

2021

## The Effectiveness of a Career Counseling Program Based on Super Theory to Explore and Crystallize Self - Career Concept Among Mild Intellectual Disability

Asrar Musbeh Al-Qubailat

*Sanad International for Empowering People with Disabilities/Jordan, asrar\_mu@hotmail.com*

Ahmed Abed-Altef Abu Ased

ahmedased2015@gmail.com

Follow this and additional works at: [https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaqou\\_edpsych](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaqou_edpsych)

---

### Recommended Citation

Al-Qubailat, Asrar Musbeh and Abu Ased, Ahmed Abed-Altef (2021) "The Effectiveness of a Career Counseling Program Based on Super Theory to Explore and Crystallize Self - Career Concept Among Mild Intellectual Disability," *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies*: Vol. 12 : No. 37 , Article 14.

Available at: [https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaqou\\_edpsych/vol12/iss37/14](https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaqou_edpsych/vol12/iss37/14)

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact [rakan@aarj.edu.jo](mailto:rakan@aarj.edu.jo), [marah@aarj.edu.jo](mailto:marah@aarj.edu.jo), [u.murad@aarj.edu.jo](mailto:u.murad@aarj.edu.jo).

# فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى ذوي الإعاقة العقلية البسيطة

## The Effectiveness of a Career Counseling Program Based on Super Theory to Explore and Crystallize Self - Career Concept Among Mild Intellectual Disability

**Asrar Musbeh Al-Qubailat**

Assistant Professor\ Sanad International for Empowering  
People with Disabilities\ Jordan

asrar\_mu@hotmail.com

**أسرار مصبح القبيلات**

استاذ مساعد/ سند الدولية لتمكين ذوي الإعاقة/ الأردن

**Ahmed Abed-Altef Abu Ased**

Professor\ Mu'ta University\ Jordan

ahmedased2015@gmail.com

**أحمد عبد اللطيف أبو أسعد**

أستاذ دكتور/ جامعة مؤتة/ الأردن

\* بحث مستل من أطروحة الدكتوراه نوقشت في جامعة مؤتة في 30 /04 /2019

Received: 23/ 9/ 2020, Accepted: 25/ 7/ 2021.

DOI: 10.33977/1182-012-037-014

<https://journals.qou.edu/index.php/nafsia>

تاريخ الاستلام: 23 /9 /2020م، تاريخ القبول: 25 /7 /2021م.

E-ISSN: 2307-4655

P-ISSN: 2307-4647

scores, for the experimental group, on both the dimensional and sequential scales in which could be attributed to the counseling program. The results also showed no statistically significant differences at the level of  $a \leq 0.05$  among the ranks of average scores of individuals of the experimental group and which could be attributed to the gender variable.

**Keywords:** Career counseling, Super Theory, the self - career concept, intellectual disability.

## المقدمة:

يُعدّ الإرشاد المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من الخدمات المهمة التي يقدمها ميدان الإرشاد، في مختلف المراحل العمرية وخاصة مرحلة البلوغ، وقد ظهرت هذه الخدمات لتحسين النمو النفسي، والاجتماعي، والمهني للأفراد، وتمكينهم من امتلاك القدرة على الاختيار السليم، والوصول بهم إلى درجة مقبولة من التوافق النفسي والمهني.

ويشير الروسان (2017) إلى أن الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة يمتلكون المهارات الاجتماعية، والقدرة على التواصل، والقابلية للتعلّم، وأنهم قادرين على تعلّم أعمال ومهن تمكنهم من الاعتماد عليها في حياتهم؛ إذ تقع نسب ذكائهم بين (55 و70)، ولكنهم بحاجة إلى التوجيه والإرشاد المهني لاختيار المهنة المناسبة لهم والنجاح فيها. وعلى الرغم من قدرتهم على تعلّم بعض المهن والعمل بها، إلا أنهم في الغالب يواجهون العديد من العقبات الداخلية والخارجية خلال بحثهم عن فرص العمل. فالعقبات الداخلية تشتمل على ضعف الدافعية، وغياب الثقة بالنفس وتقدير الذات، والأمية، والمشكلات السلوكية، بينما تنطوي العقبات الخارجية على قلة فرص العمل، والتمييز، وانخفاض توقعات أصحاب العمل حول ادائهم (Cavkaytar, Acungil, & Tomris, 2017). والجدير بالذكر أن عدم القدرة على المواءمة بين خصائصهم الشخصية، وقدراتهم ومهاراتهم من جهة، والمهن المناسبة لهم من جهة أخرى، والنقص في معرفة عالم المهن، وضعف المعلومات التي يمتلكونها عن التدريب المهني الذي يهتمون به، تُعد من أبرز الأسباب التي تحد من فرص العمل المتاحة لهم، أو الحفاظ على الأعمال التي يمارسونها. (Sestic, Dobrota, & Ranovanovic, 2015) لذا فإن بلورة مفهوم الذات المهنية تعد هدفاً رئيساً في إرشاد ذوي الإعاقة العقلية؛ فهي من المحددات الحاسمة لقدرة الفرد على اتخاذ القرارات المهنية المرضية. وإن مفهوم الذات المتبلور بشكل إيجابي مهمة جداً لعملية اتخاذ القرارات المهنية الفعالة؛ فالأفراد الذين تتبلور ذواتهم المهنية، وتتضح يكونون أكثر قدرة على التمييز والاختيار بين البدائل المتاحة بما يتناسب مع ظروفهم وأحوالهم (Landine, 2013).

وتتضمن بلورة مفهوم الذات أنماطاً من السلوكيات والخبرات والأنشطة المتعلقة بالعمل لدى الفرد قبل الدخول في مهنة رسمية ببعده (Beveridge, Craddock, Liesener, Stapleton, & Hersh-enson, 2002). واستناداً إلى نظرية (سوبر) «Super» فإن مفهوم الذات المهنية يعني عملية مستمرة تحدث على مدار العمر، وتشمل القيم والخبرات العملية في المنزل والمدرسة والمجتمع، ويستمر

## الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (24) فرداً من الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من مركز بيت اللقاء في مادبا، ومركز جمعية الشابات المسلمات للتربية الخاصة في عمان، قسموا إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة، (12) فرداً في كل منهما. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية، وبناء برنامج إرشادي مستند إلى نظرية (سوبر). أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات أفراد العينة التجريبية وفق تقديرات كل من المعلمين، وأولياء الأمور، وأفراد العينة أنفسهم، تعزى للبرنامج الإرشادي لصالح المجموعة التجريبية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات الأفراد في المجموعة التجريبية على القياسين البعدي، والتتبعية للمجموعة التجريبية تعزى للبرنامج الإرشادي. كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رتب متوسطات درجات أفراد العينة في المجموعة التجريبية تعزى للجنس.

الكلمات المفتاحية: إرشاد مهني، نظرية (سوبر)، الذات المهنية، الإعاقة العقلية.

## Abstract:

The present study aims to identify the effectiveness of a career counseling program based on Super Theory to explore and crystallize the self - career concept among individuals with mild intellectual disability. The study uses the semi - experimental method. The study sample consisted of 24 individuals with mild intellectual disability from Beit al - Liqaa Center for People with Special Needs in Madaba, and Young Muslim Women Association Center for Special Education in Amman, who were divided into two groups (experimental and control) , comprising 12 individuals in each group. To achieve the goals of this study, the exploring and crystallizing vocational self - concept scale and a career counseling program based on the super theory were created. The results showed statistically significant differences at the level of  $a \leq 0.05$  among the ranks of average scores of sample experimental individuals according to parents, teachers, and individuals themselves. The cause of these differences was attributed to the counseling program according to the super theory, and the differences were in the benefit of the experimental group. The results also showed no statistically significant differences at the level of  $a \leq 0.05$  among the ranks of average

عاماً)، وقد استخدم (سوبر) (Super) كلمة بلورة للإشارة إلى عملية نمو أولية تتطور فيها الخيارات المهنية من خلال تعرّف الميول والقدرات والقيم، وترتبط بالقدرة على تحديد التفضيل المهني (أبو أسعد والهوراري، 2008).

ويعد مفهوم الذات لدى الأشخاص من ذوي الإعاقة بالأهمية نفسها بالمقارنة مع غيرهم من الأشخاص من غير ذوي الإعاقة من حيث تشكيل الذات المهنية، فوضوح الذات ومعرفتها لدى الفرد سيؤدي إلى الاختيار المهني المناسب؛ فقد أكدت نوتا وزملاؤها (Nota et al. , 2010) أن هناك علاقة بين مفهوم الذات والاختيار المهني، وأن الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية الذين يمتلكون مفهوماً ذاتياً إيجابياً يختارون مهناً ملائمة لهم. وفي السياق ذاته يشير مور وهينسي وكونز وفيراندو وراكن (Moore, Hen-nessey, Kunze, Ferrando, & Rabkin, 2000) إلى أن الشباب من ذوي الإعاقة العقلية يمتلكون مفهوماً ذاتياً متديناً بالمقارنة مع الشباب من غير ذوي الإعاقة. فحصر الأفراد من ذوي الإعاقة في بيئات خاصة بهم يزيد من عزلتهم وشعورهم بالوصمة، بالإضافة إلى أنه يحول دون اندماجهم في المجتمع، وتفاعلهم مع الآخرين، وممارستهم للمهارات الاجتماعية والاستقلالية، والتكيف مع بيئاتهم الحقيقية، وهذا حتماً يؤثر سلباً في مفهوم الذات وتقديرها لديهم.

