصل والتفاعل مع الآخرين (Ekman,1992:200). ويؤدي المدير دوراً مهماً في تحديد انفعالات أعضاء مجموعته، أي أن أعضاء المجموعة يكونون أكثر سلبية إذا كان قائدهم في حالة انفعالية سلبية مقارنة بأعضاء الفريق الذي يتمتع قائدهم بانفعال إيجابي، والامر لا يقتصر على العدوى الانفعالية من جانب القائد فقط، إذ قد تتعدى إلى أي عضو من أعضاء المجموعة والذي قد يؤثر على انفعالات الأعضاء الآخرين (Kelly,&Barsade,2001:101). وعليه يمكن القول أن ادراك الانفعالات يعد بمثابة مفتاح النجاح في الحياة المهنية وبالتزام مع الذكاء الإداري ، وهذا ما توصلت اليه دراسة جيرى (Geery,1997) الى ان مديري المدارس الذين يتمتعون بادراك انفعالات عالية يتميزون باستعمال تلك المعرفة للحفاظ على الاتزان , والتحكم في الانفعالات والتفائل وحل المشكلات وفهم انفعالات الآخرين للتوصل إلى تحقيق نتائج وثمار مهمة تصب في مصلحة العمل (Geery,1997:251).

وتتجلى أهمية البحث من خلال الاضافة التي يقدمها بمقياسي الذكاء الإداري وادراك الانفعالات لدى شريحة غاية بالاهمية وهم مدراء المدارس الثانوية .

أهداف البحث: يستهدف البحث التعرف على:

- 1- ادراك الانفعالات لدى مدراء المدارس الثانوية .
- 2- الذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية.
- 3- العلاقة بين ادراك الانفعالات والذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية.

حدود البحث: يتحدد البحث بمدراء المدارس الثانوية في تربية بغداد الرصافة الاولى والثانية للعام الدراسي (2019-2020).

تحديد المصطلحات:

أولاً: ادراك الانفعالات :

عرفه ايكمان 1993

القدرة على تعرف وتفسير وفهم انفعالات الآخرين ومشاعرهم والاستدلال عليها بالعمليات والملاح التي تظهر على الوجه وكذلك نبرة الصوت لدى الآخرين (Ekman,1993:385).

عرفه: سالوفي وماير 1997

هو التعرف على مختلف الحالات الانفعالية اضافة الى علاقتها بالخبرات الحسية ومن ثم تفسير هذه الحالات الانفعالية (Salovey & Mayer:1997).

التعريف النظري : تم اعتماد تعريف ايكمان بوصفه تعريفا نظريا لادراك الانفعالات .
التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المجيب على فقرات مقياس ادراك الانفعالات .
ثانياً: الذكاء الإداري: عرفه هيرسي وبلاسكير : عملية تأثير في نشاطات فرد أو مجموعة لحثهم نحو تحقيق أهداف في موقف محدد (Heresy,&Blascher,1984; 82).

ماركوم 2002

مجموع القدرات والمهارات الذهنية التي تكفل لصاحبها إدارة مشروع خاص أو عام وتحقيق الاهداف بافضل طريقة ممكنة(3: 2002, Marcom , et at all).

سيسكس 2010

عملية اكتشاف الفرص وتنظيم الاجراءات والوقاية من المشكلات وادارة الازمات والتخطيط الاستراتيجي وحسن التعامل مع الموظفين والزبائن وتوليد الافكار بمهارات قيادية والتفاوض والاقناع والتأثير في الآخرين وتوقع الاحداث وادارة الازمات (Seskes, 2010; 277).
التعريف النظري : تم اعتماد تعريف ماركوم بوصفه تعريفا نظريا لادراك الانفعالات .
التعريف الاجرائي: الدرجة الكلية التي سيحصل عليها المجيب عن فقرات مقياس الذكاء الإداري .
جوانب نظرية:

أولا : ادراك الانفعالات:

توصل العالم ايكمان إلى أن إنتاج ادراك الانفعالات يكون فطريا وان الانفعالات تتجلى بشكل واضح كمشاعر أساسية معبرة وتشمل كل من الغضب والاشمئزاز والخوف والسعادة والحزن والمفاجأة (162; Russell,1980). وتلعب الثقافة دورا مهما في تكوين ادراك الانفعالات لا سيما فيما يخص ادراك تعبيرات الوجه وعلى الرغم من أن ملامح الوجه تعطي معلومات مهمة إلا أن المنطقة العلوية منه (العين والحاجب) تكون ذات اشارات ابلغ من المنطقة السفلية (الانف والفم) مع ذلك فان هاتين المنطقتين تدلان على صفات مميزة يمكن أن توفر معلومات متسقة ، ولما كانت المعايير المجتمعية والقيم متباينة فيما بينها عبر الثقافات فان ادراك تعبيرات الوجه يتم التحكم به وفقا لذلك نجد أن ادراك الانفعالات وفهم الإشارات العاطفية في المجتمعات الغربية غالبا ما يكون من طريق الفم في حين تكون العيون أكثر تعبيراً عن ذلك في المجتمعات الشرقية (Yuki , 2007:304).

