



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس



مذكرة بعنوان

سمات الشخصية القيادية في الاتزان الانفعالي لدى ضباط الحماية
المدنية

دراسة عيادية لثلاث حالات من خلال تطبيق اختبار الروشاخ بمديرية الحماية
المدنية لولاية بسكرة
حي المجاهدين بسكرة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص: علم النفس العيادي

إشراف الأستاذة:
عائشة نحوي عبد العزيز

إعداد الطالبة:
راضية صولة

السنة الجامعية: 2016-2017

بسم الله الرحمن الرحيم

((وكاظمين الغيظ والعافين عن
الناس و الله

يحب المحسنين)) آل عمران
آية 134

صدق الله العظـيم

إهداء

إلى والدي العزيز ووالدتي العزيزة أطال الله في عمرهما

إلى إخوتي وأخواتي الأحباب

إلى صديقاتي وزميلاتي

إلى كل طالب علم

أهدي هذا العمل المتواضع

سولة راضية

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين بذكره تطمئن القلوب وبرحمته تغفر الذنوب وبكرمه تستر العيوب والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين .

إنطلاقاً من قوله تعالى ((لئن شكرتم لأزيدنكم)) إبراهيم آية 7 وقوله صلى الله عليه وسلم ((ومن لم يشكر الناس لم يشكر الله

فإنني :

أتقدم بشكر والتقدير لأستاذتي ومشرفتي **الدكتورة نخوي عائشة عبد العزيز** حفظها الله لتفضلها بقبول الإشراف على هذه الدراسة وعلى مابذلته من جهد وما أسدته من نصح وتوجيه والتي غمرت البحث بتوجيهاتها العلمية الصادقة القيمة نحو أساليب البحث العلمي وإتساع صدرها لمناقشتي وإستفساراتي .

أسأل الله سبحانه وتعالى أن يسدد على طريق الحق خطاها وأن يجرسها بعينه التي لاتنام ، كما يطيب لي أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي في علم النفس تخصص عيادي على مساعدتهم ونصائحهم القيمة التي أفادتني كثيراً طيلة دراستي الجامعية و إلى كل من لم يبخل عليا بتقديم يد العون في أي وقت .

كما أتوجه بالشكر والتقدير لمدرية **الحماية المدنية لولاية بسكرة** المتمثلة في مدير الحماية المدنية **المقدم محمد قنطار والنقيب مروشي فوزي** على ماقدموه من تسهيلات يسرت لي تطبيق هذه .

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر أيضاً **لحالات الدراسة** الذين ساهموا وتعاونوا معي في إعدادها .

كما أتوجه أيضاً بشكر والإمتنان إلى **والداي الغاليين** لدعمهما المتواصل وتشجيعهم المستمر لي كي أبذل المزيد من النجاحات ووأحقق الهدف المنشود و الشكر موصول إلى **أخواتي وإخوتي** .

وختاماً اللهم إن هذا جهدي فإن أصبت فبفضلك وتوفيقك و إن أخطأت فمن نفسي .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الطالبة الباحثة

	آية قرآنية
	إهداء
	شكر وتقدير
	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1	1. مقدمة إشكالية
4	2. دواعي اختيار موضوع الدراسة
4	3. أهمية الدراسة
4	4. أهداف الدراسة
9	5. الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الشخصية والسمات
	المبحث الأول: سمات الشخصية
12	1. مفهوم وتعريف الشخصية
13	2. مكونات الشخصية
14	3. أنماط الشخصية
18	4. تعريف سمات الشخصية
21	5. نظريات الشخصية
25	6. قياس الشخصية
	المبحث الثاني: الشخصية القيادية
27	1. تعريف القيادة
28	2. أهمية القيادة
	المبحث الثالث: الاتزان الانفعالي
38	1. تعريف الانفعال
39	2. أنواع الانفعالات
42	3. نظريات الانفعال

44	4. مفهوم وتعريف الاتزان الانفعالي
46	5. سمات الاتزان الانفعالي لدى الفرد
47	6. طرق تحقيق الاتزان الانفعا
	المبحث الرابع: ضباط الحماية المدنية
49	1. تعريف الحماية المدنية
50	2. نشأة جهاز الحماية المدنية في الجزائر
51	3. تكوين جهاز الحماية المدنية
51	4. مصالح الحماية المدنية و التنظيم الهيكلي لها
53	5. مهام ضباط الحماية المدنية
	الإطار التطبيقي للدراسة
	ا. الفصل الثالث: المنهج والأدوات وحالات الدراسة
56	1. تساؤل الدراسة
56	2. منهج الدراسة
56	3. أدوات الدراسة
58	4. الدراسة الاستطلاعية
58	5. حالات الدراسة
59	6. الحدود المكانية والزمنية للدراسة
	ا. عرض الحالات ومناقشة النتائج
59	1. عرض وتحليل الحالة الأولى
75	2. عرض وتحليل الحالة الثانية
95	3. عرض وتحليل الحالة الثالثة
112	4. مناقشة النتائج
115	الخاتمة
118	قائمة المراجع
1-125	الملاحق

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

مقدمة إشكالية:

إن عمل الحماية المدنية الذي يعتبر مهمة صعبة يحتاج صاحبها للجلد والثبات والسيطرة على الذات والعمل ضمن فريق هدفه إنقاذ الأرواح جاءت هذه الدراسة للكشف عن سمتين مهمتين لدى رتبة مهمة من عمالهم ألا وهي شريحة ضباط الحماية المدنية من خلال دراسة شخصيتهم ضمن متغيرين سمة الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي .

ويعتبر موضوع الشخصية من بين أهم المواضيع التي اهتم بها الباحثون في المجال السيكولوجي وذلك من خلال ربطه بجملة من المتغيرات المحيطة بالفرد سواء كانت متغيرات نفسية أو اجتماعية وذلك بهدف اختبار ردود أفعاله واستجاباته وسلوكه اتجاهها والشخصية ما هي إلا نظام شامل من الأنظمة الجسمية والعقلية التي تتفاعل فيما بينها وتتعكس على سلوك الفرد وتميزه عن غيره .

ومن ثمة فإن الفروق الفردية تؤثر في اختلاف وتباين الشخصية بين الأفراد ويرجع ذلك إلى جملة من السمات أو الأبعاد أو الصفات التي تطبع الشخصية وتجعلها منفردة في سلوكها ومعاملاتها ويعرف "كاتل" السمة بأنها ميل ذو استجابة مستمرة وواسعة نسبياً. (مصطفى، 1995، ص، 202)

ومن هذا فإن الشخصية القيادية الناجحة وفعالية وكفاءة القيادة تتطلب توفر سمات معينة في القائد ومن أهم هذه السمات ، سمات جسمية وعقلية وسمات معرفية وسمات اجتماعية وهناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن توفر في القائد ولكنها عوامل شخصية وفي الغالب هي عوامل موروثية مثل القدرة العقلية وحيث أن ضباط الحماية المدنية يملكون مجموعة من الصفات الشخصية مثل التعاون والشجاعة والتحكم في انفعالاتهم وهذا ما يسمى بالاتزان الانفعالي .

ومن هذا المنطلق فإن الاهتمام بتنمية القدرات الانفعالية والعقلية وخاصة لدى هذه الشريحة من أهم المطالب لكثرة المشكلات والاحتكاك بالجمهور حيث أن الاتزان

الانفعالي ضروري من أجل التكامل النفسي وله أثر في ديمومة واستمرارية الحياة بشكل الذي يضمن تطورها نحو الأفضل وهو من الأبعاد الأساسية في الشخصية فإ لضابط المتزن انفعاليا هو القادر على اتخاذ قراراته بنفسه وهو شخص فاعل ومتفاعل في مجتمعه وجماعته .

وكذا يعد الاتزان الانفعالي سمة يتميز بها من يتصف بقوة الشخصية وبصحة نفسية جيدة وتظهر وقت التعامل مع الضغوط والأزمات .

فإن المهام التي يؤديها ضباط الحماية المدنية يتم تنفيذها في أوقات حرجية وتتصل بأرواح الناس وممتلكاتهم وصونها من الحوادث والأخطار على اختلاف أنواعها ومسبباتها وإسعاف الأشخاص وكذلك المبادرة بكل إجراء يرمي إلى التقليل من الأخطار الكبرى واقتراح أنظمة تسيير الأزمات.

وتعتبر سامية القطان (أن الاتزان الانفعالي بمثابة الصميم واللب للعملية التوافقية كلها بحيث يصدر عنها أو ينعكس في نهاية الأمر على شكل من أشكال التوافق فتتبدى في هذا المجال أو ذاك من مجالات التوافق سوية أو درجة من درجات اللاسوية مما ينعكس على الاتزان الانفعالي وهذا الاتزان الانفعالي أو التوافق الانفعالي أشبه ما يكون بالسيطرة على الذات في ظاهرة قيادة الآخرين وقيادة المواقف فبقدر ما يكون الشخص متزن من الناحية الانفعالية أي مسيطرا على ذاته متحكما فيها تزداد قدرته على قيادة المواقف والآخرين).

(محمد كمال، 2010، ص 34)

فضابط الحماية المدنية الفعال هو الذي يحتفظ بتحكم انفعالي متميز فهو لا يدع فرصة للغضب أن يملكه ولا يعطي أحكاما سريعة بل عندما تواجهه هذه المواقف هادئ مترو لا يصدر حكمه إلا بعد أن يتفحص جيدا متغيرات كل مواقف ويظل دائما

في حالة استقرار نفسي وسلوكي ولا يقتصر عمله على ما بعد وقوع الحوادث والحريق والإنقاذ فقط بل يقع على عاتقه واجبات تتعلق بالتعامل مع أفراد الفرقة ويتطلب أن يكون بصفات تميزه عن بقية أفراد مجموعته حيث أن الصراعات بين أفراد الجماعة الواحدة أمر إنساني وإن من أهم نجاح عمل القائد أن يذيب هذه الصراعات بينهم ويسخرها لخدمة المهمة التي يسعى لتحقيقها ، وأي قيادة تتطلب اتخاذ قرار مناسب لتفادي هذا.

ومزيد على ذلك يقع على عاتقه الإدراك التام لطرق الانتقال إلى موقع الحادث وأيضا التعامل مع الجمهور في موقع الحادث والذي عادة ما يتدخل في عمليات الإنقاذ بدافع المساعدة وغير ذلك من العناصر المهمة لضابط الحماية المدنية ومنه نصيغ التساؤل التالي: ما هي سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي لدى ضباط الحماية المدنية ؟

دوافع اختيار موضوع الدراسة

التعرف على سمات شخصية ضباط الحماية المدنية التي تبهرنا بالإقدام والتضحية وإنقاذ الناس رغم المشاهد الأليمة.

أهمية الدراسة: تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

معرفة نموذج الشخصية لضباط الحماية المدنية حتى نحميهم من صدمات المشاهد والمواقف الحادة التي لا يستطيع مجابهتها عامة الناس ومنه فأهمية الموضوع في طريقة انتقاء ضباط الحماية المدنية من خلال سمتي القيادة والالتزان الانفعالي.

أهداف الدراسة:

محاولة الكشف عن سمات الشخصية القيادية والالتزان الانفعالي لدى ضباط الحماية المدنية.

الدراسات السابقة :

الدراسة السابقة في القيادة :

دراسة (يوسف أحمد إبراهيم) 2012: هدفت الدراسة إلى التعرف على السمات القيادية والمسؤولية الاجتماعية ودرجتها لدى عينة الدراسة تكونت عينة الدراسة من 840 طالبا موزعين على جميع محافظات قطاع غزة في المدارس الحكومية والوكالة أدوات الدراسة فقد استخدم الباحث استبانة السمات القيادية واستبانة المسؤولية الاجتماعية ومنهج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره يناسب الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها توجد فروق ذات دلالة إحصائية في السمات القيادية لدى المشاركين في النشاط الطلابي تبعا لمتغير مستوى نوع المؤسسة في السمات الانفعالية والسلوكية لصالح الوكالة.

(يوسف أحمد إبراهيم، 2012، ص155)

دراسة (فهد بني إبراهيم 2012): هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية العمل بروح الفريق وتأثير القيادة الإبداعية فيها تكونت عينة الدراسة من 122 ضابطا، أدوات الدراسة فقد استخدم الباحث الإستبانة والمقابلة لجمع المعلومات منهج الدراسة المسح الاجتماعي الوصفي باعتباره يناسب الدراسة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ،أهم العوامل المؤثرة فيها القيادة الإبداعية وهي (ثقافة القائد في نفسه وكذلك الروح المعنوية والسمات الشخصية للقائد والتخطيط للعمليات.

(فهد بن إبراهيم، 2012، ص145)

الدراسات السابقة في الاتزان الانفعالي

دراسة (محمد كمال 2010): هدفت الدراسة إلى التعرف على الاتزان الانفعالي والقدرة علي اتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة في محافظة خان يونس تكونت عينة الدراسة من 130 ضابطاً من العاملين في مراكز وإدارات الشرطة وأقسامها المختلفة في محافظة خان يونس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية أدوات الدراسة فقد أستخدم الباحث مقياس الاتزان الانفعالي ومقياس اتخاذ القرار من إعداد بندر العتيبي منهج الدراسة المنهج الوصفي التحليلي يتناسب مع طبيعة الدراسة وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتزان الانفعالي تعزى لمتغير الرتبة العسكرية وكانت الظروف لصالح النقباء.

(محمد كمال، 2010، ص116)

دراسة (حسين عبد الحميد 2013): هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وكل من الاتزان الانفعالي والرضا عن الحياة لدى أفراد الشرطة المرورية بمحافظة غزة وتكونت العينة من جميع أفراد قسم الدوريات بدائرة المرور في محافظة غزة وعددهم 150 فرد موزعين علي كافة مراكز محافظة غزة، أدوات الدراسة تمثلت في مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس الاتزان الانفعالي من أجل تحقيق أهداف الدراسة وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي لد أفراد شرطة المرور بمحافظة غزة تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي : العمر ،عدد سنوات الخبرة عدا بعد السيطرة والتحكم حيث كانت الفروق لصالح أصحاب الخبرة (حسين عبد الحميد 2013، ص194)

التعقيب على الدراسات السابقة :

1. التعقيب على الدراسة السابقة التي اهتمت بالقيادة:

أ. من حيث الهدف:

تشابهت هذه الدراسات من حيث الهدف إلى حد ما فلقد هدفت هذه الدراسات إلى

التعرف علي السمات القيادية مثل دراسة يوسف (2012).

ودراسة فهد (2012) وبهذا تكون هذه الدراسات قد اشتركت مع الدراسة الحالية

في هدفها التعرف على سمات القيادة.

ب. من حيث العينات:

لقد تنوعت العينة في جميع الدراسات السابقة ففي دراسة يوسف (2012) كانت

من طلبة المدارس واشتركت دراسة فهد(2012) مع الدراسة الحالية في العينة حيث

كانت من ضباط الحماية المدنية (الدفاع المدني).

ج. من حيث المنهج:

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اختيار المنهج من أجل تحقيق

أهداف الدراسة حيث استخدمت دراسة فهد(2012) ودراسة يوسف (2012)،منهج

الوصفي أما الدراسة الحالية استخدمت المنهج العيادي.

د. من حيث النتائج:

فقد اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث النتائج ففي دراسة

يوسف (2012) توصلت إلي وجود فروقا في السمات القيادية والدراسة الحالية

توصلت أنه هناك فروق فردية في سمات الشخصية القيادية وكذلك دراسة فهد(2012)

توصلت إلى أن عامل السمات الشخصية للقائد تؤثر في القيادة.

2. التعقيب على الدراسة السابقة التي اهتمت بالاتزان الانفعالي:

أ. من حيث الهدف:

اشتركت الدراسة الحالية مع دراسة محمد كمال (2010) في هدفها التعرف على الاتزان الانفعالي أما دراسة حسين عبد الحميد (2013) اختلفت مع هذه الدراسات في هدفها إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وكل من الاتزان الانفعالي والرضا عن الحياة لدى أفراد شرطة المرور بمحافظة غزة.

ب. من حيث العينات:

لقد اشتركت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة إلى حد ما في العينات دراسة (محمد كمال 2010) ودراسة حسين عبد الحميد (2013) كانت من ضباط الشرطة والشرطة المرورية والدراسة الحالية كانت من ضباط الحماية المدنية.

ج. من حيث المنهج:

لقد اشتركت دراسة محمد كمال (2010) ودراسة حسين عبد الحميد (2013) في اختيار المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي واختلفت الدراسة الحالية حيث اختارت المنهج العيادي.

د. من حيث النتائج:

تباينت الدراسات السابقة في نتائجها بتباين أهدافها حيث كان من أهم نتائجها: حيث أكدت دراسة محمد كمال (2010) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتزان الانفعالي تعزى لمتغير الرتبة العسكرية وكانت الفروق لمصالح النقباء ويؤكد حسين عبد الحميد (2013) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتزان الانفعالي لدى أفراد الشرطة المرورية بمحافظة غزة تعزى لمتغيرات المستوى التعليمي - العمر - عدد سنوات الخبرة والدراسة الحالية تؤكد أنه توجد فروق فردية في الاتزان الانفعالي.

النقاط التي اتفقت فيها الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة:

- اتفقت الدراسات مع الدراسة الحالية في الهدف.
- اتفقت الدراسات مع الدراسة الحالية في اختيار الحالات.

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة من حيث:

- دراسة متغيرات سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي.
- تقدم هذه الدراسة أن الفروق الفردية تلعب دورا كبيرا في مجال بين أفراد المجموعة الواحدة وهذا يفيد الجهات المختصة في مجال الحماية المدنية لمراعاة ذلك وتشجعه واستثماره لفائدة الجماعة.

الإفادة من الدراسات السابقة:

قد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة بشكل كبير ومن تلك الاستفادة على

سبيل المثال:

- اختيار الأدوات المناسبة في الدراسة.
- تحديد أهداف الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة.
- إن بعض الدراسات تعتبر منطلق لهذه الدراسة وذلك استكمالاً للنسق البحثي.

الإطار النظري

للدراسة

الفصل الثاني:

الشخصية والسمات

المبحث الأول: الشخصية وسمات الشخصية

1- مفهوم وتعريف الشخصية *personale* :

ازداد الاهتمام بدراسة الشخصية زيادة كبيرة ، واختلفت الآراء حول طبيعتها ومنشأها وبنيتها وأخذت الدراسات التي تختص بها تتشكل وتتنظم منذ ثلاثينيات القرن الماضي بدءاً من أعمال البورت All port وإلى ما تبعها من دراسات وأبحاث وكتابات متخصصة ومتواصلة حول مجمل جوانبها. (معتز، 2013، ص52)

فالشخصية تعني تكامل جميع المميزات الفردية في منظومة فريدة تحدد محاولات الفرد لتكيف مع محيط متغير باستمرار. (راضي الوقفي، 2003، ص567)

أو يمكن القول ب أن الشخصية هي مجموع السلوكيات والأفكار والمعتقدات والدوافع والتوجهات وأساليب التفكير والإحساس واتخاذ القرارات التي تميز الشخص وتكون ثابتة نسبياً من موقف لآخر ومن وضع لآخر. (صالح، 2011، ص08)

والشخصية كما يعرفها جوردن البورت G . Alport . وهي التنظيم الدينامي الداخلي لتلك الأجهزة النفسية الجسمية التي تحدد طابعه الخاص من توافق بيئته.

(محمد، 2011، ص25)

كما يؤكد "كاتل" على أن الشخصية هي ما يمكننا من التنبؤ " التوقع بما سيفعله الشخص عندما يوضع في موقف معين. (محمد، 2011، ص26)

كما تمثل الشخصية حسب "ايزنيك"، ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما الذي يمثل طباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه والذي يحدد توافقه الفريد للبيئة.

(محمد، 2011، ص26)

ومما سبق نستنتج إن الشخصية هي عبارة عن سلوكات منظمة دينامية يقوم بها الفرد في مواقف معينة وتختلف هذه السلوكيات من فرد إلى آخر ولها خصائص هي التي تحدد مدى توافقه مع بيئته.

2- مكونات الشخصية:

يمكن النظر إلى مكونات الشخصية على أنها تلك العوامل التي تؤثر في الشخص نفسه مما يؤدي إلى التأثير بالتالي على سلوكه وتصرفاته وطبيعته وعلاقاته بالآخرين ومن طبيعة هذه المكونات إن تكون داخلية أو خارجية موروثية أو مكتسبة وهي من الصفات الثابتة على الرغم من اختلاف تأثيرها نسبيا تبعا لمجموع العوامل المؤثرة في الشخص وقوة المثبرات التي تدفعه إلى اختيار استجابة معينة.

(رمضان، 2011، ص25)

وهناك أربع عوامل تشارك في تركيب مكونات الشخصية وهي :

المكونات الجسمية وهي تلك التي تتناول إمكانيات الفرد وقدراته واستعداداته الجسمية من حيث الوزن والطول والهيئة العامة والمهارات الحركية والإمكانيات الحيوية وتكامل وظائف الأعضاء وسلامتها والصحة العامة للفرد.

(أحلام، 2011، ص26)

وأیضا إلى جانب المكونات الجسمية التي تلعب دورا بالغ في تكوين الشخصية فان المكونات العقلية تؤثر أيضا في سلوك وتكوين شخصية الفرد فهي تتناول إمكانيات الفرد من ذكاء وقدرات عقلية عامة وطاقات وقدرات خاصة وعمليات عقلية عليا وكذلك المهارات اللغوية هو مدى التأزر من الوظائف العقلية لهذه المكونات.

(أحلام، 2011، ص26)

وكذلك مكونات الانفعالية لها تأثيرا كبيرا على نمو شخصية الفرد والتي تتمثل في السمات الانفعالية والأنشطة المتعلقة بها وعلاقة ذلك بالانحزان الانفعالي للفرد ومدى انعكاس ذلك على سلوكيات الفرد وتصرفاته ومنها (التعاطف ، الانحزان لانفعالي، الغضب، الغيرة، الخوف...الخ). (أحلام، 2011، ص27)

بالإضافة إلى المكونات التي تم ذكرها والتأكد على مدى أهميتها في تكوين شخصية الفرد فإن المكونات الاجتماعية لا تقل أهمية عنهم حيث تشمل على ما يكتسبه الفرد من قيم واتجاهات ومعايير نتيجة لعملية التنشئة الاجتماعية بداية من الأسرة ومرور بالمدرسة وجماعة الأصدقاء والنادي ووسائل الإعلام وحتى تتسع علاقته في المجتمع بما يشمل من أجهزة ومؤسسات وانعكاس ذلك على الدور الاجتماعية التي يلعبها الفرد والتزامه بها في إشباع حاجاته وتحقيق أهدافه.

(أحلام، 2011، ص27)

ونستنتج مما سبق إن تفاعل هذه المكونات مع بعضها تنتج سلوكيات واستجابات ويؤثر هذا التفاعل في الفرد منذ بداية حياته إلى إن ينعكس على أفعاله وتصبح سمات ظاهرة في شخصيته.

3- أنماط الشخصية:

الأنماط عبارة عن فئة صنف من الأفراد يشتركون في الصفات العامة وإن اختلف بعضهم عن بعض في درجة اتسامهم بهذه الصفات. (صالح ، 2011 ، ص55) قسم الطبيب الإغريقي "ابقراط" شخصيات الناس إلى أربعة أنماط رئيسية:

المزاج السوداوي: هو الشخص الذي يغلب عليه المزاج السوداوي ويمتاز بأنه حزين ومكتئب.

المزاج الصفراوي: هو شخص شديد الانفعال مع تغلب الجانب الجدي وقلت السرور.

المزاج المتبدل: وهو شخص متبدل في الشعور قليل الانفعال, غير مكترث بشي.

إذا اختلطت هذه الأمزجة بنسب متكافئة أن الشخص سليح من الناحية النفسية.

(عبد المنعم، 2006، ص43)

وأيضاً حاولت بعض النظريات الأحدث عهداً عن أنواع الشخصية ربط المزاج بالبنية الجسدية, فقد طور عالم النفس "ايرنست كرتشمار"، الألماني "وليم شلدون" الأمريكي تصنيفات تبعا لمقاييس بدنية، إما عالم النفس السويسري "كارل جوستاف يونج" الذي درس الخصائص النفسية فقد قسم الناس إلى نوعين: الانطوائيين والمتبسطين .

وتطرح الاتجاهات المختلفة والنظريات النفسية أنماطا متعددة للشخصية ومن هذه الأنماط :

أولاً- الأنماط الجسمية:

لقد صنف كرتشمر الناس إلى ثلاث أنماط جسمية هي :

-النمط الرياضي: صاحب هذا النمط يتميز بالنشاط والعدوانية كأبرز صفتين

(صالح، 2011، ص56)

-النمط الواهن: من أهم مميزات هذا الطراز إن يكون الشخص طويلاً، نحيلاً من

الناحية الجسمية، منطوياً، مكتئباً من الناحية النفسية، وعادة ما يميل الفرد من هذا

الطراز إلى العزلة. (صالح، 2011، ص56)

-النمط المكتنز: القصير السمين، المرح الصريح، الذي يمتاز بالصرامة والانبساط وسرعة القلب. (صالح، 2011، ص56)

ثانياً- الأنماط الهرمونية:

قسم برلمان الشخصية على أساس الإفرازات الهرمونية في الجسم إلى:

- النمط الدرقي: وهو النمط الذي ينتمي إليه ذو الغدد الدرقية النشطة حيث تكون الإفرازات السائدة في الجسم، ومن صفات هذا النمط التهور والقلق والنشاط والعدوانية وسهولة الاستشارة.

- النمط الاندريئالي: نسبة إلى هرمون الاندريئالين ويمتاز صاحب هذه الشخصية بالقوة والمثابرة والنشاط .

- النمط النخامي: نسبة إلى الغدة النخامية ويملك صاحب هذه الشخصية القدرة على ضبط النفس والسيطرة على انفعالاتها.

- النمط الجنسي: خجول، سهل الاستثارة، من حيث الضحك أو البكاء، يميل إلى تغليب العاطفة على العقل في أغلب المواقف. (صالح، 2011، ص57)

وكذلك من النظريات التي اهتمت بأنماط الشخصية وتقسيمها كارل يونج، حيث يرى إن الدافع الرئيسي لسلوك الإنسان هو الصراع الداخلي، وتتمثل تقسيماته في:

النمط الانطوائي: حيث صاحب الشخصية الانطوائية يتحاشى الاتصال الاجتماعي ويميل برغبة عالية إلى الانعزال والوحدة مع وجود استمرار حالة التأمل.

(صالح، 2011، ص74)

أما صاحب الشخصية الانبساطية يتميز بالقابلية العالية في التكيف السريع مع الأحداث والمواقف ويمتلك مرونة عالية حسب متطلبات الحياة وظروف التواصل الاجتماعي. (صالح، 2011، ص72)

وصنف "سبرينجر" springer الأشخاص تبعاً لاهتمامهم وحددهم في ستة أنماط وهي: (عبد المنعم، 2006، ص45)

-النمط النظري: وهو الذي يبحث عن الحقيقة

-النمط الاقتصادي: وهو الذي يهتم بالربح المادي

-النمط السياسي: وهو يهتم بالقوة ويميل إلى السيطرة على الآخرين

-النمط الاجتماعي: وهو يميل إلى مشاركة الناس في مشاعرهم وعواطفهم

-النمط الجمالي: يهتم بالتناسق والانسجام الجمال

-النمط الديني: وتتحكم فيه القيم الدينية وسلوكه طيب وهو إنسان خير.

(عبد المنعم، 2006، ص46)

ونستنتج مما سبق إن هذه التصنيفات لأنماط الشخصية تختلف من فرد إلى آخر وهي إن الغالبية من الناس عبارة عن تمازج وخليط من هذه الأنماط بدرجات متفاوتة وكذلك تلعب الوراثة و البيئة دوراً في تحديد نمط الشخصية.

وأيضاً هذه النظرة المتكاملة لخصائص وأنماط الشخصية تجعل من الصعب وإن لم يكن المتعذر التوصل إلى الفهم الصحيح والمتكامل عن شخصية أي فرد مهما كان واضحاً أو مكشوفاً أو يمكن معرفته معرفة دقيقة والتنبؤ بسلوكه.

4- تعريف سمات الشخصية: personale charactritidtics

إن لكل شخصية نمطها الفريد من لسمات وان هذه السمات تقوم بدور رئيس في تحديد سلوك الفرد، وان السمات أنماط سلوكية عامة ثانيا نسبيا، وتصدر عن الفرد في مواقف كثيرة وتعبر عن توافقه للبيئة، ولا يمكن ملاحظة السمات مباشرة، ولكن يستدل على وجودها من ملاحظة سلوك الفرد خلال فترة من الزمن.

(معتز، 2013، ص63)

تعريف السمة:

لقد تعددت تعريف السمة وقد يرجع هذا إلى السلوك، بشكل نسبي، في المواقف المختلفة التي ترتبط معا بعلاقة معينة، فالشجاعة كسمة يمكن النظر إليها على أساس أن الشخص الذي يظهر الشجاعة في موقف معين سوف يعمل على إظهارها في مواقف أخرى ذات علاقة بالموقف الأصلي وسمة الشجاعة ليسرت سمة مادية لها كينونة وإنما يمكن التعرف عليها من ملاحظة السلوك عن طريق مجموعة من الصفات العامة

(رمضان، 2011، ص243)

كما تعرف السمة على أنها صفة أو استعداد العام الذي يطبع سلوك الفرد، وهي ثابت نسبيا على رقيض الحالة أو المزاج الذي يتميز بأنه وقتي عابر.

