تأثير التوافق المهني
في الذكاء العاطفي
The effect of Vocational Adjustment in emotional intelligence

بحث تحليلي لآراء عينة من الاطباء العاملين في مستشفيات دائرة مدينة الطب

مشتاق طالب نوري

Mushtaq Talib Nouri

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد

mushtaqtalib8150@gmail.com

أ.م.د. سلمى حتيتة رحيمة

Dr. Salma Hatyta Raheemah

كلية الادارة والاقتصاد/ جامعة بغداد

الكلمات الدالة:

التوافق المهني ، الذكاء العاطفي، مستشفيات دائرة مدينة الطب

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى بيان تأثير التوافق المهني في الذكاء العاطفي لعينة البحث المتمثلة بالأطباء العاملين في مستشفيات دائرة مدينة الطب والبالغ عددهم (٢٢١) طبيبا يمثلون عينة البحث من مجموع المجتمع البالغ عددهم (٥٢١) طبيبا موزعين على اربع مستشفيات (م. الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية/ م. بغداد التعليمي/ م.الحروق التخصصي/ م. الجهاز الهضمي والكبد التعليمي) لتمثل مجتمع البحث، ولتحقيق ذلك تم تبني متغيرين بأبعاد فرعية لكل منهم، فقد جرى قياس المتغير المستقل التوافق المهني بأربعة ابعاد فرعية وهي (طبيعة العمل، بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المشرف)، وقيس متغير الذكاء العاطفي بأربعة ابعاد فرعية وهي (الوعي الذاتي العاطفي، التعبير العاطفي، الوعي العاطفي للآخرين، التفكير العاطفي).

وعلى ضوء ذلك تم بناء مخطط افتراضي يُوضح علاقة التأثير بين المتغيرات المعنية بالبحث واشتقت منه مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية، ومن اجل تحقيق هدف البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فرضياته والتأكد من صحتها، اعتمد الباحث الاستبيان كأداة رئيسة لاكتسابها الصدق البنائي الاستكشافي لغرض جمع البيانات والمعلومات والتي تضمنت (٣٢) فقرة مدعمة بالأسئلة المهيكلة لعينة البحث كأداة مساعدة لجمع البيانات والمعلومات.

ولأجل معالجة البيانات والمعلومات استخدم العديد من الأساليب المعنوية منها (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، معامل الارتباط بيرسون)، واستخرجت النتائج باستخدام البرنامج الحاسوبي(SPSS V.25) وبرنامج التحليل الإحصائي(Amos V.25) واستعمل طريقة (Stepwise) لمعرفة التأثير بين المتغيرات.

وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ولعل اهمها وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين التوافق المهني في الذكاء العاطفي لعينة البحث واختتم البحث بعدد من التوصيات والمقترحات لدراسات مستقبلية لاحقة.

المقدمة

يعد القطاع الصحي من القطاعات الحيوية المهمة الذى يشهد محاولات جادة لتطويره وتحديثه بهدف تقديم خدمات صحية عالية الجودة للمواطنين من كافة الشرائح، والذي يعاني من عدة معوقات تؤثر سلبا على أداء الملاكات الطبية، مما يتطلب الوقوف على اهم ما تعانيه المؤسسات الصحية من ضغوط مهنية وصعوبات ناجمة عن عدة أسباب فقد كشفت جائحة كورونا (Covid-١٩) عن العديد من نقاط الضعف التي تعاني منها المؤسسات الصحية وخصوصا في البيئة العراقية.

لذا انصب محور اهتمام الباحثين في مجال العلوم السلوكية والإدارية على البحث عن آليات وعوامل يمكن أن تسهم في تعزيز الذكاء العاطفي الذي يعد اليوم من ابرز المفاهيم المتداولة في المؤسسات الصحية كونهُ يختص بمحاكات العواطف وتنظيمها سواء كانت في الذات أو الآخرين، لذا يمكن تحقيق الذكاء العاطفي عبر الاستفادة من اهم المتغيرات السلوكية ومنها التوافق المهني الذي يساهم في تحقيق الانسجام والتفاعل بين العاملين فهو يمثل محورا جوهرياً للعديد من المنظمات في تحقيق أهدافها ويتم ذلك عن طريق التفاعل مع الآخرين على اعتبار أن بيئة العمل تؤثر عليهم من حيث الجهد الذي يبذلونه فضلا عن مستوى الراحة والرضا والانتماء للمنظمة.

«المحور الأول»

الاطار المنهجي للبحث

أولاً: مشكلة البحث

بسبب ما تواجهه المنظمات من حالات اللاتأكد العالي والغموض والتغيرات الديناميكية غير المخطط لها في البيئة العالمية والبيئة العراقية على وجه الخصوص، ازداد اهتمام المنظمات بتحسين بيئة العمل وما قد تتضمنه من قيم واتجاهات سائدة ومؤثرة فيها حتى أصبحت أولوية قصوى في مجتمع يؤثر بشكل مباشر على حياة الأفراد العاملين الاقتصادية والثقافية والنفسية، اذ أصبح من الضروري أن تتبع المنظمات أفضل وأجود الأساليب وأكثرها فعالية لإدارة الذكاء العاطفي للعاملين، وتحديد المشاعر السلبية والانطواءات التي تؤدي إلى الاكتئاب والتوتر والقلق، وتنمية الذات والوعي العاطفي لديهم كوسيلة مساعدة في التعامل بحكمة وواقعية مع المواقف الصعبة في بيئة العمل وأسلوب مهم للتواصل الفعال مع الآخرين والتعبير عن أفكارهم ومشاعرهم لزملائهم، فهو مؤشر مهم للنجاح في تحقيق مستويات مقبولة من التوافق المهني لدى العاملين وتوجيه المنظمة نحو النجاح والتميز من خلال توفير ظروف العمل الجسدية والعقلية الملائمة.

لذلك تتجسد مشكلة البحث في صعوبة توافق الاطباء في عملهم ومنظمتهم والذي ينعكس سلبا في كيفية توظيفهم لذكائهم العاطفي لمواجهة ما يترب على ذلك من صعوبات في أداء المهام التي قد تحول دون استقرارهم في العمل.

لذا يمكن طرح التساؤلات الاتية:

١) ما هو مستوى التوافق المهني للأطباء العاملين في المستشفيات المبحوثة؟
٢) ما هو مستوى الذكاء العاطفي للأطباء العاملين في المستشفيات المبحوثة؟
٣) ما طبيعة التأثير بين التوافق المهني والذكاء العاطفي؟

ثانيا: اهمية البحث

تنبع اهمية البحث من الاتي:

١) أهمية دراسة المتغيرات الثلاثة التي تم التطرق لها وهي (التوافق المهني، الذكاء العاطفي) في أنها تناقش مواضيع مهمة في مجال المنظمة والسلوك التنظيمي.
٢) أهمية مكان التطبيق وهو القطاع الصحي والمتمثل بمستشفيات دائرة مدينة الطب وما لهذا القطاع من دور في المجتمع لأنه من القطاعات المهمة في العراق وإن إجراء مثل هذا البحث وما يترتب عليه من نتائج من الممكن ان توصل لتوصيات تعزز من دور التوافق المهني في الذكاء العاطفي
٣) تنطلق أهمية البحث من أهمية مجتمع وعينة البحث وهم الأطباء وكيف يمكن لبيئة عملهم ان تعزز أو تثبط من توافقهم المهني خاصة في ظل ظروف جائحة كورونا (Covid-١٩) وبصورة عامة في الظروف التي يعيشها العراق لمدى سنوات عديدة من التدهور.

ثالثا: اهداف البحث

يهدف البحث الى الآتي:

١) التعرف على مستوى التوافق المهني لدى عينة الأطباء في المستشفيات المبحوثة قيد البحث وتقديم التوصيات اللازمة لتعزيزه.
٢) تحديد مستويات الذكاء العاطفي لعينة البحث
٣) التعرف على طبيعة التأثير بين التوافق المهني والذكاء العاطفي

رابعا: مجتمع وعينة البحث

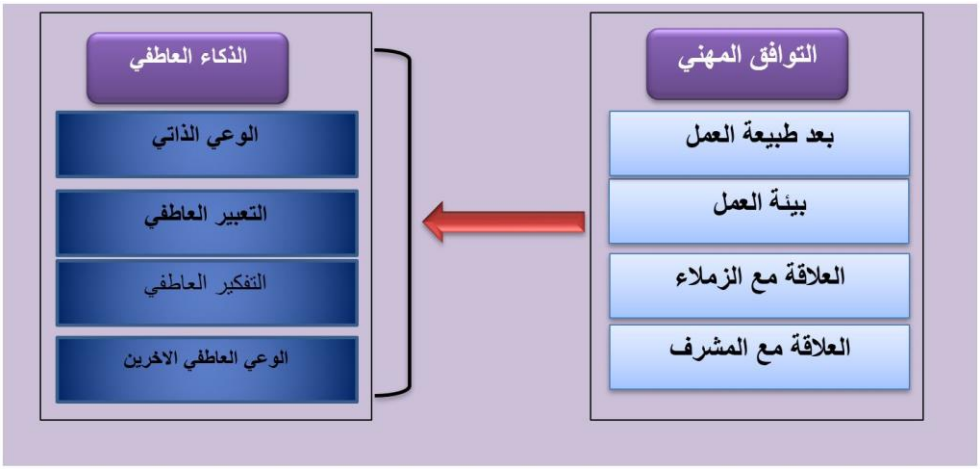
يعد تحديد مجتمع الدراسة أحد أبرز المرتكزات والأسس الرئيسة التي يستند عليها نجاح جميع الدراسات الميدانية لما له من تأثير بالغ الأهمية في توضيح متغيرات الدراسة ورسم أهدافها، فقد تم اختيار(٤) مستشفيات بوصفها المجتمع المكاني المناسب وقد تم اختيارها قصديا من بين (٧) مستشفيات دائرة مدينة الطب لتطبيق الجانب العملي من البحث بسبب كثافة عدد المرضى المراجعين للمستشفيات قيد البحث وتضمن مجتمع البحث الأطباء من المستشفيات المبحوثة ممن هم على الملاك الدائم وبذلك يتكون المجتمع الاحصائي من(٥٢١) شخصاً اعتمادا على بيانات شعبة قسم الموارد البشرية وقسم الاحصاء والتخطيط ووحدة الملاك في كل مستشفى من المستشفيات المبحوثة، وقد حدد حجم عينة البحث على وفق معادلة ستيفن ثامبسون وبعد تطبيقها ظهر حجم العينة الكلي (٢٢١) وبعد توزيع الاستمارات على العينة تم استلام (٢٢١) استمارة اذ لا يوجد استمارات تم اهمالها من قبل العينة.

