

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telidji
Laghouat
Faculté de Sciences Sociales
Département de Psychologie et Sciences
de l'Education et de l'Orthophonie.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليدي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
اللجنة العلمية

الموضوع:

مستوى التنظيم الانفعالي وعلاقته بأنماط السلوك القيادي لدى عينة من
عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز
-دراسة ميدانية بمدينة الاغواط-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

اشراف الأستاذ:

د. فارسي إبراهيم الخليل

من اعداد الطالبان

* اوباتي فاطمة الزهراء

* صيافة كوثر

الموسم الجامعي 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telidji
Laghouat
Faculté de Sciences Sociales
Département de Psychologie et Sciences
de l'Education et de l'Orthophonie.



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليدي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
اللجنة العلمية

الموضوع:

مستوى التنظيم الانفعالي وعلاقته بأنماط السلوك القيادي لدى عينة من
عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز
-دراسة ميدانية بمدينة الاغواط-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية

اشراف الأستاذ:

د. فارسي إبراهيم الخليل

من اعداد الطالبان

* اوباتي فاطمة الزهراء

* صيافة كوثر

الموسم الجامعي 2024/2023

كلمة الشكر وعرfan

في مثل هذه اللحظات يتوقف اليراع ليفكر قبل أن يخط الحروف ليجمعها في كلمات ...

تبعثر الأحرف وعبثاً أن نحاول تجميعها في سطور

سطوراً كثيرة تمر في الخيال ولا يبقى لنا في نهاية المطاف إلا قليلاً من الذكريات وصور تجمعنا برفاق

كانوا إلى جانبنا.....

فواجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخطو خطواتنا الأولى في غمار الحياة

ونخص بالجزيل الشكر والعرfan إلى كل من أشعل شمعة في دروب عملنا و

وإلى من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير دربنا

إلى الأساتذة الكرام في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة عمار ثليجي الاغواط ونتوجه بالشكر

الجزيل إلى

الدكتور فارسي إبراهيم الخليل

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث فجزاه الله عنا كل خير فله منا كل التقدير والاحترام

الذي لم يبخل علينا بالمساعدة طوال رحلة بحثنا

الذي نقول له بشراك قول رسول الله ﷺ:

"إن الحوت في البحر ، والطير في السماء ، ليصلون على معلم الناس الخير"

إلى:

*كل طلبة جامعة عمار ثليجي الاغواط

إهداء

قال تعالى (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك

إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة أساتذتي الأفاضل وأخص بالذكر الدكتور "فارسي ابراهيم الخليل" الذي تابعت في هذا العمل خطوة بخطوة وعلى ما قدمه من توجيهات ومعلومات قيمة

إلى من كلفه الله بالمهبة والوقار إلى من أحمل اسمه بكل افتخار إلى من علمني العطاء دون انتظار إلى الذي لم يتهاون يوماً في توفير سبيل الخير والسعادة لي "أبي العزيز" إلى من وضع المولى سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في كتابه العزيز إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى معنى الحنان والتفاني "أمي الحبيبة"

إلى من كانوا عزوتي في الحياة اخواني وبالأخص "كادي" الذي كان بمثابة العُد والسند رفيق دربي وأنيس روحي

إلى من تركت عائلتها لتصبح جزءاً جميلاً من عائلتنا حبيبتتي وعالميتي زوجة أخي "نورهان" إلى بلسم جروحنا إلى روح الروح إلى أحلي هدية رزقنا بها الله حبيب عمته ابن أخي "عبد السلام" إلى جدي الغالية حفظها الله ورعاها إلى عماتي وعمامي إلى خالاتي وأخوالي إلى بنات عماتي "انفال" و"سمية" وبنات خالتي وخالي من كن سنداً ومسنداً واتكأاً "كوثر" و"زينب" و"نجاة" و"زهرة" و"خديجة" و"فاتي" إلى عوذي الجميل اختي بالمواقف والروح والقلب صديقتي "فاطمة" وإلى من شاركتني أحلي أيام الدراسة وبدأياتي فالجامعة "مريم"

كما لا أنسى زميلتي ومن سلكننا سوياً هذا الدرب وشاركتني في هذا العمل "كوثر"

ولكل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد وساعدني في إنجاز هذه المذكرة

إلى كل هؤلاء وهؤلاء أهدى هذا العمل المتواضع وأسأل الله عز وجل أن يوفقنا لما يحبه ويرضاه



إهداء

لحمد لله رببي العالمين تبارك وتعالى وحده والصلاة والسلام على نبيه ورسوله الأمين
وعلى سائر الأنبياء والمرسلين
أحمد الله تعالى الذي بارك لنا في انهاء المذكرة وأتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان
الى الدكتور فارسي ابراهيم الخليل الذي كان عوناً لنا وكان له الفضل الكبير
والمجهود العظيم في انجاز المذكرة جزاك الله خير الجزاء
أهدي ثمرة جهدي الى من وهبني الامل والنشأة على شغفه الاطلاع والمعرفة وعلموني
أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر والدي عيسى صيافة ووالدي فاطمة صيافة
الى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي الى العقد المتين الى من كانوا عوناً
وسنداً لي إخواني وأخواتي
الى من كاتفقني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية ورفيقة دربي
أوباتي فاطمة الزهراء
شكر خاص الى الدكتورة جعيدل سمية التي أكن لها كل الاحترام والحب وتقدير
تحية حب واحترام الى صديقة الثانوي كوثر خريبي والى جميع صديقاتي ومن شرفني
الحضور
" ربنا أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه
وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين "

صيافة



مستوى التنظيم الانفعالي وعلاقته بأنماط السلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسةالوطنية للكهرباء والغاز- دراسة ميدانية بمدينة الاغواط -

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي وانماط السلوك القيادي والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما ومعرفة فيما لو كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى طلبة الجامعة تعزى للمتغيرات (الاقدمية). ولقد تم الاعتماد على اداتين للقياس أداة خاصة بالتنظيم الانفعالي واداة خاصة بالسلوك القيادي وتم توزيعهما على عينة عشوائية قوامها 32 فردا، من مجتمع العينة معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي الارتباطي لملائمته الدراسة الحالية، وبعد اخضاع النتائج للمعالجة الإحصائية SPSS اسفرت النتائج على:

* مستوى التنظيم الانفعالي لدى افراد العينة منخفض

* مستوى السلوك القيادي لدى افراد العينة مرتفع

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى افراد العينة تعزى لمتغير الاقدمية.

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لدى عينة من افراد العينة تعزى لمتغير الاقدمية.

* توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز

وفي ضوء ما تم التوصل اليه الطالبتان من نتائج ختمت الدراسة بخاتمة وأوصى بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: التنظيم الانفعالي - السلوك القيادي.

The level of emotional regulation and its relationship to leadership behavior patterns among a sample of workers at the National Electricity and Gas Corporation

- A field study in the city of Laghouat -

Summary:

This study aimed to reveal the level of emotional regulation and leadership behavior patterns, identify the nature of the relationship between them, and determine whether there are statistically significant differences at the significance level (0.05) in emotional regulation and leadership behavior among university students due to the variables (seniority). Two measurement tools were relied upon, a tool specifically for emotional regulation and a tool for leadership behavior, and they were distributed to a random sample of 32 individuals from the sample population, relying on the descriptive, correlational approach to suit the current study. After subjecting the results to statistical processing (SPSS), the results resulted in:

- * The level of emotional regulation among sample members is low
- * The level of leadership behavior among the sample members is high
- * There are no statistically significant differences in emotional regulation among sample members due to the seniority variable.
- * There are statistically significant differences in leadership behavior among a sample of sample members due to the seniority variable.
- * There is a statistically significant correlation between emotional regulation and leadership behavior among a sample of National Electricity and Gas Corporation workers

In light of the results reached by the two students, the study concluded with a conclusion and a set of recommendations were recommended.

Keywords: emotional regulation - leadership behavior.

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الملاحق
أ-ب	مقدمة
<u>الجانب النظري</u>	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة واختباراتها	
04	1- مشكلة الدراسة
06	2- فرضيات الدراسة
06	3- أهداف الدراسة
07	4- أهمية الدراسة
08	5- تحديد مصطلحات الدراسة
09	6- الدراسات السابقة
14	7- مراجع الفصل

الفصل الثاني: التنظيم الانفعالي

17	تمهيد:
17	1- مفهوم التنظيم الانفعالي:
18	2- أهمية تنظيم الانفعال:
19	3- مكونات التنظيم الانفعالي:
19	4- أبعاد التنظيم الانفعالي
20	5- خصائص الأفراد ذوي صعوبات التنظيم الانفعالي
20	6- قصور تنظيم الانفعال:
21	7- النظريات والنماذج المفسرة للتنظيم الانفعالي:
28	8- خلاصة الفصل
29	9- مراجع الفصل
الفصل الثالث : أنماط السلوك القيادي	
31	تمهيد
32	1- تعريف القيادة:
32	2- أهمية القيادة:
34	3- مفهوم أنماط السلوك القيادي:
34	4- أنماط السلوك القيادي:
35	5- خصائص السلوك القيادي:
35	6- النظريات المفسرة للسلوك القيادي
38	7- خلاصة
39	8-: مراجع الفصل

الجانب الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية للدراسة

40	تمهيد
40	1- منهج الدراسة
41	2- مجتمع البحث
41	3- عينة الدراسة
41	4- حدود الدراسة
42	5- الدراسة الاستطلاعية.
42	6. وصف أدوات الدراسة
45	7. الخصائص السيكومترية
47	8. الأساليب الإحصائية
49	9. خلاصة
50	10- مراجع الفصل

الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

51	تمهيد
52	عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى.
53	عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية.
54	عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة.
55	عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة.
56	عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة

الفصل السادس عرض ومناقشة الفرضيات

57	1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
59	2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

61	3- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
62	4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
64	5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
66	الاستنتاج العام
67	مراجع الفصل
69	خاتمة
70	اقتراحات

فهرس الجداول

رقم الجدول	مخنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس التنظيم الانفعالي	45
02	يوضح ثبات لمقياس التنظيم الانفعالي بطريقة الفا كرونباخ	46
03	يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس أنماط السلوك القيادي	46
04	يوضح ثبات لمقياس اماط السلوط القيادي بطريقة الفا كرونباخ	46
05	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس التنظيم الانفعالي	52
06	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس السلوك القيادي	53
07	يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس التنظيم الانفعالي	54
08	يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس السلوك القيادي	55
09	يوضح نتائج تحليل المقارنات البعدية	56
10	يوضح العلاقة بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي	56

فهرس الملحق:

رقم الملحق	مخنوان الملحق
I	مقياس التنظيم الانفعالي
II	مقياس أنماط السلوك القيادي
III	مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية _SPSS

مقدمة

يعد التنظيم الانفعالي من المفاهيم الحديثة في مجال علم النفس والصحة النفسية فقد أشار كل من فارمر وكاشدان (Farmer & Kashan, 2012) وكو وآخرون (Kuo et al., 2016) إلى أن التنظيم الانفعالي هو عبارة عن مجموعة من المهارات الانفعالية والسلوكية التي تساهم في السيطرة على الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد، وهو مجموعة من العمليات المعرفية التي تؤثر في نوع الاستجابة الانفعالية والكيفية التي يعبر بها الأفراد عن انفعالاتهم، وإن ضعف قدرة الفرد على تنظيم انفعالاته من شأنه قد يؤدي إلى تعرضه إلى العديد من المشكلات والاضطرابات النفسية، فضعف القدرة على تنظيم الانفعالات يعني أن الفرد غير قادر على استخدام استراتيجيات فعالة للتكيف مع المتطلبات الانفعالية المطلوبة خلال تفاعله مع الآخرين في المواقف الاجتماعية مما يعرضه لأن يكون عرضه للاضطرابات النفسية.

وفي نفس الإطار أكد كل من عادل عبادي (2015)، وحمدي ياسين وآخرون (2018) إلى أن الفرد الذي يقع في صراعات داخلية وضغوط خارجية تضعه في حالة نفسية من التوتر وعدم الاستقرار الانفعالي، وهذا ينعكس على سلوكهم ويؤدي أيضاً إلى وجود قصور في وصف المشاعر وقصور القدرة على فهم مشاعر الآخرين وهذا القصور نتيجة وجود صعوبات في التنظيم الانفعالي. وفي ذات الصياغ تشكل القيادة محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء. وفي ظل تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التغيير والتطوير الملائم بالشكل الذي يضمن لها الاستمرارية والتميز. وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية، تمتلك من المهارات القيادية ما يمكنها من تحريك الجهود وتوجيه الطاقات لتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز. ومما لا شك أن كل قائد يجب أن يتميز بصفات أو مهارات تساعده على التأثير في سلوك تابعيه وتحقيق أهداف الإدارة التي يعملون فيها، ولكي يستطيع القائد تفهم الأطراف الثلاثة لعملية القيادة وهي (القائد - التابعون -

الموقف) فلا بد أن يحوز أو يكتسب أربع مهارات وذلك لكي يبلغ أهداف العمل ويرفع الإنتاجية من ناحية، ويحقق أهداف الأفراد ويرفع درجة رضاهم من ناحية أخرى ويسعى دائماً للنهوض بالمنظمة ولكي تحقق كل هذا من الواجب والضروري ان يتسم القائد او السلوك القيادي بالانتران الانفعالي اناج عن التنظيم الانفعالي. فقد يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة، والتي يصاحبها انفعالات متنوعة قد تؤثر عليه وعلى الآخرين، أو قد تُستثار انفعالاته في موقف ما، ويختلف الأفراد في كيفية تعاملهم مع المواقف الانفعالية التي يواجهونها، كما يختلفون في شدة استجاباتهم الانفعالية وتعبيراتهم للمواقف تبعاً للمهارات والاستراتيجيات والخبرات التي يمتلكونها، والتجارب التي مروا بها.

وتعد الانفعالات من ضروريات الحياة اليومية للفرد، فهي تقوده وتوجه قدراته وتتحكم بقراراته، لذلك فإن من الضروري جداً على القائد الاداري ان تتوفر فيه قدر كافٍ من المهارات والاستراتيجيات التي تهدف إلى مساعدته في تنظيم انفعالاته وردود أفعاله في تلك المواقف الناتجة من تفاعله وتواصله مع الآخرين والبيئة التنظيمية المحيطة به، ويتم كسب هذه المهارات والاستراتيجيات في سياق المنظمة. وفي ظل كل ماتم عرضه من معلومات عن متغيرات الدراسة ارتأينا الى تقسيم الدراسة الى جانبين:

1. الجانب النظري: يحتوي على ثلاث فصول:

الفصل الاول: خصص كمدخل للدراسة على كل من الاشكالية وفرضياتها، ثم نتطرق الى اسباب اختيار الموضوع مع اهمية واهداف الدراسة، ثم تحديد المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، واخيرا الدراسات السابقة التي تناولت مثل هذا الموضوع.

الفصل الثاني: خصص لعرض المتغير الاول التنظيم الانفعالي، بتوضيح ماهيته وعناصره ومكوناته وكذا اهميته واهدافه بالإضافة الى انواعه وخصائصه، وفي الاخير نعرض النظريات المفسرة له.

اما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه المتغير الثاني وهو انماط السلوك القيادي مفهومه خصائصه طبيعته اشكاله وانتهينا بأهم النظريات المفسرة له.

2- الجانب المنهجي والتطبيقي: يحتوي هو الآخر على ثلاثة فصول حيث خصصنا الفصل المنهجي الى المنهج المتبع. مجالات الدراسة. مجتمع البحث. تحديد العينة وكيفية اختيارها واهم خصائصها مع عرض ادوات جمع البيانات. والاساليب الاحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

اما الفصل الخامس والسادس: خصص لعرض وتفسير ومناقشة النتائج الميدانية وأنهينا الدراسة في الاخير بخاتمة واهم التوصيات.



