

## القمع الانفعالي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة

م.م سهى عبد علي الربيعي

جامعة الكوفة

م.م لقاء عبد الخضر مجبل

جامعة القادسية

Emotional repression and its relationship to psychological Hardiness among employees university.

A.T Suha Abd Ali

A.T Leqaa Abd ALkhaber

University of Kufa

University of Qadisiyah

<mailto:suhaalrubae70@gmail.com><mailto:Leqaa875@gmail.com>

## Research Summary

## ملخص البحث

سعت الباحثتان الى تعرف العلاقة الارتباطية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة عن طريق مجموعة من الاهداف التي تمثلت بالتعرف على :

١. القمع الانفعالي لدى موظفي الجامعة.
٢. الفروق على مقياس القمع الانفعالي وفقا لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية لدى موظفي الجامعة.
٣. الصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة.
٤. الفروق على مقياس الصلابة النفسية وفقا لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية لدى موظفي الجامعة.
٥. العلاقة الارتباطية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة.

ولتحقيق اهداف البحث ، تم بناء مقياس القمع الانفعالي وفق نظرية (كروس) تألف بصورته النهائية من (١٥) فقرة ، وتبني مقياس (العيسى، ٢٠١٤) لقياس الصلابة النفسية وفق نظرية (كوباسا) والذي تكون بصيغته النهائية من (٣٣) فقرة ، وكان ذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما وتحليل فقراتهما احصائيا على عينة التحليل الاحصائي المكونة من (٣٠٠) موظف وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .وبعد استكمال اجراءات مقياسي البحث ، قامت الباحثتان بتطبيق المقياسين بصورتهم النهائية على عينة البحث البالغة (٢٠٠) موظف وموظفة بواقع (١٠٠) موظف من الذكور و(١٠٠) موظفة من الاناث من مجتمع البحث، التي تم سحبها من ستة كليات بصورة عشوائية، تمثلت بكلية (التربية، الآداب، الفنون الجميلة،

العلوم، الإدارة والاقتصاد، التمريض). أشارت نتائج البحث إلى أن موظفي الجامعة يتسمون بالصلابة النفسية والقمع الانفعالي، ووجود فروقا في مقياس الصلابة وفقل لمتغير الجنس لصالح الذكور، ووجود علاقة ايجابية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية. واختتمت الباحثتان هذه الدراسة بجملة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: القمع الانفعالي، الصلابة النفسية.

The current research dealt with the concepts of emotional repression and psychological hardiness which are among the important concepts in psychology. The two researchers sought to identify the correlation between emotional repression and psychological hardiness among university employees through a set of objectives which were represented by identifying:

1. Emotional repression among university employees.
2. Differences on the emotional repression scale according to the variables of gender and job service among university employees.
3. Psychological hardiness among university employees.
4. Differences on the psychological hardiness scale according to the two variables and according to the variables of gender and job service University employees.
5. The correlation between emotional repression and psychological hardiness among university employees.

To achieve the research objectives, the emotional repression scale was built according to the (Gross) theory, which in its final form consisted of (15) items, and the (Al-Issa, 2014) scale was adopted to measure psychological hardiness according to the (Kobasa) theory, which in its final form consisted of (33) items, and that was after verifying their validity and reliability analyzing their paragraphs statistically on a statistical analysis sample consisting of (300) male and female employees who were selected randomly. After completing the procedures for the research scales, the two researchers applied the two scales in their own form the final sample of the research was (200) male and female employees, with (100) male employees and (100) female employees from the research community, which was drawn from six colleges randomly, represented by the College of Education, Arts, Fine Arts, Sciences, Management, Economics and Nursing). The results of the research indicated that university employees are characterized by psychological hardiness and emotional repression, and that there are differences on the hardness scale according to gender is in favor of males and there is a positive relationship

between emotional repression and psychological hardiness. She concluded the researchers presented this study with a set of recommendations and proposals.

**Keywords:** emotional repression ,psychological hardiness.

### الفصل الاول : التعريف بالبحث

#### مشكلة البحث Problem of the Research

تعد البيئة الوظيفية في الجامعة من أكثر البيئات الإدارية تعقيدا، وذلك لكثرة المهام والمتطلبات التي يواجهها الموظف الإداري، ففي الوقت الذي يتعامل فيه الموظف مع الطالب والأستاذ الجامعي، فإنه يستقبل المراجعين القادمين من خارج الجامعة، والمطالب بتطوير عمله الإداري، مما يشكل ذلك ضغطا وعبئا كبيرا عليه، ويثير انفعالاته السلبية كالتوتر والقلق والغضب، وبما أن هذه الانفعالات يمكن أن ينتج عنها نتائج وخيمة وفقدان الكثير من العلاقات الاجتماعية، فإنه قد يعمل على كبحها داخل ذاته. وتشير الدراسات النفسية أن القمع الانفعالي يمكن أن يكون له تأثيرات على الصحة النفسية والجسمية، فوجدت دراسة cross&levens,1993 أن القمع الانفعالي للانفعالات السلبية يكون مؤقتا، ويترك تأثيره على صحة الفرد، فهو يساهم في ظهور مجموعة من الأعراض الاكتئابية والانسحابية فيما بعد (راضي، ٢٠٢٢، ص٢١٢)، وأشارت دراسة (سلمان والعاني، ٢٠٢١) أن القمع الانفعالي يمكن أن ينتج عنه بعد قيام الفرد بقمع انفعالاته الشعور بالتعب والأرق والصداع وفقدان الشهية للطعام، وضعف القدرة على التفكير والتذكر (سلمان والعاني، ٢٠٢١، ص٢٩٣)، وفي دراسة أخرى توصل كروس (Gross et.al., 1993) إلى أن القمع الانفعالي له علاقة بالعديد من الاضطرابات النفسجسمية مثل اضطرابات نبض القلب، وسرعة التنفس، والامراض الجلدية، وتساقط الشعر، والاصابة بالحساسية (Gross et.al., 1993,p.232).

