

استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج وعلاقتها بالصلابة الوظيفية لدى موظفي الجامعة

سنانة مجول فيصل⁽¹⁾

علي عبد الرحيم صالح⁽²⁾

الملخص: تستهدف الدراسة تعرف استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج وعلاقتها بالصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الآداب في جامعة القادسية، ولأجل تحقيق هذا الهدف قام الباحثان باختيار ٦٠ موظفاً وموظفة وبالأسلوب العشوائي. ولقياس هذا الهدف تم بناء مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج ومقياس الصلابة الوظيفية ، وقد استخرج الباحثان لكل من الأداتين شروط الصدق والثبات. وتشير أهم نتائج الدراسة إلى إن موظفي جامعة القادسية يستعملون استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج في العمل ، وأنهم يتسمون بالصلابة الوظيفية ، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية ، وأختتم الباحثان الدراسة بجملة من التوصيات والاقتراحات المهمة.

الكلمات المفتاحية: المزاج، استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج، الصلابة الوظيفية.

The Relationship between Strategies of meta-regulation of mood and Occupational Hardiness in the Employees' University

Abstract: The Relationship between Strategies of meta-regulation of mood and Occupational Hardiness in the Employees' university of Al-Qadisiyah. The sample consists of (60) female-male employees, they are chosen according to random. In order to measure this aim, the standard of Strategies of meta-regulation of mood, and the standard of Occupational Hardiness. The two researchers find out that the conditions of analyzing the items, validity and immutability. The results of the study refers that Employees' university of Al-Qadisiyah Using Strategies of meta-regulation of mood , and they have of Occupational Hardiness, And there is a Positive relation between Strategies of meta-regulation of mood and Occupational Hardiness.

Keywords: Mood, meta-regulation of mood, Occupational Hardiness.

مقدمة :

يعبر ما وراء تنظيم المزاج عبارة عن القيادة العقلية التي تظهر مقدار ما يدركه الفرد لحاليته المزاجية وافكاره حول هذا المزاج ، مثل قول الفرد (يجب ان لا اشعر بالغضب في هذا الموقف) او (افكر بالأشياء الجيدة لرفع معنوياتي) (Mayer& Stevens,1994) إذ توجه هذه القيادة نحو السعي للبقاء على الحالة المزاجية الايجابية والتحفيف من المزاج السلبي (Morris & Reilly,1987) negative mood (negative mood) وذلك من خلال مراقبة الافراد الفاعلة لمزاجهم الحالي والتفكير باستراتيجيات تحد من مزاجهم السلبي ورفع مستوى المزاج الايجابي ، مثل الانشغال بمجموعة من الانشطة السارة والتركيز والانشغال بمجموعة من الانشطة المريحة مثل الاسترخاء والاستماع الى الموسيقى او تغيير المكان المثير للإزعاج (Mayer& Stevens,1994) وبذلك يهدف ما وراء التنظيم المزاجي الى التخلص من الانفعالات السلبية ، والمحافظة على استمرار وصيانة الانفعالات الايجابية او تغيير الحالات الانفعالية بما يناسب العلاقات الاجتماعية والفرص والمواقف الخارجية (Rusting& Nolen-Hoeksema,1998). كما نجد ان من يسجل درجات عالية على مقياس ما وراء تنظيم المزاج يتسم بالقدرة على التعاطف ، وادارة مواقف الصراع مع الآخرين بنجاح ، فضلاً عن تمنعه بضبط النفس ، والثقة بالذات ، وقدرتة في التعبير عن انفعالاته الداخلية للأخرين بكل سهولة ووضوح ، لأن هذه الإمكانية تولد لديه القدرة على فهم المشاعر وتنظيمها بطريقة تضمن له كفاية التوافق الشخصي والاجتماعي في مواقف الحياة المتنوعة (Fitness& Curtis,2005).

- إنماوذج ماير وكاسك Mayer and Gaschke

قدم عالما النفس ماير وكاسك Mayer and Gaschke 1988 إنماوذجا جديداً يفسر امكانية وعي الفرد بمزاجه وقدرته في تنظيم هذا المزاج ، واطلق ماير وكاسك على هذا الإنماوذج تسمية ((ما وراء تنظيم المزاج Meta regulation of mood)) الذي يتضمن وعي الفرد بافكاره ومشاعره فيما يخص مزاجه الحالي ، والعمليات التنظيمية التي تراقب وتقييم وتحفز الفرد على التصرف بطريقة تضمن له كفاية التوافق الشخصي والاجتماعي في

⁽¹⁾ أستاذة بقسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة بغداد، alsannaa_2005@yahoo.com

⁽²⁾ مدرس بقسم علم النفس، كلية الآداب، جامعة القادسية ali_psycho5@yahoo.com

ماير وكاسك الى ان هذه الامكانية مهمة جدا لمعروفة وتعكس سلوك الافراد لأنها تعكس الفروق الفردية بشأن الكيفية التي يخربون بها مشاعرهم ، وكيف يشعرون وينظمون انفعالاتهم (Fernández-Berrocal&Extremera,2008) كذلك انها تتضمن السلوكيات والأساليب الدفاعية التي تمكن الفرد من التعامل مع الانفعالات وتحمل الضغوط الناشئة عنها (جوني والعبدوي،٢٠١٦)، لذا يساعد ما وراء تنظيم المزاج على مراقبة الافراد لانفعالاتهم الداخلية بشكل مستمر من خلال مجموعة من العمليات المعرفية كالانتهاء اليها (مثل انا اعرف بالضبط ما الذي اشعر به)، وتقسيم انواعها الانفعالية (مثل انا اشعر بالحاجة من الطريقة التي تصرفت بها) ومحاولة تنظيمها وادارتها (مثل افكر بالأشياء التي تزيد من حاسي) (Mayer&Gaschke,1988)، وبناءاً على هذه العمليات المعرفية توصل ماير وكاسك Mayer and Gaschke بعد استعمال التحليل العاملی الى ثلاثة ابعاد يمكن من خلالها التعرف على ما وراء تنظيم المزاج لدى الافراد ، وهذه الابعاد عبارة عن سلوكيات واساليب دفاعية تمكن الفرد من التعامل مع الانفعالات والأمزجة وتحمل الضغوط الناشئة عنها ، وتمثل هذه الابعاد بالاتي :

(١) **الإصلاح أو التجديد Repairing:** يشمل محاولة الفرد استعمال التخيل والتفكير وتنشيط الاحداث الايجابية في الذاكرة لتوجيه المزاج لوجهة مرغوبة "أنا أفكر في أفكار جيدة من أجل رفع حالي المعنوية"

(٢) **الادامة Maintenance:** يعني قدرة الفرد على الحفاظ على حالته المزاجية الراهنة إذا كان راض عنها ومن ثم صيانتها "أنا لا أحاول تغيير حالي المزاجية السعيدة".

(٣) **الإخماد أو التلطيف Dampening:** يشمل محاولات الفرد للتقليل من الحالات المزاجية المفرطة والبالغ فيها حتى لا تؤدي الى تصرفات طائشة (الجبوري والعطية، ٢٠١٦) و(الدواش، ٢٠١٠) .

