

مساهمة أبعاد الذكاء العاطفي في التنبؤ بالتوافق المهني لدى موظفي كلية الطب بوهران

The contribution of the dimensions of emotional intelligence in professional compatibility success of the staff of the Faculty of Medicine in Oran

جامعة وهران 2/ الجزائر	علم النفس العمل والتنظيم	سمية بن دحو* Bendaho Soumia Sbendaho31@yahoo.com
جامعة وهران 2/ الجزائر	علم النفس العمل والتنظيم	فاتن بن عبد الله fatine Ben abdellah Benabdallah.fatine@yahoo.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0009-5518-4082		DOI: 10.46315/1714-014-001-013

الإرسال: 2024/07/07 القبول: 2024/10/18 النشر: 2025/01/16

**

ملخص:

هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الذكاء العاطفي وتحديد مدى مساهمة الأبعاد (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، تحفيز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بمتغير التوافق المهني، حيث أجريت الدراسة على عينة مكونة من تسعين (90) موظفا إداريا في كلية الطب لولاية وهران. قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي وعلى الأساليب الإحصائية التالية: المتوسط الحسابي، تحليل الانحدار المتعدد تهدف وهذا بالاستعانة على الحزمة الإحصائية (SPSS/26). و خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: الوقوف على مستوى متوسط من الذكاء العاطفي، مع مساهمة أبعاد الذكاء العاطفي (استخدام العواطف والتواصل الاجتماعي)، في التنبؤ بمتغير التوافق المهني. كلمات مفتاحية: الذكاء العاطفي، التوافق المهني، موظفي كلية الطب.

Abstract:

This study aims to reveal the level of emotional intelligence and determine the extent to which dimensions (emotion management, use of emotions, self-motivation, self-awareness, social communication) contribute to predicting the variable of professional compatibility, where the study was conducted on a sample of ninety (90) administrative employees at the Faculty of Medicine of the province of Oran.

We relied on the descriptive approach and the following statistical methods: arithmetic mean, multiple regression analysis using the statistical package. (SPSS/26) The study concluded the following results: standing at an average level of emotional intelligence, with the equality of the dimensions of emotional intelligence (the use of emotions and social communication), in predicting the variable of professional compatibility.

Keywords: emotional intelligence, professional compatibility, medical school staff.

**

1- مقدمة:

تلعب الجامعات دورًا هامًا في المجتمع من خلال نشر المعرفة وتعزيز البحث العلمي ولتحقيق أهدافها تعتمد الجامعات على كوادر بشرية متميزة، من بينهم الموظفون الإداريون فهم شركاء أساسيين في عملية التعليم والتعلم فهم يلعبون دورًا هامًا في دعم أعضاء هيئة التدريس وتوفير بيئة مناسبة للطلاب لتحقيق إمكاناتهم الكاملة فهو عنصر هام في المنظومة التعليمية وله دور حيوي في تحقيق أهداف الجامعة وخدمة المجتمع وهذا لا يتحقق الا بالتوافق المهني فهو يمثل عنصرًا أساسيًا يؤثر بشكل كبير على أدائه ومساهمته لمواكبة متطلبات الوظيفة، حيث اشارت دراسة رسلان (1981) أن رضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي واجتماعي وذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أنه يمكن أن يكون مؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته (القرومي، 2014 :26).

وعليه يرى ماسلو (Maslow, 1970: 96) أن التوافق في العمل كما في غيره من مجالات الحياة الأخرى مرتبط بالحاجات الإنسانية، بمعنى أن إشباع الحاجات لدى الفرد يؤدي الى اثاره الدوافع نحو العمل والاستمرار في تحسين الأداء في العمل، فكلما ارتقى الفرد في الترتيب الهرمي للحاجات زادت رغبته واهتمامه في الكفاح من اجل تحقيق ذاته، كما ان ظهور شكاوى وتذمرات ذات مستوى أعلى دليل على ان الجهود المبذولة لإشباع الحاجات الدنيا للأفراد العاملين أتت ثمارها بالفعل، مما يؤدي الى الالتفات الى قضايا جديدة أعلى مستوى.

