

الذكاء العاطفي وعلاقته بالاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

وفاء محمود عياش

أ.د. غسان حسين الحلو

أ.د. عبد محمد عساف

نشر إلكترونياً بتاريخ: ١٥ أبريل ٢٠٢٦ م

الملخص

خلصت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يعد متغيراً محورياً يسهم في تعزيز اندماج أعضاء الهيئة التدريسية. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية لتنمية الذكاء العاطفي، وتحسين بيئة العمل الجامعية، وتعزيز الدعم المؤسسي بما يسهم في رفع مستويات الاندماج الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، الاندماج الوظيفي، أعضاء الهيئة التدريسية، الجامعات الفلسطينية.

* المقدمة

يعد الذكاء أحد القدرات العقلية الهامة التي تؤثر على الفرد على مختلف جوانب الحياة على حد سواء، حيث يساعد في تعزيز قدرات الفرد على التكيف مع البيئة المحيطة، واتخاذ القرارات بفعالية، وتتمثل العاطفة بكونها حالة نفسية داخلية موجهة نحو شخص معين نتيجة ظرف يتعرض له الإنسان، حيث تلعب العاطفة دوراً في تنظيم العلاقات الإنسانية وتوجيه سلوك الأفراد.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، إضافة إلى التعرف إلى الفروق في هذه المتغيرات تبعاً لبعض المتغيرات الديموغرافية، وهي: الجنس، نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة أهداف الدراسة وأسئلتها، وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (٣٦٠) من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية الحكومية والخاصة، ولجمع البيانات، استخدمت الباحثة ثلاث أدوات تمثلت في: مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الاندماج الوظيفي، بعد التحقق من صدقها وثباتها بالطرق الإحصائية المناسبة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الذكاء العاطفي وكل من الاندماج الوظيفي في بعض الأبعاد، حيث تبين أن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية يرتبط بارتفاع مستوى اندماجهم في العمل.

وتتجلى أهمية الذكاء العاطفي في بناء علاقات إنسانية تتسم بالكفاءة وتحول الأقوال إلى أفعال فتحسن من أداء الفرد (الفوزان وأريج، ٢٠٢٤). كما أنه يؤدي إلى النجاح لأنه يهب القدرة على التفاعل وتحمل الأزمات كما يساهم في تكوين شخصية القائد الفعال، ويتميز الشخص الذي يمتلك ذكاء عاطفياً بالقدرة على السيطرة على الانفعالات، والتصدي للمشكلات مع نفسه ومع الآخرين، وتمكنه من فهم ذاته والآخرين، والسيطرة على مشاعره، مما يساعد في الوصول إلى القرارات صحيحة (مقلد، ٢٠٢٤).

وللذكاء العاطفي أبعاد منها الوعي بالذات، والتي تعرف بقدرة الفرد على فهم المشاعر وإدارتها، وقدرته على تشكيل علاقات اجتماعية فعالة، والقدرة على السيطرة على الذات بتحكمه بالعواطف بالوقت المناسب، وقدرته على الإحساس بمشاعر الآخرين (مبروك وآخرون، ٢٠٢٥).

ويبرز أهمية الذكاء العاطفي بمساعدة الأفراد على الشعور بالسُرور والرضا، والقدرة على التعامل مع الضغوط بشكل مرضي، وتحسين الأداء في المهام الوظيفية وتقليل المشاعر السلبية، مما يساعد في فهم تحقيق حياة شخصية ومهنية ناجحة (Razaghi et al., 2020). كما أن نجاح الاندماج الوظيفي يتوقف على كفاءة الفرد، وطاقته الجسدية التي يستثمرها للتكيف مع متطلبات المؤسسة وقيمها، ويزيد من شعوره بالرغبة والعاطفة والإنجاز تجاه المؤسسة (أبو رمان، ٢٠٢٢). بالإضافة إلى تحقيق أهداف المؤسسة، ويستدعي الاندماج الوظيفي الوعي بمشاعر العاملين، ومساعدتهم في التحكم بمشاعرهم، فالذكاء العاطفي يشكل عاملاً في تحقيق

اندماج المعلمين، وهذا ما أشارت إليه دراسة غبون بأن غياب الذكاء العاطفي يؤدي لعقبات منها، عدم الثقة، وغياب التفاعل، وبالتالي ضعف الاداء وقلق لدى العاملين وسلبيتهم (الشرفات، ٢٠٢٤).

لذلك تبرز أهمية الذكاء العاطفي بشكل عام من حيث يمكن اعتباره وسيلة للحياة المتوازنة، فهو يعطي الأفراد القدرة على السيطرة على مشاعرهم، والتفاعل بكفاءة مع من حولهم، مما يحدث فرقا إيجابيا ينعكس على حياتهم (الفوزان، ٢٠٢٤).

ومن خلال القراءة الناقدة للأدب التربوي، وجدت الباحثة أن الأبحاث المتعلقة بالذكاء العاطفي تناولت قطاعات عامة، ولكن هناك ندرة في قطاع التعليم، كما أن اتساع التطور التكنولوجي جعل من المهم البحث عن كيفية تأثير الذكاء العاطفي على الاندماج الوظيفي في ظل قلة التفاعل بين الأفراد خاصة في البيئات الافتراضية، والظروف والأزمات التي تتعرض لها على مختلف المستويات منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية.

* مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد العمل في بيئة تعليمية حافلة بالتحديات مثل الظروف الاقتصادية الصعبة التي يمر بها الفلسطينيون، وعرقلة الاحتلال للخروج والتنقل لأماكن عملهم، والتوترات النفسية الناشئة عن ذلك، يمكن أن يؤثر بشكل عكسي على أداء أعضاء هيئة التدريس، لذا أصبح البحث عن المؤثرات التي قد تسهم في تعزيز القدرة على التعامل مع الضغوطات أمراً هاماً،

ومن بين هذه المؤثرات الذكاء العاطفي، الذي أثبتت دراسات عدة دوره في تعزيز الحياة المهنية في بيئات التعليم والعمل.

وتظهر الدراسات مثل دراسة Liansing و

Arnibal (2020) أن الذكاء العاطفي يدعم الاندماج

الوظيفي في العمل، مما قد يساهم في تحسين أداء الموظفين، وقد

تبين في دراسات Judith و Riani (2024) و

Saleem (2024) أن الذكاء العاطفي ينعكس على

الاندماج الوظيفي والرضا الوظيفي، مما يؤثر على أداء الأفراد في العمل.

لكن على الرغم من هذه النتائج، لا تزال هناك فجوة

بحثية تتعلق بالعلاقة بين الذكاء العاطفي و الاندماج الوظيفي

لأعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم العالي في فلسطين،

بالأخص في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المعقدة.

لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:-

السؤال الأول: ما درجة الذكاء العاطفي لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال الثاني: ما درجة الاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة

التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي

والاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعية في

فلسطين؟

*** ما يميز هذه الدراسة عن غيرها**

تتميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة

في عدة جوانب؛ إذ تركز على دراسة العلاقة بين الاندماج

الوظيفي والذكاء العاطفي في قطاع التعليم، وهو قطاع لم يحظَ

بالاهتمام الكافي في هذا السياق مقارنة بالقطاعات الصحية أو

الخدمية، و تكتسب الدراسة تميزاً من حيث تطبيقها في البيئة

الفلسطينية التي تتسم بظروف سياسية واقتصادية واجتماعية

مختلفة، مما قد يؤثر على مستوى الاندماج الوظيفي والذكاء

العاطفي لدى العاملين. إضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى

تقديم فهم أعمق لهذه العلاقة في ظل التحديات والضغوط التي

يواجهها العاملون في قطاع التعليم، الأمر الذي يمنحها بعداً

واقعيًا وتطبيقياً فعالاً، كما قد تساهم في إثراء الأدبيات العربية

في هذا المجال من خلال تقديم بيانات حديثة من سياق محلي

نادر الدراسة.

