

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية

الخاصة في محافظة بيت لحم

د. خليل إبراهيم محمود عبد الرازق

مدير جامعة القدس المفتوحة فرع القدس/ فلسطين

خدمة اجتماعية

أ.يوزن محمود إبراهيم اللحام

محاضر جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم / فلسطين

مجالات الخدمة الاجتماعية

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة، وقام الباحثان ببناء استبانة لهذا الغرض تم توزيعها على (60) من العاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العام 2024 م وتم تحليل البيانات بواسطة برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: أن درجة تقدير أفراد العينة لمستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة جاءت كبيرة عند وزن نسبي (88.2%)، تبين أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة، وتوضح لا وجود للفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة تغزى لمتغير المسمى الوظيفي، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة تغزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، حيث وضعت العديد من التوصيات نذكر منها: ضرورة إيلاء المسؤولين عن برامج التربية الخاصة أهمية لامتلاك المعلمين مهارات وكفايات الذكاء العاطفي لما لها من عائد إيجابي على تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، وتدريب المعلمين على مهارات الذكاء العاطفي من خلال إخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة في تنمية مهارات الذكاء الانفعالي، وضرورة توعية أصحاب القرار في الإدارة العليا في مراكز التربية الخاصة بأهمية الذكاء الانفعالي ودوره في خفض ضغوط العمل وتحسين الأداء.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الانفعالي، الأداء الوظيفي، التربية الخاصة.

الإطار العام للدراسة**المقدمة:**

احتل مفهوم الذكاء مكانة خاصة في ميدان العلوم التربوية منذ مطلع القرن العشرين لما له من أهمية بالغة في عملية التعلم والتعليم، والذكاء الانفعالي من الذكاءات التي شاع استخدامها وانتشارها في العصر الحديث ولأن المجتمعات على اختلاف رقيها وتقدمها تهتم وباستمرار في الاستثمار الأمثل للعنصر البشري، لأنها تعقد عليهم الآمال في تقدمها واستقرارها فهي تلجأ لأستخدام الطرق والأساليب المختلفة لتنمية قدرات أبنائها وصقل مواهبهم بما يسهم في تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة لكل متعلم. (الدرابكة، 2018، ص: 68) يمثل الذكاء الانفعالي مفهوماً إيجابياً يركز على امتلاك الفرد درجة عالية من الصحة النفسية التي يتمتع بها كسلوك ممارس مع الآخرين؛ مما يجعله أكثر قدرة على التواصل والتعامل بحكمة مع المواقف الضاغطة أثناء عمله، وقد عرف الذكاء الانفعالي الاجتماعي بأنه: القدرة على الإدراك والتقييم والتعبير عن المشاعر والقدرة على توليد المشاعر التي تسهل التفكير، والقدرة على فهم العاطفة والمعرفة العاطفية، والقدرة على تنظيم العواطف لتعزيز العاطفي والنمو الفكري. (الهور، 2021، ص: 2) فالذكاء الانفعالي يكمن في القدرة على الإدراك الدقيق للانفعالات وتقييمها والتعبير عنها، والقدرة على تعميمها لتسهيل التفكير، والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة الانفعالية وتنظيم الانفعال لترقية النمو الانفعالي والذهني، وهو عامل مهم لتحديد قدرة الفرد على النجاح في الحياة. (لعياضي وغريسي، 2022، ص: 2)

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة؛ حيث تكون المؤسسة أطول بقاءً واستقراراً حين يكون أداء العاملين فيها أداءً متميزاً، وخاصة قيادة المؤسسة التي يجب أن ترتقي بأدائها بما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى هذا فإن الأداء الوظيفي لأية مؤسسة يعكس أداء العاملين فيها، ويعد انعكاساً لقدرات قادة هذه المؤسسة؛ حيث يحدد الأداء الوظيفي المراحل المختلفة لعمل هذه المؤسسة والتي تبدأ من مرحلة التكوين والبقاء والاستمرارية والاستقرار ومرحلة السمعة والفخر ومرحلة التميز ثم مرحلة الريادة؛ لذلك فإن التحول من مرحلة إلى أخرى يتوقف على الأداء الوظيفي المتميز لقادة وعاملين هذه المؤسسة. (الرحيلي، 2023، ص: 341) والأداء الوظيفي فهو نتاج جهد معين يبذله الشخص أو مجموعة الأشخاص من أجل تحقيق هدف وله الأثر الواضح في جهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد. (عبد والإبراهيم، 2018، ص: 23) والعمل في مجال التربية الخاصة لا يتطلب التدريب أو الإعداد فقط، ولكنه يتطلب ذكاءً خاصاً يساعده على مقاومة الضغوط النفسية والاجتماعية، واحتواء المشكلات لتحقيق التوافق المهني للمعلم والوصول إلى أعلى مستويات الأداء المهني، وهذا الذكاء هو الذكاء الوجداني (الانفعالي) الذي تقع تحت مظلة جميع الصفات الشخصية والإنسانية والتي يجب توافرها في معلمي التربية الخاصة حتى يتسنى لهم الاضطلاع بدورهم بنجاح وكذلك تحقق رضاهم المهني ومن ثم الوصول إلى التوافق المهني. (الزهراني ورشدي، 2018، ص: 2)