إن من بين أهم القدرات والسمات والعوامل المؤثرة في التوافق المهني لدى الموظف هو ذكاؤه العاطفي حيث ترجع أهميته إلى أن العواطف في حياتنا بصفة عامة وفي بيئة العمل بصفة خاصة، فالعواطف يمكن ان تؤثر على كل شيء يفعله الأفراد، ويمكن ان ترفع من مستوى الروح المعنوية لدى العاملين، فالعواطف السلبية مثل الخوف والقلق والغضب والحيرة أو التردد ربما تستهلك الكثير من طاقة الفرد وتقلل من الروح المعنوية لديه، والتي يمكن أن تؤدي إلى الغياب واللامبالاة.

وعليه تشير مجموعة من الدراسات إلى أهمية الذكاء العاطفي في مكان العمل بصفة عامة والموظفون الإداريون بصفة خاصة وهذا ما اكده جولمان (1998)، إلى أن أفضل معايير الحكم على العاملين في المؤسسة يعتمد على الطريقة التي يديرون بها انفعالاتهم الذاتية وانفعالات الآخرين ويضيف إلى ذلك أن خسارة تلك المؤسسات المادية فيما تنفقه على التكوين بدون جدوى مرده إلى تجاهل المهارات الشخصية الاجتماعية) أثناء التكوين. (سعادة، 2012 :162)

على ضوء ما سبق ذكره فإننا نرتئي تطبيق هذا الموضوع على البيئة الإدارية خاصة وان اغلب الدراسات التي ذكرناها في اشكاليتنا والتي لم نذكرها خصت في تطبيقها على عينات مختلفة من أطباء وممرضين ومعلمين، الا اننا سوف نطبق هذا الموضوع على عينة من الموظفين الإداريين المنتمين الى كلية الطب وذلك من خلال البحث في مدى مساهمة ابعاد الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، حفز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بمتغير التوافق

المهني بأبعاده (التوافق الادائي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل، البعد الذاتي، الاجتماعي و الاقتصادي) لدى الموظفين كلية الطب .

ومن خلال عرضنا لإشكالية الدراسة، فإننا نستخلص مجموعة من التساؤلات التالية :

ما مستوى الذكاء العاطفي الذي يتمتع به موظفي كلية الطب ؟

هل تساهم ابعاد الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، تحفيز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بمتغير التوافق المهني ؟

فرضيات الدراسة:

يساهم ابعاد الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، تحفيز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بمتغير التوافق المهني.

أهداف الدراسة : تتمثل اهداف الدراسة فيما يلي :

الكشف عن مستوى الذكاء العاطفي لدى موظفي كلية الطب.

الكشف عن مدى مساهمة ابعاد الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، تحفيز

الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بالتوافق المهني لدى موظفي كلية الطب

أهمية الدراسة:

تزويد المسؤولين في كلية الطب بتوصيات تساعد على معرفة مسببات عدم التوافق المهني وسبل مواجهتها بقدرات ومهارات الذكاء العاطفي .

الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في اعداد برامج ودورات تدريبية للموظفين وتطوير مهارات الذكاء العاطفي لديهم وذلك من اجل القدرة على التوافق المهني .

تساعد هذه الدراسة على توجيه انظار المسؤولين الى معيار جديد يتم في ضوئه توظيف الافراد وتوزيع مهامهم .

التعاريف الإجرائية لمتغيرات الدراسة :

الذكاء العاطفي: يعرف اجرائيا في هذا الدراسة على انه قدرة الموظف على إدارة انفعالاته والتحكم في تصرفاته ومشاعره وذلك باستخدام العواطف في فهم مشاعر الآخرين بسهولة من تعبيرات وجوهم والسعي لحل مشكلات الآخرين.

التوافق المهني: هو شعور الفرد بالرضا عن وظيفته وبيئة عمله واحساسه بالتناغم الذاتي الاجتماعي والاقتصادي .

2-المنهج وطرق معالجة الموضوع:

منهج الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحديد مستوى الذكاء العاطفي الذي يتمتع به موظفي كلية الطب مع الكشف إن كانت هناك مساهمة لأبعاد الذكاء العاطفي في التنبؤ بمتغير التوافق المهني، حيث قمنا بالاعتماد على المنهج الوصفي في إجراء الدراسة الميدانية .