وإذا كان القمع الانفعالي وسيلة لتنظيم الانفعالات السلبية وتجنب الصراع في بيئة العمل لدى الموظفين، فهل القمع الانفعالي له علاقة بمدى الشعور بالصلابة النفسية. لاسيما ان دراسات علم النفس اشارت الى ان ضعف الصلابة النفسية لدى الموظفين والعاملين يمكن أن ينتج عنه الكثير من المشكلات في البيئة التنظيمية والمهنية، مثل الشعور بسرعة التعب، والاجهاد النفسي، والاصابة بالأمراض الجسمية (كالإنفلونزا)، فضلا عن ظهور التلكؤ في العمل الإداري، فوجدت دراسة (عيسى، ٢٠١٤) التي اهتمت بدراسة الصلابة النفسية لدى عينة من العاملين في المؤسسات الأمنية وجود علاقة ايجابية بين تدني الصلابة النفسية وبعض سمات

الشخصية والاضطرابات الجسمية، مثل سرعة الاحباط، والاثارة، وزيادة القلق، وتغير الهرمونات في الدم، وسرعة التعب، والوقوع فريسة الأمراض الجسمية (عيسى، ٢٠١٤، ص ٣). فضلا عن ذلك توصلت دراسة (الجميلي، ٢٠٢٣) إلى أن ضعف الصلابة النفسية يؤدي إلى ظهور مشكلات في العمل التنظيمي، مثل كثرة الغياب عن الدوام، ودوران العمل، وسوء العلاقات مع الموظفين، وكثرة الأخطاء الوظيفية، والتأخر في أنجاز الواجبات الإدارية، وعدم التكيف مع متغيرات العمل السريعة (الجميلي، ٢٠٢٣، ص ٤).

يتضح مما سبق أن مشكلة البحث خطيرة على صعيد التنظيم لدى موظفي الجامعي، ووفقا لذلك تتساءل الباحثتان، هل هناك علاقة بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة، وهل تختلف درجات المتغيرين حسب الجنس والخدمة الوظيفية؟

#### أهمية البحث The Importance of the Research

يعد العنصر البشري في بيئات العمل من أهم مكونات العمل الرئيسة التي تسيره وتحافظ عليه وتحقق أهدافه، إذ يعد العاملين والموظفين الأداة المحركة والفاعلة في هذه البيئة، ولولا وجودها لما تشكلت هذه البيئة، لذلك فإن توفر عنصر بشري فاعل ومؤثر في البيئة الإدارية والتنظيمية على درجة كبيرة من الأهمية، يتحقق في ضوء أتسام العنصر البشري بالكفاءة والقدرة على التحمل ومواجهة الضغوطات والصعوبات المستمرة في العمل (العبيدي، ٢٠١٣، ص ٢٥٦).

وتشير الدراسات النفسية أن تنظيم الانفعالات من أهم الموارد والخصائص البشرية لدى العاملين في العمل، إذ وجدت دراسة (الصرايرة، ٢٠٢٠) أن القمع الانفعالي كأسلوب للتنظيم الانفعالي يعمل على تقليل السلوك الإداري غير المرغوب مثل التمييز في العمل، والغضب الإداري، وضعف دافع العمل، والاعتداء على الزملاء (الصرايرة، ٢٠٢٠، ص ٨١). فضلا عن ذلك أسفرت نتائج دراسة (داخل، ٢٠٢٢) التي أجريت على عينة من العاملين في الارشاد، أن القمع الانفعالي يساعد الموظفين على في الحفاظ على علاقاتهم الوظيفية، والتعامل مع الضغوط النفسية بدرجة جيدة، رغم أنه عملية مجهددة، وتأتي على حساب راحة الفرد وتقديره لذاته ورضاه عنها (داخل، ٢٠٢٢، ص ٢٧٥).

وبذلك نجد أن القمع الانفعالي كوسيلة لتنظيم الانفعالات وضبط الذات يمكن أن تكون له علاقة بالصلابة النفسية لدى الموظفين، كون قمع الانفعالات وسيلة للصمود أمام تحديات بيئة

العمل وضغوطات الأسرة ومطالب الحياة المتعددة. وبهذا الصدد اشارت الدراسات النفسية الى ان الصلابة النفسية سمة شخصية مهمة وضرورية لدى كل موظف، فوجدت دراسة (دوشان، ٢٠٢١) التي أجريت على العاملين في وزارة الداخلية أن الصلابة النفسية سمة تساعد على تحدي الضغوط والتخلص من مشاعر اليأس والاحباط والاستسلام، وتعمل على حمايتهم من الاصابة باضطرابات نفسية وجسمية وتقلل من آثارها السلبية، كما تسهم في زيادة الرضا الوظيفي لديهم (دوشان، ٢٠٢١، ص٢).

نجد من ذلك أن تعرف العلاقة بين متغيري البحث يمكن ان يقدمان لنا إضافة أصيلة في تعرف شخصية الموظفين الجيدة في بيئة العمل، وكيفية تنظيم انفعالاتهم السلبية وضبط ذاتهم أمام الضغوط النفسية، فضلاً عن ذلك فان أهمية البحث النظرية والتطبيقية تظهر في الآتي:

أ. إن متغيري البحث يعدان مؤشرين على مدى تمتع الموظفين بصحة نفسية وجسمية.

ب. إن متغير القمع الانفعالي ومتغير الصلابة النفسية لهما علاقة بالعديد من المتغيرات النفسية مثل التوافق المهني والرضا الوظيفي والكفاءة التنظيمية، وهما دليل على تكيف الموظفين في بيئة العمل.

ج. يمكن أن يستفاد من هذا البحث كل من:

١. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق.

٢. الجامعات العراقية، ومراكز التطوير والتعليم المستمر والإرشاد النفسي.

أهداف البحث Aim of the Research هدف البحث الحالي إلى تعرف:

١. القمع الانفعالي لدى موظفي الجامعة.

٢. دلالة الفروق الاحصائية على مقياس القمع الانفعالي وفقاً لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية (اقل من خمس سنوات ، اكثر من خمس سنوات ) لدى موظفي الجامعة .