*** فرضيات الدراسة**

سعت الدراسة إلى فحص الفرضيات الآتية: -

فرضية السؤال الثالث: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء

العاطفي ودرجة الاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية

في الجامعات الفلسطينية.

*** أهداف الدراسة**

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي: -

١. الكشف عن مستوى الذكاء العاطفي و الاندماج الوظيفي

لأعضاء الهيئة التدريس الجامعية في فلسطين.

٢. فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي

لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية في فلسطين.

*** حدود الدراسة**

الحد البشري: أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة في الجامعات الفلسطينية.

الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة بدءاً من الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2024/2025).

الحد الموضوعي: الذكاء العاطفي وعلاقته الاندماج الوظيفي.
الحد المنهجي: ستعتمد الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي منهجاً لهذه الدراسة، وسيتم جمع البيانات من خلال استبانة، وتعتمد نتائج تعميم هذه الدراسة وفق خصائص الاستبانة .

* مصطلحات الدراسة

الذكاء العاطفي اصطلاحاً: قدرة الفرد على فهم عواطفه وعواطف الآخرين واستخدامها لتكوين علاقات فعالة مع الآخرين (Salovey & Mayer, 1996) .

الذكاء العاطفي تعرفه الباحثة إجرائياً: قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على فهم مشاعره وتنظيمها، واستخدامها بفعالية في التفاعل مع الآخرين، ويشمل خمسة أبعاد وهي إدارة الذات للعواطف، وإدارة عواطف الآخرين تنظيم العاطفة ، والوعي الذاتي ، وأخيراً الدافعية الذاتية ، ويتم قياس الذكاء العاطفي في هذه الدراسة باستخدام مقياس مخصص لهذه الأغراض في الدراسة .

الاندماج الوظيفي اصطلاحاً: درجة التفاعل العاطفي والمعرفي الذي يشعر به الموظف تجاه عمله ويتميز بحماس عالي وتواصل فعال وانتماء للمؤسسة (Atta et al., 2024).

الاندماج الوظيفي تعرفه الباحثة إجرائياً: قدرة أعضاء الهيئة التدريسية على التأقلم والاندماج في بيئة العمل لتعزيز الإنتاجية والأداء من خلال الحيوية والإخلاص في العمل والانتماء للمؤسسة والتفاني لها، وسيتم قياس باستخدام مقياس مخصص لأغراض الدراسة.

أولاً- الإطار النظري

* نظرية تحديد الذات

تعد نظرية تحديد الذات (Self

Determination Theory-SDT) نظرية في علم النفس الاجتماعي، إذ تم تطويرها على يد إدوارد ديشي وريتشارد رايان، وترى أن حاجة الإنسان وميوله تكون دافعه وسعادته، مما يساعده على تنسيق سلوكياته عند الانخراط في أداء مهمة ما (Deci & Ryan, 2008) . وتؤكد النظرية على أن الأشخاص لديهم حاجات نفسية أساسية لتحقيق حافز داخلي والوصول إلى مستويات مرتفعة من الرفاهية النفسية (Deci & Ryan, 2000). وتنطوي هذه النظرية على ثلاثة مفاهيم رئيسية تتعلق بالحاجات النفسية الأساسية وهي أولاً: الاستقلالية والتي تعني اختيار الأهداف وتوجيه السلوك بناء على رغبات الفرد، والشعور بالحرية في اتخاذ القرار، ثانياً: الكفاءة التي تتعلق بالشعور بالقدرة على النجاح في المهام والتحديات، ثالثاً: الترابط الذي يشير إلى الحاجة إلى الاتصال بالآخرين، وبناء علاقات اجتماعية إيجابية، وعند تحقيق هذه الاحتياجات تزيد الدافعية وتسهل عملية التواءم الداخلي، وتعزز التنظيم الذاتي مما يؤدي إلى تحسين الأداء والرفاهية النفسي (Deci & Ryan, 2024). في حين أن إحباط هذه الاحتياجات النفسية يؤدي إلى مزيد من التفاعس (Vansteenkiste et al., 2018).

وترى الباحثة أن نظرية تحديد الذات تعد إطاراً نظرياً مناسباً لفهم العلاقة بين الذكاء العاطفي وكل من الاندماج الوظيفي ، حيث تشير النظرية إلى أن تلبية الحاجات النفسية

الأساسية، كالشعور بالاستقلالية والكفاءة والانتماء، تسهم في تحفيز الفرد داخليا وتعزيز شعوره بالرضا والاندماج في محيطه المهني، كما أن الذكاء العاطفي ينظر إليه كأحد العوامل المساعدة على تلبية هذه الحاجات ومن هنا تسهم نظرية تحديد الذات في فهم وتفسير العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي.

* الذكاء العاطفي

يشير الذكاء العاطفي إلى امكانية الفرد على فهم مشاعره ومشاعر الآخرين، وتنظيم المشاعر والتعامل معها بكفاءة، وقد أصبح هذا النوع من الذكاء محط اهتمام واسع في مجالات العمل والتعليم والعلاقات الاجتماعية، نظرا لدوره الهام في تحسين مهارات التواصل، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، وإدارة الضغوط.

وظهر مفهوم الذكاء العاطفي لأول مرة على يد بيتر سالوفي وجون ماير في أوائل التسعينيات، حيث قاما بتعريفه على أنه هو المهارة الاجتماعية للفرد على فهم مشاعره ومشاعر الآخرين واستخدامها لتوجيه السلوك والتفكير (Salovey & Mayer, 1990). ويعد الذكاء العاطفي مساندا نفسيا يمكن توظيفه للتنبؤ بأداء الموظفين (Mayer et al., 2016). وله تأثير كبير على معتقدات الأفراد داخل المنظمة (Judith, & Riani, 2024). كما يعرف على انه قدرة الفرد على ضبط العواطف وضبط النفس للتحكم على مشاعره ومشاعر الآخرين (قوار، ٢٠٢٢).

وترى الباحثة أن الذكاء العاطفي هو السمات التي يمتلكها الأفراد للتحكم بالمشاعر، لتعزيز التواصل الفعال مع الآخرين بطريقة اجتماعية لتحقيق الغايات.

وتبرز أهمية الذكاء العاطفي من خلال الدور الذي تلعبه العواطف في بيئة العمل، حيث تسهم المشاعر الإيجابية في تحسين الأداء ورفع الروح المعنوية، في حين تؤدي المشاعر السلبية مثل الغضب والقلق والخوف إلى استهلاك طاقة الفرد، وتقليل دافعيته (الغام، ٢٠٢٥).

كما يؤثر الذكاء العاطفي في نجاح المنظمة واستمرارها، وزيادة قدرة الموظفين والمدراء على أداء وظائفهم بشكل فعال، وتنبؤ في تنظيم العلاقات التبادلية بين الأفراد وتطوير الأداء وتحسين كفاءة المنظمة، والحفاظ على تماسك المنظمة ووحدةها (محمد و الرابعة، ٢٠٢٥).