خامساً: مخطط البحث الفرضي:

يقدم مخطط البحث صورة معبرة عن فكرة البحث ويوضح طبيعة العلاقات واتجاهات التأثير بين متغيراتها ويكن إيضاحه من خلال الشكل (١) وبحسب المتغيرات الاتية:

١) التوافق المهني: التطرق الى التوافق المهني من خلال الاعتماد على نموذج(Na-Nan، 2019).

٢) الذكاء العاطفي: تناول الذكاء العاطفي من خلال الاعتماد على نموذج(Chen:2020).



شكل (١)مخطط البحث

سادسا: فرضيات البحث:

تمت صياغة فرضية البحث في ضوء المخطط الفرضي وأهداف البحث، وبما يتفق مع المراجع النظرية للتوافق المهني، والذكاء العاطفي والتي ستخضع للاختبار والتحليل والمعالجة المعنوية وعندها ستثبت صحتها من عدمها لذا ينطلق البحث من فرضية رئيسة ويتفرع منها فرضيات فرعية وتنقسم على النحو الآتي:

١) الفرضية الرئيسة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد التوافق المهني على الذكاء العاطفي.

وتنطلق منها الفرضيات الفرعية الخمس الاتية:

أ) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد طبيعة العمل في الذكاء العاطفي.
ب) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد بيئة العمل في الذكاء العاطفي.
ج) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد العلاقة مع الزملاء في الذكاء العاطفي.
د) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد العلاقة مع المشرف في الذكاء العاطفي.
ه) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين لأبعاد التوافق المهني معاً في الذكاء العاطفي.

«المحور الثاني»

الاطار النظري

اولا: مفهوم التوافق المهني

يعد التوافق المهني مفهومًا جوهرياً متجذرًا تاريخيًا وفلسفيًا يقع ضمن مفاهيم علم النفس التنظيمي، وخلال السنوات الماضية اجرى الكثير من الباحثين توسيعاً وتوضيحاً للمفهوم فيمكن أن يكون بمثابة مفهوم محوري لزيادة فهم وتعزيز الصلة بين الفرد وبيئته المهنية[١].

وكان أول ظهور لدمج مصطلحي التوافق (Adjustment) والمهنة (Vocational) في مفهوم "التوافق المهني" في أواخر الثمانينيات في دراسة (Rosenfeld،١٩٨٩) كما يُنسب الفضل ايضا إلى (Schkade & Schultz:1992) في إنشاء المفهوم فقد طورا عددًا من النظريات لتفسير المفهوم منها نظرية مينيسوتا (Minnesota) للتوافق مع العمل التي تعد من ابرز النظريات التي انطلق منها الباحثين في تطوير المفهوم[٢].

ففي القرن التاسع عشر توسع مصطلح التوافق من خلال التخصيص عبر التخصصات وسيما من خلال علم النفس وعلم الاجتماع حتى شاع في الادبيات السلوكية والتنظيمية، لذا فهو موضوعًا للعديد من المجالات فقد استخدمه علماء

(1) HASSAN, FARAH, MOHAMMED,(2014),PROFESSIONAL ADJUSTMENT FOR THE UNIVERSITY ACADEMIC STAFF AT THE UNIVERSITY OF ZALINGEI – CENTRAL DARFUR STATE - SUDAN,ARPN JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY P217

(2) KIM WALDER, MATTHEW MOLINEUX, MICHELLE BISSETT & GAIL WHITEFORD (2019): OCCUPATIONAL ADAPTATION – ANALYZING THE MATURITY AND UNDERSTANDING OF THE CONCEPT THROUGH CONCEPT ANALYSIS, SCANDINAVIAN JOURNAL OF OCCUPATIONAL THERAPY,P:4

النفس وعلماء الاجتماع وعلماء الادارة والسلوك[١] لذا ركز مفهوم التوافق المهني على إقامة تطابق وانسجام بين الفرد العامل وبيئة العمل من خلال تعزيز اكتساب عادات عمل مُرضية وزيادة القدرة الجسدية والعاطفية للفرد على تلبية المتطلبات الجسدية والعاطفية لبيئة العمل ومعالجة المواقف والسلوكيات التي قد تحد من الأداء المرضي للعمل[٢].

فالتوافق المهني ليس سمة فطرية ولكنه سمة مكتسبة تتوج من عملية التنشئة الاجتماعية التي تبدأ عند الولادة والتي تلعب فيها الأسرة والبيئات الاجتماعية والتعليمية دورًا حاسمًا في اكتساب السمات السلوكية والعاطفية والتحفيزية المناسبة ومعالجة العوامل النفسية مثل الثقة بالنفس وضبط النفس والمهارات الاجتماعية والثقة في قدرة الفرد العامل على تلبية متطلبات العمل المتغيرة[٣]، ويرى (York)، etal، 2021بانة عملية انسجام وتفاعل الفرد مع مختلف العلاقات الاجتماعية الموجودة في بيئة العمل وتشمل كل من زملاء ورؤساء العمل بهدف تعزيز الرضا الوظيفي[٤].

(1) HOCENSKI, M. (2021). STUDENTS'CAREER ADAPTABILITY AND ENTREPRENEURIAL INTENTIONS: THE MEDIATING ROLE OF EMOTIONAL REGULATION AND CONTROL (DOCTORAL DISSERTATION, JOSIP JURAJ STROSSMAYER UNIVERSITY OF OSIJEK. DOCTORAL STUDIES).P:27

(2) CHARLTON, A. C., & WOFFORD, L. G. (2022). MALADAPTIVE COPING BEHAVIORS IN PRE-LICENSURE NURSING STUDENTS: AN INTEGRATIVE REVIEW. JOURNAL OF PROFESSIONAL NURSING, 39, 156-164.

(3) STRAUSER, D. R. (2021). INTRODUCTION TO THE CENTRALITY OF WORK FOR INDVIDUALS WITH DISABILTIES. IN D. R. STRAUSER (ED.), CAREER DEVELOPMENT, EMPLOYMENT, AND DISABILITY IN REHABILITATION (2ND ED.). SPRINGER PUBLISHING COMPANY.

(4) YORK, Q. Y., YAN, L., & BEN, H. Y. (2021). MY LIFE MATTERS HERE: ASSESSING THE ADJUSTED IDENTITY OF DOMESTIC MIGRANT WORKERS AT INTANGIBLE CULTURAL HERITAGE TOURISM BUSINESSES IN CHINA. TOURISM MANAGEMENT PERSPECTIVES, 39, 100856. DOI:10.1016/J.TMP.2021.100856

ثانيا: ابعاد التوافق المهني

اذ اعتمد البحث الابعاد التي حددها[1] (Na-Nan، 2019) في قياس التوافق المهني كونه يتلاءم مع اهداف البحث وبيئة التطبيق، فضلاً وجود دراسات سابقة طبقته في مختلف المنظمات، لذلك اتفق البحث الحالي معها وهي كالاتي:

أ) **بعُد طبيعة العمل** dimension of the nature of the work يعد هذا البعد من اهم الابعاد الذي يحقق التوافق المهني واحد اهم محاور العمل المهني في أي مجال فقد حظي تحديد أساليب وانشطة العمل باهتمام الكُتاب والباحثين. حيث ان تحقيق اهداف المنظمة لابد اولاً من تحديد طبيعة العمل الضروري للنشاط الاقتصادي مثلا هناك مؤسسات صناعية وخدمية وتجارية وغيرها فمعرفة طبيعة العمل تسهم في تحديد احتياجات المنظمة لنوع الموارد البشرية والاحتياجات الضرورية لأداء المهام بكفاءة وفاعلية[2] وتؤثر طبيعة العمل في مدى انسجام العامل مع المهام والأنشطة حيث إن زيادة ساعات العمل، وسرعة العمل وزيادة الإنتاج سوف تكون على حساب أعصابه وراحته النفسية فالعامل بحاجة إلى الشعور بالرضا والسعادة والشعور بالاطمئنان بمستقبله المهني وأن يطلب منه القيام بعمال في حدود قدراته واستعداداته وما يوافق رغباته وميوله واتجاهاته[3].

