Dirasat: Human and Social Sciences, Volume 50, No. 3, 2023

Deanship of Scientific Research

Emotion Regulation and Job Satisfaction among Persons with Visual Impairment Working in Jordanian Society during the COVID-19 Pandemic

***Mohammad Abumelhim*[*1], *Esra'a Abu-Alkeshek*[2]**

Social Science Department, Ajloun University College, Al-Balqa Applied University, Jordan.

Educational Department, Faculty of Education Studies, Arab Open University, Jordan.

Received: 6/11/2021
Revised: 3/1/2022
Accepted: 1/2/2022
Published: 30/5/2023

[*] *Corresponding author:*
abu-melhim@bau.edu.jo

Citation: Abumelhim, M., & Abu-Alkeshek, E. (2023). Emotion Regulation and Job Satisfaction Among Persons with Visual Impairment Working in Jordanian Society during the COVID-19 Pandemic. *Dirasat: Human and Social Sciences*, *50*(3), 111–126. https://doi.org/10.35516/hum.v50i3.5387

© 2023 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

Objectives: This study aimed to assess the levels of emotional regulation and job satisfaction among individuals with visual impairment working in Jordanian society during the COVID-19 pandemic, and explore the relationship between these variables.

Methods: The study employed a descriptive correlational approach and utilized two measurement tools: emotional regulation measurement and job satisfaction measurement. The sample consisted of 156 employees with visual impairment.

Results: The study yielded several findings. First, there was an increase in the level of emotional regulation among the study participants. Additionally, the level of job satisfaction among the sample members was found to be at a moderate level. Moreover, the study revealed a statistically significant positive relationship between the domains of emotional regulation, job satisfaction, and their respective overall scores.

Conclusions: Based on the findings, a key recommendation of this study is to reconsider the rewards and incentives provided by the institutions where individuals with visual impairment are employed.

Keywords: Emotions regulation, job satisfaction, visual impairment, Corona.

تنظيم الانفعالات وعلاقته بالرضا الوظيفي في المجتمع الأردني: دراسة ميدانية على عينة من ذوي الإعاقة البصرية العاملين خلال جائحة كورونا

***محمد أبو ملحم*[*1]، *اسراء أبو الكشك*[2]**

[1] أستاذ الخدمة الاجتماعية المشارك، قسم علم الاجتماع، كلية عجلون الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

[2] أستاذ علم النفس التربوي المساعد، قسم التربية، كلية التربية، الجامعة العربية المفتوحة، الأردن.

ملخّص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كل من تنظيم الانفعالات بأبعاده المختلفة والرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا وعلاقة كل منهما بالاخر.

المنهجية : ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي باستخدام مقياسين: الأول لقياس تنظيم الانفعالات والأخر لقياس الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من 156 موظفا وموظفة من ذوي الإعاقة البصرية

النتائج : وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاعًا في مستوى تنظيم الانفعالات لدى أفراد العينة، وتوسط مستوى الرضا الوظيفي لديهم، كما بينت وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل مجال من مجالات تنظيم الانفعالات ومجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لكل منهم.

الخلاصة : وخلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: ضرورة إعادة النظر في المكافآت والحوافز المقدمة من المؤسسة التي يعمل بها الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية.

الكلمات الدالة: تنظيم الانفعالات، الرضا الوظيفي، الإعاقة البصرية، جائحة كورونا.

مقدمة:

لقد تأثر الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية كغيرهم من فئات المجتمع بجائحة كورونا، وما ترتب عليها من آثار اقتصادية واجتماعية ونفسية متعددة، وبسبب طبيعة الإعاقة البصرية تضاعفت الضغوط عليهم لاعتمادهم على نحو أساس على حاسة اللمس في مختلف ميادين حياتهم سواء كان ذلك في مجال التعرف والتنقل أو القراءة والكتابة بطريقة برايل، وكذلك في مهارات الحياة اليومية ومهارات الاستقلالية الذاتية، علاوة على حاجة بعضهم لمرافق مبصر في بعض أمور حياته (الحديدي، 2015)، وهذا يتنافى مع الإجراءات الوقائية لفيروس كورونا التي تنادي بالإقلال من استخدام حاسة اللمس قدر الإمكان، مما عرضهم لضغوط نفسية كبيرة ومضاعفة، الأمر الذي تطلب منهم أن يكونوا قادرين على تنظيم انفعالاتهم من خلال التكيف مع الظروف المتاحة سعيا لتحقيق الرضا الوظيفي خاصة أن هذا الفيروس مستجد ولا تتوفر عنه المعلومات الكافية. وانطلاقا من كون تنظيم الانفعالات من الجوانب المهمة والحيوية في شخصية الأفراد لدورها الهام في تحقيق التأهيل النفسي لديهم، فقد لقي هذا المفهوم اهتماما كبيرًا من قبل علماء النفس؛ إذ يُعَدّ من أحد أنظمة السيطرة التكيفية الموجودة ضمن مستويات فسيولوجية سلوكية انفعالية واجتماعية لدى الفرد (Lafreniere, 2000).

ويعرف تنظيم الانفعالات بأنه عملية ديناميكية تفاعلية متغيرة وموجهة لانفعال معين من خلالها يعمل الفرد على ضبط وتوجيه السلوك، وهو قدرة الفرد على الاستجابة على نحو مقبول في المواقف الضاغطة بمرونة نفسية تجعله قادرا على التحكم الذاتي في سلوكه (أبو الكشك، 2019). وتحتاج هذه العمليات لمهارات وسلوكات واستراتيجيات واعية أو غير واعية، تلقائية أو غير تلقائية تعمل على تعديل وكبح وتعزيز الخبرات الانفعالية، ومن أهم هذه الاستراتيجيات: التغذية الراجعة، استخدام استراتيجية التحدث بصوت عالٍ أو استخدام تعبيرات الوجه (Beers, 2005)، ويتأثر تنظيم الانفعالات لدى الأفراد بكل من الجانب الوراثي البيولوجي والجانب البيئي (Blandon, et al., 2010).

وبيّنت بعض الدراسات أنّ ممارسات الوالدين تعدّ عوامل مهمّة في اكتساب المهارات الانفعالية، وأنّ اكتساب المهارات الانفعالية يرتبط بالرضا عن الحياة على نحو عام ويُعَدّ الرضى الوظيفي جانب مهم من جوانب الحياة (Calkins & Hill, 2007)، كما أشار سيبريانو (Cipriano) إلى أن الأطفال الذين تستخدم أُمهاتهم تحكما إيجابيا أظهروا قدرة على كبح الانفعالات وكانوا أكثر تكيّفا مع استراتيجيات تنظيم الانفعالات الأمر الذي حقق الرضا لديهم (Cipriano, 2010). ولا بدّ من الإشارة إلى أن عملية تنظيم الانفعالات هي علاقة متبادلة بين الفرد والتكيف مع ظروف الحياة بما فيها الرضى الوظيفي، وقد تساهم في زيادة إدراك الفرد ووعيه للقواعد التي يفرضها المحيط الخارجي كالدراسة والعمل وغيرها وكيف يجب أن تكون الاستجابة الانفعالية مناسبة للتفاعل مع الآخرين (Underwood & Rosen, 2011)، الأمر الذي يقود للرضا الوظيفي، إذ أنه من المفاهيم الغامضة، على الرغم من تعدد الأبحاث والدراسات عنه منذ القرن الماضي، الذي يشير إلى مجموعة من الأحاسيس والمشاعر كالقبول والسعادة التي يشعر بها الموظف تجاه كل من ذاته ووظيفته والمكان الذي يعمل به الأمر الذي يحول عمله وحياته لمتعه حقيقية (فلمبان، 2007).

