

الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة

## Emotional Intelligence and Its Relationship with Professional Competence among Heads of Departments at the Faculty of Education, Misurata University

د. عبدالمجيد عمر الصغير الجروشى - ستاذ مساعد بكلية التربية جامعة مصراتة

**Dr. Abdulmajid Omar Aljaroshy**

a.aljuroushi@edu.misuratau.ly

أ. أحلام عبد القادر محمد بن صلاح - محاضر - قسم التربيه و علم النفس - كلية التربية جامعة مصراتة

**Mr. Ahlam Abdulqader Ben Salah**

a.benslah@edu.misuratau.edu.ly

### الملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في (17) من رؤساء الأقسام بكلية التربية، وقد تم اختيارهم بطريقة قصدية. واستخدم الباحثين مقياس الذكاء الوجداني (بار-أون، جيمس باركر، 1966)، ومقياس الكفاءة المهنية (محمود عصفور، 2017).

ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث الحالي ما يلي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية، بمستوى دلالة (0.023).
- 2- مستوى الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة، جاءت بدرجة عالية، بوزن نسبي (84.7%).
- 3- مستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة جاءت بدرجة عالية، بوزن نسبي (78.2%).
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الذكاء الوجداني ومستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة حسب متغير سنوات الخبرة، وجاءت بمستوى الدلالة (0.970).
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الذكاء الوجداني ومستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة حسب متغير الجنس، بمستوى دلالة (0.335).
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الذكاء الوجداني ومستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة حسب متغير المؤهل العلمي، بمستوى دلالة (0.598).

وفي ضوء هذه النتائج أوصى الباحثين المحافظة على استمرار حالة التوافق والتوازن في الحياة الوجدانية لرؤساء الأقسام، والعمل على تنميتها، واستغلال الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام في تطوير العمل والعملية التعليمية والرقى بها، وعمل دورات تدريبية في إدارة الأقسام العلمية.

## abstract

The study aimed to investigate emotional intelligence and its relationship with professional competence among heads of departments at the Faculty of Education, Misurata University. The researchers adopted a descriptive approach, and the study sample consisted of 17 department heads purposefully selected. The researchers used the Emotional Intelligence Scale (Bar-On, by James Parker, 1966) and a Professional Competence Scale (Mahmoud Asfour, 2017).

The key findings of the study were as follows:

1. There is a statistically significant correlation between emotional intelligence and professional competence ( $p = 0.023$ ).
2. The level of emotional intelligence among department heads at the Faculty of Education was high, with an average score of 84.7%.
3. The level of professional competence among department heads at the Faculty of Education was also high, with an average score of 78.2%.
4. There were no statistically significant differences in emotional intelligence and professional competence levels based on administrative experience or previous leadership roles ( $p = 0.970$ ).
5. There were no statistically significant differences in emotional intelligence and professional competence levels based on gender ( $p = 0.335$ ).
6. There were no statistically significant differences in emotional intelligence and professional competence levels based on academic qualification ( $p = 0.598$ ).

Based on the study's findings, the researchers recommended maintaining the current emotional balance and harmony in lives of department heads, enhancing their emotional intelligence, and utilizing it to improve administrative and educational processes. The study also emphasized the importance of organizing training programs related to the management of academic departments.

## مقدمة:

أشار "جاردنر" أن البشر يملكون عدداً متنوعاً أو تشكيلة من القدرات والإمكانيات، أي "ذكاء متعدد" حيث أن كل مستوى ذكاء للفرد يتكون فعلياً من عدة قدرات مستقلة يمكنها أن تعمل بشكل فردي أو تعمل مع بعض بانسجام.

ويشكل الذكاء الوجداني أحد المتغيرات المهمة التي أخذت في البروز بوصفها إحدى الصفات الجوهرية للحياة المؤثرة في حياتنا ونجاحنا، مقارنةً بالذكاء الأكاديمي، وهذا ما يؤكد "جولمان" في دراسة له أن (80%) من نجاح الفرد يرجع إلى الذكاء الوجداني، (20%) يرجع للذكاء العام.

الكفاءة المهنية هي قدرة الفرد على ضبط سلوكه وكمية المهارة في جودة العمل، والتي يشترط فيها المرونة في التعامل مع ضغوط العمل، وكيفية التعامل مع الزملاء، وعلى الموظف المهني أن يكون ذو تطلعات مستقبلية، ويقوم بالتطوير المهني لنفسه، بحيث يراقب مهاراته وقدراته المهنية باستمرار، وهناك جملة من الطرق التي تنتجها المؤسسة من أجل رفع الكفاءة المهنية لعمالها، سواء أثناء العمل من خلال التدريب، أو العملية الشاملة التي تنتجها الدول من أجل خلق كفاءات مهنية، كالرفع من مستوى التعليم العالي الذي يعد الخزان الرئيسي لسوق العمل.

#### أولاً: مشكلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي:

- 1- ما علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية - جامعة مصراتة؟  
ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات التالية:
- 2- ما مستوى الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية؟
- 3- ما مستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية؟
- 4- هل توجد فروق في الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية تعزى لمتغير الخبرة؟
- 5- هل توجد فروق في الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس؟
- 6- هل توجد فروق في الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

#### ثالثاً: أهداف البحث:

- 1- التعرف على علاقة الذكاء الوجداني بالكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية.
- 2- التعرف على مستوى الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية.
- 3- التعرف على مستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية.
- 4- التعرف على الفروق بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- 5- التعرف على الفروق بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية تعزى لمتغير الجنس.
- 6- التعرف على الفروق بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

#### رابعاً: أهمية البحث

- 1- تسليط الضوء على رؤساء الأقسام والأعمال التي تقع على عاتقهم.
- 2- الكفاءة المهنية لها أهمية كبيرة في رئاسة الأقسام ودورها في تيسير العمل الإداري.
- 3- من خلال نتائج البحث يساعد في اتخاذ برامج توعوية تُثمي الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام بالكلية.

