

الذكاء العاطفي و تأثيره في ادارة الاجتماعات- دراسة تحليلية لمديرية التربية في محافظة ميسان

Emotional intelligence and it's impact on meeting management

An analytical study of the Directorate of Education in Misan.

المدرس المساعد محمد نجم عبد صالح¹¹ جامعة ميسان , كلية الادارة و الاقتصاد

تاريخ الاستلام: 2026/04/02

تاريخ القبول: 2026/05/13

تاريخ النشر: 2026/06/30

ملخص:

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات , اذ يسلط الضوء على مفهوم الذكاء العاطفي وأهميته واستعراض أبرز السمات للأفراد المتمتعين بدرجة عالية من الذكاء العاطفي , و أيضا يسلط الضوء على مفهوم ادارة الاجتماعات والعوامل المؤثرة فيها و متطلبات نجاحها , اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي اذ تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة من الموظفين في مديرية التربية في ميسان (مجال الدراسة) و لتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم الاستعانة ببرنامج SPSS , وتبرز اهمية البحث في تعزيز الفهم لتأثير الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات , أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي و ادارة الاجتماعات مما يعني أن المدراء الذين يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء العاطفي يمتلكون فرصة اكبر في ادارة الاجتماعات بصورة فاعلة, و يوصي البحث بضرورة اهتمام المدراء بالاطلاع الكافي على موضوع الذكاء العاطفي لكي يتعرفوا على مستوى ذكائهم العاطفي , و من ثم السعي لتطويره من خلال اتباع الخطوات و الاستراتيجيات التي ذكرها الباحثين حول هذا الموضوع

الكلمات المفتاحية : الذكاء العاطفي , ادارة الاجتماعات , مديرية التربية في محافظة ميسان .

Abstract:

This research aims to study the impact of emotional intelligence on meeting management. It highlights the concept of emotional intelligence its importance, and reviews the most prominent characteristics of individuals with a high degree of emotional intelligence. It also highlights the concept of meeting management, the factors influencing it, and the requirements for its success. The research relied on the descriptive analytical approach, as the questionnaire was used as the main tool to collect data from a sample of employees in the Directorate of Education in Misan (the field of study). To analyze the data and test the hypotheses the SPSS program was used. The importance of the research is highlighted in enhancing understanding of the impact of emotional intelligence on meeting management. The results showed a positive and statistically significant relationship between emotional intelligence and meeting management, which means that managers who have a high degree of emotional intelligence have a greater opportunity to manage meetings effectively. The research recommends that managers should pay attention to sufficient knowledge of the topic of emotional intelligence in order to identify their level of emotional intelligence, and then strive to develop it by following the steps and strategies mentioned by the researchers on this topic.

Keywords: Emotional intelligence, meeting management, Directorate of Education in Misan.

1. مقدمة

الذكاء يعتبر عنصرا حاسما و عاملا مهما من شأنه ان يسهم في تمكن مدراء المنظمة من استغلال الفرص المتاحة او تجنب تعرض المنظمة للخسائر الفادحة بسبب بعض التهديدات الصعبة , و كما يعتبر عامل حاسم و مؤثر في تمكن فرد ما من ادارة مشروع معين , و يعتبر موضوع معقد و متنوع لذا فان اغلب الابحاث تناولت دراسة نوع واحد من الذكاء من اجل الوقوف على مفهومه و تأثيره و كيفية تحقيق افضل استفادة منه .

البحث الحالي يدرس احد اهم انواع الذكاء الا وهو الذكاء العاطفي كونه موضوع معقد و حساس , و تزداد اهميته عندما يحتك الافراد ببعضهم , اذ اشارت الكثير من الابحاث بان تأثير الذكاء العاطفي يبدو واضحا جدا عندما يحاول الفرد ان يؤثر في الاخرين او ان يلقي خطابا بمجموعة من الناس , اذ بات من الواضح بأن الفرق بين اجتماع عادي ينتظر الموظفين انتهائه بفارغ الصبر و اجتماع استثنائي يتمكن المدير من خلاله من تحفيز الموظفين و تحقيق النتائج المرجوة هو مستوى الذكاء العاطفي لمدير الاجتماع .

سيركز هذا البحث على دراسة تأثير الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات من اجل الوقوف على العوامل المؤثرة في مستوى الذكاء العاطفي و كيفية استخدامه من اجل تحقيق افضل نجاح في ادارة الاجتماعات و بالتالي الحصول على النتائج التي يسعى لها كل من المدير و الموظف من خلال الاجتماع .

