

الذكاء العاطفي وعلاقته بأداء الموظفين (دراسة حالة)

م.م. طيبة اياد محمد الجبوري

Tiba.A.Mohammde.Salom@aliraqia.edu.iq

الجامعة العراقية/كلية التربية-وحدة الارشاد والتوجيه

التربوي

الملخص

الذكاء العاطفي هو القدرة على فهم وتنظيم مشاعر الذات، مع الحفاظ على الشعور بالذات. وبالمثل، فإن فهم مشاعر الآخرين وإقامة علاقات فعالة يلهم الفرد ليكون مبدعاً ومتفوقاً على أقرانه. إدارة الإجهاد هي علم يحاول تقليل التوتر مع تسهيل قدرة الفرد على التعامل مع المواقف المتعلقة بالتوتر. تم جمع البيانات الأولية من خلال استبيان اتبع مقياس Liker. اقتصر البحث على عينة من ٦٠ موظف من منسبي الجامعة العراقية وتم تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة والواردة في البرنامج

الإحصائي (SPSS) وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات التي بُنيت عليها هذه الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الذكاء العاطفي قادر على تقليل التوتر في مواقف مختلفة، وله تأثيراً كبيراً على أداء الموظفين، وهو تأثير بالغ الأهمية على مستوى الفرد والمؤسسة ككل ويُحدث هذا البحث تأثيراً كبيراً من خلال إجراء دراسة شاملة لتأثيرات الذكاء العاطفي على أداء الموظفين. فهو لا يُلقي الضوء على الوضع الراهن للمعرفة في هذا المجال فحسب، بل يُحدد أيضاً المجالات التي يُمكن دراستها في المستقبل والتطبيقات العلمية المُحتملة. على الرغم من القيود المرتبطة باختيار قواعد البيانات واحتمال استبعاد البيانات، فإن النهج المنهجي يوفر أساساً متيناً لتوسيع نطاق المعرفة في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، أداء الموظفين، فعالية الجامعة.

Emotional intelligence and its relationship to employee

(performance (case study

M.M. Taiba Ayad Mohammed Al-Jabouri

University of Iraq/College of Education – Educational Guidance and

Counseling Unit

Abstract

Emotional intelligence is the ability to understand and regulate one's own emotions while maintaining a sense of self. Similarly, understanding the emotions of others and building effective relationships inspires individuals to be creative and outperform their peers. Stress management is a science that attempts to reduce stress while facilitating an individual's ability to cope with stressful situations. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire. The study was limited to a sample of 60 employees from the Iraqi University. The data obtained were analyzed using appropriate statistical methods included in the SPSS statistical software. After conducting statistical analysis and testing the hypotheses upon which this study was based, a set of results were reached, the most important of which is that emotional intelligence is capable of reducing stress in various situations and has a significant impact on employee performance. This impact is crucial at the individual and organizational levels. This study has significant impact by conducting a comprehensive study of the effects of emotional intelligence on employee performance. It not only sheds light on the current state of knowledge in this field but also identifies areas for future study and potential scientific applications. Despite the limitations associated with the selection of databases and the potential for data exclusion, the methodological approach provides a solid foundation for expanding the scope of knowledge in this field.

Keywords: Emotional Intelligence, Employee Performance, University Effectiveness

منهجية البحث وبعض الجهود المعرفية السابقة.

أسئلة البحث:

حظي الذكاء العاطفي باهتمام كبير من قبل الباحثين في مجال العلوم الإدارية، خاصة في هذا الوقت، لأن العنصر البشري في المنظمات هو ركن أساسي ومحرك رئيسي للعمل وهدف الإدارة هو تحسين الأداء لتحقيق أهدافها. الجميع يعرف أهمية الذكاء العاطفي كمهارة.

وهو عنصر مهم يرتبط ارتباطا وثيقا بنجاح الفرد لأنه يزيد قدرته على تحسين الأداء وتحسين عملية اتخاذ القرار وتقديم وتعزيز الرضا الوظيفي والإبداع في العمل، وتحقيق الجودة الشاملة في المنظمة، بما يتماشى مع المعايير الدولية، فإن السؤال الرئيسي لهذه الدراسة يتركز حول الإجابة على السؤالين التاليين:

١- ما هي العلاقة بين أبعاد الذكاء العاطفي (الوعي بالذات، التنظيم الذاتي، المهارات الاجتماعية، والتعاطف) والأداء الوظيفي؟ للعاملين في المؤسسات التعليمية في الجامعة العراقية؟

٢- إلى أي مدى توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في الذكاء العاطفي تعزى للمتغيرات الشخصية والخصائص المهنية (العمر، الجنس، التعليم، الخبرة العملية) للعاملين في المؤسسات التعليمية الجامعية العراقية؟

فرضيات البحث: استندت هذه الدراسة على فرضيتين رئيسيتين:

الفرضية الرئيسية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للذكاء العاطفي بأبعاده الأربعة (الوعي بالذات، تنظيم الذات، المهارات الاجتماعية، التعاطف) بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية.

الفرضية الفرعية الأولى:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تعزى لُبعد الوعي بالذات بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية.

الفرضية الفرعية الثانية:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تعزى لُبعد تنظيم الذات بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تعزى لُبعد المهارات الاجتماعية بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية.

الفرضية الفرعية الرابعة:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تعزى لُبعد (التعاطف) بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات التعليمية.

الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروقات جوهرية في مستوى الذكاء العاطفي للموظفين العاملين في المؤسسات التعليمية تعزى للخصائص الشخصية المتمثلة في العمر، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية.

أهداف البحث:

- ١- تحديد ومعرفة أبعاد الذكاء العاطفي لأساتذة وموظفي الجامعة العراقية، وتوضيح علاقته بالأداء الوظيفي.
- ٢- التعرف على علاقة المتغيرات الشخصية (العمر، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية) بالذكاء العاطفي.
- ٣- معرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي بأبعاده الأربعة (الوعي بالذات، تنظيم الذات، المهارات الاجتماعية، التعاطف) والأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات التعليمية.
- ٤- تقديم مقترحات لزيادة الاهتمام بالذكاء العاطفي لدى الموظفين والأساتذة العاملين في الجامعة العراقية.

