

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

٣،١ التمهيد

يستعرض هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة وإجراءاتها، حيث يوضح المنهجية المتبعة، وتحديد المجتمع والعينة والطريقة المتبعة في اختيارها، ثم توضيح الأدوات المستخدمة في الإجابة على الأسئلة، وإجراءات الدراسة الاستطلاعية للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة، مع عرض الإجراءات التي سارت عليها الدراسة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل واستخلاص نتائجها.

٣،٢ منهج الدراسة

في هذه الدراسة تم استخدام المنهج الكمي، وهو منهج يستخدمه الباحث لاختبار صحة النظريات المادية بدراسة العلاقة بين متغيرات محددة سلفاً قبل بدء عملية البحث. ويدرس فيه الباحث العلاقة بين المتغيرات كمياً للخروج ببيانات رقمية يمكن تحليلها إحصائياً (كريسويل، ٢٠١٩، ص ٤٤). فهو يُمكن من معرفة العلاقات المتبادلة بين الحقائق مما يُيسر فهمها وتفسيرها، وفي هذه الدراسة ندرس العلاقة المحتملة بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في عوامل الذكاء الوجداني (الكفاءة الوجدانية، والحساسية الوجدانية، والنضج الوجداني)، والمتغير التابع وهو القدرة على القيادة التربوية بأبعاده لدى مديري المدارس بسلطنة عُمان.

٣،٣ مجتمع الدراسة

أجريت الدراسة على مديري ومديرات المدارس في سلطنة عُمان، ويتألف السلم التعليمي المدرسي في سلطنة عمان من اثني عشر عاما، ويمتد عبر مرحلتين تعليميتين الأولى: مرحلة التعليم الأساسي وهو تعليم مدته عشرة أعوام دراسية، وينقسم إلى حلقتين دراسيتين، الحلقة الأولى وتبدأ من الصف الأول وحتى الصف الرابع، والحلقة الثانية تبدأ من الصف الخامس وحتى الصف العاشر الأساسي؛ لينتقل بعد ذلك الطالب إلى المرحلة الثانية للسلم التعليمي والتي تعرف بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي، وهذه المرحلة مدتها سنتان دراستين من التعليم المدرسي، والتي تضم الصفوف الحادي والثاني عشر (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، ٢٠١٩).

وتشمل منظومة التعليم في سلطنة عُمان جميع المحافظات وولاياتها، حيث تضم (١١٤٩) مدرسة حكومية، ويختلف عدد الطلبة من مدرسة إلى أخرى، والذي يتحدد من خلال عدة عوامل أهمها العوامل التربوية والاجتماعية والجغرافية والسكانية. وتتجه سياسة التعليم في السلطنة نحو إيصال خدمة التعليم للجميع أينما كانوا، ولقد أثبت اقتصاديا أن تكلفة تعليم الطالب تنخفض بازدياد حجم المدرسة. ومن المؤكد أن أحد أكبر العوامل التي تؤثر على حجم المدارس هو توزيع الكثافة السكانية في مختلف ولايات السلطنة ولاسيما الفئة العمرية في مرحلة التعليم المدرسي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩). ويوضح الجدول ١،٣ عدد المدارس الحكومية حسب محافظات السلطنة والنوع الاجتماعي في العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.

الجدول ٣، ١: يوضح إحصائيات عدد المدارس الحكومية حسب محافظات السلطنة والنوع الاجتماعي

م	المحافظة	عدد المدارس حسب النوع			الإجمالي العام
		ذكور	أناث	مشترك	
١	مسقط	٥٤	٤٢	٧٥	١٧١
٢	شمال الباطنة	٦٤	٣٨	٩٦	١٩٨
٣	جنوب الباطنة	٤٣	٢٧	٦١	١٣١
٤	الداخلية	٤٧	٣٣	٧١	١٥١
٥	جنوب الشرقية	٣٣	١٥	٤٤	٩٢
٦	شمال الشرقية	٣٣	٢٠	٤١	٩٤
٧	البريمي	٧	٦	١٧	٣٠
٨	الظاهرة	٢٨	١٣	٤٢	٨٣
٩	ظفار	٤٣	١٩	٩٣	١٥٥
١٠	الوسطى	٤	-	٢٢	٢٦
١١	مسندم	٧	٣	٨	١٨
	الإجمالي	٣٦٣	٢١٦	٥٧٠	١١٤٩

المراجع: وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩، ص ٧٠٠

يوضح الجدول ٣، ١، إحصائيات عدد المدارس الحكومية حسب محافظات السلطنة، والنوع الاجتماعي، وزادت أعداد المدارس الحكومية بمقدار ٢٣ مدرسة خلال العامين الدراسيين ٢٠١٧/٢٠١٨، و٢٠١٨/٢٠١٩، ونسبة بلغت ٢,٢٧٪، وتعود هذه الزيادة لتلبية النمو المتزايد في أعداد الطلبة الذين هم في سن التعليم؛ حيث بلغت نسبة الطلبة ٢,٩٥٪. وبلغ متوسط الكثافة الصفية ٢٨ طالبًا في الصفوف (١-٤)، ٢٨ طالبًا (٥-١٠)، و٢٦ طالبًا في (١١-١٢) أي بمعدل أقل من النصاب المحدد (الشكري، ٢٠١٨). ويتضمن الهيكل الإداري لكل مدرسة في مدارس السلطنة من المدير، ومساعد مدير، وعدد من المعلمين، والأخصائيين، والفنيين، والإداريين، والمتعاونين (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٥)، وهذا يعكس مؤشر الدور الكبير لمديري المدارس في إدارة وقيادة هذه الأعداد الكبيرة

من المدارس وما يحتاجه من قيادة فاعلة للطلبة والمعلمين والإداريين والفنيين، فضلاً عن العلاقة الوثيقة بأولياء الأمور والمجتمع بشكل عام. ويوضح الجدول ٢،٣ إحصائيات عدد مديري المدارس الحكومية العُمانية حسب محافظات السلطنة والنوع الاجتماعي.

الجدول ٢، ٣: يوضح إحصائيات عدد مديري المدارس الحكومية العمانية حسب محافظات السلطنة والنوع الاجتماعي

عدد المدراء حسب النوع الاجتماعي			المحافظة	م
الإجمالي	أناث	ذكور		
١٠٢	٦٣	٣٩	مسقط	١
١٣٨	٧٦	٦٢	شمال الباطنة	٢
٨٣	٤٩	٣٤	جنوب الباطنة	٣
٩٠	٤٢	٤٨	الداخلية	٤
٥٢	٢٨	٢٤	جنوب الشرقية	٥
٦٠	٣٤	٢٦	شمال الشرقية	٦
١٨	١٠	٨	البريمي	٧
٦٥	٣٤	٣١	الظاهرة	٨
٧٧	٤٥	٣٢	ظفار	٩
٦	١	٥	الوسطى	١٠
٨	٥	٣	مسندم	١١
٦٩٩	٣٨٧	٣١٢	الإجمالي	

(وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩، ص ١٢٨)

ويبلغ عدد مديري المدارس العمانية الذكور والاناث (٦٩٩) حسب إحصائيات وزارة التربية

والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٨ / ٢٠١٩م، وتضمن مجتمع الدراسة جميع مديري ومديرات المدارس الحكومية بالمحافظات التعليمية.