وفي ضوء ما تقدم، ونظراً للاختلافات القائمة بصدد مستويات الذكاء العاطفي التي ينبغي أن يمتلكها العاملون بالتربية الخاصة، جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين الذين تقع على عاتقهم مسؤولية تعليم المتعلمين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تهتم مراكز التربية الخاصة بفئة من الطلبة لهم خصائصهم واحتياجاتهم التي تختلف عن الطلبة العاديين واحتياجاتهم في المراكز الأخرى. وهذا بحاجة إلى نوع من العاملين الذين أعدوا بطريقة مهنية وتربوية تمكنهم من التعامل مع هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة، ونظراً لأهمية الذكاء العاطفي للمعلمين بشكل عام وللمعلمين بمراكز التربية الخاصة على وجه التحديد، وحيث أن النجاح المهني للمعلم لا يقتصر على ما لديه من مقدرات عقلية، وإمكانات مهنية، بل يتطلب تنظيمياً لانفعالاته وإدراكاً لمشاعر الطلبة عند التعامل معهم، وبما أن الذكاء الانفعالي للعاملين يعد أحد العناصر المهمة، الذي يمكن من خلاله الحفاظ على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين، لذا فإن مشكلة الدراسة تكمن في السؤال الرئيس الآتي: **ما مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة؟**

الأسئلة الفرعية :

1. ما مستوى الذكاء الانفعالي للعاملين في مراكز التربية الخاصة؟
2. ما هو الأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة؟
3. ما المقترحات التي تحسن من مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الذكاء الانفعالي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة.
2. التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة.
3. التعرف على المقترحات التي تحسن من مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة.
4. الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

أهمية الدراسة:**1. الأهمية النظرية**

يمكن تلخيص الأهمية النظرية لهذه الدراسة كما يأتي:

- توضيح المفاهيم النظرية المتعلقة الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي.
- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي؛ مع العلم هناك دراسات تناولت هذين المتغيرين وعلاقة كل منهما بالآخر.
- تعد هذه الدراسة إضافة علمية للمكتبة العربية وتساهم في ترقية الرصيد من الدراسات التربوية والنفسية فيها، بهدف إثراء البحث العلمي لمساعدة المهتمين والباحثين في هذه المجال.

2. الأهمية التطبيقية:

يمكن تلخيص أهمية التطبيقية هذه الدراسة كما يأتي:

- تسعى هذه الدراسة إلى توضيح مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين العاملين في مراكز التربية الخاصة وإدراك مستوى الذكاء الانفعالي، وقدرتهم على الاستفادة منها في مهنتهم، ولأسيما مع هذه الفئة من الطلبة بعد وقفة تأمل مع الذات، ومحطة تقويم ذاتي تسهم في إعادة النظر في الكثير من الاستراتيجيات المستخدمة مع الأطفال، وزيادة المعرفة من النمو المهني في هذا المجال مما يؤدي إلى زيادة في مهاراتهم وقدراتهم في تعامل مع هذه الفئة .
- أن الوقوف على مستوى الذكاء الانفعالي للعاملين في هذه المرحلة يساعد في معرفة مواطن القوة والضعف، والعوامل المؤثرة في تشكيل هذا المستوى مما يساعد المعنيين من مخططي السياسات التربوية على إعادة النظر في تلك الخطط في الأبعاد البنائية أو العلاجية للوصول إلى مستوى عال من الأداء الوظيفي .
- تتمثل هذه الأهمية التطبيقية في أن قياس مستوى الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة سيساعد في توجيه أنظار المسؤولين في وزارة التعليم، وخاصة الإدارة العامة بمراكز التربية الخاصة.

فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى فحص الفرضيات الصفرية الآتية

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة.
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة تبعاً لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

مصطلحات الدراسة:

الذكاء الانفعالي: هو القدرة على فهم الانفعالات الذاتية والتحكم فيها وتنظيمها وفق انفعالات الآخرين والتعامل في المواقف الاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني والإدراك الجيد للانفعالات وفهمها وصياغتها بوضوح، وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات اجتماعية إيجابية تساعد الفرد على الرقي والتقدم وتعلم المزيد من المهارات الإيجابية". (الهو، 2021، ص: 12)

الأداء الوظيفي: هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، وتعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة. (الرحيلي، 2023، ص: 345)

الدراسات السابقة:

يهدف هذا الجزء إلى عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وكيفية تناول الدراسات السابقة لهذا الموضوع ومعالجته والإفادة من إجراءاتها ومناهجها، وأدواتها ونتائجها في إطار أهداف الدراسة الحالية، وتم تقسيمها إلى محورين، الأول: الدراسات العربية، والثاني: الدراسات الأجنبية، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات:

