

## الذكاء العاطفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية

د/وائل محمد الصغير احمد عبد الله

د /عبدالرحمن أحمد عبدالرحمن اسماعيل

ملخص البحث :

**الهدف :** يهدف البحث إلي التعرف علي علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

**تساؤلات البحث :**

١- ما مدى توافر الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟

٢- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟

٣- ما علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟

**الإجراءات :** استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، وتم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من بين العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ، إذ بلغ المجموع الكلي لعينة البحث (١٩٠) من العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ، منهم (٣٠) كعينة ثابتة ونسبة (١٢.٩٣%) من عينة البحث ، (١٦٠) كعينة تطبيق ونسبة (٦٨.٩٦%) من عينة البحث.

\*دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية - قسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية " تخصص علم النفس الرياضي " - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية .

\*دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية - قسم الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية

**النتائج :** وتوصلت نتائج الدراسة إلي : توافر الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية بنسبة مئوية بلغت ٧٥.٢١% حيث كان ترتيب المحاور وفقاً للنسب المئوية جاءت كالتالي : محور الوعي بالذات ٧٧.٨٣% , محور إدارة الذات ٧٦.٣٣% , محور إدارة العلاقات ٧٦.٢٢% , محور الوعي الاجتماعي ٦٦.١١% , مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية جاء بنسبة مئوية بلغت ٧٦.٧٣% حيث كان ترتيب المحاور وفقاً للنسب المئوية وجاءت كالتالي : محور انجاز المهام ٨٩.٤٢% , محور الالتزام الوظيفي ٧٨.٣٣% , محور الإبداع والابتكار ٧٥.٤٢% , محور القدرة علي اتخاذ القرار ٧٢.٥٠% .

**التوصيات:** يوصى الباحثان : بضرورة اهتمام القيادات التدريبية بالمؤسسات الرياضية بتهيئة المناخ الملائم لتنمية مستويات الذكاء العاطفي لدى العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية من خلال الأخذ بعين الاعتبار القيم والمبادئ الشخصية والتنظيمية والعواطف والمشاعر والعلاقات بين جميع العاملين بما يتناسب ورفع مستوى الأداء الوظيفي لهم , تبني إستراتيجيات وأساليب إدارية تتضمن تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال المزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات وإثراء العمل , مع إعطاء فرصة للإبداع والابتكار في العمل .

## **Emotional intelligence and its relationship to the job performance of workers in sports management in the Egyptian youth and sports directorates**

**Objective:** The research aims to identify the relationship of emotional intelligence to the level of job performance of workers in sports management in the Egyptian youth and sports directorates

**Search questions:**

- ١- What is the availability of emotional intelligence for workers in sports management in the Egyptian youth and sports directorates?
- ٢- What is the level of job performance for employees in the sports

administration in the Egyptian youth and sports directorates?  
٣- What is the relationship of emotional intelligence to the level of job performance for workers in sports management in the Egyptian youth and sports directorates?

Procedures: The two researchers used the descriptive approach using the survey method, and the research sample was randomly selected from among the workers in the sports administration in the Egyptian youth and sports directorates. Stability (١٢.٩٣%) of the research sample, (١٦٠) as an application sample, and (٦٨.٩٦%) of the research sample  
Results: The results of the study concluded: The availability of emotional intelligence for workers in sports management in the Egyptian youth and sports directorates with a percentage of ٧٥.٢١%. The ranking of the axes according to percentages was as follows: Self-awareness axis ٧٧.٨٣%, Self-management axis ٧٦.٣٣%, Relationships management axis ٧٦.٢٢%. The social awareness axis ٦٦.١١%, the job performance level of the sports administration workers in the Egyptian youth and sports directorates came with a percentage of ٧٦.٧٣%. %, the ability to make decisions ٧٢.٥٠%.

### المقدمة ومشكلة البحث :

يسعى الجميع إلى التطور وتحسين مستواه ومنذ بداية الخليفة وحتى الوقت الحاضر والعالم يمر بمرحلة تطور مستمرة سواءً كان هذا التطور يشمل سلوكيات الإنسان أو أدواته ووسائله لكي تعينه علي الحياة ومعوقاتهما أو يشمل هذا التطور المنشآت والمؤسسات بمختلف أشكالها وأنواعها , ومع التقدم والتطور التكنولوجي الذي طغى علي جميع المجالات وما نشهده اليوم من الصراعات التكنولوجية إلا أنه يبقى العنصر البشري هو الفيصل والنقطة المحورية الفارقة التي تحتاج إلي التطوير بإستمرار لمواكبة هذه التكنولوجيا ونجاحهم يعني بالضرورة نجاح هذه المؤسسات .

كما يعد العنصر البشري هو أهم وأغلي ما تملكه المؤسسة الإدارية نظراً لأهميته في تحديد فعالية وأهمية باقي الموارد الأخرى التي تتيحها وتوفرها , حيث أن تطوير وتنمية أهم جانب من جوانب الشخصية للعنصر البشري يتطلب تطبيق سياسات إدارية فعالة تعتمد في

الأساس علي قوة المهارات المختلفة , ومنها المهارات التكنولوجية , والمهارات الفنية , وكذلك المهارات البشرية , كما نجد أن من أهم هذه المهارات علي الإطلاق هي مهارات الذكاء العاطفي , والذي يعد أحد أهم المفاهيم الإدارية التي تعمل علي تنمية وتطوير المهارات الوجدانية لدى العاملين داخل أي مؤسسة . (٣٧ : ٦٦) .

ولقد أصبح الذكاء العاطفي جزءاً مهماً من فلسفة أية مؤسسة في تدريب أفرادها , حيث يتضح ذلك في الدور الكبير الذي يلعبه النظام العاطفي في النظام المعرفي للقدرة البشرية , بالإضافة إلي تأثيره علي قدرة العاملين في تبادل المعارف وزيادة الإبداع والالتزام التنظيمي . (٣٧ : ٦) .

كما يبرز أثر الذكاء العاطفي جلياً في حياة كل فرد وأن مهاراته لها أثراً إيجابياً علي الأداء الوظيفي , كما أن انخفاض الذكاء العاطفي يزيد من الشعور السلبي كالخوف والغضب والعدوانية وانخفاض الروح المعنوية والغياب عن العمل . (٢٧ : ٣٦) .

ويعرف حسين أبو رياش وآخرين ٢٠٠٦م الذكاء الوجداني بأنه : "منظومة ذاتية متعددة العواطف والشخصية والقدرة الاجتماعية المترابطة التي تساعدنا علي التعامل مع المتطلبات اليومية" . (٤ : ٢٩٠) .

كما يشير Ma&Liu ٢٠١٩م للذكاء العاطفي بأنه : "مجموعة من القدرات التي تساعد علي فهم المعلومات العاطفية واستخدامها وإدارتها , مع إدراك مشاعر الآخرين وفهمها من خلال تنظيم العواطف والسيطرة عليها , واستخدام المعلومات العاطفية لتسهيل الأفكار والسلوكيات التكيفية (٣٤ : ٢٢٨) ومن خلال ذلك يعرف الباحثان الذكاء العاطفي علي أنه منظومة ذاتية لمجموعة من القدرات والمهارات التي تساعد الفرد علي إدراك وضبط وإدارة وتقييم مشاعره وعواطفه , وتحفيز الآخرين والتأثير فيهم بما يجعلهم قادرين علي اتخاذ القرارات وحل المشكلات بشكل دقيق يحسن من سلوكياتهم .

ويعتبر الأداء الوظيفي مهماً حيث حظي باهتمام بالغ وشهد بحوثاً مستمرة عن حلول للمشكلات المتعلقة به , إذ يعتبر الوسيلة الوحيدة التي تحقق أهداف العمل فضلاً علي أنه يعبر عن مستوى التقدم الحضاري والإقتصادي لجميع الدول المتقدمة والنامية علي حدٍ سواء , وما زالت المنظمات تبحث عن قيادات جديدة عن طريق إعادة تصميم هياكلها ,

ومحاولاتها لإشراك العاملين في وضع السياسات بصورة أكبر حيث استحدثت نظام حلقات الجودة وابتداع حوافز للجهود الفردية والجماعية الملموسة , ومئات الأساليب الأخرى التي تركز علي تحقيق عاية واحدة وهي تحسين الأداء . (٣٣ : ٥٣) .

الأداء الوظيفي " هو مجموعة من السلوكيات والمواقف التي يستخدمها الفرد في صورة المجهودات المبذولة لأداء عمل معين بطريقة معينة وفي فترة زمنية معينة . (١٩ : ٩٠) .

وتشير حنين نعمان الشريف ٢٠١٢م إلي مفهوم الأدار الوظيفي علي 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 . (٧ : ٣٠) .

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

ومن خلال ذلك يرى الباحثان أن الذكاء العاطفي يعد مؤشراً للأداء الوظيفي الجيد , نظراً لكونه عاملاً مساعداً لتحديد مشاعر الفرد والآخرين , حيث أن الأشخاص ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يميلون إلي اتخاذ قرارات أفضل كما يتمتعون بقدرة عالية علي حل المشكلات التي تواجههم بما يساهم في تسهيل العمل الجماعي والذي يؤدي بدوره إلي تحسين وتطوير الأداء بشكل كبير داخل المؤسسة .

ومن خلال الملاحظة العملية للباحثان ومتابعة الأنشطة المختلفة للإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ومن خلال المقابلات الشخصية لبعض القيادات الرياضية بمديريات الشباب والرياضة تبين انخفاض الذكاء العاطفي لديهم , وهذا ما دعى الباحثان للقيام بإجراء دراسة استطلاعية علي بعض العاملين بالإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة المصرية والبالغ عددهم (٣٠) ثلاثون فرداً , والتي كانت تهدف إلي التعرف علي مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ,

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن بعض أوجه القصور لدى العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ، حيث لا يستطيعون انجاز الأعمال المكلفين بها وفق الخطة الموضوعية ، وهذا يرجع إلي ضعف القدرة علي التنبؤ بالمشكلات ، حيث زيادة أعباء العمل اليومية ، وصعوبة اتخاذ القرار الصحيح الذي يسهل سير العمل ، مما يترتب عليه صعوبة تطبيق أفكار وأساليب جديدة للعمل داخل مديريات الشباب والرياضة ، وهذا يؤثر بالسلب علي مستوى أدائهم الوظيفي ، ومن ثم فإن ذلك قد ينعكس بالسلب علي فعالية العمل داخل مديريات الشباب والرياضة .

