

القدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى موظفي جامعة البلقاء التطبيقية

أحمد الشيخ علي¹، فادي سماوي²

ملخص

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الانخراط الوظيفي وإستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى موظفين الجامعة، والعلاقة بينهما، والقدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي في الانخراط الوظيفي، وتم ترجمة مقياس الانخراط الوظيفي، واستخدام مقياس إستراتيجيات التنظيم الانفعالي، وتم تطبيقهما على عينة متاحة قوامها (239) إداري ومدرس في جامعة البلقاء التطبيقية. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحليل نتائج الدراسة. أشارت النتائج إلى أن مستوى الانخراط الوظيفي جاء بمستوى مرتفع، فيما كان متوسط إستراتيجيات التنظيم الانفعالي ضمن المتوسط. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية موجبة بين المتغيرين، وأن أكثر إستراتيجيات التنظيم الانفعالي تتبؤا بالانخراط الوظيفي هو الانتحار بدرجة عكسية. وتوصي الدراسة إجراء تدريبات للعاملين في الجامعة حول موضوعات تتعلق بالذكاء الانفعالي، فض النزاعات، إدارة الصراعات والتنظيم الذاتي.

الكلمات الدالة: إستراتيجيات التنظيم الانفعالي، الانخراط الوظيفي، العاملين.

المقدمة

يسعى الأفراد على اختلاف طبائعهم وحالاتهم لتنظيم انفعالاتهم الناتجة عن مواجهة الضغوط الحياتية المختلفة كضغوط العمل، أو ضغوط الخبرات، أو المواقف الصعبة لتحقيق التكيف والتوافق معها. ولذلك يستخدم الأفراد إستراتيجيات مختلفة لتحقيق التوازن وضبط الأداء الذاتي لتحقيق الاتصال الفعال، والانخراط في التفاعلات الاجتماعية والنفسية والمهنية الإيجابية. ويرى تشنج (Cheng, 2015) أن التنظيم الانفعالي من العناصر الأساسية التي تحقق التوازن والنمو الاجتماعي والنفسى للفرد، وهو يعكس مدى قدرته على تنظيم أفكاره، وردود فعله، وانفعالاته النفسية في المواقف المختلفة، كما إن التنظيم لانفعالي يمكن الفرد من تعديل أفكاره، ومشاعره، ورجباته لكي يتمكن من تحقيق أهدافه في البيئة التي يتواجد فيها وفي إطار الضغوط والتحديات التي يواجهها.

ويشار إلى تنظيم الانفعالات بأنه كل الإجراءات التي يطبقها الفرد ويمارسها لمراقبة حالته الانفعالية المعرفية، وضبطها والسيطرة عليها، والتعبير عنها بشكل يمكنه من التكيف مع متطلبات المواقف المختلفة المحيطة به (Yaqoub, 2011). وتتضمن عملية تنظيم الانفعالات استخدام إستراتيجيات عديدة منها ما هو تكيفي مثل (التقييم)، ومنها ما هو أقل تكيفاً كإستراتيجية (القمع والتجنب)، وكل الإستراتيجيات تقضي إلى التعامل مع الانفعالات السلبية والإيجابية على حد سواء، مع وجود اختلافات تتعلق بتحقيق الأمان سواء أكان اجتماعياً أم نفسياً أم مهنيًا في ظل أية ظروف ضاغطة، أو مواقف يواجهها الفرد في حياته أو في سياق عمله (Al-hashmi, 2002)

ويستخدم الأفراد مجموعة من العمليات والإستراتيجيات لتنظيم انفعالاتهم، وهذا للتأثير في مستوى الاستجابة الانفعالية ليظهروا نمطاً معيناً من الانفعال، فلا يوجد فرد لديه مستوى مرتفع من الانفعال وفي الوقت نفسه لديه مستوى منخفض، بل هناك إستراتيجيات لتنظيم الانفعالات كالتركيز المسبق الذي يتضمن الاستعداد للاستجابة أو التركيز على الاستجابة حيث يلجأ الفرد لتطبيقها عندما يكون متفاعلاً؛ أي في حالة أن يكون الانفعال قائماً (Yaqoub, 2011). وقد وصف غروس (Gross, 2015) عدة إستراتيجيات للتنظيم الانفعالي منها: اختيار الموقف، وتعديل الموقف، وتوزيع أو نشر الانتباه، وإعادة التقييم، وقمع الاستجابة الانفعالية. وتبرز أهمية إستراتيجيات التنظيم الانفعالي في تحقيق الانخراط الوظيفي لدى العاملين في المهن المختلفة؛ فالعاملين في بيئات

العمل المختلفة يقعون تحت ضغوط كبيرة، لذلك يكون من الضروري استخدام إستراتيجيات متعددة لتنظيم الانفعالات والضببط السلوك المرتبط بهذه الانفعالات لغايات تحقيق التكيف والتمكن من التفاعل الاجتماعي الفعال (Ostroff, Shin & Kincki, 2005).

علاوة على ذلك، فإن التنظيم الانفعالي قد يسهم في فهم الانخراط الوظيفي من خلال فهم الانخراط بوصفه نقيض للاحتراق النفسي، إذ يتطلب الانخراط في العمل إستراتيجيات تنظيم انفعالي بناءة تساعد العاملين على زيادة إحساسهم بالطاقة والفعالية في أداء المهام وتحسين مدركاتهم في قدرتهم على أداء العمل المطلوب (Maslach & Leiter, 1997). ويجادل البعض في هذا الإطار بأن الانخراط الوظيفي يتضمن مكونات انفعالية تساعد الفرد على تبني مشاعر إيجابية وتنمي ميوله لما يقوم به من عمل، إضافة إلى تضمينه لأبعاد معرفية تتضمن القدرة على اتخاذ القرار، وأبعاد سلوكية تدفع الشخص للمبادرة في مهام عمل إضافية أو جديدة (Yoshimura, 1996).