وعلى الرغم من ذلك، إلا أن الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية لديهم أفكار واهتمامات ورغبات وتفضيلات مهنية يجب أخذها بعين الاعتبار عند توجيههم نحو العمل. فقد أشارت نوتا وآخرون (Nota et al. , 2010) إلى أن نومير وبليسدال (Neumayer, & Bleasdale, 1996) أجريا دراسة على مجموعة من العمال البالغين من ذوي الإعاقة؛ إذ تبين أن معظم المشاركين يأملون في تغيير وظائفهم، وأن لديهم اهتماماتهم المهنية الخاصة، وأنهم يأملون أن يتم النظر في هذه الاهتمامات عند اختيار وظائفهم الجديدة. وتجدر الإشارة إلى نظريات النمو المهني الأخرى التي اهتمت بالمرحلة النمائية في عملية تطور الفرد المهني كنظرية جينزبرغ (Ginzberg) الذي عد مرحلة الاستكشاف إحدى مراحل اتخاذ القرار المهني وإدراجها ضمن المرحلة الثالثة (مرحلة الواقعية) (Patton & McMahon, 2014) (Realistic Stage)

وترى نظرية جوتفريدسون (Gottfredson) والمعروفة أيضاً بنظرية الإنعاش والحل الوسط، أن الأفراد يطورون مفاهيمهم المهنية بناءً على خصائصهم الاجتماعية والديموغرافية والاقتصادية والقوالب النمطية، وأن خياراتهم المهنية تنتج عن ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية. فمثلاً يؤدي نقص الدخل إلى تغيير الأهداف المهنية للأفراد، كما يحدث في حال عدم القدرة على دفع تكاليف التعليم العالي (Gottfredson, 2004). وقد أستندت الدراسة الحالية إلى نظرية (سوبر) (Super) بالاعتماد على مجموعة من الافتراضات، هي: يختلف الناس في قدراتهم وشخصياتهم واحتياجاتهم وقيمهم واهتماماتهم وسماتهم ومفاهيمهم الذاتية، والناس مؤهلون، بموجب هذه الخصائص، لعدد من المهن، وتتطلب كل مهنة نمطاً مميزاً من القدرات والسمات الشخصية، مع الأخذ في الاعتبار أن الفرد يصلح لمهن عدة، وأن مهنة واحدة تصلح لعدد من الأفراد (Strauser, 2014). وأما السبب الآخر لتبني هذه

تطورها من خلال تجارب الفرد في العمل (Murugami, 2010). وفي السياق ذاته، يشير (سوبر) (Super, 1990) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة مقيدون من خلال التجارب الاجتماعية، بما في ذلك العوامل المهنية، وقد يؤدي ذلك إلى شعورهم بتصنيفهم أو وضعهم في قوالب نمطية في مجالات تعليمية محددة وخيارات مهنية محدودة.

ويؤكد ستراوسر (Strauser, 2014) أهمية الإرشاد المهني لذوي الإعاقة العقلية، نظراً لما يعانونه من تدنٍ في تقدير الذات، والعزلة، والوصمة، وقلة الخبرة، وضعف المهارات المطلوبة للعمل، وحاجتهم إلى العمل، وتحسين مستوى معيشتهم. ويشير بيرز (Perez, 2010) إلى أن التوجيه والإرشاد المهني يساعد الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة ليكونوا قادرين على اتخاذ القرار المهني المناسب. ومن خلال تطبيق نظرية (سوبر) على الأشخاص ذوي الإعاقة، يمكنهم تحسين نتائجهم المهنية ونموهم المهني؛ فنظرية (سوبر) ترى أن عملية النمو المهني هي عملية مستمرة مدى الحياة، وأن الجوانب الفسيولوجية، والسمات الشخصية، والمستوى الاجتماعي والاقتصادي تؤثر في تطور مفهوم الذات، وأن هذا التطور يتضح في إعطاء الفرد ألقاباً تتمثل في دوره في كل مرحلة عمرية (أبو عيطة، 2015). ويرى موروجامي ونيل (Murugami, & Nel, 2012) أن الإرشاد المهني يساعد الأفراد في فهم الذات، وتقبلها، وتأكيدتها، وبلورتها، كما يعينهم على الاستقلال من خلال تحسين مجالات الحياة. ومن هذا المنطلق، سعت الدراسة الحالية إلى تصميم جلسات إرشادية مهنية مستندة إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية وتنمية الاستقلالية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. فمفهوم الذات يعد لبنة أساسية في تشكيل الذات المهنية التي تؤثر بشكل كبير في الاختيار المهني. فمفهوم الذات المهنية الإيجابي يرتكز على مفهوم ذات إيجابي، وأما مفهوم الذات السلبي فيؤدي إلى بناء مفهوم ذات مهنية سلبي، وهذا بدوره يؤثر في عملية الاختيار واتخاذ القرار المهني.

ويشير شارف (Sharf, 2014) إلى أن مفهوم الذات هو محور نظرية (سوبر) (Super) في النمو المهني؛ فـ (سوبر) كان من الأوائل الذين اعتقدوا بأن مفهوم الذات ذو صلة وثيقة بالتطور المهني للأفراد، وقد وصف عملية النمو المهني بأنها عملية نمو وتحقيق لمفهوم الذات. وقد عرّف (سوبر) (Super) الذات المهنية بأنها: مجموعة المعتقدات الذاتية عن السمات الذاتية التي يعتبرها الفرد ذات صلة بالمهنة، وهي الدرجة التي يدرك بها الأفراد اتجاهاتهم المهنية وقيمهم واحتياجاتهم وقدراتهم بشكل واضح (Sharf, 2014).

ويؤكد (سوبر) (Super) تأثير تشكيل مفهوم الذات المهنية في جودة القرارات المهنية وفعاليتها؛ فالأفراد الذين يمتلكون مفهوماً واضحاً لذواتهم المهنية يمتلكون قدرة أكبر على التوافق النفسي والمهني، وعليه فإن بإمكانهم التكيف مع متطلبات أدوار العمل المتغيرة والمسؤوليات المتعددة، إلى جانب قدرتهم على البحث عن مهن أكثر انسجاماً مع مفهوم الذات المهنية لديهم (Kosine & Lewis, 2008).

وتعد مرحلة البلورة (Crystallization) المرحلة الفرعية الأولى من مرحلة الاستكشاف عند (سوبر)، وتمتد من عمر (14 إلى 18

عاماً) ، وكشفت النتائج فاعلية هذا النموذج، حيث إن تسعة من المشاركين من اثني عشر مشاركاً يعملون بمعدل ثلاث إلى ثمان ساعات في اليوم وبما يقارب الثلاثة أيام في الأسبوع.

ودراسة العياضي (2017) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر استخدام حقيبة الطالب الإرشادية في الاتجاهات والميول المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية اللاتي لديهن صعوبات تعلم في مدينة الرياض. تكونت عينة الدراسة من أربع طالبات بمدرسة (76 الثانوية) ، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات طالبات المرحلة الثانوية اللاتي لديهن صعوبات تعلم في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس الوعي المهني.

أما دراسة مهيدات والشعرة (2017) ، فقد هدفت إلى الوقوف على أهمية المهارات التوظيفية في إعداد الطلبة ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الملتحقين بمرکز التربية الخاصة ومؤسساتها للتوظيف في الأردن من وجهة نظر المدرسين العاملين معهم. تكونت عينة الدراسة من (123) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن تقدير المعلمين والمعلمات لأهمية المهارات التوظيفية اللازمة لتشغيل خريجي برامج التأهيل المهني من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة كان مرتفعاً بشكل عام. كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين العاملين الذكور والإناث في تقدير أهمية المهارات التوظيفية للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية.

وأما دراسة السرطاوي والمهيري والعبادات والناطور (2016) ، فقد هدفت إلى معرفة مدى فاعلية برنامج تدريبي مهني قائم على تدريب المهارات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في دولة الإمارات العربية المتحدة، واشتملت كل مجموعة على (10) أفراد ذكور من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة القابلين للتعلم، ممن حصلوا على درجات ذكاء تراوحت بين (55 - 69) . وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات المهنية والاجتماعية والسلوكية بين المجموعة التجريبية قبل تطبيق منهاج التأهيل المهني وبعده.

كما هدفت دراسة أجراها عثمان وعيسى (2012) إلى التعرف إلى فاعلية برنامج لتنمية مهارات التهيئة المهنية لدى عينة من ذوي الإعاقة العقلية في المملكة العربية السعودية. تكونت العينة التجريبية من (21) طالباً من ذوي الإعاقة العقلية، بينما تكونت العينة الضابطة من (52) طالباً من ذوي الإعاقة العقلية في المدارس الدامجة. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات العينة التجريبية، ومتوسط درجات العينة الضابطة لصالح المجموعة التجريبية. كما وجدت فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات العينة التجريبية قبل تطبيق البرنامج وبعده لصالح التطبيق البعدي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات مهارات التهيئة المهنية لدى العينة التجريبية بين القياس البعدي والقياس التتبعي.

أما دراسة نوتا وآخرون (2010) (Nota et al. ،) فقد هدفت إلى التحقق من الاهتمامات المهنية في المهن غير المعقدة، ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى عينة تكونت من (129) من الشباب ذوي الإعاقة العقلية في مدينة فينيتو شمال شرق إيطاليا. وقد استخدم الباحثون المقابلة مع أفراد العينة. وكانت النتيجة أن المشاركين من ذوي الإعاقة العقلية أظهروا مستوى عالياً من الكفاءة الذاتية

النظرية، فهو المرونة في التنقل بين المراحل، وعدم الإلزام بتسلسل المراحل، وإمكانية إعادة التدوير لأي مرحلة (Murugami, 2010). فمن خصائص الأفراد ذوي الإعاقة العقلية وجود فرق بين عمرهم العقلي وعمرهم الزمني، بالإضافة إلى أن القيود الاجتماعية التي قد تفرض على الفرد من ذوي الإعاقة العقلية قد تؤدي إلى التأخر في الالتحاق ببرامج التأهيل المهني، والانخراط في العمل، وبالتالي فإن نظرية (سوبر) (Super) قد تعالج مشكلتي التأخر والفارق العمري. وقد استخدمت أول مرحلة فرعية من مرحلة الاستكشاف وهي (البلورة) في تحديد أهداف عملية الإرشاد المهني في هذه الدراسة، وذلك لملاءمتها للعمر العقلي لأفراد عينة الدراسة أولاً، وثانياً لأن أفراد العينة لم يخضعوا لأي من برامج الإرشاد المهني قبل إجراء هذه الدراسة.

