



قياس الفروق بين الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي لعينة من موظفي مديرية زراعة البصرة: دراسة تحليلية مقارنة

الاستاذ المساعد زيد صادق ماجد

جامعة البصرة / كلية الادارة والاقتصاد / قسم ادارة الاعمال

المستخلص :

اجريت الدراسة في مديرية زراعة البصرة، بهدف قياس الفروق بين الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي ، مع تحديد مستوياتها، لمعالجة مشكلة الدراسة التي تتمثل بالتحديات التي تواجه قطاع الزراعة في إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل، اضافة الى فهم الاختلاف في الإمكانيات الذهنية والعاطفية للموظفين، لذلك، وسد الفجوة المعرفية، من خلال قياس الفروق، وكيفية تحديد اثر ذلك على الأداء النفسي والإدراكي للموظفين. ركزت الدراسة على متغيرين رئيسيين: الذكاء الشخصي الذي يشمل معرفة الذات، الاستقلالية في التفكير والعمل، توجيه الذات وتقديرها، وإنشاء نموذج الذات، والذكاء العاطفي الذي يتضمن الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات. تم اختيار عينة عشوائية من موظفي مديرية زراعة البصرة بلغ عددهم 175 موظفًا. وزعت عليهم استمارة الاستبيان، أظهرت النتائج أن الموظفين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء الشخصي، مع تباين واضح في امتلاكهم لمهارات الاستقلالية وتقدير الذات. كما تبين أن الوعي الذاتي كان البُعد الأكثر تطورًا في كل من الذكاء الشخصي والعاطفي، كما لوحظ انخفاض في الوعي الاجتماعي بين الموظفين، و اوصت الدراسة بتحسين الذكاء العاطفي لدى الموظفين من خلال تنظيم أنشطة تدريبية تهدف إلى تحسين مهارات التعاطف وفهم الآخرين وإدارة العلاقات. والتركيز على تعزيز الوعي الاجتماعي عبر ورش تدريبية تنمي مهارات الاستماع الفعال وفهم مشاعر الآخرين.

الكلمات المفتاحية : الذكاء العاطفي ، الذكاء الشخصي ، مديرية زراعة البصرة

Measuring the Differences Between Emotional Intelligence and Personal Intelligence in a Sample of Employees from the Basra Directorate of Agriculture: A Comparative Analytical Study.

Asst. Prof. Zaid Sadiq Majid

**University of Basrah / College of Administration and Economics / Department of Business
Administration**

Abstract :

The study was conducted at the Basra Directorate of Agriculture, aiming to measure the differences between emotional intelligence and personal intelligence, while determining their levels. The study addresses the challenges facing the agricultural sector in managing human resources and improving the work environment, in addition to understanding the differences in the intellectual and emotional capabilities of employees. Thus, the study aims to bridge the knowledge gap by measuring these differences and identifying their impact on the psychological and cognitive performance of employees. The study focused on two main variables: personal intelligence, which includes self-awareness, independence in thinking and work, self-direction and self-esteem, and self-modeling, and emotional intelligence, which involves self-awareness, self-management, social awareness, and relationship management. A random sample of 175 employees from the Basra Directorate of Agriculture was selected, and a questionnaire was distributed to them. The results showed that employees possess a high level of personal intelligence, with a clear variation in their skills in independence and self-esteem. It was also found that self-awareness was the most developed aspect in both personal and emotional intelligence, and there was a noticeable decline in social awareness among the employees. The study recommended improving emotional intelligence among employees by organizing training activities aimed at enhancing empathy, understanding others, and relationship management, and focusing on improving social awareness through workshops that develop active listening skills and understanding the emotions of others.

Keywords: Emotional intelligence, personal intelligence, Basra Directorate of Agriculture.

المبحث الأول : المنهجية والدراسات السابقة

اولاً: منهجية الدراسة

1 - مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات الحكومية العراقية الكثير من التحديات في ادارة مواردها البشرية وتطوير بيئة العمل، لا سيما في ظل الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية التي أثرت على مستويات الأداء السيكولوجي والإداري للموظفين (الكبيسي، 2021، 54). انطلاقاً من هذا المبدأ تبرز الحاجة إلى فهم الاختلافات الفردية في الإمكانيات الذهنية والعاطفية للموظفين، لما لها من أثر مباشر على درجة التكيف التنظيمي الوظيفي (الهاشمي، 2022، 73)

يُعد كل من الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي من المفاهيم النفسية المهمة التي تلعب دوراً أساسياً في سلوكيات الموظفين وتعاملهم وتربطهم داخل بيئة العمل. (Goleman, 1998, 24) فالذكاء العاطفي يبين قدرة الموظف على تحديد ومعرفة مشاعره ومشاعر زملاء العمل وطريقة إدارتها بفاعلية، مما يساعد في تخفيض الصراعات وتدعيم التعاون. (Abraham, 2020, 46) في حين يتطرق الذكاء الشخصي إلى فهم وإدراك الموظف لذاته، وقدرته في التعامل مع التحديات البيئية الداخلية ببصيرة وانضباط، وهو ما ينعكس على مهارات التنسيق الشخصية واتخاذ القرارات الصحيحة (Boyatzis, Goleman, & Rhee, 2000, 348) (الخطيب، 2021، 134) وبالرغم من أهمية هذه الإمكانيات في تدعيم بيئة العمل وتحسين الأداء، إلا أن الدراسات العراقية بقيت محدودة لاستكشاف الفروق بين الذكاء العاطفي والشخصي، لا سيما في القطاعات الحكومية مثل مديرية زراعة البصرة، التي تواجه تحديات عديدة في تحقيق التوافق بين ضروريات العمل والقدرات النفسية للموظفين (Sánchez-Gómez & Bresó, 2020, 3) (سعدون وآخرون، 2022، 117)، عليه، يفترق بعض الباحثين والمديرين إلى الفهم الدقيق لمنهج تأثير هذه القدرات على التفاعل المنظمي، مما يحد من إمكانية صياغة استراتيجيات لتطوير الموظفين، وتحسين بيئة العمل الداخلية (Salovey & Mayer, 1990, 189) (سالم، 2023، 66)، لذلك، تأتي هذه الدراسة لسد الفجوة المعرفية، من خلال قياس الفروق بين الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي .

سؤال المشكلة :

(ما الفروق بين مستويات الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي لدى عينة الدراسة، وكيف يمكن الاستفادة من هذه الفروق في تحسين بيئة العمل)؟

2- أهمية الدراسة

- مكانة مديرية زراعة البصرة باعتبارها جهة ذات أهمية بالغة نظراً لدورها المحوري في دعم الاقتصاد المحلي وتعزيز الأمن الغذائي في المحافظة.
- أهمية متغيري الدراسة كونهما يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بالموارد البشري، الاول يركز على إدراك الفرد لمشاعره وأفكاره ودوافعه ونقاط قوته، والثاني يدرس القدرة الفردية للتحكم بالانفعالات، وتحفيز الذات، والتعاطف مع الآخرين.
- العمل على سد الفجوة البحثية المتعلقة بمدى تأثير الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي في بيئة العمل، وخاصة في القطاع الزراعي، الذي لم يحظَ بالاهتمام الكافي في هذا المجال.

3- أهداف الدراسة

- قياس مستوى الذكاء الشخصي لدى موظفي المديرية، مع التركيز على أبعاده الرئيسية وهي: معرفة وإدراك الذات، الاستقلالية في التفكير والعمل، توجيه الذات وتقديرها، إنشاء نموذج الذات.
 - التعرف على مستوى الذكاء العاطفي مع التركيز على الوعي بالذات ، إدارة الذات، إدارة العلاقات.
 - تحليل الفروق الإحصائية بين الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي لدى عينة الدراسة.
- 4- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والذكاء الشخصي .
- يتصف افراد عينة الدراسة بمستوى مرتفع من الذكاء الشخصي.
- يتصف افراد عينة الدراسة بمستوى مرتفع من الذكاء العاطفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكاء العاطفي و الشخصي .

5- مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من (300) موظف يعملون داخل مديرية زراعة محافظة البصرة، واختيرت منهم عينة طبقاً لصيغة العينة العشوائية (Finite Population Correction Formula)

$$\frac{N}{2N \times e + 1} = n$$

- n هو حجم العينة.
- N هو حجم المجتمع (300 موظف).
- e هو هامش الخطأ (عادة يُستخدم 0.05 أو 5%).

فكانت النتيجة ($n \approx 171.43$) وبعد التقريب تصبح العينة ($n=171$) لذلك وزع الباحث (181) استمارة استبيان ، لغرض الحصول على العينة المقصودة فكان العائد والصالح للتحليل (175) استمارة.

6- اليات جمع البيانات

- الجانب النظري : استعان الباحث بمجموعة متنوعة من المصادر العربية والأجنبية.
- الجانب العملي : اعتمد الباحث في جمع البيانات على استمارة استبيان، التي تكونت من محورين رئيسيين، الأول يختص بالمعلومات الديمغرافية ، و اما الثاني يتضمن متغيرات الذكاء الشخصي والذكاء العاطفي. التفاصيل موضحة في الجدول التالي:

جدول (1) مقياس متغيرات الدراسة حسب الابعاد والفقرات والمصادر

المصدر	الفقرات	الابعاد	المصدر	الفقرات	الابعاد
(العنزي، 2021)	4	الوعي الذاتي	(الجمال، 2021)	4	معرفة الذات
(Goleman et al., 2013)	4	إدارة الذات	(Al-Yateem, & Ata, 2022)	4	الاستقلالية والتفكير
	4	الوعي الاجتماعي		4	توجيه الذات وتقديرها
(Mayer et al., 2016)	4	إدارة العلاقات	(Khan, & Shafiq, 2023)	4	إنشاء نموذج الذات
		متغير الذكاء العاطفي			متغير الذكاء الشخصي

المصدر: اعداد الباحث

7- اساليب التحليل الاحصائي

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عدة أساليب إحصائية مثل Cronbach's Alpha لقياس صلاحية وثبات الاستبيان، والإحصاء الوصفي، بالإضافة إلى استخدام Pearson's Correlation Coefficient لاختبار العلاقة بين أبعاد الذكاء العاطفي والشخصي، وOne-Sample t-Test و Paired Samples t-Test لاختبار الفرضيات الخاصة بمستويات الذكاء العاطفي والشخصي.

ثانياً: بعض الدراسات السابقة

دراسات الذكاء العاطفي

الدراسة الاولى (الجبوري، 2020)

عنوان الدراسة: (الذكاء العاطفي وعلاقته بأداء الموظفين : دراسة حالة)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين في بيئات العمل المختلفة، مع التركيز على تأثير الذكاء العاطفي في تعزيز الأداء الوظيفي وبناء علاقات فعالة بين الأفراد في بيئة العمل. تم إجراء الدراسة في الجامعة العراقية/ كلية التربية. وتتمثل مشكلة الدراسة في نقص الدراسات التي تناولت تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي في بيئات العمل المختلفة، وهو ما يحد من القدرة على فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي وتحقيق الأداء المثالي في العمل. تم اختيار العينة من 66 موظفًا من الجامعة العراقية، وتم جمع البيانات عبر استمارة استبيان معتمدة على مقياس لكرت (Likert Scale) استخدمه الباحثون أساليب إحصائية متقدمة عبر برنامج SPSS لتحليل البيانات. أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي له تأثير كبير على أداء الموظف في بيئات العمل، حيث أظهر الموظفون الذين يمتلكون مستويات عالية من الذكاء العاطفي قدرة أكبر على التفاعل في مواقف العمل المختلفة، مما ساهم في تحسين الأداء الوظيفي العام وتعزيز العلاقات الفعالة بين الزملاء. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز الذكاء العاطفي بين الموظفين من خلال برامج تدريبية تهدف إلى تحسين مهارات التعامل مع المشاعر وإدارة العلاقات في بيئات العمل، كما تشدد الدراسة على ضرورة دمج الذكاء العاطفي في استراتيجيات تطوير الأداء الوظيفي لتعزيز إنتاجية بيئة العمل.

الدراسة الثانية (Khan et al. 2021)

عنوان الدراسة : (Emotional Intelligence and Academic Achievement: A Study on the Role of Emotional

Intelligence in Academic Performance among University Students in Okara, Pakistan)

كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو استكشاف كيف يؤثر الذكاء العاطفي على الأداء الأكاديمي للطلاب في بيئة تعليمية. حيث اعتُبر الذكاء العاطفي من العوامل الحاسمة في تفاعل الطلاب مع بيئاتهم التعليمية والاجتماعية، استخدم الباحثون استبيانات مصممة خصيصًا لقياس مختلف جوانب الذكاء العاطفي مثل القدرة على التعرف على المشاعر وتنظيمها واستخدامها بفعالية في التعامل مع الآخرين. كما تم جمع بيانات التحصيل الأكاديمي من السجلات الأكاديمية للطلاب، أظهرت النتائج أن الطلاب الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي كان لديهم قدرة أكبر على التعامل مع الضغوط الأكاديمية وفهم مشاعرهم ومشاعر الآخرين بشكل أفضل. هذه القدرة ساعدتهم في بناء علاقات إيجابية مع زملائهم وأساتذتهم، مما أسهم في تحسين أدائهم الأكاديمي. بناءً على النتائج، أوصى الباحثون بتطوير برامج تدريبية لزيادة الوعي بالذكاء العاطفي بين الطلاب. يمكن أن تساعد هذه البرامج الطلاب في تحسين مهاراتهم الاجتماعية والعاطفية، مما يؤدي إلى تحسين تفاعلهم في بيئاتهم الأكاديمية والاجتماعية وبالتالي تحسين أدائهم الأكاديمي. كما أشار الباحثون إلى ضرورة تضمين الذكاء العاطفي في المناهج الجامعية لتعزيز نجاح الطلاب في حياتهم الأكاديمية والمهنية.

دراسات الذكاء الشخصي

الدراسة الاولى (علي و العبيدي , 2018)

عنوان الدراسة: (الذكاء الشخصي وعلاقته بإدارة الانفعالات لدى المدرسين)

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الذكاء الشخصي لدى المدرسين، ومدى قدرتهم على إدارة انفعالاتهم، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين الذكاء الشخصي وإدارة الانفعالات لدى المدرسين وفقاً لمتغيرات مثل الجنس وغيرها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 311 مدرساً ومدرسة في مدارس بغداد الثانوية، تم استخدام مقياس للذكاء الشخصي بناءً على نظرية الذكاء المتعددة، ومقياس لإدارة الانفعالات الذي يتكون من 44 فقرة موزعة على أربعة مجالات رئيسية هي: ضبط الانفعالات، التهذيب النفسي، الابتعاد عن مصادر الانفعال، والاستقرار النفسي. أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الشخصي لدى المدرسين كان جيداً، وكذلك مستوى إدارة الانفعالات كان مرتفعاً بشكل ملحوظ. وأظهرت الدراسة أيضاً وجود علاقة إيجابية معتدلة بين الذكاء الشخصي وإدارة الانفعالات. كما تم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، و أوصت الدراسة بنشر الوعي حول أهمية الذكاء الشخصي وإدارة الانفعالات بين العاملين في المؤسسات التعليمية. كما توصي بتنظيم ورش تدريبية تهدف إلى تطوير هذه المهارات لدى المدرسين. كما تقترح الدراسة إجراء بحوث إضافية لدراسة العلاقة بين الذكاء الشخصي ومتغيرات أخرى مثل إدارة الذات والذكاء الأخلاقي.

