



الذكاء العاطفي في الميزان النفسي: مراجعة نظرية متكاملة للأطر المفاهيمية، الأدوات السيكمومترية، والاتجاهات الببليومترية الحديثة

الدكتور: عادل محمد عبدالرحيم علي

علم النفس الجنائي

كلية علوم الشرطة والقانون

جامعة الرباط الوطني

a912250343@gmailcom

تاريخ الإرسال: 2026/6/15- تاريخ القبول 2026/7/25- تاريخ النشر 2026/7/30

الملخص : تستهدف هذه الدراسة النظرية الشاملة تفكيك وتأطير بناء الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence) وتقاطعاته البنيوية مع مختلف فروع علم النفس المعاصر (الإرشادي، التنظيمي، والصحي). تناولت الدراسة بالتفصيل التطور التاريخي والمفاهيمي للموديلات النظرية الثلاثة الرئيسية: نموذج القدرة المعرفية (Ability Model)، نموذج السمات الشخصية (Trait Model)، والنموذج المزدوج/الكفايات (Mixed Model). كما أفرزت المراجعة تحليلاً سيكمومترياً نقدياً لأبرز أدوات القياس الشائعة (مثل MSCEIT, EQ-i 2.0, ECI 2.0, TEIQue, TMMS, WLEIS, STEM/STEU)، موضحة أوجه الصدق والبناء العاملي والاتساق الداخلي والصدق التنبؤي المتميز لكل منها. واستندت الدراسة إلى قراءة ببليومترية واسعة لاستكشاف التوجهات البحثية وتطبيقات الذكاء العاطفي في تعزيز التكيف النفسي، والوقاية من الاحتراق النفسي، وإدارة الضغوط، والتفاعل مع التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي. وتوصلت المراجعة إلى أن الذكاء العاطفي يشكل حجر الزاوية في موازنة المعرفة والانفعال، وأن دمج المهارات العاطفية في بيئات العمل والتعليم يرفع من الرفاهية النفسية والفاعلية الذاتية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، علم النفس التنظيمي، التكيف النفسي، القياس السيكمومتري، الرفاهية النفسية، مراجعة ببليومترية.

Abstract: This comprehensive theoretical review aims to conceptualize and contextualize Emotional Intelligence (EI) within the structural frameworks of modern psychology, including counseling, organizational, and health psychology. The study provides an in-depth analysis of the historical and conceptual evolution of the three primary theoretical models: the Ability Model, the Trait Model, and the Mixed/Competency Model. Furthermore, a critical psychometric evaluation is conducted on widely utilized assessment instruments (such as MSCEIT, EQ-i 2.0, ECI 2.0, TEIQue, TMMS, WLEIS, STEM, and STEU), examining construct validity, factor structure, internal consistency, and incremental predictive validity. Incorporating recent bibliometric mapping, the review highlights the role of EI in psychological adaptation, stress management, burnout prevention, leadership development, and human interactions with emerging technologies such as artificial intelligence. The review concludes that EI bridges cognition and emotion, serving as a vital determinant of psychological well-being, self-efficacy, and personal flourishing.

Keywords: Emotional Intelligence, Organizational Psychology, Psychological Adaptation, Psychometric Measurement, Psychological Well-being, Bibliometric Review.

1. المقدمة والتقطير المفاهيمي للذكاء العاطفي

شهد علم النفس الحديث تحولاً جذرياً في فهم طبيعة الذكاء البشري ومحددات الأداء الإنساني والتكيف النفسي. لعقود طويلة، سيطر مفهوم الذكاء المعرفي التقليدي (IQ) على أدبيات التقييم النفسي والتربوي باعتباره التنبؤ الأعلى بالنجاح الأكاديمي والمهني (Schmidt & Hunter, 1998)، غير أن الملاحظات الكلينيكية والميدانية أظهرت وجود حالة من عدم الاتساق بين الارتفاع الكلاسيكي للقدرات المعرفية وبين النجاح الفعلي والتكيف النفسي في الحياة الواقعية والمهنية (Bar-On, 1997; Goleman, 1995).

في هذا السياق، ظهر الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence) كبناء نفسي محوري يفسر الفروق الفردية في كيفية التعامل مع الانفعالات الذاتية وانفعالات الآخرين. يعود الجذور النظرية لهذا المفهوم إلى العقول المبكرة في التقييم النفسي؛ فقد أشار ثورندايك (Thorndike, 1920)، إلى الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence)، كما وسع جاردنر (Gardner, 1983) مفهوم الذكاء عبر نظرية الذكاءات المتعددة متضمناً الذكاء الشخصي الداخلي (Intrapersonal) والذكاء بين الشخصي (Interpersonal).

غير أن المفهوم المستقل للذكاء العاطفي تم صياغته علمياً وأكاديمياً لأول مرة من قبل بيل بيلين وصالوفي وماير (Payne, 1985; Salovey & Mayer, 1989)، قبل أن ينال شهرته العالمية الواسعة ويتحول إلى مفهوم مركزي في علم النفس والتطبيقات المؤسسية بفضل أعمال دانيال جولمان (Goleman, 1995) وروبن بار-أون (Bar-On, 1997).

إن الجوهر الفلسفي والنفسي للذكاء العاطفي يكمن في عملية الدمج والتكامل بين المنطق والعاطفة (Damasio, 1994; Ackley, 2016)، فبينما يمكن للعاطفة الخالية من التفكير المنطقي أن تؤدي إلى سلوكيات غير متكيفة أو اندفاعية حادة، فإن العقلانية المجردة من العاطفة تفتقر إلى المعنى والدافعية، كون القيمة والأهمية في الخبرات الإنسانية تنبع أساساً من المشاعر (Damasio, 1994)، بناءً عليه، يُعرف الذكاء العاطفي بأنه "الاستخدام الذكي والموجه للانفعالات" بهدف تعزيز التفكير، وتوجيه السلوك، وتحقيق التكيف الشامل مع ضغوط البيئة (Ackley, 2016; Mayer & Salovey, 1997).

2. النماذج النظرية الثلاثة الكبرى للذكاء العاطفي

توزعت الأدبيات النظرية والسيكمترية للذكاء العاطفي عبر ثلاثة أطر نموذجية رئيسية تعكس التباين في فلسفة النمذجة النفسية وطبيعة البناء:

1.2 . نموذج القدرة المعرفية (Ability Model)

يتعامل نموذج صالوفي وماير وكاروسو مع الذكاء العاطفي باعتباره شكلاً من أشكال الذكاء المعرفي المتخصص في معالجة البيانات العاطفية وتحليلها، حيث يفترض هذا النموذج أن العاطفة والمعرفة لا تتنافران، بل تتكاملان لتعزيز كفاءة التفكير البشري وتوجيه السلوك نحو التكيف النفسي والاجتماعي (Salovey & Mayer, 1989; Mayer, Salovey, & Caruso, 2002)، يتأسس هذا الموديل على بناء هرمي يتكون من أربعة فروع متكاملة ومرتبطة أفقياً ورأسياً تتدرج من العمليات النفسية الأساسية المتمثلة في الاستقبال والإدراك، وصولاً إلى العمليات المعرفية والانفعالية العليا المتعلقة بالتنظيم الذاتي والتأثير الاجتماعي (Mayer & Salovey, 1997; Bru-Luna et al., 2021).