وتعد الانفعالات ظاهرة إنسانية يتميز بها الإنسان عن غيره من المخلوقات، فهي استعداد موروث لديه، يرتبط ارتباطًا مباشرًا بالدوافع التي يمتلكها أو يتعرض لها، وعلى ذلك يقوم بالسلوك الذي يمكن من خلاله تحديد طبيعة ذلك الشخص، وتحديد علاقته بالعديد من المتغيرات الأخرى كالرضى عن الحياة على نحو عام والرضى الوظيفي على نحو خاص، وهكذا فإن سيكولوجية الانفعالات مستمدة من الخصائص الإنسانية البشرية، وكذلك من الدوافع والحاجات والثقافة التي يمتلكها، وتسيطر على سلوكه في معظم الأحيان، فنكاد لا نجد سلوك إنساني لا يرتبط بانفعال وراءه (قطامي، 2009). وقد عرف جرانفسكي وكرايج (Garnefski & Kraaij, 2007: 142) تنظيم الانفعالات بأنها "جميع العمليات الداخلية والخارجية المسؤولة عن مراقبة وتقويم وتعديل ردود الأفعال الانفعالية". وفي ضوء ذلك فإن تنظيم الانفعالات يتضمن بعدين هما: بعد العمليات الداخلية الذي يشتمل على الاحتفاظ، وكبح الجماح، والبعد الثاني فهو العمليات الخارجية التي تشمل التأثيرات البيئية الخارجية التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، المؤثرة في تنظيمه لانفعالاته في مختلف مناحي الحياة (Snow et al., 2013).

إن عملية تنظيم الانفعالات ذات أهمية كبيرة في الحياه العملية، فهي إحدى القدرات التي تنمو وتتطور مع تطور الفرد نمائيًا، منذ مرحلة الطفولة وحتى مرحلة الشيخوخة، إذ تكون أكثر صعوبة في مرحلة الطفولة، ومع مرور الزمن تسهم العوامل الفطرية والوراثية والبيئة المحيطة في زيادة القدرة على تنظيم الانفعالات (Heather, 2010). ويرى كراتزورومير (Gratz & Roemer, 2004) أن الأفراد في بداية حياتهم يصعب عليهم ممارسة مهارة تنظيم الانفعالات، لأن هذه المهارة تقوم على الفهم والوعي بالحاضر، وقبول الانفعالات، ومن ثم القدرة على السيطرة عليها وتنظيم السلوكات المندفعة المرتبطة بها، بالإضافة إلى توفر المرونة في هذه الانفعالات لتحقيق الأهداف الشخصية والمتطلبات الموقفية.

إذ يوجد ثلاثة جوانب لتنظيم الانفعالات وهي:

- أن تنظيم الانفعالات أوسع وأشمل من مجرد خفض الانفعالات السلبية؛ حيث يمكن للفرد أن يقلل أو يبقي أو يزيد من الانفعالات السلبية أو الايجابية.
- هناك عمليات واعية وأخرى غير واعية لتنظيم الانفعالات فمثلًا من العمليات الواعية أن نغير موضوع يثير القلق لدينا، ومن أمثلة

العمليات غير الواعية أنْ نحول انتباهنا عن شيء يثير القلق.

- إن تنظيم الانفعالات يتوقف على الموقف فالاستراتيجيات التي تسمح للطبيب المحترف بأن يُجري عملية جراحية بنجاح، يمكنها أيضًا أن تقلل من مشاعر التعاطف عندما نقوم بعقاب أحد الأفراد الذي يستحق العقاب.

ويمكن القول إنّ تنظيم الانفعالات مجموعة من العمليات الآلية (غير الواعية) والواعية، التي يستخدمها الفرد بهدف التحكم، والتأثير على الانفعال الإيجابي أو السلبي بالزيادة أو النقصان، ويتطلب ذلك من الفرد أن يقوم بتقييم الانفعال (أي تعرُّف شدته، وأهدافه، ونتائجه)، وتعديله أو تغييره بهدف زيادة أو خفض الاستجابة الانفعالية لتحقيق الهدف الذي يسعى إليه الفرد (Gross, 2014). ومن أهم النظريات التي فسرت تنظيم الانفعالات ما يلي:

- النظرية السلوكية: يعتمد أصحاب المدرسة السلوكية في تفسيرهم للتنظيم الانفعالي على المثيرات الشرطية والاستجابات السلوكية للانفعال، وإن تنظيم الفرد لانفعالاته يعتمد على عدة عوامل من أهمها قوة المثير، ودرجة الاستجابة الذاتية للفرد، بالإضافة إلى عوامل التعزيز للسلوك الإنساني التي تسهم في إطفاء السلوك أو تعزيزه (السيد وآخرون، 2009).
- النظرية الاجتماعية: تشير النظرية الاجتماعية التي تؤكد على دور التفاعلات الاجتماعية في تشكيل قدرة الفرد على التنظيم الانفعالي، وخاصة إذا وجد الفرد القدوة والنموذج لتعليمه ذلك، ومن هذا المنطلق فإن تنظيم الانفعالات مهارة يكتسبها الطفل خلال تفاعله الاجتماعي، وتظهر على نحو واضح في مراحل الطفولة المتوسطة والمتأخرة والمراهقة (Garber & Dodge, 1991).
- النظرية المعرفية: أنّ النظرية المعرفية تفسر تنظيم الانفعالات من خلال الرجوع إلى تصورات الأفراد حول المواقف، وتعتمد هذه النظرية في تفسيرها للتنظيم الانفعالي على أن إدراك الواقع لا يتفق دائمًا مع الواقع الفعلي، وأن تقدير الفرد أو تقويمه يمكن أن يكون قاصرًا أو خاطئًا بسبب نماذج التفكير غير الواقعية، لذلك فإن تنظيم الفرد لانفعالاته يعتمد على مدى تصوراته الفكرية نحو المواقف والأشخاص، وقدرته على وعي انفعالاته وتصرفاته في المواقف والأحداث التي تسبب الانزعاج (أبو الكشك، 2019).

ويعد تنظيم الانفعالات أحد أهم المهارات الإنسانية التي تعمل على حفظ توازن الفرد الانفعالي في علاقاته واتجاهاته مع الآخرين، وتتيح له القدرة على التحكم بعواطفه وميوله في أثناء مواجهة ضغوط الحياة المختلفة، ومن أهمها ضغوط العمل (Garnefski & Kraaij, 2006). وتؤثر الانفعالات على نحو مباشر على درجة الرضا للموظف، سواء كان على الصعيد الاجتماعي أو المهني أو النفسي، لذا يحتاج الفرد إلى تنظيم انفعالاته لتحقيق أهدافه على كافة الأصعدة (Cole, et al., 1994). فكل ما يحدث للموظف في أثناء قيامه بعمله له أثر على حياته المهنية، لذا يصعب تجاهل مثل هذا النوع من الأحداث التي تثير انفعالاته، وبالأخص إذا كان هدف الموظف تطوير نوعية الحياة التي يعيشها، فالرضا الوظيفي هو أحد المؤشرات المهمة على نوعية الحياة المهنية التي يعيشها الموظف، إذ أن تحسين عوامل الرضا من شأنه أن يعكس قيمة إنسانية مهمة في حياته (Cherkes, 1992).

ويؤثر الرضا الوظيفي على نحو سلبي أو إيجابي على أداء الموظف في المؤسسة التي يعمل بها، إذ يعد أحد مؤشرات زيادة الإنتاجية أو انخفاضها، من هنا برزت أهمية الرضا الوظيفي لدى علماء السلوك التنظيمين إذ أنهم نادوا بضرورة الرضا الوظيفي للموظف لأسباب عدة منها؛ أنه تقلل من غياب الموظفين في المؤسسات المختلفة، ويرتقي بمستوى طموح الموظف ليكون أكثر ابداعًا وابتكارًا (الشريف، 2018). كما يعد الموظفون اللذين يمتلكون الدرجات مرتفعة من الرضا الوظيفي أكثر رضا عن وقت فراغهم الذي يقضونه مع عائلاتهم وعن الحياة على نحو عام، وأقل عرضة للحوادث المرتبطة بطبيعة عملهم (محجوب، 2018). وأظهرت دراسة يوجيروتشيركس (Yager, 1991; Cherkes, 1992) أن الموظفين الراضين عن مهنتهم يمتلكون معنويات عالية تجعلنا نتوقع منهم العمل بفاعلية أكبر، كما أنه توجد علاقة طردية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي للموظفين والأعمال التي يقومون بها، وكذلك وجود علاقة سلبية بين انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وجودة الاعمال التي يقوم بها الموظفون من ناحية أخرى.

