JoERRE: ISSN: 2392-5353 (Printer)
Journal of economics studies and researches in renewable energies E-ISSN: 2661-7528 (Online)
2026, 13(01), 119-140, https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

علاقة الذكاء العاطفي بجودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية على عينة من موظفي جامعة باتنة 1

The relationship between Brazilian intelligence and quality of work life: An applied study on technical staff at Batna 1 University

سهام شوشان، مخبر اقتصاديات استثمارات الطاقات المتجددة واستراتيجيات تمويل المناطق النائية، جامعة باتنة 1، الجزائر، siham.chouchane@univ-batna.dz
عفاف وحشي، مخبر البحث في استراتيجية المؤسسة والتسويق، جامعة باتنة 1، الجزائر، afaf.ouahchi@univ-batna.dz

Received: 05/01/2026 Accepted: 26/05/2026 Published: 10/06/2026

الملخص: يعتبر الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية عنصران أساسيان في أي منظمة، فالحياة العملية والشخصية وجهان لعملة واحدة؛ حيث تتجلى أهداف هذه الدراسة في إبراز علاقة الذكاء العاطفي بمختلف أبعاده بجودة الحياة الوظيفية، وبيان أهمية تمتع الأفراد بذكاء عاطفي من شأنه أن يسهم في ضمان حياة أفضل في مجال العمل.

وللوصول إلى أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي المدعم باستبانة وزعت على عينة من موظفي الجامعة (الأساتذة والإداريين) بكليات ومعاهد جامعة باتنة 1؛ حيث استرجعت 123 استبانة صالحة للتحليل تم توزيعها إلكترونيا، وتم تحليلها باستخدام برنامج spss النسخة 22؛ حيث خلصت الدراسة إلى نتائج تؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي بمختلف أبعاده (الوعي الذاتي، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، العلاقات الاجتماعية) وجودة الحياة الوظيفية؛ وقد أوصت الدراسة بضرورة تحلي الأفراد بالذكاء العاطفي لضمان حياة وظيفية أفضل وتعزيز علاقاتهم في بيئة العمل وبالتالي الارتقاء بجودة التعليم العالي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي؛ جودة الحياة الوظيفية؛ موظفو جامعة باتنة 1.

Abstract: Emotional intelligence and quality of work life are two essential elements in any organization. Work and personal life are two sides of the same coin. The objectives of this study are to highlight the relationship of emotional intelligence in its various dimensions to quality of work life, and to demonstrate the importance of individuals possessing emotional intelligence that can contribute to ensuring a better life in the workplace.

To achieve the study's objectives, the descriptive analytical method was used, supported by a questionnaire distributed to a sample of university employees (professors and administrators) in the faculties and institutes of Batna 1 University, The study concluded with results confirming a statistically significant relationship between emotional intelligence in its various dimensions (self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, social relationships) and the quality of work life. The study recommended that individuals should possess emotional intelligence to ensure a better work life and enhance their relationships in the work environment Thus, improving the quality of higher education.

Keywords: Emotional intelligence; quality of work life; University of Batna 1 staff.
JEL Codes: M12, J28, D23.

Citation : Chouchane Siham, Ouahchi Afaf, (2026). The relationship between Brazilian intelligence and quality of work life: An applied study on technical staff at Batna 1 University, *Journal of economics studies and researches in renewable energies*, 13(01), 119-140.

* **المؤلف المراسل**

JoERRE: ISSN: 2392-5353 (Printer)
Journal of economics studies and researches in renewable energies E-ISSN: 2661-7528 (Online)
2026, 13(01), 119-140, https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

مقدمة:

إن الاهتمام بالموارد البشرية أصبح ضرورة ملحة في الوقت الحالي لما له من تأثير على المنظمة ونجاحها وتفوقها، ويتجلى ذلك من خلال التعرف على احتياجاتهم والعمل على تلبيتها وإشباع رغباتهم النفسية والفسيولوجية، وتوفير كافة الظروف التي تساهم في إبداعهم والتزامهم داخل المنظمة، ويتجسد ذلك من خلال تبني المنظمة لمصطلح جودة الحياة الوظيفية كأبرز المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، وتظهر الجودة من خلال قدرة إدارة الموارد البشرية على توفير الظروف المادية والتنظيمية الجيدة وبناء مناخ عمل محفز، حيث يتم إدماج العاملين وإشراكهم في اتخاذ القرارات والعمل على إضفاء الطابع الانساني في التعاملات داخل مستوياتها التنظيمية.

ومن جهة أخرى يعد الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي لها التأثير الواضح والمهم في حياة كل شخص وطريقة تفكيره وعلاقاته وانفعالاته، وقد أجريت عدة أبحاث توصلت إلى أن نجاح الفرد يتوقف على قدراته ولا علاقة له بشهاداته وتحصيله العلمي، وقد أصبح الذكاء العاطفي جزء مهما من فلسفة أي منظمة في تدريب أفرادها لأنه يكسبهم براعة التعلم المشترك للوصول الى هدف معين.

ومن هنا تبرز العلاقة التكاملية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية، حيث يسهم تمتع العاملين بمستويات مرتفعة من الذكاء العاطفي في قدرتهم على التكيف مع متطلبات وضغوط العمل، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي، وتعزيز الشعور بالانتماء والرفاه الوظيفي داخل المنظمة.

مشكلة الدراسة:

تعد جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تسعى المنظمة إلى تحسينها لما لها من تأثير مباشر على رضا العاملين واستقرارهم الوظيفي، وفي هذا السياق برز الذكاء العاطفي كأحد المتغيرات السلوكية القادرة على تفسير الاختلاف في قدرة الأفراد على التكيف مع متطلبات العمل وإدارة ضغوطه وبناء علاقات مهنية ايجابية تسهم في تحسين مناخ العمل، وتعزيز التعاون والعمل الجماعي، والحد من الصراعات، والتي من شأنها أن ترفع من المستوى الوظيفي للأفراد وتزيد من إمكانياتهم وقدراتهم داخل المنظمة، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية عنصران أساسيان في أي منظمة، فالحياة العملية والشخصية وجهان لعملة واحدة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أهمية موضوع الذكاء العاطفي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، من خلال دوره المتزايد في بيئة العمل المعاصرة، حيث لم يعد النجاح الوظيفي مرتبطا فقط بالقدرات الفنية والمعرفية، بل أصبح مرهونا بقدرة الفرد على فهم مشاعره وإدارة انفعالاته والتعامل الإيجابي مع الآخرين.

أهداف الدراسة:

تتجلى أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على مستوى الذكاء العاطفي ومدى إدراكه من قبل موظفي جامعة باتنة1؛
- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية بجامعة باتنة 1؛

ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

- تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي بمختلف أبعاده (الوعي الذاتي، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، العلاقات الاجتماعية) وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

منهج الدراسة:

من أجل الوقوف على حيثيات البحث وتحليله تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، وتحليل البيانات والوصول إلى نتائج محددة.

