



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: /..... 2022

رقم التسجيل:

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أطباء التخدير

- دراسة ميدانية مستشفيات ولاية المسيلة -

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

تخصص: علم النفس العيادي

إشراف الدكتورة:

- دودو صونيا

شعبة: علم النفس

إعداد الطلبة:

✓ بوبكري إيناس

✓ عماري مروة

✓ حركاتي سعاد

السنة الجامعية: 2023/2022

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

{ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ }

صدق الله العظيم

" فرحة النهايات تُنسيك تعب البدايات "

مروة

لم يكن الوصول سهلاً لولا توفيق الله الحمد لله ما انتهى دربٌ ولا ختم جهدٌ ولا تم سعيٌ إلا بفضل الله ، الحمد لله على البلوغ

ثم الحمد لله على التمام

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، ووقَّرها في كتابه العزيز...أمي الحبيبة إلى صاحب الوجه الطيب،

وضلعي الثابت... أبي العزيز

إلى سندي وكتفي الذي أتكى عليه ، الى من نزل فيهم قوله تعالى : "سَنَشُدُّ عَضُدَكَ بِأَخِيكَ" ، إخوتي إلى من جبرني الله بهم

أصدقائي إلى أستاذتي الكريمة دودو صونيا

أهديكم عملي هذا وأشارككم فرحة نجاحي ممتنة أنا لانتمائي لكم

إيناس

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى

يوم الدين، وبعد

نشكر الله العلي القدير على فضله حيث أتاح لنا هذا العمل من فضله فله الحمد أولاً وآخر قال رسول الله صلى الله عليه و

سلم" من صنع إليكم معروفا فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه"

ونثي ثناء حسنا على أولئك الأخيار الذين مدوا لنا يد المساعدة خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم أستاذتنا المشرفة دودو

صونيا وفاء وتقديرا واعترافا منا بالجميل والتي لم يقلل جهدها في مساعدتنا على هذا البحث العلمي فلها من الله الأجر ومنا كل

التقدير حفظها الله وتمتعها بالصحة والعافية

سعاد

بسم الله الرحمن الرحيم، والحمد لله رب العالمين الذي منحنا القوة وساعدنا على إنهاء هذا البحث والخروج به بهذه الصورة الممتازة، فبالأمس القريب بدأنا مسيرتنا التعليمية ونحن ننظر إلى يوم التخرج كأنه يوم بعيد، فرأينا أن علم النفس هدفًا ساميًا ومغامرة عظيمة وغاية تستحق السير وتحمل العناء لأجله، أود أن أعثتم هذه الفرصة لأشكر أساتذتي على دعمهم السخي وعلى وجه الخصوص استاذتي الفاضلة والمشرفة الدكتورة دودو صونيا التي زادتني من علمها ومنحتني من وقتها الثمين ولم تتخلي عني لإنجاز هذا العمل ف النهاية. اهدي. تخرجي هذا : إلى من أفضّلها على نفسي، ولم لا؛ فلقد ضحّت من اجلي إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، ووقّرها في كتابه العزيز و كان دعائها سر نجاحي أعلى الحبايب "امي . إلى من علمني العطاء وإلى من أحمل اسمه بكل افتخار وأرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار "والدي العزيز " إلى اخوتي واخواتي وخاصة خالتي وابنتها الذي كان لهم الفضل الكبير في تشجيعي وتحفيزي ومن منهم تعلمت المثابرة والاجتهاد وإلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد وإلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها وإلى من عرفت معهم معنى الحياة . الف الف شكر.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	ا-ب
فهرس	ج-هـ
مقدمة	و-ر
الفصل الأول	08
1 إشكالية الدراسة	10-09
2 فرضيات الدراسة	12
3 أهمية الدراسة	12
4 أهداف الدراسة	13-12
5 تحديد مفاهيم و مصطلحات	14-13
الفصل الثاني	15
1 تاريخ الذكاء الانفعالي	17-16
2 مفهوم الذكاء الانفعالي	18-17
3 أبعاد ومكونات الذكاء الانفعالي	20-18
4 أهمية الذكاء الانفعالي	21
5 استخدامات الذكاء الانفعالي	22-21
6 تأثيرات الذكاء الانفعالي	25-22
7 نظريات الذكاء الانفعالي	26-25
8 قياس الذكاء الانفعالي	27-26
9 نصائح لتطوير الذكاء الانفعالي	28-27
10 دور الذكاء الانفعالي في حياة اليومية	28
11 مخاطر عدم امتلاك مهارات ذكاء الانفعالي	28
12 مخاطر امتلاك مستوى مرتفع من الذكاء	29

29	- خلاصة
30	الفصل الثالث
31	1 التوافق و التكيف
31	2 مفهوم التوافق المهني
32	3 أنواع التوافق المهني
34-33	4 العوامل المؤثرة على التوافق المهني
39-34	5 قياس التوافق المهني
40-39	6 النظريات المفسرة لتوافق المهني
47-40	7 تقسيمات التوافق المهني
48-47	8 تحقيق التوافق المهني في المنظمة
51-48	9 مظاهر التوافق المهني
53-51	10 سوء التوافق المهني
54-53	- خلاصة
55	الفصل الرابع
56	1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية
57	2 وصف عينة الدراسة
57	3 الإطار الزمني والمكاني للدراسة
59	4 وصف أدوات الدراسة
63-59	5 الخصائص السيكومترية للأداة
64-63	6 مناهج الدراسة
65	الفصل الخامس
66	عرض نتائج التساؤل العام
67	عرض نتائج التساؤل الجزئي الأول
67	عرض نتائج التساؤل الجزئي الثاني

68	عرض نتائج التساؤل الجزئي الثالث
70-69	تحليل ومناقشة و تفسير الفرضية الأولى
72-70	تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية
73-72	تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة
73	تحليل ومناقشة و تفسير الفرضية الرابعة
73	نتائج الدراسة
75	خاتمة
78-76	قائمة مصادر المراجع
84-79	الملاحق

مقدمة

إن العمل وسيلة يعتمد عليها الفرد في تحقيق وتلبية حاجاته الأساسية في الحياة ، فهو مصدر السعادة والراحة النفسية ، ومن بين المهن التي يجدر بنا ذكرها مهنة الطب حيث عندما نتكلم عن الطب نحن نتكلم عن العلاج والتعافي من الأمراض من اجل التمتع ب صحة جيدة وهذا ما يرحوه أي احد وهذا ما يؤكد أهمية هاته المهنة ذات الطابع الإنساني التي تقدم الرعاية والمساندة للأفراد ، لهذا يجب على الطبيب أن يتمتع بقدرات ملائمة حتى يتمكن من أداء مهنته على أكمل وجه كالتحكم في انفعالاته ومواجهة المشاكل كفهمة لذاته والآخرين والقدرة على استخدام وتوظيف هذا الفهم ، الذي يمكنه من السيطرة على مشاعره، وانفعالاته، والتحكم فيها، والصبر والقدرة على التحمل... هذه الصفات وغيرها التي تعتبر من أهم العوامل التي تساعد الفرد على النجاح في الحياة بصفة عامة و النجاح في مجال العمل بصفة خاصة، حيث أكد ذلك جولمان الذي يرى بأن الذكاء لا يشكل 20% فقط من النجاح في الحياة تاركا 80 % لعوامل أخرى منها عوامل الذكاء العاطفي. أن الذكاء سوى العاطفي للعامل يضمن له النجاح والاستقرار في عمله وبالتالي تحقيق توافقه المهني هذا الأخير الذي يكون نتيجة تأقلم الفرد مع ظروف بيئته المهنية المادية والاجتماعية؛ وبالتالي تحسين أداء العامل؛ولهذا يجب الاهتمام والسعي لان يحقق الطبيب أكبر قدر ممكن من التوافق وهذا ما سعت هذه الدراسة البحث فيه والوقوف عنده العلاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أطباء التخدير متضمنة خمسة فصول مقسمة كما يلي

الفصل الأول والمعنون بالإطار العام لإشكالية الدراسة والذي تناولنا فيه إشكالية الدراسة والفرضيات التي

عمدنا على التحقق منها، إضافة إلى أهمية الدراسة ، وكذا الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها والإشارة إلى مفاهيم الدراسة.

الفصل الثاني والمعنون بـ"الذكاء الانفعالي" والذي تم التطرق فيه الى تاريخ الذكاء الانفعالي ومفهومه وأبعاده

ومكوناته وكذا أهمية الذكاء الانفعالي و استخداماته و تأثيراته بالإضافة إلى نظريات الذكاء الانفعالي وطرق قياسه أيضا تطرقنا لنصائح لتطوير الذكاء الانفعالي و دوره في حياة اليومية وكذا مخاطر عدم امتلاك مهارات ذكاء الانفعالي و مخاطر امتلاك مستوى مرتفع من الذكاء .

وقد خصص **الفصل الثالث** " للتوافق المهني" والذي تم التطرق فيه إلى التوافق والتكيف ومن ثم مفهوم التوافق المهني وأنواعه و العوامل المؤثرة عليه وطرق قياسه وكذلك النظريات المفسرة له وتطرقنا إلى تقسيمات التوافق المهني و كيفية تحقيق التوافق ومظاهره بالإضافة إلى سوء التوافق المهني

الفصل الرابع تضمن "الإجراءات المنهجية للدراسة" والذي حددنا فيه منهج الدراسة وحدودها الزمانية والمكانية والبشرية، ثم عرضنا الدراسة الاستطلاعية ثم مجتمع الدراسة وخصائص العينة، ومقياس الدراسة وكذا الأساليب أما **الفصل الخامس** وتم فيه "عرض ومناقشة نتائج الدراسة". الإحصائية والمقابلة العيادية المستخدمة في الدراسة التي تم التوصل إليها في ضوء الدراسات السابقة وفي الأخير خاتمة التي تليها قائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول:

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. تحديد مفاهيم و مصطلحات

يبدأ الفرد حياته في محيط واسرة يتعلم ويكتسب فيها العديد من المهارات والقيم والاخلاق والتصرفات وينميها للتعامل مع مشكلات الحياة خلال تفاعله مع بيئته حيث يحدد ويتعرف على انفعالاته وتصرفاته كما احترام مشاعره وتقدير ذاته وكذلك بالنسبة للآخرين احترامهم وتقديرهم ، يتعرض لشتى انواع الضغوط التي تنمي ذكائه الانفعالي فتجده يبحث عن اساليب وحلول لمواجهةتها ولا يقتصر هذا على الحياة الشخصية للفرد بل على الحياة المهنية ايضا ف يرغب جميع الأشخاص في الحياة أن تكون لديهم جميع العوامل التي تساعدهم في الشعور بالرضا والقبول للجانب التخصصي والمهني الذي يسعون له، ويريدون بناء مستقبل ناجح بالارتكاز عليه، بحيث يسعى الشخص إلى إيجاد توافق مهني مع العمل الذي يقوم به وينتمي إليه، من خلال التنسيق والربط بين الحياة الشخصية للفرد والحياة المهنية ولقد أهتم علم النفس بهذا الموضوع نظرا لنا بسببه سوء توافق العامل في عمله من نتائج سلب ومما لاشك فيه أن الذكاء الانفعالي يعد خاصية إنسانية خص الله عز وجل بها الإنسان للتحكم في انفعالاته وعواطفه وغيرها، فالذكاء الانفعالي مسؤول عن تنظيم حياة الفرد النفسية والوجدانية لتكون لديه ردود فعل متزنة وإيجابية فهو بذلك يواجه الموقف الضاغط الذي يتعرض له كيفما كان وكذلك يهتم الذكاء الانفعالي بمعالجة الصراع والتناقض ما بين شعور الفرد وأفكاره فالذكاء الانفعالي بمثابة الجسر الذي ييسر الوصول الى النجاح في جميع المجالات الحياة وخاصة المهنية منها لتحقيق التوافق المهني يعد الذكاء الانفعالي من بين المهارات التي يستخدمها الفرد في حياته اليومية، للموازنة بما يجري داخله وماحوله كما له دورا فعالا في تحكم الفرد في سلوكياته وانفعالاته وهذا ما يؤدي لاستقرار النفسي للفرد و كذا تحقيق التوافق النفسي على الصعيد الشخصي والتوافق المهني على الصعيد المهني ف من أهم مظاهر للتوافق المهني هو الرضا عن العمل، ويشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعمما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل وهذا ما يريده كل الموظفين وخاصة الاطباء . لا تتمحور مهنة الاطباء حول معرفة

الحقائق الطبية والأمراض و العلاجات فقط ،بل تتعداها لتشمل مهارات التواصل و الاخلاق والتعامل مع المواقف الضاغطة ، يعد طاقم أطباء التخدير من أهم اطقم الاطباء في المستشفيات فهو يتولى مهمة معالجة الآلام العمليات والحالات الحرجة فا بفضله يتم التخفيف على المريض والتحكم في مستوى الوعي لديه (التنويم ,الاستجابة للألم ,الاسترخاء) وتحمل مسؤولية حياته وفي هذا يتعرض الطبيب للمواقف كثيرة تحدد مستوى ذكائه الانفعالي وتوافقه المهني ولقد حظي هذان المتغيران بعدة دراسات وابحاث عليمة من قبل سواء عربية واجنبية من بينها :

دراسة زيدان والإمام (2002) هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الذكاء الانفعالي بأبعاده الخمسة وكل من أساليب التعلم وبعض أبعاد الشخصية لدى طلاب كلية التربية واستخدمت الدراسة مقياس جولمان Goldman (1995) للذكاء الانفعالي، واختبارات (الانبساط، التواصل، العصائية)من بطارية عوامل الشخصية الستة عشر لكاتلو مقياس أساليب التعلم(من إعداد الباحث)، و طبقت الدراسة على عينة قوامها (355) من طلبة الجامعة من كلية التربية من (6) اختصاصات مختلفة (180 ذكور، 175 إناث)وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين أساليب التعلم والدرجة الكلية لمقياس الذكاء الانفعالي، وأن الانبساط يرتبط بعلاقة موجبة وضعيفة وغير دالة إحصائيًا بمعظم أبعاد الذكاء الانفعالي ،لكن التواصل يرتبط بعلاقة موجبة ودالة إحصائيًا بكل بعد من أبعاد الذكاء الانفعالي ،أما العصائية فقد ارتبطت بعلاقة سالبة ودالة إحصائيًا بالدرجة الكلية للذكاء الانفعالي (فيما عدا بعدي التعاطف والوعي بالذات) حيث كانت العلاقة موجبة ودالة إحصائيًا .

__دراسة باركو وآخرون: (2004)دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء

الوجداني كسمة وسوء التوافق الانفعالي وتكونت عينة الدراسة من 734 فردا منهم: ذكور 329، و 405 إناث بكندا، حيث أن متوسط أعمارهم: 32 سنة، وتم استخدام قائمة الانفعالية "بار-أون" في قياس الذكاء الوجداني،

وأشارت نتائجها إلى أن الإناث أقل من الذكور في الاضطرابات الانفعالية، وكذلك وجود فروق بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للذكاء الوجداني وبعد الذكاء الشخصي لصالح الإناث وارتباط الذكاء الوجداني ببعاده الفرعية بالتوافق الانفعالي لدى الفرد. (محمد ساعد الجعيد، 21: 2011).

قامت عبدالقادر (2000) بإجراء دراسة هدفت إلى التعرف على التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في بعض المجالات الأولية والثانوية، كما اهتمت بتحديد العلاقات بين بعض متغيرات الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (110) من الأخصائيين الاجتماعيين في محافظة القاهرة، وقد أعدت الباحثة مقياس التوافق المهني، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة بين النوع والأجر والتدريب ومستوى التوافق المهني للأخصائيين الاجتماعيين، وعدم وجود علاقة بين مستوى التوافق المهني والحالة الاجتماعية ومدة العمل للأخصائيين الاجتماعيين، وإن متوسط التوافق المهني لدى الأخصائيين الاجتماعيين قد بلغ (2301)، كما أظهرت النتائج وجود فرق بين متوسط درجات الأخصائيين والاختصاصيات.

