



مجلة علوم

ذوي الاحتياجات الخاصة

الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى أعضاء
هيئة التدريس المكفوفين

إعداد /

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال

مدرس الإعاقة البصرية

كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة

جامعة بني سويف

المستخلص*:

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- ضغوط إقتصادية- ضغوط إدارية- ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسية- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، طبقت أدوات البحث وهي مقياس الصلابة النفسية إعداد (فوقية رضوان، ٢٠١٥) ومقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحث) على عينة تكونت من (٣٧) عضو هيئة تدريس من المكفوفين بالجامعات الحكومية المصرية، توصلت نتائج البحث إلى ارتفاع معدلات كل من الصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، وتبين وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين متوسطات درجات عينة البحث في مقياس الصلابة النفسية والضغوط المهنية، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات عينة البحث في كل من الصلابة النفسية والضغوط المهنية لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)، وأوضحت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال معدلات الضغوط المهنية (ضغوط المهن التدريسية) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

الكلمات الدالة:

الصلابة النفسية، الضغوط المهنية، أعضاء هيئة التدريس المكفوفون.

* يتقدم الباحث بأسمى معاني الشكر للسادة أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات المصرية على حسن تعاونهم خلال تطبيق هذا البحث، ويهدي هذا العمل إلى روح أ.د/ سعيدة محمد حسني أستاذ التاريخ بكلية الآداب بجامعة قناة السويس بالاسماعيلية

مقدمة البحث

صارت بيئات العمل أكثر تعقيداً من ذي قبل، وبخاصة في ظلّ التقدم التكنولوجي المنهمر وفي ظلّ ما تواجهه المجتمعات من أزمات وجائحات متجدّدة زادت معها معاناة العاملين بتلك المؤسسات، وتضاعفت المسؤوليات الملقاه على أعتاقهم، وتأثرت طبيعة المهام وتغيرت طبيعة علاقات العمل على كافة الأصعدة والمستويات، من هنا ازداد الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية والتي تؤثر بدرجة أو بأخرى على الفرد والمنظمة والمجتمع.

والضغط في مكان العمل أمر لا مفرّ منه بسبب متطلبات بيئة العمل المعاصرة، والضغط قد يجعل الفرد في حالة تأهب ودافعية للعمل وبذلك يُعدّ هذا الضغط مقبولاً، وعندما يصبح هذا الضغط مفرطاً أو لا يمكن التحكم فيه فإنّه يؤدي إلى الإجهاد، والذي قد يضرّ بصحة العاملين وأداء العمل (World Health Organization.2020).

هذا وتختلف العوامل المسببة للضغوط المهنية من فرد لآخر ومن منظمة لأخرى، بل ومن مهنة إلى أخرى، وقد أشارت الأدبيات البحثية إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط، إلا أنّ حدة هذه الضغوط تتباين من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر؛ وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط بمختلف المنظمات والمهن، واختلاف مظاهر الاستجابة لها من شخص لآخر (Meng & Wang. 2018. 598).

ولا يختلف الأمر بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات عن باقي الوظائف من حيث الضغوط التي يتعرضون لها، فهم يؤدون دوراً بالغ الأهمية لدى الجامعة في تحقيق أهدافها، وهم يواجهون مختلف التحديات المستقبلية، ومن ثمّ تتعدّد الأدوار المنوطة بهم؛ بين تقديم المواد العلمية في ضوء الأهداف المنشودة والمرحلة المحددة لها، والقيام بمهام إرشاد الطلاب وحل مشكلاتهم، وإعداد الخطط التعليمية، وتصميم المناهج وتقويمها، وإعداد البحوث، وخدمة المجتمع، بالإضافة للأعمال الإدارية التي يتم تكليفهم بها (الحسين، ٢٠٢٠، ٦٥).

ولا يمكن إغفال دور أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في المجتمع الجامعي والمجتمع ككل، وحينما يعمل المكفوفون في مهنة التدريس فقد نالوا وقتنذ شرفين الأول شرف الإعاقة البصرية التي ذكره ربّ العزة في الحديث القدسي «إذا ابتليت عبي بحبيبتيه فصبر عوضته منهما الجنة، يريد عينيه» (صحيح البخاري. حديث رقم ٥٣٢٩)، والثاني هو أنّ وظيفة التعليم رسالة الأنبياء والمرسلين، وحسب المعلم فخرًا أنّ النبيّ صلى الله عليه وسلم قال «إِنَّ اللَّهَ لَمْ يَبْعَثْ مَعْنَتًا، وَلَا مَعْنَتًا، وَلَكِنْ بَعَثَ مَعْنَتًا مُبَسَّرًا» (صحيح مسلم، حديث رقم ١٤٧٨).

والجدير بالذكر أنّ أعضاء هيئة التدريس المكفوفين يواجهون -مع أقرانهم المبصرين- العديد من الضغوط المهنية، وربما يواجهون ضغوطاً إضافية تفرضها عليهم الإعاقة البصرية أمام أداء رسالتهم التدريسية والبحثية ومهامهم الإدارية والمجتمعية وغيرها.

ويرصد الواقع نماذجاً مضيئة من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين الذين حصلوا على أعلى الدرجات العلمية، وتحذوا إعاقاتهم، وأصبحوا من أهم رواد التعليم، مثل الدكتور طه حسين، والدكتور صلاح الدين مخيمر، والدكتور زكي عثمان، وربما تعكس تلك النجاحات قدرًا كبيرًا من الدافعية والصلابة لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

والصلابة النفسية إحدى السمات الإيجابية في شخصية الفرد، والتي تتفاعل مع قدراته لمواجهة أحداث الحياة المتغيرة، والتي تسهم في التخفيف من الآثار السلبية على الصحة النفسية وقدرة الفرد على تبني أهداف تجاه جوانب الحياة المختلفة، والالتزام بها وتحمل المسؤولية نحوها. وإدراك الفرد لأحداث الحياة وتفسيرها تفسيرًا واقعيًا، وقدرته على السيطرة على أحداث الحياة وتحويلها إلى فرص للتعلّم والنمو (شند وآخرون، ٢٠١٥، ٤٤٨).

والصلابة النفسية ذات قيمة كبيرة في حياة المكفوفين بحيث تجعلهم أكثر توافقًا مع أنفسهم وبيئتهم، وتجعل الكيف يضع أهدافًا بعيدة المدى ويبدل جهدًا كبيرًا في مواجهة المعوقات التي تقابله، ويجد العديد من البدائل للمشكلات وينظر إلى المهام الصعبة على أنها مصادر للإصرار والتحدي وأكثر مرونة في تعاملاته وتوافقه اليومي في جميع المجالات النفسية والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية (الشهاوي، ٢٠١٩، ١٩٨)، وعلى ذلك يتناول البحث الحالي الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

مشكلة البحث

نبعت مشكلة البحث الحالي من عدّة مصادر يأتي في مقدمتها ملاحظة الباحث لعدّة ضغوط يواجهها بعض الزملاء أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، من ناحية أخرى لم يهتم الباحثون بإلقاء الضوء على أي جانب من جوانب حياة أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، ولم ينتبهوا لعطائهم المتنوع الذي دونته سجلات الماضي والحاضر، حين ضرب الدكتور طه حسين وغيره أروع الأمثلة في تخطي الصعاب ومواجهة التحديات وتقديم أكبر الجهود في التعليم الجامعي، وبالرغم من ذلك لم تتناول أية دراسة مستوى الضغوط والتحديات التي واجهها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون للوصول لتلك المكانة والوفاء بالتزاماتها.

وفي ذات السياق تبين أنّ الأدبيات المتعلقة بتجارب المعلمين المكفوفين تتكوّن إلى حد كبير من مقالات سردية تتعلّق بمعلمي التعليم العام المكفوفين وأنّ هناك محدودية في تلك الدراسات التي تناولت هذه الفئة على وجه العموم (Lima & Ivy. 2017. 588). وعلى صعيد متصل أكدت العديد من الدراسات تعرّض أعضاء هيئة التدريس -من غير ذوي الإعاقة- لمستويات عالية من الضغوط المهنية، ومن هذه الدراسات؛ عبد التواب (٢٠١٧)، مينج ووانج (2018) Meng & Wang ، تكابو وآخرون (2019) Tquabo et al ، الحسين (٢٠٢٠)، علي (٢٠٢٠)، ومما لا شك فيه أنّ أعضاء هيئة التدريس المكفوفين جزء من هذا النسيج، يواجهون هذه الضغوط وربّما يواجهون أكثر منها. وفضلاً عن ذلك هناك ندرة في الدراسات التي تناولت الصلابة النفسية كأحد المتغيرات الإيجابية في حياة أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، والتي ربّما تكون الدافع وراء مواجهة الضغوط المهنية التي يواجهونها تحقيقاً لرسالتهم البحثية والتدريسية والمجتمعية. ويتبيّن ممّا سبق ضرورة تناول متغيرات البحث الحالي، من هنا انطلقت مشكلة البحث للإجابة على السؤال الرئيس التالي:

- ما العلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكّم في النفس - الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- الضغوط الإقتصادية- الضغوط الإدارية- ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسية- ضغوط العلاقات بالطلاب، والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

أسئلة البحث

- ما معدلات الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين؟
- ما معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين؟
- ما الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكّم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)؟
- ما الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في الضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- الضغوط الإقتصادية- الضغوط الإدارية- ضغوط

العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسيّة- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكليّة لتلك الأبعاد) لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث)؟
- هل يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على العلاقة بين الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- الضغوط الإقتصادية- الضغوط الإدارية- ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسيّة- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، ولتحقيق هذا الهدف سعى البحث الحالي إلى تطبيق الآليات التالية:

- التعرف على معدلات الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- التعرف على معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- توضيح الفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث في الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).
- توضيح الفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في الضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- الضغوط الإقتصادية- الضغوط الإدارية- ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسيّة- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).
- التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالي في النقاط التالية:
- تنطلق أهمية البحث من أهميّة دور أستاذ الجامعة ومكانته في تحقيق أهداف الجامعة والمجتمع لاسيما دوره الأكاديمي والمجتمعي، وينفرد هذا البحث بتسليط الضوء على أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

- نُدره الدراسات التي تناولت أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، وعلى وجه التحديد لم تتناول أية دراسة عربية هذه الفئة من قريب أو من بعيد.
- ينتمي البحث الحالي للاتجاه الحديث الذي انتهجته بعض الأبحاث في التركيز على المتغيرات الإيجابية في الشخصية، حيث تناول الصلابة النفسية كمصدر لمقاومة الضغوط.
- يُسلط البحث الضوء على معدلات الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- ينفرد البحث الحالي بتحديد معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين وتصنيفها في الوقت الذي يغفل فيه الكثيرون عن الاهتمام بالحياة المهنية لهذه الفئة.
- يُقدّم البحث الحالي للمكتبة العربية لأول مرة مقياس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات الحكومية، ويُمكن أن يستخدم هذا المقياس مع هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات الخاصة والأهلية والمعاهد وجامعة الأزهر.
- يوفّر البحث الحالي بيانات ومعلومات على قدر كبير من الأهمية، حيث يُقدّم حصراً مبدئياً لأعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات الحكومية المصرية، فلم يكن هناك أية قاعدة بيانات -سواء رسمية أو غير رسمية- تتعلق بهذه الفئة، ومن هذه القاعدة تنطلق أية أبحاث أو دراسات نفسية أو تربوية أو غيرها تهتمّ بهذه الفئة من المجتمع.
- يقيس البحث الحالي معدلات الصلابة النفسية والضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، ممّا يفيد الباحثين في مجال التربية الخاصة في إجراء بحوث مماثلة.

مصطلحات البحث

أعضاء هيئة التدريس المكفوفون (Blind Staff Members): هم الأعضاء الذين يمارسون العملية التدريسية والبحثية في التخصصات العلمية المختلفة بالجامعات الحكومية المصرية، والحاصلون على الدرجات العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، ولديهم فقد بصر كلي سواء كان وُلادي أو مكتسب.

الصلابة النفسية (Psychological Hardiness): هي مصدر من مصادر مقاومة الفرد لأحداث الحياة الضاغطة والتي تتضمن الواجب على النفس، والثقة بها، والفاعلية الذاتية المرتفعة، وتعرّف إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون خلال استجاباتهم على مقياس الصلابة النفسية.

الضغوط المهنية (Occupational Stress): هي العوائق التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون بالجامعات أثناء أدائهم رسالتهم التدريسية والبحثية والمجتمعية، وتتكوّن من ضغوط

بيئة العمل المادية، والضغوط الاقتصادية، والضغوط الإدارية، وضغوط العلاقات بالزملاء، وضغوط المهام التدريسية، وضغوط العلاقات بالطلاب.
وتعرّف الضغوط المهنية إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون خلال استجاباتهم على مقياس الضغوط المهنية.

الإطار النظري ودراسات وبحوث سابقة

يتضمّن البحث الحالي مجموعة من المتغيرات، والتي يُمكن تناولها على النحو التالي:

أولاً: الحياة المهنية لدى المكفوفين

يستطيع الأشخاص المكفوفون القيام بالعديد من الأعمال وذلك اعتماداً على قدراتهم وميولهم ورغباتهم، وقد أفاد مكتب العمل الدولي بأنّ الحرف والمهن التي يقوم بها المكفوفون قد زادت بشكل ملحوظ في الأعوام الماضية بسبب توفّر معينات القراءة والحركة المتطورة، وبوجه عام فهناك إقبالا متزايداً في معظم دول العالم لتشغيل المكفوفين مع المبصرين في سوق العمل المفتوح (الحديدي، ٢٠١٤، ٢٧٠).

وتبرز أهمية العمل كحاجة أساسية بالنسبة للأشخاص المكفوفين فالعمل يعطيه ثقة في نفسه ويجعل لديه الشعور بأنه مثل غيره يقوى على العمل، وفي مقدوره وفي استطاعته أن يحيا حياة كريمة، وأن يؤكد ذاته وشخصيته في مجال العمل، وخاصة أن العمل وسيلة الحياة ولولاه لما كانت تلك الحياة المستمرة، وتلك الحضارة المتقدمة، فضلا عن ذلك فإنّ العمل يعدّ نوعاً من العلاج بما يضيفه على سلوك صاحبه من إحساس بالمكانة والتقدير (صبيح، ٢٠٠٧، ٦٣٣-٦٣٤)، فالعمل النافع اجتماعياً للمكفوفين يُعدّ أفضل تأهيل له لتكيفه مع نفسه ومع مجتمعه كما يُعدّ أفضل صورة للرعاية التربوية، فالعمل الذي ينجح فيه الشخص الكفيف يُكسب حياته معنى وقيماً وشعوراً بالرضا والطمأنينة ويحرّره من صراعه مع الظلام فيجعله مستقراً نفسياً ومتكيفاً اجتماعياً، والعمل ينمّي الطموح لديه ويساعده على إدراك عالم المبصرين بنفس راضية، كما يمنحه شعوراً بالثقة بالذات والاعتزاز بالنفس نتيجة لقدرته على الإنتاج والنجاح، فيعوده على الاستقلال الاقتصادي وتكوين الأسرة دون الاعتماد على الآخرين (صالح، ١٤١٣هـ، ص ١٨).

ويُعدّ التدريس من أكثر المهن التي يتطلع إليها الأشخاص المكفوفون ويستطيعون القيام بها خير قيام بما فيها التدريس الجامعي، إذ أحسن الإعداد والتوجيه والتأهيل السليم، ومن حقّ هذا الشخص توظيف طاقاته التوظيف الذي يجعلها تمكنه من وضع نفسه في المكان الملائم، وعلى

ذلك لا بد من الاهتمام بتأهيل الكفيف ليحقق هذا الهدف المنشود كقدرة ووظيفة ورسالة تسهم في تنمية المجتمع (صبحي، ٢٠٠٧، ٤٧٥، ٤٨٥).

إنّ مهمّة التدريس الملقاه على المعلم الكفيف لم تقتصر على تدريس المحتوى العلمي لطلابه فحسب فإنهم يعلمون درسًا مهمًا آخر هو كيفية تفاعلهم مع شخص كفيف، ويعملون على تنمية الاتجاهات الإيجابية تجاه الإعاقة البصرية، وبعدّ هذا أحد أهمّ الأدوار الاجتماعية التي يمكن أن يلعبها المعلم الكفيف (Belova, 2015, 533).

أعضاء هيئة التدريس المكفوفون

يُعدّ الكادر الأكاديمي عنصرًا أساسيًا في النظام الجامعي، فقد ارتبطت مكانة الجامعة منذ نشأتها بمكانة أعضاء هيئة التدريس، وأصبحت سُمعة الجامعات تُقاس بارتفاع أدائهم ومكانة علمائها، وعضو هيئة التدريس مُطالب أكثر من غيره لإحداث مثل هذا التطوير في معارفه وقدراته ومهاراته المختلفة التي تمكّنه من أداء دوره بفاعلية (غالب، وعالم، ٢٠٠٨، ١٦٣).

تعريف أعضاء هيئة التدريس

يُطلق مسمى عضو هيئة التدريس على كل من يكون عمله الأساسي التدريس والبحث الأكاديمي داخل كليات الجامعة (إبراهيم؛ وشوقي، ٢٠١٧، ١٩٥)، كما عرّف أعضاء هيئة التدريس بأنهم مجموعة من المؤهلين تأهيلا عاليًا أكاديميًا ومهنيًا، وملتزمين بإيجاد طرق مبتكرة لتلبية الاحتياجات التعليمية للطلاب (الموقع الرسمي لجامعة الإسكندرية).

خصائص القائمين بالتدريس من المكفوفين:

ثمّة مجموعة من خصائص القائمين بالتدريس من المكفوفين منها إتقان مهارات واستراتيجيات إدارة الصفّ الدراسي، وإتقان استخدام الكمبيوتر والتقنيات التكيّفية مثل قارئات الشاشة الناطقة والمساحات الضوئية، واستقاء المعلومات من الإنترنت، وطباعتها، وتخطيط الدرس بعناية مسبقًا، وجذب انتباه الصفّ بأكمله، وتهيئة جو من الثقة في الفصل منذ اليوم الأول للتدريس، فكفّ البصر أو ضعفه يجعل التدريس أكثر صعوبة ولكن بالإبداع والتفاني يمكن التغلّب على الصعوبات حتى يصبح مدرسًا محترفًا وناجحًا (Belova, 2015, 533).

دراسات وبحوث سابقة في الحياة المهنية لدى المكفوفين

هدفت دراسة عبد الرحيم (٢٠٠٦) إلى التعرف على التصورات المجتمعية للمكفوفين الموظفين لعملية الإدماج الاجتماعي المهني، طبقت استمارة استبيان على عينة من المكفوفين العاملين بولايات شرق الجزائر، وتوصلت النتائج إلى أنّ تصورات عينة الدراسة بوجود صعوبات كبيرة تتمثل في غياب ثقافة الإعاقة، وعدم تفهم المبصرين للمكفوفين وتهميشهم، وعدم توفير التجهيزات

الخاصة بهم، مما حال دون الإدماج الاجتماعي المهني الذي يصبون إليه، كما قام بيلوفا (2015) Belova بدراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات والمقومات الواجب توافرها لدى المعلم الكفيف والتحديات التي يواجهها معلمو اللغات الأجنبية من المكفوفين في روسيا، وقد أوضحت نتائج الدراسة أهم تلك المقومات وهي إتاحة التكنولوجيا التكييفية المناسبة، والاستراتيجيات المناسبة والإدارة الفعالة للفصول، وأن أهم التحديات التي تواجههم هو الإدراك غير الصحيح للعمى وللعمان، وقامت ليما وايبي (2017) Lima & Ivy بدراسة هدفت إلى تحسين برامج إعداد المعلمين ما قبل الخدمة من المكفوفين من خلال استخدام التكنولوجيا المساعدة، تحدت جلسة أسبوعية لمدة ساعتين على مدار الفصل الدراسي للطلاب المعلمين المكفوفين بجامعة ولاية فلوريدا، وقد توصلت الدراسة إلى فاعلية استخدام معلمي ما قبل الخدمة من المكفوفين تقنية Bug-in-ear ذات البث المباشر للصوت والفيديو للمشاركة في أنشطة الفصل الدراسي وتقييم للطلاب، وهدفت دراسة أوكونجو (2019) Okungu إلى التعرف على الاحتياجات التكييفية الخاصة بالمعلمات الكفيفات ممن يقومون بالتدريس للطلاب ذوي الإعاقات البصرية، استخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة لأربع معلمات كفيفات أمريكيات من خلال المقابلات والملاحظات وتحليل الوثائق، كشفت الدراسة أن المعلمات الكفيفات يستخدمن أنواعاً مختلفة من الوسائل التكييفية لإنجاز المهام التدريسية وتحسين قدراتهن الوظيفية، أهمها التكنولوجيا المساعدة وتعيين معلمين مساعدين لهن للوصول إلى المعلومات والتوجيه والتنقل، وقام عون، وعون (٢٠٢٠) بدراسة هدفت الكشف عن علاقة الذكاء الاجتماعي بجودة الحياة لدى المدرس الكفيف، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من (٣٠) من المدرسين المكفوفين الجزائريين، وطبق عليهم مقياسي الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة دالة بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة عند المدرس الكفيف، كما أن الوعي الاجتماعي والمهارات الاجتماعية مكنت المدرسين المكفوفين من الإسهام في جودة حياتهم في كل أبعادها.

تعقيب: كشف العرض السابق ندرة الدراسات التي تناولت الحياة المهنية لدى المكفوفين، علاوة على عدم تناول أية دراسات عربية أو أجنبية فئة أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، بينما ركزت الدراسات القليلة في هذا المجال على المعلمين المكفوفين بالتعليم قبل الجامعي ومعظمها دراسات أجنبية (بيلوفا (2015) Belova؛ ليما وايبي (2017) Lima & Ivy؛ أوكونجو (2019) Okungu)، باستثناء الدراسة العربية التي قام بها عون، وعون (٢٠٢٠)، من ناحية

أخرى استخدمت معظم هذه الدراسات المنهج الوصفي، وطبقت أدواتها البحثية على عينات صغيرة نسبيًا لقلّة عدد المعلمين المكفوفين.

ثانيًا: الصلابة النفسية لدى الأشخاص المكفوفين:

عند بداية ظهور علم النفس الإيجابي على يد مارتن سيلجمان Seligman والذي يهتم بالمتغيرات الإيجابية للشخصية بدلا من الشخصية المرضية، كشفت سوزان كوبازا عن وجود مصدر إيجابي يصنّف تحت بند الوقاية من الاضطرابات النفسية وأطلقت عليه (الصلابة النفسية) وأكدت أنّ هذا المصدر له دوره في الوقاية من الأمراض، وعلى ذلك تُعدّ كوبازا من أوائل من وضع الأساس لمصطلح الصلابة النفسية، وصنّفها كنمط شخصية حاسم في مقاومة الضغوط، وتُعدّ الصلابة النفسية من أبرز تلك المتغيرات الإيجابية التي تساعد الفرد في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة والوقاية من الآثار الناجمة عن التعرض لتلك الضغوط.

تعريف الصلابة النفسية

قدّم الباحثون مجموعة من التعريفات للصلابة النفسية؛ منها ما يرى أنها امتلاك الفرد لمجموعة من السمات تساعده على مواجهة مصادر الضغوط، منها القدرة على الالتزام والقدرة على التحدي والتحكّم في الأمور الحياتية (مخيمر، ٢٠٠٢، ٨٥)، كما عرّفت بأنها اعتقاد عام لدى الفرد في فاعليته وقدرته على استخدام كل المصادر النفسية والبيئية المتاحة كي يدرك ويفسّر ويواجه بفاعلية أحداث الحياة الضاغطة (الحجار ودخان، ٢٠٠٥، ٣٧٣).

أهمية الصلابة النفسية

للصلابة النفسية أهميتها ودورها الفعّال في دفاع الفرد عن نفسه أمام أحداث الحياة الضاغطة، والتكيّف البناء مع أحداث الحياة المؤلمة، وتكوين نمط من الشخصية شديدة التحمّل تستطيع أن تقاوم الضغوط، وتخفّف من آثارها السلبية ليصل الفرد إلى مرحلة التوافق، وينظر إلى الحاضر والمستقبل نظرة ملؤها الأمل والتفاؤل، ونقلّ من حياته القلق والاكتئاب (عبد المطّلب، ٢٠١٧، ١٥)، فالصلابة النفسية مؤثر إيجابي لفعالية الأداء وجودة الحياة لدى الأفراد، فهي سلوك مكتسب يتأثر بالتعلّم الاجتماعي في الأسرة والمدرسة والمجتمع وبأساليب المعاملة الوالدية، حيث يسهم كل ذلك في تقدير الفرد لذاته وثقته بنفسه وتحمّله مسؤولية الحياة وتحديد أهدافه فهي تعبّر عن نمط قوي وفعّال ومقاوم للعقبات ومتحدي للبيئة التي تعوقه (رضوان، ٢٠١٥، ٣)، وللصلابة النفسية دور مهمّ في حياة الأشخاص الذين يعانون من ضغوط العمل، فهي إحدى السمات النفسية للشخصية التي تجعل الفرد يتصرّف بمرونة مع الأحداث الضاغطة

التي يواجهها ويعمل على الخروج منها بأقل الأضرار، لذلك تعدّ الصلابة النفسية عامل واثق من الضغوط المهنية (بن كمشي، ٢٠١٩، ٧٥).

أبعاد الصلابة النفسية

حدّدت كوبازا أبعاد الصلابة النفسية في الالتزام وهو نوع من التعاقد ويلتزم به الفرد تجاه نفسه وأهدافه وقيمه والآخرين من حوله، والتحكّم وهو ميل الناس إلى الاعتقاد أن لهم قدرة التأثير على الأحداث التي يتعرضون لها في حياتهم، أمّا التحدي فهو اعتقاد الفرد بأنّ التغيير المتجدّد في أحداث الحياة هو أمر طبيعي بل حتمي لارتقائه أكثر من كونه تهديداً لأمنه وثقته بنفسه وسلامته النفسية (مخيمر، ٢٠٠٢، ٢٧٥)، كما تصنّف أبعاد الصلابة النفسية أيضاً إلى الواجب على النفس ويقصد به اتباع الفرد القواعد والقوانين والعادات وفق أسس الضبط الاجتماعي في المجتمع والوفاء بالوعد وتحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار، وضبط النفس وهو القدرة على التعايش مع المواقف الضاغطة والأزمات والمخاطر، والتفكير بالمنطق السليم الإيجابي أثناء التعامل مع الحدث، أمّا البعد الثالث فهو الفاعلية الذاتية المرتفعة ويقصد به القدرة على التصدي والتحدي والإرادة والمقاومة بكفاءة أثناء الأزمات الحياتية، بالإضافة إلى السعي لتعديل الذات بما يتناسب مع الموقف والعمل على تغيير البيئة من أجل الحصول على الهدف المحدد واستخدام معلومات كافية من أجل التعامل مع الضغط بأسلوب سليم (رضوان، ٢٠١٥، ٥).

سمات الأشخاص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة

يتمتع الأشخاص ذوو الصلابة النفسية المرتفعة بالإنجاز الشخصي، ولديهم القدرة على التحمّل الاجتماعي، ولديهم إنجاز أفضل وأكثر مبادرة ونشاطاً وذوي دافعية أفضل نحو العمل (Kobasa , 2010)، كما وجد أن الأشخاص ذوي الصلابة النفسية المرتفعة يكونوا أكثر قدرة على الاستفادة من أساليب مواجهتهم للضغوط حيث تفيدهم في تخفيض تهديد الأحداث الضاغطة حيث يرونها من منظور أوسع ويحلونها إلى مركباتها الجزئية ويضعون الحلول المناسبة لها، وعلى العكس من ذلك يعتمد الأشخاص ذوو الصلابة النفسية المنخفضة أسلوب المواجهة التراجعي أو الذي يتضمن نكوصاً، وفيه يقومون بالتجنب أو الابتعاد عن المواقف التي يمكن أن تولد ضغطاً (السيد، ٢٠١٢، ٦).

الصلابة النفسية في حياة المكفوفين

تعبّر الإعاقة البصرية عن وجود قصور لدى الشخص في جانب معين، ووجود مواطن القوة لديه في جوانب أخرى، لذا يجب توافر الظروف المناسبة والإمكانيات التي تساعد على استثمار طاقاته، فذلك يشعره بأهميته كبشر له حق الحياة (شقيير، ٢٠٠٩)، وفي نفس السياق تُمكن

الصلابة النفسية الأشخاص المكفوفين من معنى واضح لحياتهم وتجعل الحياة بالنسبة له مثيرة جداً وكل يوم في جديد، وتظل النشاطات تتمتع بجاذبيتها كأول مرة، كما يستطيع أن يحدد الأشياء المفقودة من حياته بدقة ووضوح، كما يمتلك أهدافاً واضحة ويلتزم تجاهها ويكافح من أجل تحقيقها متحملاً ما قد يواجهه من صعاب في حياته (روبي، ٢٠١٥)، ويُعدّ الدكتور طه حسين أبرز رموز هيئة التدريس المكفوفين التي واجهت تلك الصعاب، حيث عُيّن أستاذاً لتاريخ الأدب العربي ثمّ وزيراً للمعارف، كما يعدّ الدكتور صلاح الدين مخيمر من أبرز علماء النفس العرب، وتعكس تلك النماذج الناجحة مستوى مرتفع من الصلابة النفسية لديهم والتي مكّنتهم من مواجهة الضغوط المهنية والحياتية بوجه عام.

دراسات وبحوث سابقة في الصلابة النفسية لدى المكفوفين

أجرى جوركوفيا وميكلايفا (Gorkovaya, Miklyeva (2017) بحثاً هدفاً إلى التعرف على جودة الحياة لدى المراهقين المكفوفين في ضوء الصلابة النفسية لديهم. طبقت الدراسة على (١٧٣) مراهقاً من المكفوفين وضعاف البصر. تم استخدام مقياس "تقييم جودة الحياة" (SF-36)، واختبار الصلابة، وتحليل الوثائق الطبية، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ الصلابة النفسية هي العامل الذي يحدّد نوعية الحياة لدى ضعاف البصر وليس لها تأثير كبير على تقييم نوعية حياة المراهقين المكفوفين، كما هدف بحث الحضري (٢٠١٨) إلى التعرف على العلاقة بين معنى الحياة والصلابة النفسية لدى المراهقين المعاقين بصرياً، تكوّنت عينة البحث من (١٥٠) من المراهقين المعاقين بصرياً، طُبّق عليهم مقاييس معنى الحياة، والصلابة النفسية، والشعور بالأمل، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين بعض أبعاد مقياس معنى الحياة وبعض أبعاد مقياس الصلابة النفسية، ووجود فروق دالة بين عينة الدراسة باختلاف متغيري (النوع، زمن الإعاقة) على مقياسي الصلابة النفسية والشعور بالأمل وكانت الفروق في اتجاه الذكور والمعاقين وراثياً.

كما هدفت دراسة آدم ويوسف (٢٠١٩) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية وقلق المستقبل لدى المعاقين بصرياً، اعتمد البحث على المنهج الوصفي، واشتملت العينة على (١٠٠) من المراهقين المكفوفين باتحاد المكفوفين بالخرطوم، استخدم الباحث مقياسي الصلابة النفسية وقلق المستقبل، وتوصلت النتائج إلى ارتفاع مستوى الصلابة النفسية لدى أفراد العينة، ووجود فروق في الصلابة النفسية تعزى للنوع لصالح الذكور، وأجرى الشهاوي (٢٠١٩) بحثاً هدفاً إلى التعرف على إسهام كل من الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية في التنبؤ بمهارات التأهيل المهني لدى المعاقين بصرياً، وتكونت العينة من (١١٨) من المراهقين المعاقين بصرياً،

وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مهارات التأهيل المهني وكل من الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية، وأسهمت درجات بعض مكونات الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية في التنبؤ بمهارات التأهيل المهني لدى المعاقين بصرياً، كما أجرى المهدي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى إدراك البيئة الفيزيائية وتأثيرها في تحقيق التوافق والصلابة النفسية لدى المراهقين المكفوفين، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن، اشتملت عينة الدراسة على (٧٠) من المراهقين المكفوفين، وطبق عليهم عدة مقاييس، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين إدراك البيئة الفيزيائية والصلابة النفسية لدى أغلبية أفراد العينة، عدم وجود فروق دالة بين الكيفيات بالميلاد وبالإصابة في مقياس الصلابة النفسية.

وهدف دراسة اليميني وآخرون (٢٠٢٠) إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والسعادة النفسية لدى المكفوفين، تكونت عينة الدراسة من (٧٨) من المراهقين المكفوفين، واستخدم الباحثون مقياسي السعادة النفسية، والصلابة النفسية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ بالسعادة النفسية من خلال الصلابة النفسية لدى المكفوفين ولادياً، كما هدفت دراسة غربي، وغربي (٢٠٢١) لمعرفة مستويات الصلابة النفسية وقلق الموت لدى المسنين المكفوفين والمبصرين، ومعرفة العلاقة بين الصلابة النفسية وقلق الموت لديهم، والجنس طبقت الدراسة على عينة من المسنين المكفوفين والمبصرين قوامها (٦٤) فرداً، وقد أظهرت النتائج أن الصلابة النفسية لدى المكفوفين جاءت في المستوى المنخفض المسنين بنسبة ٦٧%، بينما جاءت في المستوى المتوسط لدى المبصرين بنسبة ٧٣%، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين مستويات الصلابة النفسية لدى الذكور والإناث من أفراد العينة.

تعقيب: استخدمت الدراسات والبحوث سابقة الذكر المنهج الوصفي وهو ما يتفق أيضاً مع طبيعة البحث الحالي، بينما استهدفت تلك الدراسات المكفوفين في مرحلة المراهقة - باستثناء دراسة غربي، وغربي (٢٠٢١) التي تناولت فئة المسنين - ويستدل من ذلك عدم إجراء بحوث حول مستوى الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، وقد أشارت نتائج تلك الدراسات إلى ارتفاع معدلات الصلابة النفسية لدى الأشخاص المكفوفين، مثل دراسة جوركوفيا وميكلايفا (2017) Gorkovaya, Miklyaeva؛ الحضري (٢٠١٨)، آدم؛ ويوسف (٢٠١٩)؛ الشهاوي (٢٠١٩)؛ المهدي (٢٠١٩)، اليميني وآخرون (٢٠٢٠)، إلا أن نتائج دراسة غربي، وغربي (٢٠٢١) قد توصلت إلى انخفاض معدلات الصلابة النفسية لدى المسنين المكفوفين وربما يعزى ذلك الانخفاض إلى طبيعة المرحلة العمرية المتقدمة لعينة تلك الدراسة.

ثالثًا: الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

لازمت قضية الضغوط الإنسان منذ خلقه وتستمر معه طوال حياته، وذلك مصداقًا لقوله تعالى "لقد خلقنا الإنسان في كبد"، ويسعى الإنسان للتكيف مع تلك الضغوط تارة، والتخلص منها أو تخفيفها تارة أخرى، تلك هي أبرز سمات العصر التي تزداد انتشارًا بزيادة تطوّر الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتكنولوجية، وتعدّ الضغوط المهنية نقطة اهتمام مشتركة بين العديد من المجالات كالإدارة، الاقتصاد، علم النفس، التطوير المهني، التنمية البشرية، والطب. وضغوط العمل واحدة من أهم أنواع الضغوط وأخطرها تأثيرًا على الإنسان، وذلك لشدة أهمية العمل في حياة الفرد المادية والنفسية والاجتماعية؛ وأهميته لتحديد قيمته وإثبات ذاته أمام الآخرين، كما أنّ الإنسان يقضي حوالي نصف وقته الذي يكون فيه يقظًا في عمله، وربما أكثر أحيانًا، ممّا يبيّن مدى تأثير ضغوط العمل على حياته النفسية في سعادتها وتعاستها، راحتها وشقاؤها (طه وراغب، ٢٠١٠، ٥).

تعريف الضغوط المهنية

قدّم مجموعة من الباحثين تعريفات للضغوط المهنية حيث تُعرف بأنها تلك المثيرات البيئية والوظيفية والفردية التي تضغط على الفرد وتجعله من الصعب التكيف مع المواقف، ومن ثمّ تحول دون أدائه لعمله بفاعلية وتجعله غير راضٍ عن وظيفته (عبد السلام، ٢٠١١، ١١)، كما تُعرف في قاموس علم النفس بأنها التوتر أو الشدة التي يتحملها العمّال بسبب الضغوط عليهم لكي ينجزوا وينتجوا أو بسبب سخطهم على المشرفين عليهم، أو بسبب ظروف العمل غير المناسبة، أو بسبب التعب أو بسبب أخطار العمل، أو بسبب المنافسة الحادة، أو بسبب العطالة المتوقعة والفصل من العمل (طه وراغب، ٢٠١٠، ٨).

أنواع الضغوط المهنية

حاول الباحثون تقسيم الضغوط وذلك حسب معايير تصنيف معينة، ويعتبر التصنيف على أساس الأثار المترتبة عنها هو المعيار الأكثر شيوعًا حيث يصنّف الضغوط إلى نوعين وهما ضغوط إيجابية وأخرى سلبية، فالضغط الإيجابي يُعدّ حافزًا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس، أمّا الضغط السلبي فهو الصورة المدمّرة للضغوط، والتي تؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الإنسان (حمادات، ٢٠٠٧، ١٦٧)، حيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسية، وهذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء (بهاء الدين؛ السيد، ٢٠٠٨، ١١٥).

العوامل المسببة للضغوط المهنية

تمّ تقسيم العوامل المسببة للضغوط المهنية إلى ثلاث فئات هي عوامل بيئية وعوامل تنظيمية وعوامل شخصية؛ ومن العوامل البيئية عدم استقرار الحالة الاقتصادية، تطور التقدم التكنولوجي والمعلوماتي وتسارعه، ومن العوامل التنظيمية غموض الدور الوظيفي، صراع الدور، علاقات الفرد داخل بيئة العمل، الهيكل التنظيمي بالمؤسسة، ظروف بيئة العمل، والعوامل الشخصية وهي مرتبطة بالخصائص الفردية للشخص نفسه وتتمثل في نمط الشخصية والخبرة، مستوى الثقة بالنفس (السميران، والمساعد، ٢٠١٤، ١٤٦).

أساليب التخلص من الضغوط المهنية

قدّم بعض الباحثين أساليب مقترحة للتخلص من الضغوط المهنية منها الأساليب المهنية كالقدرة على تحديد الأولويات، وتنظيم الوقت، والمرونة في التعامل مع الغير، ومواجهة المشكلات بدلا من تركها، ووضع برامج زمنية لمواجهتها، والسعي إلى الاجتهاد وليس الكمال، وهناك الأساليب الرياضية كالرياضة البدنية، والتنفس العميق، والاسترخاء، ممارسة هواية رياضية بانتظام، وهناك أساليب أخرى تمثلت في الصلاة والقراءة، ومشاهدة التلفزيون للترويح، تفريغ الهموم أولا بأول والتحدّث مع الغير بشأنها (ثابت، ٢٠١٠، ٥٢)، وهناك مجموعة من استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية منها ما هو على مستوى الفرد مثل إدارة الوقت والتأمل والموازنة الاجتماعية، ومنها ما هو على مستوى المنظمة كإعادة النظر في الهيكل التنظيمي، تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها، توفير مناخ تنظيمي مريح، تحسين نظم الحوافز والأجور وتقييم الأداء (السميران، والمساعد، ٢٠١٤، ١٥٧-١٦٠).

الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس

أوضح كل من المياحي (٢٠١٢)، ومينج ووانج (2018) Meng & Wang؛ والحسين (٢٠٢٠) أنّ أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يواجهون العديد من مصادر الضغوط المهنية جراء تحمّلهم العديد من المسؤوليات وتعدّد الأدوار التي تقع على كاهلهم، وقد حدّد قانون تنظيم الجامعات المصرية الواجبات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس وهي التفرّغ للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية والاسهام في تقدّم العلوم والآداب والفنون بإجراء البحوث والدراسات المبتكرة والإشراف على ما يعده الطلاب منها، والتمسك بالتقاليد والقيم الجامعية الأصيلة والعمل على بثّها في نفوس الطلاب، وترسيخ وتدعيم الاتصال المباشر بالطلاب، ورعاية شؤونهم الاجتماعية والثقافية والرياضية وحفظ النظام داخل قاعات الدروس والمحاضرات والبحوث

والمعامل، والمشاركة في أعمال المجالس واللجان وعليهم المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية (قانون تنظيم الجامعات، ٢٠٠٦، ٢٣ - ٢٤).

وباستقراء الأدبيات البحثية تبين أنّ الضغوط المهنية تلعب دورًا حاسمًا في مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس (Ramos et al., 2019. 27)، وقد أشارت تقارير متعددة إلى أنّ معدّل انتشار الضغوط المرتبطة بالعمل بين أعضاء هيئة التدريس آخذ في الازدياد، ويعزى ذلك إلى زيادة عدد الطلاب، والحاجة إلى توفير تعليم عالي الجودة في ظلّ التحديات الداخلية والخارجية ومشكلات الإدارة وعلاقات العمل (Tquabo, 2021, 1).

الضغوط المهنية في حياة الأشخاص المكفوفين

أصبح الشخص الكفيف فاعلا بعدما كان ينظر إليه على أنه عالة اقتصادية نتيجة فقدته حاسة البصر فلم تمثل هذه الإعاقة عائقًا كبيرًا أمام توظيفه، وهو كغيره من الأشخاص العاملين بالمنظمة يتأثر بالظروف المحيطة به، حيث أنه كثيرًا ما يواجه في المنظمة مواقف وظروف ضاغطة، فالأعباء الزائدة على العامل الكفيف من جهة ومحدودية الوقت المخصص له لإنجاز مهامه، أو حتى طبيعة العمل التي قد لا تتوافق وقدراته، يمكن أن تسبب له ضغطًا مهنيًا يتسبب في إجهاده ودخوله في أزمات وصعوبة التكيف مع محيطه المهني وزملائه، والإحساس بتدني الذات والنقص والشعور بالعجز أمام المواقف التي تعترضه في عمله ويتعذر عليه التغلب عليها (يزيد، ٢٠١٦، ٤).

وأعضاء هيئة التدريس المكفوفون ليسو بمنأى عن تلك الضغوط سابقة الذكر، بل إنّ هناك تحديات إضافية تواجههم تتمثل في إظهار قدرات الفرد في بيئة لا يتوقع فيها معظم الناس أن يكون المعلم كفيًا أو يعاني من ضعف في الرؤية. وأنهم لا يزالوا يتساءلون عما إذا كان بإمكانه تحقيق ما يخطط للقيام به (Erin, 2011, 516).

يتضح ممّا سبق أنّ الضغوط ظاهرة قديمة ملازمة للإنسان، وأنّ الضغوط المهنية أبرز سمات العصر في جميع المجالات والتخصصات، وقد تكون تلك الضغوط ايجابية حافزة لصاحبها وقد تكون سلبية هادمة تؤثر سلبيًا على صحته النفسية والجسمية، وعادة ما ترجع تلك الضغوط إلى عوامل بيئية وعوامل تنظيمية وعوامل شخصية، وأعضاء هيئة التدريس شأنهم شأن باقي الوظائف في التعرض للضغوط المهنية، فهم يتحملون على كاهلهم العديد من المهام العلمية والتدريسية والإدارية والمجتمعية التي تمثل ضغوطًا مهنية تؤثر سلبيًا عليهم، وأعضاء هيئة التدريس المكفوفون يواجهون تلك الضغوط، بل يواجهون ضغوطًا إضافية تفرضها عليهم الإعاقة البصرية ولكن بقدر عالي من الصلابة النفسية.

دراسات وبحوث سابقة في الضغوط المهنية:

هدفت دراسة يزيد (٢٠١٦) إلى التعرف على الضغوط المهنية لدى العامل الكفيف، استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق مقياس الضغوط المهنية على عينة قصدية بلغت (٢٧) عاملاً كفيفاً من ولاية أم البواقي، وتوصلت الدراسة إلى أن معدلات الضغوط المهنية لدى العامل الكفيف جاءت متوسطة فهي ليست بالشدة التي تؤثر على مستوى أدائه المهني، وجاءت أهم الضغوط عدم توافق قدراته المهنية وطبيعة الأدوار الموكلة إليه، والنظرة السلبية تجاههم، كما تناول كارللو (2016) Carollo آليات تغلب المكفوفين وضعاف البصر على ضغوط العمل، ومن خلال عمله بوكالة CareerConnect الخاصة بتوظيف وإرشادات البحث عن عمل للأفراد ذوي الإعاقة البصرية، رصد تطور ضغوط العمل لدى المكفوفين ابتداء بالعثور على وظيفة والأداء الجيد في تلك الوظيفة، وقضاء وقتاً طويلاً في العمل أو في الانتقال إلى العمل، وقد توصل إلى آليات التغلب على ضغوط العمل كممارسة الرياضة التي تمكنه من التعامل مع الضغوطات بسهولة أكبر، وممارسة الهوايات التي تساعد على الاسترخاء والتخلص من التوتر، المزيد من الاختلاط مع الآخرين، التطوع لمساعدة الآخرين، بينما هدفت دراسة مينج ووانج (2018) Meng & Wang إلى التحقق من مستوى الضغوط لدى أعضاء هيئة التدريس، والمحددات المهمة لتلك الضغوط، طبقت استبانة على (٢٤٠) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة جينتشو الصينية، وتوصلت الدراسة إلى أن الضغوط المهنية منتشرة لديهم على نطاق واسع نظراً لزيادة الالتحاق بالكليات في الصين، وأنهم يواجهون مستويات مختلفة من الضغوط في التدريس والبحث العلمي والشؤون الإدارية وضغوط التنمية الذاتية، كما أشارت النتائج أنه كلما طالت سنوات التدريس زاد الضغط المهني لديهم.

كما هدفت دراسة الحسين (٢٠٢٠) إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس. تكوّن مجتمع الدراسة من (١٨٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. واستخدمت لجمع البيانات أداتين من تصميم الباحثة لقياس ضغوط المهنة ومستوى الرضا الوظيفي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من ضغوط المهنة لدى أعضاء هيئة التدريس، وكان هناك ارتباط قوي دال إحصائياً بين ضغوط المهنة لأعضاء هيئة التدريس والرضا الوظيفي، كما أجرى علي (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى وضع تصور لإدارة ضغوط عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، تكوّنت عينة البحث من (٤١٦) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية جامعة المنصورة. وتم تصميم استبانة لهذه العينة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين إدارة ضغوط العمل وجودة البحث

العلمي، كما يواجه أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم العديد من مصادر ضغوط العمل كغموض الدور، وصراع الدور، وعبء الدور، وضعف ملاءمة بيئة العمل، وهدفت دراسة تكابو وآخرون (2021) Tquabo إلى التعرف على الضغوط المهنية لدى معلمي الكليات في إريتريا والعوامل المرتبطة بها، تم تطبيق استبيان الضغوط المهنية على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجميع الكليات في إريتريا، توصلت الدراسة إلى انتشار الضغوط المهنية بين أفراد العينة بنسبة (٤٩.٢٪)، كما صنفت العوامل المؤثرة على الضغوط إلى ثلاثة مجالات (عدم الأمان بشأن المستقبل الوظيفي، وغموض الأدوار، ونقص الموارد).

تعقيب: يستدل مما سبق وجود دراستين في حدود اطلاع الباحث- تناولتا بالبحث الضغوط المهنية لدى المكفوفين وهما دراسة يزيد (٢٠١٦)، كارولو (2016) Carollo، ثم تناولت باقي الدراسات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس ولم يكن من بينها أعضاء هيئة التدريس المكفوفين كما هو بالبحث الحالي، وقد اتفقت نتائج البحوث والدراسات العربية والأجنبية السابقة على ارتفاع مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس مثل دراسة مينج ووانج (2018) Meng & Wang؛ علي (٢٠٢٠)؛ الحسين (٢٠٢٠)؛ تكابو وآخرون Tquabo (2021)، وقد استخدمت هذه الدراسات المنهج الوصفي وهو ما يتفق مع منهج البحث الحالي.

فروض البحث

- يوجد ارتفاع في معدلات الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- يوجد ارتفاع في معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- توجد علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- ضغوط إقتصادية- ضغوط إدارية- ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسية- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.
- توجد فروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).
- توجد فروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في الضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- الضغوط الإقتصادية- الضغوط الإدارية- ضغوط

العلاقات بالزملاء-ضغوط المهام التدريسية- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لديهم وفق متغير الجنس (ذكور-إناث).
- يمكن التنبؤ بالصلابة النفسية من خلال معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

الطريقة والإجراءات

أ- منهج البحث

اعتمد البحث على منهجية البحث الوصفي الارتباطي باستخدام أسلوب المسح الاجتماعي للوصول إلى وصفٍ علمي للصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين وعلاقتها بالضغوط المهنية التي يواجهونها.

ب- مجتمع وعينة البحث

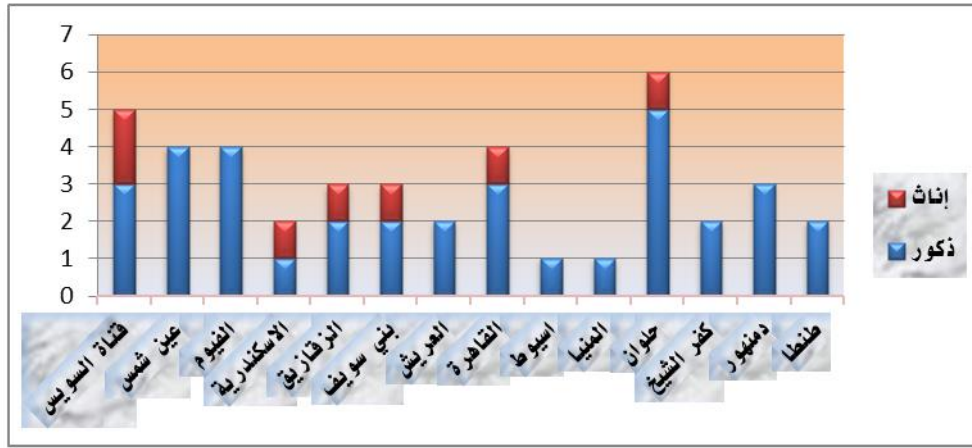
تكوّن مجتمع البحث الحالي من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات الحكومية المصرية، وبالرغم من أهمية مجتمع البحث، لم يكن هناك أية قاعدة بيانات رسمية أو غير رسمية خاصة بهم، وعلى ذلك تمّ حصر البيانات والمعلومات من خلال التواصل الشخصي والاستعانة بالزملاء من معظم الجامعات، والاسترشاد ببعض مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وقد استغرق هذا الأمر قرابة الأربعة شهور لتحديد مجتمع البحث وجهات عملهم ومن ثمّ التواصل معهم والاستفادة من تجاربهم وخبراتهم في موضوع البحث الحالي، وعلى ذلك تكوّن مجتمع البحث من (٤٢) عضو هيئة تدريس من المكفوفين (ذكور وإناث)، فئات (أستاذ - أستاذ مساعد- مدرس) والمنتسبين لعدد (١٤) جامعة حكومية مصرية من إجمالي (٢٧) جامعة حكومية تابعة لوزارة التعليم العالي، وعلى ذلك فقد خلت (١٣) جامعة حكومية من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

جدول (١) مجتمع البحث

م	الجامعة	أعضاء هيئة التدريس المكفوفون		
		ذكور	إناث	إجمالي
١	قناة السويس بالإسماعيلية	٣	٢	٥
٢	عين شمس	٤	٠	٤
٣	الفيوم	٤	٠	٤
٤	الاسكندرية	١	١	٢
٥	الزقازيق	٢	١	٣

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

٦	بني سويف	٢	١	٣
٧	العريش	٢	٠	٢
٨	القاهرة	٣	١	٤
٩	اسيوط	١	٠	١
١٠	المنيا	١	٠	١
١١	حلوان	٥	١	٦
١٢	كفر الشيخ	٢	٠	٢
١٣	دمنهور	٣	٠	٣
١٤	طنطا	٢	٠	٢
٤٢	إجمالي	٣٥	٧	



شكل (١) مجتمع البحث

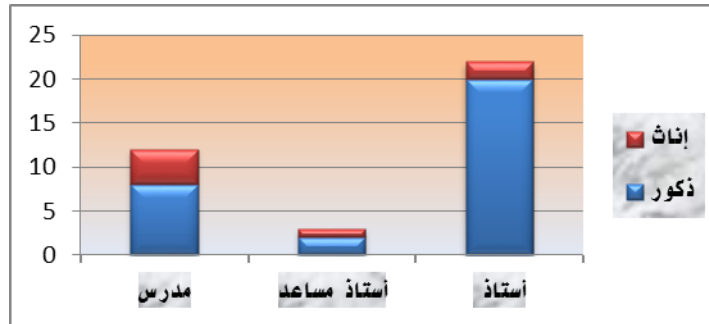
عينة البحث:

استهدف البحث الحالي جميع أعضاء هيئة التدريس المكفوفين المنتسبين للجامعات الحكومية المصرية، إلا أنه تعذر تطبيق أدواتي البحث على عدد (٤) منهم لأسباب مختلفة منها (أسباب صحية - كبر السن - صعوبة التواصل)، وعلى ذلك تكوّنت عينة البحث من (٣٧) عضو هيئة تدريس من المكفوفين من ذوي الكف الكلي، منهم (٣٠) ذكور و(٧) إناث، من الحاصلين على درجة (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) ليمثلوا (١٣) جامعة مصرية حكومية، والجدول التالي يوضح توزيع عينة البحث:

جدول (٢)

التوزيع الديموجرافي لعينة البحث

الدرجة العلمية			الجنس	
مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	إناث	ذكور
١٢	٣	٢٢	٧	٣٠
٣٧			٣٧	



شكل (٢) التوزيع الديموجرافي لعينة البحث

متوسط العمر الزمني لعينة البحث:

جدول (٣)

متوسط العمر الزمني لعينة البحث

متوسط العمر الزمني لعينة البحث			الفئة
الانحراف المعياري	متوسط العمر	العدد	
١٠.٤٦	٥٤.٥٧	٣٠	الذكور
١٤.٩٤	٤٤.٤٣	٧	الإناث

ج- أدوات البحث

تكونت أدوات البحث الحالي من مقياسين؛ مقياس الصلابة النفسية، ومقياس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

أولاً: مقياس الصلابة النفسية (إعداد رضوان، ٢٠١٥):

هدف المقياس إلى قياس القدرة على إلزام النفس بما هو سائد في المجتمع وعدم الحياد عنه والقدرة على ضبط النفس أثناء التعامل مع الآخر أو المواقف وقياس الفاعلية الذاتية المرتفعة من خلال التصدي والتحدي والإرادة ومقاومة الأزمات، يتم تطبيق المقياس على أعمار زمنية تمتد

من ١٩- فما فوق، ويتكوّن المقياس من (٤١) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد، ويُمكن وصف هذه الأبعاد كما يلي:

- **البعد الأول (الواجب على النفس):** أي اتباع الفرد القواعد والقوانين والعادات وفق أسس الضبط الاجتماعي في المجتمع والوفاء بالوعد وتحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار وتحقيق مطالب الآخرين، وعباراته (١٣) تحمل أرقام (١ : ١٣)، وكل العبارات إيجابية (في اتجاه البعد).

- **البعد الثاني (ضبط النفس):** أي القدرة على التعايش مع المواقف الضاغطة والأزمات والمخاطر بتحكّم، بالإضافة إلى إدراك مردود الأزمات والتفكير بالمنطق السليم الإيجابي أثناء التعامل مع الحدث، وعباراته (١٥) تحمل أرقام (١٤ : ٢٨)، وكل العبارات إيجابية (في اتجاه البعد).

- **البعد الثالث (الفاعلية الذاتية المرتفعة):** وهي القدرة على التصدي والتحدي والإرادة والمقاومة بكفاءة أثناء الأزمات الحياتية، والسعي لتعديل الذات بما يتناسب مع الموقف والعمل على تغيير البيئة من أجل الحصول على الهدف المحدد واستخدام معلومات كافية من أجل التعامل مع الضغط بأسلوب سليم، وعباراته (١٣) تحمل أرقام (٢٩ : ٤١)، وكل العبارات إيجابية.

طريقة تصحيح المقياس:

استُخدم في البحث الحالي طريقة تصحيح المقياس التي اتبعتها مُعدّة المقياس وهو مقياس ليكرت الثلاثي، فنّم تصحيح العبارات كما يلي: عند الإجابة بتطبيق تمامًا (٣) درجة، وعند الإجابة بتطبيق إلى حد ما (٢) درجة، وعند الإجابة بلا تطبيق (١) درجة، لأنّ جميع العبارات إيجابية، وعن درجات أبعاد المقياس فهي مجموع درجات كل بعد على حدة، أمّا الدرجة الكلية للمقياس فهي مجموع درجات جميع عبارات المقياس، وعلى ذلك تتراوح درجة المقياس من (٤١-١٢٣) درجة، وتدلّ الدرجة المرتفعة للمقياس على مستوى صلابة مرتفع لدى الفرد، بينما تدلّ الدرجة المنخفضة على مستوى صلابة منخفض لديه.

الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية

للتأكد من صلاحية المقياس للتطبيق تمّ حساب خصائصه السيكومترية المتمثلة في كل من:

١- ثبات مقياس الصلابة النفسية:

قامت مُعدّة المقياس (فوقية رضوان، ٢٠١٥) بحساب الثبات حيث بلغت معاملات الثبات ألفا - كرونباخ للبعد الأول للمقياس الواجب على النفس (٠.٧٠١)، والبعد الثاني التحكّم في النفس (٠.٨٢١) والبعد الثالث الفاعلية الذاتية المرتفعة (٠.٧٩٤).

وفي البحث الحالي تمّ حساب ثبات المقياس بالطرق التالية :

حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا- كرونباخ، وطريقة إعادة تطبيق المقياس بفواصل زمني قدره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني.

جدول (٤)

قيم معاملات الثبات للمقياس بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق

إعادة التطبيق (ن = ١٠)	معامل ثبات ألفا كرونباخ ن = (٣١)	عدد المفردات	الأبعاد
٠.٧٤٢	٠.٩٦١	١٣	الواجب على النفس
٠.٧٢٦	٠.٩٢٤	١٥	التحكّم في النفس
٠.٦٧٣	٠.٩١٥	١٣	الفاعلية الذاتية المرتفعة
٠.٨١٨	٠.٨٧٢	٤١	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات الثبات دالّة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ممّا يدلّ على ثبات مرتفع للمقياس.

٢- الاتساق الداخلي:

قامت معدّة المقياس المستخدم في البحث الحالي بإيجاد الاتساق الداخلي للمقياس، حيث تراوحت قيمة الاتساق الداخلي للبعد الأول ما بين (٠.٣١٢) إلى (٠.٦٨٠)، وللبعد الثاني (٠.٣٣٤) إلى (٠.٧١٧)، وتراوحت للبعد الثالث بين (٠.٣٩٢) إلى (٠.٦٣٨).

وفي البحث الحالي تمّ إيجاد الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية بالطرق التالية:
أولاً: حساب معامل الارتباط بين درجات كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (٥) معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي

تنتمي إليه بمقياس الصلابة النفسية

الفاعلية الذاتية المرتفعة		التحكّم في النفس		الواجب على النفس	
معامل ارتباطها	المفردة	معامل ارتباطها	المفردة	معامل ارتباطها	المفردة
**٠.٧٢٦	١	**٠.٧٤٨	١	**٠.٨٢١	١
**٠.٩١٤	٢	**٠.٧٢٤	٢	**٠.٨٥٩	٢
**٠.٤٧١	٣	**٠.٧٨٧	٣	**٠.٩٢٥	٣
**٠.٥٨٠	٤	**٠.٧١٧	٤	**٠.٨٤٣	٤
**٠.٧٩٠	٥	**٠.٧٩٨	٥	**٠.٩٢٥	٥
**٠.٨٥٦	٦	**٠.٥٧١	٦	**٠.٧٠٨	٦
**٠.٧١١	٧	**٠.٧٣٣	٧	**٠.٨٢٢	٧

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال
الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى
أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

**٠.٨١٢	٨	**٠.٦٣١	٨	**٠.٧١١	٨
**٠.٧٤٠	٩	**٠.٦٤٧	٩	**٠.٨٥٦	٩
**٠.٧٩٠	١٠	**٠.٧٣٢	١٠	**٠.٨٢٧	١٠
**٠.٨٠٧	١١	**٠.٦٣١	١١	**٠.٨٣٧	١١
**٠.٨٤٠	١٢	**٠.٦٢١	١٢	**٠.٨٧٣	١٢
**٠.٦٥٥	١٣	**٠.٧٦٠	١٣	**٠.٨٧٣	١٣
		**٠.٧٠٩	١٤		
		**٠.٧١٤	١٥		

يتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).
ثانياً: تم إيجاد الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بعد
والدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية، وذلك على النحو التالي:

جدول (٦)

معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد لمقياس الصلابة النفسية والدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	عدد العبارات	الأبعاد
**٠.٩٦٢	١٣	الواجب على النفس
**٠.٩٥٨	١٥	التحكّم في النفس
**٠.٩٧٦	١٣	الفاعلية الذاتية المرتفعة

** دال عند ٠.٠١

ويتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١).
ثالثاً: تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الصلابة النفسية عن طريق حساب معاملات الارتباط
بين درجات كل مفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وذلك بعد حذف المفردة من الدرجة الكلية
لهذا البعد، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧)

معاملات الاتساق الداخلي لدرجات كل مفردة بمقياس الصلابة النفسية ودرجة البعد الذي تنتمي إليه
وذلك بعد حذف المفردة

مفردات البعد الثالث (الفاعلية الذاتية المرتفعة)		مفردات البعد الثاني (التحكّم في النفس)		مفردات البعد الاول (الواجب على النفس)	
معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد بعد حذف المفردة	م	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للبعد بعد حذف المفردة	م	معامل ارتباط درجة المفردة بالدرجة الكلية للبعد بعد حذف المفردة	م
٠.٧٢٦	١	٠.٦٧٦	١	٠.٧٧٠	١
٠.٨٩٥	٢	٠.٦٩٣	٢	٠.٧٩٩	٢
٠.٣٨٧	٣	٠.٨٦٠	٣	٠.٨٩٥	٣
٠.٥١٨	٤	٠.٦٨٨	٤	٠.٧٨٢	٤

٠.٧٨٩	٥	٠.٦٨٨	٥	٠.٨٩٥	٥
٠.٨٥٨	٦	٠.٥٣١	٦	٠.٦١٤	٦
٠.٦٨٠	٧	٠.٧٤١	٧	٠.٧٨٣	٧
٠.٨٠٩	٨	٠.٤٨٧	٨	٠.٦٨٤	٨
٠.٧٢١	٩	٠.٥٤٢	٩	٠.٨٣٦	٩
٠.٧٣٧	١٠	٠.٧٢٦	١٠	٠.٧٨٢	١٠
٠.٧٩٧	١١	٠.٥٩٧	١١	٠.٧٩٧	١١
٠.٧٩٧	١٢	٠.٦٤٣	١٢	٠.٨٥٠	١٢
٠.٥٨٥	١٣	٠.٧٤٧	١٣	٠.٨٤٥	١٣
		٠.٦٧٦	١٤		
		٠.٥٤٧	١٥		

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق أنّ جميع معاملات الارتباط لمفردات البُعد الأول (الواجب على النفس)، ومفردات البُعد الثاني (التحكّم في النفس)، ومفردات البُعد الثالث (الفاعلية الذاتية المرتفعة) دالّة إحصائياً ممّا يمكن اعتباره مؤشراً كبيراً لصدق مقياس الصلابة النفسية ككل.

٣- صدق مقياس الصلابة النفسية:

قامت معدّة المقياس بحساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي حيث كانت قيمة ت دالة في جميع الأبعاد عند (٠.٠١).

وفي البحث الحالي تمّ حساب ثبات المقياس بالطرق التالية :

١- صدق المحكّ :

تمّ حساب صدق المقياس باستخدام صدق المحكّ من خلال إيجاد معامل الارتباط بين مقياس الصلابة النفسية إعداد (فوقية رضوان، ٢٠١٥) والمستخدم في البحث الحالي، ومقياس الصلابة النفسية إعداد (سالي عنتر، ٢٠١٧)، حيث طُبّق المقياسين على (١٠) من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين عينة التقنين بالبحث الحالي، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين المقياسين من (٠.٤٠) إلى (٠.٦٥)، ممّا يشير إلى صدق المقياس المستخدم.

٢- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تم استخدام طريقة الصدق التمييزي بالمقارنة بين درجات العينة في الإربعى الأعلى والأدنى.

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال
الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى
أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

جدول (٨)

دلالة الفروق باستخدام قيمة (ت) بين درجات الأعلى والادنى لمقياس الصلابة النفسية

الدلالة	الأرباع الأعلى			الأرباع الأدنى			المقارنة البعـد
	ع	م	ن	ع	م	ن	
**٢.٩٨	.٠٠	٣٩	٩	٧.٣	٣١.٨	٩	الواجب على النفس
**٥.٨٧	.٤٤١	٤٤.٨	٩	٦.٩	٣١.٧	٩	التحكّم في النفس
**٤.٥٧	.٤٤١	٣٨.٨	٩	٦.٧	٢٨.٦	٩	الفاعلية الذاتية المرتفعة
**٤.١٥	١.٤٢	١٢١.٤	٩	٢٠.٤	٩٣.٢	٩	الدرجة الكلية للصلابة النفسية

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أنّ قيم (ت) لجميع الأبعاد في مقياس الصلابة النفسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) ممّا يشير إلى صدق المقياس.

ثانياً: مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين (إعداد الباحث):

بعد استعراض الأدبيات والدراسات الخاصة بالضغوط المهنية تبين وجود العديد من المقاييس المعدة لدراسة الضغوط المهنية لدى بعض فئات المجتمع، إلا أنّها لا تناسب طبيعة وخصائص عينة البحث الحالي ومن هذا المنطلق كانت هناك ضرورة لإعداد مقياس هدف إلى التعرف على الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بما يناسب خصائص واحتياجات هذه الصفة من المجتمع، وعلى ذلك تمّ تصميم المقياس بعد الاطلاع على مجموعة من مقاييس الضغوط المهنية منها: مقياس ضغوط العمل (طه، وراغب، ٢٠١٠)، مقياس ضغوط العمل في التعليم العالي (الساعدي، وبواشير، ٢٠١٤)، مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس (إبراهيم، وشوقي، ٢٠١٧)، استبانة الكشف عن ضغوط العمل التدريسي بالجامعة (الحسين، ٢٠٢٠)، استبانة الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس (علي، ٢٠٢٠)، وقد تكوّن المقياس في صورته النهائية من (٤٢) عبارة موزّعة على ستة أبعاد تمّ تحديدها واستخلاصها في ضوء الأدبيات والإطار النظري في هذا المجال، وفي ضوء الاطلاع على المقاييس سابقة الذكر، وفي ضوء آراء مجموعة من الخبراء المحكمين ملحق رقم (١)، حيث تحدّدت هذه الأبعاد في ضغوط بيئة العمل المادية، والضغوط الاقتصادية، والضغوط الإدارية، وضغوط العلاقات بالزملاء، وضغوط المهام التدريسية، وضغوط العلاقات بالطلاب، وجاء توزيعهم كالتالي:

- البعد الأول (ضغوط بيئة العمل المادية): ويقصد به تلك الضغوط المتمثلة في البنية الأساسية غير المتوفرة أو غير المناسبة لعملية التدريس بالكليات كالأثاث والمرافق والأدوات والوسائل

- التكنولوجية، ويتكوّن هذا البعد من (٧) عبارات، تحمل الأرقام من (١-٧)، منها (٢، ٦) إيجابية (في اتجاه البعد)، و(١، ٣، ٤، ٥، ٧) سلبية.
- **البعد الثاني (ضغوط اقتصادية):** ويقصد به تلك الضغوط المتمثلة في ضعف الراتب والمكافآت والحوافز المادية ممّا يمثّل عبئاً مباشراً على أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في تلبية احتياجاتهم البحثية والمعيشية، ويتكوّن هذا البعد من (٤) عبارات، تحمل الأرقام من (٨-١١)، منها (٨، ٩، ١١) إيجابية (في اتجاه البعد)، و(١٠) عبارة سلبية.
- **البعد الثالث (ضغوط إدارية):** ويقصد به تلك الضغوط المتمثلة في التكاليف غير المناسبة والتعقيدات والتهميش من قبل إدارة الكلية لأعضاء هيئة التدريس، وعباراته (٩)، تحمل الأرقام من (١٢-٢٠)، منها (١٢، ١٣، ١٧) إيجابية (في اتجاه البعد)، و(١٤، ١٥، ١٦، ١٨، ١٩، ٢٠) عبارات سلبية.
- **البعد الرابع (ضغوط العلاقات بالزملاء):** ويقصد به سيادة علاقات سلبية بين أعضاء هيئة التدريس المكفوفين وزملائهم المبصرين كعدم التعاون والثقة والتقدير من الزملاء من أعضاء هيئة التدريس، وعباراته (٥)، تحمل الأرقام من (٢١-٢٥)، منها (٢٣) إيجابية (في اتجاه البعد)، و(٢١، ٢٢، ٢٤، ٢٥) عبارات سلبية.
- **البعد الخامس (ضغوط المهام التدريسية):** ويقصد به تلك الضغوط المتمثلة في الصعوبات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس المكفوفين أثناء تأدية مهامهم التدريسية كتوفير وتجهيز المادة العلمية وتقييم الطلاب، وعباراته (٩)، تحمل الأرقام من (٢٦-٣٤)، منها (٢٦، ٢٧، ٢٨، ٣٠، ٣٢، ٣٣، ٣٤) إيجابية (في اتجاه البعد)، و(٢٩، ٣١) عبارات سلبية.
- **البعد السادس (ضغوط العلاقات بالطلاب):** ويقصد به تلك الضغوط المتمثلة في الاتجاهات السلبية لبعض الطلاب نحو أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، وعباراته (٨)، تحمل الأرقام من (٣٥-٤٢)، منها (٣٥، ٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١) إيجابية (في اتجاه البعد)، و(٣٧، ٤٢) عبارتين سلبيتين.

طريقة تصحيح المقياس:

- تمّت الإستجابة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي وفقاً للفئات (تنطبق دائماً - تنطبق أحياناً - لا تنطبق)، ويتم تصحيح العبارات كما يلي: عند الإجابة على عبارات في اتجاه البعد بتتنطبق دائماً (٣) درجة، وعند الإجابة بتتنطبق أحياناً (٢) درجة، وعند الإجابة بلا تنطبق (١) درجة، عند

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى
أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

الإجابة على عبارات في عكس اتجاه البعد بتطبيق دائماً (١) درجة، وعند الإجابة بتطبيق أحياناً (٢) درجة، وعند الإجابة بلا تنطبق (٣) درجة، وعن درجات أبعاد المقياس فهي مجموع درجات كل بعد على حدة، أما الدرجة الكلية للمقياس فهي مجموع درجات جميع عبارات مقياس الضغوط المهنية (أبعاد المقياس)، وعلى ذلك تتراوح درجة المقياس من (٤٢ - ١٢٦) درجة، وتدلّ الدرجة المرتفعة للمقياس على مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى الفرد.

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين:
للتأكد من صلاحية المقياس للتطبيق تمّ حساب خصائصه السيكومترية المتمثلة في كل من:

١- ثبات مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين:

تمّ حساب ثبات المقياس بالطرق التالية:

حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة ألفا- كرونباخ، وطريقة إعادة تطبيق المقياس بفواصل زمني قدره أسبوعين بين التطبيقين الأول والثاني.

جدول (٩) قيم معاملات الثبات لمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس

المكفوفين بطريقة ألفا - كرونباخ وطريقة إعادة التطبيق

الأبعاد	عدد المفردات	معامل ثبات ألفا كرونباخ ن = (٣١)	إعادة التطبيق (ن = ١٠)
ضغوط بيئة العمل المادية	٧	٠.٥٣٠	٠.٥١٢
ضغوط اقتصادية	٤	٠.٥٧٨	٠.٥٧٠
ضغوط إدارية	٩	٠.٦٥٢	٠.٥٣٤
ضغوط العلاقات بالزملاء	٥	٠.٤٨٣	٠.٤٠٠
ضغوط المهام التدريسية	٩	٠.٤٩٧	٠.٤٧٣
ضغوط العلاقات بالطلاب	٨	٠.٤١٩	٠.٣٩٠
الدرجة الكلية للمقياس	٤٢	٠.٥٦٦	٠.٥١٨

يتّضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات الثبات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، ممّا يدلّ على ثبات مرتفع لمقياس الضغوط المهنية لدى هيئة التدريس المكفوفين.

٢- الاتساق الداخلي:

تمّ إيجاد الاتساق الداخلي للمقياس بالطرق التالية:

أولاً: حساب معامل الارتباط بين درجات كل مفردة بالمقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه المفردة.

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس	
معامل	م	معامل	م	معامل	م	معامل	م	معامل	م	معامل	م
ارتباطها		ارتباطها		ارتباطها		ارتباطها		ارتباطها		ارتباطها	
*.٣٧٢	١	**٠.٦٦٢	١	**٠.٤٣٩	١	**٠.٤٥٢	١	**٠.٤٥٢	١	*.٣٣٢	١
*.٣١٠	٢	**٠.٤٦٥	٢	**٠.٦٣٦	٢	**٠.٥١٠	٢	**٠.٥٣٦	٢	**٠.٦٤١	٢
**٠.٦٣٢	٣	*.٣١٢	٣	**٠.٥٣٢	٣	**٠.٥٣٥	٣	**٠.٤٦٣	٣	**٠.٥٦٦	٣
**٠.٥٨٤	٤	*.٣٠٠	٤	**٠.٥١٠	٤	**٠.٦٣٢	٤	*.٣١١	٤	*.٣٤٢	٤
**٠.٦٠١	٥			**٠.٥٤٥	٥	**٠.٦٢٠	٥	**٠.٥٦٣	٥	**٠.٦٦٣	٥
**٠.٥٥٧	٦			**٠.٥٣٩	٦			**٠.٥٤١	٦	**٠.٥٨٢	٦
**٠.٦٠٥	٧			*.٣٤٥	٧			**٠.٥٣٧	٧	*.٣٠٠	٧
				**٠.٥٨٧	٨			**٠.٦٤٧	٨	*.٣٤٧	٨
				*.٣٢٢	٩			*.٣٠٢	٩		

* دال عند ٠.٠٥ ** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أنّ بعض قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وبعض آخر منها دال عند مستوى (٠.٠٥).
ثانياً: تم إيجاد الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بين بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية وذلك على النحو التالي:

جدول (١١) معاملات الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء

هيئة التدريس المكفوفين والدرجة الكلية

الأبعاد	عدد العبارات	معامل الارتباط
ضغوط بيئة العمل المادية	٧	*.٤١١
ضغوط اقتصادية	٤	**٠.٥٦٢
ضغوط إدارية	٩	**٠.٦٧٤
ضغوط العلاقات بالزملاء	٥	**٠.٥٨٥
ضغوط المهام التدريسية	٩	**٠.٥٧٤
ضغوط العلاقات بالطلاب	٨	**٠.٦٢١

* دال عند ٠.٠٥ ** دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أنّ جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، عدا القيم الخاصة بالبعد الأول حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى
أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

ثالثاً: حساب معاملات الارتباط بين درجات كل مفردة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وذلك بعد حذف المفردة من الدرجة الكلية لهذا البعد.

جدول (١٢) معاملات الاتساق الداخلي لدرجات كل مفردة بمقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين ودرجة البعد الذي تنتمي إليه وذلك بعد حذف المفردة

مفردات البعد الاول		مفردات البعد الثاني		مفردات البعد الثالث		مفردات البعد الرابع		مفردات البعد الخامس		مفردات البعد السادس	
معامل ارتباط	درجة المفردة	معامل ارتباط	درجة المفردة	معامل ارتباط	درجة المفردة	معامل ارتباط	درجة المفردة	معامل ارتباط	درجة المفردة	معامل ارتباط	درجة المفردة
م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م	م
٠.٤٢٥	١	٠.٦٧١	١	٠.٤٤٥	١	٠.٥٦٣	١	٠.٤٧٨	١	٠.٥٥٢	١
٠.٥٣٠	٢	٠.٥٨٠	٢	٠.٤٣٠	٢	٠.٥٢١	٢	٠.٤٨٢	٢	٠.٥٧٤	٢
٠.٤٧٤	٣	٠.٥١٩	٣	٠.٥٩٩	٣	٠.٤٥٦	٣	٠.٤٩٣	٣	٠.٤١٨	٣
٠.٤٤٥	٤	٠.٤٧٨	٤	٠.٦٠١	٤	٠.٤٨٥	٤	٠.٥٥٧	٤	٠.٥٥٠	٤
٠.٥٢٤	٥			٠.٥٣٢	٥	٠.٤٦٤	٥	٠.٦٣٢	٥	٠.٤٩٩	٥
٠.٤١٢	٦			٠.٤١٤	٦			٠.٦٥١	٦	٠.٤٢٣	٦
٠.٤٢٢	٧			٠.٥٨٩	٧			٠.٤٣٦	٧	٠.٥٠٠	٧
				٠.٤٣٦	٨			٠.٤١٦	٨	٠.٥٣٣	٨
				٠.٤٧٥	٩			٠.٤٥٦	٩		

* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)

ويتضح من الجدول السابق أنّ جميع معاملات الارتباط لمفردات الأبعاد (الأول- الثاني - الثالث- الرابع- الخامس- السادس) دالة إحصائياً مما يمكن اعتباره مؤشراً كبيراً لصدق مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين ككل.

٣- صدق مقياس الضغوط المهنية:

تمّ حساب ثبات المقياس بالطرق التالية :

١- صدق المحكّ :

تمّ إيجاد صدق المحكّ من خلال إيجاد معامل الارتباط بين المقياس الحالي ومقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس إعداده: أسماء الحسين (٢٠٢٠)، حيث طبق المقياسين على (١٠) من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين عينة التقنين بالبحث الحالي، وقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٣٢) إلى (٠.٧٦)، مما يشير إلى صدق المقياس المستخدم.

٢- صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تم استخدام طريقة الصدق التمييزي بالمقارنة بين درجات العينة في الإربعى الأعلى والأدنى.

جدول (١٣) دلالة الفروق باستخدام قيمة (ت) بين درجات الأعلى والادنى لمقياس الضغوط .

الدلالة	الأربع الأعلى			الأربع الأدنى			المقارنة البعده
	ع	م	ن	ع	م	ن	
** ٩.٥٠	١.٣٢	١٦.٣	٩	١.٥	١٠	٩	ضغوط بيئة العمل المادية
** ٧.٩٥	.٧٣	١٠.٤	٩	١.٢	٦.٧	٩	ضغوط اقتصادية
** ٦.٨٧	.٦٦٧	٢٢.٢	٩	٢.٣	١٦.٧	٩	ضغوط إدارية
** ٩.٨٣	.٧.٧	١٣	٩	١.١	٨.٧	٩	ضغوط العلاقات بالزملاء
** ١٠.٣٧	١.٢	١٩.٩	٩	١.٧	١٢.٧	٩	ضغوط المهام التدريسية
** ٧.٦٢	١.٢	١٧.٢	٩	.٨٨٦	١٣.٣	٩	ضغوط العلاقات بالطلاب
** ١٦.٧٩	١.٦٥	٨٨	٩	١.٥	٧٥.٤	٩	الدرجة الكلية للضغوط المهنية

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أنّ قيم (ت) لجميع الأبعاد في مقياس الضغوط المهنية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) مما يشير إلى صدق المقياس.

تطبيق أدواتي البحث:

وبعد التعرف على أفراد العينة والتواصل معهم، ثمة صعوبة أخرى تمّ مواجهتها عند تطبيق أدواتي البحث (مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الصلابة النفسية)، وتتلخص في تنوع طرق الاستجابة التي تتناسب أفراد العينة خاصة في ظل وجود الإعاقة البصرية، فالبعض فضل الاستجابة للمقياسين بصورتها الإلكترونية وعلى ذلك تمّ تصميم صورة إلكترونية لهما، وبعض آخر فضل التعامل مع المقياسين بصيغة الورد Word وهو ما يناسب البرامج الناطقة التي يستخدمونها، ومجموعة ثالثة فضلت الاستجابة للمقياسين ومناقشتها عبر مكالمات تليفونية مطوّلة أو من خلال المقابلة المباشرة (خاصة كبار السن من عينة البحث).

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق الغرض من البحث تمّ الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية: (ألفا/ كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون - المتوسطات الحسابية- الانحرافات المعيارية - اختبار (ت) T-Test، وتحليل الانحدار المتعدد Step-wise Regression.

نتائج البحث:

الفرض الأول ومناقشته

ينصّ الفرض الأول على أنه: "يوجد ارتفاع في معدلات الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين" وللتحقّق من صحّة الفرض تمّ حساب المتوسطّات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومؤشر الأهمية النسبيّة لكل بعد على حده وللصلابة النفسية ككل.

جدول (١٤)

المتوسطّات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية للصلابة النفسية ككل (ن=٣٧)

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية النسبية	المستوي	الترتيب
١	الواجب على النفس	٢,٨٥	٠,٣٥٣	٠,٩٥	مرتفع	١
٢	التحكّم في النفس	٢,٦١	٠,٣٩٨	٠,٨٧	مرتفع	٣
٣	الفاعلية الذاتية المرتفعة	٢,٧٠	٠,٣٨٨	٠,٩٠	مرتفع	٢
	الدرجة الكلية للصلابة النفسية	٣,٠٧	٠,٠٩	١,٠٢	مرتفع	

مؤشر الأهمية النسبية	٠ إلى > ٠,٢	٠,٢ إلى > ٠,٤	٠,٤ إلى > ٠,٦	٠,٦ إلى > ٠,٨	٠,٨ إلى > ١
مستوى الأهمية	منخفض جدًا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدًا

يتّضح من الجدول السابق أنّ المتوسطّات الحسابية لاستجابات عينة البحث عن أبعاد الصلابة النفسية قد تراوحت بين (٢.٦١ - ٢.٨٥)، بدرجة تقييم مرتفعة للأبعاد الثلاثة، وقد جاء بالمرتبة الأولى بُعد "الواجب على النفس" بمتوسط حسابي (٢.٨٥)، تلاه بُعد "الفاعلية الذاتية المرتفعة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٧٠)، بينما جاء بُعد "التحكّم في النفس" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢.٦١). وبلغ المتوسطّ الحسابي للصلابة النفسية ككل (٣.٠٧) وهو مستوى عام مرتفع يدلّ على ارتفاع معدلات الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

بيّنت النتائج الحالية تمتّع أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بمستوى عالٍ من الصلابة النفسية بأبعادها الثلاثة، حيث توفّر لديهم الواجب على النفس -الذي حصل على المرتبة الأولى بين أبعاد الصلابة النفسية- الأمر الذي تجلّى في قدرتهم على تحديد أهدافهم، وتحمل الأعباء، وشعورهم بقيمة العمل الذي يقومون به دون الشعور بأي ملل منه، والتزامهم بالقوانين والعادات السائدة، وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة، واستغلال قدراتهم بصورة صحيحة، وتحمل مسؤولية أيّ حدث بإيجابية.

ويعزى ذلك إلى أنّ الإعاقة البصرية تلعب دوراً كبيراً لدى أعضاء هيئة التدريس -بصفة خاصة- في إثبات ذواتهم، وسعيهم إلى تغيير نظرة المجتمع السلبية تجاههم، من خلال خلق صورة إيجابية أمام الآخرين، ومن خلال الالتزام بواجباتهم نحو رؤسائهم وزملائهم وطلابهم والمجتمع ككل.

كما توفرت الفاعلية الذاتية المرتفعة لدى عينة البحث -في المرتبة الثانية بين أبعاد الصلابة النفسية- حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس المكفوفون بدورهم في الحياة بعزيمة، ويقاومون الأزمات الحياتية بكل الطرق، ويوظفون قدراتهم لمواجهة الأحداث الضاغطة، كما أنهم يتعاملون بإيجابية مع أي أزمة، ويشعرون بالكفاءة لمواجهة الأحداث، ولديهم القدرة على مقاومة الضغوط، ويتقنون في قدراتهم أثناء التعامل مع الأزمة، ويصبرون على ما لا يستطيعون تغييره، كما يسعون لتعديل ذواتهم، ويحولون الأحداث الضاغطة إلى أقل ضغطاً.

ويعزى ذلك إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس المكفوفين لديهم من الثقافة والمعرفة ما يدفعهم ويساعدهم على التخطيط السليم، وفهم ذواتهم وامكاناتهم الحقيقية وتطويرها، ومواجهة الضغوط والأزمات بطريقة واقعية.

وتشير نتائج البحث الحالي إلى توفر عنصر التحكم في النفس لدى عينة البحث من المكفوفين -الذي جاء في المرتبة الثالثة بين أبعاد الصلابة النفسية- حيث يتعامل أعضاء هيئة التدريس المكفوفون مع الأحداث بتفكير إيجابي، وينتبهون للحدث الضاغط، ويفكرون بهدوء لمواجهة، ويفكرون أكثر من مرة أثناء التعامل معه، ولديهم القدرة على تفسيره، والتحكم فيه من خلال اتخاذ قرارات محددة في مواجهته، ويستخدمون كافة المعلومات للسيطرة على الأزمات.

وبشكل عام يرجع ارتفاع معدلات الصلابة النفسية لدى الأشخاص المكفوفين إلى ارتفاع وعيهم بطبيعة الإعاقة والقدرة على التكيف معها، مما يساعدهم على مواجهة الضغوط التي يعانون منها جراء الإعاقة البصرية حيث يتمتعون بالقدرة على الالتزام والتحدي، وفي ضوء المعاملة الأسرية السليمة تزيد نسبة الصلابة النفسية لديهم، وحينما يُنقل للأشخاص المكفوفين مشاعر التقدير والوفاء من قبل أقرانهم فإنه يزيد من مستوى الصلابة النفسية لديهم أيضاً (أدم؛ يوسف، ٢٠١٩، ٩٣-٩٤).

وربما يكون ارتفاع معدلات الصلابة النفسية لديهم هو الدافع وراء ما رصدته نتائج البحث الحالي -وفقاً لنتائج البيانات الأولية- حيث تقلد أكثر من (٥٠%) من أعضاء هيئة التدريس

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهني لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

المكفوفين -وبخاصة الحاصلين على درجة أستاذ- لمناصب قيادية وإدارية مرموقة منها رئاسة الأقسام العلمية، ووكالة وعمادة الكليات التي ينتسبون إليها، وأصبح منهم نواباً لرؤساء جامعاتهم، علاوة على ترشيح أحد أفراد عينة البحث رسمياً لشغل منصب رئيس إحدى الجامعات، هذا إلى جانب اختيار بعض الأساتذة المكفوفين لعضوية لجان ترقيات الأساتذة المساعدين والأساتذة، ولم يكن وصولهم لتلك المناصب بالأمر اليسير وإنما بعد صعوبة وعناء، وجزء الضغط على إدارة الكليات والجامعات لإثبات أحقيتهم وأهليتهم لشغل تلك المناصب، وهو ما أشار إليه العديد منهم أثناء التواصل معهم، ويعدّ ذلك امتداداً لمسيرة بدأها طه حسين وحمل لوائها العديد من الأساتذة والعلماء المكفوفين.

وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كل من جوركوفيا وميكلايفا (2017) Gorkovaya, Miklyaeva، الحضري (2018)، آدم ويوسف (2019)، الشهاوي (2019)، كما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة غربي، وغربي (2021) حيث اتسمت الصلابة النفسية بالانخفاض لدى المكفوفين بنسبة (67%)، وربما يرجع السبب في ذلك إلى طبيعة عينة الدراسة الأخيرة من كبار السنّ ممن تجاوزت أعمارهم (60) عامًا، فتسبب عنصر السنّ في تراجع صلابتهم النفسية نتيجة الأحداث والمواقف الكثيرة التي عايشوها.

الفرض الثاني ومناقشته

ينصّ الفرض الثاني على أنه: "يوجد ارتفاع في معدلات الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين" وللتحقّق من صحّة هذا الفرض تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومؤشر الأهمية النسبية لكل حده وللضغوط المهنية ككل.

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية للضغوط المهنية ككل (ن=37)

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الأهمية النسبية	المستوي	الترتيب
١	ضغوط بيئة العمل المادية	١,٨٣	٠,٣٦٨	٠,٦١	مرتفع	٥
٢	ضغوط اقتصادية	٢,٢٠	٠,٤١٣	٠,٧٣	مرتفع	١
٣	ضغوط إدارية	٢,١٢	٠,٢٦٣	٠,٧٠	مرتفع	٣
٤	ضغوط العلاقات بالزملاء	٢,١٧	٠,٣٤٥	٠,٧٢	مرتفع	٢
٥	ضغوط المهام التدريسية	١,٧٨	٠,٣١٢	٠,٥٩	متوسط	٦
٦	ضغوط العلاقات بالطلاب	١,٩٠	٠,٢١٨	٠,٦٣	مرتفع	٤
	الدرجة الكلية للضغوط المهنية	٢,٠٠	٠,١١٦	٠,٦٦	مرتفع	

مؤشر الأهمية النسبية	٠ إلى > ٠,٢	٠,٢ إلى > ٠,٤	٠,٤ إلى > ٠,٦	٠,٦ إلى > ٠,٨	٠,٨ إلى > ١
مستوى الأهمية	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

يتضح من الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة البحث عن أبعاد مقياس الضغوط المهنية قد تراوحت بين (١.٧٨-٢.٢٠)، بمعدلات تقييم مرتفعة لجميع الأبعاد الستة، حيث جاء بالمرتبة الأولى بُعد "الضغوط الاقتصادية" بمتوسط حسابي (٢.٢٠)، ثم جاء بُعد "ضغوط العلاقات بالزملاء" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.١٧)، وجاء بُعد "الضغوط الإدارية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.١٢)، ثم جاء بُعد "ضغوط العلاقات بالطلاب" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (١.٩٠)، وجاء بُعد "ضغوط بيئة العمل المادية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (١.٨٣)، بينما جاء بُعد "ضغوط المهام التدريسية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (١.٧٨). وبهذا فقد بلغ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية ككل (٢.٠٠) وهو مستوى عام مرتفع. وهذا يدلّ على ارتفاع معدلات الضغوط المهنية لدى عينة البحث الحالي.

ويرجع هذا الارتفاع وخاصة في معدلات الضغوط الاقتصادية إلى أنّ أعضاء هيئة التدريس المكفوفين أقرّوا بأنّ رواتبهم لا تتناسب وواجباتهم ومسؤولياتهم، ولا تسدّ احتياجاتهم البحثية، وعلى ذلك فهي لا توفر لهم الأمان الماليّ المناسب، علاوة على أنّ الإعاقة البصرية قد فرضت عليهم ضغوطاً اقتصادية إضافية وجب الإنفاق عليها كالاستعانة بمرافق مبصر أو مساعد (سكرتير) في التنقل والحركة وبعض المهام التدريسية والبحثية وذلك مقابل أجر مالي، واللجوء لاستخدام شركات النقل التشاركي وذلك لعدم تخصيص الجامعة لوسيلة مواصلات تنقلهم من وإلى مقر عملهم ممّا يمثل عبئاً مالياً إضافياً عليهم، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة عبد الرحيم (٢٠٠٦) والتي تعرضت لأهم الضغوط التي تواجه المكفوفين ومنها عدم توفير التجهيزات الخاصة بهم.

ويعزى ارتفاع معدلات ضغوط العلاقات بالزملاء لدى عينة البحث إلى عدم شعور الكثير من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالعيش في مناخ من بالتعاون والمحبة بين الزملاء، علاوة على أنّ بعض زملائهم يحاولون تهيمش دورهم لعدم ثقتهم بقدراتهم، وتعكس تلك النتائج استمرار اتجاهات المبصرين السلبية نحو الأشخاص المكفوفين بما فيهم أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة تيرنر (Turner 1980) حيث وجد أنّ (٧٤.٢%) من عينة دراسته لديهم قلق كبير عند تعيين معلم كفيف معهم، كما توصلت دراسة عبد الرحيم

(٢٠٠٦)؛ بيلوفا (2015) Belova؛ يزيد (٢٠١٦) إلى أهم الضغوط المهنية التي تواجه العامل الكفيف وهي النظرة السلبية تجاههم، وإدراك زملائهم غير الصحيح للعمى وللعميان. ويرجع الارتفاع في معدلات الضغوط الإدارية لدى عينة البحث إلى أنّ الكثير من أعضاء هيئة التدريس المكفوفين يواجهون تلك المعوقات الإدارية التي تحول دون إظهار قدرتهم على العمل والإبداع، في الوقت الذي لا تقدّر فيه إدارة بعض الكليات جهودهم، وتحجب عنهم فرص تقلد المناصب الإدارية، ولا تتيح لهم فرص المشاركة في أعمال الجودة والامتحانات التي تناسبهم، كما أنّ بعض الإدارات تكلفهم بمهام صغيرة لا تتناسب مع مهاراتهم، من هنا تتكشف نظرة التمييز لدى إدارة بعض الكليات في تعاملها مع كل من الأعضاء المبصرين والأعضاء المكفوفين، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة جوليزا (1977) Gulizia حيث وجود مجموعة واسعة من الممارسات التمييزية ضد المعلمين المكفوفين.

وعن ضغوط العلاقات بالطلاب التي احتلت المرتبة الرابعة بين الضغوط المهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون، وخاصة حينما يقومون بالتدريس لأعداد كبيرة من الطلاب ممّا يعد ضغطاً مهنيّاً لدى البعض منهم، ومن ثمّ يواجه البعض منهم صعوبات في ضبط النظام بالمحاضرة، وهدر الكثير من الوقت، كما يتعدّد على البعض مشاركة الطلاب والتفاعل معهم خلال المحاضرة، ويواجه العديد منهم صعوبات في بثّ المحاضرة On line وبخاصّة كبار السنّ منهم، وتزيد تلك الضغوطات إذا لم يصطحبوا مرافقاً أو مساعداً مبصراً خلال الأنشطة التدريسية، ويشعر بعض أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بعدم اهتمام بعض الطلاب بالمقررات التي يقومون بتدريسها والذي اعتبره البعض منهم ظاهرة عامة لدى بعض الطلاب، وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة ليما وإيفي (2017) Lima & Ivy حيث يحتاج المعلمون ذوو الإعاقة البصرية (المكفوفون وضعاف البصر) إلى مساعد لاستكمال هذه الملاحظات، فغالباً ما يلزم وجود نظير أو مدرس أو محترف في موقع التّدريب العملي لوصف خصائص الطالب والبيئة التي لا يمكن الوصول إليها من خلال اللمس أو السمع وهنا يطلب المعلم من مساعده أنّ يقف على مقربة لوصف الجوانب المرئية للموقف بالنسبة له.

ويرجع الارتفاع في معدلات ضغوط بيئة العمل المادية لدى عينة البحث إلى عدم توفّر وسائل التكنولوجيا الضرورية لهم بمعظم الكليات مثل الأجهزة والبرامج الناطقة، أجهزة العرض الناطقة، علاوة على عدم توفر الأدوات المستخدمة أثناء المحاضرات كالميكروفونات (المايكات) والسماعات، وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة بيلوفا (2015) Belova والتي أشارت

إلى أهم التحديات التي تواجه المعلمين المكفوفين وهي عدم إتاحة التكنولوجيا التكنولوجية لهم، كما يواجه العديد منهم عدم توفير وسيلة للتنقل والوصول للكلية، بالإضافة إلى معاناتهم من عدم تصميم مباني الكليات ومرافقها وفقاً للكود المعماري (المواصفات الهندسية) الخاصة بذوي الإعاقة حيث أنّ معظمها مبانٍ قديمة، إلى جانب عدم توفر الأثاث المناسب كالمناضد والمكاتب والكراسي، وأنهم يعانون من مناخ غير صحي للتدريس كعدم التهوية وقلة الهدوء والنظافة، وعدم توفر المرافق الخدمية المناسبة.

ثم احتلت ضغوط المهام التدريسية التي يواجهها بعض أعضاء هيئة التدريس المكفوفين المرتبة السادسة والأخيرة بين الضغوط المهنية، فهم يحتاجون وقتاً أطول من المتاح لإنجاز مهامهم، ويجدون صعوبة في تجهيز المادة العلمية للطلاب مثل توفير المادة العلمية وتحويلها من صيغة Pdf إلى Word ليتم التعامل معها عن طريق البرامج الناطقة، كما يضطر العديد منهم لاصطحاب مرافق لتأدية بعض المهام كالكتابة على السبورة ووصف الصور وأعمال التصحيح وغيرها، في الوقت الذي يشعرون فيه بالحرج عند الاستعانة بالطلاب لإتمام تلك المهام، ومن بين الضغوط التدريسية أيضاً إعداد جداول محاضرات لا تناسب ظروفهم، وأن طبيعة التخصص تحتم عليهم الاستعانة بالصور في التدريس مما يسبب لهم نوعاً من الضغط.

وبشكل عام يتضح أنّ ضغوط المهام التدريسية جاءت كأقل أنواع الضغوط المهنية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس المكفوفين حيث احتلت المرتبة السادسة بين باقي الضغوط المهنية وبدرجة متوسطة، مما يشير إلى أنّ التدريس من **أنسب المهن** بالنسبة للأشخاص المكفوفين عموماً وهو ما يتفق مع دراسة دراسة تيرنر (Turner 1980)؛ صبحي (٢٠٠٧)، كما توضح دراسة جوليزا (Gulizia 1977) أنّ المكفوفين يصبحون معلمين للأسباب نفسها التي يفعلها المبصرون (الرغبة، والتشجيع).

وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه دراسة الحسين (٢٠٢٠) التي أشارت إلى وجود مصادر عديدة للضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعة، منها ما يتعلق بالسلوك الطلابي وكذلك العلاقات سواء بإدارة الكلية أو الجامعة أو المسؤولين أو زملاء العمل، فضلاً عن الأعباء العلمية، وما تفرضه الجودة من متطلبات عليه الوفاء بها، ومواجهة التحديات المستقبلية، كما تتفق تلك النتائج مع ما توصل إليه المياحي (٢٠١٢) حيث تعدد الأدوار التي تقع على كاهل عضو هيئة التدريس عموماً، وتنوعها كان من الطبيعي أنّ يكون أكثر عرضة لمظاهر مختلفة

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال
الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى
أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

من الضغوط أثناء تأديته لعمله، وعندما يجد نفسه عاجزاً عن مواجهتها على نحو فاعل تترك تلك الضغوط آثاراً سلبية على أداءه الوظيفي، ولكن تختلف تلك النتائج مع دراسة يزيد (٢٠١٦) والتي توصلت إلى أن معدلات الضغوط المهنية لدى العامل الكفيف جاءت متوسطة.

الفرض الثالث ومناقشته

ينصّ الفرض الثالث على أنه: "توجد علاقة دالة إحصائياً بين الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس- الفاعلية الذاتية المرتفعة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية وأبعادها (ضغوط بيئة العمل المادية- ضغوط إقتصادية- ضغوط إدارية- ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسية- ضغوط العلاقات بالطلاب والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

وللتحقّق من صحّة هذا الفرض تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب دلالة الارتباط بين الصلابة النفسية وأبعادها: (الواجب على النفس، والتحكّم في النفس، والفاعلية الذاتية المرتفعة، والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية وأبعادها: (ضغوط بيئة العمل المادية، ضغوط إقتصادية، ضغوط إدارية، ضغوط العلاقات بالزملاء، ضغوط المهام التدريسية، ضغوط العلاقات بالطلاب، والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، وتمّ التوصل لمصفوفة معاملات الارتباط كما في الجدول التالي:

جدول (١٦) قيم معامل الارتباط بيرسون لدلالة العلاقة الارتباطية بين مقياس الصلابة النفسية وأبعاده ومقياس الضغوط المهنية وأبعادها لدى عينة الدراسة (ن=٣٧)

الدرجة الكلية للأبعاد	ضغوط العلاقات بالطلاب	ضغوط المهام التدريسية	ضغوط العلاقات بالزملاء	ضغوط إدارية	ضغوط إقتصادية	ضغوط بيئة العمل المادية	الضغوط المهنية الصلابة النفسية
**-.٠٥٧٤	**-.٠٨١٠	**-.٠٤٢٥	**-.٠٦٤٧	**-.٠٧٥٤	**-.٠٨٩٥	**-.٠٧٤٨	الواجب على النفس
**-.٠٥١٠	**-.٠٥٨٠	**-.٠٧٤٦	**-.٠٥٣٠	**-.٠٤١٦	**-.٠٩٥٢	**-.٠٧٩٥	التحكّم في النفس
**-.٠٦٢٩	**-.٠٤٦٠	**-.٠٩٤٣	**-.٠٨١٦	**-.٠٦٨٠	**-.٠٩٦٠	**-.٠٨٩٣	الفاعلية الذاتية المرتفعة
**-.٠٨٤١	**-.٠٨٨٧	**-.٠٥٩٩	**-.٠٨٢٤	**-.٠٩٨٣	**-.٠٩٥٧	**-.٠٨٤٦	الدرجة الكلية للأبعاد

** دال عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين متوسط درجات الصلابة النفسية بجميع أبعادها: (الواجب على النفس، والتحكّم في النفس، والفاعلية الذاتية المرتفعة، والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) والضغوط المهنية بجميع أبعادها: (ضغوط بيئة العمل المادية، ضغوط إقتصادية، ضغوط إدارية، ضغوط العلاقات بالزملاء،

ضغوط المهام التدريسية، ضغوط العلاقات بالطلاب، والدرجة الكلية لتلك الأبعاد) لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

وتفسّر تلك النتائج بأن أعضاء هيئة التدريس المكفوفين يواجهون العديد من الضغوط الاقتصادية شأنهم شأن أقرانهم المبصرين، بل وتزيد عليها ضغوطاً إضافية تفرضها عليهم الإعاقة البصرية، والأهم بالنسبة لهم ألا يتوقفوا أو يتعثروا في مسيرتهم، وتعزى تلك النتائج إلى التزام أعضاء هيئة التدريس المكفوفين بالواجب على النفس والتحكم فيها، فهم يتمتعون بالقدرة على التعايش مع المواقف الضاغطة والأزمات، بالإضافة إلى إدراك مردود الأزمات والتفكير بالمنطق السليم الإيجابي أثناء التعامل مع الحدث، والقدرة على التصدي والتحدي والإرادة والمقاومة بكفاءة أثناء الأزمات الحياتية، والسعي لتعديل الذات بما يتناسب مع الموقف والعمل على تغيير البيئة من أجل الحصول على الهدف المحدد واستخدام معلومات كافية من أجل التعامل مع الضغط بأسلوب سليم، فاتّجه البعض منهم للاستعانة بمساعد مبصر أو مُعين من الأهل أو الأقارب (زوج - زوجة - ابن - ابنة...) أو مرافق مقابل أجر، حيث يساعده في المهام التي تستوجب الرؤية كالنقل والحركة من وإلى مكان المحاضرات، وارتقاء السقوط أو التعثر، وضبط النظام مهما زاد عدد الطلاب، والمساعدة في أعمال التصحيح والرصد، وقراءة ومراجعة الرسائل والأبحاث، وربما يضطر البعض منهم الاستعانة بالطلاب في هذه المهام، ومن ناحية أخرى لم تُخصّص الجامعات وسيلة مواصلات تنقل أعضاء هيئة التدريس المكفوفين من وإلى مقرّ عملهم، فلجأ العديد منهم إلى استخدام شركات النقل التشاركي، وهو ما يضمن لهم وسيلة مواصلات متاحة ومناسبة لهم للتنقل والوصول إلى الكلية، بالرغم من كونها عبئاً اقتصادياً إضافياً، إلا أنّهم صارت السبيل للتغلب على تلك العقبات.

وفي نفس السياق واجه أعضاء هيئة التدريس المكفوفون ضغوط العلاقات بالزملاء وأيضاً بالطلاب وإدارة الكليات والجامعات التي ينتمون إليها، حيث دارت تلك الضغوطات في فلك التهميش والاستهانة والاستنكار والتمييز وربما الرفض، وكانت بمثابة انعكاس لاتجاهات المجتمع الجامعي - كجزء لا يتجزأ من المجتمع - تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً، ولكن لعبت الصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين دوراً كبيراً في مقاومة تلك الضغوط بإدراكهم الواجب على النفس، وقدرتهم على التحكم في النفس، وامتلاكهم الفاعلية الذاتية المرتفعة، حيث تسلّحوا بسلاح العلم والثقافة وفرضوا وجودهم وأثبتوا أهليتهم وكفائتهم لما وصلوا إليه بمرور الأيام والسنين، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسة تيرنر (Turner 1980)، ودراسة

بيلوفا (2015) Belova، حيث أثبت المعلمون المكفوفون جدارتهم بمرور الأيام وكسب ثقة الآخرين.

كما تحدّى أعضاء هيئة التدريس المكفوفون ضغوط بيئة العمل المادية بمحاولة استخدام التكنولوجيا التكييفية الخاصة بهم والتي لم توفرها لهم جهات عملهم، كما استعانوا بوسائل مواصلات خاصة للتنقل والوصول للكلية، وربما التغافل عن نقص أو سوء الأثاث أو المرافق والخدمات وعدم الخضوع لتأثيرها حرصاً منهم على استكمال الطريق وعدم الالتفات للخلف، حيث مكنتهم مقومات الصلابة النفسية وأبعادها (الواجب على النفس- التحكم في النفس - الفاعلية الذاتية المرتفعة) على مواجهة ضغوط بيئة العمل المادية والتحكم فيها.

كما تغلب أعضاء هيئة التدريس المكفوفون على العديد من الضغوط الخاصة بالمهام التدريسية، فمهنة التدريس من أنسب المهن للأشخاص المكفوفين، والصلابة النفسية المرتفعة لديهم كانت سبباً مباشراً في مواجهة تلك الضغوط وبحثهم الجادّ عن المصادر العلمية المختلفة، والاستعانة بالبرامج والتطبيقات التي تضمن إتاحة تلك المصادر لهم، كما اصطحب العديد منهم مرافق مبصر لتأدية بعض المهام البصرية كالكتابة على السبورة ووصف الصور وغيرها، وبهذه التدخلات تمكّن أعضاء هيئة التدريس المكفوفون من التغلب على هذه الضغوط وغيرها.

وبشكل عام تعزى تلك النتائج إلى أنّ معدلات الصلابة النفسية المرتفعة لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين قد ساعدتهم على مواجهة الضغوط المهنية بمختلف أنواعها ودرجاتها، وفي التخفيف من آثارها، وفي إصرارهم على مواصلة أداء رسالتهم التدريسية والبحثية والمجتمعية، فعلى الرغم من أهمية حاسة البصر في حياة الإنسان إلا أنّ الله سبحانه وتعالى قد ميّز الإنسان بالعقل وليس بالعين التي يشترك معه فيها معظم الكائنات، وحتى فاقد العقل فحكمه عند ربه، وحينما يمتلك المكفوفون الإدراك الكافي لإمكاناتهم وقدراتهم، وفهم جوانب القوة والضعف لديهم، والرغبة في إثبات ذواتهم، والمجاهدة من أجل تخطي الصعاب والعقبات في سبيل حياة كريمة يستحقونها، وللوصول لمكانة اجتماعية يرنون إليها، ولدرجة علمية يستهدفونها، فتزيد رغبتهم في ابتغاء العلم وتحقيق النجاح والتفوق، ليس هذا فحسب، بل والانفراد والتميز لينضموا إلى قاطرة العلم والعلماء، وهنا لا يقفوا مكتوفي الأيدي أمام الضغوط المهنية المتعددة، فقد تحملوا عواقب نقص أو سوء الخدمات والأدوات والمرافق والأثاث بالكليات والأقسام العلمية التي ينتمون إليها ولم يمنعهم ذلك من أداء رسالتهم وأدوارهم المنوطة بهم، وإتّما دفعتهم صلابتهم النفسية للبحث عن الحلول والبدائل، وتطويع خبراتهم وإمكاناتهم في مواجهة تلك الضغوط بقصد استمرار المسيرة العلمية والتعليمية دون توقّف أو انسحاب، وربما خير شاهد على ذلك مواصلة أعضاء هيئة

التدريس المكفوفين مشوارهم التعليمي وحصولهم على درجة الدكتوراه، ثم منحهم درجة أستاذ مساعد، ثم درجة أستاذ، ومنهم من تقلد بعض المناصب الإدارية (مدير مركز - رئيس قسم - وكيل كلية - عميد كلية - نائب رئيس جامعة)، ومنهم من تم تجديد تعيينه بتلك المناصب أكثر من مرة، أو تقلد أكثر من منصب في ذات الوقت، ولا يمكن تجاهل ما ذكره التاريخ ونقشه بعض أعضاء هيئة التدريس المكفوفين حينما تولى الدكتور طه حسين وزارة المعارف المصرية فأصبح المسئول الأول عن التعليم.

وتتشابه هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات التي أكدت على العلاقة العكسية بين الصلابة النفسية والضغط المهنية ومن هذه الدراسات دراسة كروسون (2015) Crossson، ودراسة عباس (٢٠١٠)، ودراسة رضوان وآخرون (٢٠١٨)، ودراسة غليط (٢٠١٩)، ودراسة بن كمشي (٢٠١٩)، ودراسة عبده (٢٠١٩)، إلا أنها خلت من أية دراسات تناولت هذه العلاقة لدى فئة أعضاء هيئة التدريس المكفوفين.

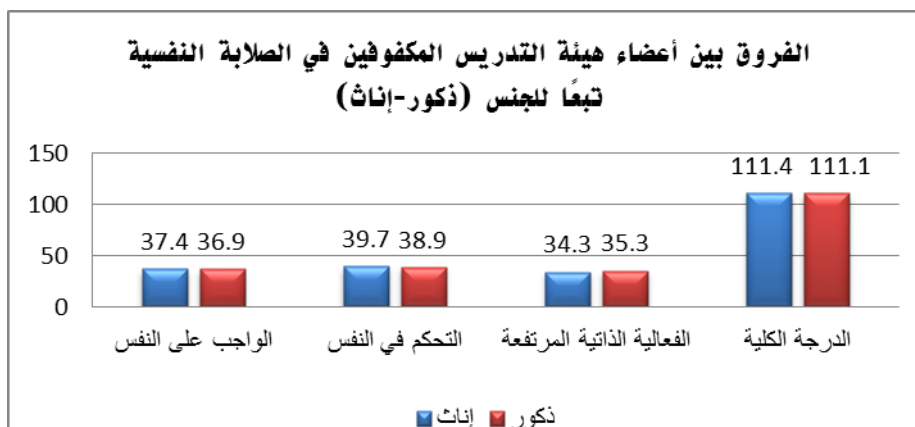
الفرض الرابع ومناقشته:

ينصّ الفرض الرابع على أنه: "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس المكفوفين في الصلابة النفسية تبعاً للجنس (ذكور - إناث). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) T-Test لحساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث للتعرف على الفروق بين متوسطات درجاتهم في مقياس الصلابة النفسية بأبعاده الثلاثة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد.

جدول (١٧)

دلالة الفروق بين الذكور والإناث في مقياس الصلابة النفسية بأبعاده والدرجة الكلية

الدلالة	قيمة ت	الإناث ن = (٧)		الذكور ن = (٣٠)		الأبعاد
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
٠.٧٨٨	٠.٢٧١	٣.٣	٣٧.٤	٤.٨	٣٦.٩	الواجب على النفس
٠.٧٧٠	٠.٨٨٦	٥.٤	٣٩.٧	٦.٢	٣٨.٩	التحكم في النفس
٠.٦٥٠	٠.٤٥٨	٤.٩	٣٤.٣	٥.١	٣٥.٣	الفاعلية الذاتية المرتفعة
٠.٩٦٢	٠.٠٤٧	١١.٨١	١١١.٤	١٥.٤	١١١.١	الدرجة الكلية للأبعاد



شكل (٣) الفروق بين الذكور والإناث في مقياس الصلابة النفسية

يتضح من الجدول والشكل السابقين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على مقياس الصلابة النفسية.

ويفسر ذلك تشابه تلك الخبرات التعليمية والتدريسية والبحثية والمجتمعية التي مرّ بها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون من الذكور والإناث منذ التحاقهم بمراحل التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي، ثم تعيينهم بالجامعة واكتسابهم الخبرات البحثية المتنوعة في إعداد الرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه)، وإعداد أبحاث الترقّي وصولاً للدرجات العلمية المختلفة (أستاذ مساعد، أستاذ)، ومن خلال التعامل مع الطلاب الجامعيين وطلاب الدراسات العليا والتدريس لهم، فلا بد من الاحتكاك والاندماج في دوائر واسعة ومتعدّدة من العلاقات الاجتماعية، وتحدي تلك الضغوط المهنية التي يتعرضون لها، ومن ثمّ شاركت تلك الخبرات والعلاقات المتنوعة في بناء صرح كبير له بالغ الأثر في شخصيتهم ألا وهو الصلابة النفسية.

كما تعزى تلك النتائج إلى خصوصية عينة البحث الحالي (أعضاء هيئة التدريس المكفوفين)، أصحاب الشخصية ذات الصلابة المرتفعة التي كانت بمثابة الدافع لإثبات ذاتهم، كما تُبين النتائج تقلد الأساتذة منهم (ذكوراً وإناثاً) بعض المناصب المهمّة في المجتمع الجامعي، كثمرة للصلابة النفسية المرتفعة لديهم كالواجب على النفس والتحكّم في النفس، والفاعلية الذاتية المرتفعة، فطبيعة الإعاقة البصرية وطبيعة المهنة نفسها أثّرت على عينة البحث بصرف النظر عن الجنس.

وتختلف هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الحضري (٢٠١٨)؛ وأدم ويوسف (٢٠١٩) حيث وجدت فروق دالة إحصائية في معدلات الصلابة النفسية تعزى للنوع لصالح الذكور، وربما يرجع هذا الاختلاف لاختلاف طبيعة عينة البحث الحالي عن غيرها.

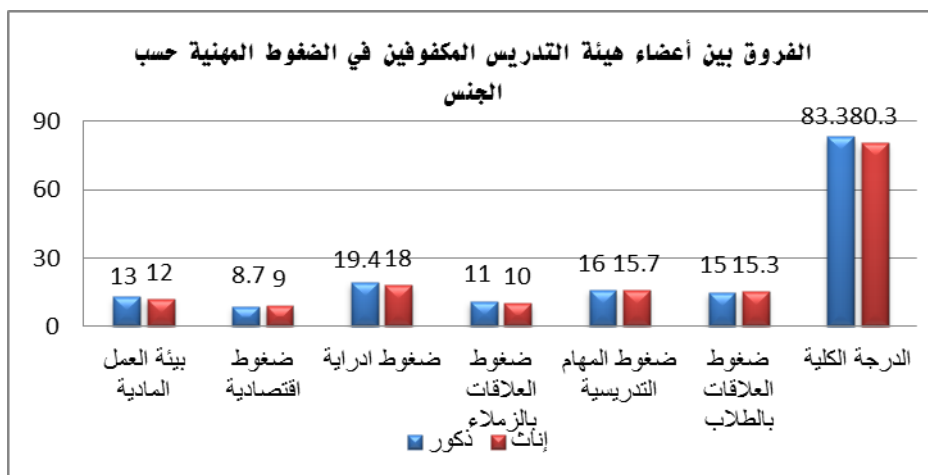
الفرض الخامس ومناقشته:

ينصّ الفرض الخامس على أنّه "توجد فروق دالة إحصائيةً بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس المكفوفون في الضغوط المهنية تبعاً للجنس (ذكور- إناث). وللتحقّق من صحّة هذا الفرض تم استخدام اختبار (ت) T-Test لحساب دلالة الفروق بين الذكور والإناث للتعرف على الفروق بين متوسط درجاتهم في مقياس الضغوط المهنية بأبعاده الستة والدرجة الكلية لتلك الأبعاد كما في الجدول التالي.

جدول (١٨)

دلالة الفروق بين الذكور والإناث في مقياس الضغوط المهنية بأبعاده والدرجة الكلية

الدلالة	قيمة ت	الإناث ن = (٧)		الذكور ن = (٣٠)		الأبعاد
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠.٤٣٦	٠.٧٨٨	٣.٢	١٢.١	٢.٤	١٣	ضغوط بيئة العمل المادية
٠.٧٠٦	٠.٣٨٠	١.٣	٩	١.٧	٨.٧	ضغوط اقتصادية
٠.١٧٢	١.٣٩	٣.٢	١٨	٢.١	١٩.٤	ضغوط إدارية
٠.٢٤٢	١.١٩	٢.١	١٠.١	١.٦	١١	ضغوط العلاقات بالزملاء
٠.٧٤٨	٠.٣٢٤	٣.٤	١٥.٧	٢.٧	١٦.١	ضغوط المهام التدريسية
٠.٨٣٨	٠.٢٠٦	٢.٧	١٥.٣	١.٥	١٥.١	ضغوط العلاقات بالطلاب
٠.١٤٤	١.٤٩	٥.٦	٨٠.٣	٤.٦	٨٣.٣	الدرجة الكلية للأبعاد



شكل (٤) الفروق بين الذكور والإناث في مقياس الضغوط المهنية

يتضح من الجدول والشكل السابقين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيةً بين متوسط درجات الذكور ومتوسط درجات الإناث على مقياس الضغوط المهنية، حيث يواجه كل منهما

نفس الضغوط المهنية (ضغوط بيئة العمل المادية- الضغوط الاقتصادية- الضغوط الإدارية - ضغوط العلاقات بالزملاء- ضغوط المهام التدريسية- الضغوط المرتبطة بالعلاقات بالطلاب). ويفسر تلك النتائج مجموعة من الأسباب المشتركة والمتشابهة لدى أعضاء وعضوات هيئة التدريس المكفوفين بالجامعات، ويأتي ذلك القاسم المشترك الأكبر بين الذكور والإناث من عينة البحث الحالي وهو **عنصر الإعاقة البصرية**، والتي تلقي بظلالها على شخصية صاحبها، تفرض عليهم ظروف متشابهة وفقدانات متعددة، وتستوجب منهم اشباع احتياجات عدة. أما القاسم المشترك الثاني بين الذكور والإناث وهو **المهنة (التدريس الجامعي)** حيث يخضع جميع أعضاء هيئة التدريس المكفوفون لقانون واحد ينظم شؤون الجامعات، لا يميز بين الممارسين للمهنة من الذكور والإناث، يحدد الحقوق والواجبات والمسؤوليات المنوطة بهم، من ناحية أخرى تتطلب هذه المهنة مجموعة من الاستعدادات والمهارات والقدرات الخاصة، وتقدم للممارسين لها خبرات متشابهة، وبالرغم من أنّ مهنة التدريس من أنسب المهن للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية (الذكور والإناث) فإنهم جميعاً يواجهون ذات الضغوط المهنية التي يواجهها أقرانهم المبصرون خلال تأدية هذا الدور، وأهم هذه الضغوط؛ الضغوط الاقتصادية والإدارية وضغوط بيئة العمل المادية وضغوط العلاقات بالزملاء وبالطلاب وضغوط المهام التدريسية، علاوة على مجموعة إضافية أخرى من الضغوط المهنية التي تفرضها الإعاقة البصرية على المكفوفين والكفيفات على حدٍ سواء ومن هذه الضغوط ضرورة اصطحاب مرافق مبصر (سكرتير)، واقتناء أدوات وبرامج وتكنولوجيا تكنولوجية مساعدة تعينهم على التنقل والحركة وأداء رسالتهم التدريسية والبحثية والمجتمعية.

كما تعزى تلك النتائج إلى تعرّض أعضاء هيئة التدريس المكفوفين الذكور والإناث لنفس مصادر المعاناة، وأهمها **اتجاهات المجتمع السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة** عموماً، فبالرغم من جهود الدولة في تغيير تلك الاتجاهات وتبني ودعم دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، إلا أنّ أعضاء هيئة التدريس المكفوفين الذكور والإناث معاً يعانون من تلك النظرة السلبية، والتي أوضحتها علاقتهم بالزملاء وإدارة الكليات والجامعات التي ينتسبون إليها.

وعلى صعيد متصل فهناك تشابه كبير في الخبرات الإيجابية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس المكفوفون الذكور والإناث، الأمر الذي تعكسه نتائج الفرض السابق حيث أكدت تلك النتائج ارتفاع معدلات الصلابة النفسية لدى عينة البحث الحالي (الذكور والإناث)، تلك الصلابة

التي دعمتهم ومنحتهم القوة والمرونة النفسية لمواجهة الضغوط المهنية، لمواصلة تأدية رسالتهم التدريسية والبحثية والمجتمعية.

الفرض السادس ومناقشته:

ينصّ الفرض السادس على أنّه "يمكن التنبؤ إحصائياً بالصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين من خلال درجاتهم على مقياس الضغوط المهنية".

جدول (١٩) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لدرجات أعضاء هيئة التدريس ذوي الإعاقة البصرية للتنبؤ بالصلابة النفسية من خلال مقياس الضغوط المهنية

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة (المفسرة)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة ف	دلالة ف	معامل بيتا B	قيمة ت	الدلالة
الدرجة الكلية للصلابة النفسية	ضغوط المهام التدريسية	,٣٧٤	,١٤٠	,٠٨١٢	,٠,٥٦٩	,٠,٠١	١,٥٢	٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق وجود تأثير إيجابي دال إحصائياً (عند مستوى ٠,٠٥) لبعده ضغوط المهام التدريسية فقط (عند مستوى ٠,٠١) من بين جميع أبعاد الضغوط المهنية الخمسة الأخرى بالمقياس، مما يشير إلى إمكانية التنبؤ إحصائياً بالصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين من خلال درجاتهم على بعد ضغوط المهام التدريسية فقط.

وتعزى تلك النتائج إلى أنّ المهام التدريسية هي الركيزة الأولى بالتعليم الجامعي وعصب العملية التعليمية، والمعلم المتميز يمكنه التغلب على ضعف الامكانيات المادية وحلّ مشكلات المقررات الدراسية الصعبة أو الضحلة من خلال ترغيب طلابه في تلك المقررات ونقل ما بها من معلومات ومهارات وخبرات بأسلوب جذاب يناسب مراحلهم العمرية، وكما سبق توضيحه فإنّ مهنة التدريس هي المهنة التي يتطلع إليها الكثير من المكفوفين، ويمارسونها بدرجة عالية من الكفاءة، ويتغلبون على العديد من التحديات والصعوبات التي تواجههم خلال عملية التدريس، حيث يبحثون عن الحلول ويستعينون بالبدائل المختلفة في جميع خطوات عملية التدريس بدءاً بالتحضير وتجميع المادة العلمية والترجمة من المصادر المختلفة وتحويلها للصيغ المناسبة للمكفوفين، ومروراً بضبط الصفّ، وشرح المادة العلمية، ومطابقة أرقام صفحات كتاب الطالب المبصر بأرقام صفحات كتاب أستاذ المقرر المكتوب بطريقة برايل، ومشاركة جميع الطلاب خلال المحاضرة، وتنفيذ الأنشطة، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة للمقرر وللوحدة الدراسية،

وتوزيع المهام والتكليفات على الطلاب، واستخدام وسائل العرض الحديثة، ووضع الامتحانات وتقييم الطلاب، وغير ذلك من مهام فاعضاء التدريس المكفوفين يستعينون بمراقق مبصر في بعض المهام، وبالتكنولوجيا المساعدة والتطبيقات الحديثة خلال الأحداث اليومية، من هنا استطاع أعضاء هيئة التدريس المكفوفون مواجهة الضغوط وتذليل العديد من العقبات التي تواجههم خلال أداء مهامهم التدريسية، وعلى ذلك فقد ساهم بعد ضغوط المهام التدريسية في إمكانية التنبؤ إحصائياً بالصلابة النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس المكفوفين، والتي تمتع العديد منهم بمعدلات مرتفعة منها كما سبق عرضه بنتائج الفرض الأول بالبحث الحالي.

التوصيات:

- توفير قاعدة بيانات رسمية شاملة ودقيقة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من ذوي الإعاقات المختلفة ومنها الإعاقة البصرية بالجامعات الحكومية.
- العمل على توفير فرص عمل متكافئة للأشخاص المكفوفين من الجنسين وتفعيل دورهم في المجتمع وخاصة الإناث حيث أثبت البحث قلة عدد عضوات هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مقارنة بالذكور.
- عقد الندوات وورش العمل وإجراء البحوث المتعلقة بكيفية مواجهة الضغوط المهنية لدى الأشخاص المكفوفين، وحصر أسباب تلك الضغوط لدى المسؤولين ومتخذي القرار كي تعينهم على اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق الرضا والتكيف الوظيفي لديهم.
- تفعيل دور الجامعات الخاصة في الاستعانة بخبرات أعضاء هيئة التدريس المكفوفين وتوفير الإمكانيات الخاصة بهم والاستفادة من قدراتهم وخبراتهم.
- إجراء بحوث مماثلة تهتم بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من ذوي الإعاقات الأخرى.

المراجع

- أبو الحسين ، مسلم بن الحجاج القشيري (٢٠٠٦). صحيح مسلم. القاهرة: دار طيبة.
- البخاري، محمد بن إسماعيل (٢٠٠٢). صحيح البخاري. بيروت: دار ابن كثير.
- آدم، هالة كمال؛ يوسف، صديق (٢٠١٩). الصلابة النفسية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى المعاقين بصرياً باتحاد المكفوفين بولاية الخرطوم. مجلة آداب النيلين، ٤ (١)، ٧٧-١٠١.
- إبراهيم، ريم وشوقي، سمر (٢٠١٧) بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة. المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة (٧٩). ج ١. ١٩٢-٢١٤
- بن كمشي، فوزية (٢٠١٩). الضغوط المهنية والصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية لدى أطباء ومرضى قسم الاستعجالات. رسالة دكتوراه. جامعة محمد لامين دباغين الجزائر
<http://dspace.univ-setif2.dz/xmlui/handle/123456789/1320>
- بهاء الدين، ماجدة؛ السيد، عبید (٢٠٠٨). الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ثابت، زهير (٢٠١٠). إدارة الوقت ومواجهة ضغوط العمل. مركز الخبرات الإدارية والمحاسبية.
- الحجاز، بشير ؛ دخان، ونبل (٢٠٠٦) كامل الضغوط النفسية لدى طلبة الجامعة الاسلامية وعلاقتها بالصلابة النفسية لديهم، مجلة الجامعة الاسلامية، ٢ (١٤)، ٣٦٩ - ٣٩٨.
- الحديدي، منى صبحي (٢٠١٤). مقدمة في الإعاقة البصرية. ط٦. عمان: دار الفكر.
- الحسين، أسماء عبد العزيز (٢٠٢٠). الضغوط المهنية وعلاقتها بالشعور بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ٢٨ (٦)، ٦٤-٨٥.
- الحضري، سومة أحمد (٢٠١٨). معنى الحياة وعلاقته بالصلابة النفسية والشعور بالأمل لدى عينة من المعاقين بصرياً المراهقين. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية. (١٤). ٨٥-١٦١.
- حمادات، محمد حسن (٢٠٠٧) السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. عمان : دار حامد للنشر.
- رضوان، فوقية (٢٠١٥). مقياس الصلابة النفسية. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- رضوان، فوقية ؛ حسين، محمد ؛ إبراهيم، حنان (٢٠١٨). الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لدى معلمات المرحلة الثانوية الصناعية. ٣٣ (٩)، ٣١٧-٣٤١. 10.21608/sec.2018.90147
- روبي، شيماء عبد الحكم (٢٠١٥). فاعلية العلاج بالمعنى في تنمية الصلابة النفسية لدى ذوي الإعاقة البصرية رقم المنشور (١٢٢٤٠٧٨٢) [أطروحة دكتوراه، جامعة الفيوم]. اتحاد مكاتب الجامعات المصرية.
- الساعدي، مؤيد؛ بواشير، أمينة (٢٠١٦). بناء مقياس ضغوط العمل في التعليم العالي. مجلة كلية أحمد بن محمد العسكرية للعلوم الإدارية و القانونية. ٢ (١). ١٠٢-١٣٣.

د/ هيثم ناجي عبد الحكيم جلال الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغط المهنية لدى
أعضاء هيئة التدريس المكفوفين

- السمران، ثامر؛ المساعد، عبد الكريم (٢٠١٤). سيكولوجية الضغوط النفسية وأساليب التعامل معها. عمان: الحامد للنشر والتوزيع.
- السيد، الحسين بن حسن (٢٠١٢). الصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية والاكتئاب لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية المتضررين وغير المتضررين من السيول بجدة، رسالة ماجستير، السعودية.
- شقير، زينب (٢٠٠٩). نداء من الابن المعاق. جامعة أسيوط. المكتبة الثقافية المركزية.
- شند، سميرة؛ سامي، هبة؛ السعدي، أمل (٢٠١٥). الخصائص السيكومترية لمقياس الصلابة النفسية. مجلة الإرشاد النفسي، (٤٤)، ٤٤٥-٤٦٢.
- الشهاوي، محمود ربيع (٢٠١٩). الإسهام النسبي للصلابة النفسية والمساندة الاجتماعية في التنبؤ بمهارات التأهيل المهني لدى المعاقين بصريًا. مجلة كلية التربية. جامعة بنها، ٣٠ (١)، ٣٥-١.
- صالح، محمد صالح (١٤١٣هـ). كيفية نجاح التأهيل للكفيف. مجلة المنال. (٥٧).
- صبحي، سيد (٢٠٠٧). رعاية وتأهيل الكفيف. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- طه، عبد القادر فرج؛ راغب، السيد مصطفى. (٢٠١٠). مقياس الضغوط المهنية لضغوط العمل. مكتبة الأنجلو المصرية.
- عباس، مدحت (٢٠١٠). الصلابة النفسية كمنبئ بخص الضغوط النفسية والسلوك العدواني لدى معلمي المرحلة الإعدادية، مجلة كلية التربية، ١ (٢٦). ١٦٨-٢٣٦
- عبد التواب، أشرف (٢٠١٧). مستويات ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة التربية جامعة الأزهر. (١٧٣)، ج ٢، ١٢-٦٩. <https://doi:10.21608/JSREP.2017.6311>
- عبد السلام، أحمد محمد (٢٠١١). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى معلمي التربية الرياضية. رسالة دكتوراه. كلية التربية الرياضية. جامعة المنيا.
- عبد الرحيم، بن عبيد (٢٠٠٦). التصورات المجتمعية للمكفوفين الموظفين لعملية الإدماج الاجتماعي المهني. رسالة ماجستير. جامعة منتوري قسنطينة.
- عبد المطلب، عبد المطلب (٢٠١٧). الصلابة النفسية وعلاقتها بالاضطرابات الجسمية وبعض المتغيرات الديمجرافية لدى عينة من معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. مجلة الطفولة العربية. (٧٤).
- عبده، داليا حسن (٢٠١٩). الصلابة النفسية وعلاقتها بكل من ضغوط العمل وأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من الممرضات دراسة ارتباطية مقارنة، دكتوراه، كلية آداب، جامعة عين شمس.
- علي، أميره محمد (٢٠٢٠). إدارة ضغوط عمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مدخل لضمان جودة البحث العلمي بكليات التربية جامعة المنصورة (رقم المنشور 12637100) [أطروحة ماجستير، جامعة المنصورة]. اتحاد مكنتبات الجامعات المصرية.
- عنتر، سالي صلاح (٢٠١٧). الفروق في استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية في كل من الصلابة النفسية والمرونة المعرفية والنفسية لدى الأساتذة الجامعيين الممارسين لمهام إدارية. دراسات تربوية ونفسية - مجلة كلية التربية بالرقازيق. (٩٦). ج ٢. ١١ - ١٣٩.



- عون، علي ؛ وعون، عمار (٢٠٢٠). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة عند المدرس (ة) الكفيف (ة) (دراسة ميدانية على عينة من المكفوفين. أعمال الملتقى الوطني الأول : جودة الحياة والتنمية المستدامة في الجزائر - الأبعاد والتحديات.
- غالب، ردمان ؛ عالم، توفيق (٢٠٠٨). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس مدخل للجودة الشاملة في التعليم الجامعي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي. (٢) .١ -١٦٠ - ١٨٨ .
- غربي، عبد الناصر؛ رزيقة، غربي (٢٠٢١). الصلابة النفسية وعلاقتها بقلق الموت لدى المسنين المكفوفين والمسنين المبصرين. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية. ١٣ (١). ٢٨١-٢٩٤
- غليط، شافية (٢٠١٩). علاقة الضغط النفسي بالصلابة النفسية لدى أساتذة التعليم الابتدائي. مجلة العلوم الإنسانية. (٥٢) ١٨١-١٩٣. <http://revue.umc.edu.dz/index.php/h/article/view/3147>
- قانون تنظيم الجامعات (٢٠٠٦). ط٢. إعداد ومراجعة بكرى، عادل ؛ زغلول، ثروت. الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- مخيمر ، عماد (٢٠٠٢). مقياس الصلابة النفسية. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- المياحي، جعفر (٢٠١٢). الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي وسبل معالجتها في جامعة الزيتونة الأردنية، مجلة واسط للعلوم الإنسانية (١٩)، ١-٤٤.
- المهدي، ضياء أحمد (٢٠١٩). إدراك البيئة الفيزيقية وعلاقتها بكل من التوافق النفسي والصلابة النفسية لدى عينة من الجنسين المراهقين المكفوفين [أطروحة ماجستير غير منشورة]. جامعة عين شمس.
- يزيد، جميل (٢٠١٦). الضغوط المهنية لدى العامل الكفيف. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والانسانية. جامعة العربي بن مهيدي.
- اليمني، هاجر؛ القطاوي، سحر؛ عويضة، أيمن (٢٠٢٠). الصلابة النفسية وعلاقتها بالسعادة النفسية لدى الطلاب المكفوفين بالمولد والمكفوفين بالإصابة. مستقبل التربية العربية، ٢٧ (١٢٤)، ١٩٣-٢٣٦.
- Belova, T. (2015). Blind Teacher in Russia Tips and Experience. 1st International Conference on Arts, Design and Contemporary Education (ICADCE). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/icadce-15.2015.127>
- Carollo, sh (2014). How to Beat Work-Related Stress When You Are Blind or Visually Impaired -<https://aphcareerconnect.org/about/>
- Crosson, J. B. (2015). Moderating Effect of Psychological Hardiness on the Relationship Between Occupational Stress and Self-Efficacy Among Georgia School Psychologists. Walden Dissertations and Doctoral Studies. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/392>
- Gorkovaya I.A., & Miklyaeva A.V. (2017). Characteristics of Quality of Life in Adolescents with Visual Impairments in the Context of their Hardiness [Elektronnyi

- resurs]. *Klinicheskaia i spetsial'naia psikhologiiia = Clinical Psychology and Special Education*, 6 (4),47–60. <http://doi:10.17759/cpse.2017060404>. (In Russ., abstr. in Eng.)
- Gulizia, R. S. (1977). *Descriptive Analysis of the Problems of the Blind Teacher in Secondary Education*. [Unpublished Doctoral dissertation], University of Nebraska–Lincoln.
 - Erin, J. N. (2011). *Making the Transition from Student with Visual Impairment to Teacher with Visual Impairment* *Journal of Visual Impairment & Blindness*, September 516. <https://doi.org/10.1177/0145482X11110500902>
 - Kobasa, M. (2010). *Effectiveness of Hardness Exercise a Support as resources against allness*, *journal of psychosomatique research*, (29), 16–39.
 - Lima, J. M & Ivy, S. E (2017). *Improving Observation and Practicum Experiences for a Preservice Teacher with Visual Impairment Through the Use of Assistive Technology* . *J.V.I.B. Nov–Dec* 587–592.
 - Meng, Q, & Wang G. A. (2018). *research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study*. *Psychol Res Behave Manga*, 11:597–605
 - Okungu. P. A. (2019) *Accommodation Needs for Teachers Who are Blind. and Teach Students with Visual Impairments*. *Journal of Visual Impairment & Blindness*. 113(3) 248–259
 - Ramos, A. C. A., Ruiz, L. K. J., Pulido, E. G., & Marín, M. P. R. (2019). *Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia*. *Encuentros*, 17(1), 24–33.
 - Tquabo, N. A., Gebregziabher, N. K., Tesfaldet, I. E., Misghina, H. M., Russom, T. F., Weldemariam, M. D. (2021). *Occupational stress and associated factors among college instructors in Eritrea: A cross-sectional study 2019*. *Population Medicine*, 3 (March),9.
 - Turner, H. L. (1980). *Public School Principals Opinions Regarding the Employment of Teachers Who Are Blind*. [Unpublished Doctoral dissertation], University of Southern California.
 - <http://portal.moheer.gov.eg/ar-eg/Pages/laws.aspx>
 - <https://alexu.edu.eg/index.php/ar/2015-11-18-11-08-54>
 - <https://www.who.int/news-room/q-a-detail/occupational-health-stress-at-the-workplace>.19 October 2020

ملحق رقم (١)

أسماء المحكمين لمقياس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس المكفوفين

- أ.د/ بدرية كمال شرابية أستاذ علم النفس بكلية الآداب جامعة المنصورة.
- أ.د/ خالد محمود عبد الوهاب أستاذ علم النفس الصناعي بكلية الآداب ووكيل كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة سابقاً- جامعة بني سويف.
- أ.م.د/ طارق زكي موسى أستاذ علم النفس المساعد ومنسق برنامج الفئات الخاصة بكلية الآداب جامعة سوهاج.
- أ.د/ فوقية أحمد عبد الفتاح أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية ووكيل كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة سابقاً جامعة بني سويف.
- أ.د/ النابغة فتحي محمد أستاذ علم النفس بكلية الآداب جامعة المنيا وجامعة دراية الخاصة.
- أ.د/ نرمين عبد الوهاب أستاذ علم النفس الإكلينيكي بكلية الآداب جامعة بني سويف.
- أ.د/ هبة الله محمود أبو النيل أستاذ علم النفس الاجتماعي بكلية الآداب - وعميد كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة - جامعة بني سويف.

Psychological Hardiness In Its Relation To Occupational Stress In Blind staff faculty.

Dr. Haytham Nagy Abdel Hakeem Galal

Abstract:

The current research aim to investigate the relationship between Psychological hardiness and its dimensions (self-duty - self-control - high self-efficacy and total degree) and occupational stress and its dimensions (physical work environment stress -economic stress –administrative stress colleagues relationships stress - teaching tasks stress – students relationship stress and total degree) in Blind staff faculty. The research tools included Psychological hardiness scale (Fawkiya Radwan, 2015), Occupational Stress scale (by the researcher) on a sample of (37) Blind staff faculty members in Egyptian universities. The results revealed a high degree of Psychological hardiness, and Occupational Stress Blind staff faculty and that there was a negative significant statistically correlation between the mean scores of Blind staff faculty members in the scales of psychological hardiness and occupational stress, as well as there was no significant statistically differences between mean responses of the research sample in psychological hardiness and occupational stress according to gender (male- female), And occupational stress (teaching tasks stress) In Blind staff faculty contributed to predict their Psychological hardiness

Keywords:

Psychological Hardiness, Occupational Stress, Blind Staff Faculty Members.