يبدأ هذا البناء الهرمي بفرع إدراك المشاعر والتعبير عنها، والذي يمثل القاعدة الأساسية للذكاء العاطفي؛ حيث يتضمن القدرة على التعرف على اللمحات العاطفية والرموز الانفعالية بدقة سواء في الذات أو لدى الآخرين، بالإضافة إلى فك تشفير المثيرات البيئية والأعمال الفنية والمواقف الاجتماعية (Mayer et al., 2002; Ekman & Friesen, 1978)، وتتطلب هذه العملية حساسية عالية للمؤشرات الفسيولوجية والتعابير الجسدية والوجهية، مما يتيح للفرد التعبير عن مشاعره واحتياجاته بصدق ووضوح في الوقت والمكان المناسبين (Salovey & Mayer, 1989; Ackley, 2016).

يليه فرع التسهيل العاطفي للتفكير، وهو البُعد الذي يجسد التفاعل المباشر بين العاطفة والعقل، حيث يركز على كيفية استخدام المشاعر لتوجيه العمليات الذهنية وترتيب الأولويات المعرفية (Salovey & Mayer, 1989)، يساعد هذا الفرع الفرد على توظيف الحالات الانفعالية المختلفة كأدوات مساعدة في حل المشكلات، وصنع القرارات، وتحفيز التفكير الابداعي؛ إذ إن تغير الحالة العاطفية يؤدي إلى تغير الزاوية التي ينظر منها العقل إلى المواقف والحلول البديلة (Damasio, 1994; Ackley, 2016).

ثم يأتي فرع فهم وتحديث المعرفة العاطفية، وهو الجانب المعرفي الصريح الذي يعالج الشفرات العاطفية المركبة واللغة الانفعالية، حيث يتضمن القدرة على تمييز الفروق الدقيقة بين المشاعر المتقاربة، وفهم الأسباب والمسببات التي تؤدي إلى تولد عاطفة معينة (Mayer et al., 2002)، كما يشمل هذا الفرع استيعاب الانتقالات والتحوليات العاطفية والتطورات التي تطرأ على الحالة النفسية عبر الزمن، مثل فهم كيفية تحول الخوف الأولي إلى غضب أو استجابة دفاعية في الموقف الواحد (Mayer & Salovey, 1997; Bru-Luna et al., 2021).

ويكتمل النموذج بفرع التنظيم التأملي للمشاعر، وهو أعلى مستويات السيطرة والانضباط العاطفي، إذ ينطوي على القدرة على الانفتاح التأملي على كافة المشاعر سواء كانت إيجابية أو سلبية دون إفراط في الكبت أو الاندفاع (Mayer & Salovey, 1997)، يتيح هذا المستوى للفرد إدارة مشاعره الخاصة وتعديلها وفقاً للمتطلبات البيئية، إلى جانب قدرته على تهدئة والتأثير الإيجابي في المشاعر السائدة لدى الآخرين، مما يساهم في تحقيق النمو الفكري والانفعالي المستدام والارتقاء بالتكيف النفسي والعلاقات الاجتماعية (Salovey & Mayer, 1989; Ackley, 2016).

2.2 نموذج السمات (Trait Model)

يقود اتجاه نموذج السمات كل من بيتريدس وفيرنهام، حيث يُعرف الذكاء العاطفي باعتباره كوكبة من التصورات الذاتية والنزعات السلوكية الانفعالية المستقرة التي تقع في المستويات السفلى من أبعاد الشخصية الكبرى (Petrides & Furnham, 2001; Petrides & Furnham, 2003)، يركز هذا الموديل بشكل أساسي على كيفية إدراك الفرد لكفاءته العاطفية الذاتية ومدى ثقته في قدراته الانفعالية لمواجهة متطلبات الحياة اليومية، معتمداً في قياسه على أسلوب التقرير الذاتي الذي يعكس السلوك النمذجي المعتاد للفرد وليس الأداء الأقصى (Petrides & Furnham, 2006; Ackley, 2016)، يتألف الموديل الشامل للسمات من خمسة عشر بُعداً فرعياً تنطوي تحت أربعة أبعاد كبرى توفر تحليلاً تفصيلياً للبناء النفسي للعاطفة (Petrides & Furnham, 2006; Bru-Luna et al., 2021).

يشمل البُعد الأول الرفاهية، وهو المجال الذي يعكس الحالة العاطفية العامة للفرد ومدى تقديره الإيجابي لذاته وحياته (Petrides & Furnham, 2003)، ينطوي هذا البُعد على التفاؤل بالنظرة المستقبلية، والشعور الداخلي بالسعادة والرضا، وارتفاع التقدير الذاتي الذي يعزز من الثقة بالنفس عند التعامل مع المواقف المختلفة (Petrides & Furnham, 2006; Bru-Luna et al., 2021)، يساهم هذا البُعد بشكل فعال في حماية الفرد من مشاعر العجز واليأس وتدعيم قدرته على الصمود النفسي أمام المتغيرات الضاغطة (Brackett et al., 2011; Bru-Luna et al., 2021).

أما البُعد الثاني فهو ضبط النفس، والذي يعبر عن قدرة الفرد على تنظيم انفعالاته ودوافعه الذاتية تحت ظروف الإجهاد والضغط النفسي (Petrides & Furnham, 2001; Petrides & Furnham, 2003)، يغطي هذا الجانب التنظيم الذاتي للانفعالات الجارفة، ومقاومة الإغراءات والتحكم في الاندفاعات السلوكية الحادة، بالإضافة إلى امتلاك مهارات كفاءة لإدارة الضغط وتخفيف حدة القلق والتوتر (Petrides & Furnham, 2006; Ackley, 2016)، يمثل ضبط النفس حجر الزاوية في التكيف مع البيئات الحادة ومنع صدور الاستجابات العاطفية المتسارعة التي قد تؤثر سلباً على التوازن النفسي والمهني (Joseph & Newman, 2010; Bru-Luna et al., 2021).

ويأتي البُعد الثالث متمثلاً في الانفعالية، وهو المجال المختص بإدراك وتعبير وتعميق التفاعل العاطفي مع الذات والآخرين (Petrides & Furnham, 2003)، يتضمن هذا البُعد قدرة الفرد على التعبير العاطفي الصريح عن مشاعره، وامتلاك مهارات التعاطف التي تمكنه من فهم واستشعار مشاعر الآخرين ومراعاة ظروفهم، إلى جانب الإدراك العاطفي الدقيق وبناء علاقات بين شخصية وثيقة ومستقرة (Petrides & Furnham, 2006; Bru-Luna et al., 2021)، يعزز هذا البعد من الترابط الاجتماعي ويدعم الروابط العاطفية الداعمة للرفاهية النفسية (Bar-On, 1997; Bru-Luna et al., 2021).