ومن هنا نصوغ إشكالا مفاده:

- هل توجد علاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل توجد فروق بين متوسط عينة (أطباء التخدير) على مقياس الذكاء الانفعالي والتوافق المهني من

حيث (الخبرة /الجنس) ؟

2- ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير ؟

3- ما مستوى التوافق المهني لدى أطباء التخدير ؟

2. الفرضيات.:

- 1- توجد علاقة ترابطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني كلما كان مستوى الذكاء الانفعالي عالي كلما زاد مستوى التوافق المهني .
- 2- لا توجد فروق بين متوسط درجات عينة الدراسة (أطباء التخدير) على مقياس الذكاء الانفعالي والتوافق المهني من حيث (الخبرة/الجنس)
- 3- مستوى الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير (مرتفع)
- 4- مستوى التوافق المهني لدى أطباء التخدير (مرتفع)

3. أهمية الدراسة:

- 1_ تكمن أهمية الدراسة في التعرف على العلاقة بين المتغيرين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني .
- 2_ الكشف عما يمثله كل من الذكاء الانفعالي و التوافق المهني من دور مهم في جعل الموظف يتأقلم و يتقن في وظيفته .
- 3-الكشف من خلال هذا البحث في إمكانية وجود علاقة تأثير و تأثير بين الذكاء الانفعالي و التوافق المهني .
- 4_الذكاء الانفعالي يعد احد موجهات السلوك للافراد .

4. أهداف الدراسة :

- 1.-الكشف على الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الانفعالي من حيث الجنس (ذكور /اناث).

2- معرفة مستوى الذكاء الانفعالي لدى أفراد العينة .

3- البحث في وجود علاقة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أطباء التخدير.

4- التعرف على المناخ الطبي السائد وظروف العمل والمواقف التي يواجهها أطباء التخدير وتأثيرها على الذكاء الانفعالي.

تحديد مفاهيم و مصطلحات:

1- مفهوم الذكاء:

- هو شعور يقسم إلى خطوات متتابعة تبدأ الشعور بالدافع ثم البحث عن مؤثرات مناسبة والعمل تبعاً لهذه المؤثرات وارضاء هذا الدافع.

- هو قدرة الفرد الكلية لان يعمل في سبيل هدف وان يفكر تفكيراً واضحاً وان يتعامل بكفاءة مع بيئته.

2- مفهوم الانفعال :

- هو تحرك العقل او الروح ، إثارة المشاعر سواء كانت سارة ام مؤلمة ، اضطراب او تاجيح العقل بسبب مثيرات خاصة تترافق مع بعض آثار الملاحظة للجسم .

- هو حالة نفسية ذات صيغة وجدانية قوية مصحوبة بتغيرات فسيولوجية سريعة وبحركات تعبيرية كثيراً ما تكون جلية او عنيفة ، وينشأ الانفعال عادة من إعاقة فجائية لميول او رغبات قوية او ارضاء غير منتظم لهذه الميول .

3- مفهوم الذكاء الانفعالي :

مجموعة من المهارات لحل المشكلات الخاصة بالتفاعل الاجتماعي وتكوين نتاجات اجتماعية مفيدة وهو مرادف للكفاية الاجتماعية .

نوع من انواع الذكاء الاجتماعي مرتبط بالقدرة على مراقبة الفرد لانفعالاته وانفعالات الآخرين والتميز بينهما واستخدام في توجيهه وضبط تفكيره وانفعالاته.

معرفة الفرد لمشاعره واستخدام هذه المشاعر في اتخاذ قراراته في الحياة والتعامل الجيد مع حالات القلق، والضيق والسيطرة وضبط الانفعالات، والقدرة على معرفة الشعور المحيطين بالفرد، والقدرة على اقناع وقيادة الآخرين.

القدرة على الاحساس بقوة الانفعالات كمصدر للطاقة والمعلومات والصدق والابتكار والاتصال والتأثير، و فهم هذه الانفعالات واستخدام هذه القوة بشكل فعال، و يشمل القدرات الآتية بناء علاقات صادقة، وزيادة الطاقة و لفعالية تحت ضغوط وابتكار المستقبل

الفصل الثاني :

تمهيد

1. تاريخ الذكاء الانفعالي
2. مفهوم الذكاء الانفعالي
3. أبعاد ومكونات الذكاء الانفعالي
4. أهمية الذكاء الانفعالي
5. استخدامات الذكاء الانفعالي
6. تأثيرات الذكاء الانفعالي
7. نظريات الذكاء الانفعالي
8. قياس الذكاء الانفعالي
9. نصائح لتطوير الذكاء الانفعالي
10. دور الذكاء الانفعالي في حياة اليومية
11. مخاطر عدم امتلاك مهارات ذكاء الانفعالي
12. مخاطر امتلاك مستوى مرتفع من الذكاء

خلاصة

تمهيد :

يعد الذكاء الانفعالي من بين المهارات التي يستخدمها الفرد في حياته اليومية ،ولذكاء الانفعالي مصطلحات اخرى تطلق عليه مثل ذكاء المشاعر والذكاء العاطفي والذكاء الوجداني حيث سنتطرق في هذا الفصل الى مفهوم الذكاء الانفعالي ومكوناته و اهميته والنظريات المفسرة له وطرق قياسه .

1. تاريخ الذكاء الانفعالي:

تعود بدايات ظهور مصطلح “الذكاء الانفعالي” إلى عام ١٩٨٥ في عنوان أطروحة دكتوراه غير منشورة في مدينة (١٩٨٥). ثم بقي هذا المصطلح يتردد فقط في Payne, بولاية أوهايو الأمريكية (Cincinnati سنسنتي الأوساط الأكاديمية خاصة في أبحاث ومقالات كلاً من العالمين مايروسالوفي اللذان طورا اختبارين لقياسه، إلا أن نشر الباحث دانيال جولمان عام ١٩٩٥ كتابه الأول بعنوان “الذكاء الانفعالي: لماذا يمكن أن يكون أكثر أهمية Goleman, (١٩٩٥) من نسبة الذكاء؟)

يغطي مفهوم الذكاء الانفعالي مجموعة واسعة من المهارات والاستعدادات التي تخرج عن نطاق قدرات الذكاء التقليدي، وقد ظهرت الإشارة إلى مفهوم الذكاء الوجداني في علم النفس لأول مرة عام 1989. في مقال كتبه غرنيسين بعنوان الذكاء الانفعالي، نشر في الجزء التاسع من كتاب فيلد وآخرون بعنوان التعليم والتربية من منظومة التحليل النفسي، وقد قدم في هذا المقال نموذج موحد لتعليم الذكاء الوجداني وفقاً لما ذهب إليهياجيه في نمو المعرفة ونظرية التحليل النفسي والتعليم الانفعالي.(إبراهيم باسل أبوعمشة، 50. 51: 2013)

وفي عام 1995 قدم جولمان أفضل ما كتب عن الذكاء الانفعالي في كتابه الشهير الذكاء الانفعالي والذي تناول فيه ما اسماه (بالعقل الانفعالي) وطبيعة الذكاء الانفعالي والمجالات التي لها دور فيها ودوره في براعة الانسان وتقدمه في مجالات الحياة العلمية قياسا بالذكاء الأكاديمي الذي يبرز دوره في حياة الفرد التعليمية وفي عام 1996 قسم مايروجيهر الذكاء الى ثلاثة أنواع ذكاء معرفي ذكاء انفعالي ذكاء دافعي وتؤكد أبحاث ماير ان المزاج الشخصي عموما يؤثر في تفكير الافراد. (عمر بن عبد الله مصطفى مغربي، 15 : 2008)

2. المفاهيم :

1-2. مفهوم الذكاء :

وضع عدة تعريفات لمفهوم الذكاء، ومن أهمها :

هو شعور يقسم إلى خطوات متتابعة تبدأ الشعور بالدافع ثم البحث عن مؤثرات مناسبة والعمل تبعاً لهذه المؤثرات وإرضاء هذا الدافع.

هو قدرة الفرد الكلية لان يعمل في سبيل هدف وان يفكر تفكيراً ناضجاً وان يتعامل بكفاءة مع بيئته.

2-2. مفهوم الانفعال :

وضع عدة تعريفات لمفهوم الانفعال، ومن أهمها:

هو تحرك العقل أو الروح، إثارة المشاعر سواء أكانت سارة أم مؤلمة، اضطراب أو تأجيج العقل بسبب مشيرات خاصة تترافق مع بعض الآثار الملاحظة للجسم.

هو حالة نفسية ذات صيغة وجدانية قوية مصحوبة بتغيرات فسيولوجية سريعة وبحركات تعبيرية كثيرا ما تكون جلية أو عنيفة، وينشا الانفعال عادة عن إعاقة فجائية لميول أو رغبات قوية أو إرضاء غير منتظم لهذه الميول.

3-2. مفهوم الذكاء الانفعالي:

مجموعة من المهارات لحل المشكلات الخاصة بالتفاعل الاجتماعي وتكوين نتاجات اجتماعية مفيدة وهو مرادف للكفاية الاجتماعية نوع من أنواع الذكاء الاجتماعي مرتبط بالقدرة على مراقبة الفرد لانفعالاته وانفعالات الآخرين والتمييز بينهما واستخدام في توجيهه وضبط تفكيره و انفعالاته. معرفة الفرد لمشاعره واستخدام هذه المشاعر في اتخاذ قرارته في الحياة والتعامل الجيد مع حالات القلق، والضيق والسيطرة وضبط الانفعالات، والقدرة على معرفة شعور المحيطين بالفرد، والقدرة على إقناع وقيادة الآخرين.

القدرة على الإحساس بقوة الانفعالات كمصدر للطاقة والمعلومات والصدق والابتكار والاتصال والتأثير، وفهم هذه الانفعالات واستخدام هذه القوة بشكل فعال، ويشمل القدرات الآتية بناء علاقات صادقة، وزيادة الطاقة والفعالية تحت الضغوط وابتكار المستقبل (إيمان عباس 2013:12)

3. أبعاد ومكونات الذكاء الانفعالي:

هناك عدة أبعاد للذكاء الانفعالي وذلك لتعدد وجهات النظر في دراسة هذا الموضوع من طرف باحثين عدة، ومن أبرز الباحثين الذين وضعوا أبعاد لهذا الموضوع نذكر منهم:

مايروسالوفيكايوس، جولمان وبار-اون وتجلت أبعادهم كما يلي:

عدد ماير وسلوفي وكاريوس 2000، المكونات الآتية للذكاء الانفعالي التي تصنف في

أربعة أبعاد:

- القدرة على ادراك الانفعالات بدقة وتقييمها والتعبير عنها

_القدرة على توليد المشاعر او الوصول اليها عندما تسير عملية التفكير

-القدرة على فهم الانفعال، والمعرفة الوجدانية.

القدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو الوجداني والعقلي.(محسن محمود أحمد -

(2010: 8، الكيكي)

وذكر مايروسالوبي أن الذكاء الانفعالي يتكون من أربعة أبعاد وهي:

-إدارة الانفعالات : يقيس قدرة الفرد على معرفة انفعالات الوجوه والتصميمات.

-قياس واستخدام الانفعالات: ذلك بهدف تحسين التفكير، بمعنى توظيف الانفعالات.

-تنظيم الانفعالات: أي إدارة توجيه الانفعالات.(بلقاسم محمد، 21: 2014)

-فهم الانفعالات: ويعني التعرف على الانفعالات والتفكير المنطقي.

أما عن الابعاد الخمسة لجولمان، حيث يؤكد ضرورة توفرها في كل نشاط فردي وجماعي يتمثل في

-الوعي بالذات: فمعرفة الفرد لعواطفه ووعي الفرد بذاته، تؤدي بالفرد الى الثقة بنفسه، وهو الاساس الذي

يبيعيه الفرد قراراته التي يتخذها في مجمل الأمور وشؤون حياته.

-معالجة الجوانب الوجدانية (إدارة انفعالاتك ومعالجة الجوانب الوجدانيةوالعاطفية): وهو

يعتبر البعد الثاني من الأبعاد الخمسة للذكاء الانفعالي ويهتم بكيفية معالجة وتعامل الفرد مع المشاعر التي قد

ترعجه وتؤذيه، والقدرة على التعامل مع المشاعر بحيث تكون متوافقة

مع المواقف الحالية. (أحمد غنيم أبو الخير، نور عادل أبو شعيرة، 199: 2018)

-دافعية الذات: بمعنى أن الذكاء يؤثر بقوة وعمق في كافة القدرات الأخرى إيجابيا وسلبيا،

لأن حالة الفرد الانفعالية تؤثر على قدراته العقلية و أدائه بشكل عام.

-معرفة وفهم عواطف الآخرين (الاستشفاف الوجداني): أي قراءة مشاعر الآخرين وصوتهم

وتعبيرات وجوههم وليس بالضرورة ما يقولون، معرفة مشاعر الغير قدرة إنسانية أساسية

المهارات الاجتماعية: ويقصد بها التعامل مع الآخرين بناء على فهم ومعرفة مشاعرهم، وإدارة التفاعل معهم

بشكل فعال يسمح بتحقيق أفضل نتائج.

أما بار- اون: فقد قسم الذكاء الانفعالي إلى خمسة أبعاد وهي البعد الاجتماعي والتكيف، إدارة الضغوط، المزاج

العام. (سلامي دلال، 173:2016)

4. أهمية الذكاء الانفعالي :

تحقيق التواصل والتوافق مع الآخرين من خلال فهم مشاعرهم والتعاطف معهم يساعد الذكاء الانفعالي الأفراد

على الابتكار، تحمل المسؤولية تكوين افضل الصداقات والعلاقات الاجتماعية اهميته لدى الفرد في صنع القرار

يساعد الذكاء الانفعالي في التخفيف من حدة العواطف الحسبية يعتبر الذكاء الانفعالي عاملا في تحقيق التوافق

النفسي علي الصعيد النفسي والتوافق المهني على الصعيد المهني يعد مؤشرا لصحة النفسية والجسمية للفرد .

5. استخدامات الذكاء الانفعالي:

يمكن استخدام الذكاء العاطفي/الانفعالي بعدة طرق مختلفة في حياتك اليومية، تلك الطرق هي:

. القدرة على تقبل النقد

.القدرة على المضي قدماً بعد ارتكاب الخطأ

.القدرة على قول “لا” عندما تحتاج إلى ذلك

.القدرة على مشاركة مشاعرك مع الآخرين

.القدرة على حل المشكلات بالطرق التي تناسب الجميع

.التعاطف مع الآخرين وعدم تقديم أحكام عشوائية

.امتلاك مهارات استماع رائعة

.معرفة سبب قيامك بالأشياء التي تقوم بها

.فهم المشاعر هو المفتاح لعلاقات أفضل ورفاهية أعلى ومهارات اتصال أقوى

6. تأثيرات الذكاء الانفعالي

يمكن أن يساعدك الذكاء العاطفي العالي على تجاوز التعقيدات الاجتماعية في مكان العمل ، وقيادة الآخرين

وتحفيزهم ، والتفوق في حياتك المهنية ذلك نظراً للتأثيرات الضخمة للذكاء العاطفي على حياة الفرد والمجتمع، ومن

تلك التأثيرات

أولاً: الصحة الجسدية

إذا كنت غير قادر على إدارة عواطفك ، فمن المحتمل أنك لا غير قادر على إدارة التوتر والضغط أيضاً. هذا

يمكن أن يؤدي إلى مشاكل صحية خطيرة، مثل: زيادة ضغط الدم، وتشبيط جهاز المناعة، والنوبات القلبية. لذلك

فإن الذكاء الانفعالي له تأثير إيجابي كبير على الصحة الجسدية حيث أنه يمكن الإنسان من إدارة التوتر والضغوطات.