الدراسات السابقة:

اهتمت معظم الدراسات التي تناولت الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية بدراسة المصطلحين كل على حدى، وهناك القليل من الدراسات التي جمعت بين المتغيرين خاصة الدراسات العربية، ومن أبرز الدراسات التي جمعت بين المصطلحين سواء العربية أو الأجنبية نجد دراسة: **زينب زيد الخير وحسين بوداود بعنوان: الذكاء العاطفي وعلاقته بجودة الحياة لدى تلاميذ ثانوية الجودي بلقاسم بمدينة الأغواط، (2020)**، والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي وجدة الحياة لدى تلاميذ ثانوية الجودي بلقاسم بالأغواط، ومعرفة الفروق بين التلاميذ في الذكاء العاطفي وجودة الحياة باعتبار متغيري الجنس والعمر، وقد توصلت الدراسة التي أجريت على عينة من 108 تلميذ وتلميذة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الذكاء العاطفي بين الجنسين، وعدم وجود فروق في مستوى الذكاء العاطفي تعزى للعمر، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير العمر، وعدم وجود وفروق ذات دلالة اخصائية لجودة الحياة تعزى لمتغير الجنس.

وسعت دراسة: **Achmad Sudiro & al المعنونة ب: Towards emotional intelligence and quality ofwork life: Improving the role of work attitude** إلى توضيح أثر كل من الرضا الوظيفي، والانخراط الوظيفي، ومشاركة الموظفين، والالتزام التنظيمي، والدعم التنظيمي المدرك كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة من الموظفين بمدينة أندونيسيا، وقد استخدم نموذج تحليل المسار باستخدام برنامج AMOS، وتوصلت الدراسة إلى أن كل من الرضا الوظيفي ومشاركة الموظفين وكذا الدعم التنظيمي المدرك كانت كمؤثرات وسيطة في العلاقة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية، في حين لم يكن أي تأثير لهذه العلاقة لكل من الانخراط الوظيفي والالتزام التنظيمي.

كما نجد دراسة: **Neelam Shukla & Swati Naresh (2024)، الموسومة ب: A Study On The Impact Of Emotional Intelligence On Quality Of Work Life** والتي هدفت إلى دراسة أثر الذكاء العاطفي على جودة الحياة العملية، والتوازن بين العمل والحياة لدى زوجات أفراد الجيش، حيث جمعت البيانات الأولية من خلال استبيان مهيكل وزع على 150 مستجيبة في معسكر ماو، واستكملت ببيانات ثانوية من مصادر متعددة، وأشارت النتائج إلى أن ارتفاع مستوى الذكاء العاطفي يحسن من جودة الحياة العملية بشكل ملحوظ من خلال الاستخدام الفعال لأنظمة الدعم، وإدارة الضغوط المالية، والاستفادة من فرص النمو، تكما توصلت الدراسة إلى أن التدخلات التي تهدف إلى تعزيز الذكاء العاطفي يمكن أن تحسن الرفاه العام لأسر الجيش.

كما تناولت دراسة: **أسد عباس علي ناصر، (2025)، بعنوان: دور الذكاء العاطفي في تحسين جودة الحياة من المنظورين النفسي والاجتماعي**، والتي هدفت إلى اكتشاف أثر الذكاء العاطفي على تحسين جودة الحياة من منظورين إنسانيين (تحسين الصحة العقلية والمرونة) ومنظورين اجتماعيين (تعزيز العلاقات والتعاون المجتمعي)، لعينة من 200 مستجيب تم استقصاؤهم من خلال الأنترنت، وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وباستخدام برنامج spss، كما توصلت النتائج إلى أن الذكاء العاطفي يسهم في تقليل القلق والاكتئاب وزيادة الرضا الشخصي، كما أكدت الدراسة أن الوعي الذاتي يحسن التعامل مع الضغوط ويعزز المرونة النفسية، مما يساعد الأفراد على التكيف مع التحديات، كما توصلت النتائج غلى أن الذكاء العاطفي يلعب دورا محوريا في بيئة العمل من خلال زيادة الإنتاجية وحل النزاعات، كما تم اقتراح بضرورة دمج مهارات الذكاء العاطفي في المناهج التعليمية، تطوير برامج تدريبية في مكان العمل لتعزيز التعاون والإنتاجية، إضافة إلى زيادة الوعي المجتمعي عبر الحملات الإعلامية وورش العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة وبالرغم من تناولها لكل من الذكاء العاطفي وجدوة الحياة، إلا أن جلها تطرق للذكاء العاطفي وجودة الحياة من منظور نفسي واجتماعي، كما أن بعض الدراسات التي تطرقت إلى المصطلحين من منظور إداري أهملت بعض الأبعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية، وهذا ما يميز هذه الدراسة، حيث سيتم تناول علاقة الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية من خلال أهم الجوانب في الذكاء العاطفي، وكذا جودة الحياة الوظيفية.

تساؤلات الدراسة:

انطلاقا من مشكلة الدراسة والدراسات السابقة، نطرح التساؤل الرئيسي التالي: **هل توجد علاقة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1؟**

وانطلاقا من التساؤل الرئيسي نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

1. هل توجد علاقة للوعي الذاتي بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1؟؛
2. هل توجد علاقة لتنظيم الذات بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1؟؛
3. هل توجد علاقة للدافعية بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1؟.
4. هل توجد علاقة للتعاطف بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1؟.
5. هل توجد علاقة للعلاقات الاجتماعية بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1؟.

I. الإطار النظري للدراسة

أولا: الذكاء العاطفي

يعد الذكاء العاطفي من المفاهيم الحديثة التي لها التأثير الواضح والمهم في حياة كل شخص وطريقة تفكيره وعلاقاته وانفعالاته، فالتعاون القائم بين الشعور والفكر أو بين العقل والقلب يبرز دور العاطفة في التفكير المؤثر، سواء في اتخاذ القرارات الحكيمة أو إتاحة الفرصة للتفكير بوضوح، وهذا بدوره ينعكس بشكل واضح على الأفراد والمنظمات في مختلف الجوانب.

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

1. الذكاء والعاطفة

يتكون الذكاء العاطفي من مصطلحين هما الذكاء والعاطفة:

- يشير الذكاء إلى تمام الفهم، فهم الأشياء والمواقف والناس على حقيقتها، وهو قدرة الفرد على إدراك الموقف كما هو وليس كما يود أن يدركه، والذكاء هو محصلة القدرات العقلية واللفظية والحسابية والتخيلية والذاكرة والملاحظة وسرعة رد الفعل؛ حيث تقوم هذه القدرات على مهارات التفكير التي يتعين أن يتحلى بها الفرد في الفهم والتحليل، والتذكير والربط والاستنتاج. **(Jose Maria August & Esther, pp. 17-18)**
- وتشير العاطفة إلى ميل انفعالي إلى شيء أو فكرة مجردة، كما أنها تنظيم نفسي له صفة الدوام والثبات، وتعرف بأنها استعداد وجداني مركب وتنظيم مكتسب لبعض الانفعالات نحو موقف معين، تدفع أصحابها للقيام بسلوك خاص. **(أمل حسونة و منى ابو ناشي، 2006، صفحة 41)**

2. . مفهوم الذكاء العاطفي

استخدم "ماير وسالوفي" عام 1990 مفهوم الذكاء العاطفي لوصف الخصائص العاطفية للأفراد لتحقيق النجاح، وتشمل هذه الخصائص (التقمص العاطفي، ضبط النزاعات، تحقيق محبة الآخرين، التعبير عن الاحاسيس، الاستقلالية، القابيلة للتكيف، حل المشكلات والمحبة والاحترام). وكان ذلك أول استخدام لهذا المفهوم الذي بدأ ينتشر تباعا بعد ذلك بين أوساط المهتمين. وقد عرف "ماير وسالوفي" الذكاء العاطفي بأنه: "قدرة الفرد على رصد مشاعره وانفعالاته الخاصة ومشاعر الآخرين وانفعالاتهم، وان يميز الفرد بينهم وان يستخدم هذه المعلوماتي توجيه سلوكه وانفعالاته." **(يوسف عبد عطية بحر و إيناس شحتة ابو عفش، 2012، صفحة 4)**