جرى التطرق إلى بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وترتيبها وفق محاور، وحسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم؛ كالآتي:

ففي دراسة كارلسون، ومورننجستار، ومنادار (Carlson, Morningstar, & Munadar, 2020) التي هدفت إلى التقييم المنهجي للأبحاث التي تناولت تدخلات دعم مكان عمل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية في الولايات المتحدة للحفاظ على العمل والتقدم به، وتضمنت هذه الأبحاث دراسة حالة (85) موظفاً من ذوي الإعاقة العقلية، و (57) مقدم دعم، مثل (المدرسون، والمشرفون، وزملاء العمل) ، وقد كشفت النتائج عن وجود أثر لهذه التدخلات في الحفاظ على العمل، من خلال توفير التدريب لكل من مقدمي الدعم وللموظفين من ذوي الإعاقة العقلية.

وفي دراسة أخرى لكل من كارلسون، ومورننجستار، وغوش، ومنادار (Carlson, Morningstar, Ghosh, & Munadar, 2020) التي هدفت إلى التعرف إلى أثر استخدام تصنيف بطاقات الاهتمامات المهنية في استكشاف الاهتمامات المهنية لدى الشباب من ذوي الإعاقة العقلية في الولايات المتحدة، وأثرها على الكفاءة الذاتية في اتخاذ القرارات المهنية، وقد بلغت العينة (7) من ذوي الإعاقة العقلية، وقد أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي لهذه البطاقات في قدرة الشباب على تحديد اهتماماتهم المهنية.

وفي دراسة كل من شان، وكرجيل (Chan, & Kregel, 2019) هدفت إلى التعرف إلى فاعلية برامج دعم التوظيف في إعادة تأهيل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية والأشخاص المصابين بالتوحد في الولايات الأمريكية المتحدة، وكانت العينة (182,719) فرداً، منهم (108819) من ذوي الإعاقة العقلية، و (26086) من الأشخاص المصابين بالتوحد، وكان من بينهم (31.8%) ممن تلقوا دعم وظيفي مسبقاً، وقد أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لصالح الأفراد الذين تلقوا دعم وظيفي سابقاً أقوى ممن لم يتلقوا هذا الدعم.

أما في دراسة دين، وشوجرين، وويمير، والمير، وميلينبروش (Dean, Shogren, Wehmeyer, Almire, & Mellenbruch, 2019) التي هدفت إلى وصف وتقييم نهج خدمات التوظيف (النموذج الوظيفي (SDCDM) إضافة إلى تقييم أنشطة التطوير الوظيفي، في الولايات المتحدة، وتكونت العينة من (12) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية (6 ذكور و 6 إناث) ، تراوحت أعمارهم ما بين (23 - 53

البسيطة (57%) من مجمل ذوي الإعاقة العقلية (دائرة الإحصاءات العامة والمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2015).

ووفقاً لوزارة العمل الأردنية، فإن عدد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب التقارير التراكمية الخاصة بالتشغيل لمديريات التشغيل والعمل في محافظات الأردن قد بلغ (1032) منذ تاريخ (1/1/2015) حتى تاريخ (31/12/2018). وبلغ عدد العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في محافظة مادبا (9) أشخاص (6) منهم ذكور و(3) إناث (وزارة العمل الأردنية، 2019). ومن إحصاءات وزارة العمل، يتبين أن هناك ارتفاعاً في نسبة البطالة بين الأفراد من ذوي الإعاقة. وتؤكد هذه الوقائع ضرورة تقديم برامج إرشادية مهنية للأشخاص من ذوي الإعاقة بشكل عام، والأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة بشكل خاص. كما أكدت العديد من الدراسات فاعلية البرامج الإرشادية والتدريبية في التدريب المهني لفئة الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، ومنها دراسات (Perez, 2010)، وعثمان وعيسى (2012)، و (Nota, Ginevra, & Carrieri, 2010)، والسرطاوي والمهيري والعبيدات والناطور (2016)، و (Chan & Kregel, 2019)، ودراسة كل من (Carlson, Morningstar, Ghosh & Munadar, 2020). وبناءً على ذلك، تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس: ما فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

● السؤال الأول: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات أداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة في مستوى استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة تعزى للبرنامج الإرشادي؟

● السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية في درجات القياس البعدي والتتبعي على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية تعزى للبرنامج الإرشادي؟

● السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية في درجات القياس البعدي لمقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية تعزى لمتغير الجنس؟

## أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

◆ تعرّف فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) في استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة.

◆ تقييم تحسن مستوى بلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، أثناء عملية التوجيه والإرشاد المهني بالاستناد إلى نظرية (سوبر).

◆ تعرّف فاعلية البرنامج في أفراد العينة التجريبية في الحياة الواقعية بعد فترة زمنية من تعرضهم للبرنامج.

في المهن غير المعقدة، واهتماماً بالمهن التي تتطلب مستوى منخفضاً أو متوسطاً من التعقيد، كما أظهرت رغبة في المجالات الفنية والاجتماعية أكثر من غيرها.

وهدفت دراسة أجرتها بيريز (Perez, 2010) إلى تصميم برنامج للتهيئة المهنية للبالغين مخصص للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية، والتعرّف إلى المهارات اللازمة للمشاركة في المجتمع المهني والبرامج التعليمية التي تعد حيوية لاندماجهم الناجح في القوى العاملة. وتكونت عينة الدراسة من (45) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية من الذكور والإناث، وأشارت النتائج إلى فاعلية البرنامج في تهيئة الأفراد مهنيًا من ذوي الإعاقة العقلية.

وفي دراسة أجراها لوسك وكوك (Lusk & Cook, 2009)، هدفت إلى الوقوف على فاعلية برنامج لتنمية الاستكشاف المهني واتخاذ القرارات وحل المشكلات لدى عينة بلغت (120) طالبة في الصف التاسع من ذات الصعوبات التعليمية ومن غير صعوبات تعليمية في ولاية شمال كارولينا في الولايات المتحدة الأمريكية. وبينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الطالبات ذات الصعوبات التعليمية (المجموعة التجريبية) على القياس البعدي مقارنة مع المجموعتين الضابطين، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الضابطين.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، يتبين أن تلك الدراسات في مجملها أكدت أهمية برامج الإرشاد والتطوير المهني بالنسبة للأفراد من ذوي الإعاقة بشكل عام والإعاقة العقلية بشكل خاص، مثل دراسة (Boren, & Kang, 2015). وقد تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في إثراء الدراسة الحالية من حيث: اختيار العينة، ومتغيرات الدراسة، وإعداد أدوات البحث، وتصميم البرنامج الإرشادي، وإجراءات الدراسة. وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولتها الكشف عن مدى فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. وبهذا لم تلتق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لفئة الإعاقة العقلية.

## مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن أبرز المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، هي البطالة وقلة فرص العمل، وعدم الاستمرارية بالعمل، والتكيف مع متطلباته في حال الحصول عليه، ويعود ذلك إلى تدني مفهوم الذات والذات المهنية لديهم، والشعور بعدم الكفاية، الناتجة عن القيود التي تفرضها المجتمعات عليهم، مثل: العزل، والنبذ، والتركييز على العجز والوصمة، سضاف إلى ذلك توجهات أصحاب العمل السلبية اتجاهاتهم.

وقد أشارت دراسة صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة بالتعاون مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، فيما يتعلق بالتعداد العام للسكان والمساكن لعام (2015)، إلى أن نسبة الإعاقة في الأردن بلغت (11.2%) من مجموع السكان، وبلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من مجمل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن (7.9%)، شكل الذكور منهم (68.5%)، والإناث (31.5%)، وبلغت نسبة ذوي الإعاقة العقلية

## ◀ للبرنامج الإرشادي المهني Career Counseling pro-

**gram:** هو برنامج يهدف إلى مساعدة الفرد في إنماء وبلورة صورة لذاته متكاملة وملائمة لدوره في عالم العمل، وكذلك مساعدته على أن يختبر هذه الصورة في العالم الواقعي، وأن يحولها إلى حقيقة واقعية تكفل له السعادة وللمجتمع المنفعة (Super, 1990).

ويُعرف إجرائياً بأنه: مجموعة من الجلسات الإرشادية المهنية تتضمن المبادئ والأسس التي تقوم عليها نظرية (سوبر) في الإرشاد المهني، وهو من إعداد الباحثين، ويتكون من (15) جلسة إرشادية مدة كل جلسة منها (75) دقيقة. ويطبق على المجموعة التجريبية بحيث جرى تدريب الطلبة وفق نظرية (سوبر).

## منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية المنهج شبه التجريبي.

## مجتمع الدراسة وعينتها:

شملت الدراسة الأفراد الملتحقين في أقسام التهيئة والتأهيل المهني في مركز بيت اللقاء في مادبا ومركز جمعية الشابات المسلمات للتربية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، والمشخصين في مركز تشخيص الإعاقات المبكرة/ وزارة الصحة الأردنية والذين يعانون من إعاقة عقلية بسيطة، وفق محكات ومقاييس الذكاء، والبالغ مجموعهم (110) أفراد، والذين تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين (23) عاماً و(11) شهراً و(29) عاماً و(10) أشهر، وتراوحت أعمارهم العقلية ما بين (16 - 18.3) عاماً من الجنسين، وتراوحت نسب ذكائهم ما بين (59 - 68) درجة على مقياس (ستانفورد بينيه) - الصورة الخامسة. وقد اختير هذين المركزين بطريقة قصدية بسبب أنهما يغطيان مساحة جغرافية واسعة، سواء في عمان أم مادبا. أما السبب الآخر، فهو الاستعداد الذي أبداه كل من المركزين للتعاون وتوفير التسهيلات كافة لتيسير إجراءات الدراسة.

واختيرت عينة مسحية من مجتمع الدراسة الكلي، كما اختيرت عينة استطلاعية منهم بلغ عددها (30) فرداً. وطبقت أدوات الدراسة للقياس القبلي على (80) فرداً من الملتحقين بقسمي التهيئة والتأهيل المهني في مركزي بيت اللقاء، ومركز الشابات المسلمات، وكان توزيعهم على النحو التالي: (50) فرداً من مركز بيت اللقاء، و(30) فرداً من مركز جمعية الشابات المسلمات. ولتحري الدقة في الاستجابات على أدوات الدراسة، وإضافة إلى استجابات أفراد المركزين، فقد اعتمدت آراء معلمين الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وأولياء أمورهم، من خلال استجاباتهم على مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنيته، وقد بلغ عدد المعلمين (20) معلماً من المركزين، و(80) ولي أمراً من أولياء أمور أفراد الدراسة، وقد أختير (24) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، ممن كان لديهم تدن في مفهوم الذات المهنية، وذلك تبعاً لما أظهره المقياس الذي تم تطويره لتحقيق هدف الدراسة، وممن حققوا التكافؤ من حيث العمر. ومن ثم قسموا إلى مجموعتين: تجريبية وضابطة، وعين (12) فرداً منهم كمجموعة تجريبية من مركز بيت اللقاء، و(12) فرداً كمجموعة ضابطة من مركز جمعية الشابات المسلمات.

يضاف إلى ذلك، فقد أختير (12) معلماً ومعلمة بمعدل

♦ الوقوف على أثر الجنس في استكشاف وبلورة الذات

المهنية بعد التعرض للبرنامج.

## أهمية الدراسة

### ■ الأهمية النظرية

تعتبر هذه الدراسة إضافة علمية للإرشاد المهني في حقل إرشاد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، نظراً لأهمية الموضوع من حيث التحقق من فاعلية برامج الإرشاد المهني القائمة على نظريات الإرشاد المهني كنظرية (سوبر) عند تطبيقها على الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة.

### ■ الأهمية التطبيقية

قد تفيد نتائج هذه الدراسة المرشدين النفسيين، والعاملين في مجال الإرشاد النفسي، والتربوي في إرشاد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة لإكتشاف ذواتهم المهنية والمهن الملائمة لهم، وتحقيق التكيف المهني في بيئة العمل.

## مصطلحات الدراسة

### ◀ الإعاقة العقلية Intellectual Disability: عرفت الجمعية

للأمريكية للإعاقات العقلية والنمائية -The American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) (2013) الإعاقة العقلية بأنها «عجز يوصف بأنه قصور جوهري واضح في كل من الأداء الوظيفي العقلي والسلوك التكيفي، ويظهر جلياً في المهارات التكيفية والمفاهيمية والاجتماعية والعلمية، ويبدأ هذا العجز قبل سن (18) عاماً».

### ◀ الإعاقة العقلية البسيطة: وتعريفها جمعية علم النفس

الأمريكية (2013) (American Psychological Association (APA) بأنها إحدى فئات الإعاقة العقلية وتشكل نسبتها (85%) من مجمل الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية، ويتراوح معدل ذكاء الأفراد في هذه الفئة (50 إلى 69) درجة على اختبارات الذكاء، وعلى بعد انحرافين معياريين سالبين من المتوسط الطبيعي على منحنى التوزيع الطبيعي للقدرة العقلية.

### ◀ نظرية (سوبر) : هي إحدى نظريات الإرشاد النفسي في

المجال المهني، وتقوم على أن الأفراد يميلون نحو اختيار المهن التي يستطيعون من خلالها تحقيق مفهوم عن ذاتهم والتعبير عن أنفسهم، وتتضمن السلوكيات التي يقوم بها الفرد لتحقيق مفهوم ذاته مهنياً. وتقوم على أسس: مفهوم الذات، والفروق الفردية، وعلم النفس الفارقي (Spokane, 2000).

### ◀ بلورة مفهوم الذات المهنية: استخدم (سوبر) (Super)

مصطلح بلورة للإشارة إلى عملية نمو أولية تتبلور فيها الاختيارات المهنية من خلال تعرّف الميول والقدرات والقيم، وتحدث عادة في سن (14 - 18) عام، وترتبط بالقدرة على تحديد التفضيل المهني (يحيى، 2010).

وتُعرّف بلورة مفهوم الذات المهنية إجرائياً بأنها الدرجة التي يحصل عليها الفرد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على مقياس الاستكشاف، والبلورة المهنية المطور في الدراسة الحالية.

الخاصة. واستُخِرَت معاملات ارتباط كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه ومع الدرجة الكلية للمقياس تشير النتائج إلى أن قيم معاملات ارتباط (بيرسون) لفقرات المقياس على بعد استكشاف الذات المهنية، مع البعد الذي تنتمي إليه، تراوحت ما بين (0.45 - 0.84)، ومع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (0.48 - 0.71)، وعلى بعد بلورة الذات المهنية تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.34 - 0.84)، في حين تراوحت قيم معاملات ارتباط (بيرسون) للفقرات على بعد بلورة مفهوم الذات المهنية، مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.40 - 0.71)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ومقبولة لأغراض الدراسة.

### ثبات مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية

للتحقق من ثبات مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية، طُبِقَ المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من مركز جمعية الشابات المسلمات للتربية الخاصة في محافظة العاصمة عمان. واستخدم ثبات الإعادة واحتساب معامل ارتباط (بيرسون) بين مرتي التطبيق بفارق زمني قدره أسبوعان، كما حُسِبَ معامل ثبات (ألفا كرونباخ). وبلغت قيم معامل ارتباط (بيرسون) بين مدتي التطبيق (0.86، 0.84) على التوالي لأبعاد المقياس، و (0.87) للدرجة الكلية للمقياس، كما حُسِبَ معامل ثبات (ألفا كرونباخ)، وبلغت قيمته (0.85، 0.88) على التوالي لأبعاد المقياس، و (0.89) للدرجة الكلية للمقياس، وهي كلها قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة (علام، 2016).

### الأداة الثانية: مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية المصور وبلورته للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة

طُوِّرَ مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة بالاستعانة بالأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة (الأشول، 1998)، ودراسة (يوسف، 2006)، ودراسة (عيد، 2015)، ودراسة (Strauser, 2014). تكون المقياس في صورته الأولية من تسع (9) فقرات مصورة، لاختيار ما يناسب الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من مهن ومتطلبات لتلك المهن. أعدت فقرات المقياس باستخدام الصور للتغلب على الصعوبات اللغوية التي يعاني منها الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وقد تكون المقياس من (9) فقرات موزعة على بعدين رئيسيين، هما: استكشاف الذات المهنية وتقيسه الفقرات (1، 2، 3، 4)، وبلورة مفهوم الذات المهنية، وتقيسه الفقرات (5، 6، 7، 8، 9). كما روعي أن تكون صياغة الفقرات سهلة، وواضحة للأفراد على نحو يتناسب مع قدرتهم على الإجابة، بالإضافة إلى مراعاة وضوح الرسوم المصورة لهم، ومن ثم وضعت تعليمات المقياس من حيث تحديد عدد الفقرات، وطريقة الإجابة، وتحديد زمن تطبيق المقياس بناءً على الوقت المستغرق عند تنفيذه من العينة الاستطلاعية التي بلغ تعدادها (30) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من مركز جمعية الشابات المسلمات للتربية الخاصة في عمان، حيث بلغ زمن تطبيق المقياس (30) دقيقة.

طالبين لكل معلم/ معلمة للإجابة على المقياس من المعلمين المشاركين المسؤولين عنهم بشكل مباشر، وعلى تماس معهم، واختيار أولياء أمور أفراد المجموعتين للاستجابة على المقياس الذي طوره الباحثان.

وجرى التحقق من تكافؤ مجموعتي الدراسة على العمر العقلي، استخدام اختبار (مان - وتني)، الذي بين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجات أفراد المجموعتين على العمر الزمني ونسب الذكاء، مما يدل على تكافؤ مجموعتي الدراسة في العمر العقلي ونسب الذكاء، كما تم التحقق من تكافؤ مجموعتي الدراسة التجريبية والضابطة قبل بدء تطبيق البرنامج الإرشادي المهني على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة أنفسهم، ووفق تقديرات المعلمين وأولياء الأمور، حيث بين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) على مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية المصور وبلورته، مما يدل على تكافؤ مجموعتي الدراسة، وتدني مفهوم الذات المهنية لدى أفراد عينة الدراسة في المجموعتين.

## أدوات الدراسة والبرنامج الإرشادي

### أولاً: مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية

طُوِّرَ مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته لذوي الإعاقة العقلية البسيطة، بالاعتماد على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة باستكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية، مثل دراسة (Nevill, & Super, 1986)، ودراسة (Loo & Thorpe, 2000)، ودراسة (Greer, & Toby, 2012)، ودراسة (الصبحي، 2013). وقد بنيت فقراته بالاستناد لمفاهيم نظرية (سوبر) في النمو المهني، مع الأخذ بعين الاعتبار وجوب ملاءمتها لخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.

