

الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم

عبير منيب غدايرةⁱ

أ.د محمد محمد مجلي مومنيⁱⁱ

أ.د. ماجدة فوزي أبو الربⁱⁱⁱ

تاريخ الاستلام

2024/6/30

تاريخ القبول

2024/7/30

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وطُبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (400) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من جامعة اليرموك في إربد. وبعد الانتهاء من تطبيق الدراسة تم إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس والكلية والمستوى الأكاديمي والخبرة في جميع المجالات.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الانفعالي، القيادات الأكاديمية، الأداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، جامعة اليرموك.

ⁱ جامعة اليرموك

ⁱⁱ جامعة اليرموك

ⁱⁱⁱ جامعة اليرموك

The Emotional Intelligence of Academic Leaders and its Relationship to the Job Performance of Faculty Members at Yarmouk University from their Point of View

Abstract

This study aimed at identifying the emotional intelligence of academic leaders and its relationship to the job performance of faculty members at Yarmouk University from their point of view. The current study adopted the descriptive approach, and utilized the questionnaire to collect the data of the study. The study was conducted on a simple random sample of (400) faculty members from the faculties of education at Yarmouk University in Irbid. Upon completion of the study, the data were processed statistically. The study reached several conclusions, the most important of which is that there is a statistically significant positive relationship exists between emotional intelligence and job performance among a sample of academic leaders from the faculty members at Yarmouk University. The study also found that there were no statistically significant differences at the level ($\alpha=0.05$) due to the gender, college, academic level, or experience in all fields.

Keywords: emotional intelligence, academic leadership, job performance, faculty members, Yarmouk University.

مقدمة

يعد الذكاء الانفعالي من الموضوعات المهمة في علم النفس الإيجابي الذي تدور اهتماماته حول موضوعات الخبرات والخصائص الإيجابية للشخصية مثل: الأمل، والتفاؤل، والتطلع لمستقبل، والثقة، وتنظيم الوقت، وتوجيه الذات، ولا يعني هذا أن دراسة الانفعالات السلبية والاضطرابات النفسية قد توقف الاهتمام بها، لكن يعني ذلك حدوث مزيد من الاهتمامات بموضوع علم النفس الإيجابي.

وقد ركز علماء النفس والباحثون على قياس الذكاء العام بمختلف أبعاده مثل: اللفظ، والفهم والاستدلال، والحساب، وحل المشكلات، وغيرها من الأبعاد، وقد أدرك الباحثون أيضاً أهمية الأخذ في الاعتبار الجوانب غير المعرفية الأخرى ذات الصلة، وبخاصة الذكاء الذي يعمل ضمن إطار البيانات الاجتماعية والشخصية العملية والعاطفية، ألا وهو: الذكاء الانفعالي، وتأثيره في العديد من مجالات الحياة (مثل التعليم، والنجاح الأكاديمي، والعلاقات الشخصية، والتواصل بين الأشخاص، والقيادة، والصحة العقلية والرفاهية بشكل عام، وما إلى ذلك). (Chong; Falahat and Lee, 2020)

ويدرك الأشخاص من ذوي الذكاء الانفعالي جيداً مشاعرهم الخاصة ويقومون بإدارتها جيداً، ويتعاملون مع مشاعر الآخرين، كما أن هؤلاء الأشخاص هم أكثر رضا عن أنفسهم، ويتمتعون بالكفاءة في حياتهم، مما يسهم في نجاحهم، بينما الأشخاص الذين يملكون قدراً أقل من الذكاء الانفعالي يميلون إلى عدم التركيز وعدم القدرة على التحكم في الحياة العاطفية، وهذا ينعكس سلباً على حياتهم فيدخلهم في جملة من المشكلات النفسية التي تعيق تفكيرهم، فالأشخاص الأذكياء انفعالياً أكثر شعوراً بالسعادة والطمأنينة وتقدير الذات والتوافق النفسي، وأكثر إدراكاً لمعنى الحياة، وأكثر قدرة على الإبداع وحل المشكلات، والتكيف مع متطلبات الحياة الجديدة. كما أن الأداء الوظيفي يتأثر بشكل كبير بمهارات التعامل مع الآخرين، تليها مستويات التوتر بين موظفي الوكالات الحكومية، إذ يمكن لخصائص الذكاء العاطفي توقع التأثير على الوظائف الفردية، مثل التحصيل الأكاديمي، وأظهرت الدراسات أيضاً أن الأداء الأفضل يميل إلى الحصول على مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي. (بن عمور، 2017)

ويعد الذكاء الانفعالي في الجامعات الأردنية بشكل عام -جامعة اليرموك على وجه خاص- أمراً في غاية الأهمية؛ لما له من دور في تعزيز الأداء الوظيفي من قبل الأكاديميين العاملين في الجامعات من أعضاء هيئة تدريس، مما قد ينعكس بصورة مباشرة على زيادة ثقة هؤلاء الأكاديميين بالجامعات، فذكاء القيادة الأكاديمية الانفعالي يسهم في دفعهم لحل ما يواجهونه من مشكلات في أداء أعمالهم، لذلك تسعى القيادات الأكاديمية في جامعة اليرموك إلى رفع مستوى أدائهم الوظيفي من خلال اهتمامهم بالذكاء الانفعالي؛ لتجعلهم قادرين على اتخاذ القرارات التي تحقق أهدافهم، وهو ما ينعكس إيجاباً على الجامعات ومستواها العلمي والثقافي.

وترى الباحثة أن أهمية الذكاء الانفعالي في جامعة اليرموك على وجه التحديد في تعزيزه للأداء الوظيفي من قبل الأكاديميين العاملين فيها؛ تنعكس بشكل مباشر على تعزيز ثقة الأكاديميين في الجامعات، وهو ما دفع الباحثة للبحث في الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية، وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم.

الذكاء الانفعالي: Emotional Intelligence

حظي موضوع الذكاء قديماً وحديثاً بالبحث والاستقصاء من جمهور غفير من العلماء على تنوع تخصصاتهم واتجاهاتهم العلمية، وكان ومازال مجالاً خصباً لعلماء النفس القدماء والمحدثين، وأبدى علماء الاجتماع وعلماء الإنسان (الأنثروبولوجيا) دراسات معمقة له. ونظراً لما للذكاء من تأثيرات ثقافية واجتماعية وتعليمية، فقد حرصت المجتمعات على اختلافها وتنوعها على الاهتمام بدراسة هذه الظاهرة واستقصائها من جوانب شتى، ويعرف الذكاء بأنه: "القدرة على الاستجابة السريعة والسديدة لمواقف طارئة مفاجئة ويتضمن أيضاً قدرة الفرد على التكيف، والمرونة والاستقراء والاستنباط وإدراك العلاقات ويعكس قدراته العقلية والاجتماعية والميكانيكية واستعداده للتعلم السريع والاستفادة من خبراته السابقة في مواجهة المواقف والمشكلات الواقعية (الربيع، 2007).