٣. الصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة .

٤. دلالة الفروق الاحصائية على مقياس الصلابة النفسية وفقاً لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية (اقل من خمس سنوات ، اكثر من خمس سنوات ) لدى موظفي الجامعة .

٥. العلاقة الارتباطية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة.

### Limitation of the Research حدود البحث

تحدد البحث بموظفي الكليات (الإنسانية والعلمية) بجامعة القادسية من كلا الجنسين (الذكور-الإناث) والخدمة الوظيفية (ادنى من خمس سنوات-واكثر من خمس سنوات) في العام (٢٠٢٣-٢٠٢٤) م.

### Definition of the terms تحديد المصطلحات

تحدد مصطلحات البحث بالتعريفين الآتيين:

#### ١. القمع الانفعالي Emotional repression :

عرفه كروس (Gross,1993) الكبح الشعوري لسلوكيات التعبير الانفعالي لديه عند الاستثارة الانفعالية " (داخل، ٢٠٢٢، ص٢٧٩). تبنت الباحثتان هذا التعريف النظري بوصفه التعريف الذي يتم في ضوءه بناء مقياس البحث، وتفسير نتائجه.

- وعرف القمع الانفعالي اجرائيا على انه: الدرجة التي يحصل عليها الموظف بعد أجابته على أداة البحث المعدة لهذا الغرض.

#### ٢. الصلابة النفسية Psychological Hardiness :

عرفته كوباسا (kobasa,1979) على انها سمات معينة ممثلة باعتقاد الفرد أو اتجاهه في فاعليته وقدرته باستغلال جميع مصادر البيئة المتاحة فضلا عن المصادر النفسية لكي يتمكن من ادراك احداث الحياة التي تتميز بالضغوط والمشقة بشكل غير محرفاً او مشوهاً ويقوم بتفسيرها بشكل واقعي وموضوعي ومنطقي ويعمل على التعايش معها بنحو ايجابي، وتضمنت الصلابة النفسية ثلاث ابعاد وهي التزام الفرد، تحكمه والتحدي (عيسى، ٢٠١٤، ص١٢). وتبنت الباحثتان هذا التعريف النظري.

-وعرفت الباحثتان الصلابة النفسية اجرائيا على انها: الدرجة التي يحصل عليها الموظف بعد أجابته على مقياس الصلابة النفسية المعد لهذا الغرض.

## الفصل الثاني: اطار نظري

اولا : القمع الانفعالي Emotional repression : ان مشاعر الانسان لا نستطيع ملاحظتها مباشرةً الا اننا يمكن ان نعرفها من تصرفات الفرد الظاهرة لنا ومن خلال افصاحه عنها، فيُعد التعبير الجسمي عن الانفعال بشكل عام مهم في ارتباطنا بجميع من يحيطون بنا لان الناس يتصرفون معنا في ضوء رد فعلنا الظاهر لهم ومع وجود التعبير الجسمي الظاهر للعيان هناك استجابات او نشاطات فسيولوجية داخل جسم الانسان والتي يتم عن طريقها التعرف على الحالة الانفعالية للشخص ولا يستطيع الفرد التحكم بها ومن التغيرات الفسيولوجية المصاحبة للانفعالات (ازدياد سرعة ضربات القلب . التنفس تزداد سرعته . انتصاب الشعر . ازدياد العرق . اتساع حدقة العين ) (عبد الجبار، ٢٠١٨ : ١٢).

وفي العصر الحالي يعيش الافراد في مجتمع تنتشر فيه الكثير من المشكلات والضعفوات النفسية والاجتماعية مما يجعله يشعر بعدم الاتزان النفسي، وهذه الانفعالات السلبية الناتجة عن المشكلات والضعفوات اذا تم كبحها بصورة ارادية وبشكل متكرر ولم يتم تجاوزها وحلها يفقد الفرد السيطرة والتحكم بانفعالاته ، بالتالي تؤدي الى حدوث اضطرابات نفسية وامراض جسدية على المدى البعيد وهذا ما يسمى بالقمع الانفعالي (spokas etal,2009: 284).

إن قمع الفرد لانفعالاته لا يتعب دائماً تصرف سلبي فاحيانا هناك مواقف يتطلب من الفرد كبح انفعاله حتى يتجنب عواقب رد فعله السلبي فهذا الامر ربما يساعد الانسان على المحافظة على علاقاته مع الاخرين بدل ان يخسرها اذا قام بالتعبير عنها (Gross & Levenson, 1993: 6) ومن الامثلة على السلوكيات التي قابلة للقمع هي محاولة كبح الفرد لظهور غضبه امام رئيس عمله او اخفاء التوتر والقلق اثناء مقابلة ما وغيرها (سلمان ، ٢٠٢٠ : ٦).

## نظرية جيمس كروس (Gross Theory):

تعد نظرية كروس من النظريات المعرفية التي فسرت القمع الانفعالي والذي يُعد استراتيجية مهمة للتنظيم الانفعالي، وتشير النظرية الى طبيعة الافراد في كيفية تنظيم انفعالاتهم بكافة الوسائل ،ممثلاً ذلك بتفاعل المثير والاستجابة و يتوسطها عمليات الانتباه وتقييم للمثير وكيفية الاستجابة له، فضلا عن ما يرافقه من حدوث تغيرات عصبية وسلوكية وحسب نمط الاستجابة.

ويذكر كروس (Gross) بان القمع المستمر والطويل الامد يحقق التقبل الاجتماعي من قبل الاخرين ( ١٣١٣ : 2004, john& Gross ).

ويبدء كروس تفسيره للتنظيم الانفعالي من عملية توليد الانفعال، حيث تتشكل الاستجابة بطرق مختلفة وبما ان الطبيعة الانفعالية ظاهرة للعيان لذلك فان افضل الطرق التي تميز التنظيم الانفعالي تكون في تحديد في وقت تدخلها في اثناء سير عملية توليد الانفعال. ويجب ان نميز بين الاستراتيجيات نفسها، فتوجد الاستراتيجيات التي تركز على الماضي وتشمل جميع العمليات التي تحدث قبل اجراء تقييم للمثير واعطاء الاستجابة المناسبة، واستراتيجية تركز على الاستجابة التي تشير الى جميع العمليات التي تحدث اثناء تقييم المثير وما يأتي بعدهن استجابة للمثير (سلمان، ٢٠٢٠: ١٠).