الأدوات المستخدمة لجمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على استبيان كأداة لجمع البيانات المأخوذ من دراسة عبد القادر قرش وزينب العقون تحت عنوان الذكاء العاطفي وعلاقته بضغوط العمل، حيث قاما الباحثين بحساب الخصائص السيكومترية لأداة القياس، حيث قدر صدق المقياس يتراوح بين وثبات المقياس بـ (0.750)، كما تم الاعتماد على مقياس التوافق المهني المأخوذ من دراسة تومي حدة بعنوان واقع التكوين التحضيري البيداغوجي لأساتذة التعليم الثانوي وأثره على مستوى طموحهم وتوافقهم المهني) تحت عنوان حيث قام الباحث بحساب الخصائص السيكومترية، حيث قدر صدق المقياس بـ يتراوح بين (0.305 و0.664) وثبات المقياس ككل بـ 0.812.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحثين بقياس صدق اداتي القياس (استبيان الذكاء العاطفي، استبيان التوافق المهني) عن طريق حساب الاتساق الداخلي لمتغير الذكاء العاطفي مع ابعاده حيث كانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (01) يبين معامل الارتباط لمتغير الذكاء العاطفي مع ابعاده (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، حفز الذات، الوعي بالذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي).

المتغيرات	الابعاد	معامل الارتباط
الذكاء العاطفي	إدارة الانفعالات	**0.521
	استخدام العواطف	** 0.576
	حفز الذات	**0.709
	الوعي بالذات	**0.523
	التواصل الاجتماعي	**0,833

** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول رقم (01) وجود ارتباط دال بين كل من متغير الذكاء العاطفي وابعاده المنضوية تحته عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بعد إدارة الانفعالات بقيمة 0.521 و قدرت قيمة بعد استخدام العواطف بقيمة 0.576، اما بعد حفز الذات قدر بقيمة 0.709 أما في بعد الوعي بالذات فقد قدرت 0.523، اما بعد التواصل الاجتماعي فقد قدرت بـ 0.833.

الجدول رقم (02) يبين معامل الارتباط لمتغير التوافق المهني مع ابعاده (التوافق الادائي، الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل، البعد النفسي، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي).

المتغيرات	الابعاد	معامل الارتباط
التوافق المهني	التوافق الادائي	**0.730
	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل	** 0.852
	البعد النفسي	** 0.875
	البعد الاجتماعي	**0.557
	البعد الاقتصادي	**0.848

يوضح الجدول رقم (02) وجود ارتباط دال بين كل من متغير التوافق المهني وابعاده المنضوية تحته عند مستوى الدلالة 0.01 و0.05، حيث قدرت قيمة معامل الارتباط بعد التوافق الادائي بقيمة 0.852 و قدرت قيمة بعد الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل بقيمة 0.852، اما بعد البعد النفسي قدر بقيمة 0.557 أما البعد الاجتماعي فقدرت ب 0.557، اما البعد الاقتصادي فقدرت ب 0.848.

الثبات:

لقياس الثبات تم استخدام معامل الفا كرومباخ، الاستعانة بالنظام الاحصائي (SPSS/26) حيث تم التوصل الى النتائج التالية :

الجدول رقم (03) يبين معامل الثبات الناتج عن تطبيق معادلة الفا كروباخ للفقرات الخاصة بكل بعد مع المتغير

المتغيرات	الابعاد	الفقرات	قيمة كرومباخ
الذكاء العاطفي	إدارة الانفعالات	04	0,751
	استخدام العواطف	04	
	حفز الذات	04	
	الوعي بالذات	04	
	التواصل الاجتماعي	04	
التوافق المهني	التوافق الادائي	07	0,797
	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل	08	
	البعد النفسي	04	
	البعد الاجتماعي	01	
	البعد الاقتصادي	05	

يبين الجدول رقم (03) أن قيمة ألفا كرومناخ تساوي 0.751 وهي قيمة مرتفعة ما يبين أن الاستبيان ثابت، مما يريح الباحثين في استخدام هذا المقياس كأداة لقياس متغير الذكاء العاطفي .

نستخلص من هذه النتائج ان هناك اتساق قوي للفقرات مع الابعاد المتكونة من 25 فقرة تم التوصل إلى أن قيمة ألفا كرومناخ تساوي 0.797 وهي قيمة مرتفعة ما يبين أن الاستبيان ثابت، مما يريح الباحثين في استخدام هذا المقياس كأداة لقياس متغير التوافق المهني .

مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية على مستوى كلية الطب لولاية وهران شملت الأقسام الثلاثة : قسم الطب، قسم الصيدلة، قسم طب الاسنان والمديرية العامة، تمت بتاريخ 05 ماي 2024 الى غاية 23 ماي 2024 .