(عبد الوافي زهير، 2012، ص154)

كما عرف "كاتل" السمة على أنها ميل ذو استجابة مستمرة وواسعة نسبيا. ويحتل مفهوم السمة مكانا مركزيا في نظرية "ايزنك" وهو ببساطة إن السمة. (معتز، 2011، ص243)، هي مجموعة الاستجابات التي تم التعود عليها وهو يقصد بذلك استجابات معينة تحدث تحت نفس الظروف أو في ظروف مشابهة. (رمضان، 2011، ص243)

ويرى علماء السمات بان السمة تمثل جانبا من خصائص الشخصية له ثبات نسبي ويمكن إن تكون السمة جسمية أو معرفية أو انفعالية وبالتالي تقسيمها إلى ثلاث أقسام:

- السمات السلوكية: وهي الاستجابة للمثيرات بطريقة معينة في المواقف

المتشابهة أو ذات العلاقة ببعضها البعض

- السمات المورفولوجية: وهي السمات المتعلقة بالشكل العام الخارجي للجسم

وللسمات الجسمية تأثير على شخصية الفرد ويمكن قياسها والتعامل معها بطرق متعددة

- السمات الفسيولوجية : ومن أشهرها السمات الكيميائية التي فادت العلماء إلى

ربط الشخصية بإفرازات الغدد وأقدم هذه النظريات هي التي وضعها "ابقرط" أشار فيها

إلى ارتباط الصفات المزاجية بسوائل الجسم. (رمضان، 2011، ص244)

كما يفرق البورت بين ثلاث أنواع من السمات وهي: سمات أصلية. مركزية،

وأخرى ثانوية وهي كما يلي:

ويرى "البورت" وجود تنظيم معين بين السمات وذلك ليؤكد على إن بعض

السمات أكثر بروزا حيث لا يكون لجميع السمات نفس القدرة من العمومية في السلوك

ويميز "البورت" السمة الأصلية بأنها السمة التي يعرف الفرد بها ويكون مشهورا من

خلالها ويخضع لتأثيرها وتسيطر على معظم أنماط سلوكه إما السمات المركزية فهي

سمات بارزة وهي أكثر شيوعا وتمثل الميول التي تميز الفرد ويكون ظهورها بوضوح

واستنتاجها بسهولة.

إما اقلها وأندرها حدوثا في وصف الشخصية فهي السمات الثانوية التي تستدعي

لأداء وظيفتها بصورة اقل من السمات المركزية. (محمد جاسم، 2011، ص31)

ويضيف سيد غنيم إن "البورت" وضع معايير لتحديد السمة وهي:

- السمة لها أكثر من وجود اسمي - السمة أكثر عموماً من العادات - السمة ديناميكية وعلى الأقل تلعب دوراً واقعياً لحركت كل سلوك يقوم به.
- السمة قد ينظر في ضوء الشخصية التي تحتويها أو في ضوء توزيعها في المجموع العام من الناس. (محمد جاسم، 2011، ص31)
- كما يلخص "كاتل" السمات الأساسية للشخصية حيث هي المعبرة كمياً عن التركيب الأساسي للشخصية وهي بهذا تمثل العناصر البنائية للشخصية بالإضافة أنها الوسيلة الأكثر اقتصاداً في الوصف كما أنها لا ترتبط فيما بينها، وهي كما يلي :
- السمات الدينامية: وهي السمات المفسرة للسلوك النزوعي وتنقسم إلى مجموعتين هما. (محمد جاسم، 2011، ص31)
- الدفعات الفطرية: وتشمل النزاعات الفطرية في الإنسان
- الدفعات الفطرية المكتسبة: وهذه تكتسب عن طريق عوامل الخبرة أو العوامل الاجتماعية والحضارية
- سمات مزاجية وهي السمات المميزة للسلوك الوجداني أي الانفعال
- سمات القدرة وهي السمات المميزة للسلوك المعرفي فهي تتعلق بكيفية مواجهة الفرد لصعوبات الحياة
- إما "جيلفورد" فيتعرض للسمات ويصنفها إلى:
- الحاجات، الميول، والسمات الفسيولوجية. (محمد جاسم، 2011، ص32)
- ومما سبق نستخلص إن السمة هي عبارة صفات لسلوك الفرد وتكون ثابتة ثبوتاً نسبياً وتختلف وتميز فرد عن غيره من الأفراد الآخرين وأيضاً تكون السمة متعددة وقد تتعلق بمواقف معينة أو عناصر أو مؤثرات أو اجتماع صفات ترتبط ببعضها البعض مما يؤكد على وجودها.

5- نظريات الشخصية:

تباينت منظورات أصحاب الاتجاهات الفكرية ومدارس علم النفس حول الشخصية وتعددت النظريات التي تناولتها بالبحث والتحليل ومن تلك النظريات التي اهتمت بدراسة الشخصية هي:

منظور التحليل النفسي للشخصية:

ويرى "فرويد" أن هناك ثلاث قوى أساسية تدخل في مكونات الشخصية وتعمل مع بعضها بصورة تفاعلية وهذه القوى هي:

ألهو: وتتضمن الغرائز الجنسية والعدوانية وتعمل على تحقيق اللذة وتجنب الألم.
الأنات: وتمثل العقلانية حيال اندفاعية ألهو وتدهورها وتعمل وسط مصطلحا بين ألهو والمحيط الخارجي.

الأنات الأعلى: وتمثل الضمير والمعايير الصحيحة وتعتبر أعلى وأرقى جانب هي الشخصية وتعمل على بلوغ كمال الشخصية.

(علاء الدين وآخرون 2010 ص 58-56)

ويؤكد "فرويد" بأن هذه القوى غير منفصلة عن بعضها بل تتعاون فيما بينها وتساهم في تفاعل مع البيئة.

وتفترض "كارين هورني" وجود الذات الحقيقية والذات المثالية والذات الحقيقية هي الفرد ذاته فيما يتعلق بالشخصية والقيم والأخلاق لكن الذات المثالية تؤسس لنفس الفرد لتتطابق مع الأهداف والمعايير الشخصية والاجتماعية. (معتز، 2013، ص 56)

المنظور السلوكي للشخصية:

يرى أصحاب نظريات التعلم أن السلوك الإنساني محكوم من الخارج أي من البيئة المحيطة بالفرد، ويرى جون واطسون مؤسس المدرسة السلوكية أن الشخصية لا تورث بل تتشكل من عادات وسمات مكتسبة طبقاً للارتباط الشرطي للمثيرات والاستجابات، فليس هناك ذكاء موروث أو غرائز مورثة.

(علاء الدين وآخرون 2010، ص 57)

نظريات الأنماط:

تعمل هذه النظريات على تصنيف الشخصيات إلى أنماط والنمط بجمع الصفات التي تكونت في بداية حياة الفرد وهي غير خاضعة للتغيير كبير وبالتالي يحل نمط الشخصية على جوهر الفرد.

ومن أقدم نظريات الأنماط هي نظرية "أبو قراط" وقسم الشخصية إلى أربعة أنماط تقابل الأمزجة المعروفة. (سعيد، 2005، ص 15)

وتوصل "كرتشمر" إلى تقسيم الشخصية إلى أربعة أنماط هي:

النمط المكتنز السمين يتسم بالمرح وصريح وسريع القلب والنمط الهزيل أطرافه طويلة يتسم بأنه منطوي والنمط الرياضي القوي والنمط المشوه غير متناسق في شكله.

(عبد الوافي، 2012، ص 151)

بينما لاحظ "وليم شلدون" وجود ثلاث أبعاد جسمية وقسم الأفراد إلى ثلاث أنماط وفقاً لهته البعاد وأمزجتهم وتقابلها سمات نفسية أخرى وهي النمط الداخلي التركيب النمط العضلي يميل إلى تأكيد الذات والنمط المخي يحتاج إلى العزلة.

(عبد الوافي 2012 ص 152)

ويقسم "يونغ" الشخصية إلى نمطين رئيسيين وهما النمط الانبساطي يتصف بالنشاط يحب الاختلاط والنمط المنطوي يتميز بالحساسية والحذر ويميل للعزلة.

(عبد الوافي، 2012، ص 153)

نظريات السمات:

هي مجموع النظريات التي ترى أن الشخصية تتكون من عدد من العوامل والسمات والأفراد يختلفون في سماتهم الجسمية والعقلية والمزاجية والخلقية والاجتماعية.

نظرية البورت:

يؤكد "البورت" أن بناء الشخصية يتم أساسا على سمات تدفع وتحرك السلوك وهو يعرفها على أنها ميل محدد واستعداد مسبق للاستجابة ويرى أن كل صفة تميز الفرد على غيره من الأفراد تؤلف جانبا من شخصي ته فذكاؤه ومواهبه الخاصة وقف اته وعاداته وتفكيره ومعتقداته هي العناصر التي تكون شخصي ته وتحدد مزاجه وتوجه نضجه الانفعالي.

(سعيدة، 2012، ص48)

وقسم "البورت" السمات إلى سمات المشتركة التي يشترك فيها كثير من الأفراد أما السمات الفردية لا توجد لدى جميع الأفراد بل خاصة بفرد معين وهي التي يجب أخذها في الاعتبار وسمات رئيسية هي التي تسيطر على شخصية الفرد أما السمات المركزية هي الصفة التي تكون أكثر تميز للفرد من غيره أما السمات الثانوية فهي السمات الضعيفة وهي قليلة الأهمية نسبيا في تحديد الشخص.

(سعيد، 2005، ص25)

نظرية أيزنك:

قام "ايزنك" بدراسة الشخصية دراسة علمية تجريبية إذا استعمل في دراسته القياس السيكلولوجي الموضوعي وقد اعتبر "ايزنك" أن لكل شخصية أربعة أبعاد رئيسية لوصف بنائها وهي: البعد الأول لأي شخصية يتكون من الانبساط والانطواء، والبعد الثاني يمتد من النضج الانفعالي إلى العصبية وهي استعداد الفرد للإصابة بالعصاب وهو مرض نفسي أن تعرض لضغط شديد.

البعد الثالث يمتد من حالة الشخصية السوية إلى الذهنية وهي استعداد الفرد بالإصابة بالذهان والبعد الرابع هو الذكاء وتعتبر هذه الأبعاد كافية للكشف عن معظم النواحي المتباينة في الشخصية. (فيصل، 1994، ص38)

نظرية كاتل:

وتقوم النظرية على استعمال الوسائل الإحصائية وعلى رأسها التحليل العاملي وهي معروفة باستخدام الاختبارات وبناءها. (محمد جاسم، 2011، ص76)

وهو يتبين الدراسة المركزة للشخصية والتي ينبغي أن تتم في موقف الحياة وبعد جمع الحقائق والبيانات ينبغي أن تعالج إحصائياً وليس فلسفياً. وقسم كاتل السمات إلى ديناميات وهي تتصل بإصدار الأفعال السلوكية وهي التي تختص بالاتجاهات العقلية أو بالدافعية والميول والسمات المزاجية وهي تختص بالإيقاع والشكل والمثابرة وغيرها مثل المرح، الجرأة، البطء. (سعيد، 2005، ص28)

السمات الأساسية للشخصية وهي تمثل جوانب حقيقية من الشخصية بالإضافة إلى دلالتها النفسية. (سعيد، 2005، ص31)

ومما سبق ترى الدراسة أن هذه النظريات تختلف في دراستها للشخصية وذلك قد يكون راجع إلى اختلاف وجهات النظر للعلماء أو الثراء الواسع والتعقيد الكبير في موضوع الشخصية أو للمرحلة المبكرة لعلم الشخصية بالرغم من ذلك فإنه لا يمكن إغفال هذه النظريات لأن كل منها مكمل للآخر وإن سمات الشخصية هو نتاج تفاعل بين عدة عوامل مختلفة وتكون محصلتها النهائية شخصية الفرد.

6- قياس الشخصية:

تعتبر دراسة الشخصية وقياسها من أبرز مهمات الأخصائي النفسي وتتنوع القياسات بين يدي الاختصاصي فإنها موضوعي ومنها ما هو إسقاطي يضاف إلى ذلك اختبارات الاتجاهات والقيم والميول والاستعدادات والعلاقات الاجتماعية ومن الطرق الأساسية لقياس الشخصية ما يلي:

- المقابلة: وهي أسلوب مباشر للحصول على معلومات أو اتجاهات أو ادراكات أو مشاعر أو دوافع للسلوك وذلك عن طريق المحادثة اللفظية وجها لوجه بين القائم بالمقابلة وبين المفحوص أو المفحوصين. (أحلام، 2011، ص111)

- الملاحظة: وتتم من خلال ملاحظة سلوك الفرد في المواقف الطبيعية خلال فترة طويلة أو في مواقف مصغرة من الحياة ترتب بحيث تستدعي ظهور سمات الشخصية المطلوب قياسها. (معتز، 2013، ص61)

- الاستبيانات: وهو عبارة عن مجموعة أسئلة تتكون من وحدات مترابطة تدور حول مشكلة معينة وعلى المفحوص أن يختار من بين الإجابات المتعددة التي كل سؤال ما يعبر عن رايه أحسن تعبير. (فيصل، 1994، ص203)

وأيضا من الطرق الأساسية لقياس الشخصية هي:

الاستخبارات الاسقاطية: هي موقف مثير على شكل جملة أو صورة يتميز بأعلى درجة من الغموض ونقص التكوين.

يتعرض المفحوص لهذا الموقف فيستجيب استجابة يستطيع من خلالها اكتشاف جوانب مختلفة من شخصيته منها أفكاره، دوافعه، مفاهيمه. هكذا يصبح الموقف المثير هي هذه الاختبارات. (عبد الوافي، 2012، ص 115)

من أنواع الاختبارات الاسقاطية:

- اختبار رورشاخ: وهو بمثابة عدد من البطاقات التي تحتوي كل بطاقة منها على شكل من أشكال يقع الحير تتفاوت فيما بينها من درجة التعقيد ويطلب من المفحوص ليقع الحبر تساعد في كشف عن نفسيته بدرجة اكبر أي استجابة أخرى

- اختبار تفهم الموضوع : يتكون الاختبار من 31 بطاقة طبعت على 30 منها صور متنوعة وتركبت البطاقة الأخيرة خالية من الصور ويطلب من المفحوص أن يكون ويشكل قصة حول كل منها على حدى ويوضح فيها ما يحدث في كل صورة في هذه اللحظة والأمور التي أدت إلى هذه الحالة وما سوف تكون عليه النتيجة.

(معتز، 2013، ص61)

ومما سبق ترى الدراسة أن مقاييس الشخصية تختلف باختلاف وجهة نظر العلماء الذين قاموا بإعدادها وان هذه المقاييس ضرورية من خلالها يستطيع الأخصائي أن يكون صورة شاملة ومتكاملة عن شخصية العميل.

المبحث الثاني: الشخصية القيادية

تعد القيادة ظاهرة نفسية اجتماعية تنشأ من طبعة الاجتماع البشري وتؤدي وظائف اجتماعية ضرورية تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي وهي عبارة عن تفاعل اجتماعي نشط مؤثر وموجه نحو الهدف المحدد فحينما توجد جماعة تظهر القيادة.

وهناك العديد من نظريات القيادة تتغزو أسباب نجاح القائد إلى سمات وصفات أو خصائص معينة يمتلكها القائد وهناك نظريات أخرى تتغزو ذلك إلى السلوك القيادي للقائد بينما توجد نظريات أخرى تتغزو ذلك إلى الموقف.

1. تعريف القيادة Leadership

يمكن تعريف القيادة، على أنها عملية تأثير في نشاطات مجموعة ومساعدتها للوصول إلى رسم أهداف مشتركة والتحرك جماعيا لانجازها.

(راضي الوقفي، 2003، ص 711)

ويعرف ردل Redl القيادة في كتابه الانفعال الجماعي والقيادة انه وضع لفظ الشخص المركزي بدلا من لفظ القائد وهي الشخص الذي تؤدي العلاقة الانفعالية به إلى إثارة العمليات الخاصة بتكوين الجماعة في نفوس أفراد الجماعة.

(محمود السيد، 2013، ص 502)

كما تعرف القيادة بأنها مركز ومكانة خاصة داخل الجماعة يؤديه قائد الجماعة بغرض توجيه سلوك الأعضاء والمحافظة على تماسك الجماعة وحل مشكلات المجموعة. (عدنان عتوم، 2016، ص 21)

ويرى هـيـمان إن القيادة هي العملية التي يتمكن بها فرد أن يوجه ويرشد ويؤثر ويضبط أفكار وشعور وسلوك أشخاص آخرين.

كما يرى توماس جوردن أن القيادة هي وظيفـة من وظائف السمات والخصائص المكتسبة بالخبرة والتعليم. (صالح محمد، 2007، ص 160 بارف)

ومما سبق تعرف الدراسة القيادة بأنها وجود جماعة من الأفراد يقومون بعمل معين أو نشاط معين يوجههم فرد داخل هذه الجماعة من حيث السلوك للأعضاء ويؤثر فيهم لتحقيق هدف مشترك والسعي لانجازه.

2. أهمية القيادة:

لم تحتل القيادة أهمية أكثر مما هي عليه اليوم وذلك لأن مطالب الحياة وخصوصا في عصرنا الحاضر لا يمكن حلها إلا بالعمل الجماعي ويؤكد علماء النفس على أهمية القيادة والدور الكبير الذي تلعبه في بناء الجماعات المختلفة، كما يؤكدون الأهمية البالغة للقائد في تماسك تركيب الجماع ة وجو الجماعة وأهدافها وأيد يولوجيتها ونشاطاتها المختلفة. (صالح محمد، 2007، ص163)

ويلعب القادة دورا مهما في تحديد أهداف الجماعة وفي وضع معاييرها وثقافتها كما يضعون خطط النشاط لجماعتهم وبالطبع تعتبر الجماعة على درجة كبيرة من الأهمية لأنها هي التي تقبل القيادة أو ترفضها وعلى ذلك لابد أن يعمل القائد على إشباع حاجات أفراد جماعته ففي بعض المواقف قد تتطلب الجماعة قائدا يشعرها بالحب والحنان والدفء وفي مواقف أخرى يهددهم فيها خطر ما ترغب الجماعة بوجود قائد حازم وحاسم. (صالح محمد، 2007، ص163)

ويقول فرويد في هذا الصدد في كتابه "علم النفس الجماعي وتحليل الأنا "أن ارتباط أعضاء الجماعة ببعضهم ببعض يكون باشتراكهم في الارتباط بالقائد ويواصل

فرويد كلامه بأن من المستحيل فهم طبيعة القيادة إذ أهمل القائد فالجماعة تمثل للفرد لا شعوريا مكانة عائلية خاصة يصل فيها القارئ مكان الوالدين في حين أن أعضاء الجماعة يمثلون دور الإخوة.

ولقد ذكر فرويد عن سلوك الجمهره النظر إلى أن الفرد يعتمد اعتمادا مطلقا على القائد ويخضع له خضوعا تاما ويعطي فرويد مقارنة بين هذه العلاقة وعلاقة الشخص بالمفهوم المغناطيسي فيقول: انه من الحقيقي نصف التنويم المغناطيسي بأنه جماعة مؤلفة من فردين ويذهب فرويد إلى أن الأنا الأعلى هي اشد الأفراد خضوعا لا يختفي كلية في شخص المنوم المغناطيسي بل يقاوم ما يتعارض مع معايير الشخصية كذلك الأمر بالنسبة للجماعة إذ توجد فروق بين الأفراد في درجة خضوعهم للقائد.

(محمود السيد، 1320، ص501)

وتظهر الحاجة للقيادة بصورة ماسة عندما تمر الجماعة بأزمة من الأزمات أو تتعرض لخطر من الأخطار وتعجز الجماعة عن مواجهته وهنا تظهر الحاجة للقائد الذي يأخذ بيد الجماعة.

كما يرى فينيكل fenikel إن التوحد بذوي السلطان يحدث كثيرا في حياتنا اليومية ويقوى التوحد في حالة فقد الفرد لسيطرته على العالم الخارجي لوجود عقبات لا يستطيع التغلب عليها ويشبه فينيكل ذلك بنكوص الفرد إلى الفترة الأولى من تكوين الأنا والذي كان الطفل فيها يحتاج إلى تقدير الراشدين وإلى حبهم له لأنه يرى فيهم مخلوقات قادرة على تحمل كل شيء.

كما إن الكسندر lexender يقول في هذا الصدر أن موقف الأفراد الانفعالي من قائدهم له نفس صفات موقف الطفل من والديه.

(محمود السيد، 2013، ص502)

كذلك تظهر أهمية القيادة هو كلما زاد حجم الجماعة وتشعبت وظائفها ظهرت الحاجة إلى وجود عدد كبير من القادة الذين ينظمون شكلا هرميا للقيادة.

(صالح محمد، 2007، ص163)

كذلك فإن تعرض الجماعة لتهديد داخلي أو خارجي يؤدي إلى إتحاد الجماعة وتماسكها في ظل قيادة قوية موحدة. (صالح محمد، 2007، ص163)

ومما سبق ترى الدراسة أن للقيادة أهمية كبيرة بالنسبة للفرد أو بالنسبة للجماعة وأنها ضرورية تتناول جميع الميادين النفسية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتعليمية والدينية والأخلاقية لذا فحينها توجد أي جماعة القيادة على رأسها.

3. عناصر القيادة:

هناك أربع عناصر أساسية ينبغي توافرها في أي موقف قيادي وهي:

أولا-القائد: ويعتبر ركنا أساسيا في العملية القيادية ويلعب دورا كبيرا هي نجاحها وبالرغم من أن دورا القائد يختلف من عملية قيادية إلى عملية قيادية أخرى إلا انه يمكن وصف الخصائص البارزة لدور القائد فيما يلي:

حيث بين ردل Redl ثلاث خصائص للشخص المركزي والمتمثلة في اعتباره موضوعا لتوحد أساسه حبههم له أي حب أعضاء الجماعة للقائد أو خوفهم منه أو باعتبار موضوعا لإشباع دوافع أعضاء الجماعة وحاجتهم المختلف وباعتبار أخيرا سندا لأننا أفراد الجماعة في أي وقت من الأوقات خاصة الشدة ويقول ردل تنتج العلاقات والروابط الانفعالية بين أعضاء الجماعة نتيجة هذه العلاقات بالشخص المركزي. (محمود السيد، 2013، ص502)

ثانياً-الأتباع:

يمثل الإلتباع ركنا هاما في الموافق القيادية وكلما زاد التوافق والانسجام بين أعضاء أي جماعة زادت فرصة نجاح العملية القيادية وقد يعني التوافق والانسجام أن يكون لدى أعضاء الجماعة خلفية عامة مشتركة كالتقارب في المستويات التعليمي ة والعمرية والاجتماعية والاقتصادية ويؤثر التابعون دون شك على سلوك قائدهم.

(صالح محمد، 2007، ص168)

ثالثاً-الهدف والموقف المناسب:

يجب أن يكون لدى أعضاء الجماعة هدف مشترك يعملون من أجل تحقيقه أو مشكلة مشتركة يسعون إلى إيجاد حل لها وهذا يوضح أهمية الهدف أو المشكلة المشتركة التي تهمل الجماعة ويسعى أفرادها في التغلب عليها كأحد عناصر عملية القيادة.

رابعاً-التفاعل الاجتماعي المتبادل:

التفاعل الاجتماعي المتبادل هو أساس كل علاقة داخل الجماعة ويعتبر جوهر العملية القيادية ولكي يكون التفاعل بين أعضاء الجماعة لابلد وأن يكون هناك اتصال بينهم وبالرغم من أن الاتصال هو وسيلة التفاعل بين الأعضاء فإن مفهوم التفاعل والاتصال ليس مترادفين فالتفاعل أعمق من الاتصال.

(صالح محمد، 2007، ص168)

وترى الدراسة مما سبق أن هذه العناصر تتفاعل فيما بينها لتنتج موقف قيادي وأن خلل في هذه العناصر يؤدي إلى خلل في عملية القيادة لذا فإن كل عنصر هو مكمل لآخر ولا تكون القيادة إلا بتكاملها.

4. أنواع القيادة:

هناك العديد من نماذج القيادة وأساليبها التي تتحدد بفعل العوامل الموقفية التي تتصل بفلسفة القادة أنفسهم وشخصياتهم وخبراتهم من ناحية وبطبيعة المرؤوسين ومستواهم العلمي وشخصياتهم وبطبيعة البيئة من ناحية أخرى ولقد صنف المفكرون القيادة إلى أنواع متعددة وسنحاول التعرف علي بعض هذه الأنواع:

أ. من حيث سلطة القيادة

1) القيادة غير الرسمية:

وهي حصيلة علاقات اجتماعية هادفة تقوم على أساس الثقة بالفرد القائد لما يمتلكه مؤهلات شخصية أو مهنية تمكنه من الدفاع والتعبير عن مصالح الجماعة يكسب ثقتهم دون حاجة إلى استخدام السلطات الرسمية أو اللجوء إلى القوانين والتعليمات. (يوسف أحمد، 2012، ص14)

ويقول فرويد أيضا كما انه في أوقات الشدة والمحنة والانقلابات يكون الأفراد مهيين لقبول قائد بأخذ بيدهم عندما يتعرضون للمحن. (محمود السيد، 2013، ص501)

2) القيادة الرسمية:

وهي القيادة التي يتم تحديدها بموجب التكوين الرسمي للمنظمة ويتم بموجب السلطة المخولة بحيث يتييسر للقادة العمل على توجيه وإرشاد المرؤوسين واتخاذ الإجراءات أثناء تواجدهم في مكان عملهم. (يوسف احمد، 2012، ص14)

ب. القيادة حسب سلوك القائد

1) القيادة الأوتوقراطية التسلطية:

وتتميز بتمركز السلطة في يد القائد الديكتاتوري كما يتدخل في تحديد نوع العلاقات بين الأعضاء وهو مصدر الثواب والعقاب ويعتمد على التخويف والإرهاب

في علاقته بهم ويتركز هذا النوع من القيادة على ما عند القائد من خصائص كحب السيطرة والتسلط على الآخرين وما عن الإتياع من حاجة إلي الاعتماد علي غيرهم. (نصر الدين، الهاشمي، 2012، ص152)

ويقول فرويد أيضا أن ما يتمتع له القائد من هيئة هو الذي يجعلهم معتمدين عليه كما أنا الاعتماد على القائد يصل إلي درجة كبيرة في نوع القيادة الاستبدادية. (محمود السيد، 2013، ص501)

(2) القيادة الفوضوية(تسييبية):

عكس القيادة الأوتوقراطية فهي تتميز بالحرية الكاملة للجماعة أو للفرد في اتخاذ القرارات مع أدنى حد من مشاركة القائد وهو لا يقوم بأي عمل في المناقشة ولا يحاول تنظيم مجرى العمل بل يترك الحبل على القارب ويطلق على هذا النمط من القيادة أيضا قيادة عدم التدخل ويتصف القائد بالسلبية والتسامح والود اتجاه أتباعه وأصبح القائد يلعب دورا ثانويا في التوجيه والإرشاد والتأثير على الآخرين. (صالح محمد، 2007، ص177)

(3) القيادة الديمقراطية:

حيث يسعى القائد إلى ضرورة مشاركة كل عضو من الجماعة نشاطها وفي تحديد أهدافها ويصمم ويرسم خططها ويحدد الوسائل ويعمل على توزيع السلطة والمسؤولية على جميع الأعضاء وكما يعمل علي تشجيع إقامة العلاقات الودية بين أعضاء الجماعة. (أحمد، 2017، ص72)

ومما سبق ترى الدراسة أن أفضل أنواع القيادة هو القيادة الديمقراطية لان فيها يكون التفاعل والاحترام المتبادل والمشاركة في اتخاذ القرارات بين أعضائها والقائد إلا أنها تعتبر أشق وأصعب الأنواع في القيادة وذلك بأن أسلوبها ووسائلها ليست واضحة كما في القيادة الأوتوقراطية والتسييبية.

5- نظريات القيادة:

لقد تباينت نظريات القيادة حول تفسير عوامل نجاح القائد فهناك نظريات تعزو أسباب نجاحه إلى سمات وصفات أو خصائص معينة يمتلكها القائد بينما هناك نظريات أخرى تعزو ذلك إلى الموقف وعليه يتم ذكر هذه النظريات على النحو الآتي:

نظرية السمات:

تركز هذه النظرية على السمات التي يتمتع بها الفرد داخل المجموعة التي تجعل منه قائدا عليها فالسمات الشخصية هي التي تصنع القيادة ويرى أصحاب هذه النظرية إن الله سبحانه وتعالى قد منح قلة من الأشخاص بعض الخصائص والسمات والمميزات التي لا يتمتع بها غيرهم وهي التي تؤهلهم لقيادة المجموعة والتأثير في سلوكهم وإذا توافرت في شخص فانه يكون قائد ناجح وهذه بعض السمات الذكاء وسرعة البديهة وطلاقة اللسان الحزم والسرعة.

(علي، 2007، ص67)

نظرية الموقف:

ويقوم مفهوم هذه النظرية على أن أساس تحديد خصائص القيادة لا يرتبط بالسمات وخصائص الشخصية العامة بل هو مرتبط بسمات وخصائص نسبية لموقف قيادي معين وذلك أن متطلبات القيادة تختلف من مجتمع لآخر فتأثير القائد على الجماعة يرتبط بموقف معين يؤثر فيه ويتأثر به ويتفاعل مع الجماعة.

(فهد، 2012، ص23)

النظرية التفاعلية:

ترى هذه النظرية بأن القيادة هي نتاج التفاعل والتكامل بين مجموعة من المتغيرات وأهمها القائد والأتباع والجماعة والموقف وتشير هذه النظرية إلى فكرة العوامل المشتركة فهي لا تقتصر القيادة على ظهور سمات معينة أو رجال موهوبين أو

مواقف خاصة ولكن تحاول تفسيرها من خلال التفاعل وعلى ضوء عوامل الوراثة والتاريخ والبيئة. (محمد جاسم، 2016، ص230)

وترى الدراسة أن النظرية التفاعلية أقرب ما تكون للواقع إذ أن القيادة هي عملية وسلوك معقد لا يمكن تجزئته في صفة معينة أو موقف أم مهمة معينة بل القيادة هي تفاعل وتكامل بين هذه الأجواء ولا يمكن فصلهم عن بعض أو تفسير أحدهما عن الآخر.

6- الشخصية القيادية:

هناك باحثين ومفكرين اهتموا في مغزى بحوثهم على القائد وشخصيته التي تؤثر على باقي الجماعة من خلال ممارسته للقيادة.