المباح الأول

الجانب النظري





الفصل الأول

المدخل التمهيدي

الفصل الأول: المدخل التمهيدي

- 1- الإشكالية الدراسة
- 2- التساؤلات الدراسة
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1- إشكالية الدراسة:

تعد القيادة ضرورية في كل المنظمات بغض النظر عن نوع النشاط الذي تمارسه وفي كل المجالات الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وتحفيز، ورقابة، وخاصة في الأمور الإشرافية، ويقع على القائد مهمة توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف من خلال قدرته في التأثير في سلوكهم. (حنفي، 1996، ص 128) فالقيادة جوهر العملية الإدارية، وتتبع أهميتها من أهمية الدور الذي تؤديه في المؤسسة الإدارية، وما له من تأثير في جميع الجوانب العملية الإدارية، ويتوقف نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها على مقدرات القائد وخصائصه وإمكاناته في توجيه العمل ورعايته. (العرفي، 1996، ص 212) ونظرا لأهمية القيادة فقد بدأ الفلاسفة، والمفكرين في دراسة الأنماط القيادية منذ أقدم العصور، ولم ينقطع هذا الاهتمام حتى عصرنا الحالي، فلم تعد تقتصر القيادة على القيادة السياسية أو العسكرية فحسب، وإنما تعدى ذلك ليشمل القيادة في كل المجالات (عبيدات، 2004، ص 77) هنا يجب الإشارة إلى أن القيادة أساس النجاح في جميع المهن دون استثناء، وفي الحياة اليومية، وذلك في أبسط صورها (الأسرة الواحدة) إلى أعلى صورها في (قيادة الدولة)، ويظهر ذلك في قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: (ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته) (عبيدات، 2001، ص 41). وإذا أراد العامل في كل المجال ان يتسم بسلوك القيادي في مجال عمله فمن الواجب التحكم الحسن والجيد في انفعالاته التي تعتبر من ضروريات الحياة اليومية للفرد، فهي تقوده وتوجه قدراته وتتحكم بقراراته، لذلك فإن من الضروري جداً توافر قدر كافٍ من المهارات والاستراتيجيات التي تهدف إلى مساعدته في تنظيم انفعالاته وردود أفعاله في تلك المواقف الناتجة من تفاعله وتواصله مع الآخرين والبيئة المحيطة به، ويتم كسب هذه المهارات والاستراتيجيات في سياق الأسرة كونها المدرسة الاجتماعية الأولى في حياة الفرد، وتعليمه الكفاءات الوجدانية والمهارات الانفعالية، ومن هنا ظهر مصطلح التنظيم الانفعالي، ولقد حظي مفهوم التنظيم الانفعالي على قدر كبير من الاهتمام في مجال علم النفس التربوي المعرفي، وهو من المفاهيم الحديثة في المجال الانفعالي؛ فالتنظيم الانفعالي عبارة عن عملية معقدة تشمل

استخدام مجموعة من استراتيجيات التنظيم العاطفي من قبل الفرد، وتُسمى أيضاً باستراتيجيات التأقلم، وفي الواقع، تتشكل هذه الاستراتيجيات من خلال الأعمال المنجزة التي يقوم بها الفرد بوعي أو لاوعي، والتي تؤثر على الاستجابة العاطفية لدى الفرد بشكل سلبي أو إيجابي. (Chang, Schwartz, Dodge & Mcbride, 2003, p109). ويواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة، والتي يصاحبها انفعالات متنوعة قد تؤثر عليه وعلى الآخرين، أو قد تُستثار انفعالاته في موقف ما، ويختلف الأفراد في كيفية تعاملهم مع المواقف الانفعالية التي يواجهونها، كما يختلفون في شدة استجاباتهم الانفعالية وتعبيراتهم للمواقف تبعاً للمهارات والاستراتيجيات والخبرات التي يمتلكونها، والتجارب التي مروا بها. ويرى عياصرة (2003، 66) نقلاً عن فيدلر (Fiedler) أن فعالية القيادة ونجاحها يتجلىان في المواقف التي تحقق الانسجام بين متطلبات الموقف والنمط القيادي اللازم للمواقف والسمات الشخصية للقائد وهو يعتبر النمط القيادي لموقف ما فعالاً بالقدر الذي يمكن فيه القائد من تحقيق الأهداف التي وجد من أجلها المنصب القيادي، وعلى القائد الإداري أن يدرس جماعته، أدوارها، وتماسكها وأهدافها وبناءها وعليه أن يكون تأثيره في سلوك الجماعة وتوجيهه لأعضائها في سبيل تحقيق أهدافها بالأسلوب الديموقراطي بعيداً عن الأوتوقراطية والبيروقراطية والتسيبية.

لذا حاول هذا البحث الكشف عن التنظيم الانفعالي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط، وبذلك تحددت مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

* ما مستوى التنظيم الانفعالي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط؟

* ما مستوى السلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط؟

* هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط تبعا للجنس؟

* هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط تبعا للجنس؟

* هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط؟

2- فرضيات الدراسة:

* هناك مستوى مرتفع في التنظيم الانفعالي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط؟

* نتوقع مستوى مرتفع في السلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط؟

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط تبعا للأقدمية؟

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط تبعا للأقدمية؟

* توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط؟

3- اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الكشف عن الأهداف التالية:

* الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط.

* الكشف عن الفروق بين افراد العينة في التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط.

* الكشف عن العلاقة بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط.

4- أهمية الدراسة:

تعد دراسة الأنماط القيادية والتعرف على النمط القيادي الذي يمارسه موظفي الإدارة أمراً ضرورياً من أجل أن تحقق المنظمات أهدافها بكفاية وفاعلية، أما دراسة التنظيم الانفعالي فقد بات من أهم الموضوعات في مجال الإدارة لما لها من زيادة الفاعلية للمنظمات خاصة الاقتصادية منها، كما تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال إجابتها عن أسئلتها، إذ إنها ستبين النمط القيادي الذي يمارسه موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط، وكذلك مستوى التنظيم الانفعالي للموظفين، والعلاقة الارتباطية بين هذه المتغيرات، وتزداد الدراسة أهمية من خلال معرفة طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة: التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي.

* إمكانية وضع نتائجه موضع التطبيق داخل المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي، لتعديل ممارسات وأنماط السلوك الإداري لموظفي الإدارة بما يعزز علاقتهم الوظيفية بالمؤسسة، ويوفر سبل نجاح العملية الإدارية.

* كما يؤمل من نتائج هذا البحث أن يساهم في الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط، وما لهذا المتغيرين من آثار إيجابية تعود بالنفع على المنظمة.

5- مصطلحات الدراسة:

1.5. التنظيم الانفعالي: هناك العديد من التعريفات التي تناولت التنظيم الانفعالي، حيث عرّفه إيزنبرغ وموريس بأنه: عملية تجربة وتعديل مختلف المستويات، وشدة الحالات الانفعالية الداخلية، والعمليات الفسيولوجية والسلوكية والمحفزة المقابلة لها". (Eisenberg & Morris, 2002: 190).

وعرفه جروس بأنه: العمليات التي تحدث عندما يحاول الفرد أن يؤثر في نوع أو كمية الانفعال الذي يتعرض له، وكيفية التعبير عن ذلك الانفعال". (Gross, 2002: 282)

ويعرف اجرائياً في هذه الدراسة بأنه تلك العمليات التي تتطلب جهداً واعياً لبدء وتعديل والحفاظ على الاستجابات العاطفية من أجل الانخراط في الاستراتيجيات الصحية لإدارة المواقف، وهو الدرجة التي يتحصل عليها افراد العينة على مقياس التنظيم الانفعالي المخصص للقياس في هذه الدراسة.

2.5. السلوك القيادي:

* السلوك: السلوك هو حالة من التفاعل بين الكائن الحي ومحيطه (بيئته)، وهو في غالبيته سلوك مُتعلّم (مكتسب)، يتم من خلال الملاحظة والتعليم والتدريب، ونحن نتعلم السلوكيات البسيطة منها والمعقدة. وإنه كلما أُتيح لهذا السلوك أن يكون منضبطاً وظيفياً ومقبولاً، كلما كان هذا التعلّم إيجابياً، وأننا بفعل تكراره المستمر نحيله إلى سلوك مبرمج الذي سرعان ما يتحول إلى " عادة سلوكية " تؤدي غرضها ببسر وسهولة وتلقائية. (عربيّات، 2007، ص 193-195).

* القيادة: أنها القدرة على حث الآخرين على القيام بأنشطة يرتبها القائد وأنها سيطرة معينة يمتلكها الفرد على أساس أن يؤثر في سلوك الآخرين (ابراهيم، 2002، ص 221).

السلوك القيادي: لقد تعددت واختلفت الآراء حول مفهوم "السلوك القيادي"، فيعرفه (زيارة) "بأنه مجموعة من السلوكيات التي تبرز لدى القائد في تأثيره على الآخرين معه باتجاه أهداف المنظمة"، كما أنه تعبير عن تلك المكونات المساهمة في إحداث سلوك القائد مع الآخرين، والطريقة التي يؤدي بها عمله (زيارة، 2009، ص 324).

ويعرف اجرائياً في هذا البحث: بأنه السلوك القيادي الرشيد والحكيم في توجيه مهام المنظمة وكسب موظفيها، وهو الدرجة التي يتحصل عليها افراد العينة في استجابتهم لمقياس السلوك القيادي.

6- الدراسات السابقة:

1.6. دراسة فائق (2016) دراسة في العراق هدفت الكشف عن التنظيم الانفعالي وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة الجامعة. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس التنظيم الانفعالي، ومقياس التفكير السلبي والإيجابي. تكونت عينة الدراسة من (400) طالباً وطالبة من طلبة جامعة بغداد. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنظيم الانفعالي، ومستوى التفكير الإيجابي لدى الطلبة جاء ضمن المستوى الجيد، وأن الطلبة يستخدمون استراتيجيات إعادة التقييم الإيجابي، واستراتيجية السعي وراء الدعم الاجتماعي، استراتيجيات حل المشكلات، واستراتيجية الإنكار، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في التنظيم الانفعالي واستراتيجياته، والتفكير الإيجابي تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، التخصص، الصف الدراسي)، ووجود علاقة ارتباطية بين التنظيم الانفعالي والتفكير السلبي والإيجابي.

2.6. دراسة هاجي وباياني وميرزاينا (Haji, Bayani & Mirzaian, 2014) دراسة في إيران هدفت الكشف عن العلاقة بين صعوبات التنظيم الانفعالي والضغط النفسي المدرك لدى طلبة الجامعات. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس الضغط النفسي، ومقياس الصعوبات في التنظيم الانفعالي. تكونت عينة الدراسة من (327) طالباً وطالبة من طلبة جامعة آزاد الإسلامية. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين صعوبات التنظيم الانفعالي والضغط النفسي المدرك لدى الطلبة، حيث يعتبر وجود صعوبات في التنظيم الانفعالي مؤشراً كبيراً على وجود الضغط النفسي المدرك، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في مستويات صعوبات التنظيم الانفعالي لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس.

3.6. دراسة أبو جدي وعبد الهادي (2012) دراسة في الأردن هدفت الكشف عن الاستراتيجيات المعرفية لتنظيم الانفعالات السلبية لدى عينة من طلبة الجامعات الأردنية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس الاستراتيجيات المعرفية في تنظيم الانفعالات. تكونت عينة الدراسة من (383) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة الأردنية، وجامعة عمان

الأهلية، والجامعة العربية المفتوحة فرع الأردن. أظهرت نتائج الدراسة أن استراتيجية الأفكار الدينية احتلت المرتبة الأولى باعتبارها أكثر الاستراتيجيات استخداماً من قبل طلبة الجامعات، تليها استراتيجية تحليل الانفعالات والموقف، فالنمو وإعادة التشكيل، وأقل الاستراتيجيات استخداماً هي استراتيجية التقليل من أهمية الموضوع، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة في الاستراتيجيات المعرفية تبعاً لمتغيرات الجنس، والمستوى الدراسي والجامعة، فالإناث أكثر استخداماً لاستراتيجيتي الأفكار الدينية والمقارنة مع أحداث سابقة واختبار الواقع، وطلبة المستوى الدراسي الأول يستخدمون استراتيجية لوم الذات ونقدها بشكل أعلى من طلبة المستوى الثاني واستخدام طلبة المستوى الثالث لهذه الاستراتيجية أكثر من طلبة المستوى الرابع، أما عن تقبل الموقف فقد أظهر طلبة المستوى الأول تقبلاً أعلى للموقف من طلبة المستوى الثالث والرابع، وأظهر طلبة جامعة عمان الأهلية مستوى أعلى من لوم الذات مقارنة بطلبة الجامعة الأردنية والجامعة العربية المفتوحة الذين أظهروا بدورهم مستوى أعلى من الأفكار الدينية لتنظيم انفعالاتهم السلبية.

4.6. دراسة يعقوب (2011) دراسة في العراق هدفت الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي بين الطلبة المتميزين، كما هدفت التعرف إلى الفروق الفردية في مستوى التنظيم الانفعالي تبعاً لمتغير الجنس. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس التنظيم الانفعالي. تكونت عينة الدراسة من (100) طالباً وطالبة، منهم (50) طالباً، و(50) طالبة من طلبة المدارس. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التنظيم الانفعالي لدى الطلبة جاء بدرجة إيجابية مقبولة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التنظيم الانفعالي لدى الطلبة تبعاً لمتغير الجنس.

5.6. دراسة جبرة (2006): هدفت الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي السائد في المدارس الابتدائية في مدينة جدة والتعرف على مستوى الإبداع في المدارس والتعرف على العلاقة بين الأنماط القيادية وفق نظرية الشبكة الإدارية والإبداع الإداري: وقد تكونت

عينة الدراسة من (288) مديراً، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة وقد خلصت إلى النتائج الآتية: النمط القيادي السائد هو قيادة الفريق، ثم القيادة المعتدلة، ويليه القيادة الاجتماعية، ثم نمط القيادة المتسلطة، ثم القيادة الأبوية، ثم القيادة المتساهلة، وأخيراً نمط المتقلبة كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة بين الإبداع والقيادة المعتدلة والقيادة الاجتماعية بينما توجد علاقة سالبة بين الإبداع والقيادة المتساهلة والقيادة المتسلطة والقيادة المتقلبة.

6.6. دراسة حداد (2006): هدفت إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة عجلون وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظر العاملين أنفسهم: وقد تكون مجتمع الدراسة من (79) مديراً ومديرة، و (2267) معلماً ومعلمة يعملون في المدارس الأساسية الحكومية والخاصة، تكونت عينة الدراسة من (27) مديراً ومديرة، إذ كانت نسبتهم (34%) من مجتمع الدراسة يعملون في المدارس الأساسية الحكومية والخاصة، و (400) معلماً ومعلمة، حيث كانت نسبتهم (17.6%) من مجتمع الدراسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. استخدمت الدراسة أداتين: الأولى لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين. والثانية لقياس النمط القيادي السائد لدى مديري المدارس الأساسية. وقد خلصت إلى النتائج الآتية: جميع أفراد العينة حصلوا على درجة رضا وظيفي مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في أثر النمط القيادي في الرضا الوظيفي لدى المعلمين في محافظة عجلون يعزى إلى الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع المدرسة.

7.6. دراسة الخطيب (2005) هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالفعالية التنظيمية للمدارس الثانوية العامة: تكون مجتمع الدراسة من مديريات التربية و التعليم في المملكة الأردنية الهاشمية البالغ عددها (32) مديرية موزعة على (12) محافظة ومن جميع المدارس الثانوية في المحافظات البالغ عددها (1028) مدرسة، منها (460) مدرسة ذكور و (568) مدرسة

للإناث وقد تكونت عينة الدراسة من (700) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العنقودية العشوائية واستخدمت الدراسة: استبانة هالبن للوصف القيادي، ومقياس الفاعلية التنظيمية للمدارس الثانوية العامة وقد خلصت إلى النتائج الآتية: النمط القيادي الأول (الديمقراطي) حصل على نسبة (56%) (العلاقات الإنسانية مع المعلمين والمعلمات) كان الأكثر شيوعاً في نظر المعلمين والمعلمات، وهذا النمط يتفق مع نمط السلوك القيادي للفريق حسب نموذج الشبكة الإدارية، ويليه وبنسبة (36%) النمط الثالث (منخفض-منخفض) وهذا النمط يوازي الترسلّي حسب الشبكة الإدارية، كما جاءت نسبة (9%) للنمط الثاني (عال - منخفض) وهو يوازي النمط التسلطي.

8.6. دراسة الدهمشي (2005): هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة وأثر المتغيرات المستقلة، مثل المؤهل العلمي، والخبرة العملية، ومرحلة الدراسة على فاعلية صنع القرار فيها: وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس في المنطقة الشمالية في المملكة العربية السعودية البالغ عددهم (165) مدرسة و (1048) معلماً وجرى تطبيق الدراسة على (165) مديراً و (287) معلماً، استخدمت الدراسة: أداة وصف فاعلية وتكيف القائد ل "هيرسي وبلانشارد" وأداة قياس درجة فاعلية وكفاءة صنع القرار من وجهة نظر المعلمين وأشارت النتائج إلى: سيادة النمط المشارك كنمط رئيس لهذه المدارس من وجهة نظر المديرين، ونمط الإقناع كنمط مساند في ظروف أخرى، وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الخبرة، والمؤهل، ومرحلة المدرسة، وجود ارتباط سلبي بين نمط الإبلاغ ودرجات فاعلية وكفاءة صنع القرار، بينما أشارت النتائج إلى وجود ارتباط طردي بين أنماط المشاركة والإقناع والتفويض وبين فاعلية صنع القرار.

9.6. دراسة عبيدات (2004): هدفت إلى معرفة علاقة النمط الإداري وفق نظرية الشبكة الإدارية بدرجة فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن: وقد تكون مجتمع الدراسة من (926) مديراً ومديرة وتكونت عينة الدراسة من (283) مديراً ومديرة، أي بنسبة (30%) من مجتمع الدراسة الأصلي، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج

أهمها: أن النمط الإداري السائد بين مديري المدارس هو نمط قيادة الفريق، كما كشف الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة الإيجابي وإدارة الوقت بفعالية، كما كشفت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط الإدارية والجنس على مستوى ($\alpha=0.05$) حيث تميل الإناث إلى الإدارة الإنسانية كما جاء في الدراسة.

* التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين للطلبتان عدم وجود دراسات عربية ولا اجنبية جمعة بين المتغيرين (حسب علم الطالبتان)، كما تميزت الدراسة الحالية في متغيراتها. وقد لاحظ الطالبتان أغلب الدراسات استعملت المنهج الوصفي في الدراسة، حيث ركزوا على العلاقة والفروق والاثار اعتمدوا على نفس الأساليب الإحصائية والأدوات كما تشابهت في النتائج الى حد قريب.

المراجع:

- * أبو جدي، أمجد وعبد الهادي، سامر. (2012). الاستراتيجيات المعرفية الشائعة لتنظيم الانفعالات لدى عينة من طلبة الجامعات الأردنية في ضوء متغيرات النوع والجامعة والتخصص. المجلة التربوية.
- * الخطيب، علي يوسف (2005). نمط السلوك القيادي لمدير المدرسة الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بمستوى الفعالية التنظيمية للمدرسة الثانوية من وجهة نظر المعلمين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.
- * الدهمشي، سعود بن عامر (2005). الانماط القيادية لدى مديري المدارس في المنطقة الشمالية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها باتخاذ القرار من وجهة نظر المعلمين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان: الاردن.
- * العرفي، عبد الله القاسم، ومهدى، عباس (1996): مدخل إلى الإدارة التربوية، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي.
- * جبرة، محمد بن أحمد بن محمد (2006). الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري باستخدام نظرية الشبكة الإدارية. جدة.
- * حداد، ربي هاني (2006). الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة عجلون وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة.
- * حنفي، عبد الغفار، والقزاز، حسين (1996): السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية.
- * زيارة، فريد فهمي (2009): وظائف الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- * عبيدات، زهاء الدين (2001). القيادة والإدارة التربوية في الإسلام. عمان: دار البيارق.

* عبيدات، سهيل أحمد (2004). الانماط الإدارية وفق نظرية الشبكة الإدارية وعلاقتها بفعالية إدارة الوقت. إربد: عالم الكتب الحديثة.

* عربيات، بشير (2007)، إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعلم، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

* عياصرة علي أحمد عبد الرحمن (2003). الانماط القيادية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو مهنتهم كمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة، عمان جامعة عمان العربية.

* يعقوب، حيدر. (2011). التنظيم الانفعالي للطلبة المتميزين في محافظة ديالي. المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين: الموهبة والابداع منعطفات هامة في حياة الشعوب، من 15 - 16 تشرين الأول/ أكتوبر 2011.

* Chang, L., Schwartz, D., Dodge, K. & Mcbridge, C. (2003). Harch parenting in relation to child emotion regulation and aggression. Journal of Family Psychology.

* Eisenberg, N. & Morris, A. (2002). Children's emotion-related regulation. In: Kail RV, editor. Advances in child development and behavior, 30, 189- 229.

* Gross, J. & John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. Journal of Personality and Social Psychology.

* Haji, K., Bayani, A. & Mirzaian, B. (2014). Relationship of Difficulties in Emotion Regulation with Perceived Stress in Male and Female Students of Islamic Azad University, Ayatollah Amoli Branch. International Journal of Basic Sciences & Applied Research.



الباب الثاني

الجانب التطبيقي





الفصل الرابع منهجية

الدراسة وإجراءاتها

الفصل الثامن: منهجية الدراسة

- 1- تمهيد
- 2- منحج الدراسة
- 3- مجتمع البحث
- 4- عينة الدراسة
- 5- حدود الدراسة
- 6- الدراسة الاستطلاعية
- 8- أدوات الدراسة
- 9- العناصر السيكومترية لأدوات القياس
- 10- الأساليب الإحصائية
- 11- خلاصة

تمهيد:

التنظيم الانفعالي هو عبارة عن مجموعة من المهارات الانفعالية والسلوكية التي تساهم في السيطرة على الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد، وهو مجموعة من العمليات المعرفية التي تؤثر في نوع الاستجابة الانفعالية والكيفية التي يعبر بها الأفراد عن انفعالاتهم، وإن ضعف قدرة المراهق على تنظيم انفعالاته من شأنه قد يؤدي إلى تعرضه إلى العديد من المشكلات والاضطرابات النفسية، فضعف القدرة على تنظيم الانفعالات يعني أن المراهق غير قادر على استخدام استراتيجيات فعالة للتكيف مع المتطلبات الانفعالية المطلوبة خلال تفاعله مع الآخرين في المواقف الاجتماعية مما يعرضه لأن يكون عرضه للاضطرابات النفسية. وسنحاول التطرق الى كل ما جاء في الادب النظري حول المتغير من اجل تغطية جميع نقاط الدراسة.

1- مفهوم التنظيم الانفعالي:

يعد التنظيم الانفعالي أحد المصطلحات التي لاقت اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين النفسيين خاصة في الأونة الأخيرة نظراً لأن التنظيم الانفعالي يحتل أهمية كبيرة في حياة الفرد لارتباطها بصحة الفرد النفسية.

*** تعريف التنظيم الانفعالي:**

عرف جروس التنظيم الانفعالي بأنه هو العمليات التي تؤثر من خلالها في مشاعرنا، وأيضاً القدرة على مواجهة المشاعر السلبية والقدرة على مواجهة الفرد لمشاعره وانفعالاته وتنظيمها بشكل صحيح ويساعده في ذلك وعيه بها وقبولها. (Gross, 1998, P.235)

في حين بين كل من جارنفسكي وكرايخ (Garnefski & Kraij, 2006) وبيركنج وبيرمان أن التنظيم الانفعالي هو عدة عمليات داخلية وخارجية يحدث من خلالها إعادة توجيه الاستشارة العاطفية وتعديلها في المواقف الضاغطة مما يحسن من أدائها وكذلك رصد وتقييم وتعديل ومراقبة ردود الفعل الانفعالية وكيفية التعبير عن الانفعالات بشكل ملائم. (Berking & Wupperman, 2012, P. 28)

وعرف كل من سعيد عبد الحميد (2013) وجازايري وآخرون (Jazaieri et al., 2015) التنظيم الانفعالي بأنه هو مدى قدرة الفرد على إدراك واستنتاج ما يدور في عقول الآخرين من أفكار ومشاعر ومعتقدات وانفعالات من خلال القيام بعمليات التصوير العقلي لما يدور في عقول الآخرين لمعرفة الحالات العقلية التي تقف وراءها من خلال الربط بين السلوك والخلفية الفكرية فهو عملية واعية قصدية تتطلب مجهوداً تحدث بدون وعي ويجب تقييمها ضمن سياقات محددة في ضوء الهدف التنظيمي للفرد لتحديد ما إن كانت تكيفية أو غير تكيفية. (سعيد، 2013، ص56)

وأوضح كل من كو وآخرين (Kuo, et al., 2016) ومصطفى مظلوم (2017) أن التنظيم الانفعالي هو عبارة عن مجموعة من المهارات الانفعالية والسلوكية التي تساهم في السيطرة على الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد، وأن العمليات الداخلية والخارجية للتنظيم الانفعالي المرتبطة بالتفعيل ترتبط بانفعالات معينة ويستطيع الفرد على إدارتها مع مرور الزمن، حيث أنها تؤدي دوراً مهماً في تحديد السلوك وتؤثر على

الوظائف السلوكية التي يسلكها الفرد وتضمن مجموعة من العمليات التي تعمل على منع تطوير الاضطرابات السلوكية ذات الصلة بالانفعالات، فهو عملية تعديل وتأثير للفرد في نوع الانفعالات وشدتها واستمرارها والتعبير عنها وكيفية معاشتها ويتضمن التنظيم الانفعالي على إعادة التقييم المعرفي وقمع التعبير الانفعالي. (مصطفى، 2017، ص 127)

وفي ضوء ما سبق يتضح للباحثان تعريف التنظيم الانفعالي بأنه هو قدرة الفرد على انتباه وإدراك انفعالاته وفهمها بوضوح، وكذلك القدرة على التحدث حول مشاعره والتعبير عنها بسهولة ووضوح وإظهار المشاعر الإيجابية بطريقة ملائمة مع مراجعة الفرد لأفكاره ومعتقداته.

2- أهمية تنظيم الانفعال:

يؤدي تنظيم الانفعال دورًا مهمًا في النمو الانفعالي للفرد فهو يتيح للفرد التحكم في سلوكه وإدارة الانفعالات التي تصدر عنه تجاه الأحداث، ويجعله يستجيب بمرونة تجاه الأحداث البيئية المؤلمة والضاغطة، كما أن له دورًا كبيرًا في التوافق النفسي والعلاقات الاجتماعية وأداء العمل، وثناء الحياة الانفعالية، والنظرة إلى الحياة نظرة إيجابية، والتمتع بالصحة النفسية والثقة بالنفس (Hayes et al., 2006) في حين إن قصور تنظيم الانفعال يؤدي إلى اضطرابات ومشكلات نفسية مختلفة. (عبد العظيم، 2007، ص 19).

3- مكونات التنظيم الانفعالي:

أشار كل من جارنيفسكي وكراج (Garnefski & Kraaij, 2006) وكامبوس وآخرين (Campos et al., 2011) إلى أن التنظيم الانفعالي يتكون من:

* لوم الذات Self-belame: وهي تلك الأفكار التي تسيطر على الفرد وتجعل الذات هي موضع اللوم،

* تركيز التفكير Focuson Thought: وهي تلك الأفكار التي تركز على التفكير والمشاعر المرتبطة بالحدث السلبي،

* القبول Acceptance: وهي تلك الأفكار التي تجعل الفرد يستسلم لحدث ما،

* إعادة التركيز الإيجابي Positive refocusing: وتعني التفكير في الأحداث الإيجابية السابقة بدلاً من التفكير الحدث الحالي السلبي،

* إعادة التركيز على التخطيط Refocuson Planning: وتعني التركيز على الأفكار التي يجب اتخاذها من أجل التغلب على الحدث السلبي،

* إعادة التقسيم الإيجابي Posititve reappraised: وتعني النظر إلى الحدث السلبي بشيء من الإيجابية من منظور شخصي،

* تقليل التفكير الكارثي Reducing Catastrophizing: وتعني تقليل التفكير في الأفكار التي تحمل خبرات غير سارة أو كارثية. نقلا عن (رحاب، 2020، ص114)

4- أبعاد التنظيم الانفعالي

أشار جراتز ورومير (Gratz & Romer, 2004 ,P.49) أن للتنظيم الانفعالي أربعة أبعاد رئيسية هي:

* الوعي الانفعالي Emotional awarness: ويتضمن القدرة على إدراك الانفعال لتوضيح المشاعر دون كبتها،

* القبول الانفعالي acceptance Emotional: ويتضح بنقص في الاستجابة الانفعالية السلبية لشعور ما،

* المرونة التنظيمية Regulatorg Flexibility: وتتضمن المعالجة واستخدام استراتيجيات التنظيم الانفعالي بمرونة،

* التسامح الانفعالي Emotional Tolerance: ويتضمن التسامح ومنع السلوكيات المندفعة السيئة. نقلا عن (رحاب، 2020 ، ص114)

5- خصائص الأفراد ذوي صعوبات التنظيم الانفعالي

أوضح جراتز ورومير (Gratz & Romer, 2004) وراهمني وآخرون (Rahmani, 2018) أن الأفراد ذوي صعوبات في التنظيم الانفعالي لا يستطيعون تقبل الانفعالات، ولا يستطيعون تحديد الانفعالات السلبية ولديهم بعض المشكلات السلوكية مثل فقدان القدرة في التحكم السلوكيات

الاندفاعية كالغضب والعدوانية وعدم القدرة على ضبط والسيطرة على الاندفاعات مما يؤدي إلى إصابتهم ببعض المشكلات السلوكية أو إصابتهم ببعض الاضطرابات النفسية.

في حين وجد كل من جارنفسكي وكرايج (Garnefski & Kraij, 2006) وصلاح الدين عراقي (2014) ووالاس وآخرون (Wallace et al., 2014) إلى أن سبب صعوبات التنظيم الانفعالي للأفراد هو ارتفاع القلق لديهم مما يؤدي إلى التجنب الانفعالي لأنه يتضمن تقييمات للأفكار السلبية والمشاعر غير المرغوبة وعدم الرغبة في معايشة تلك الأحداث الخاصة وبذل الجهد للسيطرة عليها أو الهروب منها فالأفراد ذوي صعوبات التنظيم الانفعالي يعجزون عن إدراك وفهم وقبول انفعالاتهم، ويعجزون عن الاندماج في السلوكيات الموجهة الهادفة عند مرورهم بالانفعالات السلبية ويعجزون عن تعديل كثافة الاستجابة الانفعالية. نقلا عن (رحاب، 2020، ص114-115)

6- قصور تنظيم الانفعال:

تعددت العوامل المؤدية إلى قصور تنظيم الانفعال، فيذكر بعض الباحثين أن قصور تنظيم الانفعال قد يرجع إلى وجود تلف في القشرة قبل الجبهية (Gross, 1998). ويرى بيشارات Besharat أن الأشخاص الذين أُجبروا على كبت انفعالاتهم في الطفولة ولم يتم التعامل مع انفعالاتهم بشكل جيد يعانون من صعوبة في تنظيم انفعالاتهم عندما يكبرون (Besharat, 2014). فكل إنسان في كبره يحمل في طياته نفسه رواسب طفولته، وعادة ما تكون هذه الرواسب قوية وراسخة في الأعماق خاصة إذا ما كانت تتعلق بمصيره. ويؤكد مونتيباروسي وكوديسبوتي وبالدارو وروسي (Monteparocci, Codispoti, Baldaro & Rossi, 2004) أن التربية غير السوية للأطفال تؤدي إلى أنماط تعلق غير آمنة تُعيق نمو مهارات التنظيم الانفعالي الفعال لديهم. ويشير عراقي إلى أن النماذج التعبيرية للوالدين التي تتضمن قمع أو تقليل أو عدم البوح بالانفعالات المختلفة قد تشجع الطفل ضمناً على الاعتماد على طرق قمع الانفعال، الأمر الذي يؤدي إلى قصور في تنظيم الانفعال ويجعلهم عرضة على نحو متزايد لخبرات واضطرابات ومشكلات نفسية لاحقة. (عراقي، 2012، ص49)

7- النظريات والنماذج المفسرة للتنظيم الانفعالي:

نالت نظريات تنظيم الانفعالات في السنوات الحديثة اهتمام ودعماً تجريبياً كبيراً، ففي مجال اضطرابات الشخصية، تعتبر Linehan والتي تعد من أوائل المهتمين الذين أرجعوا سلوك إيذاء الذات للقصور في تنظيم الانفعالات، فقد أرجعت القصور في تنظيم الانفعالات إلى عدة أسباب منها؛ إهمال الطفل والإساءة الجسدية والانفعالية والجنسية له، حيث تؤدي الخبرات الصادمة وضغوط ما بعد الصدمة نتيجة الإساءة للطفل إلى القصور في تنظيم الانفعالات، وتزداد صعوبة تنظيم الانفعالات مع المواقف الحادة والتي يكون عندها من الصعب على الفرد تنظيم انفعالاته بكفاءة.

1.7. النظرية الفلسفية: فسرت النظرية الفلسفية الانفعال وذلك عندما تحدث أفلاطون عن الانفعالات ووضع لها مكاناً ما بين الروح والجسد، في حين رأى أرسطو أن الانفعالات تنشأ من خلال الأحداث التي نعيشها، ومن خلال وجهة نظرنا تجاهه، أما العالم داروين فرأى أن الانفعالات يمكن أن تؤدي إلى التكيف الذي يضمن بقاء الجنس البشري، في حين رأى ماكدوجال إلى أن الانفعال يحدث كملحقات للعمليات الأساسية للحياة وينشأ من خلا إدراكنا لبيئتنا ومن خلال التغيرات الجسمية المختلفة (طلعت أحمد، 2011، ص97).