عينة الدراسة الأساسية:

تم الاعتماد على طريقة العينة القصدية العرضية في توزيع الاستبيانات على افراد مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 90 استبانة وتم استرجاعها كلها. مواصفات عينة الدراسة الأساسية:

جدول رقم (04) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	23	25.6
أنثى	67	74.4
المجموع	90	%100

يبين الجدول (04) أن عدد الموظفين من صنف الإناث تجاوز عدد الذكور بنسبة 74.4% وفي المقابل نجد نسبة الذكور قدرت ب 25.6%

3- النتائج :

عرض ومناقشة التساؤل الأول : ما مستوى الذكاء العاطفي الذي يتمتع به موظفو كلية الطب؟ للكشف عن الدرجة الكلية لمتغير الذكاء العاطفي كما هو مبين في الجدول رقم (02) تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاستجابات افراد العينة، وعليه قام الباحثين أولاً بحساب المتوسط الحقيقي من خلال اجراء العملية الحسابية التالية:

المدى الأعلى – المدى الأدنى قسمة عدد المستويات التصنيفية التي تم تبنيها في الدراسة (منخفض، متوسط، مرتفع) فكانت النتيجة حسب الجدول التالي :

الجدول رقم (05): حساب المتوسط الحقيقي لمتغير الذكاء العاطفي .

قيمة المستوى	متغير الذكاء العاطفي	ابعاد طول الفئة
منخفض	← 71 60	1
متوسط	← 83 72	2
مرتفع	← 93 84	3

بعد حساب المتوسط الحقيقي، قمنا مباشرة بحساب المتوسط الفرضي وذلك باستخدام العملية الحسابية التالية : مجموعة البدائل تقسيم عدد البدائل ضرب عدد الفقرات حيث قدر المتوسط الفرضي ب 60

بعد حساب المتوسط الحقيقي والمتوسط الفرضي لمتغير الذكاء العاطفي، قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الذكاء العاطفي ونتائجه تظهر في الجدول رقم (06) التالي:

الجدول رقم (06) يبين قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الذكاء العاطفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الذكاء العاطفي	72.57	05.869	متوسط

يتضح لنا من خلال النتائج المستخلصة من الجدول (06) ان المتوسط الحسابي لمتغير الذكاء العاطفي لدى موظفي كلية الطب قدر ب 72.57 وانحراف معياري 05.869، وهو مستوى متوسط مقارنة بالمتوسط الحقيقي، أما إذا ما تم مقارنته بالمتوسط الفرضي فإننا نجد توقف عند مستوى المنخفض .

وفي هذا الصدد تشير مجموعة من الدراسات إلى أهمية الذكاء العاطفي في مكان العمل بصفة عامة والعمل التربوي بصفة خاصة، حيث أشار أبو حطب (1996) إلى مجموعة من الخصائص التي يرى أنها هامة بالنسبة للمعلم وهي الخصائص المعرفية، والخصائص الوجدانية والتي من بينها الذكاء العاطفي الذي يساهم بصورة دالة إحصائياً في التنبؤ بأداء المعلم في المرحلة الابتدائية، كما كشفت مجموعة من الدراسات كدراسة منصور محمود (2011) إلى ان مستوى الذكاء العاطفي لدى الطلبة كان مرتفعاً في حين كشفت دراسة سعدي (2019) والتي بحثت في مستوى الذكاء العاطفي كشفت إلى وجود علاقة قوية بين ابعاد الذكاء العاطفي والفعالية الذاتية. وعلى ضوء ما سبق نجد ان الذكاء العاطفي يعد دافع نحو النجاح فهو يعمل على دفع الفرد وتحفيزه نحو النجاح من جهة والتعايش مع الضغوط ومواجهة الإحباطات من جهة أخرى، في حين اشار قولمان (1998) إلى ان تطوير الذكاء العاطفي يجب ان يكون جزء اساسيا من التدريب القيادي، حيث يؤدي ذلك إلى تحسين أداء الفرق وزيادة الفعالية التنظيمية وتماسك فريق العمل، والالتزام التنظيمي، والمواطنة التنظيمية وهذا يؤدي حتما إلى ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي وانخفاض مستوى التنافر العاطفي .