أولاً: الدراسات العربية**1. دراسة الحاج (2018) بعنوان (درجة مستوى الذكاء الانفعالي لدى مديري المعاهد الأزهرية في محافظات غزة وعلاقته بمستوى إبداعهم الإداري)**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الذكاء الانفعالي ومستوى الإبداع الإداري، لدى مديري المعاهد الأزهرية، من وجهة نظر معلميه في محافظات غزة في ضوء متغيرات (الجنس وسنوات الخدمة والتخصص)، والتحقق من وجود علاقة بينهما، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بمجالة التحليلي. وقد تمّ مسح مجتمع الدراسة، حيث تمثلت عينة الدراسة بـ (110) معلمين من معلمي ومعلمات المعاهد الأزهرية، يمثلون نسبة (91.67%) من مجتمع الدراسة. وكانت الاستبانة أداة جميع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها: أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لمستوى الذكاء الانفعالي، لدى مديري المعاهد الأزهرية في محافظات غزة. حصلت على وزن نسبي (79.75%) أي بدرجة كبيرة. أما ترتيب أبعاد الاستبانة حسب أوزانها النسبية من الأعلى إلى الأدنى. فكان على النحو التالي: الدافعية بوزن نسبي (80.45%) وبدرجة كبيرة، تليه المهارات الاجتماعية بوزن نسبي (80.18%) وبدرجة كبيرة، ثم الوعي بالذات بوزن نسبي (80.09%) وبدرجة كبيرة، يليه التعاطف بوزن نسبي (79.79%) وبدرجة كبيرة، وأخيراً إدارة الانفعالات بوزن نسبي (78.25%) وبدرجة كبيرة. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، ومن أهمها: عقد دورات عليا لمديري المعاهد الأزهرية في أنماط القيادة الإدارية الحديثة وتنظيم ورش عمل للوصول إلى قواعد مشتركة؛ لتوظيف لغة الجسد في التطبيقات الإدارية، وتنظيم ورش عمل لعرض الأفكار الإبداعية الصادرة من قبل المعلمين وتبنيها، وإقامة معارض لعرض إنجازات

2. دراسة عبده والإبراهيم (2018) بعنوان (الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي)

هدف الدراسة الى معرفة مستوى الأداء الوظيفي والذكاء العاطفي عند رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الهاشمية، وعلاقته بمهارات الذكاء العاطفي، حيث تم اختيار 344 عضواً أكاديمياً في الدراسة عن طريق الانتقاء العشوائي من مجموع مجتمع الدراسة البالغ (3446). يتكون السائل المستخدم من 76 فقرة موزعة على الأداء الوظيفي والذكاء العاطفي. توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية كان منها: مستوى الأداء الوظيفي والذكاء العاطفي كانا بمستوى متوسط. أظهرت نتائج الدراسة علاقة إيجابية ودلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والذكاء العاطفي. وأبدى الباحثون أهمية تداول مسؤول القسم على مهارات الذكاء العاطفي للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي في هذه الجامعات، وذلك من خلال توفير البيئة المناسبة لدعم قيم ومبادئ الذكاء العاطفي من خلال عقد دورات وندوات ومحاضرات هادفة.

3. دراسة العمري وبزاري (2018) بعنوان (درجة الذكاء العاطفي لمديري المدارس الحكومية في تربية الرصيفة وعلاقته بمستوى قدرتهم على حل المشكلات من وجهة نظر معلميه)

هدف الدراسة هو معرفة درجة الذكاء العاطفي وعلاقته بالقدرة على حل المشكلات لمديري المدارس الحكومية من وجهة نظر معلميه. ولتحقيق أهداف الدراسة جرى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وكانت عينة الدراسة من (500) معلم ومعلمة. مع العلم استخدام المنهج الوصفي المسحي من خلال مقياس الذكاء العاطفي، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء العاطفي لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية كان متوسطاً، والقدرة على حل المشكلات للمعلمين كان متوسطاً. ووجود علاقة ذات دلالة بين مستوى الذكاء العاطفي والقدرة على حل المشكلات لمديري المدارس. ومن أهم

التوصيات إعداد برامج للتدريب على توظيف الذكاء العاطفي لدى العاملين في حقل التعليم مما يساعد في تطوير القدرة على حل هذه المشكلات.

4. دراسة مولود وآخرين (2017) بعنوان (العلاقة بين الذكاء الوجداني للمدراء وممارسات القيادة التعليمية في المدارس الثانوية الماليزية)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الوجداني للمدراء وممارسات القيادة التعليمية في المدارس الثانوية الماليزية، استخدم الباحث المنهج الكمي غير التجريبي وبلغت عينة الدراسة (396) معلماً وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، ومن أهم نتائج الدراسة أن المعلمين ينظرون إلى ممارسة مدراء هم للقيادة التعليمية وكفاءة الذكاء الوجداني بمستوى عالٍ، أيضاً توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية قوية بين الذكاء الوجداني للمدراء وممارسات القيادة التعليمية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية

5. دراسة يوشي تاكاهاشي، (Nhu Ngoc Nguyen، 2019) بعنوان: (العلاقة بين الذكاء العاطفي القائم على القدرة والذكاء المعرفي والأداء الوظيفي).