### صدق المقياس

بهدف التحقق من الصدق الظاهري لمقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية، عُرضَ على مجموعة من المحكمين البالغ عددهم (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإرشاد النفسي والتربية الخاصة والمقياس والتقويم العاملين في الجامعات الأردنية والعربية، وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار. فقد تكون المقياس في صورته الأولية من (24) فقرة موزعة على بعدين أساسيين، هما: البعد الأول: معرفة الذات ويتكون من (10) فقرات، والبعد الثاني: معرفة الذات المهنية ويتكون (14) فقرة. وقد استخدم مقياس (ليكرت الخماسي) للتقدير على المقياس (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، إطلاقاً)، بحيث تعطى الدرجات الآتية للتقديرات (دائماً = 4 درجات، غالباً = 3 درجات، أحياناً = درجتين، نادراً = درجة واحدة، إطلاقاً = صفر درجة)، وبذلك تكون الدرجة الدنيا للمقياس (صفر) والدرجة العليا للمقياس (88 درجة). ويهدف التحقق من صدق البناء الداخلي لمقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية، وطبق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، ومن مجتمع الدراسة، قوامها (30) فرداً من الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من مركز جمعية الشابات المسلمات للتربية



المهنية المصور وبلورته مع الدرجة الكلية لأبعاد المقياس، وكانت قيم معاملات ارتباط (بيرسون) تراوحت ما بين (0.77 - 0.78)، في حين بلغ معامل ارتباط (بيرسون) على الدرجة الكلية (0.79)، كما تراوحت قيم معاملات ثبات (ألفا كرونباخ) ما بين (0.81 - 0.88)، وبلغ معامل ثبات (ألفا كرونباخ) على الدرجة الكلية (0.82)، وهي جميعها قيم مقبولة لإجراء مثل هذه الدراسة (علام، 2016).

### ثالثاً: البرنامج الإرشادي المهني

لتحقيق أهداف الدراسة، أعد برنامج إرشادي مهني، مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف مفهوم الذات المهنية للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة وبلورته، بالاطلاع على الأدب النظري المتعلق بنظرية (سوبر) في النمو المهني، والأدب النظري المتعلق بمهن الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والإرشاد المهني لهم وخصائصهم. كما تمت مراجعة بعض الدراسات السابقة والمصادر ذات الصلة بموضوع الدراسة والاستفادة من أدواتها، مثل دراسة (Sealey, Feuerstein, Samowitz & Jeffers, 2014).

وتضمن البرنامج (15) جلسة تدريبية مدة كل جلسة منها (75) دقيقة باستثناء الجلسة الختامية التي كانت مدتها (120) دقيقة. وبواقع جلستين أسبوعياً، واستغرق تطبيقه (7) أسابيع. وتألّف البرنامج من مواقف، وجلسات تدريبية، وأنشطة، ووسائل وأساليب عملية بهدف استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، حيث تميزت الوسائل والأساليب بملاءمتها لخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة.

### الجلسات التدريبية:

- الجلسة الأولى: التعارف وبناء العلاقة الإرشادية: وهدفها التعارف بين المشاركين، وبناء علاقة إرشادية، والتعريف بالبرنامج الإرشادي.
- الجلسة الثانية: التعرف إلى الذات، وتهدف إلى مساعدة المشاركين في التعرف إلى مفهوم الذات واكتشاف ذاتهم، وساعدتهم إلى التعرف إلى أدوارهم في الحياة.
- الجلسة الثالثة: التعبير عن الذات، مساعدة المشاركين في التعبير عن ذاتهم، ومساعدتهم في تقبل آراء الآخرين فيهم.
- الجلسة الرابعة: التعرف إلى الذات المهنية، وهدفت إلى أن يتعرف المشاركون إلى ذاتهم المهنية.
- الجلسة الخامسة: التعبير عن الذات المهنية، وهدفت مساعدة المشاركين في التعبير عن ذاتهم المهنية.
- الجلسة السادسة: التعرف إلى عالم المهن، وهدفت إلى أن يتعرف المشاركون إلى أبرز المهن وأوصافها وأدواتها.
- الجلسة السابعة: متطلبات المهن وميزاتها وصعوباتها، وهدفت إلى تعريف المشاركين إلى أبرز متطلبات المهن وميزاتها وصعوباتها.
- الجلسة الثامنة إلى الجلسة الثالثة عشرة: استكشاف المهن المتوفرة في المركز (زيارة المشاغل المتوفرة في المركز:

### ■ صدق مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور

بهدف التحقق من صدق مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية المصور وبلورته، عُرض على مجموعة من المحكّمين البالغ عددهم (10) أعضاء هيئة تدريسيين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإرشاد النفسي والتربوية الخاصة والقياس والتقويم في الجامعات الأردنية والعربية، وذلك لأخذ وجهات نظرهم حول وضوح الصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها ومناسبة الصور، وكذلك حول مدى صدق الفقرات في قياس الأهداف الإرشادية، واقتراح ما يروونه مناسباً من تعديل، أو حذف، أو إضافة.

واجريت التعديلات على فقرات المقياس والصور الآتية: (الطبيب، الشرطي، الخباز، الطباخ، رجل الإطفاء، الممرضة، المعلمة، البناء، عامل النظافة، الحلاق) في ضوء اقتراحات المحكّمين التي أُجمِع عليها (80%) منهم فما فوق. وكانت غالبية ملاحظات المحكّمين تتمثل في إعادة صياغة الفقرات، ولم تُحذف أي فقرة من فقرات المقياس.

وللتحقق من صدق البناء الداخلي بهدف التأكد من ملاءمة الفقرات لما أعدت لقياسه، طُبِق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، ومن مجتمع الدراسة، قوامها (30) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في مركز جمعية الشباب المسلمات للتربية الخاصة في عمان. وحُسب معامل ارتباط (بيرسون) بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وبين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس. وأشارت النتائج إلى أن قيم معاملات ارتباط (بيرسون) لفقرات المقياس على بعد استكشاف الذات المهنية المصور، مع البعد الذي تنتمي إليه، تراوحت ما بين (0.48 - 0.71) ومع الدرجة الكلية للمقياس، تراوحت ما بين (0.39 - 0.44)، وعلى بعد بلورة الذات المهنية تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.36 - 0.68)، في حين تراوحت قيم معاملات ارتباط (بيرسون) للفقرات على بعد بلورة مفهوم الذات المهنية المصور مع الدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.38 - 0.58)، وهي جميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) (عودة، 2010). كما حُسبت قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة المصور، وكانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.01).

### ■ ثبات مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية المصور وبلورته.

- الاختبار وإعادة الاختبار (Test - Retest): للتحقق من ثبات مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور، طُبِق على عينة استطلاعية مكونة من (30) فرداً من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من خارج عينة الدراسة من مركز جمعية الشباب المسلمات للتربية الخاصة في عمان، وأعيد تطبيقه على العينة نفسها بعد مرور أسبوعين، واحتساب معامل ارتباط (بيرسون) بين مدتي التطبيق.

- الاتساق الداخلي: حُسب الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) لفقرات مقياس استكشاف مفهوم الذات

المهني وعددها، وتناسب عناوين الجلسات مع مفاهيم نظرية (سوبر) ومراحلها، وملاءمة البرنامج للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، والعمر العقلي المتلائم مع المرحلة النمائية في نظرية (سوبر) الممتدة ما بين (14 - 25) عاماً. وقد أخذ بأرائهم وملاحظاتهم جميعها، وبذلك أخرج البرنامج بالصورة النهائية.

### نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف فاعلية برنامج إرشادي مهني مستند إلى نظرية (سوبر) لاستكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، من خلال الإجابة عن أسئلتها، وذلك على النحو الآتي:

◀ أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: «هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات أداء أفراد المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في مستوى استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة تعزى للبرنامج الإرشادي؟

للإجابة عن السؤال الأول، استخدم اختبار (مان - وتني)

(Mann - Whitney) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين مستقلتين للتحقق من دلالة الفروق بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته، وعلى مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور البعدي، والجدولان (1) و (2) يوضحان ذلك.

الجدول (1)

نتائج اختبار مان - وتني (Mann - Whitney) لدلالة الفروق بين تقديرات أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية البعدي وفق تقديرات المعلمين وأولياء الأمور

التقدير	الأبعاد	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
الاستكشاف		التجريبية	12	18.45	221.4	.083	*.000
		الضابطة	12	6.49	77.88		
أولياء الأمور	البلورة	التجريبية	12	18.52	222.24	.001	*.000
		الضابطة	12	6.48	77.76		
الدرجة الكلية		التجريبية	12	18.49	221.88	.000	*.000
		الضابطة	12	6.50	78.00		
الاستكشاف		التجريبية	12	18.51	222.12	.007	.000
		الضابطة	12	6.49	77.88		
المعلمون	البلورة	التجريبية	12	18.50	222.00	.004	.000
		الضابطة	12	6.51	78.12		
الدرجة الكلية		التجريبية	12	18.55	222.60	.002	.000
		الضابطة	12	6.50	78.60		

\* دالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

يتضح من الجدول (1) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب متوسطات درجات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على الأبعاد (الاستكشاف والبلورة) والدرجة الكلية لمقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته وفق تقديرات المعلمين وأولياء الأمور؛ فقد بلغت قيمة (مان - وتني) (0.083) (U) على بعد الاستكشاف و (0.001) على بعد البلورة، و (0.000) على الدرجة الكلية للمقياس وفق تقدير أولياء الأمور. وبلغت قيمة (مان - وتني) (0.007) (U) على بعد الاستكشاف، و (0.004) على بعد البلورة، و (0.002) على الدرجة الكلية للمقياس وفق تقديرات المعلمين، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )

## الجدول (2)

نتائج اختبار مان - وتني (Mann - Whitney) لدلالة الفروق بين تقديرات أفراد المجموعة التجريبية والضابطة على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة أنفسهم

الأبعاد	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
الاستكشاف	التجريبية	12	18.50	222.00	.010	*.000
	الضابطة	12	6.50	78.00		
البلورة	التجريبية	12	18.46	221.52	.003	*.000
	الضابطة	12	6.48	77.76		
الدرجة الكلية	التجريبية	12	18.51	222.12	.004	*.000
	الضابطة	12	6.50	78.24		

\* دالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

يتضح من الجدول (2) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين رتب متوسطات درجات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على الأبعاد (الاستكشاف والبلورة) ، والدرجة الكلية لمقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة أنفسهم لصالح المجموعة التجريبية؛ فقد بلغت قيمة (مان وتني - وتني)  $(0.010)$  ( $U$ ) على بعد الاستكشاف و  $(0.003)$  على بعد البلورة، كما بلغت على الدرجة الكلية للمقياس  $(0.004)$  ، وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية  $(\alpha \leq 0.05)$ .