ووُجِدَت الدراسات النفسية التي اهتمت بقياس هذه الابعاد في انْوَذْج ماير وكاسك، ١٩٨٨، ارتباط الاصلاح مع مجموعة من المتغيرات الايجابية كالتفاؤل والامل والتوقع الايجابي للمستقبل والاعتقاد بتتنظيم المزاج السلي ، في حين ارتبطت بدرجة سلبية مع الاكتئاب (Mayer&Stevens, 1994) (جوني والعبدوي، ٢٠١٦) إذ وجده سالوفي وزملاؤه Salovey et.al,1995 ان الافراد المكتئبين لا يحاولون تغيير مزاجهم السلي وانما يميلون نحو التشاوُم والسوداوية والتفكير بالاحداث بطريقة سلبية، ووجد كل من إكستميرا وفيراندز وبيروكال (Extremera&Fernández-Berrocal,2005) ارتباط الاصلاح والحفظ (الصيانة) بالرضا عن الحياة والعديد من العوامل الخمسة الكبرى كالانبساط والافتتاح على الخبرة والمقبولية وحيوية الضمير. كما وجد ماير وزملاؤه Mayer et.al,1992 ان هذه الابعاد الثلاثة السابقة تساعد الافراد على تمييز الانفعالات المناسبة وفقاً للمواقف الخارجية، إذ ان بعض الانفعالات (الايجابية او السلبية) لا تنسجم مع المناسبات الاجتماعية، فمن غير المناسب التعبير عن الانفعالات الايجابية كالفرح في مواقف تتطلب من الفرد ان يشارك الآخرين بعض مشاعر الاسى (مثل مواقف العزاء والمرض) او ان يعبر عن الانفعالات السلبية في مواقف تتطلب منه المشاركة بالانفعالات الايجابية (مثل مواقف الترقية والنجاح والزواج) (Extremera&Fernández-Berrocal,2005) وفي ضوء ذلك سنتبني الباحثان انْوَذْج ماير وكاسك Mayer , 1988 and Gaschke 1988 في تعريف وقياس وراء تنظيم المزاج لدى عينة البحث الحالي.

الصلابة الوظيفية Occupational Hardiness

تُعرَف الصلاة الوظيفية بأنها مجموعة من السمات والامكانات الشخصية التي تشكل مصدراً للمقاومة والحماية من الانفعالات الضاغطة في بيئه العمل (Balotanbegan et.al,2015) إذ تتحدد بامكانية الموظفين على تحدي المهام والصعوبات الادارية بكافة انواعها، ومحاولة الموظف في ادارة موقعه الوظيفي بشكل جيد رغم الضغوط التي يواجهها في العمل مثل كثرة المطلبات الادارية والخلافات التي تحدث بين الزملاء والتغيرات السريعة في بيئه العمل والاستجابة لخدمات الزبائن والمرجعين (Kim& Mueller,2011) لذا تعمل الصلاة الوظيفية على استثمار قدرات وجهود الموظفين في مواجهة المستويات العالية للإجهاد، ومنهم القدرة على التركيز من اجل ابقاء جهودهم الفاعلة في الخدمة الوظيفية ، فضلاً عن ذلك تساهُم الصلاة الوظيفية في الحفاظ على صحة الموظف النفسية والجسدية، وتتوسط بين قدرة الموظف على مواجهة الضغوط الوظيفية occupational stress والشعور بالكافية self-efficacy (Jennifer, 2015) وهذا ما أكدته نتائج دراسة (سامعيل، ٢٠٠٧) التي وجدت ان الصلاة النفسية في العمل تعمل كمتغير وسيط بين ضغوط الحياة وبعض الاضطرابات الشخصية، كذلك اثبتت دراسة سيشيتانو (Sciacchitano et.al,2001) ودراسة بولك (Paulk,2001) ان الصلاة الوظيفية تعد عاملاً وقائياً يحمي العاملين من الاحتراق النفسي والشعور بالاكتئاب والاحباط الوظيفي والشعور بالإنجذاب المهني ، إذ ان الصلاة تساعد الموظفين على الشعور بالتفاؤل والثقة بالنفس في اداء مهماتهم بصورة مثالية ، فضلاً عن ذلك اشارت نتائج دراسة Kash,1987 ان الصلاة النفسية تحمي الافراد من الشعور بالعجز وعدم الاستسلام لليس والاخفاء امام محن الحياة ، كما اظهرت نتائج دراسة جودكزن وريند (Judkins&Rind,2005) ان الصلاة النفسية تساهُم في ظهور الرضا عن العمل job satisfaction لدى الموظفين موازنة بـالموظفين الذين يعانون من تدني مستوى الصلاة النفسية، كذلك اظهرت الدراسة ان هناك علاقة تنبؤية بين الصلاة النفسية وزيادة القدرة على العمل، إذ كلما تمنع الموظف بمستوى عالٍ من الصلاة النفسية كان اداءه جيداً في اداره عمله.

- إنمودج بيناكوبا وموورينو جيمينز 1998 : Peñacoba & Moreno-Jiménez

توجه بيناكوبا وموورينو جيمينز Peñacoba & Moreno-Jiménez, 1998 نحو توظيف مفهوم الصلابة النفسية لكتاباً وأبعادها الثلاثة في المجال المهني والوظيفي ، وذلك من أجل التوصل إلى اضافات نظرية جديدة إلى الصلابة النفسية ، ومعرفة مدى امكانية العاملين على تحدي ومواجهة الضغوط النفسية في بيئة العمل ، لهذا قام موورينو جيمينز Moreno-Jiménez باحراً دراسات واسعة حول الصلابة النفسية لدى الموظفين والعاملين في الشركات والمصانع والمؤسسات الحكومية (Garrosa, Moreno-Jiménez ,Rodríguez-Muñoz& Rodríguez-Carvajal, 2011) وتوصل إلى مجموعة من الافتراضات المهمة حول الصلابة الوظيفية ، إذ وجد المنظران ان الصلابة الوظيفية توفر للعاملين المرونة والاستجابات الايجابية في مواجهة الشائد النفسي ، وهذه المرونة تتضمن ثلاثة عمليات نفسية تمثل بالتقدير المعرفي cognitive appraisal (مدرّكات الفرد وتقديره للحدث الضاغط)، والنظرة الايجابية في الحياة positive outlook on life (تفاؤل الفرد بأنه يستطيع مواجهة التحديات المهنية) ، والمسار المتعدد الجوانب للفعل (قدرة الفرد على توظيف امكانياته السلوكية المتعددة في انجاز مهامه المهنية) (Garrosa et.al,2010) ويرى بيناكوبا وموورينو جيمينز Peñacoba & Moreno-Jiménez, 1998 ان هذه العمليات النفسية تشكل المركبات الرئيسية للتراكيب الثلاثة للصلابة النفسية في العمل ، التي تمثل :

١. الالتزام الوظيفي occupational Commitment: تمسك الفرد بمجموعة من القيم والمبادئ والاهداف في العمل ، إذ ان هذا التمسك ييسر له التوافق في العمل وان يكون له معنى وقيمة بالنسبة له .