ويكتمل الموديل بالبُعد الرابع المتمثل في الاجتماعية، والذي يركز على الكفاءة الشخصية في إدارة العلاقات والتأثير في البيئة الاجتماعية الممتدة (Petrides & Furnham, 2003; Petrides & Furnham, 2006)، يشمل هذا البُعد القدرة على إدارة التواصل والاتصال الفعال مع مختلف النماذج البشرية، وممارسة التأثير الاجتماعي والحضور المنفع، بالإضافة إلى الحزم السلوكي الذي يتيح للفرد الدفاع عن حقوقه وآرائه بثقة دون اندفاع أو عدوانية (Petrides & Furnham, 2006; Bru-

(Luna et al., 2021)، تسهم هذه المهارات في تعزيز التكيف التنظيمي والمجتمعي ورفع مستوى الفاعلية الذاتية في المواقف التفاعلية المختلفة (Ackley, 2016; Bru-Luna et al., 2021).

3.2 النموذج المزدوج / الكفايات (Mixed / Competency Models)

يجمع النموذج المزدوج أو نموذج الكفايات بين القدرات المعرفية الفطرية، والسمات الشخصية المستقرة، والمهارات السلوكية المكتسبة؛ إذ يرى أن الذكاء العاطفي ليس مجرد قدرة عقلية مجردة ولا مجرد سمة شخصية جامدة، بل هو منظومة مرنة ومتكاملة تقع عند نقطة التلاقي بين العاطفة والمعرفة، وتستهدف تمكين الفرد من إدارة ذاته وعلاقاته بكفاءة في بيئته الحياتية والعملية (Bar-On, 1997; Goleman, 1998; Ackley, 2016). ويتصدر هذا التوجه نموذجان شهيران حسما للنقاش في الأدبيات السيكومترية والتنظيمية: نموذج بار-أون للكفايات العاطفية والاجتماعية، ونموذج جولمان لكفايات الأداء القيادي والمؤسسي (Bar-On, 2006; Boyatzis et al., 2000; Wolff, 2005).

ينظر نموذج روبن بار-أون إلى الذكاء العاطفي باعتباره مصفوفة متكاملة من المهارات والكفايات غير المعرفية التي تؤثر بشكل مباشر على قدرة الفرد على النجاح في التعامل مع المتطلبات والضغوط البيئية (Bar-On, 1997; Bar-On, 2006). يتضمن هذا الموديل الشامل خمسة عشر مهارة سيكولوجية تتوزع عبر خمسة أبعاد كبرى؛ حيث يتجلى البعد الأول في الإدراك الذاتي الذي يركز على بنية الوعي الداخلي عبر احترام الذات والتقدير الإيجابي لها، وتحقيق الذات من خلال السعي المستمر لتطوير الإمكانات، والوعي العاطفي الذاتي بفهم المشاعر وتأثيرها (Bar-On, 1997; Ackley, 2016). ويتناول البعد الثاني التعبير عن الذات الذي يعكس قدرة الفرد على إظهار مشاعره بثقة وأمانة عبر التعبير العاطفي الصريح، والحزم السلوكي بالمدافعة عن الآراء والحقوق بنحو متوازن، والاستقلالية في اتخاذ التوجهات دون اعتمادية انفعالية على الآخرين (Bar-On, 2006; Bru-Luna et al., 2021).

ويكتمل نموذج بار-أون بثلاثة أبعاد إضافية؛ إذ يغطي البعد الثالث العلاقات بين الشخصية عبر بناء مهارات التعاطف مع مشاعر الآخرين واحتياجاتهم، وتأسيس علاقات تبادلية وثيقة ومستدامة، وممارسة المسؤولية الاجتماعية والتحلي بالحس الجماعي (Bar-On, 1997; Bru-Luna et al., 2021)، ثم يأتي البعد الرابع الخاص باتخاذ القرار ليدمج العاطفة بالجانب العقلاني من خلال حل المشكلات الانفعالية اليومية، واختبار الواقعية برؤية الأشياء كما هي في واقعها الملموس بعيداً عن التحيزات، وضبط الدوافع والتحكم في الاندفاعات والنزوات القريبة (Bar-On, 2006; Ackley, 2016). وأخيراً، يتوج الموديل بالبعد الخامس المتمثل في إدارة الضغوط، والذي يمنح الفرد مرونة عالية في تعديل الأفكار والسلوكيات، وتحمل كفواً للمواقف الضاغطة، وتفاؤلاً مستمراً يوفر نظرة إيجابية حيال آفاق المستقبل (Bar-On, 1997; Ackley, 2016).

وعلى الجانب الآخر، ركز نموذج دانيال جولمان وريتشارد بوياتزيس على الكفايات العاطفية والاجتماعية المكتسبة التي تميز الأداء العالي للقادة والموظفين المتفوقين داخل بيئات العمل والمؤسسات (Goleman, 1995; Goleman, 1998; Boyatzis et al., 2000)، يفترض هذا النموذج أن الذكاء العاطفي يمثل الإمكانية الفطرية للتفوق، بينما تمثل الكفايات المهارات الفعلية المتعلمة القائمة على هذا الذكاء، والتي تتوزع على ثماني عشرة كفاية تنطوي تحت أربعة أبعاد تنظيمية كبرى

(Goleman, 1998; Wolff, 2005) ، يتناول البعد الأول الوعي الذاتي من خلال إدراك الفرد الشفاف لمشاعره وتأثيرها على الأداء المهني، وإجراء تقييم ذاتي دقيق بنقاط القوة وحدود الإمكانيات، والتمتع بثقة بالنفس راسخة تنبع من تقدير الفاعلية الذاتية (Goleman, 1998; Ackley, 2016).

ويغطي البعد الثاني في نموذج جولمان إدارة الذات، وهي القدرة التنفيذية على توجيه الانفعالات والاندفاعات نحو أهداف إنتاجية؛ حيث تتضمن ضبط النفس الانفعالي بالحفاظ على الهدوء في الأزمات، والشفافية بالالتزام بالنزاهة والتطابق مع القيم، والتكيف مع المتغيرات والمستجدات، وتوجيه السلوك نحو الإنجاز والسعي نحو الامتياز، والمبادرة باقتناص الفرص، والتفاؤل والإصرار رغم العقبات والانتكاسات التنظيمية (Goleman, 1998; Wolff, 2005) . ويركز البعد الثالث على الوعي الاجتماعي، والذي ينقل الكفاءة من نطاق الذات إلى نطاق الآخرين والمؤسسة؛ إذ يشمل التعاطف باستشعار مشاعر الآخرين واهتماماتهم الضمنية، والوعي التنظيمي بقراءة التيارات العاطفية وعلاقات القوة والهيكل غير الرسمية داخل المنظمة، والتوجه نحو الخدمة بتوقع احتياجات العملاء والمستفيدين وتلبيتها بكفاءة (Goleman, 1998; Ackley, 2016).

