

دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين

في شركات الأدوية العراقية

حذيفة هاني عبد الحميد رشيد الراوي

جامعة النهريين - رئاسة جامعة النهريين - الجادرية - بغداد / العراق

hudhaifa.hani@nahrainuniv.edu.iq

ARTICLE INFO

الملخص

Received: 22 Mar
Accepted: 10 May
Volume:4
Issue: 2

تهدف الدراسة إلى تقييم مستوى ودور الذكاء العاطفي بأبعاده المتمثلة في (الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي) في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وصممت استبانة منظمة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (190) موظف في شركات لتحليل (SPSS) الأدوية العراقية وذلك بعد استبعاد عدد من الاستبانات الغير صالحة، وتم استخدام برنامج البيانات وتحقق أهداف البحث. توصلت الدراسة إلى أن العاملين في شركات الأدوية العراقية يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي حيث كانت المستويات مرتفعة، إضافة إلى وجود دور ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي) في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية، حيث يسهم الذكاء العاطفي في تعزيز فاعلية الموظفين وإنتاجيتهم، إضافة إلى قدرتهم على الصمود والتكيف في بيئة العمل. كما وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية تعزز الاهتمام بتنمية المهارات الخاصة بالذكاء العاطفي وإدخالها ضمن المعايير المعتمدة في استقطاب وتعيين العاملين في الشركات، وذلك لدورها في رفع مستوى الأداء.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي، الأداء الوظيفي.

Abstract:

The study aims to evaluate the level and role of emotional intelligence in its dimensions represented in (self-awareness, self-control, and self-motivation) in improving job performance among employees in Iraqi pharmaceutical companies. A descriptive-analytical approach was used and an organized questionnaire was designed that was distributed to a random sample of (190) employees in Iraqi pharmaceutical companies, after excluding a number of invalid questionnaires, and (SPSS) software was used to analyze the data and achieve the research objectives. The study concluded that employees in Iraqi pharmaceutical companies enjoy a high degree of emotional intelligence and job performance, as the levels were high, in addition to the statistically significant role of emotional intelligence in its dimensions (self-awareness, self-control, and self-motivation) in improving job performance among employees in Iraqi pharmaceutical companies, where emotional intelligence contributes to enhancing the effectiveness and productivity of employees, in addition to their ability to withstand and adapt in the work environment. The study also recommended the need to design training programs that enhance the interest in developing emotional intelligence skills and include them within the standards adopted in attracting and hiring employees in companies, due to their role in raising the level of performance.

Keywords : Emotional intelligence, self-awareness, self-control, self-motivation, job performance.

المقدمة

في ضوء البيئة الديناميكية والتطورات المتلاحقة لبيئة الأعمال، يبرز دور المنظمات في القدرة على الاستمرارية والمنافسة وتحقيق الجودة والأداء العالي (علي وآخرون، 2025: 248)، فلم تعد المقاييس التقليدية للنجاح—مثل الخبرة التقنية أو

إنجاز المهام—كافية لضمان الفعالية على المدى الطويل، حيث أن التحول نحو التعاون والابتكار والشمولية في أماكن العمل الحديثة قد جعل من الذكاء العاطفي في المقدمة كعامل رئيسي للتمييز (Geetha et al, 2025: 118).

والذكاء العاطفي مرتبط بالقدرة المعرفية (Jameson & Carthy, 2016: 14)، وهو مجموعة من المهارات الشخصية والاجتماعية التي تعكس قدرة الفرد على إدراك مشاعره الشخصية والتعبير عنها بشكل إيجابي (Kurdi & Hamdy, 2020: 366). ويشمل مجموعة من القدرات مثل الوعي الذاتي، وضبط النفس، والتحفيز الذاتي، والتي تلعب دوراً محورياً في تشكيل التفاعلات داخل بيئة العمل، وعمليات اتخاذ القرار، ومستوى الأداء الوظيفي بشكل عام (kumar et al, 2025: 86).

وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة على دور الذكاء العاطفي في تعزيز الأداء الوظيفي للفرد وتحسين فاعلية فريق العمل، إضافة إلى تأثيره الواضح في مجرى الحياة اليومية من خلال قدرته على السيطرة على انفعالات الأفراد وطريقة تفكيرهم، حيث أن الذكاء العاطفي بمثابة رابط مشترك قائم بين العقل والقلب وضبط الانفعالات والتفكير (البيحاني والزهراني، 2024: 2).