ويبرز اسم دانييل جولمان كأحد أبرز المساهمين في نشر مفهوم الذكاء العاطفي إلى نطاق أوسع، وذلك بعد إصداره كتابه الشهير "الذكاء العاطفي" عام ١٩٩٥، والذي لاقى رواجاً كبيراً في الأوساط النفسية والتربوية والإدارية.

استند جولمان في نموذجيه إلى أعمال سابقة مثل أعمال سالوفي وماير، إلا أنه وسّع نطاق المفهوم ليشمل مجموعة من الكفاءات الشخصية والاجتماعية الضرورية للنجاح في الحياة والعمل (عساف، ٢٠٢٤).

ويتمحور نموذج جولمان حول خمس كفاءات

رئيسية:-

١- الوعي الذاتي: وهي قدرة الفرد على فهم عواطفه، وتأثير هذه العواطف على المواقف المختلفة.

٢- ضبط الذات : وهي كيفية معالجة العواطف التي تؤدي الفرد.

٣- التحفيز الذاتي: وهي الدافعية الداخلية للفرد وما يتركه الذكاء العاطفي من تعزيز للفرد.

٤- التعاطف، وهي فهم ومعرفة عواطف الأفراد الآخرين.

٥- المهارات الاجتماعية (Social Skills) وهي القدرة على التعامل الفعال مع الآخرين بما يتلاءم مع مشاعرهم.(عويس، ٢٠٢٥)

Goleman, 2001. ويعد نموذج جولمان من أكثر النماذج شيوعاً في مجال تطبيق الذكاء العاطفي داخل المؤسسات، لا سيما في مجال القيادة الفعالة، وإدارة فرق العمل، وتطوير الأداء التنظيمي، وقد أجريت العديد من الدراسات التطبيقية التي دعمت علاقة هذه المهارات العاطفية بزيادة الإنتاجية وجودة التواصل وفعالية اتخاذ القرار(الحراصي، ٢٠٢٢)

* الاندماج الوظيفي

الاندماج الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد يشمل الاستثمار المعرفي والعاطفي للموظفين، بالإضافة إلى انتظامهم بأداء مهامهم بأحسن قدراتهم بما ينسجم مع أهداف المؤسسة (Ammupriya & Subrahmanyam, 2023).

ويعرف الاندماج الوظيفي كحالة عقلية مرتبطة بالعمل تتميز بالحيوية والانغماس، حيث يتيح للموظف الاندماج بشكل نشط مع مهامه الوظيفية، ويعزز من انتباهه على أهداف العمل.(Nursanti & Guna, 2025). ويعد الاندماج الوظيفي سمة رئيسة تتميز بالوفاء والالتزام، مما يشير إلى عقلية متحررة وسلوك منتج في مكان

العمل، وهو عنصر أساسي لتحقيق المهام الوظيفية، بحيث تتيح للفرد الاندماج والتكيف مع الاختلافات في محيط العمل والمجتمع (Dwidienawati et al., 2025).

وترى الباحثة أن الاندماج الوظيفي هو حالة من السرور الوظيفي المصحوب بالدافعية والاستغراق في العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.

ويعد الاندماج الوظيفي ذو أهمية كبيرة في زيادة مستوى الصحة الجسدية والعقلية والرضا النفسي ويقلل من معدلات الاحتراق الوظيفي، كما يؤدي لرفع القدرة على التنظيم وممارسة سلوكيات تنظيمية (العجري وآخرون، ٢٠٢١). ويساهم وجود مستويات مرتفعة من الاندماج الوظيفي على السعي والاستمرار للتطوير المهني، وتحقيق مبادرات تنفيذ المؤسسات التي ينتمي إليها(zhang et al., 2023).

ومن خلال الاطلاع على الأدبيات التربوية السابقة اختلفت ابعاده حسب الباحثين ومنها: -

١- الحيوية وتمثل في الصحة الجسدية والسلوكية والنفسية التي تمنح الموظف الطاقة والنشاط والرغبة في الانجاز ومواجهة التحديات (الكليدي وباهديلة، ٢٠٢٥).

٢- التفاني : وهي شعور الموظف بأهمية مهامه الوظيفية والاندماج العاطفي ومشاعر الاعتزاز في العمل (القرادغي وعزيز، ٢٠٢٣).

٣- والانغماس في العمل تشير لتركيز الموظفين على مهامهم مع عدم شعورهم بالوقت أثناء أداء المهام مما ينتج عنها سرور في ممارسة مهامهم (الشراري، ٢٠٢٥).

وجود الحياة المهنية (WRQoL-2)، والانخراط الوظيفي (Hi-Group)، والذكاء العاطفي (Goleman). وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مجموعة متغيرات جودة الحياة المهنية، والانخراط الوظيفي، والذكاء العاطفي مع متغيرات الصحة النفسية، كما فسر كل من متغيرات جودة الحياة المهنية، والانخراط الوظيفي، والذكاء العاطفي ٠,١٠٤، ٠,١٢، و ٠,١٩ من متغيرات الصحة النفسية على التوالي.

أما دراسة Babu & Viswambharan (٢٠٢٤) فهدفت إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات طب الأسنان في ولاية كيرالا، الهند، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، وتم جمع البيانات من (٣٥٣) عضو هيئة تدريس باستخدام استبانة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي، مما يشير إلى أن المستويات الأعلى من الذكاء العاطفي ترتبط بمستويات أعلى من الاندماج الوظيفي، كما تم ملاحظة أن العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي تأثرت بمقدار استعداد المشاركين للحصول على ترقية في المراتب الوظيفية.

وهدفت دراسة Chetia & Baruah (٢٠٢٤) إلى التحقق في كيفية ارتباط الروحانية في مكان العمل ورضا الوظيفة بالذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي باستخدام النموذج الافتراضي بين (٦٧٤) موظفًا في قطاع الخدمات في ولاية آسام باستخدام تقنية العينة المتاحة، وأظهرت النتائج أن الاندماج الوظيفي

هدفت دراسة Aqtam, Abu-El-Noor, & Aljeesh (٢٠٢٥) إلى استكشاف العلاقة بين الذكاء العاطفي، والعوامل الديموغرافية، والاندماج الوظيفي لدى ممرضات وحدات العناية المركزة لحديثي الولادة في فلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من بين ٢٣٠ ممرضة تمت دعوتهم، لإستكمال ٢٠٧ الاستبيان باستخدام عينات ميسرة، واستخدمت أدوات معتمدة، وهي اختبار شوت للذكاء العاطفي الذاتي (SSEIT) ومقياس الاندماج الوظيفي في أوترينخت (UWES)، أظهرت النتائج وجود ارتباطات قوية بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي في بيئات وحدات العناية المركزة، وكانت المتغيرات الديموغرافية العمر الجنس الأنثوي، والعمل بنظام الوردية من العوامل التنبؤية المهمة، وأوصت الدراسة تنفيذ برامج تدريبية شاملة للذكاء العاطفي ضمن مناهج التمريض، وإنشاء برامج إرشاد لمواجهة الفروق المتعلقة بالعمر، وتطوير سياسات مكان عمل تراعي الفروق بين الجنسين لتعظيم الاندماج الوظيفي وتحسين جودة رعاية المرضى. أما دراسة Parvaresh & Farhadi (٢٠٢٥) فهدفت إلى فحص العلاقة المتعددة والمتزامنة بين جودة الحياة المهنية، والاندماج الوظيفي والذكاء العاطفي مع متغيرات الصحة النفسية مثل الاكتئاب، والقلق، والتوتر واستخدمت الدراسة المنهجية الوصفية الارتباطية، وتكونت العينة من (١٢,٥٠٠) موظفًا في أصفهان، وتم اختيار (٣٤٨) شخصا باستخدام طريقة العينة المتاحة، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة لقياس التوتر-القلق-الاكتئاب (DASS-21)،

يتوسط بشكل كبير العلاقة بين الروحانية في مكان العمل ورضا الوظيفة، بالإضافة إلى أن الموظفين الذين يمتلكون مستويات أعلى من الذكاء العاطفي يظهرون مستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

وهدفت دراسة عبد الحسين (2023) إلى دراسة العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي باستخدام استبانة تم تصميمها لقياس مستوى الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي لدى المشاركين، واستخدم منهج وصفي ارتباطي في تحليل البيانات، وتم اختيار عينة من الموظفين في المستشفيات الحكومية السعودية لقياس العلاقة بين هذه المتغيرات بلغ عددهم (١٧٩) عامل، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي، مما يبرز أهمية الذكاء العاطفي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين وأوصت الدراسة بأهمية البدء بتشريع استراتيجيات وسياسات تقوم على تبني متطلبات الذكاء العاطفي، ومتابعة تطبيق مبادئها بشكل دوري ومستمر .