والانخراط الوظيفي شرط ضروري لقبول الفرد بالمتطلبات المهنية والتنظيمية التي تطلب منه باعتباره فرد أو عضو في مؤسسة ما، وهو يمثل درجة إقبال الفرد على العمل وتقديره له (Yaqoub, 2011)؛ لذلك يعد عاملاً من عوامل التأثير على حياة الفرد وعلى انفعالاته كونه يمثل مجموعة من الأنشطة التي تناط بالفرد وتستهلك ساعات كثيرة من حياته (Al-whidi, 2013)، وبالتالي يحتاج لتنظيم انفعالاته للاستجابة لهذه المتطلبات والتكيف مع الأنشطة المهنية المختلفة. كما إن التفاعل والانخراط في العمل قد لا يسمح للفرد بالتعبير عن انفعالاته وتعديل أفكاره بسهولة لذلك لا بد من توظيف مجموعة من الأساليب التي يمكن من خلالها التعبير عن المشاعر والانفعالات؛ وممارسة عمليات التكيف المعرفي للتخفيف من التوتر والنجاح في التكيف (Alhousni, Alzamli, Alkhrousi & Kazem, 2014). ويرى جروس (Gross, 2002) أن إستراتيجيات التنظيم الانفعالي تساعد العاملين - وبخاصة في المؤسسات التربوية على ضبط مشاعرهم للتكيف مع كافة مواقف العمل المثيرة للتوتر؛ وهذا بدوره يحسن من استغراقهم في عملهم، ويزيد من رضاهم عن العمل من خلال زيادة الدافعية للإنجاز.

وبينت عدة دراسات إن العبء الانفعالي عند الموظفين في المؤسسات التربوية يكون كبيراً بسبب ضغوط العمل ومتطلباته؛ لذلك تبرز أهمية إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في هذا القطاع كونها تزيد من قدرة العاملين على الانخراط في العمل، وتزيد من قدرتهم على التكيف الشخصي، وتخفف من حالات الاحتراق النفسي، بحيث تزيد الإنتاجية وتكون تقديرات الشخص لذاته ولمهنته أعلى، ويكون التبدل الانفعالي، وعدم الرضا عن سياق العمل أقل (Shou, 2004; Gross, 2015; Cheng, 2015).

وقد تناولت عدة دراسات هذا الموضوع، حيث قام بارت وجروس و"كريستسن" و"بنفينوتو" (Barrett, Gross, 2001) بدراسة كان الهدف منها فحص العلاقة بين القدرة على تمييز الانفعالات وشدتها وإستراتيجيات التنظيم الذاتي على عينة من (53) مشاركا (9) منهم من الذكور حضروا ثلاث جلسات مخبرية للتعرف إلى طبيعة الدراسة والمهام وقاموا بملء مسودة يومية لمدة أسبوعين عن أكثر الخبرات الانفعالية شدة والإستراتيجيات المستخدمة لتنظيم الانفعالات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الأفراد الذين أشاروا إلى شدة الانفعالات السلبية وأظهروا مستويات مرتفعة في التمييز بين الانفعالات السلبية (الحزن، والغضب، والشعور بالذنب) لديهم قدرة أعلى للتنظيم الذاتي. بينما لم يرتبط، تمييز الانفعالات الإيجابية (السعادة، والمرح، والحماسة، واللهو) بأي متغير من متغيرات التنظيم الذاتي. وخلصت الدراسة إلى أن أبرز إستراتيجيات تنظيم الانفعالات السلبية هي: تقييم الموقف، وتعديل الموقف، والإلهاء، والتغيير المعرفي.

وأجرت ماتشوسكي هولدرسورث وزابف (Machowski, Holdsworth and Zapf, 2017) دراسة في ألمانيا حول العلاقة بين إستراتيجيات التنظيم الانفعالي والقدرة على ممارسة العمل وتخفيف الاحتراق النفسي لدى عينة من (444) فرداً يعملون في قطاع الخدمات، إذ بينت النتائج أن إستراتيجيات التقييم والقمع تخفف الاحتراق وتزيد من الانخراط في العمل بما يحقق أهداف الإنتاجية.

أما دراسة وانج (Wang, 2017) فهدفت إلى البحث عن أثر إستراتيجيات التنظيم الانفعالي على سلوك العمل والاستغراق الوظيفي والقلق لدى عينة من طلب الجامعات الصينية في سنتهم الأخيرة مكونة من (816) خريجاً أجابوا على مقياس التنظيم الانفعالي والعمل، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة بين إستراتيجيات التنظيم الانفعالي والاستغراق في العمل وسلوك البحث عن الوظيفة، وبينت النتائج أن الإناث أكثر استخداماً من الذكور لإستراتيجيات التركيز والاستجابة والتقييم. وفي دراسة أجراها الشمري (2016) على أعضاء هيئة التدريس اختيروا بالطريقة المتاحة قوامه (120) في جامعة تبوك كشفت عن العلاقة

بين الأداء والرضا الوظيفي، وأشارت النتائج إلى وجود فروق في مستويات الأداء والرضا الوظيفي حسب الكلية، والرتبة العلمية، وسنوات الخبرة لصالح الكليات العلمية، والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة الأقل.