أما البعد الرابع والأخير في نموذج جولمان فهو إدارة العلاقات، والذي يمثل الذروة التطبيقية للذكاء العاطفي التنظيمي؛ إذ يتضمن كفايات التأثير الاجتماعي وإحداث الاستجابات المرغوبة لدى الآخرين عبر تطوير مهاراتهم وإرشادهم، وممارسة القيادة الملهمة وتوجيه المجموعات برؤية واضحة، ولعب دور محفز التغيير في قيادة التحولات وإدارتها، وإدارة الصراع بالبحث عن حلول وتفاهات مشتركة، والتأثير والإقناع المقنع، والعمل الجماعي والتعاون الذي يؤسس لشبكات تآزرية تحقق الأهداف المؤسسية العليا (Goleman, 1998; Wolff, 2005; Bru-Luna et al., 2021).

3. أدوات قياس الذكاء العاطفي وتحليل خصائصها السيكومترية

ترافقت الطفرة النظرية للذكاء العاطفي مع قيام العلماء بتطوير أدوات سيكومترية متنوعة تعكس الخلفية النظرية لكل نموذج (Bru-Luna et al., 2021; Ackley, 2016).

1.3 مقياس القدرة المبنية على الأداء (Performance-Based Ability Measures)

أولاً: مقياس ماير-صالوفي-كاروسو للذكاء العاطفي (MSCEIT 2.0)

يُعتبر مقياس ماير-صالوفي-كاروسو للذكاء العاطفي بنسخته الثانية أحد أبرز وأشهر الاختبارات السيكومترية المبنية على قياس أداء القدرة العاطفية الفطرية والمعرفية، إذ طوره العلماء ماير وصالوفي وكاروسو كأداة موضوعية تتجاوز الاعتماد على التقرير الذاتي والتخمين الشخصي (Mayer et al., 2002; Bru-Luna et al., 2021) . يعتمد المقياس في تصميمه المنهجي على طرح حلول لمشكلات عاطفية محددة تتوزع عبر ثماني مهام أداء تقيم الفروع الأربعة الكبرى لنموذج القدرة، مما يجعله شبيهاً باختبارات الذكاء المعرفي التقليدية التي تتضمن إجابات صحيحة وأخرى خاطئة (Mayer et al., 2002; Ackley, 2016) . ويتناول المقياس تحديد الإجابات الصحيحة عبر أسلوبين معيارين حظيا ببحث سيكومتري واسع؛ الأسلوب الأول هو أسلوب التوافق المجتمعي الذي يعتبر الاستجابة الأكثر شيوعاً بين أفراد العينة المعيارية العامة هي الاستجابة الصحيحة، والأسلوب

الثاني هو التوافق الخبري المعتمد على التقييم المباشر لـ 21 خبيراً أخصائياً في الجمعية الدولية لأبحاث العواطف، حيث أظهرت النتائج وجود درجة توافق مرتفعة تقارب 90% بين المعيارين (Mayer et al., 2002; Maul, 2012; Ackley, 2016).

وعلى صعيد الخصائص السيكومترية والتقييم النقدي، يتصف المقياس بدرجات ثبات عالية ومقبولة سيكومترياً، إذ تتراوح معاملات الثبات بالنصفين الموزعين لكل من الفروع الكبرى والدرجة الكلية للاختبار بين 0.80 و 0.90، مما يؤكد اتساق أجزائه الداخلية وثبات نتائجه عبر التطبيقات المتكررة (Mayer et al., 2002; Spies & Plake, 2005). ورغم هذه القوة السيكومترية، واجه المقياس نقداً منهجياً متزايداً في الأدبيات النفسية؛ إذ تركزت الانتقادات حول مشروعية الاعتماد على "التوافق المجتمعي" للتعريف بالذكاء، على اعتبار أن الشائع بين الناس ليس بالضرورة هو الاستجابة الانفعالية الأكثر تكيفاً أو ذكاءً (Maul, 2012). كما أشار الخبراء إلى وجود ضعفات في الصدق التقاربي لبعض مهام الإدراك البصري للوجوه والرسوم الفنية عند مقارنتها بالمقاييس النفسية الأخرى، فضلاً عن تعقد تصحيحه وتكلفته العالية مقارنة بمقاييس السمات (Brackett & Mayer, 2003; Maul, 2012; Ackley, 2016).

ثانياً: اختبار إدارة الموقف وفهم العواطف (STEM & STEU)

طور الباحثان ماكان وروبرتس اختبار إدارة الموقف وفهم العواطف لتقديم بديل سيكومتري كفاء وعملي يركز على التطبيقات الموقفية للذكاء العاطفي في بيئات الحياة الواقعية والعملية (MacCann & Roberts, 2008)، يركز اختبار فهم العواطف على طرح سيناريوهات موقفية متعددة تتضمن ظروفاً شخصية واجتماعية ووظيفية، يُطلب من الطالب فيها اختيار الاستجابة العاطفية الأكثر ملاءمة وتكيفاً مع نصوص الموقف بناءً على قواعد سياقية محددة، مما يقيس المعرفة العاطفية الصريحة للذات والآخرين (MacCann & Roberts, 2008; Bru-Luna et al., 2021).

وفي المقابل، يقيم اختبار إدارة الموقف أساليب وتكتيكات إدارة المشاعر المعقدة، كالغضب والحزن والخوف، من خلال دراسة الخيارات والحلول البديلة ومدى فاعليتها في الحفاظ على التوازن الانفعالي وحل الصراعات (MacCann & Roberts, 2008)، تمتاز هذه الاختبارات بتقديم أدلة صدق تقاربي وتنبؤي واضحة مع مقاييس الأداء الوظيفي والتكيف الاجتماعي، مع توفر نسخ مصغرة ومختصرة تتصف بثبات علمي مرتفع وسهولة كبيرة في الإدارة والتطبيق الميداني (MacCann & Roberts, 2008; Bru-Luna et al., 2021).

ثالثاً: الاختبارات السمعية والبصرية (GERT & AVEI)

برزت الاختبارات السمعية والبصرية كجيل متطور في التقييم السيكومتري لمعالجة المثيرات العاطفية الحية في الزمن الحقيقي، وذلك في إطار السعي لتجاوز التحيزات الثقافية واللغوية الناتجة عن الاختبارات الكتابية والتقرير الذاتي (Schlegel et al., 2014; Bru-Luna et al., 2021)، ويأتي في مقدمة هذه المنهجيات اختبار جنيف لتمييز العواطف واختبار الذكاء العاطفي السمعي البصري، والتي تعتمد على عرض مقاطع فيديو قصيرة وتدقيقات صوتية مسجلة لممثلين ينتمون لأعمار وجنسيات مختلفة وهم يعبرون عن مشاعر متعددة بسيطة ومركبة (Schlegel et al., 2014; Bru-Luna et al., 2021).

يطلب الاختبار من الطالب تحديد ونطق العاطفة الدقيقة المعبر عنها من بين عدة خيارات محددة، مما يوفر قياساً كفوئاً وقريباً من واقع التفاعلات البشرية اليومية (Schlegel et al., 2014)، تتصف هذه الأدوات بصدق بيئي مرتفع جداً وبقدرتها على تحديد المرغوبة الاجتماعية، فضلاً عن تمتعها بثبات معتبر يعتمد على معاملات الاتساق الداخلي والارتباط بين التقييمات، مما يمنحها قيمة أبحاث ممتازة في المجالات الصحية والتربوية والتنظيمية (Schlegel et al., 2014; Bru-Luna et al., 2021).