لأن الشخصية هي المحور الأساسي وهي بمثابة كيان مركزي يحمل جوانب وأبعاد ومستويات وطاقات لسمات الشخصية لدى القائد ومن أهم سمات الشخصية القيادية هو:

أولاً-سمات جسدية عضوية:

- التمتع بالصحة الجيدة والخلو من الأمراض المزمنة والبعد عن الأمراض الوبائية المستحكمة وذلك لأن المرض القوي يمنع صاحبه من ممارسة المهام القيادية بنجاح واقتدار.

- السلامة العامة للحواس الهامة ولاسيما السمع والبصر لأنها من أشد سبل الاتصال النفسي الاجتماعي بين القادة والأتباع.

- الحيوية الجسمية العامة وتلك تساعد على مواصلة الجهد القيادي والاتصال الدائم بالأفراد كل في مركزه وموقعه.

- بعض الباحثين يذكر المظهر الجسمي المتناسق من حيث الحجم والطول والوزن.
(أحمد، 2007، ص81)

ثانيا-سمات إدراكية فكرية:

- الذكاء العام: حسب عدة دراسات التي أثبتت وجود علاقة إيجابية بين القيادة والذكاء العام فالقائد يتم اختياره عادة على أساس مقدرته الفائقة على سرعة حل المشكلات والسير بالجماعة بأقصر طريق لتحقيق الأهداف.
 - الفهم الدقيق للأهداف: إن كل جماعة لها أهدافها ونظامها ووظائفها للقيادة وهذا الفهم الدقيق يقتضي الإطلاع على تأريخ الجماعة وطبيعة وظيفتها.
 - المبادأة: تعتبر المبادأة قوة إدراكية تعتمد بسرعة الخواطر في فهم حاجات الأفراد دون إفصاح مع سرعة في اتخاذ القرارات الناجحة وبالإضافة إلى الحكمة على قيادة المناقشات.
 - قوة الاستبصار: وهذه الميزة هي قدرة تعين القيادة على التنبؤ السليم بالمواقف الطارئة مع القدرة على صواب إيجاد الحلول وإنقاذ المواقف.
- (أحمد، 2007، ص82)

ثالثا-السمات الانفعالية:

- الوعي النفسي الاجتماعي لمقومات الجماعة وتكوينها: وهذه الحساسية الواعية مهمة جدا تجعل القائد على إدراك تواصل بما يدور داخل جماعة من خلاف وأن يعمل على الإصلاح والتوفيق.
- التقدير السليم أن القائد ملزم أن يقدر مكانه كل أعضاء الجماعة كل في قدرته وموقعه مع الاعتراف لكل من يعمل وبما يستحق مع السماع لآراء كل الأفراد.

- روح التكامل: والمقصود به روح الجماعة والتكامل فيما بينهم أي بين القيادة والجماعة بحيث يشعر كل من القائد والأتباع بالروح الجماعية.
- الجدية في العمل: إن العمل الجدي المتناسق لتحقيق أهداف الجماعة المشتركة بين أفرادها بحيث يحرص كل الأفراد على حياة الجماعة وقائدها.
- المشاركة الوجدانية الاجتماعية والمساهمات الايجابية في شؤون الجماعة من أفراح وأحزان وأمال وآلام.
- الثبات الانفعالي والنضج الانفعالي للقائد والقدرة على إدارة الذات وضبطها وضبط انفعالات أتباعه. (أحمد، 2007، ص83)
- وفي ما سبق ترى الدراسة أن هذه السمات بمثابة هيكل شامل لشخصية القائد الناجح في أدائه القيادي وفي الوقت نفسه أن هذه السمات لا يمكن أن تكون بمثابة القالب يوضع فيه القائد وهذا راجع إلى الظروف الفردية بين الأفراد وأن الجماعة ذاتها ليست ذات تركيب موحد وجامد بل تتجدد وتتطور وبالتالي بعض السمات الشخصية القيادية تتجدد وتتطور بما يلاءم وظائف وأهداف القيادة.

المبحث الثالث: الاتزان الانفعالي

1. تعريف الانفعال:

تعتبر الانفعالات ركنا هاما في حياة كل فرد فهي تتدخل في جميع جوانب حياة الفرد اليومية وهي جزء هام من عملية النمو الشاملة والمتكاملة لأنها احد الأسس التي تعمل علي بناء الشخصية السوية حيث تعمل على توجيه الفرد نحو المسار النمائي الصحيح بكل ما تحمله من نواح وعواطف وسلوك وانفعالات مختلفة.

ودائما حياة الفرد لا تمضي على وتيرة واحدة وإنما هي مليئة بالخبرات والتجارب المتنوعة. (محمد كمال، 2010، ص10)

فيعرف الانفعال على أنه "تلك الحالة الوجدانية الثائرة والمفاجئة والمصحوبة باضطرابات داخلية وخارجية قد تؤثر على سلوك الإنسان كله جسميا ونفسيا دون أن تتيح له فرصة التكيف والتوافق مع الموقف الانفعالي.

(شادي محمد، 2015، ص 34)

وأيضا يعرف الانفعال بأنه حالة داخلية تتصف بجوانب معرفية خاصة وإحساسات وردود أفعال فسيولوجية وسلوك تعبيرية معين وهو ينزع للظهور فجأة ويصعب التحكم فيه. (محمد كمال، 2010، ص11)

ويعرف ميلفن ماركس الانفعال بأنه اضطراب حاد يشمل الفرد كله ويؤثر في سلوكه وخبرته الشعورية ووظائفه الفسيولوجية الداخلية وينشأ في الأصل عن مصدر نفسي. (محمد كمال، 2010، ص12)

أما جورج ميلر فيرى الانفعال بأنه عبارة عن أي خبرة ذات شعور قوي وغالبا ما يصاحب هذه الخبرة الانفعالية تعبيرات جسمية مثل الدورة الدموية والتنفس وإفراز العرق وفي الغالب ما تصاحب أيضا بأفعال قهرية عنيفة أو كثيفة أو شديدة أو حادة ويعتبر الانفعال مقابل الهدوء والاسترخاء. (حسين عبد الحميد، 2013، ص28)

وبناء على ما سبق يعرف الانفعال بأنه: حالة عنيفة وجدانية تعتري الفرد وتشمل سلوكه ووظائفه الفسيولوجية الداخلية منشأة نفسي وعند إثارته بفعل التهديد والأذية التي يواجهها فيصبح نشاطه مركزا حول هذا الطارئ وتصاحبها مظاهر خارجية أخرى.

2. أنواع الانفعالات:

قائمة المشاعر والاستجابات التي ندرجها تحت مصطلح الانفعال تكاد تكون قائمة لا متناهية ولعل ما يرد إلى الذهن بسرعة هو: الخوف، الغضب، الألم، القلق، الغيرة الخجل، الحرج، الضيق والرفض على أن هذه تميل إلى أن تكون انفعالات سلبية ولكننا مع ذلك يمكن أن نضيف بعض الانفعالات الايجابية مثل الحب الفرح اللذة السعادة وغيرها. (حسين عبد الحميد، 2013، ص30)

نظرا لتعدد وتفرع الانفعالات وأنواع وتصنيفها سنتحدث عن الانفعالات السائدة لدى الإنسان وهي انفعالات الغضب والخوف والقلق والحب.

(حسين عبد الحميد، 2013، ص30)

أ. انفعال الغضب:

هو وسيلة للتعامل مع البيئة المهددة فحو يحوي استجابات طارئة وسلوكيا مضادا لمثيرات التهديد ويصاحبها تغيرات فسيولوجية لإعداد الفرد لسلوك يناسب الموقف المهدد. (محمد كمال، 2010، ص29)

ويعرف الغضب أنه استجابة انفعالية حادة تثيرها مواقف التهديد أو العدوان أو القمع أو السب أو الإحباط ويصحب الغضب استجابات قوية في الجهاز العصبي المستقل وخاصة الجهاز العصبي الودي والذي يدفع المرء إلى الاستجابة بالهجوم إما بدنياً أو لفظياً. (محمد محمود، 2009، ص247)

ب. انفعال الخوف:

الخوف هو ظاهرة طبيعية أو سوية ولا يدل على أن اضطراب نفسي أو انحراف في الشخصية طالما هناك أسباب معقولة له وإن مستوى الخوف الذي يبديه الشخص الخائف يتناسب مع حجم المثير للخوف. (محمد محمود، 2009، ص245)

ويرتبط الخوف بعدد من التغيرات كالعمر والجنس والمستوى الاقتصادي والاجتماعي... الخ (صالح حسن، 2008، ص124)

ج. انفعال القلق:

ويشمل القلق حالة من الشعور بعدم الارتياح والاضطراب والهدم وتتضمن حالة القلق شعور بالضيق وترقب الشر وعدم الارتياح حيال ألم أو مشكلة متوقعة وشيكة الوقوع. (كاملة، وعبد الجابر، 1999، ص147)

ويعرف القلق بأنه حالة توتر شامل ومستمر نتيجة توقع تهديد خطر فعلي أو رمزي قد يبحث ويصاحبها خوف غامض وأعراض نفسية جسمية. (حسني عبد الحميد، 2013، ص33)

ويكون أحد النوعين هما:

- القلق العادي: ويمتاز بمستوى معتدل من انفعال الخوف يستعين له الفرد على

التفاعل الصحيح مع المشاكل.

- القلق المرضي: ويكون القلق شديد وزائد عن الحد المعقول ويؤدي إلى شخصية غير متزنة عقليا وغير متكيفة انفعالات. (حسين عبد الحميد، 2013، ص33)
- د- انفعال الحب:
- الحب هو تركيز مشاعر الفرد في شخص أو شيء معين كما أنه يؤدي إلى توجيه نشاط الكائن الحي نحو التقرب من هذا الشخص أو نحو الحصول على شيء معين. (ريان، 2006، ص201)
- ويعتبر الحب أحد الانفعالات التي تتطور عند الفرد منذ مولده عبر مراحل:
- الطفولة المبكرة وفيها تركز مشاعر الحب بحالة نحو المصدر بما تمثله من مصدر أمان وحنان
- الطفولة المتأخرة: وفيها تتسع دائرة الحب لدى الطفل لتتسع مدرسيه ورفقائه في المدرسة وفي المراهقة يتجه انفعال الحب هنا نحو الجنس الآخر ولا يعني هذا تخلي المراهق عن حب أمه وأبيه. (كاملة وعبد الجابر، 1999، ص64)
- وبناء على ما سبق ترى الدراسة أن انفعال الغضب من أهم الانفعالات التي يمكن تؤثر بشكل كبير على الاتزان الانفعالي وسمات القيادة خاصة لدى حالات الدراسة لما يواجهونه من مواقف انفعالية مثيرة في تعاملتهم مع مختلف الحوادث والمشكلات واحتكاكهم أيضا بمختلف شرائح المجتمع مما قد يؤدي بهم إلى تولد الغضب.

3. نظريات الانفعال

توجد العديد من نظريات الانفعال نذكر منها:

نظرية جيمس ولانك James and Lange:

تؤكد هذه النظرية على أن الانفعال هو مجموعة إحساسات مختلفة تتسبب عن التغيرات العضوية وتختلف الانفعالات بعضها عن بعض باختلاف هذه الإحساسات العضوية وذهبت هذه النظرية إلى أبعد من هذا عندما أشارت إلى أن المظاهر الجسمية والعضوية هي ليست نتيجة الانفعال وإنما هي السبب في ظهوره.
(صالح حسن، 2008، ص122)

نظرية فالون (h.walloon) :

إن الإنسان في بداية حياته يستجيب وفق دائرة عصبية بجانبه وهي التي تكون عند الوليد منذ ولادته والتي تميز انفعالاته ولكن بنمو المستويات العليا من الجهاز العصبي وسيطرته على النشاطات الأدنى يدخل الإنسان في دورة عصبية أرقى، فالانفعال هونكوص في الاستجابة تحت ظروف معينة من الدورة العصبية الأرقى إلى الدورة العصبية البدائية فتصبح استجابة انفعالية ولكن من الانتقادات على هذه النظرية أن لم يتبين لنا كيف ولماذا تحدث الردة الحسية للانفعال.
(محمد كمال، 2010، ص16)

النظرية السلوكية:

ينشأ الانفعال من وجهة نظر بعض السلوكيين نتيجة الصراع المستثار لدى الكائن الحي والذي يؤدي به للقيام باستجابات غير متسقة كما يفسر البعض الآخر الانفعالات في ضوء اضطراب السلوك ويؤخذ على هذه النظريات - فيما يرى ميلفيني وماكس

أن هناك صعوبات في تحديد التعريفات الحقيقية لمعنى الصراع باعتبار أنه أساس الانفعالات وقد تعامل واطسون مع الانفعال على أنه نمط وراثي من الاستجابة تتضمن نظريات جسمية في جسم الكائن ككل وقد عالج واطسون الانفعالات بنفس الطريقة التي تعامل بها الاستجابات غير الشرطية التي تحدث بشكل منسق لمنبهات معينة.

(محمد كمال، 2010، ص19)

نظرية التحليل النفسي:

أسهم التحليل النفسي في توضيح جانب هام من مشكلة الانفعال الأمر الذي أغفلته أي من النظريات السابقة ألا وهو مصدر الانفعال وطاقته وقد أوضح فرويد أن الطاقة الجنسية (الليبدو عندما تعاق عن بلوغ هدفها تتحول إلى شحنة انفعالية تبغي التصريف وتحسن الفرص للانطلاق وفي مرحلة الطفولة تتركز الليبدو على الجسم وهي ما أطلق عليها فرويد (الليبدو النرجسي ونتيجة احتكاك الطفل بالعالم الخارجي وتزايد وعيه فيتحول إلى الليبدو الموضوعي، ونتيجة لكين الليبدو الموضوعي يصبح انطلاق الانفعال تعبيراً عن الليبدو والنرجسي بطريقة مخفأة وإشباعاً له بأسلوب تخيلي وتصويراً لحالة الحرمان القديمة بشكل مفاجئ غامض.

(حسين عبدالحميد، 2013، ص39)

نظرية الجشطات:

تتميز نظرية الجشطات في الانفعال بكشفها عن الربط القائم بين الإنسان والمنفعل وسبب الانفعال وأهم من ذلك كشفها عن الدور الشخصي الذي يلعبه الإنسان المنفعل في انفعالاته، ويؤكد الجشطاتيون على أهمية عدم احترام الفرعيات من سابق الكلي للحدث فإن حالات الانفعال كالفرح والغضب وسواها بالنسبة لهم ليست حاصل جمع التغيرات المحددة التي تطرأ على العينين والشفيتين وعضلات الوجه والأسنان والجلد

وما - إليها بل هي جميع هذه التغيرات مجتمعة ، ويرون أن ذلك لا يتم إلا إذا نظرنا إلى جميع هذه الحركات نظرة إجمالية. (حسين عبد الحميد، 2013، ص40)

وفي الأخير ترى الدراسة إن نظرية الجشطات اقرب ما تكون للواقع وان الانفعال سلوك متشابه لا يمكن تجزئته في استجابة سلوكية واحدة بل هي مجموع لعدد من الاستجابات التي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض وأن الانفعال موقف كلي من العالم.

4. مفهوم وتعريف الاتزان الانفعالي Emotional Stability:

إن مفهوم الاتزان يعني الوسطية والوقوف بين طرفين في المكان أو الزمان أو الصفات أو الأفعال وهي عدم الغلو والمبالغة وهي مفهوم ي قترّب فيما يخصنا من التوازن والواقعية والاعتدال بمعنى الاقتراب من القاعدة والبعد عن الشذوذ والاتزان الانفعالي هو نقيض الاضطراب الانفعالي بحيث يكون الانفعال على قدر الموقف بغير زيادة ولا نقصان أو إفراط ولا تفريط. (ريان، 2016، ص33)

وقد تعددت التعريفات التي تناولت مصطلح الاتزان الانفعالي باختلاف وجهات الباحثين الذين خاضوا أعمار هذا المجال وستحاول هذه الدراسة ذكر أهم هذه التعريفات.

والاتزان الانفعالي هو قدرة الفرد على ضبط انفعالاته والتعبير عنها بصورة ناضجة متزنة بعيدة عن تعسّيات الطفولة وعن التهور والاندفاع وأن لا يشتم سلوكه بذعر وأن تكون حياته الانفعالية رزينة لا تتذبذب لأسباب تافهة.

(عفواء، د ن، ص7)

وعدّ "إيزنك" الاتزان الانفعالي بعدا من الأبعاد الأساسية في الشخصية إذا يقول الاتزان الانفعالي يشكل خطا مستمرا يمتد بين نقطتين من القطب الموجب الذي يمثله الاتزان الانفعالي إلى القطب السالب الذي يمثله العصابية وأي شخص يمكن في أي مكان على هذا المتصل ويمكننا أن نزرعه طبقا لمكان وإن جميع المواقع محتملة ويمثل الاتزان الانفعالي الشخص الهادئ الرزين الثابت المنضبط المسالم المتفائل الدقيق.

(علي سامي، 2011، ص81)

ويعرف أيضا الاتزان الانفعالي هو الحالة التي يستطيع فيها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخيرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل تساعد على تعيين وتحديد نوع الاستجابة وطبيعتها.

ويرى مظلوم أن هناك خاصيتين لاغنى عنهما في الاتزان الانفعالي وهما التروي وهو نقيض الاندفاع والتردد والمرونة هي نقيض الجمود. (يونس، 2009، ص326)

حيث ترى سامية القطان أن الاتزان الانفعالي بمثابة الصميم واللب للعملية التوافقية كلها بحيث يصدر عنها أو ينعكس في نهاية الأمر كل شكل من أشكال التوافق فنتبهي في هذا المجال أو ذاك من مجالات التوافق سوية أو درجة من درجات اللاسوية مما ينعكس بدوره على الاتزان.

وهذا الاتزان الانفعالي أو التوافق الانفعالي أشبه ما يكون بالسيطرة على الذات في ظاهرة قيادة الآخرين وقيادة المواقف فبقدر ما يكون الشخص متزنا من الناحية الانفعالية أي مسيطرا على ذاته متحكما فيها تزداد قدرته على قيادة المواقف والآخرين.

(محمد كمال، 2010، ص34)

ويتوصل كاتل من خلال دراسته إلى أن هناك عاملا هو C قوة الأنا Ego Strength من بين السبعة عشر عاملا التي توصل إليها وتشكل حجر الأساس في الشخصية ويعني هذا العامل الثبات والاستقرار النفسي. (علي سامي، 2011، ص81)

والشخص الانفعالي عند كاتل هو شخصية سهل الاثارة وتتسم جميع انفعالاته بالتطرف وهو غير ناضج وغير مبال ولا يعتمد عليه هذا بعكس الشخص الهادئ الذي يتسم بالثبات الانفعالي ويظهر علامات قليلة من التهيج الانفعالي إزاء أي نوع من الغضب كما يكون واقعا في الحياة يتميز بالانضباط الذاتي والمثابرة.

(Cattell, 1961, p168)

وبناء على ما سبق ذكره من تعريفات تعرف الدراسة الاتزان الانفعالي بأنه ضبط الانفعالات والتحكم فيها وكذلك تنظيمها بحيث كيف الفرد استجابة وفق الموقف الجاري بلا تردد أو تطرف مما يسمح له بالتوافق مع البيئة المحيطة به.

5. سمات الاتزان الانفعالي لدى الفرد:

نلخص الصفات الأساسية التي يمتاز بها الشخص أي المتزن انفعاليا في الصفات الرئيسية التالية:

- قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال وقدرته على الصمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير حيال الأزمات والشدائد.

- أن تكون حياته الانفعالية ثابتة رصينة لا تتذبذب أو تتقلب لأسباب ومثيرات تافهة.

- ألا يميل الفرد إلى العدوان وأن يكون قادرا على تحمل المسؤولية والقيام بالعمل والاستقرار والمثابرة عليه أطول مدة ممكنة.

-توازن جميع انفعالات الفرد في تكامل نفسي يربط بين جوانب الموقف ودوافع الشخص وخبرته.

-قدرة الفرد على العيش في توافق اجتماعي وتكيف مع البيئة المحيطة والمساهمة بإيجابية في نشاط بما يضيف عليه شعور بالرضا وبسعادة.

-قدرة الفرد على تكوين حاجات أخلاقية ثابتة بفضل تحكمه في انفعالاته وتجميعها حول موضوعات أخلاقية معينة. (محمد كمال، 2106، ص39)

ويرى "ما سلو" أن الشخصية المتزنة تتسم بما يلي:

-قدرتها على اتخاذ القرار من دون الاعتماد على الآخرين.

-لها درجة عالية من قبول الذات وقبول الآخرين.

-تدرك الحقائق بشكل موضوعي.

-تتسم بالخصوصية وعدم الاستسلام للآخرين.

-لها القدرة على معالجة مشاكل الحياة بشجاعة.

-تمتلك علاقات جيدة مع الآخرين.

-يتسم تعاملها مع الحياة بشكل ديمقراطي. (شادي محمد، 2015، ص 59)

6. طرق تحقيق الاتزان الانفعالي والسيطرة على الانفعالات:

هناك مجموعة من القواعد والأسس والتي يمكن من خلالها أن يحقق فيها الفرد

الاتزان الانفعالي والتحكم والسيطرة على الانفعالات ومنها:

- التعبير عن الطاقة الانفعالية في الأعمال المفيدة حيث يولد الانفعال طاقة زائدة في

الجسم تساعد الفرد على القيام ببعض الأعمال عنيفة ومن الممكن أن يتدرب الفرد

على القيام ببعض الأعمال الأخرى المفيدة لكي يتخلص من هذه الطاقة.

- تقديم المعلومات والم عر ف عن المنبهات المثيرة للانفعال وبالتالي التغلب على الاضطراب الذي يحدث للأنشطة المتصلة به.

- محاولة البحث عن استجابات تتعارض مع الانفعال فإذا شعر الفرد نحو شخص ما بشيء من الكراهية لأسباب معينة عليه أن يبحث عن أسباب أخرى إيجابية يمكن أن تثير إعجابه بهذا الشخص وتغير اتجاهه نحوه.

- الاسترخاء يحدث الانفعال عادة حالة عامة من التوتر في عضلات الجسم وفي مثل هذه الحالات يحسن القيام بشيء من الاسترخاء العام لتهدئة الانفعال وتناقضه تدريجيا.

(محمد كمال، 2010، ص40)

وفي الأخير ترى الدراسة أن هذه الطرق لتحقيق التوازن هي قواعد وأسس واقعية يستطيع الفرد تحقيقها ويستطيع أيضا أن يسيطر على تعبيراته الانفعالية الظاهرية التي تخضع للضبط الإرادي لذا كان العلم بالتعلم والصبر بالنصبر.

المبحث الرابع: ضباط الحماية المدنية

منذ الخليفة الأولى حاول الإنسان أن يقي نفسه من ويلات الكوارث ومنذ أن تعرف على طبيعة هذه الأرض وهو يواجه المخاطر بكافة أنواعها وقد تطور مع الإنسان مفهوم الوقاية من الأخطار واتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة ومع تطور الحياة ظهرت الحاجة لإقامة منظمات أخذت مسميات متعددة كالحماية المدنية أو الدفاع المدني وكانت إجراءاتها بدائية إلى أن ظهرت أهميتها بعد الحربين العالميتين وبدأت تتطور أجهزتها إلى أن وصلت إلى الحد أو الشكل الذي نعيشه الآن، وهي قطاع عمومي شبه عسكري يخضع لقوانين عسكرية وهي تهدف إلى توفير الحماية للأشخاص والممتلكات والوقاية تحت شعار ثلاثي: الوقاية - التوقع - الإسعاف.

1. تعريف الحماية المدنية civil protection:

هي مجموعة من الإجراءات والأعمال اللازمة لحماية السكان والممتلكات العامة والخاصة أخطار الحريق والكوارث والحروب والحوادث المختلفة وإغاثة المنكوبين وتأمين سلامة المواصلات وسير العمل في المرافق العامة وحماية مصادر الثروة الوطنية في زمن السلم وحالات الحرب والطوارئ. (مساعد منشط، 1994، ص314)

كذلك تعرف الحماية المدنية بأنها مجموعة التدابير والإجراءات والأعمال التي تهدف إلى وقاية السكان وتأمين سلامة المواصلات والثروات الوطنية والمرافق والممتلكات والمؤسسات والمنشآت والمباني والمشروعات من أخطار الكوارث العامة وضمان سير العمل بانتظام. (خالد وعلي، 2017، ص19)

كما تعرف أيضا بأنها تدخل لحماية ونجدة الأفراد وممتلكاتهم وهو مكلف في كامل التراب الجمهورية بجميع المهمات والتدخلات التي تستوجبها نجدة الأفراد وحماية الممتلكات من مختلف الحوادث والفواجع والكوارث وبسلامة المؤسسات والمنشآت العمومية والخاصة مهما كانت صفتها.

(بوابة وزارة الداخلية، 2011، www.interieur.gov.tr)

كما يعرف اللحياني (2000م) الحماية المدنية في ضوء أهدافها بأنها "حماية الإنسان والممتلكات وإنقاذهما مما قد يلحق بهما من أذى أو ضرر في جميع الأحوال سواء في وقت السلم أو الحرب والاضطرابات والكوارث.

(عثمان عبد الله، 2009، ص47)

ومن هذا المنطلق نستنتج أن الحماية المدنية تتطوي على حماية الإنسان وممتلكاته وإنقاذه في السلم والحرب والكوارث والأزمات وأيضا لديها مهام وتدابير وهيكل متنوعة تختلف مسميتها من بلد لآخر.

2. نشأة جهاز الحماية المدنية في الجزائر:

شهد عام 1964 أول حركة إصلاح في هذا المجال إذ يعتبر مرحلة انتقالية من النظام الاستعماري إلى النظام الجزائري بمقتضى المرسوم: 129/64 المؤرخ في أبريل 1964، المتعلق بتنظيم إدارة الحماية المدنية، فإن هذا الجهاز مؤسس على روح التضامن المشترك، وتتمثل المهمة العامة للحماية المدنية في حماية الأشخاص والممتلكات تحت الشعار الثلاثي: الوقاية، التوقيع، الإسعاف وفي سنة 1970 حيث استفاد أعوان الحماية المدنية من الرسكلة وإعادة التأهيل واستفادة القطاع ككل من نظام شبة عسكري مهيكّل بتاريخ 20-02-1976 صدرت جملة من الأوامر والمراسيم التي

تنظم مهام الحماية المدنية في مجال الوقاية الأخطار وبموجب الأمر 16/76 تم انضمام الحماية المدنية الجزائرية إلى المنظمة الدولية للحماية المدنية.

(www.el_himaya21.over-blog.com)

3. تكوين جهاز الحماية المدنية:

يتكون جهاز الحماية المدنية من الرتب والدرجات لمنتسبيها وهي:

-أعوان الحماية المدنية (عريف - عون)

-ضباط الصف (رقيب - مساعد)

-الضباط المرؤوسين للحماية المدنية (نقيب - ملازم أول - ملازم)

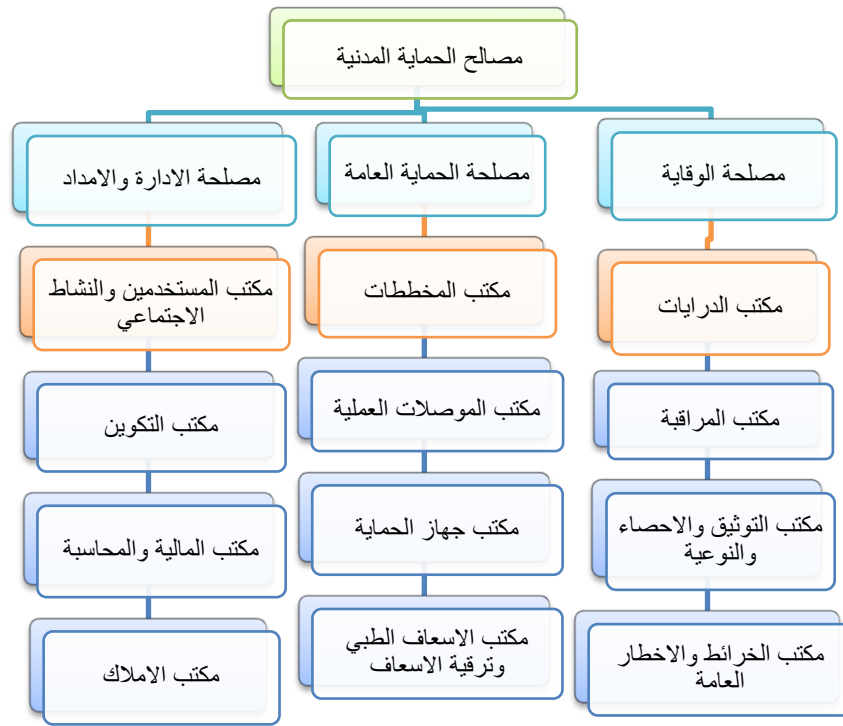
-الضباط السامين (عقيد - مقدم - رائد) (الجريدة الرسمية، 2011، ص5)

4. مصالح الحماية المدنية والتنظيم الهيكلي لها:

أ. مصالح الحماية المدنية هي:

مرسوم تنفيذي رقم: 54/92 - مؤرخ في: 12-02-1992، يتعلق بتنظيم

المصالح الخارجية للحماية المدنية وعملها.



1 المخطط يمثل الهيكل التنظيمي لمصالح الحماية المدنية لولاية بسكرة

ب. مهام مصالح الحماية المدنية:

• مصلحة الوقاية:

- تتابع وتراقب بتطبيق التنظيم وتدابير الأمن المطبقة في مجال الوقاية.
- تعد خطط الوقاية أو تأمر من يعدها وتراقبها.
- تبادر بحملات الإعلام والنوعية بشأن المخاطر التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات وتنظمها.

• مصلحة الحماية العامة

- تقيم مختلف دوائر الانجاز وتراقب صلاحية استعمالها.
- تتابع استخدام وسائل التدخل في إطار تشاوري عند حدوث الأخطار.
- تنظم وتنفذ وتراقب الأجهزة المخصصة لضمان سلامة الأشخاص والممتلكات.

