



د/ إيمان فياض، د/ رشا أبو الليل

فعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى...

Humanities and Educational  
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية  
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

## فعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة(\*)

د/ إيمان محمد سيد فياض

دكتوراه فلسفة التربية، تخصص صحة نفسية

أستاذ مساعد قسم علم النفس

كليات عنيزة الأهلية بالقصيم - السعودية

د/ رشا محمد عبد المنعم أبو الليل

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال

كليات عنيزة الأهلية بالقصيم - السعودية

تاريخ قبوله للنشر 6/4/2025

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(\*) تاريخ تسليم البحث 2/3/2025

(\*) موقع المجلة:

العدد(46)، شهر مايو 2025م

708

مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية

## فعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة

د/ إيمان محمد سيد فياض

دكتوراه فلسفة التربية، تخصص صحة نفسية

أستاذ مساعد قسم علم النفس

كليات عنيزة الأهلية بالقصيم - السعودية

د/ رشا محمد عبد المنعم أبو الليل

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال

كليات عنيزة الأهلية بالقصيم - السعودية

### الملخص

هدف البحث الحالي التعرف إلى فعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة، ولتحقيق هذا الهدف، تم تحديد عينة البحث التي تكونت من (10) طلاب من ذوي الإعاقة (الجسدية أو الصحية، والبصرية) في المرحلة الجامعية، بكليات عنيزة بالمملكة العربية السعودية، اعتمد البحث على التصميم التجريبي ذي المجموعة الواحدة، واستخدمت مقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة من ذوي الإعاقة (إعداد الباحثان)، وأظهرت نتائج البحث فعالية البرنامج الإرشادي في تحسين مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة، كما بينت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تلك المهارات وفقاً لمتغير نوع الإعاقة.

**الكلمات المفتاحية:** برنامج، مهارات التمكين الوظيفي، طلبة الجامعة، ذوي الإعاقة.

## The Effectiveness of a Counseling Program in Enhancing Career Empowerment Skills Among University Students with Disabilities

**Eman Mohamed Sayed Fayad**

Assistant Professor, Department of Psychology  
College of Humanities and Administrative Studies  
Onaizah Colleges, Qassim, Saudi Arabia

**Rasha Mohamed Abdel Moneim Abo ellil**

Assistant Professor, Department of Business Administration  
College of Humanities and Administrative Studies  
Onaizah Colleges, Qassim, Saudi Arabia

### Abstract

The aim of the current research is to explore the effectiveness of a counseling program in improving the vocational empowerment skills of university students with disabilities. To achieve this objective, the research sample consisted of 10 students with disabilities (either physical/health-related or visual impairments) in the university stage, from colleges in Onaizah, Saudi Arabia. The research relied on a pre-experimental design with a single group, and used the Vocational Empowerment Skills Scale for university students with disabilities (developed by the researchers). The research results demonstrated the effectiveness of the counseling program in improving the vocational empowerment skills of university students with disabilities. Additionally, the study found no statistically significant differences in the level of these skills based on the type of disability.

**Keywords:** Program, Vocational Empowerment Skills, University Students, Disabilities.

## مقدمة البحث:

أظهرت المملكة العربية السعودية اهتمامًا بذوي الإعاقة من خلال ما طرحته رؤية المملكة 2030 لتكون منهجًا، وخارطة طريق للعمل الاقتصادي، والتنموي، والتي ورد فيها "سنتمكن أبناءنا من ذوي الإعاقة الحصول على فرص عمل مناسبة، وتعليم يضمن استقلاليتهم، واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع، كما سنمددهم بكل التسهيلات، والأدوات التي تساعدهم على تحقيق النجاح (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 2016، 37). ويورد حنفي (2020، 28) ما نصت عليه اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2007) في المادة رقم (27) من حيث أهمية تمكينهم من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني، والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني المستمر، وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل، والحصول عليه، والمداومة، والعودة إليه.

ويُعد التمكين الوظيفي للمعاق الهدف الأسمى، والنتائج النهائي لأي برنامج مهني، أو تربوي، وذلك من أجل مساهمة المعاق في الحياة الاقتصادية بما يتناسب مع خصائصه، وقدراته، واستعمال مهاراته بأفضل شكل ممكن؛ مما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي، والاجتماعي السليم، إلى جانب كسب دخل يضمن له مستوى معيشة كريمة، فضلاً عن اندماجه في مختلف مناحي الحياة (مغربي، 2019، 185).

ويوضح كلاً من (Osman & Diah (2017, 88) أن تمكين ذوي الإعاقة يتم من خلال تنمية قدراتهم، ومهارتهم ليعيشوا بشكل مستقل وبكرامة، ويستطيعون المشاركة بفعالية في بناء الوطن، وكذلك تتحول حياتهم من الاعتمادية بشكل كامل على المحيطين إلى أن يصبحوا أشخاصاً إيجابيين يستطيعون خدمة أنفسهم والمحيطين.

ورغم المكتسبات التي حصل عليها المعاقون، والتأكيد على حقوقهم، إلا أن هناك العديد من الصعوبات، والمشكلات التي تتمثل في فقدان، أو محدودية فرص العمل نتيجة وجود بعض الموانع التي تحول دون تفاعلهم مع المجتمع كالتحيز ضد الإعاقة، والمعوقين، والميل إلى الوصم، والتنميط، وبيروقراطية الإجراءات (القصاص، 2019، 104).

ويشير (Omar et. al., (2022, 367) إلى أنه يمكن التغلب على الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة من خلال تمكينهم، والحاقهم بالوظائف؛ ليصبحوا مستقلين، ويُديرون شؤون حياتهم، ويتمكنون من المحافظة على أسرهم.

وفي ضوء ما سبق وبناء على نتائج العديد من الدراسات وتوصيات كثير من الباحثين، تتضح أهمية مهارات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة من طلبة الجامعة (العقاب، 2019، 35؛ Omar et al., 2022, 370؛ Dispenza, 2021, 675؛ Thomas & Morgan, 2021, 100؛ الكندري، 2024، 76)؛ لذا اهتم البحث الحالي بإعداد برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة.

## مشكلة البحث:

يواجه الأفراد ذوي الإعاقة صعوبات متنوعة في الاندماج بسوق العمل، نتيجةً لنقص المهارات الوظيفية الضرورية، وضعف البرامج التدريبية المصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز تمكينهم الوظيفي، لا تزال هناك فجوة ملحوظة بين إمكانياتهم، ومتطلبات سوق العمل، مما يجد من فرصهم في

الحصول على وظائف ملائمة ومستدامة. (Tripney,et.al, 2015,13؛ رفاعي، 2018، 53؛ حنفي، 2020، 25؛ حلمي وآخرون، 2021، 120؛ Abed et.al. 2024, Cherly et al. 2023,177؛ 346)، ومن هنا تتحدد مشكلة البحث في انخفاض مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة، والافتقار لبرامج تهدف إلى تحسين تلك المهارات، وهذا ما استدعى القيام ببناء البرنامج، وتنفيذه، وعليه فإن مشكلة البحث تتحدد بالإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما فعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة من خلال التعرف إلى:

- 1- فعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وأبعاده الفرعية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.
- 2- الفروق في مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وفقاً لنوع الإعاقة (الصحية أو الجسمية، والبصرية).
- 3- مدى استمرارية فعالية البرنامج الإرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى عينة البحث بعد مرور شهرين من القياس البعدي.

### أهمية البحث:

تتمثل الأهمية النظرية والتطبيقية للبحث على النحو التالي:

#### الأهمية النظرية للبحث:

حدثة المتغيرات التي يتناولها البحث وندرة الأبحاث التي أجريت على طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة على المستوى المحلي (السعودية) - في حدود اطلاع الباحثان - بالإضافة إلى تسليط الضوء على الاتجاهات الحديثة في إرشاد ذوي الإعاقة، وبرامج التدريب وإدارة الموارد البشرية، من خلال الدمج بين علم النفس وإدارة الأعمال والموارد البشرية، كذلك تعزيز المعرفة بمجسئات واحتياجات طلبة الجامعة ذوي الإعاقة، وتقديم معلومات حول المفاهيم والنظريات المتعلقة بمهارات التمكين الوظيفي لهذه الفئة.