مما سبق يلاحظ تزايد الاهتمام بإستراتيجيات التنظيم الانفعالي في سياق الانخراط في العمل، لكن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذين المتغيرين في بيئة العمل الجامعية وبخاصة في البيئة المحلية الأردنية - بحسب اطلاع الباحثين - لذلك تهدف الدراسة الكشف عن القدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى العاملين في الجامعة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تقرض طبيعة العمل الكثير من الضغوط المهنية والنفسية والاجتماعية على الفرد (Alhousni, Alzamli, 2014)، ويحتاج إلى مهارات انفعالية لكي يحقق التكيف والاتصال الفاعل والتفاعل مع المحيطين به في بيئة العمل. وقد بينت عدة دراسات (Warr, 2012; Gross, 2015) أن انفعالات الفرد في بيئة العمل تؤثر على سلوكياته ومعارفه وتفسيره للمواقف المختلفة؛ وهذا يتطلب وجود إستراتيجيات يتمكن من خلالها تنظيم هذه الانفعالات لكي تكون إيجابية تزيد من أدائه وتحقق له الانخراط في العمل. ولا بد للفرد إن ما أراد تحقيق الانخراط الوظيفي أن يسيطر على انفعالاته السلبية وأن يعيد تنظيمها بحيث يستغلها في اندماجه وانخراطه في عمله وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية نجاحه (Al-whidi, 2013) وفي سياق الدراسة الحالية لاحظ الباحثان من خلال خبرتهما الطويلة في العمل الجامعي ان العاملين في المؤسسات الجامعية يتعرضون للكثير من الضغوط المهنية التي تزيد من توترهم ونقل من انخراطهم الوظيفي، علاوة على أنهم يفكرون لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي التي تحقق لهم الانخراط الوظيفي، لذلك تولدت لديهم فكرة الدراسة في الكشف عن العلاقة بين إستراتيجيات التنظيم الانفعالي من جهة وبين الانخراط الوظيفي من جهة، ولاسيما في ظل عدم وجود دراسات محلية تعنى بهذا الجانب المهم من جوانب الانخراط في العمل. وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الكشف عن القدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

1. ما إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ بين أبعاد الانخراط الوظيفي وأبعاد إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية؟
4. ما القدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، ومستوى الانخراط الوظيفي لديهم، والقدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى العاملين.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال طرحها لموضوع مهم، وهو التعرف إلى القدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي، وتكمن أهميتها في:

الأهمية النظرية

- ما يمكن أن تضيفه للأدب النظري والدراسات السابقة حول المتغيرين والعلاقات فيما بينهما.
- يؤمل أن تكون مرجعاً في المكتبة الجامعية، حول إستراتيجيات التنظيم الانفعالي وما يمكن أن تحققه للعاملين في مؤسسات التعليم العالي من توافق مع بيئة العمل التي يعملون بها.
- قد تفتح الدراسة المجال أمام باحثين آخرين للقيام بالمزيد من الدراسات حول إستراتيجيات التنظيم الانفعالي وعلاقتها بمتغيرات نفسية مختلفة.

الأهمية التطبيقية

- تعد الدراسة الحالية مصدراً لرصد العلاقة بين إستراتيجيات التنظيم الانفعالي والانخراط الوظيفي، وقدرة هذه الإستراتيجيات على تحقيق الاستغراق والاندماج والارتباط الوظيفي، حيث يمكن لنتائج وتوصيات الدراسة أن توضح هذه العلاقة وتضعها بين يدي المهتمين.
- إمكانية أن يستفيد القائمون على الإدارة في الجامعة من نتائج هذه الدراسة، وكذلك أصحاب القرار في وزارة التعليم العالي،

وراسمو السياسات وواضعو الخطط الإستراتيجية لتعزيز الانفعالات الإيجابية لدى العاملين لديهم من أجل تحقيق الانخراط الوظيفي.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

التنظيم الانفعالي: يُعرّف (Abdelhadi & Abu-wajdi, 2012: 21) بأنه " قدرة الفرد على إدارة مشاعره وانفعالاته، بطريقة مرنة وتكيفية في سياقات مختلفة، لكي يحقق السعادة، والرضا، والفاعلية الذاتية، والثقة، والارتباط بالآخرين.

إستراتيجيات التنظيم الانفعالي: تُعرّف (Belhasini & Busaeed, 2017: 103) بأنها: " عدد من الأساليب التي تهدف إلى تغيير الخبرة و/أو التعبير عن الانفعال، لمواجهة أحداث الحياة ومشكلاتها لتحقيق السعادة والرضا". وإجرائيًا هي مجموعة من الأساليب التي يستخدمها العاملون في الجامعة لتحقيق الانخراط الوظيفي كما تعكسها استجاباتهم على أداة الدراسة والمتمثلة في الابعاد التالية: التفكير بالانتحار، والتفكير بإيجابية حول الخبرة، والنمو وإعادة التشكيل، و تقبل الانفعالات، والأفكار الدينية، والمقارنة مع أحداث سابقة، والملاحظة الواعية، وكبح الافكار والإلهاء، والتقليل من أهمية الموضوع، وتحليل الانفعالات والموقف، ولوم الذات ونقدها، و لوم الآخرين، وتقبل الموقف.

الانخراط الوظيفي: يُعرّف (Schaufeli & Baker, 2003) بأنها حالة ذهنية إيجابية ذات صلة بالعمل تتسم بالحيوية والتفاني والاستيعاب. وهي ليست حالة مؤقتة ومحددة، وتشير إلى التفاعل والحالة العاطفية العقلية الأكثر استمرارًا وانتشارًا ولا تركز على أي شيء أو حدث أو فرد أو سلوك. وإجرائيًا بالدرجة التي يتوافق فيها العاملون في الجامعة مع عملهم جسديًا ونفسيًا ومعرفيًا كما تعكس استجاباتهم على أداة الدراسة، والمتمثلة في الابعاد الآتية:

1- القوة: ومن يمتلك مستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية، واستثمار الجهد، والمثابرة في العمل ويشار اليه الفقرات (من 1 الى 6).

2- التفاني في العمل وهي: الانغماس في العمل وتجربة الشعور بالأهمية والحماس والالهام والفخر والتحدي ويشار اليه الفقرات (من 7 الى 11).

3- الاستيعاب وهي: التركيز والافراط الكامل في العمل ويشار اليها الفقرات (من 12 الى 16).

