



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية
الباراسيكولوجي

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة
تصدر عن مركز البحوث النفسية

حاصلة على الاعتمادية

رقم الإيداع 614 / 1994 / الرمز الدولي 1790 - 1816

المجلد (37) - العدد (2) - الجزء (1)

وقائع المؤتمر العلمي السنوي الثلاثون

(دور البحث النفسي في دعم خطط التنمية المستدامة: رؤى علمية لبناء

الإنسان)

للمدة 2026/4/2-1



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
مركز البحوث النفسية

مجلة

العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة تصدر عن مركز البحوث النفسية/
الباراسيكولوجي

المجلد : 37 العدد : 2 الجزء : 1

ISSN : 1816 - 1790

رقم الايداع : 614 / 1994

الرمز الدولي: 1816-1790

حزيران / 2026





مجلة العلوم النفسية
مجلة علمية فصلية محكمة

رئيس التحرير/ أ.د. خليل ابراهيم رسول

مدير التحرير/ أ.م.د. بشرى عثمان احمد

أعضاء هيئة التحرير

الاسم	مكان العمل	البلد
أ.د. كامل علوان الزبيدي	جامعة بغداد / كلية الآداب / أستاذ متمرس (متقاعد) / علم النفس – صحة نفسية	العراق
أ.د. يوسف حمه صالح مصطفى	جامعة صلاح الدين / كلية الآداب – أربيل / علم النفس العام	العراق
أ.د. صفاء طارق حبيب	جامعة بغداد / كلية التربية ابن رشد / قسم العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
أ.د. اسامة حامد محمد	جامعة الموصل / كلية التربية للعلوم الانسانية / قسم العلوم التربوية والنفسية/ علم النفس التربوي / قياس وتقويم	العراق
أ.د. مهند عبدالستار النعيمي	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية / قياس وتقويم	العراق
أ.د. حيدر جليل عباس	الجامعة المستنصرية / التربية الاساسية / العلوم التربوية والنفسية / قياس وتقويم	العراق
أ.د. سيف محمد رديف	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ مركز البحوث النفسية	العراق

العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	أ.د. بشرى عبد الحسين محميد
مصر	جامعة الاسكندرية / كلية التربية	أ.د. محمد حبشي حسين
مصر	كلية الدراسات العليا للتربية / المركز القومي لأصول التربية / التربية وعلم النفس	أ.د. عصام توفيق قمر
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / علم النفس العام	أ.م.د. بيداء هاشم جميل
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية / الشخصية والصحة النفسية	أ.م.د. براء محمد حسن
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	أ.د. هناء مزعل حسين الذهبي
العراق	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / مركز البحوث النفسية	أ.م.د. بشرى عثمان احمد
الجزائر	جامعة الشلف / كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / علم النفس العام	أ.م.د. صباح عايش بنت محمد
السعودية	جامعة القصيم / الحدود الشمالية / كلية التربية / قسم التربية والاحتياجات الخاصة	أ.م.د. مقبل بن عايد خليف العنزي

مجلة العلوم النفسية

مجلة علمية فصلية محكمة معتمدة متخصصة تصدر عن مركز البحوث النفسية

جمهورية العراق

قسيمة اشترك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة العلوم النفسية :

لمدة () سنة ابتداءً من

الأسم :

العنوان :

قيمة الاشتراك :

طريقة الدفع :- نقداً () شيك () حوالة بريدية ()

رقم: / / تاريخ

التوقيع : : التاريخ

الأفراد: (150.000) الف دينار عراقي داخل العراق	قيمة
(100) \$ او ما يعادلها خارج العراق	الأشتراك
للمؤسسات أو المؤتمرات : (125.000) الف دينار عراقي داخل العراق	لعدد واحد
(96) \$ او ما يعادلها خارج العراق	

شروط النشر في المجلة

1. تنشر المجلة الأبحاث والدراسات الاكاديمية القيمة والاصيلة باللغتين العربية والإنكليزية في حقل مجالات اهتمام المجلة نفسياً وتربوياً ، والتي لم تقبل أو تنشر سابقاً ، ويتحمل الباحث المسؤولية القانونية في كل القضايا المتعلقة بالأمانة العلمية اذا كان بحثه منشور أو قدم للنشر.
2. يخضع كل بحث مقدم للنشر في المجلة الى الاستلال الالكتروني على أن لا يزيد درجة الاستلال عن (20%).
3. يقدم الباحث المقبول بحثه للنشر في المجلة تعهد خطي بعدم نشر بحثه في مجلة أخرى أو حصوله على قبول نشر مسبقاً.
4. يقدم البحث مطبوعاً على نظام (word 2007) مع اسم الباحث واللقب العلمي والاختصاص واسم الجامعة والكلية في بداية الصفحة الأولى للبحث باللغتين مع خلاصة للبحث باللغتين العربية والإنكليزية مثبت فيها عنوان البحث واسم الباحث ومكان عمله على ان لا تزيد عن (250) كلمة
5. تكتب الكلمات المفتاحية باللغتين العربية والإنكليزية في نهاية الملخصين العربي والإنكليزي.
6. يجب أن لا تتجاوز عدد صفحات البحث المقدم للنشر في المجلة أكثر من (25) صفحة فقط بما فيها الجداول والاشكال والملاحق ، وبخلافه يتحمل الباحث مبلغاً اضافياً مقداره (2000) الفين دينار عن كل صفحة إضافية ، ولا يتجاوز البحث بعد الزيادة الـ (35) صفحة بكل الأحوال.

7. موافقة اثنين من المحكمين المختصين الذين يقومون بالبحث قبل نشره
بالأضافة الى تقويم البحث من ناحية اللغة العربية والإنكليزية.

8. يراعى في كتابة البحث الاتي:

أ- الأصول العلمية في كتابة البحث من حيث الدقة في التوثيق والأمانة
العلمية في العرض.

ب- يقدم البحث بنسختين مطبوعة على ورق ابيض (A4) وعلى جهة
واحدة من الورق مع قرص (CD) وبالمواصفات الاتية.

- الحاشية العليا 4.50 سم.

- الحاشية السفلى 4,50 سم.

- الحاشية اليمنى 3,75 سم.

- الحاشية اليسرى 3,75 سم.

- يكون الخط المستخدم نوع (Arial) ، حجم الخط (14) بالنسبة
للمتن و (12) للجداول.

- تحتوي كل صفحة على (22) سطر فقط وفقاً لبرنامج التنضيد.

- يكون التباعد بين الاسطر للصفحة الواحدة (1,15).

- تكون الاشكال والجداول واضحة وتستخدم فيها الأرقام باللغة
الإنكليزية والنظام العالمي للوحدات.

- في حالة وجود صور او رسوم ضرورة ان تكون بصيغة png أو
.jpg

- يكون البحث خالي من الأخطاء اللغوية والنحوية ولا تتحمل المجلة
مسؤولية ذلك.

لا تستعمل الهوامش في اسفل الصفحات وإنما يشار رقمياً الى
المصادر حسب موضوعها في نهاية البحث من خلال ذكر اسم

الباحث والسنة وعنوان البحث وتكتب بأسلوب الـ (APA) الإصدار السابع.

- يلتزم الباحث بدفع مبلغ قدره (150000) مائة وخمسون الف دينار عراقي لا غير من داخل العراق و (100) دولار امريكي من خارج العراق.

- يلتزم الباحث بالتعليمات المؤشرة من الخبراء ، ويعيد الباحث النسخة الاصلية للمجلة مع نسخة جديدة ورقية أخرى مصححة.

- لاتعاد البحوث الى أصحابها قبلت أم لم تقبل للنشر.

- لا يزود الباحث بكتاب قبول النشر ، الا بعد التزامه بالتعليمات أعلاه وتسليم النسخ الورقية كافة.

- المجلة غير مسؤولة عن نشر الأبحاث بعد مرور (90) يوم من دون مراجعة الباحث للمجلة والتزامه بالتعليمات كافة.

9- تحتفظ المجلة بحقها في أن تحذف أو تعيد صياغة بعض الكلمات أو الجمل بما يتلائم مع أسلوبها في النشر.

10- تنتقل حقوق نشر البحث الى المجلة حال اشعار الباحث بقبول بحثه للنشر.

مجالات اهتمام المجلة



1. البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والنفسية بفروعها المختلفة والطب النفسي، و الباراسايكولوجي .
2. المؤتمرات والندوات العلمية الوطنية والعربية والعالمية التي تعقد حول التخصصات في الفقرة المذكورة اعلاه
3. نشاطات وفعاليات المركز والمؤسسات الاخرى التي تهتم بالمجالات
- الواردة في الفقرة (1) .