• مصلحة الإدارة والإمداد:

- تتولى التسيير غير الممركز للوسائل المادية والمالية لمصالح الحماية المدنية في الولاية.
- تتابع إنجاز برامج التجهيز والمنشآت وتتولى صيانتها.
- تتابع وتنسق أعمال التكوين وتسهر علي تطبيق برامج التدريب والتمارين الميدانية. (www.himaya34.info)

5. مهام ضباط الحماية المدنية:

- تتنوع مهام ضباط الحماية وإن كان أغلبها ينص على:
 - إسعاف الأشخاص وإنقاذهم وحماية الممتلكات.
 - ضمان تأطير الأعوان الموضوعين تحت سلطتهم.
 - ضمان قيادة العمليات التدخل وتنسيقها.
 - المساهمة في أعمال الدراسات والتحليل.
 - المشاركة في نشاطات التكوين.
 - المساهمة في تقييم احتياجات التكوين.
 - تقديم الاستشارة للسلطة العليا في تحضير القرار واتخاذها.
 - تصميم مختلف مخططات الوقاية والتدخل.
 - الرقابة والتفتيش والدراسة والاستشارة وإدارة مشاريع الجماعة.
 - ضمان مراقبة وتطبيق تعليمات وإرشادات وتوجيهات السلطة السلمية.
- (الجريدة الرسمية، 2011، ص14-15)

I: المنهج والأدوات وحالات الدراسة:

1: تساؤل الدراسة

ما هي سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي لدى ضباط الحماية المدنية ؟

2 : منهج الدراسة :

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الإكلينيكي نظرا لملائمته لطبيعة موضوع الدراسة من حيث تحليل نتائجها ودراسة الحالات كوحدة متكاملة ومختلفة عن غيرها .

المنهج الإكلينيكي هو دراسة الفرد كوحدة متكاملة ومتميزة عن غيرها وملاحظة أساليب سلوكية معينة وإستخلاص سمات شخصية خاصة ولكن الهدف هو فهم شخصية فرد معين با لذات وتقديم المساعدة إليه (حلمي ، 2011، ص30)

ويستند هذا المنهج إلى المقابلات ويستعين بالاختبارات الموضوعية والإسقاطية للوصول إلى غايات محددة .

3- أدوات الدراسة :

3-1 : المقابلة الإكلينيكية النصف موجهة :

تعتبر أداة من أدوات البحث ومكملة لأدوات المنهجية الأخرى وهي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

(ربحي مصطفى ، 2006ص102)

وتعطي الحرية للمقابل لطرح السؤال بصيغة أخرى والطلب من المستجيب مزيداً من التوضيح. (ربحي مصطفى ، 2006، ص 105)

وقد تم إعداد المقابلة انطلاقاً من محاور الدراسة وقد تم تقسيمها إلى:

المحور الأول: محور السمات الاجتماعية.

المحور الثاني: محور الانفعالية والسلوكية.

المحور الثالث: محور السمات العقلية والمعرفية.

المحور الرابع: محور السمات الشخصية الجسمية.

ولكل محور من هذه المحاور بنوده.

3-2- الاختبار:

استخدمت للدراسة الاختبار الإسقاطي الرورشاخ بهدف دراسة جوانب شخصية الحالات وانفعالاتهم والنضج الفكري صممه البسيكاتري السويسري "هرمان رورشاخ" HERMANN RORSCHACH سنة 1920 يتكون من 10 لوحات على كل منها بقع حبر مختلفة الأشكال والألوان كما تشمل هذه اللوحات على فراغات بيضاء.

إن تفسير اختبار الرورشاخ هو تفسير ديناميكي يحاول أن يبين العلاقات المتبادلة والمختلفة للعمليات التي تدور داخل الشخصية. (رفيقة، 2008، ص 127)

وبتالي فإن إدراك المفحوص لبقع الحبر يعكس ديناميكية شخصيته.

4 - الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم خطوات البحث العلمي وكان الغرض منها التعرف على حالات البحث وضبطها والتعرف على مدى صلاحية أدوات البحث وتطبيقها مع طبيعة متغيرات الدراسة .

بعد تحديد إشكالية الدراسة وانطلاقاً من المنهج العيادي قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية في مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة والوحدة الثانوية، بعد الحصول على موافقة المدير توجهت إلى مكتب المستخدمين والنشاط الاجتماعي أين قام النقيب المكلف بهذا المكتب يدلها إلى حالات الدراسة والذين كانوا 4 حالات واستطاعت أن تطبق المقابلة والاختبار على 2 حالات أما الحالة الثالثة لم يكن متعاون بالشكل المطلوب والحالة الرابعة رفض التعاون معها وذلك بسبب التكتم على خصوصياته وهذا من طبيعة شخصيته عدم التعاطي مع الغير في شؤونه الشخصية، أما من ناحية المعلومات التي تخص عمله فكان على أتم الاستعداد بإفادته لها .

تنقلت إلى الوحدة الثانوية للحماية المدنية وتم إيجاد حالة تخدم موضوع الدراسة .

5- حالات الدراسة:

بناء على إشكالية الدراسة وأهدافها فقد تم اختيار 3 حالات بطريقة قصدية نظراً لتوفرهم على الشروط التي تخدم موضوع الدراسة من حيث الرتبة التي يتقلدونها وشرح لهم الهدف من الدراسة والسرية التامة في ما يخص المعلومات التي يدلون بها في المقابلة.

الحالات هم ضباط في الحماية المدنية من رتبة ملازم إلى رتبة رائد تتراوح أعمارهم بين 33 سنة إلى 53 سنة وسنوات العمل من 10 إلى 20 سنة عمل.

6- الحدود المكانية والزمانية للدراسة:

تم إنجاز الجانب التطبيقي للدراسة في مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة الكائنة
بحي المجاهدين والوحدة الثانوية للحماية المدنية الكائنة بحى 1000 مسكن بسكرة
وتم الشروع في إنجاز هذه الدراسة في مارس 2017 .

إن عمال الحماية المدنية تعتبر مهامهم تحديات صعبة نظرا لتعاملهم مع مجموعة من البشر والآلات في آن واحد وفي ظروف مختلفة وفي الحوادث تحتاج أكثر من فرقة إطفاء و إنقاذ وكل فرقة لها قائد برتبة قيادية من ضباط الحماية المدنية ويحرصوا على سلامة الآخرين و سلامة مجموعتهم ومجابهة كل الأخطار التي تعترضهم وأن في كل ذاكرة رجل حماية مدنية حوادث يصعب نسيانها ربما لصعوبة التعامل معها أو لغرابة ظروف وقوع الحادث أو ما يرتبط به من مشاهد إنسانية وما قد يترتب عليه من خسائر وكذلك صعوبة سيطرتهم بالكامل على انفعالاتهم أثناء مباشرة مهامهم و أن يحافظوا طوال الوقت على هدوئهم وصفاء فكرهم و الحكم الدقيق على الأمور و إن تكرر تعاملهم مع الحوادث قد تكون مساعدا في التقليل من درجة الانفعال .

ورغم هذا كله تظهر لديهم مميزات وصفات حيث يتميزون بالجلد وقدرة الصبر والتحمل أمام المشاهد الأليمة المؤثرة والقدرة الإبداعية في التعامل مع المواقف الحرجة و الجرأة والاندفاع دون تردد أو خوف .

من أهم التوصيات التي نقدمها هي:

على الجهات المختصة في مجال الحماية المدنية الأخذ في الاعتبار عند اختيار القادة ضباط الحماية المدنية الذين سيتولون قيادة الأفراد و المهمات أن تتوفر لديهم عدد من السمات القيادية و الاتزان الانفعالي .

على المسؤولين بمديريات وإدارات الحماية المدنية الاهتمام بتزليل الصعوبات وتقادي المعوقات التي تواجه ضباط الحماية المدنية في أثناء تأدية مهامهم في الميدان . الاهتمام بالوسائل والأساليب التي تساعد ضباط الحماية المدنية على تنمية السمات القيادية والاتزان الانفعالي نظرا لأهميتهم في أداء مهامهم وبما يحقق مستوى جيد من الصحة النفسية لديهم.

تعديل نظام الحوافز المادية و المعنوية و المكافآت في مديريات الحماية المدنية وتفعيله ليكون داعما لضباط الحماية المدنية في أداء مهامهم .

I - المنهج والأدوات وحالات الدراسة:

I-1- تساؤل الدراسة:

ما هي سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي لدى ضباط الحماية المدنية ؟

I-2- منهج الدراسة:

المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الإكلينيكي نظرا لملائمته لطبيعة موضوع الدراسة من حيث تحليل نتائجها ودراسة الحالات كوحدة متكاملة ومختلفة عن غيرها.

المنهج الإكلينيكي هو دراسة الفرد كوحدة متكاملة ومتميزة عن غيرها وملاحظة أساليب سلوكية معينة واستخلاص سمات شخصية خاصة ولكن الهدف هو فهم شخصية فرد معين بالذات وتقديم المساعدة إليه (حلمي، 2011، ص30)

ويستند هذا المنهج إلى المقابلات ويستعين بالاختبارات الموضوعية والإسقاطية للوصول إلى غايات محددة .

I-3- أدوات الدراسة :

I-3-1-المقابلة الإكلينيكية النصف موجهة :

تعتبر أداة من أدوات البحث ومكملة لأدوات المنهجية الأخرى وهي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.

(ربحي مصطفى ، 2006ص102)

وتعطي الحرية للمقابل لطرح السؤال بصيغة أخرى والطلب من المستجيب مزيداً من التوضيح. (ربحي مصطفى ، 2006، ص 105)

وقد تم إعداد المقابلة انطلاقاً من محاور الدراسة وقد تم تقسيمها إلى:

المحور الأول: محور السمات الاجتماعية.

المحور الثاني: محور الانفعالية والسلوكية.

المحور الثالث: محور السمات العقلية والمعرفية.

المحور الرابع: محور السمات الشخصية الجسمية.

ولكل محور من هذه المحاور بنوده.

I-3-2-الاختبار:

استخدمت للدراسة الاختبار الإسقاطي الرورشاخ بهدف دراسة جوانب شخصية الحالات وانفعالاتهم والنضج الفكري صممه البسيكاتري السويسري "هرمان رورشاخ" HERMANN RORSCHACH سنة 1920 يتكون من 10 لوحات على كل منها بقع حبر مختلفة الأشكال والألوان كما تشمل هذه اللوحات على فراغات بيضاء.

إن تفسير اختبار الرورشاخ هو تفسير ديناميكي يحاول أن يبين العلاقات المتبادلة والمختلفة للعمليات التي تدور داخل الشخصية. (رفيقة، 2008، ص 127)

وبتالي فإن إدراك المفحوص لبقع الحبر يعكس ديناميكية شخصيته.

I-4- الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم خطوات البحث العلمي وكان الغرض منها التعرف على حالات البحث وضبطها والتعرف على مدى صلاحية أدوات البحث وتطبيقها مع طبيعة متغيرات الدراسة.

بعد تحديد إشكالية الدراسة وانطلاقاً من المنهج العيادي قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية في مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة والوحدة الثانوية، بعد الحصول على موافقة المدير توجهت إلى مكتب المستخدمين والنشاط الاجتماعي أين قام النقيب المكلف بهذا المكتب يدلها إلى حالات الدراسة والذين كانوا 4 حالات واستطاعت أن تطبق المقابلة والاختبار على 2 حالات أما الحالة الثالثة لم يكن متعاون بالشكل المطلوب والحالة الرابعة رفض التعاون معها وذلك بسبب التكتم على خصوصياته وهذا من طبيعة شخصيته عدم التعاطي مع الغير في شؤونه الشخصية، أما من ناحية المعلومات التي تخص عمله فكان على أتم الاستعداد بإفادته لها .

تنقلت إلى الوحدة الثانوية للحماية المدنية وتم إيجاد حالة تخدم موضوع الدراسة .

I-5- حالات الدراسة:

بناء على إشكالية الدراسة وأهدافها فقد تم اختيار 3 حالات بطريقة قصدية نظراً لتوفرهم على الشروط التي تخدم موضوع الدراسة من حيث الرتبة التي يتقلدونها وشرح لهم الهدف من الدراسة والسرية التامة في ما يخص المعلومات التي يدلون بها في المقابلة.

الحالات هم ضباط في الحماية المدنية من رتبة ملازم إلى رتبة رائد تتراوح أعمارهم بين 33 سنة إلى 53 سنة وسنوات العمل من 10 إلى 20 سنة عمل.

I-6- الحدود المكانية والزمانية للدراسة:

تم إنجاز الجانب التطبيقي للدراسة في مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة الكائنة
بحي المجاهدين والوحدة الثانوية للحماية المدنية الكائنة بحى 1000 مسكن بسكرة
وتم الشروع في إنجاز هذه الدراسة في مارس 2017 .

II-2- عرض الحالات ومناقشة النتائج:

الحالة الأولى:

1. تقديم الحالة الأولى:

الاسم: ع.ق المستوى الدراسي: ليسانس

السن: 35 سنة الحالة الاجتماعية: متزوج

المهنة: ضابط في الحالة المدنية عدد الأطفال: طفلين

المستوى الاقتصادي: ميسور الحال

2. الظروف المعيشية:

الحالة ع يقطن بولاية بسكرة يعيش في أسرة مكونة من ذكر وأنثى البنت في 5 سنوات والابن 3 سنوات المستوى المعيشي ميسوري الحالة فهو يعمل برتبة ملازم ومتحصل على شهادة ليسانس من إدارة الأعمال وشهادة الدراسات التطبيقية الجامعية في الإعلام الآلي ويتابع دراسته الجامعية ليتحصل على شهادة الماستر في إدارة الأعمال وفي السنة الماضية تقلد منصب رئيس الوحدة الثانوية لولاية بسكرة.

3. ملخص المقابلة للحالة الأولى:

الحالة يحب العمل الجماعي للخروج بقرار ويكون رأيه استشاري جماعي ولديه قابلية في تكوين العلاقات مع أفراد داخل العمل أو خارجه نظرا لأهمية العلاقات وفي بعض الأحيان يكون وحيدا من أجل دراسة سلوكاته ومراجعة نفسه ويخالط الناس ليتعلم منهم وإنه يندمج مع جماعة العمل بصورة سريعة أما خارج العمل بطيء نوعا

ما و ليه استعداد لتعاون مع الآخرين في الحياة الاجتماعية أما في العمل بطبيعة المنصب حساس يتطلب تضافر الجميع.

في حالة واجهته المشاكل يتريث قدر المستطاع من أجل إيجاد أحسن الحلول و مواجهتها وعندما يتعرض لنقد من طرف الآخرين يتقبله بروح رياضية لأن هذا في صالحه يشترط أن يكون هذا النقد بناء و بطبيعة شخصيته ليس لديه ردود عفوية بل مدروسة و بحكم أنه مسؤول يتحمل عواقب أفعاله و يواجهها وكذلك في المسائل الخاصة به يستشير محيطه العائلي ويقضي معظم أوقات الفراغ مع أسرته أو زيارة الأهل و يقوم بتخطيط لبرنامج لتعويضهم.

هو طموح لأن يصل إلى مكانة مرموقة لأن المؤهلات و الكفاءة متاحة و يسعى لتقلد مراتب عليا.

يحب القيادة في حال وجوده مع جماعة خارج العمل وهو منذ الصغر قائد فريق في المدرسة لأنه يضيف لمسة خاصة و استثنائية في المجموعة أما فيما يخص العمل يحاول أن يكون مستمع و مستفيد أما في ما يخص المظهر الخارجي يعتبر أحد مكملات شخصية الفرد وفي العمل يهتم بنظافة المرفق ويكون دوره في منصبه توعوي توجيهي بحكم أنه المسؤول عن نتائج العمل لكي تكون إيجابية و يحاول أن يكسب العمال من أجل المصلحة العامة ويحمل الطرف الثاني في تحمل المسؤولية في اتخاذ القرار وعند معارضة أحد لقراراته.

يحاول أن يعرف السبب وراء هذا الرفض أما القرارات الروتينية فهي واضحة وفي بعض الأحيان يدافع عن قراراته وهو يحكم على الآخرين من عدة مرات ومن جميع النواحي.

عندما يتكلم يفكر فيما يقول ونتائج ما يقوله ليتحمل مسؤولية كلامه ويستخدم كل الطرق المتاحة صوت وصورة باستحضار كل الأدلة ليقنع الآخرين بأفكاره ومن حيث تفاصيل الأحداث يستهويه معرفتها حسب أهميتها ولديه فطرة على تقبل الأفكار الجديدة في كل المستويات ويناقشها و يحاول استغلالها والعمل بها إذا كانت قيمة).

4. تحليل المقابلة للحالة الأولى:

من خلال الملاحظة والمقابلة أتضح أن الحالة تبدو وانه اجتماعي بشكل كبير ولديه قابلية في تكوين العلاقات مع الآخرين وذلك في قوله بحكم طبيعة الشخصية عند قابلية في تكوين العلاقات مع الآخرين خارج أو داخل العمل نظرا لأهمية العلاقات. ونلاحظ إن الحالة مسترخيا هادى ويتكلم بنبرة صوت منخفضة ومظهره يوحي بأنه واثق من نفسه وذا طاقة حيوية غير متوترة وهذا خلال ملامحه وحركاته وطريقة جلوسه في الكرسي ويظهر لديه القدرة على العيش في توافق اجتماعي والتكيف مع البيئة المحيطة والمساهمة بإيجابية في نشاطها واستعادة للتعاون وهذا في قوله (لدى استعداد للتعاون ولان منصب العمل حساس ويتطلب تضافر للجميع) كما انه يتقبل الآخرين ويتجمع مع جماعة العمل بسرعة أما خارج العمل اندماجه بطيء نوعا ما وهذا في قوله ويعني بتعلم الإنسان من الناس وكذلك في قوله (أتجمع بصورة سريعة أما خارج العمل بطيء نوعا ما).

ويتسم الحالة بالخصوصية وهذا قوله (أفضل أن أكون وحيدا من اجل دراسة السلوكيات الفردية وكذلك في قوله استشير محيطي العائلي لان هي أمور خاصة) كما أن الحالة لديه القدرة على معالجة المشاكل بشجاعة والسير بالجماعة بأقصر طريق لتحقيق الأهداف وهذا ما تبين في قوله (حسب طبيعة أتريث قدر المستطاع من اجل إيجاد أحسن الحلول مهما كان المشكل ومواجهة) كذلك لدى الحالة ثبات انفعالي والقدرة

علي إدارة الذات وضبطها وضبط انفعاله وهذا من خلال ما قاله (أقبل النقد بروح رياضية لأن هذا في صالحه بشرط يكون النقد بناء) وأيضا في قوله (لأن طبيعتي الشخصية ليس لدي ردود عفوية بل ردود مدروسة).

كذلك تبين على الحالة روح المسؤولية وتحمل عواقب أفعاله وهذا في قوله لأنني مسؤول أوجهها بقوة مهما العواقب).

كما يظهر لدي الحالة صفة القيادة حيث أنه يسعى إلى مشاركة أعضاء الجماعة في نشاطها وفي تحديد أهدافها ويرسم خطته ويعمل على توزيع السلطة والمسؤولية على أفراد الجماعة وهذا تبين في قوله (أجمل الطرق الثانية جزء من المسؤولية في اتخاذ القرار) ويتبين على الحالة أنه يجب القيادة ويحاول أن يكون المتحدث الرسمي (أي جماعة خاصة خارج وهذا من خلال قوله (كي تكون القيادة وسني كنت في المدرسة قائد فريق نحب نكون لمسة خاصة واستثنائية في المجموعة) داخل العمل فطبعة تواجهه في المجموعة يكون هو المستمع أكثر من المتحدث وهذا يقوله (طبيعة تواجد في المجموعة نحاول نكون مستمع ومستفيد) ويتسم الحالة بقوة إدراكية يعتمد على سرعة الخواطر في اتخاذ القرارات الناجحة بالإضافة إلى الحكمة علي قيادة المناقشات ويظهر هذا من كلامه (نحاول ندرسه القرار لماذا رفض من طرف الآخرين أما القرارات الروتينية واضحة كما أنه يقدر مكانه أعضاء مجموعته كل في موقعه مع الاعتراف لكل من يعمل وبما يستحق مع السماع لا أراء كل الأفراد ولديه استعداد لتقبل الأفكار الجديدة ومناقشتها والعمل بها وهذا في قوله (والله غير طبيعي لدي القدرة على تقبل الأفكار في كل المستويات ناقشها وتحاول استغلالها والعمل بها إذا كانت قيمة) ويتبين أنه مرن في علاقته مع الأفراد وغير مسيطر علي الآخرين فهو حريص علي روح الجماعة والتكامل فيما بينهما وهذا من خلال قوله (الدور نتاعي توعوي توجيهي إلي الطريق) كذلك هو جدي في أداء مهامه حيث أنه ينسق في المهام

بين الأفراد الجماعة ليحقق أهدافها وهذا يتبين في قوله (أنا المسئول عن نتائج العمل نتاعهم باش تكون نتائج إيجابية).

كذلك يتسم بالمشاركة الوجدانية والمساهمة ايجابية من شؤون الجماعة وهذا في قوله (نقدم يد المساعدة للجميع)، كذلك يهتم بمصالح الجماعة وهذا في قوله (نحاول تقريب العمال لأجل المصلحة العامة).

من حيث اتخاذ القرار فهو بعدها جماعي ويشجع كل فرد علي إبداء راية ويتعاون دون تدخل ولا يعطي الأوامر إلا بعض استشارة الجماعة وهذا من خلال قوله (أفضل العمل جماعي) وكذلك قوله (القرار جماعي) لكن في بعض المواقف الطارئة توجد قرارات يراجعها وقرارات يدافع عنها ويتبين هذا من خلال قوله (كابن قرارات تحب ندافع عليها وقرارات نوجهها)، كما يتبين انه رزين وجدي وعاقلا وواعي وانه ناضج وهذا من خلال كلامه (أفكر فيما أقول ونتائج ما أقول لأتحمل مسؤوليتي)، وأيضا لديه القدرة علي الإقناع بأفكاره بشتى الطرق وهذا من قوله (استخدم كل الطرق المتاحة صوت وصورة باستحضار الادله المتاحة وكذلك لدي القدرة علي محاوره الآخرين وذلك قول (نحب نحاور الآخرين حوار بناء).

أيضا الحالة تهمة معرفة تفاصيل الإحداث بحسب أهميتها وبحسب قيمتها وهذا من خلال قوله (في بعض الأحيان إذا كان الأمر مهم بقدر ما يؤثر بالسلب أو الإيجاب وإذا كان الأمر غير مهم لا أهتم تعب غير الراس).

ولديه قدرة علي تكوين عادات أخلاقية ثانية بفضل تحكمه في انفعالاته وتجميعها حول موضوعات أخلاقية معينة (وهذا في قوله المهر الخارجي عند ونشوف عندو قيمة لكن ماهوش كلشي معتقد الإنساني وهو يعتبر احد المكملات لشخصية الإنسان لكن أهتم كثيرا بنظافة المرفق).

كذلك لديه سمات شخصية معينة وهي انه لا يحكم علي الآخرين بسرعة من هذا في قوله (نحكم من عدة مرات وليست للوهلة الأولى من جميع النواحي نحكم عليه) ، كذلك يسعى لان يصل إلي مكان مرموقة وهذا في قوله (عندي طموح مادام المؤهلات متاحة والكفاءات احلم أن أصل إلي مكانة مرموقة.

من حيث اتخاذ القرارات فهو بعدها جماعيا ويشجعه كل فرد علي إبداء رأيه ويتعاون دون تدخل ولا يعطي الأوامر إلا بعد استشارة.....

وأيضا لديه القدرة علي إقناع الآخرين بأفكاره بشتى الطرق وهذا في قوله (استخدم كل الطرق المتاحة صوت وصورة باستحضار كل (الأدلة المتاحة).

كذلك يتسم تعامله مع الحياة يشكل ديمقراطي حيث انه يهتم بأسرته ويعوضها عن الأوقات التي كان منشغل عنها في قوله (اقضي بقية الوقت مع الأولاد في المنزل أو زيارة الأهل أو أقوم ببرنامج لتعويض الأسرة)

5. تطبيق الاختبار:

النص	التحقيق	التنقيط
اللوحة I 48,10 " ∩ شكل خفاش ∩ صورة سوداء في المنتصف 45	الكل	G F ⁺ A(bon) D C obj
اللوحة II 18:18 " V يشبه الشكل الأول مع اختلاف الألوان V وجود شخص واقف في أعلى وسط الصورة 30	المنتصف أعلي	D F ⁻ A D K H
اللوحة III 32 " V أسفل الصورة وجود شخصين	تناظر	D F ⁻ Hsym

<p>D F_E Syb</p> <p>Dd F⁻ Frag syb</p> <p>D F⁻ H</p>	<p>تناظر</p> <p>تناظر</p>	<p>بالتناظر</p> <p>V صورة سوداء متناظرة</p> <p>V شكل أبخرة الدخان</p> <p>∩ وجوه متناظرة أعل</p> <p>و متعكسة في أسفل الصورة</p> <p>"32,44</p>
<p>D E Frag</p> <p>G F⁺ A(bon)</p>	<p>أعلى</p>	<p>اللوحة IV: 30:19 "</p> <p>∩ انبعاث دخان في الاعلى</p> <p>"35</p>
	<p>الكل</p>	<p>اللوحة V 16:62</p> <p>∩ شكل خفاش</p> <p>"20</p>
<p>G C obj</p> <p>D F⁻ obj</p> <p>D clob Frag</p>	<p>الكل</p> <p>الاعلى</p> <p>وسط</p>	<p>اللوحة VI: 27:36 "</p> <p>V صورة ذات لون أسود</p> <p>∩ شكل صليب</p> <p>V شكل إنفجار "45</p>
<p>G C obj</p> <p>D F⁻ H</p>	<p>الكل</p>	<p>اللوحة V II 32,89 "</p> <p>V نفس الصورة</p> <p>V يظهر صورة عبد آخر</p> <p>"55</p>
<p>D Kan A</p> <p>D F⁺ bot</p> <p>D CLOB Frag</p>	<p>الجانبين</p> <p>منتصف</p> <p>أسفل واعلي</p>	<p>اللوحة V III 43 "</p> <p>شكل حيوان أسد يتسلق</p> <p>شكل شجرة</p> <p>شكل حمم د'1</p>

<p>D K H</p> <p>D Kob Scéme</p> <p>D clob Frag</p>	<p>جزء</p> <p>جانب</p> <p>أسفل</p>	<p>اللوحة I X "20</p> <p>وجود شخص في مناورة عراق</p> <p>وجود معركة في الجانب</p> <p>انفجار "45</p>
<p>D F⁻ H</p> <p>D F⁻ A</p> <p>Sym</p>	<p>منتصف</p> <p>تناظر</p>	<p>اللوحة X "35</p> <p>V شخص في أعلي منتصف الصورة</p> <p>حيوانات متناظرة</p> <p>"45</p>

المحتوي	المحدد	الموقع	الخلاصة
A=5	F ⁺ =3	G=4	R=23
Ad=0	F ⁻ =8	DG=0	R.compl=0
H=6	F ^t =0	D=19	Refus=0
(H)=0	S de F=11	DG=0	T.total=726 "
Bot=1	K=2	G%=17,39%	TPS/R=726/23=32
OBJ+=4	Kan=1	D%=83%	TRS=ΣK/ΣC=2/3=
Scéme=1	Kob=1	Dd=1	RC%=100*8/23=35%
Frag=3	S de K =4	Dd%=4,34%	BON=2
	C=0		F ⁺ % Elarg=11%
	C=3		A%=22%
	CF=0		H%=26,08%

F.Compl= $\sum K / \sum$ E=2/1=0 F%=100*11/23=48% F ⁺ %=27,27% Bon=2*10/23=9%		FC=0 E=1 EF= FE=1 S de= 2 Clob=3 ClobF=0 Fclob=0	
--	--	---	--

معادلة القلق

$$Fa = \frac{Hd + Hd + sex + Ant + sg * 100}{R} = \frac{0 + 0 + 0 + 0 + 0 * 100}{2^3} = \frac{100}{2^3} = 4.34$$

البطاقة المفضلة:

البطاقة III V

قد تدل علي أن الحالة متكيف عاطفيا ويلتقي بالعالم الخارجي

البطاقة I X

قد تدل على نضج عاطفي كافي في العلاقات العاطفية الحالية

البطاقة المكروهة:

بطاقة II V . بطاقة الأمومة

وجود توتر في العلاقة التي تربطه مع الأم

البطاقة V I :

البطاقة تدل علي وجود شحنات قلق لصعوبة المهام

5-1- تحليل اختبار الروشاخ

البسيكو غرام

5-2- التحليل الكيفي:

أ. الهيكل الفكري

من خلال البروتوكول استجابات الحالة: 23 استجابة

متوسط زمن الاستجابة 32 أقل من دقيقة فهو سوي

نمط المقاربة: Dd % D % G تتابع منظم نسبيا يدل علي مرونة الذات وإحساس جيد فالحالة يعالج الأمور الحياتية بالتنوع في الطرق في بعض الحالات يعالجها بطريقة كليه وفي البعض الآخر بطريقة جزئية

دراسة الذكاء:

نلاحظ أن علامات الذكاء لدي الحالة تتمثل في وجود حركية بشرية $K=2$ وكذا

نمط المقاربة تري حيث يحتوي علي $G=17,39$ $D\%=83$ $Dd=4,34\%$

وأیضا تنوع المحتوي الحيواني $A\%=22$

• ذكاء تطبيقي: حيث $D\%=83$ مرتفع

• كذلك وجود $Dd=1$

محتوى متنوع حيث $A=5$. $H=6$

5-3-دراسة العاطفة

الطبع والمزاج

وجود نمط الرجح الحميم منبسط وكانت $C\% = 35$ مستوى طبيعي مرن وهذا يدل علي إن الحالة له القدرة الجيدة علي التكيف وكذا احتكاك عاطفي جيد وعلاقة سهلة اجتماعية ووجود الاستجابة التضليلية $E=1$ يدل علي التنوع في الوجدانان إي مواجهة الحالة لحاجته للحب والارتباط المشبع بالآخرين كما نلاحظ وجود $C=3$ تدل علي حاجة المفحوص لتعبير عن انفعالاته.