الدراسة الثانية (Allen, 2017)

عنوان الدراسة (Personal Intelligence and Learning about Personality in Everydayu Life)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء الشخصي وتعلم الأفراد عن الشخصيات في حياتهم اليومية، وفحص كيف يمكن للأفراد استخدام معرفتهم بتفاصيل شخصيات الآخرين في اتخاذ القرارات. أجريت الدراسة في جامعة نيو هامبشاير، في ولاية نيو هامبشاير بالولايات المتحدة الأمريكية، شملت العينة 220 طالباً، تراوحت أعمارهم بين 18 و 20 عاماً، وكان معظمهم من الطلاب الذكور. تم استخدام استمارة استبيان مفتوحة، أظهرت النتائج أن معظم المشاركين تمكنوا من استرجاع لحظات تعلم عن شخصيات الآخرين، وأنهم تعلموا جوانب إيجابية وسلبية للشخصيات. تبين أن التكاليف والفوائد التي يُقدِّرها الأفراد عن الأشخاص المستهدفين أثرت في كيفية تطور العلاقة معهم بعد التعلم. كما اكتشف الباحثون أن الذكاء الشخصي يرتبط بشكل وثيق مع القدرة على استخدام هذه المعلومات الشخصية في تحسين العلاقات واتخاذ قرارات اجتماعية فعّالة. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز الوعي بالذكاء الشخصي كأداة لتحسين فهم الشخصيات في السياقات الاجتماعية، وإجراء مزيد من الأبحاث لدراسة العلاقة بين الذكاء الشخصي وتعلم الشخصيات في مختلف الثقافات والسياسات الاجتماعية. كما توصي بتشجيع التدريب على الذكاء الشخصي كجزء من البرامج التعليمية لتحسين التفاعل الاجتماعي واتخاذ القرارات.

تحليل الدراسات السابقة

- أظهرت الدراسات أهمية الذكاء الشخصي والعاطفي في تحسين الأداء في مختلف المجالات مثل بيئات العمل والتعليم.
- تؤكد الدراسات أن الذكاء الشخصي والعاطفي لهما تأثير كبير في تعزيز الأداء في بيئات العمل والتعليم. يساعد الذكاء الشخصي الأفراد في فهم أنفسهم وكيفية التعامل مع انفعالاتهم، بينما يعمل الذكاء العاطفي على تحسين التفاعل الاجتماعي والتواصل الفعال في بيئات العمل والتعليم.
- الذكاء الشخصي يُعتبر أداة أساسية لتحسين فهم الشخصيات واتخاذ قرارات اجتماعية مدروسة، مما يعزز العلاقات الشخصية والمهنية.

- الذكاء العاطفي يساهم بشكل كبير في الأداء الوظيفي، حيث يساعد الأفراد على التعامل بشكل إيجابي مع الضغوط والمواقف الاجتماعية في بيئات العمل. الموظفون الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يمكنهم إدارة مشاعرهم بشكل أفضل.

المبحث الثاني : الاطار النظري للدراسة

اولاً: مفهوم الذكاء الشخصي

1- مفهوم الذكاء الشخصي

تعد القدرة على التفكير في الشخصية هي شكل من أشكال الذكاء الذي يُسمى الذكاء الشخصي (Mayer et al,2024,1) هو ذكاء واسع النطاق طُرِح مؤخراً، ويركز على القدرة على التفكير في شخصية الفرد وشخصية الآخرين. وبصورة أكثر رسمية (Mayer et al,2019,1). يعتبر الذكاء الشخصي احد المفاهيم الاساسية واختصاص مطلوب بصورة جوهرية لكل فرد للنهوض بأدواره في بيئته الاجتماعية وأنه اساس لجميع البشر بغض النظر عن الفئة العمرية (أحمد و آخرون,2023, 153). وهو ابرز انواع الذكاءات المتعددة التي صاغها (Gardner's(1983 في نظريته (Vongkrahchang&Chinwonno,2016,8). ومصطلح مواز للذكاء العاطفي والاجتماعي لأنه يمثل القدرة العقلية التي تتضمن التفكير الدقيق حول شخصية الفرد والآخرين (Allen&Mayer,2022,1). وتشمل هذه القدرة رصد المعلومات المتعلقة بالشخصية، وتكوين نماذج دقيقة للشخصية، واستخدام هذه المعلومات لتوجيه الأهداف والخطط طويلة المدى (Mayer et al,2012,124) كما تنطوي هذه القدرة على فهم الذات، وامتلاك نموذج عملي فعال لها، بما في ذلك الرغبات والمخاوف والقدرات، واستخدام هذه المعلومات بفعالية في تنظيم الحياة، يرتبط هذا النوع من المعرفة والوعي بالذات ارتباطاً وثيقاً بالقدرة على التواصل مع الآخرين (Martin& Rippon,2003,145).

و ايضاً يشير الذكاء الشخصي لامتلاك الناس القدرة الذهنية الواسعة لحل المشكلات والتفكير في الشخصية (Mayer,2008,7). اضافةً الى ذلك , يُسفر هذا النوع من الذكاء عن مجموعة من السمات السلوكية المتميزة، التي تُساعد الافراد على تلبية احتياجاتهم مطالبهم التنظيمية و المهنية والمساهمة بشكل عام في المجتمع، فقد يستفيد الجميع، ونتيجة لذلك (Mayer,2009,4) يسعى الفرد إلى الذكاء الشخصي كوسيلة لتحقيق الرفاهية، ولإدارة سمعته،، لاتخاذ خياراتٍ حياتيةٍ أفضل، لأنه يمتلك القدرة على التفكير في الشخصية واستخدام المعلومات الشخصية لتعزيز أفكار الفرد وخططه وخبراته الحياتية (Mowlaie et al ,2017,631).

وعلى الاتجاه ذاته ، اشارة كل من (Ismail&Ahmad,2012,185) الى ان الذكاء الشخصي هو "قرارات تراكمية" تساعد في رفاهية الفرد، ومن هذا المنطلق ، يتميز الأشخاص ذوو الذكاء الشخصي العالي بقدرات: (أ) التعرف على المعلومات الشخصية ذات الصلة من خلال التأمل الذاتي و ملاحظة الذات والآخرين، (ب) صياغة هذه المعلومات في نماذج دقيقة للشخصية، (ج) توجيه خيارات الفرد باستخدام معلومات الشخصية عند الاقتضاء، و(د) تنظيم أهداف الفرد وخططه وقصص حياته لتحقيق نتائج جيدة (Mowlaie et al ,2017,631). و فضلاً عن ذلك ، يُعد الذكاء الشخصي مزيجاً متنوعاً من القدرات العاطفية والاجتماعية والشخصية (Mayer et al,2012,125).