2.3 مقاييس التقرير الذاتي المقيمة للسمات والكفايات (Self-Report Measures)

أولاً: مقياس EQ-i 2.0 ومقياس EQ 360 2.0

يُعد مقياس الذكاء العاطفي بنسخته الثانية ومقياس التقييم الدائري الصادرين عن مؤسسة MHS للأبحاث السيكومترية من أبرز الأدوات الذاتية ومتعددة المصادر المعتمدة عالمياً في تقييم الذكاء العاطفي؛ حيث تم بناء المقياسين وتطويرهما استناداً إلى نموذج روبن بار-أون للكفايات العاطفية والاجتماعية (Bar-On, 1997; Carlson et al., 2014). يقيس مقياس التقرير الذاتي خمس عشرة مهارة فرعية تتوزع عبر المركبات الخمس الكبرى للنموذج، بينما يضيف مقياس التقييم الدائري بُعداً تقييمياً شاملاً يتيح مشاركة الرؤساء المباشرين والأقران والزملاء والمرؤوسين والمرجعيات المهنية، مما يقلل من تحيزات التقييم الذاتي ويوفر صورة دقيقة حول الكفاءة السلوكية الملموسة للمقيم داخل بيئة العمل (Carlson et al., 2014; Ackley, 2016)، وعلى صعيد المؤشرات السيكومترية، يمتلك المقياس خصائص جودة عالية توثق صلاحيته للاستخدام في مجالات التقييم الفردي والإرشاد والتطوير القيادي؛ إذ أظهرت الدراسات المعيارية معاملات ثبات اتساق داخلي مرتفعة تراوحت قيم ألفا كرونباخ الخاصة بها بين 0.85 و 0.90 لكافة الأبعاد والمكونات الفرعية، وتجاوزت 0.92 للدرجة الكلية للمقياس (Carlson et al., 2014). كما يتضمن المقياس أدلة صدق تقاربي وصدق تمايزي ممتازة أثبتت استقلاليتة المنهجية عن أبعاد الشخصية الكبرى ومقاييس الذكاء المعرفي العام، بالإضافة إلى توفيره لمعايير ديموغرافية وتقاطعات سياقية تضمن كفاءة الاستخدام في بيانات متعددة المتغيرات (Carlson et al., 2014; Ackley, 2016).

ثانياً: استبيان الكفاية العاطفية (ECI 2.0 / ESCI)

في السياق التنظيمي والقيادي، يعتمد استبيان الكفاية العاطفية والاجتماعية في بنائه السيكومتري على نموذج دانيال جولمان وريتشارد بويتزيس المخصص لبيئات العمل والمؤسسات (Wolff, 2005)، يقيم هذا الاستبيان ثماني عشرة كفاية قيادية وتنظيمية بأسلوب التقييم متعدد المصادر الشامل، بهدف التمييز بين الأداء العادي والأداء الفائق للقادة والمديرين داخل المنظمات (Wolff, 2005; Ackley, 2016). ورغم انتشار الاستبيان واسع النطاق واستخدامه في شركات الاستشارات التنظيمية، إلا أن مراجعات الببليوجرافيا السيكومترية المترتبة تشير إلى وجود حاجة ماسة لمزيد من الأدلة والبحوث المستقلة المبرهنة لدى التمايز العاملي لأبعاده الفرعية مقارنة بمقياس بار-أون، لاسيما فيما يتعلق بدرجة تداخل بعض أبعاده مع عوامل الشخصية العامة كالانباكس والضمير الحي (Geisinger et al., 2007; Ackley, 2016).

ثالثاً: الأدوات المختصرة والشائعة عالمياً

تتكامل هذه الأدوات الكبرى مع مصفوفة من المقاييس المختصرة والشائعة عالمياً، والتي طورها الباحثون لتلبية الأغراض البحثية والميدانية السريعة بخصائص سيكومترية موثوقة (Bru-Luna et al., 2021). يبرز في مقدمة هذه المقاييس مقياس التقرير الذاتي الشامل (TMMS) المتخصص في دراسة معتقدات الطالب وتقييمه الداخلي حول أبعاد انتباهه لمشاعره الخاصة، ووضوح هذه المشاعر في وعيه، وقدرته على إصلاح وتعديل الحالات الانفعالية السلبية للوصول إلى التوازن الذاتي (Salovey et al., 1995; Bru-Luna et al., 2021). كما يتضمن هذا الاتجاه مقياس شوت للذكاء العاطفي الذاتي (SSRI) المكون من ثلاث وثلاثين فقرة تتوزع على عوامل تقييم المشاعر، وتنظيمها، وتوظيفها الانفعالي في حل المشكلات، حيث يمتلك المقياس معاملات اتساق داخلي مرتفعة وصدق تقاربي مع مقاييس الرفاهية والرضا عن الحياة (Schutte et al., 1998; Bru-Luna et al., 2021)، ومن جانب آخر، يمثل مقياس وانغ ولاو للذكاء العاطفي (WLEIS) أداة مختصرة وعالية الكفاءة طورها الباحثون في البيئة الآسيوية لقياس الذكاء العاطفي لدى القادة والمديرين في المؤسسات التنظيمية بخصائص سيكومترية ممتازة ودرجات صدق تنبؤي عالية (Wong & Law, 2002; Bru-Luna et al., 2021)، يكتمل هذا التنسيق السيكومتري بمقياس بيتريديس للذكاء العاطفي (TEIQue) المخصص لقياس نموذج السمات بالتفصيل، والذي يقدم تغطية شاملة لمهارات الموديل المكونة من خمسة عشر بُعداً فرعياً عبر أدوات التقرير الذاتي والنسخ المختصرة المعتمدة في مختلف الأبحاث السيكلوجية والتطبيقات الإرشادية (Petrides & Furnham, 2006; Bru-Luna et al., 2021).

4. المقارنة السيكومترية وتحديد الصدق التقاربي والتفاضلي

يكشف التحليل النفسي المقارن بين أدوات قياس الذكاء العاطفي عن وجود تباين جوهري بين مقاييس القدرة ومقاييس السمات (Conte, 2005; Brackett & Mayer, 2003):

1.4 الارتباط بالذكاء المعرفي (General Mental Ability / IQ)

أظهرت الدراسات التحليلية (Meta-Analyses) أن اختبارات القدرة مثل MSCEIT ترتبط بشكل معتدل بالذكاء المعرفي العام ($r = 0.25$ إلى 0.31)، مما يؤكد أنها تقيس بالفعل قدرة معرفية متخصصة (Van Rooy et al., 2005; Joseph & Newman, 2010)، في المقابل، تظهر مقاييس السمات مثل EQ-i و TEIQue ارتباطات ضعيفة جداً بالذكاء المعرفي ($r = 0.11$ إلى 0.13)، مما يدل على استقلاليتها التامة عن القدرات العقلية العامة (Joseph & Newman, 2010).