ولا يمكن الاكتفاء بتعبيرات الوجه كدالة عن الانفعالات إذ يلعب السياق العام دورا مهما في ادراك الانفعالات ويكون هذا السياق شمل لثلاث أنواع هي : السياق القائم على التحفيز إذ يتم فيه دمج تعبيرات الوجه مع مدخلات حسية أخرى ذات قيمة اعلامية ، والسياسات القائمة على الملاحظة إذ يمكن للعمليات التي تحدث داخل الدماغ أو العمليات الفسيولوجية للفرد الذي يقوم بعملية الإدراك أن تسهم في تشكيل ادراك الانفعالات ، والسياسات الثقافية الذي يؤثر في عملية الإدراك (Barrett, 2011;287).

اثر الحواس في ادراك الانفعالات :

1- **الإدراك البصري** : يعد الإدراك البصري النمط الرئيس للادراك بصورة عامة وادراك الانفعالات بصورة خاصة ويمكن أن يدرك الفرد انفعالات الآخرين من طريق ملاحظة ايماءات وتعابير الوجه

من لغة الجسد، وكذلك تعبر المشاهد المعبرة كمشاهدة مناظر عن الجنائز والحروب أو الاعراس والحفلات .

2- الإدراك السمعي: ويوفر معلومات انفعالية مهمة يمكن تفسيرها على أنها أصوات سعيدة أو حزينة وكذلك البكاء والضحك فضلا عن تفسير نغمة الصوت وسياق الكلام على انه يعبر عن حديث صادق أو غير صادق مما يعطي ادراكا عن انفعالات الشخص المستهدف كونها حقيقية أو مزيفة; 1995, (Cummings 90).

3- الإدراك الشمي: يمكن الاستدلال عن العواطف من خلال حاسة الشم للطور والروائح ومن ثم تفسير هذه الرائحة وادراكها بنحو انفعالي معين وقد توصلت عدد من الدراسات إلى أن العاطفة التي اثارها الروائح سواء كانت ممتعة أو غير ممتعة فانها تؤثر في الارتباطات الفسيولوجية للعاطفة مع غيرها من الاليات الحسية (714; Alaoui & et at, 1997). وقد توصلت عدد من الدراسات إلى أن الافراد الذين تعرضوا للإساءة أكثر انتباها وادراكا لانفعالات الغضب التي تبدو على وجوه الآخرين ، بل حتى الإشارات البسيطة الدالة على وجود غضب مما يسهل على هؤلاء الافراد تجنب الأشخاص الذين بدا عليهم علامات الغضب (111; Poliak, 2003). وكثيرا ما يتم ادراك انفعالات الآخرين من طريق الحركات التي يقوم بها الافراد، إذ يتضح الشخص المتململ والمتوتر فضلا عن الحركات القوية الكبيرة والتي يحدثها بعض الافراد التي قد توحى إلى العدوان ، وكذلك يمكن ادراك حالات الاسترخاء التي تتم عن الشعور بايجابية، وان التعبيرات المهمة نجدها تتضح في ملامح الوجه وعضلاته ويمكن قراءة وجوه الآخرين للاستدلال على مشاعرهم أكثر من ملاحظة سلوكهم العام والسؤال الذي يطرح هو هل تعبيرات الوجه مرتبطة بالجانب الفطري أو بالجانب الخبراتي، أن الأطفال ذوي الاعاقات السمعية والبصرية يميلون إلى ظهور التعبيرات نفسها عند الأطفال الاسوياء في مستوى العمر نفسه تقريبا مما يشير إلى وجود الجانب الفطري، وكذلك نجد أن التعلم الاجتماعي يسهم في وجود طريقة التعبير من طريق ايماءات الوجه عن الانفعالات (121; Murray, 1988) .

المصادر الفطرية للانفعال:

من ابرز السياقين القائلين بفطرية أو بيولوجية الانفعالات (تشارلز داروين) وبناء على ابحاثه التي تفيد أن تعابير الوجه مرتكزة على البيولوجيا وانها تعبيرات عالمية فطرية للانفعالات وضعت نظرية (التاثير) ل (سيلفان توملنز) الذي ذهب إلى أن تعابير الوجه مرتكزة على البيولوجيا (3; Ekman, 1971). وقد قام ايكمان باعداد مجموعة من الصور الفوتوغرافية التي تعرض التعبيرات الانفعالية المعهودة من قبل الامريكيين ثم عرض هذه الصور على اناس من بلدان أخرى مع اخبارهم بالتعليمات لتحديد العاطفة التي تصف وجوههم على أفضل نحو وقد خلص عمل ايكمان وزميله ايزارد بالبحث إلى أن تعبيرات الوجه هي في حقيقة الأمر ظواهر عالمية وفطرية ومنبثقة من تطور الانسان (533; Ekman, 1992).