إن القاعدة الأساسية في الذكاء الانفعالي تتضمن معرفتنا بانفعالاتنا، واستخدامها لصنع قراراتنا من خلال تعلم طرق التفكير التي تتضمن حل المشكلات، والتخطيط، واتخاذ القرارات، وذلك لمساعدة الأشخاص في نقل المهارات الاجتماعية، والشخصية، وتحويلها إلى المواقف الحياتية كأدوات للتعلم طويل المدى، وبذلك يتم تعلم الكفاءة الانفعالية بطريقة مباشرة. ويعد الذكاء الانفعالي مرتكزاً أساسياً لنجاح الإنسان لأنه يتعلق بمعرفة الإنسان لذاته وصفاته، ومعرفته للآخرين وصفاتهم، وإدراكه لواقع الآخرين، فقد أشارت البوريني (2016) إلى أهمية الذكاء الانفعالي في كونه يرفع من درجة الانسجام بين العواطف والمبادئ والقيم، مما يشعر الفرد بالرضا والاطمئنان، واتخاذ القرارات الحياتية بطريقة أفضل، والصحة الجسدية والنفسية، والقدرة على تحفيز النفس وإيجاد الدافعية الذاتية، والحصول على معاملة أكثر احتراماً، وتكوين العلاقات والصدقات الجيدة، والنجاح الوظيفي.

وترى الباحثة، أن ما سبق يُظهر مدى أهمية الذكاء الانفعالي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة البرموك، وهو ما يعزز رضا الفرد واطمئنانه تجاه القرارات الحياتية بصورة أفضل، وذلك لما له من تأثير على تعزيز مهارات الأشخاص الاجتماعية والثقافية، وهو ما ينعكس على أدائهم الوظيفي.

ويعتبر مفهوم الذكاء الانفعالي من المفاهيم التي شاع استخدامها وانتشارها في العصر الحديث، ومن الأسباب التي أدت إلى شيوع هذا المفهوم التطور العلمي والتكنولوجي، وسيطرة الماديات على أساليب تعاملات الفرد مع البيئة والسكان، فأدرك العلماء أهمية فهم الإنسان لذاته، وفهمه للآخرين، وقدرته على توظيف واستخدام هذا الفهم الذي يمكنه من السيطرة على مشاعره وانفعالاته والتحكم فيها، وينمي لديه القدرة على فهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم ومساندتهم، إضافة إلى النظر إلى هذا المفهوم على أنه أفضل منبئ للنجاح في الحياة الاجتماعية وتحقيق الرضا عن الحياة (Alheet and Hamdan, 2021).

أبعاد الذكاء الانفعالي ومكوناته:

وإن الذكاء الانفعالي يتكون من عدة أبعاد تتشابه فيما بينهما في المفهوم والدلالة فقد ذكر تشين وغو (Chen & Guo, 2020) أن الذكاء الانفعالي يتكون من أربعة أبعاد هي:

1. إدراك الانفعالات: ويعني القدرة على تعرف الفرد على انفعالات الوجوه والتصميمات والموسيقا.
2. قياس واستخدام الانفعالات؛ وذلك بهدف تحسين التفكير بمعنى توظيف الانفعالات.

3. فهم الانفعالات: ويعني التصرف وبناء الانفعالات والتفكير المنطقي.
 4. تنظيم الانفعالات: أي إدارة وتوجيه الانفعالات.
- أوضح كل من تشونغ وفلاحات ولي (Chong.; Falahat & Lee, 2020) أن هناك خمسة أبعاد أساسية تتكامل وتتحدد فيما بينها مكونة الذكاء الانفعالي، وهي:
- البعد الأول: المعرفة الانفعالية: أي القدرة على التمييز والاستجابة الملائمة للحالات النفسية، والأمزجة والميول والرغبات الخاصة بالآخرين.
 - البعد الثاني: إدارة الانفعالات: وتعني قدرة الإنسان على عرض مشاعره والتعبير عنها بطريقة مقبولة اجتماعيا بعيدة عن الاستقزاز والحد من إصدار الأحكام على سلوك الآخرين، وبالتالي قدرة الفرد على التحكم في مشاعره.
 - البعد الثالث: تنظيم الانفعالات: القدرة على إدراك مشاعر الآخرين والإحساس بتلك المشاعر من خلال تعبيرات الصوت والوجه وفهم القيم والاتجاهات والاستجابة للتصرفات والتعليمات، والعلاقة بين الشخص وذاته، ويتضمن ذلك القدرة على معرفة الذات والتحكم في تصرفاته واحترامها، وبناء العلاقات واتخاذ القرارات في ضوء فهم متقدم للقيم الفردية والاجتماعية.
 - البعد الرابع: التعاطف: القدرة على التعرف وقراءة مشاعر الآخرين والاستجابة لها، ويبني التعاطف أو التفهم على أساس الوعي بالذات. فكلما كان الفرد قادراً على تقبل مشاعره وإتاحة الفرصة لها بالظهور ازدادت مهارته في قراءة مشاعر الآخرين والتفاعل معها.
 - البعد الخامس: التواصل الاجتماعي: أي القدرة على إدارة الانفعالات مع الآخرين، وتعتبر المهارة الأساسية في إقامة علاقات إيجابية مثمرة مع الآخرين، ولكي تظهر هذه القدرة لدى الأشخاص عليهم أن يصلوا أولاً إلى مستوى متقدم من التحكم في أنفسهم وإدارة ذواتهم، ويتطلب ذلك التوافق مع الآخرين والهدوء النفسي.
- وترى الباحثة ممّا سبق، أنه يمكن ائصاف القيادات الأكاديمية في جامعة اليرموك بذكاء انفعالي يساعدها في تحقيق النتائج المرجوة، وذلك من خلال مقدرتهم على فهم وإدارة شعورهم وشعور الآخرين، وكما أن الذكاء العاطفي هو الاستخدام الذكي للأفكار والشعور، فالقلب والعقل يعملان معاً بانسجام لاتخاذ أفضل القرارات وإقامة علاقات جيدة مع الآخرين.

مكونات الذكاء الانفعالي

- ويشير الطيب (2016) إلى الذكاء الانفعالي يتكون مما يلي:
- المعرفة الانفعالية: وهي الركيزة الأساسية للذكاء الانفعالي، وتتمثل في القدرة على الانتباه والإدراك الجيد للانفعالات والمشاعر الذاتية وحسن التمييز بينها، والوعي بالعلاقة بين الأفكار والمشاعر والأحداث.
 - إدارة الانفعالات: وتشير إلى القدرة على التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية، وهزيمة القلق والاكتئاب وممارسة مهارات الحياة بفاعلية.
 - تنظيم الانفعالية: وتشير إلى القدرة على تنظيم الانفعالات والمشاعر وتوجيهها إلى تحقيق الإنجاز والتفوق، واستعمال المشاعر والانفعالات في صنع أفضل القرارات، وفهم كيف يتفاعل الآخرون بالانفعالات المختلفة، وكيف تتحول الانفعالات من مرحلة إلى أخرى.