1-1 مشكلة البحث :

يحاول البحث دراسة تأثير الذكاء العاطفي في تمكن المنظمة من ادارة الاجتماعات بصور فاعلة و بالتالي تحقيق النتائج المرجوة من الاجتماع و دون تضييع الوقت و الجهد , تتمثل مشكلة البحث بالسؤال الاتي :

ما هو تأثير الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات ؟

ومن هذا التساؤل تتفرع التساؤلات الفرعية الاتية :

1-ما مدى الاستفادة التي يمكن ان تحصل عليها المنظمة المبحوثة و المنظمات الاخرى من نتائج هذا البحث ؟

2-هل يمتلك الموظفون في مديرية تربية ميسان فهما واسعا لأثر الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات ؟

1-2 أهمية البحث :

تبرز أهمية هذا البحث من خلال الجوانب التالية:

1-يساهم في معالجة الفجوة البحثية المتعلقة بتأثير الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات ، حيث يقدم تحليلاً لتأثير موضوع مهم الا و هو الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات.

2-يساعد القادة على فهم أهمية وتأثير الذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات .

3-يقدم توصيات عملية للمنظمة المبحوثة و المنظمات كافة حول كيفية استغلال الذكاء العاطفي في الحياة الوظيفية , و لاسيما من اجل تحقيق اقصى استفادة ممكنة من الاجتماعات .

3-1 اهداف البحث :

يهدف البحث الى الاتي -

1-دراسة الجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة .

2-اختبار علاقة التأثير بين متغيرات البحث في مديرية تربية ميسان.

3-معرفة كيفية تحسين ادارة الاجتماعات من خلال الاهتمام بدور الذكاء العاطفي في ذلك .

4- تقديم توصيات عملية للمنظمة المبحوثة و المنظمات كافة عن كيفية استخدام الذكاء العاطفي من اجل تحقيق افضل النتائج على كل المستويات و لا سيما في ادارة الاجتماعات .

4-1 فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسة للبحث و التي يسعى الباحث الى اثبات صحتها او نفيها هي: ((لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات)) , و من هذه الفرضية تنفرع مجموعة من الفرضيات الفرعية و كالاتي :

أ - لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للوعي بالذات في ادارة الاجتماعات .

ب-لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمعالجة الجوانب الوجدانية في ادارة الاجتماعات.

ج-لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للدافعية في ادارة الاجتماعات.

د-لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتعاطف العقلي في ادارة الاجتماعات.

هـ-لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمهارات الاجتماعية في ادارة الاجتماعات.

2- الذكاء العاطفي

1-2 مفهوم الذكاء العاطفي :

اشار جاردنر الى انه من الافضل ان ننظر الى المخ البشري على انه مجموعة من القدرات و المهارات العقلية و المعرفية , فطرح نظريته الذكاءات المتعددة من خلال كتابه اطر العقل بان هناك عدة انواع من الذكاء (الذاتي , الاجتماعي , اللغوي , المنطقي , الرياضي , الجسمي , الحركي , و غيرها), و منذ ذلك الحين ظهرت انواع جديدة للذكاء و تم تقديم مصطلح الذكاء العاطفي لأول مرة في عام 1990 من قبل ماير و سالوفي (سليمان و موسى , 2024 : 59) قدم الباحثين العديد من التعريفات للذكاء العاطفي و يمكن ملاحظة ان اغلب تلك التعريفات تتسم بدرجة عالية من التشابه فيما بينها , الجدول التالي يوضح بعض التعريفات المهمة للذكاء العاطفي :

الجدول (1) : مفهوم ادارة الاجتماعات

(بغدادي و بلحبيب , 2021 : 4)	مجموعة من الصفات الشخصية و المهارات الاجتماعية و الوجدانية التي تمكن الفرد من فهم مشاعره و مشاعر الآخرين و تعطيه القدرة على التعامل الايجابي محققا بذلك سعادة لنفسه و لمن حوله .
(Husain et al,2022:3902)	نوع آخر من الذكاء يُعنى بالتعرف على العواطف وتمييزها من أجل استخدامها بشكل مناسب في التفكير والسلوك الأدائي.
(Coronado & Benítez, 2023:3)	القدرة على إدراك المشاعر و استيعابها والتعبير عنها و الاستدلال بها، و محاولة تنظيم المشاعر في الذات و الآخرين .
(سليمان و موسى , 2024 : 60)	مجموعة من المهارات المعرفية و الانفعالية و الاجتماعية التي تعكس قدرة الفرد على ادراك مشاعره و انفعالاته الذاتية و مشاعر الآخرين و التعبير عن مشاعره و السيطرة على اندفاعاته و تأجيل رغباته و القدرة على تحفيز الذات و الانضباط بالاضافة الى مهارة تكوين العلاقات مع الآخرين .
(الملك , 2025 : 60)	المهارات التي يعود اليها مدى قدرة الفرد على تقدير مشاعر الذات و تصحيحها و اكتشاف عواطف الآخرين و استخدامها لغايات الدافعية و الانجاز .