عرض ومناقشة الفرضية الأولى: تساهم ابعاد الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، تحفيز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بمتغير التوافق المهني . للاختبار فرضية الدراسة، سيتم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد بغرض معرفة مساهمة المتغيرات المستقلة (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، تحفيز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في التنبؤ بالمتغير التابع، ولكن قبل الشروع في معادلة تحليل الانحدار المتعدد ينبغي علينا التأكد من بعض الشروط :

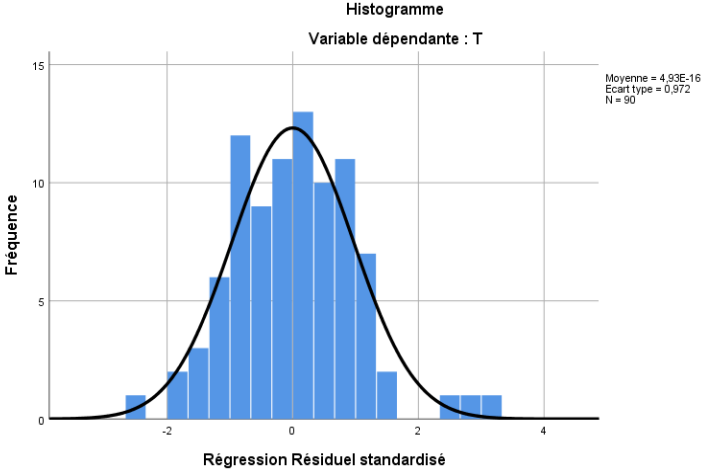
1) حجم العينة: ينبغي ان تكون عينة الدراسة تفوق او تساوي عدد المتغيرات المستقلة وللتأكد من ذلك سوف نطبق المعادلة التالية :

$$n = 50 + 8 \times \text{عدد المتغيرات المستقلة} = 50 + 5 \times 9 = 95$$

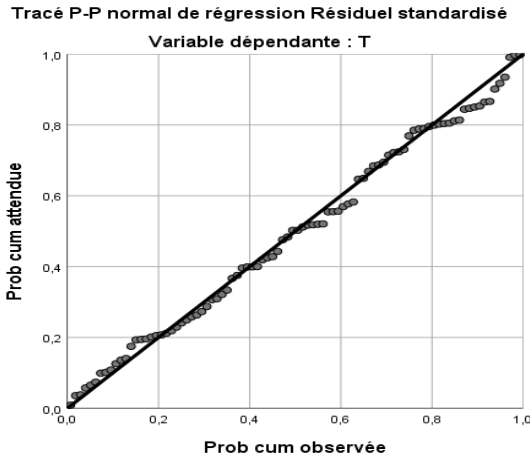
اذن حجم العينة في دراسة الحالة 90 أكبر او تساوي 90.

(2) التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة والتابعة، هناك عدة مؤشرات نذكر منها: الطبيعية Normality، الخطية linearity التجانس Homoscedasticity واستقلال البواقي residuals، وهذه الشروط يمكن التأكد منها عن طريق فحص شكل انتشار للبواقي.

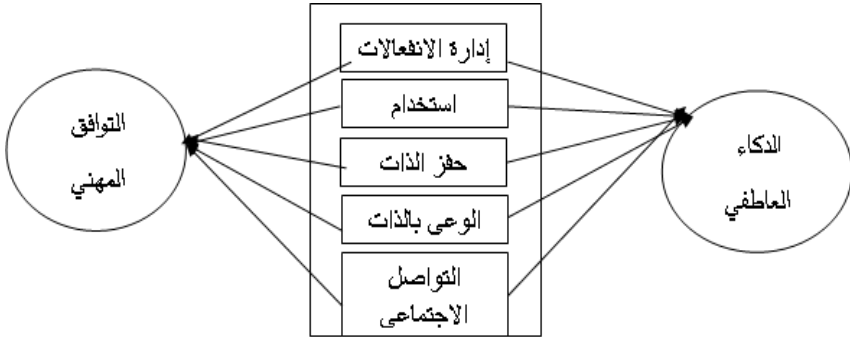
(3) الشكل رقم (01): التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة، والتابعة الطبيعية والتجانس



الشكل رقم (02): التوزيع الطبيعي للمتغيرات المستقلة والتابعة استقلالية البواقي والخطي



المتغير المستقل المتغير التابع



الشكل رقم (03) نموذج تخطيطي للانحدار المتعدد المفترض لمتغير التوافق المهني على أبعاد المتغير المستقل، بحيث تعد ابعاد الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، حفز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) متغيرات مستقلة ومتغير التوافق المهني متغير تابع .