وبناءً عما أسفرت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية ، كان لزاماً علينا البحث عن أحد الأساليب الإدارية التي تمكن العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية من حل هذه المشكلات مع مراعاة عدم الاعتماد علي المنهج التقليدي في حلها ولعل مفهوم الذكاء العاطفي من انجح الأساليب الإدارية الحديثة في هذا المجال ، حيث يعد مفتاح نجاح المؤسسات التي تسعى إلي التحسين والتطوير المستمر ، وهذا ما دعى الباحثان لإجراء هذه الدراسة والتي تهدف إلي التعرف علي علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ، ومن ثم تتضح أهمية البحث في التعرف علي علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارات الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

#### هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف علي علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية .

#### تساؤلات البحث :

٤- ما مدى توافر الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟

٥- ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟

٦- ما علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟

### مصطلحات البحث :

**الذكاء العاطفي:** " قدرة الفرد علي الانتباه والإدراك الصادق لانفعالاته ومشاعره الذاتية ومشاعر الآخرين والوعي بها وفهمها وتقديرها بدقة ووضوح وضبطها 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 . (١٢: ٥٩٩) .

**الأداء الوظيفي :** " هو قيام الفرد بانجاز مهام الوظيفة بكفاءة وفاعلية ومستوى مساهمته في بيئة العمل" . (٢: ٦٣٢) .

**مديرية الشباب والرياضة المصرية :** " هي الجهة المنوط بها تخطيط وتنظيم كل ما يتعلق ببرامج الشباب والرياضة في البيئة المحيطة بها " . (٢٣: ٥٥) .

### الدراسات السابقة :

قام علي صالح الشايع , عواطف بطاح المطيري ٢٠١٩م (١٥) , بدراسة الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات , حيث هدفت الدراسة إلي التعرف علي العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب , وأجريت الدراسة علي عينة مكونة من (٢٦٤) معلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ,

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي , وجمعت البيانات اللازمة للدراسة منهم عن طريق استبانة تم تطويرها من قبل الباحثين لتحقيق أهداف الدراسة , وجاءت أهم نتائج الدراسة في انخفاض مستوى الذكاء العاطفي لمديرات المدارس بشكل واضح , كما أن هناك علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة .

١- كما قام الشحات أحمد حسن ٢٠١٦م (٣) , بدراسة استهدفت الدراسة بيان أثر

الذكاء العاطفي علي 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 , وجاءت أهم نتائج الدراسة في وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكلٍ من الوعي بالذات وإدراك وفهم عواطف الآخرين , وإدراك أثر العلاقات الإنسانية علي المواطنة التنظيمية لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة.

٢- كما قام Rajesh,Prikshat,Shum and Suganthi ٢٠١٩م (٣٥) , بدراسة هدفت الكشف عن تأثير القيادة التحويلية في أداء المرؤوسين , والدور الوسيط للذكاء العاطفي , وتم جمع البيانات من خلال المسح باستخدام الاستبانة من (٩٠٨) موظفاً يعملون في ستة قطاعات مختلفة مثل: التصنيع وتكنولوجيا المعلومات والرعاية الصحية والضيافة والخدمات التعليمية والعامه في جنوب الهند , وأشارت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة قوية بين القيادة التحويلية والذكاء العاطفي , وأن الذكاء العاطفي يتوسط جزئياً 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 للعلاقة بين القيادة التحويلية والإجهاد الوظيفي بشكل عام.

٣- وقام John N.N.Ugoani ٢٠١٦م (٣١) , بدراسة استهدفت توضيح العلاقة بين الذكاء العاطفي والتنافسية التنظيمية , لعينة قوامها (٣٥٢) مفردة منهم (١٧٩) رجلاً , (١٥٥) امرأة , واستخدم الباحث المنهج الوصفي , واستعان الباحث بمقياس مكون من (٣٢) عبارة كأداة من أدوات جمع البيانات , وأشارت نتائج الدراسة إلي وجود علاقات ذات دلالة إحصائية عند المستويات المقبولة إحصائياً بين الذكاء العاطفي



والتنافسية التنظيمية , وكذلك وجود الذكاء العاطفي لدى القادة بالشركات يؤدي إلى تحقيق رؤية الشركة.

٤- كما قام علي حسين عفيفه ٢٠١٩م (١٤) بدراسة استهدفت أثر الذكاء العاطفي علي الأداء الوظيفي للعاملين في بنك سورية والخليج , وهدفت الدراسة إلي اكتشاف تأثير الذكاء العاطفي علي الأداء الوظيفي للعاملين في بنك سورية والخليج , واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي , وقد بلغت عينة الدراسة (٤٥) موظف , حيث تم توزيع (٤٥) استبانة علي العينة وتم استرداد (٤٥) استبانة وتم استبعاد استبانة واحدة لسبب تطابق كل الإجابات ليكون إجمالي العينة (٤٤) موظف من المجتمع الكلي للدراسة والبالغ (١٥٠) موظف وهو كافة العاملين في بنك سورية والخليج ٢٠١٩م , وجاءت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة طردية إيجابية بين الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة التي حددها جولمان وهي " الوعي بالذات , تنظيم الذات , الدافعية , التعاطف , المهارات الاجتماعية " , إضافة إلي وجود علاقة بين الذكاء العاطفي والعمر , مع عدم وجود علاقة بين الذكاء العاطفي وكلاً من ( الجنس , سنوات الخبرة , المؤهل العلمي , الدرجة الوظيفية ) .

٥- وقام شامي محمد صليحة ٢٠١٠م (١١) بدراسة استهدفت التعرف علي تأثير المناخ التنظيمي علي الأداء الوظيفي للعاملين , واستخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة الدراسة , وبلغت عينة الدراسة (٢٧٠) موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية , كما استعان الباحث باستمارة الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات , وجاءت أهم نتائج الدراسة في أن هناك شعور محايد أو معتدل لدى معظم الموظفين والإداريين علي المناخ التنظيمي السائد , وهناك تصور سلبي لدى معظم الأساتذة علي المناخ التنظيمي .

٦- كما قام Adegoke ٢٠٠٩م (٢٦) بدراسة استهدفت تحليل فروق الاداء الوظيفي , ومستوى الضغوط الشخصية والرضا الوظيفي , واستخدم الباحث المنهج الوصفي

لمناسبتها لطبيعة الدراسة , وبلغت عينة الدراسة (٥٠) عاملاً بقطاع الاتصالات تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم التطبيق علي العاملين بقطاع الاتصالات , كما استعان الباحث باستمارة الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات , وجاءت أهم نتائج الدراسة في أن إعادة توزيع المكافآت المالية والامتنال لرغبات العاملين من شأنه تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال إزالة التفاوت بين أهداف القيادة في المنظمة المستحوذة عليها .

**إجراءات البحث :**

**منهج البحث :**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة وأهداف البحث .

**مجتمع وعينة البحث :**

**مجتمع البحث :**

اشتمل مجتمع البحث علي العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

**عينة البحث :**

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بين المجتمع الكلي للبحث حيث بلغت عينة البحث الكلية (١٩٠) كما يوضحها الجدول التالي , جدول رقم (١) .

### جدول (١)

يوضح توزيع وتصنيف عينة البحث

المجموع	توصيف العينة		الفئة
	العاملين	مدير إدارة	
٢٣٢	٢٠٣	٢٩	مجتمع البحث
٣٠	٢٥	٥	عينة استطلاعية
١٦٠	١٤٠	٢٠	عينة الأساسية

وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من بين العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , إذ بلغ المجموع الكلي لعينة البحث (١٩٠) من مديري

الإدارات الرياضية والعاملين فيها منهم (٣٠) فرد عينة استطلاعية بنسبة ١٢.٩٣% , (١٦٠) فرد عينة أساسية بنسبة ٦٨.٩٦% من مجتمع البحث.

#### مجالات البحث :

**المجال البشري :** العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

**المجال الزمني :** تم تطبيق أدوات البحث في الفترة من يوم الثلاثاء الموافق

٢٠٢٢/٦/١٤م وحتى يوم الأربعاء الموافق ٢٩/٦/٢٠٢٢م .

**المجال المكاني :** مديريات الشباب والرياضة المصرية .

#### أدوات البحث :

من خلال تحليل الكتب والمراجع والدوريات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة , وذلك بغرض التعرف علي ما هو جديد في مجال علم النفس الرياضي والإدارة الرياضية .

#### أولاً : استمارة استبيان الذكاء العاطفي :

يهدف البحث الحالي إلي التعرف علي مدى توافر الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , وكذلك التعرف علي مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , وهي كالتالي :

#### خطوات بناء استمارة استبيان الذكاء العاطفي:

##### ١- تحديد الأبعاد الأساسية للاستمارة:

قام الباحثان من خلال الإطلاع علي الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الذكاء العاطفي , والإطلاع علي بعض المقاييس التي تناولت بالدراسة الأداء الوظيفي , بتحديد أربعة محاور أساسية هي " الوعي بالذات , إدارة الذات , الوعي الاجتماعي , إدارة العلاقات " , وقاما بتعريف كل محور من هذه المحاور ثم عرض المحاور في استمارة استطلاع رأي علي الخبراء من أصحاب العلم والخبرة في مجال علم النفس الرياضي والإدارة الرياضية لإبداء آرائهم , في الفترة من يوم الثلاثاء الموافق ١٠/٥/٢٠٢٢م وحتى يوم الخميس الموافق ٢٦/٥/٢٠٢٢م , ملحق (١) , ملحق (٢), والجدول التالي جدول رقم (٢) يوضح ذلك .

## جدول (٢)

يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء حول محاور استبيان الذكاء العاطفي (ن=١١)

م	البعد	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	الوعي بالذات	٩	٢	٨١.٨١%
٢	إدارة الذات	١١	—	١٠٠%
٣	الوعي الاجتماعي	١١	—	١٠٠%
٤	إدارة العلاقات	١١	—	١٠٠%

ويتضح من جدول (٢) موافقة الخبراء حول محاور استبيان الذكاء العاطفي المقترح من الباحثان قد تراوحت ما بين (٨١.٨١% - ١٠٠%) حيث ارتضى الباحثان بنسبة (٨٠%) كحد أدنى لأراء الخبراء حول محاور الاستبيان ، وبذلك لم يتم حذف أي محور من محاور الاستبيان بعد العرض علي الخبراء.