٢. التحكم الوظيفي occupational Control : اعتقاد الفرد بان لديه القدرة على مواجهة الضغوط المهنية والسيطرة عليها والتنبؤ بها .

٣. التحدي الوظيفي occupational Challenge: استعداد الفرد الدائم لمواجهة الضغوط المهنية والمهام الصعبة او التي تتطلب نوعاً من الابتكار والجهد الكبير بقوة وعزيمة.

وفي ضوء ذلك سيتبين الباحثان إنمودج بيناكوبا وموورينو جيمينز Peñacoba & Moreno-Jiménez, 1998 في تعريف وقياس وتفسير الصلابة الوظيفية لدى عينة البحث الحالي.

- مشكلة الدراسة :

تحاول الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بين ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الآداب في جامعة بغداد، وذلك لمعرفة مدى ارتباط قدرة الموظفين على تنظيم مزاجهم السالب وزيادة انفعالاتهم الايجابية وتوظيفها في مواجهة الضغوط والصعوبات التي تظهر في بيئة العمل، وبما ان الموظفين الجامعيين يعملون في بيئة ضاغطة نتيجة تعاملهم المستمر مع الطلبة والاساتذة وخدمة المجتمع الاكاديمي والخلي فأن هناك حاجة ملحة لتعرف مدى استعداد هؤلاء الموظفين في تحمل الضغوط النفسية ومتاعب العمل وقدرتهم على مقاومة الامراض النفسية والجسمية التي قد تنتجم عنها، وبذلك فان كلا المتغيران في الدراسة الحالية له علاقة بسمات الموظفين الشخصية، وكفايتهم الذاتية، ومدى شعورهم بالرضا، وقدرتهم على التوافق المهني، كذلك تعد متغيرات الدراسة مؤشراً على تجاههم في أداء مهامهم وواجباتهم، إذ من دون قدرة الموظفين على تنظيم مزاجهم وصلاحتهم النفسية قد تتأثر شخصياتهم ويشعرُون بعدم الرضا الوظيفي الذي قد يصل إلى الاحتراق النفسي لاسيما إذا كان الموظفين يعملون في ظروف مادية ونفسية واجتماعية سيئة كما في العراق .لذا تظهر مشكلة الدراسة الحالية من الاجابة على التساؤلات الآتية:

١. ما مستوى ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية لدى موظفي الجامعة؟

٢. هل هناك فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى (٥٠,٠٥) في ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية لدى الموظفين يعزى إلى الجنس .

٤. هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى (٥٠,٠٥) بين ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية لدى موظفي الجامعة؟

٥ . هل هناك قيمة تبؤيه ذات دلالة احصائية عند مستوى (٥٠,٠٥) للصلابة الوظيفية في ظهور ما وراء تنظيم المزاج لدى موظفي الجامعة؟

أهمية الدراسة :

تبين أهمية الدراسة الحالية من كونها تبحث في ظاهرة مهمة تتعلق بقدرة الموظفين على الانسجام مع عملهم، وقدرتهم على العمل بفاعلية كبيرة، إذ يشير عالم النفس هاريسون Harrison,1978 إلى ان قدرة الأفراد في العمل تتوقف على ما يتسمون به من سمات شخصية وقدرات تنسجم مع العمل الذي يقومون به، فمن سمات العامل الجيدة الاتسام بالفطنة والصلابة النفسية والصبر والكتابية الانفعالية وداعية الانجاز في العمل.

وعما ان هذه السمات تساعده العاملين على التوافق مع متطلبات العمل وابعاده المستمرة فأن هؤلاء العاملين سيكونون افضل من غيرهم في تحقيق التوافق المهني، وأكثر مرونة في مواجهة الضغوط الوظيفية (عيسي ،١٩٩٤)؛ لذلك يمكن ان تكشف نتائج الدراسة الحالية عن بعض مواطن الضعف لدى الموظفين ذات العلاقة بقدرتهم على تعديل مزاجهم السالب وتحدي الضغوط التي قد تحد من امكانيتهم على اداء عملهم ، كذلك تبيّن الدراسة الحالية معلومات وبيانات جديرة بالأهمية، إذ تساعده الباحثين والمرشدين وذوي العلاقة بالعملية الاكاديمية في تصميم برامج ارشادية مناسبة تحسن من قدرة الموظفين في تنظيم ذواتهم،

وتزيد دافعيتهم للعمل ومستوى مثابرهم وارادتهم في الوصول الى مستويات جيدة من الاداء الوظيفي الناجح، وممداً قد نجد في ضوء هذه الدراسة ان لمتغيري البحث علاقة وثيقة بشخصية الموظف، وسماته الرئيسة، وقدرتة على تحمل الوظيفة، ومؤشرها مهما على مدى جودة العمل الذي يمكن ان يقدمه في المؤسسة التي يشتغل بها .

- حدود الدراسة :

تحدد الدراسة الحالية موظفي كلية الآداب – جامعة القadesية من الذكور والإناث (العاملين) في الجامعة، ولساعات الدوام الصباحي .

- مصطلحات الدراسة

تحدد الدراسة بالمصطلحات الآتية :

١. ما وراء تنظيم المزاج **Meta-regulation of mood** : افكار ومشاعر الفرد حول مزاجه الحالي ، والعمليات التنظيمية التي تراقب وتقييم وتحفز الفرد على التصرف بطريقة تغير من مزاجه السلبي (Mayer & Gaschke, 1988) ويقاس اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الموظف في ضوء اجابته على مقياس ما وراء تنظيم المزاج المعد في الدراسة الحالية.

٢. الصلابة الوظيفية **Occupational Hardiness** : مدى امكانية الموظفين في استعمال مصادرهم الشخصية من اجل مواجهة المهام والاحاديث الضاغطة في بيئة العمل بمرونة وفاعلية ايجابية (Peñacoba & Moreno-Jiménez, 1998) ويقاس اجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الموظف في ضوء اجابته على مقياس الصلابة الوظيفية المعد في الدراسة الحالية.

إجراءات البحث

*مجتمع البحث وعينته: تكون مجتمع البحث الحالي من موظفي كلية الآداب في جامعة القadesية البالغ عددهم (٧٣) موظفاً باقع (٢٢) موظفاً و(٥١) موظفة للعاملين في العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧. بعدها قام الباحثان بسحب عينة البحث بالطريقة العشوائية التناصبية والتي بلغت (٦٠) موظفاً مثلت ٨٢٪ من مجتمع البحث ، باقع (١٨) موظفاً من الذكور و(٤٢) موظفة من الإناث.