((في هذا العدد))

الصفحة	الباحث	الموضوع	ت
26-1	أ.د. حوراء محمد علي المبرقع أ.م.د. ميس محمد كاظم أ.م.د. تهاني طالب عبد الحسين أ.م.د. إنعام مجيد عبيد	استراتيجيات التدخل النفسي والاجتماعي للحد من هروب الفتيات من المنزل	.1
44-27	أ.د بشري عبد الحسين الطائي	الرغبة في السيطرة وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى عينة من المتزوجين	.2
64-45	أ.د. عبدالغفار عبدالجبار القيسي م.د.ساندي نصرت فرنسيس	التشوهات المعرفية للاستحقاق النفسي لدى طلبة الجامعة	.3
92-65	أ.د.فؤاد علي فرحان م.أثير عبدالجبار محمد	التنظيم العاطفي بين بيئة العمل والحياة الأسرية لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية	.4
122-93	أ.م.د براء محمد حسن م.م. احمد قاسم شاكر العلاق أ.د. سيف محمد رديف	الانعكاسات النفسية والاجتماعية للجرائم الالكترونية على الفرد من وجهة نظر المتخصصين النفسيين والاجتماعيين	.5
150-123	أ.م.د علي فضالة موسى أ.د.هناء مزعل حسين أ.م د ميسون كريم ضاري أ.م.د جبار فريح شريدة	تأثير النزاعات العشائرية على الأمن المجتمعي (دراسة استطلاعية)	.6
164-151	أ.م.د. جبار فريح شريدة م.م رنا صبري مجبل	الكفاح من أجل التفوق لأمهات أطفال التوحد	.7
184-165	أ.م.د ببداء هاشم جميل	السرية لدى طلبة الجامعة	.8

216-185	أ.م.د. براء محمد حسن م.م اية جواد كاظم	توجه الهوية العلائقية لدى منتسبي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	9.
244-217	أ.م. هبة مؤيد محمد	جودة الحياة وعلاقتها بالرفاهية النفسية لدى طلبة الجامعة	10.
280-245	أ.م. رنا فاضل عباس الجنابي	وعي المرأة بالتنمية المستدامة وعلاقته بسلوكها البيئي داخل الأسرة	11.
298-281	م. د. خوله احمد ابراهيم	الزهمو المستدام وعلاقته بالدور الاستباقي لدى المرشدة التربوية	12.
326-299	م.د. أحمد كامل وادي	الخمول النفسي لدى العاملين والعاملات في القطاع العام والخاص	13.
352-327	م.د احمد عباس حسن أ.م. د ميسون كريم ضاري م.م ليلي علاء الدين حمزة م.د ورقاء كاظم حراية أ. د هناء مزعل حسين	إيذاء الذات غير الانتحاري لدى طلبة الجامعة	14.
362-353	م. جولان حسين خليل	المرونة النفسية وعلاقتها بمواجهة تحديات الحياة	15.

380-363	م. م. ايمان عبد الجبار اسعد هلال	السلوك المرتكز على الهوية وعلاقته بالالتزام الأكاديمي لدى طلبة الجامعة	.16
398-381	م . م ايمان علي حسين عايش م . م وسام صادق جدوع	التفكير الزائف لدى المعلمين	.17
424-399	م.م. جمان علي محسن	الضغوط النفسية لدى المرشدين التربويين	.18
446-425	م.م. هبة حسين قاسم	الشخصية اليقظة لدى الصحفيين العراقيين	.19
470-447	م.م. دعاء عبد الكريم رحيم أ.م.د. سعد قدوري الخفاجي	التفكير الترابطي وعلاقته بالسعة العقلية لدى طلبة المرحلة الإعدادية	.20
502-471	م.م. نغم عبد الأمير خضير	صورة الجسم وعلاقتها بالرضا عن النفس لدى طلبة الجامعة	.21



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
مركز البحوث النفسية
الباراسيكولوجي

وحدة مجلة العلوم النفسية

ملاحظة...

الافكار الواردة في البحوث والدراسات المنشورة تُعبر عن
آراء أصحابها وليس بالضرورة عن رأي المجلة .

المراسلات

توجه جميع المراسلات الى رئيس التحرير على العنوان التالي:
مجلة العلوم النفسية - مركز البحوث النفسية/ الباراسيكولوجي

ص.ب. 47041 جادرية - بغداد - العراق

هـ 07833304447

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق

614 لعام 1994

بغداد - العراق



التنظيم العاطفي بين بيئة العمل والحياة الأسرية لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية

م.أثير عبد الجبار محمد
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
athier.a.mohammed@aliraqia.edu.iq

أ.د.فؤاد علي فرحان
الجامعة العراقية/كلية التربية
Fuad.farhan@aliraqia.edu.iq

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في (العمل) وفي (المنزل) لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية، ومعرفة دلالة الفروق في قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في العمل والمنزل، واختار الباحثان عينة بحثهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد شملت عينة البحث الحالي (105) أساتذة وموظف بواقع (55) مستجياً من الذكور، و (50) مستجياً من الأناث. ولتحقيق هدف البحث تبنى الباحثين مقياس التنظيم العاطفي لـ (Moran, etal,2013). الذي يتكون من (6) توقعات للتعبير العاطفي في العمل والمنزل وهي: (تحييد- إخفاء- تقليل التضخيم- تحديد، التعبير، تضخيم)، وقد تم استخراج الصدق الظاهري وصدق البناء والثبات للمقياس، وكانت قيمة معامل الثبات جيدة على ما اشارت إليه أدبيات المقياس. وتمت معالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، إذ استعملت (الاختبار التائي (t - test) لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط "بيرسون"، وقانون النسبة المئوية لاستخراج نتائج أهداف البحث، وأظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية قادرين على أن ينظمون عواطفهم باستخدام مستويات عالية من الكبت والتجنب، مع انخفاض أو انعدام إعادة التقييم والتعبير عن المشاعر الطبيعية، وإنهم قادرون على ردود أفعالهم بدقة والتميز بين العمل والمنزل فيما يتعلق بتنظيم المشاعر التي يستخدمونها في كل سياق، وأحياناً قد لا يتوافق الاستخدام الفعلي للفرد لتنظيم المشاعر في العمل والمنزل كما حصل في عاطفتي (الحزن، ونفاد الصبر). وخرج الباحثين أيضاً بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: التنظيم العاطفي. العمل، الحياة الأسرية، أساتذة الجامعة، الموظفين.

**Emotional regulation between work environment and family life
among professors and staff at the Iraqi University****Fouad Ali Farhan****Atheer Abduljabbar Mohammed****Iraqi University/College of
Education****Ministry of Higher Education and
Scientific Research****Abstract:**

This study aimed to identify the rules for expressing feelings (emotions) at (work) and at (home) among professors and employees of Iraqi University and to determine the significance of the differences in the rules for expressing feelings (emotions) at work and at home. The researchers chose their research sample using a simple random sampling method. The current research sample included (105) professors and employees, with (55) male respondents and (50) female respondents. To achieve the research objective, the researchers obtained a foreign version of the scale (Moran et al, 2013), which consists of (6) expectations for emotional expression at work and home: (neutralization - concealment - reduction - amplification - identification, expression, amplification). The face validity, construct validity, and reliability of the scale were obtained, and the reliability coefficient value was good, as indicated by the measurement literature. Data were processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The t-test for two independent samples, Pearson's correlation coefficient, and percentage law were used to extract the results of the research objectives. The results showed that the professors and employees of Iraqi University are able to regulate their emotions using high levels of suppression and avoidance, with low or no re-evaluation and expression of natural feelings. They were also able to accurately assess their responses and differentiate between work and home in



terms of the emotion regulation they used in each context. Sometimes, an individual's actual use of emotion regulation at work and at home may not align, as was the case with my two emotions (sadness and impatience). The researchers also developed a set of recommendations.

Keywords: Emotional regulation, work, home, university professors, employees.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

في بيئات العمل سريعة الخطى، والتنافسية، والمعقدة، والمتغيرة باستمرار، يواجه الموظفون حول العالم تحديات متزايدة في متطلبات العمل، تتسم بتزايد الضغط النفسي. ووفقاً لمسح العمل والرفاهية لعام (2016) الصادر عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس، أفاد (33%) من الموظفين الأمريكيين بمعاناتهم من إجهاد مزمن في العمل. يُنتج ضغط العمل مشاعر سلبية تمتد إلى أوقات فراغ الموظفين، مُثقلةً إياهم بمزاج سيء وأفكار متواصلة عن العمل خلال تلك الأوقات. تُضعف هذه الحالة النفسية قدرة الفرد على أداء دوره الأسري بفعالية بعد يوم عمل مرهق. غالباً ما يؤدي هذا إلى صراع بين العمل والأسرة، وهو شكل من أشكال الصراع بين الأدوار حيث يكون ضغط الدور من مجالات العمل والأسرة غير متوافق بشكل متبادل من بعض النواحي (Greenhaus & Beutell, 1985, : 77). ويعد انتقال الموظف من العمل إلى المنزل أو من المنزل إلى العمل أنشطة تتجاوز الحدود، حيث يدخل الفرد ويخرج من مجالات مختلفة عبر تجاوز حدود الأدوار. وتشير نظرية الحدود (Michaelson & Johnson, 1997) إلى أن الأفراد، من أجل تبسيط بيئتهم وتنظيمها، يُنشئون ويحافظون على حدود بين أدوارهم في مجالات العمل أو الأسرة أو المجتمع. على الرغم من فائدتها في تنظيم بيئة الفرد، إلا أن الحدود أو الحواجز الذهنية بين الأدوار قد تُعقد الانتقال من دور إلى آخر، ويمكن أن تؤدي محدودية الموارد الفردية، الموزعة بين أدوار غير متوافقة، إلى نشوء صراع بين الأدوار، مثل الصراع بين أدوار الفرد في العمل والأسرة. ونظراً لأن التزامات الفرد تجاه أدواره تفوق طاقته، فإن تلبية متطلبات مجال واحد تجعل من الصعب تلبية متطلبات مجال آخر (Goode, 1960, : 485). ومن الأمور ذات الصلة بهذا البحث أن الانتقال الفعال بين الأدوار يتطلب قفزة معرفية، تستلزم انفصلاً نفسياً (معرفياً وعاطفياً) عن دور ما، وانخراطاً في دور آخر.

وإشارة (Diefendorff & Greguras, 2009): بأنه لا يتمتع الموظفون دائماً بحرية التعبير الكامل عن مشاعرهم الحقيقية فيبينما ينتقل الأفراد بين تفاعلاتهم وبيئاتهم الاجتماعية، تُحدد قواعد التعبير العاطفي أي المشاعر مقبولة وأيها غير مقبولة على سبيل



المثال، في العمل يُنظر باستياء إلى التعبيرات الخارجية عن الغضب، بينما تُرحب بالمشاعر السارة وتُشجع عليها (Diefendorff&Greguras,2009: 880-898).