هدفت الدراسة إلى العلاقة بين الذكاء العاطفي والذكاء المعرفي (CI) والأداء الوظيفي. يشير استخدام نموذج الشلال إلى نمط تدريجي، يبدأ من إدراك العاطفة، يليه الفهم العاطفي وتنظيم العواطف، مع تأثيرات لاحقة على الأداء الوظيفي. بالنظر إلى مزايا وعيوب كلا القياسين، استخدمنا قياس القدرة على أساس الأداء، واختبار الذكاء العاطفي (MSCEIT) Mayer-Salovey-Caruso وقياس القدرة على الإبلاغ الذاتي EI، ومقياس Wong Law للذكاء العاطفي (WLEIS). دعمت النتائج التي توصلنا إليها نموذج التعاقب، ولكن في حالة مقياس WLEIS، كل من تقييم المشاعر الذاتية وتقييم عواطف الآخرين يسبق تنظيم العاطفة، مما يؤدي إلى تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي. علاوة على ذلك، أدارت CI العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، بحيث جعل الانخفاض في CI العلاقة أكثر إيجابية. أظهر MSCEIT و WLEIS نتائج مماثلة، وبالتالي دعم النموذج المتتالي وتأثيرات معتدلة.

6. دراسة بونموزي (Ponmozhi، 2017) بعنوان (الذكاء الانفعالي لمعلمي المدارس).

هدفت الدراسة للتعرف إلى الذكاء الانفعالي لمعلمي المدارس في مقاطعة تاميلنادو في الهند، ولتحقيق أهداف الدراسة جرى الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام طريقة المسح المعياري وتقنية العينات العشوائية لجمع (150) عينة من منطقة الدراسة وتم استخدام مقياس لذكاء الوجداني كأداة للدراسة ومن نتائج الدراسة تبين أن نسبة الذكاء الانفعالي للمعلمين عالية وأيضاً توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العينات الفرعية المتعلقة بمتغير الجنس والعمر.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، نجد أنها تنوعت في أهدافها وعيانتها وأدواتها والبيئات التي أجريت فيها، كذلك تباينت نتائجها من دراسة لأخرى، ومن أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وفيما يلي أهم نقاط الاتفاق والاختلاف مع الدراسة الحالية:

منهج الدراسة: تتبّع الدراسة الحالية المنهج الوصفي، ومن الدراسات التي اتفقت مع الدراسة الحالية مع دراسة كل من: الحاج (2018)، والعمرى (2018)، وعبد الإبراهيم (2018) ويوشي تاكاهاشي، بونموزي، في حين اختلفت مع دراسة كل من: مولود وآخرين (2016).

ما يميز الدراسة الحالية:

إن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة المعروضة هو أنها ناقشت موضوعاً مهماً هو الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم. ويميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تبحث في البيئة الفلسطينية، كذلك تطبق على معلمي التربية الخاصة، وتناولها لمتغيرات مختلفة.

الاجراءات المنهجية

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الميداني، ويعرف المنهج الوصفي: بأنه البحث الذي يهدف إلى تقصي الحقائق من أجل وصف حالة الظواهر كما هي في الواقع.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم من العام 2024 م.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (60) من العاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم وتم اختيارهم بطريقة العينة عشوائية بسيطة والجداول (1، 2، 3، 4) توضح خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها:

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	25	41.7%
انثى	35	58.3%
المجموع	60	100%

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مستوى التعليمي

مستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم فافل	25	41.7%
بكالوريوس	29	48.3%
ماجستير فأعلى	6	10.0%
المجموع	60	100%

جدول (3)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	16.7%
من 5-10 سنوات	31	51.7%
أكثر من 10 سنوات	19	31.7%
المجموع	60	100%

جدول (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
20.0%	12	مدير
16.7%	10	رئيس قسم
56.7%	34	موظف
6.7%	4	غير ذلك
100%	60	المجموع

أداة الدراسة:

استخدمت أداة الاستبانة للتعرف على (الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة) حيث قامت بتطوير أداة الدراسة تمثلت بالاستبانة

صدق الأداة:

تمّ التحقق من صدق أدوات الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والذين أبدوا ملاحظاتهم حولها من حيث عدد الفقرات وصياغتها وترتيبها وإضافة وحذف وتعديل فقرات الاستبانة.

ثبات الأداة:

ويقصد بثبات الاستبانة هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرات أخرى متتالية، ويقصد به أيضاً أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مره يستخدم فيها أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة وبلغت قيمة معامل ثبات الأداة (65,7) وهو مناسب وفيه بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

تشمل هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات هي:

أولاً: المتغيرات التابعة وهي:

1. الجنس: (ذكر، انثى).

2. مستوى التعليم: (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

3. عدد سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

4. المسمى الوظيفي: (مدير، رئيس قسم، موظف، غير ذلك)

ثانياً: المتغيرات المستقلة: تشمل هذه الدراسة على متغير تابع وحيد: (الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالعاملين بمراكز التربية الخاصة)

نتائج الدراسة

تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبيان الدراسة، إذ استخدم برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية

"Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)" للحصول على نتائج الدراسة

إجابة السؤال الرئيس:

ينص على: " ما مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة؟".