٤، ٣ عينة الدراسة وطرق اختيارها

تكونت عينة الدراسة من (٣٣٦) مديرًا ومديرة من تسع محافظات تعليمية بالسلطنة، وتعد هذه العينة ممثلة لمجتمع الدراسة وفقًا لمعادلة كير جسي ومورجان (١٩٩٧، Kergcie & Morgan)) والتي وردت في (حسن، ٢٠١٦، ص.٥٣٢). وتم اختيار العينة باتباع الطريقة العشوائية البسيطة، ويمثل أسلوب التعيين المسمى بالطريقة العشوائية البسيطة أهم الأسس التي يبنى عليها الإحصاء الاستقرائي، كما تسحب العينة في هذا النوع من الأساليب بطريقة عشوائية محضة، بحيث يكون لكل وحدة اختيار في المجتمع احتمال الانتماء إلى العينة المسحوبة (سمير، ٢٠١١). وقد تم اختيار هذا الأسلوب لعدة مبررات أولها: أن هذه الطريقة يُشترط فيها أن يكون جميع أفراد المجتمع معروفين ومحددتين، وهذا ينطبق على عينة الدراسة حيث إن العدد الإجمالي لمديري المدارس العُمانية معلوم ومحدد وفق إحصائيات وزارة التربية والتعليم، ويبلغ إجمالي المجتمع (٦٩٩) مديرًا ومديرة، ويمثل الذكور (٣١٢) مديرًا، والإناث (٣٨٧) مديرة.

ومن شروط العينة العشوائية البسيطة أن يكون هناك تجانس بين أفراد المجتمع أي أن الخصائص التي يتصف بها أفراد المجتمع غير متباينة (الحفاجي، ٢٠١٢)، فجميع أفراد العينة عُمانيون، كما أنهم يخضعون لمعايير الاختيار نفسها من حيث المهام والكفايات واشتراطات الخبرة، فضلًا عن أنهم يخضعون للأنظمة واللوائح المدرسية ذاتها. ويتم اختيار العينة العشوائية البسيطة بأسلوبين؛ القرعة، وجداول الأرقام العشوائية، واتبع الباحث الأسلوب الثاني لأنه الأنسب والأيسر بحيث إن جميع إحصائيات مديري ومديرات المدارس بسلطنة عُمان معلومة كما أسلفنا، ومحصورة بياناتهم جميعًا في المديرية العامة لإدارة الموارد البشرية بوزارة التربية والتعليم، وبالتالي تم اختيار أفراد العينة من هذه البيانات عشوائيًا.

الجدول ٣، ٣: يوضح إحصائيات عينة الدراسة حسب محافظات السلطنة والنوع الاجتماعي

المتغيرات الديمغرافية	النوع الاجتماعي		المجموع الكلي
	الذكور	الإناث	
المسقط	٢٥	٦١	٨٦
النسبة المئوية %	٧,٤	١٨,٢	٢٥,٦
المسندم	٢	٣	٥
النسبة المئوية %	٠,٦	٠,٩	١,٥
البريمي	٣	٥	٨
النسبة المئوية %	٠,٩	١,٥	٢,٤
الداخلية	٢١	٣٠	٥١
النسبة المئوية %	٦,٣	٨,٩	١٥,٢
شمال الباطنة	٤٥	٤١	٨٦
النسبة المئوية %	١٣,٤	١٢,٢	٢٥,٦
جنوب الباطنة	٢٣	٣١	٥٤
النسبة المئوية %	٦,٨	٩,٢	١٦,١
جنوب الشرقية	٥	٨	١٣
النسبة المئوية %	١,٥	٢,٤	٣,٩
الظاهرة	٨	٧	١٥
النسبة المئوية %	٢,٤	٢,١	٤,٥
شمال الشرقية	١٢	٦	١٨
النسبة المئوية %	٣,٦	١,٨	٥,٤
المجموع الكلي	١٤٤	١٩٢	٣٣٦

٣,٥ أدوات الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياسين وهما، مقياس الذكاء الوجداني وطوره داليب سينغ،

وأنكي تشادها Chadha and Dalip Singh (٢٠٠٦, Singh)، ويتضمن ثلاثة أبعاد وهي: الحساسية

الوجدانية، النضج الوجداني، والكفاءة الوجدانية. ومقياس القدرة على القيادة التربوية للدكتور محمد منير

مرسي (مرسي، ٢٠٠١)، ويتضمن خمسة أبعاد وهي: الموضوعية، استخدام السلطة، المرونة، فهم الآخرين، ومعرفة مبادئ الاتصال.

١،٣،٥ مقياس الذكاء الوجداني

تم تطوير مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في هذه الدراسة من قبل داليب سينغ Dalip Singh وأنكي تشادها NK Chadha؛ حيث عقدت ورشة عمل حوارية مفتوحة في نيودلهي في ١٦ أغسطس عام ٢٠٠٢ حول "الذكاء الوجداني في العمل" حضرها عدد من علماء النفس من ست جامعات في الهند، وأكثر من مائة من الرؤساء التنفيذيين وأعضاء الإدارة العليا لأكبر منظمات دوائر الأعمال الرائدة في الهند، بعد المناقشات كان هناك إجماع على ضرورة تطوير مفهوم الذكاء الوجداني وخصائصه، لأن الخصائص الوجدانية كما حددها علماء النفس في جميع أنحاء العالم، لم تغط نطاق السلوك الإنساني كاملاً وردود أفعاله تجاه المثيرات المتنوعة في الحياة اليومية (Singh, ٢٠٠٦: P١٢٣-١٢٤). وفي نهاية ورشة العمل أراد الخبراء النفسيون الحاضرون أن يعرفوا من المشاركين ما الذي "يشعرون به" ويمثل الذكاء الوجداني، وزع سؤال على المشاركين وطلب منهم أن يجيبوا عليه وأن يضعوا في اعتبارهم المفهوم الواسع للذكاء الوجداني، وقد نص السؤال على "ما هي المكونات، والخصائص، والسمات التي تشعر بأنها تشكل الذكاء الوجداني؟". كذلك قرر الخبراء أن يحصلوا على استجابات للسؤال نفسه من طلبة الجامعات الخريجين وطلبة الدراسات العليا الذين لديهم معرفة جيدة ودارسي علم النفس (Singh, ٢٠٠٦: P١٢٥). بعد ذلك شكل فريق من الخبراء المعنيين بالاختبارات النفسية من أكثر من جامعة ومؤسسة معنية بالبحوث النفسية، وقاموا بتحليل محتوى استجابات (٣٢٢) فرد تمثل عينات من مؤسسات مختلفة. وتبين من التحليل أن الذكاء الوجداني يتشكل من ثلاثة أبعاد رئيسية تفسر (٨٥,١%) من التباين

وهي: الكفاءة الوجدانية (٣٣,٨٥٪)، النضج الوجداني (٢٧,٩٥٪)، والحساسية الوجدانية (٢٣,٣٠٪) (Singh, ٢٠٠٦, -١٢٧).

يحتوي المقياس على ٢٢ سؤالاً تقيس ردود الفعل العاطفية لمواقف مختلفة، من خلال ثلاثة أبعاد أساسية، وهي: الكفاءة الوجدانية، النضج الوجداني، والحساسية الوجدانية (Singh, ٢٠٠٦). وتم التحقق من ثبات المقياس من قبل الباحثين الأصليين بطريقة إعادة الاختبار (Test-Retest method) على عينة تتكون من ١٥٠ من الذكور والإناث من عينات مختلفة من المجتمع، حيث تم تطبيق المقياس نفسه مرتين مع فاصل زمني بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني مدته ١٥ يوماً للعينة نفسها. وكانت قيمة معامل الاستقرار أو الثبات (٠,٩٤).