ثانياً: الصحة العقلية

يمكن أن تؤثر العواطف والتوتر غير المنضبطين أيضاً على صحتك العقلية ، مما يجعلك عرضة للقلق والاكتئاب. إذا كنت غير قادر على فهم عواطفك أو الشعور بالراحة معها أو التحكم فيها فهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى مشاكل عقلية. أما الأشخاص الذين يتمتعون بالذكاء العاطفي فهم يتمتعون أيضاً بصحة عقلية متوازنة

ثالثاً: بناء العلاقات

حيث من خلال فهم مشاعرك وكيفية التحكم فيها ، تكون قادراً بشكل أفضل على التعبير عن شعورك وفهم ما يشعر به الآخرون. يتيح لك ذلك التواصل بشكل أكثر فعالية وإقامة علاقات أقوى ، سواء في العمل أو في حياتك الشخصية.

7. نماذج نظرية في الذكاء الانفعالي:

أولاً: نموذج بيتر سالوفي وجون ماير:

قام بيتر سلوفي وجون ماير بتقديم نموذج للذكاء الانفعالي في كتابيهما: (الخيال، المعرفة، الشخصية) وصنف سالوفي أنواع الذكاء الشخصي التي قدمها جاردنر في تحديده الأساسي للذكاء الانفعالي في خمسة أبعاد أساسية هي: أن يعرف كل إنسان عواطفه.

إدارة العواطف.

تحفيز النفس.

التعرف على عواطف الآخرين.

توجيه العلاقات الإنسانية.

حدد سالوفيو ماير الذكاء الانفعالي في أربعة أبعاد هي:

أولاً: القدرة على إدراك الانفعالات بدقة، وتقييمها، والتعبير عنها.

ثانياً: القدرة على توليد المشاعر، أو الوصول إليها عندما تيسر عملية التفكير.

ثالثاً: القدرة على فهم الانفعال والمعرفة الوجدانية.

رابعاً: القدرة على تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو الوجداني والعقلي.

ثانياً: نموذج جولمان:

حدد جولمان مكونات الذكاء الانفعالي في خمسة أبعاد هي:

الوعي بالذات: هو أساس الثقة بالنفس فالفرد في حاجة ليعرف أوجه القوة والشعف لديه ويتخذ من هذه المعرفة

أساساً لقراراته.

معالجة الجوانب الانفعالية: وهو أن يعرف الفرد كيف يعالج ويتعامل مع المشاعر التي تؤذيه وترعجه وهذه المعالجة

هي أساس الذكاء الانفعالي.

التعاطف العقلي (التفهم): يعني قراءة مشاعر الآخرين في صوتهم أو تعبيرات وجههم وليس بالضرورة مما يقولون،

أن معرفة مشاعر الغير قدرة إنسانية أساسية، وهو الذي يكبح قسوة الإنسان وهو ما يحافظ على تحضر الإنسان.

الدافعية: يعد التقدم والسعي نحو الدوافع البعد الرابع للذكاء الانفعالي، ومن خلاله يكون لدى الفرد القدرة لمعرفة خطواته خطوة خطوة نحو تحقيق أهدافه ويكون لديه المثابرة والحماس وصولاً لتحقيق النجاح.

المهارات الاجتماعية: أن من المهارات الأساسية في الحياة والتي يجب على الأفراد تعلمها هو مهارة فن العلاقات وكيفية التعامل الصحيح مع الآخرين وكيفية تهدئة النفس وقت الغضب.

ثالثاً: نموذج بار أون:

حدد بار أون مكونات الذكاء الانفعالي في خمسة أبعاد هي:

المكونات الشخصية الداخلية.

مكونات العلاقات بين الأشخاص.

المكونات التكيفية.

مكونات إدارة التوتر.

مكونات المزاج العام.

رابعاً: نموذج لندا الدر:

هي ركزت على الانفعالات في تفاعلها مع التفكير داخل العقل من خلال ثلاث جوانب هي:

يتعلق بنقل الانفعال وتوجيهه على نحو يناسب السلوك، أي الإتيان بالانفعال بما يتناسب وظروف الموقف.

يتعلق بمثابة المحرك للعقل البشري والدافع الأساسي للسلوك مع تحديد خبرات النجاح أو الفشل التي يمر بها الفرد

بناءً على أهدافه ورغباته ودوافعه، وهذه الجوانب تعمل معا في علاقة تفاعل مستمر.

خامسا: نموذج ديلوفيتشوهجز :

يشمل الذكاء الانفعالي بحسب هذا النموذج على خمسة مكونات وهي:

الوعي بالذات: وتعني معرفة الفرد لمشاعره، واستخدامها في اتخاذ قرارات ملائمة.

تنظيم الذات: يتمثل في حسن إدارة الفرد لانفعالاته بشكل يساعده ولا يعوقه وفي القدرة على تأجيل إشباع حاجاته الملحة.

حفز الذات: تتجلى في استخدام الفرد لقيمه وتفضيلاته العميقة، في تحفيز ذاته، وتوجيهها لتحقيق أهدافها.

التعاطف: يعني الإحساس بمشاعر الآخرين، والقدرة على فهمها.

المهارات الاجتماعية: تشمل قدرة الفرد على قراءة وإدارة انفعالات الآخرين من خلال علاقته بهم، وإظهار الحب لهم، والاهتمام بهم، واستخدام مهارات الأقناع، والتفاوض، وبناء الثقة، وتكوين شبكة علاقات ناجحة، والعمل ضمن فريق(اصلان صبح 51/50 2009)

8. قياس الذكاء الانفعالي :

استخدم العلماء في عملية تجميع المعلومات المتعلقة بمفهوم الذكاء الانفعالي، ثلاث مداخل أساسية هي:

أولا: مدخل التقرير الذاتي:

يطلب من الفرد التصديق على سلسلة من التعبيرات الوصفية

أن يحدد درجة انطباق هذه التعبيرات عليه

أن عمليه تحديد الفرد لقدراته الانفعالية تتوقف على فهم الفرد لنفسه

ثانيا: مدخل المعلومات:

كيفية فهم الفرد ممن خلال إجابته عن مجموعة من الأسئلة الوظيفية

كيفية فهمه من خلال الآخرين

يقوم المستجيب بالإشارة إلى المستوى الذي يناسبه من بين المستويات المقدمة أمام السؤال (عالية جدا، متوسطة، منخفضة، منخفضة جدا).

ثالثا: مدخل قياسات الأداء أو القدرة:

يمثل هذا المدخل في عملية قياس أداء الأفراد على اختبارات الذكاء الانفعالي، حيث يطلب من الأفراد في هذه الاختبارات القيام بحل المشكلات التي تتضمنها الاختبارات، فاختبارات القدرة تعد المعيار الذهبي في قياس الذكاء، لان هذا الأخير يقابله أداء جيد للمهام التي يتضمنها الاختبار، يكشف القدرات الفعلية للفرد، وليس عن معتقداته عن هذه القدرات كما هو الحال في مدخل التقرير الذاتي أو مدخل المعلومات.

بحث عن اشهر علماء الرياضيات الانفعالي واهميته في حياتنا(العنيزات صباح حسن حمدان 2017

9. نصائح لتطوير الذكاء الانفعالي

من المهم أن تكون ذكيًا عاطفيًا ، ولكن ما هي الخطوات التي يمكنك اتخاذها لتحسين مهاراتك الاجتماعية والانفعالية؟ هنا بعض النصائح

أولاً: تطوير القدرة على الاستماع والانتباه للمشاعر

إذا كنت تريد أن تفهم ما يشعر به الآخرون ، فإن الخطوة الأولى هي الانتباه. خذ وقتك في الاستماع إلى ما

يحاول الناس إخبارك به ، لفظيًا وغير لفظي. يمكن أن تحمل لغة الجسد قدرًا كبيرًا من المعاني. عندما تشعر أن شخصًا ما يشعر بطريقة معينة ، ففكر في العوامل المختلفة التي قد تساهم في تلك المشاعر. ثانيًا: تعزيز التعاطف مع الآخرين يعد اكتساب المشاعر أمرًا بالغ الأهمية ، ولكن عليك أيضًا أن تكون قادرًا على وضع نفسك في مكان شخص آخر من أجل فهم وجهة نظره حقًا. تدرّب على التعاطف مع الآخرين. تخيل كيف ستشعر في وضعهم. يمكن أن تساعدك هذه الأنشطة على بناء فهم عاطفي لموقف معين بالإضافة إلى تطوير مهارات عاطفية أقوى على المدى الطويل.

ثالثًا: الاستجابة العاطفية لمشاعر الآخري

تعد القدرة على التفكير بالعواطف جزءًا مهمًا من الذكاء الانفعالي. ضع في اعتبارك كيف تؤثر عواطفك على قراراتك وسلوكياتك. عندما تفكر في كيفية استجابة الآخرين ، قم بتقييم الدور الذي تلعبه عواطفهم. لماذا يشعر هذا الشخص بهذه الطريقة؟ هل هناك عوامل غير مرئية قد تساهم في هذه المشاعر؟ كيف تختلف عواطفك عن عواطفهم؟ عندما تستكشف مثل هذه الأسئلة ، قد تجد أنه من الأسهل فهم الدور الذي تلعبه العواطف في طريقة تفكير الناس وتصرفهم.

10. دور الذكاء الانفعالي في الحياة اليومية؟

زاد الاهتمام بتعليم وتعلم الذكاء الاجتماعي والانفعالي في السنوات الأخيرة. أصبحت برامج التعلم الاجتماعي جزءًا قياسيًا من المناهج الدراسية للعديد من المدارس (SEL) والانفعالي. الهدف من هذه المبادرات ليس فقط تحسين الصحة والرفاهية ولكن أيضًا لمساعدة الطلاب على النجاح أكاديميًا. هناك العديد من الأمثلة حول كيف يمكن للذكاء الانفعالي أن يلعب دورًا في الحياة اليومية، وهي

أولاً: التفكير قبل الرد

يعرف الأشخاص الأذكياء عاطفياً أن العواطف يمكن أن تكون قوية ، لكنها مؤقتة أيضاً. إن الاستجابة الذكية عاطفياً ستستغرق بعض الوقت مما يسمح للجميع بتهدئة عواطفهم والتفكير بشكل أكثر عقلانية في جميع العوامل المحيطة.

ثانياً: زيادة الوعي الذاتي

الأشخاص الأذكياء عاطفياً لا يجيدون التفكير في ما قد يشعر به الآخرون فحسب ، بل إنهم بارعون أيضاً في فهم مشاعرهم. يسمح الوعي الذاتي للناس بالنظر في العديد من العوامل المختلفة التي تؤثر في عواطفهم.

ثالثاً: التعاطف مع الآخرين

يتمثل جزء كبير من الذكاء الانفعالي في القدرة على التفكير والتعاطف مع ما يشعر به الآخرون يتضمن هذا غالباً التفكير في كيفية تعاملك إذا كنت في نفس الموقف.

رابعاً: فهم الآخرين

الأشخاص الذين لديهم ذكاء انفعالي قوي قادرون على النظر في وجهات نظر وتجارب وعواطف الآخرين واستخدام هذه المعلومات لشرح سبب تصرف الناس بالطريقة التي يتصرفون بها

11. مخاطر عدم امتلاك مهارات الذكاء الانفعالي

يمكن أن يؤدي امتلاك مهارات ذكاء انفعالي أقل إلى عدد من المخاطر المحتملة التي يمكن أن تؤثر على مجالات متعددة من الحياة بما في ذلك العمل والعلاقات. يميل الأشخاص الذين لديهم مهارات عاطفية أقل إلى الدخول في مزيد من الجدل ، ولديهم علاقات أقل جودة ، ولديهم مهارات تأقلم عاطفية ضعيفة

12. مخاطر امتلاك مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي/الانفعالي

يمكن أن يكون للانخفاض في الذكاء الانفعالي عدد من العيوب ، ولكن امتلاك مستوى عالٍ جدًا من المهارات

الانفعالي يمكن أن يكون له بعض المخاطر أيضاً! فمثلاً

تشير الأبحاث إلى أن الأشخاص ذوي الذكاء الانفعالي العالي قد يكونون أقل إبداعاً وابتكاراً

قد يواجه الأشخاص ذوي الذكاء الانفعالي المرتفع صعوبة في تقديم ردود فعل سلبية خوفاً من إيذاء مشاعر

الآخرين

توصلت الأبحاث إلى أنه يمكن استخدام الذكاء الانفعالي في بعض الأحيان لأغراض الخداع و

الاحتيال

الخلاصة:

نستخلص مما سبق أن الذكاء الانفعالي مهارة للتحكم في إدارة الانفعالات لتحويلها إلى نتائج وانفعالات

المواضيع التي اهتم بها الباحثون في علم بناءة بحيث لا تؤثر سلبا عليه أو على غيره فالذكاء الانفعالي من بين

جميع الجوانب الحياتية للفرد من تعليم وصحة وجمال المهني النفس وتعددت الدراسات في هذا الجانب لكونه يمس

والتكيف معها. وغيره من المجالات فهو ينمي أو يولد أفكار إيجابية تساعده على مواجهة الضغوط التي يتلقاها

التعرف على عواطف الآخرين

الفصل الثالث :

تمهيد

1. التوافق و التكيف

2. مفهوم التوافق المهني

3. أنواع التوافق المهني

4. العوامل المؤثرة على التوافق المهني

5. قياس التوافق المهني

6. النظريات المفسرة لتوافق المهني

7. تقسيمات التوافق المهني

8. تحقيق التوافق المهني في المنظمة

9. مظاهر التوافق المهني

10. سوء التوافق المهني

خلاصة

تمهيد :

يعد التوافق المهني عملية مهمة في حياة الفرد لأنه يقضي معظم وقته في العمل لهذا عليه أن ينسجم و يتلائم مع البيئة المهنية فالتوافق قد يحقق للفرد كل طموحاته واهدافه حيث سنتطرق في هذا الفصل الى مفهوم التوافق المهني مظاهره العوامل المؤثرة عليه والنظريات المفسرة له وطرق قياسه.

1. التوافق والتكيف :

إن لفظة التكيف تستعمل للدلالة على مفهوم عام يتضمن جميع ما يبذله الكائن الحي من نشاط من أجل البقاء، أما لفظة التوافق فتشير إلى الجانب النفسي من نشاط الإنسان. مفهوم خاص بالإنسان أساسا، إذ يسعى لتنظيم حياته ومواجهة مشكلاته، وإشباع حاجاته التوافق كي يصل إلى النجاح سواء في مجال الأسرة أو العمل أو مع الأصدقاء، و السلوك التوافقي يتحدد باعتبارات اجتماعية بالدرجة الأولى حتى يكون مناسبا ومقبولا . أما مفهوم التكيف فيشمل كل من الإنسان و الحيوان والنبات إزاء البيئة الفيزيائية التي يعيشون فيها، و التكيف مرتبط بإشباع الحاجات البيولوجية، وخص التوتر الناتج عن أثارها دون النظر إلى النتائج التي قد يترتب عن هذا الإشباع. وهذا يعني أن التكيف يشمل كل من الإنسان والحيوان والنبات بعلاقته مع البيئة التي يعيش فيها، وقد يحدث تحويلات في كيانه لمواجهة المشكلات وصعوبات مفروضة عليه في البيئة، أما التوافق فهو مفهوم خاص بالإنسان في سعيه لتنظيم حياته وحل صراعاته ومواجهة مشكلات حياته من توتر ارت وصولا إلى الرضا النفسي فالتوافق إذا هو مفهوم إنساني فقط.

2. مفهوم التوافق المهني :

عرفه (عوض، 1977: 38) بأنه " هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين

البيئة المهنية-المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم .

2. وعرفه (عبد القادر 2000: 25) بأنه " قدرة الفرد على أن يعقد صلات اجتماعية مرضية مع من يشرفون

عليه أو يعملون معه كما يتضمن قدرة الفرد على التواؤم مع. الاجتماعية في مختلف نواحيها المهنية والاقتصادية

والمنزلية

3. وعرفه (المهنا، 2002: 6) بأنه : " قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا، والانسجام مع البيئة

المهنية " .