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات الواردة

2-2 السمات العامة لذوي الذكاء العاطفي المرتفع :

اشار (Winardi et al,2022:8-9) الى ان الفرد الذي يتمتع بمستوى عالي من الذكاء العاطفي قد يتسم بمجموعة من السمات يمكن تلخيص ابرزها بالاتي :

- 1- يميز بين التعبيرات العاطفية الصادقة و غير الصادقة .
- 2- يستطيع ان يعبر عن مشاعره بدقة و حسب السياق و الثقافة .
- 3- يدرك المحتوى العاطفي في البيئة و الفنون البصرية و الموسيقى , وغيرها .
- 4- يستطيع ادراك مشاعر الآخرين من خلال إشاراتهم الصوتية، وتعبير وجوههم ، وسلوكهم.
- 5- يجيد حل المشكلات بناءً على كيفية مساهمة الحالة العاطفية فيها .
- 6- قادر على التمييز بين الاختلافات الثقافية في تقييم المشاعر .
- 7- يفهم كيف قد يشعر الشخص في المستقبل أو في ظل ظروف معينة .
- 8- قادر على فهم المشاعر المعقدة والمختلطة.
- 9- يميل للتفاعل مع المشاعر إذا كانت مفيدة والتخلي عنها إن لم تكن كذلك.

2-3 فوائد الذكاء العاطفي :

الذكاء العاطفي له أهمية بالغة في حياة الانسان فهو ملازم للتفكير لزوم الشيء لظله و يعتبر عاملا للنجاح في الحياة العملية و الأكاديمية و الاجتماعية اذ من خلاله يتمكن الانسان من التعبير عن مشاعره نحو الآخرين و التواصل الفعال معهم , و هو جزء لا يتجزء من تكوين الفرد و يشير الى وعي الفرد و قدرته على ادارة الوجدان الشخصي و القدرة على ادارة الضغوط و المشكلات و بالتالي تعزيز الصحة النفسية (سليمان و موسى, 2024: 60-61) بينما اشار (الملك , 2025 : 61) الى انه للذكاء العاطفي فوائد جمة يمكن تحديد اهمها بالاتي :

- 1- تحقيق التوافق بين عواطف الفرد و مبادئه و قيمه مما يشعره بالرضا و الاطمئنان .
- 2- القدرة على اتخاذ القرارات بطريقة افضل و التمتع بالصحة الجسدية و النفسية .
- 3- القدرة على اثاره الفرد و ايجاد الدافعية لبذل المزيد من الجهد و بالتالي زيادة الفاعلية في العمل .
- 4- تكوين علاقات اجتماعية ناجحة من خلال قدرة الفرد على الاقتناع و التفاعل الجيد مع الآخرين .
- 5- يساهم في تكوين شخصية الفرد مقارنة بالذكاء المعرفي الذي يساهم بنسبة محدودة في تكوين الشخصية و اعدادها , فقد يفشل الشخص الذي يتمتع بمستوى عالي من التحصيل الاكاديمي و الذكاء العام في حياته نتيجة عدم سيطرته على انفعالاته فيصبح غير قادر على مواجهة الاحباطات و التحكم بنزواته و تنظيم حالته النفسية .

2-4 ابعاد الذكاء العاطفي :

يشير (بغدادي و بلحبيب , 2021: 5-7) الى خمسة ابعاد حددها جولمان و التي يرى بانها يجب ان تتواجد في كل نشاط فردي و جماعي هي كالاتي :