ويعرف الذكاء العاطفي بأنه: " القدرة على إدراك العواطف، وسهولة ابرازها وتوليدها لتقويم الأفكار ولفهم العواطف والمعرفة العاطفية ولتنظيمها بصورة تأملية لتدعيم النمو العاطفي والمعرفي،" وبحسب هذا التعريف فإن الذكاء العاطفي يتكون من ثلاثة ابعاد رئيسية:

- ادراك العواطف وفهمها وتقييمها والتعبير عنها؛
- ادارة العواطف؛
- استخدام العواطف في تسهيل عملية التفكير. **(Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013, p. 201)**

كما يشير كل من **(Landa & Zafra)** إلى أن الذكاء العاطفي هو قدرة الشخص على إدراك وإدارة مشاعره وقدرته على فهم مشاعر الآخرين. . **(Jose Maria August & Esther, p. 34)**

من خلال هذه التعاريف يمكن القول أن الذكاء العاطفي يندرج ضمن مفهومين أساسيين هما: القدرة على فهم الانفعالات الذاتية والتحكم فيها وتنظيمها من جهة، والقدرات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد ويتعامل بها مع الآخرين واللازمة لنجاحه المهني من جهة أخرى.

3. نماذج الذكاء العاطفي وفقا لمساهمات الباحثين

تعددت المداخل التي تناولت الذكاء العاطفي بالبحث والدراسة، ويمكن إبراز أهم تلك النماذج في الجدول التالي:

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

جدول رقم 01: نماذج الذكاء العاطفي

نموذج القدرة للذكاء العاطفي	النماذج المختلطة للذكاء العاطفي	
Mayer & Salovey (1997)	**Bar-On (1997)**	**Goleman (1998)**
• **الذكاء العاطفي:** هو مجموعة من القدرات التي تفسر اختلاف الإدراك والفهم العاطفي للأفراد من حيث الدقة.	• **الذكاء العاطفي:** هو نظام من القدرات غير المعرفية التي تؤثر على قدرة الفرد على النجاح في مواجهة متطلبات وضغوط البيئة.	• **تتضمن قدرات الذكاء العاطفي:** التحكم الذاتي والحماس والمثابرة والقدرة على تحفيز الذات.
المجالات الرئيسية للقدرات	**المجالات الرئيسية للقدرات**	**المجالات الرئيسية للقدرات**
1. إدراك العاطفة والتعبير عنها: أ- تحديد العواطف والتعبير عنها في الحالات الفسيولوجية للفرد ومشاعره وأفكاره. ب- تحديد العواطف والتعبير عنها كما تبدو لدى الآخرين وفي العمل الفني واللغة. **2. فهم العاطفة وتحليلها:** أ- القدرة على تصنيف العواطف بما في ذلك العواطف المركبة والمشاعر المتزامنة. ب- القدرة علة فهم العلاقات المرتبطة بتحويلات العاطفة. **3. إدارة العواطف:** أ- القدرة على البقاء متفتحا للمشاعر. ب- القدرة على مراقبة وتنظيم العواطف على نحو تأملي لتعزيز النمو العاطفي والفكري. **4. استخدام العاطفة في التفكير:** أ- تقدم العواطف على التفكير بوسائل كثيرة **ب-** تتولد العواطف كعوامل مساعدة في الحكم والذاكرة.	**1. القدرات الشخصية:** أ- الوعي الذاتي العاطفي ب- التوكيدية. ت- تقدير الذات. **ث-** تحقيق الذات. ج- الاستقلالية. **2. القدرات الاجتماعية:** أ- العلاقات الاجتماعية. ب- المسؤولية الاجتماعية. ت- التعاطف. 3. مقاييس التكيف: أ- حل المشكلات. ب- غدراك الواقع. ت- المرونة. 4. مقاييس إدارة الضغوط: أ- تحمل الضغوط. ب- ضبط الاندفاع. 5. المزاج العام: أ- السعادة. **ب-** التفاؤل.	**1. معرفة عواطف الفرد:** أ- تميز الشعور في حالة حدوثه. ب- مراقبة العواطف من لحظة لأخرى. **2. إدارة الذات:** أ- التعامل مع العواطف لكون ملائمة. ب- القدرة على تهدئة الذات. ت- القدرة على التخلص من القلق والحزن. **3. الوعي الاجتماعي:** أ- ترشيد العواطف لخدمة هدف. ب- تأجيل الاشباع والتحكم في الاندفاع. ت- القدرة على الدخول في حالة التدفق. ث- الادراك المتسم بالتعاطف. ج- التناغم مع حاجة ورغبة الآخرين. **4. التعامل مع العلاقات:** أ- الذكاء في إدارة عواطف الآخرين. **ب-** التفاعل بلطف مع الآخرين.

Source: Mayer.D, Salovey.P & Caruso. R, (2000), Models of emotional intelligence in strenberg, Handbook of intelligence, Cambridge University press, P 401.

4. أبعاد الذكاء العاطفي

وفقا لنماذج الذكاء العاطفي تكمن أهم أبعاده فيما يلي: **(زينب زيد الخير و حسين بوداود، 2020، صفحة 100)**

- **الوعي بالذات:** ويتمثل في معرفة الشخص لعواطفه وانفعالاته، أي أن يكون مدركا لذاته وذلك بمعرفة أوجه القوة والقصور فيها ويتخذ هذه المعرفة أساسا لسلوكه وتفكيره وقراراته.

- **إدارة الجوانب الوجدانية:** وتسمى بإدارة الانفعالات، وهو أن يعرف الفرد كيف يعالج أو يتعامل مع المشاعر التي تؤذيه وتزعجه وهذه المعالجة هي أساس الذكاء العاطفي؛ فالأشخاص العاجزون عن تحقيق السيطرة على المشاعر النفسية هم دوما تحت ضغوط نفسية وعصبية، أما الأشخاص الأكثر قدرة على التحكم في مشاعرهم فإنهم أكثر قدرة على النهوض بعد السقوط ومعاودة المحاولة بعد الفشل.
- **الدافعية:** هي عملية إدارة ومساندة السلوك نحو هدف، والدافعية كالتعلم لا تلاحظ مباشرة ولكن يستدل عليها من المؤشرات السلوكية، إلا أنها تلعب دورا هاما في التعليم حيث تجعل الفرد ينهمك في نشاطات تسهل التعلم.
- **التعاطف:** هو قراءة مشاعر الآخرين من أصواتهم أو تعبيرات وجوههم، ويشير "كاتر" (1963) إلى التعاطف بأنه القدرة على أن نجرب مشاعر الآخرين على أنها مشاعرنا.
- **العلاقات الاجتماعية:** ويشير "جولمان" إلى العلاقات الاجتماعية بأنها الصداقة ذات الهدف المحدد والتي تسمح باستثمار الذكاء العاطفي في العمل.

ثانيا: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالذكاء العاطفي

تعد جودة الحياة الوظيفية (QWL) أمرا بالغ الأهمية لأي منظمة، فهي تبرز النمو المالي وغير المالي للمنظمة، بالإضافة إلى ذلك تساعد جودة الحياة الوظيفية المنظمات على مواكبة التغيرات السريعة في التكنولوجيا والاتجاهات وأنماط الحياة والإنتاجية.

1. مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يختلف مفهوم جودة الحياة الوظيفية باختلاف آراء الباحثين وكذا بارتباطه بمجموعة من المصطلحات خاصة في مجال الإدارة، ويمكن إعطاء مجموعة من التعاريف فيما يلي:

- يصفها كل من **(Hackman et Oldham)** بأنها "بيئة العمل المواتية التي تدعم وتعزز الارتياح من خلال توفير للموظفين المكافآت الملائمة والأمن الوظيفي وفرص النمو الوظيفي." **(Nanjundeswaraswamy & R. Swamy, op.cit, p. 202)**
- كما يعرفها **(Pizam)** بأنها "تمثل جهد شامل لتحسين بيئة العمل من خلال دمج احتياجات الموظف مع حاجات المنظمة لزيادة الإنتاجية وتحسين العلاقة بين الموظفين وجعلهم يستمتعون بالوقت الذي يقضونه في العمل." **(Pizam, 2010, pp. 252-253)**
- وقد عرف **(ماضي 2014)** جودة حياة العمل بأنها " مجموعة البرامج والانظمة المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب المتعلقة بالمورد البشري والتي من شأنها أن تؤثر على حياة عمل الأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس على المنظمة والفرد". **(تباني و عبد الرحمن بوفارس، 2023، صفحة 489)**
- وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين التزامات العمل والحياة الاجتماعية، بحيث يجب على الموظفين تحقيق هذا التوازن لإدارة متطلبات أسرهم ووظائفهم بنجاح، وتعد طبيعة العمل والتعويضات والمزايا، والوقت، وظروف العمل، والهيكل التنظيمي، وعوامل أخرى، من بين محددات جودة الحياة الوظيفية. **(Naresh & Neelam Shukla , 2024, p. 03)**

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

وخلاصة لما تم تناوله لهذه التعريفات، فإن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يرتبط بمجموعة من الأبعاد والمعايير التي من شأنها أن تؤمن احتياجات الموظف داخل المنظمة وهي بدورها تحقق الاستقرار والأمن الوظيفي وأن ترفع من مستوى الرضا والروح المعنوية لديهم، ومن جهة أخرى تحقيق استقرار تطور للمنظمة داخل منافسة قوية يشهدها العالم اليوم. **(المرجع نفسه، صفحة 489)**

2. أهمية جودة الحياة الوظيفية

تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية حسب آراء العديد من الباحثين وبناءا على دراساتهم فيما يلي: **(قهيري، 2020، الصفحات 33-34)**

- زيادة المشاركة في العمل؛
- انخفاض معدل الغياب عن العمل؛
- انخفاض معدل الدوران الوظيفي؛
- التأثير على الصحة النفسية والجسمية للموظفين؛
- تؤثر على دافعية الأفراد وولائهم؛
- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية؛
- زيادة القدرة التنافسية للمنظمة؛
- تحسين الرضا الوظيفي وتعزيز إنتاجية الموظفين؛
- تحسين التعلم في مكان العمل.

3. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

هناك العديد من الأبعاد لجودة الحياة الوظيفية تختلف باختلاف الباحثين وكذا طبيعة دراسته إضافة غلى ما تحتاجه بيئة العمل لتحسين جودة الحياة الوظيفية ويمكن إبراز هذه الأبعاد وفق **(Walton)** في: **(العنزي و أحمد صالح، 2009، الصفحات 50-55)**

- **كفاية الراتب وعدالته:** تهتم أغلب المنظمات اليوم بنظام الأجور والحوافز وعدالته، فهي بمثابة العوامل الدافعة الذاتية للعمال التي توفر الشعور الإيجابي لديهم، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل.
- **صحة ظروف العمل:** تركز كل منظمة على توفير بيئة عمل صحية وآمنة لتجعل العاملين يعملون فيها بثقة دون التخوف بإصابتهم بأضرار أو أمراض معينة، فضلا عن سعيها لتقليل المخاطر الصحية والإصابات الجسدية.
- **فرص استغلال القابليات وتطويرها:** وذلك بتشجيع العاملين نحو تطوير قابلياتهم ومهاراتهم المعرفية، فضلا عن السماح لهم بحد معين من الاستقلالية والسيطرة الذاتية على أعمالهم.
- **فرص النمو الوظيفي:** أي مدى وجود مجال لتطوير قدرات الفرد أو الحصول على القيمة الاجتماعية الحقيقية من خلال التميز.
- **التكامل الاجتماعي:** تصميم الهيكل التنظيمي بشكل يعطي للإدارة والعاملين فيها الحرية المتكاملة بالعمل، إذ يشهد فيها أعضاء المنظمة دعم الجماعة والاحساس بها.

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

- **التمسك بمبدئية التعلم التنظيمي:** ويعكس الحد الأدنى الذي ينظر فيه العامل للمنظمة على أنها مسؤولة إجتماعيا وأخلاقيا عن حياة عامليها طوال مدة بقائهم فيها، وعلى هذا الأساس بمبدئية العمل التنظيمي.
- الموازنة بين العمل والحياة: يركز هذا البعد على ماهية الاساليب التي تحقق الموازنة بين الحياة والعمل، من خلال إشباع حاجات العاملين ورغباتهم فضلا عن إشباع حاجات المؤسسة من خلال زيادة الإنتاجية فيها.

4. عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية

هناك ثلاث عوائق رئيسية تقف أمام تطبيق جودة الحياة الوظيفية وهي: **(سومية، 2022، صفحة 14)**

- موقف الإدارة السلبي من إضفاء المناخ الديمقراطي في مكان العمل ومنح العاملين الفرصة للتعبير عن آرائهم؛
- موقف الاتحادات والنقابات العمالية من أجل تراجع وتطوير جودة الحياة في مجال العمل هدفها فقط الربحية دون دفع ربحية للعمال؛
- خشية الإدارة العليا من التكلفة المالية العالية لبرامج تحسين وتطوير جودة حياة العمل دون وجود أي ضمان لنجاح هذه البرامج، ومن هنن ياتي دور التغيير في توفير بيئة تتسم بالجودة العالية.

يتضـــح أن أهم عوائق تطبيق الجودة في العمل هي نقص الموارد ســـواء على مســـتوى البيئة المحيطة أو على مســـتوى المؤسسة.

5. علاقة الذكاء العاطفي بجودة الحياة الوظيفية

يمكن إبراز أثر الذكاء العاطفي على جودة الحياة لدى الأفراد من خلال:

أ. **التأثير النفسي:** أظهرت الدراسات الحديثة أن" الأفراد الذين يتمتعون بمستويات عالية من الذكاء العاطفي يميلون إلى تحقيق مستويات أعلى من السعادة والرضا الشخصي، يعود ذلك إلى قدرتهم الفائقة على التعامل مع الضغوط النفسية وتقليل فرص الإصابة بالقلق والاكتئاب" **(Cabello, Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N., 2020, p. 589)**

- الإجهاد النفسي والذكاء العاطفي: أثبت الدراسات أن الأفراد ذوي الذكاء العاطفي العالي لديهم استراتيجيات أكثر فعالية للتعامل مع الإجهاد النفسي سواء في أماكن العمل أو الدراسة. كما أن الذكاء العاطفي يساعد الأفراد على تطوير آليات للتغلب" على الصدمات النفسية والضغوط اليومية بشكل بناء. **(Al-Mansouri, 2022, pp. 78-92)**
- الصحة النفسية والعاطفية: الذكاء العاطفي يعزز الصحة النفسية "عبر تعزيز الوعي الذاتي والتحكم في المشاعر السلبية والافراد ذوي الذكاء العاطفي العالي أقل عرضة للإصابة باضطرابات نفسية مثل القلق والاكتئاب نظرا لقدرتهم على تنظيم مشاعرهم بشكل أفضل. **(Joseph & Newman, D. A., 2020, p. 5)**