* أداتا البحث: بغية تحقيق أهداف البحث الحالي بين الباحثان مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج في ضوء صياغة (٢١) فقرة مستوحاة من نظرية Mayer & Gaschke, 1988 بواقع (٧) فقرات لكل من استراتيجية (الاصلاح ، الادامة ، الاخدام) وبخمسة بدائل التي تمثل : (تطبق على دائمًا ، تتطبق على غالبا ، تتطبق على احيانا ، تتطبق على قليلا ، لا تتطبق على ابدا) ، كذلك قام الباحثان بناء مقياس الصلابة الوظيفية من خلال صياغة (٢١) فقرة مستوحاة من نظرية Peñacoba & Moreno-Jiménez, 1998 حول الصلابة الوظيفية باقع (٧) فقرات موزعة على ثلاثة مجالات فرعية من (الالتزام الوظيفي ، التحكم الوظيفي ، التحدي الوظيفي) ، وبخمسة - تتطبق على دائمًا ، تتطبق على غالبا ، تتطبق على احيانا ، تتطبق على قليلا ، لا تتطبق على ابدا)

-صلاحية المقياسان : قام الباحثان بعرض المقياسان على مجموعة من المختصين والخبراء الذين لديهم كفاءة في علم النفس والبالغ عددهم (١٠) خبراء، لأخذ آرائهم حول صلاحية فقرات المقياسان ، وبعد جمع آراء الخبراء ، اعتمد الباحثان نسبة موافقة (%) ٨٠٪ فأكثر من أجل تقييمات المحكمين (عوده ، ١٩٨٥، ص ١٥٧) ولم يتم حذف أثر هذا الاجراء اي فقرة من فقرات المقياسين، وبقيا يتكونان من (٢١) فقرة لكل مقياس، كذلك تم عرض المقياسان على عينة عشوائية مكونة من (١٠) موظفين في كلية الآداب، من اجل معرفة وضوح فقرائهما، وبين للباحثان أن تعليمات المقياسين وفقرائهما كانت واضحة ، وان الوقت المستغرق في الإجابة على مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج يتراوح بين (٥-٧) دقيقة في حين بلغ الوقت المستغرق للإجابة على مقياس الصلابة الوظيفية بين (٤-٦) دقيقة.

-تحليل الفقرات : قام الباحثان باستخراج القوة التمييزية للمقياسين بعد تطبيقه على عينة عشوائية من موظفي كلية الآداب في جامعة القadesية مكونة من (٦٠) موظفاً وموظفة. وتم استخراج تمييز الفقرة بطريقةتين هما (أ) طريقة المجموعتين المتطرفتين **Extreme Groups Method** باخذ نسبة الـ (%) ٢٧٪ من أعلى الدرجات للمقياسين بوصفها حاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالجامعة العليا، وبلغت (٦) استماراة ، ونسبة الـ (%) ٢٧٪ من أعلى الدرجات للمقياسين بوصفها حاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالجامعة الدنيا، وبلغت (١٦) استماراة ، وتم استخراج تمييز كل فقرة من فقرات مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية ، قام الباحثان باستعمال الاختبار (T-test) للمقارنة بين متوسط جموعتين مستقلتين، بعرض تعرف دلالة الفرق بين متوسط درجات الجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياسين، وبين جدول (١) تمييز فقرات مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج في حين بين الجدول (٢) تمييز فقرات الصلابة الوظيفية . (ب) علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس **Internal Consistency Method** في ضوء استعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس الذي تم تطبيقه على العينة ذاتها المؤلفة من (٦٠) موظفاً وموظفة، وتم استخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية، واظهرت النتائج ان جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (0,05) لمقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج ما عدا الفقرة (١-٢) من استراتيجية الاصلاح وجدول (١) يوضح ذلك، كذلك وجد الباحثان ان

جميع فقرات مقياس الصلابة الوظيفية دالة عند مستوى (0,05) ما عدا الفقرة (١٤-٥) من مجال الالتزام الوظيفي ، وال الفقرة (١٥-١٧-١٨) من مجال التحدي الوظيفي ، إذ تكون الفقرة ذات ارتباط جيدا عندما يكون معامل ارتباطها (0,20) فأكثر، ومقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٢٠٠٠) عند مستوى دالة ٥٠٠٥ وبدرجة حرية .٥٨

جدول (١) القوة التمييزية لمقياس استراتيجيات ما وراء المزاج بأسلوب المجموعتين المتطرفيين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية

النتيجة	معامل ارتباط علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا			المجموعة العليا	رقم الفقرة	أجل
			الآخراف المعنوي	الوسط الحسابي	الآخراف المعنوي			
غير دالة	0.144	1.257	0.71880	4.6250	0.34157	4.8750	١	الإصلاح Repairing
غير دالة	0.017	1.426	1.08781	3.8750	0.88506	4.3750	٢	
دالة	0.208	2.122	1.34015	2.9175	0.69511	4.1975	٣	
دالة	0.735	4.608	1.40831	3.1250	0.40311	4.8125	٤	
دالة	0.585	5.042	1.23828	2.2500	0.91059	4.1875	٥	
دالة	0.692	3.329	1.74642	2.8750	1.03078	4.5625	٦	
دالة	0.691	4.869	1.36626	2.0000	1.16726	4.1875	٧	
دالة	0.261	7.919	0.62313	1.7600	1.10458	4.2700	٨	الاداء Maintenance
دالة	0.290	2.168	1.39626	2.5300	1.33656	3.5100	٩	
دالة	0.439	2.671	1.20416	3.6250	0.51640	4.5000	١٠	
دالة	0.672	4.148	0.79320	2.6875	1.06262	4.0625	١١	
دالة	0.496	3.570	1.26491	3.5000	0.75000	4.8125	١٢	
دالة	0.421	2.108	1.36626	2.5000	1.31656	3.5000	١٣	
دالة	0.635	4.840	1.19548	2.6875	0.81394	4.4375	١٤	
دالة	0.342	3.399	1.78642	2.8950	1.09078	4.5925	١٥	التمهيد Dampening
دالة	0.610	2.153	1.36015	2.9375	0.65511	4.1875	١٦	
دالة	0.693	4.122	0.77190	3.3750	0.77190	4.0625	١٧	
دالة	0.375	2.810	1.14746	2.1250	1.36015	3.3750	١٨	
دالة	0.717	6.801	1.15470	2.0000	1.02470	4.6250	١٩	
دالة	0.749	7.906	0.68313	1.7500	1.06458	4.2500	٢٠	
دالة	0.575	3.464	1.15470	4.0000	0.00000	5.0000	٢١	

جدول (٢) القوة التمييزية لمقياس الصلابة الوظيفية بأسلوب المجموعتين المتطرفيين وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية

النتيجة	معامل ارتباط علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية	القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا			المجموعة العليا	رقم الفقرة	أجل
			الآخراف المعنوي	الوسط الحسابي	الآخراف المعنوي			
غير دالة	0.008	-0.159-	1.21106	4.0000	0.99791	3.9375	١	الاداء الوظيفي Work-related
غير دالة	0.521	2.785	1.26491	3.0000	0.85391	4.0625	٢	
دالة	0.277	2.787	1.00078	3.1625	0.50000	4.3550	٣	
دالة	0.057	0.187	0.89443	4.0000	0.99791	4.0625	٤	
دالة	0.130	0.627	1.63172	2.5625	1.14746	2.8750	٥	
دالة	0.572	4.856	0.85391	1.9375	1.03078	3.5625	٦	
دالة	0.606	5.385	1.32759	1.8125	0.85391	3.9375	٧	
دالة	0.570	3.036	0.95743	3.8750	0.47871	4.6875	٨	الحكم الوظيفي Work-related Judgment
دالة	0.635	4.077	0.85391	3.9375	0.34157	4.8750	٩	
دالة	0.515	2.837	1.03078	3.5625	0.50000	4.3750	١٠	
دالة	0.281	3.733	0.92059	2.2888	1.30034	3.4665	١١	
دالة	0.449	3.633	0.91059	2.1875	1.20934	3.5625	١٢	
دالة	0.606	5.395	1.33859	1.8225	0.86391	3.9975	١٣	
دالة	0.635	5.185	1.03078	3.5625	0.25000	4.9375	١٤	