كما تم قياس الثبات أيضاً بطريقة التجزئة النصفية (Split-half method)، فكان في حالة العناصر الفردية (٠,٨٩)، والنصف الأول والثاني (٠,٩١)، مما يعني أن المقياس يتمتع بمستوى ثبات عالٍ. وتم التحقق من صدق المقياس من خلال صدق المحتوى (Content Validity)، وقد تم ذلك من خلال التحقق من صحة المقياس باتفاق خمسة خبراء. إضافة إلى ذلك تم التحقق من الصدق بطريقة الصدق التلازمي (Concurrent Validity)، بحيث تم تقييم صلاحية المقياس بمقياس خارجي وهو مقياس دانيل جولمان، وتم تطبيق المقياسين على ٦٠ شخصاً، وكان معامل الارتباط بين المقياسين (٠,٩٢). وكذلك تم تقييم صلاحية المقياس بمقياس خارجي وهو مقياس الذكاء الوجداني الذي طوره تشادها (٢٠٠١) على العينة نفسها، وكان معامل الارتباط بين المقياسين (٠,٧٨)، مما يشير إلى أن المقياس صالح لقياس ما وضع لقياسه (Singh, ٢٠٠٦).

كما تم استخدام هذا المقياس في العديد من الدراسات منها (Mishra & Mohapatra, ٢٠١٠؛ Dhammi & choubey, ٢٠١٤؛ Narayana & Narasimham, ٢٠١٨؛

الخطوات لتعريب المقياس، من حيث التواصل مع الدكتور داليب سينغ Dalip Singh، واستدانه في ترجمة المقياس. ثم تُرجم المقياس من اللغة الإنجليزية إلى العربية مع إجراء تعديلات طفيفة على بعض الفقرات دون المساس بمضمونها أو حذفها وذلك للمحافظة على المقياس في صورة مطابقة لصورته الأجنبية. بعد ذلك تم عرض الصورتين (الصورة الأصل باللغة الإنجليزية، والصورة المترجمة إلى اللغة العربية) على ثلاثة متخصصين في اللغة الإنجليزية وأدائها للتحقق من تطابق الترجمة، واتفقوا على حسن ودقة الترجمة. وعرضت الصورة العربية على متخصصة في لسانيات اللغة العربية، بهدف التأكد من وضوح ودقة صياغة المواقف وخياراتها، حيث اقترحت بعض التعديلات اللغوية وتم الأخذ بها. وأخيراً قام الباحث بإعادة صياغة عبارات بعض المواقف التي يتضمنها المقياس لتكون أكثر مناسبة وتوافقاً مع البيئة التربوية لعمل مديري ومديرات المدارس، دون المساس بمضمون الفكرة من كل موقف، تمهيداً للقيام بإجراءات الصدق والثبات.

٢،٣،٥ مقياس القدرة على القيادة التربوية:

أعد عناصر ومفردات مقياس القدرة على القيادة التربوية محمد منير مرسي (مرسي، ٢٠٠١)، وتم تقنينه وبناء معايير على مجموعة من الممارسين للقيادة التربوية والمشتغلين بها أول مرة عام ١٩٨٠. وتم اختيار هذا المقياس من قبل الباحث لعدة اعتبارات؛ أهمها مناسبة الأداة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية. فضلاً عن أنها أعدت وطبقت وفنتت على بيئات عربية تتشابه إلى حد بعيد مع النظام التربوي في سلطنة عُمان (الإمارات العربية المتحدة، المملكة العربية السعودية، الأردن، سوريا، مصر، الجزائر). ويتمتع بمعاملات صدق وثبات مرتفعين. ويُعد هذا المقياس من المقاييس الموضوعية التي تقيس القدرة على القيادة التربوية من خلال الاستجابة على عدة مواقف تربوية تحاكي الواقع التربوي وليس بأسلوب التقرير الذاتي والذي يتأثر بالذاتية في الإجابة، ولا يتأثر بوجهات نظر وتقديرات متعددة. بل تكون النتيجة محددة وثابته ومعبرة عما يتمتع به المدير من قدرة على القيادة.

ويهدف هذا المقياس إلى قياس القدرة على القيادة التربوية بمكوناتها الرئيسية التي يؤكدتها دارسو الإدارة التعليمية والمشغلون ببحوثها. ويمكن لمن يطبق عليه هذا الاختبار أن يُكوّن، بعد تصحيح إجاباته، فكرة واضحة عن أساليبه القيادية، ومدى فاعليتها، وقدرته على القيادة التربوية بصفة عامة وجوانب القصور والقوة فيها (مرسي، ٢٠٠١، ص. ٣١٨). ويتكون المقياس من (٥٠) موقفًا موزعة على خمسة أجزاء، كل جزء منها يقيس جانبًا من الجوانب الرئيسية للقدرة على القيادة التربوية، وهي (الموضوعية، واستخدام السلطة، والمرونة، وفهم الآخرين، ومعرفة مبادئ الاتصال).

٣،٦ صدق المقاييس

للتحقق من صدق المحتوى (Content Validity)، قام الباحث بعرض مقياسي الدراسة (الذكاء الوجداني، والقدرة على القيادة التربوية) على ستة من المتخصصين في القيادة التربوية، والقياس النفسي، وإدارة الأعمال، والإرشاد النفسي (ملحق أ). ويصف صدق المحتوى الحكم بمدى شمولية المقياس في تمثيل السلوك الشامل الذي صُمم لقياسه أو اختباره (إبراهيم، ٢٠١٨، ص. ٢٧). وقد تم التحقق من صدق المحتوى من خلال آراء المحكمين بمدى أهمية كل موقف من مواقف المقياس، ومدى انتماء المواقف التي يتكون منها للأبعاد، ومناسبة الصياغة اللغوية للمواقف والخيارات. كما تم التحقق من الصدق الظاهري (Face Validity) للمقاييس من وجهة نظر (٦٥) مديرًا ومديرة من مختلف مدارس محافظات السلطنة. (٣٠) مديرًا، و (٣٥) مديرة. وذلك من خلال إبداء رأيهم في المقاييس من حيث ملاءمة بنودها والاطمئنان إلى سهولة وصعوبة ووضوح المفردات والعبارات وإجراء أي تعديلات يرونها مناسبة.

٣،٧ الدراسة الاستطلاعية

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة لإنجاز البحث وسلامة معطياته، حيث تسمح للباحث بمعرفة مدى صلاحية أدوات جمع المعلومات، والوقوف على مختلف الظروف المحيطة بعملية التطبيق

(سعادة، ٢٠٠٥). وبناءً على ذلك، وقبل المباشرة في إجراءات الدراسة الأساسية قام الباحث بدراسة

استطلاعية كان الغرض منها التأكد من صلاحية أداتي البحث من حيث الثبات.

١،٧،٣ ثبات (Reliability) مقياس الذكاء الوجداني

للتحقق من ثبات مقياس الذكاء الوجداني أستخدمت الطرق الإحصائية التالية:

أولاً: معادلة ألفا-كرونباخ Coefficient Alpha:

تقيس هذه الطريقة معامل ألفا (Alpha) للاتساق الداخلي في إجابة المستجوب عن كل

الأسئلة الموجودة في المقياس، ومدى قياس كل سؤال للمفهوم قيد الدراسة (إبراهيم، ٢٠١٨، ص.٣٢).

