

الذكاء العاطفي: أهميته وتأثيره على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي
المؤسسات التعليمية – دراسة تطبيقية على جامعة الأعمال والتكنولوجيا

اسم الطالب

نسرين إبراهيم قديح

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

د. ألاء أحمد

د. سارة فريد

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساندني وكان عونًا لي في مسيرتي، ولكل من ساهم في إنجاز هذا العمل، سواء بالدعم العلمي أو المعنوي أو النفسي

أخص بالشكر والتقدير إلى الأساتذة، على ما قدموه من توجيه، وصبر، وتحفيز، كان له الأثر الكبير في دفع هذا العمل إلى الأمام

.ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني لكل من مدّ لي يد العون، ووقف إلى جانبي بكلمة طيبة أو دعم صادق

فلكم جميعًا مني كل التقدير والاحترام

إهداء

إلى من زرعوا في قلبي الأمل،
إلى من علّموني أن للصبر ثمرة، وللجهد نتيجة،
إلى أولئك الذين كانوا النور في عتمة طريقي

إلى والديّ العزيزين،
نبض قلبي، وسندي في الحياة،
لكما أهدي ثمرة هذا العمل، عرفاناً بفضلكما، وامتناناً لحبكما ودعمكما الذي لا ينضب

وإلى كل من آمن بي، وشجعني، ورافقني في مسيرتي،
أهديكم هذا العمل المتواضع... عربون وفاء وتقدير

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الذكاء العاطفي على الحياة المهنية والشخصية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا بمدينة جدة، المملكة العربية السعودية. وقد انطلقت من إشكالية تتعلق بمدى قدرة الموظفين على التكيف مع ضغوط العمل وبناء علاقات فعالة، في ظل بيئة تعليمية تتطلب توازنًا عاطفيًا عاليًا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على استبيان وُزِعَ على عينة عشوائية من الكادر الأكاديمي والإداري، وجرى تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متنوعة كتحليل الانحدار والارتباط و كرونباخ ألفا.

أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والأداء المهني، وكذلك بين الذكاء العاطفي وجودة العلاقات الشخصية والاجتماعية. كما تبين أن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي يعزز من قدرة الموظف على إدارة الضغوط وتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي. وتوصي الدراسة بتكثيف البرامج التدريبية الموجهة لتطوير مهارات الذكاء العاطفي في المؤسسات التعليمية لما له من دور محوري في تحسين الأداء العام ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية

الذكاء العاطفي، الأداء المهني، الحياة الشخصية، جامعة الأعمال والتكنولوجيا، البيئة التعليمية، الضغوط المهنية.

Abstract

This study aims to analyze the impact of emotional intelligence on the professional and personal lives of employees at the University of Business and Technology in Jeddah, Saudi Arabia. It addresses the issue of employees' ability to adapt to work-related pressures and build effective relationships within an educational environment that requires a high level of emotional balance. The study adopted a descriptive-analytical approach, relying on a questionnaire distributed to a random sample of academic and administrative staff. The data was analyzed using various statistical tools such as regression analysis, correlation tests, and Cronbach's Alpha.

The results revealed a statistically significant relationship between emotional intelligence and professional performance, as well as between emotional intelligence and the quality of personal and social relationships. It was also found that a higher level of emotional intelligence enhances employees' ability to manage stress and achieve psychological and social balance. The study recommends intensifying training programs aimed at developing emotional intelligence skills in educational institutions due to their pivotal role in improving overall performance and increasing job satisfaction.

Keywords:

Emotional intelligence, professional performance, personal life, University of Business and Technology, educational environment, work pressure.

جدول المحتويات

الرقم	العنوان
2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	المستخلص
6	جدول المحتويات
7	مقدمة
9	مشكلة البحث
9	أهمية البحث
9	أسئلة البحث
10	أهداف البحث
10	فرضيات البحث
10	نموذج البحث
11	كتابة موجزة عن جامعة الأعمال والتكنولوجيا
13	منهجية البحث
13	هيكل البحث
14	الدراسات السابقة والإطار النظري
20	منهجية البحث
25	التحليل الإحصائي
41	حدود البحث والاستنتاجات
44	المراجع
46	الملاحق

مقدمة

يُعَدّ الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي أثارت اهتمام الباحثين وعلماء النفس نظرًا لدوره في تشكيل مسارات النجاح الشخصي والمهني للأفراد. فمنذ أن قدّمه دانييل جولمان عام 1995 كعامل مؤثر في الأداء الوظيفي والقيادة، أصبح الذكاء العاطفي موضوعًا أساسيًا في مجالات الإدارة، والتعليم، وعلم النفس التنظيمي. ويشير الذكاء العاطفي إلى القدرة على فهم المشاعر الذاتية والتحكم فيها، بالإضافة إلى إدراك مشاعر الآخرين والتفاعل معهم بفعالية، مما يجعله عنصرًا جوهريًا في نجاح الأفراد والمؤسسات على حد سواء. وتُظهر الدراسات أن الذكاء العاطفي لا يقل أهمية عن الذكاء المعرفي، بل قد يكون أكثر تأثيرًا في تحديد مدى نجاح الأفراد في حياتهم المهنية والاجتماعية.

تكمن مشكلة البحث في دراسة دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء المهني والعلاقات الشخصية لموظفي المؤسسات التعليمية، حيث تواجه هذه الفئة تحديات كبيرة تتعلق بالتفاعل مع الطلاب والزملاء والإدارة، مما يستدعي مستوى عالٍ من الوعي العاطفي، والتنظيم الذاتي، والتعاطف. فبيئات العمل التعليمية تتطلب قدرة عالية على التواصل الفعال، وإدارة النزاعات، وحل المشكلات بطريقة بناءة. إلا أن العديد من الموظفين يواجهون صعوبة في التعامل مع الضغوط المهنية والتغيرات المتسارعة، مما يبرز أهمية الذكاء العاطفي في توفير بيئة عمل أكثر توازنًا واستقرارًا. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع، لا تزال الدراسات التي تناولت تأثير الذكاء العاطفي على العاملين في المؤسسات التعليمية محدودة، خاصة في السياق العربي. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الذكاء العاطفي على الأداء المهني والرفاه النفسي لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا، من خلال دراسة تطبيقية تستهدف فهم أبعاده وتأثيره المباشر على جودة العمل.

تتبع أهمية البحث من الحاجة إلى تحسين جودة الأداء في المؤسسات التعليمية من خلال تعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى الموظفين. فامتلاك هذه المهارات يساهم في تحسين القدرة على التعامل مع التحديات اليومية، وتعزيز الإنتاجية، وتقليل معدلات الاحتراق الوظيفي. كما تشير الدراسات الحديثة إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي أكثر قدرة على إدارة ضغوط العمل والتكيف مع المتغيرات المهنية. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤية تحليلية شاملة حول دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي والارتقاء بمستوى العلاقات الإنسانية داخل المؤسسات التعليمية، مع تقديم مقترحات عملية يمكن تطبيقها لتعزيز هذه المهارات بين الموظفين.

تعتمد الدراسة على مراجعة الأدبيات السابقة التي تناولت الذكاء العاطفي وتأثيره على الأداء المهني، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن معظم القادة الناجحين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي. كما توصلت أبحاث أخرى إلى أن الذكاء العاطفي يساعد في تحسين التواصل الفعال داخل المؤسسات التعليمية، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل وجودة الأداء التدريسي والإداري. وتستند الدراسة التطبيقية إلى تحليل واقع الذكاء العاطفي لدى موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا، من خلال دراسة ميدانية تسعى إلى استكشاف العلاقة بين مستويات الذكاء العاطفي ومدى تأثيرها على أداء الموظفين في بيئة العمل الأكاديمية.

سيتم تنظيم الدراسة وفق منهجية متكاملة تبدأ بتوضيح مفهوم الذكاء العاطفي وأبعاده المختلفة، ثم تنتقل إلى تحليل دوره في بيئات العمل المختلفة، مع التركيز على تأثيره في المؤسسات التعليمية، وصولًا إلى الدراسة التطبيقية في جامعة الأعمال والتكنولوجيا. ومن خلال تحليل البيانات التي سيتم جمعها من الموظفين، تسعى الدراسة إلى تقديم استنتاجات قائمة على أسس علمية تساهم في وضع استراتيجيات لتطوير الذكاء العاطفي وتحسين بيئات العمل في المؤسسات

التعليمية. كما سيتم مقارنة النتائج المستخلصة مع الأدبيات السابقة لضمان تقديم إطار متكامل يمكن الاستفادة منه في تحسين جودة العمل داخل المؤسسات التعليمية، وتعزيز بيئة مهنية أكثر إيجابية وفعالية.

مشكلة البحث

يُعَدّ الذكاء العاطفي من العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي والعلاقات الاجتماعية داخل بيئات العمل، لا سيما في المؤسسات التعليمية التي تتطلب تفاعلاً مستمراً بين الموظفين والطلاب والإدارة. فالمهارات العاطفية مثل الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، تلعب دوراً مهماً في تحسين التواصل، إدارة الضغوط، وحل النزاعات بفعالية. ومع ذلك، يواجه العديد من موظفي المؤسسات التعليمية تحديات في التعامل مع الضغوط المهنية والتغيرات المستمرة، مما قد يؤثر على جودة أدائهم ورفاههم النفسي. ورغم الأهمية المتزايدة للذكاء العاطفي في بيئات العمل المختلفة، لا تزال الدراسات التطبيقية التي تتناول تأثيره المباشر على موظفي المؤسسات التعليمية محدودة، خاصة في السياق العربي.

بناءً على ذلك، يتمثل سؤال البحث في: **ما هو تأثير الذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا؟**

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من الدور المحوري الذي يلعبه الذكاء العاطفي في تحسين الأداء المهني وتعزيز جودة بيئة العمل داخل المؤسسات التعليمية، بالإضافة إلى تأثيره المباشر على الحياة الشخصية للموظفين. فمن خلال دراسة تأثير الذكاء العاطفي على موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا، يمكن تقديم رؤى علمية تساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين التواصل، وتقليل الضغوط المهنية، وتعزيز التوازن النفسي والاجتماعي للفرد داخل بيئة العمل وخارجها.

على المستوى النظري، يساهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية حول الذكاء العاطفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المؤسسات التعليمية، كما يسلط الضوء على دوره كعامل مؤثر في جودة العمل والعلاقات المهنية والشخصية، بالإضافة إلى توفير إطار نظري يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية تتناول الذكاء العاطفي في سياقات مختلفة.

أما على المستوى التطبيقي، فيساعد البحث في تحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا وتأثيره على أدائهم المهني وحياتهم الشخصية، كما يقدم توصيات عملية لتعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى العاملين في القطاع التعليمي، ويساهم في تطوير استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية والتوازن العاطفي في حياتهم اليومية.

أسئلة البحث

يُعَدّ الذكاء العاطفي عاملاً مهماً في تحسين الأداء المهني وتعزيز العلاقات الشخصية، خاصة في البيئات التعليمية حيث يواجه الموظفون تحديات متعددة تتطلب مهارات تواصل فعالة وإدارة ضغوط العمل بكفاءة. وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بهذا الموضوع، لا تزال هناك حاجة لدراسة تأثير الذكاء العاطفي على الأداء المهني والحياة الشخصية لموظفي المؤسسات التعليمية، مع التركيز على جامعة الأعمال والتكنولوجيا. وعليه، تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

كيف يؤثر الذكاء العاطفي على الأداء المهني والعلاقات الشخصية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا؟
وللإجابة على هذا السؤال، سيتم تناول الأسئلة الفرعية التالية:

ما مستوى الذكاء العاطفي لدى موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا؟
كيف يؤثر الذكاء العاطفي على الأداء المهني للموظفين في بيئة العمل؟
كيف يسهم الذكاء العاطفي في تحسين العلاقات الشخصية والاجتماعية للموظفين؟

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:
تحليل مدى تأثير الذكاء العاطفي على الأداء المهني لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا، من حيث الإنتاجية والكفاءة في بيئة العمل.

دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي وقدرة الموظفين على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع متغيرات بيئة العمل.
قياس تأثير الذكاء العاطفي على جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية للموظفين داخل المؤسسة التعليمية وخارجها.

فرضيات البحث

استنادًا إلى مشكلة البحث وأسئلته، تفترض هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا. وتنقسم الفرضيات إلى:

الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.

الفرضيات الفرعية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على مستوى الأداء المهني لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.
يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل.
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية للموظفين داخل وخارج بيئة العمل.

نموذج البحث

يعتمد هذا البحث على نموذج يوضح العلاقة بين الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) وتأثيره على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي المؤسسات التعليمية (المتغيرات التابعة). يساعد هذا النموذج في توضيح كيفية تأثير مستوى الذكاء العاطفي على مختلف الجوانب الشخصية والمهنية للعاملين في جامعة الأعمال والتكنولوجيا، ويشكل الأساس لتحليل البيانات وتفسير النتائج.

مكونات النموذج:

المتغير المستقل: الذكاء العاطفي.

المتغيرات التابعة:

الحياة الشخصية.

الحياة المهنية.

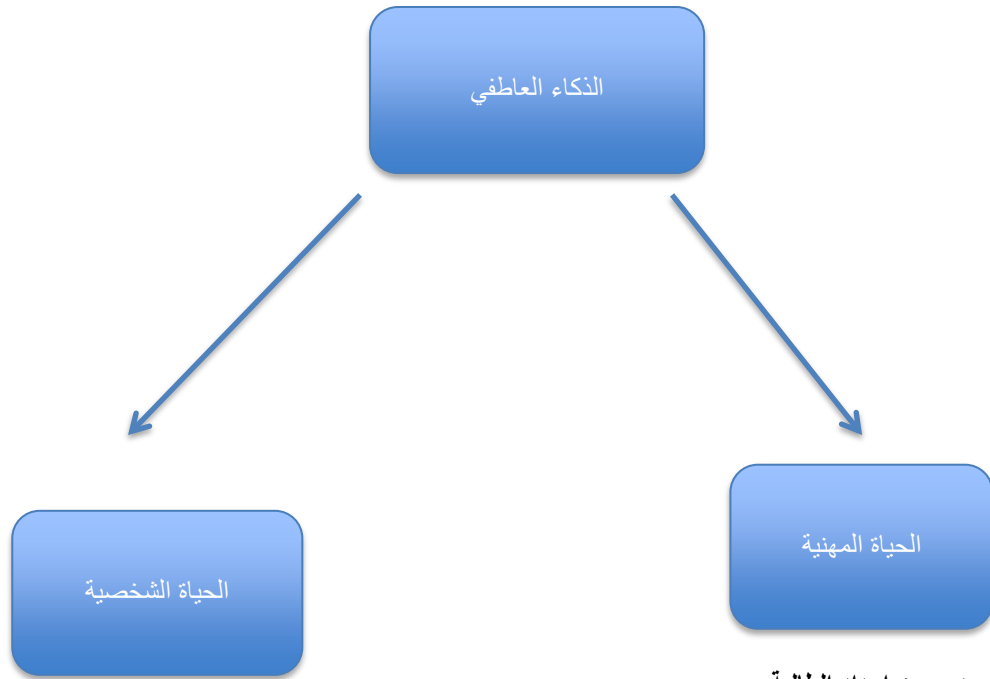
العلاقة بين المتغيرات:

يُفترض أن مستوى الذكاء العاطفي لدى الموظفين يؤثر إيجابًا على قدرتهم على التعامل مع التحديات في حياتهم الشخصية والمهنية. فمن المتوقع أن يؤدي ارتفاع الذكاء العاطفي إلى تحسين جودة العلاقات الشخصية وتقليل التوتر، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء المهني.

يمكن تمثيل النموذج البحثي بالشكل التالي:

الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) → يؤثر على → الحياة الشخصية (متغير تابع)
الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) → يؤثر على → الحياة المهنية (متغير تابع)

شكل رقم {01} يوضح العلاقة بين متغيرات البحث



المصدر: من إعداد الطالبة

كتابة موجزة عن جامعة الأعمال والتكنولوجيا:

جامعة الأعمال و التكنولوجيا هي جامعة خاصة تقع في مدينة جدة، المملكة العربية السعودية. تأسست عام 2000 كمركز لإدارة الأعمال، ثم تحولت إلى كلية في عام 2003، وأصبحت جامعة مستقلة في عام 2012.

الرؤية:

تطمح جامعة الأعمال والتكنولوجيا لأن تكون رائدة محليًا ودوليًا في تقديم تعليم عالي الجودة متعدد التخصصات والبحث العلمي التطبيقي، من خلال شراكات استراتيجية تُعد قادة المستقبل بمهارات وخبرات عالية.

الرسالة:

تلتزم الجامعة بتقديم برامج تعليمية عالية الجودة تلبي احتياجات سوق العمل، مع التركيز على تطوير مهارات الطلاب وتزويدهم بالمعرفة اللازمة للمساهمة الفعالة في المجتمع.

الأهداف:

- تقديم برامج تعليمية متميزة ومتنوعة تلبي احتياجات سوق العمل وتواكب التطورات الحديثة.
- تشجيع البحث العلمي التطبيقي ودعم الابتكار من خلال شراكات استراتيجية محلية ودولية.
- استقطاب وتأهيل كوادر أكاديمية وإدارية متميزة لضمان تقديم تعليم عالي الجودة
- المساهمة في تطوير المجتمع المحلي من خلال تقديم برامج تدريبية واستشارية تلبي احتياجاته.
- العمل على الحصول على الاعتمادات الأكاديمية المحلية والدولية لضمان جودة التعليم والارتقاء بمستوى الجامعة.

الكليات والتخصصات:

- كلية إدارة الأعمال:** تقدم برامج في المحاسبة، المالية، التسويق، نظم المعلومات الإدارية، الموارد البشرية، إدارة سلسلة الإمداد، إدارة التجزئة، التأمين وإدارة المخاطر، إدارة الرياضة، وإدارة الضيافة والسياحة.
- كلية الهندسة:** تشمل تخصصات الهندسة الصناعية، الهندسة المدنية، الهندسة الكهربائية، الهندسة الميكانيكية، هندسة البرمجيات، الهندسة المعمارية، وهندسة السلامة.
- كلية الإعلان:** تقدم برامج في اتصالات الإعلان، إدارة الإعلان، والتصميم الإبداعي للإعلان.
- كلية القانون:** تتضمن تخصصات القانون العام والقانون الخاص.

البرامج الدراسية:

- البكالوريوس:** تقدمها الكليات المذكورة أعلاه في تخصصات متعددة تلبي احتياجات سوق العمل
- الدراسات العليا:** تشمل ماجستير العلوم في المحاسبة، المالية، التسويق، إدارة الموارد البشرية، إدارة سلسلة الإمداد، الإعلان، وماجستير في الهندسة، وماجستير في إدارة الأعمال.

الاعتمادات والتصنيفات:

حصلت على اعتماد من وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

حصلت الجامعة على تصنيف 5 نجوم في مجالات التدريس، توظيف الخريجين، الدولية، مرافق الحرم الجامعي، والشمولية.

منهجية البحث:

تم اعتماد منهج وصفي تحليلي لدراسة تأثير الذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي المؤسسات التعليمية، مع التركيز على موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا. تم جمع البيانات من مصادر متنوعة لضمان تحقيق أهداف البحث، حيث شملت عملية البحث مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، بالإضافة إلى تحليل المعلومات المتاحة حول موضوع الدراسة لتوفير أساس علمي قوي.

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميمه لقياس مستويات الذكاء العاطفي لدى الموظفين ومدى تأثيره على أدائهم المهني وعلاقاتهم الشخصية. تم توزيع الاستبيان على عينة مختارة من موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا باستخدام أسلوب العينة العشوائية لضمان تمثيل دقيق للفئة المستهدفة. لتحليل البيانات، تم استخدام برنامج الإحصائي لإجراء الفحوصات المناسبة، مما يساعد على تفسير العلاقة بين المتغيرات المختلفة. كما تم مراعاة الجوانب الأخلاقية، من خلال ضمان سرية المعلومات والحصول على موافقتهم.

هيكل مشروع البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني:
الدراسات السابقة
الإطار النظري

مقدمة

تُعد دراسة الذكاء العاطفي من الموضوعات الحيوية في ميادين التربية وعلم النفس والإدارة، لما لها من دور مؤثر في الأداء الأكاديمي والمهني والاجتماعي. وفي هذا السياق، جاءت هذه الدراسات العربية والأجنبية لتسلط الضوء على أبعاد الذكاء العاطفي وعلاقته بالمتغيرات المختلفة مثل التفكير الابتكاري، التحصيل الدراسي، الأداء الوظيفي، والمهارات الاجتماعية والشخصية.

ستتناول هذه المراجعة محورين أساسيين هما

الذكاء العاطفي (المتغير المستقل)

جودة الحياة المهنية والشخصية (المتغير التابع)

كما سيتم تحليل العلاقة بين المتغيرين استناداً إلى الدراسات السابقة، مع تحديد الفجوات البحثية

متغير البحث الأول: الذكاء العاطفي

أولاً: الخلفية النظرية

ظهر مفهوم الذكاء العاطفي لأول مرة في أواخر القرن العشرين، حيث شكّل بديلاً عن النظرة التقليدية للذكاء العقلي، وذلك من خلال التركيز على فهم الذات والآخرين، وضبط المشاعر، واتخاذ قرارات عقلانية في ضوء الوعي الانفعالي.

ثانياً: التعريفات

عرّفه "ماير وسالوفي" (1990) على أنه: القدرة على إدراك العواطف وتنظيمها واستخدامها في التفكير وحل المشكلات.

أما "دانيال جولمان" (1995) فقد اعتبره مزيجاً من المهارات الشخصية والاجتماعية التي تُكسب الفرد قدرة على التفاعل الإيجابي والتأثير في محيطه.

ثالثاً: الأبعاد الرئيسية

وفقاً لنموذج جولمان، يتضمن الذكاء العاطفي خمسة أبعاد رئيسية

الوعي الذاتي فهم الشخص لمشاعره

التحكم الذاتي القدرة على تنظيم المشاعر

الدافعية تحفيز النفس نحو الإنجاز

التعاطف إدراك مشاعر الآخرين

المهارات الاجتماعية التواصل وبناء العلاقات

رابعاً: النظريات

نظرية القدرة تعتبر الذكاء العاطفي قدرة معرفية قابلة للقياس

النموذج المختلط يجمع بين السمات الشخصية والقدرات النفسية

متغير البحث الثاني: جودة الحياة المهنية والشخصية

أولاً: الخلفية النظرية

أصبح مفهوم جودة الحياة محوراً هاماً في الأدبيات المتعلقة بالتنمية البشرية والرفاه النفسي، لاسيما في سياق بيئات العمل والتعليم، حيث تتعدد مصادر التوتر والضغط.

ثانياً: التعريفات

تُعرف جودة الحياة بأنها: تصور الفرد لمستوى رضاه عن جوانب حياته المختلفة بما في ذلك الصحة النفسية والاجتماعية والمهنية.

وفي السياق المهني، يُنظر إليها كمؤشر على توازن الفرد بين متطلبات العمل واحتياجاته الشخصية.