2.7. النظرية السلوكية

يعتمد اصحاب المدرسة السلوكية في تفسيرهم للتنظيم الانفعالي على المثيرات الشرطية والاستجابات السلوكية للانفعال، إذ يعتمد تنظيم الفرد لانفعالاته على عدة عوامل من أهمها قوة المثير، ودرجة الاستجابة الذاتية للفرد، بالإضافة إلى عوامل التعزيز السلوك الإنساني التي تسهم في إطفاء السلوك أو تعزيره (Gross, 1999,P.554)

3.7. النظرية المعرفية:

تقر النظرية المعرفية ان تنظيم الانفعالات من خلال الرجوع إلى تصورات الافراد حول المواقف، وتعتمد هذه النظرية في تفسيرها للتنظيم الانفعالي على أن إدراك الواقع لا يتفق دائما مع الواقع الفعلي، وان تقدير الفرد للواقع أو تقويمه يمكن أن يكون قاصرا أو خاطئا بسبب نماذج التفكير غير الواقعية، لذلك فان تنظيم الفرد لانفعالاته يعتمد على مدى تصوراته الفكرية نحو المواقف والاشخاص، وقدرته على وعي انفعالاته وتصرفاته في المواقف والأحداث التي تسبب الانزعاج (Gross, 2007,P.554)

4.7. نظرية ماير وسلوفي: بينما أوضحت نظرية (Mayer&Solovey 1997,P.11) أن التنظيم الانفعالي يتضمن قدرات فرعية هي: القدرة على الحفاظ على كل من المشاعر الإيجابية وكذلك السلبية، والقدرة على التمييز بين الانفعالات في علاقة الشخص بالآخرين، والقدرة على تعديل الانفعالات السلبية والشعور بالسعادة، (رحاب، 2020، ص117)

بينما أوضحت النظرية المعرفية لجروس (Gross,1988) أن التنظيم الانفعالي يشمل عمليات التنظيم والتي تتكون من اختيار الموقف وتعديل الموقف وتحويل الانتباه وصرف الانتباه والتركيز والتأمل، ويشمل أيضاً التغيير المعرفي وعلى الطرف الآخر يوجد تعديل الاستجابة وإعادة التقييم المعرفية وقمع التعبير الانفعالي وأن تنفيذ التنظيم الانفعالي يتم من خلال نقاط رئيسية تتم من خلال عملية توليد الانفعال وتتمثل في اختيار الموقف وتغيير الموقف وتوزيع الانتباه والتغيير المعرفي وأشار جولمان (Goleman, 1998,P.108)،

وفي نظريته حول التنظيم الانفعالي إلى أهمية العلاقة بين الانفعال والتفكير والتفاعل في المواقف المختلفة وذلك من خلال الذكاء الوجداني، والذي يشير إلى قدرة الفرد على التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين وذلك من أجل إدارة الانفعالات بشكل فعال داخل أنفسنا وفي علاقتنا مع الآخرين وأن إدارة الانفعالات تأتي ضمن المكونات الأساسية للذكاء الوجداني والسيطرة على المشاعر والانفعالات بما يتلاءم مع مهارات الفرد واتجاهاته التي تعزز قدرته على التحكم في المواقف وتنظيمها بشكل جيد. (رحاب، 2020 ، ص117)

5.7. نظرية التحليل النفسي: بينما أشارت نظرية التحليل النفسي لفرويد: أن مشاعر القلق تشمل الانفعالات السلبية وتنتج عند تجاهل التعبير عن الدوافع الشهوانية، وأن القلق ينشأ عند تراكم مطالب الأنا وفي نفس الوقت لا يستطيع إشباعها مما يتولد عنه زيادة في مستويات القلق وحدوث كبت للدوافع، ويتخذ تنظيم القلق شكل بتر الدوافع التي تسبب القلق في المستقبل، وأن التنظيم القلق يلعب دوراً هاماً من خلال مساعدة الفرد في السيطرة على شعوره بالقلق وذلك عبر استخدام آليات الدفاع النفسي وعمليات التنظيم، والتي يمكن توظيفها من قبل الفرد من أجل مساعدته في إصلاح خبراته الانفعالية السلبية (سعيد عبد الحميد، 2013، ص77).

6.7. نظرية جيمس غروس:

يعد جروس صاحب نظرية التنظيم الانفعالي أكثر من بحث في موضوع التنظيم الانفعالي ويحدده بأنه: الاستراتيجيات الشعورية واللاشعورية، التي يستخدمها الفرد لكي يزيد، أو ينقص، أو يحافظ، على واحدة أو أكثر من مكونات الإستجابة الانفعالية (سلوم، 2015، ص14).

ويحدد جروس ثلاثة مكونات للاستجابة الانفعالية تشمل: مكون الخبرة ويشمل المشاعر الذاتية للفرد وفقاً لخبراته الحياتية، المكون السلوكي ويشمل الاستجابات السلوكية، المكون البيسيولوجي ويشمل الاستجابات البيسيولوجية كتصلب الشعر والجلد، ضغط الدم، وضربات القلب (مرعي، 2019، ص20).

أجرى جروس وزملائه عدد من التجارب والتي أظهرت أنه من الممكن للفرد أن يغير استجابته الانفعالية عن قصد بما في ذلك الإستجابة الجسمية بناء على المدخل الذي يتبناه الفرد في التعامل مع المادة الانفعالية (بن خنيش، 2022، ص46).

7.7. نظرية دنيال جولمان:

تركز هذه النظرية على تنمية الجانب الانفعالي للأطفال من خلال طريقة تفاعلهم مع الآباء، فسلوكيات الآباء التي يلاحظها الأبناء لها أهمية بالغة في توفير نموذج مناسب للتعبير

الانفعالي يقلده الأبناء، كما تسلط النظرية الضوء على طريقتين يمكن للأباء من خلالها التعامل مع تجارب الأطفال الانفعالية أثناء التفاعل هما: إدارة الانفعال، ورفض الانفعال، ويمكن اعتبار هاتين الطريقتين كخاصيتين من خصائص التفاعل الأبوي المرتبطتين بالتنظيم الانفعالي والاندفاع السلوكي كما أكد أيضا **جولمان** على أهمية العلاقة بين التفكير والتفاعل في المواقف المختلفة وذلك من خلال الذكاء الانفعالي، والذي يشير في مفهومه إلى قدرة الفرد على معرفة مشاعره ومشاعر الآخرين لرفع ذاته وإدارة انفعالاته بشكل فعال، ويرى **جولمان** بأن الذكاء الانفعالي يظهر على الفرد إذا تميز بالكفاءات التي تشمل: الوعي بالذات، إدارة الذات، الوعي الإجتماعي، المهارات الاجتماعية، بالطرق وفي الأوقات المناسبة من أجل أن يكون فعالاً في مختلف المواقف (الروبي، 2022، ص70).

8.7. نموذج جروس Gross: لقد ميز جروس (Gross, 1998) بين جانبين للتنظيم الانفعالي هما:

الجانب الأول: يتضمن عمليات التنظيم التي تشمل ما يأتي:

* اختيار الموقف: ويتضمن الاقتراب المقصود من المواقف التي يعتقد الفرد أنها تؤدي إلى انفعالات سارة أو إيجابية، وتجنب المواقف التي يعتقد الفرد أنها تؤدي إلى انفعالات غير مرغوبة من أجل تنظيم الانفعالات.

* تعديل الموقف: أحياناً لا يمكن التجنب المطلق للمواقف المزعجة أو غير السارة، وعندما يكون الوضع كذلك فإن الفرد يكون لديه خيار تعديل الموقف المثير للانفعال من أجل تغيير أثره الانفعالي السلبي.

* تحويل الانتباه: عندما يجد الفرد نفسه في موقف من المرجح أن يثير استجابة انفعالية سلبية، فإنه يستطيع تغيير محور الانتباه من خلال:

صرف الانتباه: عدم تركيز الانتباه على الجوانب الانفعالية.

التركيز: تركيز الانتباه على نشاط بديل غير انفعالي.

التأمل: توجيه الانتباه نحو الانفعالات وعواقبها.

* التغيير المعرفي: يحدث التغيير المعرفي عندما يغير الأفراد طريقة تفكيرهم في موقف ما من أجل رفع أو خفض دلالاته الانفعالية.

* الجانب الثاني: ويتضمن تعديل الاستجابة، حيث يتم استخدام المداخل التنظيمية السابقة من أجل تجنب الشعور بالانفعال السلبي، ومع ذلك يحدث تعديل الاستجابة بعد فشل الاستراتيجيات الأخرى وتوليد الانفعال غير المرغوب، وهذا النوع من التنظيم يسمح للفرد بتعديل خبرة الانفعال عن طريق وسائل فسيولوجية أو سلوكية. ويتضمن النموذج المقترح استراتيجيتين هما:

1- إعادة التقييم المعرفي: وهي استراتيجية تحدث مبكرًا في عملية توليد الانفعال وتتضمن إعادة هيكلة الموقف الانفعالي معرفيًا، وتشمل تغيير وإعادة صياغة طريقة تفكير الفرد حول الموقف لتقليل تأثيره الانفعالي السلبي.

2- قمع التعبير الانفعالي: وهي استراتيجية تركز على الاستجابة، وتحدث متأخرًا في عملية توليد الانفعال بمجرد أن يتم تنشيط الانفعال، ويتضمن القمع التحكم في الانفعالات من خلال عدم التعبير ومنع السلوكيات المعبرة عنها. (Gross & John, 2003, p317)

9.7. نموذج لازاروس Lazarus:

أكد بيشارت (Besharat, 2014) أن استراتيجيات تنظيم الانفعالات هي استراتيجيات مواجهة، ويعد لازاروس (Lazarus, 2000) من أشهر رواد المواجهة فقد أشار في عام 1966م إلى مفهوم المواجهة ووصفها بأنها جهود معرفية وسلوكية يبذلها الفرد في تعامله مع الأحداث الضاغطة. وتشمل المواجهة على عمليتين رئيسيتين هما:

- 1- المواجهة التي تركز على المشكلة: وهي استراتيجيات يستخدمها الفرد للسيطرة على المشكلة بمعرفة مصادرها واتخاذ إجراءات نشطة وحلول حاسمة للتغلب عليها.
- 2- المواجهة التي تركز على الانفعال: وهي استراتيجيات تركز على الانفعال المصاحب للمشكلة ومحاولة تقليل المعاناة وتخفيف التوتر والاضطراب الذي يصاحب المشكلة من

خلال الابتعاد وتجنب التفكير فيها والإنكار واللجوء إلى بعض المهدئات والمسكنات والاسترخاء.

10.7. نموذج ثومبسون Thompson:

أوضح ثومبسون (Thompson, 1994) أن التنظيم الانفعالي يتضمن تعزيز الاستثارة الانفعالية وكذلك منعها أو إضعافها، وأن المهارات المطلوبة لتنظيم الانفعال تنمو من خلال تدخلات الآخرين في الطفولة، فالمربون يبذلون جهدًا كبيرًا في مراقبة وتفسير وتعديل الحالات الانفعالية لأبنائهم الصغار - أي إنهم ينظمون انفعالاتهم، ومع نضج الأبناء يستخدم الوالدان التدخلات المباشرة وكذلك الاستراتيجيات غير المباشرة (مثل توجيه بدائل الاستجابة) ليس فقط للحفاظ على الصحة الانفعالية للأطفال، وإنما أيضًا لتهديب الانفعالات بما يتوافق مع التوقعات الثقافية المتعلقة بالمشاعر والتعبير عنها، علاوة على ذلك تؤثر العلاقات بين الوالدين والأبناء

والروابط الاجتماعية مع الأشخاص الآخرين المهمين، على التنظيم الانفعالي وكفاءة استراتيجيات التحكم في الاستثارة التي يكتسبها الأطفال في إطار هذه العلاقات المقربة، ونحن كراشدين غالبًا ما نتحكم في انفعالات الآخرين من خلال التعاطف أو استخدام الفكاهة في المواقف المحبطة، وعلى الرغم من أن التنظيم الانفعالي يؤثر على الانفعال الذي يشعر به الفرد، إلا أنه يؤثر بشكل أكبر على الخصائص المكثفة والزمنية للانفعال، أي إن جوانب التحكم الانفعالي تقلل أو ترفع شدة أو كثافة الانفعال، وتؤثر أو تعجل ظهور الانفعال أو اختفائه، وتحد من أو تعزز استمراره بمرور الوقت، وتقلل أو تزيد من مدى الانفعال، وتؤثر على الخصائص النوعية الأخرى للاستجابة الانفعالية؛ ونتيجة لذلك فهناك حاجة لاستراتيجيات جديدة لدراسة التنظيم الانفعالي تكون حساسة لسمات الشدة والزمن في الاستجابة الانفعالية.

ويتكون نموذج تنظيم الانفعالات لثومبسون Thompson من سبع عمليات رئيسة هي:

- * العوامل العصبية العضوية: وتشمل مكونات الجهاز العصبي المسؤولة عن تنظيم الاستثارة من خلال عمليات التنشيط والتثبيط.
- * عمليات الانتباه: وتعني تنظيم المعلومات المثيرة انفعاليًا من خلال صرف الانتباه أو إعادة تركيز الانتباه.
- * تفسير الأحداث المثيرة: وتتضمن تفسير المعلومات الانفعالية من أجل خفض تأثير الحالة الوجدانية السلبية.
- * تنظيم الإشارات الانفعالية الداخلية: وتعني إعادة تفسير وترجمة المؤشرات الداخلية للاستثارة الانفعالية.
- * استخدام مصادر المواجهة: وتعني استخدام الفرد لمصادر المواجهة.
- * تنظيم المتطلبات الانفعالية للمواقف المشابهة: وتشمل التنبؤ بالمتطلبات الانفعالية للمواقف المألوفة وضبطها.
- * اختيار بدائل الاستجابة التكيفية: وتتضمن التعبير عن الانفعال بأسلوب يتفق مع أهداف الفرد الشخصية المرتبطة بالموقف. (Putnam & Silk, 2005) نقلًا عن (مصطفى، ب-س، ص12-15).

خلاصة:

بعد أن تعرفنا على الانفعال كحالة استثارة داخلية تتسبب في رد فعل تعبيرى خارجى إتحاه أحد المثيرات، وتناولنا ماهية تنظيم هذا الانفعال كعملية يستخدم فيها الافراد بعض الأساليب المعرفية بغرض التحكم في تلك الاستثارة وتعديلها. ثم قمنا بالاطلاع على أهم التوجهات النظرية التي قامت بدراسة الانفعال وتنظيمه، نذكر من أبرزها نظرية جروس والتي جعلنا منها أساسا لدراستنا الحالية من خلال تبني أفكارها وتفسيراتها حول تنظيم الانفعالات.

المراجع:

* سعيد عبد الحميد (2013). فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات نظرية العقل لدى أطفال الروضة وأثره في تحسين مستوى التنظيم الانفعالي لديهم. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 38، (ج2).

* طلعت أحمد (2001). فعالية برنامج إرشادي في تنمية القدرة على التمييز الانفعالي لدى المعاقين بصرياً في ضوء نظرية العقل. دراسات عربية في علم النفس، رابطة التربويين العرب، 5(2).

* رحاب يحيى أحمد (2020) فعالية العلاج السلوكي الجدلي في تحسين التنظيم الانفعالي لدى المراهقات وأثره على تخفيف اضطراب شره الأكل العصبي لديهن، مجلة كلية التربية ببها، العدد (121) يناير ج(3) .

* بن خنيش أمينة (2022) دور التسيير المعرفي للانفعالات في الصحة ا ولمرض .مجلة دراسات في علم النفس الصحة 02/07 / .

* هناء عباس سلوم .(2015) .استراتيجيات التنظيم الانفعالي وعلاقتها بحل المشكلات، دراسة مقارنة على عينة من طلاب المرحلة الثانوية وطلاب المرحلة الجامعية بمدينة دمشق (أطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة دمشق.

* أحمد يوسف محمد يوسف الروبي .(2022) التدريب على بعض استراتيجيات التنظيم الانفعالي في تحسين كفاءة المواجهة لدى المراهقين المكفوفين .مجلة كلية التربية.

* مصطفى على رمضان مظلوم (ب،س) تنظيم الانفعال وعلاقته بالأليكسيثيميا لدى عينة من طلاب الجامعة "دراسة سيكومترية - كLINيكية، كلية التربية ، جامعة بنها، مصر.

* Gross, J. & Thompson, R. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed).Handbook of emotion regulation (pp. 3-24). New York: Guilford Press.

* Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes : Implications for affect, relationships, and Well-being. *Journal Of Personality And Social Psychology*.



الفصل الثالث

أنماط السلوك القيادي

تمديد
1- مفهوم أنماط السلوك القيادي:
2- أنماط السلوك القيادي:
3- تعريف القيادة:
4- أهمية القيادة:
5- خصائص السلوك القيادي:
6- النظريات المفسرة للسلوك القيادي:
6- خلاصة
7- مراجع الفصل
9- مراجع الفصل

تمهيد:

وتعد دراسة الأنماط القيادية والتعرف على النمط القيادي الذي تمارسه المنظمة أمراً ضرورياً من أجل أن تحقق المنظمات أهدافها بكفاية وفاعلية وتعد القيادة ضرورية في كل المنظمات بغض النظر عن نوع النشاط الذي تمارسه وفي كل المجالات الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وتحفيز، ورقابة، وخاصة في الأمور الإشرافية، ويقع على القائد مهمة توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف من خلال قدرته في التأثير في سلوكهم. فالقيادة جوهر العملية الإدارية، وتتبع أهميتها من أهمية الدور الذي تؤديه في المؤسسة الإدارية، وما له من تأثير في جميع الجوانب العملية الإدارية، ويتوقف نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها على مقدرات القائد وخصائصه وإمكاناته في توجيه العمل ورعايته.