تبيان العاطفة:

العلامات التي تفسر علي أن الحالة قادرة علي ضبط انفعالاته حيث وجود عدد كافي من $G=4$ والحركة البشرية $K=27,27\%$ $F\% = 27$.

وكذلك تتحقق الضبط من إليه نفسية فسيولوجية تقوم بها الحالة (اتزان انفعالي)

5-4-الاتصال الاجتماعي: القابلية للتكيف

ظهور الاستجابات الجزئية $D\% = 83$ حيث تدل علي الإحساس بالواقع وتكيف اجتماعي جيد وكذل ظهور الاستجابات البشرية $H\% = 26.08$ والتي تدل على قوة الصلة التي تربط الفرد مع وسطه الإنساني وبما أن الحالة لديه TRI نمط الجسم مرن ومنبسط فهذا يؤكد على أن الحالة له قدرة تكيفيه حسنة وله القدرة على تقمص الكائن البشري.

5-5- النقاط الحساسة:

وجود الاستجابات 3 club: والذي ظهر في اللوحة 3 و10 هذا كله يدل علي الشك في الذات ويكون ايجابي لدي الحالة السوية وكذا يدل علي قلق متحكم فيه لديه. (اتزان انفعالي).

التفسير الديناميكي:

بطاقة I: أعطى الحالة في بطاقة الدخول في وضعية جديدة استجابة كلية مع زمن رجع معتدل وهذا يدل على أن الحالة لا يجد صعوبة في نمط احتكاكه الأول بموضوع جديد وتعامله مع الوضعيات الجديدة.

مع محتوى حيواني وهو يعتبر استجابة عادية وشائعة كدفاع ضد الصدمة

البطاقة II : بطاقة العدوانية

استجابة الحالة استجابة جزئية D مع محتوى حيواني ومحتوى بشري في حركة بشرية K وتعتبر استجابات شائعة فالحالة لا يعاني من أي توتر أو صراع في طفولته.

بطاقة III : بطاقة التقمص

أعطى الحالة استجابة جزئية D مع محتوى يسري وأدرك الكائنات البشرية أي تقمص الكائنات البشرية مع الإحساس بالحركة البشرية K والتي تدل علي أن الحالة منتج وقادر علي استغلال الحياة الداخلية والتحول إلى النشاط.

من حيث استجابة اللونية فهو لا يستجيب بنفس الطريقة التي استجابتها في اللوحة II حيث يختلفان في اللون.

اللوحة IV: البطاقة الأبوية

أعطى الحالة استجابة جزئية مع المحدد تضليلي $E=1$ تنوع في الوجدان وكذا غياب محتوى بشري يطرح مشكل تخص العلاقة الأبوية قد يكون رفض لسلطة أو الشعور بالذنب تجاه الأنا الأعلى

البطاقة V : بطاقة صورة الذات

أعطى الحالة استجابة ذا محتوى حيواني شائع ما يدل على تكيفه مع الواقع ومفهوم الحالة للواقع مرتبط بقدرته علي السوي للنزوات.

البطاقة VI :

غياب الاستجابات التحليلية دليل علي وجود مشكلة جنسية مع إعطاء استجابة CLOB واستجابة فاتحة قائمة C تدل علي وجود شحنات قلق: (قد يكون ذلك لصعوبة المهام).

بطاقة II V : بطاقة الأمومة

وجود استجابة كلية مع محتوى شيء OBJ وكذا وجود استجابة ثانية جزئية D مع محتوى بشري وغياب الحركة البشرية تدل علي وجود توتر في العلاقات التي تربطه مع الأمر.

اللوحة III V :

أعطى المفحوص استجابة جزئية حركية حيوانية شائعة تدل على القدرة على التكيف العاطفي وهنا الحالة يلتقي بالعالم الخارجي يعني مواجهة الحالة للأفراد الغرباء عند العائلة استجابة أخرى نباتية bot تدل علي أن الفتور أمام اللون.

البطاقة IX:

أعطى الحالة استجابة شائعة المتمثلة في الانفجار تدل علي نضج عاطفي كاف في العلاقات العاطفية مع محيط الاجتماعي.

اللوحة X:

أعطت الحالة استجابات جزئية واستجابات حيوانية وتدل الرمزية للعائلية استجابات الحالة التناظرية وكذا تدل على أن الحالة فك العلاقة اللاشعورية التي عقدها اتجاه الفاحص والاختبار.

التحليل العام للحالة الاولى:

من خلال الملاحظة والمقابلة نصف موجهة واختبار الروشاخ توصلت الدراسة يتصف بعدة سمات للشخصية القيادية وهي كالتالي:

سمات اجتماعية حيث أن الحالة بطبيعة شخصية 1 لديه قابلية في تكوين العلاقات مع الآخرين وكذا لديه توافق اجتماعي مع البيئة والمحيط وبما أن وظيفته كضابط في الحماية المدنية تقتضي التعامل مع الجمهور وهذا يتطلب الصبر وسعة الصدر والميل إلي التفاهم حيث أن هذا العمل لا يصلح لشخص منطوي الذي 2 يفضل الانسحاب والابتعاد عن الناس وكذا طبيعة منصبه تطالب تفاعله مع جماعته كما أن الاختيار يظهر قدرته علي التكيف مع الحياة اليومية 3 يفعل فعالية الذكاء والتفكير ولديه علاقة سهلة اجتماعية ويرى إبراهيم عصمة مطاوع إن القيادة هي العملية تأشير عملية تساير متبادل لتوجيه النشاط الإنساني أو هي استمالة أفراد الجماعة للتعاون علي هدف تحقيق مشترك ينفقون عليه ويقتنصون بأهميته فيتفاعلون معا بطريقة تضمن 4 تماسك الجماعة. (أحمد، 2007، ص 28)

يتصف بسمات انفعالية وسلوكية وهو لديه القدرة علي مواجهة ومعالجة المشكلة بشجاعة وكذا التحكم في ردود أفعاله 5 يتمتع الحالة يروح المسؤولية وأيضا يشرك الجماعة في اتخاذ القرار حيث يقول أحمد زكي بدوي أن القيادة هي توافق القائد مع الأتباع ومع الموقف الاجتماعي الذي يتفاعلون فيه ويقوم هذا التوقف إلي حد كبير علي الروح الجماعية للقيادة أي مشاركة الجماعة في اتخاذ القرار مما يحول دون إنفراد القائد بالتحكم في الجماعة. (إبراهيم، 2016، ص 77) وكذا يظهر في الاختيار رأي جماعي للمشكل.

تتسم باتزان انفعالي: حيث لديه القدرة علي التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال وقدرته علي الصمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير حيال الأزمات حياته الانفعالية لا تذبذب أو تتقلب لأسباب تافهة وأيضا انفعالات الحالة في تكامل نفسي يربط بين جوانب الموقف ودوافعه الشخصية وخبرته وهذا من خلال دراسته إلي أن هناك عاملا هو قوة الأنا وهو يشكل حجر الأساسي في الشخصية ويعني هذا العامل الثبات والاستقرار النفسي. (علي سامي، 2016، ص 81)

والشخص المتزن انفعاليا عند كاتل الشخص الهادئ ويظهر علامات قليلة من التهيج الانفعالي إزاء أي نوع من الغضب كما يكون واقعه في الحياة ويتميز بالانضباط الذاتي والمثابرة. (حسين عبد الحميد، 2013، ص 12)

وهذا ما يتوقف مع رأي سامية القطان أن الاتزان الانفعالي أو التوافق الانفعالي أشبه ما يكون بالسيطرة علي الذات في ظاهرة قياد الآخرين وقيادة المواقف فبقدر ما يكون الشخص مزنا من الناحية الانفعالية أي مسيطر علي ذاته متحكما فيها تزداد قدراته علي قيادة المواقف والآخرين. (محمد كمال، 2010، ص 43)

وللحالة سمات عقلية معرفية وهي لديه سرعة في حل المشكلات والسير بالجماعة لتحقيق أهدافها كذلك وفهمه الدقيق لهذه الأهداف حيث تتم بمعرفته وطبيعته وظيفة جماعته وكذا لديه القدرة علي القيادة والمنافسات وإنقاذ المواقف وكذا قدرته علي اقتناع الآخرين بمختلف الطرق 9 لديه القدرة علي محاوره الآخرين واتخاذ قرارات ناجحة وإيجاد الحلول.

لديه القدرة علي استغلال الحياة الداخلية والتحول إلي النشاط وكذا تتنوع في الوجدانيات كما يبين الاختبار قدرة الحالة علي التركيب وفهم العلاقات الكبرى والاهتمام بالتفاصيل الكبيرة وكذا لديه تفصيل للأفكار الجديدة والعمل بها. ويرى جوردن أن خصائص القيادة الفعالة تتحدد علي أساس تفاعل بين شخصية القائد وعناصر الموقف ومتطلبات المرؤوسين باعتبار أن القيادة تقوم أساسا علي التفاعل بين هذه القوي. (يوسف أحمد، 2012، ص32)

مما سبق فلدى الحالة اتزان انفعالي جيد وكذلك لديه متطلبات الشخصية القيادية وعليه تمت الإجابة على التساؤل.

الحالة الثانية

1-تقديم الحالة الثانية

الاسم: ل م المستوى الدراسي أولى جامعي

السن: 53 سنة الحالة الاجتماعية:متزوج

المهنة:ضابط في الحماية المدنية عدد الأطفال: ثلاث أولاد

المستوى الاقتصادي: ميسور الحال

2-الظروف المعيشية:

الحالة ل م يقطن بولاية بسكرة يعيش في أسرة مكونة منى ولد وبنتين الولد يدرس في الجامعة والبنت تخرجت من الجامعة والبنت الثانية تدرس في الثانية ثانوي والمستوي المعيشي متوسط ميسور الحال فهو يعمل برتبة رأي في الحماية المدنية وهذا المنصب يتقلده هو الوحيد في الولاية ومن هذا المنصب يترقى إلى رتبة مدير .

3-ملخص المقابلة:

الحالة يفضل العمل الجماعي لان فيه مرودية تتمثل في المساعدة في أداء العمل والمناقشة والأخذ بآراء الآخرين وإذن يستطيع وأيضا يستطيع تكوين علاقات بالشكل الجيد مع الآخرين والدليل ويستمتع بوجوده مع الآخرين عندما يكون مع ضمن العمل ووقف الحال المزاجية وأحيانا يتفاداهم لتجنب سماع كلام بذيء أو شتم لبعضهم البعض حتى ولو يكون ذلك على سبيل المزاح بينهم وكذلك لتجنب إثارة انفعاله .

وهو جد اجتماعي داخل العمل أو خارجه ويحتك بإفراد جماعته بشكل ايجابي ولديه استعداد لتعاون مع الآخرين والدليل انه قال للعامل معه بان ليقلق بحل مشكل في

العمل ويتعامل مع المشاكل التي يواجهها حسب طبيعتها فإذا كانت مشكلة مهنية يتأقلم معها ويتصرف بشكل مهني إما إذا كانت مشككة لشخصية تخص عائلة يضطرب ويتوتر فيبقى يفكر فيها وفي حالة تعرضه للنقد من طرف المسؤول عليه الأكثر منه في تقليد الرتبة إذا كانت الملاحظة في محلها بقليلها إما كانت عكس ذلك ينفذ ما يطلب منه وهو غير راضي على ذلك وفيما بعد يلتفت انتباه المسؤول بشكل غير مباشر بأنه غير مستقبل لهذه الملاحظة وبخصوص الذين يترأسه ويشرف عليه ممنوع عليهم إن يوجهوا أي نقد وفي حالة أنهم قاموا بذلك يكون ذلك بأسلوب غير مباشر ويتفاد ردود الفعل السلبية و بحكم منصبه يجب عليه إن يتحكم في ردود أفعاله إذا لم يتحكم فيها يتأزم الوضع ولو كان لا يضبطها لا يصل لهذه الرتبة.

وهو يتحمل مسؤولية أفعاله وما ينجز عنها سواء كانت سلبية أو ايجابية ويعتبر إن كل شخص مسئول ويتحاسب إمام القانون وبتعاقب وفق درجة خطاه.

وكذا يستشفي زملائه في العمل بحيث يجمع أعضاء المجموعة وأي عمل مهم يكون بالتشاور وإلا لن ينجح سواء على المستوى المحلي أو لجان أخرى وإن معظم وقته يقضيه في أداء مهام العمل وممنوع عليه أن يغادر المؤسسة في حال إذا كانت انتهت ساعات العمل في الحالات الطارئة وحتى وقت العطل حضوره واجب ولازم في أي لحظة يستدعونه.

لديه طموح لأن يصل إلى مكانة مرموقة يعتبرها من طبيعة البشرية وكذلك تعتبر زيادة في المعيشة وبالنسبة للولاية يطمح أن يكون مدير للحماية المدنية.

لا يحاول أن يكون الناطق الرسمي لأي جماعة لأنه هو من الـ صرف الذي لا يتحدث باسم الجماعة ولا يدافع باسم أي كان فإذا كانت مشكلة في جماعة ما وكان هو من ضمنها فيقوم بحل الجانب الذي يخصه.

من ناحية المظهر الخارجي فهو يهتم بذلك ودائما حريص على نظافة الجسم والملابس ويكون دوره في عمله أن يعطي الأوامر للذين يتراأسهم ليرفدوا ولا يناقشوه وهذه لا تعتبر سيطرة فهذه طبيعة مهامه.

أما في ما يخص الأوامر العائلية فهو لا يجذب السيطرة والتحكم في رأيه.

لا يعارض أحد من مجموعته قراراته وعند مناقشته يخافون على أنفسهم بحكم أنه هو المسؤول عنهم عند رفضهم لهذه القرارات يعاقبون على ذلك وفق القوانين سارية المفعول.

وهو يحكم على الآخرين مع مرور الزمن وليس من اللقاء الأول وتكون فترة العمل معهم طويلة ليستطيع الحكم عليهم . عندما يتكلم حسب الموقف الذي يكون فيه الشخص الذي يتحدث معه تكون ردة كلامه أهو مسئول مهم وحسب الموضوع الذي يتكلم فيه وتوجد مواضيع لا يتكلم فيها ببعض يفكر فيما يقول مرارا وتكرارا مثلا عند مقابلته لوالي الولاية من حيث إقناع الآخرين فهو يستطيع ذلك .

وهذا يكون وفق الموضوع الذي يطرحه وفق المعطيات المتوفرة حول ذلك إذا لم تكن المعطيات كافية وغير ملم بجوانبها فهو لا يستطيع ذلك وفيما يخص تفاصيل الأحداث فهو كثير ما يحب معرفته كل جزئية الصغيرة والكبيرة عن الحدث وهذه من طبيعة الشخصية ولديه القدرة على مناقشة المواضيع العائلية بشكل ديمقراطي فإذا كان رأيهم هو الغالب فإنه يوافقهم بفعل ما يرونه أما من ناحية العمل فقراراته تنفذ ولا تناقش أو تنفذ ثم تناقش بحكم هو المسئول عن هذه المهام.

وعند إعطاء أحد أفراد مجموعته رأيه لو كان صحيحا وقراره خاطئ فلا يبين ضعفه أمام مجموعته فيعطي قراراته على حسب ذلك الرأي لكن بأسلوب آخر بحيث لا يحسوا بأنه أخذ برأيهم وهو ضد القرارات الارتجالية لا عواقبها وخيمة وكذا لديه

القدرة على محاوره الآخرين بصدر رحب خاصة من الناحية العملية لأنه تسهل مهامه ويتخذ بالأسباب وهو من الأفراد الذين يقبلون الحوار والنقد والبناء ومن حيث تقبل الأفكار الجديدة فإذا كانت مهنية ولديه معطيات حولها فيقبلها أما إذا كانت ليس لديه معطيات حولها يعتبرها صعبة في تقبلها.

تحليل المقابلة للحالة الثانية:

من خلال الملاحظة والمقابلة اتضح أن الحالة شخص اجتماعي يستطيع تكوين علاقات جيدة مع الآخرين وهذا في قوله (استطيع تكوين علاقات جدا مع الآخرين والدليل إني قتلك مرحبا بك).

ونلاحظ أن الحالة يتكلم بصوت قوي ونظرتة حادة تدل على أنه شخص صارم لكنه لطيف في التعامل مع الآخر وكذا طريقة جلوسه في الكرسي وتنقله من مكان لآخر في مكتبه تدل على أنه شخص عملي ونشط في أداء مهامه وكذا اهتماماته وتخصيصه وقت كبير للمقابلة وعدم الرد على المكالمات رغم أنها مهمة هذا يدل على أنه شخص منظم ومتحكم في توزيع وقته وكذلك يدل على أنه لديه درجة عالية من تقدير الذات وتقدير الآخر وكذا يتقبل ذاته ويتقبل الآخرين ويظهر أنه يتمتع بتوافق مع نفسه ومع المحيطي البيئي والاجتماعي الذي يعيش فيه وهذا في قوله (جدا اجتماعي داخل العمل أو خارجه واحتكاك ايجابي لطبيعة العمل) وكذا أنه يستطيع أن يستجيب للبيئة المحيطة استجابات متزنة وهذا بقوله (وين نكون ضمن العمل نتاعي من الناحية العملية وفق الحالة التي أكون فيها وأتفاداهم من أجل تجنب الاحتراق النفسي وأنا مانشتيش الجماعة لي تسفه وتسب).

ولديه استعداد كتعاون مع أفراد جماعته في حل المشاكل وهذا من خلال قوله (بالطبع جدا الدليل على أن هذا العامل قتلوا ماتقلقش روحك خليها لمباعد).

كما أن الحالة لديه القدرة علي التعامل مع المشاكل التي تواجهه في العمل والتأقلم معها وهذا في قوله (إذا كانت مشكلة مهنية نتعامل معها بمهنية ولا زملي نتأقلم. معاها أما فيما يخص المشاكل التي تواجهه في أسرته. فيكون لديه نوع من القلق. فيتوتر وهذا في قوله) أما مشكلة شخصية نتعامل معها نفسيا مضطربا ونبقي نخم فيها مثال عندما يعيطولي من المدرسة ويقولولي راهي بنتك مريضة).

كذلك يتبين على أن لديه اتران انفعالي حيث لا يثيره النقد أو الملاحظة العابرة وكذا لديه القدرة المكتسبة في اختيار استجابات للمواقف مع اكبر عدد ممكن من القيم الهامة وهذا في قوله (إذا كانت الملاحظة من أكثر من رتبة في محلها أتقبلها وإذا كانت في غير محلها نفذها غير راضي) ولديه القدرة علي تأجيل الاستجابة السريعة وتأخير الاستجابة حتى يصبح هناك الوقت الكافي لوزن الأمور والتخطيط والتفكير وهذا من خلال ما يقوله (نفذها غير راضي ومن ابعد نلفت الانتباه ونقدر نعقبوا) كذلك في قوله (أما الأقل مني رتبة فهو ممنوع عليه أن يقدملي انتقاد وأتقبله إذا كان بطريقة أخرى) وكذلك في (قوله نتفادی ردة فعل سلبية).

كما يظهر لدى الحالة القدرة على ضبط النفس في المواقف التي تثير الانفعال وإدارة ذاته وهذا في قوله (الحمد لله بحكم الرتبة لي ما يتحكمش ما يوصل الرتبة والمنصب يحتم عليك التحكم في ردود أفعالك إذا لم أتحكم في أفعالي يتأزم الوضع ونتفادی ردة الفعل السلبية كذلك يتبين علي الحالة انه مسئول عن أفعاله وتحمل عواقب أفعاله وهذا في قوله (كل شخص مسئول عن أفعاله وما ينجز عنها سلبية أو ايجابية حسب القانون ماشي كي عدت رائد ما يحاسبنيش)

كما يتسم الحالة بان قيادته لأفراد مجموعته تتميز بأسلوب المشاركة حيث يقوم على أساس مشاركة الجماعة للقائد رأييه في علاج المشكلات واتخاذ القرارات الهامة ويستشير ويتناقش معها ويشجع علي المشاركة في هذه الأمور وهذا في قوله (أفضل

العمل الجماعي لأن مردوديته تتمثل في المساعدة على أداء العمل والمناقشة والأخذ بآراء الآخرين) إذ يتبع الحرية لمشاركة في صنع القرار فهو يضع المشكلة التي تواجهه إمامه ويطلب منهم الاستفادة من آرائهم وأفكارهم وتشجيع روح المبادرة وأيضا إتاحة الفرصة لمبادراتهم في تخطيط أعمالهم وتنمية أفاق التعاون التجاوب بين العاملين وهذا في قوله (عند زيارة رئيس تجمع الأعضاء أي عمل مهم لازم بالتشاور ولا ما ينجحش سواء على المستوى المحلي أو لجان أخرى.

كما يتميز بالحرص والدقة والإخلاص في أداء مهامه وبالجدية في التفكير والسلوك حيث يتبين هذا في قوله (ممنوع علينا نغادر العمل في أوقات خارج ساعات العمل حتى الحضور يكون دائم حتى في العطل).

كذلك لا يفضل أن يكون الناطق الرسمي لأي جماعة لأنه هو من الأشخاص الذين يتصفون بذلك وهذا من خلال قوله (أنا لا ابغي أن أكون الناطق الرسمي انا من الصنف الذي لا يتحدث باسم الجماعة).

ويتسم الحالة بأنه متعاون مع مجموعته لتحقيق أهدافهم ويقلل ناحية أخرى من الخلافات والصراعات بين أفراد الجماعة فيزيد من التماسك بينهم ويجعلهم أكثر قابلية للتكيف مع الظروف ويسود الجماعة جو من الارتياح وروح الفريق وهذا في قوله (نحب الاختلاط الايجابي).

وكذا يبدو انه يسيطر على أفراد مجموعته وهذا راجع لاكتسابه القيادة بحكم وظيفته الرسمية وهي السلطة القانونية التي يستطيع من خلالها توجيهه الأوامر واتخاذ القرارات السلطة نابعة من مركزه الرسمي وهذا من خلال قوله (السيطرة من حيث الأوامر في أمور أخرى ومن ناحية العمل ينفذ ويسك ت) أما من حيث المواضيع الشخصية فهو لا يحب السيطرة والتحكم وهذا يقوله (في الأمور الأخرى عادي ما

نحبش نتحكم مثال في أمر السكن قالولي ولادي نسكنو في بسكرة وما نسكنوش في بركة قبلتلهم).

من حيث اتخاذ القرار يتخذه بنفسه لكنه يحرص على إثارة الحوار والنقاش لمعرفة مدى قبول أفراد جماعته لهذا القرار وإذا اتضح له عدم قبولهم لهذا القرار فإنه يعدله بشكل غير مباشر ولا يصرح بذلك وهذا في قوله (تتفدو) ولا تتناقش أو تتفد ثم تتناقش وإذا أعطاني أحد أفراد المجموعة احتمال ما وكان القرار نتاعي غلط نعطي الجواب نتاعو ونعمل به بشكل آخر باه مانبينش الضعف نتاعي).

كما يضع حدودا معينة ويطلب من أفراد جماعته المناقشة هذا القرار ويتبين ذلك في قوله (يناقش ويخاف على روحوا وإذا كان قدام مجموعة ورفض القرار ندير شاهد ويعاقب وفق القانون سارية المفعول).

أما من حيث القرارات التي تخص العائلة فهوا يتعامل معها بشكل ديمقراطي ويتبين ذلك من خلال قوله (مع العائلة ديمقراطي إذا كانت الكفة مايلة معاهم نميل ليهم) كذا من ناحية القرارات فهو يفكر فيها ويناقشها لأنه ضد القرارات الارتجالية وهذا في قوله (القرارات الارتجالية أنا ضدها لأن عواقبها وخيمة).

كما يتسم الحالة بأن لديه طموح يسعى لتحقيقه من حيث العمل في وسط الجماعة بأن يصبح مدير المديرية أو من حيث زيادة المردود المادي في المعيشة بالنسبة للولاية إلى رتبة مدير).

كذلك يتسم بسمات شخصية حيث أنه يترث ولا يتسرع في الحكم على الآخرين من الوهلة الأولى حيث من خلال طول المدة التي يقضيها مع الشخص والتعامل معه وهذا في قوله (نقدر نحكم على الشخص من خلال مرور السنين من أول نظرة مستحيلة أو ثاني لا أستطيع أن أحكم مباشرة إلا إذا كانت مدة العمل طويلة).

كذلك يعتبر قدوة لأفراد جماعة حيث يحاول بطبع الآخرين بطباعه وكذا لديه القدرة علي التأثير في الجماعة وتوجيههم بطريقة يمكن من خلالها اكتساب طاقتهم وضمان ولائهم وهذا من خلال قوله (كثيرا يصدر ربح خاصة من الناحية العملية نحب لأنها تسهل المهام نتاعك باه تعدلها دير أسباب وأتقبل الحوار والنقد البناء).

لديه ميزة الاستبصار حيث هذا يعينه علي التنبؤ السليم بالموقف الطارئ مع القدرة علي صواب إيجاد الحلول وإنقاذ الموقف وهذا من خلال قوله (كثيرا ما نحب نعرف كل صغيرة وكبيرة عن الأحداث لأن هذه طبيعتي).

كذلك يمثل الإقناع جانبا آخر من شخصيته حيث يجعل من حوله دائمي التغير لأفكارهم أو يمكنهم من اكتشاف أمور لم يلتفتوا إليها من قبل.

ويتبين هذا في قوله (على حساب الوضعية والموضوع لي نتكلم فيه نقدر نكون معطيات لموضوع ما نسال نقدر نمد رأيي في حريق في سوناطراك)

كما لديه قدرة على التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف وقدرته علي الصمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير ويتبين هذا في قوله (حسب الوضعية ردة فعل مباشرة علي الشخص لي نخاطب فيه اهو مسئول كبير وأي موضوع نتكلم فيه و نوجد مواضيع رنقى ندور فيها في راسي مثل الوالي ندير ألف حساب).

كما انه يقوم على رفع الروح المعنوية لأفراد المجموعة حيث انه يثق فيهم ويستفاد من آرائهم وأفكارهم وإتاحة الفرصة لمبادرتهم في تنمية أفاق التعاون والتجاوب معهم حيث يتبين ذلك في قوله (إذا كانت مهنته قبل ما نكون ما عندك معطيات تجي صعبة لكن إذا كانت عندي المعطيات نتقبلها).

كما يتميز بالجابدية الشخصية حيث أنه يهتم بمظهره الخارجي وهذا في قوله (إذا مانهتمش بروحي وما نحفش لحيثي وشعري وما نظفش لتوني نتاعي يقولو ا كيفاه هذا يحكم فينا وما يعتنيش بروحوا من ناحية المجتمع فهذا يؤثر على صورتنا أمامهم).

5-تطبيق الاختيار:

النص	التحقيق	التنقيط
اللوحة I : 20" ∩ بقعة حبر مقسومة علي زوج ∩ شكل فراشة 24"	تتاظر الكل	D F ⁻ sym G F ⁺ A(bon)
اللوحة II 38 " ∩ جسم إنسان لتحت وين كاين لكلي ∩ تقدر نفسرها طائر 45"	التحت وسط	D G F ⁻ Anat Dbl F ⁻ A
اللوحة III 28" ∩جنسين متقابلين هم في حالة حوار ∩ تقدر تقول زوج إنسان ∩ نفسرها بالقلب 55"	الكل	D K H D F ⁺ H D cF Anat
اللوحة IV: 22:59" ∩ هذه رسوم متحركة مثل رسوم قرندايزر ∩ شجرة كبيرة عندها قرن من الزمن	الكل الكل	D G F ⁻ H G F ⁺ bot
اللوحة V 4:27" ∩ فراشة أو خفاش 15"	الكل	G F ⁺ A(bon)

G Fclob Frag	الكل	اللوحة VI: 25 ∩ بركان مقذوفات حميمية
G F ⁻ Anat	الكل	∩ تمثل تقريبا كأنه جهاز تنفسي 44:32
G F ⁻ Géo	الكل	اللوحة V II 21:28 V ميول أكثر القارة الأمريكية والشمالية والجنوبية 35:55
G F ⁺ bot D Kan A	الكل وسط	اللوحة V III 27:27 ∩ اميول الي شكل شجرة فهو متسلق للأشجار هروبا من النار 55
G F ⁻ ob D F ⁻ Frag		اللوحة I X 38:88 ∩ أقول يمثل حريق غير مكتمل في غابة ∩ بداية واد تتوسط يابسة 50
G F ⁻ Géo D Fc A nt D F ⁻ Pays	الكل التحت وسط	اللوحة X 15,25 ∩ مجمل لبعض الخرائط ∩ جسم انسان من وراء جهة الكلي وجهاز بولي وجهاز تناسلي ∩ غابة لا تستطيع أن تراها 45

البطاقة المفضلة:

البطاقة IV: البطاقة الأبوية

تعني أن الحالة ليس لدي مشكل بخصوص العلاقة الأبوية

البطاقة V: بطاقة صورة الذات

تعني أنه قادر على تقدير نفسه

البطاقة المكرومة:

البطاقة II: بطاقة العدوانية

تعني قد يكون يعيش صراعا ناتج عن طبيعة عمله

البطاقة VI: البطاقة الجنسية

تدل على أن المفحوص لديه قلق متحكم فيه

5-تطبيق الاختبار

5-1-تحليلي اختبار الروشاح:

البسيكو غرام

المحتوي	المحدد	الموقع	الخلاصة
A=4	$F^+=4$	G=10	R=20
Ad=0	$F^-=9$	DG=1	R.compl=0
H=2	$F+=0$	D=7	Refus=0
(H)=1	S de F=13	DG=1	T.total=677,41
Bot=2	K=1	D%=35%	TPS/R=34
Pat=1	Kan=1	G%=50%	TRS= $\Sigma K/\Sigma C=2/1,5=$
Anat=4	Kob=0	Dd=0	RC%=35%
Géo=2	S de K =2	Dd%=0%	BON=2
			F%Ekarg=21%
			$F^+\%$ Elarg=13%
			A%=20%

H%=15%	Dbl%=35,05%	C=0	Pays=1
F%=65%		CF=1	Sg=0
F+%=31%		FC=1	Abstr=1
Bon=10%		E=0	Frag=2
		EF=0	
		Clob=	
		Fclob=1	

معادلة القلق

$$Fa = \frac{Hd + Ad + sex + Ant + sg * 100}{R} = \frac{4 * 100}{20} = 20$$

5-2- التحليل الكيفي:

أ. الهيكل الفكري

من خلال البرتوكول: عدد الاستجابات 23 استجابة.