ولتطبيق هذه الطريقة قام الباحث بتطبيق مقياس الذكاء الوجداني على عينة قوامها (٦٥) مديراً ومديرة

من مختلف محافظات السلطنة. (٣٠) مديراً، و(٣٥) مديرة مدرسة؛ حيث بلغت قيمت معامل ألفا

(Alpha) (٠,٧٥)، والجدول (٣، ٤) يحتوي على قيم الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للبعد الأول من أبعاد

الذكاء الوجداني وهو الحساسية الوجدانية، ونلاحظ أن قيم معامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٧٤) إلى

(٠,٧٥) للأبعاد الثلاثة وهي قيم تُعد مقبولة الثبات.

الجدول ٣، ٤: قيمة معامل ألفا كرونباخ لبعُد الحساسية الوجدانية

المحور	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
	التحق بالمدرسة التي تعمل بها طالب للتدريب في مجال التربية العملية. وبعد أسابيع قليلة اشتكى إليك بأن معلمي ومشرفي المادة الذين يتدرب معهم لا يأخذون موضوع تدريبه بمحمل الجد، ماذا ستكون ردة فعلك؟	٠,٧٥
	تحيل أنك ضابط شرطة في منطقة حساسة معروفة بكثرة المشاغبين والمخربين فيها، ووردت إليك معلومات حول حدوث اشتباكات عنيفة بينهم وبين آخرين، وقد أصيب أشخاص على إثرها، وتخرب للممتلكات. ما الإجراء الذي ستخذه في هذه الحالة؟	٠,٧٥
	أختك التي تزوجت قبل سنة واحدة فقط، تتجه إلى الطلاق، وهي متعلمة وتعتمد على ذاتها اقتصادياً، أنت إليك لترشدها وتوجهها. بماذا ستصحها أن تتصرف؟	٠,٧٥
	افترض أنك طالب في مرحلة الدراسة الجامعية، وهناك طالب أعمى في شعبتك الدراسية. تعثر هذا الطالب في طريقه للخروج من قاعة الدراسة، ورأيت عددًا من أصدقائك يسخرون منه ويضحكون لهذا الأمر. ماذا أنت فاعل تجاه هذا الموقف؟	٠,٧٥
	كمدير لإدارة الموارد البشرية، عليك استقطاب عدد كبير من الموظفين لشركة متعددة الجنسيات، وبعد الامتحان الكتابي وجدت أن معظم الموظفين المؤهلين كلهم من النساء. ماذا سيكون رد فعلك؟	٠,٧٤
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٤٨

يتكون البعد الأول من أبعاد مقياس الذكاء الوجداني من خمس فقرات تقيس الحساسية الوجدانية، أي قدرة مدير المدرسة على أن يتحلى بالقدرة العاطفية مع ذاته والآخرين، والقدرة على تطوير علاقات جيدة بين الأشخاص، والقدرة على التواصل الفاعل. ويشير الجدول (٣، ٤) إلى قيم معامل ألفا كرونباخ لفقرات هذا البعد والتي تراوحت بين ٠,٧٤ إلى ٠,٧٥، والقيمة الإجمالية ٠,٧٥، وهذه مؤشرات تعكس مدى دقة واستقرار هذا البعد بفقراته على قياس الحساسية الوجدانية. أي أن هذه النتائج تعبر عن المدى الذي يصل إليه هذا البعد في إعطاء قراءات متقاربة عند كل مرة يتم استخدامه فيها لقياس الحساسية الوجدانية.

الجدول ٣، ٥: قيمة معامل ألفا كرونباخ لبُعد النضج الوجداني

المحور	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الذكاء الوجداني (النضج الوجداني)	تدخل في نقاش جدلي مع أحد زملائك، وفي أثناء النقاش انفعلت وهاجمت زميلك شخصياً، ومع ذلك لم تقصد إطلاقاً الإساءة إليه. كيف ستتعامل مع هذا الموقف السيئ؟	٠,٧٥
	عندما ينتقد شخص ما سلوكك بشكل مباشر، كيف ستتعامل؟	٠,٧٤
	أحد طلبة المدرسة التي تعمل بها يجادلك بين حين وآخر، ويقول لك لا يمكن أن تفرض علينا توجهاتك المتقدمة وقيمك غير الملائمة لجيلنا. كيف ستتعامل معه؟	٠,٧٢
	تعمل أستاذاً جامعياً في إحدى الجامعات، وعندما كنت تقدم محاضرتك، يعلق أحد الطلبة، بأنك لم تُحضر جيداً للموضوع، وأن ما تقوم به من عرض إنما هو من باب تضييع الوقت، كيف سيكون رد فعلك؟	٠,٧٤
	بصفتك الرئيس التنفيذي لإحدى الشركات، وخلال اجتماع مع اتحاد الموظفين العاملين في هذه الشركة، وجه أحد مسؤولي الاتحاد ادعاءات ضدك تتعلق بالفساد والمحسوبية، كيف ستتعامل في هذا الموقف؟	٠,٧٥
	في إحدى المناقشات الجدلية (تناقش منافساً ما)، وخسرت النقاش، فإنك؟	٠,٧٤
	كيف تحب أن تصف ما عشتته من حياتك لهذه اللحظة، بجملة واحدة؟	٠,٧٤
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٤

والبُعد الثاني من أبعاد مقياس الذكاء الوجداني يتكون من سبع فقرات تقيس مهارة النضج الوجداني، وهي تعكس النمط السلوكي لمدير المدرسة أثناء التعامل مع البيئة الذاتية الداخلية والفورية. ويشير الجدول (٥،٣) إلى قيم معامل ألفا كرونباخ لهذا البُعد والتي تراوحت بين ٠,٧٢ إلى ٠,٧٥، والقيمة الإجمالية ٠,٧٤. أي أن هذه النتائج توضح وتبرز مدى دقة واستقرار هذا البُعد وفقراته في قياس مهارة النضج الوجداني. أي أن هذه النتائج تعبر عن المدى الذي يصل إليه هذا البُعد في إعطاء قراءات متقاربة عند كل مرة يتم استخدامه فيها لقياس مهارة النضج الوجداني.