جدول رقم (5)

يوضح النسب المئوية لمستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	الدرجة
1	الذكاء الانفعالي	4.45	0.505	%89.0	1	كبيرة جداً
2	الأداء الوظيفي	4.39	0.211	%87.8	2	كبيرة جداً
3	مقترحات	4.39	0.214	%87.8	3	كبيرة جداً
	الدرجة الكلية	4.41	0.171	%88.2		كبيرة جداً

وجداول رقم (5) يوضح أن درجة تقدير أفراد العينة لمستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة جاءت كبيرة عند وزن نسبي (%88.2).

وجاءت نتائج مجالات حسب أوزانها النسبية كالتالي:

- المجال الأول: الذكاء الانفعالي، كان في المرتبة الأولى بنسبة مئوية مقدارها (%87.8)، وبدرجة كبيرة.
- المجال الثاني: الأداء الوظيفي، جاء في المرتبة الثانية بنسبة مقدارها (%87.8)، وبدرجة كبيرة.
- المجال الثالث: مقترحات، جاء في المرتبة الثالثة بنسبة مقدارها (%87.8)، وبدرجة كبيرة.

نتائج فقرات المجال الأول:

جدول رقم (6)

يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجال الذكاء الانفعالي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	الدرجة
1	أستفيد من انفعالاتي الإيجابية والسلبية في تغيير حياتي	4.48	.537	%89.6	6	كبيرة جداً
2	أرى أنه بمقدرتي التحكم في مشاعري السلبية فيما يتعلق فيه	4.55	.534	%91.0	4	كبيرة جداً
3	أستطيع فهم مشاعري الإيجابية أغلب الوقت	4.52	.504	%90.4		كبيرة جداً
4	أستطيع التعبير عن مشاعري في التعامل مع الآخرين	4.58	.497	%91.6	1	كبيرة جداً
5	أعتبر نفسي مسؤولاً عن مشاعري في كل الأوقات	4.48	.537	%89.6	7	كبيرة جداً
6	لا أعطي للانفعالات السلبية أي اهتمام	4.58	.497	%91.1	2	كبيرة جداً

7	لدي مشاعر رقيقة في مواقف معينة	4.43	.500	%88.6	8	كبيرة جدا
8	تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي	3.95	.891	%79.0	10	كبيرة
9	أستطيع استدعاء الانفعالات الإيجابية كالمرح والفكاهة بسهولة	4.50	.504	%90.0	3	كبيرة جدا
10	أرى أنه بإمكانني التحكم في مشاعري عند مواجهة أي خطر وأتحكم بعواطفني بإرادتي	4.43	.500	%88.6	9	كبيرة
الدرجة الكلية		4.45	0.505	%89.0	كبيرة جدا	

يتضح من الجدول رقم (6) أن درجات التقدير في هذا المجال تراوحت ما بين (%79 - %91) حيث جاء فقراته المرتبة الأولى والأخيرة على النحو الآتي:

1. حيث تبين أن أعلى الفقرات تمثلت في الفقرة التي تنص على (أستطيع التعبير عن مشاعري في التعامل مع الآخرين) قد احتلت المرتبة الأولى حيث بلغت نسبتها المئوية (%91.6)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة.
 2. أما أقل الفقرات فتمثلت في الفقرة التي تنص على الفقرة رقم (7) التي نصت على (تساعدني مشاعري في اتخاذ قرارات هامة في حياتي) بمتوسط (%79.0)، مما يعني أن الفقرة قد حصلت على درجة استجابة كبيرة من قبل أفراد العينة.
- نتائج فقرات المجال الثاني:

جدول رقم (7)

يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجال الأداء الوظيفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	الدرجة
11	ألتزم بتنفيذ الواجبات والتعليمات المطلوبة مني	4.43	.500	%88.6	4	كبيرة
12	أحرص على تطبيق أساليب حديثة في العمل وذلك لحل المشكلات التي تواجهني	3.93	.252	%78.6	9	كبيرة
13	أنجز العمل المطلوب مني بحسب الإجراءات المعمول بها في المركز.	3.80	.684	%76.6	10	كبيرة جدا
14	يعد نظام تقييم الأداء حافزاً لي لتطوير أدائي وتحسينه.	4.87	.343	%97.4	2	كبيرة جدا
15	تساهم السياسات المعتمدة في المركز في تطوير الأداء المؤسسي	4.18	.948	%83.6	8	كبيرة جدا
16	لدي الالتزام والرغبة في العمل خارج	4.48	.504	%89.6	4	كبيرة

جدا					أوقات الدوام لإنجاز المهام الي.	
كبيرة جدا	5	%89.6	.504	4.48	يُساعد العاملون على حل مشكلاتهم اليومية	17
كبيرة	3	%91.0	.502	4.55	لدي أهداف واضحة ومحددة على العمل على تحقيقها.	18
كبيرة جدا	7	%86.0	.591	4.30	المشاركة في إتخاذ القرارات تساعد على تحقيق أداء وظيفي فعال.	19
كبيرة جدا	1	%98.0	.252	4.93	يقوم كل موظف بدوره في أداء المهام الملقاة عليه	20
كبيرة		%87.8	0.211	4.39	الدرجة الكلية	

ينتضح من الجدول رقم (7) أن درجات التقدير في هذا المجال تراوحت ما بين (76% - 98%) حيث جاء فقراته المرتبة الأولى والأخيرة على النحو الآتي:

1. الفقرة رقم (20) التي نصت على (يقوم كل موظف بدوره في أداء المهام الملقاة عليه) قد جاءت المرتبة الأولى بنسبة (98.0%)، مما يدل على أنها حصلت على درجة كبيرة جداً من قبل أفراد العينة.