وفي ضوء مما سبق اعلاه , طرح نخبة من الباحثين عدداً من تعريفات الذكاء الشخصي بدأ من (Gardner, 1999,43) والذي عرفه بأنه مقدرة الشخص على إدراك نوايا ودوافع ورغبات الآخرين، بالإضافة للعمل بصيغة فعالة مع الآخرين في حيث عرفه (Mayer,2008,2& Mayer,2009,2) القدرة على التفكير في شخصية الفرد وشخصية الآخرين ومعلوماتهم الشخصية، واستخدام هذه المعلومات الشخصية لدعم افكار الفرد وخطته وتجربة حياته وايضاً عرفه (الجيار و آخرون, 2020,126) بأنه وعي الفرد بذاته وقدراته ومهاراته و امكانياته مع امكانية عمل تصور لذاته , وتوظيف نقاط قوته في التخطيط لأهداف و عمل استراتيجيات تمكنه من تحقيق هذه الاهداف حيث يتضمن بعدين (1- المعرفة الشخصية : استبصار الفرد لذاته و تحديد نقاط القوة و الضعف لديه, 2- القدرة على التصرف المتوافق مع المعرفة الشخصية و توظيفها في توجيه أسلوب الحياة وإدارة شؤونها, وانتخاب البدائل الافضل ضمن اولوياته) كما يُعرف الذكاء الشخصي بأنه قدرة الفرد على التعرف على المعلومات المتعلقة بالذات , لصياغة هذه المعلومات في نماذج دقيقة للشخصية، لتوجيه وتنظيم الأهداف والخطط بعيدة المدى الطويل لتحقيق نتائج جيدة (Mayer et al,2020,3) في حين عرف كل من (Hasanah et al,2022,168) الذكاء الشخصي على أنه قدرة الفرد على تقييم وإدارة خبراته الداخلية و تعزيز الأداء الشخصي الإيجابي, مثل، الرفاهية والمرونة الذهنية

2- ابعاد الذكاء الشخصي

اشار (Gardner, 1993) أن الذكاء الشخصي يتكون من اربعة مكونات هي:-

- **معرفة و ادراك الذات:-** وتتمثل في المعتقدات والاتجاهات والمدرجات والقيم الذاتية النابعة من الخبرات الشخصية التي يمر بها الفر و مخزونه الداخلي الذي يتضمن مفاهيم و تجارب , والتي لا يعبر عنها بصراحة و لا يتم تبادلها بين الافراد بصورة علنية
- **الاستقلالية في التفكير والعمل :-** وتتمثل في قدرة الفرد على مزاوله التأمل و التهيئة لمعرفة الكثير عن الطبيعة الانسانية, ويركز هذا المكون على الرؤى , ويعتبر اداةً للتكيف مع الحياة
- **توجيه الذات وتقديرها :-** و تتمثل في قدرة الفرد على توجيه حياته بذاته ويتطلب تحقيق الذات كشف الذات ,و استيعاب الذات, و الوعي الذات ,و تقبل الذات
- **إنشاء نموذج عن الذات:-** و يتمثل في النظرة الايجابية لذات الفرد و ثقته بنفسه , حيث ينظر الفرد الى ذاته نظرة تشمل الثقة بالنفس بدرجة عالية , و الشعور بكفاءة (Omran,2023,399-400)

ثانياً:- الذكاء العاطفي

1- مفهوم الذكاء العاطفي

حظي الذكاء العاطفي بأهمية كبيرة و ذلك لتأثيره على جوانب مختلفة من حياة الافراد (سالم & احمد, 2012, 383) وظهر هذا المصطلح بصورة رسمية في التسعينات , وقد تضافرت جهود الباحثين في تحديد تعريف دقيق له , وعلى غرار ذلك اكتسب هذا المفهوم الشهرة على يد عالم النفس الأمريكي (Goleman (1998 والذي اشار الى أن مفتاح النجاح يكمن في "الذكاء العاطفي" الذي يعد القدرة على فهم مشاعره و مشاعر الآخرين, لتحفيز الذات , و إدارة العواطف والعلاقات مع الآخرين بطريقة فعالة (Bukhari,2018,5) و توسّع هذا المفهوم حيث ينظر للذكاء العاطفي من منظور الشامل باعتباره "سمة أو قدرة أداء", بالإضافة إلى كونه مخططاً ذاتياً، وصورة ذاتية، ومجموعة من السلوكيات (Hazboun,2025,6). وعلى هذا الاساس , بين (Li et al, 2024,3), ان هناك نموذجان شائعان لتعريف الذكاء العاطفي (أ) نموذج القدرات، و(ب) نموذج المختلط (سمات مع قدرات). حيث يُعرف الذكاء العاطفي وفق نموذج القدرات بأنه نوع من القدرات، بما في ذلك القدرة على إدراك العواطف وفهمها وإدارتها، واستخدامها لتعزيز التفكير (Mayer&Salovey,1999,267). و بناءً على ذلك، يُقسّم الباحثون وفق هذا النموذج الى أربعة مكونات

اساسية متوازنة وهي :- الوعي بالذات (التعرف على المشاعر و تأثيرها)، التحكم بالنفس (ادارة الانفعالات السلبية)، التعاطف (ادراك مشاعر الآخرين)، مهارات العلاقات (بناء التواصل نشط وحل الصراعات) (Joseph & Newman, 2020, 55) .

اما النموذج الآخر هو النموذج المختلط ، الذي يعتبر الذكاء العاطفي بنية مركبة من القدرات والسمات، تتضمن بشكل رئيسي السمات الشخصية، والعواطف، والدافع، والقدرة المعرفية الذاتية والذي يعرف بأنه مجموعة من القدرات ومهارات وسمات الشخصية التي تمكن الموظفين من استيعاب وادارة عواطفهم الخاصة ، فضلاً عن التعامل مع عواطف الآخرين بطريقة تحقق التوازن النفسي والاجتماعي (Al_Naser, 2025, 690). وبهذا الاتجاه ، يُعد الذكاء العاطفي سمة من سمات الشخصية، وعلى هذا الاساس يُعرف بأنه مجموعة من التصورات العاطفية الذاتية، والذي يشير لفهم العواطف وتنظيمها وتطبيقها لتعزيز النمو العاطفي والفكري ، حيث وترتبط هذه السمة العاطفي ارتباطاً وثيقاً باتخاذ القرارات المتعلقة بالمهنة و التكيف المهني (Srivastava & Pathak, 2020, 203)

2- ابعاد الذكاء العاطفي :- عُرِف (Goleman 1998) الذكاء العاطفي بأنه القدرة على ادراك و فهم مشاعرنا الخاصة و مشاعر الآخرين والتحفيز الذاتي و ادارة العواطف و توظيفها في علاقاتنا مع الآخرين (فريح والعبودي، 2021، 406). وفي هذا السياق حدد اربعة ابعاد اساسية للذكاء العاطفي هو (الوعي بالذات ،ادارة الذاتية ، الوعي الاجتماعي ،ادارة العلاقات) (عبير و زينة ، 2020) والتي سيتم ذكرها بشيء من التفصيل تالياً:-

- **الوعي بالذات:** هو القدرة على استيعاب و تقييم الذات و عواطفها و دوافعها و تأثيرها على الآخرين (Goleman , 1998, 197) وبهذا المعنى ، يقصد به مدى ادراك الفرد لعواطفه ووعيه بذاته و فهم مشاعره في حال حدوثها و هو جوهر ثقته بنفسه و الاساس الذي يبني عليه الفرد قراراته (علي و آخرون، 2025، 253)
- **ادارة الذات:** القدرة الفرد على التحكم بدوافعه وانفعالاته و ضبط النفس وكبت العواطف السلبية و الحفاظ على جو من التفاهم و المناخ الايجابي في العمل و توجيه السلوك والتكيف مع الظروف المتغيرة من اجل تحقيق الاهداف (طواف و سنان ، 2024، 392) فضلاً عن ، ادارة هذه الانفعالات و المشاعر الكامنة في داخله بصورة جيدة بالشكل الذي يساعده و يحفزه على ان لا تكون عائقاً لديه و قابليته على تأجيل اشباع رغباته الى وقت ملائم . علي و آخرون (2025، 253)
- **الوعي الاجتماعي:** القدرة على الاحساس بمشاعر الآخرين وفهمها و التعامل والتعاطف معهم ، فضلاً عن تقدير وجهات نظرهم اثناء المواقف الاجتماعية (فريح والعبودي، 2021، 407) ، و العكس من ذلك ، فأن تجاهل مشاعر الآخرين و انسانيتهم ، يمكن ان تنجح بصورة مؤقتة ، فالفرد لا يعطي افضل ما لديه الا حينما يشعر بقيمته، و كرامته و احترام مشاعره ، بالعادة يحب الافراد من يتعاطف معهم (عبير و زينة ، 2020، 44).
- **ادارة العلاقات:** تجتمع الثلاثي كل من (الوعي بالذات و ادارة الذات و الوعي الاجتماعي) في القدرة الاخيرة للذكاء العاطفي و هي ادارة العلاقات (عبير و زينة ، 2020، 44). التي تعرف بأنها القدرة على بناء علاقات هادفة مع الآخرين و التواصل الفعال و التعاون و حل النزعات (طواف و سنان ، 2024، 392) ويقصد بذلك ، القدرة على إنشاء العلاقات و الصداقات مع الآخرين و ادارتها بصورة مهارة و فعالة ، والقدرة على المفاوضة مع الآخرين بكافة جوانب الحياة وحل المشكلات بعقلانية و تغلب على الازمات (علي و آخرون ، 2025، 253)