- 1- الوعي بالذات : فمعرفة الفرد لذاته و عواطفه و مشاعره حال حدوثها هو اساس الثقة بالنفس , و هو الاساس الذي يبني عليه الفرد قراراته التي يتخذها في مجمل الامور , و هذا يتطلب من الفرد معرفة حقيقة العواطف و امتلاك الثقة بالنفس بشكل يمكنه من تحديد الاتجاه الشخصي و تقبل النقد البناء من الزملاء .
- 2- معالجة الجوانب الوجدانية : هذا البعد يهتم بكيفية تعامل الفرد مع المشاعر التي قد تؤذيه , و معالجة المشاعر بحيث تكون متوافقة مع المواقف الحالية , و هذا يتطلب من الفرد القدرة على التحكم في مشاعره و انفعالاته عند حدوث المشاكل و البحث عن النواحي الايجابية في كل الظروف
- 3- الدافعية : و تعني تقدم الفرد و سعيه نحو دوافعه , كما يعتبر الامل محفز للدافعية لكثير من الافراد مما يجعلهم يتمسكون بتحقيق احلامهم و هذا يتطلب من الفرد القدرة على احتواء مشاعر الاجهاد التي تعيق ادائه للاعمال و البحث عن وسائل جيدة لانجاز الاعمال .
- 4- التعاطف العقلي : اهتم هذا البعد بعلاقة الفرد بالآخرين , فهو يعني قراءة مشاعر الآخرين و التعرف على تعبيراتهم من خلال اصواتهم و وجوههم و حتى تلميحاتهم , مثل التعرف على معاناة الزملاء في العمل و التعاطف معهم و السعي لمساعدتهم .
- 5- المهارات الاجتماعية : و يعني علاقات و صداقات الفرد مع الآخرين و حسن ادارتها , و القدرة على حل المشكلات و النزاعات مع الآخرين و التفاوض معهم و هذا يتطلب من الفرد القدرة على تقبل الآخرين و احترامهم و ان لم يتفقوا معه و المحافظة على الهدوء عند مضايقته من الآخرين .

1- ادارة الاجتماعات

1-2 مفهوم ادارة الاجتماعات

يُعرّف الاجتماع بأنه التقاء بين شخصين أو أكثر في وقت ومكان مُحدَّدين مسبقاً لحل المشكلات أو اتخاذ القرارات , و قد تُعقد الاجتماعات غير الرسمية في أي مكان تقريباً، وعادةً لا يكون لها جدول أعمال منظم و مُخطَّط له بدقة , بينما تُعقد الاجتماعات الرسمية في أوقات وأماكن مُحدَّدة ، لمتابعة جدول أعمال مُتفق عليه (LeBlanc, & Nosik,2019:696), و تعتبر ادارة الاجتماعات واحدة من اهم المواضيع الادارية التي يتوقف عليها نجاح أي مشروع من عدمه كونها تساهم في تحديد المشاكل و حلها او تلافي حدوثها و الجدول ادناه سيستعرض مجموعة من التعريفات لادارة الاجتماعات :

الجدول (2) : مفهوم ادارة الاجتماعات

عملية الغاية منها تحقيق فاعية الاجتماع و النتائج المرجوة منه و لتحقيق ذلك يجب وضع خطة للاجتماع و فهما لعناصر نجاح الاجتماع و ذلك سيؤدي الى نجاح و فاعلية المنظمة .	(Bingöl,2019: 227)
المقدرة على تنظيم الاجتماع و توجيه الجهود نحو تحقيق الهدف من الاجتماع بدرجة عالية من الكفاءة , و هي افضل استثمار ممكن للموارد البشرية و المادية و المالية .	(القحطاني , 2020 : 4)
العملية التي يتم التخطيط المسبق لها كي يتم التفاعل و تبادل الافكار و العصف الذهني بين المجتمعين للوصول الى افضل الحلول و النتائج للقضايا و المشاكل المطروحة دون تسلط و بشفافية .	(بصوص , 2024 : 173)
العملية التي يتم من خلالها ادارة مراحل الاجتماع الثلاث (قبل الاجتماع و اثنائه و بعده) بهدف تحقيق الاهداف المنشودة منه و التفاعل الايجابي بين المدير و كافة اعضاء الاجتماع .	(المطيري , 2025 : 290)

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات الواردة .

2-2 اهداف ادارة الاجتماعات :

ان هناك الكثير من الاهداف التي تسعى المنظمة الى تحقيقها من خلال عقدها للاجتماعات الفاعلة , نذكر منها ما يلي (المطيري , 2025 : 291) :

- 1- رفع الروح المعنوية للموظفين من خلال اشعارهم باهمية ادوارهم و مقترحاتهم .
- 2-نقل و تبادل المعلومات و وجهات النظر .
- 3-بحث الشكاوي المقدمة و حل النزاعات.
- 4-استحداث افكار مبتكرة تخدم المنظمة و الموظفين .
- 5-متابعة العمل و تقييمه .
- 6-تحقيق التعاون و التكامل بين الموظفين , اذ يشارك الجميع في اتخاذ القرارات .
- 7-تعريف الموظفين على بعض المشاكل التي تواجه المنظمة من اجل المساعدة في حلها .
- 8-تعزيز النمو الوظيفي للموظفين من خلال حل مشاكلهم .
- 9-الوصول الى قرارات اكثر صحة و تتسم بالموضوعية و الابتعاد عن المصلحة .