الثقافة والانفعالات:

اشارت ابحاث عالمية الانفعالات الأساسية الستة (السعادة، الحزن، الغضب، الخوف، الاشمزاز، والدهشة) نقاشا بين العلماء وكذلك ما ذهب إليه ايكمان في مقاله الذي تضمن التساؤل هل هناك انفعالات أساسية؟ بالوقت الذي تعد الانفعالات بحد ذاتها ظواهر عالمية ، إلا أنها مع ذلك تتأثر بالثقافة وتختلف كيفية اختبار الانفعالات والتعبير عنها وتصويرها وتنظيمها باعتبارها وظيفة من السلوك المعياري ثقافيا من قبل المجتمع المحيط وبالتالي يمكن القول أن الثقافة في الاطار اللازم للباحثين لفهم الاختلافات في الانفعالات. (Richerson et al, 2005; 1).

وهناك طرائق للتعبير عن الانفعال موجودة في كل العالم وبسبب تباين الثقافات نجد بعض الاختلافات مثل الابتسامة هي تعبير عن السعادة والرقص والقفز تعبير عن الفرحة ، وتلعب الثقافة دورا واضحا في اختلاف وتيرة تلك التعبيرات واحيانا تكون تلك الاختلافات بالنوع وليس بالكم ، إذ اظهرت بعض الدراسات أن اليابانيين يبتسمون عندما يشعرون بالضيق امام شخص رفيع الشأن وعندما يكونون لوحدهم يبدون انفعالاتهم السلبية (Carrera et al,2000; 2). وتعد الدهشة من اقصر الانفعالات من حيث المدة الزمنية ، إذ لا تستغرق أكثر من بضعة ثواني وفي هذه الاثناء تمر الدهشة ويدرك حينها الفرد ما الذي يحدث ومن ثم تتحول تلك الدهشة إلى خوف أو إلى حالة من التسلية أو شعور بالارتياح أو غضب أو اشمزاز أو غير ذلك وفقا للموقف الذي احدث الدهشة (Ekman, 2007 ;169)

ثانياً: الذكاء الإداري :

يعد الذكاء الإداري مفتاح النجاح ويبدأ من فهم ما يقوله الآخرين من مهارات الاصغاء النشط واخذ الوقت الكافي لذلك ويصوب سوء الفهم الذي قد يحدث بين مكونات العمل إذ عليه إلا يقدم ما لديه قبل أن يستوضح ما لدى الآخرين وان يبدأ حديثه بوضوح ومرونة وان ياخذ بما تم التخطيط له وامكانيات تنفيذه وما يترابط مع ذلك من حقائق ومواقف ضاغطة (Doisy,2013: 184).

ويمكن أن نحكم على درجة الذكاء الإداري باي مؤسسة من قياس جودة العمل فعندما تتوقف المنظمة عن تحقيق ما مخطط لها أو تتعوق جهودها في ذلك تصبح جهود التطوير والتحسين لازمة ويكون لزاما على المديرين استثمار قدراتهم للنهوض بمؤسساتهم (Al Yaas ,2005 :177)

وينبغي على المدير التحلي بالذكاء الإداري بمعنى أن يجمع بين القيادة والادارة والمشكلة الحقيقية في مؤسسات الأعمال أنها تدار أكثر مما تقاد وبالفعل كانت الارقام في مؤسسات الأعمال أهم من الافراد وهذا خطأ حتى انقلبت الصورة واصبحت المؤسسات تقاد أكثر مما تدار (2: Marcom,etatal ,2002). وللذكاء الإداري مراحل تبدأ بادارة المهام وتتم من خلال تحديد المشكلة بشكل مناسب والتفريق بين الاهداف الأساسية والثانوية وتوقع العقبات المحتملة لتحقيق الاهداف وتحديد المعقول منها وفحص مدى دقة الافتراضات الأساسية وتوضيح نقاط القوة والضعف في الاقتراحات أو الحجج التي يطرحها الآخرون وتحديد أفضل السبل للحصول على المعلومات و ثم مرحلة إدارة الافراد وتتم من خلال الاعتراف بالاستنتاجات التي لا يمكن استخلاصها من التبادل الخاص والتعرف على اجندات ودوافع الافراد والمجموعات التي تشارك في الوضع وتوقع ردود الفعل الانفعالية المحتملة من الافراد إلى الاجراءات أو مجال الاتصالات وتحديد القضايا الأساسية ووجهات النظر التي هي محور الصراع والنظر للتأثيرات المحتملة أو غير المقصودة العواقب التي قد تنجم عن اتخاذ مسار معين للعمل والتوازن بين الاحتياجات المختلفة لجميع اصحاب المصلحة ومرحلة الادارة الذاتية وتتم من خلال متابعة وتشجيع ردود الفعل التي قد تكشف عن خطأ في الحكم والتعرف على التحيزات الشخصية الخاصة به واستخدام هذا الفهم لتحسين التفكير الخاص والاعتراف بالعيوب الخطيرة في الافكار والاجراءات والتعبير بشكل مناسب عن العيوب الأساسية في حجج آخرين والاعتراف باعتراضات الآخرين عند وجود مشكلة بالعمل (Zieibel,2014;78). ويتكون الذكاء الإداري من مجموعتين من القدرات الإنسانية هما الذكاء العقلاني والذكاء الانفعالي ومن الخطأ الفصل بينهما فالمدير لا يستطيع اتخاذ قرار صائب اعتمادا على ذهنه وحده بل عليه أن يستشير وجدانه أيضا ، ولا يمكن للمدير أن يتخذ قرارا اعتمادا على القلب والوجدان فقط إذ عليه أن يزن قراره ببعض