أهمية البحث:

تركز هذه الدراسة على الذكاء العاطفي للأساتذة والموظفين أثناء العمليات الوظيفية، والتي على اتصال مباشر بالموظفين. وتناولت الدراسة أهمية الذكاء العاطفي وتأثيره على أداء الفرد، بهدف النهوض بمؤسسات التعليم العالي وغيرها لرفع جودة الخدمات المقدمة في الجامعة. لذا، قامت الباحثة بقياس هذه الظواهر التي توفر تأثيرات إدارية مهمة للجانب الاجتماعي فيما يتعلق بالذكاء العاطفي. كما تقوم الباحثة بجمع البيانات من الأساتذة والموظفين لتوفير معرفة حول دور الذكاء العاطفي المرتبط بأداء الموظفين.

منهجية الدراسة:

تلعب منهجية البحث دورًا هامًا في أي بحث، وذلك لإيجاد العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة، لتوفير فهم شامل لجوانب الذكاء العاطفي، وعلاقته بأداء الموظفين. ستعتمد الدراسة على المنهج الكمي والوصفي، وقد تم تطوير استبيان لجمع البيانات. استخدمت الباحثة في هذه الدراسة أساليب عدة لجمع البيانات: المقابلات والاجتماعات مع الأساتذة المتخصصين، بالإضافة إلى الكتب والمصادر الإلكترونية وغيرها. تم تصميم استبيان وجمع البيانات من مجموعة من الأكاديميين والعاملين في المجال الوظيفي، وتم اختيار عينة. بعد ذلك، جُمعت البيانات وحُللت باستخدام برنامج SPSS لقياس علاقة الذكاء العاطفي بأداء الموظفين.

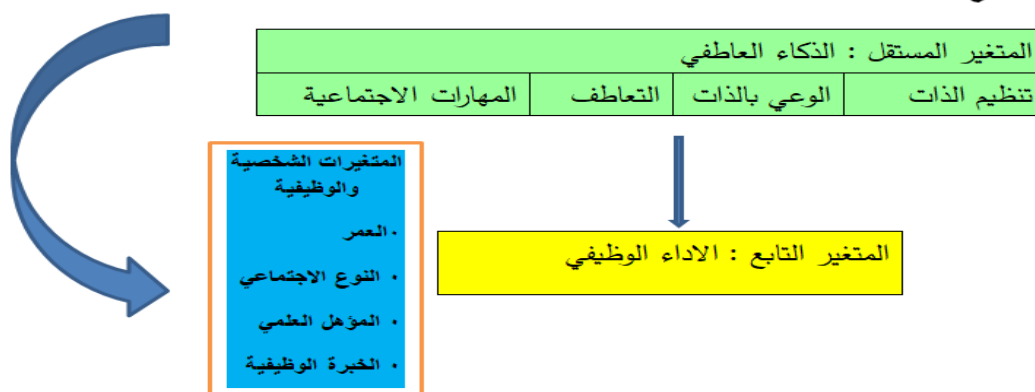
حدود الدراسة :

- ١- الحدود الموضوعية : اقتصرت الدراسة على دراسة علاقة الذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة التعليمية في الجامعة العراقية .
- ٢- الحدود المكانية :محافظة بغداد -الجامعة العراقية .

٣- الحدود الزمنية :اجريت هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية بين شهر نيسان الى شهر ايار
لعام ٢٠٢٥

نموذج الدراسة .

نموذج الدراسة .



(من اعداد الباحثة)

مصطلحات الدراسة: الذكاء العاطفي : مقدرة الشخص على إدراك أحاسيسه الخاصة وأحاسيس الآخرين، والتمييز فيما بينها واستعمال هذه المعلومات لتوجيه سلوكه وردود أفعاله (Salovey&Mayer,1990,198)

الأداء الزظيفي : التصرفات التي يشارك فيها الشخص في تحقيق أهداف المؤسسة، على أن يتم دعمها وتشجيعها من قبل الإدارة، مع التركيز على الجودة والنوعية من خلال التدريب (الحناق،٣٦،٢٠٠٥).

الجامعة العراقية : تأسست الجامعة العراقية كإحدى مؤسسات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي عام ١٩٨٩م، وهي جامعة متخصصة في تدريس الطب وطب الأسنان والهندسة والحقوق والإدارة والاقتصاد والآداب والتربية والإعلام والعلوم الإسلامية، بالإضافة إلى علوم أخرى متنوعة.

بعض الجهود المعرفية السابقة:

١- دراسة (Dabke & Deepika :214) دور الذكاء الانفعالي والشخصي والارتياح الوظيفي.

الهدف من الدراسة هو معرفة دور الذكاء الانفعالي والشخصي على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في ولاية تاميل بالهند (مؤسسة الفنون والعلوم). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، مع الاعتماد على استمارة استبيان تناولت مقاييس للذكاء الانفعالي ومقياس للرضا الوظيفي، وذلك على عينة من مجتمع البحث الأصلي بلغ عددها ٩٨ فرداً. توصلت الدراسة إلى

نتائج مهمة، منها وجود علاقة ارتباط إيجابية وكبيرة بين الذكاء الانفعالي بأبعاده المختلفة والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة.

- ٢- دراسة (Shahd et al:2015) العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفعالية التدريس. هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الانفعالي وفعالية التدريس في المحاضرات بالجامعات الماليزية (الخاصة والعامة)، مع الاعتماد على نموذج نيلسون للذكاء الانفعالي. استخدمت الدراسة استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، واختيرت عينة عشوائية من ٢٧٥ فرداً من أعضاء هيئة التدريس. استخدم المنهج الوصفي التحليلي. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها وجود علاقة ارتباط إيجابية وقوية بين الذكاء الانفعالي بأبعاده المختلفة وفعالية التدريس لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- ٣- دراسة (رقية بغدادي، سهيلة بلحبيب، ٢٠٢٢): دور الذكاء الانفعالي في جودة اتخاذ القرار.