1- مفهوم أنماط السلوك القيادي:*** تعريف النمط:****التعريف اللغوي:**

تعنى كلمة "نمط" لغة الطريقة، والأسلوب ضرب من البسط، أو الطراز من الشيء، فيقال مواد من نمط واحد، هم من نمط واحد، أى هم من طراز واحد هم متشابهون. (بن هادية، 1991، ص53)

ويقال أيضًا هذا من نمط هذا، وما عنده نمط من العلم أى نوع منه (اليسوعى، 1996، ص162)

ويعرفه بن "عمر" بقوله أُلزم هذا النمط أى الطريقة والمذهب وعندي متاع من هذا النمط، وهو النوع، جماعة من الناس أمرهم واحد (بن عمر واخرون، د-ت، ص639)

التعريف الاصطلاحي:

يرى زيارة فى النمط: بأنه سلوك الفرد كما يراه غيره، وليس كما يراه الشخص فى ذاته" فطريقة الفرد فى العمل والتعامل مع الآخرين هي من الجوانب المهمة التى تميزه عن سواه، وهذا ما يمكن أن نطلق عليه نمط الشخص بشكل عام كما يعرفه أيضا "بأنه يعنى الاتجاهات السلوكية الفعلية التى يختارها القائد الإداري ويعمل بموجبها، وهو ما يحدد علاقاته مع المرؤوسين. زيارة، فريد فهمي.

2- تعريف النمط القيادي:

لقد تعددت واختلفت الآراء حول مفهوم "النمط القيادي"، فيعرفه (زيارة) "بأنه مجموعة من السلوكيات التى تبرز لدى القائد فى تأثيره على الآخرين معه باتجاه أهداف المنظمة"، كما أنه تعبير عن تلك المكونات المساهمة فى إحداث سلوك القائد مع الآخرين، والطريقة التى يؤدي بها عمله. (زيارة، 1999، ص324).

3- أنماط السلوك القيادي:**1.2. النمط الأمر (Telling):**

ويتميز أسلوب القائد هنا بالعناية بالمهمة، وانخفاض العناية بالعلاقات، ويكون نضج المرؤوسين هنا في أدنى المستويات أى غير راغبين، وغير قادرين على تنفيذ المهمة، إذ نجد القائد يهتم بالعمل وذلك بسبب أن العاملين فى التنظيم موظفون جدد، حيث يركز القائد على إعطاء التعليمات والتوجيهات ولا يهتم بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية إلا قليلاً.

2.2. النمط المسوق (Selling):

ويهتم القائد هنا بالعمل والانتاج، وبالعلاقات الإنسانية مع العاملين، يقوم القائد بعرض أفكاره على المرؤوسين ويتوقع العمل بها، ويمارس هذا النمط من القيادة عندما يكون النضج الوظيفي للمرؤوسين بين المنخفض والمتوسط، وفى هذه المرحلة مازال العاملين غير مستعدين لتحمل مسؤولية العمل وحدهم، ومع ذلك يشجعهم القائد ويدعمهم.

3.2. النمط المشارك (Participating):

يهتم القائد بالعلاقات الإنسانية مع العاملين ولا يهتم كثيراً بالعمل، ويشاركهم الرأي بالأمور المتعلقة بالعمل، ويمارس هذا السلوك عندما يكون مستوى النضج الوظيفي للمرؤوسين بين متوسط وعال فى المهارة، لذلك نجد أن القائد يهتم بالعلاقات الإنسانية بهدف تشجيع المرؤوسين لحل مشاكلهم وتحمل مسؤولية العمل. (زيارة، 1999، ص325).

4.2. النمط المفوض (Èlègation):

يترك القائد الأمر فيما يتعلق بالعمل، وشؤون الإنتاج، وكذلك بناء العلاقات الاجتماعية والإنسانية إلى رئيس المجموعة، ودور القائد هنا استشاري عند الحاجة ويمارس هذا السلوك عندما يكون مستوى النضج الوظيفي للأفراد عالياً فى المهارة والرغبة.

من خلال ما سبق نجد أن القائد يستخدم النمط الأول إذا كان مرؤوسه غير ناضجين ولا يعرفون وظائفهم أو أعمالهم المنوطة بهم، ويستخدم القائد فى هذه الحالة الأسلوب الأمر إذا كان المرؤوسون جددًا وتتقصهم الخبرة الفنية. أما إذا رأى بأن المرؤوسين بدؤوا التعرف على

مسئولياتهم ومهامهم، لكن مازالوا تنقصهم الخبرة والمهارة فإن القائد يتبع الأسلوب التسويقي (الإقناع)، والذي يظهر فيه مستوى عال في سلوك العلاقات، ثم يستخدم القائد أسلوب المشاركة كلما زادت معرفة المرؤوسين بعملهم أو بالمهمة الموكلة إليهم، مع خبرة ودافعية نحو الإنجاز وأخيراً يلجأ القائد إلى أسلوب التفويض، على اعتبار مرؤوسيه امتلكوا مستوى عال من النضج فهم يقدرّون على حل مشاكلهم وقيادة أنفسهم نحو العمل بفعالية من خلال المجموعة. (زيارة، 1999، ص364).

4- تعريف القيادة:

لقد تعددت تعاريف القيادة إلى حد عدم القدرة على حصرها وهذا نظراً لأهميتها وتداخلها في العديد من الاختصاصات وقد ذكر فيدلر 1967 الى أن هناك أكثر من عشرين تعريف لمصطلح القيادة وكل هذه التعاريف يعكس وجهة نظر صاحبها بالنسبة للجوانب التي يعتقد أنها أساسية وهامة. (علاوي، 1993، ص75).

كما أنها القدرة على حث الآخرين على القيام بأنشطة يرتبها القائد وأنها سيطرة معينة يمتلكها الفرد على أساس أن يؤثر في سلوك الآخرين. (ابراهيم، 2002، ص121).

وبذلك يكون التأثير محور القيادة وهذا التأثير يكون من خلال فرد يتمتع بصفات معينة تجعله قادراً على ممارسة هذا التأثير بفعالية سواء على المرؤوسين في العمل زملاء العمل أعضاء في جماعة أو تنظيم غير رسمي (ماهر، 2003، ص249).

5- أهمية القيادة:

لقد ظهر جيل جديد من العلماء الباحثين بزعامة tom Peters يتمتعون بالطلاقة والقدرة على الإقناع وتمكنوا من تقديم الكثير من الأدلة الواقعية خاصة من واقع الصناعة الأمريكية كما تتضمن قصص نجاح كبار رؤساء الشركات الأوروبية مثل Percy barme vik من شركة ABB وجون كارل جون من شركة sas لإقناعنا بأن القيادة تحدث بالفعل فارقاً كبيراً كما أن الزيادة في معدل التغيير في بيئة العمل له دور كبير في إبراز أهمية القيادة فعندما تكون بيئة العمل مستقرة نسبياً فإن الحاجة إلى إثارة حماسة العاملين و شحن طاقاتهم و

إقناعهم بالتغلب على الأفكار الراسخة في أذهانهم و عاداتهم المألوفة في العمل تكون أقل كثيرا مما قد تكون عليه الحال عندما يكون هناك احتياجا قويا للتغيير و خاصة عندما يكون المطل وب إحداث تغيير جذري شامل ، و عليه فإن الإدارة تكون كافية و مناسبة عندما تكون الأحداث في بيئة العمل روتينية و يمكن توقعها و التنبؤ بها ، أما عندما تتميز المؤسسة باضطرابات و ظروف يصعب التنبؤ بها بما قد تسفر عنه فان القيادة تكون مطلوبة جدا في هذه الحالة (كنعان،2007، ص13).

6- خصائص السلوك القيادي:

1.5. المبدأ والابتكار: فالجماعة تنتظر من القائد أن يكون أكثر الأعضاء مبادأة بالعمل وأكثرهم قدرة على الابتكار في معظم المواقف

2.5. التفاعل الاجتماعي: حيث يكون أكثر الأعضاء مساهمة ونشاطا.

3.5. السيطرة: وتكون لدى القائد رغبة أكثر من غيره من أعضاء الجماعة في السيطرة المراكز والمكانة الاجتماعية.

4.5. التخطيط والتنظيم: ويضطلع مع أعضاء الجماعة بعملية تخطيط السلوك الاجتماعي للجماعة

5.5. التوافق النفسي الاجتماعي: وهذا ضروري جدا في السلوك القيادي ويرتبط به الثبات والرزانة وعدم التأثر بالنقد بروح طيبة والاستفادة منه في التطوير.

6.5. التقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والمرؤوسين: ويشترط أن يعبر عن هذا التقبل او الاعتراف والعلاقات الوطيدة ومراعاة مشاعر الآخرين وأن يترجم هذا كله سلوكيا. (خمجوم،2008، ص128).

6- النظريات المفسرة للسلوك القيادي:

1.6. نظرية السمات: ركزت البحوث المبكرة عن القيادة على دراسة شخصية وسمات القائد وخصائصه الجسمية والعقلية والوجدانية والاجتماعية ولقد قامت نظرية السمات على أن القيادة سمة موحدة يتميز بها القادة أينما وجدوا بصرف النظر عن نوع القائد أو الموقف او

الثقافة وقد تم توجيه النقد لتلك النظرية لأن هناك أنواع مختلفة من القيادة تنشأ في الثقافات المختلفة وأن الدلائل لا توحى بأن القيادة سمة موحدة رغم وجود سمات معينة شائعة بين القادة وتختلف سمات القائد عن جماعة إلى أخرى حسب وظيفتها والظروف الاجتماعية التي تمر بها الجماعة مثل السمات الجسمية (الطول ، الحيوية و النشاط) وسمات العقلية المعرفية. (الذكاء العام، الثقافة، القدرة على التنبؤ بالمفاجأة والقدرة على اتخاذ القرار)والسمات الوجدانية (التبادل الوجداني قوه الارادة، الثقة في النفس وضبط النفس) والسمات الاجتماعية (التعاون، التعامل مع الجماعة الانبساطية) وسمات عامة (حسن المظهر، المحافظة على المواعيد، حسن السمعة والتمسك بالقيم) .

2.6. النظرية الوظيفية: وترى هذه النظرية أن القيادة هي القيام بالوظائف الجماعية التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها وينظر إلى القيادة على أنها وظيفة تنظيمية ويركز أصحاب تلك النظرية على كيف تتوزع الوظائف القيادية في الجماعة فقد يكون التوزيع على نطاق أوسع أو ضيق لدرجة أن كل الوظائف القيادية تنحصر في شخص واحد وهو القائد. (عطوي، 2004، ص 82).

3.6. النظرية الموقفية: تشير النظرية إلى أن أي عضو في الجماعة قد يصبح قائدها في موقف يمكنه من القيام بالوظائف القيادية المناسبة لهذا الموقف، والقائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا تهيأت الظروف له في المواقف الاجتماعية الاستخدام إمكاناته القيادية ويضرب أصحاب هذه النظرية الأمثال بأن قادة الفكر والعباقرة المخترعون مثل أديسون وفوردلو كانا قد ظهر في القرن السابع عشر حيث لم يكن التقدم العلمي يمهد الطريق لظهور عقيدتهما مما تيسر لهما الوصول إلى المكانة التي احتلها. (جولمان، 2004، ص 19).

4.6. نظرية المسار والهدف: ركز هاوس في هذه النظرية على مدى قدرة القائد في التأثير على مرؤوسيه في التمييز بين أهداف المنظمة والأهداف الشخصية وتحفيزهم لإنجاز الأهداف وحدد أربعة أنماط.

للقيادة وهي: النمط الموجه، النمط السائد، النمط المشارك ونمط الإنجاز (كنعان، 1992، ص52).

نظرية هرسي وبلانشارد:

في ضوء النظريات والدراسات السابقة طور كل من هرسي وبلانشارد النظرية الموقفية واستخدما بعدين أساسين للسلوك القيادي هما: الاهتمام بالعاملين، الاهتمام بالعمل كما أضافا بعدا ثالثا وهو النضج الوظيفي وأشار إلى أن النمط القيادي الفاعل يختلف باختلاف مستوى النضج الوظيفي للمرؤوسين واستعدادهم للعمل وحدد أربعة أنماط قيادية وهي:

نمط الامر: وهو سلوك عال في التوجيه ومنخفض في المساندة

* نمط التسويق: وهو سلوك عال في التوجيه وعالي في المساندة

* نمط المشاركة: وهو سلوك منخفض في التوجيه وعالي في المساندة

* نمط التفويض: وهو سلوك منخفض في التوجيه ومنخفض في المساندة. (جرادات، 2000،

ص56).

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نلاحظ أن الموضوع واسع و يصعب الإحاطة بكل جوانبه فالقيادة الناجحة تلك التي لها القدرة على التأثير في الآخرين أو في العاملين داخل المؤسسة و كذلك حثهم على تحقيق الأهداف المشتركة ، فنجاح أي مؤسسة مرهون بتهيئة الظروف المناسبة و الملائمة للعمل داخل المؤسسة و كذا إيجاد قيادة قادرة على تنظيم و تسيير عملية العمل داخلها و كل هذا يتحقق بحسب مهارات القائد فالقائد الناجح هو محور العملية الإدارية و أساس نجاحها كذلك النمط القيادي الذي يتبعه القائد يحقق له الفعالية في العمل ، كما أن اختلاف المواقف لا يمكن حصر لها نمط قيادي فكل موقف يتطلب نوعا من الأنواع المذكورة سابقا

المراجع:

- * اليسوعي، لويس معلوف (1996): المنجد في اللغة والإعلام، ط35، دار الشروق، بيروت.
- * بن عمر، جاد الله أبو القاسم محمود (د، ت): أساس البلاغة - قاموس عربي-عربي- دار الهدى، الجزائر.
- * بن هادية، القباني على وآخرون (1991): القاموس الجديد للطلاب-معجم عربي مدرسي، ط7، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- * جرادات، عزت ومؤتمن، منى، (2000)، التجارب العالمية المتميزة في الإدارة التربوية، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
- * مجموع، هشام محمد ابراهيم نور، (2008)، سيكولوجية الإدارة، بيروت، دار الشروق.
- * جولمان، دانييل وبوياتريس، ريتشارد وماكي، أنى، (2004) ترجمة الجبالي وآخرون، القادة الجدد: تحويل فن القيادة الإدارية الى علم النتائج، الرياض، دار المريخ
- * عطوي، جودت عزت (2004) الإدارة المدرسية الحديثة: مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، عمان، دار الثقافة، الإصدار الثاني.
- * كنعان نواف، (2007) القيادة الإدارية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- * نواف كنعان، (1992) القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- زيارة، فريد فهمي (2009): وظائف الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.



الباب الثاني

الجانب التطبيقي





الفصل الرابع منهجية

الدراسة وإجراءاتها

الفصل الثامن: منهجية الدراسة

- 1- تمهيد
- 2- منحج الدراسة
- 3- مجتمع البحث
- 4- عينة الدراسة
- 5- حدود الدراسة
- 6- الدراسة الاستطلاعية
- 8- أدوات الدراسة
- 9- العناصر السيكومترية لأدوات القياس
- 10- الأساليب الإحصائية
- 11- خلاصة

1- تمهيد:

دراسة علمية كانت مجموعة من الإجراءات الواجب اتباعها بحيث لا يمكن الوصول إلى نتائج ذات مصداقية علمية، إلا باتباع إجراءات منهجية مضبوطة ومدروسة بدقة، وخطوات علمية صحيحة تتفق مع مقتضيات التحرير العلمي، فوضوح المنهج وما يبني في إطاره من تصميم محكم، وتجانس العينة، وسلامة طرق تحديدها وحصرها، ومناسبة أدوات البحث للمتغيرات المدروسة، ما هي إلا وسائل تساعد الباحث للوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية، وهذا ما نحاول مراعاته من خلال هذه الدراسة، فقد حرص الباحث على إتباع خطوات منهجية صحيحة، مع تتبع إجراءات منظمة ومتسلسلة، لإخراج الدراسة في أسنى شكل ومضمون ممكن.

2- منهج الدراسة:

يعد منهج البحث عنصراً رئيسياً من عناصر البحث العلمي، نظراً لأنه يفيد في تحديد الطريقة التي سيسلكها الباحث في جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها، ويفيد أيضاً في الحكم على جودة البحث (مساعد النوح، 2004، ص121). ولقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن في البحث كونه سيتناول الفروق الموجودة بين أفراد العينة في متغيرات الدراسة: السلوك الإبداعي، والولاء التنظيمي. ويعبر عن هذه المتغيرات كماً وكيفاً، فهو أسلوب من أساليب البحث الذي يدرس الظاهرة دراسة كيفية توضح خصائصها ودراسة كمية توضح حجمها وتغيراتها (عطوي جودت، 2007، ص173). ويعد المنهج الوصفي أكثر المناهج شيوعاً وانتشاراً واستخداماً في الدراسات التربوية والنفسية بصفة خاصة والاجتماعية بصفة عامة، ويركز على ما هو كائن في وصفه وتفسيره للظاهرة موضوع البحث، ويعبر المنهج الوصفي عن جمع البيانات بنوعها الكيفي والكمي حول الظاهرة محل الدراسة من أجل تحليلها وتفسيرها لاستخلاص النتائج لمعرفة طبيعتها وخصائصها، وتحديد العلاقات بين عناصرها وبينها وبين الظواهر الأخرى والوصول إلى تعميمات (حسن محمد عبد الباسط، 1990، ص198).