#### الأهمية التطبيقية للبحث:

تزويد المكتبة السعودية بأداة سيكومترية تسهم في قياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة، وقد يساعد في تأهيل الطلبة ذوي الإعاقة لسوق العمل، ودعم الشركات السعودية في تمكينهم وظيفياً، إضافة إلى مساعدة الجامعات في تطوير برامج لإعداد كوادر قادرة على توظيف التكنولوجيا في تعليمهم، أيضاً قد يستفاد من نتائج البحث الحالي - حال التحقق من فعالية تحسين مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة - في تطبيقه على عينات مختلفة في تحسين مهاراتهم.

**مصطلحات البحث:****التمكين الوظيفي Job Empowerment:**

ويورد الفحطاني والداعج (2020، 181)، تعريف أبو زيد وعبد الحميد (2104) للتمكين الوظيفي بأنه "مجموعة من المهارات التي بموجبها يمتلك الفرد السلوك المرن، والإيجابي، ويشعر بالإحساس بالإنجاز، والفرح في حياته الشخصية، وفي النهاية يجد الوظيفة، ويشعر بالرضا عنها، ويحافظ على وظيفته في حياته الاجتماعية. تعرف الباحثتان مهارات التمكين الوظيفي إجرائيًا: مجموعة المهارات التي تساعد على إتاحة الفرصة لذوي الإعاقة بإعطائهم حقهم في التوظيف في سوق العمل، بما يتناسب مع قدراتهم، ومؤهلاتهم، واحتياجاتهم، دون تميز وبغض النظر عن نوع الإعاقة، وذلك كما تقاس بمقياس مهارات التمكين الوظيفي المكون من ستة أبعاد هي المهارات: (التقنية، والاجتماعية، والشخصية، والمهنية، وحل المشكلات، والقدرة على الابتكار والابداع).

**ذوو الإعاقة Individuals with Disabilities:**

يركز البحث على فئتين من فئات الإعاقة، هما ذوو الإعاقات: (الجسدية، والصحية، والبصرية). ويقصد بذوي الإعاقات الجسمية، والصحية الأفراد الذين يواجهون صعوبات حركية، أو صحية تتطلب خدمات خاصة، مثل:

أ- **الإعاقة الحركية:** خاصّة شلل الأطفال، وهو عدوى فيروسية تستهدف الخلايا العصبية الحركية، مسببة ضعفًا عضليًا أو شللًا تامًا (شقيز، 2017، 118).

ب- **والإعاقات الصحية:** مثل السكري: وهو اضطراب في التمثيل الغذائي ناتج عن خلل في الأنسولين، مما يؤثر على الأوعية الدموية، والخلايا العصبية (السرطاوي والصمادي، 2014، 236؛ شقيز، 2017، 242).

ت- **والصرع:** وهو اضطراب عصبي يسبب نوبات متكررة نتيجة تغيرات في الدماغ، قد تؤدي إلى اضطرابات نفسية، وحركية (شقيز، 2017، 125).

**ويعرف ذوي الإعاقة البصرية:**

بأنهم الأفراد الذين يعانون من ضعف بصري يؤثر على أدائهم التعليمي رغم التصحيح البصري، مع التركيز على ضعاف البصر، الذين تتراوح حدة رؤيتهم بين (70/20) إلى (200/20)، ويحتاجون إلى أجهزة بصرية مساعدة لتكبير المواد التعليمية (الصايع والشيمي، 2012، 14).

**البرنامج:**

تعرف الباحثتان البرنامج الإرشادي إجرائيًا بأنه: مجموعة من الأنشطة، والفنيات والتدريبات المخططة سلفًا في ضوء أسس علمية محددة الأهداف تتيح لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة المرور بخبرات مفيدة في تحسين مستوى مهارات التمكين الوظيفي لديهم، ويعتمد البرنامج على بعض الفنيات مثل النمذجة، والمحاضرات، وورش العمل.

**حدود البحث:**

يتحدد البحث موضوعيًا؛ بفعالية برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي، ومكانيًا؛ بكلليات عيزة الأهلية - منطقة القصيم، وزمانيًا؛ العام الجامعي (1445هـ)، كما يتحدد بالعينة (طلبة الجامعة ذوي الإعاقة)، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

### خلفية نظرية ودراسات سابقة:

يهدف الإطار النظري إلى تحديد أسس ومعايير بناء برنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة ويتم تناوله على النحو الآتي:

#### أولاً: ذوو الإعاقة

عرفته شقير (2017، 15) بأنه كل فرد يعاني من عجزاً واضحاً، أو ضعفاً حاداً في الكلام، أو التحدث، أو الحركة، أو السمع، أو البصر، أو التفكير، أو التحصيل، أو التكيف، أو التعامل مع الآخرين أو الذي ليست لديه القدرة على التعلم بشكل طبيعي، أو هو الذي يعاني من اضطرابات عقلية، أو انفعالية بحيث تميزه عن العاديين من الناس بشكل واضح، وملمس.

وأوضح طوما وآخرون (2023، 39) بأنهم يحتاجون إلى دعم إضافي، أو يواجهون تحديات خاصة معينة بسبب اختلافاتهم الفردية في القدرات الجسدية، أو العقلية، أو السلوكية، تهدف كلمة "خاصة" في هذا السياق إلى التأكيد على الاحتياجات الفردية، والفريدة لهؤلاء الأفراد، وتشمل هذه الإعاقة احتياجاتهم التعليمية والاجتماعية والصحية. ومن خصائص ذوي الإعاقة وحاجاتهم الإرشادية ما يأتي:

#### خصائص الأفراد ذوي الإعاقات الجسدية والصحية:

##### - الخصائص الجسمية والحركية والحاجات الإرشادية لذوي الإعاقات الجسدية والصحية:

يعاني الأفراد من محدودية جزئية، أو كلية في الحركة، وضعف التناسق الحركي، والإرهاق السريع بسبب طبيعة المرض أو الأدوية؛ لذا يحتاجون إلى تدريب على استخدام الأجهزة المساعدة، وبرامج في تحسين اللياقة وإدارة الطاقة، إضافة إلى استراتيجيات لتعزيز الاستقلالية في المهام اليومية، وتعديلات بيئية لتسهيل التنقل ( Smart & Smart, 2006, 36؛ السندي وآخرون، 2021، 112).

##### - الخصائص النفسية والاجتماعية والحاجات الإرشادية لذوي الإعاقات الجسدية والصحية:

يواجه الأفراد ذوو الإعاقة مشاعر الإحباط والقلق بسبب القيود الجسدية، أو الأمراض المزمنة، مما قد يؤدي إلى ضغوط نفسية، وصورة ذاتية سلبية، خاصة عند مقارنة أنفسهم بالآخرين؛ لذا يحتاجون إلى إرشاد نفسي فردي، وجماعي للتعامل مع هذه المشاعر، وبرامج لتعزيز تقدير الذات، والثقة بالنفس، إضافة إلى إرشاد اجتماعي لتطوير مهارات التفاعل، وبناء علاقات إيجابية، مع دعم الأقران لتعزيز الانتماء والمساندة (الراجحي وراشد، 2012، 25؛ عبد الرحمن، 2010، 137؛ الحربي، 2024، 204).

##### - الخصائص الأكاديمية والمهنية والحاجات الإرشادية لذوي الإعاقات الجسدية والصحية:

يتعرض ذوو الإعاقة لصعوبات في التنقل وأداء المهام الأكاديمية، والمهنية، مما يتطلب تعديلات بيئية ووسائل مساعدة كالتيكنولوجيا الداعمة، وقد يؤثر التعب المزمّن على التركيز والحضور، لكنهم قادرون على النجاح في بيئات مهيأة؛ لذا يحتاجون إلى إرشاد أكاديمي لاختيار البرامج المناسبة، وتقديم تسهيلات كالإملاء الصوتي، إضافة إلى إرشاد مهني لمساعدتهم في اختيار المهن المناسبة، والتكيف مع بيئات العمل، مع توعيتهم بحقوقهم في التعديلات المهنية (الحارثي، 2017، 7؛ حسين، 2018، 247؛ 247؛ 31911، 2023، Chen & Zammit).