ثالثاً: أبعاد جودة الحياة

الرضا المهني

الصحة النفسية

التوازن بين الحياة والعمل

الدعم الاجتماعي

الإحساس بالإنجاز الشخصي

رابعاً: النظريات المرتبطة

نظرية الدور توضح كيف تؤثر الأدوار المتعددة على توازن الحياة

نظرية الموارد والحماية تفترض أن جودة الحياة تتأثر بالموارد النفسية والاجتماعية المتوفرة لدى الفرد

خامساً: علاقته بالمتغيرات الأخرى

وجدت الأدبيات أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً مباشراً في تحسين جودة الحياة من خلال قدرته على تمكين الأفراد من التعامل مع المواقف الضاغطة والتفاعل مع الآخرين بشكل فعال.

الدراسات العربية

1. الذكاء الوجداني وعلاقته بالتفكير الابتكاري والتحصيل الدراسي لدى الطالبات الجامعيات السعوديات – عبد النبي (2001).

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة التفاعلية بين الذكاء الوجداني، التفكير الابتكاري، والتحصيل الدراسي لدى الطالبات الجامعيات في السعودية. تم تنفيذ الدراسة على عينة مكونة من 200 طالبة من الفرقة الرابعة بكلية التربية بمدينة الجبيل الصناعية، موزعين على أربعة تخصصات: الرياضيات، الفيزياء، تكنولوجيا المعلومات، واللغة الإنجليزية. استخدم الباحث مقياس الذكاء الوجداني الذي أعده بنفسه، بالإضافة إلى اختبار التفكير الابتكاري. أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات في مختلف التخصصات الأكاديمية فيما يتعلق بكل من الذكاء الوجداني، مكوناته، التفكير الابتكاري، مكوناته، وكذلك التحصيل الدراسي. كما تم الكشف عن وجود ارتباط دال إحصائياً بين التحصيل الدراسي وكل من التفكير الابتكاري، ومكونات الذكاء الوجداني مثل الوعي بالذات، التعاطف، إدارة الانفعالات، الكفاءة الاجتماعية، والدافعية الذاتية، بالإضافة إلى الدرجة الكلية للذكاء الوجداني.

2. أثر الذكاء الانفعالي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة – عزمي محمد بظاظو (2011).

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر الذكاء الانفعالي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 87 مديراً، حيث استخدم الباحث مقياس الذكاء الانفعالي بالإضافة إلى مقياس الأداء الوظيفي الذي أعده بنفسه. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة بين الذكاء الانفعالي وكفاءة الأداء الوظيفي والفعالية المهنية. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الذكاء الانفعالي والعمر، مما يشير إلى تأثير العمر على مستوى الذكاء الانفعالي. من جهة أخرى، لم توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وكل من الجنس، الدرجة الوظيفية، والمؤهل العلمي.

3. الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من الذكاء العام والمهارات الاجتماعية والشخصية – منى أبو ناشي (2002).

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء الوجداني، الذكاء العام، المهارات الاجتماعية، والمهارات الشخصية. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 205 طلاب وطالبات من كلية التربية النوعية بجامعة المنوفية، موزعين إلى 92 طالباً و112 طالبة. استخدمت الباحثة مقياس الذكاء الوجداني الذي أعدته بنفسها، بالإضافة إلى مقياس

المهارات الاجتماعية الذي أعده السمدوني، ومقياس البروفيل الشخصي من إعداد جابر عبد الحميد وفؤاد أبو حطب، ومقياس الذكاء العام من إعداد السيد محمد خيرى. أظهرت النتائج وجود ارتباط جزئي بين الذكاء الوجداني والذكاء العام، وكذلك ارتباط بين الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية. كما أظهرت الدراسة وجود ارتباط جزئي بين الذكاء الوجداني والمهارات الشخصية. وأظهرت نتائج التحليل العملي أن الذكاء الوجداني لا يرتبط بشكل كبير مع الدرجة الجامعية، في حين كانت هناك علاقة واضحة بين الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية والشخصية.

الدراسات الأجنبية

1. الذكاء العاطفي وبعض المتغيرات الشخصية – ليندلي (2001).

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي وبعض المتغيرات الشخصية لدى عينة من طلاب الجامعات، بلغ عددهم 316 طالبًا وطالبة. اعتمد الباحث على استخدام قائمة جولمان للكفاءات إلى جانب عدد من مقاييس الشخصية النفسية لقياس سمات مثل الانبساطية، وكفاءة الذات، وتقدير الذات، والتفاؤل، والعصبية، ووجهة الضبط. توصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين الذكاء العاطفي وكل من الانبساطية وكفاءة الذات وتقدير الذات والتفاؤل ووجهة الضبط الداخلية والتكيف. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة بين الذكاء العاطفي وسمة العصبية، مما يشير إلى أن الأفراد ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يميلون إلى أن يكونوا أكثر استقرارًا انفعاليًا وأفضل قدرة على التكيف. ومن جهة أخرى، أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في مستوى الذكاء العاطفي، مما يدل على أن الذكاء العاطفي لا يتأثر بعامل النوع الاجتماعي لدى أفراد العينة.

2. فحص الذكاء الانفعالي وعلاقته بالإنجاز الأكاديمي وتطبيقاته التربوية – ستوتلمير (2002).

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتحصيل الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية، حيث أجريت على عينة مكونة من 200 طالب أمريكي. اعتمدت الدراسة على استخدام مقياس الذكاء الانفعالي الذي طوره بار-أون، بالإضافة إلى تقييم تكساس للمهارات الأكاديمية لقياس مستوى التحصيل الدراسي. وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مهارات الذكاء الانفعالي ومستوى الإنجاز الأكاديمي، مما يؤكد أن الذكاء الانفعالي يسهم بدور أساسي في تفسير الفروقات الفردية في التحصيل الدراسي بين الطلاب. وأكد الباحث أن الطلبة ذوي المستويات المرتفعة في الذكاء الانفعالي أظهروا قدرة أكبر على التعامل مع ضغوط الدراسة وتنظيم انفعالاتهم وتحقيق نتائج أكاديمية أفضل، مما يبرز أهمية تعزيز مهارات الذكاء الانفعالي في المناهج والبرامج التربوية.

3. قياس طبيعة كفاءة الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقدرات المعرفية والمتغيرات الشخصية – كيمبرلي

وبارشارد (2004).

سعت هذه الدراسة إلى فهم طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والقدرات المعرفية والمتغيرات الشخصية لدى عينة من 176 طالبًا وطالبة من خريجي جامعة كولومبيا البريطانية، تراوحت أعمارهم بين 18 و42 عامًا. استخدم الباحثان ثلاثة أدوات رئيسية لقياس المتغيرات المدروسة، هي: مقياس الذكاء الانفعالي لماير وسالوفي، مقياس الذكاء الاجتماعي لجيفورد، ومقياس التقرير الذاتي لقدرات الذكاء الانفعالي. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقات ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وبعض القدرات المعرفية، وكذلك بين الذكاء الانفعالي ومتغيرات الشخصية مثل

التكيف الاجتماعي والانبساطية. وأوضحت النتائج أن الذكاء الاجتماعي أظهر ارتباطاً أقوى بالقدرات المعرفية مقارنة بالذكاء الانفعالي، في حين كانت مكونات الذكاء الانفعالي أكثر ارتباطاً بسمات الشخصية منها بالقدرات المعرفية الصرفة. وقد فسرت الدراسة هذه النتائج بأن الذكاء الانفعالي يتكامل مع خصائص الشخصية ليشكل نمطاً من التفاعل المعرفي-الانفعالي الذي يؤثر في سلوك الأفراد وأدائهم الأكاديمي والاجتماعي.

الخاتمة

تشير الدراسات العربية والأجنبية المستعرضة إلى الأهمية الكبيرة التي يحظى بها الذكاء الوجداني والانفعالي في مختلف جوانب الحياة الأكاديمية والمهنية والشخصية. فقد أظهرت النتائج أن الذكاء الوجداني يسهم في تعزيز التحصيل الدراسي، تحسين الأداء الوظيفي، ودعم التكيف الاجتماعي. كما كشفت عن علاقاته المتداخلة مع مهارات التفكير الإبداعي، السمات الشخصية، والقدرات المعرفية. وعلیه، تبرز أهمية توجيه الاهتمام في المؤسسات التعليمية والمهنية نحو تنمية مهارات الذكاء الوجداني والانفعالي لتعزيز الأداء الشامل للأفراد.

الفصل الثالث: منهجية البحث

مقدمة:

يعتمد هذا الفصل على توضيح المنهجية العلمية المتبعة في الدراسة, وذلك لتحديد المسار البحثي المناسب للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. كما يهدف إلى عرض التصميم البحثي, وطرق جمع البيانات, ومجتمع الدراسة, وأدوات التحليل الإحصائي المستخدمة.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

الذكاء العاطفي(المتغير المستقل):

القدرة على إدراك معاني الانفعالات والاستنتاج, وحل المشكلات على أساس ذلك, والقدرة على قراءة المشاعر المرتبطة بالعواطف وفهم المعلومات الخاصة بها والتحكم في ضبط هذه الانفعالات.

الحياة المهنية(متغير تابع):

يقصد بها مدى كفاءة الموظف في أداء مهامه الوظيفية, قدرته على التكيف, وإدارة الضغوط.

الحياة الشخصية(متغير تابع):

يقصد بها نوعية العلاقات الاجتماعية ومستوى التوازن النفسي والاجتماعي لدى الموظف.

تصميم البحث(بصلة البحث):

فلسفة البحث: الوضعية

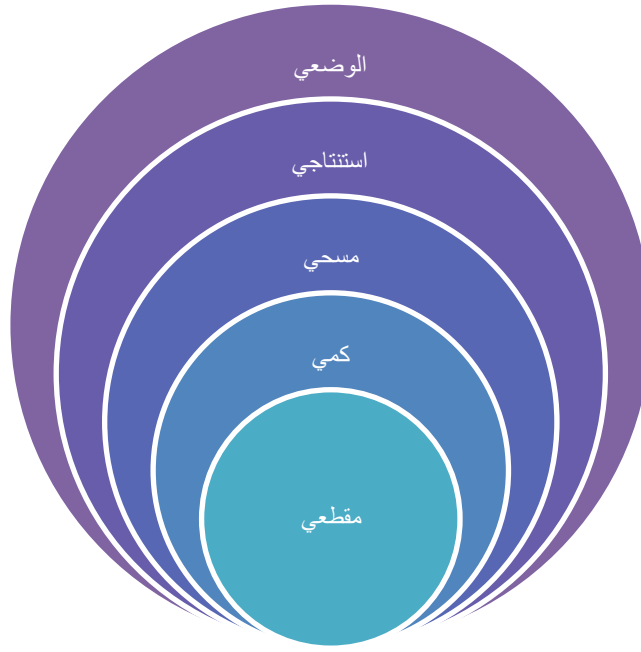
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: مسحي

اختيار البحث: كمي

الأفق الزمنية: المقطعية

تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة الأعمال والتكنولوجيا, ويشمل ذلك الكادر الأكاديمي من أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين, بالإضافة إلى الكادر الإداري.

العينات: تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل عادل لجميع فئات المجتمع.

حجم العينة: تم تحديده بناء على حجم المجتمع وإمكانية الوصول للمشاركين, وقد قمنا بتوزيع الاستبيان إلكترونياً على موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا إلى أن بلغ حجم العينة 79.

طريقة جمع البيانات:

- اعتمدنا في هذه الدراسة على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم إعدادها بعد مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، لضمان شمولها للجوانب ذات العلاقة.
- وقد استعملنا الاستبيان المغلق باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجة الاستجابة، حيث ضم الاستبيان 19 عبارة وسؤال موزعة على جزئين:
- الجزء الأول البيانات الشخصية: يتضمن المعلومات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في: الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.
 - الجزء الثاني: يتضمن 3 محاور لقياس دور الذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي المؤسسات التعليمية
 - المحور الأول: يضم هذا المحور 5 عبارات (1-5) لقياس الذكاء العاطفي
 - المحور الثاني: يضم هذا المحور 5 عبارات (6-10) لقياس الحياة المهنية

• **المحور الثالث:** يضم هذا المحور 5 عبارات (11-15) لقياس الحياة الشخصية

وقد عرض الاستبيان في صيغته الأولى على الأستاذة لتحكيمه، وتم اعتماد الملاحظات المقترحة، لينتقل بعد ذلك إلى صيغته النهائية المعتمدة في جمع البيانات.