**خامساً: حدود البحث:**

- 1- **الحدود الموضوعية:** يتناول هذا البحث موضوع الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية - جامعة مصراتة.
- 2- **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من خريف، ربيع 2022م.
- 3- **الحدود المكانية:** كلية التربية - جامعة مصراتة.
- 4- **الحدود البشرية:** رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية.

**أولاً: مصطلحات البحث:**

يُعرف "بار-أون" الذكاء الوجداني بأنه: "الطريقة التي يتمكن من خلالها الفرد من فهم نفسه وفهم الآخرين، وبناء علاقة مهمة والتأقلم مع الوضع المُعاش من أجل مواجهة فاعلة لمتطلبات الموقف. (مراكشي وآخرون، 2018: 23)

ويعرف "لوك بليور" الكفاءة المهنية بأنها: "القدرة على تنفيذ مهام محدّدة، وهي قابلة للقياس والملاحظة في النشاط وبشكل أوسع، وهي استعداد التجديد وتجميع ووضع الموارد في العمل، والكفاءة لا تظهر إلا أثناء العمل. (عزوز، 2018: 6)

**ثانياً: أهمية الذكاء الوجداني:**

إن للذكاء الوجداني أهمية كبيرة في الصلة بين الإحساس والشخصية والاستعدادات الأخلاقية النظرية، فلن يستطيع الفرد أن يبدع أو يبتكر أو يرتقي بقدراته إذا افتقد مكونات الذكاء الوجداني، ومن هنا نجد أن الذكاء الوجداني مهم في مجالات الحياة المختلفة، ومن أهمها:

**1- الأسرة:**

يعد الذكاء الوجداني بجانب القدرات العقلية الأخرى هو أحد الركائز الأساسية في تنوع الحلول للعديد من المشكلات، فالعقلية التي تؤمن بتعدد الأبعاد والرؤى وتتطور وفق هذا التعدد هي العقلية التي تنمو وتتطور في مناخ صحي، وتسهم في ترسيخ القيم الإنسانية العليا.

أثبتت بعض الدراسات وجود علاقة واضحة بين التوافق الانفعالي والاجتماعي وبين الذكاء الوجداني، كذلك بين الذكاء الوجداني والتوافق الزواجي، حيث يشمل الذكاء الوجداني القدرة على التحكم وضبط النفس والمهارات الاجتماعية، وكلها عوامل تساعد في إحداث التوافق الزواجي. (حسونه وآخرون، 2006)

**2- المدرسة:**

يساعد الذكاء الوجداني الأفراد والطلاب بصورة خاصة على الأداء الأكاديمي، حيث وجد "جولمان" (1995) في دراسة لعينة من الطلاب الآسيويين المتفوقين أكاديمياً أن لديهم سمات وجدانية التي تؤهلهم إلى ذلك مثل المغامرة التي تتضح في وجوههم. (حسونة وآخرون، 2006)

وللمدرسة دور كبير يقع على عاتقها ويدفعها للاطلاع بمهمة التعليم الانفعالي والتربية الوجدانية، والذي يجب أن يكون أحد كفايات المعلمين، وفي مجال الذكاء الوجداني ستزود المعلمين في مجال تنمية مهارات الذكاء الوجداني، والذي يجب أن يكون أحد كفايات المعلمين. (خوالدة، 2004)

كما أصبح بإمكان العلم أن يتناول بثقة تلك الأسئلة الملحة المحيرة المتعلقة بنفس الإنسان، حيث يؤكد "جولمان" على أهمية برامج التنمية الوجدانية والاجتماعية وضرورة تقديمها كجزء من المقرر الدراسي والحياة المدرسية. (مجيد، 2009، 15)

### 3- العمل:

الذكاء الوجداني هام أيضاً في العمل، حيث أكدت دراسة ليكرس 1999، أهمية الذكاء الوجداني في المؤسسات من أجل تحقيق التوافق والانسجام في العلاقات بين العمال وأن الأفراد الذين لديهم هذا النوع من الذكاء، يستطيعون استخدام المدخلات الوجدانية في الاسم وفي اتخاذ القرارات، كما أن الدقة في التعبير عن الانفعالات تجعل الأفراد قادرين على الاتصال الوجداني مع الآخرين. (حسونة وآخرون، 2006)

### 4- حياة الفرد:

أوضح "الهوري" (2007) بأن الوجدان (الانفعال) يمثل جانباً أساسياً من جوانب السلوك الإنساني، هو ذو صلة وتأثير كبير على حياة الإنسان وشخصيته، فمن الناس من لديه نضج عاطفي وانفعالي وله القدرة على التكيف مع أفراد المجتمع، ومنهم من ليس لديه نضج، وهؤلاء غالباً ما يعانون من مشكلات التكيف والتوافق وإدارة العلاقات الاجتماعية والانفعالات، سواء كانت إيجابية أم سلبية، فهي ضرورية للحياة الإنسانية، ولها تأثير على الإنسان، وعلى قراراته اليومية، لذلك فمن المهم جداً تزويد الإنسان بمهارات الذكاء الوجداني، فالعالم اليوم يشهد تحولاً في القيم الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يستدعي تحلي الأفراد بمهارات التعاطف والتشاور والمشاركة الواعية، وعلى مدى اكتساب واستخدام هذه المهارات يتم التكيف السليم مع المشكلات الحياتية. (سنان وآخرون، 2019).

