

## الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى إداري منتديات الشباب في العراق

م.م غسان محمد عبد السادة

جامعة الكوفة /كلية التربية الرياضية

م.د فاضل كردي شلاكة

جامعة الكوفة /كلية التربية الرياضية

### ملخص البحث باللغة العربية

بحث وصفي على إداري منتديات الشباب في العراق 2013 وقد شمل البحث خمسة ابواب :  
تضمن الباب الاول على المقدمة واهمية البحث وتطرق ايضا الى بعض المواضيع المهمة التي يجري عليها البحث وهما الذكاء الانفعالي والاداء الوظيفي .  
وان مشكلة البحث تكمن في ان الاداء الوظيفي لإداري منتديات الشباب بالعراق ليس بالمستوى المطلوب وقد يكون هذا ناتج من عدم امتلاكهم لذكاء انفعالي جيد ، اما هدف البحث فهو التعرف على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاداء الوظيفي لدى اداري منتديات الشباب في العراق .  
اما الباب الثاني تضمن الدراسات النظرية والمتشابهة ثم تطرق الى مواضيع متعددة منها مفهوم الذكاء الانفعالي وابعاده والاداء الوظيفي والنظريات التي تناولته ومنتديات الشباب والمشرفين فيها ومهامهم ، وتطرق في الباب الثالث تضمن منهج البحث واجراءاته الميدانية ثم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية واشتمل مجتمع البحث على إداري منتديات الشباب في العراق المشاركين في بطولتي كرة اليد والطاولة المقامة في محافظة النجف 2013 وقام الباحثان باختيار مجتمع البحث وبعد الانتهاء من التجربة الاستطلاعية اجريت التجربة الرئيسية على عينة البحث.  
اما الباب الرابع تضمن عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة ومن خلالها توصل الباحثان الى النتائج، وكانت الدلالة معنوية وكانت هنالك علاقة ارتباط حقيقيه بين الذكاء الانفعالي والاداء الوظيفي .  
اما الباب الخامس تضمن الاستنتاجات  
ومنها ان الاداء الوظيفي يتأثر بالذكاء الانفعالي وبنسبة كبيرة وان الذكاء الانفعالي يلعب دورا كبيرا في الاداء الوظيفي لإداري منتديات الشباب .  
وقد اوصى الباحثان بضرورة تعيين كارا متخصص لإدارة المؤسسات الشبابية من الناحية الادارية والفنية وهذا يتطلب التركيز على اختيار عناصر كفوة ، والاستفادة من دورات صقل الاداريين لتحسين مستوى الاداء الوظيفي .

## **Research Summary**

### **Emotional intelligence and its relationship to job performance with administrative youth forums in Iraq**

**M . Dr. Fadel Kurdish Falkh  
Mohammed Abdul- Sada**

**M . M. Ghassan**

**Search on administrative descriptive youth forums in Iraq in 2013 has included a : five-door search**

**Ensure that the first door on the front and the importance of research and also dealt with some important issues that are being search by two emotional . intelligence and job performance**

**And that the problem lies in that the search functionality for administrative youth forums in Iraq is not at the required level this may be the result of not having a good emotional intelligence , while the aim of the research is to identify the relationship between emotional intelligence and job performance among . youth forums administrator in Iraq**

**The second section included theoretical studies and similar then touched on several topics , including the concept of emotional intelligence and its dimensions and functionality , and the theories that I've ever had and youth forums and supervisors where and functions , and discussed in section III included research methodology and procedures of the field and then use the descriptive manner relations connectivity and included the research community on administrative Forums young people in Iraq involved in handball tournaments and table set up in the province of Najaf in 2013 , the researcher and the research community to test and after the completion of the experiment conducted exploratory . experiment on the main research sample**

**The fourth section included viewing the results and analyzed and discussed using appropriate statistical methods , and through them reach a researcher at the results , and the moral significance and there was a real correlation between . emotional intelligence and job performance**

**The Title V included conclusions**

**The ones that functionality is affected by emotional intelligence and by a large margin and that emotional intelligence plays a big role in the functioning of the . administrative youth forums**

**The researchers recommended the need for the appointment of Kara specialist to manage the youth organizations of the administrative , technical, and this requires a focus on the choice of efficient elements , and take advantage of the . courses refine administrators to improve the level of functionality**

## 1-التعريف بالبحث

### 1-1مقدمة وأهمية البحث

المجتمع عبارة عن تكوين من مجموعة أشخاص ينتمون إلى المؤسسات الاجتماعية والتي بدورها تحدد طبيعة المجتمع ، وكما هو معروف أن المؤسسة الشبابية واحدة من المؤسسات الاجتماعية المهمة التي تلعب دوراً كبيراً في التقدم والتطور الاجتماعي وهي تعتبر من المؤسسات التي تنتمي للمجال الرياضي كون العلاقة الوثيقة بين الشباب والممارسات الرياضية المختلفة فكل مؤسسة من المؤسسات الشبابية والرياضية ومنها منتديات الشباب قائمة بذاتها ولكن بمجموعها تعطي مصطلح المؤسسات الشبابية والرياضية في المجتمع . إن منتديات الشباب كواحدة من المؤسسات الاجتماعية لها من الأهمية البالغة في رفد الأندية الرياضية والمنتخبات الوطنية بالأنموذج الجيد من اللاعبين من خلال انتقائه من بين جميع المنتمين للمنتديات الشبابية فهي أي المنتديات مسؤولة عن تهيئة الجيل الشبابي الرياضي الجيد الذي به تستمر الأندية والمنتخبات بمسيرتها الرياضية وتطورها ، وكما هو معروف أن الإدارة نشاط متميز يختلف عن جميع أنواع النشاطات الأخرى والذي به يتم رفع المستوى الرياضي أو انخفاضه إي أن الإدارة هي المسؤولة عن التطور والتقدم الذي يجب أن يحدث في منتديات الشباب وإن لكل منتدى هيئة إدارية يجب أن تتمتع بذكاء إداري ميداني وذكاء إداري وظيفي جيد حتى تضع المنتديات التي تديرها بالمسار السليم نحو الإزدهار والتطور عن طريق القيادة الجيدة المتمثلة بالهيئات الإدارية في المنتدى ، فإن " ممارسة القيادة بطبيعتها عمل مزدوج يشمل مرحلتين متميزتين تتطلبان مواقف فكرية متباينة ... كذلك التحلي بالموهب الفكرية المتينة المبنية على معرفة قوية " (1)