(1) NA-NAN, K. (2019), "EMPLOYEE WORK ADJUSTMENT SCALE FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THAILAND", INTERNATIONAL JOURNAL OF QUALITY & RELIABILITY MANAGEMENT, VOL. 36 NO. 8, PP. 1284-1300. HTTPS://DOI.ORG/10.1108/IJQRM-07-2018-0178

(٢) طه، طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت، الإسكندرية، دار الفكر الجامعة، ٢٠٠٦، ص٢٥٥.

(٣) عوض عباس. (٢٠٠٦). دراسة في علم النفس الصناعي والمهني، مكتبة الجامعة، الإسكندرية، ص١١.

ب) **بيئة العمل** Work Environment: من السمات الاساس لبيئة المنظمات اليوم هي ذات طبيعة متغيرة بشكل سريع مما يتطلب وبشكل متزايد من الافراد العاملين بالمنظمات تحقيق الانسجام والتفاعل في مثل تلك البيئات ومثال ذلك توافق قدرات العاملين مع التكنلوجيا الجديدة وتعلم طرق وسلوكيات عمل جديدة من اجل الاستمرار في تأدية مهام العمل[١].

لذا أصبح توفير بيئات عمل مواتية للقوى العاملة التزاما على المنظمات لمساعدتهم على أداء وظائفهم بطريقة أفضل والمساهمة الإيجابية في إنتاجية المنظمات، لذا فأن بيئة العمل هي مكان يقوم فيه العاملون بواجباتهم وتتوفر فيه جميع الادوات والموارد لأداء مهامهم[٢]،

ووصفَ Okoshi، .etal، (2013) بيئة العمل الايجابية بانها تؤدي الى مسار وظيفي ناجح وتحقيق توازن بين العمل والحياة وبالتالي تساعد على الاستقرار العملي والاسري، كما تؤدي بيئة العمل الإيجابية الى خلق فرق عمل متماسكة وعلاقات ايجابية بين الزملاء والإدارة مما تساعد العاملين على تجاوز كافة العقبات التي يتعرضون لها[٣] على عكس بيئة العمل السلبية التي تشمل بيئة غير مناسبة ماديًا وصاخبه جدًا ونقص بالمعدات ونظام الإضاءة غير الكافي وعبء العمل المفرط، قلة الفوائد، عدم كفاية الدعم التنظيمي، مدة

(1) HANSON. R , WHITE , S , DORSEY , D & PULAKOS , E, (2005). TRAINING ADAPTABLE LEADERS: LESSONS FROM RESEARCH AND PRACTICE , PERSONNEL DECISIONS RESEARCH INSTITUTES , INC. , P-55.

(2) EDWARD, Y.R., & PURBA, K. (2020). THE EFFECT ANALYSIS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES IN PT BERKAT BIMA SENTANA.P1554

(3) ARSAT N, CHUA BS, WIDER W AND DASAN N (2022) THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON NURSES' CARING BEHAVIOR IN SABAH, MALAYSIA. FRONT. PUBLIC HEALTH

ساعات عمل طويلة والنزاعات مع زملاء العمل والمديرين [١] حيث يمكن أن تتسبب مثل هذه الظروف بضغوط نفسية ومهنية مما قد يؤدي إلى انخفاض مستويات أدائهم الوظيفي لذلك من المهم للغاية تحديد العوامل التي قد تؤثر سلبًا على أداء العاملين لمهامهم [٢].

ج) **العلاقة مع المشرف** (Relationship with the supervisor)

يشير هذا البعُد الى مدى ادراك العاملين للدعم المعلوماتي والعاطفي والمادي من المشرفين والمسؤولين، حيث يشير الدعم المعلوماتي الى معرفة المشرفين بقدراتهم وخبراتهم بالإضافة إلى المكافأة والعقاب والتغذية العكسية والتوجيه التي يمارسونها لتحسين كفاءة العاملين، ويشمل الدعم المادي الوقت الذي يوفره المشرفون لموظفيهم وكذلك الأصناف والمعدات والمساعدات المالية التي يحتاجونها لأداء مهامهم، ويعبر الدعم العاطفي عن بعض الأعمال التي يقدرها المشرفون لعامليهم وينتبهون لها ويحبونهم ويحترمونهم ويقدمون لهم المساعدة اللازمة لتمكين موظفيهم من التغلب على الصعوبات كالتوتر والصراعات التي يوجهونها في العمل [٣]، لذلك يعد دعم المشرف وتعاونه من العوامل المساهمة في نجاح المنظمة اذ تعد العلاقات الجيدة بين العاملين والمشرفين مهمة في مساعدتهم لتعريفهم بوظائفهم في مكان العمل [٤] حيث تساهم هذه

(1) KIM, L. Y., ROSE, D. E., GANZ, D. A., GIANNITRAPANI, K. F., YANO, E. M., RUBENSTEIN, L. V., & STOCKDALE, S. E. (2020). ELEMENTS OF THE HEALTHY WORK ENVIRONMENT ASSOCIATED WITH LOWER PRIMARY CARE NURSE BURNOUT. NURSING OUTLOOK, P15

(2) SARIKÖSE, S., & GÖKTEPE, N. (2022). EFFECTS OF NURSES' INDIVIDUAL, PROFESSIONAL AND WORK ENVIRONMENT CHARACTERISTICS ON JOB PERFORMANCE. JOURNAL OF CLINICAL NURSING, P2

(3) ÖZKARA, Z.U., TAŞ, A., AYDINTAN, B. (2022). THE RELATIONSHIPS AMONG SUPERVISOR SUPPORT, AFFECTIVE COMMITMENT, AND ALTRUISTIC BEHAVIOR, JOURNAL OF BUSINSS RESEARCH-TURK, P789

(4) TAŞ, A., ÖZKARA, Z. U., & AYDINTAN, B. (2021). YÖNETICI DESTEĞININ ONA DUYULAN DUYGUSAL GÜVEN ÜZERINDEKI ETKISI: BILIŞSEL GÜVENIN ARACILIK ROLÜ. YAŞAR ÜNIVERSITESI E-DERGISI-JOURNAL OF YAŞAR UNIVERSITY (JOY), P156

العلاقة في زيادة معدلات الرضا الوظيفي مما يساهم ذلك في تقليل الاحتراق والتوتر داخل المنظمة[١].

د) العلاقة مع زملاء العمل Relationship with co-workers

تعد علاقات زملاء العمل مصدرًا مهمًا في التأثير الايجابي على رضا العاملين مما ينعكس ذلك على توافقهم المهني[٢]، ويتمثل هذا البعد في علاقة العامل بزملائه وتكوين تعاون ومنافسة مع زملائه مما يخلق جواً من الإبداع والتطوير لذلك فأن العلاقات بين زملاء العمل في المنظمات هي كما يلي[٣]:

اولاً: مساعدة زملائهم في العمل الذين لم يتمكنوا من الانسجام مع العمل
ثانياً: مساعدة زملاء العمل الذين لديهم عبء عمل ثقيل.
ثالثاً: مساعدة العاملين الجدد على الانسجام والتأقلم مع البيئة.
رابعاً: مساعدة زملاء العمل الذين لديهم مشكلة في عملهم.

اذ تعد علاقات زملاء العمل الايجابية بالغة الأهمية لأنها تقدم الدعم المعنوي للعاملين كما لها تأثير إيجابي على سعادة العامل كما سيؤدي تكوين العلاقات بين العامل وزملائه إلى صداقات ايجابية في مكان العمل والتي ستفيد صحة العاملين العقلية

(1) TAŞ, A., & ÖZKARA, Z. U. (2020). İŞ STRESININ ALGILANAN YÖNETICI DESTEĞI ILE IŞTEN AYRILMA NIYETI ARASINDAKI ILIŞKIDE ÜSTLENDIĞI ROL. ULUSLARARASI TOPLUM ARAŞTIRMALARI DERGISI-INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIETY RESEARCHES (OPUS), P479

(2) ARIANI, D.W. (2015). RELATIONSHIP WITH SUPERVISOR AND CO-WORKERS, PSYCHOLOGICAL CONDITION AND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE WORKPLACE. JOURNAL OF BUSINESS MANAGEMENT, P37

(3) GÜREL, H. (2012). THE MEDIATING ROLE OF INDIVIDUAL RESPONSIBILITY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE RESPONSIBILITYORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND THE ROLE OF CORPORATE RESPONSIBILITY CONCEPTIONS AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AS MODERATORS (UNPUBLISHED DOCTORAL THESIS). SOCIAL SCIENCES INSTITUTE, BUSINESS ADMINISTRATION, MARMARA UNIVERSITY, İSTANBUL. P41

والجسدية[1] واشار(Ramayah، etal، 2011.) ان علاقات العاملين المتناغمة لها دور كبير في تجاوز كافة العقبات والضغوط التي يتعرضون لها في المنظمة كما تجعل علاقاتهم الايجابية أكثر مسؤولية وحماسًا في أعمالهم مما يؤدي في النهاية إلى زيادة أدائهم الوظيفي[2].

ثالثا: مفهوم الذكاء العاطفي

في الادبيات السلوكية والتنظيمية يعد مفهوم الذكاء العاطفي من المفاهيم التي لها دورا مهما في تحقيق الكفاءة والفاعلية للمنظمات المختلفة حيث يلعب دورًا حاسمًا في النتائج التنظيمية الرئيسة مثل الأداء الوظيفي فالنجاح الوظيفي مدفوع بكيفية التعامل مع الأحداث المختلفة خلال المسيرة المهنية [3].

وقدم الباحثون تعريفات مختلفة تتماشى مع مفهومهم للذكاء العاطفي، ومع ذلك طور (بار أون 1997،)، (جولمان1998،)، (سالوفي وماير، 1990) وغيرهم من الكُتاب والباحثين المهتمين بالذكاء العاطفي تعريفات وأطر نظرية ونماذج مختلفة منذ بروز المفهوم للاهتمام، وتكاد تكون جوانب الاتفاق بين هذه التعريفات أكثر من جوانب الاختلاف إلا إن بعض هذه التعريفات ركزت على انه مجموعة من القدرات بينما تعريفات أخرى ركزت على انه مجموعة من السمات الشخصية والمهارات الاجتماعية والانفعالية فقد عرفتُ (Alsughayira، 2021 .A) مجموعة من المهارات والقدرات والكفاءات غير المعرفية التي تحفز قدرة الشخص على تجاوز

(1) NA-NAN, K., CHAIPRASIT, K. AND PUKKEEREE, P. (2018), "A VALIDATION OF THE PERFORMANCE MANAGEMENT SCALE", INTERNATIONAL JOURNAL OF QUALITY & RELIABILITY MANAGEMENT, VOL. 35 NO. 6, P107

(2) RAMAYAH, T., LO, M., AMRI, A. Y. & NOOR, N. (2011). AN ANALYSIS OF CAREER ADVANCEMENT AMONG ENGINEERS IN MANUFACTURINGORGANIZATIONS. INTERNATIONAL JOURNAL OF COMMERCE AND MANAGEMENT, P145

(3) FIDA, AKHTER & NAZBUKHARI, 2022 (ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN GENDERS' CAREERADVANCEMENT) JOURNAL OF CONTEMPORARY ISSUES IN BUSINESS AND GOVERNMENT P433

الضغوط والمطالب البيئية[١]. وعرفة (Jahan، 2022) قدرة الشخص على فهم والتعرف على المشاعر الذاتية ومشاعر الآخرين واستخدام الوعي الذاتي لتنظيم التصرفات والسلوك وضبط مشاعره وفقًا للظروف والبيئة المحيطة[٢].

رابعا: ابعاد الذكاء العاطفي:

اعتمد البحث الابعاد في قياس الذكاء العاطفي والتي تم اعتمادها في دراسة Genos:2009 كونه يتلاءم مع اهداف البحث وبيئة التطبيق، فضلاً وجود دراسات سابقة طبقته في مختلف المنظمات، لذلك اتفق البحث الحالي معها وهي كالاتي:

١) **الوعي الذاتي**: Emotional Self-Awareness**يعد** هذا البعُد من ابرز ابعاد الذكاء العاطفي والذي تُبنى عليه معظم العناصر الأخرى للذكاء العاطفي والخطوة الأولى الضرورية نحو استكشاف النفس وفهمها[٣]، ويعتقد (جولمان، ٢٠٠٤)أن الذكاء العاطفي هو مهارة يحاول أي شخص يمتلكها التحكم في حياته بوعي ذاتي وتحسينها من خلال إدارة الذات وإدراك آثارها من خلال التعاطف أو من خلال إدارة العلاقات[٤]، كما يعد حجر الزاوية في الذكاء العاطفي فبدون وعي ذاتي لا يستطيع الافراد إظهار التعاطف مع الآخرين فالوعي بالذات لا يشمل فقط فهم دور العامل وعلاقاته ولكن أيضًا

(1) ALSUGHAYIR, A. (2021). THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT:UNDERSTANDING THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION. MANAGEMENT SCIENCE LETTERS, 11(4), 1309-1316.

(2) JAHAN, S.S.; NERALI, J.T.; PARSA, A.D.; KABIR, R. (2022)EXPLORING THE ASSOCIATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ACADEMIC PERFORMANCE AND STRESS FACTORS AMONG DENTAL STUDENTS: A SCOPING REVIEW. DENT. J.

(3) SUNIL, KUMAR AND K Y ROOPRAI. (2009). "ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN MANAGING STRESS AND ANXIETY AT WORKPLACE".P2

(4) PEKBAY, M., KARASU, O., & TUNABOYLU, O. (2021) EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LANGUAGE TEACHING. JOURNAL OF LANGUAGE RESEARCH, P19

القدرة على أن يكون أصيلًا في تمثيل الذات وفي التعامل الأخلاقي مع الآخرين[١]:

٢) **التعبير العاطفي**: Emotional Expression يعود مصطلح التعبير العاطفي الى عام1969 والمستوحاة من دراسات(Friesen & Ekman:1969)والتي فتحت الباب امام الباحثين لتطوير مصطلح التعبير العاطفي[٢]، ويرى(Woods-Neil'Ok.2012) بانة مجموعة من المشاعر الذي يختارها الافراد للتعبير عنها بالإضافة إلى وعي العامل بمشاعر الآخرين أوفهم مشاعرهم وعواطفهم، والحساسية لاحتياجاتهم حتى لو لم يفصحوا عنها، والتناغم والتواصل معهم دون تحميل السلوك بمشاعر شخصية[٣]، لذا فأن التعبيرات العاطفية متعددة الوسائط وأنماط ديناميكية للسلوك فالعواطف تمكن الفرد العامل من الاستجابة بشكل تكيفي للتهديدات والضغوط المهنية والفرص المهمة المتطورة في البيئة[٤].

٣) **الوعي العاطفي بالآخرين**: Emotional Awareness of Others يعد هذا البعُد من ابز ابعاد الذكاء العاطفي اذ يمكُن الافراد من فهم مشاعر الآخرين والاستفادة منها في العلاقات مع الآخرين، اذ تساعد هذه المعرفة في توجيه مشاعر الفرد العامل وتفكيره، فالذكاء العاطفي العالي يسمح للشخص

(1) CALDWELL, C., & HAYES, L. A. (2016). SELF-EFFICACY AND SELF-AWARENESS: MORAL INSIGHTS TO INCREASED LEADER EFFECTIVENESS. JOURNAL OF MANAGEMENT DEVELOPMENT.P3

(2) KELTNER, D., SAUTER, D., TRACY, J., & COWEN, A. (2019). EMOTIONAL EXPRESSION: ADVANCES IN BASIC EMOTION THEORY. JOURNAL OF NONVERBAL BEHAVIOR P7

(3) NELSON, N. L., & RUSSELL, J. A. (2016). BUILDING EMOTION CATEGORIES: CHILDREN USE A PROCESS OF ELIMINATION WHEN THEY ENCOUNTER NOVEL EXPRESSIONS. JOURNAL OF EXPERIMENTAL CHILD PSYCHOLOGY, P125

(4) BAI Y, MCNEIL G, COWEN A, & D (2018). DARWIN'S EMOJI: DIMENSIONALITY, STRUCTURE, ANDCONCEPTUALIZATION IN THE RECOGNITION OF EMOTION.

بفهم نفسه والآخرين بشكل أفضل، والتواصل بشكل أكثر فعالية، والتعامل بشكل أفضل مع المواقف الصعبة[١] لذلك يشير هذا البعُد إلى القدرة على معرفة وتمييز مشاعر الآخرين فالأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من هذه القدرة حساسون لمشاعر وعواطف الآخرين بالإضافة إلى امتلاكهم القدرة على معرفة ما يدور في أذهانهم[٢] لذا فإن فهم وادراك مشاعر الآخرين يساعد الافراد العاملين على إظهار السلوك المناسب.

٤) **التفكير العاطفي** Emotional Reasoning **ان** عملية دراسة العلاقة بين التفكير والعاطفة تعود الى زمن الاغريق، حينما أكد الفلاسفة الاغريق ان سلوكيات الاشخاص هي نتاج للحكمة والتفكير[٣] وانطلاقا من هذه الدراسات أستعرض علماء النفس والاجتماع الأوائل التفكير بوصفه إحدى القضايا البارزة في ماهية العقل الإنساني، وانتشرت أولى وجهات النظر حول ذلك النشاط العقلي ومن بين ما تم تناوله هو العلاقة بين المعرفةCognition كونها مفاهيم عقلية محضة، والعواطف Emotions كونها مفاهيم نفسية وجدانية ترافقها مظاهر فسيولوجية[٤]، فالتفكير العاطفي هو اليه نفسية معينة يمكن أن تدفع الأفراد إلى أخذ عواطفهم على أنها معلومات عن أحداث خارجية حتى عندما لا تتولد المشاعر عن الموقف المراد حدوثه وبالتالي فإن نظرية التفكير أو التأثير العاطفي كمعلومات تصف الاليه النفسية التي يميل

(1) KRISHNAN, H., & AWANG, S. R. (2020). ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN TEACHING. JURNAL KEMANUSIAAN, P87

(2) AQQAD, N., OBEIDAT, B., TARHINI, A., & MASA'DEH, R. E. (2019). THE RELATIONSHIP AMONG EMOTIONAL INTELLIGENCE, CONFLICT MANAGEMENT STYLES, AND JOB PERFORMANCE IN JORDANIAN BANKS. INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND MANAGEMENT, P229

(٣) ناصر، طالب، (٢٠١٠)، البنية العالمية لمقياس الذكاء الشعوري لبار – اون وباركر مطبق على طلبة المرحلة الإعدادية في مدينة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المولد ٧، العدد ٢٥ ص٩٦.

(4) JANE, S. HALONEN AND JOHN, W. SANTROCK (2006): PSYCHOLOGY: CONTEXT AND APPLICATIONS, (3THED), MCGRAW-HILL, COLLEGE, BOSTON.P366

البشر بموجبها إلى استخدام عواطفهم كمعلومات مهمة للتعبير عن التقييمات والأحكام في اتخاذ القرارات بدلاً من الرجوع بموضوعية إلى الواقع[1].

