

الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد

د/ عبدالغفور محمد محمود**

مقدمة البحث:

لا شك أن أى مؤسسة مهما كانت قدراتها وكفاءتها يهملها أن تكون فاعلة وناجحة فى تحقيق أهدافها، لاسيما فى عالم اليوم، حيث أن التحديات والتهديدات المعقدة والتزايد فى حجم المعارف والمعلومات أمر يجعل المؤسسات بحاجة ماسة لتغيير وتطوير عقلياتها لى تتكيف مع ما هو جديد، فى ظل التنافس الشديد على الموارد المالية والبشرية والمقدرات الجوهرية المحدودة فإن فاعلية المؤسسات تتشكل من طاقات وقدرات العاملين والذين بدورهم يُشكل لهم مستقبلهم ومستقبل المؤسسات هاجساً حقيقياً ودافعاً لبذل المزيد من الجهد والعمل لتحقيق أهدافهما المشتركة، وهذا يؤكد على أن المؤسسات بحاجة لتطبيق إستراتيجيات جديدة لدراسة وتحليل المواقف بأسلوب علمى من خلال إدراك وتطوير الأحداث المفاجئة والتغيرات غير المتوقعة، وهذا بدوره يتطلب مجموعة من الفلسفات الإدارية الحديثة التى تساعد المؤسسات على التفوق والإبداع والتميز ومواجهة التحديات الكبيرة التى تفرض عليها.

لذا يعد العنصر البشرى أعلى ما تملكه المؤسسة نظراً لأنه يحدد فعالية وأهمية باقى الموارد الأخرى التى تتيحها وتوفرها، حيث أن تطوير وتنمية أهم جانب من جوانب الشخصية للعنصر البشرى يتطلب تطبيق سياسات إدارية فعالة تعتمد فى الأساس على قوة المهارات المختلفة، منها المهارات التكنولوجية، والمهارات الفنية وكذلك المهارات البشرية، ونجد أنه من أهم هذه المهارات على الإطلاق هى مهارات الذكاء العاطفى، والذى يعد أحد أهم المفاهيم الإدارية التى تعمل على تنمية وتطوير المهارات الوجدانية لدى العاملين داخل أى مؤسسة. (٦٦:٣١)

وقد أصبح اليوم الذكاء العاطفي جزءاً مهماً من فلسفة أية مؤسسة فى تدريب أفرادها، حيث يتضح ذلك فى الدور الكبير الذى يلعبه النظام العاطفي فى النظام المعرفى للقدرات البشرية، بالإضافة إلى تأثيره على قدرة العاملين فى تبادل المعارف وزيادة الإبداع والالتزام التنظيمي. (٦:٣٥)

كما يبرز أثر الذكاء العاطفي جلياً فى حياة كل فرد وأن مهاراته لها أثراً ايجابياً على الأداء الوظيفى، كما أن انخفاض الذكاء العاطفي يزيد من الشعور السلبي كالخوف والغضب والعدوانية وانخفاض الروح المعنوية والغياب عن العمل. (٣٦:٢٥)

**أخصائى رياضى بإدارة رعاية الشباب بكلية الحقوق، جامعة أسيوط.

ويعرف "حسين أبو رياش وآخرون" (٢٠٠٦م) الذكاء العاطفي بأنه منظومة ذاتية متعددة العواطف والشخصية والقدرات الاجتماعية المترابطة التي تساعدنا على التعامل مع المتطلبات اليومية. (٢٩٠:٤)

كما يشير "Ma& Liu" (٢٠١٩م) للذكاء العاطفي بأنه "مجموعة من القدرات التي تساعد على فهم المعلومات العاطفية واستخدامها وإدارتها، مع إدراك مشاعر الآخرين وفهمها من خلال تنظيم العواطف والسيطرة عليها واستخدام المعلومات العاطفية لتسهيل الأفكار والسلوكيات التكيفية. (٢٢٨:٣٢)

ومن خلال ذلك يعرف الباحث الذكاء العاطفي على أنه: منظومة ذاتية لمجموعة من القدرات والمهارات التي تساعده على إدراك وضبط وإدارة وتقييم مشاعره وعواطفه، وتحفيز الآخرين والتأثير فيهم والتميز بينهم بما يجعلهم قادرين على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بشكل دقيق يحسن من سلوكياتهم. (*)

ويعتبر الأداء الوظيفي مهماً حيث حظى باهتمام بالغ وشهد بحوثاً مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة به، إذ أنه يعتبر الوسيلة الوحيدة التي تحقق أهداف العمل فضلاً عن أنه يعبر عن مستوي التقدم الحضاري والاقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية علي حد سواء، ومازالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هياكلها، ومحاولاتها لإشراك العاملين في وضع السياسات بصورة أكبر حيث استحداث نظام حلقات الجودة وابتداع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية الملموسة، ومئات الأساليب الأخرى التي تركز على تحقيق غاية واحدة هي تحسين الأداء. (٥٣:٢١)

الأداء الوظيفي "هو مجموعة من السلوكيات والمواقف التي يستخدمها الفرد في صورة المجهودات المبذولة لأداء عمل معين بطريقة معينة وفي فترة زمنية معينة". (٩٠:١٨)

وتشير "حنين نعمان الشريف" (٢٠١٣م) إلي مفهوم الأداء الوظيفي على أنه "سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابغة من داخل الفرد فقط، ولكنه نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به". (٣٠:٧)

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن الذكاء العاطفي يعد مؤشراً للأداء الوظيفي الجيد، نظراً لكونه عاملاً مساعداً في تحديد مشاعر الفرد والآخرين، حيث أن الأشخاص ذو الذكاء العاطفي المرتفع يميلون إلى اتخاذ قرارات أفضل كما يتمتعون بقدرة عالية لحل المشكلات التي تواجههم بما يساهم في تسهيل العمل الجماعي والذي بدوره يؤدي إلى تحسين وتطوير الأداء بشكل كبير داخل المؤسسة.

مشكلة البحث:

ومن خلال الملاحظة العلمية للباحث ومتابعه لأنشطة الاتحاد المصرى لكرة اليد والتي أظهرت قدرة الاتحاد علي تحقيق العديد من الإنجازات المختلفة علي المستوى القاري والإقليمي والدولي، ولعل أفضل إنجازات الاتحاد المصرى لكرة اليد علي المستوى الإداري هو فوز مصر بشرف تنظيم بطولة كأس العالم ٢٠٢١م. لكرة اليد، أما علي المستوى الفني فهناك العديد من الإنجازات المختلفة ومنها الحصول على بطولة العالم لكرة اليد الشاطئية، وكذلك الحصول علي المركز الرابع في بطولة العالم للرجال والفوز ببطولة الأمم الأفريقية النسخة الثانية والعشرين والتي نظمها مصر، مما يعنى ذلك أن الاتحاد المصرى لكرة اليد يعد من أقوى الاتحادات التي تظهر علي الساحة الرياضية، ولكن ذلك لا يمنع من وجود بعض اوجه القصور بالاتحاد المصرى لكرة اليد وهذا ما دعى الباحث للقيام بإجراء دراسة استطلاعية على بعض أعضاء مجلس إدارة الاتحاد وأعضاء اللجان والبالغ عددهم (٦) أفراد مرفق (٢) والتي كانت بهدف التعرف علي مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد، وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية بعض أوجه القصور لدى العاملين بالاتحاد، حيث لا يستطيعون إنجاز الأعمال المكلفين بها وفق الخطة الموضوعية، وهذا يرجع إلى ضعف القدرة على التنبؤ بالمشكلات، حيث زيادة أعباء العمل اليومية، وصعوبة اتخاذ القرارات الصحيحة التي تسهل سير العمل، مما يترتب عليه صعوبة تطبيق أفكار وأساليب جديدة للعمل داخل الاتحاد وهذا ما يؤثر بالسلب على مستوى أدائهم الوظيفي، ومن ثم فإن ذلك قد ينعكس بالسلب على فعالية العمل داخل الاتحاد المصرى لكرة اليد.

وبناءً على ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية، لذا كان لزاماً علينا البحث عن أحد الاساليب الإدارية التي تمكن الاتحاد المصرى لكرة اليد من حل هذه المشكلات مع مراعاة عدم الاعتماد على المنهج التقليدي في حلها ولعل مفهوم الذكاء العاطفي من أنجح الاساليب الإدارية الحديثة في هذا المجال، حيث يعد مفتاح نجاح المؤسسات التي تسعى إلى التحسين والتطوير المستمر، وهذا ما دعى الباحث لإجراء هذه الدراسة والتي تهدف للتعرف على علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصرى لكرة اليد.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصرى لكرة اليد.