لذا ومن خلال ما تقدم تبرز أهمية بحثنا الذي تعرض إلى سمة الذكاء الانفعالي النفسية التي يجب أن يتحلى بها إداريو منتديات الشباب لما لها من التأثير الكبير على مستوى الأداء الوظيفي ، حيث تتجلى أهمية الذكاء الأنفعالي في التفاعل مع العاملين في المنتديات ومدى النجاح الاجتماعي للقياديين ، فالقدرة على فهم الآخرين قدرة إنسانية هامة لكون الفرد يقضي معظم حياته بين الآخرين فالحاساسية تجاه ما يفكر به الآخرون ويشعرون به جميعاً مواهب أساسية في العلاقات الاجتماعية ، والتي بدورها تعطي الحافز الدافع لتطوير مستوى الأداء الوظيفي وتنميته إلى ما هو أفضل .

### 1-2 مشكلة البحث :

إن للمجال الرياضي بالغ الأثر على رُقي وتحضر المجتمعات ، فالأهمية البالغة للمؤسسات الرياضية التي من ضمنها منتديات الشباب في المجتمع تتجلى بصورة كبيرة عن طريق رفد المجتمع بالأنموذج الجيد من الشباب الرياضي الواعي الذي يأخذ على عاتقه بناء البلد ، وإن لكل مؤسسة يجب أن يكون هنالك إدارة واعية وكفوءة تعمل على تطوير تلك المؤسسة ، ومما تقدم ومن خلال اهتمام الباحثان بالجانب الرياضي والشبابي يعتقدان ان الاداء الوظيفي لأداري منتديات الشباب له من الدور الكثير في تصحيح مسار العملية الإدارية والذي يتأثر بدوره بعدد من السمات أو الوظائف ومن بين السمات التي يتأثر بها سمة الذكاء الانفعالي التي لها تأثير كبير على مستوى الأداء الوظيفي ، مما جعلنا نرغب في معرفة مستوى الذكاء الانفعالي لدى

(1) محمد حسنين العجمي ؛ الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، ط 2 ، دار الميسرة ، عمان ، الأردن ،

إداري منتديات الشباب وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لديهم ، كي نصل إلى مرحلة النمو الإداري الذي نرغب به في هذه المنتديات التي أصبحت اليوم عامل جذب مهم للشباب .

### 1-3 أهداف البحث :

1- التعرف على واقع الذكاء الانفعالي لإداري منتديات الشباب في العراق 2013.

2- التعرف على واقع الأداء الوظيفي لإداري منتديات الشباب في العراق للموسم 2013.

3- التعرف على طبيعة العلاقة بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي لإداري منتديات الشباب في العراق للموسم 2013.

### 1-4 فرض البحث :

يفترض الباحثان أن هنالك علاقة ذات دلالة معنوية بين الذكاء الإنفعالي والأداء الوظيفي لدى عينة البحث .

### 1-5 مجالات البحث :

المجال البشري : إداري منتديات الشباب المشاركين في بطولة اليد والطولة في محافظة النجف للموسم 2013 .

المجال الزمني : المدة من 18 / 12 / 2012 لغاية 8 / 3 / 2013 .

المجال المكاني : قاعة الحكيم الرياضية في النجف الأشرف ومقرات المنتديات في محافظة النجف .

### 2- الدراسات النظرية و المشابهة

#### 2-1 الدراسات النظرية

#### 2-1-1 مفهوم الذكاء الإنفعالي : (2)

هو من أحدث أنواع الذكاءات التي ظهرت في مجال علم النفس مع بداية التسعينات ، وتعد البداية الحقيقية لاستخدام هذا المفهوم عندما استخدمه طالب جامعي عندما استخدمه طالب جامعي في عنوان اطروحته (1985) في احدى كليات الفنون في الولايات المتحدة الأمريكية ، دون أن ينتبه أحد لهذا المفهوم عندما، وامتداداً لهذا العمل قام استاذان جامعيان هما (جون ماير وبيتر سالوفي1990) بنشر مقاليتين علميتين حول موضوع الذكاء الإنفعالي ، من خلال العمل على تأليف مقياس الذكاء الإنفعالي الإنساني عبر مدى واسع من المجالات الأكاديمية ، كانت على يد عالم النفس الأمريكي دانيال جولمان ( coleman 1995) عندما قدم كتابه عن الذكاء الإنفعالي مبني على مفهوم جاردرنر (gardanr1983) في الذكاءات الإنسانية المتعددة (muted Intellingence) والذي يطلق عليه اطر العقل وهي (الذكاء الرياضي ، الذكاء الجسمي الحركي، الذكاء الموسيقي، الذكاء الشخصي، والذكاء في التفاعل مع الآخرين ) والعنصران الأخيران يمثلان ما نعرفه بالذكاء الإنفعالي.(3)