2-3 متطلبات نجاح ادارة الاجتماعات :

يشير (Mohiuddin,2024:14) الى ان هناك العديد من المتطلبات التي تحدد نجاح ادارة الاجتماعات و منها ما يلي :

- 1-تحديد أهداف و غايات الاجتماع .
 - 2-تحديد الجمهور المستهدف , و اختيار الوقت و المكان المناسبين للاجتماع .
 - 3-استخدام مهارات إدارة الأعمال والمهارات التنظيمية لإدارة فعاليات الاجتماع .
 - 4-تتطلب إدارة الاجتماعات مهارات التعامل مع الآخرين من أجل تحفيز الافكار و تسهيل التعاون.
 - 5-مهارة من قبل مدير الاجتماع في عملية الترويج للاجتماع .
 - 6-المرونة في التعامل مع التغيرات او الامور الطارئة و غير المتوقعة اثناء الاجتماع .
- بينما اشار (Romney et al,2019:460) الى انه من اجل الادارة الجيدة للاجتماع و زيادة فاعليته لا بد للمدراء ان يركزوا على جوانب متعددة , فالابحاث اشارت الى أن المشاركين يُقدّرون الاجتماعات التي تنسم بالاتي :

- 1-تُسهّل تعلمهم وتطورهم .
- 2-تؤدي الى تنسيق الأداء، من خلال إنشاء روابط بين اعضاء الاجتماع .
- 3-تطوير فهم مشترك ومواءمة بين اعضاء الاجتماع .

2-4 الصعوبات التي قد تعترض ادارة الاجتماع :

يشير (بصوص , 2024 : 177) الى انه الصعوبات التي قد تعترض عملية ادارة الاجتماع قد تكون نتيجة بعض السلوكيات التي يتسم بها بعض الافراد , و هنا يجب على مدير الاجتماع التعامل مع كل سلوك بالطريقة المناسبة , و من تلك السلوكيات ما يلي :

- 1-الناقد : هذا الشخص ينتقد بشكل سلبي جميع وجهات النظر من اجل بيان رأيه , و هنا يجب على المدير الالتزام بالهدوء و مراقبة سير الاجتماع و تقوية الفرصة على الانتقادات السلبية.
- 2-المشاغب : يحاول هذا الشخص ان يخرج عن المألوف في مداخلاته او تصرفاته , و هنا يتوجب على المدير الهدوء و عدم جعل الاجتماع يخرج عن سيطرته .
- 3-رجل المطالبات : يحاول هذا الشخص اظهار رأيه و قدراته من اجل جذب الانتباه و تحقيق مطالبه و هنا يجب على المدير الحد من تدخلات هذا الشخص .
- 4-الشخص الثرثار : هو الشخص الذي يتكلم كثيرا اثناء الاجتماع , و هنا يجب على المدير مقاطعته بهدوء و دون احراج .
- 5-الاشخاص الخجلون : الاشخاص الذين يخافون من التعبير عن ارائهم بسب قلة الثقة , و هنا يجب على المدير ان يحاول اشراكهم بالحديث تدريجيا من خلال طرح بعض الاسئلة عليهم.
- 6-الهمس : الشخص الذي يعكر سير الاجتماع من خلال حديثه مع احد زملائه.
- 7-الشخص المزعج : هو الشخص الذي يقلل من أهمية الاراء و الاقتراحات المقدمة من قبل الآخرين و كل ما يهمه هو انتهاز أي فرصة للحديث .
- 8-الشخص الذي لا يجيد التعبير : هو الشخص الذي يملك اراء و اقتراحات جيدة لكن لا يملك القدرة الجيدة على طرح افكاره .

2-5 ابعاد ادارة الاجتماعات :

اشار (Bingöl,2019: 228-230) الى مجموعة من الابعاد التي تركز عليها ادارة الاجتماعات و هذه الابعاد كالآتي :-

- 1-قيادة المهام : هذا البعد يتعلق بالكفاءة التي يتمتع بها الشخص و التي تمكنه من قيادة الاجتماع , فكلما تمتع المدير بمميزات شخصية و خبرات افضل كان اقدر على ادارة الاجتماع بكفاءة اعلى و بالتالي ستكون هناك فرصة اكبر في تحقيق اهداف الاجتماع .
- 2-التحضير : اذ يتطلب من مدير الاجتماع ان يمتلك كفاءة في التحضير الجيد للاجتماع , و هذا يجب ان يتضمن تحديد مواضيع الاجتماع و الوقت و المكان الملائمين للاجتماع و ايضا تحديد المعدات و الاجهزة الملائمة التي قد يستخدمها في الاجتماع .