### 5- الإدارة والقيادة:

ويعد الذكاء الوجداني صفة أساسية في تكوين شخصية القائد الناجح، وذلك أن القدرة على التأثير في الآخرين هي الصفة الأهم في القائد؛ لأن هذه الصفة تحدد فيما إذا كانت الصفات الأخرى ستعمل أم لا! فما قيمة صفة الذكاء والتخطيط إذا لم يكن القائد قادراً على التأثير في الآخرين؟! (آل عجين، 2010)

يرى الباحثان أن الذكاء الوجداني تم ذكره في جميع مجالات الحياة، وهذا يدل على أهميته في حياة الإنسان. كما أثبتت دراسة جولمان أن نسبة أهمية النجاح عند الإنسان ترجع إلى (80%) من الذكاء الوجداني و (20%) من الذكاء العقلي وهذا ما يوضح أهمية الذكاء الوجداني في جميع المجالات الحياتية. (جولمان، 2000)

### ثالثاً: النظريات المفسرة للذكاء الوجداني:

#### نظرية بار – أون - Bar - on:

تعتبر نظرية "بار أون" من النظريات التي فسرت الذكاء العاطفي عند ظهورها عام 1988، عندما صاغ مصطلح النسبة الانفعالية كنظير لمصطلح نسبة الذكاء العقلي "IQ"، وفي الوقت نفسه نشر بار- أون رسالته في نهاية الثمانينات كانت هناك زيادة في اهتمام الباحثين بدور الانفعال في الأداء الاجتماعي، وجودة الحياة (السعادة). وقبل أن يتمتع الذكاء العاطفي بالاهتمام في عدة مجالات وشهرته اليوم، حدد "بار-أون 2000" نموذجاً عن طريق مجموعة من السمات والقدرات المرتبطة بالمعرفة الانفعالية والاجتماعية التي تؤثر في القدرة الكلية على المعالجة للمتطلبات البيئية.

وتشير هذه النظرية إلى وجود تداخل بين الذكاء العاطفي وسمات الشخصية، فقد عرف الذكاء العاطفي على أنه مكون يشتمل على مجموعة من الكفاءات غير المعروفة، وقد أعاد "بار- أون" أول أداة تقيسه، صممت للتعرف على الكفاءات الشخصية التي تعتبر مؤشراً للنجاح في الحياة.

أوضح "بار- أون" في نظريته أن الذكاء العاطفي يتكون من خمسة كفاءات لا معرفية (شخصية) وهي:

- 1- كفاءات لا معرفية ذاتية (النسبة العاطفية للشخص) وهي عبارة عن مجموعة من الكفاءات اللامعرفية الفرعية، منها: التوكيدية - تقدير الذات (الرؤية الذاتية) - تحقيق الذات - الاستقلالية.
- 2- كفاءات ضرورية للعلاقة بين الأشخاص (النسبة العاطفية للآخرين) وهي عبارة عن مجموعة من الكفاءات الاجتماعية منها: التعاطف - المسؤولية الاجتماعية - العلاقة بين الأشخاص (العلاقات الاجتماعية).
- 3- كفاءات ضرورية لقابلية التكيف (للنسبة العاطفية القابلة للتكيف)، وتشتمل على مجموعة من الكفاءات اللامعرفية الفرعية، منها: حل المشكلات - إدراك الواقع - المرونة.
- 4- كفاءات ضرورية للقدرة على إدارة الضغوط والتحكم فيها (النسبة العاطفية للقدرة على إدارة الضغوط وضبطها) وتشتمل على مجموعة من الكفاءات اللامعرفية منها: تحمل الضغوط - ضبط الاندفاع.
- 5- المزاج العام (النسبة العاطفية الحالة المزاجية) وهي عبارة عن مجموعة من الكفاءات اللامعرفية منها: السعادة - التفاؤل.

وهدفت نظرية "بار- أون" إلى فهم لماذا يتمكن بعض الأفراد من النجاح في الحياة بينما يفشل آخرون، ولهذا قام بمراجعة الأدبيات التي تتناول خصائص الأفراد الناجحين في حياتهم وحدد خمسة مجالات كبرى في الأداء لها صلة بالنجاح، والذكاء الوجداني لدى "بار- أون" هو منظومة من القدرات غير المعرفية والكفاءات والمهارات الشخصية والوجدانية والاجتماعية التي تؤثر في قدرة الفرد للتعامل بنجاح مع المتطلبات والضغوط النفسية. (حسن، 2007)