### ٢- صياغة عبارات الاستبيان :

تم صياغة عبارات الاستبيان من خلال الإطلاع علي المراجع والبحوث المختلفة وبعض الدراسات المرتبطة بموضوع البحث ، وبناءً علي ذلك تم تحديد أربعة محاور ، (١٨) عبارة موزعة علي محاور الاستبيان كالتالي :

١- الوعي بالذات : (٥) عبارة .

٢- إدارة الذات : (٥) عبارة .

٣- الوعي الاجتماعي : (٤) عبارة .

٤- إدارة العلاقات : (٤) عبارة .

## جدول (٣)

يوضح محاور استبيان الذكاء العاطفي وعدد عبارات كل محور

م	المحور	عدد العبارات
١	الوعي بالذات	٥
٢	إدارة الذات	٥
٣	الوعي الاجتماعي	٤
٤	إدارة العلاقات	٤
	العدد الكلي لعبارات الاستبيان	١٨

يتضح من جدول (٣) محاور استبيان الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , وعدد عبارات كل محور والعدد الكلي لعبارات الاستبيان .

وبعد عرض محاور استبيان الذكاء العاطفي علي الخبراء , واتفاق أرائهم علي مناسبة محاور استبيان الذكاء العاطفي للهدف الذي وضع من أجله , قام الباحثان بصياغة مجموعة من العبارات تحت كل محور من محاور الاستبيان , واعتماداً علي ذلك تمكن الباحثان من تحديد (١٨) عبارة تصف الذكاء العاطفي , واقتراح استبيان لها في صورتها الأولية مكونة من أربعة محاور مقترحة للذكاء العاطفي , وذلك في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل محور, وقد راعى الباحثان في صياغة العبارات ما يلي :

- ١- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة والابتعاد عن الألفاظ الصعبة .
- ٢- ألا توحى العبارات بنوع الاستجابة .
- ٣- عدم الإزدواجية للعبارة .
- ٤- أن تقيس العبارات جانب من جوانب البعد الذي تنتمي إليه .

#### جدول (٤)

يوضح اتفاق آراء الخبراء حول عبارات محاور استبيان الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية (ن=١١)

م	العبارة	موافق		غير موافق	
		ك	%	ك	%
١	لدي ثقة كبيرة في إمكانياتي داخل المؤسسة .	٩	٨١.٨١%	٢	١٨.١٩%
٢	أشعر بمدى تأثير مشاعر الآخرين علي حالتي المزاجية .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
٣	أشعر بالسعادة الغامرة عندما أتقدم خطوة إلي الأمام في عملي.	١٠	١٠٠%	—	—
٤	أشعر بتأثير سلوكياتي علي الآخرين .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
٥	أشعر بأنني جدير بثقة الآخرين داخل المؤسسة .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
٦	لدي القدرة علي إدراك الضغوط التي أتعرض لها بشكل جديد .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
٧	امتاز بالمرونة في العمل داخل المؤسسة .	١٠	١٠٠%	—	—
٨	لدي القدرة علي تحمل ضغوط العمل داخل المؤسسة .	١٠	١٠٠%	—	—

٩	عندما أكون قلقاً انزعج عن الآخرين .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
١٠	أتقبل النقد بصدر رحب من زملاء العمل داخل المؤسسة .	٩	٩٠%	١	١٠%
١١	أتفهم مشاعر الآخرين تجاهي .	١٠	١٠٠%	-	-
١٢	لدى القدرة علي التعاطف مع الآخرين في المواقف الصعبة .	٩	٨١.٨١%	٢	١٨.١٩%
١٣	انصت للآخرين بشكل جيد .	٩	٨١.٨١%	٢	١٨.١٩%
١٤	أقوم بتوضيح مشاعري للآخرين ليتمكنوا من فهمي .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
١٥	أسعى إلي استئناف علاقاتي الودية مع زملائي إذا ما حدثت مشكلة .	٩	٨١.٨١%	٢	١٨.١٩%
١٦	أحسن إلي الآخرين دون غاية أو مصلحة .	٨	٧٢.٧٢%	٣	٢٧.٢٨%
١٧	التزم دائماً بوعودي مع الآخرين .	١٠	١٠٠%	-	-
١٨	اتفاعل مع الآخرين عندما يعبرون عن مشاعرهم .	١٠	١٠٠%	-	-

يتضح من جدول (٤) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول العبارات المقترحة قد تراوحت ما بين (٧٢.٧٢% - ١٠٠%) ولقد ارتضى الباحثان بالعبارات التي تجاوزت نسبة (٧٠%) فأكثر للموافقة علي العبارات بناءً علي آراء الخبراء , وبذلك لم يتم حذف أي عبارة.

بعد عرض محاور وعبارات استبيان الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية في استمارة استطلاع رأي الخبراء , في الفترة من يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٢٢/٥/١٠م وحتى يوم الخميس الموافق ٢٠٢٢/٥/٢٦م , علي عدد (١١) من الخبراء ملحق (١) , وذلك لتحديد النسبة المئوية لكل عبارة من العبارات التي تندرج تحت هذه المحاور لمعرفة مدى ارتباط العبارات بمحاور الاستبيان , ويوضح جدول (٥) , النسبة المئوية لاتفاق آراء الخبراء في تحديد محاور وعبارات الاستبيان .

## جدول (٥)

يوضح النسبة المئوية لاتفاق آراء الخبراء حول تحديد عبارات محاور استبيان الذكاء العاطفي (ن = ١١)

م	عبارات المحاور	النسبة المئوية
١	الوعي بالذات	١٠٠%
٢	إدارة الذات	٨١.٨١%
٣	الوعي الاجتماعي	٧٢.٧٢%
٤	إدارة العلاقات	٨١.٨١%

يتضح من جدول (٥) أن نسبة اتفاق آراء الخبراء قد أشارت إلي قبول بعض العبارات المقترحة تحت محاور استبيان الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٧٢.٧٢% - ١٠٠%) , وقد ارتضى الباحثان بهذه النسبة .  
الدراسة الإستطلاعية :

تم إجراء الدراسة الإستطلاعية علي عينة بلغ قوامها (٣٠) من العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , من المجتمع الأصلي للبحث وخارج العينة الأساسية , وذلك بهدف :

حساب المعاملات العلمية المستخدمة (الصدق - الثبات) .

المعاملات العلمية المستخدمة :

أولاً : استبيان الذكاء العاطفي:

أ - صدق الاستبيان :

(١) صدق المحكمين :

قام الباحثان بعرض محاور استبيان الذكاء العاطفي علي (١١) من الخبراء, ملحق (١) , واعتبر الباحثان نسبة اتفاق آراء الخبراء علي محاور الاستبيان معياراً لصدقه .

(٢) صدق الاتساق الداخلي لمحاور وعبارات الاستبيان :

قام الباحثان بحساب قيمة معامل الارتباط بين درجة كل عبارة علي حده , والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه , ودرجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان علي عينة الدراسة

الإستطلاعية , وعددها (٣٠) من العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , ويوضح جدول (٦) , (٧) ذلك .

### جدول (٦)

يوضح معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات

استبيان الذكاء العاطفي والدرجة الكلية للمحورالذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*.٨٣٦	١٣	*.٨٥٠	٧	*.٧٢٥	١
*.٩٠١	١٤	*.٩٤٠	٨	*.٩٠١	٢
*.٨٠٢	١٥	*.٩٠١	٩	*.٧٨٠	٣
*.٨٩١	١٦	*.٨٧٣	١٠	*.٨٤٥	٤
*.٨٨٢	١٧	*.٩٣٠	١١	*.٨٧٢	٥
*.٨٨٠	١٨	*.٩٠١	١٢	*.٦٧١	٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٦) أن معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الذكاء العاطفي والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٦٧١ - ٠.٩٤٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلي صدق الاتساق الداخلي للاستمارة .

### جدول (٧)

يوضح معامل الارتباط بين محاور استبيان الذكاء العاطفي

والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	وحدة القياس	المحور
*.٧١٣	درجة	الوعي بالذات
*.٧٢٥	درجة	إدارة الذات
*.٦٨٦	درجة	الوعي الاجتماعي
*.٧١٤	درجة	إدارة العلاقات
*.٧٦٣	درجة	مجموع المقياس ككل

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٧) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان دال إحصائياً , وهذا يدل علي أن المحاور مرتبطة باستبيان الذكاء العاطفي ككل .



## ب- حساب ثبات استبيان الذكاء العاطفي :

قام الباحثان بإيجاد ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ كما هو موضح بجدول (٨).

### جدول (٨)

يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الذكاء العاطفي (ن=٣٠)

العبرة	معامل الفا كرونباخ	العبرة	معامل الفا كرونباخ
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 عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى

٠.٠٥

يتضح من جدول (٨) أن معاملات الارتباط ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠.٨٣٦ - ٠.٩٩٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ مما يدل علي ثبات الاستبيان ككل .

### ثانياً : استبيان الأداء الوظيفي:

#### إعداد محاور الاستبيان :

قام الباحثان باستخدام استبيان الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ويتكون الاستبيان من (١٩) عبارة موزعة علي أربعة محاور رئيسية وهي :

١- المحور الأول : انجاز المهام ويتكون من (٤) عبارات .

- ٢- المحور الثاني : الالتزام الوظيفي ويتكون من (٥) عبارات .  
 ٣- المحور الثالث : الإبداع والابتكار ويتكون من (٤) عبارات .  
 ٤- المحور الرابع : القدرة علي اتخاذ القرار ويتكون من (٥) عبارات .

### جدول (٩)

يوضح النسبة المئوية لأراء الخبراء حول محاور استبيان الأداء الوظيفي (ن=١١)

م	المحور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية
١	انجاز المهام	٩	١	٨١.٨١%
٢	الالتزام الوظيفي	١٠	—	١٠٠%
٣	الإبداع والابتكار	٨	٣	٧٢.٧٢%
٤	القدرة علي اتخاذ القرار	١٠	—	١٠٠%

ويتضح من جدول (٩) موافقة الخبراء حول محاور استبيان الأداء الوظيفي المقترح من الباحثان قد تراوحت ما بين (٧٢.٧٢% - ١٠٠%) حيث ارتضى الباحثان بنسبة (٧٠%) كحد أدني لأراء الخبراء حول محاور الاستبيان , وبذلك لم يتم حذف أي محور من محاور الاستبيان بعد العرض علي الخبراء.