تساؤلات البحث:

- ١- ما مدى توافر الذكاء العاطفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد؟
- ٢- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد؟
- ٣- ماعلاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد؟

مصطلحات البحث:**-الذكاء العاطفي:**

"قدرة الفرد على الانتباه والإدراك الصادق لانفعالاته ومشاعر الذاتية وانفعالات ومشاعر الآخرين والوعي بها وفهمها وتقديرها بدقة ووضوح وضبطتها وتنظيمها والتحكم فيها وتوجيهها واستخدام المعرفة الانفعالية وتوظيفها لزيادة الدافعية، وتحسين مهارات التواصل الانفعالي والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين وتطوير العلاقات الإيجابية التي تكفل للفرد والآخرين تحقيق النجاح في شتى جوانب حياتهم" (٥٩٩:١٢)

- الأداء الوظيفي: Functionality

"هو قيام الفرد بإنجاز مهام الوظيفة بكفاءة وفاعلية ومستوى مساهمته في بيئة العمل".

(٦٣٢:٢)

- الاتحاد الرياضي: Sports Federation

"هو هيئة أهلية لها شخصية اعتبارية مستقلة وتعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام مقرها القاهرة. (٥٥:٢٣)

الدراسات المرتبطة:**الدراسات المرتبطة بالذكاء العاطفي:**

١- دراسة "الشحات أحمد حسن" (٢٠١٦) (٣) استهدفت الدراسة بيان أثر الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال، لعينة قوامها (٢٢٠) عضواً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد استعان الباحث باستمارات الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات وكانت أهم النتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الوعي بالذات، وإدراك وفهم عواطف الآخرين، وإدراك أثر العلاقات الانسانية على المواطنة التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة.

٢- دراسة "على صالح الشايح، عواطف بطاح المطيري" (٢٠١٩م) (١٤) بعنوان "الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهه

نظر المعلمات" حيث هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب بالمملكة العربية السعودية. أجريت الدراسة على عينة مكونة من (٢٦٤) معلمة، تم اختيارهم بشكل عشوائي، جمعت البيانات اللازمة للدراسة منهم عن طريق استبانة تم تطويرها من قبل الباحثين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الذكاء العاطفي لمديرات المدارس بشكل واضح، وأن هناك علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة.

٣- دراسة "**Rajesh, Prikshat, Shum and Suganthi**" (٢٠١٩م) (٣٣) هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير القيادة التحويلية في أداء المرؤوسين، والدور الوسيط للذكاء العاطفي. تم جمع البيانات من خلال المسح باستخدام الاستبانة من (٩٠٨) موظفًا يعملون في ستة قطاعات مختلفة، مثل التصنيع وتكنولوجيا المعلومات والرعاية الصحية والضيافة والخدمات التعليمية والعامّة في جنوب الهند. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية والذكاء العاطفي، وأن الذكاء العاطفي يتوسط جزئيًا العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا نمو المرؤوسين في الوظيفة، وأن الذكاء العاطفي لم يكن له علاقة معنوية بشعور العاملين بالإجهاد الوظيفي، كما أنه لم يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا نمو المرؤوسين في الوظيفة، ولكن توسط الذكاء العاطفي ورضا النمو الوظيفي بشكل مشترك العلاقة بين القيادة التحويلية والإجهاد الوظيفي بشكل كامل.

٤- دراسة "**John N. N. Ugoani**" (٢٠١٦م) (٢٩) استهدفت الدراسة توضيح العلاقة بين الذكاء العاطفي والتنافسية التنظيمية، لعينة قوامها (٣٥٢) مفردة منهم (١٧٩) رجل و(١٥٥) امرأة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد استعان الباحث بمقياس مكون من ٣٢ عبارة كأداة من أدوات جمع البيانات وكانت أهم النتائج الدراسة: وجود علاقات ذات دلالة إحصائية عند المستويات المقبولة إحصائيًا بين الذكاء العاطفي والتنافسية التنظيمية وتوصلت الدراسة أيضًا إلى أن وجود الذكاء العاطفي لدى القادة بالشركات يؤدي إلى تحقيق رؤية الشركة.

الدراسات المرتبطة بالأداء الوظيفي:

١- دراسة "**شامي محمد صليحة**" (٢٠١٠م) (١١) والتي استهدفت التعرف على تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، لعينة قوامها (٢٧٠) موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبتة لطبيعة الدراسة، كما

استعان الباحث باستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك شعور محايد أو معتدل لدى معظم الموظفين والإداريين على المناخ التنظيمي السائد وهناك تصور سلبي لدى معظم الأساتذة على المناخ التنظيمي.

٢- دراسة "Adegoke" (٢٠٠٩م) (٢٤) والتي استهدفت تحليل فروق الأداء الوظيفي، ومستوي الضغوط الشخصية، والرضا الوظيفي، بالتطبيق على قطاع الاتصالات، لعينة قوامها (٥٠) عاملاً بقطاع الاتصالات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة، كما استعان الباحث باستمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إليها الدراسة إلى أن إعادة توزيع المكافآت المالية والامتثال لرغبات العاملين من شأنه تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال إزالة التفاوت بين أهداف القيادة في المنظمة المستحوذة عليها.

خطة وإجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة وإجراءات الدراسة.

مجتمع الدراسة:

يمثل الجهاز الإداري بالاتحاد، أعضاء اللجان الفنية بالاتحاد، المدير المالي والتنفيذي بالاتحاد.

عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث، وعددها (٤٠) فرداً، وذلك بخلاف العينة الاستطلاعية وعددهم (٦) أفراد وجدول رقم (١) يوضح توصيف العينة. يوضح الجدول التالي رقم (١) النتائج الخاصة بتوصيف عينة الدراسة:

جدول رقم (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

| الإجمالي | المدير المالي والتنفيذي بالاتحاد | أعضاء اللجان الفنية بالاتحاد | الجهاز الإداري بالاتحاد | الفئة |
|----------|----------------------------------|------------------------------|-------------------------|----------------|
| ٦٠ | ٢ | ٣٦ | ٢٢ | مجتمع البحث |
| ٦ | - | ٤ | ٢ | عينة استطلاعية |
| ٤٠ | ٢ | ٢٨ | ١٠ | عينة البحث |

أدوات جمع البيانات:

تحليل المراجع والدوريات العلمية والدراسات السابقة والمرتبطة، وذلك بغرض التعرف على الجديد في مجال الإدارة.

أ- استمارة استبيان:

١- للتعرف على مدى توافر الذكاء العاطفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد.

٢- للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد.

الاستبيان الأول الخاص بالذكاء العاطفي:

إعداد محاور الاستبيان

قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرتبطة بمجال البحث، وتم

التوصل إلى (٤) محاور رئيسية وهي:

١- الوعي بالذات

٢- إدارة الذات

٣- الوعي الاجتماعي

٤- إدارة العلاقات

وتم عرضها على عدد (١٠) من الخبراء بدرجة أستاذ في مجال الإدارة والإدارة

الرياضية مرفق (١) لإبداء الرأي في مدى صلاحيتها وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان الذكاء العاطفي (ن = ١٠)

| م | محاور الاستبيان | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|-----------------|-------|-----------|----------------|
| ١ | الوعي بالذات | ٩ | ١ | ٩٠% |
| ٢ | إدارة الذات | ١٠ | - | ١٠٠% |
| ٣ | الوعي الاجتماعي | ١٠ | - | ١٠٠% |
| ٤ | إدارة العلاقات | ١٠ | - | ١٠٠% |

ينتضح من جدول (٢) حصول المحاور على نسب تراوحت من (٩٠-١٠٠%) وقد

ارتضى الباحث نسبة (٧٠%) لقبول المحور، وبذلك لم يتم حذف أي محور بعد العرض على السادة الخبراء.