وفي هذا الصدد تشير دراسة "ريفين بار - أون" و"جيمس باركر" (1999) إلى أنه عندما نشر كتاب "دانيال وجولمان" (1995) عن الذكاء الوجداني فإن معظم الذين قرؤوه لم يكونوا مدركين إلى أن مجال اهتمام الكتاب هو أنه يدرس الكفاءة الوجدانية والاجتماعية، ذلك لأن الإدراك والفهم والتعبير عن مشاعرنا بدقة والتحكم في عواطفنا هو أساس للاتصال الفعال والمؤثر في حياتنا ويمكننا التكيف الاجتماعي والإدراك الذاتي والسعادة للشخصية ثم بعد ذلك نشر "ريفين بار - أون" (1997) كتاب عن الذكاء الوجداني وقام بدعم وتطوير هذا الكتاب وتقديمه إلى المهنيين، رجال الأعمال، المعلمين، الأطباء، الطلاب، بالإضافة إلى أن المادة النظرية لهذا الكتاب قد زودت بالتطبيقات العملية بصفة خاصة في مجال التعليم وذلك لتطبيق بعض البرامج على الأطفال ليكونوا أذكيا أكثر بشكل وجداني وأيضاً أذكيا بشكل اجتماعي، ولتقليل السلوك السلبي لديهم، وفي مجال العمل ثم الاستفادة من هذا الكتاب في مجال التوظيف والتدريب والمكافأة وترقية الموظفين وتحسين التفاعل داخل الهيكل التنظيمي للعمل. (بار- أون، وآخرون، 1999)

ويرى "بار - أون" أن الذكاء الانفعالي هو تنظيم من المهارات والكفايات وأن هذه الكفايات والمهارات هي مركبات عاملة، ويتم تطوير هذه المهارات مع مرور الوقت من خلال خضوع الفرد لبرامج تدريبية، هدفها الأول تنمية المهارات الوجدانية والاجتماعية، وقد قدم نموذجاً مشتملاً على خمسة عشر مكوناً فرعياً تنظم تحت خمسة أبعاد سياسية ومجالات كبيرة في الأداء لها صلة بالنجاح في الحياة هذه المكونات الخمسة عشر تعرف بأنها مجموعة من المتغيرات غير معرفية والتي تمثل العوامل الشخصية التي تبرز تمتع ذلك الفرد بمهارات الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية في التعامل مع الناس داخل المجتمع الذي يعيش فيه. (عكاشة، 2005)

وتشير نظريته حسب ما ذكرت "دلال" (2019) إلى وجود تداخل بين الذكاء الوجداني وسمات الشخصية، وبشكل عام فإن (بار- أون) يعتقد بأن الذكاء الوجداني والذكاء المعرفي يمثلان جانبين متكاملين من الذكاء العام للفرد، كقدرة كامنة لديه تعبر عن إمكانية نجاحه في الحياة، ولقد حدد (بار - أون) خصائص الذكاء الوجداني عن طريق مجموعة من السمات والقدرات المرتبطة بالمعرفة الوجدانية والاجتماعية التي تؤثر في قدرتنا الكلية على المعالجة الفعلية لمتطلبات البيئة. (عطا الله، 2019)

#### رابعاً: النشأة التاريخية للكفاءة المهنية:

برز مفهوم "الكفاءة" في المؤسسة، في بداية التسعينات، حيث اعتبرت الكفاءة من المفاهيم الجديدة في علم الاجتماع أيضاً، ولكن لهذا البروز له مميزات وأسباب ساهمت في ظهوره، لقد تطور هذا المفهوم ولقى اهتماماً لدى مختلف العلوم خاصة في علم الاجتماع.

بدأت الكفاءة المهنية في الستينات، وذلك للابتعاد عن المحاولات التقليدية، من حيث المهارات والمعرفة، بدل من الصور الذاتية المحددة، والقيم والسمات أي الخصائص الدائمة نسبياً للأشخاص، التي تعمل على تمييز الأداء المتميز، عن الأداء النموذجي في دور معين، أو وظيفة معينة.

نقلاً عن "نادر وآخرون" يعد "هوايت" (1959) أول من أشار إلى الكفاءة عموماً، حيث رأى أن جميع أفراد الجنس البشري يولدون ولديهم دافع أولي نحو السيطرة على البيئة، وهو ما يطلق عليه دافع (الكفاءة) وافترض أن وجود هذا الدافع يساعد على تفسير أنواع السلوك، ولعل هذا يتفق مع ما أشار "بانديورا" و"شونك" إلى أن "الكفاءة تمثل القدرة على أداء السلوك الذي يحقق النتائج المرغوبة، في المواقف والجوانب المختلفة والإمكانية على تغيير الواقع والتأثير في البيئة". (نادر وآخرون، 2015)

#### خامساً: أهمية الكفاءة المهنية:

ترجع أهمية جودة الحياة المهنية في أنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح أكثر من المؤسسات وذلك لما يُدر عليها من زيادة إنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين والمستشارين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعاً للعمل، فهناك اختلافات على حسب العلماء والباحثين في أهمية جودة الحياة المهنية ويمكن حصرها فيما يلي:

- زيادة الطمأنينة والولاء والانتماء لدى المستشارين والموازنة بين أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بشكل عام.
  - تحسين العلاقات الإنسانية في المؤسسة ودعمها.
  - زيادة الفعالية والكفاءة المهنية داخل المؤسسة.
  - استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.
  - فرصة للنمو والتطور حيث إن استقرار الموارد البشرية يمكن أن يساهم في تحقيق ذلك.
- (عطا الله، 2019)

ويرى الباحثان أن إدراك الفرد لقدراته على إنجاز السلوك المرغوب فيه بإتقان ورغبة في أداء الأعمال الصعبة وتعلم الأشياء الجديدة والتزامه بالمبادئ وحسن تعامله مع الآخرين وحل مشكلاته واعتماده على نفسه في تحقيق أهدافه بإصرار.