### جدول (١٠)

يوضح محاور استبيان الأداء الوظيفي وعدد عبارات كل محور

م	المحور	عدد العبارات
١	انجاز المهام	٤
٢	الالتزام الوظيفي	٥
٣	الإبداع والابتكار	٤
٤	القدرة علي اتخاذ القرار	٥
	العدد الكلي لعبارات الاستبيان	١٨

وبعد عرض محاور استبيان الأداء الوظيفي علي الخبراء , واتفاق أرائهم علي مناسبة محاور استبيان الأداء الوظيفي للهدف الذي وضع من أجله , قام الباحثان بصياغة مجموعة من العبارات تحت كل محور من محاور الاستبيان , وذلك في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل محور.

## إعداد عبارات الاستبيان :

بعد أن تم التوصل إلي المحاور الخاصة بالأداء الوظيفي قام الباحثان بصياغة عبارات الاستبيان مستعينين بالمحاور التي تم التوصل إليها من أراء الخبراء , وقاما بدراسة كل محور علي حدى دراسة تفصيلية , وذلك لتحديد عبارات كل محور , وبذلك تم وضع الاستبيان في صورته الأولية والذي اشتمل علي (٤) محاور , (١٩) عبارة , وتم عرضه علي مجموعة من الخبراء ملحق (١) , بهدف التعرف علي مدى مناسبة العبارات للمحاور , وإضافة أو تعديل ما يروونه مناسباً وجدول (١١) يوضح ذلك .

### جدول (١١)

يوضح اتفاق أراء الخبراء حول عبارات محاور استبيان الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة

الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية (ن=١١)

م	العبارة	موافق		غير موافق	
		ك	%	ك	%
١	انجز الأعمال داخل المؤسسة في الوقت المحدد .	٩	٨١ .٨١%	٢	١٩ .١٨%
٢	أحرص علي أن يكون عملي داخل المؤسسة منظماً ومرتبياً .	١١	١٠٠%	-	-
٣	أحرص علي أداء المهام الوظيفية الموكلة إليّ .	٨	٧٢ .٧٢%	٣	٢٨ .٢٧%
٤	اعتمد علي نفسي في انجاز العمل داخل المؤسسة .	٨	٧٢ .٧٢%	٣	٢٨ .٢٧%
٥	أقوم بأداء الأعمال داخل المؤسسة بجدية وإصرار .	٨	٧٢ .٧٢%	٣	٢٨ .٢٧%
٦	أحافظ علي النظام أثناء العمل .	٨	٧٢ .٧٢%	٣	٢٨ .٢٧%
٧	التزم بحضور الاجتماعات والمؤتمرات المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة .	٨	٧٢ .٧٢%	٣	٢٨ .٢٧%
٨	التزم بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل المؤسسة .	٩	٨١ .٨١%	٢	١٩ .١٨%
٩	التزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقاً للخطة الموضوعية داخل المؤسسة .	٩	٨١ .٨١%	٢	١٩ .١٨%
١٠	اهتم بتحسين وتطوير العمل داخل المؤسسة .	١١	١٠٠%	-	-
١١	أحرص علي تطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل داخل المؤسسة .	٨	٧٢ .٧٢%	٣	٢٨ .٢٧%
١٢	أحرص علي اقتراح أساليب جديدة لأداء	٩	٨١ .٨١%	٢	١٩ .١٨%

				العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة علي ذلك	
٣٦.٣٤%	٤	٦٣.٦٣%	٧	أحرص علي التعرف علي كيفية استخدام التقنيات الحديثة .	١٣
١٨.١٩%	٢	٨١.٨١%	٩	اهتم بالتعرف علي الطرق والأدوات البديلة للقيام بالعمل داخل المؤسسة .	١٤
-	--	١٠٠%	١١	اتخذ القرارات الصحيحة في معظم الأوقات المختلفة في العمل بالمؤسسة.	١٥
١٨.١٩%	٢	٨١.٨١%	٩	لدى القدرة علي اتخاذالقرارات السريعة لمواجهة المشكلات الطارئة بالمؤسسة	١٦
٢٧.٢٨%	٣	٧٢.٧٢%	٨	اهتم بالحصول علي كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل بالمؤسسة .	١٧
٢٧.٢٨%	٣	٧٢.٧٢%	٨	أقوم بمتابعة تنفيذ القرارات داخل المؤسسة للتأكد من تنفيذها وفقاً للصورة المرسومة لها	١٨
١٨.١٩%	٢	٨١.٨١%	٩	أقوم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار مما يجعلها أكثر فعالية .	١٩

بعد عرض محاور وعبارات استبيان الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية في استمارة استطلاع رأي الخبراء , ملحق (٣) في الفترة من يوم الثلاثاء الموافق ١٠/٥/٢٠٢٢م وحتى يوم الخميس الموافق ٢٦/٥/٢٠٢٢م , علي عدد (١١) من الخبراء ملحق (١) , وذلك لتحديد النسبة المئوية لكل عبارة من العبارات التي تندرج تحت هذه المحاور لمعرفة مدى ارتباط العبارات بمحاور الاستبيان , ويوضح جدول (١١) , النسبة المئوية لاتفاق آراء الخبراء حول عبارات الاستبيان .

ويتضح من جدول (١١) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول العبارات المقترحة قد تراوحت ما بين (٦٣.٦٣% - ١٠٠%) ولقد ارتضي الباحثان بالعبارات التي تجاوزت نسبة (٧٠%) فأكثر للموافقة علي العبارات بناءً علي آراء الخبراء , وبذلك فقد تم حذف العبارة رقم (١٣) ليصبح عدد العبارات (١٨) عبارة موزعة علي المحاور المقترحة لاستبيان الأداء الوظيفي.

## جدول (١٢)

يوضح معامل الارتباط بين محاور استبيان الاداء الوظيفي

والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	وحدة القياس	المحور
* ٠.٦٥١	درجة	انجاز المهام
* ٠.٦١٠	درجة	الالتزام الوظيفي
* ٠.٥٨٦	درجة	الإبداع والابتكار
* ٠.٥٧٥	درجة	القدرة علي اتخاذ القرار
* ٠.٥٦٨	درجة	مجموع المقياس ككل

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى ٠.٠٥  
يتضح من جدول (١٢) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان دال إحصائياً , وهذا يدل علي أن المحاور مرتبطة باستبيان الأداء الوظيفي ككل .

المعاملات العلمية المستخدمة :

ثانياً : استبيان الأداء الوظيفي:

(أ) صدق الاستبيان :

(١) صدق المحكمين :

قام الباحثان بعرض محاور استبيان الأداء الوظيفي علي (١١) من الخبراء, ملحق

(١) , واعتبر الباحثان نسبة اتفاق آراء الخبراء علي محاور الاستبيان معياراً لصدقه .

(٢) صدق الاتساق الداخلي لمحاور وعبارات الاستبيان :

استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للاستبيان كما قام

الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية غير مقتنة علي عينة قوامها (٣٠) من العاملين بالإدارة

الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية من أفراد مجتمع البحث وخارج عينة البحث

الأساسية بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للاستمارة , ويوضح جدول

(١٣) , (١٤) ذلك .

جدول (١٣) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*.٠٦٧٥	١٣	*.٠٨٨٢	٧	*.٠٩١٥	١
*.٠٨٩١	١٤	*.٠٨٩١	٨	*.٠٨١٧	٢
*.٠٨٣٦	١٥	*.٠٩٤٠	٩	*.٠٩٤٠	٣
*.٠٦٧٥	١٦	*.٠٩٢٨	١٠	*.٠٨١٧	٤
*.٠٨٦٣	١٧	*.٠٨٩١	١١	*.٠٩٢٨	٥
*.٠٦٧٥	١٨	*.٠٨٨٢	١٢	*.٠٩١٥	٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٣) 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 .

يوضح جدول (١٤) معامل الارتباط بين محاور استبيان الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٣٠)

معامل الارتباط	وحدة القياس	المحور
*.٠٧٩٦	درجة	الوعي بالذات
*.٠٧٨٥	درجة	إدارة الذات
*.٠٧٥٤	درجة	الوعي الاجتماعي
*.٠٧٨٢	درجة	إدارة العلاقات
*.٠٧٧٩	درجة	مجموع المقياس ككل

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٤) أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان دال إحصائياً , وهذا يدل على أن المحاور مرتبطة باستبيان الأداء الوظيفي ككل .

(ب) حساب ثبات استبيان الأداء الوظيفي :

قام الباحثان بإيجاد ثبات الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ كما هو موضح بجدول (١٥).

## جدول (١٥)

يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الأداء الوظيفي (ن=٣٠)

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

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٤٩ \* دال عند مستوى ٠.٠٥  
 يتضح من جدول (١٥) أن معاملات الارتباط ألفا كرونباخ قد تراوحت ما بين (٠.٧٨٠ - ٠.٩٨٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ مما يدل علي ثبات العبارات داخل الاستبيان وثبات الاستبيان ككل .  
 تطبيق الدراسة الأساسية :

بعد إجراء المعاملات العلمية للاستبيان ، والتحقق من صدق العبارات وثباتها ، والتوصل للصورة النهائية مرفق (٥) ، قام الباحثان بتطبيق أدوات جمع البيانات علي عينة البحث من بين العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية في الفترة من يوم الثلاثاء الموافق ٢٠٢٢/٦/١٤م وحتى يوم الاربعاء الموافق ٢٠٢٢/٦/٢٩م ، وفقاً لميزان التقدير الثلاثي : " موافق (٣) درجات ، إلي حد ما (٢) درجتان ، غير موافق (١) درجة واحدة .

## المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحثان البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية Spss والذي يشتمل علي المعالجات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل الارتباط .
- النسبة المئوية .
- اختبار "ت" .