ومن الجدير بالذكر إن الدراسات الحديثة أشارت ، إلى إنه في الوقت الذي لا تتعدى فيه نسبة تنمية الذكاء العقلي عند الشخص المتعلم إلى (2%) مهما تعاظمت الجهود ، فإنه يمكن تنمية الذكاء الإنفعالي إلى مدى أبعد من ذلك بكثير (4) وهنا تبرز أهمية العمل على تنمية هذا الجانب عند اللاعبين في المجال الرياضي فهو

<sup>2</sup> - محمد بكر نوفل ؛ الذكاء الإنفعالي في غرفة الصف ، ط1، دار الميسرة ، عمان، الأردن ، 2007م،ص74.

( 31) , n ( 2-Furnham,A ; Traitemotionalintelligeneec and happiness social behavior and personality,

3-catherine c:becoming emotionally in telling ent . staff and network education press 2003 , p 2 .

يُعد من أهم الصفات النفسية التي يحتاجها اللاعب للأداء الجيد في المنافسات الرياضية والتي يتأسس عليها وصوله إلى أعلى مراتب البطولة . (5)

## 2-1-2 تعريف الذكاء الإنفعالي :

نتيجة لحدثة مصطلح الذكاء الإنفعالي ولأهمية البالغة له وكثرة المهتمين فيه ، نجد أن هنالك جملة من التعاريف الخاصة بالذكاء الإنفعالي ، فهو " الإستخدام الذكي للإنفعالات الذاتية وقراءة مشاعر الآخرين والقدرة على التحكم الإنفعالي وضبطها وإدارتها على نحو إيجابي" (6)

كما يعرف بأنه" معالجة المعلومات الإنفعالية بما تتضمنه تلك المعالجة من إدراك وإستيعاب وفهم وإدارة الانفعالات" (7) كما يعرفه (عثمان) (8) بأنه " القدرة على الإدراك الدقيق للإنفعالات وتنظيمها للإرتقاء بالنمو العقلي والإنفعالي"

لذا فإن الذكاء الانفعالي من وجهة نظر الباحثان هو " الوسيلة التي تؤدي إلى معرفة النفس وما يريده الآخرون كأساس لعملية التحفيز وتوجيه الإنفعالات ، والإستفادة من ذلك للوصول إلى قرارات ايجابية ودقيقة بأقل جهد مبدولاً من الطاقة العقلية " .

## 2-1-3 أبعاد الذكاء الإنفعالي :- (9)

قسم جولمان الذكاء الإنفعالي إلى خمسة مكونات ، تمثلت بالآتي :

1. الوعي الذاتي (self-Awareness) : وهي معرفة الفرد بحالته الإنفعالية وتفصيلاته ومعارفه الإدراكية .
2. التنظيم الذاتي (self-Regulation) وهي إدارة الفرد لحالته الداخلية .
3. الدافعية ( Motivation) : وهي الميول الانفعالية التي تفودنا نحو أهدافنا أو تسهل علينا تحقيقها .
4. التعاطف أو المشاركة الإنفعالية ( Empathy) وهي الوعي بمشاعر الآخرين .
5. المهارات الشخصية ( social-skills) : وهي المهارات الهادفة إلى إحداث ردود الفعل المطلوبة عند الآخرين .

## 2-1-4 الأداء الوظيفي :

لقي موضوع الأداء الوظيفي وما يزال اهتماماً من قبل المختصين على الصعيدين النظري ممثلاً بالعلماء والكتاب والأكاديميين ، والعملية ممثلاً برجال الأعمال والمديرين وصناع القرار ، ويعني الأداء الوظيفي باللغة "القيام بالواجب ، وهو مشتق من الفعل أدى تأدية بمعنى أوصله وقضاه ، وهو أدى للأمانة من غيره ، وتأديت له حقه : أي قضيته" (10) ، وأصطلاحاً عُرّف الأداء في معجم المصطلحات الإدارية بأنه " القيام

<sup>5</sup> - حسين أبو رياش وآخرون ؛ الذكاء والدافعية ، ط 1 ، عمان، دار الفكر ، 2006م، ص 232 .

<sup>6</sup> -Goleman D, beyondIQ: developing the leadershipcompetencies of emotional in tellingence , preseted of the (2<sup>nd</sup>) in ternational competency confrence , London , 1997,p169.

<sup>7</sup> -Mayar and salovy , j.d. The positive psychology of emotional in tellingence . hand book of positive psychology ,London , oxford university pressm co. cp 45 .

<sup>8</sup> - عثمان حمود الخضر ؛ الذكاء الإنفعالي هو مفهوم جديد ، دراسات نفسية ، القاهرة ، المجلد (12) ، 2002م ، ص 250 .

<sup>9</sup> -Goleman.D,working with Emotional IntellingenceBautam Books, NEW YORK , 2002 , P 43 .

<sup>10</sup> - مجد الدين محمد بن يعقوب آبادي ؛ القاموس المحيظ ، ط2 ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، 1987م .

بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب " (11) ويقصد بالأداء الوظيفي " قيام الفرد بالمهام والأنشطة والواجبات المتعلقة بوظيفته المكلف بها بحكم عمله ، ويمكن الحكم على أداء هذا العمل من خلال مقاييس معيارية خاصة ومحددة ، كمية ونوعية الجهد المبذول ونمط الأداء" (12) ، والأداء الوظيفي " يعني مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه ، وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء ، وكفاءة التنفيذ ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة ، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة ، وقبول مهام جديدة ، والإبداع ، والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية إذاً فإن الأداء الوظيفي سواء كان على مستوى الفرد أو الجماعة هو السبيل إلى تحديد مستوى الكفاءة والفاعلية ومستوى الأداء الوظيفي الفردي يؤثر في مستوى الأداء الجماعي " (13)

## 2-1-5 النظريات التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي :

### 1. نظرية هرزبيرك (14)

تبنت هذه النظرية أستناداً إلى نتائج الأبحاث التجريبية الميدانية إلى أن هناك عوامل دافعة تدفع الفرد إلى الأداء العالي والأخلاص للمنظمة والولاء لها كالتقدير والانجاز والتحدي والمسؤولية وكذلك العوامل الصحية (الأجور،العلاقة بين الأشخاص،ظروف العمل،الأمن الوظيفي) وتؤكد هذه النظرية الاهتمام بالعوامل المرتبطة بالعمل ذاته ، أي نوع العمل وأيمان الفرد بعمله له دور مؤثر في مدى نجاح الفرد في ذلك العمل والإبداع فيه .

### 2. نظرية دافع الإنجاز : (15)

وصاحب هذه النظرية (مكيلاند) يرى أن هناك ثلاث حاجات للأفراد موجود بمستويات مختلفة وهي الحاجة إلى ( القوة والانتماء والاندماج والانجاز) .

إن الأفراد الذين يهتمون بممارسة التأثير والسيطرة على الآخرين ويبحثون عن مراكز السلطة هم بحاجة إلى القوة ويتمتعون بالباقة وحسن التحدث مع الآخرين ، أما الأفراد الذين يشعرون بالحاجة إلى الانتماء يعملون على أرضاء الآخرين ويحاولون التوحد معهم ، وأما الذين لديهم حاجة إلى الانجاز والتفوق تكون أهدافهم متوسطة وقابلة للتحقيق ويفضلون تحمل المسؤولية وإيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم وإن هذه الحاجات تتلاءم مع عمل الإداريين في جميع المؤسسات الرياضية ومنها منتديات الشباب فهم بحاجة إلى الانتماء للمؤسسة الرياضية التي يعملون في ها أي المنتديات ، والقوة والحاجة على الانجاز

11- بشير العلق ؛ المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف ، ط1 ، مصراته ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلام ، 1996.

12- أحمد صقر عاشور ؛ السلوك الانساني في المنظمات ' بيروت ، الدار الجامعية ، 1989م.

13 - أحمد سيد مصطفى ؛ المدير وتحديات العولمة إدارة جديدة لعالم جديد ، ط1 ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 2002م ، ص 415.

14 - عبد الباري درة ؛ العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 1986م ، ص 220.

15 - زكي محمود هاشم ؛ إدارة الموارد البشرية ، دار ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989م ، ص 490.

والتفوق وعندما يشبع هذه الحاجات لديه نستطيع أن نقول أن الأداء الوظيفي سوف يكون بأعلى المستويات

## 2-1-6 منتديات الشباب وأهميتها :

تتواجد منتديات الشباب في محافظات العراق كافة كما أنها تتوزع على الأفضية والنواحي ودون استثناء ويرتادها الشباب من مختلف الفئات العمرية ، حيث تقوم برعايتهم والاهتمام بهم وتقديم كل ما من شأنه تهيئة الأجواء لغرض ممارستهم للأنشطة ( الرياضية والثقافية والفنية والعلمية والاجتماعية ) ويتم عن طريقها اكتشاف مواهبهم المختلفة حيث يعمل المشرفون والمدربون والمحاضرون على تطوير هذه المواهب وصقلها وفق معايير ومقاييس علمية حديثة تتحدد في ضوء الفوارق الفردية للشباب الممارسين للأنشطة في هذه المؤسسات الاجتماعية ، حيث تقوم هذه المؤسسات بتقديم خدمات جلية وممتازة في تربية النشئ الجديد وأعدادهم الأعداد الصحيح ووضعهم في الطريق السليم المبني على المبادئ التربوية والأخلاق الحسنة ونبذ المفاهيم والممارسات الخاطئة المرفوضة من قبل المجتمع .

ويذكر (ماهر عواد) (16) " أن إحدى أبرز المهام لمنتديات الشباب تكمن في طبيعة دورها الفاعل بصفقتها مؤسسات اجتماعية تحتضن الشباب وتسعى لأستثمار أوقات فراغهم وصقل مواهبهم وتطوير أهتماماتهم المختلفة وتعميق الروابط بينهم وبالشكل الذي يعزز في نفوسهم الأنتماء الوطني ويعمق فيهم روح العطاء والعمل من خلال الفعاليات والأنشطة العديدة التي تهدف إلى خدمة الشباب بمختلف فئاتهم العمرية وتكرس صلتهم بالمجتمع "

## 2-1-7 الإشراف في منتديات الشباب :

تأخذ الدول على عاتقها مسؤولية توفير أكبر قدر ممكن من الخدمات المختلفة وبجودة عالية للمؤسسات التي تعنى برعاية الشباب نظراً للدور الكبير والمهم الذي من الممكن أن يقدمه هؤلاء الشباب لتحقيق الأهداف الإستراتيجية التي تم رسمها من قبل الدول للنهوض بواقعها ، ومن هنا جاءت ضرورة أن يكون هنالك مجاميع متعلمة كفوءة وذات خبرة جيدة في الأنشطة المتنوعة التي يمارسها الشباب تحت مختلف فئاتهم العمرية لمهمة قيادة الشباب والذين نطلق عليهم اصطلاحاً تسمية ( المشرفون )،