3-ادارة الحضور : هذا البعد يتعلق بالكفاءات اللازمة لضمان الادارة الجيدة للاجتماع من خلال تنظيم توقيت مشاركات او اقتراحات الافراد و تحديد الطريقة الملائمة لذلك و ضمان عدم حدوث مشاكل او صراعات اثناء عملية تبادل الاراء من اجل ضمان سير الاجتماع بصورة جيدة .

4-قيادة العمليات : يتعلق بقيام المدير بالاساليب و الخطوات الكفوءة لادارة الفقرات التي يتضمنها الاجتماع و التي تضمن ضبط ايقاع مواضيع او فقرات الاجتماع من حيث الاهمية و التوقيت , وذلك من اجل ضمان اعطاء كل جزء من الاجتماع حقه.

2- علاقة الذكاء العاطفي بادارة الاجتماعات

عند الاطلاع على الادبيات التي تتناول موضوع الذكاء العاطفي يتبين مدى التأثير الواضح للذكاء العاطفي في ادارة الاجتماع من خلال تأثيره في مدير الاجتماع و انعكاس هذا التأثير الى اعضاء الاجتماع مما يؤثر في النتائج المترتبة عن الاجتماع و في هذا الصدد اشار (Coronado & Benítez , 2023:3-4) الى مجموعة من التأثيرات المهمة للذكاء العاطفي و كالآتي :

على المستوى الفردي :

1-يمكن للموظفين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع التواصل بفعالية والتعاطف مع الموظفين الآخرين، مما يسمح لهم بتطوير علاقات متماسكة وداعمة .

2-الموظفين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع يمكنهم ادراك مشاعرهم المتعلقة بالعمل و تنظيمها و التعبير الجيد عنها , وبالتالي يمكنهم التعامل مع ضغوطات العمل المختلفة .

3-يمكن للموظفين ذوي الذكاء العاطفي المرتفع التفكير بطريقة مبتكرة وخلق بيئة تدعم هذه الافكار , مما ينعكس ايجابا على العمل .

على مستوى الادارة و فريق العمل :

1-بما أن القادة يؤثرون بشكل مباشر على موظفيهم، لذا فإن القائد ذو الذكاء العاطفي المرتفع يمكن أن يؤثر في تطوير مهارات المجموعة من خلاله مقدرة على التعامل معهم بصورة جيدة .

2-يؤثر الذكاء العاطفي لقائد الفريق بشكل كبير على رفاهية فريق العمل لا سيما عندما يصبح مناخ العمل متوتراً ، لان القادة الانكباء عاطفياً يؤدون أداءً أفضل في الظروف الصعبة و المتوترة ويكونون أكثر تماسكاً من خلال مقدرتهم الجيدة على ادارة مشاعر الذات و الآخرين .

3-نظراً لأن العمل الجماعي نشاط اجتماعي بطبيعته لذا فإن العواطف تلعب دوراً أساسياً في فعالية الفريق وتؤثر في نتائج الفريق , وبالتالي فإن الذكاء العاطفي ضروري للتفاعل الفعال بين اعضاء الفريق و للانتاجية بشكل عام .

3-الجانب الاحصائي للبحث

1-4 **المجتمع الاحصائي :** تم اختيار مديرية التربية في محافظة ميسان مجالا تطبيقيا للدراسة للاهمية البالغة للقطاع التعليمي , اذ تم توزيع استبانة البحث على مدرء الاقسام و الشعب و الوحدات و تم الحصول على 35 استمارة صالحة , و بالتالي سيتم اختبار الفرضية الرئيسية و الفرضيات الفرعية بناء على التحليل الاحصائي لاجابات عينة البحث .

2-4 اختبار الفرضية الرئيسية للبحث :

تنص الفرضية الرئيسية للبحث على الاتي ((لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل (الذكاء العاطفي) في المتغير التابع(ادارة الاجتماعات))، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم وضع الجدول (3) الذي يوضح نتائج تقييم الأنموذج الهيكلي لهذه الفرضية اعتمادا على نتائج برنامج spss.

جدول (3) نتائج تقييم فرضية الدراسة

الفرضية	المسار	VI F	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H2	X → Y	1	0.326	2.561	0.006	رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة	0.121	0.109	0.111

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.4.0.8.4.

يستعرض الجدول (3) نتائج تقييم النموذج الهيكلي للفرضية الرئيسية والتي توصلت إلى أن معامل المسار (التأثير) قد بلغ (0.326) والتي تكون ذات تأثير معنوي عندما تكون قيمة (t) اعلى من 1.96 و قيمة p value اقل من (0.05) المعنوية المفترضة (وفقاً لقاعدة (Hair et al., 2017) و هذا الشرط قد تحقق حسب الجدول المذكور في الاعلى، وعلى اساس هذه النتيجة أعلاه سيتم رفض الفرضية الرئيسية التي تنص على: (لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل (الذكاء العاطفي) في المتغير التابع (ادارة الاجتماعات))، وبالتالي فان العكس هو الصحيح اي ((يوجد تأثير معنوي للذكاء العاطفي في ادارة الاجتماعات)) كما يتبين ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (0.111) وهذا يشير الى ان متغير (الذكاء العاطفي) يفسر متغير (ادارة الاجتماعات) بنسبة (0.111) وبقيّة النسبة هي عوامل اخرى .