متوسط زمن الاستجابة 34 أقل من دقيقة فهو سوي.

نمط المقاربة:

حيث أن الأسلوب العام للحالة لمعالجة مواقف الحياة واتصاله بالعالم أو الواقع

فهو يتصل ويبدأ بنظرة كلية للموقف ثم ينتقل إلى التفاصيل ويهتم بملاحظة الكليات

حيث 50 % = G، Dbl=1 D%=35

حيث أنه هذا النمط الثري يدل على مرونة الذات للحالة

ب.دراسة الذكاء:

نلاحظ علامات الذكاء لدي الحالة: تتمثل في وجود مستوي الشكل $F+\%=31$ وكذلك وجود حركة بشرية $K=1$.

وكذا نمط المقاربة تري حيث يحتوي $G\%=50$ و $D\%=35$ وتنوع المحتوي حيث الحركة الحيوية $kan=1$ والشائعات $Bon\%=10$ ولديه ذكاء تطبيقي حيث $D\%=35$

- ونمط الرجع الحميم منبسط
- تتابع منظما نسبيا
- إدراك جيد للموقف حيث G مع F و Gk .
- وكذلك رأي جماعي للموقف للمشكل إدارة النجاح ديناميكية في العمل
- إحساس جيد لان نمط المقارب ثريا
- وجود $k=1$ ، يدل على قدرات إبداعية
- أيضا لديه مستوى مرتفع من الدقة والابتكار ويدل ذلك على ارتفاع في القدرة العقلية على التنظيم والتجريد.
- ولديه مستوى طموح مرتفع وكذا وجود $Anat=4$ يدل على إنشغاله تجاه الصحة واستجابة الجغرافية ($Géo=2$) يدل على محاولته لاستعراض القدرة العقلية واهتمام حقيقي بالجسم.

3-دراسة العاطفة:

نمط الرجح حمية منبسط $C=35$ وهو مستوي طبيعي يدل على الاتصال الأحسن ويدل على ثبات العاطفة وله قدرة تكيفية حسنة.

من أشكال العاطفة ($F_c=1$) حيث أنه لديه عاطفة مراقبة من طرف الذكاء وكذا لديه قدرة على الاحتكاك العاطفي وخلق علاقات ودية وإمكانات الحالة أن يضع نفسه مكان الغير (سمات قيادية).

وجود $Pays=1$: تدل على حبه للطبيعة

4-ثبات العاطفة:

العلامات التي تشير إلى قدرته على ضبط انفعالاته هو وجود عدد كافي من G حيث يساوي (بيبي) والحركة البشرية $F+\%=13$ و $K=1$.

ولديه قدرة على التبطن وأنه يعتمد على الوظيفة المنطقية لحصر العاطفة وأيضا قدرته على النظرة الكلية للوضعية وهذا يدل على ضبط ومراقبة إنفعالاته.

وجود $F\ clob=1$ يدل على أن الحالة لديه قلق مراقب بصورة أحسن

وكذلك لديه توازن والقدرة على التحليل حيث $D\%=35$

$DbI=1$: كذا تدل على عقل ذكي ومنهجي وقدرة عقلية جيدة ووجود استجابة

اللونية يدل على وجود العاطفة لدى الحالة.

4-الاتصال الاجتماعي: القابلية للتكيف

وجود الشائعات $Ban=2$ يدل على التكيف الذهني ويشارك الحالة أفكار الغير

وكذا وجود $FC=1$ ولديه إحتكاك عاطفي مع العالم وقدرته على خلق روابط إنسانية

وأيضاً وجود $D\%=35$ يدل على إحساسه بالواقع وتكيف اجتماعي جيد ووجود $H=2$ استجابة بشرية تدل على قوة ارتباطه مع الوسط الإنساني وعلى تكوين علاقات بشرية وقدرته على تقمص الكائن البشري.

وبما أن نمط الرجوع الحميم منبسط له اتصال جيد بالواقع وكذا لديه قدرة المفحوص على التكيف مع الحياة اليومية بفضل فعالية الذكاء والتفكير $F\%=65$ تدل على قدرة المفحوص على التكيف مع الحالات اليومية بفضل فعالية الذكاء والتفكير وكذلك المرونة في الأفكار (السمات القيادية).

النقاط الحساسة:

معدل القلق 20 % تدل على قلق كبير وقد يكون هذا ناتج عن صعوبة العمل في الميدان.

التفسير الديناميكي:

بطاقة I: بطاقة الدخول في وضعية جديدة وكيف يتصدي المفحوص للوضعية الجديدة.

أعطى الحالة في بطاقة الدخول في وضعية جديدة استجابة جزئية ثم كلية وهذا يوضح كيفية استجابة للمواقف الجديدة ونمط احتكاكه الأول بموضوع جديد وزمن الرجوع كان معتدل والاستجابة الشائعة تمثل الحيلة الدفاعية الأولى أمام منبهات البطاقة

بطاقة II: بطاقة العدوانية

استجابة الحالة جزئية D يظهر الاستجابات الأولى ذات معنى عاطفي وشخصي ومن الممكن أن يعيش صراعاً وهذا قد يكون ناتج عن مهامه في العمل حيث يصادف رؤية جرحى وموتى في حادث.

البطاقة III: بطاقة التقمص

أدرك الكائنات البشرية وهذا يدل على قدرته وقابليته للتقمص بالكائنات البشرية وإدراكه للصورة البشرية وإحساس بالحركة يدل على نوعية الحياة الداخلية للحالة والقوة الابتكارية وتقبله للحوافز الداخلية وإمكانية في الإنتاجية وكذلك يدل على توافقه بين التفكير الداخلي والاستدلال المعبر فيه.

اللوحة IV: البطاقة الأبوية

أعطى الحالة استجابة كلية مع محتوى شبه بشري H وهي استجابة شائعة وهذا يدل على أنه ليس لديه مشكل بخصوص العلاقة الأبوية.

البطاقة V: بطاقة صورة الذات

أعطى الحالة استجابة ذات محتوى حيواني شائع وهذا يدل على تكيفه مع الواقع وكذا تدل على تمثيل ذاته وبأنه قادر على تقدير نفسه وتوجيهها في الحياة.

البطاقة VI: البطاقة الجنسية

غياب الاستجابات التضليلية دليلاً على عدم التنوع في الوجدانات وكذلك قد يطرح مشكلاً مع إعطاء استجابة تشريحية تدل على انشغالها بالصحة وكذا استجابة في المحدد Fclob تدل على وجود قلق مراقب ومتحكم فيه.

البطاقة VII: بطاقة الأمومة

استجابة كلية مع محتوى جغرافي $Géo=2$ يدل على اهتمام الحالة باستعراض قدراته العقلية، وقد يدل على غياب الإحساس بالحركة الأنثوية السوية، إلى الافتراض بأن الحالة يعاني من توتر في العلاقة التي تربطه بها قد يكون هذا بسبب قلة الاحتكاك بالأم وصعوبة تصد له للجنسية الغيبية.

البطاقة VIII:

أعطى الحالة استجابة جزئية حيوانية حركية شائعة تدل على التكيف العاطفي وكذا قدرته على مواجهته الواقع وأخذه بعين الاعتبار.

البطاقة IX:

أعطى الحالة استجابة كلية ومحتواها المتمثل في التجريد وهذا يدل قدرته العقلية على التنظيم والتجريد وتمثل الاستجابة الكلية في هذه البطاقة على نضجه العاطفي الكافي ويواجه محيطه ويواجه نفسه.

البطاقة X:

تحتوي استجابة الحالات على استجابات جزئية وكذلك استجابة كلية تدل على قدرته العقلية النادرة الخاصة بالتنظيم وكذا يدل على تكيفه مع العمل ومع الحياة الاجتماعية.

تحليل العام للحالة

من خلال المقابلة والمقابلة النصف موجهة واختيار الروشاخ توصلت الدراسة أن الحالة يتصف بعدة سمات للشخصية القيادية والاتزان الانفعالي كالتالي سمات اجتماعية حيث انه يستجيب ويتفاعل مع البيئة (1) وهو م أثر في محيطه وعمله يكون جماعي ويأخذ بآراء الآخرين (2) وكذلك يكون علاقات معهم كما انه يتكيف مع أفراد جماعته داخل العمل ومع الحياة الاجتماعية (3) .

كما أن لديه دور فعال في التأثير على الأفكار الأفراد ومشاعرهم وتوجيه سلوكهم من خلال مناقشتهم والأخذ بآرائهم (4) وكذا بصفته هو المسئول عن جماعته والمشرق عليهم، فيعتبر منسقا وموزعا للمعلومات والمسؤوليات بين أفراد المجموعة (5) ، وبما إن الحالة مهنته ضابط في الحماية المدنية ويتطلب ذلك خروجه للميدان .

حيث تتفاعل فيه العوامل التي تزيد من احتماليه تعرض المجتمع يخطر الحوادث والكوارث الطبيعية ، لذلك لابد أن يتمتع بمهارات قيادية وسمات شخصيته تمكنه من القيام بالأدوار والمهام الميدانية المناطة به على الوجه الأكمل ويكون مؤهلا للإدارة الميدانية للحوادث وتمكنه من التنبؤ بالعقبات التي تواجهه، وإيجاد الحلول اللازمة لها

كما أن الاختبار يظهر لديه احتكاك عاطفي مع العالم وقدرته على خلق روابط إنسانية (7) وكذا يبين إحساسه بالواقع وتكيف اجتماعي جيد وضبط جيد للتفكير (8) وكذلك يهتم بالعمل مع جماعته ولصالحها ، وأنه يريد تحقيق تعامل اجتماعيا ناجحا بين أفرادها لتحقيق أهدافها (9) ، وفي اعتقاد سامية محمد غانم (بلقي القائد هو الشخص الذي لفهم بعض المتطلبات المهمة التي تقوم بها جماعته، ويقوم هو بتوزيع الاختصاصات على أفرادها ويساهم في إعطاء نماذج للقدرة في الانجاز ويعمل على رفع روحهم المعنوية ويدافع عنهم ويعمل من أجل بلّمين مستقبلهم. (أحمد، 2007، ص30)

يتصف بسمات انفعالية وسلوكية حيث أنه لديه فعالية المواجهة والمرونة في التعامل مع أفراد الجماعة ومع الأحداث والمشاكل التي تواجهه في أداء مهامه (10)

كما يبين الاختبار بأن لديه قدرة على التكيف مع الحياة اليومية بفضل فعالية الذكاء والتفكير والمرونة في الأفكار وكذا قدرته على توجيه نفسه في الحياة (11) ويرى "أوريتيد" أن القيادة هي النشاط الذي يمارسه شخص لتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه. (علي بن عطا الله، 2007، ص63)

كذلك يتمتع الحالة يروح المسؤولية وتحمل عواقب أفعاله يتمتع الحالة يروح المسؤولية وتحمل عواقب أفعاله وما ينجز عنها كذلك هو متعاون ويمنح الحق ويشجع أفراد مجموعته على المناقشة والتواصل الفكري بينهم (12) وهذا ما يتفق مع نظرية السمات.

حيث أنها تركز على السمات التي يتمتع بها الفرد داخل مجموعته التي تجعل منه قائدا عليها، فالسمات الشخصية هي التي تصنع القيادة ويرى أصحاب هذه النظرية أن هذه السمات لدى قلة من الأشخاص، وأنها لا يتمتع بها غيرهم وإذا توافرت في شخص فانه يكون قائدا ناجحا، وهذه السمات هي حسن الأداء والقدرة على التكيف الاستعداد الطبيعي لتحمل المسؤولية وتحقيق الترابط داخل التنظيم.

(علي بن عبد الله، ص67)

يتسم بالتوازن انفعالي: حيث أن لديه توافق بين التفكير الداخلي والاستدلال المعبر عنه ويتفادى ردود الفعل الغير مدروسة وكذا لا يثيره النقد الطفيف والملاحظة العابرة، ويعبر عن انفعالاته بصورة متزنة بعيدة عن التغيرات البدائية (13) وقدرته على ضبط التنفس في المواقف التي تثير الانفعال ويبعد عن التهور والانفعال وهذا ما يبينه

الاختبار، حيث وجود الاستجابات اللونية تدل على أن الطبيعة الانفعالية للحالة مع بيئته وكذا تدل على إمكانيته على ضبط انفعالاته وعاطفته متكيفة (14).

ولديه استثمار للموضوع وكذا يعتبر الحالة شخص ناضج حيث سيطرته العقلية التي تدل على الحيلة الدفاعية أمام القلق وتعتبر مؤشر على قوة الأنا (15)، وهذا ما أكده فرويد في نظرية التحليل النفسي على نظام الأنا اعتباره الجهاز الإداري والمسيطر والمنظم للشخصية وإن لهذا الجهاز قدرة كبير في السيطرة على منافذ السلوك مع الجوانب البيئية المناسبة له، إشباع الغرائز بطريقة متوازنة ومقبولة بالشكل الذي يتم فيه إرضاء مطالب الأنا الأعلى ونظام ألهو.

ويعتقد "فرويد" أنه كلما كان نظام الأنا قويا كان الفرد أكثر اتزاناً وأكثر توافق مع نفسه وبيئته. (علي سامي، 2011، ص 79)

وسمات عقلية معرفية حيث أنه قادر على اختيار سلوكه في أي وقت وقادر على تحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها وهو قادر على إيجاد معنى للحياة ولديه شجاعة وطموح في مواجهة مستقبله (16)، وكذلك لديه القدرة على إدراك قدراته وإمكاناته بشكل موضوعي كما لديه القدرة على محاوره الآخرين ولديه تقبل للأفكار الجديدة والتعامل معها والعمل بها (17)، ويتبع التنوع في أساليب القيادة وإجراءاتها مما يحقق الملائمة مع المواقف المتغيرة والأفراد ذوي الفروق.

وهذا ما يتوافق مع نظرية "برينز لكورس"، حيث أن القادة يستغلون حماس التابعين ويكونون بمثابة البوصلة التي ترشدهم ويعرفون القيادة على أنها فن تحريك الآخرين لكي يسعوا إلى الكفاءة من أجل مثل ملهمة مشتركة، حيث أن القادة يلهوون الرؤية ويحفزون الموظفين وينجحون في بيئات مضطربة تتغير بسرعة.

(عبد العزيز، 2015، ص14)

سمات شخصية جسمية حيث انه يتم بأنه يهتم بمظهره الخارجي وحريص علي نظافة جسمية وملابسة ومكان عمله (18)، كذلك يترئ في الحكم علي الآخرين إلا بعدما يتعامل معهم وهذا ما يؤكد "كونغرو كانوغو وهاوس" في نظريتهم إن تأثير القائد هنا لا يعتمد علي المنصب أو التقاليد ولكن على الطريقة التي ينظر بها إلي أتباعه. وتفسير القيادة المعتمدة على الجاذبية الشخصية يتضمن صفات القائد ونظرته للمفهوم الشخصي والتحليل النفسي والعدوى الاجتماعية. (عبد العزيز، 2015، ص14)

مما سبق فلدي الحالة ائزان انفعالي جيد وواضح وكذلك لديه متطلبات الشخصية القيادية وعلي أجبنا على تساؤلنا.

الحالة الثالثة

1. تقديم الحالة الثالثة

الاسم: ج ع المستوي الدراسي: شهادة الدراسات التطبيقية

السن: 33 سنة الحالة الاجتماعية: متزوج

المهنة: ضابط في الحماية المدنية عدد الأطفال: طفلة واحدة

المستوي الاقتصادي: متوسط

2. الظروف المعيشية:

الحالة ج يقطن بولاية بسكرة يعيش في أسرة مكونة من زوجة وطفلة واحدة والمستوى المعيشي متوسط الحال وهو يعمل برتبة ملازم رئيس مكتب المالية والمحاسبة المالية وقبل هذا المنصب اشتغل في التدخلات في الحماية المدنية ومتحصل علي شهادة الدراسات التطبيقية تخصص هندسة ميكانيكية وزوجته امرأة عاملة وهو لا يحب منصبه هذا بحكم انه متعب وأوقات العمل فيه كثيرة هو يفضل انه يعمل في مجال أعمال الحرة لأنها توفر له معيشة أكثر ولديه هواية تربية الحيوانات حيث يربيه في منزله.

3. ملخص المقابلة:

الحالة يفضل العمل الفردي لكن منصبه يتطلب يكون جماعي لأنه عندما يكون فردي يتحمل مسؤوليته بمفرده ويكون التركيز أكثر ويتجنب الأخطاء في العمل لأن منصبه يتطلب العمليات الحسابية هذا لا يتشارك فيه مع أفراد جماعته.

علاقته مع أفراد العمل متوترة ومن ضغط العمل يفضل أن يبقى بمفرده وهو سريع الانفعال ولا يفضل أن يجتمع بهم أما من الناحية الأسرية بحكم وقت العمل لا يجلس معهم كثيراً يفضل أن يلتقي بأصدقائه ويمضي الوقت معهم لا يندمج مع جماعة العمل ليتجنب الاشتباك بهم أما بخصوص خارج العمل ليس لديه مشكل ويفضل تمضي أيام الراحة في تربية الحيوانات ولديه علاقات مع أفراد العمل بشكل محدود أما خارج العمل لديه علاقات قديمة.

يتعاون مع وحدات الحماية المدنية التي في الولاية أما في الحياة الاجتماعية ينصح الأشخاص ، يتشاور مع المسئول عليه في العمل أما في المشاكل التي يخصه يشاور محيطه العائلي إذا كان عويص وإذا كان مشكل بسيط يقوم بحله بنفسه.

يفضل المواجهة في الانتقاد لكي يبر تلك الملاحظة أما إذا كان الانتقاد غير مباشر فذلك لا يفضل، يفعل بسرعة لأتفه الأسباب وعن ازدياد طفلة أصبح يخفف من شدة انفعاله ، أما في العمل يحاول يخفف قدر المستطاع لأنه يتعرض لتهديد ب أن يطرد من عمله إذا لم يتحكم في تصرفاته.

يتحمل مسؤولية أفعاله إذا لم يتحملها هو يتحملها شخص آخر مظلوم وهو لا يحب المضرة للآخرين أما خارج العمل يطلب السماح وي عتف بخطئه، له عدد محدود من زملائه في العمل يشاورهم دون غيرهم أما من النواحي الخاصة به يحتفظ بها لنفسه.

لديه طموح خارج عمله لأنه كلما ترقى في عمله يتحمل المسؤولية أكثر وكذلك لا يوجد فرق بين بعضهم في الرتب وهذا يحبطه، يتكلم باسمه فقط في المجموعة ولا يبدأ بالكلام وإذا تكلم يتكلم إلا في الأمر الذي يخصه في العمل ويتحدث في المجموعة ولا يبقى صامتا لكن في وسط المحادثة ولا يفضل أن يكون المبادر الأول في الكلام يعتني ويهتم بمظهره وذلك حسب إمكانيات المبلحة والمتوفرة لديه عند تقديمه لأمر ما

في العمل للأفراد الذين يشرف عليهم يكون حريص بأن ينفذوه لا يسيطر على أفراد مجموعته لكن يشترط أن لا يتمادون في ذلك ويفرض رأيه أحيانا عندما يكون مع جماعة خارج العمل في حال كان على الحق، وعندما يصمم على أمر ما ينفذه، في المنزل يصرخ كثيرا لكن في العمل يكون أقل من ذلك ويحكم على الآخرين من خلال أفعالهم وتجربتهم في المواقف أو من خلال ما سمع عنهم من الآخرين من مصادر موثوقة.

لا يتكلم كثيرا ويفكر فيما يقول أما من ناحية إقناع الآخرين لا يستطيع إقناعهم حتى لو كان بالدليل ويوجد أشخاص يشاطرونه رأيه لا يهتمه معرفة الأحداث كثيرا إلا إذا كانت تخصه كثيرا فهو يصر على معرفتها.

يتخذ قراراته في العمل وفق التعليمات أما خارج العمل وفق العادات والعرف وعندما يكون في حالة انفعال يتخذه بسرعة أما في الحالة العادية يفكر قبل أن يتخذه ولديه قدرة على محاوره الآخرين وإذا كان متوتر فلا يتكلم مع أي كان يتقبل الأفكار الجديدة يثبثها ويعمل بها.

4. تحليل المقابلة:

من خلال الملاحظة والمقابلة النصف موجهة يتضح أن الحالة غير اجتماعي وليس لديه قابلية لتكوين العلاقات مع الآخرين خارج العمل أو داخله وهذا في قوله (ما يتجمعش معاهم) وكذلك في قوله (من الضغط نتاع الخدمة نحب نقعد وحدي). ونلاحظ أن الحالة يتكلم بنبرة صوت متوسطة غير مرتفعة كثيرا وكذلك م تجاوب مع أسئلة المقابلة ومظهره يوحي بأنه غير مستمتع بعمله وكاره له ومن خلال حديثه أيضا يتبين انه لديه مشاكل في مهنته ويشتكى منها.

ويظهر أن ليس لديه القدرة على أن يتوافق ويتكيف مع بيئة عمله وليس لديه استعداد بل أن يجتمع بهم ويتعامل معهم وهذا في قوله (علاقة كل واحد وطبيعة مهامه يتسمى علاقتي شوية ماهيش مليحة معاهم).

كما يتبين أنه لا يتقبل الاحتكاك بالآخرين في عمله أما خارجه فهو ليس لديه مشكل في ذلك ويفضل جماعة الأصدقاء خارج العمل وهذا في قوله (في العمل ماختلطش ياسر نتجنب الشر لي يجيني منهم)، وأيضا في قوله (نحب نقعد مع الأصدقاء أكثر شيء) ولا يندمج مع جماعة العمل بسرعة بحكم منصبه أما في الحياة الاجتماعية يكون اندماجه بحدود وهذا في قوله (في العمل لا أندمج بسرعة ندير حساب لطبيعة المنصب مع العلاقات القديمة الاندماج بحدود والمثل الشعبي يقول كثرة الصحاب تودر خيارهم).

لديه استعداد للتعاون مع الآخرين وهذا في قوله (نتعاون مع الوحدات إذا كان مشكل نقلهم اروحوا قبل ما يكبر) أما خارج العمل فهو يتعاون معهم بالنصيحة وهذا يتبين في قوله (أما من الناحية الاجتماعية النصيحة نشتي ننصح بشي لي نعرفو)، كما أن الحالة عندما تواجهه مشكلة فهو لا يتعامل معها بشجاعة وبجراحة في حلها يستعين بالأفراد ويلجأ إليهم وهذا في قوله (في العمل رتصل بلعلى منصب قبل أنا تخذ الإجراء لعله كشما يلقا حل أما خارجه يطلب المشاورة من لي حولي مثل عندي مشكل نقلهم عاونوني فيه).

كما أن الحالة يبدو عليه أنه غير متزن انفعاليا وليس لديه القدرة الكافية على إدارة ذاته وضبط انفعالاته وهذا من خلال قوله (أنا سريع الانفعال) وكذلك يتبين عليه أن الجانب الأسري يؤثر في عمله وفي سلوكه وأسلوب تعامله وردت فعله في العمل وهذا في قوله (ملي زادت عندي الطفلة نقصت 50% من ردت الفعل كنت على سبة خفيفة ننفعل أما الآن خلاص) وكذلك يتضح أنه مدرك بأن عدم التحكم في انفعالاته

وضبط ردات فعله بسبب له مشاكل مهنية ويؤثر على معاشه وهذا في قوله (في العمل نحاول نخفف لأنني كون ندير حاجة نمط الخبرة نتاعي).

كما يظهر أن الحالة يتحمل مسؤولية أفعاله وعواقبها وهذا في قوله (لازم نتحمل هذي المسؤولية كون مانتحملهاش يتحملها واحد آخر وما نشتيش المضرة لحتي واحد)

وكذا يتبين عليه انه يستشير ويشارك مواضعه مع عدد محدود من اصدقائه في العمل لكن بعض المواضيع الخاصة يحتفظ بها لنفسه وهذا من خلال قوله (عندي اثنان من أصدقائي في الخدمة نشاورهم في الأمور لي نقدر نحكيها أما من النواحي آخر نحفظ بها لنفسي).

كما يظهر لدى الحالة انه لا يحب ولا يفضل القيادة وانه لا يريد أن يتحمل أعباء مسؤولية العمل وكذلك يتبين أن لديه طموحات يريد تحقيقها خارج مهنته وان الظروف الحياتية تحتم عليه الاستمرار في هذه الوظيفة وكذا يظهر هذا في قوله (عندي طموح لبرا لأنني كل ما زريد في الرتبة رتحمل المسؤولية وأنا في الوظيفي العمومي مكانش فرق بين العون والضابط كي المدير كي العون الطموح لكبير في الب را نأمنوا في العمل طموح خفيف كذلك يتبين عليه انه لا يفضل العمل الجماعي ولا يشارك أعضاء الجماعة في نشاطها وفي تحديد أهدافها ولا يعمل على توزيع السلطة والمسؤولية على أفراد الجماعة وهذا في قوله (نفضل العمل الفردي نحب نتحمل المسؤولية وحدي ونركز رتجنب الأخطاء لان الحسابات مافيهاش جماعي).

ويتضح انه لا يفضل العمل بروح الجماعة ولا يحرص على التكامل فيما بينهم ولا يقدر مكانة أعضاء مجموعته وكذا لا يساهم في شؤونها وكذا في قوله (نهدر على نفسي فقط وم انشيتش نبدا أنا الأول وإذا هدرت نهدر في الحاجة لي تخصني فقط في العمل).

من حيث اتخاذ القرار فهو لا يعدها جماعيا ولا يشجع الأفراد على إبداء رأيهم ولا يتعاون معهم ويعطي أوامره دون استشارتهم وهذا في قوله (نحب نكون منضبط مع الناس لي يخدموا معايا والكلمة لي نقولوها يديوها).

لا يسيطر على أفراد جماعته بشكل كبير إلا أنه في حالة الأمور التي تخصه يتحكم فيهم من خلال قوله (نتحكم في الأمور الخاصة بيا ومانحبش نسيطر على حتى واحد بصبح مانحبش لي يهمشني وأحيانا نتساهل).

ليس لديه الحكمة في قيادة المناقشات ويتصرف بشكل متهور عند معارضة أحد لقراراته وهذا في قوله (في الدار نعيط ونخرج وفي العمل نعيط بشكل ماشي كبير).

وتبين على الحالة أنه لا يستطيع إقناع الآخرين بأفكاره ولاياً بث فيهم بكلامه وهذا في قوله (وش نفاك كايين ناس كون تخرج يدك من الجنة ما تفهمش وكايين ناس ماتقدرش تقنعهم معزة ولو طارت معروفين عند العباد بلي صعاب) ولديه القدرة على محاوره الآخرين ولكن في بعض الحالات لا يستطيع وفق الحالة النفسية وهذا يتبين في قوله (لدي قدرة على الحوار ندى ونجيب حتى لو كان ساعة كي نعود في حالة لباس بيها أما كي نعود متقلق مانحاور حتى واحد).

وكذلك لديه صفات أخرى حيث أنه يهتم بمظهره وشكله هذا في قوله (نشتي نبيش في الخدمة نحب نلبس النظيف على حسب الإمكانيات في اللبس ولا النظافة) كما يتميز بصفات شخصية حيث أنه لا يحكم على صفات الآخرين بسرعة وهذا ما يقوله (من الأفعال نتاعهم نجربهم بكل بطبقة العمل نعرفهم كل مع الوقت نحكم عليهم من لي حكا ولي عليهم لأنني لي حكاولي عليهم من المقربين).

كذلك أنه يبدو أنه ناضج في أفعاله وواعي وعاقلا وهذا من خلال قوله (مانهدرش ياسر نهدر بحدود في الحالة الطبيعي ة نعرف واش نهدر ونوازن كلامي بطبيعتي

مانهدرش ياسر) كما أنه يحب معرفة تفاصيل الأحداث لكن بعض الأحيان لا يهتم ذلك ووفق أهميته ومدى علاقته بالأحداث وهذا يتبين في قوله (مش الحاجة لي نعرفها تهمني وتعطني مادينا نعرف الصغيرة منها والحاجة لي عندها علاقة بين نصر عليها). ولديه تقبل كبير واستعدادا لتقبل الأفكار الجديدة والعمل بها وهذا في قوله (ماديبا الجديد ومذيبا تطور الخدمة وتسرعها ونشجعها ونقبلها).

ويبدو أن الحالة الانفعالية تأثر في اتخاذ القرار فهذا من خلال قوله (عندما تكون في حالة انفعال نتخذه وبسرعة وكي نعود في حالة للأبس بيه ا نتخذه بثقله نفكر فيه) وكذا يبدو أنه يتعامل مع الأفراد مجموعته بالقوانين وهذا في قوله (في العمل من الناحية القانونية تعليمات)، لكن في الحياة الاجتماعية اليومية يتعامل مع أفراد محيطه من خلال العادات وهذا في قوله (في البرا حسب العرف والعادات والتقاليد).