حدود الدراسة ومحدداتها

تحددت الدراسة بالحدود الآتي:

- الحدود البشرية والمكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية.
- الحدود الزمانية: طبقت في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 2018/2019م وتمثل محددات الدراسة بمدى صدق وثبات أداة الدراسة، ودقة وموضوعية استجابات العينة على الأداة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي التنبؤي لملائمته أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، والبالغ عددهم (4331) من أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية حسب إحصائيات وحدة شؤون الموظفين في الجامعة بواقع (1493) عضو هيئة تدريسية و(2838) إداري، إذ تم توزيع أداتان الدراسة إلكترونياً على جميع إيميلات العاملين في الجامعة بالتعاون مع مركز الحاسوب، إذ قام (239) مدرس وإداري بالرد إلكترونياً على أداتي الدراسة بعد شهر من إرسال الأداة على إيميلات العاملين في الجامعة، والجدول (1) يبين أعداد العاملين الذين أجابوا على أداتي الدراسة:

الجدول (1): أعداد العاملين حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار		
60.3	95	عضو هيئة تدريس	نوع الوظيفة
39.7	144	إداري	
71.1	170	ذكر	الجنس
28.9	69	أنثى	

النسبة	التكرار		
68.2	163	إنساني	التخصص
31.8	76	علمي	
100.0	239	المجموع	

أداتا الدراسة:

أولاً: الانخراط الوظيفي

لتحقيق أهداف الدراسة، تم ترجمة مقياس الانخراط الوظيفي لسكافل وبيكر (Schaufeli&Baker,2003) وتكون من ثلاثة أبعاد، القوة وتكون من (6) فقرات، والتفاني في العمل من (6) فقرات، والاستيعاب من (7) فقرات، قام الباحثان بترجمة المقياس إلى اللغة العربية وعرضه بنسخته الإنجليزية والمترجمة على متخصص في اللغة الإنجليزية للمطابقة بين النسختين، ثم طلب من مترجم آخر بترجمة النسخة المترجمة إلى اللغة الإنجليزية، وتم المطابقة بين النسختين وقام الباحثان سكافيل وبيكر (Schaufeli&Baker,2003) باستخراج صدق المقياس الداخلي من خلال معادلة كرونباخ الفا حيث تراوحت للفقرات بين 0.70-0.56. وتم حساب معامل الثبات من خلال طريقة التطبيق وإعادة التطبيق بفارق أسبوعين على عينة مكونة من (293) ضابط جيش أسترالي و (563) مسعف نرويجي. وبلغ معامل الثبات في أستراليا 0.61 ومعامل الثبات في النرويج 0.71. وأما التحليل العاملي لثبات المقياس فقد بلغ 0.89 وهي نسب ثبات مرتفعة لغايات تطبيق المقياس، كما تم مراجعة (54) دراسة أجريت في الولايات المتحدة والأمريكية تبين من خلالها أن المقياس يتمتع بنسب صدق وثبات مرتفعة مما يعني صلاحية تطبيقه على عينات مختلفة.

ولغايات الدراسة الحالية تم القيام بمجموعة من الإجراءات للتحقق من صدق الأداة وثباتها، وهي كالآتي:

أ- **صدق المحكمين:** تم عرض المقياس بصورته الأولية على (6) محكمين في مجال علم النفس من الجامعات الأردنية والبلقاء التطبيقية، وقد طلب من المحكمين إبداء رأيهم عن مدى وضوح فقرات الأداة، ومدى صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة في قياس ما وضعت لقياسه، ومدى انتماء كل فقرة للمجال الخاص بها، ودرجة دقة وسلامة الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات. كما طلب أيضاً من المحكمين إدخال أي تعديلات على صياغة فقرات الأداة أو حذف بعضها أو الإضافة إليها. وتم تعديل صياغة بعض الفقرات وتصحيح الأخطاء اللغوية والنحوية.

ب- صدق البناء:

لأغراض التحقق من صدق البناء تم تطبيق الأداة على عينة قوامها (45) موظف من خارج عينة الدراسة، وذلك لغايات استخراج معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، ومع المجال الذي تنتمي له، وكما تم حساب معاملات الارتباط البينية، والجدول (2)، (3) يوضح ذلك:

جدول(2)معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليها

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع المجال	معامل الارتباط مع الأداة
1	** .93	** .94	9	** .89	** .98
2	** .89	** .89	10	** .88	** .92
3	** .84	** .92	11	** .78	** .93
4	** .90	** .91	12	** .86	** .94
5	** .96	** .91	13	** .93	** .86
6	** .91	** .86	14	** .84	** .92
7	** .96	** .68	15	** .94	** .81
8	** .90	** .81	16	** .90	** .90

*دالة إحصائياً عند (0.05). **دالة إحصائياً عند (0.01).

ويلاحظ من الجدول (2) أن معاملات الارتباط الفقرة مع الأداة ككل تراوحت ما بين (0.68-0.94)، ومع المجال (0.81-0.98).

جدول (3) معاملات الارتباط البينية بين المجالات ببعضها والدرجة الكلية

القوة	التفاني في العمل	الاستيعاب	الانخراط الوظيفي
1			
التفاني في العمل	1		
الاستيعاب		1	
الانخراط الوظيفي			1
	**0.915	**0.866	**0.959
		**0.951	**0.965

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). ** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

ثبات أداة الدراسة: الانخراط الوظيفي

تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (45) موظف، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) معامل الاتساق الداخلي وثبات إعادة المجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
القوة	0.89	0.94
التفاني في العمل	0.87	0.96
الاستيعاب	0.91	0.94
الانخراط الوظيفي	0.92	0.97

ويلاحظ من الجدول (4) أن معاملات ثبات إعادة تراوحت بين (0.87-0.91) والكلية بلغ (0.92)، بينما بلغ الاتساق الداخلي تراوح بين (0.94-0.96) والكلية بلغ (0.97) وهي قيم مرتفع لغايات الثبات.

ثانياً: مقياس إستراتيجيات التنظيم الانفعالي:

قام الباحثان باستخدام مقياس إستراتيجيات التنظيم الانفعالي الذي قام عبدالهادي، وأبو جدي (2012) بترجمته وتقنيته على البيئة الأردنية، إذ قاما بترجمة مقياس (Kamholz et all, 2006) حيث قام الباحثان بترجمة المقياس وعرضه على متخصصين في اللغة الانجليزية والعربية وعلم النفس التربوي للمطابقة للترجمة، وقام الباحثان بالتحقق من صدق وثبات المقياس بعرضه على (10) محكمين متخصصين، وعمل الصدق العاملي وتكون المقياس بصورته النهائية من (48) فقرة موزعة على 13 بعد، وطبق على عينة قوامها (383) طالب وطالبة جامعي.