ومن أجل قياس درجة استجابة أفراد عينة الدراسة حول فقرات الاستبيان تم استخدام مقياس ليكرث الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): جدول توزيع مقياس ليكرث الخماسي

درجة الموافقة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبة

تم تحديد مجال المتوسط الحسابي المرجح من خلال حساب المدى بالفرق بين أعلى وأقل درجة بمقياس ليكرث الخماسي (5-1=4) ثم تقسيمه على 5 للحصول على طول الخلية (0.8=4/5) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا ودرجتها كما يلي:

الجدول رقم (2): يبين فئات مقياس ليكرث ودلالاتها

الإجابة	مجال المتوسط الحسابي	الدرجة
لا أوافق بشدة	من 1 إلى 1,79	منخفضة جدا
لا أوافق	من 1,80 إلى 2,59	منخفضة
محايد	من 2,60 إلى 3,39	متوسطة
أوافق	من 3,40 إلى 4,19	مرتفعة
أوافق بشدة	من 4,20 إلى 5	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

أنواع البيانات:

بيانات أولية: تم جمعها من خلال الاستبيانات التي وزعت على عينة الدراسة.
بيانات ثانوية: تم الحصول عليها من خلال مراجعة الدراسات السابقة والمراجع النظرية ذات الصلة بموضوع الذكاء العاطفي.

إجراءات التحليل الإحصائي:

- تم تفرغ وتحليل بيانات الاستبيان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS نسخة (26)، وسوف يتم الاستعانة ببعض الأدوات الإحصائية التالية:
- **النسب المئوية والتكرارات:** للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة وتحليل اتجاهاتهم نحو فقرات الاستبيان.
- **المتوسطات الحسابية:** لقياس درجة الموافقة أو الرفض لكل عبارة أو بعد من أبعاد الدراسة.
- **الانحراف المعياري:** لتحديد مدى تباين استجابات العينة حول كل عبارة مقارنة بالمتوسط.

- **معامل ارتباط بيرسون Pearson** لقياس قوة واتجاه العلاقة بين فقرات المحاور المختلفة وبين المحاور نفسها.
- **معامل الثبات ألفا كرونباخ: Cronbach's Alpha** للتحقق من اتساق وثبات فقرات الاستبيان.
- **اختبار الانحدار الخطي البسيط:** لتحديد شكل العلاقة والتأثير بين المتغير المستقل (الذكاء العاطفي) والمتغير التابع (الحياة المهنية والشخصية).

الخاتمة:

يوفر هذا الفصل الأساس المنهجي لتحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والحياة الشخصية والمهنية, من خلال تصميم بحثي واضح, واستخدام أساليب إحصائية مناسبة تسهم في الوصول إلى نتائج موثوقة تبني عليها توصيات علمية.

الفصل الرابع:
التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

مقدمة:

يتمحور موضوع دراستنا حول الذكاء العاطفي: أهميته وتأثيره على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي المؤسسات التعليمية، فبعد ما درسنا هذا الموضوع من جانبه النظري في هذا الفصل، سننتقل إلى الإطار التطبيقي للدراسة، حيث نستعرض موجزة عن جامعة الأعمال والتكنولوجيا، والمنهج المعتمد، وأدوات جمع البيانات، وخصائص العينة. كما سنقوم بتحليل النتائج الميدانية ومناقشتها في ضوء الفرضيات المطروحة، بغية التوصل إلى استنتاجات دقيقة تدعم أهداف الدراسة.

1. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

أ- صدق الاتساق الداخلي للأداة

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الاستبيان من خلال احتساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور أو البعد الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام برنامج SPSS. ويُعد هذا الإجراء ضرورياً للتأكد من صلاحية الفقرات في قياس أبعاد الدراسة.

1- المحور الأول: الذكاء العاطفي

يعرض الجدول الآتي قيم معاملات الارتباط بين عبارات محور الذكاء العاطفي والدرجة الكلية لهذا المحور:
الجدول رقم (3): معاملات الارتباط لصدق الاتساق الداخلي لمحور الذكاء العاطفي

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة Sig	القرار
01	أستطيع التعرف على مشاعري في المواقف المختلفة؟	0,769	0,000	دال عند 0.01
02	أتحكم في انفعالاتي حتى في المواقف الصعبة؟	0,627	0,000	دال عند 0.01
03	أتعاطف مع مشاعر الآخرين وأفهمها بسهولة؟	0,671	0,000	دال عند 0.01
04	أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء؟	0,747	0,000	دال عند 0.01
05	أعمل بانسجام ضمن فريق واحد؟	0,716	0,000	دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين عبارات محور الذكاء العاطفي والدرجة الكلية لهذا المحور تقع بين (0.627) و(0.769)، وهي معاملات ارتباط قوية ودالة إحصائية عند مستوى (0.01)، مما يشير إلى وجود صدق اتساق داخلي مرتفع للفقرات الخمس المكونة لهذا البعد. وبالتالي، فإن هذه الفقرات صالحة لقياس محور الذكاء العاطفي.

2- المحور الثاني: الحياة المهنية

يعرض الجدول الآتي قيم معاملات الارتباط بين عبارات محور الحياة المهنية والدرجة الكلية لهذا المحور:

الجدول رقم (4): معاملات الارتباط لصدق الاتساق الداخلي لمحور الحياة المهنية

الرقم	العبارات	معامل	مستوى	القرار
-------	----------	-------	-------	--------

	الارتباط	الدلالة Sig	
06	أتمتع بإنتاجية عالية في عملي ؟	0,730	0,000 دال عند 0.01
07	أتعامل مع ضغوط العمل بشكل جيد ؟	0,696	0,000 دال عند 0.01
08	أحافظ على علاقات مهنية إيجابية داخل المؤسسة ؟	0,676	0,000 دال عند 0.01
09	أتمكن من حل النزاعات و المشكلات في بيئة العمل بسهولة؟	0,766	0,000 دال عند 0.01
10	أشعر بالرضا العام عن وظيفتي ؟	0,591	0,000 دال عند 0.01

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين عبارات محور الحياة المهنية والدرجة الكلية لهذا المحور تتراوح بين (0.591) و(0.766)، وهي معاملات ارتباط قوية جدًا ودالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، ما يدل على صدق اتساق داخلي مرتفع جدًا لفقرات هذا المحور.

3- المحور الثالث: الحياة الشخصية

يعرض الجدول الآتي قيم معاملات الارتباط بين عبارات محور الحياة الشخصية والدرجة الكلية لهذا المحور:

الجدول رقم (5): معاملات الارتباط لصدق الاتساق الداخلي لمحور الحياة الشخصية

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة Sig	القرار
11	أتمتع بتوازن صحي بين حياتي الشخصية والعملية؟	0,788	0,000 دال عند 0.01	
12	أستطيع التعبير بوضوح عن مشاعري داخل الأسرة؟	0,703	0,000 دال عند 0.01	
13	أتعامل بهدوء و حكمة مع المواقف العائلية الصعبة؟	0,782	0,000 دال عند 0.01	
14	لدي علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج العمل؟	0,588	0,000 دال عند 0.01	
15	أشعر بالراحة النفسية والاستقرار في حياتي اليومية؟	0,729	0,000 دال عند 0.01	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح أن جميع معاملات الارتباط بين العبارات المكونة لمحور الحياة الشخصية والدرجة الكلية لهذا المحور هي دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.588) و(0.788). تشير نتائج الجدول إلى وجود صدق اتساق داخلي جيد إلى مرتفع في محور الحياة الشخصية.

2- اختبار الثبات

تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة، وهو مؤشر يُستخدم لتقدير درجة ثبات الاستبيان، مما يعكس مدى دقة النتائج وقابليتها للتكرار من قبل باحثين آخرين في ظروف مشابهة، وبالتالي يُعد أداة أساسية للحكم على قابلية تعميم نتائج الدراسة.

تتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ بين 0 و1، وتُفسر كما يلي:

- إذا كانت القيمة أقل من 0.60: ثبات ضعيف، ويتطلب تعديل الأداة.

- من 0.60 إلى أقل من 0.70: ثبات مقبول.
- من 0.70 إلى أقل من 0.80: ثبات جيد.
- من 0.80 فما فوق: ثبات ممتاز.

تم احتساب معامل الثبات باستخدام برنامج SPSS إصدار 26، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (6): معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الذكاء العاطفي	5	0,744
الحياة المهنية	5	0,720
الحياة الشخصية	5	0,759
الاستبيان ككل	15	0,881

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن:

- ✓ قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور الذكاء العاطفي بلغت 0,744، وهي تشير إلى ثبات جيد.
- ✓ قيمة معامل الثبات لمحور الحياة المهنية بلغت 0,720، مما يعكس أيضا ثباتا جيدا.
- ✓ قيمة معامل الثبات لمحور الحياة الشخصية بلغت 0,759، مما يعكس ثبات جيد.
- ✓ أما بالنسبة للاستبيان ككل، فقد بلغ معامل الثبات 0,881، وهي قيمة تدل على ثبات ممتاز، مما يعزز من مصداقية الأداة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

- تحليل بيانات الدراسة:

-

1- تحليل البيانات الشخصية:

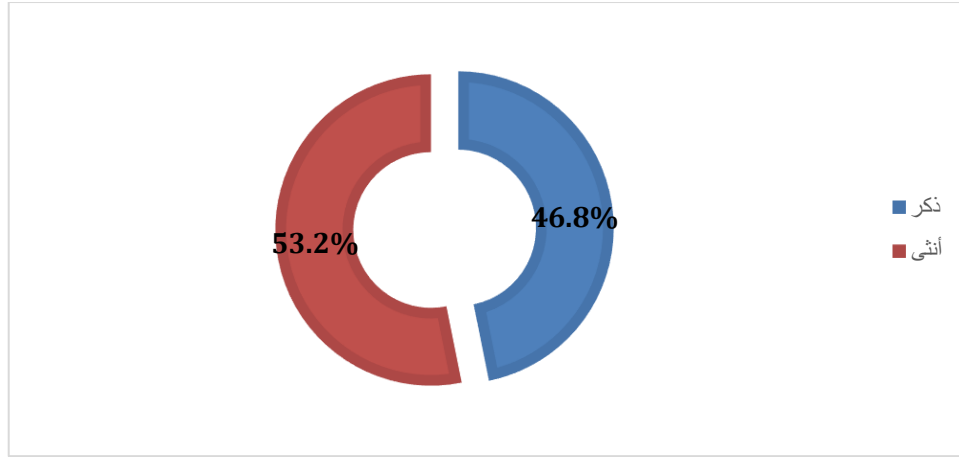
أ- خصائص عينة الدراسة حسب الجنس

الجدول رقم (7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس.

متغير الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	37	%46,8
أنثى	42	%53,2
المجموع	79	%100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (2): التوزيع البياني لعينة الدراسة وفق متغير الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات EXCEL

من خلال نتائج الجدول والشكل السابقين، نلاحظ أن عينة الدراسة تتكون من 79 موظفا من جامعة الأعمال والتكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية ، ويتبين أن نسبة الإناث بلغت 53.2%، وهي أعلى من نسبة الذكور التي بلغت 46.8%، ما يدل على أن الإناث يُمثلن الأغلبية البسيطة ضمن عينة الدراسة. ويعكس هذا التوزيع واقع التوظيف في بعض المؤسسات التعليمية التي تشهد نسبة تمثيل أعلى للنساء، خاصة في الوظائف الإدارية والأكاديمية. ويشير إلى تمثيل متوازن نسبياً بين الذكور والإناث، مما يعزز من صلاحية المقارنة بين الجنسين في تحليل متغيرات الذكاء العاطفي وتأثيره على الحياة الشخصية والمهنية، دون وجود تحيز كبير لأحد الطرفين.