5. تطبيق الاختيار:

النص	التحقيق	التنقيط
اللوحة 13:50 ∩ تبيان حشرة وعندها جناحين فراشة 17:14	الكل	D G F ⁺ A(bon)
اللوحة II 11:47 ∩ وجه ∩ عينين لفوق انف _ فم 19	الكل فوق	G F ⁻ Hd Dd F ⁺ Hd
اللوحة III 40,50		

G	Kan	الكل	V شكل قرد هاز ايديه ولا حشرة 50
	A		
D	F ⁺	في الوسط	اللوحة IV: 17:01 V رأس حصان
	Ad	فوق	V بطل كي شغل جلد ولا حاجز 25
D	Kan		
	Ad		
DG	F ⁺	الكل	اللوحة V 16: 65 ∩ طائرة عندو وذنين كبار فراشة
	A(bon)		
G	F ⁻	الكل	اللوحة VI: 15 ∩ كي شغل صدرية
	Anat		
DG	F ⁻	الجانبين	اللوحة V II 12,33 V رأسين نتاع قبل وفوقهم فراشة 22
	Asyn	الفرق	
G	F ⁺	الكل	اللوحة V III 31,23 V يقطينة معدلة
	bot		
D	Kan	الجانبين	∩ يتسلق نمر 40

A		
<p>D E</p> <p>Frag</p> <p>DG F⁻</p> <p>A D F⁺</p> <p>ant</p>	<p>فوق</p> <p>لتحت</p> <p>لتحت وسط</p>	<p>I X اللوحة</p> <p>26:32</p> <p>∩ شغل انفجار دخان</p> <p>∩ شغل رأس حيوان هذا</p> <p>الانف وهذا العينين شغل رئة</p> <p>40</p>
<p>D Kan</p> <p>A</p> <p>D F⁻</p> <p>Ad</p>	<p>الجانبين</p> <p>تحت</p>	<p>اللوحة X "23</p> <p>V زوج حشرة مت,,,,,</p> <p>في حاجة</p> <p>∩ شغل متلائم</p>

البطاقات المفضلة

اللوحة IIV: بطاقة الأمومة

تدل على علاقته مع أمه وعدم رفضه لهذه العلاقة

اللوحة XI

تدل على نضج عاطفي كافي في العلاقات العاطفية للحالة

البطاقة المكروهة

اللوحة VI

وجود قلق مرتفع لصعوبة المهام وعدم وجود الوجدانيات

6. تحليلي اختبار الروشاح

البسيكو غرام

المحتوي	المحدد	الموقع	الخلاصة
A=7	F ⁺ =5	G=4	R=16
Ad=3	F ⁻ =5	D=7	R.compl=0
Hd=2	F+=0	G%=2	Refu%s=0
H=0	S de	5%	T.total=505.1
(H)=0	F=10	D%=6	5
Bot=1	K=0	9%	R=32
Obj=	Kan=4	Dd=1	TRI=4/0
frog=1	Kob=0	Dd%=	RC%=45
Anat=2	S de K	6,25	BAN=2
pats=1	=4	DG=4	F%ELARGE=
Géo=2	C=0		88
Sg=0	C=0		F+%=56,25

A%=63		CF=0	Abctr=a
H%=13%		FC=0	
F%=63%		E=1	
F+%=50		Fe=0	
BAN°b=13		Ef=0	
		S de	
		=1	
		Clob=	
		0	
		Fclob=	
		0	

معادلة القلق

$$Fa = \frac{Hd + Ad + sex + Ant + sg * 100}{R} = \frac{2 + 3 + 2 * 100}{16} = 44\%$$

التحليل الكيفي:

من خلال البروتوكول استجابات الحالة 16 استجابة , متوسط زمن الاستجابة 32 أقل من دقيقة مقبول حيث أن الأسلوب العام للحالة لمعالجته لمواقف الحياة واتصاله بالعالم أو الواقع فهو يتصل ويبدأ بنظرة جزئية للموقف ثم ينتقل للكل ويهتم بملاحظته

الجزئيات، حيث نمط المقاربة يحتوي $G=25_D\%=69_Dbl=0$ يدل على انه غير مرن.

دراسة الذكاء:

نلاحظ علامات الذكاء لدى الحالة تتمثل في وجود مستوى الشكل $F+\%=50$ مرتفع نمط المقاربة بثي حيث يحتوي $G=25\%_D\%=69$ لديه ذكاء تطبيقي $D\%=69$.

نمط الرجح حميم منبسط

إدراك جيد للموقف حيث $G-F+$

دراسة العاطفة:

نمط الرجح الحميم منبسط $5C=4$ وهو مستوى طبيعي يدل على الاتصال الأحسن وله قدرة تكيفيه حسنة ولا توجد استجابات لونية وهذا يدل على عدم قدرته على الاحتكاك العاطفي وعدم قدرته على خلق علاقات ودية وعدم قدرته إن يضع نفسه مكان الغير.

تبيان العاطفة:

العلامات التي تشير على عدم قدرته على ضبط انفعالاته هي $G=25$ وعدم وجود الحركة البشرية، كذلك عدم وجود الاستجابات اللونية Fc تدل على نقص إمكانيات المفحوص على ضبط انفعالاته وكذلك تدل على عاطفة غير متكيفة وأيضا عدم قدرته على ضبط انفعالاته.

الاتصال الاجتماعي: القابلية للتكيف

وجود $D\% = 69$ اتصال جيد بالواقع وتكيف اجتماعي وإحساس بالواقع

عدم وجود استجابة بشرية تدل على عدم قدرته على تكوين علاقات بشرية جيدة
وعدم وجود حركة بشرية $K=0$ تدل على وجود مشاكل على صعيد العلاقات البشرية

كما ذكر التفاصيل في اللوحة III أعينين. أنف. فم ت دل على اهتمامات فمقي
والشعور بالذنب وبما أن نمط الرجح الحميم منبسط متكيف له اتصال جيد بالواقع وكذا
لديه قدرة تكيفيه، و $F\% = 63$ يدل على قدرة التحالة على التكيف مع الحياة اليومية
بفضل فعالية الذكاء.

النقاط الحساسة

ارتفاع معادلة القلق $fa = 45\%$ تدل على قلق كبير نتيجة طبيعة مهامه وصعوبته
والذي يدل على ذلك $G\% = 25$ منخفضة ولا توجد استجابات حركية.

التفسير الديناميكي:

بطاقة I: بطاقة الدخول في وضعية جديدة وكيف يت صدى المفحوص للوضعيات
الجديدة، أعطى الحالة في بطاقة الدخول في وضعية جديدة استجابة جزئية هذا يوضح
كيفية استجابة للمواقف الجديدة ونمط احتكاكه الأول بموضوع جديد وزمن الرجح كان
معتدل والاستجابة الشائعة تمثل الدفاع الأكثر شيوعا ضد هذه الصدمة.

بطاقة II بطاقة العدوانية:

استجابة الحالة كلية G مع استجابة جزئية صغيرة مع غياب الحركة البشرية والاستجابة الشائعة وجه إنسان رجل ففي هذه البطاقة تظهر بصورة عامة الاستجابات الأولى ذات معنى عاطفي شخصي.

بطاقة III بطاقة التقمص:

أدرك الكائنات البشرية التي تشبه البشر والمتمثلة في ال قرد وشيهر قدرته على تقمص الكائنات البشرية وإدراكه للصورة البشرية ولديه قابلية للتقمص

البطاقة IV البطاقة الأبوية:

أعطى الحالة استجابة جزئية مع محتو ى حيواني وهي ليست استجابة شائعة وغيابها يدل على طرح مشكل وهذا يدل ان لديه مشكل بخصوص العلاقة الأبوية والشعور بالذنب اتجاه الأنا الأعلى.

البطاقة V بطاقة صورة الذات:

أعطى الحالة استجابة شائعة تدل على القدرة الجيدة على التكيف مع الواقعة وعلاقة سهلة اجتماعية ومفهومة للواقع يتمثل في قدرته على الكتب السوي للنزوات.

البطاقة VI البطاقة الجنسية:

غياب الاستجابة التضليلية تدل على وجود مشكل وعدم وجود الوجدانات وتنوعها مع وجود استجابة شريحية تدل على انشغاله بالصحة.

البطاقة VII بطاقة الأمومة:

غياب الإحساس بالحركة الأنثوية السوية يفترض أنه يوجد مشكل في العلاقة التي تربط بين الطفل والأم، إدراك حيوانات عوضا عن النساء قد يدل على عدم نضج النمو الاجتماعي واستجابة الحيوانية قد تدل على الإحساس بعدم التوازن والخوف من الانهيار.

البطاقة VIII :

أعطى المفحوص استجابة كلية نباتية تدل على الفتور أمام اللون واستجابة أخرى شائعة تمثل القدرة على التكيف العاطفي فالحالة يلتقي بالعالم الخارجي.

البطاقة IX:

استجابة تضليلية واستجابات جزئية تدل على عدم نجاحه في دمج هذه المعطيات لتقسيماتها الكبيرة المتفرقة مع إعطائه استجابة شائعة المتمثلة في انفجار.

البطاقة X:

تمثل انقطاع التحوي تجاه الفاحص ويظهر سرور طفولي لمضاعفة الاستجابات الحيوانية أو تعب عصبي نتيجة العمل وتحتوي تقريبا على استجابات جزئية ويظهر التلقائية أكثر وتكيف أكثر في استجاباته.

التحليل العام للحالة:

من خلال الملاحظة والمقابلة النصف موجهة واختبار الروشاخ توصلت الدراسة أن الحالة لا توجد لديه سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي لأنه غير محب لعمله ومجبر على ذلك وهذا كالتالي:

يتحمل مسؤولية أفعاله وسلوكيته وما ينجز عنها ولا يهم أمر جماعته وكذا مشاركته فقط لأصدقائه بعض أموره ومواضيعه ولا يسيطر على الجماعة بشكل جيد

ويري بوغاردوس هيدس وآخرون في النظرية الظرفية أن القيادة هي نتيجة لحاجات ظرفية أن العوامل الظرفية هي التي تحدد من الذي سيبرز القائد أن بروز قائدهم عظيم هة نتيجة للزمان والمكان والظروف . (العزیز، 2015، ص12)

بحيث يخطط النشاط يومي للأفراد وهو مسئول عن توجيه الأفراد لحل المشاكل اليومية الروتينية ويعتبر عمله روتيني ومنفذ لخطط المنظمة فقط وانه يحتمي بالنظم والإجراءات ويحرص علي بقائها ولا يطورها وله نظرة جزئية قصيرة ويخضع للواقع ويخشي التغير، فالسلوكيات التي تدل علي انه غير متزن انفعالي هو:

انه لا يستطيع إشباع حاجاته كما أن توجهه الأساسي نحو المستقبل وتحقيق طموحاته وبكل ما يرتبط من المجهول وهذا المجهول يقوده إلى فكرة القلق وهذا ما أشار إليه ماسلو أن هناك مجموعة من الحاجات التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها وإن الشخص الذي لا يستطيع إشباع حاجاته فإنه يعجز عن التفكير بطريقة منطقية بسبب ماينتج عن ذلك من توتر نفسي أو عدم اتزان انفعالي. (jourad,1974 ,p80)

كذلك عدم قدرته على ضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال وتهوره وندفاعه أيضا خوفه من تحمل المسؤولية إذا ترقى في الرتبة وعدم قدرته على تأجيل الاستجابة السريعة وتأخيرها حتى يصبح هناك الوقت الكافي لوزن الأمور وكذلك عند تعرضه للانفعال في بعض المواقف يتوقف تفكيره ويضطرب ولا يمكنه أن يصدر أحكامه وقرارات سليمة كما يفقد القدرة على ضبط نفسه والتحكم في إرادته وينفعل لأسفه الأسباب بانفعالات قوية لا تتفق مع بساطة المثير وهذا عرضه للتوقف لمدة زمنية عن العمل وهذا مايتفق مع نظرية فرويد حيث أن حدوث خلل في الإلتزان الإنفعالي يحدث بسبب الصراع بين نظم الشخصية ومكوناتها الثلاثة الهو والأنا والأنا الأعلى

وبسبب ضعف الأنا وعدم قدرته على التوفيق بين هذه المكونات من أجل الوصول إلى حل الصراع الذي يحدث بينها وبين مطالب الواقع.
(Shaffer ,1978,p154)

وأيضاً أن ما يواجهه من مواقف انفعالية مثيرة في تعاملاته مع مختلف شرائح المجتمع مما يؤدي به بالتأكيد إلى احتكاك قد يولد لديه الغضب.

حيث أن الحالة نجده داخل جماعة العمل كقائد هذا قد يكون لحاجته ورغبته في تحسين مكانته الاجتماعية وفي زيادة الدخل المادي وليس لرغبة في القيادة.

وكذا نجد الحالة في القيادة لمجموعة لا تتوفر على العناصر الأساسية في القيادة المتمثلة غياب الهدف المشترك الذي تسعى الجماعة إلى تحقيقه بما أنها قيادة رسمية التي تم تحديدها بموجب التكوين الرسمي للمنظمة ويتم بموجب السلطة المخولة وتتأثر بالعديد من المتغيرات مثل درجة وضوح الأوامر والتعليمات ومدى تحويل العلامات ودرجة التنسيق داخل المجموعة.

وكذلك لا يظهر عليه التحفيز وصار ما في تعامله مع مرؤوسيه ولا يهتم بإشباع حاجات المرؤوسين وكذلك تفضيله للعمل الفردي وتحمل مسؤوليته عمله لنفسه دون مراعاة الجماعة وكذا ليس لديه استعداد بأن يكون علاقات مع أفراد العمل.

أيضاً يتحدث في الأمر الذي يخصه ولا يكون الناطق الرسمي لجماعة والدفاع عنها ويتخذ قراراته دون مشاركته لأفراد جماعته أو استشارتهم لكنه يحاول أن يتقبل أفكارهم الجديدة والعمل بها.

غير قادر على التأثير في سلوك الجماعة والتفاهم معها وليس لديه المرونة العالية ليستطيع بها تكيف نفسه مع المواقف المختلفة التي يواجهها داخل عمله وليس لديه القدرة على التفاعل مع أفراد مجموعته.

مما سبق فالحالة لا تتوفر لديه متطلبات الشخصية القيادية و لا لاتزان الانفعالي وعليه أجبنا على التساؤل.

مناقشة النتائج:

من خلال بحثنا الهادف إلي دراسة سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي لدي ضابط الحماية المدنية وبناء على ذلك قامت الدراسة بطرح التساؤل المتمثل في ماهية سمات الشخصية القيادية والاتزان الانفعالي لدى ضباط الحماية المدنية ومنه يمكن القول أن هذه السمات التي توصلنا إليها للحالات الثلاث وأظهرت النتائج أن الحالة الأولى والثانية لديهم اتزان انفعالي جيد وواضح وكذلك لديهم متطلبات الشخصية القيادية أما الحالة الثالثة لم تتوفر لديه هذه السمات وهذا نظرا للفروق الفردية ومنه أجبنا على التساؤل ويشير هذا أن هناك اختلاف في السمات الشخصية وفي القدرات العقلية ولكل فرد قدراته الخاصة ويمتاز بصفات جسمية خاصة وان لكل فرد من الأفراد خصائصه المميزة لا نجد فردين يستجيبان بنفس الطريقة بالضبط للمثيرات التي يتعرضان لها فلكل فرد من أفراد المجموعة الواحدة له أسلوبه الخاص في تكيفه مع محيطه وظروفه وأن سمات القيادة المطلوبة في موقف ما تختلف عن السمات المطلوبة في موقف آخر وأن الأدوار التي يقوم بها الفرد كل حسب قدرته فمنها ما يصلح له فرد ما لا يصلح له فرد آخر.

وتلقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة علي بن عطاء الله بن رشيد العنيتي 2007 حيث وجد ابرز السمات الشخصية المطلوبة توافرها في القائد الأمني هي الهدوء وضبط النفس حسن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين الثقة بالنفس حسن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين الثقة بالنفس الأمانة والاستقامة فالنزاهة قوة واتزان الشخصية الحزم، الشجاعة، الصبر وتحمل المشاق.

وأكد انه توجد بعض الفروق ذات الدلالة الإحصائية تعزي إلي اختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية. (علي بن عطاء الله، 2007، ص1)

وكذلك دراسة قام بها يوسف أحمد إبراهيم أبو كوش 2012، توصل أن السمات الشخصية والجسمية بمقدمة السمات القيادية ويعز ذلك إلي طبيعة السمات الشخصية والجسمية وقوة تأثيرها علي الآخرين وهي سمة بارزة من السمات القيادية وأن القائد أميل إلي أن يكون أكثر حيوية وأوفر نشاطا من إتباعه.

(يوسف أحمد إبراهيم، 2012، ص164)

ولا يمكن تعميم النتائج إيماننا بالفروق الفردية وتبقى محصورة على حالات الدراسة.

المراجع العربية:

- 1- أحلام حسن محمود ، 2011، سيكولوجية الشخصية، دار المعرفة الجامعية للنشر
الإسكندرية، مصر.
- 2- أحمد قوراية ، 2007، فن القيادة المرتكزة على المنظور النفسي الاجتماعي الثقافي
ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون ،الجزائر.
- 3- أسامة عبد الغني محمد أبو جاموس ، 2009، "الإضطرابات الإنفعالية ومهارات حل
المشكلات لدى المراهقين ،رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية غزة.
- 4- جابر نصر الدين ،لوكيا الهاشمي ، 2006، مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي
ط2 ،مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، قسنطينة.
- 5- حسين عبد الحميد ، 2013، الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالإتزان الإنفعالي والرضى
عن الحياة لدى أفراد شرطة المرور بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ،
الجامعة الإسلامية غزة.
- 6- حلمي المليجي ، 2011، مناهج البحث في علم النفس ، ط1، دار النهضة العربية
بيروت ،لبنان.
- 7- خالد بن سليم الحربي ،علي بن عبد الله الشهري ، 2017 ،واقع التدريب بمعاهد
وكليات الدفاع المدني في بعض الدول العربية ،دراسة وصفية ، دار جامعة نايف للنشر
الرياض.

- 8- ريزان علي إبراهيم ، 2015 ، أعراض الشدة ما بعد الصدمة PTSD وعلاقتها بإتزان الإنفعالي لدى اللاجئين السوريين ، في مدينة أربيل ، مقال من جامعة صلاح الدين ، كردستان .
- 9- راضي الوقفي ، 2003 ، مقدمة في علم النفس ، ط3 ، دار الشروق للنشر ، عمان الأردن
- 10- ربحي مصطفى عليان ، 2000 ، مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق ط1 ، دار صفاء للنشر ، عمان ، الأردن .
- 11- رمضان محمد القذافي ، 2011 ، الشخصية نظرياتها وإختباراتها وأساليب قياسها المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر .
- 12- رقية بلهوشات ، 2008 ، طبيعة الصورة الجسدية والسير النفسي بعد الإصابة بحروق رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الجزائر .
- 13- محمد كمال محمد حمدان ، 2010 ، الإتزان الإنفعالي والقدرة على إتخاذ القرار لدى ضباط الشرطة الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- 14- محمود إسماعيل محمد ريان ، 2006 ، الإتزان الإنفعالي وعلاقته بسرعة الإدراكية والتفكير الإبتكاري لدى طلبة الصف الحادي عشر بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
- 15- معتز أبو عجوة ، 2013 ، دراسة مقارنة لبعض سمات الشخصية لدى مدمني ومروجي المخدرات والعاديين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية غزة .

- 16- مساعد منشط اللحاني ، 1994 ، التأهيل المهني لرجال الدفاع المدني "مدخل نفسي" ، المجلة العربية للدراسات الأمنية ، المجلد 14 ، العدد 27.
- 17- محمد محمود بن يونس ، 2009 ، "سيكولوجية الدافعية والإنفعالات " ، ط 2 ، دار المسيرة للنشر ، عمان ، الأردن.
- 18- محمود السيد أبو النيل ، 2013 ، علم النفس الاجتماعي عربيا وعالميا ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، مصر.
- 19- محمد جاسم العبيدي ، 2011 ، سيكولوجية الشخصية ، ط 1 ، دار الثقافة عمان.
- 20- محمد عثمان نجاتي ، 1988 ، الدافعية والإنفعال ، ط 1 ، دار الشروق القاهرة ، مصر.
- 21- مصطفى عشوي ، 1995 ، مدخل إلى سيكولوجية الشخصية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 22- صالح حسن الداهري ، 2008 ، أساسيات التوافق النفسي والإضطرابات السلوكية والإنفعالية ، ط 1 ، دار صفاء للنشر ، عمان ، الأردن.
- 23- صالح محمد علي جادو ، 2007 ، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، ط 6 ، دار المسيرة للنشر ، عمان.
- 24- صالح مأمون ، 2011 ، الشخصية بناؤها وتكوينها وأنماطها وإضطرابها ، دار أسامة للنشر ، عمان ، الأردن.
- 25- سعيد رفعان العجمي ، 2005 ، علاقة بعض السمات الشخصية بانحراف الأحداث في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

- 26- سعيدة صالحى ، 2012، تأثير سمات الشخصية والتوافق النفسي على التحصيل الأكاديمي لطلبة الجامعيين ، أطروحة دكتوراة ، الجزائر.
- 27- شادي محمد أبو مصطفى، 2015،الظغوط النفسية وعلاقتها بالإتزان الإنفعالي والقدرة على إتخاذ القرار لدى ممرضى الطوارئى المستشفيات الحكومية،رسالة ماجستير جامعةالإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- 28- علي سامي علي ، 2011، الميول الإنتحارية وعلاقتها بالإتزان الإنفعالي لدى المراهقين من طلبة الإعدادية في منطقة كردستان ، رسالة ماجستير ، جامعة السليمانية كردستان.
- 29- عبد العزيز بن سعيد الأسمرى ، 2015، القيادة الإستراتيجية ودورها في درى ومواجهة الأزمات ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 30- علي بن عطا الله بن رشيد العتيدي ، 2007، الدور الميداني للقائد الأمني في إدارة الكوارث ، رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- 31- عفراء إبراهيم ، الإتزان الإنفعالي وعلاقته بالمسؤولية الإجتماعية لدى طالبات المرحلة الإعدادية ،مجلة العلوم النفسية ، مركز البحوث النفسية ، العدد 11.
- 32- علاء الدين الكفافي ،مايسة أحمد نبال ، 2010، نظريات الشخصية الإرتقاء – النمو –التنوع ، ط1،دار الفكر.
- 33- عبد المنعم الميلادي، 2006، الشخصية وسماتها، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية.

- 34- عبد الوافي زهير ، 2012، علم نفس النمو ونظريات الشخصية ،مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ،قسنطينة.
- 35- عدنان العتوم ، قاسم كوفي ، 2011، القيادة والتغيير الطريق نحوى النجاح ، ط 1، إثراء للنشر ،عمان ، الأردن.
- 36- فهد بن إبراهيم محمد المرشد 2012، القيادة الإبداعية في إدار عمليات حوادث الدفاع المدني ، دراسة تطبيقية على الضباط العاملين بإدارة الأمن الدفاع المدني ، الرياض ، أطروحة دكتوراه في العلوم الأمنية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 37- فيصل عباس، 1994، التحليل النفسي للشخصية ، ط1، دار الفكر اللبناني بيروت.
- 38- كاملة الفرخ شعيات ،عبد الجبار يتيم ، 1999،النمو الإنفعالي عند الطفل ، ط1، دار صفاء للنشر ، عمان.
- 39-يوسف أحمد إبراهيم أبو ، 2012 ، السمات القيادية والمسؤولية الإجتماعية لدى الطلاب المشاركين وغير المشاركين في جماعات النشاط الطلابي ، رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية ، غزة.

مراجع أجنبية :

40-. Cattell, Raymond B. and Scheier, Iven H.: The meaning and measurement of Neuroticism and Anxiety – New York, Ronald press Compan(1961).

41-. Jourard, S. M., Healthy personality, New York, MC Millan publishing Co. Inc(1974)

42-Shaffer, John B.. Humanist psychology prentice Hall Inc. New York. 1978

الجرائد :

43- الجريدة الرسمية الوطنية ، 2011، العدد 15.

مواقع الأنترنت :

44- موقع الحماية المدنية لولاية سكيكدة : el-himaya21.Over.blog.com

45 - w.w.w.hmaya34info

46 - w.w.w.nterilur.giu.tn

الملاحق

الإطار التطبيقي

للدراسة

ملحق رقم 01: يمثل محاور المقابلة نصف موجهة

1. محور السمات الاجتماعية.

- كيف تفضل العمل ولماذا؟
- هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟
- هل تستمتع بوجودك مع الآخرين ؟
- هل تختلط بالناس؟
- هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟
- هل لديك استعداد للتعاون؟

2. محور السمات الانفعالية والسلوكية

- كيف تتصرف عندما تواجه مشكلة؟
- كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين ؟
- هل تتحكم في ردود أفعالك؟
- هل تتحمل عواقب أفعالك؟
- هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟
- كيف تقضي معظم أوقاتك؟

3. السمات الشخصية الجسمية

- هل تسعى لان تصل إلي مكانة مرموقة؟
- هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟
- هل تهتم بمظهرك الخارجي؟
- هل تحب السيطرة علي الآخرين ؟
- كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟
- كيف تحكم علي الآخرين؟

4. محور السمات العقلية والمعرفية

- هل تفكر قبل أن تتكلم؟
- هل يهتمك معرفة تفاصيل الأحداث؟
- كيف تتخذ قراراتك؟
- هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟
- هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ملحق رقم 02: يمثل المقابلة كما وردت مع الحالة الأولى

س1: كيف تفضل العمل ولماذا؟

ج1: جماعي للخروج بقرارات نفضل يكون الرأي نتاعي استشاري.

س2: هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟

ج2: نعم بحكم طبيعة الشخصية عندي قابلية في تكوين العلاقات خارج أو داخل العمل نظرا لأهمية العلاقات.

س3: هل تستمتع بوجودك مع الآخرين؟

ج3: بعض الأحيان نفضل أني نكون وحيد من أجل دراسة السلوكيات أثناء العمل الفرد يراجع نفسو.

س4: هل تختلط بالناس؟

ج4: في العمل بصورة سريعة وفي الخارج بطيئة نوعا ما.

س5: هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟

ج5: نعم لأن منصب العمل حساسا ويتطلب تضافر الجميع.

س6: هل لديك استعداد للتعاون؟

ج6: لدي استعداد للتعاون.

س7: كيف تتصرف عندما تواجه مشكلة؟

ج7: حسب طبيعتي أترى قدر المستطاع من أجل إيجاد أحسن الحلول مهما كان المشكل ومواجهته.

س8: كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين؟

ج8: أتعلم التقدير بروح رياضية لأن هذا في صالحى بشرط يكون النقد بناء.

س9: هل تتحكم في ردود أفعالك؟

ج9: لان طبيعتى الشخصية ليس لى ردود عفوية بل ردود مدروسة.

س10: هل تتحمل عواقب أفعالك؟

ج10: لأنى مسئول أواجهها بقوة مهما كانت العواقب.

س11: هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟

ج11: عندى سلطة استشير محيطى لان هى أمور خاصة.

س12: كيف تقضى معظم أوقاتك؟

ج12: بقية الوقت مع الأولاد فى المنزل أو زيارة الأهل أو أقوم ببرنامج لتعويض الأسرة.

س13: هل تسعى لان تصل إلى مكانة مرموقة؟

ج13: عندى طموح مدام المؤهلات متاحة والكفاءات وأحلم أصل إلى مراتب عليا.

س14: هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة فى أي مكان؟

ج14: كى نكون البرا نحب القيادة منى كنت فى المدرسة قائد فريق نحب نكون لمسة خاصة واستثنائية فى المجموعة طبيعة تواجدى فى المجموعة نحاول نكون مستمع ومستفيد.

س15: هل تهتم بمظهرك الخارجى؟

ج15: نشوف عندو قيمة لكن ما هوش كلشي في معتقد الإنسان ويعتبر أحد المكملات لشخصية الإنسان وأهتم كثيرا بنظافة المرفق.

س16: هل تحب السيطرة علي الآخرين ؟

ج16: الدور تاعي توعوي توجيهي إلي الطريق أنا المسئول علي نتائج العمل نتاعهم باش تكون نتائج ايجابية وتقدم يد المساعدة للجميع نحاول تقرب العمال لي لأجل المصلحة العامة واحمل الطرف الثاني جزء من المسؤولية في اتخاذ القرار.

س17: كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟

ج17: ردود الأفعال مهما كانت الأسباب القرار جماعي نحاول ندرس ذلك القرارات لماذا رفض من طرف الآخرين والقرار الروتينية واضحة أما القرارات الأخرى كابن قرارات نحب نراجعها وكابن قرارات ندافع عليها.

س18: كيف تحكم على الآخرين؟

ج18: من عدة مرات وليست للوهلة الأولى من جميع النواحي نحكم عليهم.

س19: هل تفكر قبل أن تتكلم؟

ج19: بالطبع أفكر فيما أقول ونتائج ما أقول لأتحمل مسؤوليتي.

س20: هل لديك القدرة على أقناع الآخرين؟

ج20: استخدم كل الطرق المتاحة صوت وصورة باستحضار كل الأدلة المتاحة.

س21: هل يهتمك معرفة تفاصيل الأحداث؟

ج21: في بعض الأحيان إذا كان الأمر مهم يقدر يؤثر بالسلب أو الإيجاب ويستهنوني الأمر إذا كان غير مهم لا أهتم أحداث من أحداث تعب غار الرأس.

س22: كيف تتخذ قراراتك؟

ج22: إذا كانت خاصة استشارة على مستوى العائلة حسب القرارات استشارية في إطار العمل.

س23: هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟

ج23: نحب نحاوّر الآخرين حوار يكون بناء.

س24: هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ج24: والله غير طبيعتي لدي قدرة علي تقبل الأفكار في كل المستويات ناقشتها ونحاول استغلالها والعمل بها إذا كانت قيمة.

ملحق رقم 03: يمثل المقابلة كما وردت مع الحالة الثانية

س1: كيف تفضل العمل ولماذا؟

ج1: العمل الجماعي مرد وديته تتمثل في المساعدة في أداء العمل المناقشة الأخذ بآراء الآخرين.

س2: هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟

ج2: أستطيع تكوين علاقات جدا مع الآخرين.

س3: هل تستمتع بوجودك مع الآخرين؟

ج3: الدليل أنني قتلك مرحبا بك.