المبحث الثالث: الاطار العملى التحليلى

اولاً: قياس صلاحية وثبات اداة الدراسة

اعتمد الباحث على (Cronbach's Alpha) والذي يُستخدم كمقياس للاتساق الداخلي ووضح مدى ترابط فقرات الاستبيان ،

وكما هو موضح في الجدول (2):

الجدول (2) (Cronbach's Alpha) لمتغيري الذكاء الشخصي والعاطفي

المتغير	الابعاد	الفقرات	كرونباخ ألفا	المتغير	الابعاد	الفقرات	كرونباخ ألفا	
الذكاء الشخصي	معرفة الذات	4	0.81	الذكاء العاطفي	الوعي الذاتي	4	0.77	
	الاستقلالية والتفكير	4	0.84		إدارة الذات	4	0.85	
	توجيه الذات وتقديرها	4	0.81		الوعي الاجتماعي	4	0.81	
	إنشاء نموذج الذات	4	0.79		إدارة العلاقات	4	0.93	
المتغير الكلي			16	0.81	المتغير الكلي			16

المصدر: إعداد الباحث، استنادًا إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

من الجدول اعلاه نلاحظ ان جميع الأبعاد في كل من الذكاء الشخصي والعاطفي تظهر مستوى عاليًا من الموثوقية، مما يشير إلى

أن أداة القياس المستخدمة في الدراسة موثوقة وتعطي نتائج دقيقة.

ثانياً : الإحصاء الوصفي

يختص هذا المحور بتقديم وصف تحليلي لمتغير وابعاد (الذكاء الشخصي) و (الذكاء العاطفي) وكما هو مبين في الفقرات التالية :

أ- الإحصاء الوصفي لمتغير (الذكاء الشخصي) : الجدول التالي يستعرض (الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و

(النسبة المئوية) لكل فقرة من فقرات متغير الذكاء الشخصي وحسب ابعاده الأربعة، مع تفسير هذه النتائج لكل بعد ثم

على مستوى المتغير الكلى وحسب الجدول (3):

جدول (3) الوصف الاحصائي لمتغير الذكاء الشخصي وأبعاده مع تفسير النتائج

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
1	أنفهم بشكل جيد مشاعري الخاصة ودوافعها	3.94	0.92	0.79
2	دائماً ما أميز بين نقاط قوتي وضعفي وبدقة عالية	3.86	1.10	0.77
3	اعرف جيداً كيف أن مشاعري تؤثر في سلوكياتي	3.96	0.99	0.79
4	امتلك القدرة للتعرف على أفكار ومعتقداتي ببساطة	4.20	0.78	0.84
المستوى العام لبعده معرفة وإدراك الذات				
تفسير البعد: تشير نتائج هذا البعد إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى مرتفع جداً من الوعي الذاتي، ما يعكس فهماً واضحاً لمشاعرهم وقدرتهم على تحديد نقاط القوة والضعف لديهم. كما يُظهر الانحراف المعياري تفاوتاً معتدلاً في الإجابات، ما يدل على وجود توافق نسبي بين أفراد العينة في مدى توافر هذا البعد ضمن منظمتهم.				
5	دائماً ما اتخذ قرارات مبنية على قناعاتي الشخصية دون تأثر الآخرين.	3.91	1.01	0.78
6	أتحمل تبعات أعمالي وتأثيراتها ونتائجها الحالية والمستقبلية	3.83	0.98	0.77
7	اعتمد على نفسي في حل مشكلاتي ولا اعتمد على الآخرين	2.89	1.03	0.58
8	أعامل بكل ثقة وإخلاص وإيمان تام في كل الموقف حتى في مواقف تشكل علي ضغط فيها	3.52	0.97	0.7
المستوى العام لبعده الاستقلالية والتفكير في العمل				
تفسير البعد: تشير نتائج هذا البعد إلى قدرة الموظفين على تحمل مسؤوليات اتخاذ القرار وأداء المهام دون الاعتماد على الآخرين، وقد ظهر ارتفاع ملحوظ في هذا البعد. كما يُظهر الانحراف المعياري تبايناً متوسطاً بين أفراد العينة في مدى اعتمادهم على أنفسهم عند مواجهة ضغوط العمل أو حل المشكلات.				
9	استطيع ضبط نفسي والسيطرة على ردود أفعالي	3.72	1.15	0.74
10	أضع لِنفسي أهدافاً صريحة وأسعى دائماً لتحقيقها	4.03	0.88	0.84
11	أشعر بالرضا والقناعة التامة والثقة ازاء نفسي وأعمالي	3.65	0.78	0.73
12	أتعلم من أخطائي وأعمل دائماً على تطوير نفسي باستمرار	3.97	1.06	0.79
المستوى العام لبعده توجيه الذات وتقديره				
يمثل هذا البعد قدرة أفراد العينة على تحقيق دوافعهم الداخلية وتحفيز أنفسهم، والسعي والمثابرة نحو تطوير الذات الشخصية. ويُظهر الانحراف المعياري تفاوت نسبي المستجيبين، مما يعني وجود اختلاف في مستويات تقدير الذات وتكيف السلوك الشخصي باستمرار.				
13	امتلك رؤية واضحة وبعيدة المدى لما أريد إنجازه خلال حياتي الخاصة والوظيفية	3.39	0.99	0.68
14	امتلك قدرة ممكن من خلالها تنسيق أولوياتي استناداً إلى قيمتي الشخصية	3.66	0.89	0.73
15	أفكر بصورة منتظمة في مستقبلي وخططي الشخصية	3.45	1.09	0.69
16	أعمل على تطوير نفسي بناءً على صورة واضحة عن ذاتي.	3.44	1.23	0.69
المستوى العام لبعده انشاء نموذج الذات				
يشير هذا البعد إلى أن أفراد العينة لديهم تصور عام عن قيمهم الخاصة، كما يوضح الانحراف اختلاف ملحوظ بين المستجيبين في وضوح الرؤية الشخصية وقدرتهم على تخطيط أهدافهم بشكل دقيق				
المستوى العام لمتغير الذكاء الشخصي				
0.75		3.72	0.99	
تُظهر هذه النتائج أن موظفي زراعة البصرة يتميزون بمستوى عالٍ من الذكاء الشخصي، مقابل تباين واضح في امتلاكهم لمهارات الاستقلال والتخطيط واحترام الذات.				