دالة	- .0075-	-0.768-	1.09354	3.4375	1.20416	3.1250	١٥	مقدمة في البحوث
دالة	0.254	2.188	1.38626	2.6000	1.36656	3.5100	١٦	
دالة	0.062	0.000	0.93095	3.7500	0.77460	3.7500	١٧	
دالة	- .0006-	0.110	1.45488	2.6250	1.74045	2.6875	١٨	
دالة	0.542	4.391	1.19548	2.6875	0.87321	4.3125	١٩	
دالة	0.584	5.477	1.29099	2.7500	0.68313	4.7500	٢٠	
دالة	0.675	5.730	1.41421	2.5000	0.68313	4.7500	٢١	

ـ مؤشرات صدق المقياس:

١ـ الصدق الظاهري **Face Validity**: وتحقق هذا النوع من الصدق في المقياسين عندما عرضت فقراته على مجموعة من المحكمين بشأن تقدير صلاحيته وملائمتها لعينة البحث .

٢ . صدق البناء **Construct Validity** : وتحقق ذلك في ضوء أسلوب المجموعتين المتطرفين ، وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

٣. الصدق التقاري **Convergent Validity** : قام الباحثان بالتحقق من الصدق التقاري في ضوء ايجاد العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث مع متغيرات تشتراك وظائفها معهما، ولأجل ذلك قام الباحثان باعتماد مقياس التنظيم الانفعالي لسالوفي وماير، ١٩٩٠ المتكون من (١١) فقرة لتعرف علاقته باستراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج، كذلك اعتمد الباحثان على مقياس فاعالية الذات لمحمد، ٢٠٠٩ المكون من (١٥) فقرة لتعرف علاقته بفاعلية الذات؛ وبعد ان تأكّد الباحثان ان المقياسان فيما شرط الصدق والثبات قاما باستخراج درجة معامل الارتباط بين استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والتنظيم الانفعالي بواسطة معامل ارتباط بيرسون لدى (٣٠) موظفا من كلية الاداب في جامعة القادسية، وبلغت درجة العلاقة الارتباطية بين مقياس استراتيجية الاصلاح ومقياس تنظيم المزاج (0,91) ودرجة العلاقة الارتباطية بين مقياس استراتيجية الاستدامة وتنظيم الانفعال (0,89)، ودرجة العلاقة الارتباطية بين استراتيجية الاخّاد والتخطيم الانفعالي (0,93)؛ في حين بلغت درجة العلاقة الارتباطية بين مقياس الصلاحة الوظيفية وفاعالية الذات (0,85)، وتدل هذه الدرجات الارتباطية المرتفعة على تلازم مقياسى البحث مع المقياسى الجدد، واتسامها بالصدق التقاري.

***مؤشرات الثبات** : أستعمل الباحثان في ايجاد الثبات الطريقتين الآتيتين على عينة ملءة من (٣٠) موظفا :

١. اعادة الاختبار : بلغ معامل في اعادة الاختبار لمقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج للمقياس كله (0,80)، و المجال (0,70) والاستدامة (0,81) و المجال الاخّاد (0,71) ، في حين ظهر للباحثان ان ثبات مقياس الصلاحة الوظيفية باعادة الاختبار (0,73).

٢. معادلة ألفا كرونباخ : قام الباحثان بتطبيق معادلة الفا كرونباخ للثبات ، ووًجداً أن ثبات مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج ككل بلغ (0,72)، و المجال الاصلاح (0,76)، و المجال الاستدامة (0,73) ، و المجال الاخّاد (0,71) ، كذلك وجد الباحثان ان ثبات مقياس الصلاحة الوظيفية بلغ (0,71) .

-**مقياسى البحث بصيغتهما النهائية**: أصبح مقياس استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج بصيغته النهائية يتتألف من (١٩) فقرة بواقع (٥) فقرات لاستراتيجية الاصلاح، و(٧) فقرات لاستراتيجية الادامة، و(٧) فقرات لاستراتيجية الاخّاد يستحب في ضؤتها الموظف على خمسة بدائل في حين أصبح مقياس الصلاحة الوظيفية يتتألف من (١٥) فقرة يستحب في ضؤتها الموظف على خمسة بدائل.

عرض النتائج وتفسيرها

***الهدف الاول** : ما استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج السائدة لدى موظفي كلية الاداب - جامعة القادسية؟:للتعرف على استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج لدى عينة البحث، أستعمل الاختبار الثاني لعينة واحدة ، في ضوء الاستعانة بالوسط الحسابي والوسط الفرضي والاخلاف المعياري والقيمة الثانية المحسوبة والجدولية ودرجة الحرية لكل استراتيجية. والجدول (٣) يوضح ذلك:

مستوى دلالة .٠٠٥	مسلسل الاستراتيجية	درجة الحرية	القيمة الثانية		الوسط الفرضي	الاخلاف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	العوامل
			الجدولية	المحسوبة					
دالة	٢	59	2,000	8.930	15	4.00462	19.6167	60	الاصلاح
دالة	١	59	2,000	10.734	21	3.57214	25.9500		الادامة
دالة	٣	59	2,000	6.410	21	4.49139	24.7167		الاخّاد

ومن الجدول اعلاه يتضح بأن جميع استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج موجودة لدى موظفي كلية الآداب – جامعة القادسية رغم ان استراتيجية الادامة هي الأكثر استعمالاً لديهم ، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستراتيجية الادامة (3.57214) بآخراف معياري (25.9500) عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية (59). ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق نظرية Mayer and Gaschke 1988 ، بالقدرة على التحكم بانفعالاتهم الداخلية في بيئة العمل ، والحفاظ على مشاعرهم الايجابية رغم الضغوط والمشكلات الوظيفية التي ي تعرضون لها مثل تعدد المهام الادارية والتعامل مع الكثير من الطلبة والامتنال لرؤساء الاقسام والقوانين والاحكام الادارية المتعددة ، فضلاً عن ذلك يتمتع الموظفين بالقدرة على تخفيف الحالات المزاجية المفرطة والبالغ فيها ، وعدم السماح للانفعالات الشديدة بان تسسيطر على سلوكاتهم وتركيزهم وادائهم واجباتهم المهنية . وانتسبت هذه النتيجة مع دراسة Jordan et.al,2002 Naurzalina et.al,2015 ودراسة Naurzalina et.al,2015 اللتين اشارتا الى تمنع عينة البحث من الموظفين باستراتيجيات ما وراء المزاج .