واشار كروس الى اهمية الجانب العصبي في التحكم بعملية التنظيم الانفعالي ولاسيما استراتيجية القمع الانفعالي، وتوصل الى ان هذه الاستراتيجية تؤثر في فاعلية الجهاز العصبي وعلى كيفية استقباله للمثيرات البيئية (طالب، ٢٠١٣: ٦١).

#### ثانيا: الصلابة النفسية Psychological Hardiness :

كانت (كوباسا) من اوائل الذين وضعوا اساس مصطلح الصلابة النفسية، اذ لاحظت ان عددا من الافراد تحقيقاتهم وامكاناتهم بالرغم من تعرضهم للضغوط والاحباطات، لذا بينت انه لا بد من جعل التركيز على الفرد السوي الذي يشعر بقيمته ويحقق ذواته وليس الافراد المرضى.

وقد اكدت (كوباسا) ان الصلابة النفسية مفيدة لمقاومة الضغوط والانهاك النفسي، فهي تكسب الفرد قدرا من المرونة وتزيد من قدراته لمواجهة الضغوط المختلفة وتعديل من ادراك الفرد للاحداث وكذلك تزيد من قدرته للوقاية من الانهاك النفسي (عباس، ٢٠١٠: ١٨٤).

#### نظرية الصلابة النفسية:

قدمت (كوباسا، ١٩٧٩) نظريتها الرائدة في الوقاية من الإصابات بالأمراض النفسية والجسدية، اذ عرضت فيها علاقة الصلابة النفسية واحتمال الإصابة بالامراض، إذ تعد (كوباسا) أول من تطرق للبحث في متغير ابعاد الصلابة النفسية (القضاة، ٢٠١٧: ٣٥)، واعتمدت نظريتها عدداً من الاسس النظرية والتجريبية، اذ تمثلت اسسها النظرية بآراء كل من (فرانكل، وأبرهام ماسلو، وكارل روجرز)، الذين تُشير آراؤهم إلى أن وجود هدفا او معنى لحياة الفرد



يعتمد بشكل اساسي في قدرته باستغلاله امكاناته الذاتية والاجتماعية بشكل جيد (عباس، ٢٠١٠: ١٨٩).

وتمثل اساسها التجريبي يتمكن (كوباسا) من اعتماد النتائج الخاصة بنظريتها والمتضمنة كشف متغيرات نفسية واجتماعية قد تساعد الافراد بالاحتفاظ بصحتهم الجسمية والنفسية بالرغم من تعرضهم لمواقف الضاغطة، كما هدفت الى تعرف اهمية هذه المتغيرات بادراك الضغوطات والإصابات بالمرض. فتوصلت إلى مجموعة نتائج ساعدتها بصياغة اسس نظريتها، وهذه النتائج هي :

- توصلت إلى مفهوم جديد يعمل مصدرا إيجابيا في الوقاية من الاضطراب النفسي والجسمي، وهو مفهوم الصلابة النفسية بابعادها الثلاثة ( الالتزام ، التحكم ، التحدي).
- الافراد الاكثر صلابة نفسية أقل معدل للإصابة بالاضطرابات برغم تعرضهم للضغوطات الحياة ، بالمقارنة بالافراد الاقل بصلابتهم النفسية، وقد يعود ذلك إلى الدور الفعال الذي يقوم به متغير الصلابة النفسية في إدراك ضغوط الحياة وتفسيرها على نحو ايجابي Kobasa,et. (al.,1985:525-533).

### الفصل الثالث: اجراءات البحث

منهجية البحث: استعملت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي في بحثهما منهجاً علمياً . مجتمع البحث وعينته: تكوّن مجتمع البحث الحالي من موظفي جامعة القادسية البالغ عددهم (1618) موظفا وموظفة بواقع (756) موظفا من الذكور و(862) موظفة من الإناث للعام الدراسي ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤. وسحبت الباحثتان العينة بطريقة التعيين العشوائي الطبقي التي بلغت (٢٠٠) موظفا وموظفة ، بواقع (١٠٠) موظف من الذكور و(١٠٠) موظفة من الاناث من مجتمع البحث، التي تم سحبها من ستة كليات بصورة عشوائية، تمثلت بكلية (التربية، الآداب، الفنون الجميلة، العلوم، الادارة والاقتصاد، التمريض).

\* أدوات البحث: تتكون أدوات البحث من أداتين هما:

أ. مقياس القمع الانفعالي: بعد مراجعة الدراسات السابقة لم تتوصل الباحثتان إلى مقياس في القمع الانفعالي طبق على عينة الموظفين، لذا قامت الباحثتان ببناء مقياس يتكون من (١٥) فقرة وفق نظرية (كروس، ١٩٩٨) ، حيث تشير (Allen&Yen ، ١٩٧٩) الى ان عملية بناء اي مقياس تمر بالخطوات الاساسية التالية :

- التخطيط للمقياس لتحديد المجالات التي تغطيها فقراته.
- جمع الفقرات وصياغتها .
- عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء ذوي الاختصاص.
- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث.
- التحليل الاحصائي للفقرات (Allen&Yen,1979: 118-119).

ومن خلال الاطلاع على الاطار النظري المتبنى في هذا البحث وبعض الدراسات السابقة التي تناولت هذا المفهوم ضمنا، تم صياغة (١٥) فقرة بصورتها الاولية لقياس القمع الانفعالي لدى الموظفين، وتم وضع بدائل الاجابة عن فقرات المقياس وفق اسلوب ليكرت كون هذا الأسلوب يكون فيه معامل الثبات جيداً (باتشيرجي، 2015: 139) عليه وضعت لفقرات المقياس بدائل خماسية وهي (دائما، غالبا، احيانا، قليلا، ابدا).