ب- إعداد عبارات الاستبيان:

بعد أن تم التوصل إلى المحاور الخاصة بالذكاء العاطفي قام الباحث بصياغة عبارات

الاستبيان مستعيناً بالمحاور التي توصل إليها من آراء الخبراء كما قام بدراسة كل محور على

حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد عبارات كل محور، وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته

المبدئية والذي اشتمل على (٤) محاور و(١٨) عبارة مرفق (٤) وتم عرضه على مجموعة

من الخبراء وعددهم (١٠) مرفق (١) بهدف التعرف على مدى مناسبة العبارات للمحاور

وإضافة أو تعديل ما يروونه مناسباً، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الذكاء العاطفي (ن=١٠)

| م | العبارة | موافق | | غير موافق | |
|----|--|-------|------|-----------|-----|
| | | ك | % | ك | % |
| ١ | لدى ثقة كبيرة في إمكانياتي داخل الاتحاد. | ٩ | ٩٠% | ١ | ١٠% |
| ٢ | أشعر بمدى تأثير مشاعر الآخرين على حالتي المزاجية. | ٨ | ٨٠% | ٢ | ٢٠% |
| ٣ | أشعر بالسعادة الغامرة عندما أتقدم خطوة إلى الأمام في عملي. | ١٠ | ١٠٠% | - | - |
| ٤ | أشعر بتأثير سلوكياتي على الآخرين. | ٨ | ٨٠% | ٢ | ٢٠% |
| ٥ | أشعر أنني جدير بثقة الآخرين داخل الاتحاد | ٧ | ٧٠% | ٣ | ٣٠% |
| ٦ | لدى القدرة على إدارة الضغوط التي أتعرض لها بشكل جيد. | ٨ | ٨٠% | ٢ | ٢٠% |
| ٧ | امتاز بالمرونة في العمل داخل الاتحاد. | ١٠ | ١٠٠% | - | - |
| ٨ | لدى القدرة على تحمل ضغوط العمل بالاتحاد | ١٠ | ١٠٠% | - | - |
| ٩ | عندما أكون قلقاً انعزل عن الآخرين. | ٨ | ٨٠% | ٢ | ٢٠% |
| ١٠ | أقبل النقد بصدر رحب من زملاء العمل بالاتحاد | ٩ | ٩٠% | ١ | ١٠% |
| ١١ | أتفهم مشاعر الآخرين اتجاهي. | ١٠ | ١٠٠% | - | - |
| ١٢ | لدى القدرة على التعاطف مع الآخرين في المواقف الصعبة. | ٩ | ٩٠% | ١ | ١٠% |
| ١٣ | أنصت للآخرين بشكل جيد. | ٩ | ٩٠% | ١ | ١٠% |
| ١٤ | أقوم بتوضيح مشاعري للآخرين ليتمكنوا من فهمي. | ٧ | ٧٠% | ٣ | ٣٠% |
| ١٥ | أسعى إلى استئناف علاقاتي الودية مع زملائي إذا ما حدثت مشكلة. | ٩ | ٩٠% | ١ | ١٠% |
| ١٦ | أحسن إلى الآخرين دون غاية أو مصلحة. | ٨ | ٨٠% | ٢ | ٢٠% |
| ١٧ | التزم دائماً بوعودي مع الآخرين. | ١٠ | ١٠٠% | - | - |
| ١٨ | اتفاعل مع الآخرين عندما يعبرون عن مشاعرهم. | ١٠ | ١٠٠% | - | - |

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة قد تراوحت ما بين (٧٠% إلى ١٠٠%) ولقد ارتضى الباحث نسبة (٧٠%) فأكثر للموافقة على العبارات بناء على آراء السادة الخبراء، ولم يتم حذف أي عبارة.

المعاملات العلمية للاستمارة:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان كما قام بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها (٦) فرد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية. وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للاستمارة كما يوضحه جدول (٤).

جدول رقم (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الذكاء العاطفي والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه (ن=٦)

| العبارة | معامل الارتباط | العبارة | معامل الارتباط |
|---------|----------------|---------|----------------|
| ١ | ٠.٧٢٥ | ١٠ | ٠.٨٧٣ |
| ٢ | ٠.٩٠١ | ١١ | ٠.٩٣٠ |
| ٣ | ٠.٧٨٠ | ١٢ | ٠.٩٠١ |

تابع جدول رقم (٤)
معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الذكاء العاطفي والدرجة الكلية
للمحور الذي ينتمي إليه (ن=٦)

| العبارة | معامل الارتباط | العبارة | معامل الارتباط |
|---------|----------------|---------|----------------|
| ٤ | ٠.٨٤٥ | ١٣ | ٠.٨٣٦ |
| ٥ | ٠.٨٧٢ | ١٤ | ٠.٩٠١ |
| ٦ | ٠.٦٧١ | ١٥ | ٠.٨٠٢ |
| ٧ | ٠.٨٥٠ | ١٦ | ٠.٨٩١ |
| ٨ | ٠.٩٤٠ | ١٧ | ٠.٨٨٢ |
| ٩ | ٠.٩٠١ | ١٨ | ٠.٨٨٢ |

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي $0.05 = 0.349$

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الذكاء العاطفي والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٧١:٠.٩٣٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستمارة.

ثانياً: الثبات:

قام الباحث بإيجاد ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ كما يوضح في

جدول (٥).

جدول (٥)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الذكاء العاطفي (ن=٦)

| العبارة | معامل ألفا | العبارة | معامل ألفا |
|---------|------------|---------|------------|
| ١ | ٠.٩٧١ | ١٠ | ٠.٩٤٩ |
| ٢ | ٠.٩٦٦ | ١١ | ٠.٩٨٨ |
| ٣ | ٠.٩١٥ | ١٢ | ٠.٩٦٥ |
| ٤ | ٠.٩٨٨ | ١٣ | ٠.٩٧١ |
| ٥ | ٠.٩٤٩ | ١٤ | ٠.٩٧٣ |
| ٦ | ٠.٩٨٩ | ١٥ | ٠.٩٦٥ |
| ٧ | ٠.٩٩٥ | ١٦ | ٠.٩٧١ |
| ٨ | ٠.٩٢٨ | ١٧ | ٠.٩٤٩ |
| ٩ | ٠.٨٣٦ | ١٨ | ٠.٩٨٨ |

قيمة ر الجدولية مستوي $0.05 = 0.349$

يتضح من جدول (٥) أن معاملات ارتباط ألفا كرونباخ تتراوح بين (٠.٩١٥:٠.٩٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 مما يدل على ثبات الاستبيان ككل.

٢- الاستبيان الثاني الخاص بالأداء الوظيفي:

أ- إعداد محاور الاستبيان

قام الباحث بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرتبطة بمجال البحث، وتم التوصل إلى (٤) محاور رئيسية وهي:

- ١- انجاز المهام
- ٢- الالتزام الوظيفي
- ٣- الإبداع والابتكار
- ٤- القدرة على اتخاذ القرار

وتم عرضها على عدد (١٠) من الخبراء مرفق (١) بدرجة أستاذ في مجال الإدارة والإدارة الرياضية لإبداء الرأي في مدى صلاحيتها وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور استبيان الأداء الوظيفي (ن = ١٠)

| م | محاور الاستبيان | موافق | غير موافق | النسبة المئوية |
|---|-------------------------|-------|-----------|----------------|
| ١ | انجاز المهام | ٩ | ١ | %٩٠ |
| ٢ | الالتزام الوظيفي | ١٠ | - | %١٠٠ |
| ٣ | الإبداع والابتكار | ٨ | ٢ | %٨٠ |
| ٤ | القدرة على اتخاذ القرار | ١٠ | - | %١٠٠ |

ينتضح من جدول (٦) حصول المحاور على نسب تراوحت من (٨٠-١٠٠%) وقد ارتضى الباحث نسبة (٧٠%) لقبول المحور، وبذلك لم يتم حذف أي محور بعد العرض على السادة الخبراء.

ب- إعداد عبارات الاستبيان:

بعد أن تم التوصل إلى المحاور الخاصة بالأداء الوظيفي قام الباحث بصياغة عبارات الاستبيان مستعيناً بالمحاور التي توصل إليها من آراء الخبراء كما قام بدراسة كل محور على حده دراسة تفصيلية وذلك لتحديد عبارات كل محور، وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته المبدئية والذي اشتمل على (٤) محاور و(١٩) عبارة مرفق (٥) وتم عرضه على مجموعة من الخبراء وعددهم (١٠) مرفق (١) بهدف التعرف على مدى مناسبة العبارات للمحاور وإضافة أو تعديل ما يروونه مناسباً، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات استبيان الأداء الوظيفي (ن = ١٠)

| م | العبارات | موافق | | غير موافق | |
|----|--|-------|------|-----------|-----|
| | | ك | % | ك | % |
| ١ | انجز الأعمال داخل الاتحاد في الوقت المحدد. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |
| ٢ | أحرص أن يكون عملي داخل الاتحاد منظماً ومرتباً. | ١٠ | %١٠٠ | - | - |
| ٣ | أحرص على أداء المهام الوظيفية الموكلة لي. | ٨ | %٨٠ | ٢ | %٢٠ |
| ٤ | اعتمد على نفسي في إنجاز العمل داخل الاتحاد. | ٨ | %٨٠ | ٢ | %٢٠ |
| ٥ | أقوم بأداء الأعمال داخل الاتحاد بجدية وإصرار. | ٨ | %٨٠ | ٢ | %٢٠ |
| ٦ | أحافظ على النظام أثناء العمل. | ٧ | %٧٠ | ٣ | %٣٠ |
| ٧ | التزم بحضور المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل داخل الاتحاد. | ٨ | %٨٠ | ٢ | %٢٠ |
| ٨ | التزم بالقوانين واللوائح المنظمة لعمل الاتحاد. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |
| ٩ | التزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقاً للخطة الموضوعية من الاتحاد. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |
| ١٠ | اهتم بتحسين وتطوير العمل داخل الاتحاد. | ١٠ | %١٠٠ | - | - |
| ١١ | أحرص على تطبيق أفكار وأساليب جديدة للعمل داخل الاتحاد. | ٨ | %٨٠ | ٢ | %٢٠ |
| ١٢ | أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |
| ١٣ | أحرص على التعرف على كيفية استخدام التقنيات الحديثة. | ٦ | %٦٠ | ٤ | %٤٠ |
| ١٤ | اهتم بالتعرف على الطرق والأدوات البديلة للقيام بالعمل داخل الاتحاد. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |
| ١٥ | اتخذ القرارات الصحيحة في معظم المواقف المختلفة في العمل بالاتحاد. | ١٠ | %١٠٠ | - | - |
| ١٦ | لدي القدرة على اتخاذ قرارات سريعة لمواجهة المشكلات الطارئة بالاتحاد. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |
| ١٧ | اهتم بالحصول على كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل بالاتحاد. | ٧ | %٧٠ | ٣ | %٣٠ |
| ١٨ | أقوم بمتابعة تنفيذ القرار داخل الاتحاد للتأكد من تنفيذه وفقاً للصورة المرسومة له. | ٨ | %٨٠ | ٢ | %٢٠ |
| ١٩ | اقوم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار مما يجعله أكثر فعالية. | ٩ | %٩٠ | ١ | %١٠ |