**دراسات سابقة للذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية:****1- دراسة مغربي، عمري (2007):**

هدفت الدراسة للتعرف على الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي ومكوناته والكفاءة المهنية وأبعادها لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، ومقياس الذكاء الانفعالي للمعلمين، من إعداد عثمان وعبدالسميع (2001)، أيضاً مقياس الكفاءة المهنية وهو عبارة عن بطاقة تقويم لكفايات المعلم من إعداد الباحث، وتكونت عينة الدراسة من (46) معلماً من الذين يدرسون في المدارس الثانوية الحكومية والأهلية في التعليم العام، وأظهرت النتائج أن أكثر أبعاد الكفايات المهنية تتوفر لدى معلمي المرحلة الثانوية في مدينة مكة المكرمة هي الكفايات الشخصية يليها الكفايات الاجتماعية، ثم الكفايات المهارية، فالكفايات المعرفية، وأقلها الكفايات الإنتاجية، وتوجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي ومكوناته، والكفاءة المهنية للمعلم وأبعادها بين الدرجة الكلية للذكاء الانفعالي، والدرجة الكلية للكفاءة المهنية عند مستوى (0.01)، أيضاً لم تكن كل مكونات الذكاء الانفعالي ذات دلالة إحصائية في التنبؤ بالكفاءة المهنية للمعلم وأبعادها، كذلك لا توجد تأثيرات دالة للتفاعل المشترك بين التخصص وسنوات الخبرة على الذكاء الانفعالي أو أي من مكوناته الفرعية، وتوجد تأثيرات دالة إحصائية للتخصص الأكاديمي على التعاطف كأحد مكونات الذكاء الانفعالي.

**2- دراسة المغاري، وائل (2018):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني وكلاً من الكفاءة المهنية وجودة اتخاذ القرار لدى مديري مدارس الأونروا في قطاع غزة، ومعرفة الفروق في الدرجات كلاً من الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية وجودة القرار تعزى إلى متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (159) مدير مدرسة من مدارس الأونروا في محافظات غزة للعام 2017م، واستخدمت الدراسة الأدوات الآتية: مقياس الذكاء الوجداني: وهو من إعداد (فاروق عثمان ومحمد عبدالسميع، 2001)، مقياس جودة اتخاذ القرار وهو من إعداد (سعادة حرب قاسم، 2011)، مقياس الكفاءة المهنية: وهو من إعداد الباحثين (نفين سعد وأحمد أبو حصرية، 2008)، واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، اختبار كرونباخ ألفا، معامل ارتباط سبيرمان براون، اختبار تحليل التباين الأحادي، وأظهرت النتائج أن درجات التوافر لجميع مجالات مقياس الذكاء الوجداني متوافرة بدرجة عالية جداً حسب آراء أفراد عينة الدراسة، وهي مرتبة تصاعدياً كالتالي: (التعاطف، إدارة الانفعالات، تنظيم الانفعالات، المعرفة الانفعالية، التواصل الاجتماعي)، لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة تعزى للمنطقة التعليمية في أي من مجالات أو مقاييس الدراسة، كذلك لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة.

**3- دراسة أبو عقيل، مراد (2019):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في عرب النقب، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (152) من جميع المرشدين في مدارس عرب النقب، أظهرت النتائج وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً بين الكفاءة المهنية والذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب، وأن مستوى الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب جاءت بدرجة مرتفعة، وأن الكفاءة المعرفية قد حصلت على أعلى درجة، ثم الكفاءة الشخصية، ثم الكفاءة الأدائية، ثم

الكفاءة الوجدانية، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب متغير: الجنس، والمؤهل العلمي، وأيضاً وجود فروق ذات إحصائية في متوسطات درجة الكفاءة المهنية لدى المرشدين في مدارس عرب النقب حسب متغير سنوات الخبرة، وكانت الفروق لصالح ذوي الخبرة (10) سنوات فأكثر.

### إجراءات البحث:

تناول هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي اتبعت في تنفيذ البحث، من خلال بيان نبذة عن مجتمع البحث وعينته، ومنهج البحث، ومن ثم تم اعداد أداة جمع البيانات (الاستبانة) وكيفية التحقق من صدقها وثباتها واجراءات تطبيق البحث وأساليب المعالجة الإحصائية لبيانات البحث وفيما يلي وصف لهذه الاجراءات.

### منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، واستخدم الباحثان هذا المنهج نظراً لملائمته لطبيعة هذا البحث.

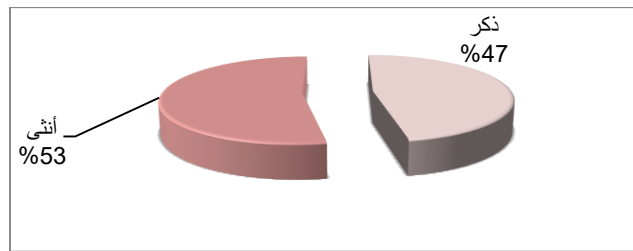
### مجتمع وعينة البحث:

تمثل مجتمع البحث في رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية - جامعة مصراته، والبالغ عددهم (17) رئيس قسم، ونظراً لصغر حجم المجتمع تم استخدام أسلوب المسح الشامل، والجدول التالية توضح توصيف مجتمع البحث حسب المتغيرات الديموغرافية.