الحسابات العقلية، وان محصلة الدمج بين العقل والعواطف هي ما يطلق عليه المصطلح الشامل والجديد الذكاء الإداري

(Marcom, et at all, 2002:2).

وتمثل القدرات العقلية التي تعبر عن الذكاء الإداري كل من ابتكار واكتشاف الفرصة السانحة وتنظيم العمليات والاجراءات والمشروعات والوقاية من المشكلات قبل حدوثها وادارة الازمات والكوارث قبل وقوعها والتخطيط الاستراتيجي للمشروعات، أما اوجه الذكاء الانفعالي التي تشكل الذكاء الإداري فهي تمثل القدرات الذهنية والسمات الانفعالية المطلوبة للمدير الذكي وتتشكل من التعامل مع الافراد والانصات إليهم وفهم توجهاتهم واستعمال مهارات التفاوض والاقناع والتأثير في الآخرين (3: 2002, Marcom , et at all).

منهجية البحث وإجراءاته:

اعتمد المنهج الوصفي لكونه الأنسب في العلاقات الارتباطية بين المتغيرات، والكشف عما بينها من فروق من أجل وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها، وفيما يأتي وصف لتلك الإجراءات:

أولاً : مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من مدرء المدارس الثانوية المتواجدين في المديرية العامة لتربية بغداد(الرصافة الاولى والثانية)، إذ بلغ العدد الكلي (124) مدير ومديرة في تربية الرصافة الاولى، و(164) مديرا ومديرة في تربية الرصافة الثانية.

ثانياً : عينة البحث:

بلغت عينة البحث (200) مدير ومديرة، وبنسبة (68 %) من مجتمع البحث، تم اختيارهم بالطريقة (العشوائية)، موزعين ضمن تربية بغداد الرصافة الاولى والثانية، بواقع (86) مديرا ومديرة في تربية الرصافة الاولى و(114) مدير ومديرة في تربية الرصافة الثانية.

ثالثاً: أدوات البحث:

لغرض تحقيق أهداف البحث تطلب بناء أداتين لقياس متغيرات البحث (ادراك الانفعالات والذكاء الاداري، إذ تم بناء مقياس (ادراك الانفعالات) استناداً الى نظرية ايكمان وأيضاً ببناء مقياس (الذكاء الاداري) استناداً إلى وجهة نظر ماركوم، وفيما يأتي شرح مفصل لكل منها:

1. ادراك الانفعالات:

إن عملية بناء أي مقياس يجب أن تبدأ بخطوات أساسية، وهي تحديد المجالات ثم صياغة الفقرات على عينة مجتمع البناء، وإجراءات تحليل الفقرات، وبعد الإطلاع على نظرية ايكمان قام الباحث بما يأتي:

أ- تم تحديد فقرات مقياس حسب ما موجود في نظرية ايكمان واستناداً إلى التعريف النظري .
ب- أعد الباحث صيغة أولية لفقرات المقياس في البحث الحالي بواقع (20) فقرة، وتم وضع خمسة بدائل للإجابة عن كل فقرة ضمن مدرج ثلاثي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) وتم إعداد تعليمات للمقياس توضح كيفية الإجابة عن فقراته بدقة.

2. الذكاء الاداري:

قام الباحث ببناء المقياس بالاعتماد على وجهة نظر ماركوم والافادة من الدراسات السابقة ذات العلاقة ومنها دراسة الاسدي، 2017، والذي تكون من (20) فقرة وعدد البدائل (خمسة).

إدراك الانفعالات وعلاقته بالذكاء الإداري لدى مدرء المدارس الثانوية

ا.م.د. حيدر كريم جاسم

التحليل الإحصائي:

أولاً تمييز الفقرات:

القوة التمييزية هي قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجة عالية في المقياس والذين حصلوا على درجة واطئة فيه (Stang&Wrightsmn,1981:51) ، ولغرض استخراج القوة التمييزية بهذا الأسلوب اتبع الباحث الخطوات الآتية:

• رتبت الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس للعينة مؤلفة من (200) مدير ومديرة.

• تم اختيار أعلى (27%) من الدرجات أطلق عليها (المجموعة العليا) وأدنى (27%) من الدرجات أطلق عليها (المجموعة الدنيا) ، وبلغ عدد الاستمارات في كل مجموعة (54) استمارة ، واستعمل الاختبار التائي (t .test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفرق بين المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياسين، واتضح من النتائج ان جميع فقرات المقياسان مميزة عند مستوى دلالة (0,05) وكما موضح ادناه .