ب. مقياس الصلابة النفسية: قامت الباحثتان بتبني مقياس (العيسى، ٢٠١٤) للصلابة النفسية الذي يهتم بتعرف الصلابة النفسية لدى العاملين والموظفين، وقد تم تكيفه حسب ما يلائم عينة البحث (موظفي الجامعة) ويتكون هذا المقياس من (٣٨) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات، هي (الالتزام=١٣ فقرة)، و(التحكم=١٣ فقرة)، و(التحدي=١٢ فقرة). وتم الإجابة عليه عبر خمسة بدائل هي: (دائما، غالبا، احيانا، قليلا، ابدا) .

\* صلاحية المقياسين : تم هذا الاجراء في ضوء توزيع المقياسان على (١٠) محكمين في تخصص العلوم النفسية والتربوية، واعتمدت الباحثتان نسبة اتفاق (٨٠%) فاكثراً، وقد حصلت فقرات المقياسان على موافقة المحكمين.

\* تصحيح مقاييس البحث: اعتمدت طريقة ليكرت في اجابة كلا المقياسين، ويتم تصحيحهما باعطاء المستجيبين (٥) درجات على البديل (دائما) بالنسبة إلى مقياس القمع الانفعالي والصلابة النفسية، في حين أعطى الباحثتان البديل (ابدا) لمقياس القمع الانفعالي والصلابة النفسية درجة واحدة، ويصبح هذا التصحيح عكسيا لفقرات السلبية في مقياس الصلابة النفسية. \* التطبيق الاستطلاعي الأول: لا بد من التعرف على مدى وضوح تعليمات المقياسان وفقراتهما والوقت المستغرق عند الاجابة، لذلك قامتا بتطبيقهما على عينة بلغت (٢٠) موظفا وموظفة. وظهر أن هذين المقياسين يتسمان بالوضوح وعدم الغموض عند الاجابة، واستغرقت الاجابة على مقياس القمع الانفعالي بمتوسط (٦) دقيقة، حين سجل متوسط وقت الإجابة على مقياس الصلابة النفسية (٨) دقائق .

\* التطبيق الاستطلاعي الثاني: بهدف تعرف قوة التمييز لكل فقرة في المقياسين (اداتي البحث)، إذ طبق المقياسين على عينة بلغت (٣٠٠) موظفا وموظفة، وقد تم التعرف على الآتي:  
أ. طريقة المجموعتين الطرفيتين: تتم هذه الطريقة في ضوء اختيار مجموعتين طرفيتين (عليا - دنيا) بعد ان ترتب الدرجات تنازليا، وتؤخذ ٢٧% من الاجابات العليا ومثلها للدرجات الدنيا، وبواقع (54) اجابة لكل مجموعة، إذ تم التوصل إلى المتوسط والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات المقياسين، ومقارنة درجاتهما بواسطة اختبار (2T-test)، ومقارنة القيمة المستخرجة لجميع الفقرات اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (52) باستثناء الفقرات (١-٢-٤-٧-١٩) في مقياس الصلابة النفسية.

ب. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: إذ استخرج معامل الارتباط بين درجة الفقرة ودرجة المقياس الكلية لكلا المقياسين، وذلك بعد تطبيقه على عينة التحليل الإحصائي. وتبين النتائج أن جميع هذه المعاملات دالة عندما نقارنها بالقيمة الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (0.138) عند مستوى دلالة 0.05 وبدرجة حرية (198) باستثناء الفقرات (١-٢-٤-٧-١٩) في مقياس الصلابة النفسية.

ج. علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال: لغرض تعرف علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لكل مجال من مجالات مقياس الصلابة النفسية، استعملت الباحثان معامل ارتباط بيرسون، ومقارنة قيمة معامل الارتباط بالقيمة الحرجة البالغة (0.138) عند مستوى دلالة 0.05 وبدرجة حرية (198).

د. علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس: لأجل تعرف العلاقة بين الالتزام والتحكم والتحدي والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية، استعملت الباحثان معامل ارتباط ومقارنة معامل الارتباط بالقيمة الحرجة البالغة (0.138) عند مستوى دلالة 0.05 وبدرجة حرية (198).  
وفقا للإجراءات السابقة قامت الباحثان بحذف خمس فقرات من المقياس، هما (١-٢-٤-٧-١٩)، واصبح المقياس مكون من ٣٣ فقرة.

ولغرض التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس فقد قامت الباحثان بالأجراءات الآتية:

\* مؤشرات صدق المقياس: استخرج للمقياسين المؤشرات الآتية :

١-الصدق الظاهري (المحكمين) Face Validity: تم استخراجها عندما عرض أداتي البحث على الخبراء في صلاحية المقياس.

٢ . صدق البناء Construct Validity: تم استخراجها في ضوء استعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية ودرجة المجال وعلاقة المجالات مع بعض والدرجة الكلية للمقياس.

\* مؤشرات الثبات: طبق الباحثان المقياس على عينة بلغت (٥٠) موظفا وموظفة، واستعملت طريقة الفا كرونباخ للثبات، وظهر ان درجة الثبات لمقياس القمع الانفعالي بلغت (0.732) في حين بلغت درجة ثبات الصلابة النفسية (0.701) في حين أن درجات ثبات كل مجال الالتزام بلغت (0.700) والتحكم (0.702) والتحدي (٠,٧٠٢) وتعد هذه الدرجات جيدة عند مقارنتهما بمعيار الفا كرونباخ للثبات البالغ (0.70) فأكثر.

\* المقاييس بصيغتها النهائية: بعد استعمال الاجراءات السابقة تكون مقياس القمع الانفعالي من (15) فقرة، في حين اصبح مقياس الصلابة النفسية مكون من (33) فقرة.

\* الوسائل الاحصائية: تم استخراج نتائج البحث في ضوء استعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، والتجأ الباحثان إلى مجموعة من الاختبارات الإحصائية التي تمثلت بـ (الاختبار التائي لعينة واحدة، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة الفا كرونباخ للثبات، وتحليل التباين الثنائي).

#### الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الاول. تعرف القمع الانفعالي لدى موظفي الجامعة: لغرض التحقق من هذا الهدف، استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة Test-1 عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (299). وكما في الجدول (1) .

جدول (١) الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة القمع الانفعالي لدى عينة البحث

المتغير	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية		درجة الحرية	مستوى دلالة .٠٠٥
					المحسوبة	الجدولية		
القمع الانفعالي	200	48.240	9.5213	45	4.812	1.96	199	دالة

يوضح جدول (١) أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (4.812) أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.96)، وهي دالة احصائيا عند مستوى (0.05)، وهذا يشير إلى أن موظفي الجامعة يستعملون القمع الانفعالي في كبت انفعالاتهم السلبية، ويمكن تفسير ذلك وفق نظرية كروس وزملاؤه، ١٩٩٨ أن موظفي الجامعة يستعملون القمع الانفعالي كوسيلة لتنظيم انفعالاتهم السلبية وعدم التعبير عنها في بيئة العمل سواء مع الزملاء والمدراء أو المراجعين، فهم يدركون

أن التعبير عن الانفعالات السلبية له نتائج سلبية على عملهم، ويمكن أن يعرضهم للعقوبة والصدام مع الآخرين، رغم أن القمع الانفعالي قد يأتي على حساب صحتهم النفسية والجسدية، وبهذا يعتمد الموظفون على القمع الانفعالي في ضبط أنفسهم وتوظيف مواردهم الذاتية في التوافق مع بيئة العمل.

الهدف الثاني : الفروق على مقياس القمع الانفعالي وفقا لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية لدى موظفي الجامعة:

لغرض لغرض التحقق من الهدف الثاني استعملت الباحثتان تحليل التباين الثنائي عند مستوى

الدلالة (0.05) . ويوضح الجدول (٢) ذلك.

جدول (٢) نتائج تحليل التباين الثنائي وفقا لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية

على مقياس القمع الانفعالي

مصدر التباين	مجموعة المربعات S-S	درجة الحرية D-F	متوسط المربعات M-S	القيمة الفائية F	القيمة الجدولية	مستوى الدلالة S-g
جنس	38.720	1	38.720	0.422	3.84	0.05
الخدمة	5.120	1	5.120	0.056		
الجنس * الخدمة	25.920	1	25.920	0.283		
الخطأ	17970.720	196	91.687			
الكلية	483460.000		200			

أ. الفروق وفقا لمتغير الجنس (ذكور، إناث) :

يبين جدول (٢) أن الفروق وفقا لمتغير الجنس على مقياس القمع الانفعالي غير دال احصائيا إذ ان القيمة الفائية المحسوبة بلغت (0.422) بينما بلغت القيمة الجدولية (3,84) عند مستوى (0,05) إذ بلغ المتوسط الحسابي للذكور (48.6800) وبلغ انحرافه المعياري (9.04632) في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (47.8000) وبانحراف معياري (10.00000). ويعزى ذلك الى أن كلا من الموظفين الذكور والاناث يستعملون القمع الانفعالي، وقد يعود عدم الاختلاف إلى أن كلا الجنسين لديهم معتقدات متشابهة حول ما يسبب لهم التعبير عن الانفعالات السلبية من مشكلات في بيئة العمل، وأن قمع هذه الانفعالات يساعدهم على التوافق إلى حد ما مع متطلباتهم الوظيفية، رغم تأثيراتها السلبية على شعورهم بالرضا وجودة الحياة.

ب. الفرق وفق الخدمة الوظيفية (ادنى من خمسة سنوات -أكثر من خمسة سنوات):

يتضح من الجدول (٢) أن الفرق بين الموظفين الذين لديهم خدمة وظيفية خمسة سنوات فأقل والموظفين الذين لديهم خدمة وظيفية أكثر من خمسة سنوات على مقياس القمع الانفعالي غير دال احصائياً عند المقارنة بين القيمة الفئوية المحسوبة البالغة (0.056) والقيمة الجدولية البالغة (3.84) عند مستوى دلالة (0,05) فقد بلغ المتوسط الحسابي لأصحاب الخدمة الوظيفية خمسة سنوات فأقل (48.4000) بانحراف معياري (9.20035) الذي لا يختلف عن المتوسط الحسابي للذين لديهم خدمة وظيفية أكثر من خمسة سنوات والبالغ (48.0800) بانحراف معياري (9.87567). ويعزى ذلك الى انه بالرغم من الفرق بين الخدمة الوظيفية بين الموظفين إلا أنهم متقاربين جدا في استعمال القمع الانفعالي، ويأتي ذلك من خلال تقارب خبراتهم الحياتية حول مدى أهمية كبح الانفعالات السلبية وعدم التعبير عنها علانية أمام الآخرين، وذلك لما تسببه من خسائر في العلاقات الاجتماعية، والمكاسب الآتية والمستقبلية سواء في البيت أو بيئة العمل أو العلاقة مع الأصدقاء، مما لم يظهر أية فروق بين الموظفين وفق متغير الخدمة.

د. التفاعل بين الجنس والخدمة الوظيفية:

بين جدول (٢) أن الفروق بين موظفي الجامعة وفق الجنس والخدمة الوظيفية غير دال احصائياً عند المقارنة بين القيمة الفئوية المحسوبة البالغة (0.283) والقيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى (0,05)، وهذا يعني أن ليس هناك فروق بين الذكور والاناث للذين لديهم خدمة أقل أو أكثر من خمسة سنوات.

الهدف الثالث. تعرف الصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة:

للتعرف على الصلابة النفسية لدى عينة البحث، استعملت معادلة الاختبار التائي لعينة واحدة test-1 عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (299). والجدول (٣) يوضح ذلك.