ب. **التأثير الاجتماعي:** يلعب الذكاء العاطفي دورا محوريا في تحسين جودة العلاقات الاجتماعية والمهنية للأفراد

- بناء العلاقات الاجتماعية: الذكاء العاطفي يسهم في تحسين التواصل بين الأفراد من خلال تعزيز الفهم المتبادل والاحترام، كما أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات الذكاء العاطفي يكونون أكثر قدرة على حل النزاعات الاجتماعية بطريقة بناءة وفعّالة.
- **التواصل الفعال:** الذكاء العاطفي يعزز مهارات التواصل غير اللفظي مثل لغة الجسد والإشارات غير المباشرة، والأفراد الذين يمتلكون هذه المهارات يكونون أكثر قدرة على بناء علاقات اجتماعية قوية ومتجانسة. **(Al-Tamimi & Karim Kh, 2022, p. 289)**

ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

ج. **التأثير المهني:** في بيئة العمل يعتبر الذكاء العاطفي عاملا حاسما في تحقيق النجاح المهني من خلال تحسين التواصل الفعال وحل النزاعات.

- الإنتاجية في العمل: أظهرت الدراسات أن الذكاء العاطفي يعزز الإنتاجية في مكان العمل من خلال تعزيز التعاون بين الموظفين وتحسين إدارة التوتر.

والأفراد ذوي الذكاء العاطفي العالي يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التغيرات التنظيمية والتحديات الجديدة.

- القيادة والإدارة: الذكاء العاطفي يعد اساسا لتطوير مهارات القيادة والإدارة، القادة الذين يمتلكون ذكاء عاطفي عاليا يكونون أكثر قدرة على تحفيز فرق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. **(Al-Fahad, 2023, pp. 150-165)**

II. الدراسة التطبيقية لعلاقة الذكاء العاطفي بجودة الحياة الوظيفية بجامعة باتنة 1

أولا: منهجية الدراسة

1. مجتمع البحث وعينته

ويتمثل مجتمع هذه الدراسة في عينة من الأساتذة والإداريين بجامعة باتنة 1 من مختلف الكليات والمعاهد، وقد تم الاعتماد على المسح الشامل لمجتمع الدراسة، حيث وزعت استمارة استبيان إلكتروني استرجع منها 123 استبيان صالح للتحليل.

2. أداة جمع البيانات

بناءا على طبيعة البيانات التي يراد جمعها وعلى المنهج المتبع في البحث، يعتبر الاستبيان هو الأداة الأكثر استعمالا لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، ومن أجل ذلك تم تصميم استبيان متكون من ثلاثة أقسام:

يتضمن القسم الأول البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الكلية أو المعهد؛ في حين تضمن القسم الثاني 22 عبارة تمثل إدراك أفراد عينة الدراسة لمفهوم الذكاء العاطفي، وتضمن القسم الثالث 19 عبارة تمثل إدراك أفراد العينة لجودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الموظفين بكليات ومعاهد جامعة باتنة 1- الحاج لخضر.

ولقد تم الاعتماد في الاستبيان على السلم الترتيبي الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل عبارة، وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي كالتالي: من 1 إلى 1.80 يمثل ضعيف جدا؛ من 1.81إلى 2.60 يمثل ضعيف؛ من 2.61 إلى 3.40 يمثل مقبول؛ من 3.41 إلى4.20 يمثل جيد؛ من 4.21 إلى5 يمثل جيد جدا.

_ تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V 22، وتم الاعتماد على معاملات بيرسون لقياس الارتباط والتأكد من صدق الأداة الداخلي وكذا اختبار ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الأداة.

3. اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

تم اختبار صدق أداة الدراسة من خلال صدق الاتساق الداخلي وكذا الصدق البنائي، كما تم اختبار ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونوباخ.

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

5.1. صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، تم حساب معامل بيرسون لكل العبارات مع محورها.

- **الصدق الداخلي لعبارات المحور الأول (الذكاء العاطفي)**

– **الاتساق الداخلي لعبارات البعد الأول (الوعي الذاتي)**

جدول رقم 02: معاملات ارتباط العبارات مع البعد الأول (الوعي الذاتي)

الرقم	عبارات البعد الأول	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	الوعي الذاتي		
1	أمتلك الثقة بالنفس وأومن بقدراتي في العمل.	0.795	0.000
2	أعرف جيدا نقاط القوة والضعف لدي.	0.820	0.000
3	أتقبل النقد البناء المخلص من الآخرين.	0.709	0.000
4	أتعلم من الخبرات السابقة لتطوير ذاتي.	0.767	0.000
5	أتحلى بالإخلاص مع نفسي ومع الآخرين.	0.796	0.000

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد الوعي الذاتي والبعد ككل عند مستوى معنوية (α =0.05)، نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل العبارات أقل من مستوى المعنوية المعتمد، وبذلك نعتبر عبارات البعد الأول صادقة لإجراء البحث.

– **الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثاني (تنظيم الذات)**

جدول رقم 03: معاملات ارتباط العبارات مع البعد الثاني (تنظيم الذات)

الرقم	عبارات البعد الثاني	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
	تنظيم الذات		
1	أستطيع التحكم بمشاعري السلبية وتصرفاتي في العمل.	0.601	0.000
2	أحاول البحث عن الجوانب الإيجابية في كل الظروف التي أتعامل معها.	0.455	0.000
3	أتجاهل ما مر في الماضي من غضب ومشكلات واتجاوزها .	0.803	0.000
4	أملك السيطرة على نفسي عند الغضب .	0.833	0.000
5	أعترف بأخطائي ولدي القدرة والاستعداد على الاعتذار عنها.	0.641	0.000

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

يبين الجدول رقم (03) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثاني (تنظيم الذات) والبعد ككل عند مستوى معنوية (α =0.05)، حيث نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل العبارات أقل من مستوى المعنوية المعتمد، وبذلك نعتبر عبارات البعد الثاني صادقة لإجراء البحث.

- **الاتساق الداخلي لعبارات البعد الثالث (الدافعية)**

جدول رقم 04: معاملات ارتباط العبارات مع البعد الثالث (الدافعية)

الرقم	عبارات البعد الثالث	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الدافعية			
1	لدي الحماس في العمل وأحب إظهاره.	0.780	0.000
2	أستطيع إنجاز المهام بنشاط وتركيز عال.	0.812	0.000
3	أحاول أن أكون مبتكرا مع ظروف العمل الحالية.	0.572	0.000
4	أستطيع تحقيق النجاح حتى تحت الضغوط.	0.780	0.000

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (04) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الثالث (الدافعية) والبعد ككل عند مستوى معنوية (α =0.05)، حيث نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل العبارات أقل من مستوى المعنوية المعتمد، وبذلك نعتبر عبارات البعد الثالث صادقة لإجراء البحث.