" إن التوسع الكبير الذي تقوم به وزارة الشباب والرياضة في تأسيس وبناء منتديات الشباب في النواحي والأفضية ومراكز المحافظات يستوجب أن تقوم الوزارة بتهيئة وتعيين الكادر المتخصص لإدارة هذه المؤسسات الشبابية من الناحية الإدارية والفنية وهذا يتطلب التركيز على اختيار العناصر الجيدة للإشراف ( الرياضي والثقافي والفني والعلمي ) لذا يمكن تصور الأشراف من الناحية الوظيفية بأنه العلاقة بين عدد من المختصين الذين يعملون مع الشباب بشكل مستمر ، مثل مدربي الألعاب الرياضية والأعمال الفنية والعلمية والثقافية وبين أشخاص مسؤولين عن توجيههم ومساعدتهم في أداء وظائفهم وهم مشرفوا الأنشطة المتنوعة والذين يقومون بالإشراف على أعمالهم التي يؤديونها إضافة إلى تنمية تلك الأعمال وتصحيح الأخطاء التي ترافق عملهم" (17)

16 - ماهر محمد عواد ؛ أهمية الأندية ومراكز الشباب في المجتمع ، النشرة الثقافية الرياضية مديرية التربية الرياضية ، الجامعة المستنصرية ، 2006-2007 م ص13.

17 - أحمد كمال أحمد ؛ منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الجماعة ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1979 م . ص290.

## 2-1-8 مهام وواجبات المشرف في منتديات الشباب : (18)

إن فلسفة الأشراف في منتديات الشباب تتضح في طبيعة العلاقة التي تربط بين الشخص الموجه وهو (المشرف على النشاط) وعدد من الأشخاص وهم (المشرف عليهم) الذين يعملون مع الشباب بصورة مباشرة (المدرسين والمحاضرين) هذه العلاقة التي تهدف إلى مساعدة (المشرف عليهم) في تحقيق أغراض منهاج العمل على مستوى لائق .

ومن الممكن إيجاز مهمة المشرف في ما يأتي :

1. توفير الأجواء المناسبة أمام الشباب لممارسة هواياتهم الثقافية والرياضية والفنية والعلمية والاجتماعية .
2. تنظيم البطولات والمسابقات والمهرجانات في كافة الأنشطة التي تمارس في منتديات الشباب وتوفير كافة المستلزمات التي تساعد الشباب تحت مختلف الفئات العمرية في اشباع رغباتهم والقضاء على أوقات الفراغ بشكل إيجابي .
3. تهيئة المدرسين والمحاضرين في كافة الأنشطة (الرياضية والثقافية والفنية والعلمية) الذين ينظمون تدريباتهم بما يتلاءم ومرحلة النمو العمري والنفسي والاجتماعي للممارسين من أجل تطوير النمو الحركي لديهم .
4. تشكيل الفرق الرياضية والمسرحية والفرق الموسيقية والأنشادية وغير ذلك مع إقامة السباقات والحفلات والمهرجانات للوقوف على نقاط القوة والضعف في الأداء أثناء هذه اللقاءات ومعالجتها بشكل علمي .
5. ادامة الساحات والقاعات والملاعب وقاعة المسرح والمحاضرات المختلفة وتنظيمها والحرص على نظافتها بشكل دائم .
6. مطالبة المدرسين والمحاضرين بتقديم خططهم التدريبية والتعليمية في كافة الأنشطة ، ودراستها بشكل جيد والعمل على تطبيق مفرداتها وبما يخدم تطور العملية التدريبية للأنشطة كافة .

### 3-منهج البحث وإجراءاته الميدانية :-

#### 3-1 منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لان طبيعة المشكلة المدروسة هي التي تحدد المنهج الملائم لبحث المشكلة والذي يعد من الخطوات التي يترتب عليها نجاح البحث وعلى هذا الأساس تم اختيار المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمة طبيعة المشكلة المراد حلها .

#### 3-2 مجتمع وعينة البحث :

تم تحديد مجتمع البحث وهم إداري منتديات الشباب المشاركين ببطولة العراق للموسم 2013 ويبلغ عددهم ( 33 ) إدارياً وهم يمثلون 95% من مجتمع البحث .

#### 3-3 اجهزة والأدوات المستخدمة بالبحث :

- الاستبيان

-المقابلات الشخصية

- المصادر العربية والأجنبية.

- شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).



- الزيارات الميدانية .
- استمارة جمع البيانات .
- استمارة تفرغ البيانات .

### 3-4 إجراءات البحث الميدانية

#### 3-4-1 إجراءات تحديد أداتي البحث

استخدم الباحثان مقياسي الذكاء الانفعالي : (\*) اعدته دورثي وعربه محمد حسن علاوي ويتكون من ( 20 ) فقرة وهو خماسي الابعاد (كبيرة جدا ، كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، نادرا ما تنطبق)، من ( 1 - 3 ) لل فقرات الايجابية ومن ( 1-5 ) لل فقرات السلبية ، كما تم استخدام الباحثان لمقياس الاداء الوظيفي : (\*\*) الذي اعدده فراس حسن عبد الحسين ، ويتكون من ( 20 ) فقرة وهو خماسي الابعاد ( متوفر تماما ، متوفر ، متوفر الى حد ما ، غير متوفر ، غير متوفر اطلاقا ) ، من ( 1 - 5 ) لل فقرات الايجابية ومن ( 1-5 ) لل فقرات السلبية ، وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياسين من خلال عرضهما على مجموعة من الخبراء. (\*\*\*) وزيادة في الدقة وللتأكد من أن المقياسين يتمتعان بالثبات ، قام الباحثان بإعادة تطبيقهما بطريقة إعادة الاختبار على عينة بلغت ( 6 ) إداريين، إذ بلغ معامل الثبات (0.78) لمقياس الذكاء الانفعالي ، في حين بلغ معامل الثبات لمقياس الاداء الوظيفي (0.85) .