## رابعاً : عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها:

فيما يلي عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإجابة علي تساؤلات البحث , وبعد تفريغ النتائج ومعالجتها إحصائياً للاستعانة بها في تفسير النتائج .  
عرض نتائج التساؤل الأول وتفسير نتائجه ومناقشته والذي ينص علي " ما مدى توافر الذكاء العاطفي للعاملين بالإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟ " قام الباحثان بتطبيق استبيان الذكاء العاطفي علي العاملين العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية للتعرف علي مدى ممارسة الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

### جدول (١٦)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الوعي بالذات

( ن = ١٦٠ )

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	لدي ثقة كبيرة في إمكانياتي داخل المؤسسة .	٠.٤٩٣	٢.٧٥٠	٩١.٦٧%	مرتفعة
٢	أشعر بمدى تأثير مشاعر الآخرين علي حالي المزاجية .	٠.٧١٤	١.٤٥٠	٤٨.٣٣%	منخفضة
٣	أشعر بالسعادة الغامرة عندما أتقدم خطوة إلي الأمام في عملي.	٠.٦٢٢	٢.٣٥٠	٧٨.٣٣%	مرتفعة
٤	أشعر بتأثير سلوكياتي علي الآخرين .	٠.٦٧٧	١.٥٥٠	٥١.٦٧%	منخفضة
٥	أشعر بأنني جدير بثقة الآخرين داخل المؤسسة .	٠.٦٧٥	٢.٤٢٥	٨٠.٨٣%	مرتفعة

يتضح من جدول (١٦) أن النسبة المئوية لاستجابات العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لمحور الوعي بالذات قد بلغت (٧٧.٨٣%) , والمتوسط الحسابي



تراوح ما بين (١.٤٥٠ - ٢.٧٥٠) حيث حصلت العبارات (١ , ٣ , ٥) علي استجابات مرتفعة , وهذا يدل علي ثقة العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية بإمكانياتهم وأنهم جديرين بثقة الآخرين داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , وهذا بدوره يشعرهم بالسعادة الغامرة عند التقدم خطوات نحو انجاز العمل , بينما حصلت العبارات (٢ , ٤) علي استجابات منخفضة , وهذا يدل علي عدم التأثير والتأثر بمشاعر وسلوكيات الزملاء أثناء العمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , ويرى الباحثان من خلال ما سبق أن المهارات التي تساعد الفرد علي إدراك وضبط وإدارة وتقييم مشاعره وعواطفه وتحفيز الآخرين والتأثير فيهم والتميز بينهم مما يجعلهم قادرين علي اتخاذ القرارات وحل المشكلات بشكل دقيق يحسن من سلوكياتهم , فكلمة كان الفرد أكثر إدراكاً لمشاعره ووعيه بذاته وفهمه لنفسه كلما ساعده ذلك علي خلق نتائج إيجابية في علاقته بنفسه وعلاقته بالآخرين , وهذا بدوره يتطلب إدراك الفرد لمشاعره ومعرفته بمشاعر الآخرين بما يساعد علي تحكم الفرد في حالته المزاجية , وكذلك زيادة ثقته بنفسه ومن ثم القدرة علي التعبير عن رأيه , وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة برانكوم هايدر وآخرين Branscum,P.,Haider,T.,Brawn,D.,&Sharma ٢٠١٦م (٢٩) والتي أكدت علي أن الوعي بالذات والتحفيز الذاتي مهمين في زيادة ثقة الفرد في نفسه وفي تحقيق أهدافه , كما أكدت دراسة دراجوس وآخرين Drigas,A.S & Popoutsiu,C ٢٠١٨م (٣٠) , محمد سيد فهمي ٢٠٠٧م (١٧) , علي أن الافتقار إلي الوعي الذاتي من حيث عدم فهم الفرد لنفسه وامتلاكه لآحاسسه يمثل عائقاً كبيراً لقدرته علي إدارة الذات , وبذلك يكون من الصعب عليه معرفة وفهم مشاعر الآخرين والاستجابات لها , لذا من الضروري معرفة الفرد لدلالة انفعالاته وتحديدها وفهمها جيداً وتنظيمها واستثمارها في فهم مشاعر الآخرين ومشاركته عاطفياً معهم تعد عاملاً مهماً في تحقيق ثقة الفرد بنفسه وبالتالي يصبح الفرد جدير بثقة الآخرين . (١٧) :

(٩٧) .

## جدول (١٧)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور إدارة بالذات

(ن = ١٦٠)

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	لدى القدرة علي إدراك الضغوط التي أتعرض لها بشكل جديد .	٠.٧١٢	٢.١٧٥	٧٢.٥٠%	متوسطة
٢	امتاز بالمرونة في العمل داخل المؤسسة .	٠.٦٢٢	٢.٦٥٠	٨٨.٣٣%	مرتفعة
٣	لدى القدرة علي تحمل ضغوط العمل داخل المؤسسة .	٠.٧٥٧	٢.٣٠٠	٧٦.٦٧%	متوسطة
٤	عندما أكون قلقاً أنزعج عن الآخرين .	٠.٨٧٦	٢.٢٧٥	٧٥.٨٣%	متوسطة
٥	أقبل النقد بصدور رعب من زملاء العمل داخل المؤسسة .	٠.٦٧٥	٢.٤٢٥	٨٠.٨٣%	مرتفعة

يتضح من جدول (١٧) أن النسبة المئوية لاستجابات العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لمحور إدارة الذات قد بلغت (٧٦.٣٣%) ، والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (٢.١٧٥ - ٢.٦٥٠) حيث حصلت العبارات (٢, ٥) علي استجابات مرتفعة ، وهذا يدل علي قدرة العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية علي العمل بشكل مرن بما يساعدهم علي تقبل النقد من زملائهم في العمل بصدور رعب ، بينما حصلت العبارات (١, ٣, ٤) علي استجابات متوسطة ، وهذا يؤكد علي صعوبة تحمل الضغوط التي يتعرض لها العاملين بالإدارات الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية أثناء العمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية مما يترتب عليه القلق الدائم والانعزال عن الزملاء ، وهذا بدوره يؤثر علي مستوى أدائهم بالسلب داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ، ومن خلال ذلك يري الباحثان ضرورة العمل علي ضبط الانفعالات وعواطف الأفراد وذلك من خلال اكتساب المعلومات والمهارات التي تساعد في إدارة وتحمل ضغوط العمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية بالإضافة إلي زيادة ثقافة تقبل النقد فيما بينهم ، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة محمد رضا لطرش ٢٠٢١م (٢١) ، والتي أكدت علي قدرة الذكاء العاطفي علي إدراك مشاعر الفرد وعواطف الآخرين ، وتنظيم العواطف واستخدامها بشكل فعال في تخفيض

ضغوط العمل , كما أكدت نتائج دراسة Drigas,A.s&Popoutsiu,C ٢٠١٨م (٣٠) في أن هدف الذكاء العاطفي هو تحديد وفهم واستخدام العواطف بشكل إيجابي بما يساعد علي إدارة القلق والتواصل الجيد للعاملين بالإضافة لحل المشكلات والتغلب عليها وإدارة المنازعات , وهذا ما أكدته نتائج دراسة Van Rooy & Viswesvaran ٢٠٠٤م (٣٩) علي أن الأشخاص ذوي الذكاء العاطفي العالي يميلون إلي اتخاذ قرارات أفضل , مع الحفاظ علي هدوئهم تحت الضغط وحل المنازعات بذكاء والاستجابة بشكل إيجابي للتعليقات البناءة , والعمل بشكل جيد مع الآخرين وإظهار قدراتهم القيادية , مما يجعلهم يميلون إلي أداء الأعمال الموكلة إليهم بشكل جيد .

### جدول (١٨)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور إدارة العلاقات

(ن = ١٦٠)

م	العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	أسعى إلي اسنناف علاقاتي الودية مع زملائي إذا ما حدثت مشكلة .	٠.٨١٠	١.٤٥٠	٦٣.٣٣%	متوسطة
٢	أحسن إلي الآخرين 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 (١٨) أن النسبة المئوية لاستجابات العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لمحور إدارة العلاقات قد بلغت (٧٦.٢٢%) , والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (١.٤٥٠ - ٢.٧٥٠) حيث حصلت العبارتان (٢, ٣) علي استجابات مرتفعة , وهذا يدل علي دعم العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لزملائهم داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية بشكل دائم دون غاية أو مصلحة , بالإضافة إلي التزامهم بالوعود التي قطعوها علي أنفسهم داخل العمل , كما حصلت العبارتان (١ , ٤) علي استجابة متوسطة , وهذا يدل علي محاولة استئناف العاملين لعلاقاتهم الودية مع زملائهم في العمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية وذلك إذا ما حدثت مشكلة ما بالإضافة إلي تفاعلهم

أحياناً مع مشاعر زملائهم التي يعبرون عنها , وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نتائج دراسة أحمد علوان ٢٠١١م (١) , خولة سعد البلوي ٢٠٠٤م (٨) , محمد غنيم ٢٠٠١م (٢٠) , والتي أكدت علي أهمية مهارات الذكاء العاطفي في تيسير إقامة علاقات ودية بين العاملين وزملائهم وإدارة التفاعل معهم علي نحو يساعد علي الاقتراب منهم والتعرف عليهم وأن من أهم هذه المهارات مهارة التعاطف والتي تعد مكوناً رئيسياً للذكاء العاطفي , Khalid,J.,Khaleel ٢٠١٨م (٣٢) , والتي أكدت علي أن العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية يمتلكون القدرة علي التحكم في عواطفهم ومشاعرهم بالإضافة لقدرتهم علي ملاحظة مشاعر الآخرين ومن ثم فهم ملتزمون وراضون عن عملهم , وهذا ما أكد عليه محمد عبود الحراشنة ٢٠١٣م (١٨) , في ضرورة عقد ورش عمل مختلفة للتدريب علي المواقف الإدارية المختلفة وذلك بهدف زيادة التعرف علي مجالات الذكاء العاطفي .