- **الاتساق الداخلي لعبارات البعد الرابع (التعاطف)**

جدول رقم 05: معاملات ارتباط العبارات مع البعد الرابع (التعاطف)

الرقم	عبارات البعد الرابع	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التعاطف			
1	لدي القدرة على قراءة مشاعر الآخرين من تعبيرات وجوههم.	0.871	0.000
2	أستطيع فهم مشاعر وأحاسيس الآخرين بسهولة.	0.863	0.000
3	أساعد الآخرين ليشعروا بشكل أفضل عندما يكونوا منزعجين.	0.855	0.000
4	أتعاطف مع معاناة الآخرين بشكل فعال.	0.834	0.000

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (05) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الرابع (التعاطف) والبعد ككل عند مستوى معنوية (α =0.05)، حيث نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل العبارات أقل من مستوى المعنوية المعتمد، وبذلك نعتبر عبارات البعد الرابع صادقة لإجراء البحث.

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

- **الاتساق الداخلي لعبارات البعد الخامس (العلاقات الاجتماعية)**

جدول رقم 06: معاملات ارتباط العبارات مع البعد الخامس (العلاقات الاجتماعية)

الرقم	عبارات البعد الخامس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العلاقات الاجتماعية			
1	أستطيع بسهولة مقابلة أشخاص جدد وأستهل حديثا عندما يتوجب علي.	0.988	0.000
2	أستطيع أن أقيم علاقات ممتازة مع الآخرين في العمل.	0.987	0.000
3	يحبني الآخرون ويحترمونني حتى وان لم يتفقوا معي في بعض الجوانب.	0.981	0.000
4	يشعر الآخرون بالاقتناع والراحة عند التحدث معي.	0.994	0.000

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (06) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات البعد الخامس (العلاقات الاجتماعية) والبعد ككل عند مستوى معنوية (α =0.05)، حيث نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل العبارات أقل من مستوى المعنوية المعتمد، وبذلك نعتبر عبارات البعد الرابع صادقة لإجراء البحث.

- **الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية)**

جدول رقم 07: معاملات ارتباط العبارات مع المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية)

الرقم	عبارات المحور الثاني	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يرتكز الأجر الذي أتقاضاه على أسس ثابتة وموضوعية تسري على جميع الموظفين.	0.682	0.000
2	يتوافق الأجر الذي أتقاضاه مع أجور الوظائف المشابهة لوظيفتي خارج المنظمة.	0.695	0.000
3	يتلاءم الأجر الذي أتقاضاه مع متطلبات الحياة.	0.694	0.000
4	تتناسب المكافئات التي أتقاضاها مع الجهود التي أبذلها.	0.693	0.000
5	أقوم بمهام وواجبات متنوعة في مكان العمل.	0.696	0.000
6	أقوم بأداء مهامي وواجباتي بكل حرية.	0.689	0.000
7	تتوافق مؤهلاتي وقدراتي مع وظيفتي.	0.698	0.000
8	تتيح لي وظيفتي تكوين علاقات داخل وخارج المنظمة.	0.693	0.000
9	أشارك في اتخاذ القرارات التي تخص وظيفتي.	0.672	0.000
10	لدي سلطة اتخاذ القرار في حدود وظيفتي.	0.695	0.000

ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

11	أساهم في تقديم الاقتراحات لتطوير المنظمة التي أعمل بها.	0.690	0.000
12	توجد شفافية في كيفية صنع القرار في كافة المستويات التنظيمية.	0.688	0.000
13	تتوفر بيئة العمل على مختلف التجهيزات المادية المناسبة للعمل (تهوئة إضاءة، تكييف،...)	0.693	0.000
14	أشعر بالاطمئنان والاستقرار النفسي في مكان العمل.	0.686	0.000
15	يتم تخصيص فترات راحة كافية أثناء العمل.	0.689	0.000
16	تتفق جماعة عملي في القيم والاتجاهات.	0.697	0.000
17	تتفق جماعة عملي مع الإدارة وأهدافها.	0.692	0.000
18	تلبي جماعة عملي حاجاتي النفسية والاجتماعية.	0.675	0.000
19	تمتلك جماعة عملي خبرات سابقة في مجال العمل.	0.695	0.000

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (07) معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (جودة الحياة الوظيفية) والمحور ككل عند مستوى معنوية (α =0.05)، حيث نلاحظ أن مستوى المعنوية لكل العبارات أقل من مستوى المعنوية المعتمد، وبذلك نعتبر عبارات المحور الثاني صادقة لإجراء البحث.

3.2. اختبار ثبات أداة الدراسة

تم التأكد من ثبات أداة البحث، من خلال معامل ألفا كرونباخ والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم 08 قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور أداة الدراسة

محاور الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ Cronobach's Alpha	
	القيمة	عدد العبارات
المحور الأول: الذكاء العاطفي	0.820	22
المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية	0.788	19
مجموع عبارات الاستبيان	**0.872**	**41**

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان بلغ 0.872 وهي أكبر من 0.60 وهذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

4. أدوات التحليل الإحصائي المستخدمة

تم الاعتماد في معالجة البيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية بإصدار 22 (SPSS22)، وفيما يلي مجموع الأدوات الإحصائية التي تم استخدامها:

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

– **التكرارات والنسب المئوية** لوصف البيانات الشخصية لعينة الدراسة؛ **المتوسط الحسابي** لمعرفة مدى استجابة مفردات العينة لعبارات الاستبيان؛ **الانحراف المعياري** لمعرفة مدى تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطاتها الحسابية؛ **معامل الارتباط بيرسون** لدراسة علاقة الارتباط بين المتغيرات.

ثانيا: تحليل نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة

1.1. تحليل البيانات العامة لعينة الدراسة

جدول رقم 09 توزيع أفراد العينة حسب متغير البيانات العامة

المتغيرات		التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	16	13
	أنثى	107	87
العمر	أقل من 30 سنة	00	40
	من 30 إلى 40 سنة	82	66.7
	من 41 إلى 50 سنة	41	43.33
	أكبر من 50 سنة	00	0
المؤهل العلمي	ليسانس	00	0
	ماستر	04	3.25
	مهندس	02	1.62
	دراسات عليا	117	95.12
الخبرة	أقل من 5 سنوات	62	50.4
	من 5 إلى 10 سنوات	18	14.6
	أكثر من 10 سنوات	43	35.0
الكلية أو المعهد	العلوم الاقتصادية	83	67.47
	العلوم الانسانية والاجتماعية	11	8.94
	العلوم الاسلامية	07	5.69
	اللغة العربية والأدب والفنون	02	1.62
	الحقوق والعلوم السياسية	04	3.25
	علوم المادة	04	3.25
	الهندسة المعمارية والعمران	02	1.62
	علوم البيطرة والعلوم الفلاحية	10	8.13
المجموع		**123**	**100**

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

من خلال الجدول رقم (09) يتبين لنا أن أفراد العينة أغلبهم إناث بنسبة (87 %) ، وهذا يعود لطبيعة الدراسة واعتبار الإناث اثر انجذابا لمواضيع العاطفة، كما أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 30 و40 سنة بنسبة (66.7 %)، تليها الافراد الذين تتراوح أعمارهم بين 41 و50 سنة بنسبة (43.33 %)، بينما تنعدم فئة الأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة وكذا الذين أعمارهم تفوق 50 سنة، وهو متوسط عمر يدل على الذكاء والخبرة في مجال العمل، بالإضافة إلى أن المؤهل العلمي الغالب على أفراد عينة الدراسة دراسات عليا بنسبة (95.12 %)، تليها فئة ماستر بنسبة (3.25%)، بينما ما نسبته(1.62 %) فقط من فئة مهندس، ولا يوجد أي فرد من أفراد العينة مستواه ليسانس؛ أي أن أغلب أفراد العينة هم من حاملي الشهادات العليا وبالتالي يتمتعون بذكاء عالي يمكنهم من ممارسة حياتهم الوظيفية بشكل أفضل، كما يبين الجدول أن (50.4%) تقل خبرتهم عن 5 سنوات، وكذا الأفراد الذين تفوق خبرتهم بين 10 سنوات يمثلون نسبة (35.0%) في حين أن (14.6%) فقط من أفراد العينة تتراوح خبرتهم بين 5 و 10 سنوات، وهذا يدل على تنوع في خبرات أفراد العينة، ويبن الجدول أن أغلب افراد العينة من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بنسبة (67.47%)، تليها العلوم الاجتماعية والانسانية وكذا معهد البيطرة بنسب متقاربة (8.94%) و (8.13%) على التوالي، ثم كلية العلوم الاسلامية بنسبة (5.69%)، تليها كل من كلية علوم المادة والحقوق والعلوم السياسية بنسبة (3.25%)، وأخيرا كل من كلية اللغة والأدب العربي والفنون ومعهد الهندسة المعمارية والعمران بنسبة (1.62%) وهو تنوع نوعا ما في عينة الدراسة من مختلف الكليات والمعاهد.