4. وعرفه (الزبيدي، 1991: 246) بأنه " قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما وأن يتوالم مع بيئته

الاجتماعية أو المادية أو المهنية أو مع نفسه " .

5. و عرفه (مرسى، 1988 : 142) بأنه " حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله

وظموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزلاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر

الرضا والإرضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس " .

6. وعرفه (راجح، 197: 443) بأنه: "العملية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التواؤم بينه وبين البيئة

المهنية" .

7. وعرفه (المليحي، 1971: 385) بأنه : "الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته بيئته

، وهو محاولته لمواجهة متطلبات الذات، ومتطلبات البيئة".

8. وعرفه (عبد الخالق، 1983: 7) بأنه: "تكيف الشخص مع عمله الذي يستطيع أن يؤديه بنجاح لأنه يتناسب مع ذكائه وقدراته والذي يرضي ويميل إلى ممارسته لأنه يتفق مع ميوه ومستوى طموحه وفكرته عن نفسه .
9. وعرفه (العجمي '1999: 52) بأنه: شعور بالسرور ناتج من إدراك الشخص بأن وظيفته تشبع قيما مهمة لديه".

3. أنواع التوافق النفسي:

التوافق النفسي يتباين بين توافق شخصي، اجتماعي، عاطفي، ووظيفي،

1. التوافق الشخصي:

هو حالة التقبل الذاتي والتكيف الناتج عن تواصل المرء مع نفسه، بأن يشبع الشخص حاجاته الفطرية والمكتسبة الأساسية والثانوية دون حاجة لاعتماده على الآخرين في السماح له بالوصول لهذه النقطة من قبول الذات أو رفضها.

2. التوافق الاجتماعي:

وفيها يقوم الشخص بالاندماج مع مجموعات اجتماعية تشبهه لإرضاء هذه الرغبة الداخلية في قبول نفسه، سواء كانت مجموعات متشابهة في العقيدة والجنس، مع التقرب منهم وتكوين دوائر اجتماعية تحقق لهم التوازن المفقود بسبب رفض المجتمع وعدم توافقه معهم.

3. التوافق العاطفي:

اختيار الشخص العاطفي بناء على التشابه لا الاختلاف، بمعنى أن يختار الشخص زوجة أو حبيبة له بميول فكرية أو بمستوى اجتماعي معين لتحقيق السلام النفسي مع هذه المكانة الفكرية والسياسية والاقتصادية.

4. التوافق المهني:

والذي يكون بإدراك الشخص مناسبته أو عدم مناسبته لمهنة ما، وهذا النوع من التوافق قد يكون نمطيا بمعنى اتجاه السيدات لأعمال معينة في حين يركز الرجال على مهن بعينها، وبالتالي يأتي هذا التوافق نابعا من تصور قدرة الشخص الجندرية على القيام بوظيفة ما.

4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

1- عوامل حضارية وتكنولوجية: يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشى حياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية... تزعزع أمنه واستقراره النفسي وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخلق شخصيته وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها، ولقد أدت التكنولوجيا إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي، وزيادة معدلات الإنتاج، وتحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية والعقلية الزراعية فتعددت مطالبها ومشاكلها واختلف أسلوب تفكيرها (عوض، 1996 : 45).

2- عوامل شخصية: هناك عدة عوامل تتضافر معا فتؤثر في التوافق المهني منها:

الحالة الصحية والتي ترجع إلى أساس فسيولوجي، وذلك أن أي خلل في التكوينات الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وليس من شك إن الخلل كلما كان كبيرا كان تأثيره أعمق وأوسع مدى، إذا امتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي، بل إنهما معا يكونان وحدة متكاملة،

ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية.

ب - الحالة النفسية أو المزاجية و الاضطرابات الانفعالية والنفسية والصراع والقلق والإحباط

ج- السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه ومستوى اقتداره ومتاعبه الشعورية

واللاشعورية (الشافعي، 2002: 30).

ويرى الباحث أن الأخلاقيات والقيم السائدة بين الأفراد داخل المؤسسة "النمط السلوكي من حب وكرهية" قد

تؤثر في التوافق المهني للفرد بشكل كبير.

آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين:

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل، فإن العمل على تحسين توافق العامل وعلاقته مع كل من

مكونات بيئته هذه سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله،

أما هذه العلاقات فهي: علاقة العامل بحرفته - علاقة العامل بنظام المؤسسة - علاقة العامل بالرؤساء - علاقة

العامل بزملائه - علاقة العامل بظروف العمل - علاقة العامل بالات العمل - علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة.

1. علاقة العامل بحرفته:

نجد ضروريا وضع العامل في العمل المناسب له من حيث قدراته وإمكاناته وميوله... الخ، وتساعدنا على تحقيق

ذلك عمليتان هما الاختيار المهني والتوجيه المهني، وفشلنا في تحقيق ذلك يتسبب في ترك الكثيرين لعملهم

وانتقلهم إلى غيره نتيجة فشلهم فيه، فالعامل الذي ينتقل من حرفة إلى أخرى في أوقات قصيرة، والذي يعجز عن

الاستقرار في حرفة معينة هو ذلك العامل الذي لم يصادف العمل الذي يناسبه منذ البداية، ونتيجة لكثرة التنقل

يشعر العامل باليأس المرير والحيرة المؤلمة وفقد الثقة بالنس وضياع الوقت والجهد وإرهاق للأعصاب، وينتج عن

ذلك تحول العدوان الناجم عما يصادفه إلى علاقاته مع زملائه ومع المؤسسة نفسها ومع من يحتكم بهم بوجه

عام، ومع نفسه كذلك، وهو في حاجة دائما لإعادة التوافق مع البيئات والأعمال والظروف الجديدة، هذا بالإضافة إلى ما يعود على المؤسسة من نفع كبير إن هي أحسنت وضع العامل في المكان المناسب حيث يزيد إنتاج العامل ويحسن توافقه مع العمل (طه، 1980: 24).

2. علاقة العامل بنظام المؤسسة:

فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبر بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالإضرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل هو فيه ويرضي اعتباره لذاته، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول جادة العمل على ازالتها (طه، 1992: 55).

3. علاقة العامل بالرؤساء :

ينبغي على المؤسسة إذا كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات

الاجتماعية والنفسية الصحيحة بين الرئيس والمرؤوسين، ويلخص لنا

"اوبرادهم" نتيجة بحوث قام بها بهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقة نفسية صحية بين المشرف

والمرؤوسين وتشجيع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة، وقد بني هذا التلخيص

على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات فيما يلي:

معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم

• تمثيلهم تمثيلا أمنيا لدى الهيئات العليا.

- تطبيق قوانين المؤسسة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا.
- اعتبار نفسه دائما مثالا يحتذى.
- إخلاصه في إرشادهم تشجيعا وتأنيا.
- إعطاؤهم فرصة كافية للنمو والتقدم ومعاونتهم على التحسن.
- دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعاملة المناسبة.
- تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصه لهم والعدل والرحمة في معاملتهم.
- إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.
- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء (الشافعي، 2002: 31).

4. علاقة العامل بزملائه:

العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة تقوم على عاملين أساسيين هما: (التعاون والمنافسة)، وتلجا أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني إما استخداما صريحا أو ضمنيا، ونتيجة المنافسة يكون رفع مستوى الإنتاج، ولكن نخشى ما قد يجره هذا التنافس من إفساد العلاقات بين العمال وتبادل مظاهر العدوان الناشئ من الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد، وينبغي ألا نعتبر التعاون والمنافسة متعارضين تعارضا تاما، بل كلما أمكن الجمع بينهما لضمان سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم ضمان الصحة النفسية في جو المؤسسة.

واهتمام المؤسسات بإنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي وإقامة الحفلات والرحلات وأوجه النشاط

الاجتماعي والترفيهي، يساد أيضا في التحسن المطلوب في علاقات العامل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم (طه، 1992: 56-57).

5. علاقة العامل بظروف العمل:

بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة.. الخ، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسبه من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرّب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل، ولكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحي بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه، ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة توافقه فيه (طه، 198: 30).

6. علاقة العامل بآلات العمل:

بالإضافة إلى اللوائح والأشخاص الذين يتعامل العامل معهم فإنه يحتك بالآلات والأدوات التي يستخدمها والتي يتوقف إنتاجه وتوافقه العام على سيرها، وزيادة على ذلك فإن سلامته وأمنه يتوقفان على حسن استعمالها بحيث نضمن بذلك عدم تعرضه للحوادث، وقد أوضحت الدراسات التي تناولت موضوع الحوادث أن هناك عوامل نفسية تكمن وراء هذه الحوادث سواء كانت اضطرابات انفعالية أم نقص في القدرات العقلية والإمكانات الشخصية المتطلبة للعمل، لهذا فإن برنامج الاختبار والتوجيه والتدريب المهني والإرشاد والعلاج النفسي كفيلة بتخفيض قابلية العامل للحوادث في أقل قدر ممكن، ولاحظ (ريان و سميث) في المؤسسات التي تكثر فيها الحوادث بدون أن تكون ظروف العمل مبررة لهذه الكثرة أن هناك علاقة بين هذه

المظاهر والروح المعنوية السائدة بين عمال هذه المؤسسة وهنا يكون العلاج

برفع الروح المعنوية لهؤلاء العمال بالطرق السيكولوجية مفيدا في تقليل مستوى الحوادث (طه، 1992: 58).

7. علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة :

ليس العامل عضوا في مؤسسة العمل فحسب ، بل هو عضو في جماعات كثيرة ، متعددة الأهداف ووجهات

النظر، ويختلف مركزه في كل منها عن مركزه في الأخرى اختلافا كبيرا ، فهو

عضو في أسرته الصغيرة التي تتكون من زوجته وأولاده، وشخصيته هنا المسيطر والمسئول الذي يعتمد عليه باقي

الأفراد ، وهو عضو في أسرته الكبيرة التي تتكون من والده ووالدته وباقي الأشقاء ، وشخصيته هنا تتراوح بين

السيطرة والخضوع بقدر ما بينه وبين كل فرد من هذه الجماعة من علاقات . ثم هو فرد في جماعة الشارع أو

النادي أو المسجد أو المقهى أو الأصدقاء ،

وهكذا... وهو محتاج في كل هذه الجماعات لدرجة كافية من التوافق النفسي حتى يكون قادرا على التعامل مع

هؤلاء الأفراد ويكون معهم علاقات صحية خالية من الشذوذ . ويصادف العامل

صعوبات شخصية متنوعة في سبيل الحصول على هذا التوافق ، و بقدر نجاحه في التغلب على هذه الصعوبات

يشعر العامل بالراحة النفسية التي تنعكس مظاهرها على حياته وأهمها العمل

(الشافعي، 2002: 33) .

5. قياس التوافق المهني :

يمكن قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي :

1 -مقياس الرضا الاجمالي عن العمل.

2 -مقياس إتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

3 -بطارية قدرات.

4 -الاستبيان واستمارة المتابعة.

5 -مقياس الميول والرغبات والطموح.

6 -مقياس الملائمة المهنية.

7 -مقياس الانتاجية.

ومن الاختبارات المشهور اختبار بل Bell الذي يقيس التوافق في مجالاته المهنية والاجتماعية

والصحية والأسرية والانفعالية.

يمكننا القول أنه للحكم على التوافق المهني توجد العديد من المقاييس والاختبارات التي من شأنها

معرفة مدى وجود التوافق أو إنعدامه.

6. النظريات المفسرة للتوافق المهني :

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل ، فبعضها يركز على خصائص العامل

ومدى تطابقها مع بيئة العمل ، وبعضها يركز على مدى إشباع حاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها

يجمع بين ما يتوقعه العامل وبين واقع العمل . وهكذا . وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت

موضوع التوافق المهني لغايات

تعزيز أدبيات الدراسة:

1نظرية نموذج مظهر الرضا:

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي نادى بها "Lawler" (1973) نموذجا خاصا لتحديد الرضا المهني ،

وطبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم

كأصدقاء العمل والمشرفين والرواتب ، عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بأداء عملهم ، يجب أن يعادل المقدار الذي يدركونه والذي يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك، عندما يدرك الأفراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه ، فيجبان يعم عليهم شعور ب اللامساواة وبالذنب، أخيرا إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليل من المظهر ، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا أي الاستياء (كشروود '1995:457).

2 نظرية العاملين (نظرية العوامل الدافعة الصحية) :

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في ميدان محفزات العمل ، وهي مرتكزة على حقيقة أن الفرد لديه نوعين من الحاجات - : تجنب الألم ، والنمو من الناحية النفسية.

لقد قام "Herzberg" وجماعته (1966) بمقابلة 200 محاسب ومهندس من مدينة بتسبرج الصناعية ، ولقد تم

توجيه أسئلة لهم عن الأحداث التي خبروها في العمل والتي أدت إما

إلى تحسين رضائهم عن العمل أو انخفاض ملحوظ في رضائهم عن العمل، وظهر بأن هناك خمس عوامل يمكن أن

تقرر وبصورة قوية الرضا عن العمل وهي : الإنجاز ، التميز ، العمل نفسه ،

المسؤولية والتقدم ، والترقية في العمل ، على أن العوامل الثلاثة الأخيرة كانت لها أهمية كبيرة في التغير الثابت في

الاتجاه نحو العمل ، وبما أن هذه العوامل فعالة في تحفيز الفرد للأداء الأفضل

وبذل الجهد ، لذلك سميت بالعوامل الدافعية أو بالعوامل الداخلية المتعلقة بالعمل، أما العوامل التي لها علاقة

بالاستياء في العمل فهي : تعليمات المؤسسة والإدارة ، الإشراف ، الأجور ، العلاقات الاجتماعية ، وظروف

العمل المادية ، وبما أن لهذه العوامل تأثيرا قليلا على اتجاهات العمل الإيجابية ، لذلك سميت بالعوامل الصحية

موازاة للاستخدام الطي والذي يعني المنع والتحوط (الزبيدي، 84-1991:85).

3 - نظرية القيمة:

نظرية القيمة أو التعارض التي طورها " Locke » (1969-1974) تقول أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض الجوانب المهنية يعكس حكما ثنائي القيمة:

أ- التعارض المدرك بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه بالفعل.

ب- أهمية ما يريده الفرد ويقومه.

فالرضا الوظيفي الكلي للفرد هو عبارة عن مجموع كل هذه المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد . بعبارة أخرى ، فانه بالنسبة للفرد أي مظهر

من مظاهر العمل مثل (الترقية) يمكنه أن يكون مهما جدا لهذا الفرد ، بينما ليس كذلك لفرد آخر فمظهر الترقية مثلا بالنسبة للفرد الأول يجب أن يعطي وزنا أو قيمة عالية أكثر من أي مظهر

آخر. " رضا كلي - مجموع مظاهر أهمية المظاهر بالنسبة للفرد. (كشود، 1995:456-453).

3 نظرية العملية المناوئة:

يؤكد "Landy" (1978) من خلال نظريته للرضا الوظيفي على دور العمليات الفسيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة . أي أن الأساس السببي للرضا هو فسيولوجي ،

ويشمل الجهاز العصبي المركزي، وسوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى ولو كانت الوظيفة

ثابتة ، فمثلا تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوأت. إلا أن

"Landy" يقترح بأن هناك آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة ، ويعتقد

أن هذه الآليات تلعب دورا في الرضا الوظيفي، والعملية المناوئة تشير إلى العمليات المناوئة أو المضادة للتعامل مع

الانفعال فمثلا ، إذا كان الشخص مسرورا جدا

، فان هناك استجابة فسيولوجية تعارض أو تناوى هذه الحالة الوجدانية وتحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف إلى مستوى محايد . فالحالة الوجدانية المتطرفة سالبة أو موجبة ينظر إليها على أنها مضرّة بالأفراد وليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال . تستعمل الميكانيزمات الآليات الفسيولوجية لتقي الشخص من هذه الحالات بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو المتطرفة ، ويقترح "Landy" « أنهم يختلفون فيما يتعلق بمرحلة وظائفهم الفسيولوجية الو قائية (الشافعي، 2002 :36) .