ونتيجة اهتمام المنظرين والباحثين بهذا المفهوم ظهرت مجموعة من النظريات حول الرضا الوظيفي من أهمها:

- نظرية لوك (Locke, 1976) التي بينت أن الرضا الوظيفي وأنواعه يتوقف على مجموعة من المحددات منها طبيعة العمل، والعائد المادي مثل المرتب والحوافز، والترقيات، والاعتراف بجهود الموظفين مثل كتب الشكر والتقدير، وظروف العمل وساعاته، وطبيعة الإشراف ونمط القيادة في المؤسسة، لذا فإن جميع العوامل تتفاعل مع تقديرات العاملين، وسماتهم الشخصية، وحالتهم الوجدانية، التي ينجم عنها شعورهم بالرضا (صالح وعلي، 2018).
- نظرية التوقع لفروم (Vroom, 1964) التي تم وصفها بأنها أكثر النظريات النفسية قبولا، إذ يرى فروم أن الرضا الوظيفي يعتمد على عنصرين أساسيين، هما التوقع والتكلفة، فوفقا لفروم Vroom يظهر الرضا عن العمل أو عدمه نتيجة مقارنة الفرد بين ما يقدمه من جهد وتعب ووقت عند العمل، وما يتوقع أن يحصل عليه مقابل ذلك الجهد من فوائد ومكاسب تعمل على إشباع حاجاته, (الشيخ وشرير، 2008).

وفي هذا الصدد فقد حظيت التربية الخاصة على نحو عام بعناية كبيرة في مجال التعليم وبالأخص ذوي الإعاقة البصرية، الأمر الذي أسهم في تغيير نظرة المجتمع إليهم وجعلهم يعملون في العديد من الوظائف والمناصب بمختلف المؤسسات المهنية والتعليمية للإفادة من قدراتهم وإمكانياتهم

حتى يشعروا بإنسانيتهم (الخباز ومطر، 2003). لذا نجد العديد من المكفوفين الذي يعملون في مهن ووظائف مختلفة وفي شتى القطاعات، إلا أن المسؤوليات التي تقع على عاتقهم أكثر بكثير من غيرهم، ويتوجب عليهم مواجهة العديد من الظروف والمشكلات التي قد تؤثر في انتاجيتهم، فبعض المواقف تضع امامهم العديد من التحديات التي تستوجب عليهم التعامل معها التي قد تكون سببًا في زيادة انفعالاتهم وقد تنعكس سلبًا أو إيجابًا على أدائهم المهني والوظيفي (إسماعيل، 2010).

الدراسات السابقة:

دراسة عفانة (2018) التي هدفت إلى تعرُّف العلاقة القائمة بين كل من التنظيم الانفعالي والرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، من خلال تطبيق مقياسي التنظيم الإنفعالي والرضا عن الحياة على عينة مكونة من 612 طالب وطالبة من الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعات الفلسطينية في غزة لديهم درجة متوسطة من التنظيم الإنفعالي والرضا عن الحياة، وكذلك وجود علاقة دالة إحصائيًا بين أبعاد التنظيم الإنفعالي (التقبل، إعادة التركيز الإيجابي، التركيز على الخطط، إعادة التقييم الإيجابي، وضع الأمور في نصابها) والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة، وقد بينت الدراسة وجود علاقة سلبية دالة إحصائيًا بين أبعاد التنظيم الإنفعالي (لوم النفس، الاجترار، التهويل، لوم الآخرين) والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن الحياة.

أجرى صالح و علي (2018) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالذكاء الانفعالي وأبعاده لدى موظفي رئاسة جامعة القادسية في العراق. جرى استخدام كلا من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الذكاء الانفعالي لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من 130 موظفا وموظفة تم اختيارهم بالأسوب العشوائي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن موظفي رئاسة جامعة القادسية يعانون من عدم الرضا الوظيفي لكنهم يتسمون بالذكاء الانفعالي كما أن الرضا الوظيفي يتباين وفقا لتدبيرهم لانفعالاتهم.

أما دراسة اسماعيلي خوشك ومخملي (Esmaeili, et al., 2016) فقد هدفت إلى معرفة درجة تنبؤ التنظيم الانفعالي بالرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة العلامة الطباطائي في إيران، إذ اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهدافها، من خلال تطبيق مقياس الرضا عن الحياة الذي أعده كل من دينروايمونس ولارسن وجريفن (Diener, et al., 1985)، ومقياس التنظيم الإنفعالي الذي أعده كل من جارنفكس وكراجي (Garnefski & Kraaij, 2006)، الذي تم تطبيقهما على عينة الدراسة البالغة 302 طالب وطالبة، وتوصلت الدراسة إلى أن استراتيجيات التنظيم الإنفعالي تُعَدّ متنبأ للرضا عن الحياة، وأن الطالبات يستخدمن استراتيجية الاجترار على نحو ملاحظ، بينما يستخدم الطلبة استراتيجيات إعادة التركيز الإيجابي، والتركيز على الخطط، وإعادة التقييم الإيجابي كمتنبئات إيجابية للرضا عن الحياة.

أما دراسة ياقت وراقبي (Yigit & Ragip, 2014) فقد هدفت إلى تعرُّف العلاقة بين التنظيم الإنفعالي والرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة الاتراك، إذ أتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهدافها، من خلال تطبيق مقياس التنظيم الإنفعالي الذي أعده كل من جروس وجون (Gross & john, 2014)، ومقياس الرضا عن الحياة الذي أعده كل من دينر وآخرون (Diener, et al., 1985)، واللذين تم تطبيقهما على عينة الدراسة المكونة من 422 طالب وطالبة في غرب تركيا، وتوصلت الدراسة إلى أن إستراتيجية إعادة التقييم المعرفي تتنبأ على نحو وثيق بالرضا عن الحياة.

كما أجرى كل من براكت، بالوميرا، كاجا و سالوفي (Brackett, et al., 2010) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين تنظيم الانفعالات وكل من الاحتراق والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة كانت البريطانية. جرى استخدام كل من ERA و MSCEIT كمقاييس لجمع بينات الدراسة وتكونت عينة الدراسة من 123 معلما مهم 49 ذكرا و 74 اناثا. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

التعليق على الدراسات السابقة:

تناولت الدراسات السابقة أبعاد التنظيم الإنفعالي وعلاقته بالرضا عن الحياة على نحو عام، وتوصلت كافة الدراسات إلى أن هناك علاقة بين كل من التنظيم الإنفعالي والرضا عن الحياة بمنحنيين سلبي وإيجابي وذلك باختلاف أبعاد التنظيم الإنفعالي، كما يلاحظ على هذه الدراسات أنها اتبعت المنهج الوصفي الارتباطي والتحليلي بالاعتماد على أدوات من صنع الباحث نفسه أومعدة مسبقًا من قبل باحثين آخرين،إذ تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة؛ من حيث المنهج والإختيار العشوائي لأفراد عينة الدراسة، أما أهم ما يميز هذه الدراسة في انها ركزت على بحث العلاقة بين كل من أبعاد التنظيم الإنفعالي وعلاقته على نحو خاص بالرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا في مقاربة توفيقية بين علم النفس وعلم إجتماع العمل.

مشكلة الدراسة:

أصبح مفهوم تنظيم الانفعالات من المفاهيم الرائجة في هذا العصر لما له من أهمية في التكيف مع ظروف الحياه المختلفة من مشاكل وأزمات وما فرضته جائحة كورونا من ضغوط نفسية واجتماعية كبيرة على المجتمع على نحو عام وعلى الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيهم المكفوفين على نحو خاص أنها جائحة جديدة وضعت العديد من القيود على المكفوفين ليتمكنوا من حماية أنفسهم في مختلف مجالات الحياة بما فيها مجال العمل على نحو خاص لكون حياة المكفوفين تعتمد على نحو أساسي على حاسة اللمس لقضاء جميع حاجاتهم، علاوة على وجود العديد من العوائق البيئية والاجتماعية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، بالإضافة لوجود العديد من الضغوط التي تواجه الموظفين على نحو عام في أي مكان مثل تدني الرواتب وعدم توفر الحوافز والترقيات الامر الذي قد يؤثر على نحو كبير على الرضى الوظيفي لديهم نتيجة اجتماع هذه الضغوط، صالح وعلي (2018), (الشيخ وشرير، 2008), الأمر الذي حتم عليهم ضرورة تنظيم انفعالاتهم ليكونوا قادرين على التكيف مع هذه الظروف والاستمرار في نشاطات حياتهم المختلفة لتحقيق الرضا، لذا جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى كل من تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية ومعرفة العلاقة بينهما، وسيتم معرفة ذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما مستوى تنظيم الانفعالات بأبعاده المختلفة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى قياس مستوى تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا، وعلاقة كل من الانفعالات بالرضا الوظيفي لديهم، للكشف عن الوضع الراهن لتداعيات الجائحة على سير حياة العاملين ورضاهم الوظيفي وانفعالاتهم، وتوظيف نتائج هذه الدراسة لصالح المختصين لإعداد برامج تربوية إرشادية تهدف لإكساب الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني استراتيجيات تنظيم الانفعالات التي بدورها تؤدي إلى الرضا الوظيفي لديهم.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة في تسليطها الضوء على شريحة مهمة من المجتمع التي تعاني من بعض التهميش ألاوهي فئة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وتبرز هذه الأهمية في الجانبين النظري والعملي وذلك من خلال إبراز أهمية دراسة موضوع تنظيم الانفعالات أنه مفهوم حديث لا سيما في الدراسات العربية، وهو أساس الوصول للتأهيل النفسيوالإجتماعي، الذي يؤدي للرضا الوظيفي فضلا عن أنها ستساعد في تعرُّف مستوى كل من تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، كما تُعَدّ هذه الدراسة إثراء للجانبين النفسي والاجتماعي المتعلقين بعلم اجتماع العمل الأمر الذي سيسهم في تطوير المكتبات العلمية العربية والدراسات التربوية، التي من شأنها أن تفيد جميع المهتمين بشؤون البحث العلمي، وشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالتحديد.