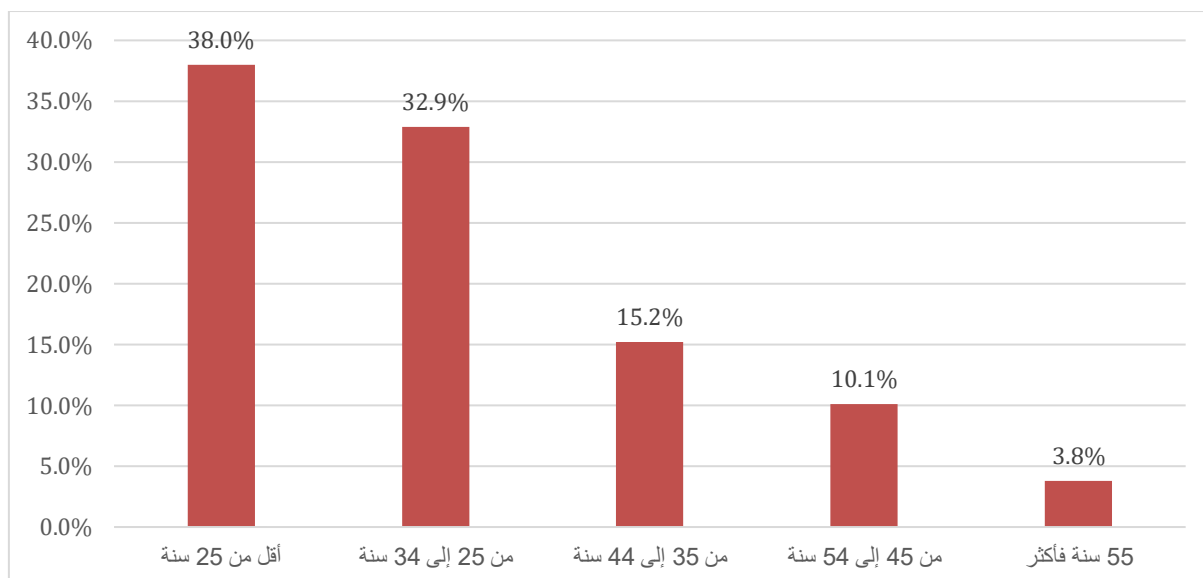
ب- خصائص عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

الجدول رقم (8): يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

متغير الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	30	38,0%
من 25 إلى 34 سنة	26	32,9%
من 35 إلى 44 سنة	12	15,2%
من 45 إلى 54 سنة	8	10,1%
55 سنة فأكثر	3	3,8%
المجموع	79	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (3): التوزيع البياني لعينة الدراسة وفق متغير الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات EXCEL

من خلال نتائج الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن الفئة العمرية "أقل من 25 سنة" تمثل النسبة الأكبر من أفراد العينة، حيث بلغت 38.0%، تليها فئة "من 25 إلى 34 سنة" بنسبة 32.9%، في حين تراجعت النسب تدريجياً في الفئات العمرية الأكبر، إذ بلغت 15.2% لفئة "من 35 إلى 44 سنة"، و 10.1% لفئة "من 45 إلى 54 سنة"، ثم 3.8% فقط للفئة "55 سنة فأكثر".

يشير هذا التوزيع إلى أن العينة يغلب عليها الطابع الشبابي، حيث تمثل الفئتان العمريتان الأقل من 35 سنة ما نسبته حوالي 71% من إجمالي العينة، وهو ما يعكس الطبيعة العمرية للموظفين في جامعة الأعمال والتكنولوجيا، خاصة في صفوف المعيد، المساعدين الأكاديميين، أو موظفي الدعم الإداري.

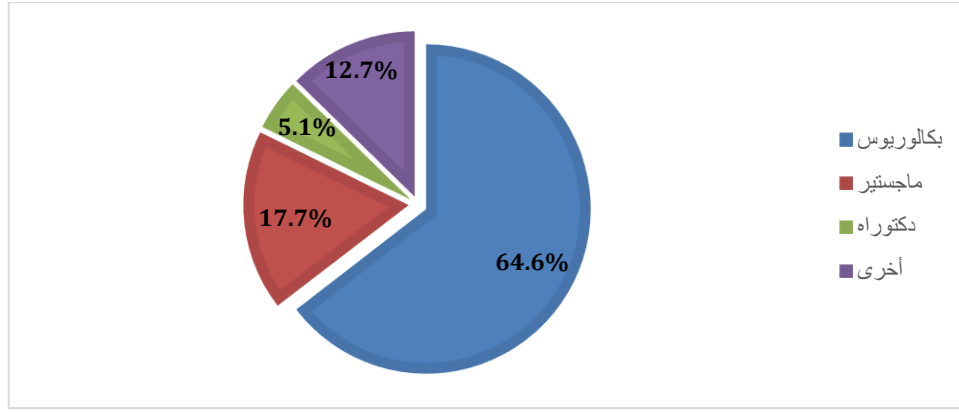
ج- خصائص عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

الجدول رقم (9): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

متغير المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	51	64,6%
ماجستير	14	17,7%
دكتوراه	4	5,1%
أخرى	10	12,7%
المجموع	79	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (4): التوزيع البياني لعينة الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات EXCEL

من خلال نتائج الجدول والشكل السابقين، نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة يحملون شهادة البكالوريوس، حيث بلغ عددهم 51 موظفًا، بنسبة 64.6% من إجمالي العينة، وهي النسبة الأعلى بين جميع المؤهلات، تليها فئة الحاصلين على شهادة الماجستير بنسبة 17.7%، ثم الدكتوراه بنسبة 5.1%، في حين شكّلت فئة "أخرى" (مثل دبلوم، إعدادي، ثانوي...) نسبة 12.7%.

يشير هذا التوزيع إلى أن أغلبية المشاركين يتمتعون بمستوى تعليمي أكاديمي مرتفع، وهو ما يعكس طبيعة البيئة التعليمية في جامعة الأعمال والتكنولوجيا، حيث يشغل العديد من الموظفين مناصب تتطلب تأهيلاً علمياً عالياً. وهذا التنوع في المؤهلات العلمية، مع تركّز الغالبية في فئة البكالوريوس، يوفر أساساً مناسباً لتحليل مدى تأثير المؤهل العلمي على الذكاء العاطفي ومظاهره في الحياة الشخصية والمهنية، كما يُسهم في فهم الفروقات المحتملة في إدراك الأفراد لمهاراتهم العاطفية وسلوكهم في بيئة العمل والحياة.

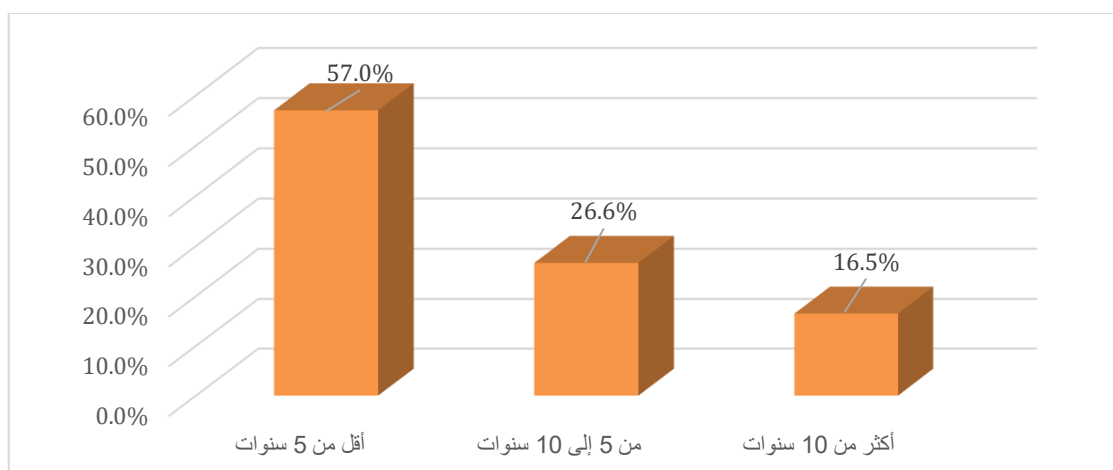
د- خصائص عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

الجدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

متغير عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	45	57,0%
من 5 إلى 10 سنوات	21	26,6%
أكثر من 10 سنوات	13	16,5%
المجموع	79	100%

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

الشكل رقم (5): التوزيع البياني لعينة الدراسة وفق متغير عدد سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات EXCEL

من خلال نتائج الجدول والشكل السابقين، نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة يمتلكون خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات، حيث بلغ عددهم 45 موظفًا، بنسبة 57.0% من إجمالي العينة، وهي النسبة الأعلى. في المقابل، بلغ عدد من تتراوح خبرتهم بين 5 إلى 10 سنوات حوالي 21 موظفًا بنسبة 26.6%، أما من يمتلكون خبرة تفوق 10 سنوات فقد بلغ عددهم 13 موظفًا فقط، بنسبة 16.5%

هذا التوزيع يُظهر أن الفئة الأكبر من المشاركين هم من حديثي الالتحاق بسوق العمل أو بجامعة الأعمال والتكنولوجيا على وجه التحديد، مما يعكس حداثة عهد المؤسسة وارتفاع نسبة التوظيف الجديد فيها. يسمح هذا التباين في سنوات الخبرة بفحص تأثير الخبرة المهنية على مستوى الذكاء العاطفي، وعلى مدى قدرة الأفراد على التفاعل المهني والتكيف الشخصي، إذ أن الخبرة تلعب دورًا في تطوير المهارات العاطفية والتواصلية داخل بيئة العمل.

2- التحليل الوصفي لبيانات محاور الدراسة:

أ- استجابة أفراد العينة للمحور الأول: الذكاء العاطفي

الجدول رقم (11): يبين استجابات أفراد العينة لمحور الذكاء العاطفي

رقم العبارة	التكرار	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
	النسبة								
1ع	ك	1	6	16	45	11	3,74	0,839	مرتفعة
	%	1,3	7,6	20,3	57,0	13,9			
2ع	ك	1	9	22	38	9	3,56	0,886	مرتفعة
	%	1,3	11,3	27,8	48,1	11,4			
3ع	ك	1	4	15	46	13	3,83	0,807	مرتفعة
	%	1,3	5,1	19,0	58,2	16,5			
4ع	ك	/	4	13	45	17	3,94	0,766	مرتفعة

			21,5	57,0	16,5	5,1	/	%	
مرتفعة	0,737	3,91	15	45	16	3	/	ك	ع5
			19,0	57,0	20,3	3,8	/	%	
مرتفعة	0,568	3,80	الذكاء العاطفي						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن استجابات أفراد العينة لمحور الذكاء العاطفي جاءت بدرجة موافقة "مرتفعة" على جميع العبارات الخمس المكونة لهذا المحور، كما أن المتوسط الحسابي الكلي لمحور الذكاء العاطفي بلغ (3.80)، وهو يقع ضمن المجال المرتفع، مع انحراف معياري قدره (0.568)، مما يدل على وجود درجة من التجانس والاتفاق في استجابات أفراد العينة.

– العبارة 2: "أتحكم في انفعالاتي حتى في المواقف الصعبة" المتوسط (3.56)، وهي أقل العبارات من حيث المتوسط ضمن هذا المحور، ما قد يشير إلى تحديات نسبية في ضبط الانفعالات في ظل الضغوط المهنية أو الشخصية.

– العبارة 4: "أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء" من أعلى المتوسطات (3.94)، مما يعكس كفاءة عالية في مهارات التواصل داخل بيئة العمل.