3- تقديم مجتمع البحث: يواجه الباحث عند قيامه بالدراسة الميدانية لبحثه عدة صعوبات من بينها كبر حجم مجتمع الدراسة، ضيق الوقت المخصص لإنجازها، تكلفة البحث، وهذا ما يدفعه الاستعانة بجزء من افراد المجتمع الدراسة ويسمى هذا الجزء بعينة الدراسة، ويتكون المجتمع البحث الحالي، من مجموعة عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ممن تتراوح أعمارهم بين 25 الى 45 سنة والتابعة لوزارة الطاقة والمناجم حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

4 - عينة الدراسة: العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه، ولكنها واعي تراعي فيه قواعد واعتبارات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي وعليه يمكن أن نعرف العينة :بأنها "مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية، إنها جزء من الكل، بمعنى آخر، هي مجموعة من افراد المجتمع تكون ممثلة له، لتجري عليها الدراسة (عمار بوحوش، 1995، ص152). ولقد أصبحت العينات أساسا في الكثير من الدراسات النظرية والعلمية، حيث يعتمد عليها الباحثون كونها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على، العينة العشوائية حيث بلغ عددها 32 فرد.

5- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة الحالية في الآتي:

أ- الحدود الزمنية: امتدت الفترة الزمانية للدراسة حوالي 05 أشهر من شهر جانفي 2024 إلى جوان 2024، مقسمة إلى قسمين:

الفترة الأولى: حيث قمنا فيها بجمع أكبر قدر من البيانات المتعلقة بالموضوع قصد الإحاطة والإلمام قدر الامكان بمشكلة الدراسة وكذا القيام بالدراسة الاستطلاعية، حيث امتدت على مدى شهرين من شهر جانفي 2024 إلى شهر مارس 2024.

الفترة الثانية: وهي الفترة الخاصة بتطبيق الأدوات وتحليل النتائج والخروج باستنتاجات المتعلقة بالدراسة على العينة المختارة، وقد امتدت الفترة حوالي 3 اشهر، من شهر مارس 2024 إلى شهر جوان 2024.

ب- الحدود المكانية: تمثلت في المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز - بمدينة الاغواط-
الحدود البشرية: عينة من المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز، تكونت من 32 فردا معظمهم من ذوي الخبرة لا تقل عن 5 سنوات، حيث تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 45 سنة.
6- الدراسة الاستطلاعية: إن من بين الخطوات التي يقوم عليها أي بحث علمي الدراسة الاستطلاعية، لما لها من أهمية، فمن خلالها يمكن للباحث الحصول على معطيات مختلفة تمكنه من إدراك مختلف أبعاد المشكل المطروح للدراسة، كما تمكنه من القيام بالمعالجة الصحيحة لمشكلة بحثه. وتهدف الدراسة الاستطلاعية لهذا البحث إلى:

- تحديد عينة الدراسة بدقة.
- تعطينا نظرة أولية حول المتغيرات التي نريد دراستها.
- اختبار الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

لقد تم تطبيق أدوات البحث على عينة قوامها (13 عامل) من العاملين في المؤسسة الوطنية للصيانة والنقل DML. مأخوذة من العينة الأصلية للدراسة.
7- وصف الأدوات جمع البيانات:

يعتبر النهج العلمي السبيل الذي يتبعه الباحث من أجل الوصول إلى تعميمات أو نتائج بطرق علمية دقيقة وكذلك هو مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية وتماشيا مع طبيعة وأهداف موضوع الدراسة تم الاعتماد على اداتين من أدوات جمع البيانات:

7-1- مقياس التنظيم الانفعالي: من اعداد مصطفى على رمضان مظلوم

تم إعداد أداة مقننة لقياس: تنظيم الانفعال؛ لأن هذا المتغير مهم بالنسبة لأفراد العينة، وقد تم وضع عبارات ملائمة للثقافة والمجتمع العربي. فضلاً عن أن المقاييس الحالية التي تم

الاطلاع عليها هي في الأساس مقاييس أجنبية، تم ترجمتها إلى العربية وتم تقنينها، ولا يوجد بالمكتبة العربية السيكولوجية - في حدود علم الباحث - مقياس بالعربية محض.

خطوات إعداد مقياس تنظيم الانفعال:

قام الباحث بإعداد هذا المقياس من خلال الرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، وما أتى من مقاييس سابقة عن تنظيم الانفعال من قبيل: استبيان التنظيم الانفعالي لجانينفسكي وكرايجي (Garnefski & Kraaij, 2007)، واستبيان التنظيم الانفعالي لجروس وجوهن (Gross & John, 2007) واستبيان التنظيم الانفعالي للمراهقين لكوستيك (Kostiuk, 2011)، واستبيان التنظيم الانفعالي المعرفي المعدل لدافيس (Davies, 2013). واعتمادًا على المصادر السابقة انتهى الباحث إلى صياغة (24) عبارة تقيس تنظيم الانفعال ببعديه: إعادة التقييم المعرفي، وقمع التعبير الانفعالي، وبحيث يتضمن كل بُعد (12) عبارة، وقد راعى الباحث في ذلك دقة وسهولة ووضوح العبارات، وعدم وجود عبارات مركبة تحمل أكثر من معنى.

بعد ذلك قام الباحث بإعداد المقياس للتحكيم، فعرضه على عشرة محكمين من أساتذة علم النفس والصحة النفسية، وبناء على نتائج التحكيم تم استبعاد العبارات التي حصلت على نسبة موافقة أقل من 80% وفقًا لآراء المحكمين وعددها (3) عبارات، كذلك تم عمل التعديلات اللازمة في صياغة بعض العبارات وفقًا لآراء المحكمين، وبهذا استقر المقياس في صورته الأولية على (21) عبارة، حيث تضمن بُعد إعادة التقييم المعرفي (10) عبارات، وبُعد قمع التعبير الانفعالي (11) عبارة. علمًا بأن طريقة الإجابة على عبارات المقياس هي دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا.

ولقد قام الباحث بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس بطرق متنوعة ومختلفة لتأكد من صدقه وثباته منها: (مصطفى، (ب، س)، ص 32-34)

* صدق المحكمين:

تم تقدير صدق المحكمين، وقد سبق الإشارة إلى ذلك في إعداد الصورة الأولية للمقياس.

* **الصدق الظاهري:** قام الباحث بتطبيق الصورة الأولية للمقياس على عينة التقنين والمكونة من (100) طالب وطالبة بالفرقتين الثالثة والرابعة بكلية التربية بينها متوسط أعمارهم (21.107) بانحراف معياري قدره (0.654) بهدف التعرف على مدى تفهم أفراد عينة التقنين لعبارات وتعليمات المقياس، وقد اتضح منها أن العبارات والتعليمات تتميز بالوضوح والفهم لجميع أفراد العينة، علمًا بأنه تم استبعاد هذه العينة من العينة الإجمالية التي تم فيها اختيار عينة الدراسة.

* **الصدق الذاتي:** ويحسب الصدق الذاتي أو الداخلي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات (البهي، 1979)، وبالتالي فإن الصدق الداخلي لمقياس تنظيم الانفعال (إعادة التقييم المعرفي) هو (0.81)، والصدق الداخلي لمقياس تنظيم الانفعال (قمع التعبير الانفعالي) هو (0.90)، وهما نسبتان عاليتان تجعل المقياس صالحًا لقياس ما وضع لقياسه.

* **صدق المقارنة الطرفية:** قام الباحث بترتيب درجات أفراد عينة التقنين ترتيبًا تنازليًا في كل بُعد من بُعدي المقياس، ثم قام بتحديد 27% من العدد الكلي للدرجات من أول الترتيب التنازلي ومن آخره، أي تم تحديد أول (27) فرد من الترتيب كأفراد المستوى الميزاني المرتفع، وآخر (27) فردًا من الترتيب كأفراد المستوى الميزاني المنخفض، وبعد ذلك تم حساب الفرق بين متوسطي درجات الأفراد في مستوى الميزانيين عن طريق استخدام اختبار "ت"

أما ثبات المقياس: فقد تم باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

استخدم الباحث طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ببرنامج التحليل الإحصائي للبيانات (SPSS18) وقد بلغت درجة ثبات بُعد إعادة التقييم المعرفي (0.609)، وبُعد قمع التعبير الانفعالي (0.725) وهما قيمتان تجعلنا نطمئن إلى استخدام هذا المقياس للمقياس في هذه الدراسة. (مصطفى، (ب، س)، ص 32-34)

2.7. مقياس السلوك القيادي: من اعداد (بلجودي، بلعوسي، 2022)

قامت الباحثتان بإعداد هذا المقياس من خلال الرجوع إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، وما أتيح من مقاييس سابقة، واعتمادًا على المصادر السابقة. بعد ذلك قامت الباحثتان بإعداد المقياس للتحكيم، فعرضه على مجموعة من المحكمين من أساتذة علم النفس، وبناء على نتائج التحكيم تم الاعتماد على النسخة النهائية المحكمة، علمًا بأن طريقة الإجابة على عبارات المقياس كانت وفق سلم ليكارت الخماسي هي دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا. بحيث تقابل كل عبارة قائمة (بدائل) ويرمز لها رقميا خلال إدخال البيانات لبرنامج الحاسوب (1.2.3.4.5). ولقد قام الباحثتان بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس بطرق متنوعة ومختلفة لتأكد من صدقه وثباته (بلجودي، بلعوسي، 2022، ص 54).

8- الخصائص السيكومترية لادوات القياس:

بما ان أدوات الدراسة قد سبق وطبقت في بيئة جزائرية وعربية حيث تنوعت فيها طرق قياس صدقها وثباتها فان الطالبتان اعتمدتا على طريقة حساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية ولقد دلت النتائج على:

8-1- صدق مقياس التنظيم الانفعالي: تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة

الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	32.83	2.32	-12.513	10	0.000
مج العليا	6	57.66	4.27			

الجدول رقم (01) يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس التنظيم الانفعالي

يتضح من الجدول علاه أن قيمة (ت) تساوي **12.513** - عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

8-2- ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قامت الطالبتان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

العينة	الفا كرونباخ
20	0.90

الجدول رقم (02) يوضح ثبات لمقياس التنظيم الانفعالي بطريقة الفا كرونباخ

ومن خلال عرض النتائج أعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات عالي قدر ب 0.90 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

8-3- صدق مقياس أنماط السلوك القيادي: تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	42	2	-7.442	10	0.000
مج العليا	6	54	3.41			دالة

الجدول رقم (03) يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس أنماط السلوك القيادي

يتضح من الجدول علاه أن قيمة (ت) تساوي **7.442** - عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

8-4- ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قام الطالبان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

العينة	الفا كرونباخ
20	0.60

الجدول رقم (04) يوضح ثبات مقياس اماط السلوط القيادي بطريقة الفا كرونباخ

ومن خلال عرض النتائج أعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات فوق المتوسط قدر ب 0.60 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

9- الأساليب الإحصائية:

لقد تم الاستعانة بالأساليب الاحصائية التالية وهي الأكثر مناسبة لنوعية الفروض ونوعية البيانات المستخدمة في الدراسة الحالية:

أ- المتوسط الحسابي:

يعرف البعض المتوسط الحسابي لمجموعة الدرجات أو القيم بأنه القيمة التي وزعت على كل فرد من افراد العينة لكان مجموع هذه القيم هو المجموع الحقيقي للقيم الأولى. (محمود أبو النيل، 1987، ص101).

ب- الانحراف المعياري:

هو عبارة عن مقياس لمبلغ تشتت الدرجات أو انتشارها أو تبعثرها أو بعد كل منها عن المتوسط الحسابي للمجموعة التي تنتمي إليها، وبلغت علم النفس والتربية الانحراف المعياري هو المعيار الذي يوجد بين أفراد الجماعة من فروق فردية، وبالتالي يكشف لنا حجمه عن تجانس المجموعة أو عدم تجانسها أو عدم تجانسها أو ما يوجد من انسجام بين أفرادها في الظاهرة المقاسة من عدمه. (العيسوي، 1997، ص160).

ج- معامل الارتباط بيرسون:

يستخدم لإيجاد العلاقة بين مجموعتين من الدرجات، وقيمة تتراوح ما بين (1-) و (1+)، فالقيمة (1-) ارتباط تام سالب، والقيمة (1+) تعنى ارتباط تام موجب، والقيمة (0) تعني عدم وجود ارتباط بين متغيرين. (صلاح الدين علام، 2000، 119-120).

د- معامل التصحيح سبيرمات براون:

المعادلة هي كالتالي:

حيث أن:

2: عدد أقسام الاختبار.

ر $= 1/2$ = معامل الارتباط بين نصفي الاختبار.

ر1: معامل ثبات الاختبار كله.

هـ- اختبار الفروق T. Test:

يستخدم اختبار (T) كوسيلة لمعرفة الفرق بين المجموعتين، عما إذا كان هذا الفرق فرقا جوهريا... أي له دلالة احصائية أم لا، فإذا كان له دلالة احصائية فمعنى هذا الفرق فرق حقيقي، إما إذا كان هذا الفرق ليس جوهريا، أي ليس حقيقيا، فان هذا يعني أن الفرق سوف يختفي عند إجراء هذا البحث عدة مرات. (عباس محمود عوض، 1990، ص141).

و- تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA):

يستخدم لمقارنة عدة متوسطات لأكثر من مجتمعين، والأسلوب المتبع في ذلك يقيس اختبار تحليل التباين الأحادي تأثير عامل واحد مكون من عدة مستويات (متغير مستقل نوعي فيه مكون من ثلاث فئات فأكثر) على عامل آخر (متغير تابع متصل). (عماد نشوان، 2005، ص91).

ى- برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعي SPSS 19.0:

SPSS هي الحروف الأولى للعبارة Statistical package for social science وتعني الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وهو من أكثر البرامج الإحصائية استخداما في المجالات النفسية والتربوية والاجتماعية والاقتصادية والتجارية والزراعية والهندسية والطبية لإجراء التحليلات الإحصائية المختلفة. (السيد أبو هاشم، 2009، 4).

خلاصة الفصل:

كان الهدف من عرضنا لهذا الفصل الذي يعتبر أول خطوة من خطوات الجانب التطبيقي للدراسات العلمية، هو عرض منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية، بدءاً بالمنهج المناسب لعملية التحليل ثم حدود الدراسة - زمنياً، مكانياً، بشرياً-، وبعد ذلك وصف عينة الدراسة المستخدمة وخصائصها مروراً بالدراسة الاستطلاعية التي أسهمت كثيراً في التأكد من صلاحية الأدوات المستعملة في جمع البيانات من خلال قياس خصائصها السيكو مترية الصدق والثبات وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المستخدمة والتي تتناسب نوع الفروض في الدراسة الحالية.

مراجع الفصل:

- * جودت عزت عطوي، (2007)، أساليب البحث العلمي، طبعة 01، دار الثقافة، عمان،
- * أبو نيان، ابراهيم، (2001) صعوبات التعلم . طرق التدريس والاستراتيجيات المعرفية، الرياض - المملكة العربية السعودية: أكاديمية التربية الخاصة، الطبعة الأولى.
- * بلجودي نسرين، بلعروسي و داد، (2022) السلوك القيادي وعلاقته بإدارة الصراع دراسة ميدانية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة برج بوعرييج مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة محمد البشير الابراهمي، برج بوعرييج، الجزائر.
- * حسن محمد عبد الباسط (2007) أصول البحث الاجتماعي، ط11 ، مكتبة النهضة الإسلامية، عمان.
- * صلاح الدين محمود علام (2000) القياس والتقويم التربوي والنفسي، ط1 ، دار الفكر العربي، القاهرة.
- * عباس محمود عوض (1999) علم النفس الإحصائي، ب ط، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- * عبد الرحمن العيسوي (1997) منهجية البحث العلمي والأساليب الإحصائية، ط1، دار المعرفة الجامعية، مصر.
- * عماد نشوان (2005) الدليل العملي لمقرر الإحصاء التطبيقي، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
- * محمود السيد أبو النيل (1987) الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان.
- * مساعد بن عبد الله النوح (2004) مبادئ البحث التربوي، ط1 ، جامعة الرياض، المملكة العربية السعودية.

* مصطفى على رمضان مظلوم (ب،س) تنظيم الانفعال وعلاقته بالأليكسيثيميا لدى عينة من طلاب الجامعة "دراسة سيكومترية - كLINيكية، كلية التربية ، جامعة بنها، مصر.



الفصل الخامس

نتائج الدراسة

الفصل الخامس: نتائج الدراسة

- 1- تمهيد
- 2- عرض نتائج الفرضية الاولى
- 3- عرض نتائج الفرضية الثانية
- 4- عرض نتائج الفرضية الثالثة
- 5- عرض نتائج الفرضية الرابعة
- 6- عرض نتائج الفرضية الخامسة

تمهيد:

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي وانماط السلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة الاغواط ، لذا كان على الطالبان بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة ، و القيام بتصحيحها وتفرغها و إخضاعها للمعالجة الإحصائية بناء على متطلبات فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تقومان بمرحلة أخرى تتبع الجانب التطبيقي تتعلق ، بعرض النتائج المتحصل عليها وتحليلها ، حيث سيتم عرض نتائج كل فرضية من فرضيات الدراسة على حدا مع التحليل والتفسير المناسب ، وبعد ذلك يتم عرض الاستنتاج العام وفيه تجميع لكافة ما حوته الدراسة من نتائج.