يتضح من خلال جدول (٧) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول العبارات المقترحة قد تراوحت ما بين (٦٠% - ١٠٠%) وقد ارتضى الباحث نسبة (٧٠%) فأكثر للموافقة على العبارات بناء على آراء السادة الخبراء وبالتالي تم استبعاد العبارة (١٣).

المعاملات العلمية للاستمارة:

اولاً: صدق الاتساق الداخلي:

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان وقام الباحث بأجراء دراسة استطلاعية غير مقننة على عينة قوامها (٦) أفراد من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية. بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للاستمارة كما يوضحه جدول (٨).

جدول رقم (٨)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه (ن=٦)

| العبرة | معامل الارتباط | العبرة | معامل الارتباط |
|--------|----------------|--------|----------------|
| ١ | ٠.٩١٥ | ١٠ | ٠.٩٢٨ |
| ٢ | ٠.٨١٧ | ١١ | ٠.٨٩١ |
| ٣ | ٠.٩٤٠ | ١٢ | ٠.٨٨٢ |
| ٤ | ٠.٨١٧ | ١٣ | ٠.٦٧٥ |
| ٥ | ٩٢٨ | ١٤ | ٠.٨٩١ |
| ٦ | ٠.٩١٥ | ١٥ | ٠.٨٣٦ |
| ٧ | ٠.٨٨٢ | ١٦ | ٠.٦٧٥ |
| ٨ | ٠.٨٩١ | ١٧ | ٠.٨٦٣ |
| ٩ | ٠.٩٤٠ | ١٨ | ٠.٦٧٥ |

قيمة ر الجدولية عند مستوي $0.05 = 0.349$

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الأداء الوظيفي والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٧٥:٠.٩٤٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستمارة.

ثانياً: الثبات: قام الباحث بإيجاد ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ كما يوضح جدول (٩).

جدول رقم (٩)

معامل ثبات ألفا كرونباخ لعبارات استبيان الأداء الوظيفي (ن=٦)

| العبرة | معامل الفا | العبرة | معامل الفا |
|--------|------------|--------|------------|
| ١ | ٠.٩٦٨ | ١٠ | ٠.٩٢٥ |
| ٢ | ٠.٩٦٥ | ١١ | ٠.٩٨٨ |
| ٣ | ٠.٧٨٠ | ١٢ | ٠.٨٣٦ |
| ٤ | ٠.٩٧١ | ١٣ | ٠.٩٣٨ |
| ٥ | ٠.٨٧٩ | ١٤ | ٠.٩٩٥ |
| ٦ | ٠.٩٤٩ | ١٥ | ٠.٩٧٠ |
| ٧ | ٠.٩٩٥ | ١٦ | ٠.٩٨٨ |
| ٨ | ٠.٩٧٣ | ١٧ | ٠.٨٧٣ |
| ٩ | ٠.٩٧١ | ١٨ | ٠.٩٦٥ |

قيمة ر الجدولية مستوي $0.05 = 0.349$

يتضح من جدول (٩) أن معاملات ارتباط ألفا كرونباخ تتراوح بين (٠.٧٨٠:٠.٩٩٥) وهي معاملات ارتباطية دالة عند مستوي 0.05 مما يشير إلى ثبات العبارات داخل الاستبيان وثبات الاستبيان ككل.

ثالثاً: تطبيق الاستبيان:

بعد إجراء المعاملات العلمية للاستبيان والتحقق من صدق العبارات وثباتها والتوصل للصورة النهائية مرفق (٦، ٧) قام الباحث بتطبيق الاستبيان في الفترة من (١٠/١١/٢٠٢١ إلى ٢٥/١١/٢٠٢١م) وفقاً لميزان التقدير الثلاثي موافق (٣)، إلى حد ما (٢)، غير موافق (١).
رابعاً: عرض ومناقشة النتائج:

فيما يلي عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإجابة على تساؤلات الدراسة، بعد تفرغ النتائج ومعالجتها إحصائياً للاستعانة بها في تفسير النتائج.
عرض نتائج التساؤل الأول وتفسيرها ومناقشتها والتي تنص على:
للإجابة على التساؤل الأول قام الباحث بتطبيق استبيان الذكاء العاطفي على العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد بهدف التعرف على مدى ممارسة الذكاء العاطفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد، والجدول التالي توضح ذلك.

جدول (١٠)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الوعي بالذات (ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|--|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | لدى ثقة كبيرة في إمكانياتي داخل الاتحاد. | ٠.٤٩٣ | ٢.٧٥٠ | ٩١.٦٧ | مرتفعة |
| ٢ | اشعر بمدى تأثير مشاعر الآخرين على حالتي المزاجية. | ٠.٧١٤ | ١.٤٥٠ | ٤٨.٣٣ | منخفضة |
| ٣ | اشعر بالسعادة الغامرة عندما أتقدم خطوة إلى الأمام في عملي. | ٠.٦٦٢ | ٢.٣٥٠ | ٧٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٤ | اشعر بتأثير سلوكياتي على الآخرين. | ٠.٦٧٧ | ١.٥٥٠ | ٥١.٦٧ | منخفضة |
| ٥ | اشعر أنني جدير بثقة الآخرين داخل الاتحاد. | ٠.٦٧٥ | ٢.٤٢٥ | ٨٠.٨٣ | مرتفعة |

يتضح من جدول (١٠) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد لمحور الوعي بالذات بلغت (٧٨.٣٣) والمتوسط الحسابي تراوح بين (١.٤٥٠) إلى (٢.٧٥٠)، حيث حصلت العبارة (٥،٣،١) على استجابات مرتفعة، وهذا يدل على ثقة العاملين بإمكانياتهم وأنهم جديرين بثقة الآخرين داخل الاتحاد، وهذا بدوره يشعرهم بالسعادة الغامرة عند التقدم خطوات نحو انجاز العمل، بينما حصلت العبارة (٤،٢) على استجابات منخفضة، وهذا يدل على عدم التأثير والتأثر بمشاعر وسلوكيات الزملاء أثناء العمل داخل الاتحاد المصري لكرة اليد.

ومن خلال ذلك يرى الباحث ضرورة معرفة الفرد لمشاعره واستخدامها في اتخاذ القرارات التي تساعده على تحقيق أهدافه، حيث كلما كان الفرد أكثر إدراكاً لمشاعره ووعيه بذاته وفهمه لنفسه كلما ساعده ذلك على خلق نواتج إيجابية في علاقته بنفسه وعلاقته

بالآخرين، وهذا بدوره يتطلب ادراك الفرد لمشاعرة ومعرفته لمشاعر الاخرين بما يساعد على تحكم الفرد في حالته المزاجية، وكذلك زيادة ثقته بنفسه ومن ثم القدرة على التعبير عن رايه، وهذا يتفق مع دراسة "Branscum, P., Haider, T., Brown, D& Sharma" (٢٠١٦م) (٢٧) والتي أكدت أن الوعي الذاتي والتحفيز الذاتي مهمين في زيادة ثقة الفرد في نفسه وفي تحقيقه لأهدافه، ودراسة "Drigas,A.S & Papoutsi,C" (٢٠١٨م) (٢٨) والتي أكدت على أن الافتقار إلى الوعي بالذات من حيث عدم فهم الفرد لنفسه وامتلاكه لاحساسه يعد عائقاً لقدرة على إدارة الذات وبذلك يكون من الصعب عليه معرفة وفهم مشاعر الاخرين والاستجابة لها، لذا فإن معرفة الفرد لدلالة انفعالاته وتحديدتها وفهمها جيداً وتنظيمها واستثمارها في فهم مشاعر الاخرين ومشاركته عاطفياً معهم تعد عاملاً هاماً في تحقيق ثقة الفرد بنفسه وبالتالي يصبح الفرد جدير بثقة الآخرين.