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في تعرُّف طبيعة العلاقة التربوية والاجتماعية بين مفاهيم الدراسة، كما ستفتح المجال أمام البحوث والدراسات الأخرى للاهتمام بجوانب أخرى تدور حول مفاهيم الدراسة، علاوة على ذلك فإنها ستفيد في توجيه أنظار المختصين والباحثين لإعداد واستحداث برامج تربوية واجتماعية جديدة في ضوء نتائج الدراسة الحالية تهدف لإكساب الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية التدريب على استراتيجيات تنظيم الانفعالات ليكونوا مؤهلين نفسيا واجتماعيا الأمر الذي سيوصلهم للرضا الوظيفي، علاوة على أنه سيوفر أدوات قياس لمتغيرات الدراسة ذات معاملات صدق وثبات مناسبة لهدف الدراسة وعينتها.

وقد جاءت هذه الدراسة في ظل ظروف إستثنائية (جائحة كورونا) التي أثرت سلبا على كافة القطاعات والعاملين فيها لا سيما ذوي الإعاقة خاصة المكفوفين منهم الذين يعتمدون على حاسة اللمس التي من الواجب تجنبها في أثناء التنقل والحركة والتعامل مع الآخرين مما أضفى أهمية وضرورة لازمة لدراسة أوضاع العاملين منهم، وما ميز هذه الدراسة أن الباحثين اللذين قاما بها هم من ذوي الإعاقة البصرية، وربما يضفي ذلك صبغة تناغمية بين الباحثين وعينة الدراسة التي تنتمي لنفس شريحة الإعاقة البصرية.

المصطلحات والمفاهيم النظرية والإجرائية:

تنظيم الانفعالات: يعرّف بأنه جميع الاستراتيجيات التي نستخدمها في التأثير على انفعالاتنا وكيفية التعبير عنها (Gross & john, 2014, p215)،

ويعرّف إجرائيًا بأنه الدرجة التي سيحصل عليها الفرد على مقياس تنظيم الانفعالات الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة.

الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية: يعد الشخص ذو إعاقة بصرية إذا فقد القدرة على استخدام حاسة البصر على نحو طبيعي لتأدية النشاطات اليومية ويعتمد على الحواس الأخرى للتفاعل مع البيئة، ويتعلم القراءة والكتابة بطريقة برايل، (الحديدي، 2015).

الإعاقة البصرية: تُعَدّ حالة يفقد الفرد فيها القدرة على استخدام حاسة البصر بفاعلية بما يؤثر سلبًا في أدائه ونموه (الحديدي وآخرون، 2002). ويعرف أشروفت وزامبون (Ashcroft & Zambone-Ashley، 1980) الإعاقة البصرية أنها عجز أو ضعف في الجهاز البصري تعيق أو تتغير أنماط النمو عند الإنسان.

مهنيًا: المعاق بصريا هو الفرد غير القادر على ممارسة عمله بسبب ضعف أو عجز في بصره الأمر الذي يؤدي إلى عجزه الاقتصادي؛ بحيث لا يستطيع كسب عيشه، ويعرّف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية إجرائيا بأنهم الأفراد الذين سيطبق عليهم مقايس الدراسة.

الرضا الوظيفي: مجموعة من الأحاسيس والمشاعر كالقبول والسعادة التي يشعر بها الموظف تجاه كل من ذاته، وظيفته، والمكان الذي يعمل به الأمر الذي يحول عمله وحياته لمتعه حقيقية (فلمبان، 2007). ويعرف إجرائيًا بأنه الدرجة التي سيحصل عليها الفرد على مقياس الرضا الوظيفي الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة الميدانية:

1. تحديد أدوات الدراسة وهي: مقياس الرضا الوظيفي لتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى مجموعة من الأشخاص العاملين في المجتمع الأردني من ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، وكذلك مقياس تنظيم الانفعالات لقياس مستوى تنظيم الانفعالات لدى مجموعة من الأشخاص العاملين في المجتمع الأردني من ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا تم الإجابة عليهما من قبل العاملين من ذوي الإعاقة البصرية أنفسهم.
2. تم استخراج دلالات صدق وثبات مناسبة لمقاييس الدراسة لتتناسب وأغراض الدراسة.
3. تم أخذ الموافقات من الجهات المعنية لتطبيق الدراسة.
4. تم تطبيق المقاييس بصورتها النهائية عشوائيا على عينة الدراسة التي وتكونت من 156 وظف وموظفة من الموظفين ذوي الإعاقة البصرية.
5. تمت عملية حوسبة البيانات باستخدام نظام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(Statistical Package for Social Sciences SPSS).
6. تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة وهي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، وتحليل الانحدار للإجابة عن السؤال الثالث لاستخلاص النتائج وتفسيرها.

متغيرات الدراسة:

1. تنظيم الانفعالات بمستوياته المختلفة.
2. الرضا الوظيفي بمستوياته المختلفة.

منهجية الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، أتبع المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي، وذلك لتحليل البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة ووصفها، والإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين من ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية كافة البالغ عددهم 335 موظفا المدرجين ضمن التقرير السنوي الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم لعام 2018 الصادر عن المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في الوزارات والمؤسسات الحكومية خلال جائحة كورونا كما هو مبين بالجدول الآتي:

الجدول (1) يبين أعداد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في الوزارات والمؤسسات الحكومية في الأردن

الجدول (1) يبين أعداد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في الوزارات والمؤسسات الحكومية		البصرية		
المؤسسة	العدد	ذكور	اناث	المجموع
وزارة التربية والتعليم	666	128	67	195
وزارة التنمية الاجتماعية	64			
دائرة الإحصاءات العامة	2			1
المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	11			
أمانة عمان الكبرى	680			115
دائرة اللوازم العامة	4			
ديوان الخدمة المدنية	25	4	3	7
سلطة إقليم البترا	22			
سلطة منطقة العقبة	5			
صندوق المعونة الوطنية	6			
مؤسسة التدريب المهني	7			
وزارة الأوقاف	36			16
وزارة الصحة	183			
وزارة العدل	32			
وزارة العمل	9			
وزارة المالية	18			
وزارة النقل	3			
وزارة الشباب	17			
وزارة الاشغال العامة والاسكان	23			
وزارة التعليم العالي	8	-	1	1
وزارة السياحة	13			
المجموع	1834			335

يظهر الجدول السابق أن عدد العاملين من ذوي الإعاقة البصرية في الوزارات والمؤسسات الحكومية بلغ عددهم (335) من اجمالي عدد الاشخاص العاملين من ذوي الإعاقة في تلك الوزارات والمؤسسات والبالغ عددهم (1834) موظفًا، علمًا لتعذر وجود احصاءات دقيقة تبين أعداد ذوي الإعاقة البصرية في عدد من الوزارات والمؤسسات الحكومية من كلا الجنسين كما يظهر بالجدول أعلاه، ورغم ذلك يتبين لنا ارتفاع عدد ذوي الإعاقة البصرية العاملين في الوزارات والمؤسسات الحكومية مقارنة بأنواع الاعاقات الأخرى؛ حيث كانت أعلى نسبة توظيف من ذوي الإعاقة البصرية في وزارة التربية والتعليم وعددهم (195) من مجموع عدد الموظفين من ذوي الإعاقة في تلك الوزارة، وقد يعود ذلك إلى طبيعة الوظائف التربوية والإدارية فيها. وقد بلغت أدنى نسبة توظيف من ذوي الإعاقة البصرية كانت لدى وزارة التعليم العالي ودائرة الإحصاءات العامة وقد يعزى ذلك إلى طبيعة عمل تلك الوزارة ودائرة الإحصاءات العامة التي يحتاج العمل بها إلى مهارات حسابية وميدانية خاصة قد لا يمتلكها ذوي الإعاقة البصرية.