المصدر: إعداد الباحث، استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

ب- الوصف الاحصائي لمتغير (الذكاء العاطفي)

جدول (4) الوصف الاحصائي لمتغير الذكاء العاطفي و أبعاده مع تفسير النتائج

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
1	التي تشكل ضغوط علي، مما يساعدني في السيطرة في سلوكياتي عند الرد استطيع التعرف على إحساسي بوضوح في الأوضاع	2.88	1.02	0.58
2	أتمكن من التفرقة بين مختلف المشاعر التي أعيشها ، وأعرف تأثير كل منها على سلوكي وأفكاري وردود فعلي	3.48	0.89	0.70
3	أدرك جيداً تأثير مشاعري على قراراتي، مما يساعدني في تبني خيارات أكثر اعتدالا وأدراكا	4.09	0.76	0.82
4	أعرف جيداً مراكز القوة والضعف في شخصيتي، وأعمل على تنمية مهاراتي بصورة مستمر لتقوية نقاط القوة وتطوير نقاط الضعف	3.05	1.11	0.61
المستوى العام لبعد الوعي الذاتي				
0.68	0.95	3.38		
تفسير البعد	يتضح من قيمة الوسط الحسابي إلى أن مستوى الوعي الذاتي مرتفع، أي أن أفراد العينة يتميزون بقدرات تمكنهم من إدراك مشاعرهم بالتفصيل، إضافة إلى معرفة وتحديد تأثير هذه المشاعر على القرارات قبل اتخاذها، و ما يؤكد هذا النسبة المئوية البالغة (68%) ويوضح الانحراف تباين بمستوى الاجابات.			
5	استطيع ان اتحكم بانفعالاتي ، حتى في التحديات الكبرى، مما يساعدني في الحفاظ على استقراري وهديني	3.90	1.09	0.78
6	دائماً ما اسعى الى تحقيق أهدافي ، حتى في أوقات اليأس ، مندفعاً بعزيمة وإرادة قوية	4.03	0.76	0.92
7	تعامل مع التوتر والضغط بهدوء ، مما يساعدني في اتخاذ قرارات موضوعية وإيجابية في أصعب الاوقات	3.15	1.14	0.63
8	أحاول على أن أكون دائماً ملتزماً في سلوكياتي مع زملائي، اخذ في نظر الاعتبار احترام الحدود الشخصية وبناء علاقات يسودها الحب و الثقة والتفاهم	3.81	1.01	0.76
المستوى العام لبعد إدارة الذات				
0.77	1.00	3.72		
تفسير البعد	تدل نتائج هذا البعد عن مستوى عالٍ من المهارات التحكم في العواطف وإدارة الذات السعي باتجاه تحقيق الطموحات رغم التحديات الكبيرة كما أن قيمة الانحراف المعياري تجاوزت الواحد وبلغت (1.10). وهذا يدل على وجود اختلاف ملحوظ في قدرة أفراد العينة على التحكم بسلوكياتهم، مما يشير إلى وجود فروق واضحة في مستويات التحكم والسيطرة على الذات والمرونة الفكرية.			
9	أستطيع ملاحظة مشاعر الآخرين بسهولة من خلال تعبيراتهم وسلوكياتهم، مما يتيح لي فرصة فهم حالتهم العاطفية بدقة	3.89	0.96	0.78
10	دائماً ما أتعاطف مع زملائي في المواقف الصعبة، و أقدم لهم الدعم العاطفي الكامل لهم	3.01	0.75	0.60
11	أتمكن من فهم احتياجات ومشاكل الآخرين بسرعة، ما يساعدني على التعامل معهم بشكل فعال	2.21	1.14	0.44
12	أستمع إلى الآخرين بتركيز تام ، مما يعزز اتصالي معهم بصورة فعالة وأظهر لهم تقديري الكامل لمشاعرهم وجهات نظرهم	2.82	1.22	0.56
المستوى العام لبعد الوعي الاجتماعي				
0.60	1.02	2.98		
تفسير البعد	يشير المتوسط (2.98) إلى أن الوعي الاجتماعي لدى أفراد العينة يقع في المستوى المتوسط، وهو أقل شيء بين أبعاد الذكاء العاطفي الأربعة. وهذا يعني أن المستجيبين يلاقون صعوبة نسبية في مهارات التعاطف، وفهم مشاعر الآخرين، والاستماع الفعال.			
13	أحرص على بناء والحفاظ على علاقات إيجابية ومستدامة مع زملائي في العمل، مما يعزز التواصل الفعال ويخلق بيئة تعاون مثمرة تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة	4.08	0.79	0.90
14	أتمتع بقدرة عالية على التعامل مع النزاعات بطريقة بناءة، حيث أعمل على معالجة الخلافات بروح من التعاون والحوار، مما يساعد على حل المشكلات وتحقيق التفاهم المتبادل	3.88	0.75	0.78
15	أشجع الآخرين وأدفعهم للعمل بروح الفريق، من خلال تحفيزهم على التعاون والالتزام بالأهداف المشتركة، مما يعزز من إنتاجية الفريق ويسهم في تطوير الأداء الجماعي	2.89	1.14	0.58
16	أتمتع بمرونة كبيرة في التكيف مع أنماط شخصيات مختلفة، مما يمكنني من التفاعل بشكل إيجابي مع مختلف الناس وبناء علاقات قوية ومتنوعة في بيئة العمل	3.49	1.25	0.70
المستوى العام لبعد إدارة العلاقات				
0.74	0.98	3.59		
تفسير البعد	تشير النتائج إلى أن امتلاك المستجيبين لمهارات جيدة في بناء العلاقات، وحل من الخلافات، وتحفيز زملاء العمل. ومع ذلك فإن بعض المهارات، مثل تحفيز الفريق، أقل مستوى من غيرها. كما يدل الانحراف المعياري على وجود تفاوت معتدل في مستوى إدارة العلاقات بين الأفراد.			
0.70	0.99	3.42		
المستوى العام لبعد الذكاء العاطفي				
تشير هذه النتيجة إلى أن الذكاء العاطفي العام لدى موظفي الشركة العينة المحيطة يقع في مستوى مرتفع ، مما يعد مؤشراً إيجابياً على امتلاكهم مهارات عاطفية ومعرفية تعزز فهمهم للذات وقدرتهم على التفاعل بفاعلية مع الآخرين. ومع ذلك، فإن انخفاض بعض الأبعاد، وخاصة الوعي الاجتماعي، يستدعي الانتباه والعمل على تحسين هذا الجانب.				

المصدر: إعداد الباحث استناد إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

ثالثاً: اختبار الفرضيات

تتكون الدراسة من أربعة فرضيات تفحص علاقات الارتباط ومستويات الذكاء العاطفي والشخصي الفروق بين الذكاء ان وكمايلي:

1- الفرضية الأولى (توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين أبعاد الذكاء العاطفي وأبعاد الذكاء الشخصي لدى عينة الدراسة) لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث (Pearson's Correlation Coefficient) لقياس شدة واتجاه العلاقة الخطية بين (الذكاء الشخصي والعاطفي) وكما هو موضح في الجدول (5):

جدول (5) Pearson's Correlation Coefficient بين أبعاد الذكاء العاطفي و الشخصي

أبعاد الذكاء العاطفي	معرفة الذات	الاستقلالية	توجيه الذات	إنشاء نموذج الذات
الوعي الذاتي	0.70*	0.62*	0.65*	0.60*
إدارة الذات	0.68*	0.75*	0.70*	0.65*
الوعي الاجتماعي	0.55*	0.50*	0.53*	0.52*
إدارة العلاقات	0.65*	0.60*	0.68*	0.62*

(p < 0.05) دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 *

المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

جميع قيم الجدول اعلاه تشير الى وجود علاقات ارتباط قوية وإيجابية بين أبعاد الذكاء العاطفي وابعاد الذكاء الشخصي، بالتالي نتوصل الى قبول الفرضية الاولى .

2 - الفرضية الثانية (يتصف افراد عينة الدراسة بمستوى مرتفع من الذكاء الشخصي) لاختبار الفرضية الثانية استخدم الباحث (One-Sample t-Test) لمعرفة فيما إذا كان متوسط العينة يختلف بشكل دال إحصائياً عن قيمة الوسط الحسابي الافتراضي البالغ (3) وكما هو موضح في الجدول (6):

جدول (6) اختبار (One-Sample t-Test) لمتوسط الذكاء الشخصي

القرار	القيمة الاحتمالية (p-value)	df	t	الوسط الافتراضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	الذكاء الشخصي
دال إحصائياً (p < 0.05)	< 0.001	174	9.37	3.0	1.03	3.73	175	

المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

تبين نتائج الجدول اعلاه بأن الوسط الحسابي البالغ (3.73) هو اكبر من الوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري (1.03) ، كما بلغت قيمة t (6.16) حيث كانت دالة احصائياً عند (0.05) هذه النتائج إلى أن افراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى عالي من الذكاء الشخصي، مما يعني قبول الفرضية الثانية.