للتأكد من مدى مطابقة نموذج الانحدار المفترض لآبدي من فحص معامل الارتباط المتعدد للتحديد المتعدد (R) coefficient of multiple correlation (R²)، ومربع معامل الارتباط المتعدد أو معامل التحديد المتعدد (R) coefficient of multiple détermination (R²) الجدول رقم (07) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter لتأكد من مدى مطابقة نموذج الانحدار المفترض للبيانات ودراسة أثر المتغيرات المستقلة (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، حفز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) في المتغير التابع (الرضى عن طبيعة المهنة وبيئة العمل، البعد الذاتي، بعد اجتماعي، بعد اقتصادي).

المتغيرات المستقلة	الطريقة	معامل (R) R	معامل (R ²) R2	معامل (R) المصحح (à justé)
إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، حفز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي	ادخال المتغيرات Enter	0.639	0.408	0.373

يبين الجدول رقم (07) نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن معامل الارتباط R بين متغيرات المستقلة الذكاء العاطفي (إدارة الانفعالات، استخدام العواطف، حفز الذات، الوعي بالذات، التواصل الاجتماعي) والمتغير التابع التوافق المهني (الرضى عن طبيعة المهنة وبيئة العمل، البعد الذاتي، بعد اجتماعي، بعد اقتصادي) بلغ 0.639 بينما بلغ معامل التحديد R² 0.408 ومعامل

لتحديد المصحح 0.373 (R^2 a justé) أي استطاعت أن تفسر ما مقداره 37% من تباين الموجود في التوافق المهني وعليه يمكن القول انه توجد علاقة بين أبعاد الذكاء العاطفي في العمل والتوافق المهني لدى موظفي كلية الطب.

الجدول رقم (08) يوضح نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغير التابع (الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل، الذاتي، الاجتماعي، الاقتصادي)					
المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار الجزئي B	معامل الانحدار المعياري Béta	قيمة T	مستوى الدلالة SIG	
قيمة الثبات	7,367		0.394	0.694	
إدارة الانفعالات	-0,460	-0,078	-0,879	0,382	
استخدام العواطف	0,979	0,138	1,542	0,127	
حفز الذات	2,888	0,456	4,719	0,000	
الوعي بالذات	-0,522	-0,056	-0,647	0,520	
التواصل الاجتماعي	1,076	0,236	2,532	0,013	

يظهر من خلال الجدول رقم (08) معامل الانحدار الجزئي (B) ومعاملات الانحدار (بيتا) الدرجة المعيارية، بينت أن بعد حفز الذات والتواصل الاجتماعي لمتغير الذكاء العاطفي يساهمان في تفسير التوافق المهني، بحيث قدرت قيمة (بيتا) 0.456 بالنسبة لحفز الذات عند مستوى الدلالة 0.01 بالنسبة للتواصل الاجتماعي حيث قدرت قيمة (بيتا) 0.236 وهذا يعني أن هناك علاقة خطية طردية أي كلما ارتفع حفز الذات والتواصل الاجتماعي بدرجة زاد التوافق المهني بدرجة المعيارية والمقدرة بـ 0.456 و 0.236 . تُقدم هذه النتائج أدلة قوية على أن أبعاد الذكاء العاطفي، وخاصة استخدام العواطف والتواصل الاجتماعي، تلعب دورًا هامًا في التنبؤ بالتوافق المهني.

حيث كشفت دراسة المغربي (2006) عن وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي للمعلم وكفاءته المهنية والذاتية، فقد خلصت العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني بالتوافق المهني لمعلمي المرحلة الإعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة الانفعالات كما توصلت دراسة شحاتة (2021) بعنوان العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الاخصائي الاجتماعي، إلى وجود علاقة طردية دالة احصائيا عند مستوى 0.01 بين ادارة الانفعالات والتوافق المهني، وبين التعاطف والتوافق المهني .

وكشفت دراسة سعدي سعيد (2019) بعنوان مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بفعالية أداء فرق عمل المشاريع في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة، إلى وجود علاقة ايجابية بين الذكاء

العاطفي وكافة ابعاده ومتغير فعالية اداء فرق العمل واوصت الدراسة بزيادة الوعي بأهمية الذكاء العاطفي بين الموظفين.