4-3 اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية :

جدول (4) نتائج تقييم نموذج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية

المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
الوعي بالذات- ادارة الاجتماعات	1	0.297	2.397	0.002	رفض فرضية العدم	0.126	0.391	0.298
معالجة الجوانب الوجدانية- ادارة الاجتماعات	1	0.268	3.1053	0.003	رفض فرضية العدم	0.073		
الدافعية- ادارة الاجتماعات	1	0.079-	0.752	0.452	قبول فرضية العدم	0.006		
التعاطف العقلي- ادارة الاجتماعات	1	0.196	1.712	0.068	قبول فرضية العدم	0.040		
المهارات الاجتماعية- ادارة الاجتماعات	1	0.297	3.695	0.001	رفض فرضية العدم	0.146		

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SmartPLS v.4.0.8.4.

يعرض الجدول (4) نتائج التقييم للفرضيات الفرعية ، و يكون التأثير معنوي عندما تكون قيمة (t) اعلى من 1.96 و قيمة p value اقل من 0.05 (المعنوية المفترضة) وذلك حسب قاعدة (Hair et al., 2017)، و عند الاطلاع على الجدول اعلاه سيكون بإمكاننا مناقشة الفرضيات الفرعية و كما يلي :

1-سيتم رفض الفرضيات (أ) و (ب) و (هـ) وذلك لأن كل هذه الفرضيات حسب الجدول اعلاه حققت قيمة (t) اعلى من 1.96 و قيمة p value اقل من 0.05 ، و هذا يشير الى ان العكس لهذه الفرضيات هو الصحيح أي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل من الوعي بالذات و معالجة الجوانب الوجدانية و المهارات الاجتماعية في ادارة الاجتماعات) .

2-سيتم قبول الفرضيات (ج) و (د) وذلك لأن هذه الفرضيات كما يتضح من الجدول اعلاه حققت قيمة (t) اقل من 1.96 و قيمة p value اعلى من 0.05 , وبالتالي فان هذه الفرضيات يمكن اثباتها فيما يخص المجال التطبيقي للبحث , أي (لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية لكل من الدافعية و التعاطف العقلي في ادارة الاجتماعات) . كما أظهرت النتائج ان قيم معامل التحديد المعدل قد بلغت (0.298) وهذا يشير الى ان أبعاد المتغير المستقل (الذكاء العاطفي) استطاعت ان تفسر المتغير التابع (ادارة الاجتماعات) بنسبة 0.298 وبقية النسبة هي عوامل اخرى لم تتناولها الدراسة.

5- الاستنتاجات و التوصيات

5-1 الاستنتاجات

- 1- هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين "الذكاء العاطفي" و "ادارة الاجتماعات" لذا فان ارتفاع فاعلية أي متغير يدل على ارتفاع فاعلية المتغير الاخر .
- 2-هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الذكاء العاطفي) في المتغير التابع (ادارة الاجتماعات) , و هذا يعني ان اهتمام الادارة بالذكاء العاطفي يؤثر ايجابا في ادارتها للاجتماعات.
- 3-يعد الذكاء العاطفي مطلب اساسي و مهم للمدير لكي يؤدي دوره في ادارة الاجتماع بكل جدارة .
- 4-هناك ادراك جيد لدى الموظفين في المنظمة المبحوثة لاثار الذكاء العاطفي للمدير و الموظفين في مدى نجاح الاجتماعات المعقودة و تحقيق النتائج المرجوة منها .
- 5-يسهم الذكاء العاطفي للمدراء و الموظفين في تعزيز جودة الخدمات المقدمة كونه يساعد المدراء و الموظفين في تقديمهم للخدمات للناس بطريقة تسبب حب و اهتمام الناس , هذا بالاضافة الى كونه يساعد في بناء علاقة طيبة بين الموظفين .