2. الفقرة (13) نصت على (أنجز العمل المطلوب مني بحسب الإجراءات المعمول بها في المركز) قد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن النسبي (76.6%)، مما يدل على أن الفقرة قد حصلت على درجة موافقة كبيرة من قبل أفراد العينة.

نتائج فقرات المجال الثالث:

جدول رقم (8)

يوضح المتوسط والانحراف والنسبة المئوية والرتب لمجال مقترحات

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	الدرجة
21	بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين	4.58	.497	%91.6	2	كبيرة جدا
22	أرتب ليستمتع بالأحداث الآخرون	4.52	.504	%90.4	4	كبيرة جدا
23	زيادة وعي دور الرعاية الخاضعة لوزارة التنمية الاجتماعية بمتابعة النواحي الخاصة بتنمية الذكاء الانفعالي.	4.52	.504	%90.4	3	كبيرة جدا
24	وضع برامج نمائية في الذكاء الانفعالي بمدارس وزارة التربية والتعليم.	4.57	.500	%91.4	1	كبيرة جدا
25	ضرورة رفع مستوى الذكاء الانفعالي العاملين مراكز التربية	4.12	.922	%82.4	10	كبيرة جدا

					الخاصة من خلال البرامج المخططة والمنظمة عبر وسائل الإعلام.	
كبيرة جدا	7	%86.6	.55	4.33	الاهتمام بتعليم الذكاء الانفعالي منذ المراحل الأولى للنمو.	26
كبيرة جدا	6	%87.4	.637	4.37	الاهتمام بموضوع الذكاء الانفعالي وتطويره لدى العاملين مراكز التربية الخاصة.	27
كبيرة جدا	5	%90.0	.537	4.52	الاهتمام بتنمية المهارات الانفعالية والاجتماعية العاملين مراكز التربية الخاصة من خلال برامج تنمية تأخذ شكل دورات تدريبية وورش.	28
كبيرة	8	%84.0	.443	4.20	مشاركة العاملين مراكز التربية الخاصة بنشاطات اجتماعية وثقافية تهدف لزيادة وعيهم، ورفع مستوى الذكاء الانفعالي لديهم	29
كبيرة	9	%84.0	.443	4.20	تدريب مديري مراكز التربية الخاصة على مهارة إدارة الانفعالات.	30
كبيرة جدا		%87.8	0.214	4.39	الدرجة الكلية	

وجداول رقم (8) يبين أن درجات التقدير في هذا المجال تراوحت ما بين (82% - 91%) حيث جاء فقراته المرتبة الأولى والأخيرة على النحو الآتي:

1. الفقرة (24) نصت على (وضع برامج نمائية في الذكاء الانفعالي بمدارس وزارة التربية والتعليم) قد احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (91.4%)، مما يعني أن الفقرة قد حصلت على درجة كبيرة جداً من قبل المفحوصين.

2. الفقرة رقم (25) نصت على (ضرورة رفع مستوى الذكاء الانفعالي للعاملين في مراكز التربية الخاصة من خلال البرامج المخططة والمنظمة عبر وسائل الإعلام). قد جاءت في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (82.4%)، مما يعني أن الفقرة قد حصلت على درجة كبيرة من قبل المفحوصين - ثانياً: فحص فرضيات الدراسة ومناقشتها:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة. تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بمراكز التربية الخاصة، والنتائج مبينة في جدول (9).

جدول (9)

معامل الارتباط بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي

الذكاء الانفعالي			
الأداء الوظيفي	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)	درجة الارتباط
	812.	0.000	كبيرة

ويتبين من الجدول السابق (9) أن القيمة الاحتمالية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة. **الفرضية الثانية:** توجد فروق إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

1. **حسب متغير الجنس:** نعم توجد فروق إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف الجنس، ولفحص الفرضية تم إجراء اختبار (ت) للعينات المستقلة، وفيما يلي جدول يوضح نتائج هذا الاختبار:

جدول (10)

نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لفحص مستوى دلالة الفروق بحسب متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	درجة الحرية	قيمة (ت)	قيمة الدلالة
الذكاء الانفعالي	ذكر	25	4.17	58	3.995	0.000
	أنثى	35	4.64			
الأداء الوظيفي	ذكر	25	4.51	58	4.535	0.000
	أنثى	35	4.30			
متفرحات	ذكر	25	4.26	58	2.061	0.000
	أنثى	35	4.48			
الأداة الكلية	ذكر	25	4.31	58	2.130	0.000
	أنثى	35	4.48			

يوضح الجدول (10) أن مستوى الدلالة الإحصائية للأداة الكلية بلغت (0.000)، وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف الجنس، وتم رفض الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس.