وهدفت الدراسة Rahi (٢٠٢٣) إلى استقصاء سلوك الموظفين تجاه الاندماج الوظيفي من خلال إطار بحثي تكاملي، يجمع بين ممارسات الموارد البشرية، والتمكين النفسي للموظف، والرفاهية النفسية، وتم اختيار عينة مكونة من (٣٥٣) من الموظفين في القطاع الخاص في باكستان، واستخدمت الدراسة اختبار الأثر المعدل للقيادة التحويلية بين اندماج الموظف في مكان العمل خلال الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩ والعمل المستدام، وجمعت البيانات من خلال استبيانات منظمة ذات أسئلة مغلقة، وللتحليل الاستنتاجي، تم

استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وللاختبار التنبؤي للإطار البحثي، تم دمج إجراء (Q2) Blindfolding. وتشير النتائج الإحصائية إلى أن تعويضات الموارد البشرية، التدريب، وتعزيز الفرص، وتعزيز الدافعية، والرفاهية النفسية، والتمكين فسرت جزءاً كبيراً من التباين في اندماج الموظفين في العمل خلال الأزمات فيما يتعلق بالعمل المستدام، أظهرت القيادة التحويلية والاندماج الوظيفي تبايناً معنوياً في تحديد العمل المستدام.

بالنظر إلى الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة وجود تركيز واضح على العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي وتأثيرها على الأداء الوظيفي، عبر قطاعات ومواقع مختلفة. فقد أظهرت الدراسات في فلسطين، الهند، السعودية، وإيران (Aqtam et al., 2025) ؛ Babu &

Viswambharan, 2024؛ عبد الحسين، ٢٠٢٣؛ Parvaresh & Farhadi, 2025) أن المستويات الأعلى من الذكاء العاطفي ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالاندماج الوظيفي وتحسين الأداء والرضا الوظيفي، مع تأثير متغيرات ديموغرافية مثل العمر والجنس ونظام الورديات على النتائج. كما أضافت بعض الدراسات بعداً جديداً بالربط بين الروحانية في مكان العمل، التمكين النفسي، الرفاهية النفسية، وممارسات الموارد البشرية وتأثيرها على اندماج الموظف واستدامة العمل (Chetia & Baruah, 2024)؛ Rahi, 2023). بشكل عام، تشير هذه الدراسات إلى أن الذكاء العاطفي ليس فقط مؤشراً مهماً للاندماج الوظيفي، بل يمثل عنصراً أساسياً في تحسين الصحة النفسية، جودة الحياة المهنية، والرضا الوظيفي،

مما يدعم الحاجة إلى برامج تدريبية وسياسات تنظيمية لتعزيز الذكاء العاطفي في بيئات العمل المختلفة.

* منهجية الدراسة

١- استخدمت الدراسة لغرض تحقيق أهدافها المنهج الوصفي الارتباطي.

* مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية من العام ٢٠٢٣\٢٠٢٣ موزعين حسب الجنس والرتب الأكاديمية وهي مدرس، محاضر، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ، وتم اعتماد أسلوب العينة الطبقية العشوائية المناسبة في اختيار عينة الدراسة، وذلك لملاءمته لطبيعة مجتمع الدراسة وتنوعه، ويبلغ عددهم ٧٧٩٩ عضواً (وزارة التربية والتعليم العالي، ٢٠٢٥). والجدول (١) يشير إلى توزيع مجتمع الدراسة والجنس والرتبة الأكاديمية.

جدول ١: توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس والرتبة الأكاديمية.

متغير الدراسة	الفئات	العدد	الجنس	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٦٠٢٢	ذكر	٩٣
	أنثى	١٧٧٧	أنثى	٧
الرتبة الأكاديمية	مدرس	٢٨١٢	أنثى	٤٧
			ذكر	٥٣١
	محاضر	١٧٥٢	أنثى	٢٩
			ذكر	٧١
	أستاذ مساعد	٢٥٠٠	أنثى	٢٠
			ذكر	٨٠
	أستاذ مشارك	٤٧٦	أنثى	١١
			ذكر	٨٩
المجموع	أستاذ	٢٥٩	أنثى	٧
			ذكر	٩٣
		٧٧٩٩		

* عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (368) عضو هيئة تدريس من أصل (7799)، ونسبة قدرها (٤.٥٠%)، يمثلون مختلف الرتب الأكاديمية والجنس، وذلك لضمان تمثيل عادل لمجتمع الدراسة، حيث كانت العينات مختلفة كالآتي: -

١- عينة استطلاعية: تم اختيار عينة استطلاعية عشوائية قوامها ٢٠٠ فرد من مجتمع الدراسة، وتم استثناء هذه العينة من العينة الفعلية، وتم تطبيق الأداة على هذه العينة، بهدف التحقق من صلاحيتها للتطبيق على أفراد العينة الكلية، وذلك من خلال حساب صدقها وثباتها.

٢- العينة الكلية الفعلية: قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية طبقية لمختلف الرتب الأكاديمية .

* أدوات الدراسة

تم إعداد استبانة منظمة لجمع البيانات الكمية وفقاً للخطوات الآتية: -

١- صياغة فقرات الاستبانة وذلك بمراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة مثل حيث تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٤١) فقرة لمتغير الاندماج الوظيفي و (٣٨) فقرة لمتغير الذكاء العاطفي و (٥٠) فقرة لمتغير الرفاهية النفسية.

٢- تم عرض فقرات الاستبانة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم محكماً (٢٣)، حيث طلب منهم أن يصنفوا وبشكل فردي من كل فقرة من حيث شدته التفضيلية أو عدم التفضيلية للسمة المراد قياسها من خلال معيار يتكون من خمس فئات متساوية، حيث تشير الفئة ١ إلى أعلى درجة من عدم التفضيل

والفئة ٥ الى أدنى درجة من التفضيل أما الفئة ٣ فهي تشير إلى الحياد.

٣- التعديل على الدراسة بما يتلاءم والدراسة.

وتحتوي الاستبانة على المتغيرات التالية: -

أ- الذكاء العاطفي

ب- الاندماج الوظيفي.