### تصنيف مجتمع البحث حسب الجنس:

#### الجدول (1) تصنيف مجتمع البحث حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
47.1	8	ذكور
52.9	9	إناث
<b>100.0</b>	<b>17</b>	<b>المجموع</b>



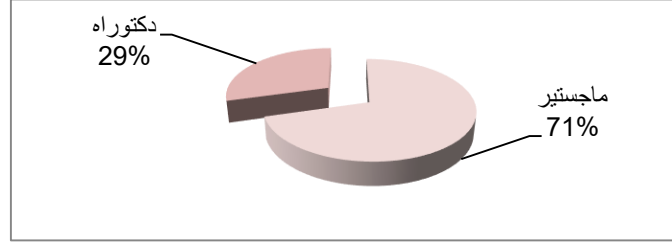
#### الشكل (1) تصنيف مجتمع البحث حسب الجنس

من بيانات الجدول يتضح أن عدد رؤساء الأقسام المشاركين في البحث هو (17) رئيس قسم، منهم (8) ذكور بنسبة (47.1%) من مجتمع البحث، و(9) إناث، بنسبة (52.9%) من مجتمع البحث.

## تصنيف مجتمع البحث حسب المؤهل العلمي:

## الجدول (2) التوزيع التكراري لمجتمع البحث حسب المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
70.6%	12	ماجستير
29.4%	5	دكتوراه
100.0%	17	المجموع



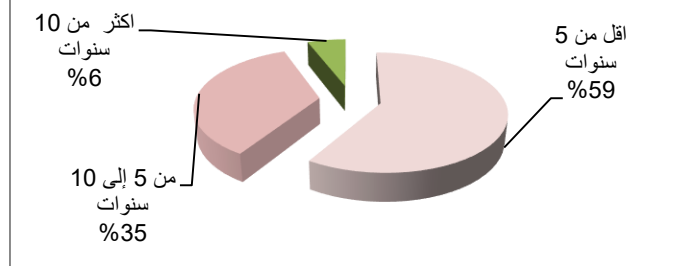
## الشكل (2) التوزيع التكراري لمجتمع البحث حسب المؤهل العلمي

يتضح من الجدول (2) أن نسبة (71%) من رؤساء الأقسام العلمية لديهم مؤهل علمي (ماجستير)، ونسبة (29%) منهم تحمل مؤهل علمي دكتوراه.

## تصنيف مجتمع البحث حسب سنوات الخبرة:

## الجدول (3) التوزيع التكراري لمجتمع البحث حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
58.8%	10	أقل من 5 سنوات
35.3%	6	من 5 إلى 10 سنوات
5.9%	1	أكثر من 10 سنوات
100.0%	17	المجموع



## الشكل (3) التوزيع التكراري لمجتمع البحث حسب سنوات الخبرة

يتضح من الجدول (3) أن نسبة (59%) من رؤساء الأقسام العلمية لديهم خبرة عملية (أقل من 5 سنوات)، ونسبة (35%) منهم لديهم خبرة عملية (من 5 إلى 10 سنوات) بينما توجد نسبة (6%) منهم لديهم خبرة (أكثر من 10 سنوات).

تصنيف مجتمع البحث حسب التخصص:

## الجدول (4) التوزيع التكراري لمجتمع البحث حسب التخصص

النسبة %	التكرار	التخصص	النسبة %	التكرار	التخصص	النسبة %	التكرار	التخصص
5.9	1	التربية وعلم النفس	5.9	1	رياض أطفال	5.9	1	جغرافيا
5.9	1	التربية الفنية	5.9	1	الرياضيات	5.9	1	التاريخ
5.9	1	لغة انجليزية	5.9	1	تقنية معلومات	5.9	1	التربية الخاصة
5.9	1	كيمياء	5.9	1	خدمة اجتماعية	5.9	1	الإدارة والتخطيط التربوي
5.9	1	فيزياء	5.9	1	دراسات إسلامية	5.9	1	اللغة العربية
100%	17	المجموع	5.9	1	معلم فصل	5.9	1	الأحياء

يتضح من بيانات الجدول أن عدد رؤساء المشاركين في البحث هو (17)، بنسبة (5.9%) من مجتمع البحث لكل رئيس قسم.

## أداة البحث:

استخدم الباحثان الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالبحث، وتم اعتماد استبانة مقياس الذكاء الوجداني لـ(باراون وجيمس باركر 1996)، ومقياس الكفاءة المهنية من إعداد (محمود أحمد عصفور، 2017) وتكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية: وتتمثل في (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة ، التخصص)

القسم الثاني: مقياس الذكاء الوجداني: ويشمل (57) فقرة:

القسم الثالث: مقياس الكفاءة المهنية: ويشمل (27) فقرة

واستخدم الباحثان مقياس (ليكرت الرباعي) لتحديد استجابة عينة البحث عن فقرات مقياس الذكاء الوجداني، ومقياس (ليكرت الخماسي) لتحديد استجابة عينة البحث عن فقرات مقياس الكفاءة المهنية، والجدولان التاليان يوضحا وصف المقياسيين.

## الجدول (5) مقياس ليكرت الرباعي لفقرات المتغير المستقل: الذكاء الوجداني

مستوى الموافقة	نادراً ما تنطبق	تنطبق أحياناً	تنطبق كثيراً	تنطبق دائماً
الدرجة	1	2	3	4
المتوسط الحسابي	1.74 - 1	2.49 - 1.75	3.24 - 2.50	4 - 3.25

الجدول (6) مقياس ليكرت الخماسي لفقرات المتغير التابع: الكفاءة المهنية

مستوى الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط الحسابي	1.79-1.00	2.59-1.80	3.39-2.60	-3.40 4.19	5.00-4.20

## صدق المقياس:

يعبر صدق أو صلاحية أداة القياس (المقياس) عن مدى دقة البحث في قياس الغرض المصمم من أجله أي إلى أي درجة تزودنا أداة البحث بمعلومات تتعلق بمشكلة البحث من مجتمع البحث نفسه، حيث تم عرض المقياس على عدد من المحكمين وعددهم (6) من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية- جامعة مصراتة، وذلك للتأكد من وضوح عبارات الأداة ومناسبتها لأهداف البحث وقدرتها على قياس متغيراتها، وطلب منهم ابداء النصح بإدخال أي تعديلات يرونها مناسبة أو اضافة أي فقرات جديدة لزيادة شمولية الاستبانة. وحذف أي فقرة يرونها مكررة أو غير ضرورية. وفي ضوء الملاحظات التي تحصل عليها الباحثان؛ تم اجراء التعديلات على الفقرات، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (57) فقرة، كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة، والجدول التالي يوضح ذلك الاجراء.