- التعاطف: ويشير إلى القدرة على إدراك انفعالات الآخرين والتوحد معهم انفعالياً وفهم مشاعرهم وانفعالاتهم والتفاهم معهم والاتصال بهم دون أن يكون السلوك محملاً بالانفعالات الشخصية.
 - التواصل: ويشير إلى التأثير الإيجابي والقوي في الآخرين عن طريق إدراك انفعالاتهم ومشاعرهم ومعرفة متى تقود ومتى تتبع الآخرين وكيف تتصرف معهم بطريقة لائقة.
- وترى الباحثة، أنّ اتصاف القيادات الأكاديمية في جامعة اليرموك بالذكاء الانفعالي يعزز لديهم القدرة على تنظيم الانفعالية والتعاطف والتواصل، مما ينعكس على أدائهم الوظيفي في الجامعة.

الأداء الوظيفي

يحثل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة، ذلك أن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً. وبشكل عام، فإنّ اهتمام الإدارة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق الاهتمام بالعاملين بها، ولذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة، وفي أي جزء منها لا يُعَدُّ انعكاساً لدوافع وقدرات المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاس لدوافع وقدرات الرؤساء والقادة أيضاً (Bello, 2016).

وعُرف الأداء الوظيفي بأنه: "المهام والأنشطة التي يزاولها الموظف في المؤسسة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح، لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية، وفق الموارد المتاحة والأنظمة الإدارية، والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل (حلاوة، 2015، 48).

كما عرفه ابن شويخ (2016، 37) بأنه "هو التفاعل الناتج عن السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق أهداف معينة". ويعرف أيضاً بأنه: "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المؤسسة التي يرتبط بها، ويعني أيضاً النتائج التي حققها الموظف في المؤسسة التي يعمل بها" (زهير وهادفي، 2017، 272).

ويعرّف الأداء الوظيفي بأنه عملية تشمل تحديد الأهداف وتقييم الأداء وتطوير المهارات المطلوبة لتحقيق تلك الأهداف. تتضمن إدارة الأداء الوظيفي تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية وتحديد توقعات الأداء وتقييم الأداء الفردي وتحليل الفوارق وتطوير الخطط القابلة للتحقيق لتحسين الأداء. (Begall; Breeschoten; Lippe and Poortman, 2020)

كما يعرف بأنه درجة إنجاز المهام والواجبات المتنوعة وذلك من خلال تحسين الأداء في المهام المكونة للوظيفة التي يشغلها الفرد، وبما يحقق أهداف المؤسسة، من حيث النوعية والجودة عن طريق التدريب المستمر للأفراد (عبد و الإبراهيم، 2018).

وتعرفه الباحثة بأنه: أثر جهود الأفراد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، وهو السلوك الذي يؤديه الفرد أو مجموعة من الأفراد أو مؤسسة لتحقيق هدف معين، ويظهر هذا السلوك في أعمال الأفراد وتصرفاتهم وحركاتهم.

أهداف الأداء الوظيفي

وهي أهداف وغايات محددة تُسند إلى الموظف من أجل تحسين أدائه الوظيفي. قد تكون هذه الأهداف مرتبطة بأوجه مختلفة من عمل الموظف، مثل زيادة الإنتاجية أو تحسين جودة العمل أو زيادة رضا العملاء، كما يمكن أن يساعد تحديد أهداف الأداء الوظيفي على تحفيز الموظفين

وتزويدهم بفهم واضح لما هو متوقع منهم في دورهم الوظيفي. ويمكن تحديد أهداف الأداء الوظيفي على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي من خلال:

- **تحديد المجالات الرئيسية:** أي تحديد جوانب الأداء الوظيفي التي تحتاج إلى أكبر قدر من الاهتمام والتركيز.
- **إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف:** من المهم إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف، لأنه من المحتمل أن يكون لديهم دافع أكبر لتحقيق الأهداف التي ساعدوا على تحقيقها.
- **وضع أهداف ذكية:** استخدم معايير الأهداف الذكية (SMART Goals) أي وضع أهداف محددة وقابلة للقياس والتحقيق وذات صلة ومؤطرة زمنياً لضمان أن تكون واضحة وسهلة الإنجاز.
- **تقديم الدعم والموارد اللازمة:** تزويد الموظفين بالموارد ودعمهم مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم (عفيفة، 2019).

ومما سبق نرى أنّ الأداء الوظيفي يشير إلى كيفية أداء شخص ما في الوظيفة التي يقوم بها. ويتضمن الأداء الوظيفي عادةً عدة جوانب مثل الإنتاجية، والجودة، والتفوق في العمل، والإبداع، والتعاون مع الزملاء، والالتزام بالمهام المحددة، والتطوير المهني، والقدرة على حل المشكلات، والتواصل الفعال. يتم تقييم الأداء الوظيفي عادةً من قبل المديرين أو الفرق الإدارية باستخدام معايير محددة مثل مؤشرات الأداء والأهداف المحددة مسبقاً. ويعتمد تحسين الأداء الوظيفي على توفير التدريب المناسب، وتوفير الدعم اللازم، وتحديد الأهداف الواقعية، وتوفير التغذية الراجعة المناسبة.

كما أنّ ضعف استخدام الذكاء الانفعالي في مجال الإدارة التربوية، يعود لعدم ربطه في أحد أهم موضوعاتها ألا وهو الأداء الوظيفي، وبالرغم من كثرة استخدامه في مجالات عدة في علم النفس وأصول التربية، ترى الباحثة أن هناك حاجة إلى دراسة الأداء الوظيفي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة البرموك وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي، لتسهم في تنمية الاتجاه نحو استخدام مهارات الذكاء الانفعالي من قبل القيادات الأكاديمية في هذه الجامعة. وقد وردت العديد من الدراسات ذات العلاقة بذلك نذكر منها:

دراسة عبده والإبراهيم (2018) والتي هدفت إلى الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي، تكونت عينة الدراسة من 344 عضواً من أعضاء هيئة التدريس اختيروا بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 3446 للعام الدراسي، 2014/2015 لأغراض الدراسة تم استخدام استبانة مكونة من (76) فقرة موزعة على الأداء الوظيفي والذكاء الانفعالي. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أنّ كلاً من مستوى الأداء الوظيفي والذكاء الانفعالي جاء بدرجة متوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والذكاء الانفعالي. وأوصى الباحثان بضرورة تدريب رؤساء الأقسام على مهارات الذكاء الانفعالي لتطوير مستوى الأداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في الجامعات، وذلك بتهيئة المناخ المناسب لغرس قيم ومبادئ مهارات الذكاء الانفعالي من خلال عقد الدورات والندوات والمحاضرات الهادفة.

وأجرى كل من ملحم والحراشة وأبو غوش وأبو حسين (2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تأثير الذكاء العاطفي في أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة؛ حيث تكونت عينة الدراسة من (496) طالبا وطالبة في الجامعات الأردنية. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات، وتم تحليل استبانات البحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعي SPSS. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية في الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تأثير الذكاء العاطفي بأبعاده (المعرفة الانفعالية، الوعي الذاتي، الدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية) في أداء العاملين من حيث (دقة الإنجاز، الإبداع، القدرة على التعلم، الانتظام في العمل) في الجامعات الأردنية الخاصة. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تبني الإدارة العليا في الجامعات الأردنية رؤية فعالة في إبراز الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تأثير الذكاء العاطفي في أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة.

وترى الباحثة، أن تأثير الذكاء الانفعالي له دور في الأداء الوظيفي في جامعة اليرموك، بحيث يسهم في تعزيز دقة الإنجاز والإبداع والقدرة على التعلم والانتظام في الوظيفة. كما وأشار كل من (Chong; Falahat and Lee, 2020) إلى المنفعة التنبؤية لقياس الذكاء العاطفي بأبعاده (احترام الذات، الحزم، والاستقلالية، وحل المشكلات، والعلاقات الشخصية والوعي الاجتماعي والتعاطف) على الأداء الوظيفي. ويهدف هذا الاستفسار إلى التحقق مما إذا كان مستوى درجة الذكاء العاطفي لكل عضو أكاديمي في مؤسسات التعليم العالي الخاصة المختارة يؤثر على الأداء الوظيفي. طبق هذا البحث منهج الطريقة الكمية على نطاق واسع لتشمل مؤسسات التعليم العالي المختارة للحصول على أكبر قدر ممكن من البيانات. وتظهر النتائج وجود علاقة مهمة بين الذكاء العاطفي بأبعاده (احترام الذات، الحزم، والاستقلالية، وحل المشكلات، والعلاقات الشخصية، والوعي الاجتماعي والتعاطف) والأداء الوظيفي للعاملين الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة. لذلك، تسلط هذه النتائج المهمة مزيداً من الضوء على المنفعة النظرية والعملية لبناء الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، وقد أثبتت حقيقة أن الذكاء العاطفي مسؤول عن الأداء الوظيفي ويمكن أن يتنبأ به.

دراسة الذفيل (2022) والتي هدفت إلى تحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم من وجهة نظر المعلمين في لواء سحاب. استخدم المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف الدراسة، وتم تطوير استبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من 296 معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في لواء سحاب، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. توصلت الدراسة إلى أن مستوى امتلاك الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء سحاب جاء بمستوى متوسط، ومستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين في لواء سحاب جاء مرتفعاً، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي بأبعاده (إدارة العواطف، والتعاطف، والدافعية) لدى مديري المدارس الحكومية والأداء الوظيفي في لواء سحاب. وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم وزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية التابعة لها بتفعيل مجموعة من البرامج التدريبية الهادفة لتنمية الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية، وخاصة إدارة العواطف وتنظيمها.

وترى الباحثة، أن للذكاء الانفعالي دوراً في أداء القيادات الأكاديمية الوظيفي في جامعة اليرموك، بما يحقق للجامعة مستوى متقدماً من الأداء في ظل التنافس الشديد بين مختلف الجامعات الأردنية.

قامت ططر (2023) بإجراء دراسة هدفت إلى الوقوف على مستوى الذكاء الانفعالي لمديري المدارس وأثره على أداء المعلمين في المدارس الخاصة في طرابلس. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من 10 مديرين، و116 معلماً من المدارس الخاصة في طرابلس، وقد طُبّق عليهم مقياسان وهما: مقياس "ويكمان" للذكاء الانفعالي، ومقياس أداء المعلمين من إعداد الباحثة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق قائمة على النوع الاجتماعي، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة على متوسط تقديرات المديرين لممارستهم مهارات الذكاء الانفعالي وانعكاسه على أداء المعلمين، كما أسفرت إلى أنه توجد علاقة قوية بين ممارسة المديرين لمهارات الذكاء الانفعالي على أداء المعلمين. وقد أوصت الدراسة باللجوء إلى استراتيجيات مفصلة عبر دورات تدريبية لتطبيق المديرين والمعلمين مهارات الذكاء الانفعالي لرفع كفاءاتهم النفسية والمهنية وتنمية الجوانب التربوية.

كما وهدفت دراسة (Abebe and Singh, 2023) إلى التحقق من العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بيئات التعليم العالي. وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي الإثيوبية، إذ تم اختيار عينة عشوائية تمثلت بـ 388 مشاركاً تم توزيع استبانة الدراسة عليهم لجمع البيانات. تم استرجاع 315 استبياناً صالحاً لغرض التحليل الإحصائي، ووجدت الدراسة أن الذكاء العاطفي للموظفين مرتبط بشكل إيجابي وكبير بالرضا الوظيفي والأداء، ولكن تبين أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي غير مهمة. وعلى نفس المنوال، فإن العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي في العمل لا تتم بوساطة الرضا الوظيفي. تسلط النتائج الضوء على أهمية الذكاء العاطفي وتأثيره على مواقف مكان العمل. خلال مرحلة التوظيف، يجب على صناعات الخدمات التفكير بقوة في استخدام اختبار الذكاء العاطفي لتقييم قدرة الفرد على التحكم في عواطفه والتعرف على عواطف الآخرين، وبالتالي زيادة الرضا الوظيفي والأداء. وأوصت الدراسة بإجراء مزيد من الدراسات تتناول العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في قطاعات أخرى.

وبعد إجراء مسح شامل للدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة الحالية تبين أن معظم هذه الدراسات قد استخدمت المنهج الوصفي، ومنها ما استخدمت المنهج الارتباطي كدراسة الذفيل (2022)، كما أن الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع بياناتها، أما العينة، فتمثلت غالبية الدراسات السابقة في اختيار أعضاء هيئة التدريس أو موظفين إداريين أو معلمين. وقد تمت الاستفادة من هذه الدراسات في إعداد الإطار النظري، واختيار المنهج المناسب، وفي تطوير أداة الدراسة، ومناقشة النتائج، بعد أن تم تحليل البيانات وتفسيرها، لتوضيح مدى بيان وجه الاتفاق والاختلاف بين متغيرات الدراسة الحالية ومتغيرات الدراسات السابقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتأتى مشكلة الدراسة من الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية) وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم. ومن خلال عمل الباحثة في إحدى

الجامعات، فقد لاحظت أنه بالرغم من أن القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك يتصفون بالذكاء الانفعالي، إلا أنهم يعانون من الاستياء الوظيفي والقلق والاكتئاب، وهو ما يؤثر على أدائهم الوظيفي. حيث دعمت كثير من الدراسات السابقة هذه الملاحظة، كدراسة (Chong; Falahat & Lee, 2020) التي أكدت أن هناك علاقة مهمة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، ودراسة (Wapano, 2021) التي أكدت أن الذكاء يمثل متنبأً سلبياً بالقلق والاكتئاب، مما يؤثر على الأداء الوظيفي. بالإضافة لدراسة ططر (2023) التي أكدت أن هناك علاقة قوية بين ممارسة المديرين لمهارات الذكاء الانفعالي على أداء المعلمين.

وبشكل أكثر تحديداً، فإن مشكلة الدراسة تتمحور في السؤال الرئيسي الآتي: ما علاقة الذكاء الانفعالي بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية) للقيادات الأكاديمية في الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟ وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى الذكاء الانفعالي بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية) لدى عينة من القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الانفعالي بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية) والأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟
- 3- هل يُعد الذكاء الانفعالي أحد المتنبئات بالأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم. حيث هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف على مستويات كل من الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي لدى القادة الأكاديميين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك.
2. تحديد الفروق في المتوسطات الحسابية لأفراد العينة على مقياس الذكاء الانفعالي ومقياس الأداء الوظيفي باختلاف متغير: الجنس والعمر والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة من الأهمية العلمية والعملية:

أولاً: الأهمية العلمية:

تتعلق أهمية الدراسة من الناحية العلمية من كونها تُعدّ من الدراسات الحديثة التي تناولت الذكاء الانفعالي للقادة الأكاديميين، وعلاقته بالأداء الوظيفي، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؛ بما يسهم في إثراء المعرفة في كافة مجالات العلوم الإدارية والنفسية، من خلال تناولها لمفهوم الذكاء الانفعالي، ومحاولة ربطه بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. وهو ما يشكل إضافة جديدة للأدب التربوي في موضوع الدراسة.

ثانياً: الأهمية العملية:

تكمن الأهمية العملية للدراسة الحالية في إعداد أداة الدراسة وتطبيقها وما تفرزه من نتائج وتوصيات قد تقيد الفئات الآتية:

- إفادة الجهات المعنية وأصحاب القرار في الإدارات العليا في جامعة اليرموك من خلال تقييم مستوى الذكاء الانفعالي لدى أعضاء هيئة التدريس وارتباطه بمستوى أدائهم الوظيفي.
- إفادة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في تنفيذ البرامج والدورات التدريبية المتخصصة في مجال تعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.
- إفادة العاملين في وزارة التعليم العالي من خلال طرح برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك لمعرفة كيفية حل ما يواجههم من مشاكل في العمل.
- إفادة باحثين آخرين في إجراء دراسات مشابهة لهذه الدراسة لبحث الموضوع على مجتمعات وعينات أخرى جديدة..

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

جرى في هذه الدراسة تعريف المصطلحات الآتية:

الذكاء الانفعالي: عرّفه ملحم والحراشنة وأبو غوش وأبو حسين (2020: 281) بأنه "عدد من المهارات العاطفية اللازمة التي يمتلكها العاملون في الجامعات لنجاح تفاعلاتهم المهنية وقدرتهم على التعامل مع مواقف العمل المتباينة". ويُعرّف إجرائياً بأنه: المهارات المتعلقة بإدارة الانفعالات والتعاطف وحفز الذات وتنظيم الانفعالات، والمهارات الاجتماعية، ويمكن قياسه من خلال الدرجة الكلية التي سوف يحصل عليها المفحوص على مقياس الذكاء الانفعالي المستخدم في الدراسة.

- **إدارة الانفعالات:** تشير فقرات هذا البعد إلى قدرة عضو هيئة التدريس على فهم انفعالاته من خلال التعبير عن المشاعر بشكل واضح والإفصاح عنها في المواقف الصعبة والثقة بالنفس.
- **التعاطف:** تشير فقرات هذا البعد إلى قدرة عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك على التعاطف مع الآخرين من خلال تفهم مشاعرهم والشعور بمعاناتهم والقدرة على التأثير فيهم والتعامل معهم بمرونة.
- **حفز الذات:** وتشير فقرات هذا البعد إلى القدرة العقلية لدى عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك وأدائه بشكل سليم والتعبير عنها في كثير من المواقف التي تساعد في حل المشكلات.
- **تنظيم الانفعالات:** وتشير فقرات هذا البعد إلى قدرة عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك على تنظيم الانفعالات والتحكم فيها وضبط النفس ومواجهة المواقف الصعبة بحكمة والتغلب على مشاعر القلق والإحباط.
- **المهارات الاجتماعية:** تشير فقرات هذا البعد إلى قدرة عضو هيئة التدريس في جامعة اليرموك على إدارة وتطوير انفعالات الآخرين.
- الأداء الوظيفي:** عرّفه هادفي وزهير (2017: 272) بأنه: "تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يرتبط بها وظيفياً، وهي النتائج المحققة نتيجة هذا الأداء". ويُعرّف إجرائياً بأنه: "جودة أداء القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس

لتحقيق أهداف عملية وتعليمية في ضوء الإمكانيات المتاحة، ويقاس في هذه الدراسة من خلال متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة على الأداة التي سوف تقوم الباحثة بتطويرها في هذه الدراسة.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تم إجراء هذه الدراسة وفق الآتي:

الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على التعرف على الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم.

الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة على القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة اليرموك في محافظة إربد.

الحد الزمني: جرت الدراسة في الفصل الدراسي الأول 2024/2023.

الحد البشري: اقتصر تطبيق الدراسة على القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة اليرموك في إربد.

محددات الدراسة: يتحدد تعميم نتائج الدراسة على مجتمع الدراسة والمجتمعات المماثلة والأداة المستخدمة والتحليل الإحصائي المستخدم.

الطريقة والإجراءات

يستعرض هذا الجزء منهجية الدراسة المتبعة ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة المستخدمة التي قامت الباحثة بتطويرها.

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي للكشف عن الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، كونه من أكثر المناهج ملائمة مع طبيعة هذه الدراسة وذلك بوصف الظاهرة موضوع الدراسة من أجل تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في إربد، والبالغ عددهم (1110) عضواً للعام 2024/2023 بحسب إحصائية موقع كلية العلوم التربوية في جامعة اليرموك (<https://education.yu.edu.jo/index.php/math-acad>).

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة باختيار عينة مكونة من (400) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة اليرموك في إربد. والجدول التالي يوضح أفراد عينة الدراسة.