4- نظرية التأثير الاجتماعي :

قدم كل من " Salancik&Pfeffer « (1978) نظرية للرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة . وفكرتها الأساسية هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارة أخرى ، لا تقوم إدراكات الوظيفة على أساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط، ولكنها تتأثر أيضا وبدرجة كبيرة بمؤشرات اجتماعية في مكان العمل وبالتالي يحتتم أن ينظر إلى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل إلى الوظيفة. (كشروود، 1995: 463) .

5 نظرية الثبات (الاتساق):

تم تطوير هذه النظرية من قبل " Korman « (1976) وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعامل والأداء الوظيفي . وبناء على هذه النظرية ، هناك علاقة موجبة بين الاثنين . إضافة إلى أن العمال ذوي التقدير العالي للذات يرغبون في أداء عملهم على مستويات عالية ، بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون أعمالهم على مستويات منخفضة . وهناك ثلاث أنواع من تقدير الذات مهمة للأداء الوظيفي وهي :

- 1- تقدير الذات المزمّن : الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه.
- 2- تقدير الذات الموقفي : الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيل آلة أو مخاطبة الآخرين.
- 3- تقدير الذات التأثير اجتماعيا : الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الآخرين وبالإمكان تحسين أداء العامل وذلك بزيادة مستوى تقديره الذاتي لكن زيادة مستوى تقدير الذات ، خاصة تقدير الذات المزمّن ، يكون صعبا ، بالرغم من أن هناك طريقتين لذلك: الأولى: تعطى للعمال فكرة دقيقة حول قواهم خاصة في ورشات العمل أو في جماعات الحساسية ، وهذه الأفكار يعتقد أنها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل (أو العمال) عن قواه العديدة و أنه شخص جيد.

الثانية : تعطى للعامل مهمة سهلة جدا يكون من المؤكد النجاح فيها . فهذا النجاح يعتقد أنه يزيد من مستوى تقدير الذات ، الذي قد يزيد بدوره من الأداء والذي يؤدي بدوره إلى زيادة في مستوى تقدير الذات ، وهكذا (السماري، 2006: 40)

7 - نظرية التدرج الهرمي لماسلو:

يعتبر "Maslow" « أحد الرواد الأوائل العاملين في حقل الدافعية والحاجات الإنسانية ، إن نظرية الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين ، فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسلة من ناحية وتربط هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحية ثانية.

إن نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمسة مستويات من الحاجات الإنسانية ، وكذلك يتكون من مجموعة من الفرضيات تتركز حول كيف أن إشباع هذه الحاجات يؤثر في أهميتها (الزبيدي ، 1991:75) . المستويات الخمسة للحاجات هي:

وهي الحاجات الأساسية مثل:

1- الحاجات الفسيولوجية:

الحاجة إلى الطعام والماء والأكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والجنس، والإشباع الحسي (زهران، 1983: 35). وهذه الفئة من الحاجات هي التي تتصدر قائمة الحاجات المختلفة في حالة عدم إشباعها فتمتهدى

أمل الفرد الذي يشعر ببرودة شديدة أن يجد مكانا دافئا ، وإشباع هذه الحاجات يعتبر

ضروريا للحفاظ على بقاء الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه ، وإن هذه الحاجات فطرية عامة يشترك فيها جميع

الأفراد بغض النظر عن اختلاف بيئاتهم وأجناسهم وأعمارهم وثقافتهم (الحلو ، 1999: 45).

2- حاجات الأمان:

وهي تمثل حاجات الفرد إلى الأمن والسلام والاطمئنان أو الاستقرار والتخلص من المرض أو التهديد من قبل

مصدر معين (الزبيدي ، 1991: 77).

على سبيل المثال ، شكل الرغبة في التأمين الاقتصادي (توفير وادخار)، أو الرغبة العقلية في وجود عالم منظم

يمكن التنبؤ بأحواله . وتبرز الحاجات إلى الأمن بعد أن تشبع نسبيا الحاجات

الفسيولوجية (الحلو ' 1999: 45).

3- حاجات الحب والانتماء .

يشترك جميع أفراد النوع البشري في الحاجة إلى الاستجابة العاطفية والحب والمحبة والقبول أو التقبل الاجتماعي

والأصدقاء والشعبية، وهي من أهم الحاجات النفسية اللازمة لصحة

الفرد النفسية ولا شك أن كل فرد يسعى إلى أن ينضم إلى جماعة وإلى بيئة اجتماعية صديقة تلائم من حيث

الميل والعواطف والأهواء ويجمع بينهم رابط متين ، وهؤلاء الأفراد الذين يشبهونه ويشاركونه في صفاته وعواطفه

يستجيبون بسهولة لحو اطفه ، ويسعدهم ويسعد بهم (زهران ، 1982 :35).

3- حاجات الثقة :

وتشمل الحاجة للشعور الشخصي بالإنجاز أو الثقة بالنفس وكذلك الحاجة للتمييز والاحترام من قبل الآخرين ، وتمثل هذه الحاجات رغبة الفرد في احترام الذات أو النفس واحترام الآخرين له وكذلك رغبته في احترامه للآخرين أيضا . إن هذه الحاجات تظهر رغبة الفرد في الشعور بأهميته وقيمه للآخرين ومن ثم اعتراف الآخرين بتلك الأهمية والقيمة بحيث يرونه كذلك ، ويقرون له بذلك فيمنحونه الاحترام والتقدير ، ولكن لا بد أن يستند ذلك الاحترام والتقدير على القدرات الفعلية والحقيقية التي يمتلكها الشخص ، والتي تعكس امكانياته وقدراته على الإنجاز والعمل (الزبيدي، 1991:79).

5- حاجات تحقيق الذات : وهي الحاجات التي تدفع الفرد لتحقيق طاقاته وإمكاناته الكامنة ، ويعبر ماسلو عن هذا المعنى لتحقيق الذات بقوله " أن يكون الفرد ما يستطيع أن يكون " ويعتمد تحقيق الذات أيضا على الفهم أو المعرفة الواضحة لدى الفرد بإمكاناته الذاتية وحدودها. فلا بد أن يعرف الفرد ما يمكن أن يفعله قبل أن يعرف أنه يفعله بكفاءة وإتقان (الحلو ، 1999 :46). وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعدادات، فالفرد يرغب في تأدية الأعمال التي يجبها وترضي رغباته وطموحاته وتحديه وإبداعه وتحقق بالتالي إشباعا داخليا لمكوناته . ويعتبر عمل الفرد هو المجال الأساسي لتحقيق ذلك ، فان كان ذلك العمل لا يوفر أجواء ملائمة لتحقيق ذات الفرد فهذا من شأنه أن يخلق توترات مستمرا قد يؤدي به إلى الإحباط لذلك يستلزم وضع الفرد في نفسية حادة للفرد تمارس عليه ضغطا العلمي أو الفني أو المكان أو العمل الذي يتناسب مع ميوله واستعداداته ومؤهلاته وتخصصه

المهني ، ويعتقد ماسلو بأن الحاجة إلى تحقيق الذات هي الحاجة الوحيدة التي لا يمكن أن تصل إلى الإشباع التام

إلى نهاية الحياة . ويرى ماسلو إن كان العمل الذي يقوم به الفرد يشبع حاجاته يكون راضيا عن وظيفته ، أما إذا أشبع العمل بعض حاجاته فانه يكون غير راضي عن عمله (الزيبيدي، 1991:81).

7. تقسيمات التوافق المهني:

لقد قامت جامعة "مينسوتا" Minnesota بإصدار كتاب عن التوافق المهني قام بإعداده مجموعة من الأساتذة بها، حيث قاموا بتقسيم التوافق المهني إلى: - الرضا عن العمل. - الروح المعنوية. - اتجاهات العمل ودوافعهم. - المحكات السلوكية والصاحلية للمهنة. وتتلخص بحوث هذه العملية فيما يلي: 1. يمكن الاستدلال على التوافق المهني من عاملين: الرضا والإرضاء، حيث يتضمن الرضا: - تقبل العدل بشكل عام. - تقبل العاملين لطرق التسيير والإدارة. - رضا العاملين عن الأجر وعن ساعات العمل. - تقبل العاملين لنوع العمل وأهميته وكفايته. ويتضمن الإرضاء، تلك الطريقة التي يقدر الرؤساء من خلالها العامل والتي يعبر عنها سلبيا بما يلي: - التغيب عن العمل. - التأخر عن مواعيد العمل. - الحوادث التي يقع فيها والتي تقع منه. الفصل لثالث التوافق المهني [98] - عدم الاستقرار في العمل. والتي يعبر عنها إيجابيا بتوافق قدراته ومهاراته مع مطالب العمل ومقتضياته، وبالتالي يمكن القول بأن التوافق المهني عملية تتم عن طريق تحقيق الأفراد لمجموعة الرغبات، بينهما نتائج هذه الدراسة تتمحور في أغلبها في الأمن والبحث عن الاستقرار الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية وبالإضافة إلى الحالة الاجتماعية والمكانة الراقية، نمط الإشراف المناسب والمسؤولية والترقية. تقييم النظرية: ما يمكن قوله عن هذه النظرية بأنها استطاعت أن تبين لنا طموحات مجموعة من المهندسين والمحاسبين في منظمات إنتاجية والمتمثلة حسب "فريدريك هرزبارج" في الاعتراف بالإنجاز والعلاقات المتبادلة ونمط الإشراف المناسب والمنصب الدائم. إلا أن ما قدمه لم يجعله يسلم من النقد فحسب (IDON) "أدون" فإن هذه النظرية تحمل بعض النقائص لكون النتائج

التي تعتمد عليها كانت على فئة من الإطارات (المهندسين، المحاسبين) فهي عمليا قليلة مقارنة بمجموعة المهن وكذلك يعاب عليها أنها أهملت تأثير الفروق الفردية على مستوى الطموح لدى الأفراد. (رضوان، 1994، ص 42، 43: .) التي يعملون بها. (عبد الحميد، 1998، ص 135). ومن خلال هذا التعريف يتضح بأن هناك عملية ربط بين احتياجات الفرد والروح المعنوية ومدى إشباع هذه الحاجات، وعلى مدى قدرة العامل على التكيف والتأقلم مع عمله، فهذه النظرة ترتبط أيضا بالروح المعنوية للفرد وبالرضا الذي يشعر في عمله. (رضوان، 1998، ص 27). ويرى بعض المفكرين أن الروح المعنوية تخص الفرد بحيث تصف لنا شعوره وتقبله للعمل، وفي هذا السياق يرى منصور فهمي بأن الروح المعنوية تصف مشاعر العامل أو المدير نحو عمله أو شعوره بالرضا لهذا العمل. (فهمي، 1983، ص 04

8-تحقيق التوافق المهني في المنظمة:

ومن خلال ما سبق وفي ضوء معرفتنا لمحكات الشخصية السليمة والمتوافقة يتبادر إلى الذهن سؤال على جانب من الأهمية يتمثل في الكيفية المثلى التي تستطيع من خلالها المنظمة بصفة عامة والإدارة بصفة خاصة تحقيق الصحة النفسية والتوافق المهني السليم لموظفيها على اختلاف مناصب عملهم ذلك أن الإدارة الواعية بأثر الصحة النفسية على الأداء تضع لنفسها خطة تحقق قدرًا كافيًا من الإشباع لحاجات الموظفين المختلفة وتحسين الجو الاجتماعي بينهم وفيما يلي الخطوط الرئيسية التي يجب أن تشتملها مثل هذه الخطط

1. العمل على تحقيق مشاعر الأمن والطمأنينة بين الإدارة والعمال وذلك بإزالة عوامل القلق وتقصي الإشاعات وتحسين وسائل الاتصال المختلفة.

2. إنشاء الخدمات وتوفير العالج النفسي للعمال ومعالجة مشكلاتهم حتى خارج المنظمة التي ينتمون إليها بالقدر المستطاع.

3. العمل على تالفي وتخفيف العوامل التي تؤدي إلى سوء العلاقات بين العاملين داخل المنظمة عن طريق تجنب الحوافز القليلة في العمل.

4. العناية التامة بأساليب الاختيار المهني، ذلك أن العامل الكفاء كثيرا ما يتصف بالاستقرار في العمل والشعور بالرضا مما له من أثر حسن على نسب دوران العمل والإجازات المرضية والصحة النفسية بصفة عامة.

5. خلق جو للعمل يتصف بالروح المعنوية العالية وذلك بتنظيم عمليات التوجيه الجماعي للعاملين بالمنظمة ومعالجة المشكلات الجماعية أول بأول.

6. العناية التامة بالتوجيه المهني للعمال المبتدئين بتدريبهم وتدريب جميع الموظفين كلما استدعت الضرورة علما بأن لكل عمل خصائص معينة يجب أن تقابلها صفات خاصة في الفرد المسند إليه هذا العمل وأهمها: القدرات، ودرجة الذكاء والميول، ودرجة سالمة الشخصية إلى غير ذلك من متطلبات العمل.

7. السعي المستمر لمعرفة اتجاهات ودوافع العاملين بالمنظمة.

8. تدريب رجال الإدارة العليا على تفهم العوامل الإنسانية في الإدارة وأثرها على الإنتاج والتكاليف وحوادث العمل وتدريبهم على أساليب القيادة في ميزان العمل

. ومن جهته يعرض الدكتور "السيد محمد خبري" تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته التي من شأنها تحقيق التوافق المهني المطلوب في العمل وهي بإيجاز

1.. بالنسبة لعلاقة العامل بمهنته: اختيار العامل وتوجيهه إلى المهنة التي تتوافق مع قدراته وميوله مما يزيد من إنتاجية

ويحسن توافقه مع العمل ويجنبه الإحباطات والخيبة وفقد الثقة بالنفس في حالة عدم نجاح المؤسسة في عملية

اختياره وتوجيهه

2. . بالنسبة لعلاقة العامل بنظام المؤسسة: ينبغي أن تقوم الهيئات الإدارية للمؤسسة بدراسة الأسباب الحقيقية

التي تؤدي ببعض العمال على اختلاف مستوياتهم، مناصبهم إلى سوء علاقتهم بنظام المؤسسة ذلك أنه يلجأ

بعضهم إلى إرضاء نفسه عن طريق تزعم المتمردين والمشاعبين لإحداث اضطرابات

3. . بالنسبة لعلاقة العامل برؤسائه: يقع على عاتق المؤسسة أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية

والنفسية والصحية بين الرئيس والمرؤوس لتحسين توافق العامل المهني ولقد لخص الميزات السلوكية التي تشبع روح

الثقة المتبادلة في جو المؤسسة وأهمها:

- معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترام لشخصيتهم.

- تمثيلهم تمثيلاً أميناً.

- تطبيق قوانين المؤسسة عليهم تطبيقاً مرناً.

- اعتبار نفسه دائماً مثال يقتدى به. إخلاصهم في إرشادهم تشجيعاً وتأميناً.

- إعطائهم فرصة كافية للتطور والنمو.

4. . بالنسبة لعلاقة العامل بزملائه: إن المجال النفسي لكل فرد في جو المؤسسة يتضمن غيره من الأفراد وخاصة

الزملاء وما يجمعه بهم من تفاعل مبني أساساً على الأخذ والعطاء، التعاون والمنافسة وكلما أمكننا الجميع بينهما

واستخدامهما يضمن سلامة العلاقات المتبادلة ومن ثم توفير الصحة كما يمكننا أن نضيف ضرة قامة الرحلات والحفلات الترفيهية مما ورد إنشاء النوادي وتشجيع النشاط الرياضي والترفيهي و يساعد على تحسين علاقات العمل بزملائه ويعمل على زيادة توافقه معهم.