الجدول (٣) الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الصلابة النفسية لدى عينة البحث

مستوى دلالة	درجة الحرية	القيمة التائية		الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	المتغير
		الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥								
دالة	199	1,96	26.337	114	11.16887	119.8000	200	الصلابة النفسية

يتضح من جدول (٣) أن القيمة التائية المحسوبة البالغة (26.337) أكبر من القيمة الجدولية (1.96) وهي دالة احصائيا عن مستوى (0.05) مما يشير ذلك إلى أن موظفي الجامعة يتمتعون بالصلابة النفسية، إذ تفسر هذه النتيجة وفقا لنظرية كوباسا ١٩٧٩ أن موظفي الجامعة لديهم قدرة جيدة على تحمل الضغوطات في بيئة العمل، وهذا ما يزودهم بالأمكانية على تحدي المصاعب الحياتية، وإدارة الضغوط بشكل جيد، والتمتع بصحة نفسية وجسمية جيدة. وبذلك فإن الموظفين قادرين على الصمود ومقاومة المثيرات المجهدة ولديهم الدافعية العالية للالتزام الوظيفي وأداء عملهم بنجاح.

الهدف الرابع : الفروق على مقياس الصلابة النفسية وفقا لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية لدى موظفي الجامعة:

لغرض التحقق من هذا الهدف استعملت الباحثتان تحليل التباين الثنائي عند مستوى الدلالة (0.05) . وكما في جدول(٤)

جدول (٤) الفروق وفقا لمتغيري الجنس والخدمة الوظيفية على مقياس الصلابة النفسية

مستوى الدلالة S-g	القيمة الجدولية	القيمة الفائية F	متوسط المربعات M-S	درجة الحرية D-F	مجموعة المربعات S-S	مصدر التباين
0.05	3.84	7.173	871.101	1	871.101	جنس
		0.070	8.440	1	8.440	الخدمة
		1.092	132.572	1	132.572	الجنس * الخدمة
		121.433	196	23800.934	الخطأ	
		200	2895232.000	الكلي		

أ. الفروق وفقا لمتغير الجنس (ذكور، إناث) :

يبين جدول (٤) عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية بين الذكور والاناث على مقياس الصلابة النفسية، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (7.173) وهي أكبر عند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى (0,05)، كما بلغ متوسط الذكور الحسابي (121.9000) وبانحراف معياري (10.472192) بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (117.7000) وبانحراف معياري (11.49660). إذ تعزى النتائج الى أن كلا من الموظفين الذكور أكثر تمتعا بالصلابة النفسية من الاناث، وهذا يرجع إلى الأختلاف في الادوار الاجتماعية لدى كلا الجنسين، إذ يقع على عاتق الموظفات الكثير من المسؤوليات التي تحد من درجة الصلابة

النفسية، إذ أن الموظفة مطالبة بإدارة شؤون البيت، ورعاية الاطفال، وتلبية متطلبات الزوج، فضلا عن طموحاتها الشخصية التي لم تحققها بعد، مما يؤدي ذلك إلى التقليل نوع ما من درجة تحملهن للضغوط النفسية.

ب. الفرق وفق الخدمة الوظيفية (ادنى من خمسة سنوات -أكثر من خمسة سنوات):

يتضح من الجدول (٤) أن الفرق بين الموظفين الذين لديهم خدمة وظيفية خمسة سنوات فادنى والموظفين الذين لديهم خدمة وظيفية أكثر من خمسة سنوات على مقياس الصلابة النفسية غير دال احصائيا عند المقارنة بين القيمة الفائية المحسوبة البالغة (0.070) والقيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى (0,05) إذ بلغ المتوسط الحسابي لأصحاب الخدمة الوظيفية خمسة سنوات فأقل (119.6327) بانحراف معياري (11.71781) الذي لا يختلف عن المتوسط الحسابي للذين لديهم خدمة وظيفية أكثر من خمسة سنوات والبالغ (119.9608) بانحراف معياري (10.67051). وتعزى النتائج الى أنه بالرغم من الفرق بين الخدمة الوظيفية بين الموظفين إلا أنهم متقاربين جدا في تمتعهم بالصلابة النفسية، ويأتي ذلك من خلال كون الصلابة النفسية سمة شخصية بدرجة كبيرة، ولا تتأثر بالسياقات الوظيفية والمهنية بدرجة كبيرة.

د. التفاعل بين متغيري الجنس والخدمة الوظيفية:

يبين جدول (٤) أن الفروق بين موظفي الجامعة وفق الجنس والخدمة الوظيفية عدم وجود فروقا بين الذكور والاناث للذين لديهم خدمة أقل أو أكثر من خمسة سنوات. إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (1.092) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (3,84) عند مستوى دلالة (0,05).

الهدف الخامس : تعرف العلاقة الارتباطية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة: لأجل التعرف على العلاقة الارتباطية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية لدى موظفي الجامعة، استعملت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون، وظهر أن درجة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين بلغت (0.143)، وهي دالة إحصائيا عند مقارنة القيمة التائية لأختبار معامل الارتباط (2.033) عند المقارنة بالقيمة الجدولية البالغة (1.96) ومستوى الدلالة الإحصائية (0.05) ودرجة الحرية (298):



جدول (٥) يوضح معامل الارتباط والاختبار التائي للعلاقة بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية

نوع العلاقة	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الصلابة النفسية - القمع الانفعالي	0.143	2.033	1.96	198	دالة

تشير النتيجة في الجدول (٥) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين القمع الانفعالي والصلابة النفسية، مما يعاني ذلك أنه كلما استعمل الموظفون القمع الانفعالي أدى ذلك إلى ارتفاع الصلابة النفسية، ويرجع ذلك كون القمع الانفعالي يمد الموظفين بالصبر والتحكم بأنفسهم والقوة على تحدي مصاعب العمل ومتطلباته الوظيفية المتغيرة والدائمة. وبهذا فإن القمع الانفعالي يساعد الموظفين على ضبط ذواتهم، وقدرتهم على التحكم بانفعالاتهم ومزاجهم، والتعبير عنها بطرائق تكيفية سوية، وهو ما يجعل الموظفين يتمتعون بالصحة النفسية والجسمية.