الجدول (7) يوضح الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المستقل: الذكاء الوجداني

الفقرة	فقرة 1	فقرة 2	فقرة 3	فقرة 4	فقرة 5	فقرة 6	فقرة 7	فقرة 8
معامل الارتباط	.378	.539*	.285	.046	.192	.286	.179	.138
مستوى الدلالة	.135	.025	.267	.861	.460	.266	.493	.598
الفقرة	فقرة 9	فقرة 10	فقرة 11	فقرة 12	فقرة 13	فقرة 14	فقرة 15	فقرة 16
معامل الارتباط	.653**	.306	.177	.546*	.302	.536*	.382	.561*
مستوى الدلالة	.004	.232	.496	.023	.239	.026	.130	.019
الفقرة	فقرة 17	فقرة 18	فقرة 19	فقرة 20	فقرة 21	فقرة 22	فقرة 23	فقرة 24
معامل الارتباط	.546*	.485*	.516*	.726**	-.490*	.684**	.655**	.572*
مستوى الدلالة	.023	.049	.034	.001	.046	.002	.004	.017
الفقرة	فقرة 25	فقرة 26	فقرة 27	فقرة 28	فقرة 29	فقرة 30	فقرة 31	فقرة 32
معامل الارتباط	.934**	.420	-.180-	-.158-	.376	.718**	.480	.740**
مستوى الدلالة	.000	.094	.489	.545	.137	.001	.051	.001

الفقرة	فقرة 33	فقرة 34	فقرة 35	فقرة 36	فقرة 37	فقرة 38	فقرة 39	فقرة 40	
معامل الارتباط	.684**	.802**	.648**	-.113-	.834**	.497*	.747**	.385	
مستوى الدلالة	.002	.000	.005	.665	.000	.042	.001	.127	
الفقرة	فقرة 41	فقرة 42	فقرة 43	فقرة 44	فقرة 45	فقرة 46	فقرة 47	فقرة 48	
معامل الارتباط	.497*	.334	.672**	-.096-	.772**	.525*	.710**	-.258-	
مستوى الدلالة	.042	.189	.003	.713	.000	.031	.001	.317	
الفقرة	فقرة 49	فقرة 50	فقرة 51	فقرة 52	فقرة 53	فقرة 54	فقرة 55	فقرة 56	فقرة 57
معامل الارتباط	.864**	.819**	.630**	-.327-	.417	.387	-.048-	.504*	.626**
مستوى الدلالة	.000	.000	.007	.200	.096	.125	.855	.039	.007

يتضح من بيانات الجدول السابق أن معظم فقرات المتغير المستقل: الذكاء الوجداني، لها معاملات ارتباط تراوحت بين (.819\*\*) و (.497\*) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على ملائمة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه، ما عدا الفقرات (1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 13، 15، 21، 26، 27، 28، 29، 31، 36، 40، 42، 44، 48، 52، 53، 54، 55) كان لها معاملات ارتباط غير دالة احصائياً، لذلك تم حذفها في الصيغة النهائية للمقياس.

#### الجدول (8) يوضح الاتساق الداخلي لفقرات المتغير التابع: الكفاءة المهنية

الفقرة	فقرة 1	فقرة 2	فقرة 3	فقرة 4	فقرة 5	فقرة 6	فقرة 7	فقرة 8	فقرة 9
معامل الارتباط	.812**	.853**	.878**	.865**	.875**	.886**	.938**	.927**	.888**
مستوى الدلالة	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
الفقرة	فقرة 10	فقرة 11	فقرة 12	فقرة 13	فقرة 14	فقرة 15	فقرة 16	فقرة 17	فقرة 18
معامل الارتباط	.885**	.887**	.544*	.702**	.819**	.837**	.675**	.797**	.812**
مستوى الدلالة	.000	.000	.024	.002	.000	.000	.003	.000	.000
الفقرة	فقرة 19	فقرة 20	فقرة 21	فقرة 22	فقرة 23	فقرة 24	فقرة 25	فقرة 26	فقرة 27
معامل الارتباط	.905**	.663**	.842**	.742**	.906**	.962**	.961**	.720**	.729**
مستوى الدلالة	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001

يتضح من بيانات الجدول السابق أن جميع فقرات المتغير التابع: الكفاءة المهنية لها معاملات ارتباط تراوحت بين ( $0.962^{**}$ ) و ( $0.544^*$ ) وهي دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) مما يدل على ملائمة الفقرات للمجال الذي تنتمي إليه.

### اختبار ثبات الاستبانة

يقصد به أن تعطينا الاستبانة النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقها على نفس أفراد المجتمع في فترتين مختلفتين وفي الظروف نفسها. ومن خلال معامل ثبات ألفا كرونباخ تم التأكد من ثبات أداة البحث والجدول رقم (9) يوضح معاملات الثبات للاستبانة ومتغيراتها.