### جدول (١٩)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الوعي الاجتماعي

(ن = ١٦٠)

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	أتفهم مشاعر الآخرين تجاهي .	٠.٧١٢	٢.١٧٥	٧٢.٥٠%	متوسطة
٢	لدي القدرة علي التعاطف مع الآخرين في المواقف الصعبة .	٠.٩١١	١.٨٠٠	٦٠.٠٠%	متوسطة
٣	انصت للآخرين بشكل جيد .	٠.٨٦٠	٢.٢٧٥	٧٥.٨٣%	متوسطة
٤	أقوم بتوضيح مشاعري للآخرين ليتمكنوا من فهمي .	٠.٥٧٩	١.٣٥٠	٤٥.٠٠%	منخفضة

يتضح من جدول (١٩) أن النسبة المئوية لاستجابات العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لمحور الوعي الاجتماعي قد بلغت (٦٦.١١%) , والمتوسط الحسابي تراوح ما بين (١.٣٥٠ - ٢.٢٧٥) حيث حصلت العبارات (١, ٢, ٥) علي استجابات متوسطة , وهذا يدل علي تفهم العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لمشاعر زملاء الآخرين والتعاطف معهم في المواقف

الصعبة أحياناً , وكذلك الإنصات لهم بشكل جيد , بينما حصلت العبارة رقم (٤) علي استجابة منخفضة , وهذا يدل علي عدم قيام العاملين بتوضيح مشاعرهم لزملاء العمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية مما يترتب عليه صعوبة فهمهم لها . وهذا يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة حسين سلامة حسين ٢٠١٣م (٥) , حكمت محمد فليح ٢٠١٠م (٦) , والتي أكدت علي قدرة الذكاء العاطفي علي إدراك مشاعر الفرد وعواطف الآخرين وتنظيم العواطف واستخدامها بشكل فعال كما أكدت علي أن الذكاء العاطفي يؤثر تأثيراً كبيراً علي العلاقات الإنسانية بين العاملين في إدارتها المختلفة , وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة مايو هامفري كيان Miao,Humphrey,Qian ٢٠١٨م (٣٨) , ودراسة بيوتي فاكيرو ديغو Botey,Vaquero,Diego&Sastre,December ٢٠٢٠م (٢٨) , والتي أشارت إلي أن الذكاء العاطفي يسهل طبيعة العمل الجماعي بين الأفراد لأنه مرتبط بشكل إيجابي بتخطيط العمل بالفريق والشعور بالانتماء للفريق .

ومما سبق يري الباحثان بضرورة توافر درجة عالية من الوعي الاجتماعي لدى العاملين , حيث أنه يلعب دوراً رئيسياً في مدى فعالية وفهم العاملين لأنفسهم وفهمهم للآخرين حيث يساعد علي سهولة تعبير العاملين عن أنفسهم والتعامل مع متطلباتهم اليومية , لذا يجب علي الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة أن تسمع للعاملين وأن تهتم بسلوكياتهم بما يساعد في تفهم مشاعرهم في مواقف العمل المختلفة .

عرض نتائج التساؤل الثاني وتفسير نتائجه ومناقشتها والتي تنص علي " ما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟ " قام الباحثان بتطبيق استبيان الأداء الوظيفي علي العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية للتعرف علي مدى ممارسة الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

## جدول (٢٠)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور انجاز المهام

(ن = ١٦٠)

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	انجز الأعمال داخل المؤسسة في الوقت المحدد .	٠.٦٠٧	٢.٧٠٠	٩٠.٠٠%	مرتفعة
٢	أحرص علي أن يكون عملي داخل المؤسسة منظماً ومرتباً .	٠.٥٧٩	٢.٦٥٠	٨٨.٨٣%	مرتفعة
٣	أحرص علي أداء المهام الوظيفية الموكلة إليّ.	٠.٤٩٣	٢.٧٥٠	٩١.٦٧%	مرتفعة
٤	اعتمد علي نفسي في انجاز العمل داخل المؤسسة .	٠.٧١٢	٢.١٧٥	٧٢.٥٠%	متوسطة

يتضح من جدول (٢٠) أن النسبة المئوية لاستجابات آراء العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية في محور إنجاز المهام قد بلغت (٨٩.٤٢%) ، والمتوسط الحسابي قد تراوح ما بين (٢.١٧٥ - ٢.٧٥٠) حيث حصلت العبارات (١ ، ٢ ، ٣) علي استجابة مرتفعة ، وهذا يدل علي أن العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية يقومون بإنجاز الأعمال المكلفين بها في الوقت المحدد ، حيث يحرصون بشكل دائم علي أن يكون عملهم مرتباً ومنظماً ، كما أنهم يؤدون مهامهم الوظيفية الموكلة إليهم بجدية وإصرار ، بينما حصلت العبارة رقم (٤) علي استجابة متوسطة ، وهذا يدل علي عدم قدرة بعض العاملين علي الاعتماد علي أنفسهم في إنجاز الأعمال داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية .

ومن خلال ذلك يري الباحثان أن العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية لديهم القدرة علي أداء الوظيفة المحددة نتيجة توافر الرغبة والقدرة علي الأداء ، حيث أنه كلما زادت القدرة علي أداء الوظيفة كلما زادت فاعلية العاملين لانجاز المهام ، ومن ثمَّ زيادة القدرة علي تحقيق أهداف الوزارة ، وهذا يتفق ما أشارت إليه نتائج دراسة نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب ٢٠٠٣م (٢٤) حيث أكدت علي توافر عنصري الرغبة والقدرة يعدان بمثابة محددان لكفاءة إنجاز المهام ، لأن القدرة تستلزم المهارة والمعرفة ، كما أن الرغبة ترتبط بظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات الأفراد ، وأنه كلما زادت درجة إنجاز المهام كلما زادت القدرة علي تحقيق الأهداف ، وهذا ما تؤكدته نتائج دراسة محمد الرئيس العامري ٢٠٠٥م (١٦) حيث أكدت علي أن أداء الفرد يتوقف علي القدرة والرغبة التي تمثلها

المعنوية أو الدافع أو الحافز , وهذا يتفق مع نتائج دراسة عبد الله أحمد الكندي ٢٠٠٣م (١٣) والتي أوضحت أن قدرة الفرد علي أداء عمله من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي والتي يؤدي إلي تحقيق الأهداف وزيادة فاعلية إنجاز المهام داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية .

### جدول (٢١)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الالتزام الوظيفي

( ن = ١٦٠ )

م	العبرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	أقوم بأداء الأعمال داخل المؤسسة بجدية وإصرار.	٠.٥٨٥	٢.٦٢٥	٨٧.٥٠%	مرتفعة
٢	أحافظ علي النظام أثناء العمل .	٠.٨٧٦	٢.٢٧٥	٧٥.٨٣%	متوسطة
٣	التزم بحضور الاجتماعات والمؤتمرات المتعلقة بالعمل داخل المؤسسة .	٠.٧٨٤	٢.٢٧٥	٧٥.٨٣%	متوسطة
٤	التزم بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل المؤسسة .	٠.٦٦٢	٢.٣٥٠	٧٨.٣٣%	مرتفعة
٥	التزم بإنهاء الأعمال المكلف بها وفقاً للخطة الموضوعة داخل المؤسسة .	٠.٧٨٠	٢.٤٢٥	٨٠.٨٣%	مرتفعة

يتضح من جدول (٢١) أن النسبة المئوية لاستجابات آراء العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية في محور الالتزام الوظيفي قد بلغت (٧٨.٣٣%) , والمتوسط الحسابي قد تراوح ما بين (٢.٦٢٥ - ٢.٣٥٠) حيث حصلت العبارات (١ , ٤ , ٥) علي استجابة مرتفعة , وهذا يدل علي حرص العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية علي العمل بجدية وإصرار حيث يلتزم العاملين بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , بالإضافة إلي الأعمال المكلفين بها وفقاً للخطة الموضوعة , بينما حصلت العبارتان (٢ , ٣) علي استجابة متوسطة , وهذا يؤكد علي محاولة العاملين الحفاظ علي النظام أثناء سير العمل , وكذلك حضور الاجتماعات والنؤتمرات المرتبطة بالعمل داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية .

ومن خلال ذلك يري الباحثان أن التزام العاملين في الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة المصرية وما يترتب عليه من الوصول إلي مستوى متميز داخل الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة المصرية يتوقف علي درجة الرقابة من قبل الرؤساء في العمل , وأنه كلما زاد الالتزام الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة المصرية زادت فاعلية الأداء الوظيفي وهذا ما تشير إليه نتائج دراسة عبد الله أحمد الكندي ٢٠٠٣م (١٣) 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 المحددة لذلك , وهذا يتفق أيضاً مع نتائج دراسة سارة عماد إبراهيم ٢٠١١م (٩) , دراسة شامي محمد صليحة ٢٠١٠م (١١) , دراسة سامي سليم أبو طه ٢٠٠٨م (١٠) , والتي بدورها أوضحت أن التزام الفرد بقوانين العمل وإدارياته والجدية والإصرار علي القيام بالعمل والانضباط والالتزام بالمواعيد المحددة يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين .

### جدول (٢٢)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور الإبداع والابتكار

(ن = ١٦٠)

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	اهتم بتحسين وتطوير العمل داخل المؤسسة .	٠.٦٦٢	٢.٣٥٠	٧٨.٣٣%	مرتفعة
٢	أحرص علي تطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل داخل المؤسسة .	٠.٦٦٢	٢.٣٥٠	٧٨.٣٣%	مرتفعة
٣	أحرص علي اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة علي ذلك .	٠.٧١٢	٢.١٧٥	٧٢.٥٠%	متوسطة
٤	اهتم بالتعرف علي الطرق والأدوات البديلة للقيام بالعمل داخل المؤسسة .	٠.٨٧٣	١.٨٢٥	٦٠.٨٣%	متوسطة

يتضح من جدول (٢٢) أن النسبة المئوية لاستجابات أراء العاملين في الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة المصرية في محور الإبداع والابتكار قد بلغت (٧٥.٤٢%) , والمتوسط الحسابي قد تراوح ما بين (١.٨٢٥ - ٢.٣٥٠) حيث حصلت العبارات (١ , ٢) علي استجابة مرتفعة , وهذا يدل علي اهتمام العاملين في الإدارة الرياضية



بمديريات الشباب والرياضة المصرية علي تحسين وتطوير أساليب العمل بالإضافة إلي الحرص علي تقديم مقترحات وأساليب جديدة لأداء الأعمال داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , بينما حصلت العبارتان ( ٣ , ٤ ) علي استجابة متوسطة , وهذا يؤكد علي حرص بعض العاملين علي تطبيق الأفكار والأساليب الحديثة داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية , بالإضافة إلي ضعف اهتمام العاملين بالتعرف علي الطرق والادوات البديلة عند القيام بالأعمال والتي من شأنها زيادة فاعلية الأداء داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية .

ومن خلال ذلك يري الباحثان أن منح العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية حرية أداء الأعمال واقتراح وتطبيق الأفكار والأساليب الجديدة بالطريقة التي يفضلونها في سبيل تحقيق الاهداف المحددة من قبل وزارة الشباب والرياضة المصرية يتطلب في حد ذاته الرغبة والقدرة علي أداء الأعمال بجدية ومثابرة للقيام بالمهام المطلوبة , وهذا ما جاءت به نتائج دراسة عبد الله أحمد الكندي ٢٠٠٣م (١٣) , حيث أشارت إلي أن الإبداع والابتكار من أهم مؤشرات فاعلية الأداء الوظيفي , ووفق ذلك مع نتائج دراسة سامي سليم أبو طه ٢٠٠٨م (١٠) , ودراسة شامي محمد صليحة ٢٠١٠م (١١) إلي أن الإبداع والابتكار في أداء الوظيفة وحرص الفرد علي تقديم الأفكار الجديدة والمستحدثة في العمل يزيد من فاعلية الأداء الوظيفي , ومن ثمَّ الارتقاء بالمنظمة ككل .

### جدول (٢٣)

يوضح المتوسط الحسابي والنسبة المئوية لاستجابات العينة لمحور القدرة علي اتخاذ القرار

( ن = ١٦٠ )

م	العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	اتجاه الاستجابة
١	اتخذ القرارات الصحيحة في معظم الأوقات المختلفة في العمل بالمؤسسة.	٠.٧٧٧	٢.٤٠٠	%٨٠.٠٠	مرتفعة
٢	لدى القدرة علي اتخاذالقرارات السريعة لمواجهة المشكلات الطارئة بالمؤسسة .	٠.٨٧٣	١.٨٢٥	%٦٠.٨٣	متوسطة
٣	اهتم بالحصول علي كافة المعلومات الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل بالمؤسسة .	٠.٧١٢	٢.١٧٥	%٧٢.٥٠	متوسطة
٤	أقوم بمتابعة تنفيذ القرارات داخل المؤسسة للتأكد من تنفيذها وفقاً للصورة المرسومة لها .	٠.٦٦٢	٢.٣٥٠	%٧٨.٣٣	مرتفعة
٥	أقوم بالمشاركة في عملية اتخاذ القرار مما يجعلها أكثر فاعلية .	٠.٨٥٣	١.٨٢٥	%٦٢.٥٠	متوسطة

يتضح من جدول (٢٣) أن النسبة المئوية لاستجابات آراء العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية في محور القدرة علي اتخاذ القرار قد بلغت (٧٢.٥٠%) , والمتوسط الحسابي قد تراوح ما بين (١.٨٢٥ - ٢.٤٠٠) حيث حصلت العبارتان (١ , ٤) علي استجابة مرتفعة , وهذا يدل علي قدرة العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية علي اتخاذ القرارات الصحيحة في معظم مواقف العمل المختلفة بجانب قيامهم بمتابعة تنفيذ القرارات التي قاموا باتخاذها , بينما حصلت العبارات (٢ , ٣ , ٥) علي استجابة متوسطة , مما يدل علي أن العاملين يهتمون إلي حدٍ ما بالحصول علي كافة المعلومات والبيانات الإدارية عند اتخاذ القرارات التي تخص العمل , مما يترتب عليه صعوبة اتخاذ قرارات سريعة لمواجهة المشكلات الطارئة , ومن ثم ضعف القدرة علي المشاركة في عملية اتخاذ القرارات في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

ومن خلال ذلك يري الباحثان أن من أهم الأسباب التي أدت إلي ضعف القدرة علي اتخاذ القرار داخل الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية هو ضعف اعتماد الوزارة في اتخاذ القرارات الوظيفية علي أسس ومعايير محددة , وكذلك عدم قدرة العاملين بها علي تحنل المسئولية في اتخاذ القرار مع التغيير في اللوائح الوظيفية بصفة مستمرة , وهذا يتفق ما جاءت به نتائج دراسة عبد الله أحمد الكندي ٢٠٠٣م (١٣) , ونتائج دراسة سامي سليم أبو طه ٢٠٠٨م (١٠) , ودراسة شامي محمد صليحة ٢٠١٠م (١١) والتي أوضحت أن نجاح العملية الإدارية يرتبط بإصدار القرارات الوظيفية السليمة , واعتبار أن حسن إصدار القرارات هو مرادف الإدارة , بمعنى أن الإدارة هي اتخاذ القرار .

عرض نتائج التساؤل الثالث وتفسير نتائجه ومناقشتها والتي تنص علي " ما علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الاداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية ؟ " قام الباحثان بتطبيق استبيان الذكاء العاطفي علي العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية للتعرف علي مدى علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

## جدول (٢٤)

يوضح معامل الارتباط بين محاور استبيان الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية

م	المحاور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية Sig
١	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالذات والأداء الوظيفي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة المصرية	٠.٨٨٦	**٠.٠٠٠
٢	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات والأداء الوظيفي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة المصرية	٠.٩٤٥	**٠.٠٠٠
٣	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعي الاجتماعي والأداء الوظيفي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة المصرية	٠.٩٨٠	**٠.٠٠٠
٤	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة العلاقات والأداء الوظيفي للعاملين بوزارة الشباب والرياضة المصرية	٠.٩٧٠	**٠.٠٠٠

\*\* دال عند مستوى ٠.٠٥

يتضح من جدول (٢٤) أن معامل الارتباط بين محاور الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية يساوي (٠.٩٦٥) وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (٠.٠٠٠) وهي أقل من مستوى (٠.٠٥) ، وهذا يدل علي وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة ذات دلالة إحصائية بين محاور الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي ، مما يؤكد علي أهمية الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية حيث يعمل علي زيادة رضا العاملين والقدرة علي الإبداع والابتكار ، ومن ثمَّ تحسين وتطوير الأعمال والأنشطة المختلفة بشكل مستمر ، وهذا بدوره يسهم في تحقيق التميز ، لذا يؤكد الباحثان علي أن المؤسسة الإدارية الناجحة تمتلك القدرة علي كسب ثقة العاملين ومعرفة مشاعرهم ، كما أنها تسعى إلي كيفية إدارة الضغوط وزيادة ثقافة تقبل النقد ، مما يحتم عليها أن تستمع للعاملين وأن تهتم بسلوكياتهم ، كما يجب عليها أن تعمل علي تشجيع الذكاء العاطفي بدلاً من الاعتماد علي روتين العمل اليومي الذي يولد الكثير من المشكلات والذي يؤدي بدوره إلي انخفاض مستوى الأداء الوظيفي بين العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

كما يتضح مما سبق أن قدرة الذكاء العاطفي ومحاوره المتمثلة في " الوعي بالذات , إدارة الذات , الوعي الاجتماعي , إدارة العلاقات " , تؤثر علي مستوى الأداء الوظيفي ومحاوره المتمثلة في " إنجاز المهام , الالتزام الوظيفي , الإبداع والابتكار , القدرة علي اتخاذ القرار " , حيث يؤدي ذلك إلي زيادة فاعلية العمل الجماعي وتحسين أداء فرق العمل بالإدارات المختلفة , وأن انخفاض مستوى الأداء الوظيفي يرجع إلي عدم توافر خيارات أو بدائل أفضل للعمل , لذا لابد من أن تحرص الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية علي بذل الكثير من الجهد والاهتمام والتركيز علي الذكاء العاطفي لما له من دور حيوي في تحسين الأداء والمساهمة في تحسين نوعية القرارات وسلامتها , بما يساعد علي زيادة فاعلية الأعمال ونتائجها .

ومن خلال ذلك يري الباحثان أن المؤسسة الإدارية الناجحة هي التي تمتلك القدرة علي المعرفة الانفعالية والاتزان العاطفي , وذلك من خلال إكساب الفرد مهارات اجتماعية عاطفية تتكامل مع المهارات العقلية الفكرية لحل المشكلات الراهنة والخروج من الأزمات , ومن ثم خلق مناخ مستقر 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 يعد مؤشراً قوياً للأداء الوظيفي حيث أنه يخلق مناخاً من الثقة والانفتاح والإنصات مما يترتب عليه انخفاض سلبية العاملين وتحسين مستوى أدائهم , حيث أكدت دراسة محمد لطرش ٢٠٢١م (٢١) , دراسة علي صالح الشايع , عواطف بطاح المطيري ٢٠١٩م (١٥) , دراسة مجيد مصطفى منصور , حسين محمود العايد ٢٠١٥م (٢٢) , دراسة Steers,R.,M ٢٠١٢م (٣٦) إلي وجود علاقات إيجابية طردية معنوية بين الذكاء العاطفي والالتزام التنظيمي والفاعلية التسويقية والقيادة الخادمة وتخفيف ضغوط العمل .

## الاستخلاصات :

في ضوء هدف البحث وتساؤلاته وفي ضوء عينة البحث ومن خلال التحليل

الإحصائي للبيانات وما أسفرت عنه نتائج البحث تمكن الباحثان من التوصل إلي الآتي :

أولاً : توافر الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية بنسبة مئوية بلغت ٧٥.٢١% حيث كان ترتيب المحاور وفقاً للنسب المئوية جاءت كالتالي :

- محور الوعي بالذات ٧٧.٨٣% .
- محور إدارة الذات ٧٦.٣٣% .
- محور إدارة العلاقات ٧٦.٢٢% .
- محور الوعي الاجتماعي ٦٦.١١% .

ثانياً : مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية جاء بنسبة مئوية بلغت ٧٦.٧٣% حيث كان ترتيب المحاور وفقاً للنسب المئوية وجاءت كالتالي :

- محور انجاز المهام ٨٩.٤٢% .
- محور الالتزام الوظيفي ٧٨.٣٣% .
- محور الإبداع والابتكار ٧٥.٤٢% .
- محور القدرة علي اتخاذ القرار ٧٢.٥٠% .

ثالثاً : علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية:

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

- الذكاء العاطفي من الأساليب الإدارية الحديثة التي أعطت مؤشرات إيجابية قوية لتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية.