مشكلة البحث وتساؤلاته:

وفقاً للذكاء العاطفي فإن نجاح الموظفين لا يعتمد فقط على قدراتهم الجسدية ومهاراتهم وذكائهم الذهني وإنما يعتمد على ذكائهم العاطفي الذي يتعلق بقدرتهم على فهم أنفسهم وضبط انفعالاتهم وقدرتهم على فهم الآخرين والتعامل معهم بشكل فعال (الرميحي، 2024: 6)، ونظراً لاعتماد أغلب الشركات في العراق على المهارات الفنية والخبرة المهنية في عملية الاستقطاب والتعيين والتقييم، ومع قلة الدراسات التي تناولت دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي داخل القطاع الدوائي في العراق، تسعى مشكلة البحث للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية؟
يتفرع عنه الأسئلة التالية:

- ما هو دور الوعي الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية؟
- ما هو دور ضبط النفس في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية؟
- ما هو دور التحفيز الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية؟

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث في النقاط التالية:

- إغناء الجانب النظري المتعلق بمتغيرات الدراسة وعرض أهم ما توصل إليه الباحثين.
- تحليل الدور الذي يلعبه الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
- إمكانية استفادة الإدارات الخاصة بشركات الأدوية من النتائج والتوصيات في تطوير سياسات للموارد البشرية.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى ما يلي:

- تقييم الذكاء العاطفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.
- تقييم دور الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي) في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.
- الخروج بنتائج وتوصيات تفيد شركات الأدوية الأخرى.

منهجية البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول اكتشاف الوقائع ووصف الظواهر وصفاً دقيقاً (الخضر والخليل، 2020: 123)، إضافة إلى تحليلها وتفسيرها لفهم مشكلة البحث بشكل أدق وأعمق (المحمودي، 2019: 46). حيث تم استعمال المنهج الوصفي لتوصيف متغيرات الدراسة في الجانب النظري، أما المنهج التحليلي فقد تم استخدامه لتحليل فرضيات البحث باستخدام أدوات رقمية في برنامج SPSS

فرضيات البحث:

يمكن صياغة فرضيات البحث على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للوعي الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية لضبط النفس في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتحفيز الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث المكانية والبشرية في العاملين في شركات الأدوية العراقية، أما من الناحية الزمانية فقد اقتصر البحث خلال النصف الاول من العام 2026.

الدراسات السابقة:

- دراسة (Serhan and Gazzaz, 2019) التي هدفت إلى ملاحظة تأثير الذكاء العاطفي على أداء الموظفين وتشمل مكونات الذكاء العاطفي التي تؤثر على أداء الموظف الإدارة الذاتية والوعي الذاتي وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ووزع استبيان منظم على عينة من 300 مستجيب، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ايجابي كبير للإدارة الذاتية والوعي الذاتي على أداء الموظفين.

- دراسة (الخرابشة والساعد، 2020) التي هدفت إلى اختبار تأثير الذكاء العاطفي في تخفيف ضغط العمل لدى العاملين في صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ووزع استبيان على عينة من (90) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد الذكاء العاطفي (الوعي الذاتي، الدافعية، ضبط النفس) في تخفيف ضغوط وعبء العمل.

- دراسة (الحسين، 2021) التي هدفت إلى قياس أثر الذكاء العاطفي بأبعاده (التنظيم الذاتي والوعي الذاتي والتحفيز الذاتي) على أداء الكادر العلمي والإداري في جامعة الرشيد الدولية. حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ووزع استبيان

منظم على عيّنة غير عشوائية مكونة من 70 موظف، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين الذكاء العاطفي بأبعاده والاداء الوظيفي.

- دراسة (ميمون، 2022) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين كل من الذكاء العاطفي والاداء الوظيفي للعاملين في بريد الجزائر، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي ووزع استبيان منظم على عيّنة من (32) موظفا في بريد الجزائر الوصفة الرئيسية للمسيلة، وأظهرت نتائج هذا البحث إلى أن هناك علاقات ذات دلالة إحصائية بين كل من الذكاء العاطفي والاداء الوظيفي.

- دراسة (Mishra & Sharma, 2023) التي هدفت إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين داخل البيئات المهنية وبتركيز خاص على القطاع الصحي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عيّنة من 400 عامل، وقد توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي.

- دراسة (Sharmin et al, 2024) التي هدفت إلى فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء الموظفين، وقد تم جمع البيانات من خلال مراجعة جميع المنشورات المفهرسة في قاعدة البيانات سكوبس من فترة 2014 إلى 2023، وأظهرت النتائج أن للذكاء العاطفي تأثير كبير على أداء الموظفين.

- دراسة (Al-Majarafi & Elgeddawy, 2025) التي هدفت إلى التأكيد على أهمية ودور الذكاء العاطفي بأبعاده المتمثلة في (الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي) وتأثيره على تحسين أداء الموظفين في العمل في المنظمة قيد الدراسة، حيث تم استخدام المنهج الاستنتاجي الوصفي وقد أكدت النتائج وجود علاقة بين الذكاء العاطفي وتأثيره على تحسين مستوى أداء الموظفين.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتميز الدراسة الحالية بتناولها دور الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية، وتسعى هذه الدراسة إلى سد فجوة معرفية تتعلق ببيئة الأعمال في العراق من خلال تطبيقها في شركات الأدوية العراقية بينما معظم الدراسات السابقة طبقت في شركات ومصارف متنوعة، إضافة إلى أن معظم الدراسات تم تطبيقها في بلدان مختلفة بينما الدراسة الحالية طبقت في العراق وبذلك يمكن سد الفجوة المكانية.