أ-مقياس ادراك الانفعالات :

جدول (1)

القوة التمييزية لفقرات مقياس ادراك الانفعالات

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
4,26	0,83	3,65	0,79	4,31	1
3,85	0,94	3,91	0,69	4,52	2
4,44	0,77	3,41	1,11	4,22	3
3,95	0,96	3,91	0,84	4,31	4
3,43	1,06	3,37	0,83	4,28	5
4,92	0,91	3,48	0,78	4,24	6
4,68	0,86	3,40	1	3,96	7
3,08	0,77	3,52	0,77	4,31	8
5,36	0,94	3,43	0,79	4,07	9
3,86	0,96	3,26	0,85	4,24	10
5,65	0,97	3,50	0,79	4,43	11
5,45	0,98	3,37	0,78	4,37	12
5,97	0,69	3,70	1,03	4,09	13
9,40	1,02	3,54	0,76	4,28	14
2,30	1,08	3,67	0,81	4,28	15

إدراك الانفعالات وعلاقته بالذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية

أ.م.د. حيدر كريم جاسم

4,27	1,19	3,22	0,78	4,33	16
3,32	1,92	3,65	0,74	4,44	17
5,74	0,81	3,41	0,84	4,41	18
4,83	0,65	3,46	0,75	4,19	19
3,85	0,94	3,91	0,69	4,52	20

ب- مقياس الذكاء الإداري :

جدول (2)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الذكاء الإداري

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
3,07	1	3,83	0,73	4,35	1
4,42	1,21	3	1,09	3,98	2
2,30	1,08	3,65	0,82	4,07	3
3	0,81	3,61	0,85	4,09	4
5,63	0,98	3,59	0,91	4,24	5
4,57	0,91	3,54	0,69	4,41	6
5,28	0,88	3,52	0,75	4,24	7
3,55	0,84	3,52	0,72	4,31	8
4,57	0,86	3,61	0,83	4,19	9
6,30	0,88	3,46	0,75	4,18	10
4,27	1,19	3,22	0,78	4,33	11
5,97	0,69	3,70	1,03	4,09	12
3,32	1,92	3,65	0,74	4,44	13
5,74	0,81	3,41	0,84	4,41	14
2,30	1,08	3,67	0,81	4,28	15
4,83	0,65	3,46	0,75	4,19	16
3,85	0,94	3,91	0,69	4,52	17
3,85	0,94	3,91	0,69	4,52	18
4,44	0,77	3,41	1,11	4,22	19
3,95	0,96	3,91	0,84	4,31	20

إدراك الانفعالات وعلاقته بالذكاء الإداري لدى مدرء المدارس الثانوية

ا.م.د. حيدر كريم جاسم

ثانياً: أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، ولتحقيق هذا الإجراء لمقياسي البحث فقد تم استعمال معامل ارتباط " بيرسون Person " بين درجات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياسين ولكل منهم وقد ظهرت أن جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة الحرية (198).
أ-مقياس ادراك الانفعالات:

جدول(3)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس ادراك الانفعالات

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0 , 295	15	0 , 412	8	0 , 237	1
0 , 322	16	0 , 234	9	0 , 418	2
0 , 214	17	0 , 324	10	0 , 246	3
0 , 324	18	0 , 251	11	0 , 318	4
0 , 412	19	0 , 273	12	0 , 325	5
0 , 301	20	0 , 322	13	0 , 223	6
		0 , 211	14	0 , 336	7

ب-مقياس الذكاء الاداري:

جدول(4)

قيم معاملات ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الذكاء الاداري

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0 , 352	15	0 , 381	8	0 , 207	1
0 , 311	16	0 , 204	9	0 , 218	2
0 , 244	17	0 , 418	10	0 , 392	3
0 , 264	18	0 , 271	11	0 , 392	4
0 , 360	19	0 , 353	12	0 , 335	5
0 , 313	20	0 , 242	13	0 , 315	6
		0 , 327	14	0 , 212	7

الخصائص السايكومترية للمقياسين :

أولاً: الصدق وقد استخرج صدق البناء:

ويقصد به مدى قدرة المقياس على قياس السمة أو الظاهرة المراد قياسها على وفق المفهوم النظري، ويعد أسلوب المجموعتين المتطرفتين وأسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، أحد مؤشرات هذا النوع من الصدق ، ويعد المقياس صادقاً بنائياً عندما تكون فقراته مميزة على وفق الأسلوبين المذكورين (Anastasi, 1988, P.154) ، وقد ظهر أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً .
ثانياً. مؤشرات ثبات المقياسين: ولغرض تحقيق هذا الإجراء للمقياسين استعمل الباحث الآتي:

1. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار test-re test

ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة قام الباحث بتطبيق المقاييس على عينة طبقية عشوائية بلغت (80) مدير ومديرة بواقع (60) مديراً، (60) مديرة، وكانت المدة الزمنية بين التطبيقين (15) يوماً، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين للمقياسين ،حصل على قيم معاملات الارتباط التي تمثل معاملات الثبات وعلى النحو الآتي : في مقياس ادراك الانفعالات (0,79)، في حين بلغ الثبات على مقياس الذكاء الاداري (0,84).