ولمزيد من التحقق قام الباحثان بمجموعة من الإجراءات للتحقق من صدق الأداة وثباتها الحالي:

أولاً: صدق المحكمين

تم التأكد بعرض المقياس بصورته الأولية على (6) محكمين من المتخصصين في مجال علم النفس من الجامعات الأردنية والبلقاء التطبيقية، وقد طلب من المحكمين إبداء رأيهم عن مدى وضوح فقرات الأداة بنائياً، ومدى صلاحية كل فقرة من فقرات الأداة في قياس ما وضعت لقياسه، ومدى انتماء كل فقرة للمجال الخاص بها، ودرجة دقة وسلامة الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات. كما طلب أيضاً من المحكمين إدخال أي تعديلات على صياغة فقرات الأداة أو حذف بعضها أو الإضافة إليها. وتم تعديل صياغة بعض الفقرات وتصحيح الأخطاء اللغوية.

ثانياً: صدق البناء

لأغراض التحقق من صدق البناء تم تطبيق الأداة على عينة قوامها (45) موظف من خارج عينة الدراسة، وذلك لغايات

استخراج معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية، ومع المجال الذي تنتمي له، وكما تم حساب معاملات الارتباط البينية، والجدول (5) يوضح:

جدول(5) معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للإستراتيجية التي تنتمي إليها

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة
1	** .89	17	** .86	33	** .96
2	** .97	18	** .87	34	** .96
3	** .93	19	** .97	35	** .97
4	** .92	20	** .97	36	** .91
5	** .86	21	** .96	37	** .90
6	** .96	22	** .95	38	** .89
7	** .96	23	** .93	39	** .82
8	** .96	24	** .96	40	** .84
9	** .91	25	** .88	41	** .87
10	** .94	26	** .88	42	** .91
11	** .95	27	** .97	43	** .89
12	** .87	28	** .93	44	** .86
13	** .94	29	** .85	45	** .92
14	** .96	30	** .96	46	** .92
15	** .82	31	** .96	47	** .88
16	** .88	32	** .90	48	** .91

*دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). **دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يلاحظ أن جميع معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً، ولم تحذف أي فقرة. ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (45) موظف، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) معامل الاتساق الداخلي وثبات إعادة المجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات إعادة	الاتساق الداخلي
التفكير بالانتحار	0.89	0.94
التفكير بإيجابية حول الخبرة	0.90	0.96
النمو وإعادة التشكيل	0.91	0.97
تقبل الانفعالات	0.90	0.96
الأفكار الدينية	0.88	0.95
المقارنة مع أحداث سابقة	0.87	0.94
الملاحظة الواعية	0.89	0.91
كبح الافكار والإلهاء	0.89	0.93

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
التقليل من أهمية الموضوع	0.86	0.96
تحليل الانفعالات والموقف	0.89	0.94
لوم الذات ونقدها	0.90	0.93
لوم الآخرين	0.91	0.87
تقبل الموقف	0.90	0.95
إستراتيجيات التنظيم الانفعالي ككل	0.92	0.98

نتائج السؤال الأول ومناقشته: ما إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، والجدول (7) يوضح:

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الانخراط
1	2	التقاني في العمل	3.98	1.967	مرتين بالشهر
2	1	القوة	3.97	1.885	مرتين بالشهر
3	3	الاستيعاب	3.72	1.750	مرتين بالشهر
		الانخراط الوظيفي	3.88	1.799	مرتين بالشهر

وبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.98-3.72)، حيث جاء التقاني في العمل بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.98)، بينما جاء الاستيعاب في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.72)، وبلغ المتوسط الحسابي للانخراط الوظيفي ككل (3.88).

ومن الممكن مناقشة هذه النتائج في ضوء ما جاءت به كل من دراســــــــة Yaqoub, 2011; Al-Wahidi, (2013) إذ لا بد من وضع الانخراط الوظيفي ضمن الحدود التي تضمن حصول الفرد على شرعية وجوده داخل بيئة العمل، الأمر الذي يتطلب انخراط الفرد ولو بدرجات متوسطة على أقل تقدير لتحقيق هذه الغاية. وبشكل موازي، فإن الفرد خصوصاً إذا كان يعمل ضمن بيئة أكثر انفتاحاً كالبينة الجامعية، فإنه يجد نفسه متيقظاً لديناميات التواصل المتعددة والمركبة التي تحدث حوله بسبب التنوع والتعدد بالعناصر البشرية التي يتم التعامل معها، الأمر الذي يقتضي القدرة على التعامل مع عدة متطلبات بشكل متسلسل، الأمر الذي ينسجم مع كون التقاني في العمل جاء في أعلى نسبة، ومن الجدير بالذكر، بأنه وعلى الرغم من أنه قد تم قياس الانخراط الوظيفي بطريقة مدركة، أي كما يدركه عضو هيئة التدريس أو الموظف، فإننا لا نستطيع الحكم في ضوء ذلك من خلال تقييم أو اتجاهات الطلبة نحو الانخراط الوظيفي للعاملين، فالأستاذ الجامعي أو الموظف قد يدرك نفسه بأنه يركز تحت ضغط كبير لتلبية المتطلبات المختلفة بغض النظر عن اتجاهات متلقي الخدمة نحو جودة الخدمة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشته: ما مستوى الانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية من وجهة نظرهم؟
للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، والجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	5	الأفكار الدينية	4.28	1.111	مرتفع
2	6	المقارنة مع أحداث سابقة	3.91	.993	مرتفع
3	10	تحليل الانفعالات والموقف	3.85	1.039	مرتفع
4	3	النمو وإعادة التشكيل	3.82	1.053	مرتفع
4	7	الملاحظة الواعية	3.82	.982	مرتفع
6	4	تقبل الانفعالات	3.72	1.000	مرتفع
7	13	تقبل الموقف	3.71	1.026	مرتفع
8	8	كبح الأفكار والإلهاء	3.64	1.026	متوسط
9	2	التفكير بإيجابية حول الخبرة	3.62	1.085	متوسط
10	9	التقليل من أهمية الموضوع	3.56	1.087	متوسط
11	11	لوم الذات ونقدها	3.47	1.105	متوسط
12	12	لوم الآخرين	3.39	1.006	متوسط
13	1	التفكير بالانتحار	1.51	.963	منخفضة
		إستراتيجيات التنظيم الانفعالي	3.55	.769	متوسط