الجدول (9) اختبار الثبات للاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المتغير المستقل: مقياس الذكاء الوجداني	31	0.955
المتغير التابع: مقياس الكفاءة المهنية	27	0.981
<b>الاستبانة ككل</b>	<b>58</b>	<b>0.953</b>

من بيانات الجدول (9) يتضح أن معاملات الثبات للمقاييس جاءت عالية جداً، كما أن معامل الثبات للاستبانة ككل (0.953) عالياً جداً، مما يدل على امكانية الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للبحث.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

تم تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك وفق الأساليب الآتية:

1. الجداول التكرارية النسبية: وذلك لدراسة أعداد ونسب الموافقة من عدمها على عبارات الاستبانة.
2. الانحراف المعياري: هو من مقاييس التشتت التي توضح مدى تباعد القيم وتشتتها عن بعضها.
3. المتوسط الحسابي: وهو يوضح القيمة التي تتمركز حولها الإجابات.
4. معامل ارتباط بيرسون: وهو يقيس مدى وجود علاقة خطية بين متغيرين، وتتراوح قيمته بين  $(+1)$  ،  $(-1)$ ، فالإشارة السالبة تدل على ارتباط عكسي، والموجبة تدل على ارتباط طردي، وكلما اتجهت القيمة نحو الواحد الصحيح كانت أقوى، وكلما اتجهت نحو الصفر كانت أضعف، واستخدم لإيجاد درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه.
5. اختبار مان وايتني لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق وفقاً لمتغير النوع والمؤهل العلمي.
6. اختبار كروسكال واليس لاختبار الفروق وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

### النتائج:

إن الهدف من هذا البحث هو الكشف على العلاقة بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام العلمية بكلية التربية- جامعة مصراته، وقد توصلت نتائج البحث إلى ما يلي:

- 1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الوجداني والكفاءة المهنية.
- 2- مستوى الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراته جاءت بدرجة عالية.
- 3- مستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراته، جاءت بدرجة عالية.

- 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الذكاء الوجداني ومستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة حسب متغير سنوات الخبرة.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الذكاء الوجداني ومستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة حسب متغير الجنس.
- 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الذكاء الوجداني ومستوى الكفاءة المهنية لدى رؤساء الأقسام بكلية التربية - جامعة مصراتة حسب متغير المؤهل العلمي.

### التوصيات:

من خلال النتائج التي توصل إليها البحث الحالي تم صياغة التوصيات التالية:

1. المحافظة على استمرار حالة التوافق والتوازن في الحياة الوجدانية لرؤساء الأقسام. والعمل على تنميتها.
2. استغلال الذكاء الوجداني لدى رؤساء الأقسام في تطوير العمل والعملية التعليمية والرفقي بها.
3. عمل دورات تدريبية في إدارة الأقسام العلمية.

### المقترحات:

يقترح الباحثان إجراء دراسات على:

1. الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مديري المدارس من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين.
2. الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية وجودة اتخاذ القرار لدى مديري المدارس.
3. الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية بمدينة مصراتة.

### المراجع

- 1- أبو عقيل، مراد. (2019). الكفاءة المهنية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى المرشدين في مدارس عرب النقب. [رسالة ماجستير]، فلسطين.
- 2- آل عجين، علي. (2010). اكتساب مهارات الذكاء الوجداني من سنة نبيك.
- 3- جولمان، دانيال. (2000). الذكاء الوجداني. ترجمة: ليلى الجبالي.
- 4- حسن، سالم. (2007). الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال. دار المعرفة الجامعية، مصر.
- 5- حسونة، أمل، وأبوناسي، منى. (2006). الذكاء الوجداني. الدار العالمية للنشر والتوزيع، مصر.
- 6- خوالده، محمود. (2004). الذكاء العاطفي الذكاء الانفعالي. دار الشروق.
- 7- دلال، عطا الله. (2019). جودة الحياة المهنية، وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد. [رسالة ماجستير]، جامعة محمد حضير، الجزائر.
- 8- سمايلي، محمود، وبن عمارة، سعيدة. (2018). الذكاء الوجداني: مفهومه، نماذجه، وتطبيقاته في الوسط المدرسي. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية. 9 (3)، الجزائر.
- 9- عزوز، مرابط. (2018). الكفاءة المهنية. دار اقرأ الكتاب.
- 10- عكاشة، محمود. (2005). أدوار المعلم في تنمية الذكاء الانفعالي لدى الأطفال الموهوبين. مجلة الدراسات الاجتماعية. 10 (20)، 85-11، اليمن.
- 11- قاسم، نادر. (2015). الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية. مجلة كلية التربية، 1 (39)، 681-712، مصر.

- 12- موسى، ميسون، وسنان، أحمد. (2019). الذكاء الوجداني وعلاقته بطول القامة ومحيط الرأس لدى تلاميذ مرحلة التعليم الأساسية، مجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 5 (1)، 1-16، السودان.
- 13- المغاري، وائل. (2018). الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية وجودة اتخاذ القرار لدى مديري المدارس بمحافظات غزة. [رسالة ماجستير]، فلسطين.
- 14- مراد، خرموش، ومريم، مراكشي. (2018). الأطر النظرية لدراسة الذكاء الوجداني. مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، 9 (3)، 25-46، الجزائر.
- 15- مجيد، سوسن. (2010). تنمية وتدريب الذكاءات المتعددة للأطفال. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 16- مغربي، عميرين. (2007). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عينة من معلمي المرحلة الثانوية. [رسالة ماجستير]، جامعة أم القرى، مكة المكرمة