هدفت الدراسة إلى تحديد دور الذكاء الانفعالي في جودة اتخاذ القرار لدى القيادات العليا بمؤسسة امتياز لتوزيع الكهرباء. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات في الجانب التطبيقي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي بأبعاده المختلفة (تنظيم الذات، التعاطف مع الآخرين، الدافعية، والتفويض) وجودة اتخاذ القرار لدى القياديين بالمنظمة قيد الدراسة.

- ٤- دراسة (محمد بن عابد اليوبي، غازي حسين شقرون، ٢٠٢٣) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالرضا الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي، وأيضاً تأثير أبعاد الذكاء الانفعالي (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، محفز الذات، التعاطف، التفاعل مع الآخرين) على الرضا الوظيفي. تم الاعتماد على العينة القصدية في اختيار العينة. خلصت الدراسة إلى نتائج من أبرزها: وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، و أنّ مستوى الذكاء الانفعالي والرضا الوظيفي كان متوسطاً لدى أفراد العينة.

****التعليق على الدراسات السابقة**:**

تنوعت الدراسات السابقة جغرافياً بين المحلية والإقليمية والدولية، كما اختلفت في الأبعاد الخاصة بالذكاء الانفعالي (تنظيم الذات، المهارات الاجتماعية، التفويض، إدارة الانفعالات، التعاطف، التفاعل مع الآخرين، الدافعية، الدافع الذاتي للإنجاز، محفز الذات)، وتم ربطها بمتغيرات أخرى كالرضا الوظيفي والأداء وفرق العمل، والبعض ربطها بجودة اتخاذ القرار. تنوعت عينات الدراسة بين التعليم الجامعي والتعليم المتوسط.

تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المنهج وأداة الدراسة، وتختلف في حجم العينة والأبعاد المدروسة والحدود الزمنية والمكانية. أجريت الدراسة في عام ٢٠٢٥ في الجامعة العراقية، وركزت على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي، لإبراز أهمية التعامل بمراعاة مشاعر الآخرين وإحساسهم، والاهتمام بالذات لتحقيق أعلى أداء وظيفي في هذه المؤسسة. الاطار النظري للدراسة

مفهوم الذكاء العاطفي: يساهم الذكاء العاطفي بدور هام في تحقيق التميز والأداء في العمل، لذا ينبغي العناية به من قبل الجميع في مواجهة التحديات والأعمال التنافسية. تعددت تعريفات الذكاء العاطفي، فعرفه سالوني ومايلر بأنه: قدرة الفرد على تمييز مشاعره وانفعالاته الذاتية ومشاعر الآخرين وانفعالاتهم، والقدرة على التمييز بينهم، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه سلوكه وانفعالاته (Salovey & Mayer, 1999, P:189)

أما جولمان فقد عرفه بأنه: مجموعة المهارات العاطفية التي يتمتع بها الفرد، واللازمة للنجاح في التفاعلات المهنية في مختلف مواقف الحياة. (goleman, 1998: p271) بينما عرفه عبد الغفار بأنه: قدرة الفرد على التعرف على الانفعالات لديه ولدى الآخرين وتحديدتها، والقدرة على إظهار الاستجابات المناسبة تجاه المؤثرات البيئية (عبد الغفار، ٢٠٢٣: ص 138)

ويرى عوجة أن الذكاء العاطفي يشمل معرفة مشاعر الفرد واستخدام تلك المشاعر في اتخاذ قرارات جديدة في الحياة، أي القدرة على التعامل مع حالات القلق أو الضيق والسيطرة عليها وضبط الانفعالات (عوجة، ٢٠٠٢، ص ٢٤٠) أبعاد الذكاء العاطفي.

يختلف الباحثون حول مكونات وأبعاد الذكاء العاطفي، بفروقات طفيفة، فالبعض يسميها قدرات، والبعض الآخر يسميها مكونات، بينما استخدم آخرون مصطلح أبعاد. على الرغم من اختلاف المسميات، فإنهم يتفقون على النقاط الأساسية، وسنتناول بعضها بإيجاز:

١- الوعي بالذات: المقصود به مدى إدراك الفرد لعواطفه ووعيه بذاته وإدراكه لمشاعره لحظة حدوثها، وهو أساس الثقة بالنفس، وهو الأساس الذي يبنى عليه الفرد قراراته.

٢- المهارات الاجتماعية: وتعني تكوين العلاقات وال صداقات مع الآخرين وإدارتها بمهارة واقتدار، والقدرة على التفاوض مع الآخرين في جميع جوانب الحياة، وحل المشكلات بعقلانية وتجاوز الأزمات.

٣- تنظيم الذات: وهو إدارة الانفعالات والعواطف الكامنة لدى أي إنسان بداخله بطريقة جيدة وفعالة تساعد وتحفز، والحيلولة دون أن تكون عائقاً له، ومدى قدرته على تأجيل إشباع الحاجات إلى وقت محدد ومناسب.

٤- التعاطف: يشير إلى قدرة الفرد على إدراك مشاعر وأحاسيس الآخرين، حتى وإن كانت داخلية. (بيجاد سلامة، ٢٠١٥، ص ٥٤-٥٥).

ابعاد الذكاء العاطفي .

يختلف الباحثين حول مكونات وابعاد الذكاء العاطفي وبدرجات بسيطة تكاد لا تذكر ، فالبعض يطلق عليها قدرات والبعض الآخر يطلق عليها مكونات بينما جاء الآخرون بمصطلح ابعاد وبالرغم من اختلاف المسميات الا انهم يجمعون على النقاط الرئيسية ويتفقون عليها وسنتطرق بشيء من الإيجاز للبعض منها:

١- الوعي بالذات : والمقصود بها مدى ادراك الفرد لعواطفه ووعيه بذاته وإدراكه لمشاعره حال حدوثها وهو اساس ثقته بنفسه وهو الأساس الذي يبنى عليه الفرد قراراته

٢- المهارات الاجتماعية: ويقصد بها تكوين العلاقات الصداقات مع الآخرين وإدارتها بكل مهاره والافتقار ، والقدرة على التفاوض مع الآخرين في كافة نواحي الحياه وحل المشاكل بعقلانية وتخطي الازمات .