1- عرض النتائج وتحليلها:

بعد تطبيق الاختبار على العينة المدروسة، والحصول على البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تأتي مرحلة عرض النتائج وتحليلها، بحيث سيتم عرض بيانات كل فرضية من فرضيات الدراسة وإعطاءها التحليل الإحصائي المناسب.

1.1. عرض نتائج الفرضية الأولى: مستوى التنظيم الانفعالي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على مقياس التنظيم الانفعالي وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى المتغير يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديده.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	الدلالة sig	المستوى
التنظيم الانفعالي	32	63	39.91	9.895	31	-11.66	منخفض

الجدول رقم (05) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على

أبعاد مقياس التنظيم الانفعالي

يتضح من خلال الجدول أعلاه ان المتوسط الفرضي المحسوب بلغ 63 وأن المتوسط الحسابي قد بلغ 39.91 في حين كان الانحراف المعياري قد بلغ 9.895 عند درجة الحرية 31 في حين بلغت قيمة ت -11.66 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الاول أن مستوى التنظيم الإنفعالي منخفض لدى افراد العينة، وعليه لم تتحقق الفرضية.

2.1. عرض نتائج الفرضية الثانية: مستوى أنماط السلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على مقياس السلوك القيادي وتحليلها إحصائياً، ولتحديد المستوى يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديده.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	الدلالة sig	المستوى
32	42	69.69	6.90	31	8.176	.000	مرتفع

الجدول رقم (06) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على

أبعاد مقياس السلوك القيادي

يتضح من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الفرضي يساوي 42 أن المتوسط الحسابي قد بلغ 69.69 في حين كان الانحراف المعياري قد بلغ 6.90 عند درجة الحرية 31 اما قيمة ت فقد بلغت 8.176 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الثاني أن مستوى السلوك القيادي مرتفع لدى عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز، وعليه تحققت الفرضية.

3.1. عرض نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز تعزى لمتغير الأقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	46.765	2	23.383	0.36	0.7
بين المجموعات	1888.7	29	65.024		
المجموع	1932.5	31			

الجدول رقم(07) يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس التنظيم

الانفعالي

يتضح من الجدول رقم (07) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية افراد العينة تبعا لمتغير الاقدمية في مجموع الدرجات حيث بلغت قيمة (ف) (0.36) عند مستوى الدلالة 0.07. ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين افراد العينة عبر سنين العمل.

4.1. عرض نتائج الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز تعزى لمتغير الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	203.32	2	101.659	5.425	0.01
بين المجموعات	543.4	29	18.738		
المجموع	746.72	31			

الجدول رقم(08) يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس السلوك

القيادي

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في متغير الاقدمية حيث أن قيمة (sig) والتي تساوي 0.01 لاختبار التباين f (5.425) أصغر من مستوى الدلالة الإحصائية 0.05 وعليه تحقق الفرض. وبما أنه توجد فروق بين افراد العين في السلوك القيادي لجأنا إلى تحديد اتجاه الفروق بواسطة المقارنات البعدية مستخدمين اختبار (تحليل المقارنات البعدية). والجدول التالي يوضح النتائج:

المقارنات الثنائية	فروق المتوسطات	sig	الدالة
فئة 1.4	7-5	0.511	دالة
	10-8	0.223	دالة
فئة 7-5	4-1	0.511	دالة
	10-8	0.01	دالة
فئة 10-8	5-7	0.223	دالة
	4-1	0.01	دالة

جدول رقم (09) يوضح نتائج تحليل المقارنات البعدية

وباستعراض نتائج يتبين من الجدول أعلاه أن كل الفروق دالة احصائيا في المقرنات المتعددة البعدية لكل الفئات عند 0.01 كما نلاحظ ان كل الفروق المسجلة كانت لصالح فئة (7-5). سنوات اقدمية.

5.1. عرض نتائج الفرضية الخامسة: التذكير بالفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الطالبتان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياسين المتغيرين وفي الجداول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05
0.45	7.89	37.719	32	التنظيم الانفعالي
	4.90	49.09	32	السلوك القيادي

** دالة عند 0.01 جدول رقم (10): يوضح العلاقة بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي

يتضح من الجدول أعلاه انه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين متغيري الدراسة لدى افراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط. (0.45). وبالتالي تحققت الفرضية. القائلة بوجود علاقة ارتباطية.



الفصل السادس

مناقشة النتائج

الفصل العاشر: نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
- 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
- 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
- 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
- 5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
- 6- استنتاج عام
- 7- خلاصة وتوصيات
- 8- قائمة المصادر والمراجع
- 9- قائمة الملاحق

يتضمن هذا الفصل تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات التي تحصل عليها الطالبتان في الدراسة الحالية وذلك لمحاولة معرفة العلاقة الارتباطية والفروق الموجودة بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي باختلاف سن الاقدمية.

1- مناقشة نتائج الفرضية الاولى: التذكير بالفرضية مستوى التنظيم الانفعالي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز مرتفع حيث أسفرت النتائج على أن مستوى التنظيم الانفعالي منخفض لدى افراد العينة، وعليه لم تتحقق الفرضية. وكان هذا من خلال عرض وتفسير النتائج التي اسفرت عليها المعالجة الإحصائية وتفسير الطالبتان هذه النتائج من منطلق ان افراد العينة لا يتمتعون بمستوى عالي من التنظيم الانفعالي رغم ظروف العمل الجيدة والظروف الاقتصادية الملائمة، لان التنظيم الانفعالي هو عبارة عن مجموعة من المهارات الانفعالية والسلوكية التي تساهم في السيطرة على الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد، وهو مجموعة من العمليات المعرفية التي تؤثر في نوع الاستجابة الانفعالية والكيفية التي يعبر بها الأفراد عن انفعالاتهم. بأنه هو مدى قدرة الفرد على إدراك واستنتاج ما يدور في عقول الآخرين من أفكار ومشاعر ومعتقدات وانفعالات من خلال القيام بعمليات التصوير العقلي لما يدور في عقول الآخرين لمعرفة الحالات العقلية التي تقف وراءها من خلال الربط بين السلوك والخلفية الفكرية فهو عملية واعية قصدية تتطلب مجهوداً تحدث بدون وعي ويجب تقييمها ضمن سياقات محددة في ضوء الهدف التنظيمي للفرد لتحديد ما إن كانت تكيفية أو غير تكيفية. (سعيد، 2013، ص56)

فالنتائج التي اسفرت عنها المعالجة الإحصائية لها دلالة نظرية حسب جراتز ورومير (Gratz & Romer, 2004) وراهمني وآخرون (Rahmani, 2018) أن الأفراد ذوي صعوبات في التنظيم الانفعالي لا يستطيعون تقبل الانفعالات، ولا يستطيعون تحديد الانفعالات السلبية ولديهم بعض المشكلات السلوكية مثل فقدان القدرة في التحكم السلوكيات الاندفاعية كالغضب والعدوانية وعدم القدرة على ضبط والسيطرة على الاندفاعات مما يؤدي إلى إصابتهم ببعض المشكلات السلوكية أو إصابتهم بعض الاضطرابات النفسية. في حين وجد كل من جارنفسكي

وكرايج (Garnefski & Kraij, 2006) وصلاح الدين عراقي (2014) ووالاس وآخرون (Wallace et al., 2014) إلى أن سبب صعوبات التنظيم الانفعالي للأفراد هو ارتفاع القلق لديهم مما يؤدي إلى التجنب الانفعالي لأنه يتضمن تقييمات للأفكار السلبية والمشاعر غير المرغوبة وعدم الرغبة في معايشة تلك الأحداث الخاصة وبذل الجهد للسيطرة عليها أو الهروب منها فالأفراد ذوي صعوبات التنظيم الانفعالي يعجزون عن إدراك وفهم وقبول انفعالاتهم، ويعجزون عن الاندماج في السلوكيات الموجهة الهادفة عند مرورهم بالانفعالات السلبية ويعجزون عن تعديل كثافة الاستجابة الانفعالية. نقلا عن (رحاب، 2020، ص-115 114) وهذا من خصائص صعوبات التنظيم الانفعالي لدى افراد العينة ولقد خالفت دراستنا نتائج دراسة فائق (2016) دراسة في العراق هدفت الكشف عن التنظيم الانفعالي وعلاقته بالتفكير السلبي والإيجابي لدى طلبة الجامعة حيث اسفرت نتائجها الكشف عن مستوى جيد للتنظيم الانفعالي.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية: التذكير بالفرضية مستوى السلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز مرتفع. يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الثاني أن مستوى السلوك القيادي مرتفع لدى افراد العينة، وعليه تحققت الفرضية، ويعزو الطلبتان هذه النتيجة الى ان الامر طبيعي خاصة إذا كانت ظروف ملائمة ومحفزة فكل عامل يطمح ان يكون قيادي متحكم في منظمة او مجموعة تنظيمية، فالقيادة جوهر العملية الإدارية، وتتبع أهميتها من أهمية الدور الذي تؤديه في المؤسسة الإدارية، وما له من تأثير في جميع الجوانب العملية الإدارية، ويتوقف نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها على مقدرات القائد وخصائصه وإمكاناته في توجيه العمل ورعايته. فنمط السلوك القيادي هو مجموعة من السلوكيات التي تبرز لدى القائد في تأثيره على الآخرين معه باتجاه أهداف المنظمة، "كما أنه تعبير عن تلك المكونات المساهمة في إحداث سلوك القائد مع الآخرين، والطريقة التي يؤدي بها عمله. (زيارة، 1999، ص324). حيث يتميز أسلوب القائد هنا بالعناية بالمهمة، وانخفاض العناية بالعلاقات، ويكون نضج المرؤوسين هنا في أدنى المستويات أى غير راغبين، وغير قادرين على تنفيذ المهمة، إذ نجد القائد يهتم بالعمل وذلك بسبب أن العاملين في التنظيم موظفون جدد، حيث يركز القائد على إعطاء التعليمات والتوجيهات ولا يهتم بالعلاقات الإنسانية والاجتماعية إلا قليلاً. فمن خصائص السلوك القيادي حسب (خمجوم، 2008، ص128).

المبدأ والابتكار: فالجماعة تنتظر من القائد أن يكون أكثر الأعضاء مبادأة بالعمل وأكثرهم قدرة على الابتكار في معظم المواقف

التفاعل الاجتماعي: حيث يكون أكثر الأعضاء مساهمة ونشاطاً.

السيطرة: وتكون لدى القائد رغبة أكثر من غيره من أعضاء الجماعة في السيطرة المراكز والمكانة الاجتماعية.

التخطيط والتنظيم: ويضطلع مع أعضاء الجماعة بعملية تخطيط السلوك الاجتماعي للجماعة

التوافق النفسي الاجتماعي: وهذا ضروري جدا في السلوك القيادي ويرتبط به الثبات والرزانة وعدم التأثر بالنقد بروح طيبة والاستفادة منه في التطوير.

التقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والمرؤوسين: ويشترط أن يعبر عن هذا التقبل او الاعتراف والعلاقات الوطيدة ومراعاة مشاعر الآخرين وأن يترجم هذا كله سلوكيا. فاذا كانت هذه الخصائص لدى افراد العينة فهم فعلا اهلا لممارسة السلوك القيادي. ولقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة كل من دراسة عبيدات (2004): هدفت إلى معرفة علاقة النمط الإداري وفق نظرية الشبكة الإدارية بدرجة فاعلية إدارة الوقت لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، ودراسة الدهمشي (2005): هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة وأثر المتغيرات المستقلة، مثل المؤهل العلمي، والخبرة العملية، ومرحلة الدراسة على فاعلية صنع القرار فيها. ودراسة الخطيب (2005) هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط السلوك القيادي لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالفاعلية التنظيمية للمدارس الثانوية العامة.

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز تعزى لمتغير الاقدمية.

ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين افراد العينة عبر سنين العمل كما يفترق افراد العينة الى سلوك التعزيز فسحب النظرية السلوكية يعتمدون في تفسيرهم للتنظيم الانفعالي على المثيرات الشرطية والاستجابات السلوكية للانفعال، إذ يعتمد تنظيم الفرد لانفعالاته على عدة عوامل من أهمها قوة المثير، ودرجة الاستجابة الذاتية للفرد، بالإضافة إلى عوامل التعزيز السلوك الإنساني التي تسهم في إطفاء السلوك أو تعزيره (Gross, 2007,P.554)

كما ان افراد العينة لهم قصور او عجز في تقدير المواقف في بيئة العمل وهذا ما اشارت اليه النظرية المعرفية حيث تقر ان تنظيم الانفعالات من خلال الرجوع إلى تصورات الافراد حول المواقف، وتعتمد هذه النظرية في تفسيرها للتنظيم الانفعالي على أن إدراك الواقع لا يتفق دائماً مع الواقع الفعلي، وان تقدير الفرد للواقع أو تقويمه يمكن أن يكون قاصراً أو خاطئاً بسبب نماذج التفكير غير الواقعية، لذلك فان تنظيم الفرد لانفعالاته يعتمد على مدى تصوراته الفكرية نحو المواقف والاشخاص، وقدرته على وعي انفعالاته وتصرفاته في المواقف والأحداث التي تسبب الانزعاج (Gross, 2007,P.554) ولقد اتفقت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة حداد (2006): هدفت إلى الكشف عن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة عجلون وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظر العاملين أنفسهم.

4- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز تعزى لمتغير الاقدمية. وبما أنه توجد فروق بين افراد العين في أنماط السلوك القيادي لجأنا إلى تحديد اتجاه الفروق بواسطة المقارنات البعدية مستخدمين اختبار (تحليل المقارنات البعدية) وباستعراض نتائج يتبين من خلال المعالجة الإحصائية أن كل الفروق دالة احصائيا في المقرنات المتعددة البعدية لكل الفئات عند 0.01 كما نلاحظ ان كل الفروق المسجلة كانت لصالح فئة (5-7) سنوات اقدمية. مما يدل على أن هذه الفئة العمرية أكثر حيوية ونشاط وحرص لتمثيل السلوك القيادي عكس الفئة الأولى التي لا تزال جديدة في الميدان وتتدرج في الخبرة والفئة الثالثة التي أنهكت من العمل وعدم تفكيرهم في السوك القيادي امر طبيعي راجع الى الملل والانهاك خاصة إذا كانت ظروف العمل متعبة ومرهقة.

فأهمية القيادة كبيرة بل قد تكون ضمن اهتماماتهم الوظيفية لدى فئة (5-7)، لقد ظهر جيل جديد من العلماء الباحثين بزعامة tom Peters يتمتعون بالطلاقة والقدرة على الإقناع وتمكنوا من تقديم الكثير من الأدلة الواقعية خاصة من واقع الصناعة الأمريكية كما تتضمن قصص نجاح كبار رؤساء الشركات الأوروبية مثل Percy barne vik من شركة ABB وجون كارل جون من شركة sas لإقناعنا بأن القيادة تحدث بالفعل فارقا كبيرا كما أن الزيادة في معدل التغيير في بيئة العمل له دور كبير في ابراز أهمية القيادة فعندما تكون بيئة العمل مستقرة نسبيا فإن الحاجة إلى إثارة حماسة العاملين و شحن طاقاتهم و إقناعهم بالتغلب على الأفكار الراسخة في أذهانهم و عاداتهم المألوفة في العمل تكون أقل كثيرا مما قد تكون عليه الحال عندما يكون هناك احتياجا قويا للتغيير و خاصة عندما يكون المطل وب إحداث تغيير جذري شامل ، و عليه فإن الإدارة تكون كافية و مناسبة عندما تكون الأحداث في بيئة العمل روتينية و يمكن توقعها و التنبؤ بها ، أما عندما تتميز المؤسسة باضطرابات و ظروف يصعب التنبؤ بها بما قد تسفر عنه فان القيادة تكون مطلوبة جدا في هذه الحالة (كنعان،2007، ص13).

كما ان فئة (5-7) التي كانت النتائج لصالحها تنطبق عليها نظرية المسار والهدف: ركز هاوس في هذه النظرية على مدى قدرة القائد في التأثير على مرؤوسيه في التمييز بين أهداف المنظمة والأهداف الشخصية وتحفيزهم لإنجاز الأهداف وحدد أربعة أنماط. للقيادة وهي: النمط الموجه، النمط السائد، النمط المشارك ونمط الإنجاز (كنعان، 1992، ص52). وبخصوص ما جاء في الادب النظري من دراسات سابقة ففي حدود علمنا لم تصادفنا دراسة تناولت المتغير حسب الأساليب الإحصائية المستعملة في نتائجنا.

5- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: التذكير بالفرضية توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز. ولقد دلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بين متغيرات الدراسة لدى افراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط. (0.45). وبالتالي تحققت الفرضية. القائلة بوجود علاقة ارتباطية. ويفسر الطالبان هذه النتيجة الى لا يمكن ان يكون هناك أي نمط قيادي مالم تكون هناك تنظيماً للانفعالات الذي من خلاله يكتسب الفرد الاتزان الانفعالي والوجداني الذي يمكنه من اتخاذ القرار السليم والمناسب لموقف ما،

فالنمط القيادي هو مجموعة من السلوكيات التي تبرز لدى القائد في تأثيره على الآخرين معه باتجاه أهداف المنظمة"، كما أنه تعبير عن تلك المكونات المساهمة في إحداث سلوك القائد مع الآخرين، والطريقة التي يؤدي بها عمله. (زيارة، 1999، ص324). والتنظيم الانفعالي بأنه هو العمليات التي تؤثر من خلالها في مشاعرنا، وأيضاً القدرة على مواجهة المشاعر السلبية والقدرة على مواجهة الفرد لمشاعره وانفعالاته وتنظيمها بشكل صحيح ويساعده في ذلك وعيه بها وقبولها. (Gross, 1998, P.235)

فمن خلال هذين المفهومين نرى ان المتغيرين لهم نفس المفهوم حيث نرى الارتباط بينهم نظرياً وتم تأكيده من خلال نتائج الدراسة الحالية،

ولقد أشار جراتز ورومير (Gratz & Romer, 2004 ,P.49) أن للتنظيم الانفعالي أربعة أبعاد رئيسية هي:

* الوعي الانفعالي Emotional awarness: ويتضمن القدرة على إدراك الانفعال لتوضيح

المشاعر دون كبتها،

* القبول الانفعالي acceptance Emotional: ويتضح بنقص في الاستجابة الانفعالية

السلبية لشعور ما،

* المرونة التنظيمية Regulatorg Flexibility: وتتضمن المعالجة واستخدام استراتيجيات التنظيم الانفعالي بمرونة،

* التسامح الانفعالي Emotional Tolerance: ويتضمن التسامح ومنع السلوكيات المندفعة السيئة. نقلا عن (رحاب، 2020، ص114) ومن خصائص السلوك القيادي:

1.5. المبدأ والابتكار: فالجماعة تنتظر من القائد أن يكون أكثر الأعضاء مبادأة بالعمل وأكثرهم قدرة على الابتكار في معظم المواقف

2.5. التفاعل الاجتماعي: حيث يكون أكثر الأعضاء مساهمة ونشاطا.

3.5. السيطرة: وتكون لدى القائد رغبة أكثر من غيره من أعضاء الجماعة في السيطرة المراكز والمكانة الاجتماعية.

4.5. التخطيط والتنظيم: ويضطلع مع أعضاء الجماعة بعملية تخطيط السلوك الاجتماعي للجماعة

5.5. التوافق النفسي الاجتماعي: وهذا ضروري جدا في السلوك القيادي ويرتبط به الثبات والرزانة وعدم التأثر بالنقد بروح طيبة والاستفادة منه في التطوير.

6.5. التقبل والاعتراف المتبادل بين القائد والمرؤوسين: ويشترط أن يعبر عن هذا التقبل او الاعتراف والعلاقات الوطيدة ومراعاة مشاعر الآخرين وأن يترجم هذا كله سلوكيا. (مجموم، 2008، ص128). وفي حدود علمنا واطلاعنا على الادب النظري لم نحظى بدراسة سابقة جمعت بين المتغيرين.

استنتاج عام:

كان الهدف من اجراء هذه الدراسة الميدانية على عينة من عمال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز هو الكشف عن مستوى التنظيم الانفعالي وانماط السلوك القيادي وكذا الكشف عن الفروق ما بين افراد العين في متغيرات الدراسة من خلال الكشف عن العلاقة ما بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي وبعد اخضاع نتائج أدوات الدراسة على المعالجة الإحصائية اسفرت النتائج على التالي:

- مستوى التنظيم الانفعالي لدى افراد العينة منخفض
- مستوى أنماط السلوك القيادي لدى افراد العينة مرتفع
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التنظيم الانفعالي تبعا لمتغير الاقدمية
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط السلوك القيادي تبعا لمتغير الاقدمية
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي لدى افراد العينة.

مراجع الفصل:

- * مجموع، هشام محمد ابراهيم نور، (2008)، سيكولوجية الإدارة، بيروت، دار الشروق.
- * رحاب يحيى أحمد (2020) فعالية العلاج السلوكي الجدلي في تحسين التنظيم الانفعالي لدى المراهقات وأثره على تخفيف اضطراب شره الأكل العصبي لديهن، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (121) يناير ج (3).
- * زيارة، فريد فهمي (2009): وظائف الإدارة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، عمان.
- * سعيد عبد الحميد (2013). فعالية برنامج تدريبي لتنمية مهارات نظرية العقل لدى أطفال الروضة وأثره في تحسين مستوى التنظيم الانفعالي لديهم. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، 38، (ج2)، 161-214.
- * كنعان نواف، (2007) القيادة الإدارية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

* Gross, J. & Thompson, R. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed) .Handbook of emotion regulation (pp. 3-24). New York: Guilford Press.

خاتمة

خاتمة:

في الأخير نستنتج أن دراستنا بعنوان التنظيم الانفعالي وعلاقته بأنماط السلوك القيادي لدى عينة من عمال بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالأغواط من خلالها حاولنا الكشف عن العلاقة بين التنظيم الانفعالي و أنماط السلوك القيادي، ومحاولة معرفة الفروق بين هذين المتغيرين تبعا لمتغير الاقدمية، فهناك دراسات اتفقت مع هذه النتيجة و هناك من اختلفت عنها، فمن خلال الاطلاع على الجانب النظري و الذي كان الركيزة والقاعدة الأساسية، وفي الفصل الخاص بالتنظيم الانفعالي استنتجنا أن: التنظيم الانفعالي هو عبارة عن مجموعة من المهارات الانفعالية والسلوكية التي تساهم في السيطرة على الخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد، وهو مجموعة من العمليات المعرفية التي تؤثر في نوع الاستجابة الانفعالية والكيفية التي يعبر بها الأفراد عن انفعالاتهم، وإن ضعف قدرة المراهق على تنظيم انفعالاته من شأنه قد يؤدي إلى تعرضه إلى العديد من المشكلات والاضطرابات النفسية، فضعف القدرة على تنظيم الانفعالات يعني أن المراهق غير قادر على استخدام استراتيجيات فعالة للتكيف مع المتطلبات الانفعالية المطلوبة خلال تفاعله مع الآخرين في المواقف الاجتماعية مما يعرضه لأن يكون عرضه للاضطرابات النفسية

وفي الفصل الخاص بأنماط السلوك القيادي استنتجنا ان ممارسة الأنماط السلوك القيادي ضرورياً من أجل أن تحقق المنظمات أهدافها بكفاية وفاعلية وتعد القيادة ضرورية في كل المنظمات بغض النظر عن نوع النشاط الذي تمارسه وفي كل المجالات الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وتحفيز، ورقابة، وخاصة في الأمور الإشرافية، ويقع على القائد مهمة توجيه جهود العاملين نحو تحقيق الأهداف من خلال قدرته في التأثير في سلوكهم.

فالقيادة جوهر العملية الإدارية، وتتبع أهميتها من أهمية الدور الذي تؤديه في المؤسسة الإدارية، وما له من تأثير في جميع الجوانب العملية الإدارية، ويتوقف نجاح الإدارة في تحقيق أهدافها على مقدرات القائد وخصائصه وإمكاناته في توجيه العمل ورعايته. وفي ضوء

النتائج التي تم التوصل إليها تم العمل على وضع جملة من التوصيات المقترحات تدعو بمجملها إلى:

* التكثيف من البرامج التكوينية التي تستهدف توعية العمال بتحسين التنظيم الانفعالي، والتي تحسن في مستوى رد فعلهم إتجاه المثيرات والتصورات.

* تسخير مختصين في المجال النفسي لعمال مؤسسة سونلغاز، وذلك في إطار تحفيز العمال للممارسة السلوك القيادي وتحمل المسؤولية التنظيمية داخل المنظمة.

* تفعيل دور المؤسسات الاقتصادية وغيرها في زيادة الوعي والاهتمام بتنمية مستوى التنظيم الانفعالي وتحسين استراتيجياته واستخدامها في مختلف المواقف التنظيمية.

* عقد ندوات وورش لتعريف العمال بأهمية التنظيم الانفعالي والتفكير الإيجابي في الحياة بشكل عام، وداخل المنظمة بشكل خاص.

* استكمالاً لموضوع البحث الحالي نقترح إجراء الدراسات والبحوث الآتية:

* دراسة مماثلة للبحث الحالي على عينات أخرى منها سوناطراك، وكل مؤسسات الاقتصادية الهامة.

* اجراء دراسات تتناول متغيرات أخرى لمعرفة علاقتها بالتنظيم الانفعالي، مثل: الولاء التنظيمي، الابداع الاداري وغيرها من المتغيرات ذات الصلة.

الملاحق

الملحق رقم I

مقياس التنظيم الانفعالي

أخي المحترم نحن طلبة تخرج ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للإجابة عليه، مع العلم انه لا توجد إجابة صحيحة وخطئة وأنها لأغراض علمية مع حفظ الخصوصية شاكرين لكم حسن تعاونكم.
الإقديمية:

فيما يلي مجموعة من العبارات، والمطلوب قراءة كل عبارة، ووضع علامة (ض) أمام الإجابة التي تنطبق عليك وتعبّر عن رأيك.

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	التفكير في شيء ممتع يجعل مزاجي أفضل.					
2	أحتفظ بانفعالاتي لنفسي.					
3	أتحكم في انفعالاتي من خلال تغيير طريقة تفكيري عن الموقف الذي أمر به.					
4	التفكير في أن ما حدث هو خطئي يجعل شعوري أسوأ.					
5	التفكير في أموري المستقبلية يجعلني أحتفظ بحالة مزاجية جيدة.					
6	يستمر شعوري بالاستياء عندما أرى أن حياتي لن تتغير للأفضل.					
7	تذكر الأشياء الحسنة يُطيل مدة حالتي المزاجية الجيدة.					
8	عندما أشعر بانفعالات إيجابية، فإنني أحرص على عدم التعبير عنها.					
9	أبحث عن شيء إيجابي في الموقف الصعب الذي حدث لي.					
10	أفكر باستمرار في مدى فظاعة الموقف الذي تعرضت له.					
11	عندما أواجه موقفاً ضاعطاً، فإنني أفكر في الطريقة التي تساعدني على البقاء هادئاً.					

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	ابدأ
12	أعتقد أنني لا أستطيع تغيير أي شيء تجاه هذا الموقف الصعب.					
13	أعتقد أن الموقف الذي تعرضت له لم يكن سيئاً بالمقارنة بخبرات ومواقف أخرى.					
14	أتحكم في انفعالاتي من خلال عدم التعبير عنها.					
15	أفكر في خطوات عملية للتعامل مع ما أتعرض له من أحداث سلبية.					
16	تذكر المشاعر الماضية غير السارة يجعل شعوري السيئ مستمراً.					
17	يستمر شعوري جيداً عندما أتخيل مكاناً يوحى بالهدوء.					
18	أقبل الأحداث غير السارة التي أتعرض لها وأتعايش معها.					
19	يصبح شعوري أفضل عندما أحدث نفسي بأن ما تعرضت له أقل كثيراً مما يتعرض له الآخرون.					
20	أفكر في شعوري حيال ما أتعرض له من أحداث غير سارة.					
21	عندما أشعر بانفعالات سلبية، فإنني أتأكد من عدم التعبير عنها.					

الملحق رقم II

مقياس أنماط السلوك القيادي

أخي المحترم نحن طلبة تخرج ماستر علم النفس العمل والتنظيم وتسير الموارد البشرية نضع بين أيديكم هذا الاستبيان للإجابة عليه، مع العلم انه لا توجد إجابة صحيحة وخاطئة وأنها لأغراض علمية مع حفظ الخصوصية شاكرين لكم حسن تعاونكم.
الإقديمة:

فيما يلي مجموعة من العبارات، والمطلوب قراءة كل عبارة، ووضع علامة (ض) أمام الإجابة التي تنطبق عليك وتعبّر عن رأيك.

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	تعترف المؤسسة بوجودي كإنسان وكمورد بشري داخل المؤسسة					
2	يثنى القائد على آرائي أمام الزملاء ويبيدي إعجابه بأفكاري الجديد فهو يحفز كل سلوك مبدع وإيجابي.					
3	تحضى مساهماتي في قرارات المؤسسة بالاحترام والتقدير					
4	اتلقى عبارات الشكر والثناء من قبل المؤسسة على إنجازاتي					
5	تفوض لي المؤسسة الصلاحيات الكافية لإنجاز مهامي بشكل الصحيح					
6	تشجعتني المؤسسة على تحمل المسؤولية وتتيح لي الفرصة في المشاركة في اتخاذ القرارات.					
7	تثق المؤسسة في قدراتي وتوفر لي كافة المعلومات.					
8	تمنحني المؤسسة المرونة الكافية للتصرف اثناء الأداء مهامي الوظيفية.					
9	تسمح لي المؤسسة بمناقشة قرارات العمل التي تتخذها.					
10	تتخذ المؤسسة قرارات مرتبطة بعلمي بأسلوب متحيز.					

م	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	ابدأ
11	يساعد نظام الأداء الذي تستخدمه المؤسسة في معرفة أوجه القوة وتقييم نقاط الضعف الفعلية في ادائي.					
12	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية من خلال عملية التقويم الدوري للأداء					
13	تتعادل الفرص في الحصول على دورات تكوينية					
14	تساهم الدورات التكوينية فعليا في زيادة مهاراتي وقدراتي					

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1- مقياس التنظيم الانفعالي

- الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe

	kiam	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
التنظيم الانفعالي	الدنيا	6	32,8333	2,31661	,94575
	العليا	6	57,6667	4,27395	1,74483

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
تنظيم الانفعالي	Hypothèse de variances égales	2,904	,119	-12,513	10	,000	-24,83333	1,98466	-29,25544	-20,41123
	Hypothèse de variances inégales			-12,513	7,705	,000	-24,83333	1,98466	-29,44071	-20,22596

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمقياس التنظيم الانفعالي

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	20	100,0
Observations Exclua ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,905	24

2- مقياس أنماط السلوك القيادي

الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe

	kiam	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
انماط	الدنيا	6	42,0000	2,00000	,81650
	العليا	6	54,0000	3,40588	1,39044

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
انماط	Hypothèse de variances égales	,465	,511	-7,442	10	,000	-12,00000	1,61245	-15,59277	-8,40723
	Hypothèse de variances inégales			-7,442	8,082	,000	-12,00000	1,61245	-15,71178	-8,28822

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمقياس أنماط السلوك القيادي

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,602	14

مستوى التنظيم الانفعالي

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Tandim inf3ali	32	39,9188	9,89542	3,39573

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 63					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
Tandim inf3ali	-11,665	31	,000	-23,0812	-19,1279	-13,4346

- مستوى السلوك القيادي

Test-t

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
Solok 9iyadi	32	69,6938	6,90792	,66761

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 42					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
Solok 9iyadi	8,176	31	,000	27,6938	5,3243	8,8632

الفروق في التنظيم الانفعالي حسب الأقدمية

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

التنظيم الانفعالي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	46,765	2	23,383	,360	,701
Intra-groupes	1885,704	29	65,024		
Total	1932,469	31			

- الفرق في السلوك القيادي حسب الاقدمية

A 1 facteur

Descriptives

السلوك القيادي

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la		Minimum	Maximum
					moyenne			
					Borne inférieure	Borne supérieure		
1-4 ans	8	49,2500	3,77018	1,33296	46,0980	52,4020	41,00	54,00
5-7 ans	14	51,5000	4,78379	1,27852	48,7379	54,2621	44,00	60,00
8-10 ans	10	45,6000	4,03320	1,27541	42,7148	48,4852	40,00	53,00
Total	32	49,0938	4,90792	,86761	47,3243	50,8632	40,00	60,00

ANOVA à 1 facteur

Alwalaa

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	203,319	2	101,659	5,425	,010
Intra-groupes	543,400	29	18,738		
Total	746,719	31			

- معرفة الفرق في السلوك القيادي لصالح الفئة

Tests post hoc

Comparaisons multiples

Variable dépendante: Alwalaa

Scheffe

(I) Exp	(J) Exp	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
1-4 ans	5-7 ans	-2,25000	1,91851	,511	-7,1993	2,6993
	8-10 ans	3,65000	2,05330	,223	-1,6471	8,9471
5-7 ans	1-4 ans	2,25000	1,91851	,511	-2,6993	7,1993
	8-10 ans	5,90000*	1,79227	,010	1,2763	10,5237
8-10 ans	1-4 ans	-3,65000	2,05330	,223	-8,9471	1,6471
	5-7 ans	-5,90000*	1,79227	,010	-10,5237	-1,2763

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

- العلاقة بين التنظيم الانفعالي والسلوك القيادي

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
Solok.Ibda3i	37,7188	7,89542	32
Alwalaa	49,0938	4,90792	32

Corrélations

		Solok.Ibda3i	Alwalaa
Solok.Ibda3i	Corrélacion de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilatérale)		,010
	N	32	32
Alwalaa	Corrélacion de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilatérale)	,010	
	N	32	32

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).