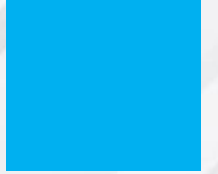


التحليل للأطر النظرية

إعداد : أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتورة : ميار وليد

بيانات الرسالة



1. عنوان الرسالة:

"أثر الذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية (الكلية التقنية) بسلطنة عمان."

2. الباحثة:

ابتسام بنت محمد بن عامر العويسية.

3. الدرجة العلمية:

ماجستير في إدارة الأعمال.

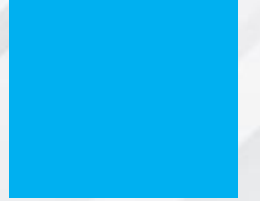
4. الجامعة:

جامعة التقنية والعلوم التطبيقية، سلطنة عمان.

5. سنة الإعداد:

1443 هـ / 2022 م.

الدراسة المختارة للتحليل



- دراسة تناولت أثر الذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في بيئات العمل، مع التركيز على الأبعاد الأربعة للذكاء العاطفي (الوعي الذاتي، ضبط الذات، التعاطف، الدافعية).

المشكلة البحثية

المشكلة في البحث: إن الكليات التقنية التابعة لجامعة التقنية والعلوم التطبيقية في سلطنة عمان تواجه تحديات متعلقة بالتزام العاملين التنظيمي ومستوى أدائهم الوظيفي. تتأثر هذه الجوانب بشكل كبير بعوامل نفسية واجتماعية ومنها الذكاء العاطفي. مع وجود اختلافات واضحة بين الأفراد في مستويات الذكاء العاطفي، تسعى الدراسة إلى اختبار العلاقة بين الذكاء العاطفي وبين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين

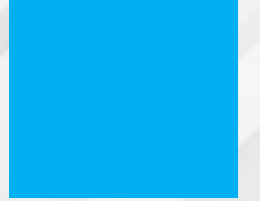
- المشكلة صيغت بعبارات عامة دون ذكر أي أدلة تُثبت وجود مشكلة حقيقية، مثل: إحصائيات عن انخفاض الالتزام التنظيمي أو الأداء الوظيفي.
- نتائج استطلاعات أو دراسات سابقة تُظهر النقص أو التحديات في الكليات التقنية.
- لم توضّح المشكلة بشكل كافٍ لماذا تُعد هذه الدراسة مهمة؟ وما الذي يميزها عن الدراسات السابقة؟
- لم يتم توضيح الحاجة إلى الدراسة في سياق سلطنة عمان.
- المشكلة لم تُختتم بصيغة سؤال بحثي رئيسي يوضّح الهدف من الدراسة.

أهمية الدراسة البحثية النظرية والعملية

الأهمية النظرية : تسعى الدراسة إلى سد الفجوة البحثية في الأدبيات المتعلقة بالذكاء العاطفي من خلال استكشاف تأثيره على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي في سياق التعليم العالي، وهو موضوع لم يحظ بالبحث الكافي في سلطنة عمان. كما تُضيف إلى المعرفة الحالية بفحص العلاقة بين أبعاد الذكاء العاطفي (الوعي الذاتي، ضبط الذات، التعاطف، الدافعية) والسلوك التنظيمي.

الأهمية التطبيقية (العملية): تُساهم الدراسة في مساعدة المؤسسات التعليمية، وخاصة الكليات التقنية، على تحسين أدائها الإداري من خلال تطبيق استراتيجيات مبنية على تعزيز الذكاء العاطفي للعاملين. يُمكن استخدام نتائج الدراسة لتطوير برامج تدريبية لتحسين الالتزام التنظيمي وزيادة الإنتاجية.

متغيرات الدراسة



1. انقسام متغيرات الدراسة:

أ) المتغير المستقل:

الذكاء العاطفي (وأبعاده: الوعي الذاتي، ضبط الذات، التعاطف، الدافعية).

ب) المتغيرات التابعة

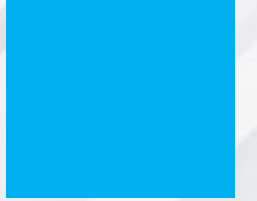
1. الالتزام التنظيمي:

1. يُمثل درجة التزام العاملين بأهداف المؤسسة وقيمها وسعيهم لتحقيقها.

2. الأداء الوظيفي:

1. يُشير إلى مدى كفاءة وإنتاجية العاملين في تنفيذ مهامهم الوظيفية.