2.4 الارتباط بسبائك الشخصية الكبرى (Big Five Personality Factors)

تظهر مقاييس السمات والنموذج المزدوج ارتباطات قوية بالدرجة الكلية لعوامل الشخصية الكبرى ($r = 0.40$ إلى 0.70)، وخاصة الاستقرار الانفعالي (Emotional Stability)، الانبساطية (Extraversion)، والضمير الحي (Conscientiousness) (Brackett & Mayer, 2003; Van Rooy et al., 2005).

ورغم هذا الارتباط، أثبتت الدراسات وجود الصدق التمايزي الإضافي (Incremental Validity)؛ حيث تساهم مقاييس الذكاء العاطفي للسمات في تفسير نسبة إضافية دالة استحصائياً من التباين في الأداء الوظيفي والتكيف النفسي بعد العزل الإحصائي لمتغيرات الشخصية والذكاء المعرفي (Joseph & Newman, 2010; O'Boyle et al., 2011).

3.4 الصدق التنبؤي بالأداء (Criterion-Related Validity)

أكدت الدراسات التجميعية الشاملة (O'Boyle et al., 2011; Joseph & Newman, 2010) أن مقاييس الذكاء العاطف للسمات تمتلك قدرة تنبؤية أعلى بالأداء الوظيفي والقيادي مقارنة بمقاييس القدرة؛ حيث بلغ متوسط ارتباط مقاييس السمات بالأداء ($r = 0.28$ إلى 0.47)، بينما بلغ لمقاييس القدرة ($r = 0.18$ إلى 0.24).

5. الذكاء العاطفي والتكيف والصحة النفسية

يمثل الذكاء العاطفي في علم النفس الكلينيكي والإرشادي درعاً حامياً ومتغيراً وسيطاً أساسياً في بناء التكيف النفسي والوقاية من الاضطرابات النفسية (Brackett et al., 2011; Bru-Luna et al., 2021).

1.5 التنظيم العاطفي وعلاج الاحتراق النفسي (Burnout)

يعتبر الاحتراق النفسي من الظواهر السيكلوجية الخطيرة والمؤرقة في بيئات العمل المعاصرة، ولا سيما لدى أصحاب المهن الضاغطة كالمؤسسات الصحية والتعليمية والخدمية (Maslach et al., 2001). ينشأ هذا الاضطراب المنهك نتيجة للتعرض المستمر للضغوط المهنية المزمدة دون توفر استراتيجيات تكيف كافية، حيث يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية متفاعلة تتمثل في الإجهاد الانفعالي، والتبليد المشاعري أو تجريد التعامل من الإنسانية، وانخفاض شعور الفرد بالإنجاز والفاعلية الشخصية (Maslach et al., 2001; Bru-Luna et al., 2021). تؤدي هذه الأبعاد مجتمعة إلى تراجع الطاقة النفسية للعمال والمهنيين، وترتفع معها معدلات الاستقالة والدوران الوظيفي، فضلاً عن تدهور جودة الخدمات المقدمة للجمهور وللمستفيدين (Brackett et al., 2011; Naggar et al., 2025).

في هذا السياق، أثبتت الأدبيات النفسية والتنظيمية المتخصصة أن المستويات المرتفعة من الذكاء العاطفي تمثل حائط صد ودرعاً حامياً ينظم الخبرات الانفعالية ويقي من التردّي نحو سندروم الاحتراق النفسي (Brackett et al., 2011; Bru-Luna et al., 2021)، يرجع هذا الدور الوقائي إلى أن المهارات العاطفية المتقدمة تزيد من قدرة الطالب أو الموظف على التكيف السريع وممارسة إعادة التقييم المعرفي للمواقف الضاغطة، مما يساعد على تفسير الأحداث المهنية الحرجة بطريقة أقل تهديداً واستدعاءً للتوتر (Brackett et al., 2011; Rana et al., 2026). كما يحد الذكاء العاطفي المرتفع من اللجوء إلى استراتيجيات المواجهة غير المتكيفة، كالكبت الانفعالي الضار والتجنب السلوكي، وهو ما يسهم بشكل مباشر في خفض مستويات الإجهاد الانفعالي وحماية الطاقة النفسية (Maslach et al., 2001; Bru-Luna et al., 2021).

بالإضافة إلى ذلك، يلعب التنظيم العاطفي الكفاء دوراً محورياً في تعزيز مشاعر الفاعلية الذاتية ورفع درجات الرضا الوظيفي والازدهار النفسي في بيئة العمل (Bar-On, 1997; Naggar et al., 2025). فالأفراد الذين يتمتعون بوعي عاطفي ناضج وبقدرة على تفكيك المشاعر السلبية يمتلكون مرونة أعلى للتعافي من الانتكاسات الحياتية والمهنية، والتعامل بحكمة مع صراعات أدوار العمل (Ackley, 2016; Rana et al., 2026). تسهم هذه الاستجابات العاطفية المتكيفة في الحفاظ على العلاقات بين الشخصية داخل أطقم العمل، وتحد من التبدل المشاعري تجاه المراجعين والمرضى، مما يعزز الصلابة النفسية الداعمة للاستقرار المهني والرفاهية العاطفية المستدامة (Brackett et al., 2011; Naggar et al., 2025).

2.5 بناء الصلابة النفسية والرفاهية (Resilience & Well-being)

يرتبط الذكاء العاطفي المرتفع بشكل وثيق بالقدرة على مواجهة النكبات والمواقف العصيبة والاستعادة السريعة للتوازن النفسي، وهو ما يُعرف في الأدبيات السيكلوجية بالصلابة والتمكن النفسي (Bar-On, 1997; Bru-Luna et al., 2021)، فالأفراد الذين يمتلكون وعياً عاطفياً عالياً وإدارة كفؤة لخبراتهم الانفعالية لا يكتفون فقط بالحد من الآثار السلبية للأزمات، بل يمتلكون القدرة النفسية على استخراج المعاني الإيجابية والفرص التنموية من قلب المواقف الضاغطة والظروف الحادة (Bar-On, 1997; Brackett et al., 2011). وتُسهم هذه المرونة العاطفية في تحويل التحديات اليومية والمهنية من مهددات للأمن النفسي إلى خبرات صاقلة للشخصية ومطورة للكفاءة الذاتية (Ackley, 2016; Bru-Luna et al., 2021).

علاوة على ذلك، يؤدي الذكاء العاطفي المرتفع دوراً حيوياً في بناء وتعميق شبكات الدعم الاجتماعي القوية والمستدامة، والتي تُعد من أهم المتغيرات الوسيطة في حماية الفرد من الاضطرابات النفسية (Bar-On, 1997; Rana et al., 2026). يرجع ذلك إلى أن امتلاك مهارات الملاحظة والتعاطف والتواصل الانفعالي المتوازن يتيح للفرد بناء علاقات تبادلية إيجابية قائمة على الثقة والأمان النفسي، مما يوفر سنداً اجتماعياً كفؤاً عند التعرض للأزمات (Bar-On, 1997; Petrides, 2006). وينعكس هذا الدعم التكاملي بشكل مباشر على التخفيض الجوهري لحدة أعراض القلق والاكتئاب والجهد العاطفي المزمن (Bru-Luna et al., 2021; Naggar et al., 2025).