أما خصائص ذوي الإعاقة البصرية تتمثل في الآتي:

#### - الخصائص الحسية والمعرفية والحاجات الإرشادية لذوي الإعاقة البصرية:

يركز ذوو الإعاقة البصرية على السمع واللمس، حيث يتمتعون بقدرات سمعية متطورة، وذاكرة لفظية قوية، لكنهم قد يواجهون صعوبة في التعرف على الوجوه وتعبير الآخرين، مما يؤثر على تفاعلهم الاجتماعي (الصايف والشيمي، 2012، 274)؛ لذا يحتاجون إلى تدريب على استخدام الحواس البديلة، وتعزيز مهارات الاستماع، إضافة إلى تقنيات قراءة مثل برايل، والكتب الصوتية، واستراتيجيات في تحسين التنقل والتفاعل الاجتماعي.

#### - الخصائص النفسية والاجتماعية واحتياجاتها الإرشادية لذوي الإعاقة البصرية:

يواجه ذوو الإعاقة البصرية العزلة الاجتماعية بسبب قيود الحركة والتفاعل البصري، لكنهم قد يطورون استقلالية من خلال مهارات بديلة كالعصا البيضاء والتطبيقات الصوتية، تتأثر ثقتهم بالدعم الأسري والتعليمي، ويواجهون تحديات في الأنشطة التي تعتمد على البصر (عبد الرحمن، 2010، 145؛ الحربي، 2024، 209)؛ لذا، يحتاجون إلى دعم نفسي لتعزيز الثقة، وورش عمل للمهارات الاجتماعية، وبرامج تدريبية على التنقل، إضافة إلى مجموعات دعم لتبادل الخبرات والتكيف.

#### - الخصائص الأكاديمية والمهنية لذوي الإعاقة البصرية واحتياجاتهم الإرشادية:

يعتمد ذوو الإعاقة البصرية على وسائل بديلة كطريقة برايل، والكتب الصوتية، مما يمكنهم من التفوق في مجالات تعتمد على الحفظ، والمهارات اللفظية كالفنون والأدب، لكنهم يواجهون تحديات في استخدام المواد المطبوعة، مما يستدعي تعديلات كتقنيات القراءة الإلكترونية، ويعتمد نجاحهم المهني على التدريب والدعم الوظيفي (الحارثي، 2017، 10؛ حسين، 2018، 250، 49، 2024، Hossen)، لذا، يحتاجون إلى بيئة تعليمية ميسرة، وتوجيه مهني مناسب، وتعزيز التدريب في مجالات تعتمد على الحفظ، مع توعية أرباب العمل بالتسهيلات التكنولوجية (علي وآخرون، 2020، 87)

بناءً على ما سبق، يتبين أن الأفراد ذوي الإعاقة يمتلكون خصائص متميزة تتأثر بشكل كبير بنوع إعاقاتهم، ومدى الدعم المتاح لهم من البيئة المحيطة، ومع إدراك هذه الخصائص، يمكن تلبية احتياجاتهم الإرشادية من خلال توفير التعديلات المناسبة، والبرامج الداعمة، مما يعزز من استقلاليتهم ويسهم في تمكينهم لتحقيق النجاح في المجالات الأكاديمية، والمهنية، والاجتماعية.

#### ثانياً: تعريف التمكين الوظيفي

يشير إلى إدماج ذوي الإعاقة في بيئة العمل مع الأشخاص العاديين، مع توفير تدريب، وتأهيل مناسب لهم في البداية، ودعمهم خلال فترة الاندماج في العمل، ويشمل ذلك تسهيل التحديات التي قد يواجهونها دون الإفراط في العناية، مع التركيز على قبولهم بناءً على كفاءاتهم وقدراتهم، وليس على إعاقاتهم (شقيير، 2024، 11).

وتعرف الباحثتان التمكين الوظيفي كمجموعة مهارات تهدف إلى منح ذوي الإعاقة فرصاً عادلة في التوظيف بناءً على قدراتهم، وتتضمن المهارات التقنية، الاجتماعية، الشخصية، المهنية، حل المشكلات، والابتكار والإبداع، وتعرف الباحثتان تلك المهارات كما يلي:

- المهارات التقنية: يقصد بها استخدام التكنولوجيا، وأدوات الحاسب الآلي مثل البحث عبر الإنترنت، وتصميم السير الذاتية، واستخدام أدوات مساعدة لذوي الإعاقة البصرية والجسمية والصحية مثل: برامج التحكم الصوتي.
  - المهارات الشخصية: تتعلق بالقدرة على التكيف مع متطلبات الحياة، مثل مهارات التواصل الفعال، إدارة الوقت، وتنظيم الذات، والتعامل مع الضغوط اليومية.
  - المهارات الاجتماعية: تشمل القدرة على العمل ضمن فريق، التفاعل بفعالية مع الزملاء، والتكيف مع بيئة العمل، وكذلك استثمار وقت الفراغ بشكل إيجابي
  - المهارات المهنية: تتضمن مهارات العمل بكفاءة في بيئة العمل مثل اجتياز المقابلات الشخصية، الالتزام بمعايير السلامة المهنية، والتكيف مع التغيرات المهنية.
  - مهارة حل المشكلات: تتعلق بقدرة الفرد على تحليل المشكلات، ووضع استراتيجيات لحلها لتعزيز التقدم الشخصي والمهني.
  - مهارة التفكير الابتكاري والإبداع: تشمل القدرة على التفكير النقدي والإبداعي لتقديم حلول جديدة، ومفيدة للمشاكل المجتمعية والفردية.
- ويواجه ذوو الإعاقة تحديات (معوقات) متعددة في مجال التمكين الوظيفي مثل، نقص الفهم المجتمعي لقدراتهم، والتمييز في بيئات العمل، ونقص التكنولوجيا المساعدة بسبب تكلفتها، أو ضعف الوعي بفوائدها، كذلك يؤثر التحصيل الأكاديمي المحدود على فرص العمل، وغياب مراكز التأهيل المهني المناسبة، وعدم تكييف أماكن العمل، أو توفير الحماية القانونية الكافية (القحطاني والداعج، 2020؛ Morwane, & Bornman, 2017, 9; 177 ; الكندري، 2024، 81؛ المغيرة، 2024، 23).
- ولتحقيق التمكين الوظيفي الفعال، يجب معالجة هذه المعوقات من خلال تعزيز التوعية، وتوفير الدعم والتكنولوجيا المساعدة، وتطوير سياسات تشجع التنوع، والشمول في بيئة العمل (طوما وأخرون، 2023، 30).
- ومن النظريات المفسرة للتمكين الوظيفي لذوي الإعاقة نظرية الدور الاجتماعي **Social Role** و **Valorization**:
- حيث تعكس النظرية كيفية تأثير التصور الاجتماعي، والتعامل مع الأفراد على فرصهم في الحياة، فالأفراد الذين يشغلون أدوارًا اجتماعية إيجابية يتمتعون بفرص أفضل ويُعاملون بتقدير أكبر، وفي سياق تأهيل ذوي الإعاقة لسوق العمل، تركز النظرية على تمكين الأفراد، وتطوير مهاراتهم للتكامل الكامل في المجتمع وسوق العمل (Bredewold & Weele, 2023, 201; Kumar, 2021, 121).
- وكذلك نظرية التمكين **Empowerment Theory**: التي ركزت على تعزيز قدرات الأفراد، وتمكينهم من المشاركة الفعالة في المجتمع، خاصة ذوي الإعاقة، وتهدف إلى تطوير مهارات الأفراد، وتوفير الموارد، وحل المشكلات التي تؤثر عليهم، والمكون التفاعلي بين الأفراد ذوي الإعاقة، والمدرين أساسي لدعمهم في التأهيل لسوق العمل من خلال فهم قدراتهم، واستخدام الموارد المتاحة (Moran et al., 2017, 20).

وتشكل كل من نظرية الدور الاجتماعي ونظرية التمكين إطارًا نظريًا متكاملًا لفهم طرق تحسين التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة، خاصة في سياق إعدادهم لسوق العمل؛ من خلال تعزيز الأدوار الاجتماعية، وتحسين المهارات المهنية، والشخصية، والتقنية، كما تسهمان في تعزيز الكفاءة الذاتية، وحل المشكلات، مما يهيئ الأفراد للاندماج الفعّال في سوق العمل.