2. طريقة تحليل الثبات باستعمال معادلة الفاكرونباخ Alpha Cronbach

تم استخراج الثبات للمقياسين باستعمال معادلة الفاكرونباخ الذي اشتقه كصورة عامة لمعادلة معامل الثبات على أساس معادلة (كيورد - ريتشاردسون) كالاتي (0,81) في مقياس ادراك الانفعالات و(0,87) في مقياس الذكاء الاداري.

المقياسان بصيغتهما النهائية:

بعد الإجراءات التي تحققت في الخطوات السابقة، أصبح المقياسان في صورتهم النهائية يتألفان من (20) فقرة الملحق (1،2)، إما تدرج الإجابات فيتكون من (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابدأ) وأصبحت درجات الإجابة تتراوح من (20- 100) وبمتوسط نظري (60).

الوسائل الإحصائية

الوسائل الإحصائية التي تم استعمالها في البحث هي: الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss...
نتائج البحث:

1- الهدف الأول (التعرف على ادراك الانفعالات لدى مدرء المدارس)، وتحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البحث البالغ عددها (200) مدير ومديرة وبعد حساب درجاتهم اتضح أن متوسط درجاتهم على المقياس قد بلغ (63) وبانحراف معياري مقداره (3,42) ، وباستعمال الاختبار التائي (t.test) لعينة واحدة تبين إنه هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة ، (12,4) ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) ،والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس ادراك الانفعالات

المتغير	عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
ادراك الانفعالات	200	63	3,42	60	12,4	1,96

ادراك الانفعالات وعلاقته بالذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية

ا.م.د. حيدر كريم جاسم

وتشير هذه النتيجة إلى وجود ادراك انفعالي لدى مدراء المدارس ويمكن تفسير ذلك من خلال الخبرات التي يحصل عليها مدراء المدارس من كونهم مدرسين ومهارات التدريس تتناغم مع ادراك انفعالات الأشخاص المحيطين بهم كما أن اغلب المدراء أو حتى جميعهم ينتمون إلى البيئة الاجتماعية ذاتها للأشخاص المحيطين بهم مما يسهل عملية ادراك الانفعالات ، ومن ثم فهم طبيعة انفعالات المجتمع المحيط بهم من مدرسين وكذلك الطلبة. وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه ايتمان بوجود الخبرات التي تشكل ثقافة لمجتمع ما وان هذه الخبرات الخاصة بهذا المجتمع جعلت من مدراء المدارس الثانوية يميزون انفعالات العاملين معهم من طريق العبارات التي يطلقونها فضلا عن لغة الجسد التي تظهر بلامح وجوههم وايماءاتهم (Yuki , 2007:304).

2- الهدف الثاني: تعرف الذكاء الإداري لدى مدراء المدارس ، تحقيقاً لهذا الهدف قام الباحث بتطبيق المقياس على أفراد عينة البحث، وبعد حساب درجاتهم اتضح أن متوسط درجاتهم على المقياس قد بلغ، (66) وبانحراف معياري مقداره (5,49) ، وباستعمال الاختبار التائي (t.test) لعينة واحدة تبين إنه هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (15,46) ، وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (199) ، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6)

نتيجة الاختبار التائي لعينة واحدة على مقياس الذكاء الإداري

مستوى الدالة	القيمة التائية		المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المتغير
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	15,46	60	5,49	66	200	الذكاء الإداري

يتضح من الجدول اعلاه ان افراد العينة يتمتعون بالذكاء الإداري ويمكن تفسير ذلك من خلال وجهة نظر ماركوم الذي اشار إلى ان الذكاء الإداري يجمع ما بين الذكاء العقلاني والذكاء العاطفي وكلا هذين الذكائين يمكن تواجدهما من خلال الخبرات الإدارية والسمات القيادية التي يتمتع بها المدراء نتيجة الممارسة والخبرات المهنية التي قد اسهمت بذلك ومن ثم تكون منتجة للذكاء الإداري .