جدول (١١)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور إدارة الذات (ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|---|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | لدي القدرة على إدارة الضغوط التي أتعرض لها بشكل جديد. | ٠.٧١٢ | ٢.١٧٥ | ٧٢.٥٠ | متوسطة |
| ٢ | امتاز بالمرونة في العمل داخل الاتحاد. | ٠.٦٢٢ | ٢.٦٥٠ | ٨٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٣ | لدي القدرة على تحمل ضغوط العمل بالاتحاد. | ٠.٧٥٧ | ٢.٣٠٠ | ٧٦.٦٧ | متوسطة |
| ٤ | عندما أكون قلقاً انعزل عن الآخرين. | ٠.٨٧٦ | ٢.٢٧٥ | ٧٥.٨٣ | متوسطة |
| ٥ | أقبل النقد بصدر رحب من زملاء العمل بالاتحاد. | ٠.٦٧٥ | ٢.٤٢٥ | ٨٠.٨٣ | مرتفعة |

يتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد لمحور إدارة الذات بلغت (٧٦.٦٧) والمتوسط الحسابي تراوح بين (٢.١٧٥) إلى (٢.٦٥٠)، حيث حصلت العبارة (٥،٢) على استجابة مرتفعة، وهذا يدل قدرة العاملين على العمل بشكل مرن بما يساعدهم على تقبل النقد من زملائهم في العمل بصدر رحب، بينما حصلت العبارة (٤،٣،١) على استجابة متوسطة، وهذا يؤكد على صعوبة قدرة العاملين على إدارة وتحمل الضغوط التي يتعرضون لها أثناء العمل داخل الاتحاد مما يترتب عليه قلقهم الدائم وانعزالهم عن الزملاء، وهذا بدوره يؤثر على مستوى أدائهم بالسلب داخل الاتحاد.

ومن خلال ذلك يرى الباحث ضرورة العمل على ضبط انفعالات وعواطف الأفراد وذلك من خلال اكتساب المعلومات والمهارات التي تساعد في إدارة وتحمل ضغوط العمل داخل الاتحاد، بالإضافة إلى زيادة ثقافة تقبل النقد فيما بينهم، وهذا يتفق مع دراسة "محمد لطرش" (٢٠٢١م) (٢٠) والتي أكدت على قدرة الذكاء العاطفي على إدراك مشاعر الفرد

وعواطف الآخرين، وتنظيم العواطف واستخدامها بشكل فعال في تخفيض ضغوط العمل، كما أكد "Drigas,A.S & Papoutsi,C" (٢٠١٨م) (٢٨) أن هدف الذكاء الانفعالي هو تحديد وفهم واستخدام العواطف بشكل إيجابي بما يساعد على إدارة القلق والتوصل الجيد للعاملين، بالإضافة لحل المشكلات والتغلب عليها وإدارة المنازعات، وهذا يتفق مع دراسة "Van Rooy & Viswesvaran" (٢٠٠٤م) (٣٧) والتي أكدت أن الأشخاص ذو الذكاء العاطفي العالي يميلون إلى اتخاذ قرارات أفضل، مع الحفاظ على هدوئهم تحت ضغط، وحل المنازعات بذكاء والاستجابة بشكل إيجابي للتعليقات البناءة، والعمل بشكل جيد مع الآخرين وإظهار قدراتهم القيادية، مما يجعلهم يميلون إلى أداء الأعمال الموكلة إليهم بشكل جيد.

جدول (١٢)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الوعي الاجتماعي (ن = ٤٠)

| ٥ | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|--|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | أفهم مشاعر الآخرين اتجاهي. | ٠.٧١٢ | ٢.١٧٥ | ٧٢.٥٠ | متوسطة |
| ٢ | لدى القدرة على التعاطف مع الآخرين في المواقف الصعبة. | ٠.٩١١ | ١.٨٠٠ | ٦٠.٠٠ | متوسطة |
| ٣ | أنصت للآخرين بشكل جيد. | ٠.٨٦ | ٢.٢٧٥ | ٧٥.٨٣ | متوسطة |
| ٤ | أقوم بتوضيح مشاعري للآخرين ليتمكنوا من فهمي. | ٠.٥٧٩ | ١.٣٥٠ | ٤٥.٠٠ | منخفضة |

يتضح من جدول (١٢) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد لمحور الوعي الاجتماعي بلغت (٦٦.٢٥) والمتوسط الحسابي تراوح بين (١.٣٥٠) إلى (٢.٢٧٥)، حيث حصلت العبارة (٣،٢،١) على استجابة متوسطة، وهذا يدل على تفهم العاملين أحيانا لمشاعر زملاء الآخرين والتعاطف معهم في المواقف الصعبة، وكذلك الانصات لهم بشكل جيد، بينما حصلت العبارة (٤) على استجابة منخفضة، وهذا يدل على عدم قيام العاملين بتوضيح مشاعرهم لزملاء العمل داخل الاتحاد مما يترتب عليه صعوبة فهمهم لها.

ومن خلال ذلك يرى الباحث ضرورة توافر درجة عالية من الوعي الاجتماعي لدى العاملين، حيث أنه يلعب دوراً رئيسياً في مدى فعالية وفهم العاملين لأنفسهم وفهمهم للآخرين، حيث يساعد في سهولة تعبير العاملين عن أنفسهم والتعامل مع مطالباتهم اليومية، لذا يجب علي إدارة الاتحاد أن تسمع للعاملين وأن تهتم بسلوكياتهم بما يساعدها في تفهم مشاعرهم في مواقف العمل المختلفة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة كلاً من "حكمت محمد فليح" (٢٠١٠م) (٦)، حسين سلامة حسين" (٢٠١٣م) (٥) والتي أكدت على قدرة الذكاء العاطفي

على إدراك مشاعر الفرد وعواطف الآخرين، وتنظيم العواطف واستخدامها بشكل فعال، كما أكدت على أن الذكاء العاطفي يؤثر تأثيراً كبيراً على العلاقات الإنسانية بين العاملين في الإدارات المختلفة. وهذا يتفق مع دراسة "Miao, Humphrey, Qian" (٢٠١٨م) (٣٦)، (Botey, vaquero-Diego & Sastre, December) (٢٠٢٠م) (٢٦) والتي أشارت إلى أن الذكاء العاطفي يسهل طبيعة العمل الجماعي بين الأفراد لأنه مرتبط بشكل إيجابي بتخطيط الفريق والشعور بالانتماء للفريق.

جدول (١٣)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور إدارة العلاقات (ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|---|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | اسعى إلى استئناف علاقاتي الودية مع زملائي إذا ما حدثت مشكلة | ٠.٨١٠ | ١.٤٥٠ | ٦٣.٣٣ | متوسطة |
| ٢ | أقدم الدعم للآخرين دون غاية أو مصلحة | ٠.٤٩٣ | ٢.٧٥٠ | ٩١.٦٧ | مرتفعة |
| ٣ | التزم دائماً بوعودي مع الآخرين | ٠.٦٦٢ | ٢.٣٥٠ | ٧٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٤ | اتفاعل مع الآخرين عندما يعبرون عن مشاعرهم | ٠.٨٠٩ | ٢.٢١٨ | ٧٣.٩٤ | متوسطة |

يتضح من جدول (١٣) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد لمحور إدارة العلاقات بلغت (٧٦.١٤) والمتوسط الحسابي تراوح بين (١.٤٥٠) إلى (٢.٧٥٠)، حيث حصلت العبارة (٣،٢) على استجابة مرتفعة، وهذا يدل على دعم العاملين لزملائهم داخل الاتحاد بشكل دائم دون غاية أو مصلحة، بالإضافة إلى التزامهم بالوعود التي قطعوها على أنفسهم داخل العمل، كما حصلت العبارة (٤،١) على استجابة متوسطة، وهذا يدل على محاولة استئناف العاملين لعلاقاتهم الودية مع زملائهم في العمل داخل الاتحاد وذلك إذا ما حدثت مشكلة، بالإضافة إلى تفاعلهم أحياناً مع مشاعر زملائهم التي يعبرون عنها، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه آراء كلاً من "أحمد علوان" (٢٠١١م) (١)، خولة البلوي (٢٠٠٤م) (٨)، محمد غنيم" (٢٠٠١م) (١٩) والتي أكدت على أهمية مهارات الذكاء العاطفي في تيسير إقامة علاقات ودية بين العاملين و زملائهم وإدارة التفاعل معهم على نحو يساعد على الاقتراب منهم والتعرف عليهم وأن من أهم هذه المهارات مهارة التعاطف التي تعد مكوناً رئيسياً للذكاء العاطفي، ودراسة " Khalid, J., Khaleel, (٢٠١٨م) (٣٠) والتي أكدت أن العاملين بالاتحاد يمتلكون القدرة على التحكم في عواطفهم ومشاعرهم بالإضافة لقدرتهم على ملاحظة مشاعر الآخرين، ومن ثم فهم ملتزمون وراضون عن عملهم، وقد أوصى "محمد عبود الحراشنة" (٢٠١٣م) (١٧) بضرورة عقد ورش عمل تدريب على مواقف إدارية مختلفة لزيادة التعرف على مجالات الذكاء العاطفي.