الجانب النظري:

الذكاء العاطفي:

يعود مفهوم الذكاء العاطفي إلى القرن الثامن عشر (Kurdi and Hamdy, 2020: 363)، وفي عام 1995، أصبح أحد المفاهيم المشهورة وذلك بعد نشر دانيال جولمان كتابه في صحيفة نيويورك تايمز بعنوان "الذكاء العاطفي: لماذا يمكن أن يكون أهم من الذكاء الذكي؟" (Cherry 2018: 1).

يُعدّ الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي أثرت بشكل كبير على اهتمامات وأفكار العديد من الأكاديميين في اختصاصات العلوم الإدارية والنفسية والاجتماعية (على ومنصور، 2015: 11-12)، فهو وسيلة لفهم الذكاء، مثل فهم الذاكرة والقدرة على حلّ المشكلات (عبد الله، 2023: 9)، وهو القدرة على إدراك العواطف وتفسيرها وإظهارها والتحكّم فيها وتقييمها واستخدامها للتواصل مع الآخرين (Cherry, 2023).

وقد تعددت التعريفات الخاصة بمفهوم الذكاء العاطفي، فبحسب Carthy and Jameson (2016: 14) هو نوع من أنواع الذكاء المرتبط بالقدرة الإدراكية، ووفق إسماعيل (2021: 121) هو القدرة على السيطرة على العواطف والانضباط الذاتي مع المثابرة والعمل الجاد، ويرى Naseer et al (2022: 137) بأن الذكاء العاطفي يتضمّن تصوّرات عاطفية ذاتية تتواجد في مستويات أدنى من هرم شخصية الفرد، كما عرفه Singh et al (2022: 2254) بأنه القدرة على التّعرف على العواطف واستخدامها وفهمها وإدارتها بشكل فعّال. ويرى الباحث بأن الذكاء العاطفي هو عبارة عن القدرة على فهم المشاعر الذاتية وانفعالاتها والتحكّم بها وتوجيهها لتحقيق أهداف الفرد.

يتكون الذكاء العاطفي من مجموعة من الأبعاد أبرزها التالي:

- الوعي بالذات: هو إجماع عام على أنّ الأفراد الذين يدركون عواطفهم لديهم قدرة أفضل على التّعامل مع حياتهم الخاصّة، ويتعلّمون أيضاً الإيمان بمشاعرهم الغريزيّة التي تساعدهم في إتخاذ قرارٍ صعبٍ، كما أنّهم قادرون على تشخيص كيفية تأثير عواطفهم على أدائهم، وقادرون على التّفكير في تجاربهم ونقاط قوّتهم، وقويدهم (Neupane, 2021: 7-8).

- ضبط النفس: وهو تلك القدرة على إدارة عواطف المرء عن طريق منعه من التّدخل أثناء أداء مهمّة ما وإدارة الدوافع السّلبية والمجهدّة، مما يجعل الشّخص يتخذ موقفاً مناسباً وصحيحاً (Giarrizzo et al, 2020: 130).

- التحفيز الذاتي: هو القدرة على فهم الأسلوب الذي يُشجّع الفرد على تحفيز نفسه وبناء العزيمة والإصرار على تحقيق الأهداف المرجوة عادةً، يمكن أن يكون هذا التّحفيز مشتقاً من مصادر داخلية أو من مصادر خارجية (شيرواني، 2023: 277).

الأداء الوظيفي:

يأتي الأداء من كلمة الأداء الوظيفي أو الأداء الفعلي الذي يعني أداء العمل أو الإنجاز الفعلي الذي حققه شخص ما (Hermina and Yosepha, 2019: 71)، حيث يعد من الركائز المهمة التي يتم الاستناد عليها في تحديد مسار الموظفين الفعلي داخل المنظمات (نعيرات، 2022: 7)، ويتضمن الأداء النتائج الناتجة عن الإجراءات التي يقوم بها الموظفون بناءً على خبراتهم ومهاراتهم (Dnhkoul, 2018: 12).

ويرى العبيدي ومبارك (2021: 7) أن الأداء الوظيفي هو صافي الأثر لجهود الموظف، حيث يشير إلى درجة الإنجاز وإكمال المهام التي تشكل عمل الموظف، وبحسب حسن وال صباح (2022: 146) فهو عبارة عن السلوك الوظيفي الذي يظهر الموظف في إكمال مهامه بقدراته ودوافعه الشخصية، وقد عرفه Omer et al (2022: 882) بأنه عبارة عن مقياس يشير إلى مدى الالتزام الذي يلتزم به الموظفون بالمعايير الصريحة والضمنية، والأهداف، والأولويات، ووفق الحكيم وكنجي (2024: 9) هو مقياس للتفوق والفعالية الشخصية في أداء الوظائف المسندة إليه، وبالتالي هو عامل مهم في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها.

ويرى الباحث أن الأداء الوظيفي يعبر عن عملية إتمام وإنجاز المهمات الموكلة للموظف ضمن وظيفته، والطريقة التي يتم الإنجاز بها ليسهم في النهاية بالوصول إلى نتائج تعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية.

وتتجلى أهمية الأداء الوظيفي كونه أداة تستخدم لقياس قدرة الموظف على أداء عمله في الوقت الراهن وفي المستقبل وبالتالي يساعد على اتخاذ القرار الخاص بالنقل أو الترقية، إضافة إلى ارتباط نظام الحوافز بأداء الموظف وهو ما يزيد اهتمام الموظف بأدائه (سارة، 2021: 27)، كما يساعد على تشخيص الأخطاء والانحرافات مما يساهم باتخاذ إجراءات لازمة لتحسن الأداء، فضلاً عن خلق بيئة محفزة وداعمة مع التركيز على التطوير والابتكار (الجنابي وسلمان، 2020: 39).

الجانب العملي:

الطرق الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات تم استخدام برنامج (SPSS) وبمستوى دلالة (5%)، وقد استخدمت الأساليب

الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب لوصف عينة البحث.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية
- اختبار ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات فقرات الاستبانة.
- الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل على التابع.

مجتمع البحث وعينته:

يتألف مجتمع البحث من الموظفين العاملين في شركات الأدوية العراقية، حيث تكوّنت الشركات من 560 موظف، وتم توزيع 225 استبانة على عينة عشوائية واسترجعت (190) استبانة من الموظفين كما تم استبعاد (35) استبانة لعدم الصلاحية، وبالتالي يصبح عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (190) استبانة، وقد شمل الاستبيان عبارات تم توزيعها وفق مقياس ليكرت الخماسي وأعطيت الأوزان الآتية:

الجدول (1) أوزان استبيان البحث

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

وصف عينة البحث:

يوضح الجدول (2) توزع أفراد العينة وفق متغير الجنس، فقد شملت العينة (64) من الذكور و (126) من الإناث، حيث كانت الإناث أكثر أفراد العينة في الشركات المبحوثة.

الجدول (2) توزع عينة البحث حسب الجنس

الجنس

64	ذكر
126	أنثى

المصدر: مخرجات برنامج spss

كما ويوضح الجدول (3) توزع أفراد العينة وفق متغير سنوات الخدمة، فقد نتاج التحليل الإحصائي وفقاً لسنوات الخدمة أن نسبة (64.7%) من العينة من أصحاب الخبرات العالية نسبة لعدد السنين في الخدمة.

الجدول (3) توزع عينة البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخدمة	
67	5 سنوات فأقل
32	من 6 إلى 10 سنوات
41	من 11 إلى 15 سنة
50	أكثر من 15 سنة

المصدر: مخرجات برنامج spss

صدق الأداة:

يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الأداة بطريقتين:

أ. الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

تمت الاستعانة بمجموعة من الخبراء والأكاديميين المحكمين أصحاب الاختصاص لاستعراض عبارات الاستبانة وإبداء آرائهم حول مدى ملائمة الأداة للغرض الذي صممت له، وقد تم تطبيق بعض التعديلات وفق توجيهاتهم وتم الخروج بنسخة الاستبانة النهائي.

ب. صدق الاتساق الداخلي للفقرات:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لكل محور من محاور الاستبيان وهذا موضح بالجدول (4) الآتي:

الجدول (4) الاتساق الداخلي للفقرات

المحور	معامل الارتباط	p-value
محور الوعي الذاتي	0.892	**0
محور ضبط النفس	0.907	**0
محور التحفيز الذاتي	0.920	**0
محور الأداء الوظيفي	0.814	**0

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

حيث نلاحظ من الجدول السابق أن معاملات الارتباط لكل محور هي معاملات ثبات داخلي قوية ودالة إحصائياً ($Sig < 0.05$) وبهذا تؤكد الباحث من صدق فقرات أداة البحث.

اختبار درجة الثبات (ألفا كرونباخ) Reliability Test-Alpha:

تم بحث مدى توفر الثبات في إجابات أسئلة الاستبانة باستخدام معامل المصدقية ألفا كرونباخ، والجدول (5) يبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ عن محاور الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي أكثر من (80%)، وهذا يعني إمكانية اعتماد نتائج الاستبانة والاطمئنان إلى مصداقيتها عند تحليل البيانات.

الجدول (5) نتائج اختبار ألفا كرونباخ

المحور	الفقرات	ألفا كرونباخ
محور الوعي الذاتي	5	0.525
محور ضبط النفس	5	0.837
محور التحفيز الذاتي	5	0.901
الذكاء العاطفي	15	0.941
محور الأداء الوظيفي	5	0.857

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

1. التحليل الوصفي لمحاور الذكاء العاطفي:

أ. محور الوعي الذاتي:

بينت نتائج محور الوعي الذاتي في الجدول (6) أن المعدل الوسطي لجميع عباراته تراوحت بين 4.26-4.44 وبمتوسط كلي بلغ (4.37)، مما ينسجم مع الرد (مؤافق بشدة) وبنسبة تتجاوز 80% من الإجابات، إضافة إلى ذلك وفق آراء العينة فإن الفقرة التي تنص على " أتقبل الانتقادات المفيدة من الآخرين " حققت أعلى وزن نسبي بلغ 89%، وهو ما يعكس امتلاك العاملين لدرجة عالية من التقبل للملاحظات البناءة والإدراك الذاتي.

الجدول (6) التفسير الوصفي لمحور الوعي الذاتي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المعدل الوسطي	العبارات
2	88.2%	0.69	4.41	1. لدي الثقة الكاملة بتوجيه حياتي واتخاذ القرارات.
3	88.2%	0.75	4.41	2. يمكنني التعبير عن مشاعري بشكل دقيق.
5	85.2%	0.86	4.26	3. أميز بين نقاط القوة والضعف الموجودة لدي.
4	86.4%	0.90	4.32	4. أتعلم وأستفيد من تجاربي السابقة لأحسن ذاتي.
1	89%	0.78	4.44	5. أتقبل الانتقادات المفيدة من الآخرين.
-	87.4%	0.61	4.37	المحور الكلي

المصدر : برنامج spss

ب. محور ضبط النفس:

بينت نتائج محور ضبط النفس في الجدول (7) أن المعدل الوسطي لجميع عباراته تراوحت بين 4.31-4.43 وبمتوسط كلي بلغ (4.37)، مما ينسجم مع الرد (مؤافق بشدة) وبنسبة تتجاوز 80% من الإجابات، إضافة إلى ذلك وفق آراء العينة فإن الفقرة التي تنص على " أعبر بكل سهولة عما أشعر به " حققت أعلى وزن نسبي بلغ 88.6%.

الجدول (7) التفسير الوصفي لمحور ضبط النفس

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المعدل الوسطي	العبارات
4	%86.6	0.73	4.33	6. لدي القدرة على السيطرة على كامل سلوكياتي.
3	%87.4	0.82	4.37	7. أرى الجانب الإيجابي دائما في كافة الأحداث التي أواجهها.
2	%88	0.73	4.40	8. أقدم الاعتذار إن رأيت نفسي المخطئ.
5	%86.2	0.85	4.31	9. يصعب قراءة مشاعري من قبل الآخرين.
1	%88.6	0.72	4.43	10. أعبر بكل سهولة عما أشعر به.
-	%87.4	0.60	4.37	المحور الكلي

المصدر: برنامج spss

ت. محور التحفيز الذاتي:

بينت نتائج محور التحفيز الذاتي في الجدول (8) أنّ المعدل الوسطي لجميع عباراته تراوحت بين 4.23-4.32 وبمتوسط كلي بلغ (4.28)، ممّا ينسجم مع الرّد (مُوافق بشدّة) وبنسبة تتجاوز 80% من الإجابات، إضافة إلى ذلك وفق آراء العيّنة فإنّ الفقرة التي تنص على " أتمكن من الوصول للنجاح حتى في أصعب الظروف " حققت أعلى وزن أهمية نسبية بلغت 86.4%، وهذا يشير إلى امتلاك العاملين لدافعية ذاتية عالية نحو الإنجاز.

الجدول (8) التفسير الوصفي لمحور التحفيز الذاتي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المعدل الوسطي	العبارات
5	%84.6	0.92	4.23	11. لدي القدرة على متابعة المهام بوتيرة عالية.
2	%86.2	0.85	4.31	12. يملأني الحماس عندما أعمل نحو تحقيق أهدافي.

4	%85.2	0.86	4.26	13. أشعر بحماس لاكتشاف طرق جديدة لأنفذ بها أعمالتي.
1	%86.4	0.82	4.32	14. أتمكن من الوصول للنجاح حتى في أصعب الظروف.
3	%86	0.86	4.30	15. لدي القدرة على استدعاء الانفعالات الإيجابية.
-	%85.6	0.73	4.28	المحور الكلي

المصدر: برنامج SPSS

2. التحليل الوصفي لمحور الأداء الوظيفي:

بينت نتائج محور الأداء الوظيفي في الجدول (9) أنّ المعدّل الوسطي لجميع عباراته تراوحت بين 4.34-4.48 وبمتوسط كلي بلغ (4.43) ممّا ينسجم مع الرّد (مُوافق بشدّة) وينسبته تتجاوز 80% من الإجابات، إضافة إلى ذلك وفق آراء العيّنة فإنّ الفقرة التي تنص على " يتم الالتزام بالحضور للعمل في الوقت المحدد " حققت أعلى وزن أهمية نسبية بلغت 88.6 %، وهذا يشير إلى مستوى عالٍ من الكفاءة والالتزام المهني لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

الجدول (9) التفسير الوصفي لمحور الأداء الوظيفي

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المعدّل الوسطي	العبارات
1	%89.6	0.71	4.48	16. يتم انجاز كامل الأعمال التي يتم تحديدها دون تأخير.
3	%88.8	0.80	4.44	17. يتم انجاز المهام بكفاءة عالية.
4	%88.6	0.69	4.43	18. يتم الالتزام بالحضور للعمل في الوقت المحدد.
5	%86.8	0.92	4.34	19. لدى الموظفين القدرة على تحمل كامل ضغوط العمل.
2	%89.2	0.79	4.46	20. أبتكر حلولاً إبداعية لمواجهة التحديات في العمل.

-	%88.6	0.63	4.43	المحور الكلي
---	-------	------	------	--------------

المصدر: برنامج SPSS

اختبار الفرضيات:

لاختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية تم استخدام اختبار الانحدار البسيط وذلك لتقدير الدور والاثـر الموجود بين المتغيرات.

1. اختبار الفرضية الرئيسية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

يظهر الجدول (10) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) جاءت إيجابية بين المتغيرين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي حيث قدرت ب (0.681)، كما يوضح الجدول قيمة معامل التفسير (R^2) التي تم تقديرها ب (0.463) وهذا يعني أن أبعاد الذكاء العاطفي مجتمعة يمكن أن تفسر الأداء الوظيفي بنسبة تصل إلى (46.3%)، كما يشير الجدول أن قيمة معامل الميل المرتبط بالمتغير المستقل كانت أقل من (0.05)، وبالتالي يمكن الاستنتاج أنه هناك دور ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

الجدول (10) تحليل الفرضية الرئيسية

(sig)	(F)	(R ²)	(R)	(sig)	(T)	(B)	(Y)	(X)
*0.00	162.185	0.463	0.681	*0.00	12.73	0.709	الأداء الوظيفي	الذكاء العاطفي

المصدر: برنامج SPSS

2. اختبار الفرضيات الفرعية:

أ. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للوعي الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

يظهر الجدول (11) أنّ قيمة مُعامل الارتباط بيرسون (R) جاءت إيجابية بين المتغيرين الوعي الذاتي والأداء الوظيفي حيث قدرت ب (0.607)، كما يوضح الجدول قيمة معامل التفسير (R^2) التي تم تقديرها ب (0.368) وهذا يعني أن متغير الوعي الذاتي يمكن أن يفسّر الأداء الوظيفي بنسبة تصل إلى (36.8%)، كما يشير الجدول أنّ قيمة معامل الميل المرتبط بالمتغير المستقل كانت أقلّ من (0.05)، وبالتالي يمكن الاستنتاج أنّه هناك دور ذو دلالة إحصائية للوعي الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

الجدول (11) تحليل الفرضية الفرعية الأولى

(sig)	(F)	(R ²)	(R)	(sig)	(T)	(B)	(Y)	(X)
*0.00	109.586	0.368	0.607	*0.00	10.46	0.619	الأداء الوظيفي	الوعي الذاتي

المصدر: برنامج spss

ب. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية لضبط النفس في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

يظهر الجدول (12) أنّ قيمة مُعامل الارتباط بيرسون (R) جاءت إيجابية بين المتغيرين ضبط النفس والأداء الوظيفي حيث قدرت ب (0.599)، كما يوضح الجدول قيمة معامل التفسير (R^2) التي تم تقديرها ب (0.359) وهذا يعني أن متغير ضبط النفس يمكن أن يفسّر الأداء الوظيفي بنسبة تصل إلى (35.9%)، كما يشير الجدول أنّ قيمة معامل الميل المرتبط بالمتغير المستقل كانت أقلّ من (0.05)، وبالتالي يمكن الاستنتاج أنّه هناك دور ذو دلالة إحصائية لضبط النفس في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

الجدول (12) تحليل الفرضية الفرعية الثانية

(sig)	(F)	(R ²)	(R)	(sig)	(T)	(B)	(Y)	(X)
*0.00	105.347	0.359	0.599	*0.00	10.26	0.624	الأداء الوظيفي	ضبط النفس

المصدر: برنامج spss

ب. الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتحفيز الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

يظهر الجدول (13) أنّ قيمة معامل الارتباط بيرسون (R) جاءت إيجابية بين المتغيرين التحفيز الذاتي والأداء الوظيفي حيث قدرت ب (0.675)، كما يوضح الجدول قيمة معامل التفسير " (R²) التي تم تقديرها ب (0.456) وهذا يعني أنّ متغير التحفيز الذاتي يمكن أن يفسّر الأداء الوظيفي بنسبة تصل إلى (45.6%)، كما يشير الجدول أنّ قيمة معامل الميل المرتبط بالمتغير المستقل كانت أقل من (0.05)، وبالتالي يمكن الاستنتاج أنّه هناك دور ذو دلالة إحصائية للتحفيز الذاتي في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

الجدول (13) تحليل الفرضية الفرعية الثالثة

(X)	(Y)	(B)	(T)	(sig)	(R)	(R ²)	(F)	(sig)
التحفيز الذاتي	الأداء الوظيفي	0.577	12.55	*0.00	0.675	0.456	157.526	*0.00

المصدر: برنامج spss

النتائج:

في ضوء نتائج اختبار الفرضية الرئيسية توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- بينت نتائج التحليل الوصفي أنّ الذكاء العاطفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية جاء بمستويات مرتفعة، فقد سجلت أبعاده المتمثلة في (الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي) متوسطات مرتفعة تتوافق مع الإجابة موافق بشدة وهذا يدل على أنّ العاملين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي.
- أظهرت نتائج التحليل الوصفي أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية جاء بمستوى مرتفع، وهذا يشير إلى أنّ مستوى الالتزام الوظيفي مرتفع وخاصة في إنجاز المهام والالتزام بمسؤوليات العمل.

- أظهرت النتائج وجود دور للذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، ضبط النفس، التحفيز الذاتي) في تحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

- أظهرت النتائج أن الذكاء العاطفي بأبعاده يعتبر أحد العوامل المهمة في تحسين الأداء الوظيفي، حيث يسهم الذكاء العاطفي في تعزيز فاعلية الموظفين وإنتاجيتهم، إضافة إلى قدرتهم على الصمود والتكيف في بيئة العمل.

التوصيات:

انطلاقاً من الاستنتاجات فإن الباحث يقدم مجموعة من التوصيات، تحقيقاً للغرض المرجو من هذا البحث، وهي:

- العمل على تصميم برامج تدريبية تعزز الاهتمام بتنمية المهارات الخاصة بالذكاء العاطفي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

- العمل على إدخال المهارات الخاصة بالذكاء العاطفي ضمن المعايير المعتمدة في استقطاب وتعيين العاملين في الشركات، وذلك لدورها في رفع مستوى الأداء.

- إعطاء الأولوية الكبرى لتعزيز مهارات التحفيز الذاتي لدى العاملين نظراً لكونها الأكثر تفسيراً للأداء الوظيفي، وذلك عبر تعزيز المبادرات الفردية وتقدير المساهمات المهنية.

- توفير آليات تعمل على تلقي التغذية الراجعة الفعالة وتقييم الأداء الذاتي وذلك لتعزيز مستويات الوعي الذاتي لدى العاملين في شركات الأدوية العراقية.

- الاهتمام بتعزيز المهارات الخاصة بضبط النفس لدى العاملين، من خلال إعداد بيئة عمل خالية من التوتر والضغوطات المهنية.

- الاهتمام بتقييم مستويات الأداء الوظيفي بشكل دوري وربطه بمؤشرات متعلقة بالذكاء العاطفي وذلك لتطوير الأداء.

- العمل على تنفيذ دراسات مستقبلية تناقش أبعاد أخرى للذكاء العاطفي أو تطبيقها على قطاعات مختلفة.

المراجع:

المصادر العربية:

1. إسماعيل، معاذ. (2021). دور الذكاء العاطفي في تحسين فاعلية المنظمة-دراسة ميدانية في الجامعة العراقية، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية 13(1).
2. البيحاني، نعيم والزهراني، سعيد. (2024). دور الذكاء العاطفي والمتغيرات الديموغرافية في تحسين الأداء الوظيفي لدى رواد الأعمال، المجلة العالمية لأعمال والاقتصاد، 14(1)، 1-12.
3. الجنابي، ثامر وسلمان، أحمد. (2020). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحقيق الأداء المتميز، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، 12(4).
4. الحسين، أمامة أحمد. (2021). أثر مهارات الذكاء العاطفي في تحسين أداء الكادر العلمي والإداري في جامعة الرشيد الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.
5. حسن، أمين والصباح، بسمة. (2022). الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الدراسات المستدامة، 4(1).
6. الحكيم، ايلي وكنجي، أمل عدنان موسى. (2024). السعادة الوظيفية وعلاقتها بأداء الموظفين دراسة تطبيقية في وزارة الموارد المائية، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، 69(1)، 1-22.
7. الخرابشة، طارق والساعد، رشاد. (2020). اثر الذكاء العاطفي في تخفيف ضغوط العمل لدى العاملين في صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 29(1)، ص: 195-221.
8. الخضر، محمد والخليل، عبد الحميد. (2020). مناهج البحث العلمي، سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
9. الرميجي، سارة عبد الرحمن. (2024). أثر استخدام الذكاء العاطفي على أداء موظفي الجهات الحكومية بدولة قطر-دراسة حالة اللجنة الأولمبية القطرية، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، 5، 4-24.
10. العبيدي، سليمان سالم ومبارك، المبروك. (2021). الالتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء، العدد السابع.



11. المحمودي، محمد سرحان. (2019). مناهج البحث العلمي، الطبعة الثالثة، صنعاء: دار الكتب.
12. سارة، ضحوي. (2021). علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر.
13. شيرواني، ديلان فؤاد. (2023). دور الذكاء العاطفي في عملية إتخاذ القرار-دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين في وزارة الثقافة والشباب في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 19(62)، ص: 271-288.
14. عبد الله، حسين. (2023). الذكاء العاطفي في الرياضة، مجلة كربلاء للعلوم البدنية، 8(2)، ص: 9.
15. علي، ليلي ومنصور، طاهر. (2015). دور الذكاء العاطفي في تعزيز سلوكيات القيادة التحويلية من خلال التأثير الوسيط للحكمة-دراسة ميدانية لعينة من قيادات جامعات وسط جنوب العراق، مجلة الدراسات الإدارية، 8(15)، ص: 47-1.
16. علي، مبروكة وعثمان، نوري وفرج، صلاح الدين. (2025). الذكاء العاطفي وأثره في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الهيئة الليبية للبحث العلمي، فرع طرابلس، المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 1(4)، 247-263.
17. ميمون، الطاهر. (2022). اثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في بريد الجزائر مسيلة، مجلة اقتصاديات الاعمال والتجارة، 7(2)، ص: 52-71.
18. نعيّرات، جهاد أحمد. (2022). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة التخصصات، 47(1)، 1-27.

Foreign References

19. Al-Majarafi, B., & Elgeddawy, M. (2025). The Role of Emotional Intelligence in Improving Employee Performance (Conceptual Paper), In book: AI and IoT: Driving Business Success and Sustainability in the Digital Age (pp.661–670), Springer Nature.
20. Carthy, A. (principal author) and Jameson, A. (2016) An Introduction To Emotional Intelligence. Chapter 1 of book entitled The Emotionally Intelligent College: Transforming Third level Education to help Students and Educators Reach their Maximum Potential, Cambridge Scholar.
21. Cherry, K. (2023). Emotional intelligence: how we perceive, evaluate, express and control emotions, Very well mind, visited at (19/05/2026), <https://www.verywellmind.com/what-is-emotional-intelligence-2795423>.
22. Dahkoul, Z. (2019). The determinates of employee performance in Jordanian organizations, Journal of Economics, Finance and Accounting – (JEFA), V.5, Iss.1, p.11–17.
23. Geetha, V., & Gomathy, C., & Surendar, H. (2025). The Role of Emotional Intelligence in Enhancing Workplace Performance and Leadership Effectiveness, journal of computer science, 18(5), 118–124.
24. Giarrizzo, D., & Sorbara, A., & Gennaro, S. (2020). Emotional intelligence and learning, American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 4(4), pp: 128–133.
25. Hermina, U., & Yosepha, S. (2019). The Model of Employee Performance, International Review of Management and Marketing, 9(3), 69–73.

26. Kurdi, S., & Hamdy, N. (2020). Emotional intelligence: what do we know and what is new, *MJMR*, 31(2), p: 363–370.
27. Mishra, S., & Sharma, A. (2023). Emotional Intelligence and Its Influence on Employee Performance in Organizational Settings, *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 8(4).
28. Naseer, S., Mussarat, R., & Malik, F. (2022). Personality Traits and Academic Achievements of Undergraduate Students: The Mediating Role of Emotional Intelligence. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 37(1), 135–148.
29. Neupane, S. (2021). Importance of emotional intelligence in leadership, Thesis centria university of applied sciences international business.
30. Omar, S. N. Z., Cob, C. M. S. C., Sakarji, S. R., Thani, A. K. A., & Bakar, A. A. (2022). A Preliminary Study of Factors Influencing on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(1), 880–891.
31. Serhan, A., & Gazzaz, H. (2019). The impact of emotional intelligence on employee performance in Saudi Arabia banking sector, *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 25(116), pp: 127–146.
32. Sharmin, S., & Kalam, F., & Islam, A. (2024). Impact of Emotional Intelligence on Employee Performance: A Bibliometric Approach, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 12, 243–262.
33. Singh, A., & Prabhakar, R., & Kiran, J. (2022). Emotional intelligence a literature review of its concept ,models and measures, *Journal of Positive School Psychology*, 6(10).

34.Cherry, K. (2018). Overview of emotional intelligence,
<https://www.strategically.com.au/pdfs/Overview-of-Emotional-Intelligence.pdf>.