وقد كان لجلسات البرنامج الإرشادي المهني وأساليبه المتنوعة أثر في استكشاف الذات المهنية للأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة وبلورتها. فقد وضعت المشاركين في جو العمل الحقيقي؛ لاستكشاف ذاتهم، وما يرغب كل منهم في عمله، وإكسابهم المعلومات عن الوظائف التي يمكنهم الالتحاق بها، وتعريفهم بماهية المهارات المطلوبة لهذه المهن، ومتطلبات، وميزات وصعوبات كل مهنة، ومساعدتهم في تحديد المهن المناسبة لهم، وكذلك زيادة وعي المشاركين بالمصادر المهنية المتاحة وإدراكهم لها.

وقد تجلّى هذا الأثر بشكل واضح من

خلال الواقعية في خيارات الأفراد المشاركين في البرنامج للمهن المناسبة لهم، وفي التعبير عن ذاتهم. فقد لوحظ خلال التقييم القبلي وفي جلسات البرنامج الأولى أن المشاركين يمتلكون آراء ومعلومات غير واقعية عن ذاتهم (قدراتهم، ونقاط القوة ونقاط الضعف التي يمتلكونها، وسمايتهم الشخصية، ومعلوماتهم عن المهن وأهمية العمل، والمهن المناسبة لهم) تغيرت إلى معرفة واقعية بعد الانتهاء من تطبيق البرنامج.

واتفقت هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (Nota et al., 2010) ، التي أكدت أهمية أنشطة التوجيه المهني في وقت مبكر، وخاصة تلك التي تركز على جوانب الكفاءة الذاتية والاهتمامات المهنية التي تساعد ذوي الإعاقة العقلية في تحقيق أهدافهم المهنية. كما اتفقت مع نتيجة دراسة (Perez, 2010) في فاعلية برامج الإرشاد في تهيئة الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية مهنيًا للبحث عن عمل والحفاظ عليه. واتفقت كذلك مع نتيجة دراسة (Bouck & Joshi, 2012) ، التي بينت أن الأفراد ذوي الإعاقة العقلية المتوسطة الذين حصلوا على التدريب المهني والوظيفي من خلال المناهج المقدمة لهم، استطاعوا العمل بشكل مستقل بعد التخرج من المدرسة والحصول على مهنة تلائمهم. كما اتفقت مع دراسة (عثمان وعيسى، 2012) ، التي أشارت إلى فاعلية البرامج المهنية في تنمية مهارات التهيئة المهنية لدى عينة من ذوي الإعاقة العقلية، وبينت عدم وجود فروق دالة إحصائية بين درجات مهارات التهيئة المهنية لدى المجموعة التجريبية بين القياس البعدي والقياس التبعي.

واتفقت مع دراسة (السرطاوي، المهيري، العبدات، الناطور، 2016) التي كشفت عن فاعلية برنامج تدريبي مهني قائم على تدريب المهارات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. واتفقت أيضاً مع نتيجة دراسة (العياضي، 2017) التي كشفت عن أثر حقيبة الطالب الإرشادية في الاتجاهات والميول المهنية لدى طالبات لديهن صعوبات تعلم. واتفقت مع دراسة (مهيدات والشرعة، 2017) حول أهمية المهارات التوظيفية في إعداد المشاركين ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الملتحقين بمراكز التربية الخاصة ومؤسساتها. واختلفت مع الدراسة ذاتها في عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين والمعلمات لأهمية المهارات اللازمة للتوظيف لدى المشاركين ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وهي النتيجة التي توصلت إليها دراسة (مهيدات والشرعة، 2017).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية على درجات القياسين البعدي والتبعي لاستكشاف مفهوم الذات المهنية والاستقلالية تعزى للبرنامج الإرشادي؟

للإجابة عن السؤال الثاني، استخدم اختبار (ولكوكسون) (Wilcoxon) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين مترابطتين للتحقق من دلالة الفروق بين درجات المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتبعي على مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته وفق تقديرات المعلمين وأولياء الأمور، وعلى المقياس المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة أنفسهم، والجدول (3) و (4) و (5) توضح نتائج الاختبار.

## الجدول (3)

نتائج اختبار ولكوكسون (Wilcoxon) للتحقق من دلالة الفروق بين درجات المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتبعي على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة وفق تقديرات أولياء الأمور

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعات	الأبعاد
		38.00	5.43	7	الرتب السالبة	
.647	- .458	28.00	7.00	4	الرتب الموجبة	البلورة
				1	التساوي	
				12	الإجمالي	
		49.00	6.13	8	الرتب السالبة	
.150	- .440	17.00	5.67	3	الرتب الموجبة	الدرجة الكلية
				1	التساوي	
				12	الإجمالي	

يتضح من الجدول (4) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين رتب متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على القياسين: البعدي والتتبعي على بعد الاستكشاف وفق تقدير المعلمين؛ إذ بلغت قيمة  $(2.326) (-Z)$ ، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ ، في حين لم تظهر نتائج اختبار (ولكوكسون) (Wilcoxon) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  بين رتب متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على القياسين: البعدي والتتبعي على بعد البلورة وعلى الدرجة الكلية للمقياس؛ إذ بلغت قيمة  $(0.458) (-Z)$  على بعد البلورة، و  $(-0.440)$  على الدرجة الكلية للمقياس، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

#### الجدول (5)

نتائج اختبار ولكوكسون (Wilcoxon) للتحقق من دلالة الفروق بين درجات أفراد المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة أنفسهم

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعات	الأبعاد
		30.00	5.00	6a	الرتب السالبة	
.083	- 1.732	6.00	3.00	2b	الرتب الموجبة	الاستكشاف
				4c	التساوي	
				12	الإجمالي	
		29.00	4.83	6d	الرتب السالبة	
.417	- 0.811	16.00	5.33	3e	الرتب الموجبة	البلورة
				3f	التساوي	
				12	الإجمالي	

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعات	الأبعاد
		37.00	5.29	7	الرتب السالبة	
.714	- .366	29.00	7.25	4	الرتب الموجبة	الاستكشاف
				1	التساوي	
				12	الإجمالي	
		36.00	5.14	7	الرتب السالبة	
.106	- 1.615	9.00	4.50	2	الرتب الموجبة	البلورة
				3	التساوي	
				12	الإجمالي	
		56.50	6.28	9	الرتب السالبة	
.168	- 1.380	21.50	7.17	3	الرتب الموجبة	الدرجة الكلية
				0	التساوي	
				12	الإجمالي	

\* دالة إحصائياً عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$ .

يتضح من الجدول (3) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين رتب متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على القياسين: البعدي والتتبعي على الأبعاد (الاستكشاف والبلورة)، والدرجة الكلية لمقياس استكشاف مفهوم الذات وبلورته وفق تقديرات أولياء الأمور. وقد بلغت قيمة  $(-0.366) (Z)$  على بعد الاستكشاف، و  $(-1.615)$  على بعد البلورة، و  $(-1.380)$  على الدرجة الكلية للمقياس وفق تقديرات أولياء الأمور، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

#### الجدول (4)

نتائج اختبار ولكوكسون (Wilcoxon) للتحقق من دلالة الفروق بين درجات المجموعة التجريبية على القياسين البعدي والتتبعي على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة بتقديرات المعلمين

مستوى الدلالة	قيمة Z	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	المجموعات	الأبعاد
		41.50	5.19	8	الرتب السالبة	
*.020	- 2.326	3.50	3.50	1	الرتب الموجبة	الاستكشاف
				3	التساوي	
				12	الإجمالي	

وأولياء الأمور البعدي تبعاً لمتغير الجنس لدى الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة

التقدير	الأبعاد	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
أولياء الأمور المعلمين	الاستكشاف	ذكور	5	5.29	37.00	- .366	.714
		إناث	7	7.25	29.00		
	البلورة	ذكور	5	5.14	36.00	- 1.615	.106
		إناث	7	4.50	9.00		
	الدرجة الكلية	ذكور	5	6.28	56.50	- 1.380	.168
		إناث	7	7.17	21.50		
	الاستكشاف	ذكور	5	5.43	38.00	- .458	*.020
		إناث	7	7.00	28.00		
	البلورة	ذكور	5	5.19	41.50	- 2.326	.647
		إناث	7	3.50	3.50		
	الدرجة الكلية	ذكور	5	6.13	49.00	- 1.440	.150
		إناث	7	5.67	17.00		