#### 3-5 التجربة الاستطلاعية :

تم اجراء التجربة الاستطلاعية يوم الخميس المصادف 15 / 12 / 2012 على عينة من ( 6 ) إداريين من منتديي الانصار و شباب الكوفة والغرض منها التعرف على المعوقات التي قد تواجه الباحثان والوقت المستغرق للإجابة وقد كان الوقت مناسب للإجابة .

#### 3-6 التجربة الرئيسية :-

قام الباحثان بإجراء التجربة الرئيسية بتاريخ يوم الخميس المصادف (2012/12/18) وذلك بتوزيع المقاييس على عينة البحث المتمثلة إداريي منتديات الشباب في البطولة التي جرت في محافظة النجف الاشراف لفعاليتي اليد والطاولة .

#### 3-7 الوسائل الإحصائية :-

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) واستخراج ما يأتي: (19) .

#### 1- الوسط الحسابي Arithmetic Men

\* انظر ملحق (1)

\*\* انظر ملحق (2)

\*\*\* انظر الملحق (3)

$$\bar{X} = \frac{\sum xi}{n}$$

$\bar{x}$  = تقدير الوسط الحسابي = n = عدد أفراد العينة = xi = استجابات أفراد العينة

2- الانحراف المعياري Standard Deviation

$$S = \sqrt{\frac{\sum (xi - \bar{x})^2}{n}}$$

xi = استجابات أفراد العينة =  $\bar{x}$  = تقدير الوسط الحسابي للاستجابات

n = عدد أفراد العينة = S = تقدير الانحراف المعياري

3- معامل ارتباط سبيرمان-براون Spearman-Brown  $R = \frac{2r}{1+r}$

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-4 عرض النتائج

جدول (1) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياسي الذكاء الانفعالي والاداء الوظيفي

المعالجة الإحصائية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة المحسوبة	الدرجة الجدولية	الدلالة
الذكاء الانفعالي	144.3	22.9	0.40	0.34	معنوي
الاداء الوظيفي	79.09	14.22			

درجة الحرية (ن-2) = 31 عند مستوى الدلالة 0,05

يتبين من الجدول رقم (1) والخاص بمتغيرات البحث موضوعة الدراسة إذ جاء قيمة الوسط الحسابي لمتغير الذكاء الانفعالي 144,3 وانحراف معياري 22,9 أما متغير جودة الأداء الوظيفي فقد جاء قيمة وسطه الحسابي 79,09 وانحراف معياري 14,22 أما بالنسبة إلى قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين فقد جاء قيمة معامل الارتباط المحسوبة لهما 0,40 وبدلالة معنوية "لأنها جاءت أكبر من القيمة الجدولية البالغة 0,34 عند درجة حرية (98) وبمستوى دلالة 0,05"<sup>(20)</sup>.

<sup>20</sup> - سلمان عكاب الجنابي و حيدر ناجي الشاوي ؛ ميادئ الاحصاء في التربية الرياضية (العراق ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2011م ) ص 121 .

## 4-2 مناقشة النتائج

بعد ما تم عرض النتائج وتحليلها تبين ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين الذكاء الانفعالي والاداء الوظيفي حيث ان للذكاء الانفعالي اثر كبير للوصول إلى قرارات ايجابية ودقيقة بأقل جهد مبدولا من الطاقة العقلية حيث ان التكيف والمرونة والابتكار والقيادة وفن التعامل مع الاخرين والاقناع هي من الابعاد المهمة التي يحتاج اليها الاداري في ادائه الامثل خلال عمله فكلما امتلك ذكاء انفعالي كلما كان ادائه مثاليا وكفوء حيث اكد سيد احمد مصطفى ان الأداء الوظيفي " يعني مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه ، وتحمل مسؤولياته وهي تتضمن جودة الأداء ، وكفاءة التنفيذ ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة ، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة ، وقبول مهام جديدة ، والإبداع ، والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل " (21)

## 5- الاستنتاجات والتوصيات

### 5-1 الاستنتاجات

- هنالك ضعف في مستوى الأداء الوظيفي لدى إداري منتديات الشباب .
- للذكاء الانفعالي دورا كبيرا في رفع مستوى الاداء الوظيفي لإداري منتديات الشباب .
- عدم وجود برامج تدريبية مخططة لغرض تطوير الجانب الإداري في منتديات الشباب .

### 5-2 التوصيات

- الاستفادة من المشاركة في دورات صقل الاداريين لتحسين مستوى الاداء الوظيفي لديهم لما له من دورا في تنمية وتطوير ادائهم المهني .
- تعيين الكادر المتخصص لإدارة مؤسسات الشبابية من الناحية الإدارية والفنية وهذا يتطلب التركيز على اختيار العناصر الجيدة للأشراف ( الرياضي والثقافي والفني والعلمي ) .
- تهيئة المحاضرين في كافة الأنشطة (الرياضية والثقافية والفنية والعلمية ) الذين ينظمون التدريب بما يتلاءم ومرحلة النمو العمري والنفسي والاجتماعي للممارسين في المنتديات .

### المصادر العربية والاجنبية

- ✚ أحمد سيد مصطفى ؛ المدير وتحديات العولمة إدارة جديدة لعالم جديد ، ط1 ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 2002م .
- ✚ أحمد سيد مصطفى ؛ المدير وتحديات العولمة إدارة جديدة لعالم جديد ، ط1 ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 2002م .
- ✚ أحمد صقر عاشور ؛ السلوك الانساني في المنظمات ' بيروت ، الدار الجامعية ، 1989م .
- ✚ أحمد كمال أحمد ؛ منهاج الخدمة الاجتماعية في خدمة الجماعة ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1979م .
- ✚ بشير العلاق ؛ المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والتمويل والمصارف ، ط1 ، مصراته ، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والاعلام ، 1996 .

21 - أحمد سيد مصطفى ؛ المدير وتحديات العولمة إدارة جديدة لعالم جديد ، ط1 ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 2002م ، ص

- ✚ حسين أبو رياش وآخرون ؛ الذكاء والدافعية ، ط 1 ، عمان، دار الفكر ، 2006م.
- ✚ زكي محمود هاشم ؛ إدارة الموارد البشرية ، دار ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، الكويت ، 1989م .
- ✚ سلمان عكاب الجنابي و حيدر ناجي الشاوي ؛ مبادئ الإحصاء في التربية الرياضية (العراق ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2011م ) .
- ✚ عبد الباري درة ؛ العامل البشري والانتاجية في المؤسسات العامة ، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان ، 1986م .
- ✚ عثمان حمود الخضر ؛ الذكاء الانفعالي هو مفهوم جديد ، دراسات نفسية ، القاهرة ، المجلد (12) ، 2002م .
- ✚ ماهر محمد عواد ؛ أهمية الأندية ومراكز الشباب في المجتمع ، النشرة الثقافية الرياضية مديرية التربية الرياضية ، الجامعة المستنصرية ، 2006-2007م .
- ✚ مجد الدين محمد بن يعقوب آبادي ؛ القاموس المحيط ، ط2 ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، 1987م
- ✚ محمد بكر نوفل ؛ الذكاء الإنفعالي في غرفة الصف ، ط1، دار الميسرة ، عمان، الأردن ، 2007م.
- ✚ محمد بلال الزعبي وعباس الطلافحة ؛ النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية: ( الأردن، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2000م) .
- ✚ محمد حسنين العجمي ؛ الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية ، ط 2 ، دار الميسرة ، عمان ، الأردن ، 2010م .
- ✚ منذر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم ؛ خدمات اجتماعية للشباب ، مطبعة جامعة بغداد م .
- Daniel Goleman : The emotional intelligence worker , futurist,1999 ,p90.

Furnham, A ; Trait emotional intelligence and happiness social behavior and

<sup>1</sup>-personality, v(31) , n (

<sup>1</sup>-Catherine C: becoming emotionally intelligent . staff and network education press 2003 , p 2 .

<sup>11</sup>-Goleman D, beyond IQ: developing the leadership competencies of emotional intelligence , presented at the (2<sup>nd</sup>) in international competency conference , London , 1997, p169.

<sup>1</sup>-Mayr and Salovey , J.D. The positive psychology of emotional intelligence .

hand book of positive psychology , London , Oxford University Press Co. pp 45 .

<sup>1</sup>-Goleman, D, working with Emotional Intelligence, Bantam Books, NEW YORK , 2002 , P 43 .

ملحق رقم ( 1 )

مقياس الاداء الوظيفي

عزيمي المستجيب :-

في أدناه تعليمات المقياس يرجو الباحثان منكم قراءتها بعناية من أجل الإجابة الدقيقة على فقرات

المقياس وكما يأتي:-

1- عدم كتابة الاسم.

- 2- إن إجابتم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحثان .  
 3- ضرورة الإجابة بدقة وصدق عن الاختبار خدمة للبحث العلمي .  
 4- عدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس دون إجابة لأنها ستهمل .  
 5- ضع علامة ( ) في الحقل الذي تراه مناسباً للإجابة .  
 مثال للإجابة:-

1- عندما أخطط لعمل ما فأني على يقين بقدرتي على تنفيذه ..

متوفر تماماً	متوفر	متوفر الى حد ما	غير متوفر	غير متوفر اطلاقاً
✓				

### الباحث

ت	الفقرات	مدى توافرها				
		متوافراً تماماً	متوافراً إلى حد ما	متوافراً	غير متوافراً	غير متوافراً إطلاقاً
1	مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين أدائي الوظيفي .					
2	قلة الأماكن المادية في بيئة العمل أسهمت في انخفاض أدائي الوظيفي .					
3	نظام الإتصال الرأسي السائد في الأجهزة الحكومية أدى إلى ضعف كفاءتي الإنتاجية .					
4	حصولي على الترقية في مواعيدها شجعني على أداء مسؤولياتي بكفاءة .					
5	شعوري بالرضا عن وظيفتي دفعني إلى بذل مزيد من الجهد في العمل .					
6	استخدام التقنيات الحديثة أسهم في تحسن أدائي الوظيفي .					
7	فتور العلاقات الإنسانية أسهم في انخفاض مستوى إنجازي لمهام وظيفتي .					
8	تكلفتي بالعديد من الواجبات ساعد في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي .					
9	تفهم رؤسائي لمشاعري واحتياجاتي شجعني على تحسين أدائي الوظيفي .					
10	حرص القيادة على تنمية الرقابة الذاتية لدى العاملين أسهم					