* الهدف الثاني : هل هناك فرق في استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج تعزى لجنس الموظف؟: للتعرف على استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج على وفق متغير النوع استعمل الاختبار الثاني لعينتين متساويتين غير متساويتين في الحجم من اجل مقارنة بالأوساط الحسابية للموظفين من الذكور والإناث على هذه الامثلة . وجدول (٤) يوضح ذلك:

الاستراتيجية	العينة	العدد	الوسط الحسابي	الآخرفات المعيارية	القيمة الثانية المحسوبة	القيمة الجدولية	الدلالة
الاصلاح	الذكور	18	19.1667	4.73100	0.533	2.000	غير دالة
	الإناث	42	19.7619	3.68126			
الادامة	الذكور	18	26.3889	3.10860	0.757	2.000	غير دالة
	الإناث	42	25.8333	3.72805			
الاخماد	الذكور	18	26.9944	4.88963	2.128	2.000	دالة
	الإناث	42	23.5333	4.11373			

وتشير هذه النتيجة الى عدم وجود فرق احصائي بين الذكور والإناث على استراتيجية الاصلاح والادامة، في حين تبين أن هناك فرق بين كلا الجنسين على استراتيجية الاصلاح ولصالح الذكور، بمعنى ان الموظفين الذكور والإناث يوظفون القدرة المعرفية في تأمل الخبرات السارة في الحفاظ على مزاجهم الايجابي بدرجة متقاربة في حين ظهر ان الموظفين الذكور أكثر قدرة من الموظفات الإناث في التحكم بالانفعالات المفرطة في بيئة العمل مثل السعادة المفرطة او التحكم بمواقف الغضب الشديدة او كيفية التعامل مع حالات الحزن القاتمة، ويمكن ان يرجع ذلك الى الطبيعة الانفعالية لدى الإناث، اذ تشير الفروق الجندرية الى ان الإناث أكثر عاطفية في الاستجابة للاحادث الخارجية ، وتظهر هذه الفروق في ضوء سرعة فقدان التحكم الانفعالي، واظهار الانفعالات السلبية ، وسرعة التأثر بالمواقف الضاغطة (Matud,2004) (Levenson et al., 1994).

* الهدف الثالث : ما درجة الصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الآداب – جامعة القادسية؟: ظهر أن المتوسط الحسابي لدى موظفي كلية الآداب (56.3167) وبآخراف معياري قدره (8.28413)، فيما كان المتوسط الفرضي (45) وعند مقارنة المتوسط الحسابي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي للمقياس واستعمال الاختبار الثاني لعينة واحدة . ظهر ان القيمة الثانية المحسوبة (10.581) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2,000) وتشير تلك النتيجة الى وجود فرق ذو دلالة احصائية ولصالح المتوسط الفرضي الذي هو أكبر من الوسط الحسابي عند مستوى دلالة (0,05) و بدرجة حرية (59). ويمكن تفسير هذه النتيجة على وفق إنموذج Peñacoba & Moreno-Jiménez,1998 الذي يشير الى ان موظفي الكلية يتسمون بالصلابة النفسية بدرجة مرتفعة ، ووفقاً لهذه النتيجة يميل الموظفين الى الالتزام بالاهداف والقيم المهنية ، إذ ان ذلك ينحتمم معنى وقيمة للحياة ؛ كذلك لدى الموظفين القدرة على توظيفهم قدراتهم وامكانياتهم الذاتية من اجل مواجهة الصعوبات والمهام الادارية المستمرة ؛ فضلاً عن ذلك يميل الموظفين نحو التحدى الوظيفي ، الذي يظهر من خلال قوتهم وعزيمتهم في انجاز واجباتهم الوظيفية على اكمل وجه. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (المشعان، ٢٠١١) ودراسة Vanden Bos,2010 اللتين اشارتا الى اتسام عينة البحث من الموظفين بالصلابة النفسية في مجال العمل .

* الهدف الرابع: هل هناك فرق في الصلابة الوظيفية تعزى لجنس الموظف؟: ظهر أن المتوسط الحسابي للموظفين الذكور على مقياس الصلابة الوظيفية (58.3889) وبآخراف معياري (8.50701)، في حين ظهر المتوسط الحسابي للموظفات الإناث (55.4286) وبآخراف معياري (8.12747). وباستعمال الاختبار الثاني لعينتين متساويتين غير متساويتين في الحجم، ظهر أن القيمة الثانية المحسوبة كانت (1.252) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1,98) عند مستوى دلالة (0,05). مما يشير الى أنه لا يوجد فرق ذو دلالة احصائية بين المتوسط الحسابي للموظفين الذكور والإناث على مقياس الصلابة الوظيفية، ويمكن تفسير هذه النتيجة الى ان الذكور والإناث لديهم المستوى نفسه من الصلابة الوظيفية، اذ يتمتع الموظفين الذكور والإناث بدرجة متقاربة في الكفاءة الادارية عند اداء مهامهم وواجباتهم الوظيفية، والتعامل مع الضغوط المهنية بنجاح كبير، ويعمل الباحثان عدم توافر الفروق بين كلا الجنسين في الصلابة الوظيفية وفقاً لنظرية Peñacoba&Moreno-Jiménez,1998 إذ يرجع الى تقاريرهم في الحصول الشخصية مثل التمتع بالصحة النفسية وفاعلية

الذات المهنية والصبر وقوة التحمل والقدرة على اتخاذ القرار والانجاز ، فضلا عن ذلك يرى الباحثان ان الدعم والتفاعل الاجتماعي المستمر بين الموظفين في بيئة مهنية واحدة يمكن ان يزودهم بالقوة والامكانية في تحدي المثيرات الضاغطة، ويعلمهم يعملون سويا في سبيل تحقيق المتطلبات الادارية والوصول الى الانجاز الوظيفي. وتتسق هذه النتيجة مع دراسة (مكي وحسن، ٢٠١١) ودراسة (النجار والطلاع، ٢٠١٢) اللتين اشارتا الى عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية وفقا للجنس.

* **الهدف الخامس :** هل هناك علاقة بين استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الاداب؟: للتعرف على العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات استراتيجية الاصلاح والادامة والاخدام ودرجاتهم على مقياس الصلابة الوظيفية، وظهر أن جميع معاملات الارتباط بين استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصلابة الوظيفية ايجابية عند مستوى الدلالة (٥,٠٥) ودرجة حرية (٥٨) والجدول(٥) يوضح ذلك:

مستوى الدلالة .٠٠٥	نوع العلاقة	درجات الحرية	القيمة الثانية الجدولية	القيمة الثانية المحسوبة	معامل الارتباط	نوع العلاقة
دالة	ايجابية ضعيفة	٥٨	٢.٠٠٠	٢.٢٠	٠.٢٦٤	استراتيجية الاصلاح – الصلابة الوظيفية
دالة	ايجابية مرتفعة	٥٨	٢.٠٠٠	٥.٥٨	٠.٥٥٨	استراتيجية الادامة – الصلابة الوظيفية
دالة	ايجابية متوسطة	٥٨	٢.٠٠٠	٢.٨٩	٠.٣٤٧	استراتيجية الاخدام – الصلابة الوظيفية