وقد أجريت عدة دراسات عن التمكين الوظيفي باستخدام عدة أساليب؛ حيث أوضحت دراسة (2017) Osman & Diah مدى إسهام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في ماليزيا من التنافس في سوق العمل والحصول على وظائف، استخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال إجراء عشرين مقابلة مع أشخاص من ذوي الإعاقة يعملون في وظائف ذات صلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في القطاعين العام والخاص، وقد كشفت النتائج أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تُعد أداة رئيسية في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف، غير أن جهود التمكين في هذا القطاع ما زالت ضعيفة، كما أوضحت الدراسة أن الأشخاص ذوي الإعاقة في ماليزيا يواجهون مشكلات مالية واجتماعية وبيئية تعيق وصولهم إلى مصادر تكنولوجيا المعلومات، مما يُضعف قدرتهم التنافسية في سوق العمل، وأوصت الدراسة بضرورة بذل جهود جادة لرفع مستوى الوعي المجتمعي بأهمية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة عبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وهدفت دراسة (2019) Castaneda et al. الكشف عن تأثير التوظيف على الأفراد ذوي الإعاقة والنساء المكسيكيات - الأمريكيات ذوات المهارات المتدنية، شملت عينة الدراسة (60) موظفًا، (63%) منهم ذكور و37% إناث، تتراوح أعمارهم بين (19:65) عامًا، مع مدة توظيف تتراوح من بضعة أسابيع إلى أكثر من 30 عامًا، وأُجريت مقابلات مع أفراد العينة، حيث تم تسجيل هذه المقابلات صوتيًا، وتراوحت مدتها بين (60 و90) دقيقة، تضمنت الأسئلة مواضيع مثل ما يحبه الموظفون وما لا يحبونه في وظائفهم، وأماكن عملهم السابقة، وجوانب أخرى متعلقة بالعمل، وبينت النتائج أن التوظيف يساهم في تحسين الكفاءة الذاتية وتقدير الذات والنمو الشخصي، كما يعزز الانتماء الاجتماعي والتفاعل مع المجتمع، وأكدت الدراسة أن العمل له فوائد متعددة لذوي الإعاقة، ومنها تحسين التواصل الاجتماعي وزيادة الوعي.

وأهتمت دراسة (2019) Lindsay et al. بتقييم فعالية مبادرة "تمكين الشباب نحو التوظيف"، حيث تم اختيار عينة من الشباب ذوي الإعاقات الجسدية تتراوح أعمارهم بين (15 و21) عامًا، وتوزعهم عشوائيًا إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية (تلقت تدخلًا إرشاديًا) ومجموعة ضابطة (لم تتلقَ تدخلًا)، وقد نُفذ التدخل الإرشادي من قبل مرشدين مدربين من ذوي الإعاقات الجسدية (أقران نموذجيين)، من خلال منتديات نقاش عبر الإنترنت، استمرت لمدة (12) أسبوعًا بواقع وحدة تدريبية واحدة أسبوعيًا، تركز كل منها على موضوع محدد، وقد تناول البرنامج التدريبي ثلاث محاور رئيسية هي: تقرير المصير والنصح المهني، والدعم الاجتماعي، أظهرت النتائج فعالية البرنامج في تعزيز هذه المهارات لدى أفراد المجموعة التجريبية مقارنةً بالمجموعة الضابطة، كما كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين مدى الالتزام بالبرنامج وتحسن مهاراتهم الوظيفية.

وهدفت دراسة المجالي (2020) إلى قياس تأثير تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتكونت العينة (30) من العاملين في قطاع تعليم ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، تم جمع المعلومات والبيانات عن طريق الاطلاع على الدراسات والأبحاث والمؤتمرات الخاصة بموضوع الدراسة مع الاستعانة بالمكتبات الالكترونية، وأظهرت النتائج وجود أثر إيجابي للتمكين بأبعاده (الدافعية، التدريب) على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعاده (الكفايات الأساسية لتشغيل الحاسب، استخدام مصادر الشبكة العالمية (الإنترنت)، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) لدى ذوي الاحتياجات الخاصة.

بينما هدفت دراسة حلمي وآخرون (2021) إلى استكشاف دور الجامعة في تحقيق التمكين الوظيفي لطلابها من ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك في ضوء متطلبات سوق العمل، وتكونت عينة الدراسة من (66) طالبًا وطالبة من ذوي الاحتياجات الخاصة الملتحقين بجامعة أسيوط، تم جمع البيانات باستخدام استبانة من إعداد الباحثين، أسفرت النتائج أن الأنشطة الطلابية كان لها أكبر تأثير في دعم تمكين ذوي الإعاقة، تلتها الإدارة الجامعية، بينما كان دور أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى زيادة الفاعلية.

كما هدفت دراسة البيومي وآخرون (2021) إلى تقديم تصورًا مقترحًا لتمكين ذوي الإعاقة بالمتجمع السعودي من منظور إسلامي، وتكونت العينة من (53) عضو هيئة تدريس بقسم التربية الخاصة في جامعتي الطائف وأم القرى، قام الباحثون بإعداد مقياس لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع السعودي من منظور إسلامي، أظهرت النتائج توافقًا كبيرًا من عينة البحث مع التصور المقترح دون وجود فروق بين متوسطي درجات أعضاء هيئة التدريس، والمعلمين في الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد.

وسعت دراسة طوما وآخرون (2023) إلى التعرف على المعوقات الوظيفية التي تواجه العمال من ذوي الإعاقة، وتكونت عينة الدراسة من (32) عاملاً من ذوي الاحتياجات الخاصة يعملون في مؤسسات مختلفة بمدينة أدرار، وتم جمع البيانات من خلال المقابلة، وأظهرت النتائج أن هذه الفئة لم تواجه عوائق إدارية، أو اجتماعية كبيرة، حيث تم توفير بيئة عمل مناسبة لهم تتيح لهم الاندماج الاجتماعي والمشاركة الفعالة.

هدفت دراسة (Hossen 2024) إلى فهم العوامل التي تؤثر على نتائج التوظيف للأفراد ذوي الإعاقات البصرية، وتكونت عينة الدراسة من (144) من ذوي الإعاقات البصرية في بنغلاديش، وصمم الباحث استبيانًا شاملاً يتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية: عوائق التوظيف، الدعم، والنتائج، واستبيان القدرة الوظيفية للأفراد ذوي الإعاقات البصرية، وأظهرت النتائج أن غالبية المشاركين يعتبرون بناء الشبكات المهنية عائقًا كبيرًا أمام توظيفهم، يؤكد ذلك الحاجة إلى تدخلات لتحسين فرص التواصل المهني المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقات البصرية، مثل تنظيم فعاليات تواصل مخصصة لهم أو برامج إرشاد وتوجيه.

واهتمت دراسة (Basu & Rani, 2024) بتقييم فعالية برنامج تدريبي لتعزيز الكفاءات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقات البصرية، بهدف تحسين جودة حياتهم وتعزيز مستوى تكيفهم المهني والاجتماعي، واعتمد الباحثان على أسلوب العينة القصدية لاختيار (60) من ذوي الإعاقة البصرية في منطقة Coimbatore،

Tamil Nadu، وقد تم جمع البيانات من خلال مقابلات منظمة أُجريت وجهًا لوجه قبل وبعد البرنامج التدريبي، وشملت أربعة مجالات أساسية ذات صلة بالتأهيل المهني: سلوكيات بيئة العمل، ثقافة بيئة العمل، المهارات الشخصية، والمحافظة على السمات الشخصية، وأشارت نتائج إلى فعالية البرنامج التدريبي في تطوير المهارات المهنية لدى الأفراد ذوي الإعاقات البصرية.

### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة هذه الدراسات، يتضح أن هناك اهتمامًا متزايدًا في التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة، مع تركيز على النمو الشخصي (Castaneda et al, 2019)، تكنولوجيا المعلومات (المجالي، 2020)؛ دراسة (Osman & Diah, 2022)، النضج المهني والدعم الاجتماعي (Lindsay et al., 2019)، وركزت دراسة (حلمي وآخرون، 2021) على دور الجامعة في تحقيق التمكين الوظيفي لطلابها من ذوي الاحتياجات الخاصة، وأهتمت دراسة البيومي وآخرون (2021) بتقديم تصورًا لتمكين ذوي الإعاقة من منظور إسلامي، وأجرى طوما وآخرون (2023) دراسة للتعرف على المعوقات الوظيفية التي تواجه العمال ذوي الإعاقة، بينما أهتمت دراسة (Basu & Rani, 2024) بتقديم برامج تدريبية لتعزيز الكفاءة المهنية لذوي الإعاقة البصرية؛ ومع ذلك، تظل الدراسات التي تعتمد على منهج شبه تجريبي لتطوير برامج إرشادية في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة في الجامعات نادرة، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية التي تهدف إلى تطوير برنامج إرشادي يحسن هذه المهارات ويسهم في تحقيق التكامل الوظيفي لهذه الفئة، وما تجدر الإشارة إليه استفادة الباحثان من الخلفية النظرية، والدراسات السابقة في تحديد المنهج المستخدم، وبناء مقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة، وبرنامج إرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة، وصياغة الفروض، والأساليب الإحصائية المناسبة، ومناقشة النتائج، كما سيتضح فيما سيأتي.

### فروض البحث:

من خلال ما تم عرضه من خلفية نظرية، وبحوث ودراسات سابقة، يسعى البحث الحالي إلى التحقق من صحة الفروض الآتية:

1- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي رتب درجات مجموعة البحث على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وأبعاده الفرعية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي .

2- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط رتب درجات مجموعة البحث في مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة وفقًا لنوع الإعاقة (الصحية أو الجسمية، والبصرية).

3- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي رتب درجات مجموعة البحث على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وأبعاده الفرعية في القياسين البعدي والتبقي بعد مرور شهرين.

**منهجية البحث إجراءاته:****أولاً: تحديد منهج البحث**

أعتمد البحث الحالي على المنهج شبه التجريبي، لتحديد مدى فعالية برنامج إرشادي (كمتغير مستقل) في تحسين مهارات التمكين الوظيفي (كمتغير تابع) لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة، وقد استخدم التصميم التجريبي ذي المجموعة الواحدة بتطبيق قبلي، وبعدي، وتتبعي لمقياس مهارات التمكين الوظيفي.

**ثانياً: عينة البحث**

تضمن البحث عينة كلية قوامها (10) طلاب من طلبة الجامعة ذوي الإعاقة بكليات عنيزة، مقسمة إلى (2) يعانون من إعاقة جسمية، (3) إعاقة صحية، و(5) يعانون من ضعف البصر، وقد أشارت نتائج التطبيق القبلي لأداتا البحث إلى انخفاض درجاتهم على مقياس التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة.

**ثالثاً: بناء أداتا البحث****1- مقياس مهارات التمكين الوظيفي (إعداد الباحثان).**

تهدف هذه الأداة إلى قياس مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة.

**بناء محتوى المقياس**

مر إعداد مقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة من ذوي الإعاقة بعدة مراحل كالتالي:

**المرحلة الأولى: مرحلة إعداد الصورة الأولية للمقياس**

- 1- أجرت الباحثان مسحاً للدراسات العربية، والأجنبية مثل دراسة (الراجحي، 2012؛ المجالي، 2020؛ القحطاني والدعاج، 2020؛ حلمي وآخرون، 2021؛ Dispenza, 2021؛ مشري ومسعودي، 2021؛ طوما وآخرون، 2023؛ الكندري، 2020؛ Omar et al., 2022؛ Cheryl et. al., 2023) حول مهارات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة، مما ساعد في استعراض المقاييس المتاحة.
- 2- أوضحت المراجعة عدم وجود مقياس مخصص لقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة من ذوي الإعاقة، مما استدعى بناء مقياس جديد.

- 3- حُدثت المهارات الأساسية للتمكين الوظيفي، وصيغت (36) عبارة تمثل ستة مهارات رئيسة، وفق استجابات محددة (دائماً، أحياناً، نادراً) لضمان الوضوح والدقة.

- 4- وُضعت العبارات على مقياس ليكرت الثلاثي (دائماً، أحياناً، نادراً) مع تخصيص درجات (2، 1، 0) لكل استجابة.

- 5- صُمم مفتاح تصحيح للمقياس، بحيث تعكس الدرجات المرتفعة مستوى أعلى من مهارات التمكين الوظيفي، والمنخفضة مستوى أقل.

- 6- طُبّق المقياس بصورته الأولية على عينة استطلاعية (15) طالبةً من كليات عنيزة للتحقق من وضوح العبارات ومدى ملاءمتها.

## المرحلة الثانية: التحقق من صدق وثبات المقياس

## أ- الصدق Validity:

تم التحقق من صدق المقياس من خلال الصدق المنطقي (صدق المحكمين)، حيث عُرض في صورته الأولية على (15) محكماً من المختصين في التربية الخاصة، والصحة النفسية، والقياس النفسي لتقييم مدى ملاءمة الصياغة، واتساق المفردات مع الأبعاد المستهدفة، وإضافة ما قد يكون مناسباً، كما تم تحليل درجة الترابط بين المفردات. أوضحت النتائج اتفاق أكثر من (90%) من المحكمين على ملاءمة المفردات وترابطها، مما أدى إلى حذف (6) عبارات، وتعديل صياغة سبع عبارات فقط، وبعد إجراء التعديلات وفقاً لملاحظات المحكمين، استقر المقياس في صورته النهائية على (30) عبارة، وأصبح جاهزاً للتطبيق على عينة البحث.

## صدق الاتساق الداخلي:

تم استخراج صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، إضافة إلى العلاقة بين درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس ككل، وذلك على عينة استطلاعية قوامها (15) طالبة؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية (0.71 - 0.81) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) فاقل، وبلغت معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس (0.76) لبعد المهارات التقنية، و(0.75) لبعد المهارات الشخصية، و(0.76) لبعد المهارات الاجتماعية و(0.77) لبعد المهارات المهنية، و(0.76) لبعد مهارات القدرة على حل المشكلات، و(0.77) لبعد مهارات القدرة على الابتكار والابداع، وبهذا يكون المقياس صالح لقياس ما وضع لقياسه.

## ب- الثبات Reliability:

تم استخراج ثبات مقياس التمكين الوظيفي بطريقتين هما: طريقة الفاكرونباخ، وطريقة إعادة التطبيق، إذ بلغت معاملات ثبات المقياس باستخدام الفاكرونباخ (0.846) ككل، و(0.862) لبعد المهارات التقنية، و(0.854) لبعد المهارات الشخصية، و(0.854) لبعد المهارات الاجتماعية، و(0.823) لبعد المهارات المهنية، و(0.823) لبعد مهارات القدرة على حل المشكلات، و(0.846) لبعد مهارات القدرة على الابتكار والإبداع، أما ثبات المقياس باستخدام إعادة التطبيق فقد بلغ الثبات الكلي للمقياس (0.993)، وبلغت معاملات الثبات (0.914) لبعد المهارات التقنية، و(0.918) لبعد المهارات الشخصية، و(0.918) لبعد المهارات الاجتماعية، و(0.905) لبعد المهارات المهنية، و(0.905) لبعد مهارات القدرة على حل المشكلات، و(0.912) لبعد مهارات القدرة على الابتكار والإبداع وعليه يمكن الثقة فيما يتوصل إليه المقياس من نتائج.

## الصورة النهائية للمقياس وطريقة التصحيح:

تكونت الصورة النهائية للمقياس من (30) عبارة تنتمي إلى ستة أبعاد فرعية، تتم الإجابة عن فقرات المقياس من خلال إجابة ثلاثية وفقاً لطريقة ليكرت، وهي (دائماً، أحياناً، نادراً) حيث تحصل الإجابة (دائماً) على درجتين، بينما تحصل الإجابة (أحياناً) على درجة، وتحصل الإجابة (نادراً) على صفر، وبذلك تتراوح درجات

المقياس ما بين (صفر - 60) تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة من ذوي الإعاقة، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاض مستوى تلك المهارات.