					في ارتفاع مستوى كفاءتي في العمل .
					11 حزم القيادة أسهم في تحسين كفاءتي الإنتاجية .
					12 تشجيع رؤسائي دفعني لإنجاز العمل بكفاءة .
					13 ضعف التفاعل بين القادة والمروسين أسهم في انخفاض مستوى أدائي الوظيفي .
					14 تقيد الرؤساء بالأنظمة والتعليمات أعاق مبادرتي الشخصية لتحسين أدائي الوظيفي .
					15 ثناء رؤسائي على مجهوداتي دفعني إلى الإرتقاء بأدائي الوظيفي
					16 توفير الرعاية للعاملين في الأجهزة الحكومية أسهم في تحفيزي للقيام بمهام عملي .
					17 ضعف المنافسة بين العاملين أدى إلى انخفاض مستوى أدائي الوظيفي .
					18 تقبل رؤسائي لمقترحاتي وأرائي شجعتني على التجديد في أساليب العمل .
					19 ضعف تفويض السلطات عاق تحسن الأداء الوظيفي لدى العاملين
					20 عدالة نظام الحوافز ساعدني على أداء عملي بصورة أفضل

ملحق رقم ( 2 ) مقياس الذكاء الانفعالي

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة			
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة
					نادرا ما تنطبق علي
1	عندما أخطط لعمل ما فأني على يقين بقدرتي على تنفيذه .				
2	عندما أقوم بمهمة انتبه وأركز ذهني عليها.				
3	أقدم فورا على اتخاذ القرار اذا شعرت ان الوقت مناسب للتنفيذ				
4	عندما انزعج استطيع ان احدد الناحية التي تؤذي من المشكلة				
5	يراودني شعور بعدم الرضا عن نفسي .				
6	اجد صعوبة في التعبير عن مشاعري امام الاخرين .				
7	اشعر بتقلب مزاجي بين الفرح والحزن دون سبب .				
8	اتبني وجهة نظر معينة معتمدا " على عقلي وعواظي معا "				

					9	ارى ان التفكير السليم يقود الى نتائج جيدة
					10	استطيع ان اضع خطأ " فاصلا " بين انفعالاتي وتفكيري .
					11	لدي ثقة بقدرتي على تصحيح الخطأ عندما اقع فيه .
					12	عندما اريد شيئا " احبه لا استطيع ابعاده من تفكيري الى ان احصل عليه .
					13	اكتشف عن كل ما يدور في ذهني من مشاعر عندما اتجادل مع اصدقائي .
					14	افضل السير مع التيار من دون تغيير مساره .
					15	أستوعب ما يقصده المتحدث معي .
					16	أرتاح عندما استطيع ان اصف المشاعر الحقيقية للآخرين .
					17	يصعب علي فهم مشاعر الاخرين .
					18	اتجاهل ما أرى من تعبيرات الوجه عند الاخرين
					19	تنقصني القدرة على الاحتفاظ بمشاعري تجاه الاخرين .
					20	انظر الى الحياة بتفاؤل على الرغم مما فيها من صعوبات .
					21	اشعر ان في الحياة اشياء تستحق ان نعيش من اجلها .
					22	اميل الى المرونة في التعامل مع الاخرين.
					23	لدي انطباع ان ردود أفعال الناس السلبية تأتي من المزاج الفرد.
					24	تعتمد السعادة من وجهة نظري على الطريقة التي يعيش بموجبها الفرد .
					25	أعرض الى ضغوط لا تنتهي أبدا" .
					26	أقلق بشأن أهمية الأحداث الصغيرة التي لا يعيرها الناس أهمية.
					27	حياتي مليئة بالنهايات المغلقة .
					28	أشعر بالأرتياح عندما أقدم مساعدة لمن يفهم.
					29	لدي القدرة على إقناع الآخرين والتأثير فيهم .
					30	أرى أنني أتمتع بمهارة كالأصدقاء .
					31	يسعدني تولي القيادة في الأعمال والمهام الاجتماعية .
					32	أسعى الى فعل الخير مهما كلفني ذلك من عناء
					33	لست ميالا الى تكوين علاقات اجتماعية جديدة
					34	أشعر بالغيرة من الآخرين .
					35	أتردد في المشاركة في عمل تعود فائدته الى غيري .
					36	أشعر بالعدوانية اتجاه الاخرين .

الاختصاص	مكان العمل	اسم الخبير	ت
التعلم الحركي	جامعة الكوفة / كلية التربية الرياضية	ا.م.د محمد ياسر مهدي	1
قياس وتقويم	جامعة الكوفة / مديرية التربية الرياضية	ا.م.د سلمان عكاب الجنابي	2
علم النفس الرياضي	جامعة الكوفة / كلية التربية الرياضية	ا . م . د حيدر ناجي حبش	3
طرائق التدريس	جامعة الكوفة / كلية التربية للنبات	ا.م.د حسين الحسيني	4
علم النفس الرياضي	جامعة الكوفة / كلية التربية للنبات	ا.م فراس محمد حسن	5
علم نفس الاجتماع	جامعة الكوفة / كلية التربية للنبات	ا.م.د حسن صالح مهدي	6
الإدارة الاستراتيجية	جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد	م.د هاشم فوزي العبادي	7
إدارة أعمال-تسويق سياحي	جامعة الكوفة / كلية الإدارة والاقتصاد	م.م بشرى الشكري	8