2- الفرضية الثالثة (يتصف افراد عينة الدراسة بمستوى مرتفع من الذكاء العاطفي) لاختبار الفرضية الثانية استخدم الباحث (One-Sample t-Test) لمعرفة فيما إذا كان متوسط العينة يختلف بشكل دال إحصائياً عن قيمة الوسط الحسابي الافتراضي البالغ (3) وكما هو موضح في الجدول (7):

جدول (7) اختبار (One-Sample t-Test) لمتوسط الذكاء العاطفي

الذكاء العاطفي	N	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الافتراضي	t	df	القيمة الاحتمالية (p-value)	القرار
	175	3.48	1.07	3.0	6.16	174	< 0.001	(p < 0.05) دال إحصائياً

المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

تبين نتائج الجدول أعلاه بأن الوسط الحسابي البالغ (3.48) هو أكبر من الوسط الفرضي (3) والانحراف المعياري (1.07) ، كما بلغت قيمة t (6.16) حيث كانت دالة إحصائياً عند (0.05) هذه النتائج إلى أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمستوى مرتفع إلى حد ما من الذكاء العاطفي، مما يعني قبول الفرضية الثالثة.

4- الفرضية الرابعة (توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكاء العاطفي الشخصي لدى عينة الدراسة) لاختبار الفرضية الرابعة استخدم الباحث (Paired Samples t-Test) لمقارنة الوسط الحسابي لعينة واحدة، كما هو موضح في الجدول (8)

جدول (8) اختبار (Paired Samples t-Test) لمقارنة متوسط الذكاء الشخصي والعاطفي

الذكاء الشخصي والذكاء العاطفي	N	الفرق المتوسط	الانحراف المعياري للفرق	t قيمة	درجات الحرية (df)	القيمة الاحتمالية (p-value)	القرار
	175	0.25	0.85	3.89	174	< 0.001	توجد فروق دالة إحصائياً

المصدر: إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss.v.23

أظهر اختبار (Paired Samples t Test) وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط الذكاء الشخصي والمتوسط الذكاء العاطفي لدى عينة الدراسة ($M_{diff} = 0.25$ ، $SD = 0.85$) ، حيث بلغت قيمة t (3.89) ودرجة الدلالة $p < 0.001$ وهذا يعني أن الذكاء الشخصي كان أعلى بشكل ملحوظ من الذكاء العاطفي، مما يدعم ويؤيد فرضية الدراسة.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. تمتع موظفو مديرية زراعة البصرة بمستوى عالٍ من الذكاء الشخصي، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للذكاء الشخصي كان أعلى بشكل ملحوظ مقارنة بالذكاء العاطفي. وقد تبين أن الذكاء الشخصي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة الموظفين على اتخاذ قرارات شخصية سليمة وتحقيق أهدافهم الذاتية بفعالية، مما يعكس مستوى عالٍ من الوعي الذاتي والتوجيه الذاتي.
2. يعتبر الوعي الذاتي من أكثر الأبعاد تطوراً بين الموظفين في جوانب الذكاء الشخصي والعاطفي. أظهرت النتائج أن الموظفين يمتلكون قدرة على التعرف على مشاعرهم وتحليلها بعمق، وهو ما يعزز من قدرتهم على تحسين أدائهم وتفاعلهم مع بيئات العمل. في المقابل، لوحظ انخفاض ملحوظ في بعد "الوعي الاجتماعي"، ما يشير إلى الحاجة لتحسين مهارات التعاطف وفهم مشاعر الآخرين داخل بيئة العمل.
3. أظهرت النتائج أن الموظفين يتمتعون بمستوى مرتفع من الاستقلالية في اتخاذ القرارات والتخطيط لحياتهم الشخصية والمهنية. كما تبين أن لديهم قدرة ملحوظة على التكيف مع مواقف العمل المعقدة، مما ساعدهم في تحقيق نتائج إيجابية في ظل ظروف الضغط العالية. وهذا يدل على أن الذكاء الشخصي يعزز مهاراتهم في التكيف مع التحديات اليومية واتخاذ القرارات الفعالة.
4. أظهرت الدراسة أن الموظفين يمتلكون قدرة عالية على التحكم في مشاعرهم، خاصة في بيئات العمل التي تشهد ضغطاً عالياً. هذه القدرة تساعدهم على الحفاظ على استقرارهم النفسي واتخاذ قرارات عقلانية وإيجابية، مما يعزز من فعالية أدائهم. يعد التحكم في الانفعالات أحد الأبعاد الأساسية التي تدعم تحقيق النجاح في بيئات العمل الديناميكية.
5. كشفت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين أبعاد الذكاء العاطفي وأبعاد الذكاء الشخصي. وهذا يدل على أن تحسين أحدهما قد يساهم في تعزيز الآخر، مما يعكس تأثير الذكاء العاطفي والشخصي على أداء الموظفين في بيئة العمل وعلى تفاعلهم مع الزملاء.
6. تبين من النتائج وجود فرق إحصائي بين مستويات الذكاء الشخصي والذكاء العاطفي، حيث كان الذكاء الشخصي أعلى بشكل ملحوظ. قد يُعزى هذا إلى أن الذكاء الشخصي يرتبط بشكل أكبر بالقدرة على التعرف على الذات وإدارة التوجهات الشخصية، بينما يتعامل الذكاء العاطفي مع القدرات التي تتعلق بالتفاعل مع الآخرين وإدارة المشاعر في بيئة العمل الاجتماعية.

ثانياً : التوصيات

1. العمل على تحسين الذكاء العاطفي من خلال اتباع أسلوب المبادرات والأنشطة العملية، لتنمية جانب الوعي الاجتماعي، والتعاطف مع زملاء العمل، وإدارة العلاقات بفعالية.
2. التركيز على تعزيز مهارات التعاطف وفهم الآخرين عبر تنظيم جلسات حوارية تهدف إلى استكشاف مشاعر زملاء العمل والتفاعل معها.
3. استخدام تقنيات التفكير النقدي والتحليل الاستراتيجي، وتوفير أدوات رقمية وتقنيات حديثة تدعم وتسهل من عملية تحليل المواقف المركبة، مما يساهم في تحسين مهارات اتخاذ القرارات العقلانية.
4. تحسين بيئة العمل لتشجيع الموظفين على التكيف بسرعة مع التغيرات المستمرة، مع تعزيز روح المبادرة والابتكار من خلال منح الموظفين فرصاً للتعليم المستمر، ودعمهم في التغلب على التحديات المختلفة.
5. تطوير برامج متكاملة تجمع بين الذكاء الشخصي والعاطفي. من خلال هذا التكامل، يمكن تعزيز فعالية الموظفين في بيئات العمل التعاونية والنشطة. يمكن دمج هذه البرامج ضمن استراتيجيات تطوير الأداء للموظفين في المدى الطويل.
6. دعم الموظفين نفسياً للمساعدة في الحفاظ على استقرارهم النفسي و تحسين مهارات التفكير النقدي واتخاذ القرارات في ظروف العمل المتقلبة، وتصميم برامج تعليمية تعزز من مهارات التواصل واتخاذ القرارات الفعالة بين الموظفين، م خلال استخدام تقنيات الذكاء العاطفي والشخصي لتحسين التفاعل بين الموظفين وزيادة التفاهم.