2- 5 التوصيات

بعد اجراء هذا البحث يوصي الباحث بمجموعة من التوصيات , وهي كالآتي :

- 1-ضرورة اهتمام المدراء بالاطلاع الكافي على موضوع الذكاء العاطفي لكي يتعرفوا على مستوى ذكائهم العاطفي , و من ثم السعي لتطويره من خلال اتباع الخطوات و الاستراتيجيات التي ذكرها الباحثين حول هذا الموضوع .
- 2-عند ادارة المدير للاجتماع يجب ان لا يتفاعل او يتكلم بصورة عشوائية بل يتعامل مع ادارته للاجتماع كمدير ذكي عاطفيا لان بهذه الطريقة سيتمكن من فرض اسلوبه في الاجتماع و خلق جو من التفاهم و الحوار البناء مع اعضاء الاجتماع .

3- البيئة التي نعيش فيه اليوم مليئة بالتطورات و التغيرات و كما ان الانسان في العصر الحالي يمتاز بكونه متقلب المزاج و لديه الكثير من الطلبات و المشاكل لذا يتوجب على المدراء و الموظفين ان يكونوا اذكياء عاطفيا بتعاملهم مع الزبائن او حتى بتعاملهم مع بعضهم لان هذا سينعكس ايجابا على تعاملهم مع الزبائن خصوصا ظل هذه البيئة المعقدة .

4-قيام المنظمة المبحوثة و المنظمات كافة بدورات توعوية عن اهمية الذكاء العاطفي و كيف يمكن تنميته لدى كل من المدراء و الموظفين و الاستفادة من ذلك بتحسين واقع الاجتماعات المعقدة و كل ذلك يسهم بطريقة او اخري بتحسين جودة الخدمات المقدمة .

المصادر

المصادر العربية :

- 1-بغدادى , رقية و بلحبيب , سهيلة , (2021), دور الذكاء العاطفي في جودة اتخاذ القرار , دراسة حالة :مؤسسة امتياز توزيع الكهرباء و الغاز ولاية البيض, قسم الادارة, معهد التكنولوجيا, جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- 2-الملك , سلوى كمال الزبير حمد , (2025), فاعلية برنامج تدريبية لتنمية الذكاء العاطفي لدى عينة من طالبات جامعة الملك خالد , قسم علم النفس , جامعة الملك خالد(المملكة العربية السعودية),مجلة دراسات في علم النفس و الصحة , العدد 05 , المجلد 08,ص 59-69 .
- 3-سليمان , عبير و موسى , احمد حاج , (2024), الذكاء العاطفي و علاقته بالاكسيثيميا لدى طلبة معلم الصف في كلية التربية بجامعة البعث , مجلة جامعة البعث, العدد 22 , المجلد 46 .
- 4-بصوص , خديجة امعر علي , (2024),مهارة ادارة الاجتماعات المدرسية لدى مديري مدارس التعليم الاساسي بمدينة بني وليد , مجلة جامعة بني وليد للعلوم الانسانية و التطبيقية, العدد الثالث , المجلد التاسع .
- 5-المطيري , مرام حمدي غويزي , (2025), معوقات ادارة الاجتماعات المدرسية بمدارس التعليم الثانوي العام بالكويت و سبل مواجهتها , مجلة تطوير الأداء الجامعى . 283-307, (1)29 ,
- 6-القحطاني , سلمى ناصر مانع , (2020), ممارسة مديرات المدارس لمهارات ادارة الاجتماعات من وجهة نظر معلمات المدارس الثانوية بمدينة ابها , مجلة بحوث كلية الاداب , 10 (1) -39- 71 .

المصادر الاجنبية:

- 1-Mohiuddin, N. O. O. R. (2024). Innovation in the tourism industry: How artificial intelligence is reshaping the management of meetings & events.
- 2-Bingöl, A. (2019). School Effectiveness and School Administrators' Meeting Management Competencies. International Online Journal of Educational Sciences, 11(5).
- 3-Romney, A. C., Smith, I. H., & Okhuysen, G. A. (2019). In the trenches: Making your work meetings a success. Business Horizons, 62(4), 459-471.
- 4-LeBlanc, L. A., & Nosik, M. R. (2019). Planning and leading effective meetings. Behavior analysis in practice, 12(3), 696-708.
- 5-Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. Heliyon, 9(10).

- 6-Husain, W., Inam, A., Wasif, S., & Zaman, S. (2022). Emotional intelligence: Emotional expression and emotional regulation for intrinsic and extrinsic emotional satisfaction. *Psychology Research and Behavior Management*, 3901-3913.
- 7-Winardi, M. A., Prentice, C., & Weaven, S. (2022). Systematic literature review on emotional intelligence and conflict management. *Journal of global scholars of marketing science*, 32(3), 372-397.
- A primer on partial least squares .(2017) .Sarstedt, M & .8-Hair, J., Hult., Ringle, C
Los Angeles: Sage .structural equation modeling (PLS-SEM