2. **حسب متغير المؤهل التعليمي:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف المؤهل التعليمي، ولفحص الفرضية تم إجراء اختبار "ف" (One Way- ANOVA) والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الذكاء الانفعالي	بين المجموعات	8.571	2	4.286	37.477	.000
	داخل المجموعات	5.470	57	.114		
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	1.582	2	.791	42.700	.000
	داخل المجموعات	1.056	57	.019		
مقترحات	بين المجموعات	2.035	2	.017	85.358	.000
	داخل المجموعات	0.679	57	.012		
الأداة الكلية	بين المجموعات	.855	2	.428	27.982	.000
	داخل المجموعات	0.871	57	.015		

يوضح هذا الجدول (11) أن مستوى الدلالة الإحصائية للأداة الكلية بلغت (0.000)، وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة ببيت لحم باختلاف المؤهل التعليمي. وللتعرف إلى وجهة الفروق على مستوى الأداة الكلية، فقد تم إجراء اختبار (LSD) للفروقات البعدية، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (12)

نتائج اختبار (LSD) للفروقات البعدية على الأداة الكلية

ماجستير فأعلى	بكالوريوس	دبلوم فأقل	
M= 4.53	M= 4.50	M= 4.27	
.262*	.237*	-	دبلوم فأقل
-	-	-	بكالوريوس
-	-	-	ماجستير فأعلى

يوضح الجدول (12) الفروقات البعدية على مستوى الأداة الكلية لمتغير مستوى التعليمي، نجد أن أعلى فرق يكمن بين الذين لصالح ماجستير فأعلى دبلوم فأقل وبلغ (.262)، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية للمجموعتين، تبين أن الفرق كان لصالح مؤهل ماجستير فأعلى بمتوسط حسابي بلغ (4.53) مقابل دبلوم فأقل بمتوسط حسابي بلغ (4.27).

3. حسب متغير عدد سنوات الخبرة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف عدد أفراد الأسرة، ولفحص الفرضية تم إجراء اختبار "ف" (One Way- ANOVA) والجدول (13) يوضح ذلك:

جدول (13)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الذكاء الانفعالي	بين المجموعات	9.225	2	4.613	44.829	.000
	داخل المجموعات	5.865	57	.103		
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	1.923	2	.961	42.683	.000
	داخل المجموعات	0.715	57	.013		
مقترحات	بين المجموعات	1.525	2	.763	36.556	.000
	داخل المجموعات	1.189	57	.021		
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.921	2	.461	32.621	.000
	داخل المجموعات	0.805	57	.014		

يوضح الجدول (13) أن مستوى الدلالة الإحصائية في الأداة الكلية بلغت (0.000)، وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، بمعنى توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة في محافظة بيت لحم باختلاف عدد سنوات الخبرة. وللتعرف إلى وجهة الفروق على مستوى الأداة الكلية، فقد تم إجراء اختبار (LSD) للفروقات البعدية، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول (14)

نتائج اختبار (LSD) للفروقات البعدية على الأداة الكلية

أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات	
M= 4.51	M= 4.29	M= 4.55	
-	.220*	-	أقل من 5 سنوات
-	-	.260 *	من 5-10 سنوات
-	-	-	أكثر من 10 سنوات

يوضح الجدول (14) الفروقات البعدية على مستوى الأداة الكلية لمتغير عدد سنوات الخبرة، نجد أن أعلى فرق يكمن بين الذين لصالح من 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات وبلغ (260)، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية للمجموعتين، تبين أن الفرق كان لصالح أكثر من 10 سنوات بمتوسط حسابي بلغ (4.55) مقابل من 5-10 سنوات بمتوسط حسابي بلغ (4.29).

4. **حسب متغير المسمى الوظيفي:** توجد دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($\alpha=0.05$) بين الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف المسمى الوظيفي، ولفحص الفرضية تم إجراء اختبار "ف" (One Way- ANOVA) والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير المسمى الوظيفي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الذكاء الانفعالي	بين المجموعات	1.061	3	0.354	1.412	.249
	داخل المجموعات	14.029	56	.251		
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.185	3	.062	1.407	.250
	داخل المجموعات	1.126	56	.044		
متفرحات	بين المجموعات	2.453	3	.042	0.906	.444
	داخل المجموعات	2.588	56	.046		
الأداة الكلية	بين المجموعات	0.077	3	.026	0.870	.462
	داخل المجموعات	1.649	56	.029		

يوضح الجدول (15) أن مستوى الدلالة الإحصائية للأداة الكلية بلغت (0.462)، وهذه أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لمستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى العاملين في مراكز التربية الخاصة باختلاف المسمى الوظيفي.

التوصيات:

1. ضرورة إيلاء المسؤولين عن برامج التربية الخاصة أهمية لامتلاك المعلمين مهارات وكفايات الذكاء العاطفي لما لها من عائد إيجابي على تعليم الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
2. تدريب المعلمين على مهارات الذكاء العاطفي من خلال إخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة في تنمية مهارات الذكاء العاطفي.