### البرنامج الإرشادي (إعداد الباحثان):

#### مصادر البرنامج:

- الآراء والنظريات المتعلقة بمهارات التمكين الوظيفي وأبعادها.
- الآراء والنظريات المتعلقة بذوي الإعاقة من حيث الفئات المعنية والمعوقات التي تواجههم في سوق العمل.
- الدراسات العربية والأجنبية في مجال التمكين الوظيفي لطلاب ذوي الإعاقة.

#### أهداف البرنامج:

يهدف البرنامج إلى تحسين مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعات من ذوي الإعاقة (الجسدية، أو الصحية، والبصرية).

#### أهمية البرنامج:

تكمن أهمية البرنامج في تركيزه على تحسين مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعات من ذوي الإعاقة (الجسدية، أو الصحية، والبصرية).

#### أسس البرنامج وفتياته:

استناداً على ما سبق يمكن تحديد أسس ومعايير بناء برنامج في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة من ذوي الإعاقة فيما يلي:

- 1- التركيز على استخدام المدخلات البصرية، والسمعية معاً لتسهيل عملية اكتساب المهارات، بما يتناسب مع احتياجات الطلبة ذوي الإعاقة.
- 2- توفير بيئة تعليمية ممتعة، ومشوقة تقلل من حدة التوتر، مما يساعد على تحسين التفاعل، والتركيز أثناء الجلسات التدريبية، وتشجيع العمل الجماعي بين الطلاب؛ مما يعزز من التفاعل الاجتماعي، والتعلم المشترك.
- 3- تنظيم ورش عمل ومحاكاة مواقف واقعية لتعزيز مهارات التمكين الوظيفي من خلال التطبيق الفعلي للمعرفة.
- 4- إجراء تقييمات دورية للتأكد من تحقيق الأهداف المنشودة وتحديد المناطق التي يمكن تحسينها خلال تنفيذ الجلسات الإرشادية.

#### الفتيات:

- 1- التعزيز: يتمثل في عملية منح توابع إيجابية، أو إزالة توابع سلبية لتعزيز تكرار السلوك مستقبلاً، مثل استخدام الإثابة لدعم مهارات التركيز والتنظيم لدى الطلبة ذوي الإعاقة (الخطيب، 2012، 55).
- 2- النمذجة: يقصد بها تعلم السلوكيات عبر مراقبة الآخرين، ومحاكاتهم، حيث يعتمد البرنامج على النمذجة الحية لاكتساب المهارات المستهدفة (الخطيب، 2012، 76).
- 3- التغذية الراجعة: عبارة عن تقديم معلومات حول الأداء؛ بهدف دعم النمو الشخصي والمهني، وتشمل التأكيدية للتشجيع، والنصححية لتعديل الأخطاء وتحسين الأداء، والتحفيزية لزيادة الدافعية نحو التعلم والإنجاز (عبد الظاهر، 2022، 158).

- 4- الواجبات المنزلية: تتمثل في بعض الأنشطة مثل إعداد السيرة الذاتية وتصوير مقاطع فيديو لترسيخ مهارات التمكين الوظيفي المكتسبة خلال الجلسات.
- 5- المحاضرة والمناقشة: تعتبر وسيلة فعالة لنقل المعلومات، تُستخدم في البرنامج لتعليم مفاهيم التمكين الوظيفي (شفيقة وصباح، 2017، 143)
- 6- ورشة العمل: عبارة عن حلقات دراسية لمناقشة، وتطبيق مهارات تعديل السلوك في سياقات مشابهة للمؤسسات (Bojanić & Pop, 2018, 225).
- 7- لعب الأدوار: تتضمن محاكاة مواقف حياتية باستخدام الأساليب الدرامية لتعزيز التفكير النقدي، والتحليل الانفعالي (عباس، 2023، 498).

#### مراحل وخطوات تنفيذ البرنامج:

تم تنفيذ البرنامج على ثلاث مراحل كما يلي:

- المرحلة التمهيدية: تم تطبيق اختبار مقياس مهارات التمكين الوظيفي على عينة البحث (التطبيق القبلي)، كما تم إقامة علاقة ودية بين الباحثين، والطلبة المشاركين، وتوضيح الهدف من البرنامج ونظام الجلسات وخطة العمل المتبعة.
- مرحلة التنفيذ: تم تنفيذ البرنامج على مدار شهر ونصف، بواقع ثلاث جلسات أسبوعيًا، ليصل إجمالي عدد الجلسات (18) جلسة، مدة كل منها (50) دقيقة، كل جلسة حققت هدف من أهداف البرنامج.
- التقييم النهائي: تم تقييم فعالية البرنامج من خلال التطبيق البعدي والتتبعي لمقياس مهارات التمكين الوظيفي، ومقارنة نتائج التطبيق القبلي والبعدي والتتبعي لمقياس مدى التحسن في مهارات التمكين الوظيفي لدى الطلبة.

#### الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات:

استخدمت الباحثتان برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها مثل: أسلوب الانتساق الداخلي للتحقق من صدق الأدوات المستخدمة في البحث، معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" وإعادة الاختبار لحساب ثبات الأدوات المستخدمة في البحث الحالي، اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon Test) لحساب دلالة الفروق بالنسبة للمجموعات المرتبطة، واختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لحساب دلالة الفروق بالنسبة للمجموعات المستقلة.

#### نتائج البحث:

##### نتيجة الفرض الأول وتفسيرها:

"توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطي رتب درجات مجموعة البحث على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وأبعاده الفرعية في القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي".

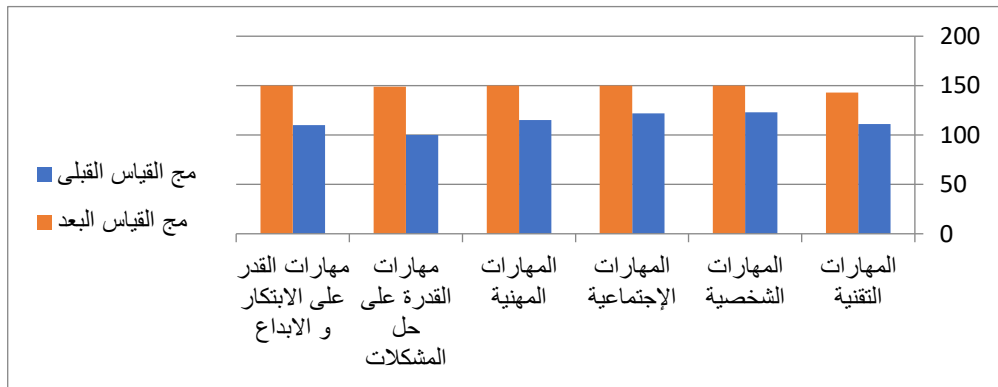
للتحقق من حصة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon) في كل بعد من الأبعاد الفرعية للمقياس والدرجة الكلية في القياسين القبلي والبعدي.

جدول (1) قيم (z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات القياس القبلي، والبعدي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للمقياس وكذلك في الأبعاد الستة لمقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة (N=10)

التطبيق	أبعاد المقياس	عدد العبارات في كل بعد	عدد أفراد العينة	متوسط الرتب	مجموع الرتب		قيمة (Z) المحسوبة	حجم الأثر	مستوى الدالة الإحصائية	ملاحظات
					الفروق السلبية	الفروق الإيجابية				
القياس البعدي القبلي	الدرجة الكلية	30	10	35.17	صفر	35	2.023	30.92	0.05	دال إحصائياً
القياس البعدي القبلي	المهارات التقنية	5	10	32.17	صفر	32	2.032	25.87	0.05	دال إحصائياً
القياس البعدي القبلي	المهارات الشخصية	5	10	27.26	صفر	27	2.022	18.57	0.05	دال إحصائياً
القياس البعدي القبلي	المهارات الإجتماعية	5	10	28.45	صفر	28	2.022	20.23	0.05	دال إحصائياً
القياس البعدي القبلي	المهارات المهنية	5	10	35.16	صفر	35	2.023	30.90	0.05	دال إحصائياً
القياس البعدي القبلي	مهارات القدرة على حل المشكلات	5	10	49.21	صفر	49	2.033	60.54	0.05	دال إحصائياً
القياس البعدي القبلي	مهارات القدرة على الابتكار والابداع	5	10	40.12	صفر	40	2.033	40.24	0.05	دال إحصائياً

يتبين من الجدول السابق أن الفروق بين متوسطات رتب درجات القياسين القبلي، والبعدي لأفراد العينة في الدرجة الكلية لمهارات التمكين الوظيفي، وكذلك في أبعاد مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة، دالة إحصائياً، لصالح القياس البعدي، إذ بلغت قيمة Z (2.023) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) فأقل، مما يدل على أن البرنامج الإرشادي في مهارات التمكين الوظيفي كان فعالاً في رفع مستوى التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة (الجسمية أو الصحية، والبصرية)، أي ارتفاع مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى أفراد العينة التجريبية.