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية بلغت 156 موظفا من ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المؤسسات الحكومية الأردنية في الأردن.

أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1. مقياس تنظيم الانفعالات: تم تطوير المقياس بالرجوع إلى عدد من الدراسات منها دراسة عفانة (2018) ودراسة ياقت وراقبي (Yigit & Ragip, 2014)، ليصبح المقياس في صورته النهائية وبعد تحكيمه مكون من (24) فقرة، موزعة على أربعة مجالات وهي: (كبح الانفعالات والتحكم بها، إعادة تقييم الانفعالات، فهم الانفعالات والوعي بها، التكيف الإنفعالي)؛ حيث تمت الاستجابة على تدريج متصل من خمسة نقاط (1-5)، للبدائل: (دائمًا،

غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدًا).

معاملات الصدق لمقياس تنظيم الانفعالات:

أ. صدق المحكمين: تم عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في المجال من الأساتذة الجامعيين، لأخذ آرائهم حول صلاحية المقياس ومدى ملاءمته لأفراد عينة الدراسة، وصحة صياغته اللغوية واشتماله على الفقرات التي تغطي مجال الدراسة كافة، وقد تم الأخذ بملاحظات السادة المحكمين وبنسبة اتفاق بلغت (85%)، وبذلك خرج المقياس بصورته النهائية وتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

ب. صدق البناء: جرى التحقق من صدق البناء للمقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغت (30) موظفا، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس، التي كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

معاملات الثبات لمقياس تنظيم الانفعالات:

تم الاعتماد على درجات العينة الاستطلاعية في تقدير الثبات للمقياس بطريقة (Test-Retest)، وذلك بحساب معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق بفارق أسبوعين، كما تم تقدير الثبات من خلال معامل كرونباخ ألفا كما يلي:

الجدول (2) معاملات الثبات لمقياس تنظيم الانفعالات

المجال	ثبات الإعادة	معامل ألفا كرونباخ
كبح الانفعالات والتحكم بها	0.755	0.835
إعادة تقييم الانفعالات	0.749	0.844
فهم الانفعالات والوعي بها	0.816	0.911
التكيف الإنفعالي	0.798	0.849
الكلي	0.915	0.933

يتبين من الجدول (2) أن قيم معاملات الثبات لمجالات المقياس وللمقياس ككل كافة قد تخطت القيمة المقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات التي حددها الكيلاني والشريفين (2014) ب (0.70)، وبهذا فإن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات لتطبيقه على العينة النهائية.

2. مقياس الرضا الوظيفي: تكون المقياس في صورته النهائية بعد تحكيمه من (18) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات وهي: (الدخل المادي والحوافز، الأمن والاستقرار الوظيفي، بيئة العمل)؛ حيث تتم الاستجابة على تدريج متصل من خمسة نقاط (1-5)، للبدائل: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

معاملات الصدق لمقياس الرضا الوظيفي:

أ. صدق المحكمين: تم عرض المقياس بصورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في المجال من الأساتذة الجامعيين لأخذ آرائهم حول صلاحية المقياس ومدى ملاءمته لأفراد عينة الدراسة، وصحة صياغته اللغوية واشتماله على الفقرات التي تغطي مجال الدراسةكافة، وقد تم الأخذ بملاحظات السادة المحكمين وبنسبة اتفاق بلغت (83%)، وبذلك خرج المقياس بصورته النهائية ليتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

ب. صدق البناء: جرى التحقق من صدق البناء للمقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغت (30) موظفا، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للمقياس، التي كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)

معاملات الثبات لمقياس الرضا الوظيفي:

تم الاعتماد على درجات العينة الاستطلاعية في تقدير الثبات للمقياس بطريقة (Test-Retest)، وذلك بحساب معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق بفارق أسبوعين، كما تم تقدير الثبات من خلال معادلة كرونباخ ألفا كما يأتيلا:

الجدول (3) معاملات الثبات لمقياس تنظيم الانفعالات

المجال	ثبات الإعادة	معامل ألفا كرونباخ
الدخل المادي والحوافز	0.843	0.902
الأمن والاستقرار الوظيفي	0.817	0.835
بيئة العمل	0.839	0.888
الكلي	0.902	0.919

يتبين من الجدول (3) أن كافة قيم معاملات الثبات لمجالات المقياس وللمقياس ككل قد تخطت القيمة المقبولة في مثل هذا النوع من الدراسات التي حددها الكيلاني والشريفين (2014) بـ(0.70)، وبهذا فإن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات لتطبيقه على العينة النهائية.

معيار تفسير النتائج لكلا المقياسين:

1. من 1-1.79 منخفض جدًا. 2. من 1.80-2.59 منخفض. 3. من 2.60-3.39 متوسط. 4. من 3.40-4.19 مرتفع. 5. من 4.20-5.00 مرتفع جدًا.

تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الاول:

للإجابة عن السؤال الأول الذي نص على: " ما مستوى تنظيم الانفعالات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا؟"، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مقياس تنظيم الانفعالات كما يأتي:

1. كبح الانفعالات والتحكم بها

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية والرتب لفقرات مجال كبح الانفعالات والتحكم بها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
4	عندما أشعر بمشاعر إيجابية أعبر عنها	4.430	0.825	1	مرتفع جدًا
1	أستطيع السيطرة على انفعالاتي	3.886	0.782	2	مرتفع
6	أشعر بالملل في المواقف غير المثيرة	3.329	1.170	3	متوسط
الدرجة الكلية	كبح الانفعالات والتحكم بها الإيجابي	3.882	0.926		مرتفع
2	تظهر انفعالاتي على سلوكي	3.177	1.068	4	متوسط
5	عندما أنزعج أخرج عن السيطرة	2.519	1.138	5	منخفض
3	أخاف من التعبير عن انفعالاتي	2.481	1.171	6	منخفض
الدرجة الكلية	كبح الانفعالات والتحكم بها السلبي	2.726	1.126		متوسط

يتبين من خلال الجدول (4) أن المستوى السائد لانتشار كبح الانفعالات والتحكم بها لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، على نحو إيجابي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (3.882)، في حين كان المستوى السلبي لديهم متوسطًا بمتوسط حسابي بلغ (2.726).

2. إعادة تقييم الانفعالات

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية والرتب لفقرات مجال إعادة تقييم الانفعالات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
8	أرى الأمور بطريقة أخرى عندما أشعر بمشاعر إيجابية	4.051	1.116	1	مرتفع
10	أعرف كيف أحسن مزاجي عندما أنزعج	3.772	0.996	2	مرتفع
7	أحافظ على هدوئي عند مواجهة مواقف ضاغطة	3.658	0.956	3	مرتفع
الدرجة الكلية	إعادة تقييم الانفعالات الإيجابي	3.827	1.023		مرتفع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
11	أفكر بطريقة سلبية عندما أنزعج	2.747	1.199	4	متوسط
12	عندما أنزعج أحتاج لوقت طويل لتحسين مزاجي	2.684	1.292	5	متوسط
9	عندما أنزعج أتوقع أنني سأبقى منزعج لفترة طويلة	2.506	1.256	6	متوسط
الدرجة الكلية	إعادة تقييم الانفعالات السلبي	2.646	1.249		متوسط

يتبين من خلال الجدول (5) أن المستوى السائد لانتشار إعادة تقييم الانفعالات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، على نحو إيجابي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (3.827)، في حين كان المستوى السلبي لديهم متوسطًا بمتوسط حسابي بلغ (2.646).