تُظهر نتائج هذا المحور أن موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا يمتلكون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي، خصوصًا في مهارات التواصل والتعاون مع الآخرين، إضافة إلى التعاطف وفهم المشاعر. كما أن نسب الموافقة العالية تعزز من مصداقية فرضية الدراسة حول دور الذكاء العاطفي في التأثير الإيجابي على حياة الأفراد.

ب- استجابة أفراد العينة للمحور الثاني: الحياة المهنية

الجدول رقم (12): يبين استجابات أفراد العينة لمحور الحياة المهنية

رقم العبارة	التكرار النسبة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
ع6	ك	/	3	13	50	13	3,92	0,693	مرتفعة
	%	/	3,8	16,5	63,3	16,5			
ع7	ك	2	4	9	46	18	3,93	0,882	مرتفعة
	%	2,5	5,1	11,4	58,2	22,8			
ع8	ك	/	3	9	47	20	4,06	0,722	مرتفعة
	%	/	3,8	11,4	59,5	25,3			
ع9	ك	2	3	17	43	14	3,81	0,863	مرتفعة

			17,7	54,4	21,5	3,8	2,5	%	
مرتفعة	0,882	3,79	16	38	19	5	1	ك	ع10
			20,3	48,1	24,1	6,3	1,3	%	
مرتفعة	0,558	3,90	الحياة المهنية						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن استجابات أفراد العينة لمحور "الحياة المهنية" جاءت بدرجة موافقة مرتفعة على جميع العبارات الخمس، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لهذا المحور (3.90)، مما يشير إلى تقييم إيجابي للحياة المهنية لدى موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.558)، وهو ما يدل على تجانس نسبي بين الآراء

– العبارة 8: "أحافظ على علاقات مهنية إيجابية داخل المؤسسة" سجلت أعلى متوسط (4.06)، ما يعكس قوة الروابط المهنية وفعالية التفاعل الإيجابي بين الزملاء.

– العبارة 10: "أشعر بالرضا العام عن وظيفتي" المتوسط (3.79)، ويعكس درجة رضا وظيفي جيدة لدى غالبية أفراد العينة، وإن كانت بعض الفروق الفردية قائمة كما يتضح من الانحراف المعياري (0.882) تشير نتائج هذا المحور إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا والكفاءة المهنية، وإيجابية العلاقات داخل بيئة العمل. ويؤكد ذلك الفرضية القائلة بأن الذكاء العاطفي يسهم بشكل فعال في تعزيز جودة الحياة المهنية، من خلال تحسين الإنتاجية، تقليل التوتر، وتعزيز التفاعل البناء بين الزملاء.

ج- استجابة أفراد العينة للمحور الثالث: الحياة الشخصية

الجدول رقم (13): يبين استجابات أفراد العينة لمحور الحياة الشخصية

رقم العبارة	التكرار النسبة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
ع11	ك	4	6	18	41	10	3,59	0,980	مرتفعة
	%	5,1	7,6	22,8	51,9	12,7			
ع12	ك	3	12	13	38	13	3,58	1,057	مرتفعة
	%	3,8	15,2	16,5	48,1	16,5			
ع13	ك	4	8	21	35	11	3,51	1,023	مرتفعة
	%	5,1	10,1	26,6	44,3	13,9			
ع14	ك	1	2	10	48	18	4,01	0,759	مرتفعة
	%	1,3	2,5	12,7	60,8	22,8			

مرتفعة	0,678	3,77	10	42	26	1	/	ك	ع15
			12,7	53,2	32,9	1,3	/	%	
مرتفعة	0,651	3,69	الحياة الشخصية						
مرتفعة	0,517	3,80	الاستبيان ككل						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن استجابات أفراد العينة لمحور الحياة الشخصية جاءت بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لجميع العبارات بين 3,51 و 4,01، وهو ما يدل على وجود اتفاق نسبي من طرف العينة حول تأثير التمكين الأكاديمي والمالي على هذا الجانب من حياتهم.

– سجلت العبارة (ع14) " لدي علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج العمل؟" أعلى متوسط حسابي بلغ 4,01 بانحراف معياري 0,759، ما يشير إلى أن أغلب العينة يوافقون بشدة على مضمون هذه العبارة، مما يدل على أن لديهم علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج نطاق العمل.

– أما العبارة (ع13) "أتعامل بهدوء و حكمة مع المواقف العائلية الصعبة؟" فحققت أقل متوسط حسابي بـ 3,51، مع انحراف معياري مرتفع نسبياً (1,023) مما يدل على وجود تباين في آراء أفراد العينة حول هذه العبارة تحديداً، وهو ما يشير إلى أن البعض قد يواجه صعوبة في التعامل بهدوء وحكمة مع المواقف العائلية الصعبة، وبلغ متوسط محور الحياة الشخصية ككل 3,69 مع انحراف معياري 0,651، وهو مؤشر إيجابي يدل على أن هناك إدراكاً جيداً لدى أفراد العينة لتحسين هذا الجانب من حياتهم بفضل التمكين الأكاديمي والمالي.

وأخيراً نتائج الاستبيان ككل، نجد أن المتوسط العام بلغ 3,80 والانحراف المعياري 0,517، ما يؤكد أن أفراد العينة يتفقون بدرجة مرتفعة على وجود أثر إيجابي للتمكين الأكاديمي والمالي على حياتهم المهنية والشخصية.

اختبار الفرضيات وعرض نتائجها

سنركز في هذا الجزء على اختبار الفرضيات المتعلقة بموضوع دراستنا وعرض أهم النتائج المتوصل إليها.

مناقشة الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على أنه: **يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا..**

- **الفرضية الصفرية (H0):** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا
- **الفرضية البديلة (H1):** يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.

الأسلوب الإحصائي المستخدم في اختبار الفرضية هو اختبار الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (14): يبين اختبار تأثير الذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية.

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل التحديد	معامل الارتباط	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	T	B	معاملات نموذج الانحدار	R ²	R	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0,000	4,001	1,156	B ₀ الثابت	0,527	0,726	0,000	85,727
0,000	9,259	0,696	B ₁ المستقل				

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

- أولاً: قيمة معامل فيشر F المحسوبة (85,727) عند مستوى معنوية (Sig = 0,000) أقل من 0.05، ما يدل على دلالة إحصائية للنموذج ككل، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.
- ثانياً: قيمة معامل الارتباط (R = 0,726) تشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين الذكاء العاطفي والحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.
- ثالثاً: قيمة معامل التحديد (R² = 0,527) تعني أن الذكاء العاطفي يفسر حوالي 52,7% من التباين في الحياة الشخصية والمهنية، وهي نسبة مرتفعة تُظهر مدى أهمية هذا المتغير المستقل في التأثير على المتغير التابع.
- رابعاً: معاملات نموذج الانحدار:
 - ✓ الثابت (B₀ = 1,156) ذو دلالة إحصائية. (Sig = 0,000)
 - ✓ معامل المتغير المستقل الذكاء العاطفي (B₁ = 0,696) وهو موجب وذو دلالة إحصائية قوية (T = 9,259، Sig = 0,000)، مما يدل على أن أي زيادة في مستوى الذكاء العاطفي تؤدي إلى تحسن في الحياة الشخصية والمهنية.

وفيما يلي نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة بين (الذكاء العاطفي والحياة الشخصية والمهنية) حسب المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(X) + \varepsilon_i$$

y: الحياة الشخصية والمهنية

B₀: معامل الإنحدار الثابت

B₁: معامل الإنحدار للمتغير المستقل (الذكاء العاطفي) (X)

ε_i: قيمة الخطأ العشوائي

$$y = 1,156 + 0,696(X) + \varepsilon_i$$

بناءً على نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط، نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، أي يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.

مناقشة الفرضيات الفرعية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي على مستوى الأداء المهني لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.

- الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على مستوى الأداء المهني لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.
- الفرضية البديلة (H_1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على مستوى الأداء المهني لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.

الأسلوب الإحصائي المستخدم في اختبار الفرضية هو اختبار الانحدار الخطي البسيط
الجدول رقم (15): يبين اختبار تأثير الذكاء العاطفي على مستوى الأداء المهني

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل التحديد	معامل الارتباط	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	T	B	معاملات نموذج الانحدار	R^2	R	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0,000	4,225	1,300	الثابت B_0	0,488	0,698	0,000	73,325
0,000	8,563	0,685	المستقل B_1				

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه:

- أولاً: قيمة F المحسوبة بلغت (73.325)، وهي قيمة كبيرة، وتشير إلى معنوية النموذج ككل، مع مستوى دلالة (Sig = 0.000)، وهو أقل من 0.05، مما يعني أن النموذج الإحصائي المستخدم (الانحدار الخطي البسيط) دال إحصائياً ويمكن الاعتماد عليه في التفسير.
- ثانياً: معامل الارتباط ($R = 0.698$)، وهو يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين الذكاء العاطفي والأداء المهني.
- ثالثاً: معامل التحديد ($R^2 = 0.488$)، ما يعني أن ما نسبته 48.8% من التغيرات الحاصلة في الأداء المهني يمكن تفسيرها من خلال الذكاء العاطفي، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم تُدرج في هذا النموذج.

– رابعا: بالنظر إلى معامل B الخاص بالمتغير المستقل ($B_1 = 0.685$) وقيمة $T = 8.563$ ومستوى دلالة ($Sig = 0.000$) ، فهذا يشير إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على الأداء المهني.

وفيما يلي نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة بين (الذكاء العاطفي والأداء المهني). حسب المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(X) + \varepsilon_i$$

y: الأداء المهني

B_0 : معامل الانحدار الثابت

B_1 : معامل الانحدار للمتغير المستقل (الذكاء العاطفي) (X)

ε_i : قيمة الخطأ العشوائي

$$y = 1,300 + 0.685(\text{الذكاء العاطفي}) + \varepsilon_i$$

وعليه فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1) ، إذ توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين الذكاء العاطفي والأداء المهني لموظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا.

2. الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل..

- الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل
- الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل

الأسلوب الاحصائي المستخدم في اختبار الفرضية هو اختبار الارتباط بيرسون

الجدول رقم (16): بين معامل الارتباط بين محوري الذكاء العاطفي والحياة المهنية

الحياة المهنية		الذكاء العاطفي
0.698	معامل الارتباط بيرسون	
0.000	مستوى الدلالة	
79	N	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت 0.698، وهي قيمة موجبة قوية، مما يشير إلى وجود علاقة طردية قوية بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل. كما أن مستوى الدلالة الإحصائية (Sig) بلغ 0.000، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة (0.05)، ما يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية.

وبناءً عليه نرفض الفرضية الصفرية (H_0) التي تنص على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تقول بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل.

وهذا يدل على أن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي لدى موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا ينعكس إيجاباً على قدرتهم في التعامل مع الضغوط المهنية والتأقلم مع متطلبات بيئة العمل.

3. الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للذكاء

العاطفي على جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية للموظفين داخل وخارج بيئة العمل

- الفرضية الصفرية (H0): لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على

جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية للموظفين داخل وخارج بيئة العمل

- الفرضية البديلة (H1): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 للذكاء العاطفي على جودة

العلاقات الشخصية والاجتماعية للموظفين داخل وخارج بيئة العمل

الأسلوب الاحصائي المستخدم في اختبار الفرضية هو اختبار الانحدار الخطي البسيط

الجدول رقم (17): يبين اختبار تأثير الذكاء العاطفي على جودة العلاقات الشخصية

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل التحديد	معامل الارتباط	معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	T	B	معاملات نموذج الانحدار	R ²	R	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0,012	2,560	1,011	الثابت B ₀	0,380	0,616	0,000	47,201
0,000	6,870	0,706	المستقل B ₁				

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه:

– أولاً: بلغت قيمة F المحسوبة = 47.201 وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية (Sig = 0.000) أصغر من (0.05)، مما يدل على معنوية النموذج ككل.