وفيما يلي رسم بياني يوضح مجموع درجات أفراد العينة في أبعاد مقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعات من ذوي الإعاقة الخاصة في القياس القبلي، والبعدي كما يلي:



بتحليل الجدول، والرسم البياني السابق يتضح أن جميع الفروق موجبة، وأن متوسطات الفروق مرتفعة مما يوضح الأثر الإيجابي لتطبيق البرنامج الإرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعات من ذوي الإعاقة مما يؤكد صحة الفرض الأول من فروض البحث.

تعزو الباحثتان هذه النتيجة: أنه يوجد تحسن ملحوظ في مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى الطلبة بعد تطبيق البرنامج، قد يرجع ذلك التحسن إلى فعالية الفنيات، والأنشطة المستخدمة في البرنامج، ويدل ذلك على أن البرنامج ساهم في تطوير المهارات التقنية، والشخصية، والاجتماعية، والمهنية، إضافةً إلى مهارات القدرة على حل المشكلات، والتفكير الابتكاري والإبداع، مما انعكس إيجابياً على الدرجة الكلية للمقياس، تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Osman & Diah, 2017)، ودراسة (Castaneda et al., 2019)، ودراسة (المجالي، 2020)؛ حيث أظهرت نتائجهم أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تُعد أداة رئيسية في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف، في حين أن التمكين الوظيفي يساهم في تحسين الكفاءة الذاتية وتقدير الذات والنمو الشخصي، كما يعزز الانتماء الاجتماعي لدى ذوي الإعاقة.

يمكن تفسير نجاح برنامج تحسين مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة في تحقيق أهدافه من خلال عدة أسباب، منها:

- 1- البرنامج يغطي معظم جوانب تأهيل الطلبة ذوي الإعاقة لسوق العمل، مما يعزز فاعليته.
- 2- الاستناد إلى معايير علمية، واختبار المهارات وفق دراسات حديثة تلي حاجات الطلبة ومتطلبات سوق العمل لتحقيق مخرجات واضحة.
- 3- توظيف استراتيجيات فعالة كالمندجة والتعزيز الإيجابي، ما يعزز تفاعل الطلبة ويحسن أدائهم.
- 4- تحسين المهارات الشخصية عبر أنشطة مكثفة تنمي التواصل، والعمل الجماعي، وإدارة الوقت، مما يسهل اندماجهم المهني.
- 5- توفير بيئة تعليمية - أثناء تطبيق البرنامج - مشجعة تدعم ثقة الطلبة بأنفسهم وتخففهم على تطوير مهاراتهم.

#### نتيجة الفرض الثاني وتفسيرها:

نص الفرض الثاني على أنه "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسط رتب درجات مجموعة البحث في مستوى مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وفقاً لنوع الإعاقة (الصحية أو الجسمية، والبصرية)".

لاختبار صحة الفرض الثاني تم مقارنة متوسطات رتب درجات أفراد العينة من ذوي الإعاقة البصرية، وذوي الإعاقات الجسمية والصحية على مقياس مهارات التمكين الوظيفي باستخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات المجموعتين، كما يتضح من الجدول التالي:

جدول (2) قيم (Z) لدلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير نوع الإعاقة (الجسمية والصحية، والبصرية) على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لطلبة الجامعة ذوي الإعاقة

التطبيق	نوع الإعاقة	عدد الأفراد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	قيمة Z	مستوى الدلالة
القياس البعدي	إعاقة بصرية	5	5.40	27.0	9.0	-0.42	غير دالة
	إعاقة جسمية و صحية	5	5.60	28.0			

يتضح من الجدول عدم وجود فرق دالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد العينة في القياس البعدي يرجع لاختلاف نوع الإعاقة على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة، حيث كانت قيمة  $U(9.5)$ ، وقيمة  $Z(-0.42)$ ، وهي غير دالة عند مستوى  $(0.5)$  وهو يفيد بتحقيق الفرض الثاني من فروض البحث. تشير هذه النتيجة إلى أن مهارات التمكين الوظيفي لدى الطلبة ذوي الإعاقة لا تختلف بناءً على نوع الإعاقة، أي أن تأثير البرنامج المقدم كان متساوياً بين الطلبة على اختلاف إعاقاتهم. تعزوا الباحثتان هذه النتيجة إلى شمولية البرنامج الإرشادي وتركيزه على تحسين المهارات التقنية، الشخصية، الاجتماعية، المهنية، إلى جانب تعزيز مهارات التفكير الابتكاري والإبداع، وحل المشكلات وهي مهارات قابلة للتعلم والتطبيق لدى ذوي الإعاقة (الجسمية والصحية، والبصرية) لأنها لا تعتمد على القدرات الجسدية والحسية وحدها، بل أيضاً على العمليات العقلية المعرفية التي يمكن تحسينها من خلال التوجيه والإرشاد؛ بالإضافة إلى أن الفنيات المستخدمة في البرنامج مثل النمذجة، التعزيز، الواجبات المنزلية، وورش العمل ساهمت في توفير بيئة تعليمية محفزة، وتوظيف الأدوات التكنولوجية المساعدة ساهم في تخفيف الصعوبات الناتجة عن الإعاقة، مما أدى إلى خفض مستوى الفروق الناتجة عن طبيعة الإعاقة، وبعد ذلك مؤشراً إيجابياً على فعالية البرنامج الإرشادي، وقد أتفقت هذه النتيجة مع دراسة (المحالي، 2020)، ودراسة (Basu & Rani, 2024).

#### نتيجة الفرض الثالث وتفسيرها:

نص الفرض الثالث على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى  $(0.05)$  بين متوسطي رتب درجات مجموعة البحث على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وأبعاده الفرعية في القياسين البعدي والتبعي بعد مرور شهرين".

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار ويلكوكسون (Wilcoxon)؛ للتعرف إلى الفروق بين متوسطات رتب الدرجات في القياس البعدي والتبعي، وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) قيمة (Z) لمتوسطي رتب درجات أفراد العينة في القياس البعدي، والتبعي ودلالة الفروق في مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة

القياس	العدد	المتوسط	توزيع الرتب	متوسطات الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
التبعي	10	178.83	الرتب السالبة	2.5	10		غير دالة
البعدي	10	143.67	الرتب الموجبة	صفر	صفر	-1.841	

يتضح من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات مجموعة البحث على مقياس مهارات التمكين الوظيفي لدى طلبة الجامعة ذوي الإعاقة وأبعاده الفرعية (المهارات التقنية، والشخصية، والاجتماعية، والمهنية، والقدرة على حل المشكلات، والقدرة على التفكير الابتكاري والابداع، والدرجة الكلية) في القياسين البعدي والتبعي، مما يؤكد صحة الفرض الثالث من فروض البحث الحالي. أشارت النتائج إلى أن تطبيق البرنامج الإرشادي يؤدي إلى استقرار مستويات المهارات المكتسبة لدى أفراد العينة بعد مرور شهرين من انتهاء تطبيق البرنامج، ويعني ذلك أن التأثير الذي تحقق بعد انتهاء البرنامج ظل قائماً دون تراجع ملحوظ، وهو مؤشر إيجابي على مدى ثبات التعلم لدى الطلبة.

ولعل ذلك يعود إلى أن محتوى البرنامج الإرشادي في تحسين مهارات التمكين الوظيفي لبي احتياجات الطلبة المشاركين في تحسين مهارات التمكين الوظيفي، وإلى المشاركة الفاعلة من الطلبة أثناء تطبيق البرنامج، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Lindsay et al., (2019)، ودراسة (Basu & Rani, 2024).