يتضح من الجدول (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب متوسطات درجات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في المجموعة التجريبية تبعاً لمتغير الجنس في بعدي (الاستكشاف، والبلورة) والدرجة الكلية لمقياس استكشاف مفهوم الذات وبلورته وفق تقديرات أولياء الأمور. فقد بلغت قيمة مان - وتني ( $-0.366$ ) ( $U$ ) على بعد الاستكشاف، و ( $-1.615$ ) على بعد البلورة، و ( $-1.380$ ) على الدرجة الكلية للمقياس، وفق تقديرات أولياء الأمور، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب متوسطات درجات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في المجموعة التجريبية تبعاً لمتغير الجنس على بعد (البلورة)، والدرجة الكلية لمقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته وفق تقديرات المعلمين. فقد بلغت قيمة مان - وتني ( $-0.458$ ) ( $U$ ) على بعد الاستكشاف و ( $-2.326$ ) على بعد البلورة، و ( $-1.440$ ) على الدرجة الكلية للمقياس، وفق تقديرات المعلمين، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، في حين أظهرت نتائج الجدول وجود فروق دالة إحصائياً بين رتب متوسطات درجات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في المجموعة التجريبية تبعاً لمتغير الجنس في بعد (الاستكشاف) وفق تقديرات المعلمين؛ إذ بلغت قيمة مان - وتني ( $-0.458$ ) ( $U$ ) على بعد الاستكشاف، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ).

الجدول (7)

نتائج اختبار مان - وتني (Mann - Whitney) لدلالة الفروق بين تقديرات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور تبعاً لمتغير الجنس من وجهة نظر الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة

الأبعاد	الجنس	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
---------	-------	-------	-------------	-------------	--------	---------------

الأبعاد	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
الرتب السالبة	7g	7	5.00	35.00	- 1.497	.134
الرتب الموجبة	2h	2	5.00	10.00		
التساوي	3i	3				
الإجمالي	12					

يتضح من الجدول (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على القياسين: البعدي والتبعية على أبعاد مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة أنفسهم؛ إذ بلغت قيمة ( $Z$ ) على بعد الاستكشاف ( $-1.732$ )، وبلغت ( $-0.811$ ) على بعد البلورة، و ( $-1.497$ ) على الدرجة الكلية للمقياس، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وتعزى هذه النتيجة؛ أي ثبات المهارات التي اكتسبها الأفراد وبقاء أثرها لفترة من الوقت نسبياً إلى فاعلية البرنامج الإرشادي المستمد من مفاهيم (سوبر) التي تعنى ببناء قاعدة مفاهيمية واقعية عن المهن والذات، والواقع تبقى الفرد على معرفة حقيقية بالفروق الفردية وقدراته والمهن التي تلائمها، فيصبح أكثر واقعية ويبتعد عن الخيال وعن تقمص دور يرغب فيه، مثل أن يفكر في امتهان مهنة خارج نطاق قدراته. ومن هنا يصبح اختيار الفرد مرتبطاً بمفهوم الذات المهنية التي كونها عن قناعة ومعرفة.

وإن دل هذا التحسن على شيء، فإنما يدل على أثر مفاهيم البرنامج الإرشادي المهني المخصص لهذه الفئة وجلساته، إضافة إلى التنوع في استخدام الأساليب والوسائل المناسبة لهم، التي اشتملت على كثير من المواقف العملية، والممتعة، حتى يتقن المشاركون هذه المهارات، وتتطور لديهم المفاهيم نتيجة الممارسة، والتوضيح والتوجيه المستمر. فالأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة يحتاجون إلى أساليب ووسائل مناسبة، وإلى التدريب المستمر، والممارسة المتواصلة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات أداء المجموعة التجريبية على درجات القياس البعدي لاستكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته تعزى لمتغير الجنس؟

للإجابة عن السؤال الثالث، استخدم اختبار مان - وتني (Mann - Whitney) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب عينتين مستقلتين للتحقق من دلالة الفروق بين درجات المجموعة التجريبية البعدي تبعاً لمتغير الجنس على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية بتقديرات المعلمين وأولياء الأمور، وعلى المقياس المصور من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة البسيطة أنفسهم والجدولين (6)، و (7) يوضح ذلك:

الجدول (6)

نتائج اختبار مان - وتني (Mann - Whitney) لدلالة الفروق بين تقديرات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس استكشاف وبلورة مفهوم الذات المهنية بتقديرات المعلمين

## المصادر والمراجع العربية:

- أبو أسعد، أحمد والهوراي، لمياء.(2008).التوجيه التربوي المهني.عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الروسان، فاروق.(2017).مقدمة في الإعاقة العقلية.عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- الأشول، عادل.(1998).استبيان الميول المهنية المصور للمتخلفين عقلياً (إناث).القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- دائرة الإحصاءات العامة، المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.(2015).واقع الإعاقة في الأردن، التعداد العام للسكان والمساكن.
- السرطاوي، عبدالعزيز، المهيري، عوشة أحمد، العبدات، روجي مروح أحمد، والناطور، ياسر.(2016).فاعلية برنامج تدريبي مهني قائم على تدريب المهارات للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في مرحلة التأهيل المهني. مجلة الدراسات التربوية النفسية، سلطنة عمان، 10(1)، 66-82.
- الصبحي، دلال.(2013).الاستكشاف والبلورة والالتزام المهني وعلاقتها بمعتقدات الكفاية المهنية لدى عينة من طلاب/طالبات الصف الثالث من المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة.(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- عثمان، خالد، وعيسى، أحمد.(2012).فاعلية برنامج لتنمية مهارات التأهيل ما قبل المهني لدى عينة من المعاقين عقلياً القابلين للتعليم.دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، 25 (2)، 113-140.
- علام، صلاح الدين.(2016).الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية. عمان دار الفكر للنشر والتوزيع.
- العياضي، ميساء.(2017).أثر استخدام حقيبة الطالب الإرشادية على الاتجاهات والميول المهنية لدى طالبات المرحلة الثانوية اللاتي لديهن صعوبات تعلم في مدينة الرياض، دراسة تجريبية.مجلة العلوم النفسية، المركز القومي للبحوث، فلسطين، 1(10)، 24-40.
- عودة، أحمد.(2010).القياس والتقويم في العملية التدريسية.أربد: دار الأمل.
- عيد، يوسف.(2015).مقياس الميول المهنية المصور والملون لذوي الإعاقة العقلية.القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو عيطة، سهام.(2015).نظريات الإرشاد والنمو المهني.عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- مهيدات، محمد، والشرعة، فيصل.(2017). أهمية المهارات التوظيفية في إعداد الطلبة ذوي الإعاقة العقلية البسيطة للملتحقين بمرافق التربية الخاصة وتحضيرهم للتوظيف من وجهة نظر المعلمين المدربين.مجلة العلوم التربوية والنفسية، 18(3)، 65-91.
- وزارة العمل.(2019).التقرير التراكمي الخاص بالتشغيل لمديريات التشغيل والعمل لذوي الإعاقة خلال الفترة 1/1/2015 ولغاية 31/12/2018.الأردن.
- يحيى، خولة (2010).إرشاد أسر ذوي الحاجات الخاصة.عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- يوسف، يوسف.(2006).الميول المهنية لدى عينة من ذوي الإعاقة العقلية

الاستكشاف	ذكور	5	6.80	34.00	324 - .746
إناث	7	6.29	44.00		
البلورة	ذكور	5	7.80	39.00	1.232 - .218
إناث	7	5.57	39.00		
الذات المهنية	ذكور	5	7.80	39.00	1.175 - .240
إناث	7	5.57	39.00		

يتضح من الجدول (7) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين رتب متوسطات درجات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في المجموعة التجريبية تبعاً لمتغير الجنس في بعدي: (الاستكشاف، والبلورة)، والدرجة الكلية لمقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية المصور وبلورته من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. فقد بلغت قيمة (مان - وتني) ( $0.324 - U$ ) على بعد الاستكشاف، و ( $1.232 -$ ) على بعد البلورة، و ( $1.175 -$ ) على الدرجة الكلية للمقياس، وفق تقديرات الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق في البرنامج الإرشادي المهني تعزى للجنس؛ إذ إن التوجيه المهني في ضوء نظرية (سوبر) في مرحلتي الاستكشاف، والبلورة يعتمد على بناء قاعدة أساسية لمفهوم الذات لتلائم الفئتين (الذكور، والإناث)، ولا تقوم على التوجيه لكل فئة بشكل منفصل، وإنما تظهر الفروق بناء على مفهوم الفروق الفردية من خلال تعرف كل فرد إلى خصائصه. تلعب صفات الفرد وسماته الشخصية دوراً كبيراً في تحديد المهام الملائمة له، فالذكور يجب أن يدرِكوا مهامهم، وكذلك الإناث. كما تتطلب كل مجموعة مهن نمطاً متميزاً من القدرات، والميول، والسمات الشخصية، وعلى كل فرد.

وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، يمكن التوصية بما يلي:

1. اعتماد البرامج الإرشادية المهنية في مراكز تأهيل الأفراد من ذوي الإعاقة العقلية كافة، نظراً لأنها أثبتت فاعليتها في إرشادهم مهنيًا.
2. الأخذ بمفاهيم (سوبر) للنمو المهني في إعداد البرامج الإرشادية المهنية المخصصة لذوي الإعاقة العقلية البسيطة.
3. إخضاع الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة للبرامج الإرشادية المهنية ابتداءً من عمر (14) عاماً لإعدادهم للمستقبل المهني الذي يلائمهم، فوفقاً لنظرية (سوبر)، تبدأ مرحلة البلورة من عمر (14 - 18) عاماً.
4. اعتماد مقياس استكشاف مفهوم الذات المهنية المصور المعد في هذه الدراسة في قياس مستوى استكشاف مفهوم الذات المهنية وبلورته لدى الأفراد ذوي الإعاقة العقلية البسيطة.
5. تدريب المرشدين التربويين والمهنيين العاملين في المراكز التي تعنى بالأفراد من ذوي الإعاقة العقلية البسيطة على مفاهيم سوبر للنمو المهني.

- Youssef, Youssef. (2006). *Occupational tendencies among a sample of people with mild mental disabilities - the category of those who are able to learn.* (Unpublished Master's Thesis), Institute of Educational Studies and Psychological Counseling, Cairo, Egypt.

البيسطة- فئة القابلين للتعليم. (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد الدراسات التربوية والإرشاد النفسي، القاهرة، مصر.

## المصادر والمراجع العربية مترجمة:

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). (2013). *Definition of Intellectual Disability.* Washington. Retrieved from: [http://www.aaidd.org/content\\_100.cfm?navID=21,2018/7/18, 5:40](http://www.aaidd.org/content_100.cfm?navID=21,2018/7/18, 5:40).
- Beveridge, S., Craddock, S., Liesener, J., Stapleton, M. & Herschensohn, D. (2002). *A framework for conceptualizing the career development of persons with disabilities.* *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 45(4), 195-206.
- Boren, B., & Kang, H. (2015). *Autonomy, Self-Realization and Self-Advocacy and the School- and Career-Related Adjustment of Adolescent Girls with Disabilities.* *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39 (3), 132-143.
- Bouck, E., & Joshi, G. (2012). *Functional Curriculum and Students with Mild Intellectual Disability: Exploring Post school Outcomes through theNLTS2.* *Education And Training In Autism And DevelopmentalDisabilitie*,47(2),139-153. Retrieved from<https://pdfs.semanticscholar.org/daf8/d3ad08b704c52f25e8eadac9b8a0a0113bf0.pdf>. 13/7/2018.
- Carlson, S., Morningstar, M., & Munandar, V. (2020). *Workplace supports for employees with intellectual disability: A systematic review of the intervention literature.* *Journal of Vocational Rehabilitation* . 52(2):1-15.
- Carlson, S., Morningstar, M., Ghosh, A., & Munandar, V. (2020). *Exploring the Use of an Occupational Interests Card Sort with Youth with Intellectual Disability: A Preliminary Study.* *Journal of Inclusive Postsecondary Education*, 2(2).
- Cavkaytar, A., Acungil, T. & Tomris, G. (2017). *Effectiveness of Teaching Café Waitering to Adults with Intellectual Disability through Audio-Visual Technologies.* *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 52 (1), 77-90.
- Chan, F. & Kregel, J. (2019). *Supported employment for people with intellectual disabilities, autism spectrum disorder, and schizophrenia: A propensity matched comparison of vocational rehabilitation outcomes.* Washington, DC: *Mathematica Policy Research, Disability Research Consortium.*
- Dean, E., Shogren, K., Wehmeyer, M., Almir, B & Mellenbruch, R. (2019). *Career Design and Development for Adults with Intellectual Disability a Program Evaluation.* *Advances in Neurodevelopmental Disorders* 3(4):1-8 .
- Gottfredson, L. (2004). *Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling.* Manuscript submitted for publication, School of Education, University of Delaware, Newark, Delaware, USA.
- Greer, Tomik W. & Egan, Toby M. (2012). *Inspecting the Hierarchy of Life Roles: A systematic Review Of Role Salience Literature.* *Human Resource Development Review*, 11 (4), 463-499.
- Kosine, N. & Lewis, M. (2008). *Growth and exploration: Career development theory and programs of study.* *Career and Technical Education Research*, 33 (3), 227-243.
- Landine, J. (2013). *The Relationship between Vocational Self-concept, Ego-Identity Development and Vocational Decision-Making.* *The Canadian Journal of Career Development*, (12) 2, 5-18.
- Abu ased, Ahmed, Alhawari, Lamia. (2008). *Educational and vocational guidance (in Arabic).* Amman: Dar al-Shoruf for Publishing and Distribution.
- Al-Rousan, Farouk. (2017). *Introduction to mental disability (in Arabic).* Amman: Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution.
- Al-Ashwal, Adel. (1998). *Illustrated professional tendencies questionnaire for the mentally retarded (females) (in Arabic)* . Cairo: Anglo-Egyptian Library.
- Department of Statistics. *The Higher Council for the Rights of Persons with Disabilities.* (2015). *The reality of disability in Jordan, the general population and housing census.*
- Al-Sartawi, Abdulaziz, Al-Muhairi, Awsha Ahmed, Al-Abdat, Rawhi Marwah Ahmed, and Al-Natour, Yasser. (2016). *The effectiveness of a vocational training program based on skills training for persons with intellectual disabilities in the stage of vocational rehabilitation.* *Journal of Psychological Educational Studies, Sultanate of Oman*, 10(1), 66-82.
- Al-Sobhi, Dalal. (2013). *Exploration, crystallization, and professional commitment and their relationship to professional competence beliefs among a sample of third-grade male/female students from secondary school in Makkah Al-Mukarramah.* (Unpublished Master's Thesis), Umm Al-Qura University, Makkah Al-Mukarramah, Saudi Arabia.
- Othman, Khaled, and Issa, Ahmed. (2012). *The effectiveness of a program for developing pre-vocational rehabilitation skills for a sample of learnable intellectual disabilities persons.* *Arab Studies in Education and Psychology, Saudi Arabia*, 25 (2), 113-140.
- Allam, Salahuddin. (2016). *Educational and psychological tests and standards (in Arabic).* Amman Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.
- Al-Ayadi, Maysa. (2017). *The effect of using the student's guidance bag on the professional attitudes and tendencies of secondary school students who have learning difficulties in the city of Riyadh, an empirical study.* *Journal of Psychological Sciences, National Research Center, Palestine*, 1 (10), 24-40.
- Odeh, Ahmed. (2010). *Measurement and evaluation in the teaching process (in Arabic).* Irbid: Dar Al-Amal for Publishing and Distribution.
- Eid, Youssef. (2015). *Colored and illustrated professional inclinations Scale for People with intellectual disabilities.* Cairo: Anglo-Egyptian Library.
- Mahaidat, Mohammed, and Al-Shara'a, Faisal. (2017). *The importance of employability skills in preparing students with mild intellectual disabilities to join special education centers and preparing them for employment from the point of view of trained teachers.* *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 18(3), 65-91.
- Ministry of Labor. (2019). *The cumulative report on employment for the Directorates of Employment and Labor for People with Disabilities during the period 1/1/2015 until 31/12/2018.* Jordan
- Yahia, Khawla. (2010). *Counseling Families of people with special needs (in Arabic).* Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution
- Abu Aita, Siham. (2015). *Counseling and career development theories (in Arabic).* Amman: Dar Al-Fikr for Publishing and Distribution.

- Loo, R & Karran, T. (2000). Development and application of the Life Roles Inventor-values Scale. *Canadian Journal Of Counselling/ Revue Comedienne de counseling*, 34,4.
- Lusk, S. & Cook, D. (2009). Enhancing Career Exploration, Decision Making and Problem Solving Of Adolescent Girls with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31 (3), 145-153.
- Moore, G. Hennessey, P., Kunz, N., Ferrando, S. & Rabkin, J. (2000). Kaposi's sarcoma: The scarlet letter of AIDS. The psychological effects of a skin disease. *Psychosomatics*, 41(4), 360-363. doi:10.1176/appi.psy.41.4.360
- Murugami, M. & Nel, N. (2012). A developmental career guidance and counseling process for learners with disabilities: Preparation for employment. *Educational Research*, 3 (4), 362-370.
- Murugami, M. (2010). Vocational self-concept and decision-making self-efficacy of learners with visual impairment in Kenya. Published Doctoral thesis, University of South Africa.
- Nevill, D., & Super, D. (1986). *The Saliency Inventory: Theory, Application and Research*. Consulting Psychologists.
- Nota, L., Ginevra, M. & Carrieri, L. (2010). Career Interests and Self-efficacy Beliefs Among Young Adults with an Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7 (4), 250-260.
- Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory- Connecting Theory and Practice*. 3rd edn., Boston, USA. Sense Publishers.
- Perez, S. (2010). A Grant for Pre-Vocational Training Program for Individuals with Severe Mental Illness. ProQuest LLC, California State University,
- Sealey, B., Feuerstein, D., Samowitz, P. & Jeffers, R. (2014). *Ready... set... work! transitioning to the workplace*, NIPD National Institute for People with Disabilities.
- Sestic, M., Dobrota, B., & Radovanovic, V. (2015). Difficulties in making career decisions in students with mild intellectual disability and their typically developing peers. *Specijalna edukacija i rehabilitacija, Beograd*, 14(3) 383-407.
- Sharf, R. (2014). *Applying Career Development Theory to Counseling*. 6th end. USA, Canada, Brooks- COLE Cengage Learning.
- Spokane, A. (2000). Career Choice. In: Kazdin, A, E. (ED), *Encyclopedia of Psychology*, 2, 22-24.
- Stokes, H., Turnbull, M. & Wyn, J. (2013). *Young People With a Disability: Independence and Opportunity A Literature Review*. Youth Research Centre, University of Melbourne.
- Strauser, D. (2014). *Career Development, Employment and Disability in Rehabilitation: From Theory to Practice*. New York. Springer Publishing Company.
- Super, D. (1990). A life span, life-space approach to career development. In: D. Brown, L. Brooks & Associates, *Career Choice and Development*. 3rd end., 121-178. San Francisco: Jossey-Bass.