3. فهم الانفعالات والوعي بها

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجال فهم الانفعالات والوعي بها

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
16	أعتقد أن مشاعري صادقة	4.519	0.636	1	مرتفع جدًا
17	أحافظ على مشاعري الإيجابية تجاه الآخرين	4.456	0.654	2	مرتفع جدًا
13	أفهم مشاعري بطريقة واضحة	4.291	0.905	3	مرتفع جدًا
الدرجة الكلية	فهم الانفعالات والوعي بها إيجابي	4.422	0.732		مرتفع جدًا
15	لا أعي انفعالاتي تجاه الآخرين	2.43	1.064	4	منخفض
18	أحتاج لوقت طويل لأعرف ما أشعر به	2.291	1.243	5	منخفض
14	أواجه صعوبة في التعبير عن مشاعري	2.038	1.248	6	منخفض
الدرجة الكلية	فهم الانفعالات والوعي بها سلبي	2.253	1.185		منخفض

يتبين من خلال الجدول (6) أن المستوى السائد لانتشار فهم الانفعالات والوعي بها لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، على نحو إيجابي مرتفع جدًا بمتوسط حسابي بلغ (4.422)، في حين كان المستوى السلبي لديهم منخفضًا بمتوسط حسابي بلغ (2.253).

4. التكيف الإنفعالي

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجال التكيف الإنفعالي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
20	أنتقل بسهولة من نشاط إلى آخر دون صعوبة	3.975	0.984	1	مرتفع
23	أكيف مشاعري حسب الموقف الذي يواجهني	3.949	0.843	2	مرتفع
21	أستطيع منع نفسي من الوصول إلى حالة الانزعاج	3.380	0.948	3	مرتفع
الدرجة الكلية	التكيف الإنفعالي إيجابي	3.768	0.925		مرتفع
19	أجد صعوبة في البقاء هادئًا عندما أنفعل	2.215	1.114	4	منخفض
22	أغضب كثيرًا من القوانين التي تضعها المؤسسة التي أعمل بها	2.015	1.233	5	منخفض
24	عندما أنفعل لا أستطيع التحكم بنفسي	2.001	1.284	6	منخفض
الدرجة الكلية	التكيف الإنفعالي سلبي	2.077	1.210		منخفض

يتبين من خلال الجدول (7) أن المستوى السائد لانتشار التكيف الإنفعالي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، على نحو إيجابي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (3.768)، في حين كان المستوى السلبي لديهم منخفضًا بمتوسط حسابي بلغ (2.077).

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس تنظيم الانفعالات

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
1	كبح الانفعالات والتحكم الإيجابي بها.	3.882	0.926	مرتفع
	كبح الانفعالات والتحكم السلبي بها.	2.726	1.126	متوسط
2	إعادة تقييم الانفعالات الإيجابية	3.827	1.023	مرتفع
	إعادة تقييم الانفعالات السلبية	2.646	1.249	متوسط
3	فهم الانفعالات والوعي بها إيجابي	4.422	0.732	مرتفع جدًا
	فهم الانفعالات والوعي بها سلبي	2.253	1.185	منخفض
4	التكيف الانفعالي إيجابي	3.768	0.925	مرتفع
	التكيف الانفعالي سلبي	2.077	1.21	منخفض
الدرجة الكلية	تنظيم الانفعالات الإيجابية	3.975	0.902	مرتفع
	تنظيم الانفعالات السلبية	2.426	1.193	منخفض

يتبين من خلال الجدول (8) أن المستوى السائد لانتشار تنظيم الانفعالات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، على نحو إيجابي مرتفع بمتوسط حسابي بلغ (3.975)، في حين كان المستوى السلبي لديهم منخفضًا بمتوسط حسابي بلغ (2.426).

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى كون الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية قد تعرضوا للعديد من الضغوط في مختلف مراحل حياتهم منذ الطفولة المبكرة مرورا بالمراحل المدرسية ومن ثم الجامعية وحتى وصولهم للوظيفة ومن خلال خبراتهم السابقة في تجاوز تلك الضغوطات فإنهم قد مرنوا أنفسهم على استراتيجيات تنظيم الانفعالات ووظفوا ذلك للتكيف مع ظروف عملهم ومتطلباته في العديد من الدوائر والمؤسسات الحكومية؛ حيث يتعرضون وعلى نحو يومي إلى مجموعة كبيرة من المواقف والتغيرات الإنفعالية نتيجة وجود العديد من العوائق الاجتماعية والبيئية والسلوكية التي تفرض عليهم استخدام أساليب متعددة للتعامل مع مثل هذه المواقف والعوائق والظروف الطارئة وجاءت جائحة كورونا بالعديد من الضغوط الإضافية التي زادت من التحديات التي يواجهونها ونقلوا خبراتهم للتعامل مع ما فرضته جائحة كورونا، وذلك من خلال تنظيم انفعالاتهم للتكيف مع ظروف العمل على نحو متوازي مع الحفاظ على صحتهم, للوصول للنجاح وتحقيق طموحاتهم، مثلما أشار إلى ذلك كل من اسماعيلي خوشك ومخملي (Esmaeili, et al., 2016)، كما أن تنوع الانفعالات التي يختبرها هؤلاء الأشخاص تبعًا للمواقف التي يتعرضون لها تستلزم منهم المرونة والقدرة على تغيير استجاباتهم نحو هذه المواقف، إذ تلعب عمليات واستراتيجيات التنظيم الانفعالي دورًا مهمًا وحيويًا في حياتهم كأفراد عاملين في المجتمع، متقبلين المواقف والظروف التي يمرون بهاكافة، لما يمتلكونه من خبرات ومعارف وما حصلوا عليه من تعليم خاص في كيفية التعامل مع مثل هذه الظروف الطارئة، كما يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى العديد من المميزات التي يمتاز بها الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية كقدرتهم على تحمل ضغوط الحياة على نحو عام وضغوط العمل على نحو خاص.

وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عفانة (2018) التي بينت أن مستوى تنظيم الانفعالات لدى الطلبة في الجامعات الفلسطينية الجامعيين متوسط.

نتائج السؤال الثاني

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على: ". ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا؟" تم العمل على حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مقياس الرضا الوظيفي كما يأتي:

1. الدخل المادي والحو افز

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية والرتب لفقرات مجال الدخل المادي والحو افز

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
1	الدخل الشهري الذي أتقاضاه يوازي متوسط رواتب الموظفين في القطاعات الأخرى	3.506	1.116	1	مرتفع
2	الدخل المادي لوظيفتي يوازي المجهود الذي أبذله في أثناء تأدية عملي	3.241	1.318	2	متوسط
5	أستطيع توفير حاجاتي الشخصية والأسرية كافة من الدخل الذي أحصل عليه من وظيفتي	3.089	1.337	3	متوسط
4	لا حاجة لي للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي لتأمين حاجاتي الأسرية	3.038	1.396	4.5	متوسط
6	الدخل المادي في مهنتي يراعي مسؤولياتي الأسرية	3.038	1.271	4.5	متوسط
3	المكافآت والحوافز المقدمة من المؤسسة التي أعمل بها مشجعة	2.570	1.294	6	منخفض
الدرجة الكلية	المتوسط العام لمجال الدخل المادي والحوافز	3.080	0.697		متوسط

يتبين من خلال الجدول (9) أن المتوسط العام لمجال الرضا عن الدخل المادي والحوافز من الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، قد بلغ (3.08) وهو بذلك قد جاء ضمن المستوى المتوسط، كما يتبين أن مستوى الرضا عن الدخل الشهري الذي يتقاضاه الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية قد جاء ضمن مستوى الرضا المرتفع، مع مستوى متوسط من الرضا بموازاة الدخل للجهد المبذول من قبلهم، في حين كان مستوى الرضا عن المكافآت المقدمة من المؤسسة التي يعمل بها هؤلاء الأشخاص منخفضًا.

2. الأمن والاستقرار الوظيفي

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحر افات المعيارية والرتب لفقرات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
8	تحتل الوظيفة التي أعمل بها مكانة اجتماعية مرموقة	3.911	0.960	1	متوسط
7	أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفيين في الوظيفة التي أشغلها	3.899	1.090	2	متوسط
12	معايير الانتقال من مركز وظيفي إلى آخر واضحة وميسرة للجميع	2.696	1.329	3	متوسط
11	تعد مكافأة نهاية الخدمة المقدمة من قبل المؤسسة التي أعمل بها مجزية وتتناسب مع سنوات الخدمة	2.620	1.176	4	متوسط
10	توفر المؤسسة التي أعمل بها الرفاه الاجتماعي لي	2.582	1.283	5	منخفض
9	التأمين الصحي يغطي الأمراض والعلاجات كافة	2.443	1.323	6	منخفض
الدرجة الكلية	المتوسط العام لمجال الأمن والاستقرار الوظيفي	3.025	0.755		متوسط

يتبين من خلال الجدول (10) أن مستوى الرضا عن الأمن والاستقرار الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا، قد بلغ (3.025) وهو بذلك قد جاء ضمن المستوى المتوسط، كما يتبين أن مستوى الرضا عن المكانة الاجتماعية التي تحتلها الوظائف التي يشغلها أفراد عينة الدراسة قد جاءت ضمن مستوى الرضا المتوسط، في حين كان مستوى الرضا عن الرفاه الاجتماعي المقدم من قبل المؤسسة منخفضًا، وكذلك مستوى الرضا عن التامين الصحي المقدم وما يغطيه من أمراض وعلاجات كان أيضًا منخفضًا.