- التوصيات:** من خلال ما توصلت إليه نتائج البحث يوصى الباحثان بما يلي :
- نشر مفهوم الذكاء العاطفي وإبراز الدور الذي يلعبه في نجاح الأداء والمنظمات من خلال عقد الندوات والمؤتمرات وتقديم الدورات التدريبية .
  - اهتمام القيادات التدريبية بالمؤسسات الرياضية بتهيئة المناخ الملائم لتنمية مستويات الذكاء العاطفي لدى العاملين في الإدارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية من خلال الأخذ بعين الاعتبار القيم والمبادئ الشخصية والتنظيمية والعواطف والمشاعر والعلاقات بين جميع العاملين بما يتناسب ورفع مستوى الأداء الوظيفي لهم .
  - تبني إستراتيجيات وأساليب إدارية تتضمن تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال المزيد من الحوافز المادية والمعنوية وتوسيع نطاق المشاركة في اتخاذ القرارات وإثراء العمل , مع إعطاء فرصة للإبداع والإبتكار في العمل .
  - العمل علي تنمية مهارات الذكاء العاطفي لدى قادة ورؤساء المؤسسات الرياضية من خلال تنفيذ برامج تدريبية لإكساب هؤلاء المسؤولين المعارف والمهارات والاتجاهات الإيجابية التي تساعد في التعامل مع المرؤسين والقدرة علي إدارة العلاقات معهم بشكل جيد بما يساعد علي تحسين مستوى الأداء الوظيفي .
  - اجتياز المتقدم للعمل بأي مؤسسة رياضية لاختبارات مهارات الذكاء العاطفي كشرط أساسي لشغل الوظيفة , كأساس في الترشح للترقية للمناصب الأعلى .

## المراجع

### أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد محمد علوان : " الذكاء العاطفي وعلاقته بالمهارات الاجتماعية وأنماط التعلق لدى طلبة الجامعة في ضوء متغيري التخصص والنوع الاجتماعي للطلاب " , كلية العلوم الاجتماعية , جامعة الحسين بن طلال , المجلة الأردنية للطالب في العلوم التربوية , المجلد السابع , العدد الثاني , ٢٠١١ م .
- ٢- أندرو دس سيزلافي , مازج جي الأس : السلوك التنظيمي في الاداء , ترجمة : جعفر القاسم أحمد , مراجعة : علي محمد عبد الوهاب , معهد الإدارة العامة , الرياض , ١٩٩٩ م .
- ٣- الشحات أحمد حسن : "أثر الذكاء العاطفي للمديرين علي سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق علي الإدارات التابعة لميناء دمياط" , المجلة المصرية للدراسات التجارية , المجلد (٣٦) , العدد الرابع , ٢٠١٦ م .
- ٤- حسين أبو رياش , الحكيم الصافي , أميمة عمور , وسليم شرين : الدافعية والذكاء العاطفي , دار الفكر للنشر والتوزيع , عمان , الأردن , ٢٠٠٦ م .
- ٥- حسين سلامة حسين : أثر الذكاء الوجداني علي القيادة التربوية , دار الفكر للنشر والتوزيع , عمان , ٢٠١٣ م .
- ٦- حكمت محمد فليح : " تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي " , دراسة استطلاعية في دائرتي النقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة تكريت, مجلة الإدارة والاقتصاد , العدد (٨٣) , ٢٠١٠ .
- ٧- حنين نعمان الشريف : " أثر المسألة الإدارية علي الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة " , رسالة ماجستير , الجامعة الإسلامية , غزة , ٢٠١٣ م .

- ٨- خولة محمد البلوي : " الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوافق النفسي في المهارات الاجتماعية لدى عينة من طالبات كلية التربية بمدينة تبوك " , رسالة ماجستير , كلية التربية , جامعة الملك سعود , ٢٠٠٤ م .
- ٩- سارة عماد إبراهيم : " أثر العدالة التنظيمية والأمان الوظيفي علي أداء العاملين في ظل الاندماج والاستحواذ " , رسالة ماجستير , كلية التجارة , جامعة عين شمس , ٢٠١١ م .
- ١٠- سامي سليم أبو طه : " أثر الاحتراق الوظيفي علي فاعلية الأداء بالتطبيق علي المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظة غزة " , رسالة ماجستير , كلية التجارة , جامعة عين شمس , ٢٠٠٨ م .
- ١١- شامي محمد صليحة : " المناخ التنظيمي وتأثيره علي الأداء الوظيفي للعاملين " , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير , جامعة بومرداس , ٢٠١٠ م .
- ١٢- عبد العظيم المصدر : " الذكاء الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات الانفعالية لدى طلبة الجامعة " , مجلة الجامعة الإسلامية , سلسلة الدراسات الإنسانية , المجلد السادس عشر , العدد الأول , ٢٠٠٨ م .
- ١٣- عبد الله أحمد الكندي : " أثر العدالة التنظيمية علي فاعلية الأداء الوظيفي بالتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت " , رسالة ماجستير , كلية التجارة , جامعة عين شمس , ٢٠٠٣ م .
- ١٤- علي حسين عفيفه : " أثر الذكاء العاطفي علي الأداء الوظيفي للعاملين في بنك سورية والخليج " , رسالة ماجستير , وزارة التعليم العالي , الجامعة الافتراضية السورية , ٢٠١٩ م .
- ١٥- علي صالح الشايع , عواطف بطاح المطيري : " الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات "



- ، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد الخامس ، العدد الثاني ،  
٢٠١٩م .
- ١٦- محمد الريس العامري : " أثر مقاومة التغيير علي فاعلية الأداء الوظيفي  
بالتطبيق علي شركة العين لتوزيع الماء والكهرباء بدولة الإمارات العربية " ، رسالة  
ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٥م .
- ١٧- محمد سيد فهمي : العولمة والشباب من منظور اجتماعي ، الإسكندرية ، دار  
الوفاء للطباعة والنشر ، ٢٠٠٧م .
- ١٨- محمد عبده الحراشنة : " درجة الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس مديرية  
التربية والتعليم للواء قسبة محافظة المفروق في الأردن " ، بحث منشور ، المجلد  
(١٩) ، العدد الثالث ، مجلة المنارة للبحوث والدراسات ، عمادة البحث العلمي ،  
جامعة آل البيت ، الأردن ، ٢٠١٣م .
- ١٩- محمد علي المأزم : " أثر تطبيق الإدارة المفتوحة علي الرضا والأداء  
الوظيفي - دراسة تطبيقية علي مؤسسة الموانئ والجمارك في دبي " ، رسالة  
ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ٢٠٠٨م .
- ٢٠- محمد محمد غنيم : " الذكاء الوجداني والمهارات الاجتماعية وتقدير الذات  
وتوقع الكفاءة الذاتية - دراسة عملية " ، العدد (١٢) ، مجلة كلية التربية ، جامعة  
الزقازيق ، ٢٠٠١م .
- ٢١- محمد رضا لطرش : " دور الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل " ،  
المجلد السابع ، العدد الثاني ، مجلة الإقتصاد المالية ، جامعة باته ، الجزائر ،  
٢٠٢١م .
- ٢٢- مجيد مصطفى منصور ، حسين محمود العابد : "أثر الذكاء العاطفي علي  
الفاعلية التسويقية من وجهة نظر العاملين فيها" ، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ،  
المجلد (١٨) ، العدد الأول ، جامعة النجاح الفلسطينية ، ٢٠١٦م .

٢٣- ناصر محمد إبراهيم : " المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة مسحية علي ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض " , رسالة ماجستير , قسم العلوم الإدارية , جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية , ٢٠٠٤ م .

٢٤- نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب : " علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة " , رسالة ماجستير , كلية التجارة , جامعة عين شمس , ٢٠٠٣ م .

٢٥- وزارة الشباب والرياضة : جهاز الرياضة لائحة النظام الأساسي لاتحادات الألعاب الرياضية الأولمبية , مركز المعلومات والتوثيق , ٢٠٠٤ م .

#### ثانياً : المراجع الأجنبية :

٢٦-Adagoe, Adam: " The Role Acquisition in Post-acquisition Operations A Telecommunications Industry ", PHD University Phoenix United States- Arizona, ٢٠٠٩.

٢٧-Austin,E.,J: An Investigation of the Relation ship between Trait Emotional Intelligence and Emotional Task Performance Peronality and Individual Differences, vol. ٣٦,٢٠٠٤.

٢٨-Botey,M,Va: Perceived emotional intelligence of University Professars based on the nature of the Subject taught, Technological for acasting and Social Chang, vol. ١٦١.

٢٩-Branscum,P.,Haider,T.,Brawn,D&Sharma,M.,: Using emotional intelligence and Scail Suppor to Predict Job Performance of helth educatoks , American Journal of Health Education,vol. ٤٧,n,(٥),٢٠١٦.

٣٠-Drigas,A.,S.,&Panpoutsi,C: New Layered model on emotional intelligence Bhavioral Sciences vol,٨,n,٥,٢٠١٨.

٣١-John,N.,N.,Ugoani: Emotional intellegance and Organizational Competitiveness Magnagement Model Approach Independent Journal of Management &Production IJM&v,٧,n٣,July-September,٢٠١٦.

٣٢-Khalid,J.,Khaleel,M.,Ali,A,J.,and Islam,M.,S.: " Multiple dimensions of emotional intellegance and their impacts on Organizational Commitment and Job Performance " , International Journal of Ethics and Systems,٢٠١٨.

- ٣٣-Koman,Elizabeth Stubbs, Walff, Steven,B: Emotional intelligence Competencies in the team leader : A multilevel examination of the impact of emotional intelligence on team Performance, the Journal of Management Development ,vol,٢٧,n,١,٢٠٠٨.
- ٣٤-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, vol,٣٠,n,٢,٢٠١٩.
- ٣٥-Rajesh,J.,Irudhaya,Prikshat,Verma,Shum,Paul&Suganthi,I.,: Follower emotional intelligence : A mediator between – transformational Leadership and Follower Outcomes Personal Review,٢٠١٩.
- ٣٦-Steers,R.,M: Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment Administrative Science Quarterly, vol,٢٢,٢٠١٢.
- ٣٧-Taylor,J.,Perceived Creativity; The Role of Emotional intelligence and Knowledge Sharing behaviors, Journal of information and Knowledge Management,vol,١٣,n,٤,٢٠١٤.
- ٣٨-Miao,a,C.,Humphrey, & Qian,S.,: Leader emotional intelligence and Subordinate Job Satisfaction : A meta- analysis of main mediator, and moderator effects Personality and Individual Differences, vol, ١٠٢,٢٠١٦.
- ٣٩-Van Rooy, D.,&Viswes Varan,C.,: "Emotional intelligence: A meta- analytic investigation of Predictiv Validity and nomological net ", Journal of Vocational Behavior, vol,٦٥,n,١,٢٠٠٤.