ويتضح من جدول (8) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (1.51-4.28)، حيث جاءت الأفكار الدينية بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.28)، بينما جاء التفكير بالانتحار بأدنى متوسط حسابي بلغ (1.51)، والمتوسط الحسابي لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي ككل (3.55) بمستوى متوسط.

وبالعودة لدراسة (Al-Wahidi, 2013) مرة أخرى، فإننا نجد أنها أشارت إلى أن التنظيم الانفعالي يعد واحداً من المؤشرات الهامة في للاستجابة للمتطلبات المهنية والتكيف معها. فيما يؤكد جروس (Gross,2002) على دور التنظيم الانفعالي في الرضا الوظيفي وزيادة الدافعية للإنجاز. وعند وضع هذه الدراسات معاً مع توصلت إليه الدراسة الحالية، فإنه من الممكن القول بأن التنظيم الانفعالي يعد ضرورة داخلية وخارجية، فهو ضرورة داخلية لكونه يساهم في تقدير الذات الذي يتم تعزيزه وعكسه على الصورة الكلية للذات من خلال كفاءة الشخص في إدارة مهامه وانجازها بشكل جيد، أمّا من الناحية الخارجية، فإن ذلك يتعلق بالاستجابة للعناصر الخارجية والاستجابة لها في ضوء توقعات الدور، فالأستاذ الجامعي، حتى وإن أبدى بعض الشدة أو الصلابة، إلا أنه يتعامل مع طيف واسع من الطلبة الذين ينتمون لثقافات فرعية وخلفيات اجتماعية متباينة، وبالتالي، فإن كل استجابة يقوم بها الأستاذ الجامعي يجب أن تخضع للتنظيم الذاتي والانفعالي لما يمكن أن يكون لها من أثر متعدد الجوانب فيما لو لم تخضع لعمليات التنظيم. وهذا ينطبق بطريقة أو بأخرى على الموظفين العاملين في الجامعة.

نتائج السؤال الثالث ومناقشته: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين أبعاد الانحراف الوظيفي وأبعاد إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الانحراف الوظيفي وبين أبعاد التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية، جدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9) معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد الانخراط الوظيفي وبين أبعاد إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية

الاستيعاب	التفاني في العمل	القوة		
**-0.451	**-0.447	**-0.452	معامل الارتباط	التفكير بالانتحار
.000	.000	.000	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
-0.032	-0.030	-0.039	معامل الارتباط	التفكير بإيجابية حول الخبرة
.622	.640	.549	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
.006	-0.028	-0.018	معامل الارتباط	النمو وإعادة التشكيل
.927	.664	.787	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
.001	-0.032	-0.013	معامل الارتباط	تقبل الانفعالات
.993	.623	.840	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
.050	.037	.026	معامل الارتباط	الأفكار الدينية
.440	.565	.684	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
-0.032	-0.045	-0.051	معامل الارتباط	المقارنة مع أحداث سابقة
.625	.491	.433	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
-0.022	-0.026	-0.049	معامل الارتباط	الملاحظة الواعية
.736	.685	.454	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
-0.058	-0.063	-0.058	معامل الارتباط	كبح الأفكار والإلهاء
.370	.329	.375	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
.007	-0.003	-0.023	معامل الارتباط	التقليل من أهمية الموضوع
.914	.958	.724	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
.026	.001	-0.011	معامل الارتباط	تحليل الانفعالات والموقف
.691	.985	.860	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
-0.099	*-.152	*-.129	معامل الارتباط	لوم الذات ونقدها
.126	.019	.047	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	
**-.169	**-.187	**-.190	معامل الارتباط	لوم الآخرين
.009	.004	.003	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	

الاستيعاب	التفاني في العمل	القوة		
-0.112	*-0.127	-0.114	معامل الارتباط	تقبل الموقف
0.084	0.049	0.080	الدلالة الإحصائية	
239	239	239	العدد	

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05). **دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (9) الآتي:

- وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين التفكير بالانتحار وبين كل من القوة، والتفاني في العمل، والاستيعاب.
- وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين لوم الذات ونقدها وبين كل من القوة، والتفاني في العمل.
- وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين لوم الآخرين وبين كل من القوة، والتفاني في العمل، والاستيعاب.
- وجود علاقة سلبية دالة إحصائية بين تقبل الموقف وبين التفاني في العمل.