5. بالنسبة بعلاقة العمل بظروف العمل: ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من إضاءة وتهوية ورطوبة والشك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف العمل المناسب يسهم في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العامل عن عمله وزيادة تكيفه فيه.

6. بالنسبة لعلاقة العامل ببيئته خارج العمل: ال يعتبر العامل عضو في مؤسسة العمل فحسب بل هو عنصر في جماعات كثيرة متعددة الأهداف ووجهات النظر، فهو عضو في أسرته ثم فرد في جماعة الشارع أو النادي، وعليه فهو محتاج إلى درجة كافية من التوافق النفسي والاجتماعي، وهكذا كلما نجحنا في تحسين علاقات العمل بكل من مكونات بيئته السابقة فإننا نرفع مستوى توافقه وتكيفه المهني إلى أقصى حد ممكن وبالتالي رفع مستوى توافقه العام إلى حد كبير. وفي ضوء ما سبق يتضح لنا جلليا الأهمية التي يلعبها العمل والحياة المهنية في تحقيق التوافق النفسي للفرد، ونستطيع تحديد علاقات التوافق بالحياة المهنية في الأبعاد التالية:

- البعد الذاتي: ويتعلق بما يطلق عليه أصحاب علم النفس العمل، تحليل العمل.
- البعد المتعلق بالعمل نفسه: من حيث طبيعته والاختيار المهني، والتوجيه المهني.
- البعد المتعلق بالعلاقات الإنسانية في مجال العمل.

9. مظاهر التوافق المهني:

إن الحكم على العامل على أنه متوافق مهنيًا أو غير متوافق يتطلب منا معرفة مؤشرات التوافق المهني التي يمكننا بواسطتها الحكم على توافق الفرد من عدمه، ويمكن حصرها من خلال المظاهر السلوكية العديدة التي يتخذها التوافق المهني فيما يلي.

- 1 القدرة على الحفاظ على العلاقات الاجتماعية مع الآخرين وتنميتها
- 2 القدرة على التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها العامل في مهنته. .
- 3 القدرة على تقبل الذات والآخرين مع إدراك جوانب القوة والضعف فيهم. .
- 4 القدرة على اتخاذ قرارات عملية.
- 5 القدرة على الالتزام بمواعيد العمل والاهتمام والاجتهاد في العمل.
- 6 القيام بالأداء الوظيفي على الشكل الجيد.
- 7 الاستقرار والتوازن الانفعالي. ويمكن اعتبار الرضا الوظيفي أهم المظاهر حيث يرى "عوض" بأن التوافق مظاهر وأول مظاهره الرضا عن العمل حيث أن الرضا يعكس رضا العامل عن العمل وعن مكونات بيئة العمل ويصوّر حقيقة علاقات العامل بزملاء العمل، ووجهة نظره في رؤسائه أو المشرفين عليه وأجرته وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره في الظروف المحيطة في عمله. (محمود، 1987، ص 12 ومن هنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي في حدود التوافق المهني وثم يعتبر الرضا المهني الظاهرة الأكثر أهمية لارتباطه بالعديد من التغيرات الموجودة بمحيط العمل لكونه المؤشر الأكثر صدقًا عن السير الحسن للعمل، وغالبًا ما تستعمل عبارة الرضا المهني للدلالة على حالة العامل بعدما يحقق إشباع حاجة من حاجاته كالزيادة في الأجر، الترقية، رضا المسؤول عنه.

(الأزرقى، 1997، ص70). وترى "نادية شريف" بأن الرضا عن العمل هو قدرة الفرد على إشباع الحاجات الإنسانية لدى الإنسان والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته كما تتضمن التقدير والإنجاز والإبداع والاحترام الذاتي وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد من القيام بالعمل. شريف، 1985، ص74. وتذهب بعض سياسات التسيير إلى الاهتمام بكل جوانب حياة العامل وتعمل على تحسينها ويرى البعض مثل (فلور، ماكوي، مورس، Floor, Maccoby, Morse) بأنه يمكن تحقيق الرضا إلا مركزيا تلتقي فيه كل الأشعة المتمثلة في الرضا عن كل باجتماع كل الجوانب وكان للرضا محور الجوانب في الحياة، وقد عدد هؤلاء الباحثون الكثير من عوامل الرضا الفرعية كالرضا عن الأجر، عن محتوى العمل، فرص الترقية، الإشراف، جماعة العمل، ظروف العمل، ساعات العمل، ويرون أن درجة الرضا العام تعبر عن الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل.

10. سوء التوافق المهني :

إن الموظف يبدأ عمله فيجد نفسه مضطرا للتكيف والتلاؤم مع بيئة العمل ومطالبه، ومع كل الظروف المحيطة بعمله، فإذا ساء التوافق في مجال معين فإن له تأثيرات على المجالات الأخرى، فالإنسان قبل أن يكون موظفا هو وحدة نفسية اجتماعية. مفهوم سوء التوافق المهني وأسبابه يمثل سوء التوافق المهني الوجه السلبي لعملية التوافق المهني، حيث أنه يمثل نمط سلوكي يوضح عجز العاملين عن التلاؤم والتكيف السليم لظروف العمل، وقد عرف (عبيد، 2102) سوء التوافق المهني بأنه عجز الموظف عن التكيف السليم لظروف عمله المادية أو لظروفه الاجتماعية، الأمر الذي يجعله غير راض عن عمله وغير مرضي عنه، و بأنه فشل الفرد في التكيف مع المناخ المهني الذي يتواجد فيه الموظف نظرا لظروف داخلية نابعة من الفرد. وتتنوع أسباب عدم القدرة على التكيف

السليم، فقد يرجع بعض الأسباب لنقص قدرات الموظف، أو قلة تدريبه، أو مشكلات متعلقة بعلاقاته الاجتماعية في بيئة العمل، أو إهمال أي 08 ناحية أخرى من النواحي المهمة للعمل، وغيرها من الأسباب التي تجعله غير متوافق في عمله، ونتيجة لتلك الأسباب تظهر عليهم مظاهر سوء التوافق المهني. مظاهر سوء التوافق المهني عكست بعض الدراسات مظاهر سوء التوافق المهني لدى العاملين في المهن المختلفة، وفيما يلي نتطرق لمظاهر سوء التوافق المهني لدى الموظفين:

- 1- كثرة التغيب والتمارض عن العمل بعذر وبدون عذر، والتقلب من عمل لآخر.
- 2- سوء الإنتاج من ناحية الكيف، وقلته من ناحية الكم.
- 3- الإكثار من الأخطاء الفنية والإدارية أثناء العمل.
- 4- اللامبالاة والتكاسل، والإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة، واضطراب العلاقة مع زملاء العمل والرؤساء، وعدم الانصياع أو الالتزام بالتعليمات المتعلقة بالعمل. -5 كثرة الاحتكاك بالزملاء والرؤساء.
- 6- الأمراض النفسية: فالمرض النفسي هو اضطراب في الشخصية، حيث يبدو في صورة أعراض نفسية وجسدية مختلفة، منها القلق والوسواس والشكوك والأفكار، وذلك ينتج من شخصيات هدها الكبت والصراعات النفسية والتعب السريع، والمخاوف الشاذة، فالشخص العصبي يسوء وإنتاجه، وتزداد حالته اضطرابا
- 7- ويرى إيكيريس في أن العداة والخصومة وحب الانتقام والاتجاهات المضادة للمجتمع يجعل إقبال الموظف على العمل بفتور، وتكون روحه المعنوية هابطة، فاقدا للحماس .

خلاصة :

نستخلص مما سبق أن التوافق المهني هو المؤشر الفعال للحكم على أي مهنة بالنجاح أو الفشل، و ذلك بقدرة الفرد على التوافق مع مهنته و زملائه و رؤساءه، و مع خصائصه الذاتية و ميوله، و مع مطالب العمل و ظروفه المتغيرة، و توافقه مع شعوره بالأمن و الاستقرار في العمل. مما يسمح بقدرة الفرد على التقدم و تحسين مهاراته و إنجاز عملا مرضيا .

الدراسة الميدانية

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية

2-1 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

3-1 الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية

4-1 وصف أدوات الدراسة الاستطلاعية

5-1 الخصائص السيكومترية للأداة

6-1 مناهج الدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أمر جد مهم في بناء البحث، حيث أن إهمالها يفقد البحث أحد العناصر الأساسية فيه، حيث تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة في البحث العلمي، إذ تعتبر دراسة أولية له، وتهدف هذه الدراسة إلى:

- التحقق من عينة الدراسة.

- التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

لتحقيق هذه الأهداف تم اختيار العينة الاستطلاعية المتكونة من (20) طبيب من 3 مؤسسات استشفائية بولاية المسيلة

1-2 وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة تتكون من (20) طبيب تخدير وطبيبة تخدير ، يعملون بالمستشفيات الحكومية بولاية المسيلة ومديني بوسعادة وعين الملح ، حيث وزعت 10 استمارات مقياس الذكاء الانفعالي في المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي بمسيلة و5 استمارات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الشهيد رزيق البشير بوسعادة و5 استمارات في المؤسسة العمومية الاستشفائية الشهيد عسلي محمد وتمت مقابلة 9 منهم لتحديد مستوى التوافق المهني

الفصل الرابع

و قد اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد

عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الخصائص المدروسة:

الجدول رقم 1: (يوضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب مكان العمل)

عدد الأطباء احصائيي التخدير	المستشفى
10	المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي
5	المؤسسة العمومية الاستشفائية الشهيد رزيق البشير
5	المؤسسة العمومية الاستشفائية الشهيد عسلي محمد

الجدول رقم 2: (يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس)

الجنس	الإناث	الذكور	المجموع
العدد	11	9	20
النسبة المئوية	%55	%45	%100

من خلال الجدول يتضح لنا ان نسبة الإناث تقدر ب %55 وهي أكثر من نسبة الذكور التي تقدر ب %45

الجدول رقم 3: (يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الخبرة)

الخبرة	اكثر من 5 سنوات	اقل من 5 سنوات	المجموع
العدد	14	6	20
النسب المئوية	70%	30%	100%

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة الأطباء أصحاب الخبرة تقدر ب 70% وهي أكثر من نسبة المبتدئين التي تقدر ب 30%

1-3 الإطار الزمني والمكاني للدراسة الاستطلاعية:

1 الإطار الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة من 5 ماي إلى 10 ماي 2023

2 الإطار المكاني: تم تطبيق هذه الدراسة بولاية المسيلة ومدينتي بوسعادة وعين الملح في المؤسسات الاستشفائية

الحكومية الشهيد رزيق البشير والشهيد عسلي محمد والزراوي

1-4 وصف ادوات الدراسة الاستطلاعية :

اختبار الذكاء الانفعالي العاطفي "دانيال جولمان"

إعداد وترجمة الدكتور حسان المالح

- اعد مقياس الذكاء الانفعالي على نظرية الذكاء الانفعالي ل "دانيال جولمان".

- وافق جولمان 5991 مع سلوبي بالمجالات الخمسة الرئيسية للذكاء العاطفي:

1- معرفة العواطف لشخص ما، والإحاطة الذاتية، تميز الإحساس أثناء حدوثه.

2 - إدارة العواطف، القدرة على معالجة الأحاسيس.

الفصل الرابع

3 - استحثاث الأفراد وتنظيم العواطف لخدمة الهدف.

4 - تمييز العواطف في الآخرين والتأكد والوعي الاجتماعي.

5- معالجة العالقات ومهارة إدارة العواطف في الآخرين..

تعليمات الاختبار وتصحيحه:

- الاختبار مكون من 51 سؤال وأمام كل سؤال خمسة بدائل، على المفحوص اختيار

البديل الذي يمثله.

يتم تصحيح البدائل وفقا لجدول التالي :

الدرجة	رمز الإجابة	
درجة واحدة	معظم الوقت	أ
3 درجات	غالب الوقت	ب
5 درجات	أحيانا	ج
7 درجات	نادرا	د
9 درجات	ابدا تقريبا	هـ

يتم جمع الدرجات حتى تحصل على الدرجة الكلية ثم يتم مراجعة المعايير التالية:

الدرجة الخام	مستوى الذكاء
من 70-50	منخفض جدا
من 85-70	منخفض
من 115-85	متوسط
من 130-115	عالي
150-130	عالي جدا

المقابلة العيادية :

وهي مقابلة تجمع بين شخصين أو أكثر تبنى على حوار مرجعي هادف حول موضوع معين في مكان معين تهدف الى توجيه حديث الفرد نحو أهداف الدراسة أو البحث (صالح الرشيد 2000 ص 183) وللمقابلة العيادية عدة أنواع وأهم نوع اعتمدت عليه هو :

المقابلة العيادية النصف الموجهة : والتي هي تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الباحث جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات حيث تكون الاسئلة مغلقة مفتوحة لتعطي الحرية للباحث وإعطاء الحرية للمستجيب

في هذا النوع من المقابلات يستعد الباحث لتحديد الموضوعات التي سوف يطرحها على الشخص فيضع السؤال بما يتناسب مع فهم الفرد .

1-5 الخصائص السيكومترية للأداة :

صدق وثبات مقياس الذكاء الانفعالي ل دانيال جولمان

الصدق

- يتمتع مقياس الذكاء الانفعالي لدانيال جولمان بصدق مقبول، حيث وجدت قيمته بطريقة الاتساق الداخلي عن طريق إيجاد مصفوفة الارتباطات باستعمال معامل الارتباط بيرسون بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس.

الثبات

- يتمتع مقياس الذكاء الانفعالي لدانيال جولمان بثبات عال، حيث وجدت قيمه بطريقة التناسق الداخلي (معادلة ألفا لكرونباخ)، في حدود (0,698). وهي قيم صدق وثبات مرتفعة ومقبولة، تدل على صلاحية المقياس في البيئة الجزائرية.

تحكيم الأسئلة الخاصة ب المقابلة العيادية:

تم تحكيم مجموعة من الأسئلة الخاصة ب المقابلة العيادية من طرف مجموعة من الأساتذة لتحديد مستوى التوافق المهني ب النسبة ل 3 أبعاد لدى مجموعة من أطباء التخدير .

الجدول رقم 4 : يوضح الأسئلة التي تم تصحيحها

السؤال	تصحيح / اعادة الصياغة
هل يساعدك عدد ساعات العمل؟	هل يناسبك عدد ساعات العمل؟
كيف هيا علاقتك مع العمال من الطاقم الطبي؟	كيف هيا علاقتك مع الزملاء من الطاقم الطبي؟
هل ترى أن حجم العمل الذي تقوم به اقل من قدراتك المهنية؟	هل ترى إن نوع العمل الذي تقوم به اقل من قدراتك المهنية؟
هل تحرص على تكوين علاقات في محيطك المهني؟	هل تحرص على تكوين علاقات في محيطك المهني؟

6-1 مناهج الدراسة

المنهج الوصفي:

اعتمدنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي وذلك تماشياً مع موضوع الدراسة قصد التأكد من صدق الفروض الذي اعتمدنا عليه، والذي يعرف في مجال التربية وعلم النفس بأنه "كل استقصاء ينصب على دراسة ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية أو الاجتماعية كما عرفه سامي محمد ملحم على أنه " أشكال التحليل والتفسير العلمي فالمنهج هو الطريق الذي نتبعه لوصف الظاهرة أو مشكلة وتصنيفها وتحليلها و إخضاعها لدراسة عينة البحث لإجراء الدراسة بطريقة عملية وهو الطريق المنظم للوصول إلى الحقائق العلمية بحيث يرسم الباحث جملة من المبادئ والقواعد تساعده في الوصول إلى نتائج علمية دقيقة و موضوعية.