1.2. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الذكاء العاطفي

يهتم التحليل الوصفي بتحديد درجة موافقة أفراد العينة على كل محور من محاور الاستبيان وفيما يلي عرض إجابات مفردات العينة اتجاه محور الذكاء العاطفي.

- **الوعي الذاتي:** يوضح الجدول رقم (10) بأن المتوسط الحسابي العام للوعي الذاتي بلغ (4.26) وبانحراف معياري قدره (0.85) وهو ضمن المجال جيد جدا، وهذا يعني أن الوعي الذاتي يعد واضحا لأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أهميته وإدراكه من قبل أفراد العينة، وأنهم يمتلكون ثقة عالية بأنفسهم ويؤمنون بقدراتهم، كما يعرفون جيدا نقاط القوة والضعف لديهم بالإضافة إلى اكتسابهم خبرات التعلم من النقد ومن الآخرين.
- **تنظيم الذات:** يوضح الجدول رقم (10) أيضا بأن المتوسط الحسابي العام لتنظيم الذات بلغ (3.99) وبانحراف معياري قدره (0.71) وهو ضمن المجال جيد، وهذا يعني أن تنظيم الذات يعد واضحا لأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أهميته وإدراكه من قبل أفراد العينة، وأنهم يمتلكون القدرة على تنظيم ذاتهم من خلال التحكم بمشاعرهم السلبية والسيطرة على أنفسهم وقت الغضب، كما لديهم القدرة على تقبل ذاتهم وانتقادات الآخرين.
- **الدافعية:** ويوضح الجدول رقم (10) بأن المتوسط الحسابي العام للدافعية بلغ (4.01) وبانحراف معياري قدره (0.68) وهو ضمن المجال جيد، وهذا يعني أن بعد الدافعية يعد واضحا لأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أهميته وإدراكه من قبل أفراد العينة، وأن لديهم حماس للعمل، كما يسعون للابتكار والتجديد في ظل ظروف العمل.
- **التعاطف:** ويوضح الجدول رقم (10) أيضا بأن المتوسط الحسابي العام للتعاطف بلغ (4.08) وبانحراف معياري قدره (1.01) وهو ضمن المجال جيد، وهذا يعني أن بعد التعاطف يعد واضحا لأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أهميته وإدراكه من قبل أفراد العينة، وأنهم يمتلكون مشاعر اتجاه الآخرين كما يتعاطفون ويتآزرون معهم.

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

- **العلاقات الاجتماعية:** كما يوضح الجدول رقم (10) بأن المتوسط الحسابي العام للعلاقات الاجتماعية بلغ (3.76) وبانحراف معياري قدره (1.19) وهو ضمن المجال جيد، وهذا يعني أن بعد العلاقات الاجتماعية يعد واضحا لأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أهميته وإدراكه من قبل أفراد العينة، وأنهم يمتلكون مهارة التعامل والتفاعل مع الآخرين وبناء علاقات عمل، كما يكتسبون مكانة في قلوب الآخرين.

جدول رقم 10: نتائج التحليل الوصفي للذكاء العاطفي

المحاور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم	الترتيب
الوعي الذاتي	4.26	0.85	جيد جدا	01
تنظيم الذات	3.99	0.71	جيد	04
الدافعية	4.01	0.681	جيد	03
التعاطف	4.08	1.01	جيد	02
العلاقات الاجتماعية	3.76	1.19	جيد	05
الذكاء العاطفي	**4.12**	**0.64**	**جيد**	/

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

كما يوضح الجدول رقم (10) ترتيب الأهمية النسبية من وجهة نظر العينة في جامعة باتنة 1 للذكاء العاطفي وفقا للمتوسط الحسابي، وبالرغم من احتلال بعد الوعي الذاتي للمرتبة الاولى إلا أن النسبة بين كل الأبعاد متقاربة وكلها ضمن المجال الجيد أو جيد جدا، أي أن افراد العينة يمتلكون ذكاء عاطفي في مختلف الجوانب مما يعزز من الاستفادة من إجاباتهم وآرائهم.

1.3. التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة البحث حول محور جودة الحياة الوظيفية

من أجل التحليل الوصفي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محور جودة الحياة الوظيفية، تم التطرق إلى تحليل وعرض إجابات أفراد عينة الدراسة حول هذا المحور والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم 11: نتائج التحليل الوصفي لجودة الحياة الوظيفية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقييم
جودة الحياة الوظيفية	**3.86**	**1.95**	**جيد**

المصدر: من إعداد الباحثتين بناء على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول رقم (11) بأن المتوسط الحسابي العام لمحور جودة الحياة الوظيفية بلغ (3.86) وبانحراف معياري قدره (1.95)، وهو ضمن المجال جيد، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة أن الجامعة تحاول تحسين جودة الحياة الوظيفية في ظل التغيرات العديدة والتحول الرقمي؛ حيث تعمل الجامعة على توفير بيئة عمل آمنة وظروف عمل مريحة، بالإضافة إلى تقليل الضغوط وعبء العمل من خلال توفير منصات رقمية، ناهيك عن توفير فرص الترقية والتأهيل لمختلف

JoERRE:
Journal of economics studies and researches in renewable energies
2026, 13(01), 119-140,
ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

الموظفين وتحفيزهم ماديا ومعنويا، وكذا تعزيز العلاقات بينهم من خلال إقامة مؤتمرات وملتقيات في المجال العلمي، وهذا ما ينعكس دون شك بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والاستقرار في العمل وبالتالي تعزيز جودة التعليم والمساهمة في بناء جامعة أكثر فعالية واستدامة.