توصيات البحث: وفق للنتائج السابقة، توصي الباحثتان بالآتي:

١. الاستمرار في تعزيز طاقات الموظفين، وتوفير بيئة وظيفية آمنة، والعمل على دعمهم وتسهيل المعوقات التي يواجهونها في العمل.

٢. استمرار الجهود الجيدة التي تقدمها مراكز الإرشاد النفسي إلى الموظفين في بيئة العمل.
٣. توجيه الوزارات (مثل التعليم العالي والبحث العلمي ورئاسات الجامعة) على القيام بدورات تطور من قدرات الموظفين وسماتهم الشخصية وكيفية التوافق الوظيفي الناجح في العمل.
٤. منح المكافآت والحوافز للموظفين الذين يظهرون التزاما جيدا في بيئة العمل، والذين يقدمون أفكار ومشاريع ناجحة تسهل من المهام الإدارية، من أجل تعزيز دافعية الموظفين على المثابرة والانجاز الوظيفي.

المقترحات: استكمالات لنتائج البحث، تقترح الباحثان إجراء الدراسات الارتباطية الآتية:

١. القمع الانفعالي وتنظيم المزاج.
٢. القمع الانفعالي والاضطرابات النفسجسمية.
٣. الصلابة النفسية والاحباط الوظيفي.

#### مصادر البحث

- الإبراهيمي، صفاء عبد الرسول (٢٠٠١) : قوة التحمل النفسي لدى ضباط المرور وعلاقته باتجاهاتهم نحو الآخرين، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، الجامعة المستنصرية ، كلية التربية ، العراق.
- باتشيري، أنوال(2015)بحوث العلوم الاجتماعية المبادئ والمناهج والممارسات، ترجمة، خالد بن ناصر ال حيان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- الجميلي، عيسى ابراهيم ،(٢٠٢٣):التماثل التنظيمي وعلاقته بالصلابة النفسية لدى مدرء المدارس الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية للعلوم الانسانية ،جامعة تكريت.

- داخل، فاطمة عادل، (٢٠٢٢): القمع الانفعالي وعلاقته بالضغوط المهنية لدى المرشدين التربويين ، مجلة مركز البحوث النفسية، مجلد ٢٣، العدد ٢، ص ٢٦٩-٣١٦.
- دوشان، احمد صكبان،(٢٠٢١): الصلابة النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى منتسبي وزارة الداخلية ،رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب ،جامعة بغداد.
- راضي، جاسم محمد ،(٢٠٢٢): بناء مقياس القمع الانفعالي للاعبين كرة اليد في العراق ،مجلة الثقافة الرياضية، العدد الثاني، ص ٢١١-٢٢٩.
- سلمان ، محمد مظلوم، ٢٠٢٠: القمع الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة المتوسطة،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية بنات ، جامعة تكريت.
- سلمان، محمد مظلوم والعاني ، انتصار كمال، (٢٠٢١): القمع الانفعالي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة المرحلة المتوسطة، مجلة الآداب، عدد ١٣٧، ص ٢٩٣-٣١٦.
- الشربيني، زكريا وصادق ، يسرية والقري، محمد سالم محمد ومطحنة، السيد خالد(٢٠١٣): مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، مكتبة الشقري، الرياض- السعودية.
- الصرايرة ، خالد احمد،(٢٠٢٠):التنظيم الانفعالي لدى مديري المدارس الخاصة في عمان وعلاقته بدرجة ممارسة السلوك الاداري فير مرغوب من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير منشورة ،كلية العلوم التربوية ،جامعة الشرق الاوسط.
- طالب ، ريم خميس مهدي،(٢٠١٣): تأثير القمع الانفعالي لدى نمطي الشخصية "ج" و"د"في الذاكرة المستقبلية ،اطروحة دكتوراه ،كلية الاداب ، جامعة بغداد .
- عباس، مدحت (٢٠١٠): الصلابة النفسية كمنبئ بخفض الضغوط النفسية والسلوك العدوانى لدى معلمي المرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية، المجلد ٢٦ ، العدد ١، ص ١٨٤-١٨٩، العراق.
- عبد الجبار ،نورس عطا،(٢٠١٨):القمع الانفعالي وعلاقته بالجمود الفكري واعاقة الذات لدى طلبة الجامعة،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية للعلوم الانسانية ، جامعة بابل .
- العبيدي، بشرى عبد العزيز،(٢٠١٣): دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد السادس و الثلاثون، ٢٥٥-٢٧٨.

• عيسى، عصام عوني، (٢٠١٤): الصلابة النفسية وعلاقتها بضغط الحياة لدى العاملين في المؤسسة الأمنية في محافظتي الخليل وبيت لحم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس.

• القضاة، زينب محمد (٢٠١٧): فاعلية برنامج إرشادي جمعي في تنمية مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من الأيتام في قرى الأطفال العالمية، الطبعة الأولى، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.

- Allen, M. J. & Yen, W. M. (1979): **Introduction to Measurement Theory**, California, Book cole.
- Gross , James & Levenson ,Robertw,(1993), Emotional Suppression : Physiology , self Report & Expressve Behavior , Journal of personality & Social psychology , The Amarican psychology Association , Inc . U.S.A , VOL (64) , N.6 .
- John , Oliver . p & Gross , James J .(2004) . Healthy & processes , Individual Differences and Life Span Development , Journal of personality , U.S.A.VOL .(72) NO .(6)
- Kobasa .s.c. Maddi. S.R. Paccetti. M.C.& Zola .MA (1985): Effeectiveness of Hardiness, Exercise and Social Support Against Illness, Journal of Psychosomatic Research , No, 29,pp. 525 – 533.
- Kobasa, S, &, Puccteti, M(1983): "Personality and social Resources in stress Resistance", Journal of Abnormal psychology.، Vol.45, No.4, pp 839-880.
- Spokas , Megan et.al,(2009):.Social Anxiety and Emotional Suppression , The Role of Belifs.