ثانياً: عرض نتائج التساؤل الثاني وتفسيرها ومناقشتها.

للإجابة على التساؤل الثاني قام الباحث بتطبيق استبيان الأداء الوظيفي على العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد بهدف التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد، والجداول التالية توضح ذلك.

جدول (١٤)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور إنجاز المهام (ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|--|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | انجز الأعمال داخل الاتحاد في الوقت المحدد. | ٠.٦٠٧ | ٢.٧٠٠ | ٩٠.٠٠ | مرتفعة |
| ٢ | أحرص أن يكون عملي داخل الاتحاد منظماً ومرتباً. | ٠.٥٧٩ | ٢.٦٥٠ | ٨٨.٨٣ | مرتفعة |
| ٣ | أحرص على أداء المهام الوظيفية الموكلة لي. | ٠.٤٩٣ | ٢.٧٥٠ | ٩١.٦٧ | مرتفعة |
| ٤ | اعتمد على نفسي في إنجاز العمل داخل الاتحاد. | ٠.٧١٢ | ٢.١٧٥ | ٧٢.٥٠ | متوسطة |

يتضح من جدول (١٤) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد في محور إنجاز المهام بلغت (٨٩.٤٢) والمتوسط الحسابي تراوح بين (٢.١٧٥) إلى (٢.٧٥٠)، حيث حصلت العبارة (٣،٢،١) على استجابة مرتفعة، وهذا يدل على أن العاملين بالاتحاد ينجزون أعمالهم في الوقت المحدد، حيث يحرصون بشكل دائم على أن يكون عملهم مرتباً ومنظماً، كما أنهم يؤدون مهامهم الوظيفية الموكلة إليهم بجدية وإصرار، بينما حصلت العبارة (٤) على استجابة متوسطة، وهذا يدل على عدم قدرة بعض العاملين على الاعتماد على أنفسهم في إنجاز الأعمال داخل الاتحاد.

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن العاملين بالاتحاد لديهم القدرة على أداء الوظيفة المحددة نتيجة توافر الرغبة والقدرة على الأداء، حيث أنه كلما زادت القدرة على أداء الوظيفة، كلما زادت فاعلية العاملين لإنجاز المهام ومن ثم زيادة القدرة على تحقيق أهداف الاتحاد، وهذا ما أشارت إليه دراسة "تانيس عبد الحافظ عبد الوهاب" (٢٠٠٣) (٢٢) حيث أكدت بأن توافر عنصرى الرغبة والقدرة بمثابة محددان لكفاءة إنجاز المهام لان القدرة تستلزم المهارة والمعرفة كما أن الرغبة ترتبط بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد وأنه كلما زادت درجة إنجاز المهام زادت القدرة على تحقيق الأهداف، وهذا ما تؤكدته دراسة "محمد الرئيس العامرى (٢٠٠٥) (١٦) حيث أكدت أن أداء الفرد يتوقف على القدرة والرغبة التي تمثلها المعنوية أو الدافع أو الحافز، وهذا يتفق مع دراسة "عبد الله أحمد الكندي" (٢٠٠٣) (١٣) والتي أوضحت أن قدرة الفرد على أداء عمله من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي والتي تؤدي إلى تحقيق الأهداف وزيادة فاعلية إنجاز المهام داخل الاتحاد.

جدول (١٥)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الالتزام الوظيفي (ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|---|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | أقوم بأداء الأعمال داخل الاتحاد بجدية وإصرار. | ٠.٥٨٥ | ٢.٦٢٥ | ٨٧.٥٠ | مرتفعة |
| ٢ | أحافظ على النظام أثناء العمل بالاتحاد. | ٠.٨٧٦ | ٢.٢٧٥ | ٧٥.٨٣ | متوسطة |
| ٣ | التزم بحضور المؤتمرات والاجتماعات المتعلقة بالعمل داخل الاتحاد. | ٠.٧٨٤ | ٢.٢٧٥ | ٧٥.٨٣ | متوسطة |
| ٤ | التزم بالقوانين واللوائح المنظمة لعمل الاتحاد. | ٠.٦٦٢ | ٢.٣٥٠ | ٧٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٥ | التزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقاً للخطة الموضوعية من الاتحاد. | ٠.٧٨٠ | ٢.٤٢٥ | ٨٠.٨٣ | مرتفعة |

يتضح من جدول (١٥) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد في محور الالتزام الوظيفي بلغت (٧٨.٣٣) والمتوسط الحسابي تراوح بين (٢.٣٥٠) إلى (٢.٦٢٥)، حيث حصلت العبارة (٥،٤،١) على استجابة مرتفعة، وهذا يدل على حرص العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد على أداء العمل بجدية وإصرار، حيث التزم العاملين بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل بالاتحاد، بالإضافة لإنجاز الأعمال المكلفين بها وفقاً للخطة الموضوعية، بينما حصلت العبارة (٣،٢) على استجابات متوسطة، وهذا يؤكد على محاولة العاملين الحافظ على نظام أثناء سير العمل، وكذلك حضور الاجتماعات والمؤتمرات المترتبة بالعمل داخل الاتحاد.

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن التزام العاملين وما يترتب عليه من وصول إلى مستوى متميز داخل الاتحاد يتوقف على درجة الرقابة من قبل الرؤساء في العمل، وأنه كلما زاد الالتزام الوظيفي للعاملين داخل الاتحاد المصري لكرة اليد زادت بذلك فاعلية الأداء الوظيفي، وهذا ما تشير إليه دراسة "عبد الله أحمد الكندي" (٢٠٠٣) (١٣)، حيث أشارت إلى أن الالتزام الوظيفي يعبر عن التزام الفرد بالحضور في المواعيد المحددة بجانب التزامه بحضور الاجتماعات متى طلب منه ذلك، مع التزامه بأداء كافة المسؤوليات الوظيفية في المواعيد المقررة، ويتفق هذا أيضاً مع دراسة "شامى محمد صليحة" (٢٠١٠) (١١)، "سارة عماد إبراهيم" (٢٠١١) (٩)، "سامى سليم أبو طه" (٢٠٠٨) (١٠)، والتي أوضحت إلى أن التزام الفرد بقوانين العمل وإدارياته والجدية والإصرار على القيام بالعمل والانضباط والالتزام بالمواعيد المحددة يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين.

جدول (١٦)

المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الأبداع والابتكار (ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|--|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | اهتم بتحسين وتطوير أساليب العمل داخل الاتحاد | ٠.٦٦٢ | ٢.٣٥٠ | ٧٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٢ | أحرص على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك. | ٠.٦٦٢ | ٢.٣٥٠ | ٧٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٣ | أحرص على تطبيق أفكار وأساليب جديدة للعمل داخل الاتحاد. | ٠.٧١٢ | ٢.١٧٥ | ٧٢.٥٠ | متوسطة |
| ٤ | اهتم بالتعرف على الطرق والأدوات البديلة عند القيام بالعمل داخل الاتحاد. | ٠.٨٧٣ | ١.٨٢٥ | ٦٠.٨٣ | متوسطة |

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة المئوية لآراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد في محور الأبداع والابتكار بلغت (٧٥.٤٢) والمتوسط الحسابي تراوح بين (١.٨٢٥) إلى (٢.٣٥٠)، حيث حصلت العبارة (٢،١) على استجابة مرتفعة، وهذا يدل على اهتمام العاملين بتحسين وتطوير أساليب العمل، بالإضافة إلى حرصهم على تقديم اقتراحات وأساليب جديدة لأداء الأعمال داخل الاتحاد، بينما حصلت العبارة (٤،٣) على استجابة متوسطة، وهذا يدل على حرص بعض العاملين على تطبيق الأفكار والأساليب الحديثة داخل الاتحاد، بالإضافة إلى ضعف اهتمام العاملين بالتعرف على الطرق والأدوات البديلة عند القيام بالأعمال والتي من شأنها زيادة فاعلية الأداء داخل الاتحاد.