الجدول ٣، ٦: قيمة معامل ألفا كرونباخ لُبعد الكفاءة الوجدانية

المحور	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
	تجاهلت الإدارة ترقيةك والتي كنت مستحقاً لها. والأكثر من ذلك أن الذي رقي إلى هذه الوظيفة كان أحد مرؤوسيك، وقد شعرت بانزعاج وإحباط نتيجة ذلك، ماذا ستفعل؟	٠,٧٥
	في المدرسة، ونتيجة لسوء فهم ما، توقف زملاؤك عن الحديث معك، وكنت على اقتناع بأنه لم يصدر منك أي خطأ. كيف ستصرف؟	٠,٧٣
	تخيل أنك قمت ببحث توصلت فيه إلى مجموعة من المقترحات لتطوير عمل الإدارة المدرسية، واقتنعت بها الوزارة ورشحتك لتقديم الأفكار المقترحة على مديري المدارس كتمهيد للمباشرة في تطبيقها. عشرات المديرين رفضوا أفكارك والتجاوب معك. ماذا تفعل؟	٠,٧٥
	أنت الآن على متن طائرة، وفجأة يعلن الطاقم أن الطائرة في حالة اختطاف من قبل مهاجمين، كل الركاب في صدمة. ماذا سوف يكون رد فعلك؟	٠,٧٥
	بعد أسابيع من اندماج شركتين ماليتين، فإن المئات من الموظفين يتوقع أن يتعرضوا لفقدان وظائفهم، وتم اختيارك بصفتك المدير العام للفرع الرئيسي، لإبلاغ الموظفين بذلك، كيف ستنقل الرسالة؟	٠,٧٤
	حدث جدال مع شخص عزيز عليك في العائلة حول موضوع غير مهم، وقيمتهم في حالة من عدم التفاهم لفترة من الوقت، وهذا الموقف سبب لك وله تشويشاً ذهنياً، ماذا ستفعل؟	٠,٧٣
	أنت من منطقة ريفية، وحصلت على قبول للدراسة في جامعة بالمدينة، زملاؤك في الدراسة يسخرون من مستواك في اللغة الإنجليزية. كيف تكون ردة فعلك؟	٠,٧٥
	عندما تتحدث إلى الجمهور، تشعر بأنك؟	٠,٧٤
	تعمل مديراً عاماً لإدارة الموارد البشرية في شركة كبيرة متعددة الجنسيات، توظف هذه الشركة كل عام مجموعة من خريجي الدراسات العليا في إدارة الأعمال (MBA)، وكذلك مهندسين ومهنيين آخرين في مناصب إدارية عليا، وعملية التوظيف تتطلب وقتاً وجهداً ومالاً، وقد وجدت أن ٧٥٪ ممن يتم توظيفهم حديثاً يترك الشركة بعد حوالي عامين من التجربة العملية ليلتحقوا بوظائف أكثر جاذبية، ماذا ستفعل؟	٠,٧٢
	انتقلت إلزامياً للعمل في مشروع ناءٍ، وستعمل تحت إشراف مدير جديد، وقد حصلت على زيادة في الراتب، وواعد بترقية في المستقبل القريب، ورغم كل هذا ما زلت غير مرتاح، حيث إن عائلتك لا تستطيع الانتقال معك إلى المكان الجديد بسبب مدارس الأبناء.	٠,٧٤
	أنت في منطقة أمنية حساسة ووضعك الأمني في خطر. أنت واقع تحت مستوى من ضغط، كيف يمكن لك التخفيف من هذا الإجهاد؟	٠,٧٤
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٤

الذكاء الوجداني (الكفاءة الوجدانية)

يشير الجدول (٦،٣) إلى عشر فقرات تقيس بُعد الكفاءة الوجدانية لدى مديري ومديرات المدارس. وتشير معاملات ألفا كرونباخ إلى أن فقرات هذا البُعد تصل دقتها في استقرار قياس مهارة الكفاءة الوجدانية بين ٠,٧٢ إلى ٠,٧٤، والدرجة الإجمالية ٠,٧٤، وهي درجات مقبولة للثبات.

ثانياً: طريقة التجزئة النصفية (Split-half method): في هذه الطريقة يُقاس معامل الارتباط بين نصفي المقياس، إذ يتم تقسيم المقياس إلى جزأين متكافئين لإيجاد درجة الثبات لكل من نصفي المقياس، ثم قيمة معامل الارتباط بينهما لتقدير معامل ثبات المقياس (إبراهيم، ٢٠١٨؛ العاني، ٢٠٠٩). وقد تم حساب ثبات مقياس الذكاء الوجداني بهذه الطريقة، ولأن عدد بنود المقياس زوجي فإن ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية كانت (٠,٧٨)، وفقاً لمعامل ارتباط سبيرمان-براون المصحح (باحارث وآخرون، ٢٠١٦، ص.٥١٧).

ثالثاً: طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest method): تعتبر طريقة إعادة الاختبار أقرب طريقة من حيث المنطق تطابق إجراءاتها تعريف مفهوم ثبات الاختبار (العاني، ٢٠٠٩، ص.١٨٠)، وفي هذه الطريقة يتم تطبيق المقياس المراد إيجاد معامل ثباته على مجموعة معينة من الأفراد، ويفضل ألا يقل العدد عن ثلاثين فرداً. ثم تحسب علامات كل فرد من أفراد تلك المجموعة، وبعد مرور مدة زمنية تتراوح من أسبوعين إلى أربعة أسابيع على الغالب يُعاد تطبيق المقياس نفسه على المجموعة نفسها، وفي ظل الظروف نفسها قدر الإمكان (الزاملي وآخرون، ٢٠٠٩، ص.٢٥٧)، ويتم إيجاد معامل الارتباط بين مجموعتي البيانات وبذلك يتم الحصول على قيمة معامل الاستقرار أو الثبات.

وبناء على ذلك تم حساب ثبات مقياس الذكاء الوجداني بطريقة إعادة الاختبار، حيث طُبّق المقياس على عينة قوامها (٣٠) مديراً ومديرة، (١٤) مديراً، و (١٦) مديرة. وتم إعادة تطبيق المقياس بعد (١٥) يوماً على العينة نفسها، وبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٧٠) وتشير هذه النتائج إلى إمكانية

الاعتماد على نتائج المقياس لأنها بشكل عام نتائج مرضية عن ثبات مقياس داليب سينغ Dalip Singh للذكاء الوجداني.

الصدق التلازمي (Concurrent Validity) لمقياس الذكاء الوجداني:

الصدق التلازمي (Concurrent Validity) هو عبارة عن مدى حجم العلاقة بين درجات الأفراد على المقياس، ودرجاتهم على محك آخر آتياً تزامنياً (إبراهيم، ص ٢٩). ومن أجل إيجاد الصدق التلازمي لمقياس الذكاء الوجداني تم استخدام استبيان ويكمان (Wakeman, ٢٠٠٦)، والذي يتميز بقياسه للكفايات الانفعالية التي تؤثر على الذكاء الوجداني، متبنياً الفكرة التي تقوم عليها المقاييس التقليدية للقدرة العقلية العامة (الشاب، ٢٠١٠، ص ٥٦). ويقاس الذكاء الوجداني بأسلوب المقياس الذي يقوم على استخدام قائمة الشطب بحيث يطلب من المفحوص قراءة كل عبارة من عبارات الاستبيان واختيار العبارة التي تنطبق عليه من خلال وضع إشارة (صح) مقابلها. حيث تم تطبيق مقياس الذكاء الوجداني واستبيان ويكمان على العينة الاستطلاعية تزامنياً، ثم تم حساب معامل ارتباط درجات العينة في التطبيقين، ويبين الجدول (٣، ٦) معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في الدراسة الحالية ودرجاتهم على استبيان ويكمان (المحك).

الجدول ٣، ٧: معاملات الارتباط بين مقياس الذكاء الوجداني وأبعاده واستبيان ويكمان وأبعاده

مقياس الذكاء الوجداني				
الدرجة الكلية	الكفاءة	النضج	الحساسية	اختبار ويكمان
	الوجدانية	الوجداني	الوجدانية	
.١٣	.٢٦*	.١٥	.٠٦-	إدارة الذات غير المعرفية الإيجابية
.٤٢-**	.٢٣-	.٤٠-**	.٢٥-	إدارة الذات غير المعرفية السلبية
.٣٣*	.٢٤*	.٣٠*	.١٢	البراعة الاجتماعية الإيجابية
.٠٨-	.١١-	.٠٨-	.٠٨	البراعة الاجتماعية السلبية
** الارتباط كبير عند مستوى (٠,٠١). * الارتباط معنوي عند مستوى (٠,٠٥).				

نلاحظ من الجدول (٧،٣) أن هناك علاقة ارتباط عند مستوى (٠,٠٥)، بين بُعد إدارة الذات غير المعرفية الإيجابية في استبيان ويكمان، وبين بُعد الكفاءة الوجدانية في مقياس الذكاء الوجداني، وهذا مؤشر على أن مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في هذه الدراسة يقيس ما وضع لقياسه؛ حيث يرى ويكمان (٢٠٠٦) أن الكفاءة الوجدانية هي دليل ملموس وقابل للقياس كمؤشر على وجود الذكاء الوجداني. كما يبين الجدول (٧،٣) العلاقة الارتباطية السالبة بين بُعد إدارة الذات غير المعرفية السلبية بُعد النضج الوجداني والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني (٠,٠١)، كما يرتبط بُعد البراعة الاجتماعية الإيجابية في استبيان ويكمان ببُعدي النضج والكفاءة الوجدانية والدرجة الكلية في مقياس الذكاء الوجداني. وهذا أمر طبيعي أيضا؛ فالنضج الوجداني يتضمن تطوير الآخرين والاعتراف بقيمة الآخر وإنجازاته.

كما قام الباحث بإيجاد الصدق التلازمي أيضا لمقياس الذكاء الوجداني مع مقياس نسبة الذكاء الوجداني ل (بار-أون)، (الأعسر، د.ت). والذي يتكون من (١٣٣) عبارة يتم الإجابة عنها باختيار إجابة من خمس إجابات تتراوح بين "لا تنطبق علي إطلاقاً" إلى "تنطبق علي تماماً". وهذا المقياس معد لقياس المعدل الإجمالي للذكاء بالإضافة إلى قياس كل من الأبعاد الخمسة المكونة له وهي (الذكاء الشخصي، والذكاء الاجتماعي، والقدرة على التكيف، والتحكم في الضغوط، والحالة المزاجية العامة).

الجدول ٣، ٨: معاملات الارتباط بين الذكاء الوجداني وأبعاده، ومقياس نسبة الذكاء الوجداني ومكوناته

مقياس الذكاء الوجداني				مقياس نسبة
الدرجة الكلية	الكفاءة الوجدانية	النضج الوجداني	الحساسية الوجدانية	الذكاء الوجداني
.٤١	.٢١	.٣٧	.٣٣	الذكاء الشخصي
.٦٥**	.٤٦*	.٤٧*	.٥٣*	الذكاء الاجتماعي
.٣٥	.٥٣*	.١٤	.٣٦	القدرة على التكيف
.٤٩*	.٤٦*	.٤٩*	.٠٥	التحكم في الضغوط
.٦١**	.٥٢*	.٤٩*	.٣٠	الحالة المزاجية العامة
.٦٢**	.٥٠*	.٥٠*	.٣٤	الدرجة الكلية

** الارتباط كبير عند مستوى (٠,٠١). * الارتباط معنوي عند مستوى (٠,٠٥).

نلاحظ من الجدول الجدول (٨,٣) أن هناك علاقة ارتباط عند مستوى (٠,٠٥)، بين الذكاء الاجتماعي في مقياس نسبة الذكاء الوجداني لبار-أون مع الأبعاد الثلاثة لمقياس الذكاء الوجداني، وعلاقة ارتباط قوية بمستوى (٠,٠١) مع الدرجة الكلية لمقياس الذكاء الوجداني، فالحساسية الوجدانية تتكون من بُعدي ن في غاية الأهمية للذكاء الاجتماعي وهما التعاطف، وتحسين العلاقة بالآخرين، والنضج الوجداني

يتكون من تطوير الآخرين، في حين الكفاية الوجدانية تتكون من معالجة نزعة المنفعة الذاتية وكل هذه المهارات الفرعية مهمة للذكاء الاجتماعي. كما أن هناك علاقة ارتباط دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مهارات القدرة على التكيف، والتحكم في الضغوط، والحالة المزاجية العامة، والدرجة الكلية لمقياس نسبة الذكاء الوجداني لبار أون وبين بُعد الكفاءة الوجدانية في مقياس داليب سينج وهذا يعكس دقة المقياس في قياس ما وضع لقياسه حيث إن من الكفاءات التي يتضمنها بُعد الكفاءة الوجدانية هو معالجة الاضطرابات الانفعالية والاستجابة الفعالة للمثيرات العاطفية والتعامل مع الغرور وهذه المهارات في غاية الأهمية مع المهارات التي ارتبطت بها في مقياس بار-أون (القدرة على التكيف، والتحكم في الضغوط، والحالة المزاجية العامة) فضلا عن ارتباطها مع الدرجة الكلية للمقياس؛ حيث إن هذه المهارات أساسية في القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية والاجتماعية المحيطة.

كما يُشير جدول (٣، ٨) إلى إن هناك علاقة ارتباط دالة إحصائية بين مهارات القدرة على التكيف، والتحكم في الضغوط، والحالة المزاجية العامة، والدرجة الكلية لمقياس بار-أون مع مهارة النضج الوجداني في مقياس داليب سينج وهذا مؤشر آخر يعكس دقة هذا المقياس في قياس ما وضع لقياسه حيث إن من المهارات الأساسية للنضج الوجداني هي التروي في الحكم وعدم التسرع، والقدرة على التكيف والمرونة. كما أن هناك علاقة ارتباط قوية كذلك بين الدرجة الكلية لمقياس بار-أون والدرجة الكلية لمقياس داليب سينج وهذه النتائج تشير إلى الصدق التلازمي الذي يتمتع به مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في هذه الدراسة.

٣،٧،٢ ثبات مقياس القدرة على القيادة التربوية

للتحقق من ثبات مقياس القدرة على القيادة التربوية استخدم الباحث عدة طرق وهي:

أولاً: معادلة الفا-كرونباخ Coefficient Alpha: تم تطبيق مقياس القدرة على القيادة التربوية على عينة

قوامها (٦٥) مديراً ومديرة من مختلف مدارس محافظات السلطنة. (٣٠) مديراً، و (٣٥) مديرة. وتم

التأكد من ثبات المقياس باستخدام طريقة تحليل الفقرات، وتعتمد هذه الطريقة على الاتساق الداخلي بين

فقرات المقياس، وبلغ معامل ألفا (Alpha) (٠,٧٦).

الجدول ٣، ٩: قيمة معامل ألفا كرونباخ لبعده الموضوعية

المحور	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
القدرة على القيادة التربوية (الموضوعية)	يختلف المديرون في الأخذ برأي الآخرين، فأى العبارات الآتية تمثل رأيك؟	٠,٧٩
	أردت أن تفاضل بين مرؤوسين متساويين في الشروط الأساسية للترقي لوظيفة أعلى وحيدة، أحدهما صديق طيب لك، والثاني علاقتك به عادية فهل:	٠,٧٩
	حدث خطأ بسبب إهمال أو تقصير أحد مرؤوسيك، فهل:	٠,٧٩
	قدم لك مرؤوس لا ترضى عنه طلباً للحصول على ميزة أو مصلحة مشروعة في سلطتك، فهل:	٠,٧٩
	لاحظت أثناء زيارتك لأحد الفصول هبوط مستوى التلاميذ، فهل:	٠,٧٩
	يختلف المدرسين في تقديرهم للأمور التربوية، فأى العبارات الآتية صحيحة في نظرك؟:	٠,٨٠
	يختلف رأي المديرون بالنسبة لتدريب العاملين، فأى العبارات الآتية صحيحة في نظرك؟	٠,٧٩
	قام أحد مرؤوسيك بعمل عظيم، وأنت تعلم أنك إذا أوصيت له بكلمة طيبة فإنه سيرقى وينقل إلى إدارة أخرى، مما يترتب عليه فراغ كبير في مجموعتك، فهل:	٠,٧٩
	انتقد أحد مرؤوسيك الطريقة التي عاجلت بها إحدى مشكلات العمل، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٧٩
	قال لك أحد مرؤوسيك كلاماً يعيب زميلاً آخر لكنه لا يتصل بالعمل، فهل:	٠,٨٠
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٩

يتكون كل بُعد من أبعاد مقياس القدرة على القيادة التربوية من عشر فقرات. يقيس البُعد الأول الموضوعية. ويشير الجدول (٩،٣) إلى قيم معامل ألفا كرونباخ لفقرات هذا البُعد والتي تراوحت بين ٠,٧٩ إلى ٠,٨٠، والقيمة الإجمالية ٠,٧٩، وهذه مؤشرات تعكس مدى دقة واستقرار هذا البُعد في قياس مهارة الموضوعية كمهارة من مهارات القدرة على القيادة التربوية. أي أن هذه النتائج تعبر عن المدى الذي يصل إليه هذا البُعد في إعطاء قراءات متقاربة عند كل مرة يتم استخدامه فيها لقياس الموضوعية.

الجدول ٣، ١٠: قيمة معامل ألفا كرونباخ لبُعد استخدام السلطة

المحور	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
	قدم إليك مرؤوسك التماساً موقعاً عليه من الجميع يطلبون فيه منك العدول عن قرار اتخذته لمعالجة موقف ما، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٧٩
	سمعت عن مرؤوس لك أنه يقوم بأعمال غير لائقة خارج العمل، ولكنها لا تنعكس على ما يقوم به من عمل، فهل:	٠,٧٨
	تفكر - كمدير مدرسة - في إصدار مجلة مدرسية، وقدمت لك الاقتراحات التالية فأبهم تختار؟:	٠,٧٩
	أردت - كمدير مدرسة - أن تضع نظاماً جديداً لرواد الفصول، فأبي طرق التالية تختار؟:	٠,٧٩
	تواجه المدارس عادة مشكلة التلاميذ الذين يتأخرون عن الحصة الأولى في الصباح، فكيف تتصرف - كمدير مدرسة - إذا حدث ذلك؟:	٠,٧٩
	قدم إليك مرؤوسك التماساً موقعاً عليه من الجميع يطلبون فيه منك العدول عن قرار اتخذته لمعالجة موقف ما، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٧٩
	يختلف المديرون في الأخذ بمبدأ تفويض السلطة، وبالنسبة لك فإنك تؤمن بأن تفويض السلطة:	٠,٧٩
	يختلف المديرون في تقديرهم للإدارة السليمة، فأبي العبارات الآتية تمثل وجهة نظرك؟:	٠,٧٨
	أثناء ترؤسك لاجتماع، تشعب الحديث إلى موضوعات أخرى مما أدى إلى إثارة الخلاف والفوضى، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٧٩
	أثناء المناقشة في أحد الاجتماعات امتد الاختلاف بين عضوين بارزين لتعارض وجه نظر كل منهما، فهل:	٠,٧٩
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٩

القدرة على القيادة التربوية (استخدام السلطة)

يشير الجدول (٣، ١٠) إلى قيم معامل ألفا كرونباخ لفقرات البُعد الثاني من أبعاد مقياس القدرة على القيادة التربوية، والتي تراوحت بين ٠,٧٨ إلى ٠,٧٩، والقيمة الإجمالية ٠,٧٩، وهي نتائج تعبر عن مدى دقة واستقرار هذا البُعد في إعطاء قراءات دقيقة ومستقرة في كل مرة يتم استخدامه لقياس مدى قدرة مديري ومديرات المدارس على استخدام السلطة والصلاحيات المفوضة لهم بطريقة صحيحة وفي الوقت والمكان المناسبين.

الجدول ٣، ١١: قيمة معامل ألفا كرونباخ لبُعد المرونة

المحور	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
القدرة على القيادة التربوية (المرونة)	طلب منك تغيير بعض القيادات الإشرافية في مدرستك خلال العام الدراسي فهل ترى	٠,٧٨
	حدثت مخالفة من موظف جديد، وأخرى من موظف قديم لم تسبق مخالفته، فهل يكون موقفك كمدير	٠,٧٩
	أبلغتكم الوزارة بأنها ستزسل مدرستك أجهزة حديثة ذات حجم كبير، فهل: يختلف المديرون في التمسك بأرائهم، فإي العبارات الآتية يعبر عن رأيكم كمدير مسؤول؟	٠,٧٩
	دعوت مدير عام المديرية العامة للتربية والتعليم لحضور اجتماع للمعلمين في مدرستك، ولكنه لم يحضر في الموعد المقرر، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٧٩
	يختلف المديرون في تقبلهم تغيير أساليب العمل، فأي العبارات الآتية تعبر عن وجهة نظرك؟	٠,٧٩
	يختلف المديرون في تقبلهم للنقد، فأي العبارات الآتية تعبر عن موقفك؟:	٠,٧٩
	الإدارة الجيدة في نظرك هي الإدارة التي	٠,٧٩
	يختلف المديرون في ممارستهم بالنسبة لاتخاذ القرار، فأي العبارات التالية تعبر عن موقفك؟	٠,٧٩
	تختلف أساليب المديرين في محاسبة المرؤوسين، فأي العبارات تعبر عن أسلوبك؟:	٠,٧٩
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٩

البُعد الثالث من أبعاد مقياس القدرة على القيادة التربوية يقيس المرونة. ويشير الجدول (١١،٣)

إلى قيم معامل ألفا كرونباخ لفقرات هذا البُعد والتي تراوحت بين ٠,٧٨ إلى ٠,٧٩، والقيمة الإجمالية أيضا ٠,٧٩، أي أن نتائج ثبات فقرات هذا البُعد تعبر عن المدى الذي تصل إليه هذا الفقرات في إعطاء قراءات دقيقة ومستقرة من حيث تقاربها في قياس مدى ما يتميز به مديرو ومديرات المدارس في التعامل مع العمل المدرسي بمرونة كافية فكريًا ووجدانيا وسلوكيا.