٣- تنظيم الذات : وهي اداره الانفعالات والعواطف الكامنه لذا اي انسان بداخله بشكل جيد وفعال يساعده ويحفزه والحيولة دون ان تكون عائق لديه ومدى مقدرته على تأجيل اشباع الحاجات الى توقيت معين ومناسب

٤- التعاطف : ويشير الى مقدره الفرد على ادراك مشاعر واحاسيس حتى وان كانت داخلية . (بيجاد سلامة، ٢٠١٥، ص ٥٤-٥٥).

مفهوم الاداء الوظيفي :

يأخذ الأداء حيزاً كبيراً من اهتمام الباحثين والعلماء والكتّاب، لكونه النقطة المشتركة والأساسية لوجود المؤسسات واستمرارها. وقد اختلفت تعريفاته تبعاً للزاوية التي ينظر إليها كل منهم للأداء، ومنها على سبيل المثال:

"إظهار لقدرة المؤسسات وقابليتها على بلوغ أهدافها (Eccles, 1991: p131)

"قدرة الشخص على تحقيق أهداف المؤسسة، من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، بأسلوب كفء وفعال (daft. R. L. wjersema. 1992: p212)

"سلوك وظيفي هادف، لا يظهر نتيجته من القوى الذاتية فقط، بل هو نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى المحيطة به" (هلال، ١٩٩٩، ص ١٩)

عناصر الأداء الوظيفي:

يتشكل الأداء الوظيفي من ثلاثة عناصر أساسية:

١- الموظف: وما يمتلكه من علم، قدرات، مهارات، قيم، توجهات ودوافع.

٢- الوظيفة: وما تتميز به من شروط وتحديات ومهام ومسؤوليات، وما تمنحه من فرص.

٣- للتقدم، الترقيات والمكافآت.

٤- الموقف: وهو ما تتسم به البيئة التنظيمية والتي تشمل بيئة العمل، الإشراف، الأنظمة الإدارية، والهيكل التنظيمي (المحاسبة، ٢٠١٣، ص ١٠٥).

أنواع الأداء:

هنالك أنواع متعددة للأداء منها: (ربي ربوز، ٢٠١٧، ص ٣٩)

١- أداء المهام:

ويُقصد بها أداء السلوكيات التي تسهم في إنجاز العمليات الجوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات، والبيع وجرد المخزون، وإدارة التابعين وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة.

٢- الأداء الظرفي:

يعبر الأداء الظرفي أو الموقف عن كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه سلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة والمناخ التنظيمي.

٣- الأداء المعاكس أو المجابه:

ويعبر عنه أحياناً بالسلوك التصادمي أو المجابه وهو مختلف عن النوعين السابقين حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل لا يشمل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب وإنما يشمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الانتقام.

الجزء الثالث: عرض وتحليل البيانات الأولية للدراسة

يتناول هذا الجزء تحليل بيانات الدراسة التي تم استيفائها من خلال أداة الدراسة "الاستبانة" حول موضوع "أثر الذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في الجامعة العراقية ولتتم تحقيق أهداف هذه الدراسة، قامت الباحثة بإعداد استبانة ضمت مجموعة من الأسئلة والتي تم تفرغها وتحليلها إحصائياً واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية (spss)، وذلك للتوصل إلى النتائج المطلوبة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الجامعة العراقية وأجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية بلغ قوامها (٦٢) مفردة، وزعت الاستبانة عليهم وتم تجميع (٦٢) استمارة وقد منها (٢) استمارات أي بنسبة (98%) من إجمال الاستبيانات الموزعة اشتمل الاستبيان على جزأين: الجزء الأول: البيانات الديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية)

الجزء الثاني: البيانات المتعلقة بالذكاء العاطفي وتمثلت في أربعة أبعاد هي: (الوعي بالذات - تنظيم الذات - المهارات الاجتماعية - التعاطف) حيث تم صياغة الجزء الثاني بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة.

أساليب التحليل الإحصائي:

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- حساب التكرارات والنسب المئوية للبيانات الأولية لعينة الدراسة.
- ٢- الرسم البياني لتوضيح النسب المئوية للخصائص الشخصية لعينة الدراسة.
- ٣- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- ٤- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أدوات الدراسة.
- ٥- تطبيق اختبار تحليلي التباين الأحادي (anova) للتحقيق من الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات الاستجابات عينة الدراسة.
- ٦- معامل الارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي والعلاقة بين متغيرات الدراسة.
- ٧- الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لقياس أثر كل بعد من أبعاد الدراسة على المتغير التابع لهذه الدراسة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري.

للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة والمحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في طرق البحث والعلوم الإدارية، وتم الأخذ بجميع التوجيهات والمقترحات بالخصوص ومنها إعادة صياغة بعض الفقرات بما يخدم فرضيات الدراسة.

صدق التكوين:

من خلال معامل ارتباط بيرسون تم التأكد من صدق المقياس المستخدم في الدراسة وذلك لأن المقياس من أفضل الأساليب الإحصائية لقياس مدى ارتباط الفقرات محاور الدراسة.

والجدول التالي يبين أهم النتائج التي تم التوصل إليها حيث نلاحظ من الجدول أن جميع قيم معاملات الارتباط كانت موجبة وقوية الأمر الذي يؤكد ترابط وانسجام كل الفقرات الموجودة في المقياس.

جدول رقم (١) معامل ارتباط بيرسون الاستبيان

المحور	الوعي بالذات	إدارة الذات	المهارات الاجتماعية	التعاطف	الأداء الوظيفي
الوعي بالذات	1	0.898	0.939	0.847	0.896
تنظيم الذات	0.898	1	0.913	0.935	0.914
المهارات الاجتماعية	0.939	0.913	1	0.859	0.957

التعاطف	0.947	0.935	0.859	1	0.858
الأداء الوظيفي	0.896	0.914	0.957	0.858	1

ثبات إداة الدراسة :

بعد التأكد من سلامة وصحة الاستبانة تم توزيعها والتي تضمنت مجموعة من الأسئلة تقيس متغيرات

الدراسة بشكل موضوعي لجمع بيانات موثوقة، حيث اشتملت على أسئلة حول المتغيرات الشخصية

والوظيفية، وأبعاد الذكاء العاطفي كمتغير مستقل (بعد الوعي بالذات، تنظيم الذات، المهارات الاجتماعية، التعاطف) والأداء الوظيفي كمتغير تابع، كذلك تم جمع البيانات وإجراء تحليل إحصائي لهذا الاستبيان من خلال اختبار معامل ألفا كرونباخ وذلك لتحديد معامل الثبات والمصدقية للاستبانة، والجدول أدناه يوضح أهم نتائج التحليل كما نلاحظ أن جميع القيم كانت عالية وبشكل عام بلغت قيمته (0.976) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عال القيمة مما يعزز ثقة البيانات التي تم جمعها بواسطة هذه الاستبانة.