كما سلط كل من دروسكات وسوزان وولف (2001) الضوء على كيفية تأثير الذكاء العاطفي على فعالية الفرق في بيئات العمل، حيث توصل الباحثان الى للذكاء العاطفي دورا حاسما في تحسين التعاون والاداء العام للفرق، وان تمتع الفريق بمستويات عالية من الذكاء العاطفي من شأنه ادارة الصراعات بشكل أفضل وتعزيز الثقة وتحقيق أهداف مشتركة بفعالية أكبر، يشير الباحثان الى ان القادة يمكنهم تعزيز الذكاء العاطفي داخل فرقهم من خلال إنشاء بيئة تشجع التواصل المفتوح، والتعاطف والتعاون.

مناقشة النتائج :

بعد عرض النتائج ومناقشتها وذلك بالاستناد إلى النتائج التي تحصل عليها الباحثين وكذلك الدراسات السابقة وما ورد في الفصول النظرية، تبين لنا جملة من النتائج الهامة التي تساهم في فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى هذه الفئة، ونذكر من أهمها:
إن موظفي كلية الطب يتمتعون بمستوى متوسط للذكاء العاطفي والتوافق المهني، مما يشير إلى وجود إمكانيات لتحسين هذه المهارات في المستقبل، لأنها مهارة قابلة للتطوير فهي عملية مستمرة تتطلب الصبر والالتزام مع الجهد المتواصل، يمكن للموظفين الإداريين تعزيز مهاراتهم العاطفية وتحقيق النجاح في حياتهم المهنية وشخصية.

أبرزت الدراسة دورًا هامًا لأبعاد الذكاء العاطفي، خاصة استخدام العواطف والتواصل الاجتماعي، في التنبؤ بمستوى التوافق المهني كل هذا يساعد على خلق جو إيجابي لدى الموظفين، كما اشارت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد الذكاء العاطفي: حفز الذات والتواصل الاجتماعي، تُعزز بعضها البعض، مما يدل على أهمية تنميتها بشكل متوازن حيث يتفق مع دراستنا العديد من الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيري الدراسة التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمي المرحلة الإعدادية من درجة الوعي بالذات ودرجة الانفعالات .

4- خاتمة عامة

في الختام تؤكد الدراسة على دور هام لأبعاد الذكاء العاطفي، خاصة استخدام العواطف والتواصل الاجتماعي، إن نتائج الدراسة تشكل قاعدة لبناء برامج تدريبية لتنمية مهارات الذكاء العاطفي لدى الموظفين الإداريين في مختلف المؤسسات وذلك للتنبؤ بمستوى التوافق المهني.

يمكن العمل على بناء هذه البرامج من خلال توفير قيادة إدارية تسعى جاهدة لتحقيق هذا المطلب باعتباره الأساس في تحسين جودة العمل داخل المؤسسة، وعليه يمكن اعتبار الذكاء العاطفي هدف ينبغي غرسه في فريق العمل لتخطي الأزمات والمشاكل المهنية والذي من شأنه تحقيق أهداف المؤسسة وخلق جو من التوافق المهني.

**

5- المصادر والمراجع

الكتب :

المغربي، م ف. (2016). إدارة الموارد البشرية ط 1، القاهرة: دار النشر للجامعات.
أبو حطب، ف. (1996). القدرات العقلية ط 5، القاهرة: مكتبة الانجلو مصرية .
MASLOW, A, (1970). motivation and personality new yourk 2rd. harper and row publishers.

المقالات:

سعادة، ر. (2012). الذكاء العاطفي وعلاقته بإدارة الضغوط المهنية لدى مديري المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد (38): 155-162
شحاتة، ص. ف. (2021). العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى الأخصائي الاجتماعي كمارس عام في مجال رعاية الشباب الجامعي. مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (55): 97-128.
قرومي، ع ح. (2014). تقديرات الذات وعلاقته بالتوافق المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة. مجلة علوم وممارسات الأنشطة البدنية والرياضية: 12-26
منصور محمود، س. (2011). مستوى الذكاء العاطفي لدى طلبة الجامعة الهاشمية في ضوء متغيرات التخصص العلمي والنوع الاجتماعي. مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات التربوية، العدد (20): 123-130

GOLEMAN, D. (1998). What makes a leader: why emotional Intelligence matters? Harvard Business Review.

DRUSKAT, V. U; WOLFF, S.B. (2001). Building the emotional intelligence of groups. Harvard Business Review.

رسائل الماجستير:

سعدي سعيد، إ. (2019). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بفعالية أداء فرق عمل المشاريع في المؤسسات الأهلية في قطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس.