نموذج الترخيص

انا الطالب :- سيان سليم العادل

أمنح الجامعة الأردنية و /أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و/أو استعمال و/ أو استغلال و/أو ترجمة و/ أو تصوير و/أو إعادة أنتاج باي طريقة كانت سواء ورقية و/ أو إلكترونية أو غير ذلك، رسالة الماجستير /الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها :

القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية في تكيف المعلمين لدى العاملين من ذوي الاعاقة الجسدية والحركية والبصرية في الاردن

وذلك لغايات البحث العلمي و /أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و /أو لاي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة ، و أمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

أسم الطالب :- سيان العادل

التوقيع : سيان

التاريخ : ٩ / ٨ / ٢٠٢٠

CamScanner الممسوحة ضوئيا بـ

القُدرة التّنبّويّة للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة والكفاءة الذّاتيّة المهنيّة في التكيّف المهني لدى العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسميّة والسمعيّة والبصريّة في الأردن

إعداد

بيان سليم جمعة العمارات

المشرف

الأستاذ الدّكتور جميل الصمادي

قدّمت هذه الرّسالة استكمالًا لمتطلّبات الحصول على درجة الدكتوراة في التّربية الخاصّة

كليّة الدّراسات العليا

الجامعة الأردنيّة

آب ، ٢٠٢٣

هذه النسخة من الرسالة التوقيع ..... التاريخ ٢٠٢٣/٨/١٠

CamScanner الممسوحة ضوئيا بـ

قرار لجنة المناقشة

ب

نوقشت هذه الرسالة: " القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية في التكيف المهني لدى العاملين من الاشخاص ذوي الاعاقة الجسمية والسمعية والبصرية في الأردن"

وأجيزت بتاريخ: 10/8 /2023

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الدكتور جميل محمود فلاح الصمادي ، مشرفاً أستاذ – التربية الخاصة	.....
الدكتور حاتم أنس حسن الخمرة ،عضواً أستاذ مشارك – التربية الخاصة	.....
الدكتور بسام مقبل مجلي العبداللات ، عضواً أستاذ مشارك – التربية الخاصة	.....
الدكتورة رديفة خضر ابراهيم الطراونة ، عضواً خارجياً أستاذ مشارك – التربية الخاصة (جامعة مؤتة)	.....

هذه النسخة من الرسالة
التوقيع ..... التاريخ ٢٠٢٣/٨/١٠

الممسوحة ضوئيا بـ CamScanner

الإهداء

بسم الله الرّحمن الرّحيم والصّلاة والسّلام على الرّسول العربيّ الهاشميّ الأمين، وعلى آله وصحبه أجمعين ومن تَبِعه بإحسان إلى يوم الدّين

الحمدُ لله حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه ملء السماوات وملء الأرض، بعد أنْ أنعم الله عليّ ومكّنني وأكرمني بفَضله من إتمام هذه الرّسالة، أهديها

إلى من شرّفني بِحَمْل اسمه بكل إفتخار.. إلى منبت الخير والتضحية إلى صاحب العقل الراجح والفكر النير أطال الله في عمره وأمده بالصحة والعافية

" أبي المبجل "

إلى ملاكي في الحياة.. إلى مصدر الحب والحنان.. إلى رمز الوفاء.. إلى من رافقني دعاؤها منذ نعومة أظافري إلى ست الحبايب

" أمي الشامخة "

إلى صديق العمر.. إلى رفيق الدرب.. إلى قرة عيني.. إلى بسمة الحياة وسر الوجود.. إلى السند الحقيقي زوجي الغالي

"عبد العزيز"

إلى من رافقتني منذ أن حملنا حقائب صغيرة ومعها سرت الدرب خطوة بخطوة.. إلى أختي الغالية

" سحر "

إلى من تحلو الحياة بوجودهم.. إلى من تميزوا بالوفاء والعطاء إلى ينابيع الصدق الصافي

"أخواني وأخواتي حفظهم الله"

أهدي إليكم ثمرة جهدي

الباحثة: بيان العمارات

شكر وتقدير

الحمد لله والشّكر له كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، الحمد لله عدد خلقه ورضا نفسه وزنة عَرشه ومداد كلماته على أنْ منَّ عليَّ بإنجاز هذه الرّسالة، والصلاة والسّلام على أفضل الخلق نبيّنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين وسلم تسليمًا كثيرًا.