بالرجوع للنتيجة السابقة، فإن العلاقة السلبية عي سيدة الموقف، فلا يستقيم التفكير بالانتحار ولوم الذات أو الآخرين مع التفاني بالعمل، ومن الممكن القول أن هذه النتيجة تتفق ضمناً مع ما توصلت له دراسة كل من جروس (2015) Gross ودراسة شو (2004) Shou ودراسة شينج (2015) Cheng حيث أشارت في مجملها أن إستراتيجيات التنظيم الانفعالي تلعب دوراً وقائياً ضد الاحتراق النفسي، كما أنها تعزز من الشعور بالإنتاجية والإنجاز وتقدير الشخص لذاته ومهنيته. ومن هذا المنطلق، فإننا نجد أن هناك عدة عناصر تتكامل معاً لتفسير هذه النتيجة، فمن ناحية، نجد أن التفكير بالانتحار أو لوم الذات أو الآخرين كلها عوامل تقع على أطراف الاضطراب أو الخلل - إن لم تكن اضطراب فعلي -، وبالتالي، كان من المنطقي أن ترتبط سلبياً مع التفاني في العمل الذي يتطلب إستراتيجيات تنظيم انفعالي أكثر سواءً وصحة. كما تتسجم هذه النتيجة من حيث المبدأ مع ما توصلت له دراسة كل من بارت وجروس و"كريستنسن" و"بنفينوتو"، Barrett, Gross, Christensen & Benvenuto (2001) التي سلطت الضوء على قضية في غاية الأهمية والتي تستدعي التوقف عندها، فقد أشارت أن تمييز الانفعالات السلبية كالحزن والغضب والشعور بالذنب، يتنبأ بالقدرة على تمييز الانفعالات الإيجابية كالسعادة والمرح والحماس، لكن العكس ليس صحيحاً، ومن هذا المنطلق فإننا نجد أن هناك مكون وعي أو استبصار لدى الأفراد الذين يميزون الانفعالات السلبية، مما قد يقود إلى استنتاج منطقي مفاده أن هذا الوعي يحرك السلوك نحو السيطرة الفعالة والانتقال إلى الانفعالات الإيجابية، وتبدو هذه النتيجة منطقية حين نشير إلى أن العاملين في البيئة الأكاديمية يجدون بيئة خصبة لاختبار الطيف الانفعالي بكافة أشكاله لدى الطلبة الأمر الذي قد يسهم بزيادة فرصة الوعي والتحكم بالانفعالات، علاوة على ما تم ذكره سابقاً حين يتعلق الأمر بأعضاء هيئة التدريس وما قد يحملونه من منطلقات أبوية أو تربية تجاه الطلبة.

وأخيراً تأتي قضية العلاقة السلبية بين تقبل الموقف والتفاني في العمل، فإنه يمكن الاستنتاج بناءً على الدراسات السابقة المختلفة في متن الدراسة أن الانخراط الوظيفي والتنظيم الانفعالي يرتبطان بمفردات مثل الحماس، التفاني، المبادرة وغيرها. ومن هنا، فإنه من الممكن القول أن التقبل الزائد للمواقف قد ينطوي على سلبية دون محاولة للخروج من سطوة التفكير النمطي الذي قد لا يكون ملائماً عند الحديث عن التفاني بالعمل والانخراط الوظيفي والإنجاز.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته: ما القدرة التنبؤية لإستراتيجيات التنظيم الانفعالي بالانخراط الوظيفي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد المتدرج لأثر التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية على الانخراط الوظيفي، والجدول (10) يوضح ذلك.

جدول (10) تحليل الانحدار المتعدد المترج لأثر إستراتيجيات التنظيم الانفعالي لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية في الانخراط الوظيفي

المتغير التابع	المتنبات	المعامل B	الارتباط المتعدد	التباين المفسر R ²	R ² □	قيمة ف الإحصائية	دلالة ف الإحصائية
الانخراط الوظيفي	التفكير بالانتحار	-.869	.465	.216	.216	65.391	.000

يتبين من الجدول (10) أن التفكير بالانتحار وضح حوالي 21.6% من التباين بالانخراط الوظيفي، وبذلك يكون قد ساهم بشكل دال إحصائياً ($0.001 < \square$) في التنبؤ بالانخراط الوظيفي، وأما العوامل المتبقية وهي التفكير بإيجابية حول الخبرة، والنمو وإعادة التشكيل، وتقبل الانفعالات، والأفكار الدينية، المقارنة مع أحداث سابقة، والملاحظة الواعية، وكبح الأفكار والإلهاء، التقليل من أهمية الموضوع، وتحليل الانفعالات والموقف، ولوم الذات ونقدها، ولوم الآخرين، وتقبل الموقف فلم تسهم بشكل دال إحصائياً في التنبؤ بالانخراط الوظيفي.

بالعودة مرة أخرى ودراسة شينج (Cheng, 2015)، فأنا نجد أنه من المنطقي أن يكون التفكير بالانتحار المتنبئ السلبي الأقوى بالانخراط الوظيفي، فهو دالة سلبية ومرضية واضحة تقع على خط المتصل البعيد من الانخراط الوظيفي، وبالتالي، فإنه من الممكن القول بأن الدالة السلبية المتطرفة لا يمكن أن تهيئ الفرصة للانخراط الوظيفي بأي حال من الأحوال. أما فيما يتعلق بالعوامل الإيجابية التي لم تظهر تنبؤاً واضحاً بالانخراط الوظيفي، فإن هذه النتيجة تبدو غريبة أو غير متوقعة على أقل تقدير، إذ أنه كان من المنطقي أن نجد أن عاملاً ما من عوامل التنظيم الانفعالي الأخرى أن تسهم بصورة دالة في الانخراط الوظيفي، وعلى الرغم من عدم وجود أدلة كافية لتفسير هذه النتيجة، إلا أنه من الممكن الاستنتاج بأن عوامل التنظيم الانفعالي قد تعكس إستراتيجيات سلوكية أو أساليب تعامل قد لا تكون مرتبطة بشكل بنوي بالشخصية، بكلمات أخرى، فإن عوامل مثل لوم الذات أو الآخرين أو الكبح والإلهاء وغيرها لا تعدو كونها سلسلة سلوكية يتم استخدامها دون وجود تعريف واضح لها في بناء الشخصية، وعلى الرغم من جراه مثل هذا التفسير، إلا أنه يبقى تفسير أولي يحتاج إلى إثبات وفحص وقد يكون موجهاً لإجراء دراسة للتحقق منه بالنفي أو القبول.