المنهج العيادي:

هو دراسة إكلينيكية تستند إلى المقابلات وتستعين بالاختبارات للوصول إلى غايات يحددها المنهج

أدوات المنهج العيادي

- 1 الملاحظة العيادية: هي من الطرق الهامة والدقيقة التي تستخدم لجمع البيانات في العلوم الاجتماعية، وهي تفيد في جمع البيانات تتمثل سلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية واتجاهاتهم ومشاعرهم، كذلك تفيد في الأحوال التي يقاوم فيها المبحوثون أو يرفضون الإجابة على الأسئلة، لذلك فهي تيسر على الكثير من المعلومات والبيانات المطلوبة والتي لا يمكن الحصول عليها بوسائل أخرى
- 2 المقابلة العيادية: محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث التعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة

الدراسة الاساسية :

تمهيد

1. عرض نتائج التساؤل العام
2. عرض نتائج التساؤل الجزئي الأول
3. عرض نتائج التساؤل الجزئي الثاني
4. عرض نتائج التساؤل الجزئي الثالث
5. تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى
6. تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية
7. تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثالثة
8. تحليل ومناقشة و تفسير الفرضية الرابعة
9. نتائج الدراسة
10. خاتمة
11. قائمة مصادر المراجع
12. الملاحق

تمهيد

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي و القيام ب مقابلات عيادية ، لغرض تحليل وتفسير النتائج واختبار تساؤلات و فرضيات الدراسة بالاعتماد على الدراسات السابقة

عرض نتائج الدراسة على أساس تساؤلات الدراسة

الجدول رقم 5 يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" لدلالة الفروق في الذكاء الانفعالي بين الأطباء أخصائيي التخدير (الذكور ، الإناث

الجنس	العينة	متوسط الحسابي	انحراف معياري	ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكور	14	53.01	10.42	0.67	29	غير دالة
إناث	16	52.62	10.04			

يتضح من خلال الجدوال أن المتوسط الحسابي لعينة أطباء التخدير إناث قدرت ب52.62، أما الانحراف المعياري للعينة الأولى قدر ب "10.04"، فهو أصغر من الانحراف المعياري للعينة الثانية (ذكور) قدر ب10.42 و"متوسط حسابه "53.01"، فمن خلال الجداول تبين أن قيمة "ت" المحسوبة للدلالة الفروق بين متوسطي العينة والمقدرة ب"0.67"وهي قيمة غير دالة، مما يشير إلى عدم وجود فروق بين أطباء التخدير باختلاف الجنس ذكور . إناث

الجدول رقم 6 يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة "ت" لدلالة الفروق في الذكاء

الانفعالي بين الأطباء أخصائيي التخدير حسب متغير الأقدمية في المهنة:

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ت	انحراف معياري	متوسط الحسابي	العينة	الأقدمية في المهنة
غير دالة	29	0.44	9.33	65.91	22	أكثر من 5 سنوات
			8.91	39.19	8	أقل من 5 سنوات

يوضح الجدول رقم 7 مستوى الذكاء الانفعالي لدى عينة الدراسة أطباء التخدير

العينة	متوسط الحسابي	انحراف معياري	درجة الحرية
30	105.43	18.97	29

يتضح من خلال الجدول أن متوسط درجات أفراد العينة على مقياس الذكاء الانفعالي قد بلغ 105.43 بانحراف

معياري قدره 18.97

وبناء على هذا وطريقة تصحيح المقياس المذكورة سابقا يمكن أن نحكم على أن

العينة تتمتع بمستوى ذكاء انفعالي مرتفع .

عرض نتائج المقابلة العيادية :

دراسة حالة:

قسمت أسئلة دراسة الحالة إلى ثلاثة أبعاد

حيث قدمنا إجابات 10 أطباء من العينة دراسة وكانت إجاباتهم كالتالي

1- البعد المهني

بنسبة لسؤال الأول أجاب 08 أطباء ب ان عدد ساعات الدوام الرسمي مناسب جدا أما 02 منهم أجابوا بأنه

ليس مناسب

بنسبة لسؤال الثاني اغلب أنهم يتبعون قواعد العمل بدقة سواء بنسبة للوقت او الإرشادات

أما سؤال الثالث كانت الإجابات متفاوتة فمنهم من يرى أن نوع عمله مناسب لقدراته المهنية ومنهم من يرى أنه

يمكنه تقديم الأكثر

بنسبة سؤال الرابع أجاب أغلبية الأطباء بأن المناخ ليس مناسباً كثيراً من حيث القوانين و المعاملة ومن حيث

تزويدهم بمعدات العمل

2- البعد الذاتي

حيث أكد غالبية الأطباء ب استمتاعهم بعملهم ومن الأسباب أنها مهنة نبيلة وكانت اختيارهم الأول برغم من

مصاعبها و أنهم غير نادمون عن اختيارها

و بالنسبة لي الرغبة في الاستمرار بالعمل رغم المصاعب

فقد أكدوا رغبتهم بذلك أولاً لحبهم لمهنتهم ثانياً لأنها عملهم الأساسي الذي يعيشون به

أما السؤال الثالث بالنسبة لرضا عن المهنة كانت الإجابة تأكيداً على مما سبق أنهم راضين جداً لأنهم يساعدون

الناس ويخففون من آلامهم

أما السؤال الرابع كان تأثير الحالة النفسية على الأداء المهني تفاوتت الأجوبة ف هناك من أجاب بأنها تؤثر قليلاً

وانه يحاول أن لا تؤثر على عمله خاصة إذا كانت مشاعر حزن أو غضب وكان عددهم 4 أما الباقي أجاب لأنها

لا تؤثر وانه عود نفسه أن يفرق بين حالته النفسية وعمله

أجاب جميع الأطباء بنعم أنهم يريدون التطور والتقدم في مهنتهم الحالية ولما لا فتح عيادات خاصة ب النسبة

السؤال سادس

هنا طرحنا سؤالاً عن ماذا يشعر طبيب التخدير قبل العمل وأثناءه وبعد

فكانت الإجابة عن قبل العمل أنه يكون نشيطاً ومتحمساً لتأدية عمله

أما بنسبة ل أثناءه أنه يشعر بتوتر خاصة إذا كانت هناك عمليات طارئة

أما بعد العمل فأجابوا بأنهم يشعرون بتعب والنعاس الشديد لأنهم يعملون 24 ساعة كاملة
كما يشعرون أيضا برضا عن عملهم في ذلك اليوم
3- البعد الاجتماعي

كانت الإجابة عن الحرص على تكوين علاقات مهنية شخصية في المحيط المهني حيث أجاب 7 أطباء بنعم
حسب شخصية الزملاء الذين يعملون معهم وأجاب 3 منهم أنهم لا يفضلون تكوين علاقات مهنية شخصية
أما بالنسبة لسؤال الثاني فأجاب الغالبية بان العلاقة مع الزملاء من الطاقم الطبي جيدة بدون مشاكل أو نزاعات
وكانت الإجابة على السؤال الثالث عن هل سبق وغيرت مكان العمل أجاب البعض منهم بنعم حيث طرحنا
عليهم تساؤلا عن كيفية التفاعل مع فريق العمل الجديد
التأقلم لم يكن صعبا وكانت الإجابة أنهم يحاولون التأقلم والتعرف عليهم من اجل العمل وتقديم الأفضل وان
جدا.

التذكير بفرضيات الدراسة :

1- توجد علاقة ترابطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني كلما كان مستوى الذكاء الانفعالي عالي كلما زاد
مستوى التوافق المهني

2- لا توجد فروق بين متوسط درجات عينة الدراسة (أطباء التخدير) على مقياس الذكاء الانفعالي والتوافق
المهني من حيث (الخبرة/الجنس)

3- مستوى الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير (مرتفع)

4- مستوى التوافق المهني لدى أطباء التخدير (مرتفع)

تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الأولى :

التي تمثلت في توجد علاقة ترابطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني كلما كان مستوى الذكاء الانفعالي
عالي كلما زاد مستوى التوافق

تشير نتائج حساب مقياس الذكاء الانفعالي ونتائج المقابلة العيادية إلى أن مستوى كل من الذكاء الانفعالي والتوافق المهني مرتفع فالعلاقة هنا علاقة طردية بمعنى أن ارتفاع مستوى الذكاء الانفعالي يقابله ارتفاع في مستوى القدرة على التوافق المهني لدى الطبيب والعكس إذا انخفض الذكاء العاطفي انخفض التوافق المهني لديه، وبالتالي نقبل الفرض الذي قد تم التحقق من صحته. مما يدل على أن تمتع طبيب التخدير بذكاء عاطفي يؤدي به إلى التوافق المهني. وهذا ما تتفق فيه هذه الدراسة مع دراسة السميديوني 2001 الذي توصل إلى وجود علاقة ترابطية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية، وما توصلت إليه أيضا دراسة الزهار وحييب 2005 الذين وجدا أن هناك علاقة ترابطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى إمكانية التنبؤ بتوافقهم المهني من درجة الوعي بالذات، ودرجة توجيه معلمي المرحلة الإعدادية، والانفعالات...، كما تتفق أيضا مع دراسة عائشة بنت علي بن محمد حوجب (2009)

التي خلصت إلى أنه هناك علاقة ترابطية طردية موجبة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى معلمات المرحلة الثانوية . وبناء على هذا فالذكاء الانفعالي لطبيب التخدير يلعب دورا بارزا لما أكدته معظم الدراسات فإن الذكاء الانفعالي في مجال العمل والمؤسسات التنظيمية يجعل للعمل مظاهر مختلفة فهو يصنع التنوع ويحسن بيئة العمل عبر الفهم الجيد للعمل والعاملين وبالتالي تحقيق الرضا عن العمل. فالطبيب الذي يتمتع بذكاء انفعالي يكون باستطاعته فهم ذاته ورغباته والبيئة الاجتماعية التي ينتمي لها، فهو يسعى إلى أن يحقق أكبر قدر من التوافق المهني وضبط الانفعالات والدافعية والتعاطف والمهارات الاجتماعية.

تحليل ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية :

التي تمثلت في لا توجد فروق بين متوسط درجات عينة الدراسة (أطباء التخدير) على مقياس الذكاء

الانفعالي والتوافق المهني من حيث (الخبرة/الجنس)

تشير نتائج حساب المقياس الذكاء الانفعالي و المقابلة العيادية للتوافق المهني ب النسبة لمتغير الجنس كما هو مبين في الجدول 5 بمعنى أنه لا توجد فروق بين متوسط درجات عينة الدراسة (أطباء التخدير) بالنسبة لذكاء الانفعالي كما تشير أيضا نتائج المقابلة العيادية أنه لا توجد فروق بين متوسط درجات عينة الدراسة (أطباء التخدير) بالنسبة للتوافق المهني حيث لم يكن هناك اختلاف في الإجابات بالنسبة للجنس ، وبالتالي نقبل الفرض الذي قد تم التحقق من صحته . وعليه يمكننا القول أن نسبة الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لا تتغير بتغير جنس الطبيب، .يجب الإشارة إلى أنه لم نجد دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني تعزى لمتغير الجنس. ومع ذلك فقد تم مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة لكل متغير على حدى .لقد اتفقت هذه الدراسة مع ما توصلت له الكثير من الدراسات حول الذكاء العاطفي في المجال المهني على غرار دراسة سعادة رشيد سنة 2005 الذي توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الذكاء العاطفي والقيادة التربوية، ودراسة عزمي محمد بظاظو سنة 2010 حول أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء والتي خلصت إلى عدم وجود علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين مستويات الذكاء العاطفي تعزى لمتغير الجنس. بالإضافة إلى بعض دراسات التوافق المهني فقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة بوعطي سفيان سنة 2006 الذي توصل إلى عدم وجود تأثير لمتغير الجنس في التوافق المهني لدى أفراد العينة

وقد تنافرت نتائج الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة مريم تركستاني عام 1998 حول التوافق المهني وبعض سمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة، حيث توصلت فيها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في التوافق المهني وهذا ما يمكن إرجاعه إلى طبيعة الفئة التي يتعامل معها المعلمون من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فئة صم البكم هذه الأخيرة التي تتطلب توفر سمات شخصية معينة في معلمها كالصبر، المثابرة، القدرة على التحمل،العطف والحنان... كي يتمكنوا من مساعدتهم على التغلب على الآثار النفسية

والاجتماعية والدراسية لديهم، والتكيف مع إعاقاتهم، وهذا ما، وجده عند المرأة أكثر من الرجل وهذا نظرا لطبيعة المرأة في حد ذاتها لكونها عاطفية، حنونة، وصبورة

أما ب النسبة للخبرة لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى إلى الخبرة . بين الذين بلغت خبرتهم أقل من 5 سنة ، والذين خبرتهم أكثر من 5 سنوات فيما ، يخص الذكاء الانفعالي لإجابة عن هذا التساؤل قمنا بالاختبارات

حيث توصلت نتائج التساؤل الثاني إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير باختلاف الخبرة في المهنة . بمعنى أن الأطباء على اختلاف سنوات عملهم في مهنة الطب يتعرضون لذكاء انفعالي بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن مهمات الأطباء جدا صعبة ، كما أنهم يعيشون ظروف العمل نفسها وهذا ما أكدته واتفقت عليه نتائج الدراسة الحالية مع دراسة "الخرتاوي " 1991 التي توصلت إلى عدم وجود فروق تعزى إلى الأقدمية في المهنة ، وكذلك دراسة عليومات (1993) (ودراسة الوابلي 1995 ودراسة عبد الرحمان) ودراسة الطحانية وزياد لطفي 1993 والتي أفادت كل منها بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الأقدمية في المهنة ، و إتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الرافعي يحيي عبد الله ومحمد فرحان التي أقيمت على أساتذة كلية المعلمين وأظهرت النتائج عدم وجود فروق بين الأساتذة تعزى إلى متغير الأقدمية في المهنة ، إلا أن الدراسة الحالية اختلفت مع دراسة الزبودي (2007) والتي أقيمت على عينة من المعلمين؛ وبينت النتائج أن المعلمين ذوي المستويات الأقدمية القليلة كما نذكر دراسة "الدبابسة" (1993) التي أظهرت فروق دالة إحصائيا في مستوى الذكاء الانفعالي لصالح ذوي الأقدمية في المهنة القليلة. ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة استنتجنا أن عدم وجود فروق دالة إحصائيا تعزى إلى متغير الأقدمية في المهنة

تحليل ومناقشة و تفسير الفرضية الثالثة :

والتي تتمثل في أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير مرتفع

من خلال النتائج المبينة في الجدول أن نسبة الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير مرتفعة

وبالتالي نقبل الفرض الذي تأكدنا من صحته أن مستوى الذكاء الانفعالي مرتفع لدى عينة الدراسة يجب الإشارة

إلى أنه لم نجد دراسات سابقة تناولت مستوى الذكاء الانفعالي.

تحليل ومناقشة و تفسير الفرضية الرابعة :

والتي تتمثل في أن مستوى التوافق المهني لدى أطباء التخدير مرتفع

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من خلال المقابلة العيادية أن نسبة التوافق المهني لدى أطباء التخدير مرتفعة

وبالتالي نقبل الفرض الذي تأكدنا من صحته أن مستوى التوافق المهني مرتفع لدى عينة الدراسة حيث تبين ذلك

من خلال إجاباتهم التي تدل التكيف والتوافق في عملهم وكذلك التحكم في انفعالاتهم وتخطي مشاكلهم بسرعة

وعدم تأثير حياتهم الشخصية على حياتهم المهني كما أكدوا ذلك أيضا في رغبتهم للتطور والترقية في عملهم

حيث أجابوا على سؤال الترقية ب نعم بالتأكيد و أيضا يجب الإشارة إلى أنه لم نجد دراسات سابقة تناولت

مستوى التوافق المهني .