الجدول ٣، ١٢: قيمة معامل ألفا كرونباخ للبُعد فهم الآخرين

الخوَر	الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
	يختلف المديرون في تقديرهم للقدرة على توقع سلوك وتصرفات الآخرين، فأى العبارات الآتية تعبر عن رأيك؟	٠,٧٩
	شعرت بأن أحد مرؤوسيك أصبح غير محبوب من زملائه، فهل	٠,٧٩
	تحدث عادة خلافات في مجال العمل بين بعض الأفراد. وعلى المدير أن يواجهها ويعمل على علاجها، فأى الأساليب الآتية تتبع؟	٠,٧٩
	يواجه المديرون في العمل أحيانا مرؤوسين متملقين، فماذا يكون تصرفك إذا حاول أحد المرؤوسين أن يتقرب إليك متملقًا؟ هل:	٠,٧٩
	مرؤوس مستجد لم يستطع أن يتكيف في عمله الجديد، جاء يطلب نقله إلى إدارة أخرى، فهل:	٠,٧٩
	قدم إليك مرؤوس كفاء في عمله طلباً لنقله إلى إدارة أخرى، فهل:	٠,٧٩
	حصلت على وظيفة مدير كان يطمح فيها زميل آخر، ولاحظت عليه الحسرة والمرارة، فماذا يكون تصرفك نحوه؟:	٠,٧٩
	أحد مرؤوسيك عصبي المزاج، وفي أثناء مناقشة مع زميل له ثارت ثائرتة وحاول أن يعتدي عليه، فماذا يكون تصرفك نحوه؟:	٠,٧٩
	لاحظت أن أحد مرؤوسيك خجول ويحجم عن الاشتراك في المناقشات، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٨٠
	لديك مرؤوسان بينهما سوء تفاهم، ولديك برنامج عمل يتطلب أن يقوم به الاثنان، فماذا يكون تصرفك؟:	٠,٧٩
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	٠,٧٩

القدرة على القيادة التربوية (فهم الآخرين)

تعكس نتائج لجدول (١٢،٣) مدى دقة واستقرار عبارات هذا البُعد في قياس مهارة فهم الآخرين. أي إلى أي مدى يصل استقرار ودقة هذا البُعد في إعطاء قراءات متقاربة عند كل مرة يتم استخدامه فيها لقياس قدرة مديري ومديرات المدارس على فهم ديناميات الجماعة والدوافع التي تحركها وتحكمها، وكذلك قدرتهم على فهم أفكار الآخرين وتفهم عواطفهم ودوافعهم (فهم الآخرين).

الجدول ٣، ١٣: قيمة معامل ألفا كرونباخ لُبعد معرفة مبادئ الاتصال

قيمة ألفا كرونباخ	الفقرات	المحور
٠,٧٨	أردت أن تثني على مرؤوس لك لقيامه بعمل غير عادي، فأبي الوسائل تختارها لتمنحه أكبر قدر من التقدير؟:	القدرة على القيادة التربوية (معرفة مبادئ الاتصال)
٠,٧٩	تحدث أحياناً إشاعات في مجال العمل، فهل ترى أنه من السهل عموماً تتبع الإشاعات للرجوع إلى مصدرها؟:	
٠,٧٩	مدير إحدى المدارس يحضر إليه أحد الآباء لمعرفة أحوال ابنه الدراسية والسلوكية في المدرسة، فهل:	
٠,٧٩	وصلت إلى المدرسة التي تتولى إدارتها نشرة من الوزارة بشأن الدروس الخصوصية، فهل:	
٠,٧٩	أفضل طريقة في نظرك لإخطار أولياء الأمور بنتائج منتصف الفصل لأبنائهم هي:	
٠,٧٩	تعود أحد المدرسين في مدرستك إخراج التلاميذ المشاغبين في الفصول التي يقوم بالتدريس فيها مطالباً بعقابهم، فهل:	
٠,٧٨	اشتكى تلاميذ أحد الفصول إليك من أحد المدرسين بحجة أنهم لا يفهمون شرحه، فهل:	
٠,٧٩	أي العبارات التالية يعبر عن رأيك بالنسبة للاجتماعات العامة؟:	
٠,٧٩	أي هذه العبارات يعبر عن رأيك بالنسبة لعملية الاتصال؟:	
٠,٧٩	أي العبارات التالية يعبر عن وجهة نظرك؟:	
٠,٧٩	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	

البُعد الخامس من أبعاد مقياس القدرة على القيادة التربوية يقيس مدى قدرة المدير على معرفة

مهارات التواصل الفعال سواء بالتواصل اللفظي أو غير اللفظي. وتشير نتائج الجدول (١٣،٣) إلى قيم

معامل ألفا كرونباخ لفقرات البعد الثاني، والتي تراوحت بين ٠,٧٨ إلى ٠,٧٩، والقيمة الإجمالية ٠,٧٩، وهي نتائج تعبر مدى دقة واستقرار هذا البعد في إعطاء قراءات دقيقة ومستقرة في كل مرة يتم استخدامه لقياس مدى قدرة مديري ومديرات المدارس على معرفة مبادئ الاتصال.

ثانياً: طريقة التجزئة النصفية (Split-half method): وتم حساب ثبات المقياس على العينة نفسها التي تم التحقق بها من ثبات المقياس بطريقة معامل ألفا (٦٥) مديراً ومديرة. ولأن عدد بنود المقياس زوجي فإن ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية كانت (٠,٨٣)، وفقاً لمعامل ارتباط سبيرمان-براون المصحح (باحارث وآخرون، ٢٠١٦، ص. ٥١٧).

٣,٨ المعالجات الإحصائية

استخدمت في هذا الفصل التحليلات الوصفية لمجتمع وعينة الدراسة، كما تم استخدام عدة أساليب إحصائية كمعامل ألفا كرونباخ Coefficient Alpha، وطريقة التجزئة النصفية وفقاً لمقياس جيتمان (Guttman Split-Half Coefficient)، وطريقة إعادة الاختبار (Test-Retest method) للتحقق من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث في الفصل الرابع عدة طرق إحصائية للإجابة على أسئلة الدراسة المنصوص عليها في الفصل الأول؛ وتتمثل أساليب المعالجة في الانحدار الخطي المتعدد؛ لدراسة العلاقات بشكل منفرد بين مهارات الذكاء الوجداني من جهة، وبين مهارات القدرة على القيادة التربوية من جهة أخرى. وتم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات، وذلك لدراسة الفروق بين مهارات الذكاء الوجداني والقدرة على القيادة التربوية تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية. كما أن تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression)، وتحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova)، يتطلب التحقق من الافتراضات المتمثلة في القيم الشاذة أو المتطرفة، والتوزيع الطبيعي للبيانات، وخطية واستقلالية

البيانات، والمتلازمة الخطية، وأخيراً، حجم العينة. وعليه استخدم اختبار الصندوق (BOXPLOT)، ومسافة مهلا نوبس (Mahalanobis Distance)، في فحص القيم المتطرفة في بيانات الدراسة. كما تم استخدام اختبار كلمنجروف سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، واختبار شايبرو ولك (Shapiro-Wilk)، ومعامل الالتواء والتفرطح، والرسم البياني الجرسى (الناقوسي) للبيانات بهدف التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات (Normal Distribution). وتم فحص خطية البيانات عن طريق مخطط التشتت (Scatterplot). واستخدم الباحث تحليل الارتباط بين المتغيرات (Correlation) للحكم على خطية البيانات أو التلازمية الخطية المتعددة (Multicollinearity). وقد تناول الباحث هذه الافتراضات والمعالجات الإحصائية كافة بالشرح والتفصيل في الفصل الرابع لبيان أهميتها وعلاقتها بالأساليب الإحصائية لهذه الدراسة، مستخدماً الإصدار (٢٣) من برنامج (SPSS).

٣،٩ خلاصة الفصل الثالث

استعرض الباحث في هذا الفصل المنهج المستخدم في الدراسة الحالية، ثم وصف دقيق ومحدد لمجتمع الدراسة وعينتها والطريقة المتبعة في اختيار هذه العينة، ثم توضيح للأدوات المستخدمة في الدراسة، والإجراءات المتبعة في التحقق من صدقها وثباتها، ختاماً بالمعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل واستخلاص نتائج الدراسة.