3. بيئة العمل

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات مجال بيئة العمل

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التفسير
13	ظروف العمل الحالية تتناسب وطبيعة وظيفتي	3.367	1.207	1	متوسط
18	تعمل المؤسسة التي أعمل بها على تبسيط الإجراءات الإدارية فيما يخص المعاملات المختلفة	3.329	1.103	2	متوسط
15	تتيح المؤسسة التي أعمل بها الحرية الكاملة في التعبير عن أفكاري ومقترحاتي	3.114	1.247	3	متوسط
17	توفر المؤسسة التي أعمل بها البيئة الصحية لإنجاز الأعمال	3.101	1.351	4	متوسط
16	توفر المؤسسة التي أعمل بها الأدوات والمواد اللازمة لإنجاز الأعمال	3.000	1.287	5	متوسط
14	تسعى المؤسسة التي أعمل بها إلى توفير الراحة النفسية والجسدية للموظفين	2.696	1.280	6	متوسط
الدرجة الكلية	المتوسط العام لمجال بيئة العمل	3.101	0.998		متوسط

يتبين من خلال الجدول (11) أن مستوى الرضا عن بيئة العمل التي يعمل بها الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية خلا جائحة كورونا، قد بلغ (3.101) وهو بذلك قد جاء ضمن المستوى المتوسط، كما يتبين من خلال الجدول أن مستوى الرضا عن ظروف العمل الحالية ومدى مناسبتها لطبيعة الوظيفة، قد جاءت ضمن المستوى المتوسط، وكذلك كان مستوى الرضا متوسطًا من قبل الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية خلال جائحة كورونا،ويعزى ذلك لمحاولة المؤسسات التي يعملون بها إلى توفير الراحة النفسية والجسدية لهم لكن لايزال هناك العديد من العوائق التي تحول دون تحقيق مستوى مرتفع من الرضى الوظيفي الذي زاد من ذلك الظروف التي فرضتها الجائحة.

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس الرضا الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفسير
1	الدخل المادي والحوافز	3.080	0.697	متوسط
2	الأمن والاستقرار الوظيفي	3.025	0.755	متوسط
3	بيئة العمل	3.101	0.998	متوسط
الدرجة الكلية	المتوسط العام لمقياس الرضا الوظيفي	3.069	0.637	متوسط

يتبين من خلال الجدول (12) أن مستوى انتشار الرضا الوظيفي لدى الأشخاص من ذوي الإعاقة خلال جائحة كورونا قد جاء ضمن المستوى المتوسط، وكذلك كل مجال من المجالات الفرعية المكونة لهذا المقياس، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الأشخاص من ذوي الإعاقة يواجهون العديد من الصعوبات والتحديات الإضافية في حياتهم، وذلك بسبب فقدانهم أحد أهم الحواس لديهم، إلا أن ذلك لم يكن حائلا بينهم وبين اندماجهم في سوق العمل، الأمر الذي أسهم في رفع مستوى رضاهم عن أنفسهم وعن حياتهم وبالتالي عن وضعهم الوظيفي، إذ يعود هذا المستوى من الرضا أيضًا إلى ارتفاع الوازع الديني الداخلي لديهم، وتأقلمهم مع الظروف الحياتية، وما يمتلكونه من إرادة واعية وقوة تدفعهم إلى تحقيق طموحاتهم وأهدافهم،أما توسط مستوى هذا المتغير فيعود إلى وجود بعض العوائق مثل العوائق البيئية المتمثلة في عدم تهيئة البيئة وعدم توفير الترتيبات التيسيرية لهم، وكذلك بعض العوائق الاجتماعية المتمثلة في الأحكام المسبقة والصور النمطية المقولبة التي يرسمها المجتمع حول الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وكذلك بعض العوائق السلوكية والمتمثلة في عدم المعرفة الصحيحة في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الأمر الذي يحرم عددا كبيرا منهم الحصول على وظائف تناسب مؤهلاتهم العلمية وخصوصا حملة الشهادات العليا، علما بأن المؤسسات ملزمة بتوظيفهم وفقا لقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017 بنسبة 4%،وكذلك العوائق الناجمة عن السلوكات الخاطئة في التعامل معهم، إضافة إلى محدودية التخصصات التي يسمح لهم بالالتحاق بها في المرحلتين الثانوية والجامعية مما يحدد مجالات عملهم رغم عدم مناسبة بعضها مع قدراتهم وميولهم واتجاهاتهم علاوة على ذلك المخاوف التي فرضتها جائحة كورونا.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عفانة (2018) التي بينت أن مستوى الرضا عن الحياة لدى الطلبة في الجامعات الفلسطينية متوسط.

نتائج السؤال الثالث

للإجابة عن السؤال الثالث الذي نص على: ".هل توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية العاملين في المجتمع الأردني خلال جائحة كورونا؟"، تم العمل على حساب العلاقة الارتباطية بين كل مجال من مجالات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي كما يأتي:

الجدول (13) معاملات ارتباط بيرسون لمجالات تنظيم الانفعالات والرضا الوظيفي

من حيث	الدخل المادي والحو افز	الأمن والاستقرار الوظيفي	بيئة العمل	الرضا الوظيفي
كبح الانفعالات والتحكم	.217	.221	.245	.214
إعادة تقييم الانفعالات	.227	.215	.214	.250
فهم الانفعالات والوعي	.222	.248	.285	.225
التكيف الانفعالي	.212	.271	.210	.210
تنظيم الانفعالات	.274	.219	.297	.309

يتبين من خلال الجدول (13) وجود علاقة طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين كل مجال من مجالات تنظيم الانفعالات ومجالات الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لكل منهما عند مستوى الدلالة (0.01)، ويظهر الجدول السابق بأن الزيادة في الدخل المادي والحوافز من شانه أن يسهم في كبح الانفعالات والتحكم بها بمقدار (21.7%)، وتسهم كذلك في إعادة تقييم الانفعالات بما مقداره (22.7%)، وفي فهم الانفعالات والوعي فيها بمقدار (22.2%)، وفي التكيف الإنفعالي بما مقداره (21.2%)، وفي تنظيم الانفعالات على نحو عام بما مقداره (27.4%)، ويظهر الجدول السابق أن زيادة شعور الموظف بالأمن والاستقرار الوظيفي من شانه أن يسهم في كبح الانفعالات والتحكم بها بمقدار (22.1%)، وفي إعادة تقيم الانفعالات بما مقداره (21.5%)، وفي فهم الانفعالات والوعي فيها بمقدار (24.8%)، وفي التكيف الإنفعالي بما مقداره (27.1%)، وفي تنظيم الانفعالات على نحو عام بما مقداره (21.9%)، ويظهر من الجدول السابق أن بيئة العمل الجيدة من شأنها أن تسهم في كبح الانفعالات والتحكم بها بمقدار (24.5%)، وفي إعادة تقيم الانفعالات بما مقداره (21.4%)، وفي فهم الانفعالات والوعي فيها بمقدار (28.5%)، وفي التكيف الإنفعالي بما مقداره (21.0%)، وفي تنظيم الانفعالات على نحو عام بما مقداره (29.7%)، ويظهر من الجدول السابق أن الرضا الوظيفي على نحو عام من شأنه أن يسهم في كبح الانفعالات والتحكم بها بمقدار (21.4%)، ويسهم في إعادة تقيم الانفعالات بما مقداره (25.0%)، وفي فهم الانفعالات والوعي فيها بمقدار (22.5%)، وفي التكيف الانفعالي بما مقداره (21.0%)، وفي تنظيم الانفعالات على نحو عام بما مقداره (30.9%).