الجدول (2) معامل الثبات والمصدقية ألفا كرونباخ.

محاور الدراسة	معامل ألفا كرونباخ
الوعي بالذات	0.972
تنظيم الذات	0.968
المهارات الاجتماعية	0.970
التعاطف	0.976
الأداء الوظيفي	0.973
ككل	0.979

الجدول (٣) التكرارات والنسب المئوية حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	العدد	النسبة المئوية %
العمر	٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٦ ٤٣%
	٣٥ إلى أقل من 50 سنة	٢٠ ٣٣%
	50 سنة فما فوق	14 ٢٣%
النوع	ذكر	26 44%
	أنثى	34 56%
المؤهل	بكالوريوس	١٣ ٢١%
	ماجستير	٢٢ ٣٦%

العلمي	دكتوراه	٢٥	٤١%
		٦	١١%
الخبرة الوظيفية	أقل من 10 سنوات	٦	١١%
	من 10 إلى 20 سنة	١٥	٢٥%
	من 20 إلى 30 سنة	١٤	٢٣%
	من 30 إلى 40 سنة	٢٥	٤١%

من خلال البيانات الواردة بالجدول أعلاه والخاص بالمتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة نلاحظ التالي :

. العمر : أن أغلبية أفراد العينة من أعمارهم من (25 سنة إلى أقل من 35 سنة) ونسبة (٤٣%) يليها ما نسبته (٣٣%) للأعمار من (35 سنة إلى أقل من 45 سنة) وأن (٢٣%) من المبحوثين أعمارهم من (50 سنة فما إي أن مانسبته 76 % من مجموعة عينة الدراسة هي من ضمن الفئات السنية في مرحلة الشباب مما يعطى دلالة إيجابية لفهمهم لمثل هذه المواضيع الحديثة والإجابة عن فقرات الاستبيان بكل شفافية ووضوح وبمهنية عالية.

. الجنس : أن معظم أفراد العينة هم من الإناث حيث بلغت نسبتهم 56% (في حين أن 44%) وهي أقل بقليل كانوا ذكوراً وهو مؤشر إيجابي على تنوع عينة الدراسة وعدم إقتصاره على نوع واحد .

. المؤهل العلمي : لقد سجل حملة البكالوريوس (مانسبته ٢١%) وسجل حملة الماجستير مانسبته ٣٦% وما نسبته (٤١%) من حملة الدكتوراه دكتوراه، وهو مؤشر إيجابي للدراسة لأن اغلب المبحوثين يتمتعون بمؤهلات علمية جيدة مما يضفي نوع من الثقة والمصادقية للنتائج .

. الخبرة الوظيفية : أن معظم المشاركين في الدراسة لديهم خبرة وظيفية (وقد سجلوا ما نسبته ١١% يليها (٢٥%) ممن لديهم خبرة من (10 إلى 20 سنة) ثم ما نسبته (٢٣%) لأصحاب الخبرة من (٢٠ إلى 30 سنة) ومن (٣٠ إلى 40) سنة يمتلكون خبرة وظيفية اي مانسبته ٤١% .

ثانياً: تحليل فرضيات الدراسة : الفرضية الرئيسية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي يُعزى لإبعاد الذكاء العاطفي (الوعي بالذات، تنظيم الذات، المهارات الاجتماعية، التعاطف) .

الفرضية الفرعية الأولى :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي يُعزى لُبُعد (الوعي بالذات) لإختبار الفرضية الفرعية الأولى تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمفردات عينة الدراسة في الجدول (٤) .

الجدول : (٤) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة حول الذكاء العاطفي وفقاً لُبُعد (الوعي بالذات) .

الترتيب	الدرجة	الانحراف	المتوسط	العبارات
---------	--------	----------	---------	----------

		المعياري	الحسابي	
3	مرتفعة	0.5479	0.5962	1 أمتك الوعي التام بما أشعر به من عواطف وأستطيع التعبير عنها ووصفها بكل دقة
3	مرتفعة	0.6203	0.5974	2 أعلم مالدي من نقاط قوة وجوانب ضعف في شخصيتي
1	مرتفعة	0.5097	2.7768	3 ثقتي بنفسي عالية مما يمكنني من تحديد اتجاهاتي بدقة.
2	مرتفعة	0.5971	2.6121	4 أستفيد من أخطاء الماضي وأتعلم من تجاربي السابقة.
4	مرتفعة	0.6011	2.4316	5 أتعلم النقد من زملائي وأخذة على محمل الجد
	مرتفعة	0.5971	2.5982	العام

من الجدول السابق يتضح بأن العبارة الثالثة "ثقتي بنفسي عالية مما يمكنني من تحديد اتجاهاتي بدقة"، قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7768) وبدرجة مرتفعة حيث أنها تتراوح بين (2.34 - 3) وانحراف معياري (0.5097) وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي أعلى من متوسط درجة الإجابة الحيدية (2) فإن ذلك يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على أنهم يثقون بأنفسهم عالية مما يمكنهم من تحديد اتجاهاتهم بدقة.

بينما العبارة الخامسة "أتعلم النقد من زملائي وأخذة على محمل الجد" قد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.4316) وانحراف معياري (0.6011)، وبما أن قيمة المتوسط الحسابي أعلى من (2) فإن ذلك يدل على موافقة أفراد العينة على تقبلهم النقد من زملائهم وأخذة على محمل الجد .

وبشكل عام تبين أن المتوسط الحسابي لكل عبارة من العبارات أعلى من (2) مما يدل على موافقة أفراد العينة على محتوى المحور الأول ككل والذي يخص بُعد الوعي بالذات.