– ثانياً: بلغت قيمة معامل الارتباط (R) بين المتغيرين (الذكاء العاطفي وجودة العلاقات) 0.616، وهي قيمة موجبة ومتوسطة إلى قوية، ما يشير إلى وجود علاقة طردية متوسطة القوة.

– ثالثاً: كما بلغ معامل التحديد (R²) = 0.380، أي أن الذكاء العاطفي يفسر حوالي 38% من التباين في جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية، مما يدل على أهمية الذكاء العاطفي كمتغير مفسر.

– رابعاً: معاملات نموذج الانحدار:

✓ المعامل الثابت (B₀) = 1.011 بقيمة T = 2.560 ومستوى دلالة = 0.012، ما يعني أنه دال إحصائياً.

✓ معامل الذكاء العاطفي (B₁) = 0.706 بقيمة T مرتفعة بلغت 6.870 ومستوى دلالة = 0.000، مما يدل على وجود تأثير دال إحصائياً للذكاء العاطفي على جودة العلاقات الشخصية.

وفيما يلي نموذج الانحدار الخطي البسيط الممثل للعلاقة بين (الذكاء العاطفي، وجودة العلاقات الشخصية). حسب المعادلة التالية:

$$y=B_0+B_1(X) +\varepsilon_i$$

y: جودة العلاقات الشخصية.

B_0 : معامل الانحدار الثابت B

B_1 : معامل الانحدار للمتغير المستقل (الذكاء العاطفي) (X)

ε_i : قيمة الخطأ العشوائي

$$+\varepsilon_i \text{ (الذكاء العاطفي) } = 1,011 + 0,706 \text{ جودة العلاقات الشخصية}$$

بما أن النموذج الإحصائي دال، ومعاملات الانحدار ذات دلالة معنوية، فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، أي يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 للذكاء العاطفي على جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية داخل وخارج بيئة العمل.

الخاتمة:

في ختام هذا الفصل التطبيقي، وبعد عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، يمكن القول إن الجانب التطبيقي أسهم بشكل فعال في توضيح مدى ارتباط الذكاء العاطفي بالحياة الشخصية والمهنية لدى موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا. وقد أظهرت النتائج الإحصائية دلالات معنوية تؤكد صحة الفرضيات المطروحة، مما يعزز من أهمية الذكاء العاطفي كمتغير مؤثر في الأداء الوظيفي، والقدرة على التكيف، وإدارة الضغوط، وتحسين جودة العلاقات الإنسانية. كما أثبتت الدراسة أن الذكاء العاطفي لا يقتصر تأثيره على بيئة العمل فقط، بل يمتد ليشمل أبعادًا حياتية أخرى، تعكس تكامل الشخصية وتوازنها. وقد ساعد هذا الفصل في ربط الجانب النظري بالواقع العملي من خلال أدوات القياس والتحليل، مما يضيف مصداقية أكبر على النتائج، ويمهد الطريق لصياغة توصيات واقعية قابلة للتنفيذ في بيئات العمل الفعلية.

الفصل الخامس:
حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

مقدمة:

يُعد الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام واسع في مجالات الإدارة وعلم النفس والتنمية البشرية، لما له من تأثير بالغ في تشكيل أنماط السلوك الفردي والجماعي داخل بيئات العمل وخارجها. فمع تزايد متطلبات سوق العمل وتنامي الضغوط المهنية، أصبح التمتع بقدرات عاطفية واجتماعية متقدمة شرطاً أساسياً للنجاح المهني والرفاه النفسي. وفي هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الذكاء العاطفي في تحسين جودة الحياة الشخصية والمهنية، من خلال دراسة ميدانية أجريت على عينة من موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا في المملكة العربية السعودية. وتمتد هذه الدراسة خلال شهر يوليو من عام 2025، حيث شملت إعداد الاستبيان، توزيعه، ثم تحليل نتائجه باستخدام أدوات إحصائية دقيقة للتحقق من الفرضيات المطروحة.

حدود البحث:

حدود زمانية: تم إعداد هذه الدراسة خلال شهر يوليو 2025، ومَرّت بمراحل إعداد الاستبيان، توزيعه، ثم جمع البيانات وتحليلها إحصائياً.

حدود مكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية حول أهمية وتأثير الذكاء العاطفي على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي المؤسسات التعليمية، على عينة من موظفي جامعة الأعمال والتكنولوجيا بالمملكة العربية السعودية.

التوصيات:

- دمج الذكاء العاطفي في البرامج التدريبية والتنموية للموظفين، من خلال تنظيم دورات وورشات عمل تهدف إلى تنمية مهارات الذكاء العاطفي (مثل الوعي الذاتي، ضبط الانفعالات، التعاطف، والمهارات الاجتماعية).
- إدراج مقياس الذكاء العاطفي ضمن معايير التوظيف والترقية، لا سيما في المناصب القيادية أو ذات الطابع التفاعلي المرتفع، لما له من دور في تحسين جودة القرارات والتعامل مع ضغوط العمل.
- تشجيع المؤسسات على خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة، تعتمد على التواصل الفعال، وتقدير المشاعر، واحترام الاختلافات الفردية، بما يساهم في تعزيز جودة العلاقات المهنية.
- إدخال مفاهيم الذكاء العاطفي ضمن المناهج الجامعية وخاصة في تخصصات الإدارة، علم النفس، والموارد البشرية، لما له من أهمية في إعداد كوادر قادرة على التكيف مع تحديات سوق العمل.
- تحفيز البحث العلمي في مجال الذكاء العاطفي، من خلال دعم الدراسات التطبيقية والميدانية التي تربط الذكاء العاطفي بمتغيرات أخرى مثل الأداء الوظيفي، الرضا المهني، والتفاعل التنظيمي.

الاستنتاجات:

بعد تحليل نتائج الاستبيان باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة واختبار الفرضيات الفرعية الثلاث، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إثبات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والحياة الشخصية والمهنية لدى الموظفين في جامعة الأعمال والتكنولوجيا، حيث تبين أن الذكاء العاطفي يساهم بنسبة معتبرة في تفسير الفروق في جودة الحياة الشخصية والمهنية، وهو ما يدل على أهمية هذا المتغير في تعزيز التكيف الوظيفي والاجتماعي.
- الذكاء العاطفي يساهم بشكل واضح في تحسين الأداء المهني، من خلال تطوير مهارات التواصل، واتخاذ القرار، وضبط الانفعالات في بيئة العمل، حيث أثبتت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى وجود تأثير دال إحصائيًا لهذا المتغير.
- وجود علاقة قوية بين الذكاء العاطفي والقدرة على إدارة الضغوط المهنية والتكيف مع بيئة العمل، وهو ما يبرز أهمية الذكاء العاطفي كأداة فعالة لمواجهة تحديات العمل المعاصر وتحقيق التوازن الوظيفي.
- الذكاء العاطفي يؤثر بشكل إيجابي على جودة العلاقات الشخصية والاجتماعية خارج العمل، مما يعزز التكامل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، ويحد من التوترات النفسية التي قد تنتج عن ضغوط العمل.
- الذكاء العاطفي يُعد من أهم المتغيرات النفسية السلوكية التي ينبغي أن توليها المؤسسات اهتمامًا خاصًا، سواء في التوظيف أو التدريب أو تطوير القيادة، نظرًا لتأثيره المباشر في الأداء والرفاهية الشخصية والمهنية للعاملين.

الخاتمة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، يتضح أن الذكاء العاطفي يمثل عاملاً محوريًا في تحسين الأداء المهني وجودة الحياة الشخصية للموظفين، لما له من أثر مباشر في مهارات التواصل، إدارة الضغوط، واتخاذ القرارات الفعالة. كما أظهرت البيانات وجود علاقة قوية بين الذكاء العاطفي والتكيف مع بيئة العمل، مما يؤكد ضرورة إدراجه ضمن استراتيجيات التنمية البشرية والتطوير التنظيمي. وعليه، توصي الدراسة بضرورة دمج مهارات الذكاء العاطفي في برامج التدريب والتوظيف والتعليم الجامعي، إضافة إلى دعم البحث العلمي في هذا المجال الحيوي. فالاستثمار في الذكاء العاطفي لا يساهم فقط في تحسين بيئة العمل، بل ينعكس إيجابيًا على صحة الأفراد النفسية وجودة علاقاتهم الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة.

المراجع

المراجع

المراجع بالعربية:

1. أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٨). تنمية الذكاء العاطفي (الوجداني) مدخل للتميز في العمل والنجاح في الحياة. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
2. الأسطل، مصطفى رشاد مصطفى. (2010). الذكاء العاطفي وعلاقته بمهارات مواجهة الضغوط لدى طلبة الكليات التربوية بجامعة غزة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. بظاظو، عزمي محمد. (٢٠١٠). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
4. النمري، أحمد معتوق. (2010). الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف. جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
5. بن جامع، إبراهيم. (٢٠٠٩). الذكاء الانفعالي وعلاقته بفعالية القيادة دراسة ميدانية على إطارات الإدارة الوسطى بمركب تكرير البترول – سكيكة. رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
6. الصعب، محمد بن عبيد بن هاشم. (٢٠٠٩). قيم العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من المرشدين بتعليم الليث والنفقة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
7. سعادة، رشيد. (٢٠٠٥). الذكاء الانفعالي وعلاقته بالقيادة التربوية لدى مديري التعليم الإكمالي والثانوي – دراسة ميدانية لولاية ورقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

المراجع باللغة الإنجليزية:

1. Goleman, D. (1999). L'intelligence émotionnelle (Thierry Pietat, Trans.). Robert Laffont.
2. Lazarus, R. S. (1961). Adjustment and personality. McGraw-Hill.
3. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3).
4. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. Basic Books.
5. Mayer, J. D., et al. (2000). Model of emotional intelligence. In Handbook of Intelligence. Cambridge University Press.

الملاحق

الاستبيان

السادة المشاركون،

تحية طيبة وبعد،

في إطار إعداد بحث أكاديمي بعنوان: (الذكاء العاطفي: أهميته وتأثيره على الحياة الشخصية والمهنية لموظفي المؤسسات التعليمية)، يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى الأفراد، ومدى تأثيره في حياتهم العملية والشخصية.