وأكد ماير وسالوفي (Mayer & Salovy، 1998) أن البيئة المحيطة بالأفراد تؤثر على التنظيم العاطفي لديهم من حيث قدرتهم على ضبط عواطفهم الذاتية، والتوافق الفعّال مع المواقف العاطفية التي يمرون بها، فإذا كانت البيئة سليمة فانهم يتمتعون بمستوى عالٍ من التنظيم العاطفي، وإما إذا كانت البيئة سيئة، فإنّه يؤدي إلى تعلم عادات عاطفية غير سليمة تؤدي إلى انخفاض تنظيمهم العاطفي مقارنة بأقرانهم الذين يعيشون في بيئة سليمة (Hein,2004:3-4).

وبناءً على ذلك تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الآتي: هل هناك تباين في العواطف المستعملة في الأسرة عنها في العمل لدى اساتذة الجامعة العراقية وموظفيها؟
أهمية البحث:

في العقود الأخيرة برز مفهوم التنظيم العاطفي مستحوذاً على إهتمام الكثير من الباحثين في مختلف المجالات الفرعية (السريرية، والتعليمية، والتنظيمية... الخ). علاوة على ذلك، توسعت دراسة التنظيم العاطفي لتتجاوز المجالات النفسية التقليدية، لتشمل وجهات نظر متعددة التخصصات والمجالات على سبيل المثال الطب النفسي، وعلم الأعصاب، والسياق الاجتماعي.

وقد ازداد الاعتراف بأهمية التنظيم العاطفي كعنصر أساسي في الأداء التكيفي والصحة النفسية باعتباره مكوناً فعّالاً رئيساً في التدخلات النفسية المعاصرة، كذلك يؤدي التنظيم العاطفي دوراً ايجابياً ومهماً في التوافق مع متطلبات المواقف الخارجية التي يمر بها الأفراد، إذ يعمل على التعرف فيما إذا كان الموقف الذي سيواجههم جيداً أم سيئاً، لغرض لمساعدتهم في اتخاذ القرارات بصورة متمّة ومناسبة مع سلوكياتهم لزيادة تكيفهم وعلاقتهم الاجتماعية مع الآخرين (Gross,1998:233).

ويعمل التنظيم العاطفي كذلك على زيادة تنظيم الانتباه والنشاط المهني لاجتياز العقبات التي تواجه الأفراد اثناء العمل إذ تساعدهم على حل المشكلات التي تعمل على تعقيد العلاقات بين الأفراد وتهدد صحتهم لتحقيق المصلحة والرضا الاجتماعي والتعبير عنها بحرية في العديد من المواقف والأحداث التي يمرون بها في علاقاتهم مع الآخرين للمحافظة على حياتهم والعيش بسلام (Gross,2015:137).

وكذلك يُمكننا التنظيم العاطفي الفعّال من الاستجابة بشكلٍ مناسب لتحديات الحياة دون أن نُصاب بالإرهاق أو نتصرف باندفاع. فهو يُعزز المرونة والصحة النفسية، في حين أن صعوبات التنظيم قد تؤدي إلى تحديات مُختلفة قد تُؤثر بشكل عميق على شعورنا بالرفاهية، وعلاقتنا، وقدرتنا على العمل في المجتمع

(Iwakabe, etal,2023: 945).

ومن المتفق عليه عموماً أن أعظم أصول أي مؤسسة هي الموارد البشرية، ولذلك من المعترف به على نطاق واسع في أدبيات الموارد البشرية أن تعزيز دافعية العاملين في كل من المنظمات الخاصة والعامة يؤدي إلى جودة أعلى للموارد البشرية وأداء أمثل



(Albrecht et al, 2015:25). وبذلك تمثلت الفئة المستهدفة موظفي و اساتذة الجامعات العراقية لما لهم من اهمية كبيرة في المجتمع.

أهداف البحث:

- يستهدف البحث الحالي التعرف على:
1. قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في العمل لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية.
 2. قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في المنزل لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية.
 3. دلالة الفروق في قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في العمل والمنزل لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بأساتذة وموظفي كليات الجامعة العراقية للعام الدراسي (2025 – 2026).

تحديد المصطلحات:

التنظيم العاطفي (emotion regulation)

تعريف (Gross&Thompson,2007): بأنه القدرة على مراقبة العواطف وتقييمها وتعديلها لتحقيق هدف، ويشمل الاستجابة العاطفية مجموعة من الاستراتيجيات التي يستخدمها الأفراد لتعديل تجاربهم العاطفية (مثل إعادة التقييم المعرفي، والكبت، والقبول، إلخ)، بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من الأهداف التي يسعى الأفراد إلى تحقيقها من طريق هذه الجهود التنظيمية (مثل تعزيز الرفاهية، والحفاظ على العلاقات الاجتماعية، ومواجهة التحديات) (Gross&Thompson,2007:24).

تعريف (Grandey&Krannitz,2015): وهو تصرف الأفراد وفقاً لمتطلبات الأدوار المتصورة التي تحدها مواقعهم الاجتماعية وبيئاتهم الاجتماعية. ففي العمل قد يرتدي الأفراد "قبعة" مهنية للقيادة وبالتالي يتصرفون بطريقة صارمة تليق بهذا الدور. في المنزل، قد يلعبون دور الوالد أو الشريك المهتم والداعم الذي يكون أصيلاً وغير مقيد (Grandey&Krannitz,2015:32).

تعريف (Mcrae&Gross,2020): هو عملية ديناميكية ومتعددة الجوانب نختبر من طريقها مشاعرنا ونعبر عنها، ويمكن أن يكون ذلك واعياً مثل اتخاذ قرار جاد لتهدئة نفسه بعد اجتماع مُرهق، أو لا واعياً، مثل الشعور التلقائي بالراحة بعد أخذ نفس عميق (Mcrae&Gross,2020:143).

التعريف النظري : تبنى الباحثين تعريف (Grandey&Krannitz,2015) تعريفاً نظرياً.

التعريف الاجرائي : الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على المقياس الذي تم اعتماده في البحث الحالي لقياس التنظيم العاطفي في المنزل والعمل.



الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

المحور الاول: إطار نظري:

أولاً- النظرة الفلسفية للعواطف :

من الفلاسفة الذين تطرقوا للعواطف الفيلسوف الألماني ثيودور ليبس، في القرن التاسع عشر، وكان من أوائل من وصفوا مصطلح "الانفعال" (Einfühlung)، الذي يعني حرفياً "الشعور بالداخل"، كطريقة لوصف العلاقة بين العمل الفني والمشاهد في علم نفس التجربة الجمالية. كما أشار داروين (1872) إلى أن الانفعالات لدى الإنسان والحيوانات يمكن أن تشمل: المعاناة والبكاء (وهما تعبيران خاصان بالإنسان)؛ و"الانفعالات الدنيوية" المتمثلة في القلق والحزن والكآبة واليأس؛ و"الانفعالات الدنيوية" المتمثلة في الفرح والحب والمشاعر الرقيقة والإخلاص. وفي الأونة الأخيرة، حدد إيكان (1972) قائمة من الانفعالات الأساسية (التي يُعبّر عنها من خلال تغيرات في عضلات الوجه) والتي تُعتبر بيولوجياً عالمية لجميع البشر. هذه الانفعالات الأساسية هي الغضب والاشمزاز والخوف والسعادة والحزن والمفاجأة (Steven&Anthony,2016: 246).

ثانياً- النظرة الإسلامية للعواطف :

ما أظهرها! وما أيسرها! تلك النظرة الإسلامية التي شرعها الله تعالى كي تهدي الإنسان إلى سبل السعادة في الدنيا والآخرة، فكلها سماحة ويسر، وخير وبر، وهدى ورحمة. فتأمرنا الشريعة بالرفق في أمرنا كله، ولم تكلفنا فوق ما نطيق: قال عليه الصلاة والسلام: "إن هذا الدين متين فأوغل فيه برفق؛ إن المنبت لا أرضاً قطع، ولا ظهرًا أبقى؛" فما أجمل هذا التشريع وما أعدل!

وقد دعا الإنسان إلى فضيلة من الفضائل الإنسانية لم يفرضها عليه فرضا؛ بل جعلها نافلة من نوافل الخير. إن أخذ بها أثيب، وإن لم يأخذ بها فلا إثم عليه. تلك الفضيلة النبيلة هي العفو عن المسيء مع القدرة عليه. ويعلم الله أن في هذا العفو تضحية بعاطفة قوية دافعة دافعة لا يقاومها إلا القوي العزوم، ولا يقوم لها إلا الصبور. وإذا كانت هذه التضحية لله وفي سبيله فلا جرم أنه تعالى يثيب من يفعلها، ويعظم له الأجر على أن يكون العفو مقرونا إلى الإصلاح، وأخصه إصلاح نفس المعتدي وإشعاره بأن هذا العفو لم يكن عجزاً عن الانتقام، ولا مذلة ولا مهانة، ولكن ابتغاء مرضاة الله، ورجية في حسن ثوبته، فإذا صلحت نفس المعتدي لم يعاود العدوان، واستقامت الأمور؛ وانتظمت الأحوال. فقد راعا الإسلام مسألة العاطفة في جوانب كثيرة في الشريعة والأحكام لا يسع حصرها في هذا البحث (درويش، 2014).

ثالثاً- النظرة النفسية للتنظيم العاطفي :

1. نظرية العملية المزدوجة:

تشير هذه النظرية إلى أن التنظيم العاطفي يتضمن عمليات آلية وأخرى مُتحكّم بها. يحدث التنظيم تلقائي دون تفكير واعٍ، بينما يُعدّ التنظيم المُتحكّم به محاولة مُتعمّدة لإدارة العواطف (Grecucci, etal,2020: 10).