3. ضرورة توعية أصحاب القرار في الإدارة العليا مراكز التربية الخاصة بأهمية الذكاء الانفعالي ودوره في خفض ضغوط العمل وتحسين الأداء.
4. الوظيفي لدى الموظفين والموظفات، وتضمنينه في الموضوعات التدريبية المقدمة لهم.
5. العمل على تعزيز مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في مراكز التربية الخاصة.
6. العمل على تعزيز ورفع مستوى الذكاء الانفعالي للمعلمين مراكز التربية الخاصة من خلال إلحاقهم بالدورات التدريبية المستمرة في مجال الذكاء الانفعالي لتطوير مستوى الأداء الوظيفي المعلمين في مراكز التربية الخاصة، وذلك بتهيئة المناخ المناسب لغرس قيم ومبادئ مهارات الذكاء الانفعالي من خلال عقد الدورات والندوات والمحاضرات الهادفة.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. . لعياضي، عصام، وغريسي أسامة، وعموشي أنور. (2022). الذكاء الانفعالي لدى العاملين المؤسسات الرياضية الجزائرية. مجلة علوم الأداء الرياضي. 4(2):1-20.
2. الدرابكة، محمد، مفضي. (2019). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى عينة الطلبة المتفوقين وغير المتفوقين. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 27(5):68-85.
3. الرحيلي، عهود ربيع محسن. (2022). المناعة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس جامعة طيبة فرع ينبع. مجلة IUG للعلوم التربوية والنفسية مجلة محكمة جامعة الإسلامية. 31(2):340-366.
4. الزهراني، علي بن حسن، ورشدي، سري محمد. (2018). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق. 9(2):49-49.
5. الهور، محمد يعقوب شاكر (2021) الذكاء الانفعالي والحكمة كمنبئات لجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في هيئة المعابر والحدود بالمحافظات الجنوبية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى، فلسطين.
6. عبده، صفاء محمود، عدنان بدري الإبراهيم. (2018). الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي. مجلة دراسات، العلوم التربوية. 45(4):23-41.
7. الزهراني، علي بن حسن، ورشدي، سري محمد. (2018). الرضا المهني كمنبئ للذكاء الانفعالي لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق. 9(2):49-49.
8. عبده، صفاء محمود والإبراهيم، عدنان بدري. 2018. الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي. دراسات: العلوم التربوية، 45، (4)، 23-41.
9. بزاري، وسام أحمد عوض، والعمرى، أيمن أحمد إبراهيم. (2018). درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية الرصيفة وعلاقتها بمستوى قدرتهم على حل المشكلات من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الهاشمية. الأردن.
10. الحاج أحمد، محمد يوسف عبد الله (2018) مستوى الذكاء الانفعالي لدى مديري المعاهد الأزهرية في محافظات غزة وعلاقته بمستوى إبداعهم الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأقصى، فلسطين.

11. مولود وآخرون (2017) بعنوان (العلاقة بين الذكاء الوجداني للمدراء وممارسات القيادة التعليمية في المدارس الثانوية الماليزية)
12. Nhu Ngoc Nguyen.(2019). Relationship between Ability-Based Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. 11(8), 2299; <https://doi.org/10.3390/su11082299>
13. دراسة بونموزي (2017، Ponmozhi). بعنوان (الذكاء الانفعالي لمعلمي المدارس)

Emotional intelligence and its relationship to job performance of workers in special education centers in Bethlehem Governorate

Dr.Khalil Abd Alrazeq

Al-Quds Branch Director - Al-Quds Open University / Palestine

krazeq@qou.edu

00970598106249

Yazan Allaham

Lecturer at al Quds Open University/ Bethlehem Branch/ Palestine

ylaham@qou.edu

00972595230043

Abstract:

The study aimed to identify emotional intelligence and its relationship to job performance among workers in special education centers, and the Researchers built a questionnaire for this purpose, which was distributed to (60) workers in special education centers in Bethlehem governorate, who were randomly selected during the year 2024 AD. Data using the statistical package program (SPSS), and the study reached the following most important results: The degree of the sample's assessment of the level of emotional intelligence and its relationship to job performance among workers in special education centers was large at a relative weight (88.2%), showing that there is a significant correlation Statistics at the level of significance. ($\alpha \leq 0.05$) between the level of emotional intelligence and its relationship to job performance among workers in special education centers, and it was found that there were no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) The level of emotional intelligence and its relationship to job performance among workers in special education centers is attributed to the job title variable, and it turns out that there are statistically significant differences at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$) The level of emotional intelligence and its relationship to job performance among workers in special education centers is attributed to the variables (gender, educational



qualification, years of experience), where many recommendations have been made, including: A positive return on educating students with special needs, and training teachers on emotional intelligence skills by subjecting them to training programs specialized in developing emotional intelligence skills. The need to educate decision-makers in senior management in special education centers of the importance of emotional intelligence and its role in reducing work pressure and improving performance.

Key Words: Emotional Intelligence, Job Performance, Special Education Centers