2. اختبار فرضيات البحث وتحليل النتائج

تم اختبار فرضيات الدراسة وذلك من خلال قياس علاقات الارتباط بين الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، العلاقات الاجتماعية)، وجودة الحياة الوظيفية من خلال الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية. ولاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة علاقة الارتباط بين المتغيرات، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (12) العلاقة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	نوع الارتباط
العلاقة بين الوعي الذاتي وجودة الحياة الوظيفية	0.387	0.000	علاقة طردية
العلاقة بين تنظيم الذات وجودة الحياة الوظيفية	0.620	0.000	علاقة طردية
العلاقة بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية	0.606	0.000	علاقة طردية
العلاقة بين التعاطف وجودة الحياة الوظيفية	0.605	0.000	علاقة طردية
العلاقة بين العلاقات الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية	0.696	0.000	علاقة طردية
العلاقة بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية	**0.536**	**0.000**	**علاقة طردية**

المصدر: من إعداد الباحثتين بناءا على مخرجات برنامج spss

باستخدام تحليل الارتباط لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية والفرضيات الفرعية، قد تبين من خلال نتائج هذا التحليل الواردة في الجدول أعلاه ما يلي:

- **اختبار الفرضية الرئيسية:**
  - H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.536) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد ارتباط بنسبة (53.60%) بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على:

- H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

- **اختبار الفرضية الفرعية الأولى:**
  - H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الوعي الذاتي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الوعي الذاتي وجودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.387) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد ارتباط بنسبة (38.70%) بين الوعي الذاتي وجودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على:

  - H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الوعي الذاتي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

- **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:**
  - H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تنظيم الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تنظيم الذات وجودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.620) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد ارتباط بنسبة (62%) بين تنظيم الذات وجودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على:

  - H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تنظيم الذات وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

- **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:**
  - H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.606) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد ارتباط بنسبة (60.60%) بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على:

  - H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الدافعية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

- **اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:**
  - H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعاطف وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعاطف وجودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.605) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد ارتباط بنسبة (60.50%) بين التعاطف

ISSN: 2392-5353 (Printer)
E-ISSN: 2661-7528 (Online)
https://asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/466

وجودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على:

- H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التعاطف وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

- **اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:**

- H0: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العلاقات الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العلاقات الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية، إذ بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.696) عند مستوى معنوية (0.05)، وهذا يعني أنه يوجد ارتباط بنسبة (69.60%) بين العلاقات الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية، كما بلغ مستوى المعنوية (0.000) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة والتي تنص على:

- H1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العلاقات الاجتماعية وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1.

II. خاتمة

إن الذكاء العاطفي وجودة الحياة الوظيفية وجهان لعملة واحدة، فالذكاء العاطفي يعد من المتغيرات المهمة في الوقت الحالي والتي تسهم بشكل كبير مواكبة التغيرات وتحسين جودة حياة الأفراد، وقد تبين من خلال هذه الدراسة أن امتلاك الأفراد لمستويات مرتفعة من الوعي الذاتي وتنظيم الذات والدافعية والتعاطف وكذا العلاقات الاجتماعية ينعكس ايجابيا على شعورهم بالرضا الوظيفي والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية، وتحسين العلاقات داخل بيئة العمل.

كما أن بيئة العمل التي تشجع على تنمية الذكاء العاطفي من خلال مساعدة الموظفين في تنمية قدراتهم العاطفية والاجتماعية، تسهم بدورها في تقليل الضغوط المهنية، وتعزيز الانتماء التنظيمي، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على فعالية المنظمة ككل.

ومن خلال الدراسة الميدانية والتي تناولت علاقة الذكاء العاطفي بجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة باتنة 1، تبين أنه توجد علاقة ارتباط موجبة بين مختلف أبعاد الذكاء العاطفي من (الوعي بالذات، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، العلاقات الاجتماعية) وجودة الحياة الوظيفية من خلال التحكم في ضغوط العمل، والتحكم في الانفعالات والتعامل بمرونة مع متطلبات العمل، بالإضافة الى تحسين جودة العلاقات الاجتماعية، مما يوفر بيئة عمل آمنة يسودها التعاون والاحترام المتبادل داخل الجامعة والذي من شأنه تحسين وتطوير جودة الحياة الجامعية.

- **اقتراحات الدراسة**

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح ما يلي:

- ضرورة إدماج الذكاء العاطفي ضمن استراتيجيات الإدارة والبرامج التنموية بالجامعة، لما له من دور محوري في الارتقاء بجودة الحياة الوظيفية؛

- تعزيز مناخ عمل إيجابي يواكب متطلبات التطور والتغيير في المؤسسات الجامعية الحديثة؛
- عقد برامج تكوين وتدريب لتنمية الذكاء العاطفي وتحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال تكثيف المؤتمرات والملتقيات العلمية بالجامعة؛
- الاهتمام أكثر بالدعم النفسي والاجتماعي والذي من شأنه تنمية الذكاء العاطفي للموظفين وتعزيز الانتماء التنظيمي؛
- تحسين مناخ العمل الجامعي من خلال توفير بيئة عمل آمنة تشجع على الابتكار والتجديد وتحقيق الجودة؛
- تشجيع ثقافة العمل الجماعي وتعزيز التعاون بين مختلف الإدارات في الجامعة، للتكيف مع ضغوط العمل وتحسين التوازن النفسي والمهني، وبالتالي تقليل الصراعات في مكان العمل؛
- التنسيق بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

VI. قائمة المراجع

1. المراجع العربية

- أحمد سيد مصطفى. (2007). *المدير الذكي: كيف يكون الذكاء في القيادة*. القاهرة.
- أمل حسونة، و منى ابو ناشي. (2006). *الذكاء الوجداني*. القاهرة: الدار العالمية للنشر والتوزيع.
- زينب زيد الخير، و حسين بوداود. (2020). الذكاء العاطفي وعلاقته بجودة الحياة لدى تلاميذ ثانوية الجودي بلقاسم بمدينة الأغواط. *مجلة دراسات نفسية وتربوية، 13*(3).
- سعد علي العنزي، و أحمد صالح. (2009). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. الأردن: ، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- سومية تواتي. (2022). جودة الحياة الوظيفية: التاصيل النظري والمفاهيمي. *مجلة هيرودوت للعلوم الانسانية والاجتماعية، 06*(02).
- صفية تباني، و عبد الرحمن بوفارس. (2023). إتجاهات الأساتذة نحو تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في مؤسسات التعليم العالي. *مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية،، 06*(01).
- فاطنة قهيري. (2020). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية. *مجلة البديل الاقتصادي، 06*(02).
- يوسف عبد عطية بحر، و إيناس شحتة ابو عفش. (2012). *أثر الذكاء العاطفي على مقدرات المدراء على اتخاذ القرار وحل المشكلات: دراسة تطبيقية على مدراء مكتب الأنروا بغزة*. مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.

2. المراجع الاجنبية

- Al-Fahad, S. (2023). Emotional intelligence and workplace productivity: An empirical study. International Journal of Business Research, 18 (2).

-Al-Mansouri, R., & Al-Ali, H. (2022). Coping with stress through emotional intelligence. Stress Management Review, 5 (4).

- Al-Tamimi, Karim Kh. (2022). Dimensions of social responsibility of public relations and its role in promoting volunteer work. A survey study of public relations managers in government institutions in Wasit. Journal of Humanities, 15(44).

-Cabello, R., Fernández-Berrocal, P., & Extremera, N. (2020). Emotional intelligence and mental health: A systematic review. Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment, 42 (4).

-Jose Maria August, L., & Esther, Z. (s.d.). The Impact of Emotional intelligence on nursing: Psychology. *01*.

- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2020). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. Journal of Applied Psychology, 105 (1).

-Mayer.D, Salovey.P & Caruso. R, (2000), Models of emotional intelligence in strenberg, Handbook of intelligence, Cambridge University press.

-Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, R. (2013). Review of Literature on Quality of Work Life. *7*(2).

-Naresh, S, & Neelam Shukla . (2024). A Study On The Impact Of Emotional Intelligence On Quality Of Work Life. *Educational Administration: Theory and Practice, 30*(09).

-Pizam, A. (2010). *Iniernational Encyclopedia Of Hospitality Management.* USA: Elsevier Ltd: Second Edition.