س4: هل تختلط بالناس؟

ج4: نون نكون ضمن العمل نتاعي من الماحية العملية وفق الحالة التي أكون فيها نتقادهم من أجل تجنب الاحتراف النفسي وأنا منشيتش الجماعة لي تسفه وتسب.

س5: هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟

ج5: جدا اجتماعي داخل العمل أو خارجه احتكاك ايجابي لطبيعة العمل.

س6: هل لديك استعداد للتعاون؟

ج6: بالطبع جدا الدليل علي أن هذا العامل قتل متقلقش روحك خليها مباعد.

س7: كيف تتصرف عندما تواجهك مشكلة؟

ج7: على حسب طبيعة المشكلة شخصية نفسيا مضطربا مثل بنتي كي يعيطولي من المدرسة يقولولي راهي مريضة نبقى نخم فيها لازملي نتأقلم معاه أم مشكل شخصي يصري اضطراب نفسي مثل الوقوع في الخطأ تأنيب الضمير.

س8: كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين؟

ج8: نقدم ملاحظة بشكل غير مباشر، أكثر مني رتبة إذا كانت في محلها نتقبلها إذا كانت في غير محلها نفذها غير راضي ومباعد نلفت الانتباه يقدر يجيني بطريقة أخرى أما من المسئول نقدر نعقبو أما الأقل بطريقة أخرى لأنه ممنوع عليه يقدملي انتقاد.

س9: هل تتحكم في ردود أفعالك؟

ج9: الحمد لله بحكم الرتبة لي ميتحكمش مايوصلش الرتبة والمنصب يحتم عليك التحكم في ردود أفعالك ويتأزم الوضع إذا لم أتحكم في أفعالي نتفادى ردة الفعل السلبية.

س10: هل تتحمل عواقب أفعالك؟

ج10: كل شخص مسئول عن أفعاله وما ينج ز عنها سلبي أو ايجابي حسب القانون ماشي كي عدت رائد ما يحسبونني والمحاسبة عن طريق اللجنة.

س11: هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟

ج11: نعطيك مثال: زيارة الرئيس، نجمع الأعضاء أي عمل مهم لازم بالتشاور ولما ماينجش سواء علي المستوي المحلي أو لجان أخرى.

س12: كيف تقضي معظم أوقاتك؟

ج12: ممنوع علينا نغادر العمل، حتى الحضور يكون دائم حتى في العطل.

س13: هل تسعى لان تصل إلى مكانة مرموقة؟

ج13: هذه طبيعة البشرية يعتبر رزق للأولاد عندما تزيد في المعيشة بالنسبة للولاية إلى رتبة مدير.

س14: هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟

ج14: لا ابغي أن أكون الناطق الرسمي أنا من الصنف الذي لا يتحدث باسم الجماعة مثلا إذا اقبلوا لفوايي نجيب قهوة من لبرة وخلص ومانريكلاميش على حتى واحد.

س15: هل تهتم بمظهرك الخارجي؟

ج15: نعم مظاهر الحماية المدنية من ناحية المجتمع بحكم حنا تحتكوا بالمواطنين فهذا يؤثر علي صورتنا أمامهم من الناحية الزملاء إذا ماهتمميش بروحي ومانخففش لحياتي وشعري ومانظفش لتوني نتاعي يقولوا كيفاش هذا يحكم فينا ومايقدرش حتى يعتني بروحو ونهتتم بنظافة وترتيب المكتب ونهتتم بنظافة ساحة المديرية وطلاء جدارها.

س16: هل تحب السيطرة علي الآخرين؟

ج16: نحب الاختلاط الايجابي من ناحية العمل ينفذوا ويسكتوا السيطرة من حيث الأوامر في أمور أخرى في العمل أما في الأمور العائلي ة عادي مانحبش نتحكم مثال: في أمر السكن قالولي أولادي نسكنوا هنا في بسكرة ومنسكنوش في بريكة قبلتلهم.

س17: كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟

ج17: يتناقش ويخاف علي ربحو الرفض اذا قدام مجموعة ندير شاهد يعاقب وفق قوانين سارية المفعول.

س18: كيف تحكم علي الآخرين؟

ج18: نقدر نحكم علي الشخص من خلال مرور السنين من أول نظرة مستحيلة وثانيا لا نستطيع أن أحكم مباشرة علي العمل حتى يعمل معايا كثيرا.

س19: هل تفكر قبل أن تتكلم؟

ج19: حسب الوضعية ,ردة فعل مباشرة علي الشخص لي نخاطب فيه أهوام سؤال كبير وأي موضوع لي يتكلم فيه وبوجود مواضيع تبقي تدور في راسي مثل الوالي ندير ألف حساب.

س20: هل لديك القدرة علي أقناع الآخرين بأفكارك؟

ج20: علي حساب الوضعية والموضوع لي تتكلم فيه تقدر تكون معطيات لموضوع ما نقدر و اذا ما كانش ما نقدرش مثل نمد رأي في حريق في سونطراك نقلهم بلي مايصلحش ندير الرغبة.

س21: هل تهتمك معرفة تفاصيل الأحداث؟

ج21: كثيرا نحب نعرف كل صغيرة وكبيرة هذا بطبيعتي مثل كي جيتوني بقيت نطلع ونهبط علاه جاو وس يحوسوا.

س22: كيف تتخذ قراراتك؟

ج22: اذا كانت القرارات تخص العائلة فأنا أناقش الأمور مع العائلة ديموقراطي اذا كانت الكفة مايلة معاهم نميل ليهم التنفيذ ولا نتناقش أو تنفذ ثم تنفذ مثل إذا أعطاني احد أفراد المجموعة احتمال ما وكان القرار نتاعي غلط نعطي الجواب نتاعو بشكل آخر باه مانبيش ضعف نتاعي القرارات الارتجالية أنا ضدها لان عواقبها وخيمة.

س23: هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟

ج23: كثيرا بصدر متسع خاصة من الناحية العملية نحب لأنها تسهل المهام نتاعك باه نعيها دبر أسباب إنا من الناس لي تقبل الحوار والنقد البناء.

س24: هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ج24: إذ كانت جديدة مهنية قبل ما نكون ما عندك معطيات تحي صعبة إذا كان عندك المعطيات نتقبلها.

ملحق رقم 04: يمثل مقابلة كما وردت مع الحالة الثالثة

س1: كيف تفضل العمل ولماذا؟

ج1: نفضل يكون فردي ويطلب جماعيا لأنه تتحمل المسؤولية وحدي التركيز نتجنب الأخطاء لان الحسابات ما فيهاش جماعي.

س2: هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟

ج2: كل واحد طبيعة مهامه يتسمى علاقتي شوية ماهيش مليحة.

س3: هل تستمتع بوجودك مع الآخرين ؟

ج3: من الضغط نتاع الخدمة نحب نقعد وحدي.

س4: هل تختلط بالناس؟

ج4: مانتجمعش معاهم في العمل ما نتخلطش ياسر نتجنب الشر لي يجيني منهم.

س5: هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟

ج5: العمل، لا أندمج بسرعة ندير حساب طبيعة المنصب مع العلاقات القديمة بحدود مثل شعبي كثرة لصحاب تودر خيارهم عندي علاقات قديمة.

س6: هل لديك استعداد للتعاون؟

ج6: نتعاون مع الوحدات إذا كان مشكل نقلهم أرواحو قبل مايكبر ليحب يكتسب حاجة في العمل البيان مفتوحة أما من الناحية الاجتماعية نشتي ننصح الناس

س7: كيف تتصرف عندما تواجهك مشكلة؟

ج7: في العمل نتصل باعلي منصب قبل مانخذ الإجراء لعله كاش مايلقي الحل نشاور صاحبي حسب المشكل يطلب المشاورة من إلي حولي مثل عندي مشكل نقلهم عاونوني أما كي يعود مشكل صغير نخلو بيدي.

س8: كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين؟

ج8: نستتي واحد ينقذني نقلو يعطيني السبب نحب المواجهة نتقبل إذا كان عندي تبرير نبرر كي ينقذني وراء ظهري تقلق يتسما تمنشير.

س9: هل تتحكم في ردود أفعالك؟

ج9: نتحمل هذه المسؤولية كون ما نتحملهاش يتحملها واحد آخر لآكن مانستتش المضرة لحتى واحد اذا غلطت غلطة كبيرة في البرا نطلب السماح.

س10: هل تتحمل عواقب أفعالك؟

ج10: في بعض الأحيان ملي زادت عندي طفلة نقص 50 من ردة الفعل كنت على سلة خفيفة ننفعل إما ألان خلاص في العمل نحاول نخفف لأنني كون ندير حاجة نسمط الخبزة نتاعي.

س11: هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟

ج11: عندي زوج أصدقائي في الخدمة نشاورهم في الأمور لي نقدر نحكيها أما من النواحي نحتفظ بها لنفسني.

س12: كيف تقضي معظم أوقاتك؟

ج12: نريح مع صاحبي البرا نبيع معاهم، نربي حيوانات نبريكولي بالماتيريال تاعي حتان نغلب.

س13: هل تسعى لان تصل إلي مكانة مرموقة؟

ج13: عندي طموح البرا لاني كل منزيد في الرتبة نتحمل المسؤولية وأنا في الوظيف العمومي مكانش فرق بين العون والضابط كي المدير كي العون.

س14: هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟

ج14: نهدر علي نفسي فقط منستناش نبدأ أنا الأول إذا هدرت نهدر في الحجة إلي تخصني فقط في العمل نستني نهدر لكن المبادرة الأولي منستناش نهدر.

س15: هل تهتم بمظهرك الخارجي؟

ج15: نشتي نبيش في الخدمة نحب نلبس النظيف على حسب الإمكانيات في اللبسة ولا النظافة .

س16: هل تحب السيطرة علي الآخرين ؟

ج16: نتحكم في الأمور الخاصة بيا ,نحب نكون منضبط مع الناس لي يخدموا معايا الكلمة لي نقولها يديروها ومنحبش نسيطر على حتى واحد مبصح مانحبش لي همشني وساعتش تستاهل.

س17: كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟

ج17: وساعتش في الجلسة نحب نفرض رأي اذا كان على حق منشتيش نغضب إذا صممت على حاجة لازم نديرها وفي الدار نعيط ونخرج وفي العمل بشكل ماشي كبير.

س18: كيف تحكم علي الآخرين؟

ج18: من الأفعال نتاعهم نجربهم كل بطبيعة العمل نعرفهم كل مع الوقت نحكم عليهم لي حكاولي عليهم لان لي حكاولي عليهم المقربين.

س19: هل تفكر قبل أن تتكلم؟

ج19: منهدرش ياسر نهدر بحدود في الحالة الطبيعية نعرف واش نهدر نوزن كلامي بطبيعتي مانهدرش ياسر.

س20: هل لديك القدرة على أقناع الآخرين؟

ج20: واش نقلك كابن ناس كون تخرج ايدك من الجنة ماتقنعهمش كأني ناس ماتقديرش تقنعهم معزة ولو طارت معروفين عند لعباد بلي صعاب وكاين يشاطروني الرأي.

س21: هل يهملك معرفة تفاصيل الأحداث؟

ج21: ميش ديما الحاجة لي نعرفها تهمني وتعيني ما ذيبا نعرف الصغير منها الحاجة لي عندها علاقة بيا نصر عليها.

س22: كيف تتخذ قراراتك؟

ج22: في العمل من الناحية القانونية تعليمات في البرا حسب العرف العادات والتقاليد عندما نكون في حالة انفعال نتخذ وبسرعة كي نعود في حالة لباس بيها تتخذ بثقله نفكر فيه.

س23: هل لديك القدرة على محاوره الآخرين؟

ج23: لذي القدرة على الحوار ندي ونجيب حتى ولو كان ساعة كي نعود في حالة لباس بيا اما كي نعود متقلق مانحاور حتى واحد.

س24: هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ج24: ماذيبا الجديد ماذيبا تطور الخدمة وتسرعها ونشجعها ونقبلها.

ملحق رقم 01: يمثل محاور المقابلة نصف موجهة

1. محور السمات الاجتماعية.

- كيف تفضل العمل ولماذا؟
- هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟
- هل تستمتع بوجودك مع الآخرين ؟
- هل تختلط بالناس؟
- هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟
- هل لديك استعداد للتعاون؟

2. محور السمات الانفعالية والسلوكية

- كيف تتصرف عندما تواجه مشكلة؟
- كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين ؟
- هل تتحكم في ردود أفعالك؟
- هل تتحمل عواقب أفعالك؟
- هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟
- كيف تقضي معظم أوقاتك؟

3. السمات الشخصية الجسمية

- هل تسعى لان تصل إلي مكانة مرموقة؟
- هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟
- هل تهتم بمظهرك الخارجي؟
- هل تحب السيطرة علي الآخرين ؟
- كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟
- كيف تحكم علي الآخرين؟

4. محور السمات العقلية والمعرفية

- هل تفكر قبل أن تتكلم؟
- هل يهتمك معرفة تفاصيل الأحداث؟
- كيف تتخذ قراراتك؟
- هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟
- هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ملحق رقم 02: يمثل المقابلة كما وردت مع الحالة الأولى

س1: كيف تفضل العمل ولماذا؟

ج1: جماعي للخروج بقرارات نفضل يكون الرأي نتاعي استشاري.

س2: هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟

ج2: نعم بحكم طبيعة الشخصية عندي قابلية في تكوين العلاقات خارج أو داخل العمل نظرا لأهمية العلاقات.

س3: هل تستمتع بوجودك مع الآخرين؟

ج3: بعض الأحيان نفضل أني نكون وحيد من أجل دراسة السلوكيات أثناء العمل الفرد يراجع نفسو.

س4: هل تختلط بالناس؟

ج4: في العمل بصورة سريعة وفي الخارج بطيئة نوعا ما.

س5: هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟

ج5: نعم لأن منصب العمل حساسا ويتطلب تضافر الجميع.

س6: هل لديك استعداد للتعاون؟

ج6: لدي استعداد للتعاون.

س7: كيف تتصرف عندما تواجه مشكلة؟

ج7: حسب طبيعتي أترى قدر المستطاع من أجل إيجاد أحسن الحلول مهما كان المشكل ومواجهته.

س8: كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين؟

ج8: أقبّل التقدير بروح رياضية لأن هذا في صالحى بشرط يكون النقد بناءً.

س9: هل تتحكم في ردود أفعالك؟

ج9: لأن طبيعتى الشخصية ليس لدى ردود عفوية بل ردود مدروسة.

س10: هل تتحمل عواقب أفعالك؟

ج10: لأنى مسئول أواجهها بقوة مهما كانت العواقب.

س11: هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟

ج11: عندي سلطة استشير محيطي لأن هي أمور خاصة.

س12: كيف تقضي معظم أوقاتك؟

ج12: بقية الوقت مع الأولاد في المنزل أو زيارة الأهل أو أقوم ببرنامج لتعويض الأسرة.

س13: هل تسعى لأن تصل إلي مكانة مرموقة؟

ج13: عندي طموح مدام المؤهلات متاحة والكفاءات وأحلم أصل إلي مراتب عليا.

س14: هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟

ج14: كي نكون البرا نحب القيادة منى كنت فى المدرسة قائد فريق نحب نكون لمسة خاصة واستثنائية فى المجموعة طبيعة تواجدى فى المجموعة نحاول نكون مستمع ومستفيد.

س15: هل تهتم بمظهرك الخارجى؟

ج15: نشوف عندو قيمة لكن ما هوش كلشي في معتقد الإنسان ويعتبر أحد المكملات لشخصية الإنسان وأهتم كثيرا بنظافة المرفق.

س16: هل تحب السيطرة علي الآخرين ؟

ج16: الدور تاعي توعوي توجيهي إلي الطريق أنا المسئول علي نتائج العمل نتاعهم باش تكون نتائج ايجابية وتقدم يد المساعدة للجميع نحاول تقريب العمال لي لأجل المصلحة العامة واحمل الطرف الثاني جزء من المسؤولية في اتخاذ القرار.

س17: كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟

ج17: ردود الأفعال مهما كانت الأسباب القرار جماعي نحاول ندرس ذلك القرارات لماذا رفض من طرف الآخرين والقرار الروتينية واضحة أما القرارات الأخرى كابن قرارات نحب نراجعها وكابن قرارات ندافع عليها.

س18: كيف تحكم على الآخرين؟

ج18: من عدة مرات وليست للوهلة الأولى من جميع النواحي نحكم عليهم.

س19: هل تفكر قبل أن تتكلم؟

ج19: بالطبع أفكر فيما أقول ونتائج ما أقول لأتحمل مسؤوليتي.

س20: هل لديك القدرة على أقناع الآخرين؟

ج20: استخدم كل الطرق المتاحة صوت وصورة باستحضار كل الأدلة المتاحة.

س21: هل يهتمك معرفة تفاصيل الأحداث؟

ج21: في بعض الأحيان إذا كان الأمر مهم يقدر يؤثر بالسلب أو الإيجاب ويستهنوني الأمر إذا كان غير مهم لا أهتم أحداث من أحداث تعب غار الرأس.

س22: كيف تتخذ قراراتك؟

ج22: إذا كانت خاصة استشارة على مستوى العائلة حسب القرارات استشارية في إطار العمل.

س23: هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟

ج23: نحب نحاوّر الآخرين حوار يكون بناء.

س24: هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ج24: والله غير طبيعتي لدي قدرة علي تقبل الأفكار في كل المستويات ناقشتها ونحاول استغلالها والعمل بها إذا كانت قيمة.

ملحق رقم 03: يمثل المقابلة كما وردت مع الحالة الثانية

س1: كيف تفضل العمل ولماذا؟

ج1: العمل الجماعي مرد وديته تتمثل في المساعدة في أداء العمل المناقشة الأخذ بآراء الآخرين.

س2: هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟

ج2: أستطيع تكوين علاقات جدا مع الآخرين.

س3: هل تستمتع بوجودك مع الآخرين؟

ج3: الدليل أنني قتلك مرحبا بك.

س4: هل تختلط بالناس؟

ج4: نون نكون ضمن العمل نتاعي من الماحية العملية وفق الحالة التي أكون فيها نتقادهم من أجل تجنب الاحتراف النفسي وأنا منشيتش الجماعة لي تسفه وتسب.

س5: هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟

ج5: جدا اجتماعي داخل العمل أو خارجه احتكاك ايجابي لطبيعة العمل.

س6: هل لديك استعداد للتعاون؟

ج6: بالطبع جدا الدليل علي أن هذا العامل قتل متقلقش روحك خليها مباعد.

س7: كيف تتصرف عندما تواجهك مشكلة؟

ج7: على حسب طبيعة المشكلة شخصية نفسيا مضطربا مثل بنتي كي يعيطولي من المدرسة يقولولي راهي مريضة نبقى نخم فيها لازملي نتأقلم معاه أم مشكل شخصي يصري اضطراب نفسي مثل الوقوع في الخطأ تأنيب الضمير.

س8: كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين؟

ج8: نقدم ملاحظة بشكل غير مباشر، أكثر مني رتبة إذا كانت في محلها نتقبلها إذا كانت في غير محلها نفذها غير راضي ومباعد نلفت الانتباه يقدر يجيني بطريقة أخرى أما من المسئول نقدر نعقبو أما الأقل بطريقة أخرى لأنه ممنوع عليه يقدملي انتقاد.

س9: هل تتحكم في ردود أفعالك؟

ج9: الحمد لله بحكم الرتبة لي ميتحكمش مايوصلش الرتبة والمنصب يحتم عليك التحكم في ردود أفعالك ويتأزم الوضع إذا لم أتحكم في أفعالي نتفادى ردة الفعل السلبية.

س10: هل تتحمل عواقب أفعالك؟

ج10: كل شخص مسئول عن أفعاله وما ينج ز عنها سلبي أو ايجابي حسب القانون ماشي كي عدت رائد ما يحسبونني والمحاسبة عن طريق اللجنة.

س11: هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟

ج11: نعطيك مثال: زيارة الرئيس، نجمع الأعضاء أي عمل مهم لازم بالتشاور ولما ماينجش سواء علي المستوي المحلي أو لجان أخرى.

س12: كيف تقضي معظم أوقاتك؟

ج12: ممنوع علينا نغادر العمل، حتى الحضور يكون دائم حتى في العطل.

س13: هل تسعى لان تصل إلى مكانة مرموقة؟

ج13: هذه طبيعة البشرية يعتبر رزق للأولاد عندما تزيد في المعيشة بالنسبة للولاية إلى رتبة مدير.

س14: هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟

ج14: لا ابغي أن أكون الناطق الرسمي أنا من الصنف الذي لا يتحدث باسم الجماعة مثلا إذا اقبلوا لفوايي نجيب قهوة من لبرة وخلص ومانريكلاميش على حتى واحد.

س15: هل تهتم بمظهرك الخارجي؟

ج15: نعم مظاهر الحماية المدنية من ناحية المجتمع بحكم حنا تحتكوا بالمواطنين فهذا يؤثر علي صورتنا أمامهم من الناحية الزملاء إذا ماهتمميش بروحي ومانخففش لحياتي وشعري ومانظفش لتوني نتاعي يقولوا كيفاش هذا يحكم فينا ومايقدرش حتى يعتني بروحو ونهتفم بنظافة وترتيب المكتب ونهتفم بنظافة ساحة المديرية وطلاء جدارها.

س16: هل تحب السيطرة علي الآخرين؟

ج16: نحب الاختلاط الايجابي من ناحية العمل ينفذوا ويسكتوا السيطرة من حيث الأوامر في أمور أخرى في العمل أما في الأمور العائلي ة عادي مانحبش نتحكم مثال: في أمر السكن قالولي أولادي نسكنوا هنا في بسكرة ومنسكنوش في بريكة قبلتلهم.

س17: كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟

ج17: يتناقش ويخاف علي ربحو الرقبض اذا قدام مجموعة ندير شاهد يعاقب وفق قوانين سارية المفعول.

س18: كيف تحكم علي الآخرين؟

ج18: نقدر نحكم علي الشخص من خلال مرور السنين من أول نظرة مستحيلة وثانيا لا نستطيع أن أحكم مباشرة علي العمل حتى يعمل معايا كثيرا.

س19: هل تفكر قبل أن تتكلم؟

ج19: حسب الوضعية ,ردة فعل مباشرة علي الشخص لي نخاطب فيه أهوام سؤال كبير وأي موضوع لي يتكلم فيه وبوجود مواضيع تبقي تدور في راسي مثل الوالي ندير ألف حساب.

س20: هل لديك القدرة علي أقناع الآخرين بأفكارك؟

ج20: علي حساب الوضعية والموضوع لي تتكلم فيه تقدر تكون معطيات لموضوع ما نقدر و اذا ما كانش ما نقدرش مثل نمد رأي في حريق في سونطراك نقلهم بلي مايصلحش ندير الرغبة.

س21: هل تهتمك معرفة تفاصيل الأحداث؟

ج21: كثيرا نحب نعرف كل صغيرة وكبيرة هذا بطبيعتي مثل كي جيتوني بقيت نطلع ونهبط علاه جاو وس يحوسوا.

س22: كيف تتخذ قراراتك؟

ج22: اذا كانت القرارات تخص العائلة فأنا أناقش الأمور مع العائلة ديموقراطي اذا كانت الكفة مايلة معاهم نميل ليهم التنفيذ ولا نتناقش أو تنفذ ثم تنفذ مثل إذا أعطاني احد أفراد المجموعة احتمال ما وكان القرار نتاعي غلط نعطي الجواب نتاعو بشكل آخر باه مانبيش ضعف نتاعي القرارات الارتجالية أنا ضدها لان عواقبها وخيمة.

س23: هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟

ج23: كثيرا بصدر متسع خاصة من الناحية العملية نحب لأنها تسهل المهام نتاعك باه نعيها دبر أسباب إنا من الناس لي تقبل الحوار والنقد البناء.

س24: هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ج24: إذ كانت جديدة مهنية قبل ما نكون ما عندك معطيات تحي صعبة إذا كان عندك المعطيات نتقبلها.

ملحق رقم 04: يمثل مقابلة كما وردت مع الحالة الثالثة

س1: كيف تفضل العمل ولماذا؟

ج1: نفضل يكون فردي ويطلب جماعيا لأنه تتحمل المسؤولية وحدي التركيز نتجنب الأخطاء لان الحسابات ما فيهاش جماعي.

س2: هل تستطيع تكوين علاقات مع الآخرين؟

ج2: كل واحد طبيعة مهامه يتسمى علاقتي شوية ماهيش مليحة.

س3: هل تستمتع بوجودك مع الآخرين ؟

ج3: من الضغط نتاع الخدمة نحب نقعد وحدي.

س4: هل تختلط بالناس؟

ج4: مانتجمعش معاهم في العمل ما نتخلطش ياسر نتجنب الشر لي يجيني منهم.

س5: هل تندمج مع الآخرين بسرعة؟

ج5: العمل، لا أندمج بسرعة ندير حساب طبيعة المنصب مع العلاقات القديمة بحدود مثل شعبي كثرة لصحاب تودر خيارهم عندي علاقات قديمة.

س6: هل لديك استعداد للتعاون؟

ج6: نتعاون مع الوحدات إذا كان مشكل نقلهم أرواحو قبل مايكبر ليحب يكتسب حاجة في العمل البيان مفتوحة أما من الناحية الاجتماعية نشتي ننصح الناس

س7: كيف تتصرف عندما تواجهك مشكلة؟

ج7: في العمل نتصل باعلي منصب قبل مانخذ الإجراء لعله كاش مايلقي الحل نشاور صاحبي حسب المشكل يطلب المشاورة من إلي حولي مثل عندي مشكل نقلهم عاونوني أما كي يعود مشكل صغير نخلو بيدي.

س8: كيف تكون ردة فعلك عندما ينتقدك الآخرين؟

ج8: نستتي واحد ينقذني نقلو يعطيني السبب نحب المواجهة نتقبل إذا كان عندي تبرير نبرر كي ينقذني وراء ظهري تقلق يتسما تمنشير.

س9: هل تتحكم في ردود أفعالك؟

ج9: نتحمل هذه المسؤولية كون ما نتحملهاش يتحملها واحد آخر لآكن مانستتش المضرة لحتى واحد اذا غلطت غلطة كبيرة في البرا نطلب السماح.

س10: هل تتحمل عواقب أفعالك؟

ج10: في بعض الأحيان ملي زادت عندي طفلة نقص 50 من ردة الفعل كنت على سلة خفيفة ننفعل إما ألان خلاص في العمل نحاول نخفف لأنني كون ندير حاجة نسمط الخبزة نتاعي.

س11: هل تستشير زملائك في موضوع مهم يخصك؟

ج11: عندي زوج أصدقائي في الخدمة نشاورهم في الأمور لي نقدر نحكيها أما من النواحي نحتفظ بها لنفسني.

س12: كيف تقضي معظم أوقاتك؟

ج12: نريح مع صاحبي البرا نبيع معاهم، نربي حيوانات نبريكولي بالماتيريال تاعي حتان نغلب.

س13: هل تسعى لان تصل إلي مكانة مرموقة؟

ج13: عندي طموح البرا لاني كل منزيد في الرتبة نتحمل المسؤولية وأنا في الوظيف العمومي مكانش فرق بين العون والضابط كي المدير كي العون.

س14: هل تحاول أن تكون المتحدث الرسمي لأي جماعة في أي مكان؟

ج14: نهدر علي نفسي فقط منستناش نبدأ أنا الأول إذا هدرت نهدر في الحجة إلي تخصني فقط في العمل نستني نهدر لكن المبادرة الأولي منستناش نهدر.

س15: هل تهتم بمظهرك الخارجي؟

ج15: نشتي نبيش في الخدمة نحب نلبس النظيف على حسب الإمكانيات في اللبسة ولا النظافة .

س16: هل تحب السيطرة علي الآخرين ؟

ج16: نتحكم في الأمور الخاصة بيا ,نحب نكون منضبط مع الناس لي يخدموا معايا الكلمة لي نقولها يديروها ومنحبش نسيطر على حتى واحد مبصح مانحبش لي همشني وساعتش تستاهل.

س17: كيف تتصرف عند معارضة أحد الأفراد لقراراتك؟

ج17: وساعتش في الجلسة نحب نفرض رأي اذا كان على حق منشتيش نغضب إذا صممت على حاجة لازم نديرها وفي الدار نعيط ونخرج وفي العمل بشكل ماشي كبير.

س18: كيف تحكم علي الآخرين؟

ج18: من الأفعال نتاعهم نجربهم كل بطبيعة العمل نعرفهم كل مع الوقت نحكم عليهم لي حكاولي عليهم لان لي حكاولي عليهم المقربين.

س19: هل تفكر قبل أن تتكلم؟

ج19: منهدرش ياسر نهدر بحدود في الحالة الطبيعية نعرف واش نهدر نوزن كلامي بطبيعتي مانهدرش ياسر.

س20: هل لديك القدرة على أقناع الآخرين؟

ج20: واش نقلك كابن ناس كون تخرج ايدك من الجنة ماتقنعهمش كأني ناس ماتقديرش تقنعهم معزة ولو طارت معروفين عند لعباد بلي صعاب وكاين يشاطروني الرأي.

س21: هل يهملك معرفة تفاصيل الأحداث؟

ج21: ميش ديما الحاجة لي نعرفها تهمني وتعنيني ما ذيبا نعرف الصغير منها الحاجة لي عندها علاقة بيا نصر عليها.

س22: كيف تتخذ قراراتك؟

ج22: في العمل من الناحية القانونية تعليمات في البرا حسب العرف العادات والتقاليد عندما نكون في حالة انفعال نتخذ وبسرعة كي نعود في حالة لباس بيها تتخذ بثقله نفكر فيه.

س23: هل لديك القدرة علي محاوره الآخرين؟

ج23: لذي القدرة على الحوار ندي ونجيب حتى ولو كان ساعة كي نعود في حالة لباس بيا اما كي نعود متقلق مانحاور حتى واحد.

س24: هل تتقبل الأفكار الجديدة وكيف تتعامل معها؟

ج24: ماذيبا الجديد ماذيبا تطور الخدمة وتسرعها ونشجعها وننقلها.