2. نظرية العصب المبهم:

تُركز نظرية العصب المبهم على دور الجهاز العصبي اللاإرادي (وخاصةً العصب المبهم) في تنظيم الانفعالات. وتقترض النظرية أن التفاعل الاجتماعي وتهدئة النفس أساسيان للحفاظ على التوازن العاطفي. (Porges,1997:77).

3. النموذج المعرفي السلوكي:

يُسلط هذا النهج الضوء على دور أنماط التفكير في تنظيم المشاعر. فمن طريق تغيير الأفكار السلبية أو المشوهة، يُمكن للأفراد تغيير استجاباتهم العاطفية (Pruessner,2020:21).

4. النموذج النمطي لتنظيم العواطف:

يُقسّم هذا النموذج تنظيم الانفعالات إلى خمس مراحل: اختيار الموقف، وتعديله، ونشر الانتباه، والتغيير المعرفي، وتعديل الاستجابة ويؤكد أن تنظيم الانفعالات يحدث في مراحل مختلفة من عملية توليد الانفعالات (Gross,2015:130-137). ووفقاً للنموذج، يجذب الموقف ذو الصلة النفسية (الخارجية أو الداخلية) انتباهنا ويُودي إلى عملية تقييم الموقف. يمكن أن يتم هذا التقييم عبر عدد من الأبعاد (Ellsworth,2003:572-595): تشمل هذه الأبعاد تقييمات الآتي:

(١) حداثة الموقف، أي مدى جذب الانتباه أو توجيهه نحو التغيير في البيئة. (٢) متعة الموقف أو قيمته، مما قد يؤدي إلى سلوكيات الاقتراب أو التجنب. و(٣) الصلة التحفيزية للموقف بالنسبة للفرد. بعد تقييم الموقف، قد تتولد استجابة عاطفية. يمكن أن تنعكس هذه الاستجابة العاطفية على الموقف الأصلي، وتُحدث تغييراً فيه. على سبيل المثال، قد تدفعنا استجابة غاضبة لموسيقى جارنا الصاخبة إلى خفض مستوى الصوت (أو رفعه!). وبالتالي، فإن استجابتنا العاطفية الغاضبة قد أحدثت تغييراً في الموقف، وعلاينا الآن الاستجابة لموقف جديد، موقف يكون فيه جارنا (على أمل) قد خفض مستوى صوت موسيقاه. قد يستدعي هذا الوضع الجديد استجابة عاطفية مختلفة عن الغضب، والتي قد تؤثر عليه مرة أخرى. لذلك، تُخفف العواطف باستمرار من وطأة الوضع الذي نجد أنفسنا فيه، مما يدفعنا إلى إعادة تقييم الوضع والاستجابة له مع تطوره.

ويتضمن اختيار الموقف تجنب المواقف أو السعي لتجاوزها، بناءً على تجارب سابقة أو تأملات سابقة، مما يؤدي إلى توليد استجابة عاطفية معينة. يشير تعديل الموقف إلى محاولات تعديل موقف خارجي مادي معين، بحيث تصبح النتيجة أكثر أو أقل جاذبية. على سبيل المثال، قد يتجنب المرء ملل القيادة في حركة مرور مزدحمة بمغادرة المنزل مبكراً (الأختيار). وبدلاً من ذلك، قد يعدل المرء موقف الجلوس في حركة مرور مزدحمة بالاستماع إلى الموسيقى، في محاولة لتخفيف الملل (التعديل). يمكن أيضاً تنظيم المشاعر دون الحاجة إلى تغيير أو تعديل الموقف المادي. في مثل هذه الظروف، يمكن للمرء تنظيم مشاعره من خلال التركيز أو التشتت، وكلاهما يمثلان وسائل لنشر الانتباه. يُلاحظ أنه في حين أن التركيز ينطوي على توجيه الانتباه نحو السمات العاطفية للموقف، فإن التشتت ينطوي على تحويل الانتباه بعيداً عن، أو نحو، جانب مختلف من

الموقف (Gross&Thompson,2007:43).. قد يشمل نشر الانتباه كوسيلة للتنظيم العاطفي أيضاً جهوداً بدنية لسحب الانتباه (على سبيل المثال، سحب الانتباه البصري بتغطية أعيننا)، أو جهود شخص آخر لإعادة توجيه انتباهنا (على سبيل المثال، حمل لعبة محشوة أمام رضيع يجلس بتوتر على كرسي طيبب الأسنان). يشير التغيير المعرفي، وهو الاستراتيجية الأخيرة في الأسرة التي تركز على المقدمات، إلى القدرة على تغيير طرق تقييمنا للموقف العاطفي. وكما لاحظ أوكسنر وجروس (2005)، فإن إعادة تقييم الموقف العاطفي، على سبيل المثال باعتباره تهديداً أو مكافأة، يمثل أحد أشكال التغيير المعرفي. ومن خلال استخدام إعادة التقييم، قد تختلف الاستجابات العاطفية لنفس الموقف نتيجة للظروف والأهداف والدوافع، وهي عملية تعتمد على عمل العمليات المعرفية من الدرجة الأعلى (Ochsner&Gross,2005:242). يمكن استخدام تعديل الاستجابة لتعديل أو تغيير استجابتنا بعد توليد الاستجابة العاطفية. اقترح جروس وتومسون (2007) أن تعديل الاستجابة ينطوي على تأثيرات مباشرة على وظائف الجسم أو الخبرة أو السلوك. على سبيل المثال، قد يؤدي تعاطي المخدرات، وممارسة الرياضة، والسجائر، والكحول إلى تعديل جوانب معينة من استجابتنا العاطفية. يمثل الكبت أحد الأشكال الشائعة لتعديل الاستجابة، إذ يتم تثبيط السلوكيات التعبيرية العاطفية أثناء حالة الإثارة العاطفية (جروس وليفينسون، 1993).

المحور الثاني

دراسات سابقة

- دراسة (Timothy,etal,2006): (الصراع بين العمل والأسرة والعواطف: آثاره في العمل والمنزل)
بحثت هذه الدراسة في تأثير صراع العمل والأسرة على مشاعر الذنب والعداء، وتداييات هذا الصراع على الرضا الوظيفي والرضا الزوجي، جُمعت البيانات من عينة من 75 فرداً على مدى أسبوعين. كشفت النتائج أن صراع العمل والأسرة الذي يعيشه الأفراد في العمل، وصراع العمل والأسرة الذي يعيشه الأفراد في المنزل، يرتبطان ارتباطاً إيجابياً بالشعور بالذنب والعداء في العمل والمنزل على التوالي. بالإضافة إلى ذلك، ساهم العدا في التأثير السلبي لصراع العمل والأسرة في المنزل على الرضا الزوجي اليومي. وأخيراً، لوحظت آثار تفاعلية متعددة المستويات، حيث أثر صراع العمل والأسرة بشكل أقوى على مشاعر أولئك الذين حصلوا على درجات عالية في سمة الذنب وسمة العدا.
- دراسة (Roxanne,2023): (السياق مهم: ملامح تنظيم العواطف في العمل والمنزل)
هدفت هذه الدراسة إلى معالجة هذا القيد من طريق تحديد أنماط استراتيجيات تنظيم المشاعر في سياق العمل والمنزل، ودراسة ارتباطاتها بالفروق الفردية والنتائج. كشفت تحليلات الأنماط الكامنة (LPA) مع التعبير عن المشاعر الطبيعية واستراتيجيات تنظيم المشاعر الثلاث: القمع، والتجنب، وإعادة التقييم كمؤشرات، عن ثلاثة أنماط في العمل (أي: أنماط منخفضة، وأنماط مرتفعة، وأنماط تصريف) وثلاثة أنماط في المنزل (أي: أنماط



منخفضة، وأنماط مكسب، وأنماط تصريف). أظهرت النتائج أيضاً أن التأثير السلبي السلوكي كان (أ) سابقة للأنماط التي تنطوي على قمع وتجنب مرتفعين نسبياً في المنزل، و(ب) زاد من احتمالية الانتماء إلى هذه الأنماط بغض النظر عن السياق. زاد التأثير الإيجابي للتصرفات من احتمالية الانتماء إلى أنماط سلوكية تتضمن إعادة التقييم والتعبير الطبيعي في العمل. وفيما يتعلق بالنتائج، واجه الأفراد الذين ينتمون إلى أنماط سلوكية ذات استراتيجيات أكثر استنزافاً للعاطفة (مثل الكبت والتجنب) نتائج سلبية أكثر (مثل زيادة الإرهاق العاطفي، وزيادة الصراع بين العمل والأسرة، وانخفاض مستويات الرضا الوظيفي، ورضا زملاء العمل، والرضا في العلاقات) مقارنةً بالأنماط السلوكية ذات الاستراتيجيات الأقل استنزافاً (مثل إعادة التقييم والتعبير الطبيعي). إجمالاً، تُظهر نتائج هذه الدراسة أن (1) هناك اختلافات في مجموعات استراتيجيات تنظيم المشاعر التي يستخدمها الأفراد في العمل والمنزل، (2) أن التصرفات العاطفية تتبني باتساق مجموعات الاستراتيجيات المستخدمة بغض النظر عن السياق، (3) أن ضعف تنظيم المشاعر وإعادة التقييم، إلى جانب ضعف التعبير عن المشاعر الطبيعية، تُعدّ أساليب فعالة لإدارة المشاعر. بالإضافة إلى ذلك، فإن دمج إعادة التقييم مع الكبت والتجنب يمكن أن يُعوّض النتائج السلبية. تشير هذه النتائج إلى أن تنظيم المشاعر ظاهرة معقدة وتعتمد على السياق، وأن تحديد أنماط تنظيم المشاعر يمكن أن يوفر فهماً أكثر شمولاً ودقةً لمسبباتها وعواقبها.