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن تنظيم الانفعالات من شأنه أن يولد لدى الكفيف القدرة على أداء مهامه اليومية وتحفيزه للقيام بواجباته على أكمل وجه، كما تساعده في ضبط أمور وظيفته والمشكلات التي قد يواجهها وتعزز لديه القدرة على أداء المهام المطلوبة منه بالشكل الأمثل، وبالتالي يتولد لديه شعور بالراحة النفسية، ويتحقق بذلك الرضا الوظيفي.

كما تعزى النتيجة أيضًا إلى ارتباط تنظيم الانفعالات على نحو وثيق في مجالات الصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية، إذ أنها تسهم في تطوير العلاقات الشخصية السليمة لدى الأفراد على نحو حيوي، وهو الأمر الذي يؤثر في مستوى رضاهم عن أنفسهم وحياتهم وو وظائفهم، كما ان الأشخاص الذي لديهم مستوى مرتفع من تنظيم الانفعالات يمتازون بنظرة تفاؤلية تعطيهم شعورًا بمقدرتهم في السيطرة على كافة أمور حياتهم ووظائفهم، ويمتلكون أسلوبًا فعالًا في مواجهة الضغوطات والتحديات التي يتعرضون لها وتساعدهم في بناء علاقات اجتماعية قوية مع زملائهم في العمل.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عفانة (2018)، ودراسة اسماعيلي خوشك ومخملي (Esmaeili, et al., 2016)، ودراسة ياقت وراقبي (Yigit & Ragip, 2014) وكذلك مع دراسة براكت، بالوميرا، كاجا و سالوفي (Brackett, et al., 2010) بوجود علاقة إيجابية بين الرضى الوظيفي وتنظيم الانفعالات, واختلفت مع دراسة صالح وعلي (2018) التي بينت أن لدى أفراد عينة الدراسةلا يوجد لديهم رضى وظيفي.

التوصيات:

1. إعادة النظر في المكافآت والحوافز المقدمة من المؤسسة التي يعمل بها الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية.
2. العمل على توفير الرفاه الاجتماعي والتسهيلات التيسيرية اللازمة للأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية لرفع مستوى رضاهم الوظيفي.
3. توسيع مظلة التأمين الصحي ليغطي كافة الأمراض والعلاجات للموظفين ذوي الإعاقة البصرية.

4. السعي لتوفير الراحة النفسية والجسدية لذوي الإعاقة البصرية في المؤسسات التي يعملون بها، من خلال بناء منظومة متكاملة تراعي حاجات الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية بالتنسيق مع كافة الجهات المعنية.
5. عمل تهيئة بيئية مناسبة في أماكن عما ذوي الإعاقة البصرية.
6. رفع الوعي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في كيفية التعامل معهم وبناء علاقات اجتماعية ملائمة

المصادر والمراجع

الحديدي، م. (2015). *مقدمة في الإعاقة البصرية*. (ط7). عمان: دار الفكر.

اسماعيل، م. (2010). *الطفل من الحمل إلى الرشد*. (ط1). عمان: دار الفكر.

السيد، ع.، فرج، ط.، يوسف، ج.، خليفة، ع.، ومحمود، ع. (2009). *الأسس النفسية لتنمية الشخصية الايجابية للمسلم المعاصر*. القاهرة: إيتراك للنشر.

قطامي، ي. (2009). *مدخل إلى علم النفس*. (ط1). عمان: دار الفكر.

المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. (2018). *التقرير السنوي الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم في المملكة الأردنية الهاشمية*. عمان.

الكيلاني، ع.، والشريفين، ن. (2014). *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية*. (ط5). الأردن، عمان: دار المسيرة.

الخباز، ج.، ومطر، ع. (2003). مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس النور للمكفوفين وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية. *مجلة التربية*، 117، 115-179.

الشريف، س. (2018). الرضا الوظيفي: دراسة حالة عينة مختارة من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية. *مجلة الدراسات العليا*، 12(45)، 59-82.

الشيخ، ج.، وشرير، ع. (2008)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية*، 16(1)، 683-711.

صالح، ع.، وعلي، ر. (2018). تباين الرضا الوظيفي وفقا لأبعاد الذكاء الإنفعالي لدى موظفي رئاسة جامعة القادسية. *المجلة العربية للعلوم النفسية*، 6(1)، 55 – 76.

أبو الكشك، إ. (2019). *دور كل من المزاج والجندر في العلاقة بين الممارسات الوالدية وتنظيم الانفعالات لدى طلبة المرحلة الأساسية في مدينة عمان. اطروحة دكتوراه غير منشورة*، الجامعة الأردنية.

عفانة، م. (2018). *التنظيم الإنفعالي وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة*، الجامعة الإسلامية بغزة.

فلمبان، إ. (2007). *الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتزان التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات في مدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة*، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.

محجوب، ا. (2018). *الرضا الوظيفي لدي المعلمين ذوي الإعاقة البصرية بمدارس المكفوفين ومدارس المبصرين (مرحلة الأساس بولاية الخرطوم). رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

References

Beers, M. (2005). Emotion Regulation Abilities and the Quality of Social Interaction. *The American Psychological Association*, 1, 113-118

Blandon, A., Calkins S, Grimm, K., Keane, S., & O'Brien, M. (2010). Testing a Developmental Cascade Model of Emotional and Social Competence and Peer Acceptance. *Development and Psychopathology*, 22, 737-748

Brackett, A., Palomera, R., Mojsa-Kaja, J., Reyes, M , & Salovey, P. (2010). Emotion-Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction among British Secondary-School Teachers. *Psychology in the Schools*, 47(4), 406- 408.

Calkins, S., & Hill, A. (2007). *Caregiver Influences on Emerging Emotion Regulation, Handbook of Emotion Regulation.* New York: Guilford Press

Cole, P. Michle, M., & Teyi, L. (1994). The Development of Emotion Regulation and Dysregulation: A Clinical Perspective. *Monogr Soc Res Child Dev*, 59(2-3), 73-100

Esmaeili, M., Khoshk, A., & Makhmali, A., (2016). Emotion Regulation and Life Satisfaction in University Students: Gender Differences.*7th International Conference on Education and Educational Psychology*, Rhodes, Greece.

Gross, A., & John, D. (2014). *Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects.* New York: The Guilford Press

Lafreniere, P.J. (2000). *Emotion Development: A Biosocial Perspective Belmont: Wadsworth*. (8th ed.). Australia, Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

Underwood, M., & Rosen, H. (2011). *Social Development: Relationship in Infancy Children and Adolescence.* The Guilford press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation.* Wiley.

Ashcroft, S., & Zambone-Ashley, A. M. (1980). Mainstreaming Children with Visual Impairments. *Journal of Research and Development in Education*, 13(4), P22-36.

Cherkes, B. (1992). The Art of Undoing Wrong Mathematics in the Classroom. *Education Journal*, 2(1), 1-8

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75

Garnefski, N., & Kraaij, V. (2007). The Cognitive Emotion Regulation Questionnaire: Psychometric features and prospective relationships with depression and anxiety in adults. *European Journal of Psychological Assessment*, 23(3), 141–149.

Gratz, K. & Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41-54

Snow, N. L., Ward, R. M., Becker, S. P., & Raval, V. V. (2013). Measurement Invariance of the Difficulties in Emotion Regulation Scale in India and the United States. *Journal of Educational and Developmental Psychology*, 3(1), 147.

Yager, R. (1991). Science Technology Society in the Elementary School. *Journal of Elementary Science Education*, 4(1), 11-13.

Cipriano, E. A. (2010). Emotion regulation in children exposed to maltreatment: The interplay between maltreatment status, parenting quality, and temperament.

Garber, J., & Dodge, K. (1991). *Cambridge Studies in Social and Emotional Development*. (1st ed.). New York: Press Syndicate.

Garnefski, N., & Kraaij, V. (2006). Relationships between Cognitive Emotion Regulation Strategies and Depressive Symptoms: A Comparative Study of Five Specific Samples. *Personality and Individual Differences***,** 40(8), 1659–1669. https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.12.009 .

Yigit, A., & Ragip, A. (2014). Emotion Regulation Strategies as a Predictor of Life Satisfaction in University Students. *Psychology*.

Heather, K. (2010). *Child Emotion Regulation as a Mediator of the Association between Maternal Negative Response to Emotion and Child Problem Behaviors. Master Dissertation*, University of Missouri, Columbia, USA