الفرضية الفرعية الثانية :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تعزى لبُعد تنظيم الذات بالأداء

الجدول: (٥) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة حول الذكاء العاطفي وفقاً لبُعد (تنظيم الذات).

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
2	مرتفعة	0.5807	2.5288	1 قادر على التحكم في تصرفاتي وانفعالاتي عند حدوث إي مشكلة.
4	مرتفعة	0.6736	2.3462	2 أخفي ما أشعر به من أنزعاج أمام الآخرين .

3	اسيطر وأضبط نفسي تماما بحيث لا أثور أمام الآخرين .	2.5010	0.6510	مرتفعة	3
4	أبحث عن الزوايا الإيجابية دائما في إي مشكلة	2.6121	0.5967	مرتفعة	1
5	أمتلك ثقافة الاعتذار لو أخطأت في تقديري لبعض الزملاء او المواقف التي تعترضني .	2.6131	0.5927	مرتفعة	1
العام		2.5199	0.6278	مرتفعة	

من الجدول السابق يتضح بأن العبارة الرابعة "أبحث عن الزوايا الإيجابية دائماً في أي مشكلة" والخامسة "أمتلك ثقافة الاعتذار أو أخطأت في تقديري لبعض الزملاء أو المواقف التي تعترضني" قد جاءتا في المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي (2.6121)، وانحراف معياري (0.5967) ، مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على محتوى هذه الفقرة. بينما حصلت العبارة الثانية "أخفى ما أشعر به من ازعاج أمام الآخرين" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.3462) وانحراف معياري (0.6736) وحيث أن قيمة المتوسط الحسابي أعلى من (2) مما يعني موافقة أفراد العينة على أنهم يخفون ما يشعرون به من ازعاج أمام الآخرين .

وبصفة عامة يتضح أن قيمة المتوسط لكل عبارة من العبارات لهذا المحور أكبر من (2) وهذا يعني أن أفراد العينة موافقون على محتوى هذا المحور .

الفرضية الفرعية الثالثة :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي يُعزى لبُعد (المهارات الاجتماعية) لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمفردات عينة الدراسة في الجدول (٦) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة حول الذكاء العاطفي وفقاً لبُعد (المهارات الاجتماعية).

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1	مرتفعة	0.3975	2.8166	أتعامل بلباقة وكياسة مع زملائي.
2	مرتفعة	0.5983	2.5842	قدرتي عل التفاعل مع مشاعر الآخرين جيدة.
3	مرتفعة	0.5804	2.5011	اميز مشاعر الآخرين سواء كانت سعيدة أم حزينة .
4	مرتفعة	0.6736	2.3572	أتمتع بمزاج عالي وهدوء تام حتى لو تمت مضايقتي بالأسئلة المتعددة
5	مرتفعة	0.4648	2.6932	أحتفظ بمحبة الآخرين واحترامهم حتى

				وأن أختلفنا في الآراء .
العام	2.5904	0.5653	مرتفعة	

من الجدول السابق يتضح بأن العبارة الأولى "أتعامل بلباقة وكياسة مع زملائي" قد احتلت المرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (2.8166) (وانحراف معياري) (0.3975) وبما أن قيمة المتوسط الحسابي أعلى من (2) فإن ذلك يدل على موافقة المبحوثين على محتوى هذه العبارة، بينما الفقرة الرابعة "أتمتع بمزاج عالي وهذوء تام حتى لو تمت مضايقتي بالأسئلة المتعددة"، قد جاءت في المرتبة الخامسة والأخيرة ولقد تحصلت على متوسط حسابي مقداره (2.3572) وبدرجة مرتفعة وانحراف معياري مقداره (0.6736) نلاحظ من خلال قيمة المتوسط الحسابي موافقة أفراد العينة على أنهم يتمتعون بمزاج عالي وهذوء تام حتى لو تمت مضايقتهم بالأسئلة المتعددة.

بشكل عام يتضح أن المتوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات محور المهارات الاجتماعية أعلى من (2) وهذا يعني موافقة أفراد العينة الدراسة على محتوى جميع العبارات .

الفرضية الفرعية الرابعة :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي يُعزى لبُعد (التعاطف) لإختبار الفرضية الفرعية الرابعة تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمفردات عينة الدراسة في الجدول (٧) .

الجدول: (٧) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة حول الذكاء العاطفي وفقاً لبُعد (التعاطف)

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
1 قدرتي عالية على فهم سلوك زملائي وقراءة ما في وجوههم من تعابير .	0.4316	0.6666	مرتفعة	4
2 أصغي بشكل جيد لمشاكل زملائي وأتعاطف معهم للوصول إلى حلول بشأنها .	2.5933	0.5602	مرتفعة	1
3 أشعر بكل ما يشعر به زملائي من انفعالات ومشاعر غير معلنة لا يبوحون بها .	2.3740	0.7018	مرتفعة	5
4 لذي أحساس عالي وتعاطف كبير مع مشاعر زملائي سواء كانت إيجابية أو سلبية .	2.4622	0.6373	مرتفعة	2
5 أميز مشاعر وانفعالات زملائي من نبرة أصواتهم	2.4334	0.7198	مرتفعة	3
العام	2.0589	0.6570	مرتفعة	

من الجدول السابق يتضح بأن العبارة الثانية "أصغى بشكل جيد لمشاكل زملائي وأتعاطف معهم للوصول إلى حلول بشأنها" قد جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5933) وبدرجة مرتفعة وانحراف معياري (0.5602) وبما أن قيمة المتوسط الحسابي أعلى من (2) فإن ذلك يدل على موافقة أفراد العينة الدراسة على محتوى هذه العبارة، بينما العبارة الثالثة "أشعر بكل ما يشعر به زملائي من انفعالات ومشاعر غير معلنة (لا يبوحون بها) قد احتلت المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.3740) وبدرجة مرتفعة، وانحراف معياري (0.7018) ويتضح أن أفراد العينة موافقون على أنهم يشعرون بكل ما يشعر به زملائهم من انفعالات ومشاعر غير معلنة لا

الجدول: (8) الإحصاءات الوصفية لآراء عينة الدراسة وفقاً لإبعاد الذكاء العاطفي ككل.