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن منح العاملين حرية أداء الأعمال واقتراح وتطبيق الأفكار والأساليب الجديدة بالطريقة التي يفضلونها في سبيل تحقيق الأهداف المحددة من قبل الاتحاد يتطلب في حد ذاته الرغبة والقدرة على أداء العمل بجد واجتهاد للقيام بالمهام المطلوبة، وهذا ما توضحه دراسة "عبد الله أحمد الكندي" (٢٠٠٣) (١٣)، حيث أشارت إلى أن الإبداع والابتكار من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي، وكذلك دراسة "سامي سليم أبو طه" (٢٠٠٨) (١٠)، دراسة "شامى محمد صليحة" (٢٠١٠) (١١) إلى أن الإبداع والابتكار في أداء الوظيفة وحرص الفرد على تقديم الأفكار الجديدة والمستحدثة في العمل يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي ومن ثم الارتقاء بالمنظمة ككل.

جدول (١٧)
المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور القدرة على اتخاذ القرار
(ن = ٤٠)

| م | العبارات | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | النسبة المئوية | اتجاه الاستجابة |
|---|--|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ١ | اتخذ القرارات الصحيحة في معظم المواقف المختلفة في العمل بالاتحاد. | ٠.٧٧٧ | ٢.٤٠٠ | ٨٠.٠٠ | مرتفعة |
| ٢ | لدى القدرة على اتخاذ قرارات سريعة لمواجهه المشكلات الطارئة بالاتحاد. | ٠.٨٧٣ | ١.٨٢٥ | ٦٠.٨٣ | متوسطة |
| ٣ | اهتم بالحصول على كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل بالاتحاد. | ٠.٧١٢ | ٢.١٧٥ | ٧٢.٥٠ | متوسطة |
| ٤ | أقوم بمتابعة تنفيذ القرار داخل الاتحاد للتأكد من تنفيذه وفقاً للصورة المرسومة له. | ٠.٦٦٢ | ٢.٣٥٠ | ٧٨.٣٣ | مرتفعة |
| ٥ | أقوم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار مما يجعله أكثر فعالية. | ٠.٨٥٣ | ١.٨٧٥ | ٦٢.٥٠ | متوسطة |

يتضح من جدول (١٧) أن النسبة المئوية لأراء العاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد في محور القدرة على اتخاذ القرار بلغت (٧٢.٥٠) والمتوسط الحسابي تراوح بين (١.٨٢٥) إلى (٢.٤٠٠)، حيث حصلت العبارة (٤،١) على استجابة مرتفعة، وهذا يدل على قدرة العاملين بالاتحاد على اتخاذ القرارات الصحيحة في معظم مواقف العمل المختلفة، بجانب قيامهم بمتابعة تنفيذ القرارات التي قاموا باتخاذها، بينما حصلت العبارة (٥،٣،٢) على استجابة متوسطة، وهذا يدل على أن العاملين بالاتحاد يهتمون إلى حد ما بالحصول على كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل به، مما يترتب عليه صعوبة اتخاذ قرارات سريعة لمواجهه المشكلات الطارئة، ومن ثم ضعف القدرة على المشاركة في عملية اتخاذ القرارات بالاتحاد المصري لكرة اليد.

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن من أهم الأسباب التي أدت ضعف القدرة على اتخاذ القرار داخل الاتحاد ضعف اعتماد الإدارة في اتخاذ القرارات الوظيفية على أسس ومعايير محددة، وكذلك بعد العاملين عن المسؤولية في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية والتغيير في اللوائح الوظيفية بصفة مستمرة، وهذا يتفق مع دراسة كلا من "عبد الله أحمد الكندي (٢٠٠٣) (١٣)، سامي سليم أبو طه" (٢٠٠٨) (١٠)، شامى محمد صليحة" (٢٠١٠) (١١) والتي أوضحت أن نجاح العملية الإدارية يرتبط بحسن إصدار القرارات الوظيفية، وأعتبر أن حسن إصدار القرارات هو مرادف الإدارة، بمعنى أن الإدارة هي عملية اتخاذ القرار.

ثالثاً: عرض نتائج التساؤل الثالث وتفسيره ومناقشته والذي ينص على:

هل توجد علاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد؟
للإجابة على التساؤل الثالث قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين أبعاد الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة اليد، وجدول (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨)

معامل الارتباط بين أبعاد الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد (ن = ٤٠)

| م | الأبعاد | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية (Sig) |
|---|---|----------------|-------------------------|
| ١ | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي الذات والأداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة اليد. | ٠.٨٨٦ | ** .٠٠٠ |
| ٢ | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والأداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة اليد. | ٠.٩٤٥ | ** .٠٠٠ |
| ٣ | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي الاجتماعي والأداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة اليد. | ٠.٩٨٠ | ** .٠٠٠ |
| ٤ | توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات والأداء الوظيفي بالاتحاد المصري لكرة اليد. | ٠.٩٧٠ | ** .٠٠٠ |

** دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٨) أن معامل الارتباط بين أبعاد الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد يساوي (٠.٩٦٥)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى (٠.٠٥)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، مما يؤكد على أهمية الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد، حيث يعمل على زيادة رضا العاملين والقدرة على الإبداع والابتكار ومن ثم تحسين وتطوير الأعمال والأنشطة المختلفة بشكل مستمر، وهذا بدوره يسهم في تحقيق التميز، لذا يؤكد الباحث على أن المؤسسة الناجحة لديها القدرة على كسب ثقة العاملين ومعرفة مشاعرهم، كما أنها تسعى إلى كيفية إدارة الضغوط وزيادة ثقافة تقبل النقد، مما يُحتم عليها أن تسمع للعاملين وأن تهتم بسلوكياتهم، كما يجب عليها أن تعمل على تشجيع الذكاء العاطفي بدلاً من الاعتماد على روتين العمل الذي يولد الكثير من المشاكل والذي بدوره يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي بين العاملين.

كما يتضح من جدول (١٨) أن قدرة الذكاء العاطفي وأبعاده المتمثلة في (الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات) تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي وأبعاده المتمثلة في (انجاز المهام- الالتزام الوظيفي- الإبداع والابتكار- القدرة على اتخاذ القرار) حيث يؤدي ذلك إلى زيادة فاعلية العمل الجماعي وتحسين أداء فرق العمل بالاتحاد المصري لكرة اليد، وأن انخفاض مستوى الأداء الوظيفي يرجع إلى عدم توافر خيارات أو بدائل أفضل للعمل، لذا لابد أن تحرص إدارة الاتحاد على بذل جهد أكبر والاهتمام والتركيز على الذكاء العاطفي لما له من دوراً حيوياً في تحسين الأداء والمساهمة في تحسين نوعية القرارات وسلامتها، وبما يساعد على زيادة فاعلية الأعمال ونتائجها.

ومن خلال ذلك يرى الباحث أن المنظمة الناجحة هي التي تمتلك القدرة على المعرفة الانفعالية والالتزان العاطفي وذلك من خلال اكساب الفرد مهارات اجتماعية عاطفية تتكامل مع المهارات الفكرية لحل المشكلات الراهنة والخروج من الازمات ومن ثم خلق مناخاً مستقراً من العلاقات العامة بين الأفراد، لذلك لابد من الاهتمام بالذكاء العاطفي الذي يتعلق بالتنظيم الشخصي في الإدارة والمهارات التي بدورها أن تدفع الفرد للتفوق في مراكز العمل، فالذكاء العاطفي مؤشراً قوياً للأداء الوظيفي، حيث أنه يخلق مناخاً من الثقة والانفتاح والانصاف مما يترتب عليه انخفاض سلبية العاملين وتحسين مستوى أدائهم، حيث أكدت دراسة كلاً من، "Steers ,R,M" (٢٠١٢م) (٣٤)، ودراسة "مجيد مصطفى منصور، حسين محمود العابد" (٢٠١٥م) (١٥)، ودراسة "على صالح الشايع، وعواطف بطاح المطيري" (٢٠١٩م) (١٤)، ودراسة "محمد نطرش" (٢٠٢١م) (٢٠) إلى وجود علاقة إيجابية طردية معنوية بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والفاعلية التسويقية والقيادة الخادمة وتخفيف ضغوط العمل.

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وتساؤلاته وفي ضوء عينة البحث ومن خلال التحليل الإحصائي للبيانات تمكن الباحث من التوصل إلى الاستنتاجات الآتية:
 أولاً: توافر الذكاء العاطفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد بنسبة مئوية (٧٦.٤١) حيث كان ترتيب المحاور وفقاً للنسب المئوية كالتالي:

- ١- محور الوعي بالذات (٧٨.٣٣%)
- ٢- محور إدارة الذات (٧٦.٦٧%)
- ٣- محور إدارة العلاقات (٧٦.١٤%)

٤- محور الوعي الاجتماعي (٦٦.٢٥%)

ثانياً: مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد بنسبة مئوية (٧٦.٨٨)

حيث كان ترتيب المحاور وفقاً للنسب المئوية كالتالي:

١- محور انجاز المهام (٨٩.٤٢%)

٢- محور الالتزام الوظيفي (٧٨.٣٣%)

٣- محور الإبداع والابتكار (٧٥.٤٢%)

٤- محور القدرة على اتخاذ القرار (٧٢.٥٠%)

ثالثاً: علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد:

- توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي.