وتشير هذه النتيجة الى ارتباط استراتيجية الاصلاح والادامة والاخدام مع الصلابة الوظيفية بدرجة ايجابية ، ورغم ذلك فان هذا الارتباط الايجابي يختلف من استراتيجية الى اخرى ، إذ ارتبطت استراتيجية الاصلاح مع الصلابة بدرجة ضعيفة ، وارتبطت استراتيجية الادامة مع الصلابة الوظيفية بدرجة مرتفعة ، في حين ارتبطت استراتيجية الاخدام مع الصلابة الوظيفية بدرجة متوسطة ، وبهذا الصدد فان هذا الارتباط يعني أن كل زيادة في استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج يقابلها زيادة في الصلابة الوظيفية. وعken تفسير هذه النتيجة وفق الاطر النظرية بأن استعمال الموظفين لاستراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج تخفف عن الموظفين الشعور بالانزعاج والتوتر في العمل ، وتعمل على تحدّتهم ، وزيادة نسبة تركيزهم وانتباهم في العمل ، كذلك تعمل كوسائل داعمة لقوائم النفسية ، وتحافظ على صحتهم النفسية والبدنية من المثيرات المزعجة ، وذلك في ضوء استمرار الشعور بالمزاج الايجابي والمواجهة الاجابية لضغوط العمل ؛ وهذا ما تؤيده دراسة Salovey and Mayer, 1990) التي وجدت ان الافراد الذين يتسمون بالقدرة على فهم انفعالاتهم وتنظيمها وادارتها بشكل جيد بخدمتهم يتمتعون بالصلابة والقدرة على التكيف مع الضغوط المهنية ، والتخطيط له بصورة سليمة ، مما يؤدي إلى شعورهم بالراحة والقدرة على الانجاز والابتكار . فضلا عن ذلك وجدت دراسة Goleman, 1998 حول الكفاية الانفعالية بان الموظفين الذين يستطيعون معالجة الانفعالات المزعجة والمؤذنة ، يستطيعون تحقيق اعلى درجات النجاح في العمل في حين ان الافراد الذين يسجلون درجات متدنية على هذه القدرة سرعان ما يشعرون بالتوتر الشديد والغضب وفقدان القدرة في السيطرة على ذاتهم (الزهراوي، ٢٠١٤) .

* **الهدف السادس :** هل هناك قيمة تنبؤية لاستراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج في ظهور الصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الاداب؟.

بما ان علاقـة الـصلـابة الوظـيفـية باـسـترـاتـيـجيـة الـاصـلاح ضـعـيفـة فـان مـدى اـسـهـامـها فـي ظـهـورـ الـصـلـابة الوـظـيفـية سـيـكـون ضـعـيفـ جداـ ، ما عـدا اـسـترـاتـيـجيـة الـادـاماـة والـاخـدامـ، ولـتحقـيقـ هـذـاـ الـهـدـفـ تمـ اـسـتـعـمالـ تـحلـيلـ الـاخـدارـ الـخـطـيـ المـتـعـدـدـ وبـالـطـرـيـقـ الـاعـتـيـادـيـ منـ نوعـ Enterـ علىـ الـبـيـانـاتـ الـمـسـتـخـرـجـةـ ، إذـ اـسـتـخـرـجـتـ قـيـمـةـ مـعـاـلـمـ التـحـدـيدـ R²ـ (Coefficient of Determination)ـ منـ خـالـلـ تـحلـيلـ تـبـاـينـ الـاخـدارـ الـتـيـ كانـ مـقـدـارـهاـ (0.312)ـ وهيـ تـدلـ عـلـىـ جـوـدـةـ إـعـوـذـ تـحلـيلـ الـاخـدارـ فـيـ التـبـاـينـ ، عـندـماـ نـقـارـنـ الـقـيـمـةـ الـقـائـيـةـ الـخـصـوبـةـ لـإـعـوـذـ (12.954)ـ بـالـقـيـمـةـ الـجـاهـولـيـةـ الـبـالـغـةـ (3,150)ـ عـنـدـ مـسـتـوىـ دـالـلـةـ (0,05)ـ وـدـرـجـةـ حـرـيـةـ (59)ـ وـالـتـيـ تـفـسـرـ مـاـ مـقـدـارـهـ (43%)ـ مـنـ تـبـاـينـ الـمـشـتـرـكـ بـيـنـ مـتـغـيرـيـ الـبـحـثـ .ـ والـجـدـولـ (٦ـ)ـ يـوضـحـ ذـلـكـ.

مستوى الدلالة S-g	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M-S	درجة الحرية D-F	مجموع المربعات S-S	مصدر البيانات S-V
دالة	12.954	632.620	2	1265.240	بين المجموعات
		48.838	57	2783.743	داخل المجموعات
		-	59	4048.983	المجموع الكلي

ولمعرفة مدى اسهام استراتيجية ما وراء تنظيم المزاج (للادامة ، والاخدام) في الصلابة الوظيفية تم استخراج (معاملات الاخدار B و المختلط المعياري لها ، ومعامل الانحدار Batae والقيمة الثانية) للمتغير المستقل (الادامة والاخدام) في درجات المتغير التابع (الصلابة الوظيفية) ، وتبين ان استراتيجية الادامة تساهم في التنبؤ بالصلابة الوظيفية لدى موظفي كلية الاداب ، إذ كانت قيمة معامل الانحدار المعياري (Beta) المقابلة لها 0.584 والقيمة الثانية المحسوبة له 3.991 وهي دالة احصائيًا عند مستوى دلالة (0,05). وتشير هذه النتيجة الى انه كلما ارتفعت استراتيجية الادامة في تنظيم المزاج لدى موظفي الكلية

بمقدار وحدة قياس واحدة يؤدي الى ارتفاع الصلابة الوظيفية بمقدار (1.367) وحدة قياس ، في حين لا يوجد اسهام سبي ذو دلالة احصائية لاستراتيجية الاخمام في ظهور الصلابة الوظيفية لدى الموظفين على الرغم من انها ترتبط ايجابيا بها ، وقد يرجع هذا الارتباط بتفاعل متغيرات اخرى تؤدي الى تقوية العلاقة بين المتغيرين (الاخمام والصلابة الوظيفية). وبذلك تعد استراتيجية الادامة في تنظيم المزاج من اهم الاستراتيجيات التي تزيد من قوة الموظفين وتحديهم لمعوقات العمل ، إذ تعمل هذه الاستراتيجية على مساعدتهم في الحفاظ على حالته المزاجية الايجابية بصورة دائمة رغم تعرضهم للضغوط والمشكلات في بيئة العمل ، وهذه النتيجة ايدتها دراسة (Extremera et.al,2011) التي وجدت ان استراتيجية الادامة تساهم في استمرار مشاعر السعادة لدى الفرد والشعور بالرفاهية الانفعالية ، ودراسة Salguero et.al,2013 التي وجدت ان استراتيجية الادامة تحمي الافراد من الاعراض الاكتئابية وتعمل على التخفيف من حدتها عند التعرض للمواقف المثيرة للتعب والاحترق النفسي.