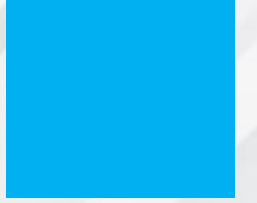
التحليل في ضوء النظريات



1. النظرية الأساسية المستخدمة: نظرية الذكاء العاطفي Emotional Intelligence Theory
- قدمت هذه النظرية لأول مرة على يد ماير وسالوفي (1990)، وطورها لاحقًا دانيال جولمان (1995).

- تنص على أن الذكاء العاطفي يشمل القدرة على فهم المشاعر الذاتية وإدارتها، التعاطف مع الآخرين، واستخدام المشاعر لتحفيز الأداء وتحسين العلاقات الشخصية.
- الدراسة استندت إلى نموذج جولمان للذكاء العاطفي، الذي يتضمن أربعة أبعاد رئيسية:
 - الوعي الذاتي: قدرة الفرد على التعرف على مشاعره وفهمها.
 - ضبط الذات: التحكم في المشاعر والاستجابة بفعالية في المواقف الصعبة.
 - التعاطف: فهم مشاعر الآخرين والتفاعل بإيجابية.
 - الدافعية: استخدام المشاعر لتعزيز الأداء وتحقيق الأهداف.

تابع التحليل في ضوء النظريات

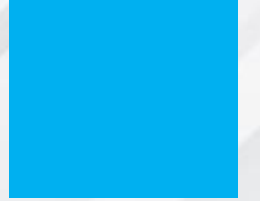


ركزت الدراسة على قياس تأثير كل بُعد من أبعاد الذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي. النتائج أظهرت أن الدافعية كانت البعد الأكثر تأثيرًا على الأداء الوظيفي، في حين أن التعاطف كان الأكثر ارتباطًا بالالتزام التنظيمي، وهو ما يتماشى مع افتراضات نظرية جولمان

تابع التحليل في ضوء النظريات

2. إطار الالتزام التنظيمي: نظرية الالتزام التنظيمي Organizational Commitment Theory
- استندت الدراسة إلى إطار ماير وآلين (1991)، الذي يُقسم الالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أنواع:
- الالتزام العاطفي: شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة.
 - الالتزام المستمر: شعور الموظف بالحاجة إلى البقاء في المؤسسة بسبب تكلفة المغادرة.
 - الالتزام المعياري: شعور الموظف بضرورة البقاء بسبب القيم الأخلاقية.
- النتائج أظهرت أن التعاطف كأحد أبعاد الذكاء العاطفي له علاقة قوية بالالتزام العاطفي، حيث أظهر العاملون ذوو مستويات عالية من التعاطف شعورًا قويًا بالانتماء للمؤسسة.
- هذا التحليل يُبرز كيف يمكن للذكاء العاطفي تحسين الالتزام التنظيمي العاطفي من خلال تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

تابع التحليل في ضوء النظريات



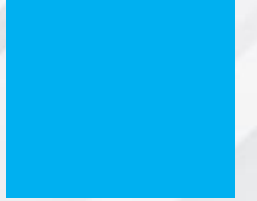
3. الأداء الوظيفي: نموذج الأداء الوظيفي Job Performance Framework

ركزت الدراسة على قياس الأداء الوظيفي باستخدام النموذج الذي يُقسم الأداء إلى:

- **الأداء المهامي Task Performance** كفاءة الموظف في أداء مهامه الأساسية.
- **السلوكيات الإضافية Contextual Performance** مساهمة الموظف في بيئة العمل مثل التعاون مع الزملاء.

- الدراسة أظهرت أن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من ضبط الذات كانوا أكثر قدرة على إدارة التوتر وأداء مهامهم بكفاءة، وكذلك، تبين أن العاملين ذوي الدافعية العالية يُظهرون سلوكيات إضافية مثل التعاون مع الفريق، مما يُعزز بيئة العمل.

نتائج تحليل الأطر النظرية



- الدراسة المدروسة تتفق مع النظريات الثلاثة (الذكاء العاطفي، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي)، مما يجعل نتائجها ذات قيمة علمية وتطبيقية.
- الاستخدام الواضح للأطر النظرية ساهم في تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.
- النتائج المدعومة بالتنظير أظهرت تطبيقًا عمليًا واضحًا للنظريات في بيئة العمل.
- كان من المفيد تحليل تأثير السياق الثقافي أو الديموغرافي على نتائج الدراسة، لأن الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي قد يتأثران بالثقافات المختلفة.

شكرا لحسن استماعكم