المصادر العربية :

1. أحمد، هند عمر محمود، بديوي، أحمد علي، عبد المجيد، و عبد السلام، ماجدة. (2024). الفروق في الذكاء الشخصي لدى معلمي التربية الخاصة في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، (8.1)29، 147-185.
2. بوسمينة، عبير، و زينة، يعقوب. (2022). الذكاء العاطفي وعلاقته بقيادة التغيير في المنظمة: دراسة حالة المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلا. المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف – ميلا.
3. الجبوري، عبد الله علي. (2020). الذكاء العاطفي وعلاقته بأداء الموظفين: دراسة حالة. مجلة بحوث الإدارة والتطوير، (2)15، 245-258.
4. الجمال، أحمد محمد. (2021). الذكاء الشخصي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة المرحلة الثانوية في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (1)35، 123-142.
5. الجيار، دينا جلال محمد، بديوي، أحمد علي، أحمد، و سيد، عبد الله. (2020). الذكاء الشخصي وعلاقته بالدافعية للإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة المعلمين بكلية التربية جامعة حلوان. مجلة دراسات تربوية واجتماعية، (1.4)26، 117-154.
6. سالم، طالب عبد، و أحمد، سافرة سعدون. (2012). الذكاء العاطفي وعلاقته بالخجل لدى طلبة جامعة بغداد. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (34)9، 377-412.
7. الطواف، عبد الخالق هادي، و سنان، ياسمين. (2024). أثر الذكاء العاطفي في الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة. مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، (5)3، 384-408.
8. عبد السلام علي، مبروكة، عثمان، نوري خليفة، و فرج، صلاح الدين عبد السلام. (2025). الذكاء العاطفي وأثره في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الهيئة الليبية للبحث العلمي، فرع طرابلس. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS)، 247-263.
9. العبيدي، عمار عوض فرحان، و فريح، فؤاد محمد. (2021). الذكاء العاطفي وعلاقته بالاكتئاب النفسي لدى طلبة جامعة الأنبار. مجلة البحوث التربوية والنفسية، (69)18، 397-421.
10. علي، طيبة إياد محمد، و العبيدي، محمود عبد الله. (2018). الذكاء الشخصي وعلاقته بإدارة الانفعالات لدى المدرسين. مجلة دراسات تربوية، (4)22، 120-135.
11. العنزي، عبد الله فهد. (2021). الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك التنظيمي الإيجابي لدى موظفي المؤسسات الحكومية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (39)5، 44-66.
12. الكبيسي، حسين علي. (2021). دور الذكاء العاطفي في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات الحكومية العراقية. مجلة العلوم الإدارية والإنسانية، 3، 50-60.
13. ناصر، أسد عباس علي. (2025). دور "الذكاء العاطفي في تعزيز جودة الحياة": دراسة من المنظورين النفسي والاجتماعي. مجلة واسط للعلوم الإنسانية، (2)21، 704-687.
14. الهاشحي، ريم محمود. (2022). الذكاء الشخصي وأثره على سلوك الموظفين في القطاع الحكومي. مجلة البحوث النفسية والتربوية، (1)12، 70-85.

المصادر الأجنبية:-

- 1- Al-Dulaimi, F., & Jaber, S. (2025). Personal Intelligence and Workplace Adaptability in Iraqi Agricultural Departments. *Journal of Iraqi Social Studies*, 20(1), 150-165.
- 2- Allen, J. L., & Mayer, J. D. (2022). Personal Intelligence Is Evident in the Sophistication of People's Narratives about Personality. *Journal of Intelligence*, 10(3), 56
- 3- Allen, Jayne L. (2017). **Personal Intelligence and Learning about Personality in Everyday Life**. Doctoral Dissertation, University of New Hampshire. Available at: <https://scholars.unh.edu/dissertation/135>
- 4- Al-Yateem, N., & Ata, A. (2022). The Role of Intrapersonal Intelligence in Enhancing Self-regulation and Decision Making Among University Students. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 10(1), 45-60.
- 5- Bukhari, S. W. H. (2018). The Impact of Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Organizational Commitment of University Teachers of Pakistan. *Journal of Marketing and Information Systems*, 1(1), 4-11.
- 6- Gardner, H. E. (2000). *Intelligence reframed: Multiple intelligences for the 21st century*. Hachette UK.
- 7- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- 8- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
- 9- Goleman, D. (1998) "Working with Emotional Intelligence". Publisher Bantam books
- 10- Hasanah, N., Haryadi, R. N., Ulfa, M., & Oktaviana, E. (2022). Smart Parenting to Improve Children's Intrapersonal Intelligence. *Edukasi*, 16(2), 166-172
- 11- Hazboun, R. R. Y. (2025). The influence of emotional intelligence on interprofessional teamwork, communication, and leadership among nursing students (Doctoral dissertation, Al-Quds University).
- 12- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2020). Emotional intelligence: An integrative meta analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 105 (1), 5-24.
- 13- Khan, M. A., & Shafiq, M. (2023). Measuring Intrapersonal Intelligence: A Scale Development and Validation Study. *International Journal of Educational Psychology*, 12(2), 115-130.
- 14- Khan, S., Ali, M., & Rehman, S. (2021). "Emotional Intelligence and Academic Achievement: A Study on the Role of Emotional Intelligence in Academic Performance among University Students in Okara, Pakistan." *Journal of Educational Psychology*, Vol. 31, Issue 2, pp. 220-233.
- 15- Li, C., Liu, H., & Wang, Z. (2024). Emotional intelligence and job performance: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 109(1), 1-14
- 16- Martin, M., & Rippon, J. (2003). Teacher induction: Personal intelligence and the mentoring relationship. *Journal of In-Service Education*, 29(1), 141-162.
- 17- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, P. (1999) Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*. 27

- 18- Mayer, J. D. (2008). Personal intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 27(3), 209-232.
- 19- Mayer, J. D. (2009). Personal intelligence expressed: A theoretical analysis. *Review of General Psychology*, 13(1), 46-58.
- 20- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Panter, A. T. (2019). Advancing the measurement of personal intelligence with the Test of Personal Intelligence, Version 5 (TOPI 5). *Journal of Intelligence*, 7(1), 4.
- 21- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Panter, A. T. (2024). Lifespace Patterns of College Students High and Low in Personal Intelligence. *Collabra: Psychology*, 10(1).
- 22- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2012). Does personal intelligence exist? Evidence from a new ability-based measure. *Journal of personality assessment*, 94(2), 124-140.
- 23- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2012). Does personal intelligence exist? Evidence from a new ability-based measure. *Journal of personality assessment*, 94(2), 124-140.
- 24- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2020). When people estimate their personal intelligence who is overconfident? Who is accurate?. *Journal of Personality*, 88(6), 1129-1144.
- 25- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2016). Emotional Intelligence: New Ability or Eclectic Traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517.
- 26- Mowlaie, M., Mikaeili, N., Aghababaei, N., Ghaffari, M., & Pouresmali, A. (2017). The relationships of sense of coherence and self-compassion to worry: the mediating role of personal intelligence. *Current Psychology*, 36, 630-636.
- 27- Omran, L. D. R. H. (2023). Personal intelligence and its Relationship With the Psychological Resilience of the University Students. *Mustansiriyah Journal of Arts*, 47(103).
- 28- Saleh, A., & Al-Ansari, K. (2023). Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness: Evidence from Iraqi Public Sector. *Iraqi Journal of Administrative Sciences*, 18(2), 95-110.
- 29- Srivastava, S., & Pathak, D. (2020). Impact of emotional intelligence on narcissism-satisfaction with life relationship: A study on Indian managers. *International Journal of Management Practice*, 13(2), 200-215.
- 30- Vongkrahchang, S., & Chinwonno, A. (2016). Effects of Personal Intelligence Reading Instruction on personal intelligence profiles of Thai university students. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(1), 7-14.