- **الوصيات :** في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بالآتي :

- عقد ورش العمل والبرامج النفسية والمهنية الادافية نحو تشجيع الموظفين في الحفاظ على روحهم المعنوية في العمل.
- توفير اماكن مريحة للعمل وتعزيز نظام المكافآت والتعزيزات الايجابية من اجل الحد من التوتر والخلافات المهنية وزيادة قدرة الموظفين على الاداء المهني والشعور بالراحة والرفاهية.
- تعزيز دور الارشاد المهني في الجامعة للموظفين الذين يعانون من تدني في كفاية الصلابة الوظيفية ، فضلا عن تطوير امكاناتهم في مواجهة وحل الضغوط النفسية التي قد يواجهونها.
- عقد الندوات والاجتماعات والمشاورات النفسية نحو تعزيز امكانيات الصلابة الوظيفية لدى الموظفين .
- **المقترحات :** استكمالا للبحث الحالي ، يقترح الباحثان الآتي:
- دراسة العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج والصحة النفسية لدى رؤساء الاقسام العلمية والادارية.
- دراسة استراتيجيات ما وراء تنظيم المزاج وعلاقتها بالتفاؤل لدى موظفي الجامعة.
- دراسة الصلابة الوظيفية وعلاقتها بالعجز الوظيفي المتعلم لدى موظفي الاجور اليومية.

المصادر :

- اسماعيل ، محمد أنور محمد (٢٠٠٧) . "الصلابة النفسية - وجهة الضبط كمتغيرات وسطية في العلاقة بين ضغوط الحياة وبعض الاضطرابات الشخصية لدى بعض العاملين بال المجال الطبي" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى كلية التربية في جامعة المنيا .
- الجبوري ، علي محمود كاظم والعطية ، صفا بحاء مكي (٢٠١٦) : خبرة ما وراء المزاج وعلاقتها بالإغتراب الإجتماعي لدى طلبة الجامعة ، مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية ، ٤١، العدد ٢٤ ، ٩٠-١٥٠ .
- جوني ، احمد عبد الكاظم وطارق محمد بدر العبودي (٢٠١٦) : ما وراء المزاج ممة وحالة ، دار المنهجية للنشر والتوزيع ، الاردن.
- الدواش ، كفافي (٢٠٠٦) : مقاييس سعة ما وراء المزاج ، مكتبة الابخلو مصرية ، القاهرة.
- الزهراني ، عبدالله أحمد(٢٠١٤) : التكاء الوجداني وعلاقتها بالضغط المحيطي لدى طلبة جامعة الملك سعود ، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، ٤١، العدد ٣٣ ، ٧٦٣-٧٨٣ .
- النجار.يجي محمود ، عبد الرؤوف أحمد الطلاع(٢٠١٢) الصلابة النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. مجلة جامعة الخليل للبحوث- ، المجلد ٧ ، العدد ١. ١-٣٠ .

- Balotanbegan, A Akbari *, AM Rezaei, MA Mohammady Far, M Najafi , I Akbari Balootbangan (2015) : Psychometric Properties of Occupational Hardiness Questionnaire Short form among Nurses, Journal of Nursing (IJN), Vol.28, No.93-94, pp.55-65
- Extremera, N. and Fernández-Berrocal, P. (2005). Perceived emotional intelligence and life satisfaction: predictive and incremental validity using the Trait Meta-Mood Scale. Personality and Individual Differences, 39, 937-948.
- Extremera, Natalio , Jose Martín Salguero, & Pablo Fernández-Berrocal (2011) : Trait Meta-Mood and Subjective Happiness: A 7-week Prospective Study, Journal of Happiness Studies, Volume 12, Issue 3, pp 509- 517
- Fernández-Berrocal ,Pablo & Extremera , Natalio (2008) AREVIEW OF TRAIT META-MOOD RESEARCH, International Journal of Psychology Research Volume 2, Issue 1 / 2, pp. 39-67
- Fitness, Julie & Curtis, Marie (2005) : Emotional Intelligence and the Trait Meta-Mood Scale: Relationships with Empathy, Attributional Complexity, Self-control, and Responses to Interpersonal Conflict. E-Journal of Applied Psychology: Social section. 1(1): 50-62 (2005)

- Garrosa, E., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., & Rodríguez- Carvajal, R. (2011). Role stress and personal resources in nursing: A cross-sectional study of burnout and engagement. International Journal of Nursing Studies, 48, 479–489
- Garrosa, E., Rainho, C., Moreno-Jiménez, B., & Monteiro M.J. (2010). The longitudinal effects of job stressors, hardy personality and coping resources on burnout dimensions among Portuguese nurses. International Journal of Nursing Studies, 47, 205–215.
- Harrison, R.(1978). person environment fit and jobstress, in caryl. Cooper and Roy Payne (eds), stress at work, john wiley, New York
- Jennifer, Crosson (2015) :, Moderating Effect of Psychological Hardiness on the Relationship Between Occupational Stress and Self-Efficacy Among Georgia School Psychologists , WALDEN UNIVERSITY, 224 pages.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. Human Resource Management Review, 12, 195–214.
- Judkins ,Sharon& Rind , Raedel (2005) : Hardiness, Job Satisfaction, and Stress Among Home Health Nurses, Home Health Care Management Practice February 2005 vol. 17 no. 2 113–118
- Kash, Kathryn M., (1987): "Stress and Personality Hardiness As Related to Gender in Student Selection of a College Major, "D.A.I. Vol. 48, N.69, Dec,
- Kim, Sang-Wook & Mueller , Charles W. (2011) : Occupational and Organizational Commitment in Different Occupational Contexts The Case of South Korea , Work and Occupations February 2011 vol. 38 no. 1 , p.3-36
- Levenson, R. W., Carstensen, L. L., & Gottman, J. M. (1994). The influence of age and gender on affect, physiology, and their interrelations: A study of long term marriages. Journal of Personality and Social Psychology, 67, 56–68.
- Matud, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. Personality and Individual Differences, 37, 1401–1415.
- Mayer, J. D. and Gaschke, Y. (1988). The experience and meta-experience of mood. Journal of Personality and Social Psychology, 55, 102–111.
- Moreno-Jiménez , Bernardo et.al (2014) Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire, Psicothema 2014, Vol. 26, No. 2, 207–214
- Morris, W.N. & Reilly, N.P. Toward the self-regulation of mood: Theory and research. Motivation and Emotion, 1987, 11, 215–49.
- Naurzalina, Danna et.al (2015) Psychological features of emotional intelligence of employees of an emergency service ,The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences eISSN: 2357-1330,p.74–83.
- Peñacoba, C., & Moreno-Jimenez, B. (1998). The concept of personality resistant. Theoretical considerations and practical applications [The concept of hardiness. Theoretical considerations and practical applications]. Psychology Bulletin, 58, 61–96
- Rusting, C. L., & Nolen-Hoeksema, S. (1998). Regulating responses to anger: Effects of rumination and distraction on angry mood. Journal of Personality and Social Psychology, 74, 790–803.
- Salguero, M.S et.al (2013) :A meta-mood model of rumination and depression: Preliminary test in a non-clinical population Personality and Social Psychology Volume 54, Issue 2 ,Pages 166–172
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., and Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed .), Emotion, Disclosure, and Health (pp. 125–154). Washington: American Psychological Association.
- Sciacchitano M , Goldstein MB , DiPlacido J (2001) : Stress, burnout and hardiness in R.T.s., Radiologic Technology , 72(4):321-328