نتائج الدراسة :

في هذا الجزء الأخير من الفصل الميداني وانطلاقا من نتائج الدراسة وفي ضوء ما تم عرضه من خلفية نظرية وكل ما

يتعلق بالذكاء الانفعالي والتوافق المهني، واعتمادا على البيانات الإحصائية والمقابلة العيادية

المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي والمقابلة العيادية ل التوافق المهني، على أفراد العينة توصلنا إلى

الإجابة على تساؤلات الدراسة بإثبات فرضياته :

- توجد علاقة ترابطية بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني كلما كان مستوى الذكاء الانفعالي عالي كلما زاد مستوى التوافق المهني وتوصلنا أيضا إلى انه لا توجد فروق بين متوسط درجات عينة الدراسة (أطباء التخدير) على مقياس الذكاء الانفعالي والتوافق المهني من حيث (الخبرة/الجنس) وأيضا إن مستوى الذكاء الانفعالي لدى أطباء التخدير مرتفع وكذلك مستوى التوافق المهني.

خاتمة

يتناول هذا البحث بالدراسية والتحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني لدى أطباء التخدير وشمل المجتمع الإحصائي للدراسة أطباء التخدير في 3 مؤسسات استشفائية عمومية الأول الشهيد عسلي محمد ب عين الملح والثاني الشهيد رزيق البشير بوسعادة وكان الثالث مستشفى الزهراوي ب ولاية المسيلة وبعد جمع البيانات عن طريق استعمال مقياس الذكاء العاطفي والمقابلة العيادية ب النسبة ل التوافق المهني على عينة كان عددها 30 طبيبا و معالجتها إحصائيا و عياديا وعرضها وتحليلها ومناقشتها حيث استخلصنا نتيجة مفادها أن هناك علاقة ارتباطيه موجبة بين الذكاء الانفعالي والتوافق المهني لدى أطباء التخدير بغض النظر عن النتائج المتحصل عليها تبقى متغيرات هذا البحث الذكاء الانفعالي والتوافق المهني جديرة بالدراسة وتستدعي الاهتمام والتعمق نظرا لأهميتها وتأثيرها ودورها في شخصية الفرد . خلاصة القول يبقى المجال مفتوحا أمام الباحثين للتعمق في هذا الموضوع من هذه الزاوية أو تناوله من زوايا ونواحي أخرى تثريه نظريا وتطبيقيا، وتخرج بنتائج جديدة تضاف إلى ما وصلنا إليه، ونرجو أن هذه الدراسة أن تساهم ولو بقليل في إثراء معلومات الطلبة والمهتمين بالبحث العلمي.

قائمة مصادر المراجع

-الخفاف، إيمان عباس (2013) الذكاء الانفعالي “تعلم كيف تفكر انفعالياً”، دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان

المصري، محمد (2007) الذكاء الانفعالي: دراسة مقارنة بين المتفوقين تحصيلياً والعاديين من طلبة المرحلة الجامعية مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس - كلية التربية، المجلد 2، العدد 31

-3حوالدة، محمود (2008) الذكاء العاطفي الذكاء الانفعالي، الطبعة الأولى، الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان

-المساعيد، أصلان صبح (2009) الذكاء الانفعالي وعلاقته بكل من التحصيل الأكاديمي ودافع الإنجاز لدى طلبة الجامعة في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد 2

-ناصر، محمد يحيى حسين (2003) نحو تأصيل نظري لمفهوم الذكاء الوجداني، مجلة البحث التربوي، المجلد 2 العدد 22.

-العيزات، صباح حسن حمدان (2017) الذكاء الانفعالي: دراسة مقارنة بين الطلبة المتفوقين أكاديمياً والطلبة العاديين في المرحلة الأساسية في الأردن وعلاقتها بمتغيري الجنس والعمر، مجلة العلوم التربوية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، العدد 9

بام روبنس وجان سكوت ترجمة الأعسر صفاء وعلاء الدين كفاي (2000): لذكاء الوجداني في التربية السيكولوجية، دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة.

-بشير معمري (2007): بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج 1، منشورات الخبر،

الجزائر ١.

- جولمان دانيال(2000): الذكاء العاطفي، ترجمة ليلي الجبالي، مراجعة محمد يونس، العدد 262، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
- حسين أبو رياش، عبد الحكيم الصافي، أميمة عمور، سليم شريف(2006): الدافعية والذكاء العاطفي، ط 1، دار الفكر ناشر ون وموزعون، عمان الأردن.
- داليب سينغ، ترجمة عبد الحكيم احمد الخزامي (2006): لذكاء الانفعالي في العمل، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- عثمان حمود الخضر(2009): الذكاء الوجداني، مركز هندسة الإبداع للتدريب.
- فاروق السيد عثمان، عبد الهادي السيد عبده (2002): قياس والختبارات النفسية(الأسس والأدوات)، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- خلو، محمد وفائي (1999): علم النفس التربوي نظرة معاصرة، ط1، مكتبة الأمل للطباعة و التوزيع، غزة.
- راجح أحمد عزت (1970): أصول علم النفس، ط9، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية.
- الزيدي، إبراهيم (1991): علم النفس الصناعي، دار الحكمة للطباعة و النشر، بغداد.
- زقزق، محمود (1983): مقدمة في علم الأخلاق، ط3، عالم الكتب، القاهرة.
- السماري، عبد الله (2006): التوافق المهني و علاقته بظغوط العمل في الأجهزة الزمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الاجتماعية، الرياض.
- الشافعي، ماهر (2002): التوافق المهني للمرضين العاملين في المستشفيات الحكومية و علاقتهم بسماتهم الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قيم علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة.
- طه، فرج (1980): سيكولوجية الشخصية المعوقة لإنتاج دراسة نظريا و ميدانا في التوافق المهني و الصحة النفسية، مكتبة الخانجي، القاهرة.

- طه ، فرج (1992):علم النفس الصناعي و التنظيمي ،ط7، المعارف ، مصر.
- عبد الخالق ، أحمد (1983): علم النفس المهني ، الدار الجامعية ، بيروت.
- عبد القادر ، زكية (2000) التوافق المهني للأخصائي الاجتماعي في مجالات الممارسة المهنية ، مجلة علم النفس ، العدد الرابع و الخمسون ، السنة الرابعة عشر ، الهيئة العامة للكتاب.
- العجمي ، راشد (1999) : الولاء التنظيمي و الرضا عن العمل ، مجلة الملك عبد العزيز ، مجلد 13 ، العدد 1 ، جدة.
- عوض ، عباس (1977): الموجز في الصحة النفسية ، ط1، دار المعارف ، مصر.
- عوض ، عباس (1996): الموجز في الصحة النفسية، ط2، دار المعارف، مصر.
- كشروود ، عماد (1995): علم النفس الصناعي و التنظيمي الحديث ، ط1 ، مج 2 ، منشورات ، جامعة قار يونس ، بنغازي.
- مرسى ، كمال (1988): المدخل إلى الصحة النفسية ، ط1 ، دار القلم للنشر و التوزيع ، مصر.
- المليجي، عبد المنعم (1971): النمو النفسي ، ط4، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- المهنأ ، سعيد (2002) : العلاقة بين التوافق المهني و الدافعية للإنجاز لدى موظفي جمارك مطار خالد الدولي بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض

الملاحق

سلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية عطرة... وبعد

انطلاقا من خبرتم الطويلة وتخصصكم في هذا الجانب نتشرف نحن الطالبات باختياركم محكما على أسئلة دراسة

حالة وإثرائها بما ترونه مناسباً من حذف أو إضافة أو تعديل أو إعادة صياغة

حتى نستفيد من مقترحاتكم من اجل أسئلة لتحديد مستوى التوافق المهني، والذي يأتي ضمن إجراء دراسة لنيل

شهادة ليسانس علم النفس العيادي تحت إشراف الدكتورة دودو صونيا بعنوان

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتوافق المهني لدى أطباء التخدير

الطالبات:

عماري مروة

بوبكري إيناس

حركاتي سعاد

	اسم ولقب الأستاذ
	الدرجة العلمية

	مكان العمل
	التوقيع

الأسئلة

البعد المهني:

- 1 هل يناسبك عدد ساعات الدوام الرسمي ؟
- 2 هل تتبع قواعد العمل بدقة ؟
- 3 هل ترى إن حجم العمل الذي تقوم به أقل من قدراتك المهنية ؟
- 4 كيف تتعامل مع الأخطاء. والمشاكل التي تحدث لك أثناء عملك ؟
- 5 هل يناسبك المناخ التنظيمي داخل المؤسسة (الاستشفائية) ؟

البعد الذاتي:

- 1 هل تستمتع في عملك ؟
- 2 هل ترغب في الاستمرار في هذه المهنة رغم المصاعب التي تواجهك ؟
- 3 هل تشعر برضا عن مهنتك الحالية ؟
- 4 هل تؤثر حالتك النفسية على أدائك المهني ؟
- 5 هل تؤثر مهنتك بشكل سلبي على حياتك الشخصية ؟
- 6 هل لديك فرص لتطور والتقدم في مهنتك الحالية ؟
- 7 ماذا تشعر أثناء أداء العمل ؟

البعد الاجتماعي:

- 1 هل تحرص على تكوين علاقات في محيطك المهني ؟
- 2 كيف هيا علاقتك مع العمال من الطاقم الطبي ؟
- 3 كيف تتفاعل مع فريق العمل و زملاء في بيئة عمل جديدة ؟

الذكاء الانفعالي العاطفي

اختبار الذكاء الانفعالي العاطفي "دانيال جولمان"

إعداد وترجمة الدكتور حسان

المالح مقدمة:-

- أَعُد مقياس الذكاء الانفعالي على نظرية الذكاء الانفعالي لـ"دانيال جولمان".
- وافق جولمان 5991 مع سلوبي بالمجالات الخمسة الرئيسية للذكاء العاطفي:
- 5- معرفة العواطف لشخص ما، والإحاطة الذاتية، تميز الإحساس أثناء حدوثه.
- 2- إدارة العواطف، القدرة على معالجة الاحاسيس.
- 3- استحثاث الافراد وتنظيم العواطف لخدمة الهدف.
- 4- تمييز العواطف في الاخرين والتأكد والوعي الاجتماعي.
- 1- معالجة العلاقات ومهارة إدارة العواطف في الآخرين.

ماذا يقيس الاختبار:

- الذكاء العاطفي هو القدرة على التعرف وتصنيف حاجات الفرد ومشاعره وتكييف هذه الحاجات حتى تتلاءم مع الغايات البعيدة وحاجات الآخرين.

تعليمات الاختبار وتصحيحه:

- الاختبار مكون من 51 سؤال وأمام كل سؤال خمسة بدائل، على المفحوص اختيار البديل الذي يمثله.
- يتم تصحيح البدائل وفقاً للجدول التالي:

الدرجة -	رمز الإجابة	
درجة واحدة	معظم الوقت	أ
3 درجات	غالب الوقت	ب
1 درجات	أحياناً	ج
1 درجات	نادرأ	د
9 درجات	أبداً تقريباً	هـ

يتم جمع الدرجات حتى نحصل على الدرجة الكلية ثم يتم مراجعة المعايير التالية:

الدرجة الخام	مستوى الذكاء
من 15 - 15	منخفض جداً
من 51 - 15	منخفض
من 551 - 51	متوسط
من 535 - 551	عالي
من 535 - 515	عالي جداً

اختبار الذكاء الانفعالي " دانيال جولمان "

البيانات الأولية

الاسم: النوع : (ذكر) (أنثى)

..... مكان الإقامة:

تعليمات التطبيق :

- إقرأ كل عبارة جيداً ثم حدد أي استجابة من الاستجابات الخمس تعبر عنك أصدق التعبير. وعلى الرغم من أن بعض العبارات لا تعطي كل المعلومات التي تود الحصول عليها ، لكن أرجو أن تختار الإجابة التي تبدو الأفضل، وحتى إن كنت غير متأكد .

- من فضلك حاول أن تستجيب على كل سؤال بشكل مستقل عن استجاباتك على الأسئلة الأخرى .
- أجب عن كل سؤال فلا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولكن اختر الإجابة الدقيقة بالنسبة لك لا الإجابة التي يعتقد فيها معظم الناس.
- ارجو عدم ترك أي عبارة بدون استجابة.

الدرجة الكلية (الدرجة الخام) :

التصنيف:

اسم الاخصائية النفسية :

م	العبارات
1	عندما أشعر بالانزعاج، لا أعرف من ازعجني أو ما هو الشيء الذي أزعجني: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
2	كل شخص لديه مشكلات.. ولكن هناك أشياء كثيرة خاطئة عندي.. ولدي لا أستطيع أن أحب نفسي. أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
3	بعض الأشخاص يجعلونني أشعر أنني شخص سيء، مهما فعلت. أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
4	عندما أخطئ أقول عن نفسي عبارات تحطم من نفسي مثل: إنني شخص فاشل، غبي، لا أستطيع أن أعمل عملاً ناجحاً: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
5	أشعر بالحرج و الإرتباك عندما يتوقع مني أن أظهر عواطفني: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
6	تأتيني حالات مزاجية أشعر فيها أنني قوي وقادر وكفاء: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
7	عندما أشرف على إنجاز أمر ما أو هدف معين، تأتيني عقبات تمنعني من الوصول إلى أهدافي. أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً

8	لا أستطيع التوقف عن التفكير في مشاكلتي: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
9	من الأفضل أن أبقى بارداً وحيادياً إلى أن أعرف الشخص الآخر بشكل جيد: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
11	لدي صعوبة في قول أشياء مثل: أنا أحبك حتى عندما أشعر بذلك بشكل حقيقي: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
11	إنني أشعر بالضجر (الملل ، السأم): أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
12	إنني أقلق على أمور لا يفكر فيها الآخرون عادة: أ. معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
13	احتاج إلى الدفع من شخص ما كي أتابع مسيري. أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج- أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
14	حياتي مليئة بالطرق المغلقة. أ- معظم الوقت ب - غالب الوقت ج - أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
15	لست راضياً عن عملي إلا إذا امتدحه شخص ما: أ - معظم الوقت ب - غالب الوقت ج - أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
16	يقول لي الآخرون أنني أبالغ في ردودي على مشكلات صغيرة: أ- معظم الوقت ب - غالب الوقت ج - أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً
17	لست سعيداً لأسباب لا أفهمها: أ- معظم الوقت ب- غالب الوقت ج - أحياناً د- نادراً هـ - أبداً تقريباً

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيدة(ة): حبيبي بيبي ايسنا
الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11502103600670002
الصادرة بتاريخ: 2020/02/16 عن دائرة: عين الملح / مسيلة
المسجل(ة) بكلية: العلوم الاقتصادية قسم: علم النفس (البيداغوجيا)
تخصص: علم النفس البيداغوجي تحت رقم التسجيل 202035045192
والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها:
الدكاء الإنفعالي وعلاقتها بالتوافق المهني
د.د. ا.ط.ب. آ.م. الترشير

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 11/06/2023

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 2016-07-28 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): جوجاني معاد

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): لعمامة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 110011022043650005

الصادرة بتاريخ: 11.02.2023 عن دائرة: عبدالمجيد المسيلة

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم المنطق

تخصص: علم المنطق العملي تحت رقم التسجيل: 2023-074942

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالتفكير

المهني: استاذ طلبة التحضير

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 11/06/2023

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافئتها



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and

Student Issues

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

الرقم: 2023/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإتجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): عماريا مروة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 11.009.103600498005

الصادرة بتاريخ: 09.07.2023 عن دائرة: عين الملع

المسجل(ة) بكلية: العلوم الاجتماعية قسم: علوم النفس

تخصص: علم النفس العمادي تحت رقم التسجيل: 20235095042

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه)

عنوانها:

انكلاء الإنفصالي وعلاقته بالتوافق المعنوي

د.ع.ف.أ.ط.ب.أ.التخدير

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في

انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 11/06/2023

امضاء المعني (ة):



المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها