



كلية إدارة الأعمال

أثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له بسلطنة عمان

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص القيادة

إعداد

بدر بن خميس بن مسعود الشعبي

إشراف الدكتور

محمد الراشدي

1447 - 2025 هـ



كلية إدارة الأعمال

أثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له بسلطنة عمان

رسالة

مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول

على درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص القيادة

إعداد

بدر بن خميس بن مسعود الشعبي

إشراف الدكتور

محمد الراشدي

1447 - 2025 هـ

الإجازة

أثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر
التابعة له - بسلطنة عمان

أعداد الطالب/ بدر بن خميس بن مسعود الشعبي

نُوقِشت هذه الرسالة بتاريخ (3/نوفمبر/2025م) وتم إجازتها.

المشرف: الدكتور/ محمد الراشدي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	التوقيع
1 د. محمد الراشدي (مشرف)	
2 د. محمد العزاوي (مُحكِّمًا)	
3 د. خالد ماضي (مناقش داخلي)	
4 د. مسعدة الجهورية (مناقش خارجي)	

الاقرار

إقرار الباحث

أقر بأن المادة العلمية الواردة في هذه الرسالة قد تم تحديد مصدرها العلمي، وأن محتوى الرسالة غير مقدم للحصول على أي درجة علمية أخرى، وأن مضمون هذه الرسالة يعكس آراء الباحث الخاصة وهي ليست بالضرورة الآراء التي تتبناها الجهة المانحة.

الباحث / بدر بن خميس بن مسعود الشعيبي

التوقيع/

الإهداء

الى اللذان قال فيهما عز وجل : (وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا) سورة الاسراء، 24ل

إلى من كان بعد الله سبب وجودي وإلى من غرسا في قلبي حب العلم والعمل وإلى من تحملا عناء الحياة، إلى من كانت دعواتهما سر توفيقني إلى ابي من علمني أن الحلم لا ينال إلا بالصبر وإلى أُمي القلب الذي لا يشيخ حبا، هي النور الذي رافق خطاي والدعاء الذي سبقني إلى كل باب إلى زوجتي العزيزة رفيقة الدرب وشريكة الحلم، من كانت السند في كل لحظة تعب، والبسمة في أوقات العناء.

الى إخوتي وأخواتي الغالي وأخواتي شركاء الطفولة وسند القلب في كل مراحل الحياة.

الى زينة حياتي ... ومصدر سعادتي اولادي حفظهم الله ومتعهم بالصحة والعافية.

الى كل من ساندني لإكمال مسيرتي التعليمية اهدي اليكم جميعا ثمرة جهدي المتواضع.

الشكر والتقدير

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمداً عبده ورسوله وعلى آله وصحبه أجمعين.

في البداية الشكر لله سبحانه وتعالى الذي ألهمني العلم والطموح وسدد خطاي وأنعم علي بنعمة العقل والدين. والشكر بعد الله سبحانه وتعالى للمشرف والملمه الدكتور/ محمد الراشدي، الذي تفضل بالاشراف على هذا العمل المتواضع، والذي لم يخل علي بوقته و علمه ونصيحته وتوجيهاته بشيء ، وكان نموذجاً رائعاً وداعماً لي الى ان خرجت هذه الرسالة الى النور.

كما اتقدم بالشكر الجزيل الى جميع الاساتذة الكرام الذين تفضلوا بتحكيم اداة هذه الدراسة. كما اتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان الى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بالموافقة لمناقشة هذه الدراسة. كما أتوجه بالشكر والامتنان لأعضاء الهيئة الأكاديمية التي قامت بتدريسي طول فترة دراستي العليا في جامعة الشرقية.

كما ويسرني ان اتقدم بالشكر الى جميع العاملين في جامعة الشرقية واطص بالذكر عينة الدراسة الذين لم يتوانوا عن تقديم يد العون والمساعدة في تعبئة الاستبانة. واتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان الى كافة الزملاء العاملين في مكتب محافظ شمال الشرقية والشكر موصول لكل من ساهم بتقديم النصيحة او الدعاء لي.

الباحث / بدر بن خميس بن مسعود الشعبي

الملخص

تهدف هذه الدراسة الى تبين أثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له - بسلطنة عمان، سوف تتبع هذه الدراسة المنهج الكمية باستخدام استمارة الاستبيان، كأداة أساسية لجمع البيانات والتي تم توزيعها إلكترونيا على الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية باستخدام أسلوب العينة الميسرة حصل الباحث على 247 استجابة صالحة للتحليل وتم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات.

أظهرت النتائج أن هناك قوة وتوافر بنسبة مرتفعة لمتغير الذكاء العاطفي والأبعاد الفرعية المكونة له، وأن هناك قوة وتوافر بنسبة مرتفعة لمتغير الابداع الوظيفي والأبعاد الفرعية المكونة له. واستهدفت الدراسة الميدانية اختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة والفرضيات الفرعية له، وقد توصلت إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي على الابداع الوظيفي.

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج حول توافر الذكاء العاطفي وأبعاده الثلاثة (إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات) وأثرها على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية، يقترح الباحث التوصيات التالية بصيغة فقرات إجرائية قد تفيد صناع القرار والإدارة العليا في تعزيز بيئة عمل قائمة على الذكاء العاطفي والإبداع.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الأبداع الوظيفي، مكتب محافظ شمال الشرقية

Abstract

This study aims to examine the impact of emotional intelligence on functional creativity among employees at the Governor's Office of North Sharqiyah and its affiliated departments in the Sultanate of Oman. The study will adopt a quantitative approach using a questionnaire as the primary data collection tool, which was distributed electronically to employees at the Governor's Office of North Sharqiyah using a convenience sampling method. The researcher obtained 247 valid responses for analysis, and the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software was used to answer the research questions and test the hypotheses.

The results revealed that the emotional intelligence variable and its sub-dimensions had a high level of availability and strength. Similarly, the functional creativity variable and its sub-dimensions also showed a high level of availability and strength. The field study aimed to test the validity of the main hypothesis of the study and its sub-hypotheses, and the findings indicated a statistically significant effect of the emotional intelligence dimensions on functional creativity.

Based on the findings of the current study regarding the availability of emotional intelligence and its three dimensions (self-management, social awareness, relationship management) and their impact on functional creativity among employees at the Governor's Office of North Sharqiyah, the researcher proposes the following recommendations in the form of procedural paragraphs that may benefit decision-makers and senior management in enhancing a work environment based on emotional intelligence and creativity.

Keywords: Emotional Intelligence, Functional Creativity, Governor's Office of North Sharqiyah

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	صفحة العنوان
أ	الاجازة
ب	الاقرار
ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	الملخص باللغة العربية
و	الملخص باللغة الإنجليزية
ز	فهرس المحتويات
ط	قائمة الجداول
ل	قائمة الأشكال
م	الملاحق
	الفصل الأول: إشكالية الدراسة وأسئلتها
2	1-1 المقدمة
3	2-1 مشكلة الدراسة
5	3-1 اسئلة الدراسة
5	4-1 اهداف الدراسة
5	5-1 أهمية الدراسة
6	6-1 نموذج الدراسة
7	7-1 فرضيات الدراسة
8	8-1 حدود الدراسة
8	9-1 مصطلحات الدراسة

	الفصل الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	المبحث الأول: الذكاء العاطفي
12	مفهوم الذكاء العاطفي
13	أبعاد الذكاء العاطفي
15	المبحث الثاني: الأبداع الوظيفي
15	مفهوم الابداع الوظيفي
17	ابعاد الابداع الوظيفي
18	خاتمة الفصل
18	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
19	أولاً: الدراسات المتعلقة بالذكاء العاطفي
23	ثانياً: دراسات متعلقة بالأبداع الوظيفي
28	ثالثاً: أوجه التشابه والاختلاف
30	رابعاً: أوجه الاستفادة المتوقعة
31	خامساً : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: منهجية الدراسة واجراءاتها
34	3-1 منهج الدراسة
34	3-2 مجتمع الدراسة
36	3-3 عينة الدراسة
40	3-4 الإجراءات البحثية في الدراسة
41	3-5 أداة الدراسة
43	3-6 صدق وثبات أداة الدراسة
44	3-7 خطوات تطبيق الدراسة
44	3-8 المعالجة الإحصائية

	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات
51	1-4 مقدمة.
52	2-4 اختبار تباعية البيانات للتوزيع الطبيعي
53	3-4 التحليل الوصفي لمحاور الدراسة
72	4-4 تحليل الفرضيات.
79	5-4 الخاتمة.
	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
81	1-5 مقدمة
81	2-5 النتائج
89	3-5 التوصيات
94	4-5 التوصيات البحثية والمستقبلية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
35	جدول رقم (1/3) مجتمع الدراسة
37	جدول رقم (2/3) توزيع عينة الدراسة حسب النوع
38	جدول رقم (3/3) توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية
39	جدول رقم (4/3) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي
42	جدول رقم (5/3) مقياس ليكرات الخماسي التدريجي
52	جدول رقم (3-8) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات
54	جدول رقم (4/4) الانحراف المعياري للمقياس المعتمد في الدراسة.

56	جدول رقم (5/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد إدارة الذات وترتيبها (ن=247).
58	جدول رقم (6/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد الوعي الاجتماعي وترتيبها (ن=247).
60	جدول رقم (7/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد إدارة العلاقات وترتيبها (ن=247).
61	جدول رقم (8/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل أبعاد الذكاء العاطفي وترتيبها.
63	جدول رقم (9/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد الطلاقة وترتيبها (ن=247).
65	جدول رقم (10/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد الأصالة وترتيبها (ن=247).
67	جدول رقم (11/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد المرونة وترتيبها (ن=247).
69	جدول رقم (12/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد حل المشكلات وترتيبها (ن=247).
70	جدول رقم (13/4) المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل أبعاد الإبداع الوظيفي وترتيبها (ن=247).
73	جدول رقم (14/3) مصفوفة الارتباط بين الذكاء العاطفي والابداع الوظيفي.
74	جدول رقم (15/3) تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (إدارة الذات) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)
75	جدول رقم (18/3) تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (الوعي الاجتماعي) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)

77	جدول رقم (15/3) تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (إدار العلاقات) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)
----	--

قائمة الصور والأشكال

رقم الصفحة	الشكل
6	نموذج الدراسة

قائمة الملاحق

الموضوع
ملحق 1 : الاستبانة باللغة العربية
ملحق 2: قائمة بأسماء محكمين الاستبانة
ملحق 3: الموافقة الأخلاقية

الفصل الأول

(الإطار العام للدراسة)

1.1 المقدمة

1.2 مشكلة الدراسة

1.3 اسئلة الدراسة

1.4 اهداف الدراسة

1.5 أهمية الدراسة

1.6 نموذج الدراسة

1.7 فرضيات الدراسة

1.8 حدود الدراسة

1.9 مصطلحات الدراسة

الفصل الأول: إشكالية الدراسة وأسئلتها

1.1 المقدمة

ان مفهوم الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي دخلت في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي والإنساني والعديد من العلماء رأوا بأن القرن الواحد والعشرون سيشهد اهتمام كبير بدراسة الذكاء العاطفي وكيفية تطويره على انه مؤشر للنجاح المهني بشكل خاص والحياه بشكل عام (الزعبي و ابو دولة ، 2023) .

لا شك بأن الجميع يسعى إلى تحسين وتطوير مستواه ومنذ بداية الخلقية وحتى الوقت الحاضر يمر العالم بمرحلة من التطور المستمر سواء كان هذا التطور يشمل المؤسسات والمنشأة بمختلف أنواعها وأشكالها إن التقدم والتطور التكنولوجي الذي طغى على جميع المجالات التي نشهدها اليوم في هذا العصر وكذلك الصراعات التكنولوجية إلا ان العنصر البشري يعتبر الفصيل والنقطة المحورية الفارقة ، التي تحتاج وتستدعي الى التطوير المستمر لكي تواكب هذه التكنولوجيا ويرتبط نجاح العنصر البشري بنجاح المؤسسة (عبدالله و اسماعيل ، 2022).

يعد العنصر البشري من أغلى ما تملكه المؤسسات لأنه يحدد فعالية وأهمية باقي الموارد الأخرى التي تتيحها وتوفرها، ان من اهم تطوير وتنمية الجوانب الشخصية للعنصر البشري يتطلب من تطبيق سياسات إدارية فعالة تعتمد هذه السياسات على قوة المهارات المختلفة ومن تلك المهارات التكنولوجية والمهارات الفنية والمهارات البشرية ، إن من اهم المهارات على الاطلاق مهارات الذكاء العاطفي ويعتبر أحد أهم

المفاهيم الإدارية التي تعمل على تطوير وتنمية المهارات الوجدانية لدى العاملين داخل أي مؤسسة كان مؤسسة حكومية او مؤسسة خاصة (محمد ع.، 2022).

أصبح اليوم الذكاء العاطفي جزء لا يتجزأ من فلسفة اية مؤسسة في تدريب ويتضح ذلك من الدور الكبير الذي يلعبه الذكاء العاطفي في نظام المعرفة للقدرات البشرية وتأثيره على قدرة العاملين في تبادل المعارف وزيادة الإبداع الوظيفي (محمد ع.، 2022).

يبرز الذكاء العاطفي جليا في حياة كل شخص وإن مهارته يؤثر تأثير إيجابيا على الإبداع الوظيفي ، إذ إن انخفاض الذكاء العاطفي ينعكس على الشعور الفرد سلبيا كالخوف والعدوانية والغضب وانخفاض الروح المعنوية والغياب وعدم الالتزام في بيئة العمل (محمد ع.، 2022).

ويبرز دور الإبداع الوظيفي في المؤسسات من خلال ادراك العاملين وتهيئته بيئة مناسبة وملائمة للأبداع وتطوير الاعمال، ان مكتب المحافظ بشمال الشرقية يقدم خدمات فهو بحاجة ماسة لتوافر عوامل الإبداع من اجل تطوير وتحسين الخدمات التي يقدمها للمواطنين (مقيح، 2020).

1.2 مشكلة الدراسة واسئلتها:

ان مكتب محافظ شمال الشرقية يعتبر ممثلا للحكومة في المحافظة وهو الذي يتولى الاشراف على تنفيذ السياسات العامة للدولة فيها ،مثل اعداد مشروع خطط التنمية الخاصة بالمحافظة بالتنسيق مع الجهات المعنية وكذلك متابعة تنفيذ الخطة، اعداد مشروع الميزانية السنوية للمحافظة وحسابتها الختامية ، اصدر قرارات بفرض الرسوم البلدية ، التنسيق مع الجهات المختصة بشأن تحديد استخدام الأراضي في محافظة شمال الشرقية والتواصل مع المجتمع بما يخدم الصالح العام، الاشراف العام على الولاية ومتابعة أعمالهم وتقييم أدائهم ورفع التقارير السنوية ..الخ (<https://nsg.gov.om>). موقع محافظة شمال الشرقية).

لا شك بأن الذكاء العاطفي مطلب رئيسي للقيادة الناجحة، حيث يستطيع الشخص يمتلك مهارات الذكاء العاطفي لكن لا يكفي ذلك لان القائد الجيد يؤثر في الاخرين، ومن هذا المنطلق اختار الباحث وهو احد موظفي مكتب محافظ شمال الشرقية (بلدية شمال الشرقية) موضوع الدراسة لأهميتها وعلاقتها بتحقيق احد المحاور الرئيسية برؤية سلطنة عمان (2040) اذ انها تسعى لتحقيق احدى أولويات الرؤية الخاصة بي تنمية المحافظات والمدن المستدامة وهي من المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها هذه الرؤية والتي تسعى الى تحقيق التنمية المستدامة لمحافظة السلطنة كافة في البنى الأساسية والخدمات الحكومية والمرافق العامة وسبل توسيع الاستفادة من المرافق العامة والخدمات الموجودة او التي تقام مستقبلا ضمن سياق متكامل(2040، رؤية عمان) وكذلك من ضمن الأولويات حوكمة الجهاز الإداري للدولة والموارد والمشاريع لتوجيه استراتيجي جهاز اداري مرن مبتكر وصانع للمستقبل قائم على مبادي الحوكمة الرشيدة ، ان هذا الجهاز الإداري هو جهاز يتصف بالإنتاجية ويتسم بدرجة عالية من المرونة تقوم فيه المؤسسات الدولية بتقديم خدماتها بتكامل وبأفضل الوسائل والطرق الحديثة، ان من ضمن اهداف هذه الاستراتيجية أداء وخدمات حكومية بجودة عالية والتي تسعى الى خلق بيئة عمل مريحة وجذابه ومتكاملة تمارس افضل المهارات مما يساعد الموظفين على بناء فريق يعزز الروح المعنوية والتماسك والثقة فيما بينهم ورفع الإنتاجية مما يؤدي الى تحسين أداء المؤسسة (العبري، 2021).بعد قيام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات لم يحصل على دراسة تناولت الذكاء العاطفي وعلاقته بالأبداع الوظيفي بمكتب المحافظ كون نظام المحافظات جديد صدر في عام 2022 م بمرسوم سلطاني رقم 2022/36 ، يلاحظ ان الجهاز الاداري لمحافظة شمال الشرقية تعاني من وجود ضعف معرفي بمفهوم الذكاء العاطفي من قبل الموظفين في مكتب المحافظ والدوائر التابعة له يعكس ذلك عدم قدرة مكتب المحافظ من تحقيق اهداف المخطط له ، مما يؤدي انخفاض في مستوى الإنتاجية

(الشمري ن.، 2023). أتت هذه الدراسة من اجل البحث ومعرفة اثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي لدى موظفي مكتب المحافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له ومكاتب الولاية وبلدية شمال الشرقية ومديرية الشؤون الإدارية والمالية، لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة التالي:

1.3 أسئلة الدراسة

1. ما درجة توفر الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له؟
2. ما درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له؟
3. ما أثر الذكاء العاطفي على درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية؟

1.4 اهداف الدراسة

إن هدف الدراسة يتمثل في معرفة أثر الذكاء العاطفي وأثره على والإبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية وذلك من خلال:

1. التعرف على العلاقة ما بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية.
2. معرفة مستوي الاهتمام بكل بعد من ابعاد الذكاء العاطفي ومعرفة أثره على الاداء لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية.
3. التعرف على الجانب النظري المتعلق بالذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي.
4. التوصل الى توصيات ومقترحات للمعنيين والاداريين في مكتب محافظ شمال الشرقية للوصول الى ذكاء عاطفي أمثل يدعم الاتجاه نحو الإبداع والتميز في الاداء لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية

1.5 أهمية الدراسة:

يتضح ان أهمية الدراسة الحالية في التعرف على علاقة الذكاء العاطفي بالأبداع الوظيفي في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له (مكاتب الولاية - مديرية الشؤون الإدارية والمالية - بلدية شمال الشرقية) وكذلك معرفة مستوى الذكاء العاطفي الذي يتمتع به الموظفون في مكتب المحافظ مما ينعكس ذلك على خلق مستوى عالي من الإبداع الوظيفي لدى الموظفين.تتبع أهمية هذا البحث من خلال مايلي:

الأهمية العلمية:

لا شك بأن الدراسة في هذا المجال تساهم بالأثراء في المكاتب العربية والعمانية على وجه الخصوص يضاف الى الادبيات المكتوبة في هذا المجال سابقا، وكذلك تطوير نظرية او اختبار فرضيات حديثة وفتح افاق جديدة للباحثين فيما يتعلق بهذا الموضوع وتسلط الضوء على أثر الذكاء العاطفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي .

الأهمية العملية:

تفيد نتائج الدراسة لصناع القرار في مكتب المحافظ من توضيح لهم أساليب وقدرات وإجراءات في تعيين العاملين بناء على الذكاء العاطفي لديهم وبعض الخصائص والقدرات الإبداعية، وكذلك تفيد النتائج لمتخذي القرار في تبني برامج مبنية على مهارات الذكاء العاطفي وألية العمل على تطوير. من خلال النتائج يستطيع مكتب محافظ شمال الشرقية من تطوير قدرات العاملين الذين يعملون بالمكتب لزيادة الذكاء العاطفي من اجل تحسين وتطوير مكتب المحافظ من خلال دورات تكسبهم الذكاء العاطفي.

1.6 نموذج الدراسة

المتغير المستقل

الذكاء العاطفي

المتغير التابع

الابداع الوظيفي



الشكل (1) نموذج الدراسة

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على عدة مصادر (الزعيبي و ابو دولة ، 2023) و (عبدالرحيم ث.، 2018)

1.7 فرضيات الدراسة:

يمثل هذا البحث محاولة للإجابة على مجموعة من الأسئلة البحثية من خلال الفرضية الرئيسية الآتية:

الفرضية الرئيسية:

HO :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء العاطفي بأبعاده (إدارة

الذات ، الوعي الاجتماعي ، إدارة العلاقات) على الإبداع الوظيفي (بأبعاده) لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

يتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى:

HO1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الذات على الإبداع

الوظيفي (بأبعاده) لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

الفرضية الفرعية الثانية:

HO₂ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للوعي الاجتماعي على الإبداع

الوظيفي (بأبعاده) لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

الفرضية الفرعية الثالثة:

HO₃ : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة العلاقات على الإبداع

الوظيفي (بأبعاده) لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

1.8 حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بالحدود الآتية:

الحدود الموضوعية:

تحددت النتائج في ضوء المفاهيم والمصطلحات التي استخدمت في هذه الدراسة (الذكاء العاطفي وعلاقته

بالإبداع الوظيفي)

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام 2024

الحدود البشرية والمكانية: اقتصر عينة الدراسة الحالية على عينة من موظفي مكتب محافظ شمال

الشرقية والدوائر التابعة له (مكاتب الولاية - المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية - بلدية شمال

الشرقية).

الحدود الإجرائية: تحديد بالأدوات المستخدمة في الدراسة.

1.9 مصطلحات الدراسة:

الذكاء العاطفي: يعتبر مفهوم الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة نسبيا مقارنة بأنواع الذكاء الأخرى والتي تم تمحيصها والتدقيق من قبل المهتمين والباحثين، ومن خلال التركيز على الخصائص العاطفي او الوجداني والشخصية والاجتماعية للسلوك الذكي للفرد يرى لين "Lynn1955" أن الذكاء العاطفي هو عملية تدريب غير شاق لتدعيم الإدارة الإرادية والتحكم في الانفعالات وكذلك التحكم في ردود الأفعال ومجابهة التحديات، كما يضيف ان الفرد الذي يتمتع بذكاء عاطفي بمعنى انه واعيا بذاته متجاوزا ومتعاطفا (العسلاوي، 2023).

-ويعرف الباحث اجرائيا: قدرة الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية على الفهم والإدراك الجيد للمشاعر الذاتية والانفعالات وكذلك القدرة على التحكم في العواطف مما يساعد الفرد ذاته والآخرين والقدرة السيطرة والتغلب على مشكلات الحياة.

او درجة الذكاء العاطفي التي يحصل عليها الموظفين بمكتب المحافظ المشاركة في مقياس الذكاء العاطفي المستخدم في الدراسة.

تعريف الإبداع الوظيفي: عملية ذهنية معرفية يتفاعل في الموظف مع بيئة المنظمة ويستطيع تجاوز ما هو مألوف لهدف التوصل الى شيء جديد قد يكون هذا الشيء عملية جديدة يقدمها او سلعة جديدة ويعود تطبيق هذه المنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة، او انتاج الأفكار المفيدة والجديدة بواسطة العاملين بالمنظمة (النجار و عرب، 2023).

ويعرف اجرائيا: قدرة الموظفين بمكتب المحافظ على التفكير المتجدد بعقلية بعيد عن التفكير التقليدي مما يؤدي الى تولد أفكار إبداعية لحل المشكلات واتخاذ القرار المناسب.

أن معرفة هذه المصطلحات تعتبر ذات اهمية قصوى للدراسة لأنها يعين القارئ على التعرف على المفهوم العلمي والعملية لهذه المصطلحات، كما انها تساعد في الاجابة على اسئلة الدراسة من قبل المبحوثين

عند قيام الباحث بالدراسة الميدانية في الفصل الاخير من هذه الدراسة، وسيتم تناول هذه المصطلحات بالتفصيل في الفصل التالي وهو الإطار النظري والدراسات السابقة.

1.10 الخاتمة:

استعرض الباحث في هذا الفصل مقدمة الدراسة، مشكلة الدراسة، اهداف الدراسة، أهمية الدراسة حيث تم تناول ذلك في جزئين الجزء الاول تمثل الاهمية العلمية اما الجزء الثاني منها تمثل الاهمية العملية كما تم محددات الدراسة الزمانية، البشرية والموضوعية، وكذلك تم تناول أنموذج الدراسة التي توضح متغيرات الدراسة ،أضافة الى ان هذا الفصل تناولت فرضيات الدراسة حيث تم تقسيمها الى اربعة فرضيات اساسية واخيرا تناول الفصل مصطلحات الدراسة.

ان تحديد هذه الجوانب في هذا الفصل يمثل ذات اهمية قصوى لأنها الاساس او الاطار التي سوف تتبني عليها الدراسة في المراحل اللاحقة حتى الوصول الى النتائج والتوصيات والتي تمثل اجابة لمشكلة واسئلة الدراسة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

- المبحث الأول: الذكاء العاطفي
- المبحث الثاني: الأبداع الوظيفي
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول / الذكاء العاطفي

ان مفهوم الذكاء العاطفي يعتبر من المفاهيم الإدارية التي لها دور كبير في تحقيق الكفاءة والفاعلية في المؤسسات المختلفة، ويعد الذكاء العاطفي هو الأكثر ارتباطا بقدرة الفرد على النجاح في بيئة العمل ، لا شك بأن زيادة الصعوبات في بيئة العمل تؤدي بزيادة أهمية الذكاء العاطفي للنجاح، وان الموظفين الذين لديهم ذكاء عاطفي عالي هم أكثر وعيا بعواطفهم الخاصة وعواطف الآخرين وانفتاحا على الجوانب الإيجابية والسلبية نتيجة لخبرتهم الداخلية(عمراني، 2022م).

المطلب الأول: مفهوم الذكاء العاطفي

لقد ظهر مصطلح الذكاء العاطفي منذ التسعينات في القرن الماضي و شهدت تلك المدة الكثير من الدراسات والبحوث التي تطرقت لهذا الموضوع بطريقة التحليل والتفسير مما استدعاء الى الاهتمام بذكاء العاطفي ، بعد صدور كتاب (الذكاء العاطفي) ل دانييل جولمان أداء الى ثورة الاهتمام بهذا الشأن من قبل علماء النفس والاجتماع ، بالإضافة الى الإداريين ولم يتوقف الاهتمام بهذا الموضوع عند مجال واحد بل توسعت تطبيقاته الى عدة مجالات مثل الصحة ، السياسة ، الرياضة ، والإدارة (الهبارنة، 2022).

تم استخدام الذكاء العاطفي بصفة مفهومه في عام 1990م بعدما جاء العالمان ماير وسالوفي فقاما بتعريفه

" القدرة على معرفة الفرد لمشاعره وانفعالاته وللآخرين وانفعالاتهم ، وتتميز المشاعر عن الانفعالات واستغلال المعرفة من أجل توجيه تفكير الفرد وأفعاله " (الهبارنة، 2022).

ويعرف جولمان "المقدرة على معرفة مشاعرنا الشخصية وكذلك مشاعر الآخرين من أجل تحفيز ذاتيا وإدارة عواطفنا بالشكل السليم في علاقتنا مع الآخرين" (الهبارنة، 2022)، ويتفق كل من باراون وجولمان حول تعريف الذكاء العاطفي بأنه مجموعة من الكفاءات الاجتماعية والشخصية (رايس، 2022).

ويعرف الذكاء العاطفي قدرة الفرد على التعبير عن مشاعره ومعرفة مشاعر الغير والتصرف بما يشكل هذه المشاعر ويعتبر هذا استعداد عاطفيا للأفراد ومواجهة أعباء الحياة ان التعامل مع مشاعر الغير يعتبر فنا رفيع يستطيع الفرد من إقامة جسور العلاقات الاجتماعية ويتطلب مهاره خاصة تشمل ادارت الذات والتعاطف و تفهم مشاعر الآخرين (عبدالله و شريف، 2023)، ويعرف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على بناء العلاقات الإيجابية بين الفرد ونفسه وإدراك العواطف الذاتية والوعي بها وضبطها من جهة (البيجاني و الزهراني، 2024).

بعد الاطلاع على اراء الباحثين حول تعريف الذكاء العاطفي يمكن للباحث ان يعرف الذكاء العاطفي قدرة الفرد على السيطرة على العواطف وضبط الذات من خلال معرفة وأدراك مشاعره ومشاعر الآخرين وذلك لتحقيق الأهداف المطلوبة.

المطلب الثاني أبعاد الذكاء العاطفي.

ومن حيث الابعاد فانه

تم اختيار ثلاثة ابعاد لذكاء العاطفي منها أساسية ليتم دراسة علاقتها على الإبداع الوظيفي وهذه الابعاد هي:

إدارة الذات: قدرة الفرد على التحكم في مشاعره وعواطفه والبقاء هادئا في المواقف المثيرة المتقلبة والحفاظ على الاتزان العقلي والسلوكي (عبدالصمد ، 2023)، وعرفة إدارة الذات القدرة على التفكير المتأنى

واصدرا الحكم قبل القيام بأي عمل او قبل التصرف ، وكذلك قدرة الفرد على التحكم في سلوكه الفردي وتمكن الشخص على السيطرة على حالة الغضب والحزن والخوف (العيساوي، 2022).

الوعي الاجتماعي: ان هذا البعد يتسم بالتعاطف والقدرة على التفاعل مع الآخرين وتكوين علاقة معهم وتدعيم الروابط الاجتماعية والتعاون فيما بينهم (أحمد، 2023). وعرف كذلك بأنه قدرة الفرد على التعرف كيف يشعر الاخرين وكيفية التعامل معهم وفقا لاستجاباتهم العاطفية ، وتشمل الصفات والتعامل بحساسية مع البيئات والثقافات الأخرى (رايس، 2022).

إدارة العلاقات: تشمل إدارة العلاقات على العديد من الكفاءات منها تطوير الآخرين بمعنى تطوير قدرات الآخرين والاهتمام بفهم نقاط القوة والضعف وتقديم النقد البناء لهم في الوقت المناسب، ثانيا الهام القيادة تحفيز وتوجيه الآخرين نحو رؤية مقنعة لهم وأن يصبح الفرد خير قدوة لغيره ، ثالثا احداث التغييرات وهي المبادرات نحو التغيير للتوافق مع المتغيرات البيئية المتوقعة، وضمان اكتساب دعم الآخرين نحو التغيير، رابعا إدارة الصراع القدرة على حل الخلافات والمشاكل بين الافراد والجماعات، خامسا روح الفريق والتعاون القدرة على تشكيل فرق العمل (الزعبي و ابو دولة ، 2023)، كذلك إدارة العلاقات تشمل على أمور عدة من ضمن تلك الأمور الالهام وهو القدرة الفرد في الهام الآخرين وخلق التجاوب وتحريكهم بقناعة نحو الهدف المشترك، اما من جانب تطوير الذات قدرة الفرد على تطوير وتنمية الآخرين والاهتمام الحقيقي بفهم أهدافهم ونقاط القوة والضعف لديهم وكذلك تقديم التغذية العكسية في الوقت المناسب (الجوهر و الحاج ، 2023).

يرى الباحث

أن الذكاء العاطفي هو الدليل الذي يحسم العلاقة بين الفكر والعاطفة والتي يشوبها الالتباس. حيث يرى العديد من الناس أن التفكير الجيد لا يستقيم الا بغياب العاطفة، الا أن التفكير الخالي من العواطف قد

لا يؤدي بالضرورة الى اتخاذ قرارات مرضية، ليتضح لنا أن المشكلة لا تكمن في العاطفة بقدر ما تتعلق بتناسب العاطفة وملاءمتها للموقف وقدرة الشخص على " الاستماع " لجسده، لعواطفه، وأن يتفاعل بشكل صحيح مع البيئة المحيطة، والقدرة على التعرف على عواطف الآخرين وتفسيرها والتكيف معها بالشكل المناسب.

المبحث الثاني: الإبداع الوظيفي

أصبحت المنظمات والمؤسسات الخاصة والعامة تبحث عن الإبداع والمبدعين، حيث ان الإبداع له أهمية بالغة في المنظمات كما انه يعتبر مطلب من المطالب الأساسية في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة والمستمرة والتي تفرض كل ما هو جديد على المنظمات ، حيث تعمل على مواكبة العصر وحل المشكلات التي تواجهها تلك المنظمات والتي يمكن من حسن استخدام الموارد البشرية والمادية استخدام امثل بكفاءة وفاعلية. (عبدالرحيم ث.، 2018).

المطلب الأول: مفهوم الإبداع الوظيفي:

الإبداع الوظيفي قدرة الفرد ورغبة على اختراع فكرة جديدة ومبتكرة غير تقليدية فيما يخص ويتعلق بعمله في بيئة العمل (مقيح، 2020)، ويعرف بأنه الخروج عن المألوف والمعتاد مما يتخذ اشكالا وابعاد متعددة ومتنوعة وذلك اعتماد على الموضوع مما يظهر في استراتيجية إدارية وأسلوب جديد (محمد و فهمي ، 2020)، ويعرف الإبداع الوظيفي القدرة الفرد من انتاج افكر جديدة ومتميزة قابلة للتطبيق بهدف تطوير نظم قائم او حل مشكلة او أيجاد مفهوم او أسلوب علمي لتنفيذ اعمال المؤسسة او المنظمة بشكل يحقق الأهداف بكفاءة وفاعلية (مقدم و عدنان، 2019).

القدرات الإبداعية والمهارات والافكار المبتكرة تتفاوت وتتباين من شخص لأخر، وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام، لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى

تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل، وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل افضل (عبد الله واسماعيل، 2022).

الإبداع الوظيفي من الأمور الهامة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة وأصبح تشجيع الإبداع الوظيفي والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات الى تحقيقها. وقد ازدادت أهمية الإبداع في ظل ازدياد حدة المنافسة بين المنظمات وخاصة المنافسة الدولية والتي زادت من حاجة المنظمة الى الإبداع تجنباً لخطر التقهقر والزوال. (بسيوني وآخرون، 2020)

أما (احمد وعبدالرحمن، 2022) فيعرف الإبداع الوظيفي بأنه "تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة او تمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج او النظام او العملية او السياسة او البرنامج او الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حينما تم تطبيقها". وقد عرف (عزمي، 2010) منذ منتصف الثمانينيات الماضية الإبداع الوظيفي بأنه "تغيير في ناتج الموارد، او بلغة الاقتصاد تغيير في القيمة والرضا الناتجين عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك" ويعرف (قرني ، 2020) الإبداع الوظيفي بأنه "تبني فكرة جديدة او سلوك جديد، بالنسبة لمجال صناعة المنظمة، وسوقها وبيئتها العامة وعرفه أيضا بأنه " هو جيل الأفكار المبتكرة الذي قد يلبي حاجات محسوسة او يعطي فرصة للمنظمة وأخيرا فإن الإبداع الوظيفي " عملية معينة يحاول فيها الانسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد مختلفين ان ينتج إنتاجا جديدا بالنسبة له او بالنسبة الى بيئته، شريطة ان يكون هذا الإنتاج نافعا للمجتمع الي يعيش فيه.

وفي رأي (الشريف، 2021) "فإن أي إنتاج او استجابة تعتبر إبداعية بقدر ما تكون جديدة او منافسة

او صحيحة ، وان العمل الإبداعي استكشافي وليس مسألة حسابية تخضع لقواعد ثابتة"

نستخلص من هذه التعاريف وغيرها ان الإبداع الوظيفي عملية ذهنية معرفية، يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية ومع البيئة العامة، ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل الى شيء جديد غير مألوف، وقد يكون هذا الشيء سلعة جديدة او أسلوب جديد او عملية جديدة. وغيرها يعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع بصورة عامة. هذا ويمكن التمييز بين الإبداع التنظيمي والتغيير التنظيمي وفقا لمعيار الحداثة، حيث يعتبر التغيير تبنيًا لفكرة جديدة او سلوكًا جديدًا بالنسبة للمنظمة، في حين ان الإبداع الوظيفي هو "عبارة عن تبني فكرة او سلوك جديد على قطاع العمل او سوق المنظمة او بيئتها العامة".

المطلب الثالث: ابعاد الابداع الوظيفي

ان من ضمن الابعاد التي اتفق عليها اغلب الباحثين ومن اهم تلك الابعاد مايلي:

الطلاقة: قدرة الفرد على انتاج كمية كبيرة من الأفكار ويميز هذا الفرد المبدع بطلاقة في التفكير وان الشخص المبدع لديه القدرة على استدعاء اكبر عدد ممكن من الأفكار الإبداعية (ناصر و الصرايرة، 2019).

الاصالة : قدرة المبدع على إتيان بفكرة جديدة ونادرة ومفيدة وغير مرتبطة بأفكار سابقة وتعتبر هذه الفكرة انتاج غير مألوف ، وأيضا الاصالة بقصد القدرة على انتاج فكرة جديدة وقليلة التكرار والفرد المبدع يتميز بفكرة اصيلة لا يقلد الاخرين والفكرة الاصيلة تتصف بالتميز وان تكون غير شائعة (علي، 2020).

المرونة : القدرة على توليد أفكار متنوعة وغير متوقعة حسب الموقف، او قدرة الفرد على تغيير تفكيره لعلاج المشكلة من وضع الى اخر ويستطيع التكيف السريع للتطورات والمواقف الحديثة (ناصر و الصرايرة، 2019).

الحساسية للمشكلات: ويقصد بذلك الوعي بوجود هناك مشكلة او حاجات او عناصر ضعف في الموقف او البيئة ، بمعنى ان بعض الأشخاص لديهم سرعة من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها، ويعتبر اكتشاف المشكلة هي الخطوة الأولى من الخطوات المهمة في عملية البحث عن الحل (مقيّمح، 2020).

خاتمة الفصل

ترتبط الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي بشكل كبير ، فالمنظمات والشركات في وقتنا الحالي تحتاج الى افكار حديثة ومتطورة عن ذي قبل لتواكب العصر وهو الذي يأتي من خلال الإبداع الوظيفي المتمثل بأفكار ابداعية واساليب مستحدثة جديدة تستخدم التكنولوجيا في كافة مجريات العملية الانتاجية وهذا هو الذي سوف يميز المنظمة او المؤسسة عن غيرها.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

يشمل هذا المبحث على الدراسات السابقة التي ساهمت بشكل كبير في تكوين قاعدة معرفية للموضوع قيد الدراسة، لذا يشارك الباحث الحالي مع الدراسات السابقة في الاعداد والأساليب الإحصائية والمنهجية ان الأبحاث السابقة تعتبر من المراجع العلمية المهمة، حيث قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والوقوف على اهم الأساليب والإجراءات والموضوعات التي تبنتها وكذلك النتائج والتوصيات التي توصلت اليها تلك الدراسات والاستفادة في خدمة هذا البحث حيث يعرض الباحث الدراسات التي اهتمت بأثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي وهي كالتالي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالذكاء العاطفي

هدفت دراسة (الزعبي وأبو دولة ،2024) الى معرفة دور الذكاء العاطفي في خلق الإبداع والابتكار بشركة الاتصالات الأردنية وتم قياس الذكاء العاطفي من خلال (إدارة الذات، الوعي بالذات الوعي

الاجتماعي) وتتكون عينة الدراسة من 259 موظف يعملون في هذه الشركة وتم اتباع المنهج التحليلي الوصفي استخدم العديد من الأساليب الإحصائية مثل الإحصاء الوصفي وكذلك تحليل الانحدار المعتمد. كانت النتائج في هذه الدراسة يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha < 0.05$) للذكاء العاطفي بكافة أبعاده، في خلق الإبداع لدى الموظفين في الشركة ، كما تبين بأنه يوجد أثر إيجابي للذكاء العاطفي بكافة أبعاده في الابتكار لدى الموظفين في الشركة، كما أوصت هذه الدراسة الى ضرورة التركيز على مساعدة العاملين على إدارة الذات ويلعب القائد دور كبير في تحقيق ذلك.

اما دراسة (عبدالله و إسماعيل ، 2022) هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديرية الشباب والرياضة المصرية ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، كانت طريقة اختيار العينة عشوائية من بين العاملين ، بلغ اجمالي عينة البحث 190 من العاملين ، كانت النتائج في هذه الدراسة توافر الذكاء العاطفي للعاملين في الإدارة الرياضية بنسبة بلغت 75.21% حيث كان ترتيب المحاور كالتالي : محور الوعي بالذات 77.83% ، محور إدارة الذات 76.33% ، محور إدارة العلاقات 72.22% ، محور الوعي الاجتماعي 66.11% اما مستوى الأداء الوظيفي للعاملين جاء بنسبة مئوية بلغت 76.73% اما بنسبة للمحاول جاءت كالتالي: محور انجاز المهام 89.42% ، محور الالتزام الوظيفي 78.33% محور الإبداع والابتكار 75.42% و محور القدرة على اتخاذ القرار 72.50%. كما أوصت الدراسة ضرورة اهتمام القيادات بهذه المؤسسة بتهيئة المناخ الملائم لتنمية مستوى الذكاء العاطفي وكذلك تبني استراتيجيات وأساليب إدارية تتضمن تحسين مستوى الأداء الوظيفي من خلال المزيد من الحوافز المعنوية والحوافز المادية وتوسيع نطاق المشاركة في عملية اتخاذ القرار مع إعطاء فرصة للأبداع والابتكار في العمل، وكما هدفت دراسة (البيحاني و الزهراني ، 2024) الى التعرف على الذكاء العاطفي في تحسين الأداء

الوظيفي لدى رواد الاعمال بمنطقة مكة المكرمة، والتعرف على العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي تبعا للمتغيرات الديموغرافية مثل سنوات الخبرة والمستوى التعليمي لدى رواد الاعمال حيث تزداد أهمية الذكاء العاطفي بين رواد الاعمال نتيجة التحديات التي تواجههم وقلة الموارد المتاحة لهم استخدم الباحثان المنهجية الوصفي التحليلي لمناسبة لطبيعة الدراسة وتم اعداد استبانة كأداة الدراسة وبعد التوزيع على العينة العشوائية البسيطة من رواد الاعمال كان عدد الاستجابات الصالحة 163 استجابة .

ومن اهم النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى رواد الاعمال ، كذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى رواد الاعمال تبعا للمتغير الديموغرافي والمستوى التعليمي لصالح السنوات، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي لدى رواد الاعمال تبعا للمتغيرات الديموغرافية لسنوات الخبرة والمستوى التعليمي وكانت خلصت هذه الدراسة الى ضرورة اهتمام رواد الاعمال وملاك المنشأة الصغيرة والمتوسطة بأدوات ومبادي الذكاء العاطفي ومنهجيته، كما هدفت دراسة(عبدالصمد، 2023) الى قياس مستوى الذكاء العاطفي لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة الازهر، ومدى تأثير كل الابعاد (الضبط الذاتي ، الوعي الذاتي ،الوعي العاطفي ،المهارات الاجتماعية) في ضغوط العمل وتعرف على مدى اختلاف مستوى الذكاء العاطفي ومستوى ضغوط العمل لدى افراد التمريض وفق الاختلافات في(الحالة الاجتماعية -النوع- العمر-مستوى التعليم -عدد سنوات الخبرة) وكان عدد عينة الدراسة 344 عينة، اما اهم نتائج الدراسة التي توصلت اليها هذه الدراسة وجود درجة مرتفعة من الذكاء العاطفي ودرجة متوسطة من ضغوط العمل لدى افراد التمريض ، وكما توصل الباحث الى وجود تأثير معنوي لكل من الذكاء العاطفي وكل من ابعاده الخمسة في ضغوط العمل، واختلاف معنوي في مستوى الذكاء العاطفي ومستوى ضغوط

العمل وفقا لاختلاف افراد التمريض في جميع الخصائص الشخصية التي شملتها الدراسة ، أما دراسة (العسلاوي ، 2023) هدفت الى الكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي وطرق مواجهة الضغوط لدى عينة من رجال الشرطة الكويتية، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمدت هذه الدراسة على أدوات تمثلت في مقياس الذكاء العاطفي ومقاييس طرق مواجهة الضغوط ، وطبقت الأدوات على عينة الدراسة حيث بلغت العينة 276 من رجال الشرطة الكويتية، وكانت نتائج الدراسة عن مستوى الذكاء العاطفي لدى رجال الشرطة متوسط بنسبة 55.6 % ترتيب الطرق في مواجهة تلك الضغوط لدى رجال الشرطة وهي المساندة الاجتماعية ثم ضبط النفس ثم حل المشكلة ثم التجنب والهروب ، كذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي وطرق مواجهة الضغوط لدى عينة الدراسة، وكان الهدف من دراسة (الشمري ، 2023) الى تسليط الضوء على الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الأداء لدى معلمات الطفولة المبكرة بمنطقة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع الاستبانة على 169 معلمه وكانت نتائج الدراسة ان الذكاء العاطفي يتوفر لدى معلمات الطفولة المبكر في منطقة حفر الباطن بدرجة عالية ، جاء في المرتبة الأولى بعد التعاطف بمتوسط 2.65 والثاني بعد الدافعية بمتوسط 2.63 وفي الأخيرة بعد ضبط الذات بمتوسط 2.50 بالإضافة الى متوسط أداء معلمات الطفولة المبكرة لدى معلمات الطفولة جاء بدرجة عالية وبمتوسط 2064 وان هناك علاقة إيجابية بلغت 0.535 بين الذكاء العاطفي ومستوى الأداء لدى معلمات الطفولة، واوصت الدراسة بضرورة العمل على تعزيز الاهتمام بأبعاد الذكاء العاطفي لدى معلمات الطفولة المبكرة بالمملكة العربية السعودية، وبحثت دراسة (حديدي و طالبي ، 2023) الى تسليط الضوء على اثر الذكاء العاطفي في تحقيق الالتزام الوظيفي لعينة الموظفين بخزينة ولاية البيض ، وزعة الاستبانة على 50 موظف، وكانت النتائج الى وجود اثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي بأبعاده (الدافعية -الوعي

الذاتي ،المهارات لاجتماعية ،التعاطف) على الالتزام الوظيفي للموظفين بالخرينة واوصت الدراسة الى ضرورة الاهتمام بتنمية برنامج الذكاء العاطفي للموظفين، وكما هدفت دراسة

(داليا، 2023) الى أثر الذكاء العاطفي وعلاقته وتأثيره على الأداء الوظيفي ، وتم توزيع هذا الاستبيان الى اكثر من 100 شخص بين أساتذة وموظفين بالجامعة ، وتم تحليل النتائج وجود علاقة ذات تأثير واضح لأبعاد الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي وتم اختيار الجامعة بوصفها مؤسسة تعليمية ومجال خصب لهذه الدراسة التي توصلت بإقامة ورش عمل التي تركز عل نشر الوعي المنظمي وضروري الاهتمام بمشاعر الموظف ومكانته وبناء الوعي الاجتماعي ليكون ركيزة من ركائز التفاعل مع الآخرين، وكان الهدف من دراسة (عاشور و قاسم ،2021) الى التعرف الى اثر الذكاء العاطفي على تنمية قدرات الابداع لدى العاملين بقطاع غزة ، استخدم في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، حيث بلغ عدد الموظفين بهذا القطاع 11520 موظف وتم اختيار عينة نسبية طبقة على 410 موظف وموظفة فاستجاب منها 385 موظف وموظفة وبلغت نسبة الاستجابة 91.67 % وكانت أدوات الاستبانة عبارة عن استبانة لقياس الذكاء العاطفي واستبانة لقياس قدرات الإبداع الإداري واعتمدت الدراسة في اجراء التحليل على (SPSS) فكانت نتائج الدراسة ان درجة الذكاء العاطفي لدى العاملين في المنظمات بقطاع غزة مرتفعة بوزن نسبي 79.22% وحصل بعد المهارات والتواصل الاجتماعي على المرتبة الأولى 80.50% يليها المعرفة الانفعالية 80.39% ثم إدارة الانفعالات 79.80% ثم تنظيم الانفعالات 77.96% وجاء في المرتبة الأخيرة التعاطف بنسبة 77.44% ، كما إشارة النتائج ان قدرات الإبداع الإداري لدى العاملين في المنظمات الاهلية بالقطاع مرتفعا بنسبة 76.67% وحصل بعد الاصاله على المرتبة الأولى بنسبة 78% ثم بعد الحساسية للمشكلات 77.20% يليه المثابرة والتفاني 76.67 % ثم الطلاقة 75.83%، وجاء في الأخير المرونة 75.53%، وتبين بوجود اثر دال إحصائية للذكاء العاطفي

على تنمية قدرة الإبداع الإداري لدى العاملين في قطاع غزة بنسبة 57% ، كما ان اكثر ابعاد الذكاء العاطفي أسهاما في تنمية قدرات الإبداع الإداري هي بالترتيب : تنظيم الانفعالات ، التعاطف ، مهارات التواصل الاجتماعي كما إشارة النتائج أيضا انه توجد فروق دالة احصائيا في درجة الذكاء العاطفي وقدرات الإبداع الإداري تعزى لاختلاف متغيرات الجنس وسنوات الخدمة والمؤهلات العلمية ، وظهرت فروق داله احصائيا تعزى لمتغير المستوى الوظيفي وجاءت الفروق لصالح فئة اعلى من رئيس القسم أوصلت نتائج البحث بضرورة استغلال قدرات العاملين الإبداعية في تطوير خدمات إنسانية لفئات وشرائح من جميع المجتمع الفلسطيني، واما دراسة (إسماعيل ، 2021) هدفت عن البحث والكشف عن اثر عناصر الذكاء العاطفي والمتمثلة (إدارة الانفعالات -المعرفة الانفعالية -والتعاطف - والتواصل الاجتماعي) في تحسين فاعلية المنظمات ، وزعة الاستبانة على عدد من موظفي كلية الإدارة والاقتصاد وبلغت عدد العينة 95 فرد من الذكور والاناث من مختلف الاعمار والمؤهلات العلمية استعيد من الاستبانات 90 استبانة ، تم استخدام برنامج الإحصاء (SPSS) ، وكانت النتائج وجود علاقة ارتباط واثر للذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة ، اما التوصيات تعزيز العالقة بين العاملين فكريا واجتماعيا لدعم الذكاء العاطفي وتطوير مستوى فاعلية المنظمة من خلال إقامة الدورات التدريبية لتحسين أداء العمل.

ثانياً : دراسات متعلقة بالإبداع الوظيفي

وهناك دراسات بحثت عن المتغير التابع وهو الإبداع الوظيفي ومنها دراسة (علي ، 2021) والتي تهدف الى التعرف على طبيعة العلاقة ما بين اخلاقيات العمل ومظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في

الهيئة العامة لشؤون المطابع ، وعرفة اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.05$) في مظاهر الإبداع الوظيفي صممت الاستبانة ل 40 سؤالاً وتم توزيعها عشوائياً ل 210 موظف واسترد منها 198 استمارة وتم الاستبعاد الاستمارات الثالفة واصبح العدد 179 استمارة وكانت الاستجابة بنسبة 85% تقريباً ، استخدم في عملية الإحصاء برنامج الاحصائي spss والاحصاء الوصفي والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحرافات.

وقد كشفت الدراسة ان تقييم العاملين لأبعاد اخلاقيات العمل كانت إيجابية وكذلك ابعاد الإبداع الوظيفي إيجابياً، اما دراسة (الحربي و حداد، 2022) هدفت الى التعرف على أثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصال السعودية الإدارة الوسطى في ابعاد توليد الأفكار الجديدة وتنفيذ التغيرات وحل المشكلات وكذلك معرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول اثر ضعف اعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت ادارت الاستخدام الاستبانة واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة وشمل هذه الدراسة جميع الموظفين والذي بلغ عددهم 850 موظفي ، فيما بلغ عدد حجم العينة العشوائية البسيطة 265 من الموظفين ومن ضمن النتائج اعدم وجود جهة مختصة في الشركة مسؤوله عن اعداد القادة الصف الثاني الامر الذي يؤثر سلباً على الابداع الوظيفي لهؤلاء القادة ، اما التوصيات ضرورة قيام جهة مختصة تكون مسؤوليتها اعداد القادة الصف الثاني، وكان هدف دراسة (الشريف وشبش، 2021) الى اكتشاف علاقة التمكين بالأبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراته في ليبيا، وكانت عدد الاستبانات 50 استبانة من أعضاء التدريس بالكلية والتي تحتوي على متغيرين (التمكين - والإبداع الوظيفي) ، كانت النتائج وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع الوظيفي،

واوصت الدراسة بتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة لهدف التطوير واستخدام أساليب مختلفة لتشجيع التمكين والابداع بين أعضاء التدريس، اما دراسة (مقدم و عدناني، 2019) والتي هدفت الى التعرف على العلاقة القوة التنظيمية بالأبعاد (القوة الرسمية ، قوة المكافأة ، قوة الخبرة) والإبداع الوظيفي لدى عمال كلية العلوم الاقتصادية ، كان عدد أسأله الاستبانة 21 سولا موزعة على أربعة محاور ، تم اختبار هذه العلاقة باستخدام برنامج الإحصاء SPSS ، توصلت هذه الدراسة الى جملة من النتائج أوضحت العلاقة بين القوة التنظيمية وأبعاده من جهة الإبداع الوظيفي من جهة أخرى ، ويظهر الأثر الأهم في قوة الخبرة واضعفا في القوة الرسمية، واستهدفت دراسة (مقيح ، 2020) الى تحديد أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الابداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، تم اعتماد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم إدارة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم توزيع عينة الاستبانة على 230 موظف من مختلف المستويات بطريقة عشوائية واستخدم طرق الإحصاء الوصفي والاستنتاجي التحليلي واختبار دراسة الفرضيات باستخدام برنامج SPSS، توصلت النتائج تأثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي في الشركة ضعيف وقدر بنحو 17.9% ، ويتطلب من الشركة زيادة الاهتمام بالإدارة الرشيقة لما لها من أهمية ودور كبير في تحسين الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في الشركة ، اما دراسة (الغيداني ، 2021) والتي تهدف الى التعرف على واقع تطبيق ابعاد القيادة الخادمة ودورها في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي إدارة الموارد البشرية في لقطاع المصرفي بالمملكة العربية السعودية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة، واعتمد على الاستبانة التي قام بتصميمها وشملت 80 عينة من الموظفين والموظفات، وتوصلت الى النتائج : ان واقع ممارسة القيادة الخادمة لدى موظفي إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر افراد العينة ، وان درجة الإبداع الوظيفي لدى موظفي إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع كان مرتفعا

من وجهة نظر الموظفين ، ووجود ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الدرجة الكلية لواقع التطبيق ابعاد القيادة الخادمة ودرجة الإبداع الوظيفي لدة موظفي بلغ (0.899**) ، واوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من ضمن تلك التوصيات ضرورة الاستمرار بالعمل على نشر ثقافة القيادة الخادمة بأبعادها بين رؤساء ومديري الأقسام ، وكان الهدف من دراسة (يحيى ، 2023) الى تحديد دور وعلاقة مجموعة من الابعاد المتمثلة بخلق الأفكار وحل الازمات ومعرفة العمل والعمل الجماعي في تنفيذ الأفكار وكذلك في خلق استراتيجيات العمل الجماعي على تنمية ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر المدرسات والمدرسين ، وتتكون استمارة الاستبانة من 44 سؤال ، وتم توزيع استمارة الاستبانة على 160 مبحوث ، تعتمد هذه الدراسة على طرق التحليل الوصفي والاحصائي ، اما نتائج الدراسة هي ان المدرسين والمدرسات المنتسبين في هذه المدرسة يملكون متوسط المدى بنسبة 59.4% نحو تنمية إدارة الموارد البشرية وكذلك وجود علاقة طردية بين المتغيرين الإبداع الوظيفي وابعاده وتنمية إدارة الموارد البشرية عند درجة الثقة 99%، وكما هدفت دراسة (الاحمري و فلمبان ، 2024)

الى أسباب لجو الموظفين الى الصمت وعدم رغبتهم في التعبير عن أفكارهم ورائهم حيال المشاكل التي تواجهه المنظمة مما يؤثر ذلك على أدائها وعلاقة ظاهرة الصمت بالإبداع الوظيفي ، تمثلت الفرضيات بوجود اثر ذو دلالة إحصائية بين الصمت بأبعاده على الإبداع الوظيفي وابعاده واستخدم الباحث النهج الوصفي التحليل من خلال توزيع استبانة على عينة بلغ عدد مجتمع الدراسة 438 وظهرت نتائج الدراسة بوجود اثر للصمت التنظيمي في كل من الابعاد على الإبداع الوظيفي ، كما اوصت الدراسة ضرورة الاهتمام بالإبداع الوظيفي، اما الدراسات الأجنبية التي ناقشت موضوع الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي منها دراسة جينا وجويال (Jena & Goyal, 2022) والتي تهدف الى التعرف على اثر الذكاء العاطفي على الأداء الملائم والأداء التكيفي من خلال ابتكار الموظفين وكانت عينة الدراسة 417

موظف في شركات الأداء والتدريب، وكان المنهج المتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي والتحليل. كانت نتائج الدراسة يوجد مساهمة كبيرة في مجال الموارد البشرية، حيث لا يوجد تأثير للوساطة المتسلسلة لملاءمة الفرد والمجموعة، والأداء التكيفي مع الذكاء العاطفي وابتكار الموظفين ، وتبين بأنه وجود تأثير الوساطة موجودة بين مجموعة من الافراد والأداء التكيفي اما دراسة دانيال وتود لوبارت (Daniel & TODD LUBART, 2022) والتي تطرقت هذه الدراسة حول استكشاف هذه المواضيع مع باستخدام العناصر السبع للأبداع كإطار عمل هيكلي العناصر السبع للأبداع المبدعون والابداع والتعاون والسياقات والابداعات والاستهلاك والمناهج الدراسية والتي تمثل الجوانب المختلفة لأبحاث الابداع، ان مسألة العاطفة ولإبداع لها نسب تاريخ طويل أدى الى دراسة الجوانب الذكية والديناميكية للعاطفة وتأثير على الإبداع، اما دراسة اندرابي وريناوي (Andrabi & Rainayee, 2020) والتي تهدف الى معرفة دور الذكاء العاطفي في تحقيق سلوك عمل المبتكر للموظفين واظهرت الدراسة بأن الذكاء العاطفي يلعب دور كبير في تعزيز سلوك العمل المبتكر بين الأشخاص الذين لديهم مستوى عالي من الذكاء العاطفي ويميلوا لامتلاك مستويات اعلى من سلوك عمل مبتكر وان الذكاء العاطفي يعتبر من اهم القدرات التي يمكن للفرد من تعلمها وتطويرها كما اوصت هذه الدراسة الى ضرورة تصميم برنامج تدريب الذكاء العاطفي المناسب لتعزيز بين الموظفين، كما هدفت دراسة الهادي والزهراء وفريدون والمهدي (Hadi, Zahra, Freidoon, & Mehdi, 2020) الى معرفة تأثير الذكاء العاطفي للموظفين ومشاركتهم على الصحة العقلية والتركيز على دور الوسيط الإبداعي العقلي ، تتكون عينة الدراسة من (381) موظف يعملون في شركة الموجودة في طهران، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كذلك استخدم العديد من الأساليب الإحصائية مثل التحليل الانحدار المتعدد و الإحصاء الوصفي، وكانت النتائج يوجد أثر للذكاء العاطفي على الصحة النفسية بين الموظفي منظمة بلدية طهران، ووجود اثار إيجابية والهامة على

الصحة النفسية والعاطفية هدفت دراسة بلازكيز-بويرتا وبيرموديز-غونزاليس & Blazquez-Puerta

Bermudez-

(Gonzalez, 2019) الى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي وتأثيره على الابتكار في الشركات الاسبانية، تتكون عينة هذه الدراسة من 139 من كبار المديرين التنفيذيين في الشركات الاسبانية والتابعة هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليل، كذلك استخدم عدة أساليب إحصائية مثل تحليل الانحدار والاحصاء الوصفي، وكانت نتائج هذه الدراسة بوجود اثر الذكاء العاطفي على مستوى الابتكار لدى الموظفين وان عملية الابتكار في الشركات الاسبانية تعتبر عنصر مهم في استمراريته وعملها نحو الأفضل، كما هدفت دراسة تو وجو وهاتشير وكافمان (Tu, Guo, Hatcher, & Kaufman, 2020) معرفة العلاقة ما بين المتغيرين الذكاء العاطفي والابداع ، كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتتكون عينة الدراسة من 281 طالب جامعي في الصين ، تمثلة أدوات الدراسة بمقياس للذكاء العاطفي واختبار تورانس للإبداع توصلت هذه الدراسة بوجود علاقة متشعبة للذكاء العاطفي والابداع وان مجالات الذكاء العاطفي ارتبطت إيجابيا بجميع مجالات الابداع ودرجته الكلية ، اما دراسة شيفان ونزار وزيرك (Shivan, Nzar, & Zirak, 2017) هدفت هذه الدراسة الى اختبار الأثر والعلاقة ما بين الذكاء العاطفي والابداع الإداري ، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت عينة الدراسة 45 مديرا ورئيس قسم بجامعة نوروز ومجمع جيهان بدهوك ، طبقة الدراسة على العينة واستجاب منها 30 موظف، وكانت النتائج من هذه الدراسة ان مستوى الذكاء العاطفي والإبداع الإداري مرتقعا ووجود اثر معنوي للذكاء العاطفي وابعاده الخمسة، التعاطف و المهارات الاجتماعية والوعي الذاتي والتنظيم الذاتي والدافعية في تحسين الإبداع الإداري وقد تبين ان اكثر الابعاد تأثر بالأبداع الإداري المهارات الاجتماعية.

ثالثاً: أوجه التشابه والاختلاف:

تناول الباحث في هذه الدراسة عدد من الدراسات السابقة التي تطرقت الى موضوع الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي سعياً لأثراء الإطار النظري للدراسات والاستفادة من تلك الدراسات في التعرف على مقاييس المستخدمة في تقييم أبعاد الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي .

ساعده هذه الدراسة في بناء أداة الدراسة اللازمة اتباعها لجمع البيانات، وكذلك التعرف على أساليب الإحصاء وتفسير عن نتائج هذه الدراسة، ان من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) فقد ركزت الدراسات العربية على سبيل المثال (الزاعبي وأبو دولة 2024) معرفة دور الذكاء العاطفي في خلق الإبداع والابتكار بشركة الاتصالات الأردنية .

اما دراسة (عبدالله وإسماعيل ،2022) التعرف على علاقة الذكاء العاطفي بالأداء الوظيفي للعاملين في الإدارة الرياضية بمديرية الشباب ، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليل وبلغ اجمالي العينة من 190 عدد العاملين واوصت الدراسة بضرورة تنمية مستوى الذكاء العاطفي بالعاملين ، كما جاءت دراسة (الشمري ،2023) بالتعرف على علاقة الذكاء العاطفي بمستوى الأداء لدى معلمات الطفولة المبكرة ، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليل وبلغ عينة الدراسة 169 معلمة ، وكانت النتائج تتوفر لدى معلمات الطفولة المبكرة نسبة عالية من الذكاء العاطفي، واوصت الدراسة بضرورة العمل على تعزيز والاهتمام بأبعاد الذكاء العاطفي، بينما دراسة (عاشور وقاسم ،2021) والتي كانت عنوانها اثر الذكاء العاطفي على تنمية قدرات الإبداع الإداري للعاملين في المنظمات الاهلية بقطاع غزة، و استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليل، وتم اختيار 410 موظف وموظفة للعينة وكانت نتائج الدراسة ارتفاع بنسبة 79.22% درجة الذكاء العاطفي لدى العاملين في هذا القطاع ،اما دراسة (إسماعيل ،2021) عن الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة، والتي كانت تهدف عن الكشف عن أثر عناصر الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة ، وتم توزيع الاستبانة على 95 فرد من ذكور وإناث،

وكانت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية وأثر للذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة، اما الدراسات الأجنبية منها جينا وجويال (Jena & Goyal, 2022) و دانيال وتود لوبارت (Daniel & , TODD LUBART, 2022) واندراي وريناي (Andrabi & Rainayee, 2020) و الهادي والزهره وفريدون والمهدي (Hadi, Zahra, Freidoon, & Mehdi, 2020) و بلازكيز - بويرتا وبيرموديز - غونزاليس (Blazquez-Puerta & Bermudez, 2020) و تو وجو وهاتشير وكافمان (Tu, Guo, Hatcher, & Kaufman, 2020) و شيفان ونزار وزيرك (Shivan, Nzar, & Zirak, 2017) اتعبه المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت الاستبانة كادارة لجمع البيانات .

يلاحظ الباحث من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة

بأنه طبقت على بيانات مختلف مثل الوزارات والهيئات والشركات والبنوك وغيرها، وجميع الدراسات اوصت بضرورة الاهتمام بتدريب العاملين على الذكاء العاطفي لما له من أهمية في بيئة العمل ، وان حجم العينة تختلف من دراسة الى أخرى، وكذلك أغلب الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت في الدراسات السابقة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، اما الدراسة الحالية تشبه الدراسات السابقة في أغلب الإجراءات والأدوات. حيث ان الدراسة الحالية بحثت عن أثر الذكاء العاطفي على الابداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له.

رابعاً : أوجه الاستفادة المتوقعة

تتجلى أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في عدة نواحٍ، منها تحديد مشكلة الدراسة الحالية بشكل دقيق وواضح، مما يساعد في صياغة أسئلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها الأساسية، بالإضافة إلى تحديد المتغيرات وعينة الدراسة والمجتمع الذي ستُجرى فيه الدراسة. كما تساهم الدراسات السابقة في التغلب

على العقبات التي قد تواجه الباحث أثناء تطبيق الدراسة في الميدان، وتزويده بالمعلومات والمهارات اللازمة للتعامل مع تلك العقبات بكفاءة. ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، يمكن للباحث التعلم كيفية إعداد الاستبانة بشكل صحيح، بما في ذلك تحديد الأبعاد والمجالات والفقرات، وكذلك كيفية معالجة البيانات الإحصائية بشكل دقيق ومنهجي، مما يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتحليل.

خامساً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء من الفصل ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، ونجد ان هذا الجانب مهم لأنها سوف تظهر اهم الاضافات العلمية للموضوع وينعكس ذلك ايضا على توضيح بعض المفاهيم الأساسية للدراسة، في النظري للدراسة الحالية والتعرف على بعض المجالات والدوريات العلمية المختلفة والدراسات والبحوث ذات الصلة في الاطار النظري الذي سيتم تناولها في الفصل التالي وكذلك تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخدامها في الدراسة الحالية.

الفصل الرابع من هذا الدراسة وبالتالي تحسين اداء العاملين في مكتب محافظ شمال الشرقية سلطنة عمان كما ان الدراسة سوف تشجع الباحثين في القيام بالمزيد من الابحاث في هذا الموضوع في المستقبل. وبتحليل الدراسات السابقة وجد الباحث ان هذه هي الدراسة الأولى في مكتب محافظ شمال الشرقية التي تناولت متغيرين معاً؛ أثر الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي تتميز هذه الدراسة بارتباطها بأحد محاور الرؤية الاستراتيجية لسلطنة عمان(2040)، إذ تسعى لتحقيق أولوية من أولويات الرؤية المتعلقة بتنمية المحافظات. ويعزى اختلاف أهداف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة إلى اختلاف استخدام المتغيرين (الذكاء العاطفي والابداع الوظيفي)، مما ينعكس في تباين نتائجها عن الدراسات السابقة.

الخاتمة :

استعرضت في هذا الفصل المتغير الأول من الدراسة وهو الذكاء العاطفي وشمل الدراسة ابعاد الذكاء العاطفي كذلك الإبداع الوظيفي كمتغير تابع وعلاقتها بالذكاء العاطفي وتم تناول فيه ابعاد الإبداع الوظيفي ،كما تم استعراض الادبيات التي تناولت تلك المتغيرات والوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، حيث انقسمت الدراسات السابقة في ثلاثة محاور، تناولت في المحور الأول الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة وهو الذكاء العاطفي وعلاقتها بالإبداع الوظيفي وفي المحور الثاني تناولت الدراسة اوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وفي المحور الثالث تم تناول أوجه الاستفادة المتوقعة من الدراسات السابقة ومن ثم اهم ما يميز هذه الدراسة من الدراسات السابقة .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- الإجراءات البحثية في الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق وثبات أداة الدراسة
- خطوات تطبيق الدراسة
- المعالجة الإحصائية

(منهجية الدراسة واجراءاتها)

(1-3): تمهيد

هدفت هذه الدراسة التي التعرف على أثر الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له -بسلطنة عمان- تم تقسيم الفصل الثالث الى ستة أجزاء رئيسية تتمثل في منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة وأدوات الدراسة، وخطوات تطبيق الدراسة، والمعالجة الإحصائية.

(2-3): منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث ان طبيعة الدراسة والاشكالية المطروحة التي تتطلب الحاجة الى جمع المعلومات عنها ووصفها كما هي على الواقع وفق الهدف التي تسعى اليها هذه الدراسة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليل في دارسته لأثر الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له -بسلطنة عمان- ، وذلك لملائمته طبيعة الدراسة وأغراضها بناء على الدراسات السابقة ، لان هذه المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع وكذلك يهتم بوصفها وصفا دقيقا، اما من جانب التحليلي يقوم بتجميع البيانات المتعلقة بالدراسة من خلال توزيع الاستبانة على افراد العينة ومن ثم القيام بتحليل البيانات والوصول الى النتائج المتوقعة والمطلوبة .

(3-3): مجتمع الدراسة

تتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والبالغ عددهم (686) موظف وموظفة حسب احصائيات دائرة الموارد لبشرية بمكتب محافظ شمال الشرقية وبين الجدول رقم (1)

جدول رقم (1/3) مجتمع الدراسة

الدائرة	ذكور	إناث	المجموع
مكتب المحافظ	50	29	79
المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية	26	21	47
مكتب والي ابراء	15	5	20
مكتب والي المضبيبي	14	6	20
مكتب والي سناو	8	3	11
مكتب والي دماء والطائيين	9	2	11
مكتب والي القابل	9	3	12
مكتب والي بدية	11	7	17
مكتب والي وادي بني خالد	13	3	16
بلدية شمال الشرقية	69	37	106
دائرة البلدية بآبراء	24	17	41
دائرة البلدية بالمضبيبي	98	23	121
دائرة البلدية بسناو	28	15	43
دائرة البلدية بدماء والطائيين	23	6	29
دائرة البلدية بالقابل	21	10	31
دائرة البلدية بدية	35	17	52
دائرة البلدية بوادي بني خالد	20	9	29
المجموع	473	213	686

المصدر دوائر الموارد البشرية بمكتب المحافظ (2024)

(3.4) عينة الدراسة:

اختار الباحث عينة الدراسة بطريقة العينة الميسرة ، نظراً لعدة اعتبارات منهجية وميدانية. ويُعزى اختيار هذا النوع من العينات إلى سهولة الوصول إلى أفراد المجتمع المستهدف، وتوفر الوقت والموارد، خاصة في ظل القيود اللوجستية والزمنية التي قد تحول دون تنفيذ سحب عينة احتمالية دقيقة.

كما اعتمد الباحث على معادلة ثامسون لتحديد العينة اللازمة بناء على مجتمع الدراسة الأصلي البالغ (686) موظفاً، حيث أظهرت نتائج معادلة روبرت ماسون عن أن العينة اللازمة على الأقل (247)

مفردة من العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)}$$

n = تمثل حجم العينة

N: حجم المجتمع

p: تمثل القيمة الاحتمالية وتساوي (0.50)

d: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.05)

Z تمثل الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة = 1.96

$$N = \frac{0.50(1 - 0.50) \div 258 - 1 \times (0.05^2 \div 1.96^2) + 0.50(1 - 0.50)}{1} =$$

البيانات الشخصية لعينة الدراسة

تم توزيع قائمة الاستقصاء على العينة، وتم جمع (247) قائمة صالحة للتحليل الإحصائي،

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق الطلاقة الشخصية والوظيفية:

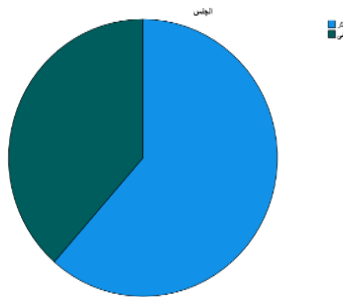
توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

جدول رقم (2/3): توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	152	61.5 %
أنثى	95	38.5 %
المجموع	247	% 100

يتضح من الجدول أن (152) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته 61.5% من إجمالي عينة الدراسة ذكور وهم الفئة الأكثر من عينة الدراسة، بينما (95) منهم يمثلون ما نسبته 38.5% من إجمالي عينة الدراسة إناث كما هو موضح بالشكل التالي:

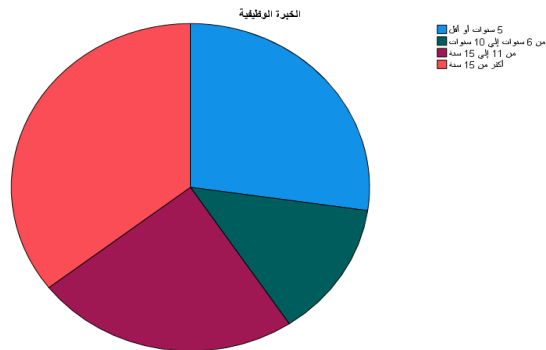
شكل رقم (1/2): توزيع عينة الدراسة حسب النوع



توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية:

جدول رقم (3/3): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية

الخبرة	التكرار	النسبة
--------	---------	--------



27.3	67	5 سنوات أو أقل
13.4	33	من 6 سنوات إلى 10 سنوات
23.8	59	من 11 إلى 15 سنة
35.5	88	أكثر من 15 سنة
% 100	247	المجموع

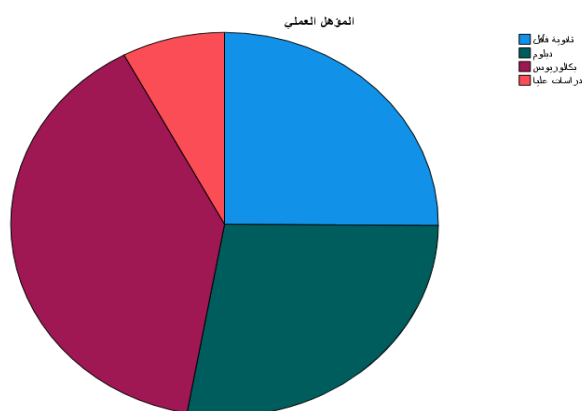
يتضح من الجدول أن (88) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٥.٥% من إجمالي العينة، وهم الفئة الأكبر من حيث الخبرة الوظيفية، حيث تتجاوز خبرتهم ١٥ سنة. يليهم في الترتيب أفراد العينة الذين تتراوح خبرتهم بين (١١ إلى ١٥) سنة، والذين يبلغ عددهم (59) فردًا، بنسبة ٢٣.٨% . أما الفئة التي تمتلك خبرة (٥ سنوات أو أقل)، فتضم (67) فردًا، بما نسبته ٢٧.٣%. وأخيرًا، الفئة لأقل من حيث العدد هي فئة ذوي الخبرة بين (٦ إلى ١٠) سنوات، حيث بلغ عددهم (33) فردًا، بنسبة ١٣.٤% من إجمالي العينة كما هو موضح بالشكل التالي:

شكل رقم (2/3):

توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة الوظيفية

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

جدول رقم (4/3): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي



النسبة	التكرار	المؤهل
25.1	62	ثانوية فأقل
27.7	68	دبلوم
39.4	97	بكالوريوس
7.8	20	دراسات عليا
% 100	247	المجموع

يتضح من الجدول أن الفئة الأكثر ضمن عينة الدراسة هي الحاصلون على درجة البكالوريوس،

حيث يبلغ عددهم (97) فردًا، بنسبة ٣٩.٤٪ من إجمالي العينة. يليهم الحاصلون على الدبلوم بعدد

(68) فردًا، يمثلون ما نسبته ٢٧.٧٪. أما الحاصلون على الثانوية فأقل، فيبلغ عددهم (62) فردًا،

بنسبة ٢٥.١%. وأخيراً، الفئة الأقل تمثيلاً في العينة هي الحاصلون على دراسات عليا، حيث بلغ عددهم

(20) فرداً فقط، بنسبة ٧.٨٪، كما هو موضح بالشكل التالي:

شكل رقم (3/3):

توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

(3.5) الإجراءات البحثية في الدراسة:

سيتم الاعتماد في الدراسة على الخطوات الإجرائية التالية:

إجراء الدراسة النظرية ومراجعة الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة باستخدام الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له - بسلطنة عمان

1. بناء أدوات البحث.
2. التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وإرسالها للمحكمين.
3. سيتم إعداد الاستبانات بواسطة تطبيق نماذج جوجل (Google Forms) ثم نشر الاستبانة إلكترونياً، والتأكد من وضع حقول إلزامية على جميع فقرات الاستبانة، للتأكد من الحصول على استجابات على جميع فقرات لاستبانة وقد يستغرق توزيع الاستبانة وجمعها حوالي أربعة أسابيع.
4. سيتم فحص الاستجابات قبل تفريغها على ملف (Microsoft Excel) ومن ثم تفريغ البيانات وإجراء التحليلات الإحصائية وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة، واستخراج النتائج ومناقشتها.

5. التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS 27) للبيانات المستخلصة من أدوات الدراسة. التي سيتم تطبيقها على العينة الأساسية، والتأكد من الخصائص السكومترية (الصدق - الثبات) للاستبانة لقياس أثر الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية
6. استخلاص النتائج وتفسيرها وتقديم التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه النتائج.

(3.6) أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان وهي أداة الدراسة، حيث تم تطوير الاستبيان بما يتناسب مع نوع الدراسة وعنوانها، وتبلورت أهميتها من خلال الأبعاد العلمية لمتغيراتها من خلال الكتب والمجلات والبحوث العلمية والرسائل المنشورة حول موضوع الدراسة. سيتم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين، لإجراء التعديلات والاقتراحات المطلوبة في ضوء آراء المحكمين. وبناء عليه سيتم تشكيل الاستبانة من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: الاسئلة المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لأفراد العينة والمتمثلة بـ (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: المتغير المستقل، (المحور الأول: الذكاء العاطفي) حيث يشتمل المحور الأول على (20) عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد. البعد الأول، ادارة الذات ويتكون هذا البعد من (7) عبارات ، اما البعد الثاني ، الوعي الاجتماعي ويتكون هذا البعد من (7)عبارات.، اما البعد الثالث ادارة العلاقات ، ويتكون هذا البعد من (6) عبارات .

الجزء الثالث: العامل التابع، ويمثل المحور الثاني من الدراسة والذي يقيس الإبداع الوظيفي ، حيث اشتمل المحور الأول: الطلاقة على (6) عبارات، اما المحور الثاني: الاصاله فاشتمل علي (7) عبارات ،

والمحور الثالث: المرونة فاشتمل علي (7) عبارات. والمحور الرابع: الحساسية لحل المشكلات اشتمل على (6) عبارات.

اعتمدت الدراسة على مقياس (ليكرت الخماسي) في الاستبانة، حيث كانت قيمه من (1-5) والموضحة في الجدول رقم (1). وذلك لجميع عبارات محوري الدراسة.

جدول رقم (2/3) مقياس ليكرت الخماسي التدريجي.

الدرجة	القيمة
لا أوافق بشدة	1
لا أوافق	2
محايد	3
موافق	4
موافق بشدة	5

-مصادر أدوات الدراسة :

تم إعداد أداة الدراسة (الاستبانة) استنادًا إلى مجموعة من المقاييس العلمية المعتمدة في البحوث السابقة، بما يتناسب مع أهداف الدراسة الحالية ومتغيراتها التي تناولت متغيري الذكاء العاطفي ولإبداع الوظيفي ، حيث تم تبني فقرات مقياس الذكاء العاطفي من دراسة (محمود،2022) مع اجراء بعض التعديلات التي تناسب مع بيئة العمل بمكتب محافظ شمال الشرقية.

أما مقياس **الإبداع الوظيفي**، فقد تم تبنيه من المقياس الذي أعده (مقيمح،2022) و (علي،2022)، وذلك بما يتناسب مع اهداف الدراسة و طبيعة مهام الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له.

ولضمان ملاءمة الأدوات لأغراض الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين للتحقق من صدق المحتوى ومراجعة الفقرات من حيث الصياغة والوضوح وشمول الأبعاد. كما تم اختبار ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا بعد التطبيق المبدئي على عينة استطلاعية، وأظهرت النتائج أن جميع الأبعاد تتمتع بمستوى مرتفع من الثبات يفوق (0.70)، مما يدل على اتساق الأداة وصلاحياتها للاستخدام في الدراسة النهائية.

(3.7) صدق وثبات أداة الدراسة

1. الصدق الظاهري: وهو يعني أن أداة القياس تبدو وكأنها تقسيمات مقاسة بالفعل ، أي أن شكل الأداة ومظهر الفقرات يتناسبان مع المعنى المقصود تم تقديم أداة الدراسة إلى مجموعة من المحكمين الأكاديميين ذوي الخبرة والكفاءة للتعبير عن آرائهم حول صلة الفقرة بالمحتوى، وأهمية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات وشمولها وتنوع المحتوى، أو مستوى صياغة اللغة العربية أو أية ملاحظات أخرى تراها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو الحذف حسب ما يراه المحكم ضرورياً، ويتم إجراء التعديلات على ضوء توصيات وآراء المحكمين، مثل توضيح شروط معينة، أو تعديل محتوى بعض الفقرات، لجعلها مناسبة أو دمج بعض الفقرات الأخرى.

صدق البناء والاتساق الداخلي: وهو أحد مقاييس صحة الأداة التي تقيس مدى وصول أهداف الأداة، وتبين درجة ملائمة كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد والمحور، حيث تم تقسيم أدوات الدراسة إلى محورين: محور الذكاء العاطفي ومحور جودة الأبداع الوظيفي.

(3-8) : خطوات تطبيق الدراسة

1. التواصل مع مكتب المحافظ حول الموافق بتطبيق الدراسة إلكترونياً.

2. التواصل مع دائرة الموارد البشرية بمكتب المحافظ للحصول على أسماء الموظفين الإداريين بهدف التواصل معهم.

- 1- اختيار العينة المناسبة للدراسة والحصول على المعلومات الإحصائية التي تخص المجتمع والعينة
- 2- التقدم الى مكتب المحافظ والدوائر التابعة له للحصول على الموافقة على تطبيق الدراسة الكترونية
- 3- تطبيق الدراسة الإلكترونية (مقياس الذكاء العاطفي ومقياس الإبداع الوظيفي) على عينة الدراسة وتفرغ البيانات في برنامج SPSS ومن ثم استنباط وتحليل النتائج وتفسيرها.

(3-9) المعالجة الإحصائية

بعد ان تم جمع البيانات الخاصة بالدراسة فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات الخاصة بالدراسة بحيث تم تحليل بيانات الدراسة عن طريق برنامج (SPSS) وقاما يلي توضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- اختبار الاتساق الداخلي يؤدي استخدام هذا الأسلوب لقياس متغيرات وابعاد أداة الدراسة
- التكرار والنسبة المئوية يتم من خلال استخراج كافة التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية والوظيفية لإفراد عينة الدراسة.
- الإحصاء الوصفي يساعد في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكافة فقرات ابعاد الدراسة والمتغيرات.
- الانحدار الخطي المتعدد يتم استخدامه لاختيار المتغير المستقل على المتغير التابع.
- معامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الأسباب والمبررات لاختيارات الدراسة المنهجية:

تم تحديد منهجية الدراسة وأدواتها بما يتوافق مع طبيعة الدراسة وأهدافه، والذي يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لدراسة العلاقة بين متغيرين، هما الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي، ولقدرته على وصف الظاهرة كما هي وتحليلها إحصائياً بطريقة علمية موضوعية..

كما تم اختيار الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات نظراً لفعاليتها في جمع المعلومات الكمية من عدد كبير من الموظفين في وقت قصير، ولأنها الأنسب لقياس المتغيرات والتي يصعب ملاحظتها مباشرة، مثل الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي. وقد تم مراعاتها في إعدادها الاعتماد على مقاييس علمية معتمدة تلائم بيئة في مكتب شمال الشرقية..

أما العينة الميسرة فقد تم اختيارها لتناسب طبيعة الدراسة التطبيقية، وإمكانية الوصول إلى أفراد مجتمع البحث في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له بسهولة، ويُعد هذا النوع من العينات ملائماً ومناسباً للدراسات الميدانية التي تهدف إلى تحليل العلاقات داخل بيئة عمل محددة، كما يسهم في تحقيق المرونة وسهولة التنفيذ دون التأثير على صدق النتائج وموضوعيتها. .

وبذلك جاءت جميع الاختيارات المنهجية منسجمة مع طبيعة الدراسة وأهدافها، ومبنية على اعتبارات علمية وعملية تضمن دقة النتائج وقابليتها للتطبيق.

اخلاقيات البحث العلمي :

حرص الباحث على الالتزام الكامل بأخلاقيات البحث العلمي في جميع مراحل إعداد هذه الدراسة بدءاً من تصميم الأداة وجمع البيانات وحتى تحليل النتائج وتفسيرها. وقد تم التأكيد على أن مشاركة أفراد العينة كانت غير اجبارية بل اختيارية، مع ضمان سرية المعلومات والحفاظ على خصوصية المشاركين وعدم الإفصاح عن أي بيانات شخصية.

كما استخدمت البيانات لأغراض علمية، وتم تحليلها بموضوعية وحياد بعيداً عن التحيز كما حرص الباحث على توثيق الدراسات السابقة وفق الأصول المتعارف عليها، وتجنبت أي شكل من أشكال الاقتباس غير الموثق، التزاماً بمبدأ الأمانة العلمية وكذلك واحترام حقوق الملكية الفكرية.

وبذلك التزمت الدراسة بجميع المعايير الأخلاقية المعتمدة في البحوث الأكاديمية بما يعزز مصداقيتها وموثوقية نتائجها.

صدق أداة الدراسة

جدول (2-4) اختبار صدق الاتساق الداخلي

المقياس / الاختبار	القيمة
مقياس كايذر - ماير-أولكن لكفاية العينة اختبار بارليت للكرية (Bartlett's Test)	0.942
قيمة كاي تربيع التقريبية (Approx. Chi-Square)	9676.863
درجات الحرية (df) الدلالة الإحصائية (.Sig)	0

استناداً الى بيانات عينة الدراسة

تشير نتائج جدول اختبار ملائمة البيانات للتحليل العاملي إلى أن البيانات مناسبة بدرجة عالية جدًا لهذا النوع من التحليل. فقد بلغت قيمة اختبار Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) لمدى كفاية العينة 0.942، وهي قيمة مرتفعة تُصنّف ضمن المستوى "الممتاز"، مما يدل على أن حجم العينة وارتباط المتغيرات كافٍ جدًا لإجراء التحليل العاملي بشكل موثوق. كما أظهر اختبار بارتليت لمجال الكروية (Bartlett's Test of Sphericity) دلالة إحصائية قوية، حيث بلغت قيمة مربع كاي 9676.863 بـ 1035 درجات حرية، ومستوى دلالة $(Sig.) = 0.000$ ، مما يعني وجود علاقات ارتباط جوهرية بين المتغيرات. وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن البيانات تمتلك خصائص إحصائية جيدة تؤهلها للدخول في التحليل العاملي بثقة وفعالية.

ثبات أداة الدراسة

جدول (3-4) قيم معامل ألفا

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا
إدارة الذات	7	.939
الوعي الاجتماعي	7	.933
إدارة العلاقات	6	.941
الطلاق	6	.864
الأصالة	7	.873
المرونة	7	.889
الحساسية للمشكلات	6	.882
معامل ألفا الكلي	46	.966

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن جميع قيم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لكل بُعد من أبعاد الأداة جاءت مرتفعة، مما يدل على مستوى عالٍ من الثبات والموثوقية. وقد جاءت القيم على النحو التالي: إدارة الذات (0.939)، الوعي الاجتماعي (0.933)، إدارة العلاقات (0.941)، الطلاقة (0.864)، الأصالة (0.873)، المرونة (0.889)، الحساسية للمشكلات (0.882). وتعكس هذه النتائج أن كل بُعد من الأبعاد يقيس بشكل متسق ومتجانس المفهوم الذي يمثله، مما يشير إلى جودة تصميم البنود وانسجامها الداخلي. كما بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.966) بناءً على مجموع 46 عبارة، وهي قيمة مرتفعة جدًا، تدل بوضوح على أن الأداة ككل تتمتع بدرجة عالية جدًا من الثبات.

ومن الجدير بالذكر أن جميع هذه القيم تفوق الحد الأدنى المقبول علميًا لمعامل ألفا كرونباخ، والذي يُقدّر عادة بـ (0.70)، مما يعزز من صدقية الاتساق الداخلي، ويؤكد أن الأداة تقيس المفاهيم المستهدفة بدرجة عالية من الدقة والموثوقية. وبناءً عليه، يمكن القول إن الاتساق الداخلي للأداة مقبول علميًا، بل يتصف بالامتياز في معظم أبعاده، مما يمنح نتائج الدراسة قوة تفسيرية واستنتاجية عالية، ويدعم إمكانية استخدامها في سياقات بحثية مماثلة مستقبلاً.

الفصل الرابع

تحليل النتائج البيانات واختبار الفرضيات

1/4 - مقدمة.

2/4 - اختبار تباعية البيانات للتوزيع الطبيعي.

3/4 - التحليل الوصفي لمحاو الدراسة.

4/4 - تحليل الفرضيات.

1/4/4 - الفرضية الاولى

2/4/4 - الفرضية الثانية

2/4/4 - الفرضية الثالثة

5/4 - الخاتمة.

1/4 - مقدمة:

يتناول الفصل الرابع للدراسة الحالية الجانب التطبيقي، والذي يعتمد على أسلوب الدراسة الميدانية من خلال إعداد قائمة استقصاء مكونة من مجموعة أسئلة تم توزيعها على عينة من موظفي مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له بهدف التعرف على آرائهم وتحليلها في دراسة أثر الذكاء العاطفي وعلاقته بالإبداع الوظيفي، وهذا باستخدام بعض الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية المناسبة لاختبار الفرضيات، وتم اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والفرضيات الفرعية له، لذا فقد تم التركيز في هذا الفصل على المحاور الرئيسية التالية:

2/4- اختبار تباعية البيانات للتوزيع الطبيعي.

تم استخدام اختبار Shapiro-Wilk لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه،

وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول التالي:

جدول رقم (3-8)

نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

البعد	قيمة الاختبار (Z)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1- إدارة الذات.	0.122	*0.000
2- الوعي الاجتماعي.	0.109	*0.000
3- إدارة العلاقات.	0.129	*0.000
الذكاء العاطفي	0.120	*0.000
1- الطلاقة	0.121	*0.000
2- الأصالة	0.124	*0.000
3- المرونة	0.119	*0.000
4- حل المشكلات	0.112	*0.000
الذكاء العاطفي	0.119	*0.000

يتبين من النتائج الموضحة في الجدول السابق رقم (3-6) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع

مجالات الدراسة أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع

التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على تساؤلات الدراسة وتحقيق الهدف

منها في اختبار فروض الدراسة.

3/4- التحليل الوصفي لمحاور الدراسة.

تم قياس مدى قوة الذكاء العاطفي ومدى الإبداع الوظيفي بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له، حيث تم استخدام بعض الإحصاءات الوصفية والاستدلالية، حتى يمكن ترتيب هذه الأبعاد بحسب مدى توافرها من وجهة نظر عينة الدراسة.

وتم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) ، أم لا. ويمكن الإشارة إلى أن قيم المتوسطات الحسابية بالنسبة لمدى الموافقة بحسب المقياس المستخدم، يتم حسابها من خلال تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين الدرجات (5-1=4)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.8=4/5)، وبعد ذلك إضافة هذه إدارة الذات إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس)، وهي الواحد صحيح (1)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (4/4):

الانحراف المعياري للمقياس المعتمد في الدراسة.

الاتجاه	الانحراف المعياري المقابل له	طول الخلية
غير موافق تماما	من 36% فأقل	من 1.80 – 1.00
غير موافق	أكثر من 36% – 52%	من 2.60 – 1.81
محايد	أكثر من 52% – 68%	من 3.40 – 2.61
موافق	أكثر من 68% – 84%	من 4.20 – 3.41
موافق تماما	أكثر من 84% – 100%	من 5.00 – 4.21

تحليل نتائج السؤال الأول: ما درجة توفر الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال

الشرقية والدوائر التابعة له؟

درجة توفر الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له:

بناءً على تحليل أبعاد الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية، يمكن تلخيص

النتائج على النحو التالي:

1) إدارة الذات: حقق هذا البعد متوسطاً حسابياً قدره 3.96 مع انحراف معياري 0.931، مما

يشير إلى أن الموظفين قادرين على التحكم في مشاعرهم وإدارة سلوكياتهم بشكل جيد. وقد

تصدرت فقرة "مديري يتعامل بهدوء مع الضغوطات في العمل" التصنيف.

(2) الوعي الاجتماعي: جاء هذا البعد في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.85 مع انحراف معياري 0.932. تشير النتائج إلى قدرة الموظفين على التعرف على مشاعر الآخرين، رغم أن هذا البعد يحتاج إلى مزيد من التطوير مقارنة ببقية الأبعاد. تصدرت فقرة "مديري يستمع بتركيز عندما يتحدث الآخرون عن مشاعرهم" التصنيف.

(3) إدارة العلاقات: حقق هذا البعد المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.07 مع انحراف معياري 0.871، مما يعكس قدرة الموظفين على بناء علاقات إيجابية والتواصل الفعال في بيئة العمل. تصدرت فقرة "مديري يستمتع بالتعاون لتحقيق الأهداف المشتركة" التصنيف. بالمجمل، يمكن القول إن الذكاء العاطفي لدى الموظفين في المكتب يعد جيدًا، مع احتلال "إدارة العلاقات" الصدارة، يليه "إدارة الذات"، بينما كان "الوعي الاجتماعي" هو البعد الأقل تطورًا.

1/2/2/4 - الإحصاءات الوصفية لمتغير الذكاء العاطفي:

تم قياس قوة أبعاد المتغير المستقل المتمثل في (الذكاء العاطفي) للتعرف على مدى توافرها، وترتيب هذه الأبعاد بحسب أهميتها من وجهة نظر مفردات الدراسة، كما يلي:

– تحليل الفقرات لبعد إدارة الذات:

جدول رقم (5/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد إدارة الذات وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	مديري يستطيع تهدئة نفسه عند الشعور بالتوتر	4.00	0.921	1
2.	مديري يتعامل بهدوء مع الضغوطات في العمل.	4.04	0.854	2
3.	مديري يستطيع تجاوز الخلافات الشخصية مع زملائه بشكل مهني.	3.94	1.004	4
4.	مديري يتمكن من إعادة توجيه مشاعره بشكل إيجابي.	3.94	0.905	3
5.	مديري يحتفظ بهدوئه حتى في أصعب المواقف.	3.95	0.893	5
6.	مديري يتحكم في غضبه عند التعامل مع المشاكل.	3.93	0.958	6
7.	مديري يتعامل مع الإحباط بأسلوب إيجابي.	3.90	0.982	7
	جميع فقرات البعد معا	3.96	0.931	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (5/4) يتبين بشكل عام أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعد "إدارة الذات" يساوي (3.96)، وأن الانحراف المعياري هو (0.931)، مما يشير إلى درجة عالية من الموافقة على هذا البعد من قبل أفراد العينة، وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، فإن ذلك يؤكد أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3).

وقد احتلت الفقرة "مديري يستطيع تهدئة نفسه عند الشعور بالتوتر" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.921)، تليها الفقرة "مديري يتعامل بهدوء مع الضغوطات في العمل" بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.854)، ثم الفقرة "مديري يتمكن من إعادة توجيه مشاعره بشكل إيجابي" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.94) وانحراف معياري (0.905)، تليها الفقرة "مديري يستطيع تجاوز الخلافات الشخصية مع زملائه بشكل مهني" بنفس المتوسط الحسابي (3.94) ولكن بانحراف معياري أعلى بلغ (1.004)، بينما جاءت الفقرة "مديري يحتفظ بهدوئه حتى في أصعب المواقف" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.893)، تليها الفقرة "مديري يتحكم في غضبه عند التعامل مع المشاكل" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.958)، وأخيرًا جاءت الفقرة "مديري يتعامل مع الإحباط بأسلوب إيجابي" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.982)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقًا ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

- تحليل الفقرات لبعد الوعي الاجتماعي:

جدول رقم (6/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد الوعي الاجتماعي وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	مديري يستطيع بسهولة التعرف على مشاعر الآخرين من خلال تعبيراتهم.	3.74	0.987	5
2.	مديري يلاحظ عندما يكون أحد زملائه في حالة مزاجية سيئة ويحاول مساعدتهم.	3.73	1.066	6
3.	مديري يستطيع قراءة الأجواء الاجتماعية في الاجتماعات بشكل جيد.	3.86	0.888	4
4.	مديري يستمع بتركيز عندما يتحدث الآخرون عن مشاعرهم.	4.00	0.831	1
5.	مديري يتفهم احتياجات زملائي في العمل.	3.95	0.896	2
6.	مديري يتعرف على مشاعر الآخرين حتى من خلال لغة الجسد.	3.71	0.974	7
7.	مديري يستطيع التعاطف مع الآخرين عندما يواجهون صعوبات.	3.93	0.884	3
	جميع فقرات البعد معا	3.85	0.932	

* المتوسط الحسابي دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (6/4) يتبين بشكل عام أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعد "الوعي الاجتماعي" يساوي (3.85)، وأن الانحراف المعياري هو (0.932)، مما يشير إلى درجة موافقة مرتفعة من قبل أفراد العينة على هذا البعد. وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ≥ 0.05 α ، فإن ذلك يؤكد أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3). وقد احتلت الفقرة "مديري يستمع بتركيز عندما يتحدث الآخرون عن مشاعرهم" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.831)، تليها الفقرة "مديري يتفهم احتياجات زملائي في العمل" بمتوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.896)، ثم الفقرة "مديري يستطيع التعاطف مع الآخرين عندما يواجهون صعوبات" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.884)، تليها الفقرة "مديري يستطيع قراءة الأجواء الاجتماعية في الاجتماعات بشكل جيد" بمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (0.888)، بينما جاءت الفقرة "مديري يستطيع بسهولة التعرف على مشاعر الآخرين من خلال تعبيراتهم" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.987)، تليها الفقرة "مديري يلاحظ عندما يكون أحد زملائه في حالة مزاجية سيئة ويحاول مساعدتهم" بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.066)، وأخيراً جاءت الفقرة "مديري يتعرف على مشاعر الآخرين حتى من خلال لغة الجسد" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.974)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقاً ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

– تحليل الفقرات لبعد إدارة العلاقات:

جدول رقم (7/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد إدارة العلاقات وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	مديري يستطيع بسهولة بناء علاقات إيجابية مع زملائه.	4.09	0.814	3
2.	مديري يعمل على تعزيز التواصل الفعال مع الآخرين في العمل	4.02	0.875	6
3.	مديري يعتبر شخصاً موثقاً به في العلاقات المهنية.	4.09	0.907	5
4.	مديري يحرص على الاستماع لآراء الآخرين واحترامها	4.09	0.885	4
5.	مديري يستطيع حل النزاعات بشكل إيجابي	4.00	0.921	1
6.	مديري يستمتع بالتعاون معنا لتحقيق الأهداف المشتركة	4.12	0.825	2
	جميع فقرات البعد معا	4.07	0.871	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (7/4) يتبين بشكل عام أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعد "إدارة العلاقات" يساوي (4.07)، وأن الانحراف المعياري هو (0.871)، مما يشير إلى درجة عالية من الموافقة على هذا البعد من قبل أفراد العينة. وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، فإن ذلك يؤكد أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3). وقد احتلت الفقرة "مديري يستمتع بالتعاون معنا لتحقيق الأهداف المشتركة" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.825)، تليها الفقرة "مديري يستطيع حل النزاعات بشكل إيجابي" بمتوسط

حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.921)، ثم الفقرة "مديري يستطيع بسهولة بناء علاقات إيجابية مع زملائه" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.814)، تليها الفقرة "مديري يحرص على الاستماع لآراء الآخرين واحترامها" بنفس المتوسط الحسابي (4.09) ولكن بانحراف معياري أعلى بلغ (0.885)، بينما جاءت الفقرة "مديري يعتبر شخصاً موثقاً به في العلاقات المهنية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (4.09) وانحراف معياري (0.907)، وأخيراً جاءت الفقرة "مديري يعمل على تعزيز التواصل الفعال مع الآخرين في العمل" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.875)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقاً ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

جدول رقم (8/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل أبعاد الذكاء العاطفي وترتيبها.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
2	0.931	3.96	إدارة الذات
3	0.932	3.85	الوعي الاجتماعي
1	0.871	4.07	إدارة العلاقات
	0.911	3.96	الذكاء العاطفي

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (8/4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الذكاء العاطفي وترتيبها وفقاً لآراء المشاركين (ن=247). بلغ المتوسط الحسابي العام للذكاء العاطفي (3.96) مع انحراف

معياري (0.911)، مما يشير إلى مستوى جيد من الذكاء العاطفي لدى الأفراد المشمولين في الدراسة، كما أن المتوسط الحسابي دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

احتل بعد "إدارة العلاقات" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.871)، مما يعكس أهمية بناء العلاقات الإيجابية والتواصل الفعال في بيئة العمل. جاء بعد "إدارة الذات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.96) وانحراف معياري (0.931)، مما يدل على قدرة الأفراد على التحكم في مشاعرهم وإدارة سلوكياتهم. أما بعد "الوعي الاجتماعي"، فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.932)، مما يشير إلى أنه الأقل نسبيًا بين الأبعاد، ولكنه لا يزال ضمن المستوى المقبول.

بناءً على تحليل أبعاد الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له، يتضح أن مستوى الذكاء العاطفي يتراوح بين الجيد والعالى، حيث حققت جميع الأبعاد متوسطات حسابية مرتفعة نسبيًا. احتل بعد "إدارة العلاقات" المرتبة الأولى، مما يعكس دور العلاقات الإيجابية والتواصل الفعال في تعزيز بيئة العمل. تبعه بعد "إدارة الذات"، والذي يعكس قدرة الموظفين على ضبط مشاعرهم وسلوكياتهم. بينما جاء بعد "الوعي الاجتماعي" في المرتبة الأخيرة، مما يشير إلى أن إدراك مشاعر الآخرين والتفاعل الاجتماعي قد يكون بحاجة إلى مزيد من التطوير مقارنةً بالأبعاد الأخرى. بشكل عام، تعكس النتائج توفر مستوى جيد من الذكاء العاطفي بين الموظفين، مع وجود تفاوت نسبي بين أبعاده المختلفة.