* صدق الأداة لمتغير الذكاء العاطفي

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على (23) من المحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية، وتم تطبيق المقياس بصورته الأولية على عينة استطلاعية عددها (5٠)، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من الفقرات بالنسبة للسمة الكلية، والتي تم حسابها من خلال برنامج spss، حيث تم إختيار الفقرات التي معامل ارتباطها بالنسبة للسمة الكلية أكبر من (0,6) (وأياها القريبة من) 0,6،، وتم تصفية فقرات متغير الذكاء العاطفي لتصل إلى (31) فقرة من أصل ٣٧، وحذف الفقرات (2،17،23،33،34،35)، ثم أُجريت عليها تصفية أخرى، باستخراج قيمتي الربع الأول والثالث، وتصنيف الاستجابات إلى مجموعتين؛ تشير أولاهما إلى الاستجابات التي تساوي أو تقل عن قيمة الربع الأول، ثم تم حساب الاستجابات التي تساوي أو تزيد عن قيمة الربع الثالث بعد ذلك، استخدم اختبار (t) لعينتين مستقلتين لكل فقرة على حدة، وكانت قيمة (t) للفقرتين أقل من مستوى الدلالة (0.05)، ما عدا الفقرة (٢) وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، وبالتالي تم قبول (30) فقرة. كما هو موضح

بالملاحق (ب) بعد تحديد الفقرات التي تم إختيارها والبالغ عددها (30) فقرة، تم توزيع تلك الفقرات في نموذج الاستبانة العشوائية على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في عدة جامعات عددهم (200)، وطلب منهم أن يجيبوا عن كل فقرة ضمن مقياس ليكرت (١-٥) حيث تعني قيمة ١- غير موافق بشدة ٢- غير موافق ٣- محايد ٤- موافق ٥- موافق بشدة.

* صدق الأداة الذكاء العاطفي

لحساب صدق الأداة تم استخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية مع الدوران المائل Promax لاستخلاص العوامل لأداة الدراسة والتحقق من الصدق البنائي، ويوضح جدول مصفوفة الأنماط (Pattern Matrix) تحميلات كل بند على العوامل المستخلصة، ويظهر من الجدول أن البنود ترتبط بشكل واضح و متميز مع كل عامل، حيث تجاوزت معظم التحميلات قيمة ٠,٤٠، مما يشير إلى أن البنود تنتمي بشكل قوي للعامل الذي خصصت له، هذه النتائج تؤكد صدق البناء للاستبانة، حيث أن توزيع البنود وتماسكها داخل كل عامل يعكس أبعادا واضحة، بالتالي، يمكن القول إن الجدول يوضح أن الاستبانة تتمتع بصدق بناء جيد، وهذا يدعم صلاحية استخدامها في قياس المتغيرات المستهدفة في البحث.

ويعد اختبار Kaiser-Meyer-Olkin

(KMO) أحد أكثر اختبارات كفاية العينة شيوعا في تحليل العوامل، حيث يقيس هذا الاختبار مدى كفاية ارتباطات المتغيرات ببعضها البعض، إذ تشير القيم العالية (أكبر من ٠,٧) إلى أن تحليل العوامل قد يكون ملائما. (عبدالجواد ٢٠١٦)،

وعند إجراء الإختبار تبين أن قيمة Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) تشير إلى كفاية العينة.

جدول (3) توزيع البنود وتماسكها داخل كل عامل

الفقرة	العامل الأول	الفقرة	العامل الثاني	الفقرة	العامل الثالث	الفقرة	العامل الرابع	الفقرة	العامل الخامس
19	٥٨٧	16	٣٨٩	31	٧٤٨	15	٩٥٤	١٨	٥٣٥
38	٧٧٣	23	٦٤٥	32	٦٤٨	16	٧٨٣	15	٨١٣
14	٨١٦	25	٥٩٣	37	٥٤٤	21	٤٠٢	٣	٦٥٠
4	٦١٦	26	٨٧٣	9	٨٦٠	20	٤٠٧	٦	٧١٤
٥	٥١١	27	٩١٨	10	٧٦٤	18	٥٧٣	29	٥٠٥
8	٥٧٤	28	٧٩٩						
7	٨٢٩								

العامل السادس يحذف لأنه أقل من ٣ فقرات.

وأظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن مقياس الذكاء العاطفي يتكون من خمس عوامل (29) فقرة من أصل (40) فقرة وهذا ينطبق مع أشهر التصنيفات للذكاء العاطفي وهي: -

العامل الأول: مجال الوعي الاجتماعي وتشبع على هذا العامل (8) فقرة

العامل الثاني: مجال تنظيم الانفعالات وتشبع على هذا العامل (6) فقرة

العامل الثالث: مجال الدافعية الذاتية وتشبع على هذا العامل (5) فقرة

العامل الرابع: مجال الوعي الذاتي وتشبع على هذا العامل (5) فقرة

العامل الخامس: مجال الإدارة الذاتية وتشبع على هذا العامل (5) فقرة

كم تم حساب ثبات الأداة وذلك من خلال حساب معامل كرونباخ الفا باستخدام برنامج للتحقق من ثبات اتساق

الأداة الداخلي لفقرات الاستبانة حيث بلغت قيمته (٧٠٥) ، وهي قيمة تشير إلى أن الفقرات تتمتع بثبات جيد وفق ل (strenier, 2003).

* صدق الأداة لمتغير الاندماج الوظيفي

للتأكد من الصدق الظاهري للأداة تم عرضها بصورتها الأولية على (٢٣) من المحكمين المختصين في مجال العلوم التربوية، وتم تطبيق المقياس بصورته الأولية على عينة استطلاعية عددها (50)، حيث طلب منهم أن يصنفوا وبشكل فردي محتوى كل فقرة ضمن مقياس ليكرت من (١-٥)، حيث تعني قيمة ١- غير موافق بشدة ٢- غير موافق ٣- محايد ٤- موافق ٥- موافق بشدة.

وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من الفقرات بالنسبة للسمة الكلية، والتي تم حسابها من خلال برنامج spss ، حيث تم إختيار الفقرات التي معامل ارتباطها بالنسبة للسمة الكلية أكبر من 0,6 وأيضاً القريبة من 0,6، وتم تصفية فقرات متغير الاندماج الوظيفي لتصل إلى (31) فقرة من أصل (40)، حيث حذفت الفقرات (30،34،35،36،37،38،39،40)، ثم أجريت عليها تصفية أخرى باستخراج قيمتي الربع الأول والثالث، وتصنيف الاستجابات إلى مجموعتين؛ تشير أولاهما إلى الاستجابات التي تساوي أو تقل عن قيمة الربع الأول، ثم تم حساب الاستجابات التي تساوي أو تزيد عن قيمة الربع الثالث بعد ذلك، استخدم اختبار (t) لعينتين مستقلتين لكل فقرة على حدة، وكانت قيمة (t) للفقرتين أقل من مستوى الدلالة (0.05)، ما عدا الفقرة

(١)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين، وبالتالي تم قبول (31)فقرة .

بعد تحديد الفقرات التي تم إختيارها والبالغ عددها(31)فقرة ، تم توزيع تلك الفقرات في نموذج الإستبانة العشوائية على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في عدة جامعات عددهم (200)، وطلب منهم أن يجيبوا عن كل فقرة ضمن مقياس ليكرت ٥ نقاط: (١- بدرجة كبيرة جدا. ٢- بدرجة كبيرة . ٣- بدرجة متوسطة. ٤- بدرجة قليلة. ٥- بدرجة قليلة جدا).