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	الجنس
40.0	140	ذكر	
60.0	210	أنثى	
35.7	125	علمية	الكلية
64.3	225	إنسانية	
34.3	120	أستاذ	المستوى الأكاديمي
22.9	80	أستاذ مشارك	
42.9	150	أستاذ مساعد	
28.3	99	أقل من 5 سنوات	الخبرة
50.3	176	5-10	
21.4	75	أكثر من 10 سنوات	
100.0	350	المجموع	

تصميم الدراسة:

- قامت الباحثة باتخاذ بعض الإجراءات من أجل تحقيق أهداف الدراسة وهي كما يلي:
- تم جمع المصادر ذات العلاقة بموضوع الدراسة كالرسائل والأطروحات الجامعية والدوريات والكتب من أجل الاطلاع على الأدب النظري فيها.
 - تم تطوير أداتي الدراسة بصورتها الأولية بناء على الأدب النظري والدراسات ذات الصلة التي تتعلق بكل متغير من متغيرات الدراسة الحالية.
 - تم التحقق من صدق أداتي الدراسة وبنائها ومن ثم إقرار الأداة بالصورة النهائية بعد أن يتم عرضها على المحكمين للتطبيق على العينة.
 - تم مخاطبة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي من قبل إدارة الجامعة من أجل تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة.
 - تم تحديد مجتمع الدراسة وعينتها لتوزيع مقياس الدراسة على العينة التي تم اختيارها بالطريقة العشوائية.
 - تم توزيع الأداة على عينة الدراسة بعد تحديدها.
 - تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لتفريغ بيانات الدراسة واستخراج النتائج.

متغيرات الدراسة:

تكوّنت الدراسة من المتغيرات الآتية:

المتغيرات الرئيسية:

المتغير المستقل: الذكاء الانفعالي لدى للقيادات الأكاديمية بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية)؟.

المتغير التابع: الأداء الوظيفي بأبعاده (الأداء بالاتصال والأداء بالتحفيز).

المتغيرات الوسيطة أو الثانوية:

- العمر: وله أربع فئات (30 سنة فأقل، 31-40 سنة، 41-50 سنة، أكثر من 51 سنة).

- المسمى الأكاديمي: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).

- الخبرة الوظيفية ولها فئات ثلاث (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

أدوات الدراسة:

للكشف عن الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، أعدت الباحثة مقياسين لجمع بيانات الدراسة، وذلك لقياس الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية، ومقياس لقياس الأداء الوظيفي كما يراها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في الإدارة التربوية والقياس والتقويم ومناهج التدريس للتأكد من صدق الأداة ومعرفة آرائهم حول ملائمة فقرات الاستبانة لموضوع الدراسة ومدى انتمائها للمجال الذي وضعت فيه، والتأكد من الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات، وقدم المحكمون عددًا من الاقتراحات مثل الإضافة أو الإلغاء أو الزيادة أو التعديل على بعض الفقرات من وجهة نظرهم، وتم أخذ ملاحظاتهم بالاعتماد على معدل نسبة اتفاق المحكمين وهي (80%) فما فوق.

صدق البناء: الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال الذي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) مشتركًا، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.39-0.87)، ومع المجال (0.49-0.84) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (2): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	0.71	0.69	10	0.80	0.76	19	0.66	0.59
2	0.49	0.39	11	0.70	0.65	20	0.73	0.67
3	0.72	0.65	12	0.51	0.46	21	0.82	0.79
4	0.84	0.87	13	0.66	0.59	22	0.61	0.48
5	0.70	0.65	14	0.66	0.65	23	0.55	0.52
6	0.68	0.62	15	0.63	0.60	24	0.71	0.55
7	0.80	0.70	16	0.70	0.68	25	0.65	0.66
8	0.54	0.61	17	0.69	0.57	26	0.73	0.75
9	0.72	0.75	18	0.77	0.69			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (3): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الذكاء الانفعالي للقائدات الأكاديمية	المعرفة الوجدانية	تنظيم الانفعالات	التعاطف	إدارة الانفعالات	
				1	إدارة الانفعالات
			1	**851	التعاطف
		1	**827	**739	تنظيم الانفعالات
	1	**763	**839	**793	المعرفة الوجدانية
1	**910	**899	**959	**921	الذكاء الانفعالي للقائدات الأكاديمية

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (3) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات الأداة:

تم تطبيق أداة الدراسة بعد تحكمها على عينة استطلاعية قوامها 60 مشتركاً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للتأكد من ثباتها من خلال التطبيق وإعادة التطبيق على عينة الدراسة وبفارق زمني مدته أسبوعان.

ثبات الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) مشتركاً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (4): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
إدارة الانفعالات	0.86	0.84
التعاطف	0.82	0.77
تنظيم الانفعالات	0.84	0.71
المعرفة الوجدانية	0.85	0.80
الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية	0.90	0.86

صدق البناء: مقياس الأداء الوظيفي:

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط كل فقرة وبين الدرجة الكلية، وبين كل فقرة وارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه، وبين المجالات ببعضها والدرجة الكلية، في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) مشتركاً، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.42-0.83)، ومع المجال (0.41-0.82) والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (5): معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال الذي تنتمي إليه

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
27	**0.69	**0.55	36	*0.43	*0.45	45	**0.61	**0.56
28	*0.41	*0.42	37	**0.56	**0.48	46	**0.71	**0.73
29	**0.64	**0.58	38	**0.75	**0.65	47	**0.82	**0.83
30	*0.43	*0.45	39	**0.59	*0.45	48	**0.69	**0.60
31	**0.56	*0.46	40	*0.43	*0.45	49	**0.80	**0.77
32	**0.82	**0.74	41	**0.68	**0.63	50	**0.75	**0.76
33	**0.63	**0.61	42	**0.78	**0.73	51	**0.67	**0.66
34	**0.49	**0.52	43	**0.60	**0.56	52	**0.55	**0.55
35	**0.67	**0.65	44	**0.54	**0.52			

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

وتجدر الإشارة إلى أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات. كما تم استخراج معامل ارتباط المجال بالدرجة الكلية، ومعاملات الارتباط بين المجالات ببعضها والجدول التالي يبين ذلك.

جدول (6): معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

العلاقات الإنسانية	الاتصال	الرقابة الإدارية	مقياس الأداء الوظيفي
1			
0.786**	1		
0.813**	0.842**	1	
0.922**	0.786**	0.813**	1

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يبين الجدول (6) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات مقياس الأداء الوظيفي

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المراتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (7) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (7): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
العلاقات الإنسانية	0.84	0.81
الاتصال	0.80	0.77
الرقابة الإدارية	0.83	0.80
مقياس الأداء الوظيفي	0.90	0.86

المعيار الإحصائي:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00 - 2.33 قليلة

من 2.34 - 3.67 متوسطة

من 3.68 - 5.00 كبيرة

وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة التالية:

(الحد الأعلى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)) / عدد الفئات المطلوبة (3)

$$= 3 / (5 - 1) = 1.33$$

ومن ثم إضافة الجواب (1.33) إلى نهاية كل فئة.

نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء نتائج أسئلة الدراسة، وهي كالآتي:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الانفعالي بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية) لدى عينة من القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	إدارة الانفعالات	3.98	.575	مرتفع
2	2	التعاطف	3.86	.590	مرتفع
3	3	تنظيم الانفعالات	3.78	.745	مرتفع
4	4	المعرفة الوجدانية	3.76	.603	مرتفع
		الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية	3.86	.562	مرتفع

يبين الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.76-3.98)، حيث جاء مجال إدارة الانفعالات في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.98)، بينما جاء مجال المعرفة الوجدانية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.76)، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة من القيادات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم ككل (3.86).

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: إدارة الانفعالات

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بإدارة الانفعالات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	يسيطر على مشاعره عند اتخاذ القرارات.	4.05	.845	مرتفع
2	2	يبقى لديه الأمل والتفاؤل عند الهزيمة	4.04	.857	مرتفع
2	3	يتحكم في مشاعره عند مواجهة أي مخاطر.	4.04	.862	مرتفع
4	4	يستثمر الأوقات المرحية بإيجابية	3.97	.872	مرتفع
5	5	يتمتع بالهدوء تحت أي ضغوط يتعرض لها.	3.93	.915	مرتفع
5	6	يفقد الإحساس بالوقت عند تنفيذ المهام التي	3.93	.949	مرتفع

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
		تتصف بالتحدي.			
7	7	يحول مشاعره السلبية إلى الإيجابية بسهولة.	3.91	.912	مرتفع
		إدارة الانفعالات	3.98	.575	مرتفع

يبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.91-4.05)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على "يسيطر على مشاعره عند اتخاذ القرارات" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.05)، بينما جاءت الفقرة رقم (7) ونصها "يحول مشاعره السلبية إلى الإيجابية بسهولة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.91). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال إدارة الانفعالات ككل (3.98).

المجال الثاني: التعاطف

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالتعاطف مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	8	يتلمس احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلبة العاطفية.	3.90	.917	مرتفع
2	9	يقرأ مشاعر الناس من تعبيرات وجوههم.	3.89	.872	مرتفع
2	10	تساعده مشاعره الصادقة على النجاح.	3.89	.905	مرتفع
2	11	يتفاعل مع مشكلات أعضاء هيئة التدريس بإيجابية.	3.89	.954	مرتفع
5	12	يتفاعل مع مشكلات الطلبة بإيجابية	3.87	1.002	مرتفع
6	13	يشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يفصح عنها أعضاء هيئة التدريس.	3.86	.860	مرتفع
7	14	يشعر بالانفعالات والمشاعر التي لا يفصح عنها الطلبة.	3.84	.950	مرتفع
8	16	يستطيع فهم مشاعر الطلبة بسهولة.	3.83	.997	مرتفع
9	15	يستطيع فهم مشاعر أعضاء هيئة التدريس	3.82	.860	مرتفع
		التعاطف	3.86	.590	مرتفع

يبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.82-3.90)، حيث جاءت الفقرة رقم (8) والتي تنص على "يتلمس احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلبة العاطفية" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، بينما جاءت الفقرة رقم (15) ونصها "يستطيع فهم مشاعر أعضاء هيئة التدريس" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.82). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التعاطف ككل (3.86).

المجال الثالث: تنظيم الانفعالات

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بتنظيم الانفعالات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	17	يستطيع تحية عواطفه جانباً عندما يقوم بإنجاز أعماله.	3.82	1.044	مرتفع
2	19	يملك الصبر حتى لو لم يحقق نتائج سريعة.	3.81	.934	مرتفع
2	20	يستمتع بما يقوم به من عمل حتى وإن كان مملاً.	3.81	.956	مرتفع
4	21	يستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط	3.80	.958	مرتفع
5	18	يستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل جدارة.	3.68	.960	مرتفع
		تنظيم الانفعالات	3.78	.745	مرتفع

يبين الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.82-3.68)، حيث جاءت الفقرة رقم (17) والتي تنص على "يستطيع تحية عواطفه جانباً عندما يقوم بإنجاز أعماله" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.82)، بينما جاءت الفقرة رقم (18) ونصها "يستطيع إنجاز الأعمال المهمة بكل جدارة" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.68). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال تنظيم الانفعالات ككل (3.78).

المجال الرابع: المعرفة الوجدانية

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية المتعلقة بالمعرفة الوجدانية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	23	يستطيع مواجهة مشاعره السلبية عند اتخاذ قرار يخصه.	3.80	.973	مرتفع
2	25	يتحمل نتائج مشاعره بكل رضا.	3.78	.904	مرتفع
3	24	يدرك مشاعره الصادقة.	3.76	.914	مرتفع
4	26	يسيطر على مشاعره بعد أي أمر مزعج.	3.74	.885	مرتفع
5	22	يستخدم الانفعالات الإيجابية والسلبية في حياته.	3.72	.876	مرتفع
		المعرفة الوجدانية	3.76	.603	مرتفع

يبين الجدول (12) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.80-3.72)، حيث جاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "يستطيع مواجهة مشاعره السلبية عند اتخاذ قرار يخصه" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.80)، بينما جاءت الفقرة رقم (22) ونصها "يستخدم الانفعالات الإيجابية والسلبية في حياته" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.72). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المعرفة الوجدانية ككل (3.76).

السؤال الثاني: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الذكاء الانفعالي بأبعاده (إدارة الانفعالات، التعاطف، حفز الذات، تنظيم الانفعالات، المهارات الاجتماعية) والأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13): معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك

مقياس الأداء الوظيفي	الرقابة الإدارية	الاتصال	العلاقات الإنسانية		
إدارة الانفعالات	**0.803	**0.839	**0.706	**0.716	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	350	350	350	350	العدد
التعاطف	**0.899	**0.879	**0.841	**0.830	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	350	350	350	350	العدد
تنظيم الانفعالات	**0.890	**0.840	**0.861	**0.835	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	350	350	350	350	العدد
المعرفة الوجدانية	**0.801	**0.797	**0.743	**0.724	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	350	350	350	350	العدد
الذكاء الانفعالي للقيادات الأكاديمية	**0.939	**0.929	**0.873	**0.861	معامل الارتباط
	.000	.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية
	350	350	350	350	العدد

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (13) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي والأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

السؤال الثالث: ما القدرة التنبؤية للذكاء الانفعالي بالأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟

وبهدف الكشف عن القدرة التنبؤية للذكاء الانفعالي بالأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد باعتماد أسلوب إدخال المتغيرات المتنبئة إلى المعادلة الانحدارية بطريقة الخطوة Stepwise، وذلك كما في الجدول (14).