(1) GANGEMI, A., DAHÒ, M., & MANCINI, F. (2021). EMOTIONAL REASONING AND PSYCHOPATHOLOGY. BRAIN SCIENCES, 11(4), 471.

«المحور الثالث»

الاطار العملي

أولا: التحليل الوصفي لبيانات المستشفيات المبحوثة

١) عرض الاستجابات لمتغير التوافق المهني وابعاده على المستوى الفردي والاجمالي لكل مستشفى من المستشفيات المبحوثة وتحليلها.

قيس المتغير المستقل التوافق المهني في المستشفيات المبحوثة من خلال أربعة (ابعاد طبيعة العمل، بيئة العمل، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المشرف) وعبر (16) فقرة، ومن خلال وسائل وأساليب التحليل الوصفي المعتمدة في تحليل البيانات الأولية وبعد ان تم تأكيدها من خلال التحليل العاملي الاستكشافي ومعامل الثبات اذ تشير معطيات الجدول (١) الى إيجابية آراء الأفراد المبحوثين بشأن هذا المتغير، والتي افضت الى حصول المتغير المستقل التوافق المهني اعلى قيمة للوسط الحسابي لمستشفى بغداد التعليمي بوسط حسابي (٣,٦٧٥) وبمستوى جيد وان قيمة الانسجام للإجابات مقبولة والتي تعكسها قيمة الانحراف المعياري (٠,٤٧٥) وبمعامل الاختلاف(١٢,٩٣) وبأهمية نسبية (١) وهو ما يدل وجودة لدى اغلب افراد العينة المبحوثة في جميع المستشفيات قيد البحث. اما اقل وسط حسابي لمتغير التوافق المهني فقد كان لمستشفى (الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية) اذ بلغ (٣,٠٠٥) وبمستوى متوسط التبني الضعيف وبانحراف معياري (٠,٤٦٠) يعكس قلة تشتت اجابات العينة، وعلى مستوى الابعاد فهي كما يلي:

١) **بعد طبيعة العمل** ان اعلى وسط حسابي للبعد كان لمستشفى (**بغداد التعليمي**) اذ بلغ (٣,٧٨٨) وبمستوى جيد يدل على التبني الجيد للبعد وبانحراف معياري (٠,٦٨٢) يدل على التقارب في اجاباتهم وبمعامل اختلاف

(١٨,٠٠) وبأهمية نسبية (١) ويدل ذلك على ان اغلب العاملين في مستشفى بغداد التعليمي يكتسبون الخبرة الجيدة في اعمالهم التي يتم تنفيذها نتيجة ان هذه الاعمال قد جاءت وفق مجال عملهم واختصاصهم الوظيفي، وكما ان اغلب الاطباء يمتلكهم شعور بالإحباط عندما لا يتم اكمال مهامهم الموكلة لهم في الوقت المناسب. وهذا الامر غير موجود بصورة جيدة في المستشفيات المبحوثة الاخرى وخاصة **مستشفى (الجهاز الهضمي والكبد)** اذ جاءت بأقل وسط حسابي اذ بلغ (٢,٥٢٠) ويدل على التبني الضعيف لهذا البعد وبانحراف معياري (٦٧٧ , ٠) يعكس قلة تشتت اجابات العينة.

٢) **بيئة العمل**: جاءت اعلى قيمة اجمالا **لـ(مستشفى الحروق التخصصي)** اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣,٣٠٨) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري (٠,٨١١) وهو تشتت اجابات مقبول وبمعامل اختلاف (٥٢ , ٢٤) وبأهمية نسبية (٢) ويلاحظ من النتائج ان جميع المستشفيات المبحوثة لم تكن بالمستوى المطلوب في بيئة العمل وخاصة لمستشفى **(الجهاز الهضمي والكبد)** اذ جاء اقل وسط حسابي بمقدار (٢,٥٢٠) وبمستوى ضعيف وبانحراف معياري (٦٧٧ , ٠) ويدل ذلك على ان الإدارة العليا بالمستشفيات المبحوثة لا تهتم بصورة كبيرة ببيئة العمل وخاصة في طبيعة الاتصالات المستخدمة التي من المفترض ان تسهل بصورة كبيرة من عملية التواصل فيما بين الملاك الطبي وما بين تواصل الإدارة العليا بالإدارة الوسطى والتنفيذية، وكذلك ان عمليات التدريب وتطوير العاملين لم تكن بالمستوى المطلوب التي تساعد على تطوير مستويات العاملين لكي يتكيفوا مع التطورات الحاصلة شيئا فشيئاً.

٣) **العلاقة مع الزملاء** بصورة **اجماليه** بلغ الوسط الحسابي للبعد (٠٦٩ , ٤) وهي قيمة عالية، وهذا يشير الى ان اجابات العينة كانت مقبولة وبمستوى جيد يدل على التبني الجيد لهذا البعد وبانحراف معياري (٦٣٦ , ٠) يبين انسجاماً مقبولاً في اجابات عينة البحث تجاه هذه البعد وبمعامل اختلاف (٦٣ , ١٥)

وبأهمية نسبية (٢) وهذا مما يدل على ان طبيعة العلاقة ما بين الزملاء في العمل داخل مستشفى بغداد التعليمي هي جيدة أو تتسم بالعلاقات الإيجابية والتعامل الحسن، إضافة الى مشاركة وتبادل الخبرات الوظيفية فيما بينهم وفي اغلب الاحيان يكون طبيعة العمل كفريق عمل واحد والذي بدوره سيساعد على تبادل المعرفة وتعزيز الثقة فيما بينهم ولكن هذا الامر لم يكن بصورة جيدة في بقية المستشفيات المبحوثة وخاصة لمستشفى (**الحروق التخصصي**) اذ بلغ الوسط الحسابي (٢,٩٦٢) وبمستوى ضعيف وبانحراف معياري (٠,٤١٩)

٤) **العلاقة مع المشرف** جاءت اعلى قيمة للبعُد لـ(**مستشفى بغداد التعليمي**) اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٤,١٣٩) وهو قيمة عالية جداً، في حين ان التشتت في الإجابات كان مقبولا وبانحراف معياري (٠,٦٩٢) وبمعامل اختلاف (١٦,٧٢) وبأهمية نسبية (١) اما اقل وسط حسابي فقد كان لمستشفى (**الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية**) اذ بلغ (٣,٥٨٩) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (٠,٧٢٢) وهو تشتت اجابات مقبول مما يدل على وجود علاقة جيدة فيما بين المشرف مع الاطباء العاملين في المستشفيات المبحوثة، العلاقات المبنية على الاحترام والتعاون والتفاهم والتقدير والذي ينعكس في تحفيز الممارسات السلوكية الإيجابية للأفراد العينة. مع وجود تقدير لجميع المجهودات التي يتم تنفيذها من الملاك الطبي، ولكن هناك بعض المشاكل التي يعاني منها الاطباء في علاقتهم مع المشرف وخاصة عندما يتعلق الامر في النقاش مع الإدارة العليا حول الاعمال المكلف بها اي ان هناك ضعف في عملية التواصل ما بين الإدارة العليا

جدول (١)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل

الاختلاف والاهمية النسبية لأبعاد التوافق المهني

ت	الابعاد	الحروق التخصصي				الجهاز الهضمي والكبد				غازي الحريري للجراحات التخصصية				بغداد التعليمي			
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
1	طبيعة العمل	3.309	0.811	24.51	3	2.52	0.677	26.87	3	2.661	0.741	27.85	3	3.788	0.682	18.00	3
2	بيئة العمل	3.308	0.811	24.52	4	2.52	0.677	26.87	3	2.661	0.741	27.85	3	2.704	0.651	24.08	4
3	العلاقة مع الزملاء	2.962	0.419	14.15	1	3.26	0.805	24.69	2	3.111	0.536	17.23	1	4.069	0.636	15.63	1
4	العلاقة مع المشرف	4.039	0.763	18.89	2	3.8	0.884	23.26	1	3.589	0.722	20.12	2	4.139	0.692	16.72	2
	الوسط العام	3.405	0.563	16.53	4	3.025	0.447	14.78	2	3.005	0.46	15.31	3	3.675	0.475	12.93	1

٢) عرض الاستجابات لمتغير الذكاء العاطفي وابعاده على المستوى الاجمالي لكل مستشفى من المستشفيات المبحوثة وتحليلها

قيس المتغير المستقل الذكاء العاطفي في المستشفيات المبحوثة، من خلال أربعة (الوعي الذاتي والتعبير العاطفي والتفكير العاطفي والوعي العاطفي للاخرين) وعبر (16) فقرة، ومن خلال وسائل وأساليب التحليل الوصفي المعتمدة في تحليل البيانات الأولية وبعد ان تم تأكيدها من خلال التحليل العاملي الاستكشافي ومعامل الثبات، والتي افضت الى حصول المتغير المستقل الذكاء العاطفي بأعلى قيمة للوسط الحسابي عند (مستشفى بغداد التعليمي)، وتشير معطيات الجدول (٢) الى إيجابية آراء الأفراد المبحوثين بشأن هذا المتغير اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣,٧٠٠) وهو قيمة جيدة، في حين ان التشتت في الاجابات كان مقبولا وبانحراف معياري (٠,٣٦٦) ليشير الى اتفاق وانسجام في الآراء العينة اما اقل وسط حسابي لمتغير الذكاء العاطفي فقد كان لمستشفى (الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية) اذ بلغ (٣,٤٦٧) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (٠,٣٨٤) وعلى مستوى الابعاد فهي كما يلي:

١) **الوعي الذاتي العاطفي** كانت **اعلى** قيمة لـ(مستشفى بغداد التعليمي) اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣,٣٦٣) يدل على تبني المتوسط للبعد في المستشفى

المبحوثة وبانحراف معياري (٠,٥٦٠) يعكس قلة تشتت اجابات العينة وبمعامل اختلاف (١٦,٦٥) وبأهمية نسبية (2). اما اقل وسط الحسابي فقد كان لمستشفى (الجهاز الهضمي والكبد) اذ بلغ (٣,٢٤٠) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري بلغ (٠,٦١٩) ويدل ذلك على ان هناك تراجع في مستويات الوعي الذاتي العاطفي في جميع المستشفيات المبحوثة

٢) التعبير العاطفي **اعلى** قيمة للبعُد في (مستشفى بغداد التعليمي) اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٤,٠٤) وهي قيمة عالية، وهذا يشير الى ان إجابات العينة كانت مقبولة وبانحراف معياري (٠,٦٨٣) أي ان إجابات العينة ذات تجانس عالي. وبمعامل اختلاف (١٦,٩١) وبأهمية نسبية (٢) اما اقل وسط حسابي فقد كان لمستشفى (الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية) اذ بلغ (٣,٥١٨) وبمستوى جيد وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٦٤) يعكس قلة تشتت إجابات العينة.

٣) **الوعي العاطفي للآخرين** اعلى قيمة للبعُد بصورة اجماليه فقد جاءت ضمن إجابات العينة المبحوثة لـ مستشفى (بغداد التعليمي) اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٤,٠٨٩) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (٠,٧٤٩) وهو تشتت إجابات مقبول وبمعامل اختلاف (١٨,٣٢) وبأهمية نسبية (٣) اما اقل وسط حسابي فقد كان لمستشفى (الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية) اذ بلغ (٣,٥٦٤) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري بلغ (٠,٦١٩). مما يدل على وجود جيد لبعُد الوعي العاطفي للأخرين في جميع المستشفيات المبحوثة.

٤) اما التفكير العاطفي اعلى قيمة للبعُد بصورة اجماليه فقد جاءت لـ(مستشفى الحروق التخصصي) اذ بلغ الوسط الحسابي لها (٣,٦٧٣) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (٠,٦٩٥) **يبين** انسجاماً مقبولاً في إجابات عينة البحث تجاه هذا البعد وبمعامل اختلاف (١٨,٩٢) وبأهمية نسبية (٣). اما اقل وسط

حسابي فقد كان لمستشفى (بغداد التعليمي) اذ بلغ (٣,٣٠٨) وبمستوى متوسط وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٤٠).

جدول (٢)

الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل

الاختلاف والاهمية النسبية لأبعاد متغير الذكاء العاطفي

ت	الابعاد	الحرق التخصصي				الجهاز الهضمي والكبد				الشهيد غازي الحريري للجراحات التخصصية				بغداد التعليمي			
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
1	الوعي الذاتي العاطفي	3.346	0.536	16.02	1	3.24	0.619	19.10	1	3.339	0.608	18.21	4	3.363	0.56	16.65	2
2	التعبير العاطفي	3.577	0.607	16.97	3	3.72	0.734	19.73	2	3.518	0.564	16.03	1	4.04	0.683	16.91	3
3	الوعي العاطفي للآخرين	3.789	0.62	16.36	2	3.78	0.879	23.25	3	3.564	0.619	17.37	2	4.089	0.749	18.32	4
4	التفكير العاطفي	3.673	0.695	18.92	4	3.47	0.726	20.92	4	3.446	0.624	18.11	3	3.308	0.54	16.32	1
الوسط العام		3.596	0.35	9.73	1	3.553	0.427	12.02	4	3.467	0.384	11.08	3	3.7	0.366	9.89	2

ثانياً: اختبار فرضية البحث

اختبار الفرضية الرئيسية:

لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية التي نصت على ما يأتي(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد التوافق المهني في الذكاء العاطفي) اذ سيجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

(التوافق المهني) 0.411 +2.216 = الذكاء العاطفي

اذ يتبين من خلال الجدول (٣) ما يأتي:

حققت قيمة (F) المحسوبة ما قيمته (١٢٣,٥٢٣). وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (٣,٩٤) عند مستوى دلالة (0.05) لذلك عليه نرفض فرضية العدم ويتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين التوافق

المهني في الذكاء العاطفي) ، ويدل ذلك على ان المستشفيات المبحوثة عندما تعمل على تفعيل ابعاد التوافق المهني من حيث طبيعة وبيئة العمل واشكال العلاقة الايجابية مع زملاء العمل والمشرفين فأن ذلك سيكون له الدور الفاعل والمؤثر على تحقيق المساهمة في الذكاء العاطفي فالذكاء العاطفي مهم جدا في مجال العمل الطبي لأنه يمكّن الطبيب من فهم المحيطين به ويمكنه من التواصل والتفاعل معهم بشكل إيجابي. وهذا ما يتفق مع الادبيات النظرية التي اشارت ان للتوافق المهني تأثير إيجابي على المشاعر والعواطف الذاتية حيث ان لبيئة العمل الإيجابية وطبيعة العمل المنسجمة مع مهارات العامل تأثير إيجابيًا على تنمية مهارات الذكاء العاطفي للعاملين في مجال القطاع الصحي (Takao & Ishiyama، 2021).

ويتضح من خلال قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted (R^2) البالغة (٠,٣٥٨) يتضح بأن التوافق المهني يفسر ما نسبته (٣٦٪) من المتغيرات التي تطرأ على الذكاء العاطفي، اما النسبة الباقية والبالغة (٦٤٪) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث ، اذ سجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل الحدي لمتغير التوافق المهني (١١,١١٤). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (١,٩٨٤) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لمتغير التوافق المهني، كما ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٤١١) بأن زيادة التوافق المهني بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الذكاء العاطفي بنسبة (٤١٪) ، سجلت قيمة الثابت (α) في المعادلة (٢,٢١٦)، بمعنى عندما يكون التوافق المهني مساويا للصفر فأن الذكاء العاطفي لن يقل عن هذه القيمة. وهذا ما أشارت اليه دراسة (Coetzee ، .M، Harry & N، 2014) بأن سمة الذكاء العاطفي يساهم في التوافق المهني للعاملين حيث تساهم العواطف في ادراك الافراد لمشاعر الاخرين وعواطفهم.

وسيتم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثالثة وفق الاتي:

١) اختبار الفرضية الفرعية الاولى

لاختبار فرضية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد طبيعة العمل في الذكاء العاطفي) اذ سيجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

(طبيعة العمل) 0.171 +3.044 = الذكاء العاطفي

اذ يتبين من خلال الجدول (٣) ما يأتي:

حققت قيمة (F) المحسوبة ما قيمته (٤٠,٩٧٦). وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (٣,٩٤) عند مستوى دلالة (0.05) لذلك عليه نرفض فرضية العدم ويتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد طبيعة العمل في الذكاء العاطفي) عند مستوى دلالة (5٪) أي بدرجة ثقة (95٪). اي يوجد تأثير ما بين طبيعة العمل مع الذكاء العاطفي، اي كلما سعت المستشفيات المبحوثة الى المساهمة في الاهتمام بطبيعة العمل واساسياته التي يجب ان يتم توفيرها كلما ساعد ذلك على تنمية الذكاء العاطفي لدى الاطباء.

ومن قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted (R^2) البالغة (٠,١٥٤) يتضح بأن بعد طبيعة العمل يفسر ما نسبته (١٥٪) من المتغيرات التي تطرأ على الذكاء العاطفي اما النسبة الباقية والبالغة (٨٥٪) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث. اذ سجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل الحدي لبعد طبيعة العمل (٦,٤٠١). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (١,٩٨٤) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لبعد طبيعة العمل، كما ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,١٧١) بأن زيادة بعد طبيعة العمل بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الذكاء العاطفي بنسبة (١٧٪). سجلت

قيمة الثابت (α) في المعادلة (٣,٠٤٤)، بمعنى عندما يكون بعد طبيعة العمل مساويا للصفر فأن الذكاء العاطفي لن يقل عن هذه القيمة.

٢) اختبار الفرضية الفرعية الثانية

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد بيئة العمل في الذكاء العاطفي) اذ سيجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

الذكاء العاطفي = 3.385+ 0.081 (بيئة العمل)

جاءت قيم (F) المحسوبة ما قيمته (٤,٧٩٨). وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (٣,٩٤) عند مستوى دلالة (0.05) لذلك نرفض فرضية العدم ويتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد بيئة العمل في الذكاء العاطفي) عند مستوى دلالة (5٪) أي بدرجة ثقة (95٪) اي ان الاهتمام الجيد في بيئة العمل من قبل المستشفيات المبحوثة سوف يساهم بصورة إيجابية في تكوين الذكاء العاطفي. ومن قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted (R^2) البالغة (٠,٠١٧) يتضح بأن بعد بيئة العمل يفسر ما نسبته (٢٪) من المتغيرات التي تطرأ على الذكاء العاطفي. وسجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل الحدي لبعد بيئة العمل (٢,١٩٠). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (١,٩٨٤) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لبعد بيئة العمل، كما ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٠٨١) بأن زيادة بعد بيئة العمل بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الذكاء العاطفي بنسبة (٨٪). وسجلت قيمة الثابت (α) في المعادلة (٣,٣٨٥)، بمعنى عندما يكون بعد بيئة العمل مساويا للصفر فأن الذكاء العاطفي لن يقل عن هذه القيمة.

٣) اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة التي نصت على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد العلاقة مع الزملاء في الذكاء العاطفي) اذ سيجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

(العلاقة مع الزملاء) 0.250 +2.702 = الذكاء العاطفي

اذ يتبين من خلال الجدول (٣) ما يأتي:

حققت قيمة (F) المحسوبة ما قيمته (٧١,٩٦٠). وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (٣,٩٤) عند مستوى دلالة (0.05) لذلك نرفض فرضية العدم ويتم قبول الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد العلاقة مع الزملاء في الذكاء العاطفي) اي ان المستشفيات المبحوثة كلما كان لديها الاهتمام في تكوين علاقات متينة تسودها الثقة والمحبة فيما بين الاطباء كلما ساهم ذلك في تحقيق الذكاء العاطفي، وهذا يدعم الادبيات النظرية التي ترى ان طاقم الاطباء يعملون في المستشفى بشكل جماعي (فريق) بالإضافة إلى أن طبيعة العمل يكون ضمن خطة أو بروتوكول محدد يتطلب من الممرضات مساعدة بعضهم البعض كل حسب قدراته ومسؤولياته (Reghuram:2014)

بعد العلاقة مع الزملاء والتي تميزت بمستواها العالي مقارنة بباقي الأبعاد، هنا لا بد من تنظيم العلاقات في العمل وتقديم الخدمات التمريضية للمرضى الحاصلين على أعلى درجات المشاركة، ومن قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted (R^2) البالغة (٠,٢٤٤) يتضح بأن بعد العلاقة مع الزملاء يفسر ما نسبته (٢٤٪) من المتغيرات التي تطرأ على الذكاء العاطفي، اما النسبة الباقية والبالغة (٧٦٪) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث. اذ سجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل الحدي لبعد العلاقة مع الزملاء (٨,٤٨٣). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (١,٩٨٤)

عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لبعد العلاقة مع الزملاء، كما ويتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٢٥٠) بأن زيادة بعد العلاقة مع الزملاء بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الذكاء العاطفي بنسبة (٢٥٪). سجلت قيمة الثابت (α) في المعادلة (٢,٧٠٢)، بمعنى عندما يكون بعد العلاقة مع الزملاء مساويا للصفر فأن الذكاء العاطفي لن يقل عن هذه القيمة.

٤) اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة التي نصت على ما يأتي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد العلاقة مع المشرف في الذكاء العاطفي) اذ سيجري التحليل وفق نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما يلي:

(العلاقة مع الشرف) 0.345 +2.250 = الذكاء العاطفي

اذ يتبين من خلال الجدول (٣) ما يأتي:

اظهرت قيمة (F) المحسوبة ما قيمته (١٨٦,٣٦٤). وهي اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (٣,٩٤) عند مستوى دلالة (0.05) لذلك نرفض فرضية العدم وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد العلاقة مع المشرف في الذكاء العاطفي) اي يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للعلاقة مع المشرف في الذكاء العاطفي، اي الاهتمام بالعلاقة مع المشرف والجانب النفسي وكيفية تأثير تصرفات وقرارات الادارة العليا القيادة على الاطباء فأن ذلك سيؤثر بصورة فاعلة على الذكاء العاطفي. ومن قيمة معامل التحديد المصحح Adjusted (R^2) البالغة (٠,٤٥٧) يتضح بأن بعد العلاقة مع المشرف يفسر ما نسبته (٤٦٪) من المتغيرات التي تطرأ على الذكاء العاطفي، اما النسبة الباقية والبالغة (٥٤٪) فتعود الى متغيرات اخرى غير داخلة في انموذج البحث ، اذ سجلت قيمة (t) المحسوبة لمعامل الميل

الحدي لبعد العلاقة مع المشرف (١٣,٦٥٢). وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (١,٩٨٤) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية معامل الميل الحدي لبعد العلاقة مع المشرف، كما ويتضح من قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغة (٠,٣٤٥) بأن زيادة بعد العلاقة مع المشرف بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة الذكاء العاطفي بنسبة (٣٤٪). كما وحققت قيمة الثابت (α) في المعادلة (٢,٢٥٠)، بمعنى عندما يكون بعد العلاقة مع المشرف مساويا للصفر فأن الذكاء العاطفي لن يقل عن هذه القيمة.

جدول (٣)

الاوساط الحسابية لتحليل اثر ابعاد التوافق المهني في الذكاء العاطفي

المتغير الوسيط	ابعاد متغير التوافق المهني		R	(R^2)	Adjusted (R^2)	(F)	(t)	Sig	القرار
الذكاء العاطفي	طبيعة العمل	(α) 3.044	0.397	0.158	0.154	40.976	6.401	0.000	قبول الفرضية البديلة
		(β) 0.171							
	بيئة العمل	(α) 3.385	0.146	0.021	0.017	4.798	2.190	0.030	قبول الفرضية البديلة
		(β) 0.081							
	العلاقة مع الزملاء	(α) 2.702	0.497	0.247	0.244	71.960	8.483	0.000	قبول الفرضية البديلة
		(β) 0.250							
	العلاقة مع المشرف	(α) 2.250	0.678	0.460	0.457	186.364	13.652	0.000	قبول الفرضية البديلة
		(β) 0.345							
	التوافق المهني	(α) 2.216	0.601	0.361	0.358	123.523	11.114	0.000	قبول الفرضية البديلة
		(β) 0.411							
قيمة (F) الجدولية = 3.94 /// قيمة (t) الجدولية =1.984 /// حجم العينة =221									
عدد فرضيات العدم المقبولة = 0									
عدد الفرضيات البديلة المقبولة = 5									

«المحور الرابع»

الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات

١) أظهرت بيئة العمل قصورا في اغلب المستشفيات المبحوثة عدا مستشفى الحروق التخصصي، ويعود ذلك لافتقار المستشفيات الى أنظمة اتصالات وتكنولوجيا فضلا عن عدم إيلاء الادارة العليا النشاطات الاجتماعية والترفيهية للملاكات الطبية اهتماما كبيرا التي بدورها تحقق التوافق المهني.

٢) أن اكثر بعد حقق فرعي متغير التوافق المهني تمثل ببعُد العلاقة مع المشرف كونها علاقة تتسم بالتفاهم والاحترام المتبادل والتقدير لأداء المهام وتفهم صعوبات العمل في اغلب المستشفيات المبحوثة.

٣) أن توظيف التوافق المهني تزداد قدرة عينة البحث في توظيف الذكاء العاطفي من خلال تأثير طبيعة وبيئة العمل والعلاقة مع الزملاء والمشرف في الذكاء العاطفي.

٤) تميل مستويات الذكاء العاطفي إلى أنها جيدة لدى عينة البحث وذلك لما يتسمون به من مستويات تفكير عاطفي وفقا لطبيعة عملهم فضلا عن ارتفاع الوعي العاطفي سواء كان للمرضى أو فيما بينهم. في حين كانت أقل مستشفى في مستويات الذكاء العاطفي هي مستشفى غازي الحريري وذلك لقلة مستوى التعبير العاطفي وكذلك قلة مستوى الوعي العاطفي الآخرين.

٥) يتضح أن هناك توافق المهني لدى الأطباء الا أنه بصورة عامة ليس بالمستوى الطموح الذي يمكنهم من مواجهة شتى الظروف وفي الوقت ذاته كان مستوى التوافق المهني في مستشفى الجهاز الهضمي والكبد التعليمي اقل

ومقارنة بالمستشفيات الأخرى ويعود ذلك الى حاجة الأطباء الماسة الى البرامج التدريبية والى الأنشطة الاجتماعية والترفيهية.

ثانيا: التوصيات

١) يجب على إدارات المستشفيات ان تولي اهتمام فعلي بالنهوض بمستويات بيئة العمل من خلال الاهتمام بالجوانب المادية في مكان العمل واستخدام وتطوير أساليب عمل حديثة والاهتمام بوضع البرامج التدريبية

٢) ضرورة العمل على تنظيم ساعات العمل المناوبة التي تسبب في اغلب الاحيان الارق والاحتراق وبنفس الوقت ستسبب في حالة عدم معالجتها في حدوث الاخطاء نتيجة صعوبة التركيز لساعات عمل طويلة، وضرورة تعويض الإدارة الاطباء عن ساعات العمل الإضافية.

٣) الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة التوافق المهني من خلال زيادة الحوافز المعنوية والمادية والعمل على توفير مستلزمات ومتطلبات العمل.

٤) توفير المزيد من الحماية للطبيب في المستشفيات، وبذل جهود مضاعفة لتوعية المراجعين بطبيعة مهنة الطبيب وحثهم بعدم التدخل في عملهم وفرض القانون بهذا الخصوص.

٥) تثقيف الاطباء وتوعيتهم بأهمية دور الذكاء العاطفي في النجاح بأداء مهامهم، وتدريبهم على دمج مهارات الذكاء العاطفي في عملهم وأثناء التعامل مع المرضى ومرافقيهم لاستثمار الطاقات العاطفية والانفعالية للأطباء وجعل تأثيرها إيجابيا على أدائهم.

المصادر

اولاً: المصادر العربية

١) طه، طارق، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت، الإسكندرية، دار الفكر الجامعة، ٢٠٠٦

٢) عوض عباس. (٢٠٠٦). دراسة في علم النفس الصناعي والمهني، مكتبة الجامعة، الإسكندرية

٣) ناصر، طالب، (٢٠١٠)، البنية العالمية لمقياس الذكاء الشعوري لبار – اون وباركر مطبق على طلبة المرحلة الإعدادية في مدينة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، المولد ٧، العدد ٢٥

ثانياً: المصادر الاجنبية

4) HASSAN, FARAH, MOHAMMED,(2014),**PROFESSIONAL** ADJUSTMENT FOR THE UNIVERSITY ACADEMIC STAFF AT THE UNIVERSITY OF ZALINGEI – CENTRAL DARFUR STATE - SUDAN,ARPN JOURNAL OF SCIENCE AND TECHNOLOGY

5) HOCENSKI, M. (2021). STUDENTS'CAREER ADAPTABILITY AND ENTREPRENEURIAL INTENTIONS: THE MEDIATING ROLE OF EMOTIONAL REGULATION AND CONTROL (DOCTORAL DISSERTATION, JOSIP JURAJ STROSSMAYER UNIVERSITY OF OSIJEK. DOCTORAL STUDIES).

6) CHARLTON, A. C., & WOFFORD, L. G. (2022). MALADAPTIVE COPING BEHAVIORS IN PRE-LICENSURE NURSING STUDENTS: AN INTEGRATIVE REVIEW. JOURNAL OF PROFESSIONAL NURSING, 39, 156-164.

7) STRAUSER, D. R. (2021). INTRODUCTION TO THE CENTRALITY OF WORK FOR INDVIDUALS WITH DISABILTIES.

In D. R. Strauser (Ed.), Career Development, Employment, and Disability in Rehabilitation (2nd ed.). Springer Publishing Company.

8) York, Q. Y., Yan, L., & Ben, H. Y. (2021). My life matters here: Assessing the adjusted identity of domestic migrant workers at intangible cultural heritage tourism businesses in China. Tourism Management Perspectives, 39, 100856. doi:10.1016/j.tmp.2021.100856
9) Hanson. R , White , S , Dorsey , D & pulakos , E, (2005). Training Adaptable Leaders: Lessons from Research and practice , personnel Decisions Research Institutes , Inc. , pp.1-55.
10) Edward, Y.R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkat Bima Sentana.
11) Okoshi, K., Tanabe, T. and Hisamoto, N. (2013), "The ideal working environment required for a successful career path and work-life balance: results of survey on doctors working at Keyoto university hospital", Research and Reviews, Vol. 56 No. 4, pp. 246-252
12) Arsat N, Chua BS, Wider W and Dasan N (2022) The Impact of Working Environment on Nurses' Caring Behavior in Sabah, Malaysia. Front. Public Health 10:858144. doi: 10.3389/fpubh.2022.858144
13) Kim, L. Y., Rose, D. E., Ganz, D. A., Giannitrapani, K. F., Yano, E. M., Rubenstein, L. V., & Stockdale, S. E. (2020). Elements of the healthy work environment associated with lower primary care nurse burnout. Nursing Outlook, 68(1), 14–25. https://doi.org/10.1016/j.outlo ok.2019.06.018

14) Sariköse, S., & Göktepe, N. (2022). Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. Journal of Clinical Nursing, 31(5-6), 633-641.
15) Özkara, Z.U., Taş, A., Aydintan, B. (2022). The Relationships among Supervisor Support, Affective Commitment, and Altruistic Behavior, Journal of Businss Research-Turk, 14 (1), 788-801.
16) Taş, A., & Özkara, Z. U. (2020). İş stresinin algilanan yönetici desteği ile işten ayrilma niyeti arasindaki ilişkide üstlendiği rol. Uluslararasi Toplum Araştirmalari Dergisi- International Journal of Society Researches (OPUS), 15(21), 475-504. https://doi.org/10.26466/opus.662681
17) Taş, A., Özkara, Z. U., & Aydintan, B. (2021). Yönetici desteğinin ona duyulan duygusal güven üzerindeki etkisi: Bilişsel güvenin aracilik rolü. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi-Journal of Yaşar University (JOY), 16(61), 147-169. https://doi.org/10.19168/jyasar.779352
18) Ariani, D.W. (2015). Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace. Journal of business management, 4, 34-47.
19) Gürel, H. (2012). The mediating role of individual responsibility on the relationship between corporate responsibilityorganizational citizenship behavior and the role of corporate responsibility conceptions and organizational identification as moderators (Unpublished Doctoral thesis). Social Sciences Institute, Business Administration, Marmara University, İstanbul. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi

20) FIDA, AKHTER & NAZBUKHARI, 2022 (ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN GENDERS' CAREERADVANCEMENT) JOURNAL OF CONTEMPORARY ISSUES IN BUSINESS AND GOVERNMENT VOL. 28, NO. 1, 2022
21) ALSUGHAYIR, A. (2021). THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT:UNDERSTANDING THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION. MANAGEMENT SCIENCE LETTERS, 11(4), 1309-1316.
22) DJOFANG, A. I., & FOFACK, A. D. (2022). EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LEADERSHIPEFFECTIVENESS: EVIDENCE FROM CAMEROONIAN IMMIGRANTS IN NICOSIA. INTERNATIONAL LEADERSHIP JOURNAL, 14(1), 87–109.
23) JAHAN, S.S.; NERALI, J.T.; PARSA, A.D.; KABIR, R. EXPLORING THE ASSOCIATION BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND ACADEMIC PERFORMANCE AND STRESS FACTORS AMONG DENTAL STUDENTS: A SCOPING REVIEW. DENT. J. 2022
24) SUNIL, KUMAR AND K Y ROOPRAI. (2009). "ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN MANAGING STRESS AND ANXIETY AT WORKPLACE."
25) PEKBAY, M., KARASU, O., & TUNABOYLU, O. (2021) EMOTIONAL INTELLIGENCE AND LANGUAGE TEACHING. JOURNAL OF LANGUAGE RESEARCH, 5(1), 17-30.
26) CALDWELL, C., & HAYES, L. A. (2016). SELF-EFFICACY AND SELF-AWARENESS: MORAL INSIGHTS TO INCREASED LEADER EFFECTIVENESS. JOURNAL OF MANAGEMENT DEVELOPMENT.
27) KELTNER, D., SAUTER, D., TRACY, J., & COWEN, A. (2019). EMOTIONAL EXPRESSION: ADVANCES IN BASIC EMOTION THEORY. JOURNAL OF NONVERBAL BEHAVIOR
28) NELSON, N. L., & RUSSELL, J. A. (2016). BUILDING EMOTION CATEGORIES: CHILDREN USE A PROCESS OF ELIMINATION WHEN THEY ENCOUNTER NOVEL EXPRESSIONS.

JOURNAL OF EXPERIMENTAL CHILD PSYCHOLOGY, 151, 120–130

29) BAI Y, MCNEIL G, COWEN A, & D (2018). DARWIN'S EMOJI: DIMENSIONALITY, STRUCTURE, ANDCONCEPTUALIZATION IN THE RECOGNITION OF EMOTION.

30) BARRETT, L. F., ADOLPHS, R., MARSELLA, S., MARTINEZ, A. M., & POLLAK, S. D. (2019). EMOTIONAL EXPRESSIONS RECONSIDERED: CHALLENGES TO INFERRING EMOTION FROM HUMAN FACIAL MOVEMENTS. PSYCHOLOGICAL SCIENCE IN THE PUBLIC INTEREST

31) KRISHNAN, H., & AWANG, S. R. (2020). ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN TEACHING. JURNAL KEMANUSIAAN, 18(1)

32) AQQAD, N., OBEIDAT, B., TARHINI, A., & MASA'DEH, R. E. (2019). THE RELATIONSHIP AMONG EMOTIONAL INTELLIGENCE, CONFLICT MANAGEMENT STYLES, AND JOB PERFORMANCE IN JORDANIAN BANKS. INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND MANAGEMENT, 19(3), 225-265.

33) GANGEMI, A., DAHÒ, M., & MANCINI, F. (2021). EMOTIONAL REASONING AND PSYCHOPATHOLOGY. BRAIN SCIENCES, 11(4), 471.

34) KIM WALDER, MATTHEW MOLINEUX, MICHELLE BISSETT & GAIL WHITEFORD (2019): OCCUPATIONAL ADAPTATION – ANALYZING THE MATURITY AND UNDERSTANDING OF THE CONCEPT THROUGH CONCEPT ANALYSIS, SCANDINAVIAN JOURNAL OF OCCUPATIONAL THERAPY

35) NA-NAN, K. (2019), "EMPLOYEE WORK ADJUSTMENT SCALE FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THAILAND", INTERNATIONAL JOURNAL OF QUALITY & RELIABILITY MANAGEMENT, VOL. 36 NO. 8, PP. 1284-1300. HTTPS://DOI.ORG/10.1108/IJQRM-07-2018-0178

36) RAMAYAH, T., LO, M., AMRI, A. Y. & NOOR, N. (2011). AN ANALYSIS OF CAREER ADVANCEMENT AMONG ENGINEERS IN

MANUFACTURINGORGANIZATIONS. INTERNATIONAL JOURNAL OF COMMERCE AND MANAGEMENT, 21(2), 143-157.

37) JANE, S. HALONEN AND JOHN, W. SANTROCK (2006): PSYCHOLOGY: CONTEXT AND APPLICATIONS, (3THED), MCGRAW-HILL, COLLEGE, BOSTON.