* صدق الأداة الاندماج الوظيفي

لحساب صدق الأداة تم استخدام طريقة تحليل المكونات الرئيسية مع الدوران المائل Promax لاستخلاص العوامل لأداة الدراسة والتحقق من الصدق البنائي، ويوضح جدول مصفوفة الأنماط (Pattern Matrix) تحميلات كل بند على العوامل الثلاثة المستخلصة، ويظهر من الجدول أن البنود ترتبط بشكل واضح ومتميز مع كل عامل، حيث تجاوزت معظم التحميلات قيمة ٠,٤٠، مما يشير إلى أن البنود تنتمي بشكل قوي للعامل الذي خصصت له، هذه النتائج تدعم صدق البناء للاستبانة، حيث أن توزيع البنود وتماسكها داخل كل عامل يعكس أبعادا واضحة ومتسقة. بالتالي، يمكن القول إن الجدول يوضح أن الاستبانة تتمتع بصدق بناء جيد، وهذا يدعم صلاحية استخدامها في قياس المتغيرات المستهدفة في البحث.

ويعد اختبار KMO أحد أكثر اختبارات كفاية العينة شيوعاً في تحليل العوامل. يقيس هذا الاختبار مدى كفاية

ارتباطات المتغيرات ببعضها البعض. حيث تشير القيم العالية (أكبر من ٠,٧) إلى أن تحليل العوامل قد يكون مفيداً."(عبدالجواد ٢٠١٦)، وعند إجراء الإختبار تبين أن قيمة KMO (٩٠٨) تشير إلى كفاية العينة.

جدول(2) توزيع البنود وتماسكها داخل كل عامل.

رقم الفقرة	العامل الأول	الفرقة	العامل الثاني	الفرقة	العامل الثالث
17	٨٦٧	10	٦٦٩	11	٤٨٥
٤	٦٦٥	13	٦١٨	21	٨٧٧
5	٦٠٨	16	٦١٢	20	٧٨٩
٦	٥٥٠	18	٨١٥	23	٦٢٠
7	٧٦٦	19	٩٧٨		
8	٩٤٦	22	٦٦٣		
9	٦٥١	24	٨٦٣		
2	٥٥١				
١٤	٧٨٤				
٤٠	٧٥٨				
33	٥٠٨				

وأظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي أن مقياس الاندماج الوظيفي يتكون من ثلاث عوامل(22) فقرة من أصل (41) فقرة، وهذا ينطبق مع أشهر التصنيفات للاندماج الوظيفي وهي: -

العامل الأول: مجال الحيوية والطاقة وتشبع على هذا العامل (11)فقرة.

العامل الثاني: مجال التفاني والإخلاص وتشبع على هذا العامل(7) فقرة.

العامل الثالث: مجال الإنغماس والتركيز وتشبع على هذا العامل (4)فقرة.

* ثبات المقياس

كم تم حساب ثبات الأداة وذلك من خلال حساب معامل كرونباخ الفا باستخدام برنامج للتحقق من ثبات اتساق الأداة الداخلي لفقرات الاستبانة حيث بلغت قيمته ٠.٧٠٨ ، وهي قيمة تشير إلى أن الفقرات تتمتع بثبات ممتاز وفق (strenier, 2003).

* نتائج الدراسة

نتائج السؤال الأول: -

١- ما درجة الذكاء العاطفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

وللإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وفقاً لدرجة امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية للذكاء العاطفي، واعتمدت الباحثة على المعيار الاتي لتقدير درجة امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية للذكاء العاطفي

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وترتيب المجالات ومستواها لمجالات الذكاء العاطفي.

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الترتيب	المستوى
1	الوعي الاجتماعي	22.0082	3.97017	55.02%	5	منخفض
2	تنظيم الانفعالات	23.0790	4.13789	76.93%	3	متوسط
3	الدافعية	17.8365	3.21633	71.35%	4	متوسط
4	الوعي الذاتي	19.3270	3.75506	77.31%	1	متوسط
5	الادارة الذاتية	19.2888	3.77777	77.16%	2	متوسط

تشير نتائج الجدول (٥) إلى أن مستوى الذكاء العاطفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية كان متوسطاً بشكل عام، كما أظهرت النتائج تباين مستويات الاستجابة بين مجالات الذكاء العاطفي المختلفة، حيث كان المستوى المتوسط في معظم المجالات، إذ سجل مجال الوعي الذاتي أعلى مستوى استجابة بنسبة مئوية بلغت (77.31%)، يليه مجال الإدارة الذاتية بنسبة مئوية (77.16%)، ثم مجال تنظيم الانفعالات بنسبة مئوية (76.93%)، في حين بلغ مستوى الاستجابة في مجال الدافعية نسبة مئوية (71.35%)، بينما سجل مجال الوعي الاجتماعي أقل مستوى استجابة بنسبة مئوية بلغت (55.02%)، وادرج ضمن المستوى المنخفض.

تري الباحثة أن أعضاء الهيئة التدريسية يمتلكون قدرة جيدة على التحكم في الذات والانفعالات، لكنهم يواجهون تحديات أكبر في التعامل مع الآخرين وفهم مشاعرهم، وتعزو الباحثة ذلك لأن المحاضرين لديهم توجهات أكاديمية أكبر وخاصة في الجوانب المعرفية والتحليلية مقابل خسارة تنمية المهارات الاجتماعية والذكاء العاطفي، إضافة إلى طبيعة العمل

الأكاديمي التي تتسم بالعزلة وكثرة الانشغال بالبحث والإنجاز الفردي، إضافة إلى الضغوطات المهنية المرتبطة بالتقييم والأداء، وغياب التدريب على مهارات التواصل.

علاوة على ذلك، فإن البيئة الفلسطينية تتصف بعدم الاستقرار الأمني والسياسي، خاصة في ظل الاحتلال والحروب المتكررة مثل عدوان غزة الأخير، الذي فرض ضغوطاً نفسية على جميع فئات المجتمع تتفق هذه النتائج بشكل جزئي مع دراسة العزاوي (٢٠١٨) التي أشارت إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية لديهم مستويات متوسطة من الذكاء العاطفي (لكنها تختلف عن دراسة الحاج (٢٠١٦) التي أظهرت مستويات مرتفعة لجميع مجالات الذكاء العاطفي، ويمكن عزو هذا التفاوت إلى خصوصية الظروف التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، حيث تتداخل الضغوط الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، في مقابل السياقات الأخرى.

السؤال الثاني: ما درجة الاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية؟

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية وترتيب المجالات ومستواها لمجالات الاندماج الوظيفي.

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسب المئوية	الترتيب	المستوى
1	الحياة والطاقة	30.68	8.70075	76.36%	٢	منخفض
2	التفاني	21.0318	5.85165	80.00%	١	متوسط
3	الانغماس والتركيز	14.3799	4.83808	75.00%	٣	متوسط

تشير نتائج الجدول (٦) إلى أن مستوى الاندماج الوظيفي لدى أفراد العينة أيضاً كان متوسطاً بشكل عام، كما أظهرت النتائج اختلاف مستويات الاستجابة بين مجالات

الاندماج الوظيفي المختلفة، إذ تراوحت النسب المئوية للاستجابة ما بين (75.00%–80.00%)، وقد سجل مجال التفاني أعلى مستوى استجابة بنسبة مئوية بلغت (80.00%)، وصنف بمستوى متوسط، يليه مجال الحيوية والطاقة بنسبة مئوية (76.63%)، وصنف بمستوى منخفض، في حين جاء مجال الانغماس والتركيز في المرتبة الأخيرة بنسبة مئوية بلغت (75.00%)، وصنف بمستوى متوسط.