وفي السياق الصحي والكلي، ينعكس هذا التوازن الانفعالي والصلابة النفسية على الصحة الجسدية؛ إذ يحد التنظيم العاطفي الفعال من الضغط الفسيولوجي المترتب على الانفعالات الحادة غير المعالجة، مما يقلل من احتمالية الإصابة بالاضطرابات النفسية الجسدية وتفاقمها (Damasio, 1994; Bru-Luna et al., 2021). فالوعي بالمشاعر وتفكيكها بأسلوب متكيف يمنع تحول الضغوط النفسية إلى أعراض جسمية كئيبة أو اعتلالات وظيفية، مما يعزز جودة الحياة الشاملة ويرتقي بمستويات الرفاهية والازدهار النفسي والبدني لدى الفرد في مختلف مراحل العمرية والسياقات الاجتماعية (Bar-On, 1997; Brackett et al., 2011; Bru-Luna et al., 2021).

6. تطبيقات الذكاء العاطفي في علم النفس التنظيمي والقيادة

تستند ممارسات علم النفس التنظيمي والإداري المعاصر بدرجة كبيرة على تطبيقات الذكاء العاطفي في تطوير القيادة وبناء فرق العمل الكفؤة (Ackley, 2016; Harms & Credé, 2010).

1.6 القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

تتطلب القيادة التحويلية التأثير الإيجابي وصياغة رؤية ملهمة ومحفزة للآخرين. أظهرت التحليلات الببليومترية والميدانية أن الذكاء العاطفي هو المحرك الرئيسي لكفايات القيادة التحويلية؛ فالقائد الذي يتمتع بالتعاطف والضبط الانفعالي يمتلك القدرة على قراءة التيارات العاطفية للمؤسسة، والتعامل بحكمة مع النزاعات، وتوفير البيئة المجهزة بالأمان النفسي لمروسيه (Harms & Credé, 2010; Ackley, 2016).

2.6 بناء ديناميكيات فريق العمل (Team Dynamics)

استناداً إلى أطر العمل الجماعي) مثل نموذج Lencioni للوظائف الخمس المضطربة للفريق)، فإن انعدام الثقة والخوف من الصراع هما جذر الفشل التنظيمي (Lencioni, 2002)، يساعد الذكاء العاطفي أعضاء الفريق على ممارسة التعاطف والحزم الاجتماعي، مما يحول الصراع الهدام إلى صراع فكري ببناء ينصب على حل المشكلات بدلاً من توجيه الاتهامات الشخصية (Lencioni, 2002; Ackley, 2016).

7. أساليب وتدخلات تنمية الذكاء العاطفي في التدريب والتدريب الشخصي (Coaching)

تؤكد معظم الأدبيات السيكلوجية الحديثة أن الذكاء العاطفي ليس بناءً جماداً أو ثابتاً بشكل مطلق، بل هو منظومة مهارات واجتهادات قابلة للتعليم والتطوير المستمر عبر التدخلات الموجهة (Cherniss et al., 1998; Ackley, 2016; Hicks & Peterson, 1999).

تتطلب عملية تحسين الذكاء العاطفي بفاعلية الالتزام بالمبادئ النفسية للتغير السلوكي المستدام (Cherniss et al., 1998; Ackley, 2016):

- التقييم التشخيصي العميق: استخدام التقييمات متعددة المصادر (360-degree) والمسوح المقابلة لتشخيص نقاط القوة والفجوات السلوكية بدقة.
- الممارسة الحياتية واليومية المحددة: إن جلسات التوجيه الذهني (Coaching) وحدها لا تكفي لتغيير أساليب الاستجابة الانفعالية؛ إذ يجب على الفرد ممارسة مهارات جديدة في بيئة العمل الحقيقية (مثل الاحتفاظ بسجل يومي لرقابة فعاليات الاستماع الفعال أو ممارسة التمهّل قبل الاستجابة) (Hicks & Peterson, 1999; Ackley, 2016).
- تطوير وعي الذات والافتراضات الضمنية: ربط السلوكيات الانفعالية الحالية بالافتراضات الفكرية والخبرات السابقة وتفكيك التفسيرات غير المتكيفة دون الحاجة للدخول في علاج نفسي عميق (Ackley, 2016).

8. الخريطة الببليومترية والاتجاهات البحثية الحديثة (2000–2026)

تكشف القراءة الببليومترية للإنتاج العلمي في الذكاء العاطفي عبر قاعدة بيانات Scopus و Web of Science خلال السنوات الخمس والعشرين الأخيرة عن التحولات التيماتية والمنهجية التالية (Rana et al., 2026):

- نمو الإنتاج العلمي: انتقل إنتاج الأدبيات من عشرات المقالات سنوياً في بدايات القرن الحالي ليقفز إلى مئات المقالات المحددة سنوياً بعد عام 2017، مما يعكس الأهمية المترسخة للذكاء العاطفي في العلوم الاجتماعية والصحية (Rana et al., 2026).

• التحول التيماتية عبر العقود:

- ✓ الفترة (2000–2010): التركيز على بناء المفاهيم، والخصائص السيكومترية للأدوات، والفروق بين الجنسين، والتطبيقات التعليمية الأساسية.

- ✓ الفترة (2011–2015): التوسع نحو أبحاث الأداء الوظيفي، والقيادة، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.

- ✓ الفترة (2016–2020): الانغماس في أبحاث الصحة النفسية، والصلابة، والاحتراق النفسي لدى الكوادر الطبية والتعليمية، والذكاء الثقافي (Cultural Intelligence).

- ✓ الفترة (2021–2026): التقاطع مع التكنولوجيا الحديثة، والذكاء الاصطناعي (AI and Chatbots)، والتعليم العالي المستدام، وإدارة التنوع والتغير المؤسسي (Rana et al., 2026).

- الجغرافية والإنتاج الدولي: استمرار قيادة الولايات المتحدة وإسبانيا للإنتاج الفكري وال Citation Impact، مع صعود قوي لمؤسسات شرق آسيا (ماليزيا، الصين) والشرق الأوسط، مما يعكس العالمية النامية لهذا البناء النفسي (Rana et al., 2026).

9. التحديات المنهجية والنقدية والتوجهات المستقبلية

رغم الثراء العلمي الملاحظ لدراسات الذكاء العاطفي، إلا أن المراجعة النظرية تفصح عن عدد من التحديات والمآخذ المنهجية التي تنبغي معالجتها في الدراسات المستقبلية:

- ✓ فجوة قياس أدوات القدرة مقابل السمات: لا يزال هناك عدم اتفاق كامل حول الجوهر المفاهيمي للذكاء العاطفي هل هو "قدرة معرفية سيكومترية" أم "نزعة شخصية تقريرية"، مما يستدعي اعتماد التصميمات البحثية التي تجمع بين المنهجين لتقديم فهم أكثر تكاملاً.