- يعد الذكاء العاطفي مؤشراً إيجابياً قوياً لتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد.

التوصيات :

في ضوء ما تقدم يمكن وضع مجموعة من التوصيات تساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، وتتمثل أهمها فيما يلي:

١- نشر مفهوم الذكاء العاطفي والدور البارز الذي يلعبه في نجاح الأفراد والمنظمات، من خلال عقد مؤتمرات وندوات وتقديم دورات تدريبية.

٢- اهتمام القيادات الإدارية بالاتحادات والمؤسسات الرياضية بتهيئة المناخ الملائم لتنمية مستويات الذكاء العاطفي لدى العاملين من خلال الأخذ بعين الاعتبار القيم والمبادئ الشخصية والتنظيمية والعواطف والمشاعر والعلاقات بين جميع العاملين بما يعمل على رفع مستوى الأداء الوظيفي لهم.

٣- ضرورة اجتياز المتقدم للعمل بأى مؤسسة رياضية لاختبارات مهارات الذكاء العاطفي كشرط أساسي لشغل الوظيفة، وكأساس في الترشيح للترقية للمناصب الأعلى.

٤- أن يركز المسؤولين بالاتحادات الرياضية على تبني إستراتيجيات وأساليب تتضمن تحسين مستوى الأداء الوظيفي كتنظيم المزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات وإثراء العمل، مع إعطاء فرصة للإبداع والابتكار في العمل.

٥- العمل على تنمية مهارات الذكاء العاطفي لدى قادة ورؤساء المؤسسات الرياضية من خلال تنفيذ برامج تدريبية لإكساب هؤلاء المسؤولين المعارف والمهارات والاتجاهات

الإيجابية التي تساعدهم في التعامل مع المرؤوسين، والقدرة على إدارة العلاقات معهم بشكل جيد بما يساعد على تحسين مستوى الأداء الوظيفي.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية

- ١- احمد علوان: "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيرى التخصص والنوع الاجتماعى للطلاب، كلية العلوم التربوية"، جامعة الحسين بن طلال، المجلة الاردنية للطلاب في العلوم التربوية، مجلد ٧، عدد(٢)، الاردن، ٢٠١١م.
- ٢- أندرو دس سيزلاقي، مازج جي الأس: "السلوك التنظيمى فى الأداء"، ترجمة جعفر القاسم أحمد راجع، على محمد عبد الوهاب، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٩م.
- ٣- الشحات أحمد حسن: "أثر الذكاء العاطفي للمديرين على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على الادارات التابعة لميناء دمياط"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مصر، مج ٣٦، ع٤٤، ص ٣٨٣:٣١٣، ٢٠١٦م.
- ٤- حسين أبو رياش، الحكيم الصافى، اميمة عمور، سليم شرين: "الدافعية والذكاء العاطفي"، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦م.
- ٥- حسين سلامة حسين: "أثر الذكاء الوجداني على القيادة التربوية"، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ٢٣١، ٢٠١٣م.
- ٦- حكمت محمد فليح: "تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية فى دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية فى مدين تكريت"، مجلة الادارة والاقتصاد، ع٨٣، بغداد، ص١٦٦-٢٠٢، ٢٠١٠م.
- ٧- حنين نعمان الشريف: "أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفى للعاملين الإداريين فى وزارة التربية والتعليم العالى بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٣م.
- ٨- خولة البلوى: "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق النفسى فى المهارات الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية بمدينة تبوك"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، ٢٠٠٤م.

- ٩- سارة عماد إبراهيم: "أثر العدالة التنظيمية والأمان الوظيفي على أداء العاملين في ظل الاندماج والاستحواذ"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠١١م.
- ١٠- سامي سليم أبو طه: "أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء بالتطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ١١- شامي محمد صليحة: "المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة بومرداس، ٢٠١٠م.
- ١٢- عبد العظيم المصدر: "الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة"، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس ٦٣٢- عشر، العدد الأول، ص ٥٨، ٢٠٠٨م.
- ١٣- عبد الله أحمد الكندي: "أثر العدالة التنظيمية على فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.
- ١٤- علي صالح الشايح، عواطف بطاح المطيري: "الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات"، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، ٥(٢)، ٩٧-١١٦، ٢٠١٩م.
- ١٥- مجيد مصطفى منصور، حسين محمود العابد: "أثر الذكاء العاطفي على الفاعلية التسويقية: من وجهة نظر العاملين فيها"، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، المجلد الثامن عشر، العدد الاول، قسم إدارة الاعمال، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٦م.
- ١٦- محمد الريس العامري: "أثر مقاومة التغيير على فاعلية الأداء الوظيفي، بالتطبيق على شركة العين لتوزيع الماء والكهرباء بدولة الإمارات العربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م.
- ١٧- محمد عبود الحراشنة: "درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قسبة محافظة المفرق في الأردن"، بحث منشور، مج ١٩، ٣٤، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، عمادة البحث العلمي، جامعة ال البيت، الاردن، ٢٠١٣م.

- ١٨- محمد على المأزم: "أثر تطبيقه الإدارة المفتوحة على الرضا والأداء الوظيفي، (دراسة تطبيقية على مؤسس المواني والجمارك في دبي)"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٨م.
- ١٩- محمد غنيم: "الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية وتقدير الذات وتوقع الكفاءة الذاتية"، دراسة عملية، العدد (١٢)، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ٤٧-٦٧، ٢٠٠١م.
- ٢٠- محمد لطرش: "دور الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل"، مجلة الاقتصاد المالية، المجلد (٧) العدد (٢)، جامعة باته، الجزائر، ٢٠٢١م.
- ٢١- ناصر محمد إبراهيم: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، ٢٠٠٤م.
- ٢٢- نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب: "علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٣م.
- ٢٣- وزارة الشباب والرياضة: "جهاز الرياضة، لائحة النظام الأساسي لاتحادات الألعاب الرياضية الاولمبية"، مركز المعلومات والتوثيق، ٢٠٠٤م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 24- **Adagoe, Adam:** "The Role acquisition in post-acquisition operations A telecommunications industry", PHD University phoenix UNITED states-Arizona, 2009.
- 25- **Austin, E, J,:** An Investigation of the Relationship between Trait Emotional Intelligence and Emotional Task Performance ,Personality and Individual Differences, Vol.36.2004.
- 26- **Botey, M., Vaquero-Diego, M., & Sastre, F. :** Perceived emotional intelligence of university professors based on the nature of the subject taught. Technological Forecasting and Social Change, 161, 1-10.

- 27- **Branscum, P., Haider, T., Brown, D., & Sharma, M. (2016).** Using emotional intelligence and social support to predict job performance of health educators. *American Journal of Health Education*, 47(5), 309-314,2020.
- 28- **Drigas, A. S., & Papoutsis, C.:** new layered model on emotional intelligence. *Behavioral Sciences*, 8(5),2018.
- 29- **John N. N. Ugoani:** Emotional Intelligence And Organizational Competitiveness: Management Model Approach *Independent Journal of Management & Production (IJM&P)*V.7,N.3,July-September.2016.
- 30- **Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A.J. and Islam, M.S.** "Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance", *International Journal of Ethics and Systems*, 2018.
- 31- **Koman, Elizabeth Stubbs. Wolff, Steven B:** Emotional intelligence competencies in the team and team leader : A multilevel examination of the impact of emotional intelligence on team performance. *The Journal of Management Development*. Vol. 27,No.1.2008.
- 32- **Ma, Jie, & Liu, Cong:** The moderating effect of emotional intelligence on the relationship between supervisor conflict and employees' counterproductive work behaviors. *International Journal of Conflict Management*, 30 (2), 227-245,2019.
- 33- **Rajesh, J. Irudhaya, Prikshat, Verma, Shum, Paul, & Suganthi, L:** Follower emotional intelligence: A mediator between transformational leadership and follower outcomes. *Personnel Review*, 2019.

- 34- **Steers, R, M:** Antecedents and outcomes of Organizational Commitment, Administrative science Quarterly.22,46-56.2012.
- 35- **Taylor, J. Perceived Creativity,:** The Role of Emotional Intelligence and Knowledge Sharing Behaviour, Journal of Information and Knowledge Management,13(4):1-12.2014.
- 36- **Miao a, C., Humphrey, R., & Qian, S:** Leader emotional intelligence and subordinate job satisfaction: A meta-analysis of main, mediator, and moderator effects. Personality and Individual Differences, 102, 13-24,2016.
- 37- **Van Rooy, D., & Viswesvaran, C.:** "Emotional intelligence: A meta-analytic investigation of predictive validity and nomological net". Journal of Vocational Behavior, 65(1), 71-95, 2004.