نؤكد لكم أن هذا الاستبيان مخصص لأغراض علمية فقط، وأن جميع المعلومات ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا في نطاق الدراسة. نرجو منكم التكرم بالإجابة بكل موضوعية وصدق، حيث لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة. شاكرين لكم حسن تعاونكم،

الباحثة: نسرين قديح

البيانات الشخصية:

يرجى وضع علامة في الخانة المناسبة:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. الفئة العمرية: أقل من 25 سنة ☐ من 25 إلى 34 سنة ☐ من 35 إلى 44 سنة ☐ من 45 إلى 54 سنة ☐ 55 سنة فأكثر ☐
3. المؤهل العلمي: بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى:..... ☐
4. عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنين ☐ أكثر من 10 سنين ☐

المحور الأول: الذكاء العاطفي (المتغير المستقل)

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
أستطيع التعرف على مشاعري في المواقف المختلفة					
أتحكم في انفعالاتي حتى في المواقف الصعبة					
أتعاطف مع مشاعر الآخرين وأفهمها بسهولة					

					أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء
					أعمل بانسجام ضمن فريق واحد

المحور الثاني: الحياة المهنية (متغير تابع)

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
أتمتع بإنتاجية عالية في عملي					
أتعامل مع ضغوط العمل بشكل جيد					
أحافظ على علاقات مهنية إيجابية داخل المؤسسة					
أتمكن من حل النزاعات و المشكلات في بيئة العمل بسهولة					
أشعر بالرضا العام عن وظيفتي					

المحور الثالث: الحياة الشخصية (متغير تابع)

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
أتمتع بتوازن صحي بين حياتي الشخصية و العملية					

					أستطيع التعبير بوضوح عن مشاعري داخل الأسرة
					أتعامل بهدوء و حكمة مع المواقف العائلية الصعبة
					لدي علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج العمل
					أشعر بالراحة النفسية والاستقرار في حياتي اليومية

الملحق (2): مخرجات برنامج SPSS اختبار الثبات ألفا كرونباخ

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	79	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	79	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

المحور الأول

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,744	5

المحور الثاني

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,720	5

المحور الثالث

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,759	5

الإستبيان ككل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,881	15

صدق الاتساق الداخلي

Corrélations

Corrélations

		الذكاء العاطفي
1أستطيع التعرف على مشاعري في المواقف المختلفة؟	Corrélation de Pearson	,769**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
2أتحكم في انفعالاتي حتى في المواقف الصعبة؟	Corrélation de Pearson	,627**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
3أتعاطف مع مشاعر الآخرين وأفهمها بسهولة؟	Corrélation de Pearson	,671**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
4أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء؟	Corrélation de Pearson	,747**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
5أعمل بانسجام ضمن فريق واحد؟	Corrélation de Pearson	,716**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الحياة المهنية
6أتمتع بإنتاجية عالية في عملي؟	Corrélation de Pearson	,730**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
7أتعامل مع ضغوط العمل بشكل جيد؟	Corrélation de Pearson	,696**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
8أحافظ على علاقات مهنية إيجابية داخل المؤسسة؟	Corrélation de Pearson	,676**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
9أتمكن من حل النزاعات و المشكلات في بيئة العمل بسهولة؟	Corrélation de Pearson	,766**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
10أشعر بالرضا العام عن وظيفتي؟	Corrélation de Pearson	,591**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الحياة الشخصية
11 أتمتع بتوازن صحي بين حياتي الشخصية و العملية؟	Corrélation de Pearson	,788**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
12 أستطيع التعبير بوضوح عن مشاعري داخل الأسرة؟	Corrélation de Pearson	,703**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
13 أتعامل بهدوء و حكمة مع المواقف العائلية الصعبة؟	Corrélation de Pearson	,782**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
14 لدي علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج العمل؟	Corrélation de Pearson	,588**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79
15 أشعر بالراحة النفسية والاستقرار في حياتي اليومية؟	Corrélation de Pearson	,729**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	79

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

التركرارات Fréquences

Table de fréquences

البيانات الشخصية

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	37	46,8	46,8	46,8
	أنثى	42	53,2	53,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 25 سنة	30	38,0	38,0	38,0
	من 25 إلى 34 سنة	26	32,9	32,9	70,9
	من 35 إلى 44 سنة	12	15,2	15,2	86,1
	من 45 إلى 54 سنة	8	10,1	10,1	96,2
	55 سنة فأكثر	3	3,8	3,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

المؤهل العلمي لأفراد العينة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	بكالوريوس	51	64,6	64,6	64,6
	ماجستير	14	17,7	17,7	82,3
	دكتوراه	4	5,1	5,1	87,3
	أخرى	10	12,7	12,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

عدد سنوات الخبرة لأفراد العينة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 5 سنوات	45	57,0	57,0	57,0
	من 5 إلى 10 سنوات	21	26,6	26,6	83,5
	أكثر من 10 سنوات	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

المحور الأول: الذكاء العاطفي (متغير مستقل)

1. أستطيع التعرف على مشاعري في المواقف المختلفة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	1	1,3	1,3	1,3
	لا أوافق	6	7,6	7,6	8,9
	محايد	16	20,3	20,3	29,1
	أوافق	45	57,0	57,0	86,1
	أوافق بشدة	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

2. أتحكم في انفعالاتي حتى في المواقف الصعبة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	1	1,3	1,3	1,3
	لا أوافق	9	11,4	11,4	12,7
	محايد	22	27,8	27,8	40,5
	أوافق	38	48,1	48,1	88,6
	أوافق بشدة	9	11,4	11,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

3. أتعاطف مع مشاعر الآخرين وأفهمها بسهولة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valide	لا أوافق بشدة	1	1,3	1,3	1,3
	لا أوافق	4	5,1	5,1	6,3
	محايد	15	19,0	19,0	25,3
	أوافق	46	58,2	58,2	83,5
	أوافق بشدة	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

4. أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق	4	5,1	5,1	5,1
	محايد	13	16,5	16,5	21,5
	أوافق	45	57,0	57,0	78,5
	أوافق بشدة	17	21,5	21,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

5. أعمل بانسجام ضمن فريق واحد؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق	3	3,8	3,8	3,8
	محايد	16	20,3	20,3	24,1
	أوافق	45	57,0	57,0	81,0
	أوافق بشدة	15	19,0	19,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

المحور الثاني: الحياة المهنية (متغير تابع)

6. أتمتع بإنتاجية عالية في عملي؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق	3	3,8	3,8	3,8
	محايد	13	16,5	16,5	20,3
	أوافق	50	63,3	63,3	83,5
	أوافق بشدة	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

7. أتعامل مع ضغوط العمل بشكل جيد ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	2	2,5	2,5	2,5
	لا أوافق	4	5,1	5,1	7,6
	محايد	9	11,4	11,4	19,0
	أوافق	46	58,2	58,2	77,2
	أوافق بشدة	18	22,8	22,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

8 أحافظ على علاقات مهنية إيجابية داخل المؤسسة ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق	3	3,8	3,8	3,8
	محايد	9	11,4	11,4	15,2
	أوافق	47	59,5	59,5	74,7
	أوافق بشدة	20	25,3	25,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

9 أتمكن من حل النزاعات و المشكلات في بيئة العمل بسهولة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	2	2,5	2,5	2,5
	لا أوافق	3	3,8	3,8	6,3
	محايد	17	21,5	21,5	27,8
	أوافق	43	54,4	54,4	82,3
	أوافق بشدة	14	17,7	17,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

10 أشعر بالرضا العام عن وظيفتي ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	1	1,3	1,3	1,3
	لا أوافق	5	6,3	6,3	7,6
	محايد	19	24,1	24,1	31,6
	أوافق	38	48,1	48,1	79,7
	أوافق بشدة	16	20,3	20,3	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

المحور الثالث: الحياة الشخصية (متغير تابع)

11 أتمكن بتوازن صحي بين حياتي الشخصية و العملية؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	4	5,1	5,1	5,1
	لا أوافق	6	7,6	7,6	12,7
	محايد	18	22,8	22,8	35,4
	أوافق	41	51,9	51,9	87,3
	أوافق بشدة	10	12,7	12,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

12 أستطيع التعبير بوضوح عن مشاعري داخل الأسرة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	3	3,8	3,8	3,8

	لا أوافق	12	15,2	15,2	19,0
	محايد	13	16,5	16,5	35,4
	أوافق	38	48,1	48,1	83,5
	أوافق بشدة	13	16,5	16,5	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

13 أتعامل بهدوء و حكمة مع المواقف العائلية الصعبة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	4	5,1	5,1	5,1
	لا أوافق	8	10,1	10,1	15,2
	محايد	21	26,6	26,6	41,8
	أوافق	35	44,3	44,3	86,1
	أوافق بشدة	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

14 لدي علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج العمل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق بشدة	1	1,3	1,3	1,3
	لا أوافق	2	2,5	2,5	3,8
	محايد	10	12,7	12,7	16,5
	أوافق	48	60,8	60,8	77,2
	أوافق بشدة	18	22,8	22,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

15 أشعر بالراحة النفسية والاستقرار في حياتي اليومية؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا أوافق	1	1,3	1,3	1,3
	محايد	26	32,9	32,9	34,2
	أوافق	42	53,2	53,2	87,3
	أوافق بشدة	10	12,7	12,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

التحليل الوصفي Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
1أستطيع التعرف على مشاعري في المواقف المختلفة؟	79	1,00	5,00	3,7468	,83924
2أتحكم في انفعالاتي حتى في المواقف الصعبة؟	79	1,00	5,00	3,5696	,88699
3أتعاطف مع مشاعر الآخرين وأفهمها بسهولة؟	79	1,00	5,00	3,8354	,80750
4أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء؟	79	2,00	5,00	3,9494	,76626
5أعمل بانسجام ضمن فريق واحد؟	79	2,00	5,00	3,9114	,73711
الذكاء العاطفي	79	2,20	5,00	3,8025	,56884
6أتمتع بإنتاجية عالية في عملي؟	79	2,00	5,00	3,9241	,69378
7أتعامل مع ضغوط العمل بشكل جيد ؟	79	1,00	5,00	3,9367	,88204
8أحافظ على علاقات مهنية إيجابية داخل المؤسسة ؟	79	2,00	5,00	4,0633	,72221
9أتمكن من حل النزاعات و المشكلات في بيئة العمل بسهولة؟	79	1,00	5,00	3,8101	,86344
10أشعر بالرضا العام عن وظيفتي ؟	79	1,00	5,00	3,7975	,88259
الحياة المهنية	79	1,80	5,00	3,9063	,55823
11أتمتع بتوازن صحي بين حياتي الشخصية و العملية؟	79	1,00	5,00	3,5949	,98083
12أستطيع التعبير بوضوح عن مشاعري داخل الأسرة؟	79	1,00	5,00	3,5823	1,05742
13أتعامل بهدوء و حكمة مع المواقف العائلية الصعبة؟	79	1,00	5,00	3,5190	1,02358
14لدي علاقات اجتماعية قوية ومستقلة خارج العمل؟	79	1,00	5,00	4,0127	,75945
15أشعر بالراحة النفسية والاستقرار في حياتي اليومية؟	79	2,00	5,00	3,7722	,67841
الحياة الشخصية	79	2,00	5,00	3,6962	,65152
الإستبيان ككل	79	2,20	5,00	3,8017	,51783

اختبار صحة الفرضيات

الفرضية الرئيسية

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الذكاء_العاطفي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الشخصية_والمهنية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,726 ^a	,527	,521	,37750

a. Prédicteurs : (Constante), الذكاء_العاطفي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12,217	1	12,217	85,727	,000 ^b
	de Student	10,973	77	,143		
	Total	23,190	78			

a. Variable dépendante : الشخصية_والمهنية

b. Prédicteurs : (Constante), الذكاء_العاطفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,156	,289		4,001	,000
	الذكاء_العاطفي	,696	,075	,726	9,259	,000

a. Variable dépendante : الشخصية_والمهنية

الفرضية الفرعية الأولى

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الذكاء_العاطفي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الحياة_المهنية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,698 ^a	,488	,481	,40211

a. Prédictors : (Constante), الذكاء_العاطفي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	11,856	1	11,856	73,325	,000 ^b
	de Student	12,451	77	,162		
	Total	24,307	78			

a. Variable dépendante : الحياة_المهنية

b. Prédictors : (Constante), الذكاء_العاطفي

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,300	,308		4,225	,000
	الذكاء_العاطفي	,685	,080	,698	8,563	,000

a. Variable dépendante : الحياة_المهنية

الفرضية الفرعية الثانية

Corrélations

Corrélations

		الذكاء_العاطفي	الحياة_المهنية
الذكاء_العاطفي	Corrélation de Pearson	1	,698**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	79	79
الحياة_المهنية	Corrélation de Pearson	,698**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	79	79

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضية الفرعية الثالثة

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الذكاء_العاطفي ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : الحياة_الشخصية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,616 ^a	,380	,372	,51631

a. Prédicteurs : (Constante), الذكاء_العاطفي

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	12,583	1	12,583	47,201	,000 ^b
	de Student	20,526	77	,267		
	Total	33,109	78			

a. Variable dépendante : الحياة_الشخصية

b. Prédictors : (Constante), الذكاء_العاطفي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1,011	,395	2,560	,012
	الذكاء_العاطفي	,706	,103	,616	,000

a. Variable dépendante : الحياة_الشخصية