الاستنتاج:

يبدو أن التنظيم الانفعالي والانخراط الوظيفي يعدان عاملان متوافقان وفيهما ما يكفي من عناصر التنبؤ بكليهما. فمن جهة، لا يمكن القول بأن الانخراط الوظيفي مسألة تلقائية أو عفوية، فهو حالة تحتاج للعديد من المعطيات، فقد أصبح الجميع على دراية، أن عوامل الضغط ومتطلبات العمل والتحديات المرافقة له، زادت من الحاجة لتطوير أساليب التنظيم الانفعالي والذاتي للتعامل مع مجمل هذه المعطيات. ومن ناحية ثانية، فإننا حين نتحدث عن بيئة كئيبة الجامعات، فإننا نتحدث بالضرورة عن بيئة تربوية أكاديمية تتضمن مستويات معقدة من التواصل والتفاعل التي تدفع أي شخص يعمل بها أن يطور أو يحسن من مهارات التنظيم الانفعالي لديه للتعامل مع مثل تلك البيئة، لأنه وبخلاف ذلك، سترداد الضغوط النفسية وتتعدد العوامل المضادة للإنجاز في بيئة موضوعها الأساسي هو تفاعل إنساني متعدد المحاور.

التوصيات:

1. إجراء تدريبات للعاملين في الجامعة حول موضوعات تتعلق بالكفاءة الانفعالي، فض النزاعات، إدارة الصراعات والتنظيم الذاتي.
2. إجراء دراسة تربط بين التكيف الأكاديمي لدى الطلبة من جهة وبين الانخراط الوظيفي لدى العاملين بغرض التعامل مع قضية إدراك الانخراط والعوامل التي يفترض أن ترتبط به.

المصادر والمراجع

- بلحسيني، وردة وبوسعيد، سعاد. (2017). إستراتيجيات تنظيم الانفعالات. مجلة فكر وإبداع، 7(111)، 183-208.
- الحوسني، سالم والزالملي، جاسم والخروصي، حسين وكاظم، علي. (2014). بناء مقياس لإدارة الانفعالات لدى المشرفين التربويين. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 8(3)، 562-553.
- عبد الهادي، سامر وأبو جدي، أمجد. (2012). الإستراتيجيات المعرفية الشائعة لتنظيم الانفعالات لدى عينة من طلبة الجامعات الأردنية في ضوء متغيرات النوع والجامعة والتخصص. المجلة التربوية، الكويت، 26(103)، 305-355.
- الهاشمي، عبد الحميد. (2002). أصول علم النفس العام. جدة: دار الشروق للنشر والتوزيع -
- الوحيد، رافع. (2013). القيم التنظيمية وعلاقتها بالانخراط الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
- يعقوب، حيدر. (2011). التنظيم الانفعالي للطلبة المتميزين في محافظة ديالى. المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين -الموهبة والإبداع منعطفات هامة في حياة الشعوب. عمان، الأردن.
- Belhossini, Warda and Bou Said, Souad. (2017). Emotional regulation strategies. Journal of Thought and Creativity, 7 (111), 183-208.
- Al-Hosani, Salem and Al-Zamali, Jassim and Al-Kharousi, Hussein and Kazem, Ali. (2014). Building a measure of emotion management among educational supervisors. Journal of Educational and Psychological Studies, 8 (3), 553-562.
- AbdelHadi, Samer and Abu Gedi, Amjad. (2012). Common cognitive strategies to regulate emotions among a sample of Jordanian university students in the light of gender, university and specialization variables. Educational Journal, Kuwait, 26 (103), 305-355.
- AlHashemi, Abdul Hamid. (2002). Origins of General Psychology. Jeddah: Dar Al Shorouk for Publishing & Distribution.
- al-wahidi, R. (2013). Organizational values and their relationship to job engagement. Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Yaqoub, Haider. (2011). Emotional organization of outstanding students in Diyala province. The Eighth Arab Scientific Conference for the Gifted and Talented - Talent and Creativity are important turning points in the lives of peoples. Oman Jourdan.
- Barrett, F.; Gross, J.; Christensen, C. and Benevento, M. (2001). Knowing what you're feeling and knowing what to do about it: Mapping the relation between emotion differentiation and emotion regulation. Cognition and Emotion, 15(6), 713-724.
- Cheng, I. (2015). The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. The Turkish Online Journal of Educational Technology, 14(3), 145-156.
- Gross, J. (2002). Emotions Regulation: Affective Cognitive and social Consequences. Psychophysiology, 3(9), 281-291.
- Gross, J. (2015). Emotions Regulations: Current status and Future Prospects. Psychological Inquiry, 1(1), 22-45.
- Machowski, S.. et al. (2017). Age, Emotion Regulation Strategies, Burnout, And Engagement In The Service Sector. Journal of Psychology, 33(3), 205-216.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. Journal of Organizational Behavior, 26(3), 591-623.
- Shou, M. (2004). Development and Application of a Brief Measure of Emotional Intelligence High School Teachers. Psychological Reports, 95(3), 1207-1218.
- Wang, L. (2017). The relationship between emotion regulation strategies and job search behavior among fourth-year university students. Journal of Adolescents, 5(9), 139-147.
- Warr, P. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 1-22.
- Yoshimura, A. (1996). A Review and Proposal of Job Involvement (Festschrift for Prof. Yoko Sano). Keio business review, 33, 175-184.

Predictive value of emotional regulation strategies in the job engagement of Al- Balqa' Applied University employees

Ahmad Al-Sheikh Ali¹, Fadi Samawi²

ABSTRACT

This study aims to identify the level of job engagement and strategies of emotional regulation among university employees, and the relationship between them; the study also aims to determine the predictive value of the emotional regulation strategies in job engagement. Emotional regulation and job engagement scales were used. Study scales were applied to an available sample of (239) administrators and faculty members at Balqa Applied University. The results indicated that the level of job engagement was high, while the average emotional regulation strategies were within the average. The study also revealed that there is a positive relationship between the two variables, and that the strategies of the most emotional regulation predictive of job engagement is suicide in reverse value. The study recommends conducting training for university staff on topics related to emotional intelligence, conflict resolution, conflict management and self-regulation.

Keywords: Emotional regulation strategies; job engagement; employees.

¹The University of Jordan; ²Albalqa Applied University.

Received on 1/10/2019 and Accepted for Publication on 11/6/2020.