الجدول (14): نتائج اختبار الانحدار المتعدد الخاصة للكشف عن القدرة التنبؤية للذكاء الانفعالي بالأداء الوظيفي لدى عينة من القادة الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك وإدخال المتغيرات المتنبئة إلى المعادلة الانحدارية بطريقة الخطوة Stepwise

المتغيرات المتنبئة	معامل الارتباط المتعدد (R)	نسبة التباين المفسر التراكمية (R^2)	مقدار ما يضيفه المتغير إلى التباين المفسر الكلي (R^2)	معامل الانحدار (B)	قيمة (F)	قيمة (t)	ثابت الانحدار	الدلالة الإحصائية
التعاطف	.899	.808	.808	.912	1461.471	38.229	.314	.000
المعرفة الوجدانية	.927	.859	.052	.322	1058.912	11.271	.011	.000
تنظيم الانفعالات	.942	.888	.029	.289	913.959	9.419	.202	.000
إدارة الانفعالات	.945	.893	.005	.133	719.572	4.022	.104	.000

المتغير التابع: مقياس الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول (14) أن المتغيرات الداخلة في التنبؤ بمقياس الأداء الوظيفي هي التعاطف، والمعرفة الوجدانية وتنظيم الانفعالات، وإدارة الانفعالات، والتي فسّرت مجتمعة ما نسبته (89.3%) من التباين المفسر لمقياس الأداء الوظيفي، وكان متغير التعاطف الأكثر قدرة على التنبؤ بمقياس الأداء الوظيفي؛ حيث أضاف ما نسبته (4.3%) إلى التباين، يليه متغير المعرفة الوجدانية الذي أضاف (0.9%) إلى التباين، ثم يليه متغير تنظيم الانفعالات الذي أضاف (1.8%) إلى التباين، ثم يليه متغير إدارة الانفعالات الذي أضاف (1.8%) إلى التباين وكانت نسبة التباين المضافة لهذه المتغيرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).
يتضح أيضاً من الجدول (14) أن ارتفاع التعاطف بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الأداء الوظيفي بمقدار (.912). من الوحدة المعيارية، وأن ارتفاع المعرفة الوجدانية بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الأداء الوظيفي بمقدار (.322)، وأن ارتفاع تنظيم الانفعالات بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الأداء الوظيفي بمقدار (.289)، وأن ارتفاع إدارة الانفعالات بمقدار وحدة معيارية (انحراف معياري) يزيد من مقياس الأداء الوظيفي بمقدار (.133). من الوحدة المعيارية؛ علماً بأن هذه المتغيرات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

ثانياً: التوصيات:

استناداً إلى للنتائج السابقة تم صياغة التوصيات الآتية:

1. إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول الذكاء الانفعالي مع متغيرات أخرى تخص القادة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
2. تشجيع الاهتمام بموضوع الذكاء الانفعالي في مختلف مجالات الحياة مع التركيز على الأبعاد التي يتضمنها الأداء الوظيفي الفعال.
3. عقد ندوات مستمرة عن الأداء الوظيفي مما يعزز كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
4. تضمين برامج تطويرية تدريبية تتعلق بالذكاء الانفعال تسهم في تدريب أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع المشاكل اليومية التي يواجهونها.
5. تشجيع الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي لا سيما ما يتعلق بالقدرة التنبؤية التي تقيس هذا الأداء من خلال إجراء دراسات تتعلق بالقدرة التنبؤية في قياس الأداء.
6. العمل على تحسين قنوات الاتصال بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلبة من خلال اتصال روح التعاطف مع الآخرين.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- بن عمور، جميلة (2017). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب مواجهة مواقف الحياة الضاغطة لدى الطلبة الجامعيين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- الذفيل، زهور ارديعان (2022). مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في لواء سحاب، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- زهير، عین وهادفي، يسرى (2017). النمط القيادي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المكتبات الجامعية دراسة حالة مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة العربي. التبسي- تبسه، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 1(15)، 268-289.
- ططر، عمر (2023). الذكاء الانفعالي لمديري المدارس وأثره على أداء المعلمين: دراسة وصفية تحليلية على عينة من مديري المدارس الخاصة في مدينة طرابلس، أوراق ثقافية، مجلة الآداب والعلوم الإنسانية، 5(27).
- عبده، صفاء محمود والإبراهيم، عدنان بدري (2018). الأداء الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية وعلاقته بمهارات الذكاء الانفعالي، دراسات، العلوم التربوية، 45(4)، 23-41.
- لمحم، سامي والحراشة، علاء وأبو غوش، سناء وأبو حسين الحارث وكنعان، رائد (2020). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في تأثير الذكاء العاطفي في أداء العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، دراسات، العلوم التربوية، 47(4)، 279-301.
- عفيفة، علي حسن (2019). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في بنك سورية والخليج خلال عام 2019، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، دمشق.
- الربيع، فيصل خليل صالح (2019). الذكاء الانفعالي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة جامعة اليرموك، المجلة الأردنية في العلوم التربوية. جامعة اليرموك. 15(1)، 79-97.
- البوريني، ربحية دخيل (2016). الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان وعلاقته بأدائهم الإداري من وجهة نظر معلمهم. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- أبو الطيب، محمد حسن (2016). تأثير الذكاء الانفعالي على التردد النفسي لدى ناشئي المنتخب الأردني للسباحة. مؤتم للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35(1)، 59-84.
- حلاوة، عماد منصور (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ابن شويخ، خير الدين (2016). دور الأنماط القيادية في تنمية الأداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات الرياضية. رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Abebe, D. W and Singh, D.P (2023). The Relationship between Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Job Performance: Empirical Evidence from Public Higher Education Institutions, *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 45-52.

Alheet, A and Hamdan, Y (2021). Exploring the Relationship between Emotional Intelligence and Job Performance: A Study of Jordanian Retail Industry, *International Journal of Entrepreneurship*, 25(3).

Begall, K., Breeschoten, L., Lippe, T. and Poortman, A. R. (2020). Supplemental family leave provision and employee performance: Disentangling availability and use. *The International Journal of Human Resource Management*, 1(1), 1-24.

Bello, S. (2016) Impact of ethical leadership on employee job performance, *International Journal of business and science*. 3 (11), 228-251.

Chen, J. & Guo, W. (2020). Emotional Intelligence Can Make a Difference: The Impact of Principal's Emotional Intelligence on Teaching Strategy Mediated by Instructional Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48 (1), 82-105.

Chong, S.C.; Falahat, M & Lee, Y.S (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia, *International Journal of Higher Education*, 9(1), 69-80.

Chong, S.C.; Falahat, M & Lee, Y.S (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia, *International Journal of Higher Education*, 9(1), 69-80.

Dadich, A., & Olson, R. E. (2017). How and why emotions matter in interprofessional healthcare? *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(1), 59-79. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2017.083799>.