لا يسعني إلّا أن أتقدّم بخالص الشّكر والتّقدير وعظيم الامتنان بالدّرجة الأولى إلى مُشرفي الدّكتور الفاضل جميل الصمادي حفظه الله، الذي يعد رائداً من رواد التربية الخاصة في الأردن والوطن العربي لتفضّله وتكرّمه عليَّ بقبوله الإشراف على هذه الرسالة ومنحي ممّا أكرمه الله تعالى من علمٍ ومعرفةٍ ونصحٍ وتوجيه وإرشاد طيلة مدّة البحث وحتى إتمام الرّسالة، ولما غمرني به من علم غزير وخلق فاضل نبيل أثناء فترة دراستي وأثناء إشرافه على هذه الدراسة. فله من الشكر أجزله..من التقدير أعظمه.. ومن الدعاء أصدقه.. شكراً يوازي عطاءه، ويليق بإنسانيته وأخلاقه وسلوكه.

كما أسجل بكل الإعزاز والتقدير أسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان لسعادة الدكتوربسام العبدللات؛ على سعة صدره ونبل أخلاقه، وحسن توجيهه، وصدق مشاعره، ولما وجدت منه من اهتمام ودعم وتشجيع خلال مسيرتي العلمية، متوجاً ذلك بتفضله بمناقشة هذه الأطروحة.

والشكر موصول للدكتور حاتم الخمرة؛ على تفضله بمناقشة هذه الأطروحة، وإبداء توجيهاته واقتراحاته، التي تساهم في ارتقاء هذه الأطروحة.

كما أتقدم بالشكر وعظيم التقدير للدكتورة ردينة الطراونة؛ التي أكرمتني بتواضعها وحسن خلقها وسعة صدرها وتعاملها الإنساني الراقي وتشجيعها ودعمها المستمر، وعلى تفضلها بالموافقة على مناقشة هذه الدراسة.

إلى إخوتي وأخواتي جميعًا إلى زملائي في العمل وإلى كلّ من قدّم لي الدّعم والمساعدة والعون،كلٌ بإسمه لكم مني كلّ الحب وعظيم الامتنان.

وختاماً أقدم اعتذاراً صادقاً لمن نسيت أن أذكره فأشكره.. داعياً العزيز الحكيم أن لا يضيع أجر من أحسن عملا.. وصلى الله وسلم على سيدنا ونبينا محمد، وآخر دعوانا أن الحمدلله رب العالمين.

الباحثة: بيان العمارات

فهرس المحتويات

الموضوع	الصّفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
فهرس المحتويات	ه
قائمة الجداول	ز
قائمة الملاحق	ط
الملخّص	ي
الفصل الأوّل: المقدّمة	1
المقدّمة	1
مشكلة الدّراسة	5
أسئلة الدّراسة	6
أهميّة الدّراسة	7
أهداف الدّراسة	8
مصطلحات الدّراسة	8
حدود الدّراسة ومحدّداتها	9
الفصل الثاني: الإطار النّظري والدّراسات السّابقة	10
الإطار النّظري	10
الدّراسات السّابقة	39
التّعقيب على الدّراسات السّابقة	49
الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات	51
منهجيّة الدّراسة	51
عيّنة الدّراسة	51
أداة الدّراسة	52
إجراءات الدّراسة	62

المعالجة الإحصائيّة	63
الفصل آلرّابع: عرض النّتائج	64
النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الأوّل	64
النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّاني	73
النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثالث	75
النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الرابع	78
الفصل الخامس: مناقشة النّتائج والتّوصيات	80
مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الأوّل	80
مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثّاني	81
مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الثالث	81
مناقشة النّتائج المتعلّقة بالسّؤال الرابع	82
التّوصيات	83
المراجع العربيّة	84
المراجع الأجنبيّة	90
الملاحق	98
الملخّص باللّغة الإنجليزيّة	116

قائمة الجداول

رقم الجدول	المحتوى	رقم الصفحة
(1)	توزيع أفراد عيّنة الدّراسة	51
(2)	معاملات ارتباط فقرات المقياس بالبعد المنتمية له لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصيّة	53
(3)	معامل الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ لفقرات مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصيّة	54
(4)	معاملات ارتباط فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذّاتيّة	57
(5)	معامل الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ لفقرات مقياس الكفاءة الذّاتيّة	58
(6)	معاملات ارتباط فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمقياس التكيّف المهني	60
(7)	معامل الثبات بطريقة معامل ألفا كرونباخ لفقرات مقياس التكيّف المهني	61
(8)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصيّة مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	64
(9)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على عامل العصابيّة مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	65
(10)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على عامل الانبساطيّة مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	67
(11)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على عامل الانفتاح مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	68
(12)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على عامل المقبوليّة مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	69

(13)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على عامل يقظة الضمير مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	71
(14)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على مقياس مفهوم الكفاءة الذّاتيّة مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	73
(15)	المتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة على مقياس التكيّف المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسّطات الحسابية	76
(16)	نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدّد باستخدام طريقة stepwise	79

قائمة الملاحق

الملحق	المحتوى	رقم الصفحة
(1)	مِقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة بالصّورة النهائية	98
(2)	مقياس الكفاءة الذّاتيّة المهنيّة بالصّورة النّهائيّة	103
(3)	مقياس التكيّف المهني بالصّورة النّهائيّة	107
(4)	قائمة بأسماء محكّمي المقياس	111
(5)	ورقة ضبط الجودة	112
(6)	كتب تسهيل المهمّة	113

القُدرة التّنبّؤيّة للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة والكفاءة الذّاتيّة المهنيّة في التكيّف المهني لدى العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسميّة والسمعيّة والبصريّة في الأردن

إعداد

بيان سليم العمارات

المشرف

الأستاذ الدكتور جميل محمود الصمادي

الملخّص

هدفت الدّراسة الحاليّة إلى التّعرّف على القُدرة التّنبّؤيّة للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة والكفاءة الذّاتيّة المهنيّة في التكيّف المهني لدى العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسميّة والسمعيّة والبصريّة في الأردن. تألّفت عيّنة الدّراسة من (180) فردًا من العاملين من ذوي الإعاقة الجسميّة والسمعيّة، والبصريّة تمّ اختيارها بالطريقة القصدية . تكوّنت أدوات الدّراسة من مقياس العوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة ويضم خمسة أبعاد وهي العصابيّة، والمقبوليّة، والانفتاحية، والانبساطيّة، ويقظة الضمير ومقياس الكفاءة الذّاتيّة المهنيّة، ومقياس التكيّف المهني، و تمّ تطبيق أدوات الدراسة على أفراد العينة؛ وأشارت نتائج الدّراسة أنّ الدرجة الكليّة للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة جاءت بمتوسّط حسابي (2.55) وبدرجة (متوسّطة)، حيث جاء عامل (الانفتاح) بالمرتبة الأولى، وعامل (العصابيّة) بالمرتبة الأخيرة، كما أشارت النتائج أن عامل الإنفتاح ومفهوم الكفاءة الذاتية يفسر (15,7%) من تباين التكيف المهني وأنّ درجة الكفاءة الذّاتيّة المهنيّة للأفراد ذوي الإعاقة (مرتفعة) وبمتوسّط حسابي قدره (3.10)، كما وجاءت الدرجة الكليّة لمقياس التكيّف المهني (متوسّطة) وبمتوسّط حسابي قدره (2.99)، كما وتبيّن أنّه كلّما تحسّن مفهوم الكفاءة الذّاتيّة بمقدار وحدة تحسّن التكيّف المهني بمقدار (0.14) وحدة. توصي الدّراسة بضرورة تعزيز الوصول إلى الكفاءة الذّاتيّة المهنيّة في الوسط التربوي، بدءاً بالقائمين على إدارة المؤسّسات التربويّة، مروراً بأخصائي التّوجيه المهني والمعلّمين وانتهاء بالعاملين من ذوي الإعاقة، ممّا سيترتّب عليه تحسين في التكيف المهني لدى العاملين من الأشخاص ذوي الاعاقة .

الكلمات المفتاحيّة: العوامل الخمسة الكبرى في الشخصيّة؛ الكفاءة الذّاتيّة المهنيّة؛ التكيّف المهني؛ ذوي الإعاقة الجسميّة والسمعيّة والبصريّة.

الفصل الأوّل

مشكلة الدّراسة وأهمّيّتها

المقدّمة:

تعد الشخصيّة البناء الخاص بصفات الفرد وأنماط سلوكه، والتي من خلالها يتعرّف الآخرين بطريقته المتفرّدة في تأقلمه مع البيئة المحيطة به، ومدى استجابته للتّنبّؤ، بالإضافة إلى الدوافع الاجتماعيّة التي تُساعد الشخص على التعلّم من الخبرات السّابقة التي مرّ بها، وتُعدّ مكوّنات الشخصيّة حصيلة لتفاعل العديد من المكوّنات الأساسيّة للشخصيّة ومتغيّراتها، وتتمثّل في القدرة التّنبّؤيّة على توقُّع الأحداث المستقبليّة بناءً على البيانات المُتاحة والخبرات السّابقة، وتُستخدم لاتّخاذ القرارات والتكيّف والتخطيط للأنشطة والمشاريع بطريقة فعّالة، ويمكن تحسين القدرة التّنبّؤيّة من خلال الاطّلاع على المعلومات والأخبار وتحليلها بشكل دقيق وكافٍ.

وتُعد الشخصيّة من المفاهيم التي يصعُب الاتّفاق على تحديدها سواء بين الأفراد العاديّين أو بين المُختصّين في علوم النّفس والاجتماع والتّربية، فالأفراد العاديّين ينظرون إلى الشخصيّة بحسب الأثر الذي يُحْدِثه الشخص في غيره من الناس، سواء بمظهره الخارجي ولباسه أو طريقة حديثه مع الآخرين، بينما عرّفها المُختصّين: بأنّها مجموعة من الصّفات الجسميّة والعقليّة والانفعاليّة والاجتماعيّة التي يُظهرها الفرد وتُميّزه عن غيره، كما وتمّ تعريفها بأنّها الخصائص النفسيّة والجسميّة والعقليّة التي تُكوّن شخصيّة الفرد أو السّلوكيّات والمُعتقدات وأساليب التّفكير والدّوافع والإحساس التي تكون ثابتة نسبياً (أبو أسعد، 2010).

وبرز الاهتمام بدراسة الشخصيّة منذ العصور الوسطى عند اليونانيّين والرومان وفي العصر الحديث، حيث استطاع العديد من العلماء دراستها وتعريفها والكشف عن أهميّتها، ومن خلال هذه الدّراسات تكرّرت خمسة عوامل في الشخصيّة أطلق عليها كولد بريج (Goldberg) "العوامل الخمسة الكبرى للشخصيّة"، إذ يهدف هذا النّموذج إلى جمع أشتات السِّمات المُتناثِرة في فئات أساسيّة، وهذه الفئات بقيت محافظة على وجودها كفئات رغم الشخصيّة الإنسانيّة، واعتبر نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصيّة من أهمّ النماذج والتصنيفات التي فسّرت سِمات الشخصيّة في وقتنا الحاضر، وفضلاً عن ذلك فإنّه يقدّم نموذجاً يتّصف بالثبات العالي والشموليّة، وتوضّح وجود خمس عوامل شخصيّة أساسيّة تشمل (العصابيّة، الانبساطيّة، المقبوليّة، الانفتاح على الخبرة، الضّمير) (الحسيني، 2012).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وقد ارتبطت هذه العوامل بالتكيّف المهني حيث تتطلّب بعض المهن سِمات شخصيّة مُحدّدة ذات صلة بخصائص متطلّبات العمل، فيعتمد النّجاح الوظيفي على التّوافق بين شخصيّة العامل ومتطلّبات سِمة الوظيفة، إذ يُعدّ التكيّف المهني من الموضوعات التي اهتمّ علم النفس بدراستها، وذلك لأنّه يرتبط ارتباطاً مُباشراً بكثير من سلوكيّات الإنسان، الذي يُعدّ بدوره ردّ فعل يحاول الفرد بـه تحقيق المُواءمة بين دوافعه وحاجاته من جِهة ومتطّلبات البيئة وظروفها المختلفة من جهة أخرى. لذا فالإنسان يهتمّ ومنذ المراحل المُبكّرة بعمل الشيء الإيجابي، لأنّ ذلك يبعث في نفسه الارتياح ويحقّق له مزيـداً مـن التّقبُّل الاجتماعي، ويزيد من كفاءته المهنيّة ويشعر بقدرته على التكيّف السّليم مـع المواقف الحياتيّـة المختلفة (إبراهيم،ومنشار،وغنيم،وأبو العلا، 2020).

كما ويحتاج الأفراد إلى التكيّف مع الصعوبات المتعلّقة بالوظيفة في مواجهة عوامل مثل بيئات العمل المُتغيّرة ونماذج التّوظيف، وهذا بدوره يجعل التكيّف المهني أكثر أهميّة بشكل مُتزايد للتّطوير الوظيفي الناجح، كما أنّ القدرة على التكيّف المهني هو بناء نفسي اجتماعي يُشير إلى قدرة الفرد على إنجاز المهام الحاليّة، وإظهار التّحسّن المُتوقّع، والاستعداد للصّعوبات التي سيواجهها أثناء التّحوّلات المهنيّة، والتّعامُل مع هذه الصّعوبات (المناحي، 2020).

وتتكوّن القدرة على التكيّف المهني من أربعة مكوّنات هي: القلق والتحكّم والفضول والثّقة. يُشير القلق إلى التّعرّف على المهام المهنيّة والاهتمام بالمستقبل ووضع الخطط للمستقبل، أمّا التّحكّم فهو أن يبذل الفرد جهدًا ويتحمّل المسؤوليّة لبناء مستقبله المهني، والفضول هو بناء يُمثّل مصدرًا يُمكّن الفرد من أن يصبح أكثر دِراية بأداء مهمّة ما والتحقيق في السّيناريوهات المستقبليّة. أمّا الثّقة فتُشير إلى الكفاءة الذّاتيّة اللازمة لتحقيق الأهداف المهنيّة للفرد حتى عندما يواجه صعوبات وعقبات باختصار، التكيّف الوظيفي هو مفهوم فعّال في العديد من المجالات المهنيّة للفرد إذ يضمّ المفاهيم الأساسيّة المتعلّقة بالمجال الوظيفي مثل الرّضا الوظيفي،الالتزام الوظيفي،الإجهاد الوظيفي والأداء الوظيفي (Doğanülkü & Kırdöki.2021)

من جهة أخرى فإنّ مُعتقدات الكفاءة الذّاتيّة المهنيّة تُعدّ من الأبعاد المُهمّة في شخصيّة الفرد، ولها دور في تحديد سلوكه في كافّة المجالات، فذوو الكفاءة الذّاتيّة المنخفضة يخْفِقون في التعايُش مع المواقف الضاغطة ويشعرون باليأس، لتأثّرهم بالتوقّعات السلبيّة للآخرين نحوهم، ممّا يقلّل من ثقتهم بأنفسهم ويؤثر على مستوى توافقهم النفسي، وتمّ التعرّف على مفهوم الكفاءة الذّاتيّة لأوّل مرّة من قِبَل عالم النفس الشهير ألبرت باندورا في عام 1977 في سياق تغيير السّلوك المعرفي كما وتتمثّل في العديد من العمليّات المتعلّقة بالعمل، كقدرة الفرد على تنظيم وإتمام الأنشطة الضرورية من أجل أداء عمل مُعيّن (المناحي، 2020).

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

ويعد مفهوم الكفاءة الذّاتيّة أحد مُوجّهات سلوك الفرد وما يعتقده حـول قدراته وثقته على القيام بسلوكات معيّنة، فعندما يثق الفرد وخاصة ذوي الإعاقة في كفاءته الذّاتيّة فإنّه يميل إلى أن يكون أكثر إنجازاً وتقديراً لذاته وثقته بنفسه، فعندما تتوفّر قناعة لدى الفرد بأنه سينجح في تنفيذ السّلوك المُناسب لتحقيق النّتائج المرغوب فيها، ويقتنع بأنّ ذلك السّلوك سيرجع علية بفائدة كبيرة، فسوف تكون كفاءته الذّاتيّة مرتفعة وتؤدي إلى تحقيق النجاح، إذ يُعَدّ الأفراد ذوو الإعاقة أحد الثروات البشرية المهمّة، التي يجب تعليمهم والاهتمام بهم ورعايتهم حسب قدراتهم وإمكاناتهم لمواكبة التطـوّر والتقدّم السريع في كافّة المجالات (Brunes, et al.2021).

كما إنّ الكفاءة الذاتية المهنيّة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة تتأثّر بمدى الاستقلاليّة التي يشعر بها في حياته، وتتحقّق هذه الاستقلاليّة بتلبية حاجاته النفسيّة والاجتماعيّة والمهنيّة، مع توفير البيئة الغنيّة التي تزيد من فرص تفاعُله الاجتماعي والمهني وتتلاءم مع إمكاناته وقدراته وإشباع حاجاته المُتعدّدة، وخاصة حاجته للعمل والنجاح، وتكوين علاقات الصداقة، والتقدير من قِبل ذاته والآخرين، وكذلك إتاحة الفرصة له في مختلف المواقف المهنيّة، والقيام ببعض الأعمال التي تتناسب مع قدراته للاعتماد على نفسه، حيث أنّ الكفاءة الذاتية المهنية تقوم على أساس تمكينهم من حقّهم في الاندماج اجتماعياً ومهنياً لتحقيق احترام الفرد ذي الإعاقة وحماية حقوقه الإنسانيّة، ودعوته للالتزام بواجباته كمواطن، شأنه في ذلك شأن أي مواطن عادي يعيش في مجتمع مُتحضّر يكفل له الحرية الاجتماعيّة (البقيعي، 2015).

وتبين وأنّ الاتّجاهات النفسيّة والاجتماعيّة للعاملين من ذوي الإعاقة أوضح من غيرهم من غير ذوي الإعاقة؛ إذ النظرة المتشكّكة لقدراتهم من قِبل الزملاء، وتدنّي درجة الثقة لإمكاناتهم من قِبل أرباب العمل، قد يؤدّي إلى ضعف الدافعيّة المهنيّة لديهم لإتمام ما يُوّكّل إليهم من مهام، فإن شخصيّة الأفراد من ذوي الإعاقة وتنظيمها تؤثّر على التكيّف والاستقرار المهني والكفاء المهنيّة لدى الفرد.(الخطيب والحديدي، 2016).

وتُشكّل الإعاقات الجسميّة والصحيّة إحدى القضايا الاجتماعيّة المهمة ، والأشخاص من ذوي الإعاقة الجسميّة هم أولئك الأشخاص الذي يظهرون حالة عجز عظمية عضليّة أو عصبيّة أو حالة مرضيّة مُزمِنة، تحدّ من قدرتهم على استخدام أجسامهم بشكل طبيعي؛ ممّا يُؤثّر سلباً في إمكانيّة مشاركتهم في النشاطات الحيوية التربويّة؛ فالإعاقة الجسميّة تعني أنّ لدى الفرد حالة تفرض قيودًا على مشاركته في النّشاطات الروتينيّة، وأنّ هذه الإعاقات لا تعني عدم القدرة على التعلّم، ولكنّها بالضرورة تعني تحمُّل البيئة المحيطة مسؤوليّات خاصّة على صعيد تكييف أدوات العمل، ومساعدة الفرد على تخطّي الحواجز النفسيّة والحواجز الماديّة التي تنجم عن الإعاقة، على اختلاف أنواعها

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

وأشكالها وتؤثّر الإعاقة الجسميّة على الكفاءة المهنيّة حسب نوع الإعاقة ومدى تأثيرها على القدرات الحركيّة والوظيفية للفرد ذي الإعاقة (السرطاوي، والصمادي،2018).

فالفرد ذو الإعاقة يحتاج إلى تعديلات في مكان العمل أو استخدام أدوات مُعيّنة مثل الكراسي المتحرّكة أو الأجهزة المُساعدة للمشي، وهذا يمكن أن يؤثّر على قدرته على القيام ببعض المهام التي تتطلّب الحركة والتنقّل. ومن الإعاقات التي قد تؤثّر على الكفاءة المهنيّة للفرد هي الإعاقة السمعيّة فالسمع أحد أهمّ الحواس التي يعتمد عليها الفرد في تفاعلاته مع الآخرين أثناء مواقف الحياة المختلفة، نظراً لكونه مركز الاستقبال المفتوح لكل المُثيرات والخبرات الخارجيّة، ومن خلالها يستطيع الفرد التعايُش مع الآخرين، ولذلك فالإعاقة السمعيّة من أشدّ وأصعب الإعاقات الحِسيّة التي تصيب الإنسان؛ إذ يترتّب عليها فَقْد القدرة علي الكلام واكتساب وتعلّم المهارات الحياتية المختلفة، وهذا قد يؤثّر على عمل الفرد، ومن هنا فإنّ العناية بالتّكوين النّفسي وتقبُّل الإعاقة لدى الأصمّ مع إتاحة الفرصة له للنّمو والتواصُل والتفاعُل مع أفراد المجتمع في مواقف عادية تَصْقُله وتُساعده علي نمو شخصيّته، وبالتّالي تحقيق الأهداف المرجُوّة في العمل (الجوالدة، 2012).

كما وتُعد الإعاقة البصريّة من الإعاقة التي تؤثّر على أداء الفرد بالعمل بشكل كبير، حيث تقلّل من قدرته على القيام ببعض المهام التي تتطلّب الرؤية الجيّدة، وقد يحتاج الفرد ذو الإعاقة البصريّة إلى تعديلات في مكان العمل أو استخدام أدوات مساعدة مثل النظّارات أو العِصيّ البيضاء لتحسين رؤيته وزيادة كفاءته في العمل، كما يمكن أن تؤثّر الإعاقة البصريّة على التواصُل مع زملاء العمل والعملاء، ويحتاج الفرد ذو الإعاقة البصريّة إلى تعلّم مهارات التواصُل الأخرى لتحسين قدرته على التواصُل بشكل فعّال، يُمثّل ضعف البصر قيدًا في الوصول إلى المعلومات والتفاعُل مع البيئة وفي التوجيه والتنقّل، فالأشخاص الذين يعانون من ضعف البصر أكثر عرضة للوحدة والاكتئاب وأولئك الذين يعانون من إعاقات بصريّة يبلغون عن سيطرة أقل على حياتهم وبيئتهم، ولديهم نوعيّة حياة ذات جودة أقل وقد يزيد ذلك من الضائقة النفسيّة أو يقلّل الموارد النفسيّة كالكفاءة الذّاتيّةBrunes (et al.2021).

ونظرًا لتأثير العوامل الخمسة الكبرى للشخصيّة على مهارات التواصُل والقدرة على العمل ضمن فريق وحلّ المشكلات واتّخاذ القرارات الصّحيحة، يمكن تحسين هذه العوامل من خلال التدريب والتعلّم المستمرّ وتطوير المهارات اللّازمة لأداء العمل بنجاح تحديدًا للأفراد ذوي الإعاقة كونهم لديهم مُعيقات شخصيّة مثل عدم الثقة بالنّفس، وعدم التحكّم في العواطف والتوتّر نتيجة وجود الإعاقة، ممّا يؤثّر على الكفاءة المهنيّة وتقليلها لديهم، لذلك يجب على الفرد ذي الإعاقة العمل على تحسين ميّزاته الشخصيّة وكفاءته المهنيّة، وتجنّب العوامل السلبيّة لتحسين التكيّف المهني لديه، ومن

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN
رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: 1/2023/
الرقم الآلي: ٢٠٢٣٠٥٧٥
الموافق: 2023/01/

عطوفة مدير مديرية التربية والتعليم /لواء قصبة عمان المحترم

الموضوع: تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة " بيان سليم العمارات " من طلبة برنامج الدكتوراه في التربية الخاصة في كلية العلوم التربوية /الجامعة الاردنية، تقوم بإعداد أطروحة دكتوراه بعنوان:

" القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية في التكيف المهني لدى العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسمية والسمعية والبصرية في الأردن "

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسمية والسمعية والبصرية في المدارس الحكومية التابعة لمديريتكم.

أرجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه، لغايات البحث العلمي حسب الأصول، علماً بأن المشرف على أطروحتها هو الأستاذ الدكتور "جميل الصمادي".

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية
الأستاذ الدكتور سلامة النعيمات

2023/01/15

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي: ٢١١٢١ فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 Ext.: 21121 Fax: (962-6) 5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN

Scanned with CamScanner

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

كلية العلوم التربوية
SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

الجامعة الأردنية
THE UNIVERSITY OF JORDAN

الرقم: 176 /2023/21
التاريخ: 2023/1/9

الأستاذ الدكتور نائب الرئيس لشؤون الكليات الإنسانية

الموضوع: تسهيل مهمة الطالبة بيان سليم العمارات

تحية طيبة وبعد،

تستقوم الطالبة بيان سليم العمارات من طلبة الدكتوراة في التربية الخاصة ، بإعداد أطروحة الدكتوراة بعنوان: " القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والكفاءة الذاتية المهنية في التكيف المهني لدى العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسمية والسمعية والبصرية في الأردن" وتحتاج إلى تطبيق أداة الدراسة على العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسمية والسمعية والبصرية في المدارس الحكومية والمراكز التربوية لذوي الإعاقة/لواء قصبة عمان، ماركا، وادي السير، الجامعة.

أرجو التكرم بمخاطبة وزارة التربية والتعليم ووزارة الشباب، لتسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه. علماً بأن مشرفها هو الأستاذ الدكتور جميل الصمادي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

عميد كلية العلوم التربوية/

نائب العميد لشؤون الدراسات العليا

أ.د عبد الكريم سليم الحداد

يحتسب ذلك

عميد كلية العلوم التربوية

عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6)5355000 Ext.: 24400 Fax: (962-6)5300239 Internal: 24441
E-mail: Edu.dean@ju.edu.jo Edu.diwan@ju.edu.jo
Amman 11942 Jordan

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit

THE PREDICTABILITY OF THE BIG FIVE FACTORS OF PERSONALITY AND VOCATIONAL SELF-EFFICACY IN VOCATIONAL ADJUSTMENT AMONG WORKERS WHIT PHYSICAL,HEARING AND VISUAL DISABILITIES IN JORDAN

By

Bayan salem alamarat

Supervisor

Dr. Jamil mahmoud Al-Smadi ; Prof.

ABSTRACT

The current study aimed to identify the predictive ability of the five major factors in personality and professional self-efficacy in professional adaptation among workers with physical, hearing and visual disabilities in Jordan. The study sample consisted of (180) workers with disabilities (audio, visual, and physical). The sample was selected in the available way, and the study tool consisted of the five major personality factors divided into five dimensions, namely (neuroticism, agreeableness, openness, extraversion, conscientiousness), the professional self-efficacy scale, and the professional adaptation scale, where the descriptive-relational approach was used, and the results indicated The study showed that the total score for the five major personality factors came with an arithmetic average of (2.55) and a (medium) degree, where the (openness) factor came in the first rank, and the (neuroticism) factor came in the last rank. High) with an arithmetic average of (3.10), and the total score for the vocational adaptation scale was (moderate) with an arithmetic mean of (2.99.(

The study recommends the need to enhance access to professional self-efficacy in the educational milieu, starting with those in charge of managing educational institutions, passing through vocational guidance specialists and teachers, and ending with workers with disabilities, which will result in discovering professional tendencies at an early age and working on developing them with accurate scientific and educational methods.

Keywords: the predictive ability of the five major personality factors, professional self-efficacy, occupational adaptation for people with physical, hearing and visual disabilities.

All Rights Reserved - Library of University of Jordan - Center of Thesis Deposit