وترى الباحثة تفسير ذلك بالواقع العملي الذي يعيشه الأستاذ الجامعي الفلسطيني، حيث يعاني من أعباء مالية نتيجة الرواتب المتأخرة أو غير المكتملة، مما يؤدي إلى انخفاض الدافعية الداخلية والعمل بطاقة منخفضة كما أن ضغط العمل الأكاديمي، وتراكم الأعباء التدريسية والبحثية، والروتين، إضافة إلى قلة الدعم أو التحفيز، مما ينعكس على مستوى نشاطه وتفاعله.

تتفق هذه النتائج جزئياً مع دراسة الجمل (٢٠١٧) التي أظهرت مستويات متوسطة من الاندماج الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، لكنها تختلف عن دراسة العلي (٢٠١٩) التي أظهرت مستويات مرتفعة من التفاني والانغماس الوظيفي. يمكن تفسير هذا التباين بأن الجامعات في سياقات مستقرة اقتصادياً وسياسياً توفر بيئة داعمة للاندماج الوظيفي، في حين أن الواقع الفلسطيني مليء بالعقبات التي تحد من الطاقة والحياة، مثل القصور المالي للجامعة، وقلة الدعم الحكومي للقطاع الأكاديمي.

من جهة أخرى، أظهرت الدراسة أن بعد التفاني والانغماس كان أعلى من بعد الحيوية، ما يشير إلى أن أعضاء

الهيئة التدريسية ما زالوا ملتزمين برسالتهم التعليمية، حتى في ظل التحديات، ولكن هذه الالتزامات تؤثر على طاقتهم وحيويتهم اليومية، وهو ما قد يؤثر على أدائهم على المدى البعيد ويزيد من احتمالية الإرهاق الوظيفي.

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة الذكاء العاطفي ودرجة الاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية.

للإجابة على الفرضية الأولى تم استخدام اختبار بيرسون لفحص العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي كما هو موضح في الجدول (٩).
جدول (٩) العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي باستخدام اختبار بيرسون.

المتغير	Correlation Coefficient	مستوى الدلالة
الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي	.117*	٠.٢٥٠

أظهرت نتائج جدول (٩) وجود ارتباط ضعيف وموجب بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي، حيث بلغ معامل الارتباط ($IS = 0.117^*$)، وبلغت قيمة الدلالة الإحصائية (٠.٢٥)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتاد ($\alpha \leq 0.05$). وبناء على ذلك، فإن العلاقة ذات دلالة إحصائية، وبالتالي يتم قبول الفرضية البديلة.

تعزو الباحثة وجود العلاقة الارتباطية الإيجابية – وإن كانت ضعيفة – بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية إلى أن الذكاء

العاطفي مصدر دعم داخلي للفرد يساعده على مواجهة التحديات، والتعامل مع الضغوطات، واتخاذ القرارات بشكل أفضل، ويسهم في تعزيز الدافعية الداخلية والاندماج في العمل، من خلال قدرة الفرد على فهم انفعالاته وتنظيمها والتعامل الفعال مع الآخرين.

غير أن ضعف قوة العلاقة يشير إلى أن الذكاء العاطفي، رغم أهميته، لا يعمل بمعزل عن السياق التنظيمي للمؤسسة، مثل ضغوط العمل الأكاديمي، وعدم الاستقرار الوظيفي، وكثرة الأعباء التدريسية والإدارية، وهي متطلبات قد تضعف الأثر المباشر للموارد الشخصية (قوة والدعم الداخلي للفرد) على الاندماج الوظيفي، ويتفق هذا التفسير مع ما أشارت إليه دراسات حديثة (Aqtam et al., 2025; Babu & Viswambharan, 2024)، التي أوضحت أن قوة العلاقة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي تزداد في البيئات التي تتميز بدعم تنظيمي أعلى، وتقل في السياقات التي تطغى فيها الضغوط المهنية.

وبناءً عليه، ترى الباحثة أن الذكاء العاطفي يمثل شرط يدعم الاندماج الوظيفي، لكنه غير كاف، مما يستدعي النظر إليه ضمن منظومة متكاملة من الموارد الشخصية والتنظيمية. وتتفق هذه النتيجة مع عدد كبير من الدراسات الحديثة التي أكدت الدور الإيجابي للذكاء العاطفي في تعزيز الاندماج الوظيفي، وإن اختلفت قوة العلاقة باختلاف المجتمع والعينة.

فقد أظهرت دراسة قطامي وآخرون (Aqtam et al., 2025) وجود علاقة إيجابية قوية بين الذكاء العاطفي

والاندماج الوظيفي لدى ممرضات وحدات العناية المركزة في فلسطين، حيث كان الذكاء العاطفي أقوى المتغيرات تنبؤًا بالاندماج الوظيفي. وتعزو الباحثة ذلك الاختلاف في قوة العلاقة إلى طبيعة بيئة العمل عالية الضغط في وحدات العناية المركزة، التي تجعل من الذكاء العاطفي موردًا أساسيًا للتكيف والانخراط في العمل..

وتتسق هذه النتيجة أيضًا مع ما توصلت إليه دراسة كامل(2024) ، التي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الذكاء العاطفي والاندماج الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وكذلك مع نتائج دراسة Alshehha & Awang (2025) التي أبرزت أن سمات الذكاء العاطفي تُعد من أبرز المتنبئات بالاندماج الوظيفي في بيئات العمل الخليجية.

في المقابل، يلاحظ أن قوة العلاقة في الدراسة الحالية جاءت ضعيفة مقارنة ببعض الدراسات السابقة، وهو ما يمكن تفسيره باختلاف طبيعة العينة (أعضاء هيئة تدريس جامعي)، والسياق الفلسطيني الذي يتسم بتحديات مهنية وضغوط مؤسسية قد تحد من الأثر المباشر للذكاء العاطفي على الاندماج الوظيفي، مقابل تأثير متغيرات تنظيمية واقتصادية أخرى.

* توصيات الدراسة

١- تطوير برامج تدريبية للذكاء العاطفي: يجب تصميم برامج تدريبية عملية لأعضاء الهيئة التدريسية تركز على تنمية الوعي الاجتماعي، التعاطف، التحكم بالانفعالات، مهارات التواصل وحل المشكلات، ويفضل أن تكون هذه البرامج تفاعلية وتشمل أنشطة عملية ومحاكاة المواقف اليومية، مع تقييم مستمر لأثرها على الأداء الفردي والجماعي.

٢- تعزيز الدعم المؤسسي والثقافة الجماعية: من المهم دمج قيم الذكاء العاطفي في السياسات المؤسسية وتشجيع بيئة داعمة للتعلم والتطوير المستمر. توفير حوافز، تقدير الإنجازات، وتشجيع المشاركة الفعالة في الأنشطة الجماعية يعزز الالتزام ويحقق استدامة التحسينات النفسية والمهنية.

٣- إدماج إدارة الضغوط والتوازن النفسي ضمن البرامج الأكاديمية: بناءً على الحاجة الملحوظة لتحسين مهارات إدارة الانفعالات والتعامل مع الضغوط، يُنصح بإدراج استراتيجيات عملية للتعامل مع الضغوط الأكاديمية والإدارية ضمن البرامج التدريبية، مثل تقنيات التنفس، التأمل، وإدارة الوقت.

٤- تعزيز مهارات التحفيز الذاتي والمسؤولية الفردية: تعزيز التحفيز الذاتي مهم لزيادة الالتزام والإنتاجية، لذلك يُقترح دمج استراتيجيات مثل تحديد أهداف قابلة للقياس، تقديم تغذية راجعة منتظمة، ومكافآت تشجع على الإنجاز الفردي والجماعي.