السؤال الثاني للدراسة: ما درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال

الشرقية والدوائر التابعة له؟

2/2/2/4 - الإحصاءات الوصفية لمتغير الإبداع الوظيفي:

1- تحليل الفقرات لبعد الطلاقة:

جدول رقم (9/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد الطلاقة وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	أستطيع توليد أفكار جديدة بسهولة في عملي	4.22	0.630	4
2.	أفكر أحيانا في طرق مبتكرة لإنجاز المهام	4.28	0.635	2
3.	أتمكن من التفكير في عدة حلول لمشكلة معينة	4.25	0.636	3
4.	أشعر أنني مبدع عندما أعمل في بيئة حرة	4.42	0.647	1
5.	تتبادر إلى ذهني أفكار جديدة أثناء الاجتماعات	4.12	0.751	6
6.	أستمتع بتحدي الأفكار التقليدية في عملي	4.19	0.647	5
	جميع فقرات البعد معا	4.25	0.658	

* المتوسط الحسابي دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (9/4) يتبين بشكل عام أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعد "الطلاقة" يساوي (4.25)، وأن الانحراف المعياري هو (0.658)، مما يشير إلى درجة عالية من الموافقة على هذا البعد من قبل أفراد العينة. وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يؤكد أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يختلف جوهريا عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3). وقد احتلت الفقرة "أشعر أنني مبدع عندما أعمل في بيئة حرة" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.42) وانحراف

معياري (0.647)، تليها الفقرة "أفكر أحيانًا في طرق مبتكرة لإنجاز المهام" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.635)، ثم الفقرة "أتمكن من التفكير في عدة حلول لمشكلة معينة" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.636)، تليها الفقرة "أستطيع توليد أفكار جديدة بسهولة في عملي" بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.630). بينما جاءت الفقرة "أستمتع بتحدي الأفكار التقليدية في عملي" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.647)، وأخيرًا جاءت الفقرة "تتبادر إلى ذهني أفكار جديدة أثناء الاجتماعات" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (4.12) وانحراف معياري (0.751)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقًا ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

– تحليل الفقرات لبعـد الأصالة:

جدول رقم (10/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعـد الأصالة وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	أعتبر نفسي شخصاً فريداً في طريقة تفكيري	4.11	0.729	7
2.	أستمتع بتقديم أفكار جديدة ومبتكرة في العمل	4.22	0.672	5
3.	أحرص على أن تكون مشاريعي مختلفة عن المشاريع الأخرى	4.17	0.689	6
4.	أقدر الحداثة في الأفكار وأبحث عنها في عملي	4.27	0.672	3
5.	أعتقد أن أفكاري تعكس شخصيتي بشكل جيد	4.25	0.719	4
6.	أعمل على تطوير أفكار مبتكرة تتناسب مع احتياجات العمل	4.28	0.654	2
7.	أشعر بالفخر عندما أقدم شيئاً جديداً وفريداً	4.50	0.611	1
	جميع فقرات البعد معا	4.26	0.678	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (10/4) يتبين بشكل عام أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعـد "الأصالة" يساوي (4.26)، وأن الانحراف المعياري هو (0.678)، مما يشير إلى درجة عالية من الموافقة على هذا البعد من قبل أفراد العينة. وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يؤكد أن متوسط درجة الاستجابة لهذا البعد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3). وقد

احتلت الفقرة "أشعر بالفخر عندما أقدم شيئاً جديداً وفريداً" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.611)، تليها الفقرة "أعمل على تطوير أفكار مبتكرة تتناسب مع احتياجات العمل" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.654)، ثم الفقرة "أقدر الحداثة في الأفكار وأبحث عنها في عملي" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.672)، تليها الفقرة "أعتقد أن أفكاري تعكس شخصيتي بشكل جيد" بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.719). بينما جاءت الفقرة "أستمتع بتقديم أفكار جديدة ومبتكرة في العمل" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري (0.672)، تليها الفقرة "أحرص على أن تكون مشاريعي مختلفة عن المشاريع الأخرى" بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.689). وأخيراً، جاءت الفقرة "أعتبر نفسي شخصاً فريداً في طريقة تفكيري" في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.729)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقاً ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

- تحليل الفقرات لبعد المرونة:

جدول رقم (11/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد المرونة وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1.	أستطيع التكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل	4.29	0.657	2
2.	أجد حلولاً جديدة عند مواجهة مشاكل غير متوقعة	4.16	0.732	4
3.	أقبل طلب التغيير على خططي بسرعة إذا لزم الأمر	4.17	0.680	3
4.	أشعر بالراحة عند التعامل مع المواقف غير المتوقعة	4.00	0.862	6
5.	أستمتع بالتحديات التي تتطلب تغييراً في الاستراتيجيات	4.10	0.784	5
6.	أعتبر نفسي شخصاً مرناً في العمل	4.37	0.665	1
	جميع فقرات البعد معا	4.18	0.730	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (11/4) يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعد "المرونة" يساوي (4.18)، مع انحراف معياري (0.730)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من المرونة لدى أفراد العينة. وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$ ، فإن ذلك يشير إلى وجود فروق معنوية تدل على اتفاق المشاركين بشكل واضح على أهمية هذا البعد. وقد احتلت الفقرة "أعتبر نفسي شخصاً مرناً في العمل"

الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.665)، تليها الفقرة "أستطيع التكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.657)، ثم الفقرة "أقبل طلب التغيير على خططي بسرعة إذا لزم الأمر" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.680). تليها الفقرة "أجد حلولاً جديدة عند مواجهة مشاكل غير متوقعة" في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.732)، ثم الفقرة "أستمتع بالتحديات التي تتطلب تغييراً في الاستراتيجيات" في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (4.10) وانحراف معياري (0.784). وأخيراً، جاءت الفقرة "أشعر بالراحة عند التعامل مع المواقف غير المتوقعة" في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.862)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقاً ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

- تحليل الفقرات لبعد حل المشكلات:

جدول رقم (12/4):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل فقرات بعد حل المشكلات وترتيبها (ن=247).

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1-	أستطيع ملاحظة المشكلات قبل أن تتفاقم	4.39	0.600	1
2-	أكون دائماً على دراية بالتحديات التي تواجه فريقي	4.15	0.663	5
3-	أستطيع تحليل المشكلات بشكل سريع وفعال	4.20	0.628	4
4-	أبحث دائماً عن طرق لحل المشكلات قبل أن تتزايد	4.15	0.713	6
5-	أفخر بكوني متفهماً وداعماً لزملائي في مواجهة المشكلات	4.23	0.667	3
6-	أشعر بأنني أستطيع فهم مشاعر الآخرين عندما يواجهون صعوبات	4.36	0.617	2
	جميع فقرات البعد معا	4.25	0.648	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من الجدول رقم (12/4) يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات بعد "حل المشكلات" يساوي (4.25)، مع انحراف معياري (0.648)، مما يعكس مستوى مرتفعاً من قدرة المشاركين على التعامل مع المشكلات وحلها بفعالية. وبما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ ، فإن ذلك يشير إلى وجود اتفاق معنوي بين المشاركين حول أهمية هذا البعد. وقد احتلت الفقرة "أستطيع ملاحظة المشكلات قبل أن تتفاقم" الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.600)، تليها الفقرة

"أشعر بأنني أستطيع فهم مشاعر الآخرين عندما يواجهون صعوبات" في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (4.36) وانحراف معياري (0.617)، ثم الفقرة "أفخر بكوني متفهماً وداعماً لزملائي في مواجهة المشكلات" في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.667). تليها الفقرة "أستطيع تحليل المشكلات بشكل سريع وفعال" في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (4.20) وانحراف معياري (0.628)، ثم الفقرة "أكون دائماً على دراية بالتحديات التي تواجه فريقتي" في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.663). وأخيراً، جاءت الفقرة "أبحث دائماً عن طرق لحل المشكلات قبل أن تتزايد" في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (4.15) وانحراف معياري (0.713)، مما يشير إلى أنها الفقرة الأقل اتفاقاً ضمن هذا البعد، لكنها لا تزال ضمن نطاق الموافقة الإيجابية.

– المؤشرات الكلية لتحليل الإبداع الوظيفي:

جدول رقم (4/13):

المتوسطات والانحراف المعياري لتحليل أبعاد الإبداع الوظيفي وترتيبها (ن=247).

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
3	0.658	4.25	الطلاقة
1	0.678	4.26	الأصالة
4	0.730	4.18	المرونة
2	0.648	4.25	حل المشكلات
	0.6785	4.235	الإبداع الوظيفي

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح الجدول رقم (4/13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الإبداع الوظيفي وترتيبها وفقاً لآراء المشاركين (ن=247). بلغ المتوسط الحسابي العام للإبداع الوظيفي (4.235) مع انحراف معياري (0.6785)، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الإبداع الوظيفي بين الأفراد المشمولين في الدراسة، كما أن المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \geq 0.05$.

احتل بعد "الأصالة" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.678)، مما يعكس تركيز المشاركين على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة في العمل. جاء بعد "حل المشكلات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.648)، يليه بعد "الطلاقة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.25) وانحراف معياري (0.658)، مما يعكس قدرة الأفراد على توليد الأفكار بسهولة وسرعة. أما بعد "المرونة"، فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.730)، مما يشير إلى أنه الأقل نسبياً بين الأبعاد لكنه لا يزال ضمن مستوى إيجابي مرتفع.

بناءً على تحليل أبعاد الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له، تُشير النتائج إلى مستوى مرتفع من الإبداع، حيث سجلت جميع الأبعاد متوسطات حسابية مرتفعة نسبياً، مما يعكس بيئة عمل تشجع على الابتكار والتطوير. احتل بعد "الأصالة" المرتبة الأولى، مما يعكس اهتمام الموظفين بإنتاج أفكار جديدة وغير تقليدية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي. تبعه بعدا "حل المشكلات" و"الطلاقة" بمتوسطات متقاربة، مما يشير إلى قدرة الموظفين على التعامل مع التحديات بفعالية وتوليد الأفكار بسهولة وسرعة. أما بعد "المرونة"، فقد جاء في المرتبة الأخيرة، مما يدل على أن الموظفين يمتلكون القدرة على التكيف مع التغيرات، لكن بدرجة أقل مقارنةً بالأبعاد الأخرى. بشكل عام،

تعكس هذه النتائج توفر مستوى عالٍ من الإبداع الوظيفي بين الموظفين، مع بعض التفاوت بين الأبعاد، مما يشير إلى الحاجة لتعزيز مهارات المرونة لدعم بيئة عمل أكثر تكيّفًا وابتكارًا.

4/4- تحليل الفرضيات.

السؤال الثالث للدراسة: ما أثر الذكاء العاطفي على درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب

محافظ شمال الشرقية؟

الفرضية الرئيسية:

تعتبر هذه الاختبارات هي الهدف الرئيسي للدراسة والتي من خلالها يمكن معرفة جوهرية وقوة واتجاه تأثير المتغير المستقل (الذكاء العاطفي) على أبعاد المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) حيث ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للذكاء العاطفي بأبعاده (إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات) على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية. ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بإعداد مصفوفة الارتباط بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي، كما في الجدول التالي:

جدول رقم (14/3):

مصفوفة الارتباط بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي.

المتغيرات	إدارة الذات	الوعي الاجتماعي	إدارة العلاقات	الطلاقة	الأصالة	المرونة	حل المشكلات	الذكاء العاطفي	الإبداع الوظيفي
إدارة الذات	1	.721**	.767**	.911**	.347**	.258**	.295**	.281**	.330**
الوعي الاجتماعي	.721**	1	.789**	.916**	.402**	.261**	.280**	.262**	.336**
إدارة العلاقات	.767**	.789**	1	.921**	.361**	.269**	.307**	.308**	.348**
الطلاقة	.911**	.916**	.921**	1	.405**	.286**	.320**	.308**	.369**
الأصالة	.347**	.402**	.361**	.405**	1	.734**	.604**	.690**	.845**
المرونة	.258**	.261**	.269**	.286**	.734**	1	.730**	.768**	.915**
حل المشكلات	.295**	.280**	.307**	.320**	.604**	.730**	1	.777**	.881**
المرونة	.281**	.262**	.308**	.308**	.690**	.768**	.777**	1	.909**
الذكاء العاطفي	.330**	.336**	.348**	.369**	.845**	.915**	.881**	.909**	1

المصدر: من اعداد الباحث

يوضح الجدول السابق أن هناك علاقة خطية إيجابية بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي، ومن ثم يمكن للباحث دراسة الارتباط بين أبعاد متغيري الدراسة المتمثلة في الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي باستخدام معامل الارتباط البسيط، واختبار الفرض الرئيسي للدراسة والفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرض الرئيسي، باستخدام تحليل الانحدار البسيط. وذلك على النحو التالي:

1/3/4- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

والذي ينص على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الذات على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية. لاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر (إدارة الذات) كأحد أبعاد المتغير المستقل على (الإبداع الوظيفي) كمتغير تابع، وكانت النتائج كما يلي:

$$\text{الإبداع الوظيفي} = \alpha + \text{إدارة الذات} * \beta$$

الجدول رقم (3-15): تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (إدارة الذات) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)

النموذج	R	مربع R	مربع R المعدل	التقدير في خطأ المعياري
1	0.330	0.109	0.105	10.794

المتنبئ: إدارة الذات

يبين الجدول أن معامل الارتباط (R) بين إدارة الذات والإبداع الوظيفي بلغ (0.330)، وهو ارتباط إيجابي متوسط. كما أن مربع R يساوي (0.109)، مما يعني أن إدارة الذات تفسر نحو 10.9% من التغير في مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين.

الجدول رقم (3-16): تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	F	مستوى الدلالة
1	الانحدار	1	3267.316	28.041	0.000
	البواقي	229	116.517		
	المجموع	230	29949.749		

الجدول السابق يوضح لنا قيمة F والتي تساوي (28.041) ودرجات الحرية (229) ومستوى الدلالة يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) لذلك نقبل الفرضية الفرعية الأولى حيث : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الذات على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

الجدول رقم (3-17): معاملات الانحدار

النموذج	المعاملات غير الموحدة (B)	الخطأ المعياري	المعاملات الموحدة (Beta)	T	Sig.
1	الثابت	86.863	—	23.781	0.000
	إدارة الذات	0.685	0.330	5.295	0.000

تشير النتائج إلى أن تأثير إدارة الذات دال إحصائياً ($T = 5.295$) ، ($\text{Sig.} = 0.000$) وبذلك

فإن معادلة الانحدار الخطي تكون كالتالي:

$$\text{الإبداع الوظيفي} = 86.863 + 0.685 (\text{إدارة الذات})$$

أي أن كل زيادة بوحدة واحدة في إدارة الذات تؤدي إلى ارتفاع قدره 0.685 في مستوى الإبداع الوظيفي.

2/3- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

والذي ينص على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للوعي الاجتماعي على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية. لاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر (الوعي الاجتماعي) كأحد أبعاد المتغير المستقل على (الإبداع الوظيفي) كمتغير تابع، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (3-18): تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (الوعي الاجتماعي) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)

النموذج	R	مربع R	مربع R المعدل	التقدير في خطأ المعياري
1	0.336	0.113	0.109	10.770

المتنبئ: الوعي الاجتماعي

يوضح الجدول أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.336)، وهو ارتباط موجب ودال إحصائياً، ويعبر عن علاقة إيجابية بين الوعي الاجتماعي والإبداع الوظيفي. كما أن مربع R بلغت قيمته (0.113)، مما يشير إلى أن الوعي الاجتماعي يفسر ما نسبته 11.3% من التغير في مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين.

الجدول رقم (19-3): تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	F	مستوى الدلالة
1	الانحدار	1	3387.187	29.201	0.000
	البواقي	229	115.994		
	المجموع	230	29949.749		

الجدول السابق يوضح لنا قيمة F والتي تساوي (29.201) ودرجات الحرية (229) ومستوى الدلالة يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) لذلك نقبل الفرضية الفرعية الثانية حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للوعي الاجتماعي على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.:

الجدول رقم (20-3): معاملات الانحدار

النموذج	المعاملات غير الموحدة (B)	الخطأ المعياري	المعاملات الموحدة (Beta)	T	Sig.
1	الثابت	86.800	—	24.158	0.000
	الوعي الاجتماعي	0.707	0.336	5.404	0.000

يوضح الجدول أن معامل الانحدار غير المعياري للوعي الاجتماعي بلغ (0.707) بقيمة دالة إحصائية (Sig. = 0.000)، مع قيمة $T = 5.404$ ، وهو ما يشير إلى وجود تأثير حقيقي للوعي الاجتماعي على الإبداع الوظيفي. ومن ذلك يتم اشتقاق معادلة الانحدار الخطي كما يلي:

الإبداع الوظيفي = $86.800 + 0.707$ (الوعي الاجتماعي)

أي أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في الوعي الاجتماعي تؤدي إلى ارتفاع بمقدار 0.707 في مستوى الإبداع الوظيفي.

3/3/3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

والذي ينص على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة العلاقات على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية. لاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام الانحدار الخطي البسيط لدراسة أثر (إدارة العلاقات) كأحد أبعاد المتغير المستقل على (الإبداع الوظيفي) كمتغير تابع، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (3-21): تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (إدارة العلاقات) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي)

النموذج	R	مربع R	مربع R المعدل	التقدير في خطأ المعياري
1	0.348	0.121	0.117	10.720

المتنبئ: إدارة العلاقات

يوضح الجدول أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.348)، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين إدارة العلاقات والإبداع الوظيفي. كما بلغت قيمة مربع (0.121) R ، أي أن إدارة العلاقات تفسر ما نسبته 12.1% من التغيرات في الإبداع الوظيفي لدى العاملين.

الجدول رقم (3-22): تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	F	مستوى الدلالة
1	الانحدار	1	3633.507	31.618	0.000
	البواقي	229	114.918		
	المجموع	230	29949.749		

الجدول السابق يوضح لنا قيمة F والتي تساوي (31.618) ودرجات الحرية (229) ومستوى الدلالة يساوي (0.000) وهي اقل من (0.05) لذلك نقبل الفرضية الفرعية الثالثة حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة العلاقات على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية.

الجدول رقم (3-23): معاملات الانحدار

النموذج	المعاملات غير الموحدة (B)	الخطأ المعياري	المعاملات الموحدة (Beta)	T	Sig.
1	الثابت	84.495	—	21.889	0.000
	إدارة العلاقات	0.875	0.348	5.623	0.000

تشير نتائج الجدول إلى أن معامل الانحدار غير المعياري لإدارة العلاقات بلغ (0.875)، بقيمة $T = 5.623$ ، ومستوى دلالة (0.000)، مما يدل على أن المتغير له تأثير دال إحصائيًا على الإبداع الوظيفي. وبالتالي فإن معادلة الانحدار الخطي تأخذ الشكل التالي:

$$\text{الإبداع الوظيفي} = 84.495 + 0.875 (\text{إدارة العلاقات})$$

أي أن كل زيادة بوحدة واحدة في إدارة العلاقات تؤدي إلى ارتفاع قدره 0.875 في الإبداع الوظيفي.

أظهرت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية، حيث تبين أن كل من إدارة العلاقات، إدارة الذات، والوعي الاجتماعي تسهم بشكل إيجابي في تعزيز مستوى الإبداع الوظيفي. وبناءً على تحليل الانحدار، يمكن تأكيد الفرضية الرئيسة التي تنص على أن الذكاء العاطفي يؤثر بشكل معنوي على درجة الإبداع الوظيفي، مما يشير إلى أن الموظفين ذوي الذكاء العاطفي العالي لديهم قدرة أكبر على تقديم أفكار مبتكرة والتكيف مع تحديات العمل بفعالية.

5/4 - الخاتمة

مما سبق يتبين أن الدراسة قامت بقياس قوة الأبعاد المكونة لمتغيرات الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي، حيث تم استخدام بعض الإحصاءات الوصفية من الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري، حتى يمكن ترتيب هذه الأبعاد بحسب مدى توافرها من وجهة نظر عينة الدراسة. وبينت النتائج أن هناك قوة وتوافر بنسبة مرتفعة لمتغير الذكاء العاطفي والأبعاد الفرعية المكونة له، وأن هناك قوة وتوافر بنسبة مرتفعة لمتغير الإبداع الوظيفي والأبعاد الفرعية المكونة له. واستهدفت الدراسة الميدانية اختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة والفرضيات الفرعية له، وقد توصلت إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

5-1 مقدمة

5-2 مناقشة النتائج

5-3 التوصيات

5-1 مقدمة:

بعد الانتهاء من عرض نتائج التحليل الإحصائي لمحاوَر الاستبانة واختبار فرضيات الدراسة في الفصل السابق، تم في هذا الفصل عرض النتائج والتوصيات في فصل مناقشة نتائج وتوصيات الدراسة، علاوة على وضع بعض المقترحات المستقبلية التي يمكن أن تعزز من فرص إجراء المزيد من البحوث العلمية حول موضوع "أثر الذكاء العاطفي على الأبداع الوظيفي".

5-2 النتائج:

مناقشة نتائج اختبار السؤال الأول للدراسة:

“ما درجة توفر الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له؟”

قام الباحث بتحليل إجمالي استجابات أفراد العينة (247 مفردة) بهدف قياس درجة توفر الذكاء العاطفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له، وذلك من خلال تقييم متوسطات الأبعاد الثلاثة المكونة للذكاء العاطفي، وهي: إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات. وقد أظهرت النتائج تفاوت المتوسطات الحسابية بين هذه الأبعاد، حيث تراوحت ما بين (3.85 إلى 4.07)، ما يشير إلى وجود درجة موافقة عالية على توفر الذكاء العاطفي لدى الموظفين بشكل عام.

جاء بُعد إدارة العلاقات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (4.07)، مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بمهارات واضحة في بناء علاقات مهنية إيجابية، والتواصل الفعال، والاستماع إلى الآخرين، وحل النزاعات بشكل بناء. وقد انعكس ذلك في تصدر فقرة "مديري يستمتع بالتعاون معنا لتحقيق

الأهداف المشتركة" بنتيجة (4.12)، مما يعكس اهتمام القادة من خلال الفقرات التي حصلت على متوسطات عالية مثل "مديري يستطيع تهدئة نفسه عند الشعور بالتوتر" (4.00)، بينما تظل بعض الجوانب بحاجة إلى تعزيز، مثل "مديري يتعامل مع الإحباط بأسلوب إيجابي" التي جاءت في الترتيب الأخير على هذا البعد بمتوسط (3.90).

جاء بُعد الوعي الاجتماعي في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.85)، وهو ما يشير إلى درجة مقبولة ولكنها أقل نسبيًا من الأبعاد الأخرى، ويُستدل من ذلك على أن الموظفين بحاجة إلى المزيد من الدعم لتطوير قدرتهم على التعاطف وفهم مشاعر الآخرين من خلال اللغة غير اللفظية، حيث حصلت الفقرة "مديري يتعرف على مشاعر الآخرين حتى من خلال لغة الجسد" على أقل متوسط (3.71). ورغم ذلك، فقد تميزت الفقرة "مديري يستمع بتركيز عندما يتحدث الآخرون عن مشاعرهم" بأعلى متوسط (4.00)، مما يدل على أن الاستماع الفعال هو من المهارات الأبرز ضمن هذا البعد.

بتعزيز روح الفريق والعمل التشاركي.

أما فيما يخص بُعد إدارة الذات، الذي جاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.96)، فإن هذه النتيجة تعكس قدرة الموظفين على التحكم في مشاعرهم والانفعالات الناتجة عن الضغوط، وهو ما يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة المريسي (2021) التي أكدت أن ضبط الانفعالات وإدارة التوتر يعدّان من المكونات الجوهرية للذكاء العاطفي، ويسهمان في تعزيز الأداء والإبداع في بيئات العمل. كما تدعم هذه النتيجة ما أشارت إليه دراسة البلوي (2020) من أن الموظفين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يكونون أكثر قدرة على تنظيم الذات واتخاذ قرارات عقلانية في المواقف الصعبة، مما ينعكس إيجابًا على سلوكهم المهني واستقرارهم الانفعالي.

مناقشة نتائج السؤال الثاني:

“ما درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له؟”

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين كانت مرتفعة بوجه عام، كما دلت القيم الإحصائية الدالة للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية عبر مختلف أبعاد الإبداع الوظيفي الأربعة (الطلاقة، الأصالة، المرونة، وحل المشكلات).

بلغ المتوسط الكلي لبعد الطلاقة (4.25) بانحراف معياري (0.658)، وهو ما يشير إلى اتفاق المشاركين بدرجة عالية على توفر هذا البعد لديهم. ويعكس هذا قدرة الموظفين على إنتاج الأفكار بسهولة وتوليد حلول متعددة للمشكلات. احتلت الفقرة "أشعر أنني مبدع عندما أعمل في بيئة حرة" أعلى متوسط (4.42)، مما يدل على أن بيئة العمل المرنة وغير المقيدة تعزز من تدفق الأفكار الجديدة، في حين جاءت "تتبادر إلى ذهني أفكار جديدة أثناء الاجتماعات" في المرتبة الأخيرة (4.12)، ما قد يشير إلى أن الاجتماعات لا توفر دائماً البيئة المثلى للإبداع بالنسبة للبعض.

سجل هذا البعد متوسطاً كلياً قدره (4.26) بانحراف معياري (0.678)، ما يدل على وجود مستوى عالٍ من التميز والتفرد في الأفكار لدى الموظفين. تصدرت الفقرة "أشعر بالفخر عندما أقدم شيئاً جديداً وفريداً" الترتيب بمتوسط (4.50)، مما يعكس أن الاعتزاز بالابتكار يشكل دافعاً قوياً للسلوك الإبداعي. أما الفقرة "أعتبر نفسي شخصاً فريداً في طريقة تفكيري" فقد جاءت في المرتبة الأخيرة (4.11)، مما يشير إلى وجود قدر من التواضع أو الحذر في تقييم الذات من حيث التفرد، رغم بقاء القيمة ضمن نطاق مرتفع نسبياً.

جاء المتوسط العام لبعد المرونة (4.18) بانحراف معياري (0.730)، وهو ما يعكس قدرة المشاركين على التكيف والتعامل مع التغييرات داخل بيئة العمل. وقد جاءت الفقرة "أعتبر نفسي شخصاً مرناً في العمل" في المرتبة الأولى (4.37)، وهو ما يدعم استنتاج أن الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من تقبل التغيير. بينما جاءت الفقرة "أشعر بالراحة عند التعامل مع المواقف غير المتوقعة" في المرتبة الأخيرة (4.00)، ما قد يشير إلى وجود تحديات في مواجهة الغموض أو المفاجآت رغم استعدادهم لتغيير الخطط.

أظهر هذا البعد متوسطاً قدره (4.25) بانحراف معياري (0.648)، وهو ما يعكس قدرة قوية على تشخيص المشكلات والتعامل معها بفعالية. الفقرة الأعلى كانت "أستطيع ملاحظة المشكلات قبل أن تتفاقم" (4.39)، مما يشير إلى تمتع المشاركين بوعي استباقي ومهارات تحليلية قوية. أما أدنى الفقرات كانت "أبحث دائماً عن طرق لحل المشكلات قبل أن تتزايد" (4.15)، وهي لا تزال مرتفعة، لكنها قد تشير إلى أن التصرف الاستباقي لحل المشكلات لا يتم بنفس درجة الحماس في جميع الحالات.

تتسق نتائج الدراسة الحالية التي أظهرت ارتفاع مستوى الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة، حيث أكدت دراسة نفيق (2023) والزهراني (2020) وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والإبداع، وهو ما ينعكس في تفوق الموظفين في أبعاد الطلاقة والأصالة وحل المشكلات بمتوسطات مرتفعة، مما يدل على بيئة عمل محفزة على الابتكار. كما يدعم ذلك ما توصلت إليه دراسة العويسية (2022) التي ربطت بين ضبط المشاعر والقدرة على الإبداع، وهو ما يظهر في قدرة الموظفين على التكيف واتخاذ قرارات إبداعية

تحت الضغط. وبالرغم من أن بعد الوعي الاجتماعي جاء في المرتبة الأخيرة ضمن أبعاد الذكاء العاطفي، إلا أن بقاءه ضمن المستوى المرتفع يبرز توازنًا عامًا في المهارات العاطفية والمعرفية، مما يعزز مناخ العمل الإبداعي ويؤكد العلاقة التكاملية بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي.

هذا المستوى المرتفع من الإبداع، كما دلّت عليه التحليلات، يمكن أن يشكّل أساسًا قويًا لأي مبادرات تطوير مؤسسي، أو استراتيجيات لإدارة التغيير، وهو يعكس توجهًا إيجابيًا نحو التعلم المستمر والابتكار التنظيمي في مكتب المحافظ والدوائر التابعة له.

كما كانت نتائج اختبار الفرضيات ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة كما يلي:

H1-1 الفرضية الفرعية الأولى:

3. ما أثر الذكاء العاطفي على درجة الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية؟

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الذات على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية."

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر إدارة الذات على الإبداع الوظيفي أن قيمة الارتباط (R) كانت متوسطة، حيث بلغت (0.330)، أما قيمة مربع (R) والتي تعكس نسبة تأثير المتغير المستقل (إدارة الذات) في المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) فقد بلغت (0.109)، مما يشير إلى أن إدارة الذات تفسر ما نسبته (10.9%) من التباين في مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين، في حين تعزى نسبة (89.1%) من التغير في الإبداع الوظيفي إلى عوامل أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

كما أظهرت نتائج كلاً من تحليل التباين الأحادي (ANOVA) ونتائج معاملات الانحدار وجود دلالة إحصائية معنوية، حيث بلغت قيمة (F) في اختبار ANOVA نحو (28.041) عند مستوى دلالة (0.000)، كما بلغت قيمة (T) للمتغير المستقل (5.295) عند نفس مستوى الدلالة، وهو ما يؤكد معنوية النموذج الإحصائي، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية، حيث يوجد أثر إيجابي دال إحصائياً لإدارة الذات على الإبداع الوظيفي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

ويعتقد الباحث من خلال العرض السابق أن تأثير المتغير المستقل (إدارة الذات) على المتغير التابع (الإبداع الوظيفي) هو تأثير فعال، وإن كان متوسطاً، ويُعزى ذلك إلى أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات عالية في إدارة ذواتهم يكونون أكثر قدرة على تنظيم انفعالاتهم وتحفيز أنفسهم وتوجيه جهودهم نحو الابتكار، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الإبداعي داخل بيئة العمل.

وتتفق نتيجة اختبار هذه الفرضية الفرعية مع نتائج دراسة (الشمري، 2020)، التي أكدت وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الذكاء العاطفي بمكوناته، ومنها إدارة الذات، والإبداع الوظيفي لدى المعلمين، وكذلك دراسة (Alkahtani, 2016) التي أشارت إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر إيجابياً على الإبداع التنظيمي، وكان لإدارة الذات تأثير مباشر في هذا السياق، كما تدعم النتائج أيضاً ما توصلت إليه دراسة (سلمان، 2018) التي أظهرت أن القدرة على التحكم بالذات والانفعالات تُعزز من قابلية الموظف للتصرف الإبداعي في مواقف العمل المختلفة.

H1-2 الفرضية الفرعية الثانية:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للوعي الاجتماعي على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية."

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الوعي الاجتماعي على الإبداع الوظيفي أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.336)، وهو ارتباط إيجابي متوسط، مما يدل على وجود علاقة طردية بين مستوى الوعي الاجتماعي ومستوى الإبداع الوظيفي. كما أوضحت النتائج أن قيمة مربع (R) بلغت (0.113)، مما يعني أن الوعي الاجتماعي يفسر ما نسبته (11.3%) من التباين في مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين، في حين تبقى نسبة (88.7%) من التغيرات راجعة إلى عوامل أخرى خارج نطاق هذا البعد.

كما أظهرت نتائج كل من تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار معاملات الانحدار أن النموذج الإحصائي معنوي، حيث بلغت قيمة (F) نحو (29.201) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من (0.05)، مما يدل على معنوية العلاقة بين المتغيرين. كما بلغت قيمة (T) للوعي الاجتماعي (5.404) بمستوى دلالة (0.000)، وهو ما يؤكد دلالة تأثير هذا البعد على الإبداع الوظيفي. بناء على ما سبق، يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

ويعتقد الباحث من خلال هذه النتائج أن الوعي الاجتماعي يسهم بشكل إيجابي في تعزيز الإبداع الوظيفي، حيث إن قدرة الموظف على إدراك مشاعر الآخرين والتعاطف معهم، والاستجابة الاجتماعية المناسبة، تدعم مناخاً عملاً صحياً يُشجع على التفاعل المثمر والابتكار. فكلما زادت قدرة الموظف على فهم البيئة الاجتماعية المحيطة به، زادت فرصته في العمل بروح الفريق والبحث عن حلول مبتكرة للتحديات المهنية.

وتتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الشمري، 2020)، التي أكدت أن الوعي الاجتماعي يعد من أبرز أبعاد الذكاء العاطفي المؤثرة إيجابياً في السلوك الإبداعي للمعلمين. كما تدعم

هذه النتائج أيضًا دراسة (Alkahtani, 2016) ، التي أشارت إلى أن الذكاء العاطفي بمكوناته، ومنها الوعي الاجتماعي، له تأثير فاعل في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات. وتتماشى النتيجة كذلك مع ما ورد في دراسة (سلمان، 2018)، والتي خلصت إلى أن الكفاءة في التعامل مع العلاقات الاجتماعية تُمكن الموظف من الإبداع والتفاعل بفاعلية مع متغيرات بيئة العمل.

H1-3 الفرضية الفرعية الثالثة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة العلاقات على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية."

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر إدارة العلاقات على الإبداع الوظيفي أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.348)، وهو ارتباط إيجابي متوسط، مما يشير إلى وجود علاقة طردية بين إدارة العلاقات والإبداع الوظيفي. كما أوضحت النتائج أن قيمة مربع (R) بلغت (0.121)، مما يعني أن إدارة العلاقات تفسر ما نسبته (12.1%) من التغير في مستوى الإبداع الوظيفي لدى العاملين، في حين تبقى نسبة (87.9%) من التغيرات راجعة إلى عوامل أخرى غير مذكورة في الدراسة الحالية.

كما أظهرت نتائج كل من تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار معاملات الانحدار أن النموذج الإحصائي معنوي، حيث بلغت قيمة (F) نحو (31.618) عند مستوى دلالة (0.000)، وهو ما يدل على وجود تأثير قوي للإدارة الجيدة للعلاقات على الإبداع الوظيفي. إضافة إلى ذلك، تم العثور على قيمة (T) لإدارة العلاقات (5.623) مع مستوى دلالة (0.000)، مما يثبت أن هذا الأثر إيجابي ودال إحصائيًا. بناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

ويعتقد الباحث من خلال هذه النتائج أن إدارة العلاقات تلعب دوراً محورياً في تحسين الإبداع الوظيفي، حيث إن القدرة على بناء علاقات فعالة ومؤثرة داخل بيئة العمل تساهم بشكل مباشر في تعزيز التفاعل بين الموظفين وتشجيعهم على طرح أفكار جديدة ومبتكرة. وبذلك، تساهم إدارة العلاقات الجيدة في خلق بيئة داعمة لعملية الإبداع والتطوير المهني.

هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الحمادي، 2017)، التي وجدت أن إدارة العلاقات الناجحة بين الموظفين تؤدي إلى تعزيز الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل. كما تدعم هذه النتيجة دراسة (مارشال، 2018) التي أشارت إلى أن المهارات الاجتماعية وإدارة العلاقات بين الأفراد في بيئة العمل تعزز من قدرة الموظفين على التفاعل الإبداعي والمساهمة في تقديم حلول مبتكرة. كما تلقت هذه النتيجة مع دراسة (الهاجري، 2019)، التي أكدت على أن إدارة العلاقات داخل المنظمات تساهم في زيادة قدرة الموظفين على الإبداع والتفكير الابتكاري.

3-5 التوصيات:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج حول توافر الذكاء العاطفي وأبعاده الثلاثة (إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، إدارة العلاقات) وأثرها على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بمكتب محافظ شمال الشرقية، يقترح الباحث التوصيات التالية بصيغة فقرات إجرائية قد تفيد صناع القرار والإدارة العليا في تعزيز بيئة عمل قائمة على الذكاء العاطفي والإبداع:

توصيات مرتبطة بنتائج السؤال الأول (درجة الذكاء العاطفي)

1. تعزيز برامج تدريبية في الذكاء العاطفي

تطوير برامج دورية تهدف إلى تنمية مهارات إدارة الذات والانفعالات، مع التركيز على حالات التوتر والضغط، خاصة للفئات التي أظهرت متوسطات أقل في هذا الجانب (مثل التعامل مع الإحباط بأسلوب إيجابي).

2. تحسين مهارات الوعي الاجتماعي لدى الموظفين

إنشاء ورش عمل تتناول التعاطف، قراءة الإشارات غير اللفظية، وفهم مشاعر الزملاء، نظرًا لكون هذا البعد جاء في المرتبة الأخيرة رغم بقاءه في المستوى المرتفع، ما يعني الحاجة إلى صقله أكثر.

3. دعم ثقافة القيادة العاطفية الواعية

تشجيع القادة على ممارسة الاستماع الفعال والتعاون الجماعي، كما أظهرت النتائج قوة هذا البعد (إدارة العلاقات)، ويمكن توظيفه بشكل مؤسسي عبر سياسات تشجع العلاقات الإيجابية.

توصيات مرتبطة بنتائج السؤال الثاني (درجة الإبداع الوظيفي)

1. تهيئة بيئة عمل محفزة على الطلاقة والأصالة

تعزيز بيئات العمل المرنة وتشجيع أساليب غير تقليدية في طرح الأفكار، بما يدعم الاستنتاج بأن الموظفين يبدعون أكثر في أجواء غير مقيدة، كما ورد في الفقرة (أشعر أنني مبدع عندما أعمل في بيئة حرة)

2. تعزيز مرونة الموظفين في مواجهة التغيير

إنشاء وحدات دعم إداري ونفسي تساعد الموظفين على التكيف مع المتغيرات المفاجئة، نظرًا لوجود تفاوت بسيط في مؤشرات "الراحة عند التعامل مع المواقف غير المتوقعة".

3. تفعيل آليات لتوظيف الإبداع في حل المشكلات

تأسيس فرق عمل متخصصة في توليد حلول استباقية للمشكلات الإدارية، مستفيدة من القدرات العالية لدى الموظفين في التحليل والوعي الاستباقي، كما دلت النتائج.

توصيات مرتبطة بنتائج الفرضيات الثلاث

1. دمج الذكاء العاطفي ضمن معايير تقييم الأداء الوظيفي

نظرًا لتأثيره المباشر على الإبداع الوظيفي، يوصى بأن تعتمد المؤسسات عناصر مثل "إدارة الذات" و"إدارة العلاقات" كمكونات أساسية في تقييم الكفاءة.

2. تبني سياسات مؤسسية لتقوية العلاقات البينية

بما أن إدارة العلاقات أظهرت التأثير الأقوى، يُقترح تعزيز العمل الجماعي وبناء الثقة بين الموظفين عبر مبادرات مثل "دوائر الحوار المفتوح"، و"لقاءات خارج إطار العمل".

3. تخصيص وحدات تطوير مهني تعنى بالذكاء العاطفي والإبداع

توظيف نتائج التحليل في إنشاء وحدة أو قسم داخلي يهتم برفع مستوى الذكاء العاطفي للعاملين من خلال خطط ممنهجة، تُربط بنتائج الأداء المبتكر للفرق.

4. اعتماد نموذج تنموي قائم على الربط بين الذكاء العاطفي والإبداع

توجيه صناع القرار إلى إعداد خطة استراتيجية تنموية تستند إلى نتائج الدراسة، بحيث تجعل الذكاء العاطفي مكونًا تنظيميًا يُستثمر لرفع الإبداع المؤسسي.

خطة تنفيذية مقترحة لتطبيق التوصيات:

انطلاقًا من نتائج هذه الدراسة التي أكدت وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له، يقترح الباحث خطة تنفيذية عملية لتفعيل هذه النتائج على أرض الواقع، بما يساهم في تطوير الأداء بمكتب محافظ شمال الشرقية ورفع مستوى الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي لدى الموظفين .

أولاً - الجهات المعنية بالتنفيذ:

- المديرية العامة لشؤون الإدارية والمالية الإشراف العام على تطبيق البرامج التدريبية الخاصة بتنمية الذكاء العاطفي بين الموظفين.
- : دائرة الموارد البشرية تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية بالتعاون مع مختصين في هذا المجال
- قسم التدريب متابعة مدى انعكاس التدريب على سلوك الموظفين وأدائهم الإبداعي في بيئة العمل.
- مكتب محافظ شمال الشرقية :تقديم الدعم المؤسسي والمالي اللازم لتنفيذ المبادرات المقترحة.

ثانيًا - محاور التنفيذ المقترحة:

1. إعداد برنامج تدريبي دوري حول مهارات الذكاء العاطفي (إدارة الذات، الوعي الاجتماعي ، إدارة العلاقات).
2. دمج مؤشرات الذكاء العاطفي ضمن معايير تقييم الأداء الوظيفي للموظفين.

3. تحفيز الموظفين على طرح أفكار إبداعية من خلال عمل جائزة الموظف المبدع كل ثلاثة اشهر

ثالثاً - مؤشرات المتابعة والتقييم:

- قياس أثر البرامج التدريبية على الأداء الفعلي بعد كل نصف سنة من التطبيق.
- متابعة التغير في مستوى الإبداع الوظيفي من خلال استبانات دورية داخلية.
- تقديم تقرير نصف سنوي للإدارة العليا حول مدى تحقيق أهداف الخطة.

وتُعد هذه الخطة التنفيذية المقترحة خطوة عملية لترجمة نتائج الدراسة إلى ممارسات واقعية تسهم في تعزيز الذكاء العاطفي كمدخل لتطوير الإبداع الوظيفي في مكتب محافظ شمال الشرقية بسلطنة عمان.

الأثر المتوقع من نتائج الدراسة والفئات المستهدفة منها:

تُسهم نتائج هذه الدراسة في تعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي في بيئة العمل ، وتُبرز الدور المحوري الذي يؤديه الذكاء العاطفي في تطوير الأداء الفردي والجماعي داخل بيئة العمل بمكتب محافظ شمال الشرقية . ومن المتوقع أن تُحدث هذه النتائج أثراً ملموساً على المستويين التطبيقي والمؤسسي من خلال توجيه القيادات الإدارية وصناع القرار نحو تبني استراتيجيات قائمة على الذكاء العاطفي كأحد المدخلات الأساسية لتنمية الإبداع وتحسين الأداء الوظيفي.

اما على المستوى العملي، يمكن أن تُسهم هذه النتائج في إعادة صياغة برامج التدريب والتطوير الإداري بما يركز على مهارات الوعي الاجتماعي وإدارة الذات، وإدارة العلاقات. كما تساعد في تطوير سياسات الموارد البشرية من خلال إدراج مؤشرات الذكاء العاطفي ضمن أدوات تقييم الأداء، وتعزيز بيئة عمل مشجعة على الإبداع والابتكار.

أما على المستوى المؤسسي، فإن الجهات الأكثر استفادة من نتائج هذه الدراسة تشمل:

- مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له، بوصفه الجهة الرئيسية المعنية بتطبيق النتائج في سياق إداري واقعي.

- وزارة الداخلية، التي يمكن أن تستفيد من النتائج في صياغة سياسات تدريبية موحدة لجميع مكاتب المحافظين بالسلطنة.
 - المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية دائرة الموارد البشرية للموارد البشرية في المؤسسات الحكومية، التي يمكنها توظيف نتائج الدراسة في تصميم برامج تنمية الذكاء العاطفي للعاملين.
 - المؤسسات الأكاديمية والباحثون في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، حيث تقدم النتائج أساساً علمياً لتوسيع دراسات الذكاء العاطفي والإبداع في السياقات الحكومية العربية.
- وبذلك، تسهم هذه الدراسة في سد فجوة معرفية في الأدبيات المتعلقة بتطبيق الذكاء العاطفي في القطاع الحكومي، وتوفر إطاراً عملياً يمكن الاستفادة منه في تطوير بيئات العمل وتحفيز القدرات الإبداعية لدى الموظفين، بما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الحكومية.

التوصيات البحثية والمستقبلية:

1. إجراء دراسات مستقبلية لبحث دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي في قطاعات أخرى مثل التعليم، الصحة، والخدمات المصرفية.
2. دراسة أثر الذكاء العاطفي على مستويات أخرى من الأداء الوظيفي، مثل الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي، والالتزام المؤسسي.
3. تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، لمعرفة مدى تأثير القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي على الإبداع والأداء المؤسسي.
4. توسيع نطاق البحث لدراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والتحول الرقمي، لمعرفة كيف يمكن للذكاء العاطفي تحسين التكيف مع التغيرات التكنولوجية داخل المؤسسات.
5. مقارنة تأثير الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي في القطاعين العام والخاص، لمعرفة الفروق بين البيئات التنظيمية المختلفة.

6. دراسة تأثير الاختلافات الثقافية في العلاقة بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي، خاصة في

بيئات العمل المتعددة الثقافات.

آفاق تطوير الذكاء العاطفي لتعزيز الإبداع الوظيفي في بيئة العمل الحكومي بسلطنة عمان"

1. تصميم برامج تدريبية دورية تستهدف تطوير أبعاد الذكاء العاطفي (إدارة الذات، الوعي الاجتماعي،

إدارة العلاقات) لدى موظفي الدوائر الحكومية، وربطها بمواقف العمل اليومية.

2. دمج مهارات الذكاء العاطفي ضمن معايير تقييم الأداء الوظيفي، بحيث يتم تحفيز الموظفين على

تنمية مهاراتهم العاطفية والسلوكية إلى جانب مهاراتهم الفنية.

3. تبني نموذج قيادي قائم على الذكاء العاطفي، من خلال تدريب القيادات الإدارية في المحافظة على

تبني أنماط قيادة تعاطفية تشجع الإبداع وتقهم احتياجات العاملين.

4. توفير بيئة عمل مرنة وداعمة نفسياً، تقلل من مسببات التوتر والصراع، وتحفز الموظفين على

المبادرة والمشاركة في تقديم الأفكار الإبداعية.

5. إطلاق منصات رقمية تعليمية داخلية لتطوير الذكاء العاطفي، باستخدام الفيديوهات التفاعلية،

والمحاكاة، وأمثلة من بيئة العمل العمانية.

6. تحفيز البحوث التطبيقية المستقبلية التي تدرس أثر الذكاء العاطفي على مخرجات إدارية مختلفة مثل

اتخاذ القرار، جودة الخدمة، وتقليل مقاومة التغيير.

محدودية الدراسة

تواجه هذه الدراسة عدة محدوديات يجب أخذها في الاعتبار عند تفسير النتائج.

(1) اقتصرت الدراسة على موظفي مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له فقط، مما يقلل من

إمكانية تعميم النتائج على جهات أخرى في السلطنة.

(2) تم الاعتماد على أدوات قياس ذاتية لجمع البيانات، مما قد يؤثر على دقة النتائج بسبب احتمالية

التحيز أو الإجابات غير الصادقة

(3) لم تتناول الدراسة تأثير المتغيرات الخارجية مثل البيئة التنظيمية أو العوامل الاجتماعية التي قد تؤثر

على العلاقة بين الذكاء العاطفي والإبداع الوظيفي.

(4) طبيعة الدراسة كانت كمية فقط دون استخدام أدوات نوعية قد تساعد في فهم أعمق للعوامل المؤثرة،

مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية تستكمل هذا الجانب.

قائمة

المراجع والمصادر

اولاً : المراجع العربية

1. الأحمري، و فلمبان. (2024). أثر الصمت التنظيمي على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية لموظفي وزارة الحرس الوطني بالقطاع الغربي بمحافظة جدة.
2. الشمري، الأدهم خليفة بن دهام اللويش. (2016، أبريل). درجة التمكين الوظيفي لدى القادة الأكاديميين بجامعة حائل وعلاقتها بالإبداع الوظيفي. المجلة التربوية.
3. العتيبي، إ. ح. (2022، يناير). أثر الذكاء العاطفي على السلوك القيادي لدى مشرفات التدريب الميداني في رياض الأطفال بجامعة الملك سعود. العلوم التربوية.
4. عبدالكريم، ث. (2018). علاقة استخدام التقنيات التكنولوجية بالإبداع الوظيفي: بحث ميداني في جامعة بابل. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية.
5. حديدي، و طالبي. (2023). أثر الذكاء العاطفي على الالتزام الوظيفي لعينة الموظفين بخزينة ولاية البيض.
6. الحربي، و حداد. (2022). أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصال السعودية . المجلة العربية للإدارة

7. قرني، ح. أ. (2020، ديسمبر). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية بجمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة.
8. عمراني، ح. ش. م. (2022، يناير). أثر الذكاء العاطفي على سلوك المواطن التنظيمي في البنوك بمدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية.
9. يوسف، خ. أ. أ.، و العشاري، إ. م. أ. م. (2019). إدارة المعرفة وأثرها على الإبداع الوظيفي: دراسة حالة شركة النيل للبترول 2018-2019.
10. عبدالصمد، خ. ي. (2023، يوليو). أثر الذكاء العاطفي في ضغوط العمل لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة الأزهر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة.
11. الزعبي، ع. ق. ع.، و أبو دولة، ج. د. (2024). دور الذكاء العاطفي في خلق الإبداع والابتكار بشركة الاتصالات الأردنية.
12. قشقش، ز. س. ع. (2022، يونيو). الذكاء العاطفي وعلاقته بالتوفيق الزواجي. مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية.
13. الجوهر، ز. ق.، و الحاج، و. م. (2023). الذكاء العاطفي وتأثيره في جودة حياة العمل. مجلة الدراسات المستدامة.
14. القرشي، س. م. (2021). أثر الذكاء العاطفي على فعالية القيادة الإدارية: دراسة ميدانية على قائدي وقائدات المدارس في محافظة جدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الاقتصاد والإدارة.
15. الشمري، أ. (2023). الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الأداء لدى معلمات الطفولة المبكرة بمنطقة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية.

16. مقيّم، ص. (2020، ديسمبر). الإدارة الرشيدة وأثرها في تحقيق الإبداع الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز بسكيكدة الجزائر. مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد.
17. عاشور، ...، و قاسم، (2021). أثر الذكاء العاطفي على تنمية قدرات الإبداع الإداري للعاملين في المنظمات الأهلية (NGOs) بقطاع غزة.
18. مقدم، ع. ج.، و عدنان، ح. (2019، ديسمبر). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة بشار. مجلة الشهيد حمه لخضر الوادي، 243-254.
19. محمد، ع. م. م. م. (2022، مارس). الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالاتحاد المصري لكرة اليد. مجلة أسبوط - كلية التربية الرياضية.
20. زيد، ق. ق.، & الحاج، و. م. (2023). الذكاء العاطفي وتأثيره على جودة حياة العمل. مجلة الدراسات المستدامة، 2015-1996.
21. بظاظو، ع. م. (2010، فبراير). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة. غزة.
22. العسلاوي، م. (2023). الذكاء العاطفي وطرق مواجهة الضغوط لدى رجال الشرطة الكويتية.
23. علي، م. (2021). أخلاقيات العمل ودورها في تعزيز مظاهر الإبداع الوظيفي لدى العاملين في المنظمات: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية - جمهورية مصر العربية.

24. العبري، ع. س. ب. ر. (2021). أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة التقنية والعلوم التطبيقية ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.
25. النجار، ع. ع. ع.، & عرب، م. أ. ع. (2023، أبريل). الإبداع الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين القيادة الريادية والنجاح الريادي: دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة. مجلة البحوث الإدارية.
26. الغيداني، م. (2021). القيادة الخادمة ودورها في تعزيز الإبداع الوظيفي لدى موظفي إدارة الموارد البشرية في القطاع المصرفي.
27. ناصر، ل. ع. م.، & الصرايرة، أ. ع. م. (2019). أثر مصادر قوة القيادة على الإبداع الوظيفي: دراسة ميدانية على الموظفين في البنوك الإسلامية الأردنية.
28. م داليا عبدالحسين أحمد. (2023). أثر الذكاء العاطفي على تطوير الاداء الوظيفي (دراسة ميدانية على عينة من أساتذة وموظفي الجامعة التكنولوجية).
29. محمد، شعبات اسماعيل بسيوني محمد، محروس، تقي، محمد، حمية عبدالسميع م مشارك فهمي . (ديسمبر، 2020). أثر تطبيق الادارة الحسابية المفتوحة على الابداع الوظيفي في شركات الطيران . مجلة كلية السياحة والفنادق.
30. محمد، شهاب عبدالله ، و أثير أنور (م، مشارك) شريف. (2023). درو الذكاء العاطفي في تعزيز ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء . مجلة جامعة كركوك -كلية الادارة الاقتصادية.

31. محمد، عابد اليوبي ، وغازي حسين شقرون. (2 ايار , 2023). الذكاء العاطفي وعلاقته بالرضا الوظيفي أثناء فترة كورونا لدى موظفي جامعة الملك عبدالعزيز في ضوء بعض المتغيرات . *المجلة العربية للنشر العلمي*.
32. الشمري، ندى رمثان المختاري.. (ابريل , 2023). الذكاء العاطفي وعلاقته بمستوى الاداء لدى معلمات الطفولة المبكرة بمنطقة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية . *مجلة العلوم التربوية والنفسية*.
33. البيجاني ، والزهراني، أحمد. (شباط, 2024). دور الذكاء العاطفي والمتغيرات الديموغرافية في تحسين الاداء الوظيفي لدى رواد الاعمال. *المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال*.
34. العيساوي، هادي مران احمد. (2022). دور الذكاء العاطفي في تعزيز الاداء المتميز : دراسة تحليلية لآراء عينية من موظفي شركة مصافي الشمال -مصفي بيحي. *مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية*.
35. عبد الله، محمد الصغير أحمد ، و عبدالرحمن، احمد الرحمن (م.مشارك) اسماعيل . (سبتمبر , 2022). الذكاء العاطفي وعلاقته بالاداء الوظيفي للعاملين في الادارة الرياضية بمديريات الشباب والرياضة المصرية . *المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية المتخصصة*.
36. رايس. وفاء (مارس, 2022). تأثير الذكاء العاطفي على النية المقاولاتية:دراسة ميدانية على طلبة السنة الثالثة ادارة اعمال ، جامعة محمد خضير بسكرة. *مجلة إقتصادية شمال إفريقيا*.
37. هنداوي، وليد بشير حسين ، والشعار حمزة يوسف صالح م مشرف. (2016). أثر المناخ التنظيمي على الابداع الوظيفي : دراسة ميدانية على قطاع المصرفي التجاري الاردني.

38. العويسية، ابتسام بنت محمد بن عامر. (2022م). أثر الذكاء العاطفي على الالتزام التنظيمي

والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعة التقنية والعلوم التطبيقية - الكليات التقنية في سلطنة عُمان (رسالة

ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم التطبيقية.

39. الزهراني، ضيف الله، (2020). مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديري

المدارس في مدينة الطائف. مجلة العلوم التربوية والنفسية . المجلد(4). العدد (6).

ثانياً : المراجع الاجنبية

1. aniel, & TODD LUBART. (2022, November 10). Being Intelligent with Emotions to Benefit Creativity Emotion across the Seven Cs of Creativity . *journal of Intelligence*.
2. C Blazquez–Puerta و G Bermudez–Gonzalez .(2019 ,11 1) .The Emotional Intelligence of Senior Executives and their Effect on Products Innovation and on Processes Innovation ,Journal of Business ,Universidad del Pacifico1 .
3. C Tu ،J Guo ،R C Hatcher و J C Kaufman .(2020) .The realationship between wmotional intelligence and domain–specific and domain general creativity .*The journal of Creatve Behavior* ،
4. F Hadi ،S Zahra ،S Freidoon و F Mehdi .(2020 ,11 24) .The effect of employees ’emotional intelligence and engagement on their mental with a focus on mediating role of mental creativity .*Ecorfan–Mexico Journal* ،
5. J Shivan ،S Nzar و H Zirak .(2017) .The Role of Emotional Intelligence on Achieving Administrative Innovation .*Academic Journal Nawroz university*.364–352 ،
6. I Jena .(2022) .Emotional intelligence and employee innovation .*European Review of Applied psychology* ،

7. L Jena و ,S Goyal .(2022) .Emotional intelligence and employee innovation:Sequential mediating effect of person–group fit and adaptive performanceIntelligence emotionnelle et innovation des employes .: *European Review of Applied psychology*.15–1 ،
8. N Andrabi و ,R Rainayee .(2020) .Emotional Intelligence and Innovative work Behaviour . *International Journal of Engineering and Management Research*.132–185 ،
9. R K Pradhan ,L K Jena و ,S K Singh .(2017 ,3 29) .Examining role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries .
10. S Shahid ,S Jani ,M Thomas و ,P Francis .(2015 ,4 5) .The Relationship between Emotion Intelligence and Teaching Effectiveness of Lecturers in Public and Private Universities . *Malaysia International Journal of Social Science and Humanity*.،
11. Naqvi, S. T. A., & Siddiqui, A. N. (2022). The impact of emotional intelligence on job performance with a mediating role of job satisfaction. Market Forces College of Management Sciences, 18(1). <https://doi.org/10.51153/mf.v1>
- 12.

ملحق (1)

الاستبانة

الأخ/الأخت المستجيب(ة)،

تحية طيبة وبعد...

تهدف هذه الاستبانة إلى دراسة "أثر الذكاء العاطفي على الإبداع الوظيفي لدى الموظفين في مكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له في سلطنة عمان"، وذلك في إطار استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال (تخصص القيادة).

لذا يأمل الباحث منكم التفضل بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة وموضوعية، مع التأكيد على أن جميع المعلومات ستبقى سرية تماماً ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. نشكر لكم تعاونكم الكريم مسبقاً.

أولا البيانات الشخصية

• الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

• الخبرة الوظيفية:

☐ (5) سنوات أو أقل ☐ من (6) إلى (10) سنوات

☐ من (11) إلى (15) سنة ☐ أكثر من (15) سنة

• المؤهل العلمي: ☐ ثانوية فأقل ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا

القسم الثاني: الذكاء العاطفي بأنه القدرة على بناء العلاقات الإيجابية بين الفرد ونفسه وإدراك العواطف الذاتية والوعي

بها وضبطها من جهة (البيجاني و الزهراني، 2024).

المحور الأول: إدارة الذات (محمود، 2022): . قدرة الفرد على التحكم في مشاعره وعواطفه والبقاء هادئا في المواقف المثيرة للمتقلبة والحفاظ على الاتزان العقلي والسلوكي		موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	مديري يستطيع تهدئة نفسه عند الشعور بالتوتر					
2	مديري يتعامل بهدوء مع الضغوطات في العمل.					
3	مديري يستطيع تجاوز الخلافات الشخصية مع زملائه بشكل مهني.					
4	مديري يتمكن من إعادة توجيه مشاعره بشكل إيجابي.					
5	مديري يحتفظ بهدوئه حتى في أصعب المواقف.					
6	مديري يتحكم في غضبه عند التعامل مع المشاكل.					
7	مديري يتعامل مع الإحباط بأسلوب إيجابي .					

المحور الثاني الوعي الاجتماعي (محمود، 2022): بأنه قدرة الفرد على التعرف كيف يشعر الآخرين وكيفية التعامل معهم وفقا لاستجاباتهم العاطفية ، وتشمل الصفات والتعامل بحساسية مع البيئات والثقافات الأخرى .					
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					8 مديري يستطيع بسهولة التعرف على مشاعر الآخرين من خلال تعبيراتهم.
					9 مديري يلاحظ عندما يكون أحد زملائه في حالة مزاجية سيئة ويحاول مساعدتهم.
					10 مديري يستطيع قراءة الأجواء الاجتماعية في الاجتماعات بشكل جيد.
					11 مديري يستمع بتركيز عندما يتحدث الآخرون عن مشاعرهم.
					12 مديري يتفهم احتياجات زملائه في العمل.
					13 مديري يتعرف على مشاعر الآخرين حتى من خلال لغة الجسد.
					14 مديري يستطيع التعاطف مع الآخرين عندما يواجهون صعوبات.

المحور الثالث إدارة العلاقات (محمود، 2022): وهو القدرة الفرد في الهام الآخرين وخلق التجاوب وتحريكهم بقناعة نحو الهدف المشترك		موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
15	مديري يستطيع بسهولة بناء علاقات إيجابية مع زملائه.					
16	مديري يعمل على تعزيز التواصل الفعال مع الآخرين في العمل					
17	مديري يعتبر شخصًا موثوقًا به في العلاقات المهنية.					
18	مديري يحرص على الاستماع لآراء الآخرين واحترامها					
19	مديري يستطيع حل النزاعات بشكل إيجابي					
20	مديري يستمتع بالتعاون معنا لتحقيق الاهداف مشتركة					

القسم الثالث الإبداع الوظيفي قدرة الفرد ورغبة على اختراع فكرة جديدة ومبتكرة غير تقليدية فيما يخص ويتعلق بعمله

في بيئة العمل (مقيّم، 2020).

المحور الأول الطلاقة (علي، 2020): قدرة الفرد على انتاج كمية كبيرة من الأفكار ويميز هذا الفرد المبدع بطلاقة في التفكير وان الشخص المبدع لديه القدرة على استدعاء اكبر عدد ممكن من الأفكار الإبداعية					
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					1 أستطيع توليد أفكار جديدة بسهولة في عملي
					2 أفكر أحيانا في طرق مبتكرة لإنجاز المهام
					3 أتمكن من التفكير في عدة حلول لمشكلة معينة
					4 أشعر أنني مبدع عندما أعمل في بيئة حرة
					5 تتبادر إلى ذهني أفكار جديدة أثناء الاجتماعات
					6 أستمتع بتحدي الأفكار التقليدية في عملي

المحور الثاني الأصالة (علي، 2020): قدرة المبدع على إتيان بفكرة جديدة ونادرة ومفيدة وغير مرتبطة بأفكار سابقة وتعتبر هذه الفكرة انتاج غير مألوف.					
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					7 أعتبر نفسي شخصاً فريداً في طريقة تفكيري
					8 أستمتع بتقديم أفكار جديدة ومبتكرة في العمل
					9 أحرص على أن تكون مشاريعي مختلفة عن المشاريع الأخرى
					10 أقدّر الحداثة في الأفكار وأبحث عنها في عملي
					11 أعتقد أن أفكاري تعكس شخصيتي بشكل جيد
					12 أعمل على تطوير أفكار مبتكرة تتناسب مع احتياجات العمل
					13 أشعر بالفخر عندما أقدم شيئاً جديداً وفريداً

المحور الثالث المرونة: (علي، 2020): القدرة على توليد أفكار متنوعة وغير متوقعة حسب الموقف، او قدرة الفرد على تغيير تفكيره لعلاج المشكلة من وضع الى اخر ويستطيع التكيف السريع للتطورات والمواقف الحديثة (ناصر و الصرايرة، 2019).					
موافق	موافق بشدة	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					14 أستطيع التكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل
					15 أجد حلولاً جديدة عند مواجهة مشاكل غير متوقعة
					16 أتعلم طلب التغيير على خططي بسرعة إذا لزم الأمر
					17 أشعر بالراحة عند التعامل مع المواقف غير المتوقعة
					18 أستمتع بالتحديات التي تتطلب تغييراً في الاستراتيجيات
					19 أعتبر نفسي شخصاً مرناً في العمل
					20 أبحث دائماً عن طرق لتحسين أدائي عند مواجهة صعوبات

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق	المحور الرابع الحساسية للمشكلات: (علي، 2020): ويقصد بذلك الوعي بوجود هناك مشكلة او حاجات او عناصر ضعف في الموقف او البيئة، بمعنى ان بعض الأشخاص لديهم سرعة من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها، ويعتبر اكتشاف المشكلة هي الخطوة الأولى من الخطوات المهمة في عملية البحث عن الحل (مقيم، 2020).
					21 أستطيع ملاحظة المشكلات قبل أن تتفاقم
					22 أكون دائماً على دراية بالتحديات التي تواجه فريقتي
					23 أستطيع تحليل المشكلات بشكل سريع وفعال
					24 أبحث دائماً عن طرق لحل المشكلات قبل أن تتزايد
					25 أفخر بكوني متفهماً وداعماً لزملائي في مواجهة المشكلات
					26 أشعر بأنني أستطيع فهم مشاعر الآخرين عندما يواجهون صعوبات

ملحق رقم (2) قائمة المحكمين

ت	اسم المحكم	التخصص العلمي	المسمى الوظيفي	جهة العمل	التوقيع
1					
2					
3					
4					
5					



RESEARCH ETHICS & BIOSAFETY COMMITTEE (UREBC)

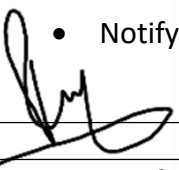
CERTIFICATE OF ETHICAL APPROVAL

Date:	09/02/2025
Project No.:	
Project Title:	اثر الذكاء العاطفي للمدراء على الابداع الوظيفي لدى الموظفين بمكتب محافظ شمال الشرقية والدوائر التابعة له بسلطنة عمان
Principal Investigator (PI)/Researcher	أ. بدر بن خميس بن مسعود الشعبي

This is to certify that the research proposal associated with the project above has been reviewed by the Research Ethics and Biosafety Committee (UREBC) of A' Sharqiyah University and the ethical approval of this proposal has been approved under the code number (ASU/UREBC/25/14).

Note: The research should be carried out in accordance with the approved proposal. Any proposed change(s) to research design must be re-reviewed by the UREBC prior to implementation. While implementation you must consider the following:

- Report immediately to UREBC any adverse or unexpected events resulting from the research on human or/and animals.
- Notify the chair of UREBC upon completion or termination of the research project.


Dr. Rayya Al Balushi

Chair of University Ethics & Biosafety Committee
A' Sharqiyah University, Ibra, Oman

Email. Rayya.albalushi@asu.edu.om