• **دراسة (Safa,etal,2004):** (علاقة ضغوط العمل وتنظيم الأنفعالات برفاهية

العمل لدى الممرضات النفسيات)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم ضغوط العمل، وتنظيم المشاعر، وعلاقتها بالرفاهية في مكان العمل بين ممرضات الطب النفسي. المنهجية: استخدم تصميم بحث وصفي ارتباطي. المكان: أجريت هذه الدراسة في مستشفى بني سويف للصحة النفسية. المشاركون: في وقت جمع بيانات الدراسة، تم جمع بيانات جميع ممرضات الطب النفسي البالغ عددهن 79 ممرضة والمتواجدات في المكان المذكور أعلاه.

الأدوات: استخدمت أربع أدوات لجمع البيانات. الأداة 1: ورقة بيانات الخصائص الشخصية والوظيفية. الأداة الثانية: مقياس ضغوط العمل لمرضى الطب النفسي (PNJSS). الأداة الثالثة: استبيان تنظيم الأنفعالات (ERQ). الأداة السادسة: مقياس الرفاهية في مكان العمل (EWWS). النتائج: لوحظ وجود ارتباط إيجابي قوي بين الرفاهية في مكان العمل وتنظيم الأنفعالات عند قيمة $p < 0.01$ ، بينما رُصد ارتباط سلبي قوي بين ضغوط العمل والرفاهية في مكان العمل عند قيمة $p = 0.001$. ووجد ارتباط سلبي قوي بين ضغوط العمل وتنظيم الأنفعالات عند قيمة $p = 0.002$. أظهرت هذه النتائج ارتباطاً وثيقاً بين التعرض لمستويات عالية من ضغوط العمل وضعف تنظيم الأنفعالات ورفاهية مكان العمل.



الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث:

من أجل تحقيق هدف البحث الحالي المتعلق بالكشف عن التنظيم العاطفي بين الأسرة والعمل لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية اعتمد الباحثين المنهج الوصفي / الدراسات المسحية.

ثانياً: إجراءات البحث:

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من أساتذة وموظفي الجامعة العراقية موزعين على عشرة كليات هي (كلية القانون، كلية الاداب، كلية التربية للبنات، كلية الإدارة والاقتصاد، كلية الاعلام، كلية الهندسة، كلية التربية، كلية العلوم الاسلامية، كلية الطب، كلية طب الاسنان)، وبلغ عدد الموظفين واساتذة الجامعة في اخر احصائية (13041) موظفاً جامعياً.

عينة البحث:

اختار الباحثين عينة بحثهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد بلغت عينة البحث (105) أستاذاً وموظفاً بواقع (55) مستجيباً من الذكور، و (50) مستجيباً من الأناث.

ثالثاً: أداة البحث: مقياس التنظيم العاطفي في العمل والأسرة:

Moran لتحقيق هدف البحث الحالي حصل الباحثين على النسخة الأجنبية لمقياس (والمنشور على الموقع الاتي: Moran et al, 2013)
(<https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=11255&context=etd>)

الذي يتكون من (6) توقعات للتعبير العاطفي في العمل والمنزل وهي:

- أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
 - ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
 - ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
 - د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
 - هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
 - و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)
- تشير الدرجات المنخفضة إلى قواعد عرض ذات تعبير عاطفي منخفض. بينما تشير الدرجات المرتفعة إلى قواعد عرض ذات تعبير عاطفي مرتفع. وتم تطبيقه عبر برنامج (Google Forms) وعبر الرابط <https://forms.gle/V62j5E9LttRtRv4a6>

التحليل الإحصائي لل فقرات:

لجأ الباحثين إلى أسلوبا المجموعتين المتطرفتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية، وفيما يأتي توضيحاً للخصائص الإحصائية للفقرات:

أ- استخراج القوة التمييزية للفقرات:

حسبت القوة التمييزية لكل فقرة من الفقرات باستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t -test)، وكانت جميع فقرات المقياس البالغ عددها (6) فقرة مميزة، لان قيمتها التائية المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية (1.984) عند درجة حرية (54)، ومستوى دلالة (0,05).

ب. صدق الفقرات:

استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس. وأظهر إن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً عند مقارنة القيم المستخرجة بالقيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون البالغة (0.165) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (104).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

مؤشرات صدق المقياس:

أ- الصدق الظاهري:

استعمل الباحثين هذا النوع من أنواع الصدق من طريق عرض فقرات المقياس على مجموعة من المحكمين في العلوم التربوية والنفسية .

ب- الصدق البنائي:

حصل الباحثين على هذا المؤشر للمقياس من طريق حساب القوة التمييزية للفقرات واستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

مؤشرات ثبات المقياس (Reliability):

وقد استعمل الباحثين طريقين لحساب مؤشرات ثبات المقياس، وهما إعادة الأختبار، ومعادلة الفاكرونباخ، وعلى النحو الآتي:

أ. مؤشر الثبات بواسطة إعادة الأختبار: وقد بلغ (0.74)، وهو معامل ثبات جيد بناءً على ما اشارت إليه أدبيات القياس.

ب. مؤشر الثبات بواسطة معادلة الفاكرونباخ: وقد بلغت قيمة معامل الثبات بهذه الطريقة (0,71)، والذي يعد جيداً موازنة بما توصلت إليه أدبيات القياس.

الصيغة النهائية لمقياس التنظيم العاطفي بين العمل والمنزل:

بعد انتهاء الباحثان من تحليل فقرات مقياس التنظيم العاطفي وإيجاد المؤشرات السيكومترية من صدق وثبات، تم الحصول على الصيغة النهائية للمقياس والذي تكون من (6) انفعالات هي (الحنن، الغضب، السعادة، نفاذ الصبر، الاثارة، المفاجأة) يطلب من المستحيب اختيار إحدى ست طرق يرونها مناسبة لإدارة هذا الشعور عند التفاعل مع زميل مقرب في العمل ومع شريك حياتهم في المنزل. الخيارات هي: (لا تظهر أي عاطفة، إظهار مشاعر أخرى غير المشاعر المحسوسة، إظهار قدر أقل من المشاعر عما هو محسوس،



إظهار المشاعر كما هي محسوسة ولكن إضافة ابتسامة للتعليق على الشعور، إظهار المشاعر كما هي محسوسة دون تعديل، إظهار المزيد من المشاعر عما هو محسوس، وتعتمد على التكرارات والنسب المئوية في استخراج النتائج.

- الوسائل الإحصائية :

استعان الباحثين بالحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة بيانات بحثه، وعلى النحو الآتي:

1. الاختبار التائي (t – test) لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية
2. معامل ارتباط "بيرسون" لاستخراج علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، فضلاً عن استخراج مؤشر الثبات بواسطة إعادة الاختبار.
3. قانون النسبة المئوية لاستخراج نتائج أهداف البحث.
4. معادلة الفاكرونباخ لاستخراج ثبات الاتساق الداخلي للمقياس

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي على وفق أهدافه المرسومة وتفسيرها، ومن ثم الخروج ببعض الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، وعلى النحو الآتي:

الهدف الأول: قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في العمل لدى اساتذة وموظفي الجامعة العراقية:

من أجل استخراج هذا الهدف اعتمد الباحثين على المنهج المسحي بطريقة العينة، ووفق أنواع العواطف، وعلى النحو الآتي:

1. الحزن:

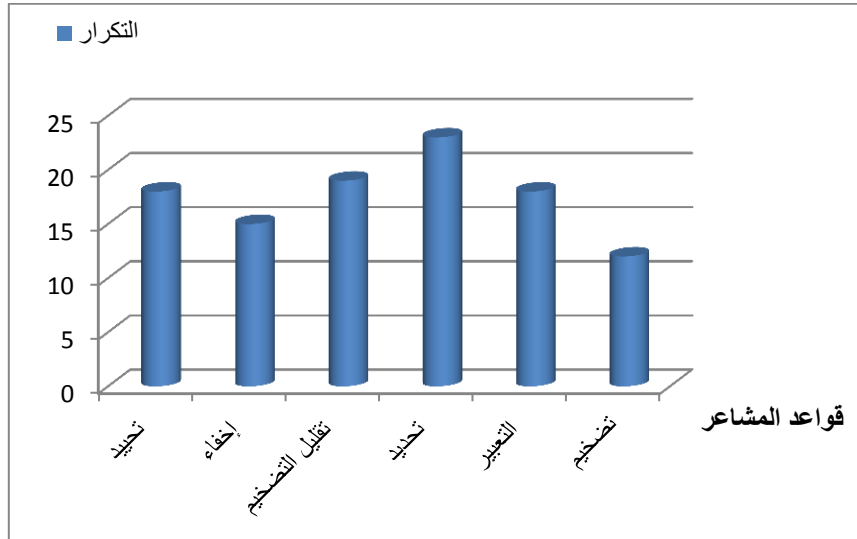
اظهرت النتائج أنّ أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر الحزن في العمل يتبعون قاعدة (تحديد المشاعر) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (23) وبنسبة مئوية (21.905)، والجدول (1) والشكل البياني (1) يوضحان ذلك:



الجدول (1)

القواعد المتبعة في عاطفة (الحزن) في العمل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
الثالث-مكرر	17.143	18	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
الرابع	14.286	15	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الثاني	18.095	19	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الاول	21.905	23	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الثالث-مكرر	17.143	18	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الخامس	11.429	12	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (1) القواعد المتبعة في عاطفة (الحزن) في العمل

2. الغضب:

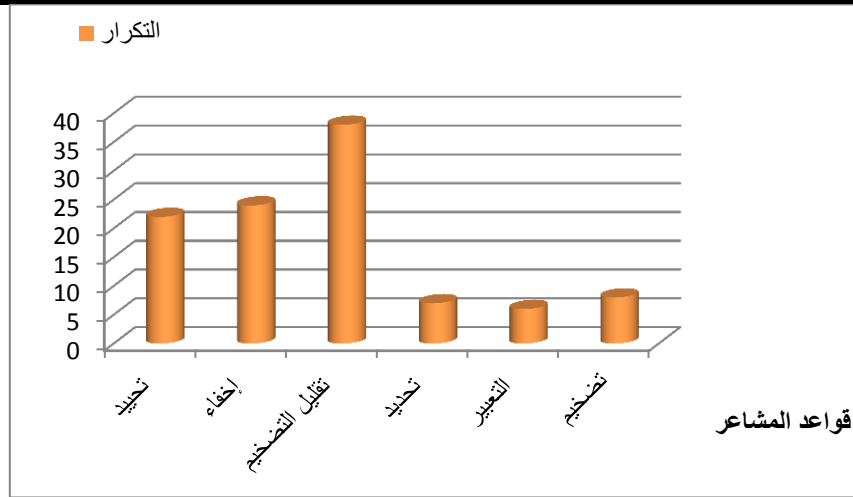
أظهرت النتائج أنّ أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر الغضب في العمل يتبعون قاعدة (تقليل التضخيم) بمعنى (إظهار جزء أقل من العاطفة مما يشعرون به) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (38) وبنسبة مئوية (36.190)، والجدول (2) والشكل البياني (2) يوضحان ذلك:



الجدول (2)

القواعد المتبعة في عاطفة (الغضب) في العمل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
الثالث	20.952	22	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
الثاني	22.857	24	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الأول	36.190	38	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الخامس	6.667	7	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
السادس	5.714	6	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الرابع	7.619	8	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (2) القواعد المتبعة في عاطفة (الغضب) في العمل

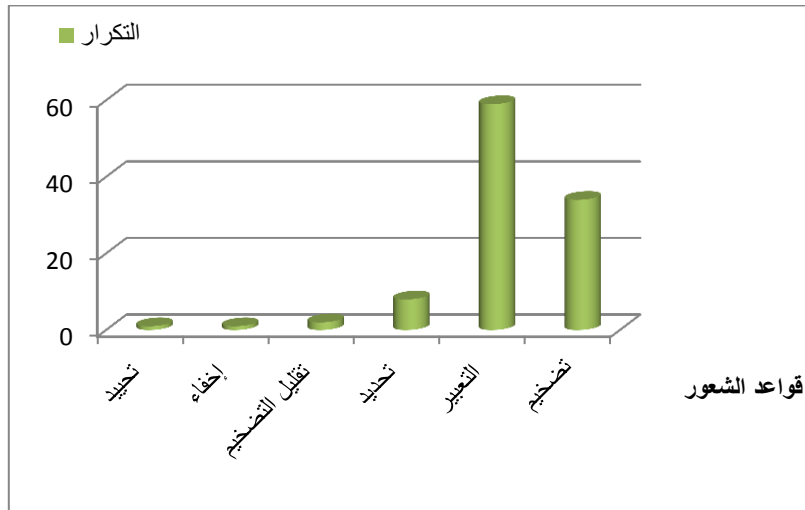
3. السعادة:

أظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر السعادة في العمل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (59) وبنسبة مئوية (59.190)، والجدول (3) والشكل البياني (3) يوضحان ذلك:

الجدول (3)

القواعد المتبعة في عاطفة (السعادة) في العمل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
خامس-مكرر	0.952	1	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
خامس-مكرر	0.952	1	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الرابع	1.905	2	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	7.619	8	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	59.190	59	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الثاني	32.381	34	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (3) القواعد المتبعة في عاطفة (السعادة) في العمل

4. نفاذ الصبر:

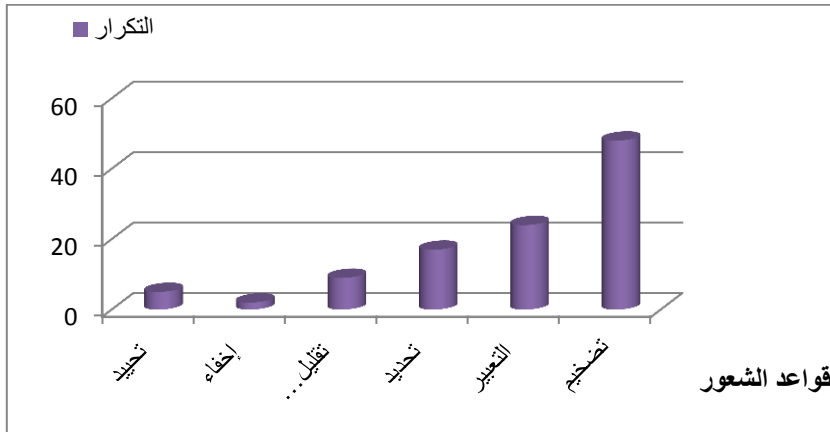
اظهرت النتائج أنّ أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر نفاذ الصبر في العمل يتبعون قاعدة (تضخيم المشاعر) بمعنى (إظهار جزء أكبر من العاطفة مما يشعرون به) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (48) وبنسبة مئوية (45.714)، والجدول (4) والشكل البياني (4) يوضحان ذلك:



الجدول (4)

القواعد المتبعة في عاطفة (نفاذ الصبر) في العمل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
الخامس	4.762	5	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
السادس	1.905	2	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الرابع	8.571	9	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	16.190	17	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الثاني	22.857	24	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الأول	45.714	48	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



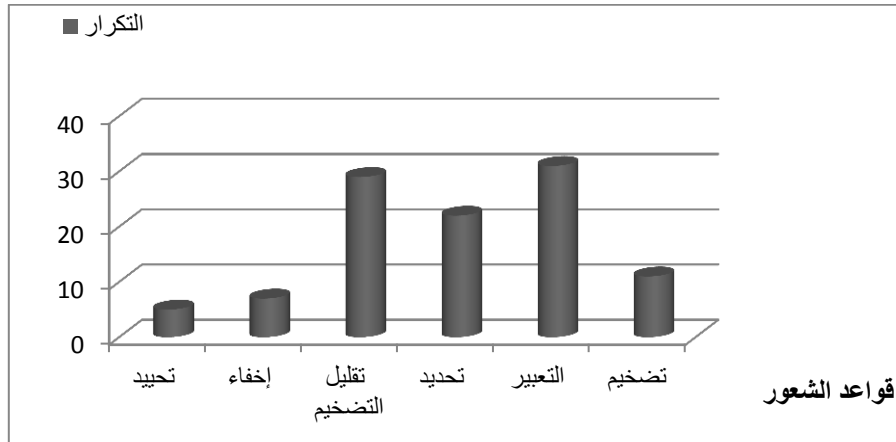
الشكل (4) القواعد المتبعة في عاطفة (نفاذ الصبر) في العمل
5. الإثارة:

أظهرت النتائج أنّ أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر الاثارة في العمل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (31) وبنسبة مئوية (29.524)، والجدول (5) والشكل البياني (5) يوضحان ذلك:

الجدول (5)

القواعد المتبعة في عاطفة (الإثارة) في العمل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
السادس	4.762	5	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
الخامس	6.667	7	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الثاني	27.619	29	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	20.952	22	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	29.524	31	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الرابع	10.476	11	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (5) القواعد المتبعة في عاطفة (الإثارة) في العمل

6. المفاجأة:

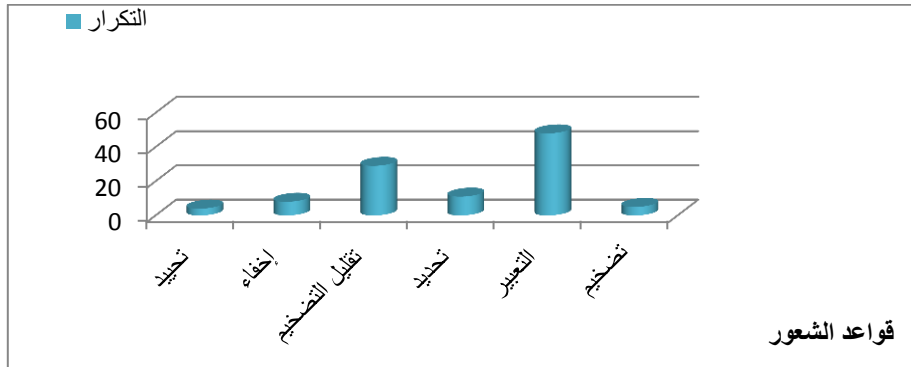
أظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر المفاجأة في العمل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (48) وبنسبة مئوية (45.714)، والجدول (6) والشكل البياني (6) يوضحان ذلك:



الجدول (6)

القواعد المتبعة في عاطفة (المفاجأة) في العمل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
السادس	3.810	4	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
الرابع	7.619	8	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الثاني	27.61 9	29	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	10.47 6	11	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	45.71 4	48	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الخامس	4.762	5	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (6) القواعد المتبعة في عاطفة (المفاجأة) في العمل
الهدف الثاني: قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في المنزل لدى أساتذة وموظفي
الجامعة العراقية:

من أجل استخراج هذا الهدف اعتمد الباحثين على المنهج المسحي بطريقة العينة، ووفق
أنواع العواطف، وعلى النحو الآتي:

1. الحزن:

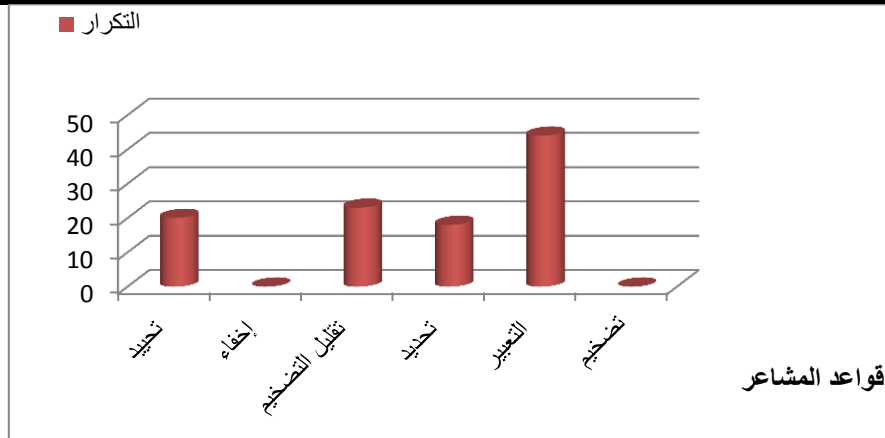
أظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر الحزن في
المنزل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت



بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (44) وبنسبة مئوية (41.905)، والجدول (7) والشكل البياني (7) يوضحان ذلك:

الجدول (7)
القواعد المتبعة في عاطفة (الحزن) في المنزل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
الثالث	19.048	20	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
-	0.000	0	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الثاني	21.905	23	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الرابع	17.143	18	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	41.905	44	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
-	0.000	0	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (7) القواعد المتبعة في عاطفة (الحزن) في المنزل

2. الغضب:

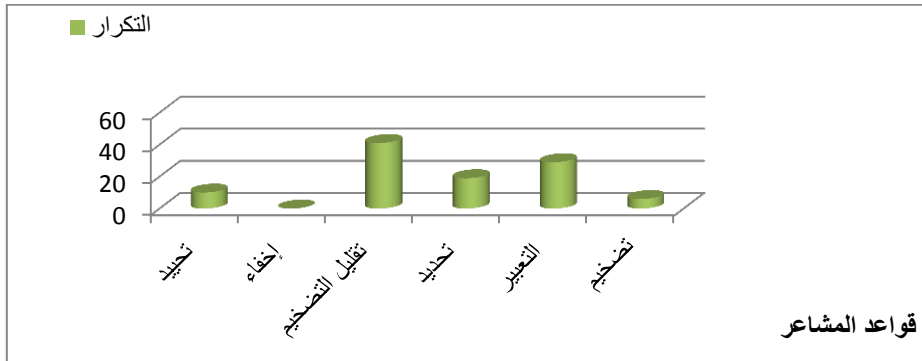
أظهرت النتائج أنّ اساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر الغضب في المنزل يتبعون قاعدة (تقليل التضخيم) بمعنى (إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (41) وبنسبة مئوية (39.048)، والجدول (8) والشكل البياني (8) يوضحان ذلك:



الجدول (8)

القواعد المتبعة في عاطفة (الغضب) في المنزل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
الرابع	9.524	10	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
-	0.000	0	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الأول	39.048	41	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	18.095	19	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الثاني	27.619	29	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الخامس	5.714	6	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (8) القواعد المتبعة في عاطفة (الغضب) في المنزل

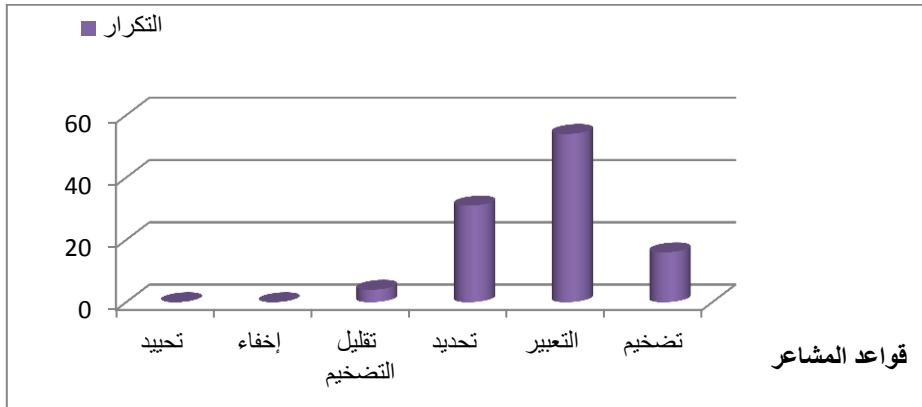
3. السعادة:

أظهرت النتائج أنّ اساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر السعادة في المنزل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (54) وبنسبة مئوية (51.429)، والجدول (9) والشكل البياني (9) يوضحان ذلك:

الجدول (9)

القواعد المتبعة في عاطفة (السعادة) في المنزل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
-	0.000	0	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
-	0.000	0	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الرابع	3.810	4	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثاني	29.524	31	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	51.429	54	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الثالث	15.238	16	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (9) القواعد المتبعة في عاطفة (السعادة) في المنزل

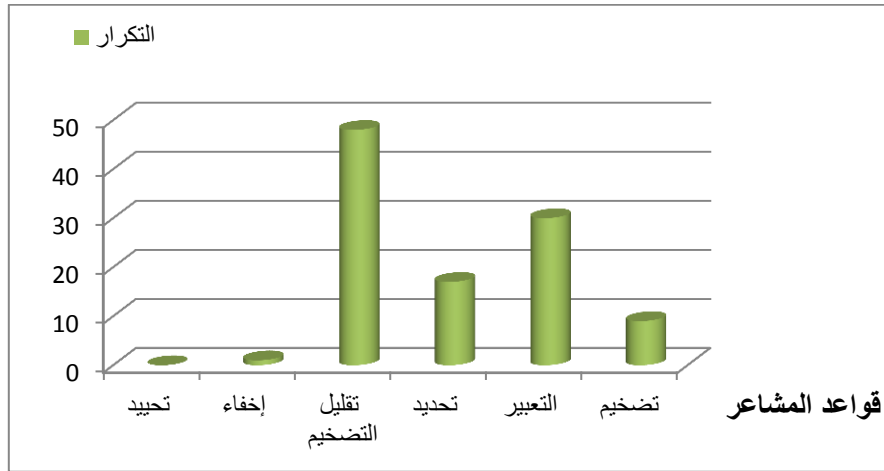
4. نفاذ الصبر:

أظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر نفاذ الصبر في المنزل يتبعون قاعدة (تقليل التضخيم) بمعنى (إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (48) وبنسبة مئوية (45.714)، والجدول (10) والشكل البياني (10) يوضحان ذلك:

الجدول (10)

القواعد المتبعة في عاطفة (نفاد الصبر) في المنزل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
-	0.000	0	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
الخامس	0.952	1	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الأول	45.714	48	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	16.190	17	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الثاني	28.571	30	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
الرابع	8.571	9	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (10) القواعد المتبعة في عاطفة (نفاد الصبر) في المنزل

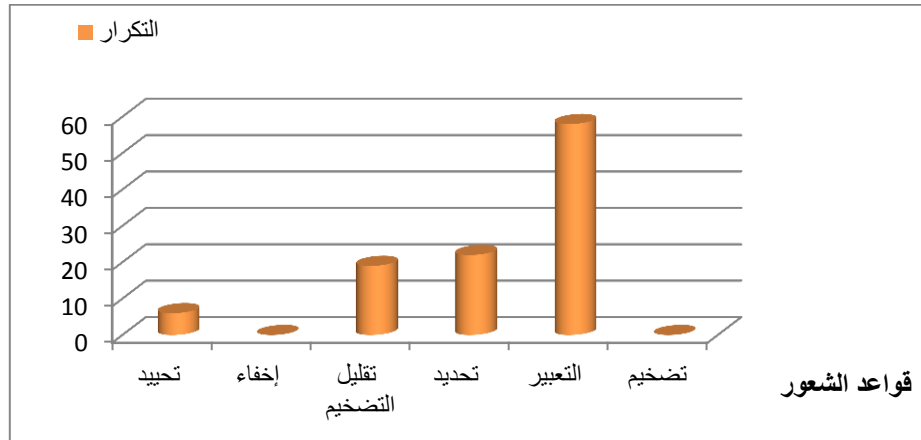
5. الإثارة:

اظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر الاثارة في المنزل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (58) وبنسبة مئوية (55.238)، والجدول (11) والشكل البياني (11) يوضحان ذلك:

الجدول (11)

القواعد المتبعة في عاطفة (الاثارة) في المنزل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواعد التعبير عن المشاعر
الرابع	5.714	6	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
-	0.000	0	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الثالث	18.095	19	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثاني	20.952	22	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	55.238	58	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
-	0.000	0	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (11) القواعد المتبعة في عاطفة (الاثارة) في المنزل

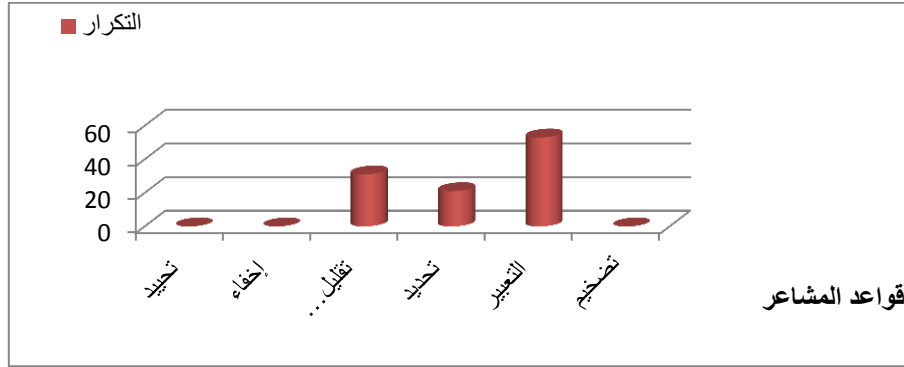
6. المفاجأة:

أظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية عندما يمرون بمشاعر المفاجأة في المنزل يتبعون قاعدة (التعبير) بمعنى (إظهار العاطفة كما هي دون تعديل) إذ جاءت بالترتيب الأول بين القواعد المتبعة بتكرار (53) وبنسبة مئوية (50.476)، والجدول (12) والشكل البياني (12) يوضحان ذلك:

الجدول (12)

القواعد المتبعة في عاطفة (المفاجأة) في المنزل

الترتيب	النسبة	التكرار	قواع التعبير عن المشاعر
-	0.000	0	أ. عدم إظهار أي عاطفة (تحديد)
-	0.000	0	ب. إظهار عاطفة أخرى غير العاطفة التي تشعر بها (إخفاء)
الثاني	29.524	31	ج. إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
الثالث	20.000	21	د. إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتسامة للتعليق عليها (تحديد)
الأول	50.476	53	هـ. إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
-	0.000	0	و. إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)



الشكل (12) القواعد المتبعة في عاطفة (المفاجأة) في المنزل

الهدف الثالث: دلالة الفروق في قواعد التعبير عن المشاعر (العواطف) في العمل والمنزل لدى أساتذة وموظفي الجامعة العراقية:

أظهرت النتائج أن أساتذة وموظفي الجامعة العراقية لا يختلفون في قواعد المشاعر في العمل والمنزل عندما يمرون بمشاعر (الغضب، والسعادة، والاثارة، والمفاجئة) إذ يتبعون نفس القاعدة. بينما يختلفون في قواعد المشاعر في (الحزن، ونفاد الصبر) إذ يتبعون قاعدة (التحديد، وتضخيم المشاعر) في العمل، بينما يتبعون قاعدة (التعبير، وتقليل التضخيم) عندما يكونون في المنزل، والجدول (13) يوضح ذلك:



الجدول (13)

القواعد المتبعة في التنظيم العاطفي بين العمل والمنزل

ت	العواطف	قواعد التعبير عن المشاعر في العمل	قواعد التعبير عن المشاعر في المنزل
1	الحزن	إظهار العاطفة كما هي، مع إضافة ابتساماة للتعليق عليها (تحديد)	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
2	الغضب	إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)	إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
3	السعادة	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
4	نفاد الصبر	إظهار جزء أكبر من العاطفة مما تشعر به (تضخيم)	إظهار جزء أقل من العاطفة مما تشعر به (تقليل التضخيم)
5	الاثارة	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)
6	المفاجأة	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)	إظهار العاطفة كما هي دون تعديل (التعبير)

تفسير النتائج:

تفسير نتيجة الهدف الأول: يرى الباحثان ان أساتذة الجامعات والموظفون غالباً ما يلجؤون إلى كبت المشاعر والتظاهر بالقوة لإدارة عواطفهم، لا سيما عند إخفاء المشاعر السلبية، مما قد يؤدي إلى زيادة التوتر والإرهاق .في حين أن هذه الاستراتيجيات تدير المظاهر المهنية، إلا أنها قد تؤثر سلباً على الصحة النفسية مقارنة بإعادة التقييم المعرفي. اذ يستخدم الاساتذة والموظفين الكبت (إخفاء المشاعر) للحفاظ على سلوك مهني وهادئ وإيجابي، ولكنه يكون غير صادق في داخل الفصل الدراسي. وفي بعض المواقف يستخدم الأساتذة والموظفين بدلاً من الكبت، إعادة التقييم المعرفي، والذي يتضمن إعادة صياغة المواقف لتقليل التأثير السلبي، ولكن هذا أقل شيوعاً من الكبت في سيناريوهات التوتر الشديد.

تفسير نتيجة الهدف الثاني: أظهرت الدراسات قدرة الأفراد العالية على إدارة وتنظيم مشاعرهم بشكل كفي دقيق إذ يمتلك المشاركون مهارات تمكنهم من التمييز بين سياقات العمل والمنزل، وتكييف استجاباتهم العاطفية. مثل التمثيل السطحي أو العميق- لتتناسب المتطلبات البيئية المختلفة، مما يساعد في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل الصراع بين العمل والحياة . إذ أن أساتذة الجامعة والموظفين قادرون على تطبيق استراتيجيات عاطفية مختلفة بناءً على البيئة، حيث يتم تنظيم المشاعر لتتناسب مع أداء الخدمة والتعامل مع النزاعات في



العمل. ويشير ذلك إلى أن الأفراد لا يكتفون بردود أفعال عاطفية تلقائية، بل يمارسون نوعاً من الرقابة الذاتية العاطفية التي تميز بين حدود العمل والمنزل لضمان نتائج تكيفية.

تفسير نتيجة الهدف الثالث: يرى الباحثان ان غياب التوافق العاطفي بين العمل والمنزل في بعض العواطف كما حصل في عاطفتي (الحزن، ونفاد الصبر) لدى أساتذة الجامعة بشكل رئيسي إلى كثافة الأعباء الأكاديمية (تدريس، بحث علمي، إرشاد) التي تتجاوز ساعات العمل الرسمية، مما يسبب "تأملات مرتبطة بالعمل" (التفكير المستمر في مشاكل العمل) ويحول دون الانفصال النفسي، مؤدياً إلى احتراق وظيفي، توتر، وضعف جودة الحياة الأسرية .

الاستنتاجات:

1. أظهرت النتائج أنّ أساتذة وموظفي الجامعة العراقية قادرين على أن ينظمون عواطفهم باستخدام مستويات عالية من الكبت والتجنب، مع انخفاض أو انعدام إعادة التقييم والتعبير عن المشاعر الطبيعية.
2. اظهر المشاركون في البحث أنهم قادرون على ردود أفعالهم بدقة والتميز بين العمل والمنزل فيما يتعلق بتنظيم المشاعر التي يستخدمونها في كل سياق.
3. في بعض الأحيان قد لا يتوافق الاستخدام الفعلي للفرد لتنظيم المشاعر في العمل والمنزل كما حصل في عاطفتي (الحزن، ونفاد الصبر).

التوصيات:

1. على شعب الارشاد ووحداتها في الجامعات والكليات أن تركز من طريق نشراتها وندواتها على أهمية تنظيم المشاعر سواء داخل الأسرة أو العمل.
2. على مراكز ووحدات التعليم المستمر اقامة دورات تدريبية تستهدف أساتذة الجامعات وموظفيها حول الأساليب المناسبة التي من الممكن استخدامها لتنظيم عواطفهم.
3. على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إيجاد قنوات للاساتذة والموظفين للتعبير عن مشاعرهم لتسهيل التعبير عن المشاعر الطبيعية بشكل أفضل بدلاً من الاعتماد دائماً على إعادة التقييم.

المقترحات:

1. إجراء دراسة مماثلة على عينات اخرى على سبيل المثال التنظيم العاطفي بين المنزل والمدرسة لدى طلبة المرحلة الابتدائية.
2. إجراء دراسة تستهدف إيجاد العلاقة الارتباطية بين التنظيم العاطفي وكمية الإنتاج لدى العاملين في القطاع الخاص.



المصادر:

- درويش، أبو الوفاء محمد. (2014): من خصائص الإسلام : الاعتراف بالعواطف الإنسانية.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*.
- Diefendorff, J. M., & Greguras, G. J. (2009). Contextualizing emotional display rules: Examining the roles of targets and discrete emotions in shaping display rule perceptions. *Journal of Management*, 35(4), 880–898. <https://doi.org/10.1177/0149206308321548>
- Ellsworth, P. C., & Scherer, K. R. (2003). Appraisal processes in emotion. In R. J. Davidson, K. R. Scherer, & H. Goldsmith (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 572–595). New York, NY: Oxford University Press.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483- 496. <https://doi.org/10.2307/2092933>
- Grandey, A. A., & Krannitz, M. A. (2015). *Emotion Regulation at Work and at Home* (T. D. Allen & L. T. Eby, Eds.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.8>
- Grecucci, A., Messina, I., Amodeo, L., Lapomarda, G., Crescentini, C., Dadomo, H., Panzeri, M., Theuninck, A., & Frederickson, J. (2020). A dual route model for regulating emotions: Comparing models, techniques and biological mechanisms. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00930>.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299
- Gross, J. J. (2015). The extended process model of emotion regulation: Elaborations, applications, and future directions. *Psychological Inquiry*, 26(1), 130-137



- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In Handbook of emotion regulation (pp. 3–24). The Guilford Press.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion regulation: Conceptual foundations. In Handbook of emotion regulation (pp. 3–24). The Guilford Press.
- Hein, S. (2004). Short definition of emotional intelligence. Emotional intelligence Home Page: History and Definition of Emotional Intelligence.
- Iwakabe, S., Nakamura, K., & Thoma, N. C. (2023). Enhancing emotion regulation. *Psychotherapy Research*, 33(7), 918–945. <https://doi.org/10.1080/10503307.2023.2183155>.
- McRae, K., & Gross, J. (2020). Emotion regulation. *Emotion*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.1037/emo0000703>.
- McRae, K., Ochsner, K., Mauss, I., Gabrieli, J., & Gross, J. (2008). Gender differences in emotion regulation: An fMRI study of cognitive reappraisal. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11(2), 143–162. <https://doi.org/10.1177/1368430207088035>
- Ochsner, K. N. & Gross, J. J. (2005). The cognitive control of emotion. *Trends in Cognitive Sciences*, 9, 242–249.
- Porges, S. (1997). Emotion: An evolutionary by-product of the neural regulation of the autonomic nervous system. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 807(1), 62–77. <https://doi.org/10.1111/j.1749-6632.1997.tb51913.x>
- Pruessner, L., Barnow, S., Holt, D., Joormann, J., & Schulze, K. (2020). A cognitive control framework for understanding emotion regulation flexibility. *Emotion*, 20(1), 21–29. <https://doi.org/10.1037/emo0000658>.
- Steven M. Gillespie and Anthony R. Beech.(2016): Theories of Emotion Regulation. University of Birmingham, United Kingdom.
- Boer c12.tex V1 - 03/18/2016 6:45 P.M. Page 245