3- الهدف الثالث: العلاقة بين ادراك الانفعالات والذكاء الإداري لدى المدراء ، للتعرف على هذه العلاقة الارتباطية ، تم استعمال معمل ارتباط بيرسون وقد كانت النتائج كما يلي: والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7)

العلاقة بين ادراك الانفعالات والذكاء الإداري والدلالة المعنوية لها

الدالة	القيمة التائية		قيمة معامل الارتباط	العدد	المتغيرات
	الجدولية	المحسوبة			
(0,05)					
دالة	1,96	6,138	0,613	200	ادراك الانفعالات والذكاء الإداري

ويمكن تفسير هذه النتيجة التي اشارت إلى تفوق العلاقة بين ادراك الانفعالات والذكاء الاداري إلى الترابط بين جزئيات المتغيرين إذ أن كلا المتغيرين يحتوي على جانب قدرة وجانب انفعالي وان الذكاء الاداري يسهم في تكوين ادراك الانفعالات والمشاعر والملاحظة الدقيقة لمشاعر الآخرين ومن ثم تفسير سلوكياتهم لاسيما الانفعالية منها. كما ان الذكاء هو القدرة الكامنة والتي تعد محفزاً نوعياً لكيفية عمل الادراك باعتباره وظيفة عقلية مهمة ، ولما كان الادراك يعمل على تفسير المثيرات الواردة الى الدماغ من طريق اعضاء الحس ، فان الذكاء الاداري وفقاً لماكروم يعد نسقاً من الذكاء العقلاني وكذلك الذكاء الانفعالي ، وعليه تنشط عملية الادراك للبعد الانفعالي (Marcom , et at all ,2002 :34) .

الاستنتاجات:

وفي ضوء نتائج البحث توصل البحث إلى الاستنتاجات الآتية:

1. امكانية تنمية ادراك الانفعالات لدى الافراد.
2. للخبرة والممارسة الوظيفية دور في تنمية الذكاء الاداري .
3. كلما كانت قدرات الشخص مرتفعة كلما اتسع فهمه لانفعالات الآخرين.
4. يؤدي الذكاء دورا واسهام في تكوين وظيفة الإدراك وتعزيزها.

التوصيات:

- في ضوء النتائج والاستنتاجات تقدم البحث بتوصيات للإفادة منها بشكل علمي وهي كالآتي :
1. ضرورة أن تستعمل وزارة التربية مقياسي البحث في عملية اختيار مدرء المدارس .
 2. ينبغي أن تقدم وزارة التربية دورات مكثفة لمدرء المدارس الجدد لتنمية ادراك الانفعالات والذكاء الإداري .
 3. تثقيف القيادات التربوية على توظيف مهاراتهم وقدراتهم في سلوكهم الإداري .

المقترحات:

استكمالاً للبحث الحالي يقترح الباحث الآتي:

- 1- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين ادراك الانفعالات وانماط التفكير.
- 2- توسيع البحث الحالي وتطبيقه على رؤساء الاقسام في الجامعات.
- 3- إجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين الذكاء الاداري والنظام الادراكي .
- 4- بناء برامج تدريبية لتنمية ادراك الانفعالات والذكاء الإداري.

References:

- Abraham, R. (2000): The Role of Job control as a moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence. Outcome Relationships, *Journal of psychology*, vol.134 Issue 2, Mar., pp.169-185.
- Alaoui ,O, &Robin, O,Rada,H. Dittmar, A. & Vernet-Maury. E,(1997); Basic emotions evoked by odorants : Comparison between autonomic responses and self_evaluation, *Psychology &Behavior* ,62.
- Aldoore, Sami (2002) The extent of the benefit of secondary schools from the training program managers preparation , master thesis , Baghdad University ,Ibn Rushd college of education.
- Al Yaas , Tareq (2005) Emotional intelligence , Book city publishing and distribution , Egypt .

- Al Obeidi ,Mohammed Jassim, (2009) Psychology of educational administration , Baghdad.
- Barrett,L.F, Mesquita ,B, & Gendron , M.(2011). Context in Emotion perception. *Current Directions in psychological Science* ,20(5).
- Booze ,Kheila (2004) Room and administration and its legislation ,Damascus University , college of education.
- Cummings,K.E, &Clements ,M.A. (1995). Analysis of the glottal excitation of emotionally styled and stressed speech ,*Journal of the Acoustical .Society of America*,98.
- Doisy ,sark (2013):Relationship baseness Emotional Intelligence and leadership and organization development *Journal* ,Vol (21),NO (1). Glasman ,N.S. 1984 " student achievement and the school principal , educational evaluation and policy analysis,vol. 6 , No. 3.
- Ekman, p(1992): An argument of Basic Emotions, *Cognition*, Vol (12), n,(6).
- Ekman, p (1993): Facial expression of emotion *American Psychologist*, 48,384-392.
- Geery,h. (1997): *Multiple Intelligences; the theory in practice*. New York, Basic Books.
- Heresy ,Paul,(1984);*The leader* ,N.Y. Censer for leadership studies.
- Kelly, J.R. and Barsade, S.G (2001). Mood and Emotions in Small Groups and Work Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes Vol. 86, No. 1, September, pp. 99–130*
- Mayer,j. &salovey,p.(1993): Emotional Intelligence, printed in the united states of America .
- Marcom , Dev et at all (2002) *Management intelligence Reconsidering management applications and theories* , Egypt , The Arab company.
- Murray , Edward J (1988) *Motivation and emotion , Origins of psychology library* , Dar Al Mashreq.
- Michel , Gerogej , 1991 the principal's skills in site – bossed management *Illinois schools Journal V* ,77.
- Seskes ,Junsin ,(2010); *Excusive intelligence* ,Collis
- Zneibel, Barry ,(2014): *The Three sages of Excusive Intelligence Leadership*
- Russell,J.A (1980): A circumplex model of affect . *Journal of personality and Social Psychology* ,39.
- Yuki ,M, Maadux ,W. W, &Masuda,T. (2007). Are the windows to the soul the same in the East and West? Cultural differences in using the eyes and mouth as cues to recognize emotional in Japan and the United States .*Jounal of Experimental Social Psychology* ,(2).

Pollak, S,D, (2003); Experience dependent affective learning and risk for psychopathology risk
 Zneibel, Barry ,(2014): The Three sages of Excusive Intelligence Leadership tractions, leadership development m N 2, certified coach
 Salovey,E.& Mayer ,j.(1997): emotional,Intelligence. Imagination cognition and persnalality . Y.S.A.

الملاحق

ملحق (1)
 مقياس إدراك الانفعالات

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	افهم مشاعر الشخص القلق حتى لو اخفاها.					
2	اميز المشاعر الصادقة وغير الصادقة بسهولة.					
3	اعبر عن اراء زملائي بدقة.					
4	اقرا ما مكتوب على وجوه الآخرين بدقة.					
5	اتقهم مشاعر الآخرين باستمرار.					
6	افهم الناس من تعابير وجوههم.					
7	اعرف مشاعر الآخرين قبل أن يدلوا بها.					
8	لدي احساس بمشاعر أصدقائي غير المنطوقة.					
9	افسر ايماءات الوجه بصواب.					
10	اتعاطف مع ما يشعر به الآخرين .					
11	اجيد لغة العيون.					

إدراك الانفعالات وعلاقته بالذكاء الإداري لدى مدراء المدارس الثانوية

أ.م.د. حيدر كريم جاسم

					أجد نفسي متناغماً مع احساس الآخرين .	12
					اشعر بانفعالات الآخرين المكبوتة.	13
					افسر انفعالات الآخرين من خلال سلوكياتهم.	14
					لغة الجسد تخبرني بما يشعر به الآخرين.	15
					امتلك قدرة عالية في تعرف المشاعر الكاذبة.	16
					اجيد التعامل بلغة الصمت.	17
					يزعجني اخفاء المشاعر الحقيقية لدى البعض.	18
					اميز صدق المشاعر من نبرة الصوت.	19
					أجد ايماءات وحركات الآخرين لغة بليغة.	20

ملحق (2)

مقياس الذكاء الإداري

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	اسعى لتحقيق أهداف المؤسسة بجهود مشتركة.					
2	اوزع المهام الإدارية حسب كفاءة الشخص.					
3	اعتمد وجهة نظر زملائي إذا كانت تخدم المؤسسة					
4	خبراتي تؤهلني لمواجهة الازمات والتحديات.					
5	اترجم مفاهيم الجودة في تطوير المؤسسة.					
6	أجد نفسي نشطاً في مواجهة أي مشكلة.					
7	اتحمل مسؤولية اعمال فريق العمل.					
8	اتقبل نقد الآخرين لارائي واصح قراراتي عند الحاجة لذلك					
9	اواجه معوقات العمل باتزان انفعالي.					
10	أتعامل بود مع جميع العاملين دون تمييز.					
11	اراجع قراراتي مع فريق العمل باستمرار.					
12	اصدر القرار بعد التشاور مع فريق العمل.					
13	اسعى لتطوير قدرات ومهارات فريقي باستمرار					

					14	اوظف جميع الامكانيات للارتقاء بالمؤسسة.
					15	افهم الادارة كخدمة وليست سلطة.
					16	ابدي الاهتمام نفسه بالمؤسسة والعاملين فيها.
					17	اوفر جو يساعد على زيادة الانتاج والابداع.
					18	اعتقد أن العمل الجماعي يؤدي إلى النجاح.
					19	اشجع فريق العمل واتجنب اسلوب التهديد بعقوبات
					20	أجد أن العمل الجماعي أفضل من الفردي .

Perception of emotions and its relationship to administrative intelligence among high school principals.

Assistant Professor Dr. Hayder .k. Jasim

E; haiderjasim@alkadhum-col-edu.iq

07703958664

Abstract:

Perception of emotions is one of the important topics that overlap in the components of personality, smart people are the ones who have the ability to understand their reaction as well as the emotions of the people around them, and they use that understanding in directing those feelings to obtain consistent behavior and achieve success at work.

The research aimed at identifying the perception of emotions as well as administrative intelligence with their relationship omit. It was determined by high school principals, omit to achieve the research objectives, it required building two tools to measure emotional perception and administrative intelligence. The psychometric properties of the two instruments were extracted and the two scales were applied to the research sample of (200) managers (men and woman's) chosen randomly omit results came out with the presence of emotional awareness among managers, omit managerial intelligence and the relationship between them was a positive function conclusion recommendations and proposals were drawn up.

KeyWords: Perception of emotions, administrative intelligence, Ekman theory ,and Marcom theory.