٥- دعم التعاون والتعاطف داخل الأقسام الأكاديمية: تطوير مهارات التعاون والتعاطف يعزز بيئة عمل أكثر تناغمًا ويقلل من النزاعات. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش عمل جماعية، نشاطات تفاعلية، وجلسات مشاركة الخبرات بين أعضاء الهيئة التدريسية.

* الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يعد متغيرًا جوهريًا يساهم في تعزيز اندماج أعضاء الهيئة التدريسية في عملهم، وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية لتنمية الذكاء العاطفي، وتحسين بيئة العمل

الجامعية، وتعزيز الدعم المؤسسي بما يساهم في رفع مستويات الاندماج الوظيفي والرفاهية النفسية لدى أعضاء الهيئة التدريسية..

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

إبراهيم، حسام الدين السيد، وبن راشد، وليد بن فايل، والشعيلي، سعود بن سليم بن سعد، والريامي، محمد بن ناصر بن سالم. (٢٠٢٤). مستوى الاندماج الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظة جنوب الشرقية بسلطنة عُمان. صحيفة التربية، ٧٦(5)، ٢٩٥-336.

أبو رمان، إياد سالم يحيى، والزعي، محمد عمر. (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الاندماج الوظيفي: دراسة حالة فندق (Plaza Crowne) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جرش، الأردن.

الحراصي، سيف بن درويش بن سعيد. (٢٠٢٢). تقنين مقياس الذكاء العاطفي لجولمان وترجمته ودراسة خصائصه السيكمومترية: نموذج من البيئة العمانية. المجلة التربوية، ٣٦(142)، ٢٠٣-203.

الشرفات، صلاح صوان بخيتان، والشورة، محمد سليم خليف. (٢٠٢٤). أثر القيادة التحويلية في الاندماج الوظيفي: الدور المعدل للذكاء العاطفي في المصارف الإسلامية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

عبد السلام، مبروكة، ونوري، خليفة عثمان، وصلاح الدين، عبد السلام فرج. (٢٠٢٥). الذكاء العاطفي وأثره في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الهيئة الليبية للبحث العلمي، فرع طرابلس. المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٢٤٧.263-

عزيز الرحمن، ريان عدنان. (٢٠٢٤). الاندماج الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف: دراسة تطبيقية على مستشفى النور التخصصي بمكة المكرمة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٨(7)، ٩٩.119-

عساف، هنادي فرحان فضيل. (٢٠٢٤). الذكاء العاطفي لدى الأمهات ذوات الولادة الأولى وعلاقته بالقلق والاكتئاب (رسالة ماجستير). جامعة عمان العربية، الأردن.

عويس، رامي موسى. (٢٠٢٥). الذكاء العاطفي كمتغير وسيط بين الاتصال الإداري واتخاذ القرار لدى مدراء المدارس الخاصة في محافظات الضفة الغربية وبناء استراتيجية تطويرية مقترحة (رسالة دكتوراه). الجامعة العربية الأمريكية. (AAUP)

الفوزان، أريج علي محمد. (٢٠٢٤). الذكاء العاطفي والقيادة التربوية التحويلية. مجلة كلية التربية، ٢١(122)، ٧٧٣.793-

قبح، إيهاب، وأبو الشيخ، رندة. (٢٠٢٤). الذكاء العاطفي لدى موظفي الخدمة المدنية وعلاقته بالاحترق الوظيفي Al-Balqa Journal for

- workplace well-being. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 20(1), 1–18.
<https://doi.org/10.14488/BJOPM.1499.2023>
- Aqtam, I., Abu-El-Noor, N., & Aljeesh, Y. (2025). Work engagement and its association with emotional intelligence and demographic characteristics among nurses in Palestinian neonatal intensive care units. *Journal of Nursing Management*.
- Atta, M. H. R., Zoromba, M. A., El-Gazar, H. E., Loutfy, A., Elsheikh, M. A., El-Ayari, O. S. M., & Elzohairy, N. W. (2024). Climate anxiety, environmental attitude, and job engagement among nursing university colleagues: A multicenter descriptive study. *BMC Nursing*, 23(1), 133.
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01042-9>
- Aqtam, I., Abu-El-Noor, N., & Aljeesh, Y. (2025). Work engagement and its association with emotional intelligence and demographic characteristics among nurses in Palestinian workplace well-being. *Brazilian Journal of Operations and Production Management*, 20(1), 1–18.
<https://doi.org/10.14488/BJOPM.1499.2023>
- Research and Studies, 27(3), 56–79.
- القرداغي، كاوه محمد فرج، وعزيز، ديلمان أحمد. (٢٠٢٣). دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الاندماج الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديريات الجوازات في إقليم كردستان العراق. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*, ١٩(2)، ١١٥–154.
- الكليدي، خالد محمد ناصر، وباهديلة، آسيا محمد سعيد. (٢٠٢٥). أثر الاندماج الوظيفي في أداء الموظفين: دراسة حالة على جامعة حضرموت. *Journal of Social Studies*, ٣١(5).
- محمد، طارق إدريس أحمد، والرابعة، فاطمة علي محمد. (٢٠٢٥). أثر الذكاء العاطفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية في جامعة بنغازي في دولة ليبيا. *مجلة المنارة للبحوث والدراسات - سلسلة الأعمال*, ٤(2)، 375.٣٣٥–
- مقلد، دينا محمد إبراهيم مصطفى. (٢٠٢٤). الخصائص السيكمومترية لمقياس الذكاء العاطفي لدى طلاب المرحلة الثانوية العامة. *مجلة كلية التربية في العلوم النفسية*, ٤٨(3)، 80.٦١–
- ثانياً- المراجع الأجنبية
- Ammupriya, & Subrahmanyam, P. (2023). Enhancement of work engagement through HRIS adoption mediated by

- Arsan, M. F. (2025). The influence of well-being, empowering leadership, and career development on work engagement in generation Z in Indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 22, 32–47.
- Hanmavamwe, M., Pillay, D., & Nel, P. (2020). The influence of psychological capital and self-leadership strategies on job embeddedness in the banking industry. *Journal of Human Resource Management/SA*, 18(1), 1–11.
- Judith, K., & Riani, R. (2024). Analyzing the mediating role of work engagement and organizational justice in the relationship between emotional intelligence and job satisfaction among employees in Kenya. *Open Journal of Business and Management*, 12(4), 2458–2488.
- Liansing, J. G., & Arnibal, S. P. (2020). Emotional intelligence and job engagement of nurses of level 1 district hospitals in Negros Occidental. *Philippine Social Science Journal*.
- neonatal intensive care units. *Journal of Nursing Management*.
- Babu, L. S., & Viswambharan, P. (2024). The role of emotional intelligence in fostering job engagement. *International Journal For...*
- Chetia, J., & Baruah, P. (2024). Creating satisfied employees through workplace spirituality: The roles of job engagement and emotional intelligence. *Multidisciplinary Reviews*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182–185.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. Guilford Press.
- Dwidienawati, D., Ratnasari, E. D., Nugraha, I. O., Maharani, A., &

- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). Emotional development and emotional intelligence: Educational implications. In S. D. Salovey (Ed.), What is emotional intelligence? (pp. 3–31). Basic Books.
- Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). It is better for younger workers: The gain cycle between job crafting and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14378.
- Vansteenkiste, M., Ryan, R. M., & Soenens, B. (2018). Basic psychological need theory: Advancements, critical themes, and future directions. *Motivation and Emotion*, 42(1), 31–45.
- Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X., & Liu, Y. (2023). The mediating role of job satisfaction between psychological capital and work engagement among Chinese nurses during COVID-19 outbreak. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.990216>