- ✓ المبالغاة التسويقية: ينبغي الحذر من الادعاءات التجارية غير المستندة للأدلة التي تدعي أن الذكاء العاطفي يفسر 85% من أسباب النجاح أو يضاعف أهمية الذكاء المعرفي مرتين؛ إذ تشير الدراسات التحليلية الدقيقة إلى أن الذكاء

المعرفي والذكاء العاطفي يكملان بعضهما البعض في تفسير التباين في السلوك البشري والأداء (Schmidt & Hunter, 1998; Ackley, 2016).

✓ الحاجة لدراسات طولية (Longitudinal Studies): تعتمد نسبة كبيرة من الأدبيات على المسوح المقطعية (Cross-sectional)، مما يحد من القدرة على جزم العلاقات العلية؛ ومن ثم تبرز الحاجة لتصميم أبحاث طولية لتتبع أثر التدخلات والبرامج التدريبية عبر فترات زمنية ممتدة.

10. الخاتمة والاستنتاجات العامة

تؤكد هذه المراجعة النظرية الشاملة أن الذكاء العاطفي يمثل مفهوماً نفسياً أصيلاً ومتكاملاً يتجاوز الثنائية التقليدية التي فصلت تاريخياً بين العقل والعاطفة، حيث يعيد تشكيل الفهم السيكولوجي لتكامل العمليات المعرفية مع الخبرات الانفعالية في توجيه السلوك الإنساني (Damasio, 1994; Salovey & Mayer, 1989)، إن الفهم العلمي الدقيق والعميق لهذا البناء النفسي يستدعي بالضرورة التمييز المنهجي الواضح بين نماذجه النظرية الثلاثة الكبرى المتمثلة في نموذج القدرة المعرفية، ونموذج السمات الشخصية، والنموذج المزدوج للكفايات، إلى جانب الاعتبار الدقيق للخصائص السيكومترية لأدوات قياسه المتباينة ونطاق صدقها التمايزي والتنبؤي (Bar-On, 1997; Mayer et al., 2002; Petrides & Furnham, 2003; Bru-Luna et al., 2021).

إن تحسين وتطوير مهارات الذكاء العاطفي لدى الأفراد وفي مختلف المؤسسات التنظيمية والتعليمية لا يشكل مجرد رفاهية سلوكية أو تحسينات هامشية، بل يمثل ضرورة حتمية وأساسية لتعزيز التكيف النفسي، وبناء الصلابة والتمكين الذاتي، والحد من تداعيات الضغوط والوقاية من ظواهر الاحتراق النفسي والإنهاك الانفعالي (Brackett et al., 2011; Naggar et al., 2025). كما يمتد هذا الأثر المباشر ليمثل الركيزة الجوهرية في صناعة القيادات التحويلية وتأسيس فرق عمل عالية الأداء قائمة على الأمان النفسي، والتعاطف الإنساني، والتواصل الفعال، وإدارة الصراعات بحكمة واقتدار (Goleman, 1998; Lencioni, 2002; Harms & Credé, 2010; Ackley, 2016).

وتتطلع الآفاق البحثية المستقبلية في علم النفس والعلوم التنظيمية إلى توثيق أعمق وأكثر تحليلاً لتقاطعات الذكاء العاطفي مع التطورات التكنولوجية المتسارعة، لاسيما أساليب التفاعل مع الذكاء الاصطناعي والبيئات الرقمية الحديثة، فضلاً عن تعميق الأبحاث الخاصة بالتنوع الثقافي العالمي والذكاء عبر الثقافات (Schlegel et al., 2014; Bru-Luna et al., 2021; Rana et al., 2026)، ويتطلب ذلك الاستمرار في تطوير تصميمات بحثية طولية وميدانية متقدمة تضمن تقييم فاعلية برامج التدخل والتوجيه العاطفي المستدام، بما يعزز جودة الحياة والرفاهية النفسية الشاملة للأفراد والمجتمعات (Cherniss et al., 1998; Ackley, 2016; Rana et al., 2026).

قائمة المراجع:

Ackley, D. (2016). Emotional intelligence: A practical review of models, measures, and applications. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 68(4), 269–286.

- Bar-On, R. (1997). *Technical manual for the Emotional Quotient Inventory*. Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18(Suppl.), 13–25.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). In R. Bar-On & J. D. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (pp. 343–362). Jossey-Bass.
- Brackett, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, discriminant, and incremental validity of competing measures of emotional intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(9), 1147–1158.
- Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 88–103.
- Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: A systematic review. *Healthcare*, 9(12), 1696.
- Carlson, J. F., Geisinger, K. F., & Jonson, J. L. (Eds.). (2014). *The nineteenth mental measurements yearbook*. Buros Center for Testing.
- Cherniss, C., Goleman, D., Emmerling, R., Cowan, K., & Adler, M. (1998). *Guidelines for best practice*. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations.
- Conte, J. M. (2005). A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 433–440.
- Damasio, A. (1994). *Descartes' error: Emotion, reason, and the human brain*. Putnam.
- Ekman, P., & Friesen, W. V. (1978). *Facial Action Coding System: A technique for the measurement of facial movement*. Consulting Psychologists Press.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Geisinger, K. F., Spies, R. A., Carlson, J. F., & Plake, B. S. (Eds.). (2007). *The seventeenth mental measurements yearbook*. Buros Center for Testing.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Harms, P. D., & Credé, M. (2010). Emotional intelligence and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 5–17.
- Hicks, M. D., & Peterson, D. B. (1999). The development pipeline: How people really learn. *Knowledge Management Review*, 9, 30–33.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78.
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team*. Jossey-Bass.
- MacCann, C., & Roberts, R. D. (2008). New paradigms for assessing emotional intelligence: Theory and data. *Emotion*, 8(4), 540–551.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Maul, A. (2012). The validity of the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) as a measure of emotional intelligence. *Emotion Review*, 4(4), 394–402.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). Basic Books.

Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2002). *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*. Multi-Health Systems.

O'Boyle, E. H., Jr., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 788–818.

Payne, W. (1985). *A study of emotion: Developing emotional intelligence* (Unpublished doctoral dissertation). Union Graduate School.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39–57.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2006). The role of trait emotional intelligence in a gender-specific model of organizational variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(2), 552–569.

Rana, S., Pany, S., Mohanty, S. P., Kaur, K., Singh, M., & Sahoo, P. K. (2026). Mapping the landscape of emotional intelligence research: a bibliometric analysis of trends, patterns, and future directions. *Discover Education*, 10.1007/s44217-026-01290-7.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1989). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.

Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure, & health* (pp. 125–154). American Psychological Association.

Schlegel, K., Grandjean, D., & Scherer, K. R. (2014). Introducing the Geneva Emotion Recognition Test (GERT): Performance on multimodal emotion recognition scales. *Psychological Assessment*, 26(2), 666–672.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 167–177.

Spies, R. A., & Plake, B. S. (Eds.). (2005). *The sixteenth mental measurements yearbook*. Buros Center for Testing.

Thorndike, E. L. (1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine*, 140, 227–235.

Van Rooy, D. L., Viswesvaran, C., & Pluta, P. (2005). An evaluation of construct validity: What is this thing called emotional intelligence? *Human Performance*, 18(4), 445–462.

Wolff, S. (2005). *Emotional Competence Inventory (ECI) Technical Manual*. Hay Group.

Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.