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الترتيب
الوعي بالذات	2.5982	0.5971	1	مرتفع
تنظيم الذات	2.5199	0.6288	3	مرتفع
المهارات الاجتماعية	2.5904	0.5653	2	مرتفع
التعاطف	2.0589	0.6570	4	مرتفع
الذكاء العاطفي ككل	2.4418	0.61205		مرتفع

لوحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق ارتفاع المتوسطات الحسابية للذكاء العاطفي وأبعاده عن المتوسط الفعلي (2) حيث احتل بُعد الوعي بالذات المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.5982) وانحراف معياري (0.5971) وبدرجة مرتفعة، وجاء بُعد المهارات الاجتماعية ثانياً وبمتوسط حسابي (2.5904) وانحراف معياري (0.5653)، بين ماحل بُعد تنظيم الذات ثالثاً وبمتوسط حسابي

(2.5199) وانحراف معياري (0.6288)، وجاء بُعد التعاطف في المرتبة الرابعة والأخيرة حيث سجل أقل متوسط حسابي بين الأبعاد والذي بلغ (2.0589) وانحراف معياري (0.6570) وبدرجة مرتفعة كذلك، وبلغ المتوسط العام لبُعد الذكاء العاطفي ككل (2.4418)، وبانحراف معياري (0.61205) وبدرجة مرتفعة، مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع فقرات محاور الأبعاد، وهذا يفسر تمتع الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية بمهارات الذكاء العاطفي وخاصة (الوعي بالذات، المهارات الاجتماعية) وبصورة كبيرة.

الجدول : (9) أثر كل بُعد من أبعاد الذكاء العاطفي على أداء العاملين.

أبعاد الذكاء العاطفي	معامل التحديد (R2)	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig	الإحصائية
الوعي بالذات	0.814	287.6	0.000	

تنظيم الذات	0.835	353.6	0.000
المهارات الاجتماعية	0.925	733.5	0.000
التعاطف	0.746	196.7	0.000

من خلال البيانات الواردة بالجدول السابق نجد أن قيمة (F) المحسوبة لبُعد الوعي بالذات قد بلغت (286.6) بمستوى دلالة إحصائية (Sig= 0.000) مما يدل على وجود علاقة واثرة للوعي بالذات على أداء الموظفين والعاملين في الجامعة ولقد أشارت قيمة معامل التحديد إلى ($R^2 = 0.814$) أي أن متغير الوعي بالذات قد فسر ما نسبته (81.4%) من التغير الحاصل في أداء العاملين بالجامعة العراقية وأن النسبة المتبقية وهي (19.7%) ترجع إلى عوامل ومتغيرات أخرى، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد الوعي بالذات) على أداء العاملين الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية

كما أوردت بيانات الجدول أن قيمة (F) المحسوبة لبُعد تنظيم الذات قد بلغت (353.6) بمستوى دلالة إحصائية (Sig= 0.000) مما يدل على أن تنظيم الذات يؤثر على أداء العاملين بالهيئة اللببية للبحث العلمي. وتشير قيمة معامل التحديد بنسبة (84.5%) أي ان متغير تنظيم الذات يفسر مانسبته 84 % وأن النسبة

الباقية (16.4%) ترجع إلى عوامل أخرى، الأمر الذي يقودنا إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبُعد تنظيم الذات) وأداء العاملين الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية (بينما أظهرت بيانات الجدول أيضاً أن قيمة (F) المحسوبة لبعد المهارات الاجتماعية قد بلغ (733.5) بمستوى دلالة إحصائية (Sig= 0.000) مما يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات الاجتماعية على أداء العاملين الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية ، ونجد أن قيمة معامل التحديد قد بلغت (0.925) مما يفسر أن متغير المهارات الاجتماعية قد فسر ما نسبته (91.5%) من التغيرات الحاصلة في الأداء الوظيفي وأن النسبة المتبقية (8.5%) ترجع إلى عوامل ومتغيرات أخرى، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه "هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لبُعد المهارات الاجتماعية على أداء الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية

كما أظهرت بيانات الجدول أيضاً أن قيمة (F) المحسوبة لبعد التعاطف قد بلغ (196.7) بمستوى دلالة

إحصائية (Sig= 0.000) مما يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للتعاطف على أداء العاملين الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية ، ونجد أن قيمة معامل التحديد بلغت (0.746) مما يدل على أن متغير التعاطف قد أثر بنسبة (73.6%) وأن النسبة المتبقية (26.4%) ترجع إلى عوامل ومتغيرات أخرى، وبالتالي قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي

تتص على أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية لبعد التعاطف على أداء الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروقات جوهرية لمستوى الذكاء العاطفي لموظفي الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية تُعزى للخصائص الشخصية والتمثلة في (العمر . النوع الاجتماعي . المؤهل العلمي . الخبرة الوظيفية).

لإختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم إحتساب اختبار التباين الأحادي للذكاء العاطفي حول المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة (العمر، النوع، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية) كما في الجدول رقم

الجدول : (١٠) نتائج اختبار التباين الأحادي للذكاء العاطفي حول المتغيرات الشخصية

والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	قيمة f	مستوى الدلالة الإحصائية
العمر	1.315	0.277
النوع الاجتماعي	1.199	0.277
المؤهل العلمي	0.494	0.740
الخبرة الوظيفية	9.399	0.006

فمن خلال البيانات الواردة بالجدول السابق يتضح لنا في متغير العمر إن قيمة (F) بلغت (1.315) بمستوى دلالة إحصائية (Sig= 0.277) وهي بدورها أعلى من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لموظفي الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية تعزى لمتغير العمر، كذلك بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي نجد أن قيمة (F) المحسوبة (1.199) بمستوى دلالة إحصائية

(Sig= 0.277) وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يفسر أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لموظفي الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.494) بمستوى دلالة إحصائية (0.740) (Sig= وهي أكبر

من مستوى المعنوية (0.05) وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لموظفي الاساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

بينما لمتغير الخبرة الوظيفية بلغت قيمة ((F)) (9.399) بمستوى دلالة إحصائية (0.006) (Sig=) والتي بدورها أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكاء

العاطفي لموظفي الهيئة الليبية للبحث العلمي تُعزى لمتغير الخبرة الوظيفية، وبالتالي قبول الفرضية الرئيسية الثانية جزئياً والتي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية للذكاء العاطفي تُعزى

للمتغيرات الشخصية للأساتذة والموظفين العاملين في الجامعة العراقية " أي أن قبول الفرضية في متغير الخبرة الوظيفية بينما الرفض في متغيرات العمر، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي .

أظهرت نتائج الاحصائي الاتي:

قبول الفريضة الرئيسية الاولى والتي مفادها "هناك علاقة ذات دلالة احصائية للذكاء العاطفي بأبعاده الاربعة (الوعي بالذات ،تنظيم الذات -المهارات الاجتماعية -التعاطف)في الاداء الوظيفي للعاملين بالهيئة الليبية للبحث العلمي واستنادا على ذلك تم قبول الفرضيات الاربعة الفرعية :

- ١- قبول الفريضة الفرعية الاولى والتي تنص على انه "هناك علاقة ذات دلالة احصائية لبعد (الوعي بالذات) على اداء العاملين بالهيئة الليبية للبحث العلمي ."
 - ٢- قبول الفريضة الفرعية الثانية والتي تنص على انه " هناك علاقة ذات دلالة احصائية لبعد (تنظيم الذات) على اداء العاملين بالهيئة الليبية للبحث العلمي."
 - ٣- قبول الفريضة الفرعية الثالثة والتي تنص على انه " هناك علاقة ذات دلالة احصائية لبعد (المهارات الاجتماعية) على اداء العاملين الليبية للبحث العلمي ."
 - ٤- قبول الفريضة الرئيسية الثانية جزئياً والتي تنص على انه " يوجد فروق ذات دلالة احصائية للذكاء العاطفي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية لموظفي الهيئة الليبية للبحث العلمي "اي ان قبول الفريضة في متغير الخبرة الوظيفية بينما جاءت بالرفض في المتغيرات الاخرى (المتغيرات العمر ،النوع الاجتماعي ،المؤهل العلمي)
 - ٥- هناك علاقة طردية قوية بين الذكاء العاطفي بأبعاده الاربعة(الوعي بالذات وتنظيم الذات والمهارات الاجتماعية والتعاطف)والاداء الوظيفي العاملين بالهيئة الليبية للبحث العلمي .
- . التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة التي تم التوصل اليها توصي الباحثة بالاتي :

- ١- العمل على تشجيع وحث الموظفين بالمؤسسة على ابراز ذكائهم العاطفي لخدمة المؤسسة التي ينتمي اليها.

- ٢- العمل على توفير بيئة عمل مناسبة تساهم في تعزيز الذكاء العاطفي ، كتخفيف مصادر ضغوط العمل، وزيادة اوقات الراحة للموظفين .
 - ٣- اجراء مؤتمرات وندوات عملية ورش عمل في مجال الذكاء العاطفي بالتعاون مع مراكز متخصصة وبعض المؤسسات الحكومية بالدولة.
 - ٤- التوعية من قبل الادارة العليا بالهيئة للعاملين لاهمية الجوانب السلوكية وبالاخص الذكاء العاطفي في تنمية مهاراتهم وزيادة انتاجيتهم وجودة الخدمات المقدمة من قبلهم لرواد الهيئة .
- المقترحات البحثية :
- توصي الباحثة بأجراء دراسات اخرى تتناول الذكاء العاطفي في المؤسسات حكومية اخرى بالدولة كالجامعات والمراكز البحثية ، لاغناء المكتبات بمثل هذا النوع من الدراسات المهمة .
- المصادر والمراجع :**
- ١- ربي ربوز ، اثر الذكاء العاطفي في الاداء الوظيفي للمدراء في الشركة السورية للاتصالات رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الافتراضية السورية ، دمشق ٢٠١٧ ف
 - ٢- راضية عبد السلام العامري ، ابو القاسم علي الشعواني ، الذكاء العاطفي واثره على اداء القيادات الادارية بجامعة غريان ٢٠١٨
 - ٣- الخناق ، سناء مظاهر الاداء الاستراتيجي والميزة التنافسية ، منشورات الملتي العلمي الدولي ، الاداء المتميز للمنظمات والحكومات كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية جامعة ورقلة الجزائر ٢٠٠٥ .
 - ٤- عبد الغفار انور ، الذكاء الوجداني وادارة الذات وعلاقتها بالتعلم الموجه لذا طلاب الدراسات العليا مجلة كلية التربية جامعة المنصورة العدد ٥٣ الجزء الثاني ٢٠٠٣ .
 - ٥- عوجة عبد العال الذكاء العاطفي وعلاقته بكل من الذكاء المعرفي والتحصيل الدراسي والتوافق النفسي لذا طلاب الجامعات مجلة كلية التربية بالاسكندرية المجلد الثالث عشر العدد (١) ٢٠٠٢
 - ٦- هلال محمد، مهارات التفكير الابداعي كيف تكون مبدعا ، مركز تطوير الاداء والتنمية جمهورية مصر العربية ١٩٩٩ .
 - ٧- ابراهيم محمد المحاسنة ، ادارة وتقييم الاداء الوظيفي ، منشورات دار جرير ، عمان الاردن ٢٠١٣ .
 - ٨- بيجاد سلامة كيف توظف الذكاء منشورات دار كنوز القاهرة كصر الطبعة الاولى ٢٠١٥ ف
 - ٩- تقرير الهيئة الليبية للبحث العلمي والصادر في ٢٠٢٤ ف بخصوص رؤية ورسالة واهداف الهيئة واليات تنفيذها .

المراجع الاجنبية :

1-eccles, Robert g, "the performance mant mani – festo Harvard business review1991.

2-daft ,r,l,organization ; they and desing 4th ed west publishin co u s a ,a1992.

3 -Goleman,D 1998, "Working with EmotionalIntelligence.Publisher Bantam books.

٥. Mayer, J. D., & Salovey , P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence (pp. 3-31). New York: Basic Books.