### توصيات البحث:

#### توصي الباحثان بالآتي:

- 1- أن تقوم الجامعات بالملكية بدمج مهارات التمكين الوظيفي ضمن المناهج الدراسية الجامعية، بحيث تصبح جزءاً من العملية التعليمية، مما يضمن استدامة تطوير هذه المهارات.
- 2- نظراً لأهمية المهارات التقنية، على المراكز الإرشادية في الجامعات ومؤسسات المجتمع عمل دورات تدريبية للطلبة يتم فيها تكثيف استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة مثل: البرامج التعليمية والتطبيقات الذكية لتطوير مهارات الطلبة في مختلف المجالات المهنية.
- 3- على وزارة التربية والتعليم إنشاء شراكات بين الجامعات وسوق العمل لتقديم تدريب عملي للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، بما يساعدهم على تطبيق المهارات المكتسبة في بيئات العمل الحقيقية.

### البحوث المقترحة:

وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها تقترح الباحثان عددًا من الدراسات المستقبلية:

- 1- أثر العوامل النفسية والاجتماعية على مستوى استفادة الطلبة من برامج التمكين الوظيفي.
- 2- دراسة تتبعية تقيس مدى تأثير البرامج التدريبية على زيادة فرص توظيف الطلبة بعد التخرج.
- 3- فاعلية أساليب التدريس المختلفة (التعليم المدمج، التعلم القائم على المشاريع، التعلم التفاعلي) في تعزيز مهارات التمكين الوظيفي.

### المراجع:

- البيومي، سعد رياض محمد؛ الحاج، محمد أحمد الله؛ وبنيان، عبد الله علي محمود؛ وعيسى، محمد أحمد؛ والضلع، تغريد محمد محمود. (2021). تصور مقترح لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة بالمجتمع السعودي من منظور إسلامي. *مجلة كلية التربية،* 37(3)، 238-287.
- الحارثي، أحمد رزق الله. (2017). الإرشاد المهني وعلاقته بالمستقبل الوظيفي لذوي الإعاقة. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة،* 1(1)، 1-18.
- الحري، عبد الإله بن عبدالله. (2024). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة. *Journal of Educational and Human Sciences*, 34(34)، 199-209.
- حسين، ضيف. (2018). طرق تدريس ذوي الاحتياجات الخاصة. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،* 26(2)، 245-253.

- حلمي، نرمين محمد جمال، وعبد المعطي، أحمد حسين، وطه، أشرف محمد. (2021). متطلبات التمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات في التعليم الجامعي. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، 3(1)، 116-132.
- حنفي، على عبد النبي محمد. (2020). توظيف ذوي الإعاقة: التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*، 1(1)، 24-55.
- الخطيب، جمال. (2012). *تعديل السلوك الإنساني*. ط1، دار الفكر: عمان.
- السرطاوي، عبد العزيز، والصادي، جمال. (2014). *الإعاقات الجسمية والصحية*. ط2، دار الفكر، عمان.
- السنيدي، خلود إبراهيم، المطيري، الخنساء عوض، ولنجاوي، بدیعة حسن محمد. (2021). ذوو الاحتياجات الخاصة في الأسر السعودية المعاصرة - دراسة كيفية مع مقترح برنامج إرشادي. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 5(3)، 112-130.
- شفيقة، كحول، وصباح، غربي. (2017). نحو تفعيل طرق التدريس في التعليم الجامعي، طريقة المحاضرة أمودجًا. *دفاتر المخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة*، 12(1)، 135-150.
- شقيير، زينب محمود. (2017). *الإعاقات البدنية، الجسمية، الحركية، الصحية*. ط1، دار النشر الدولي: الرياض، السعودية.
- شقيير، زينب محمود. (2024). *إسهام الخدمات المساندة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة المدمجين بالمدارس العادية*. *مجلة إبداعات تربوية*، 28(2)، 9-46.
- الصايغ، آمال مصطفى؛ والشيمي، رضوى عاطف. (2012). *سيكولوجية المعاقين بصريًا*. ط1، دار النشر الدولي: الرياض، السعودية.
- طوما، فريال، بن عبد الله، ورحمة، مسعد، وفتح الله، مؤطر. (2023). *المعوقات الوظيفية للعمال من ذوي الاحتياجات الخاصة*. [أطروحة دكتوراه]، جامعة أحمد دراية، أدرار.
- عباس، مروى توفيق. (2023). برنامج قائم على استراتيجية لعب الأدوار لتنمية بعض المهارات الحياتية لدى تلاميذ مدارس التعليم المجتمعي. *المجلة العلمية لكلية التربية النوعية-جامعة المنوفية*، 1(33)، 485-522.
- العقاب، عبد الله محمد سليمان. (2019). *المهارات التقنية اللازمة لبيئة التعليم الإلكتروني ومتطلبات تحقيقها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية*. *مجلة العلوم التربوية*، 20(2)، 15-90.
- عبد الرحمن، محمد سيد. (2010). *الخصائص النفسية والاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة*. ط1، دار الفكر العربي: القاهرة.
- عبد الظاهر، شيماء سعد. (2022). نمط تقديم التغذية الراجعة التفسيرية في بيئة تعلم الكترونية وأثره على تنمية مهارات انتاج برامج الكمبيوتر التعليمية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم. *دراسات تربوية واجتماعية*، 28(2)، 145-218.

علي، عماد أحمد حسن، ومحمد، نور الهدى عمر، ومحمد، جمال عثمان. (2020). أثر برنامج إرشادي قائم على نظرية سنايدر للأمل في تحسين تقدير الذات لدى المراهقين من ذوي الإعاقة البصرية. *دراسات في الإرشاد النفسي والتربوي*، 8(9)، 64-93.

الكندري، نايف عبد الله حسن. (2024). متطلبات تمكين ذوي الإعاقة وظيفيًا بجامعة الكويت في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة: دراسة تحليلية. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*، 6(2)، 52-96.

القحطاني، محمد علي، والداغج، منيرة فهد. (2020). التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض. *مجلة أبحاث*، 18(1)، 175-227.

القصاص، مهدي محمد. (2019). التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة: دراسة ميدانية. *المجلة الدولية للعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة*، 17(1)، 103-132.

الراجحي، حسين علي كعيد، وراشد، عدنان غاب. (2012). أثر برنامج تدريبي في تنمية بعض المهارات الاجتماعية للمعاقين حركي. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة المستنصرية، بغداد.

رفاعي، عادل محمود. (2018). واقع الدمج والتمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة إلى سوق العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية: دراسة حالة. *مجلة كلية التربية*، 70(2)، 52-109.

المجالي، سميح زيد. (2020). أثر تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بتوفيرها بشكل عادل في المجتمع الأردني. *المجلة العربية للتربية والعلوم والآداب*، 4(14)، 131-158.

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (2016). *رؤية المملكة العربية السعودية 2030*. حكومة المملكة العربية السعودية. مشري، راضية، ومسعودي، كلثوم. (2021). دور التكنولوجيا الرقمية في تحقيق الإبداع لدى العاملين من ذوي

الاحتياجات الخاصة. *المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة*، 3(2)، 139-157.

مغربي، مكي محمد. (2019). التمكين الوظيفي للمعاقين فكريًا وعلاقته بالوعي بأهمية الدمج في تحقيق رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 1(1)، 175-238.

المغيرة، حمود عبد الله. (2024). معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض. *مجلة كلية التربية*، 40(5)، 1-42.

Abed, M. G., Abed, L.G., & Shackelford, T. K. (2024). Attitudes towards and communications with people with disabilities in Saudi Arabia: Towards the sustainability of a healthy citizenry, *Sustainability*, 16(22), 345-368.

Basu, M., & Rani, K. S. (2024). A quantitative study on the professional competency enhancement of persons with visual impairment in Tamil Nadu. *British Journal of Visual Impairment*, 02646196241281276.

Bojanić – Radić, B., & Pop-Jovanov, D. M. (2018). Workshops in education: theoretical and practical issues. *Методички видици*, 223-234.

- Bredewold, F., & van der Weele, S. (2023). Social inclusion revisited: Sheltered living institutions for people with intellectual disabilities as communities of difference. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 26, 201-213 .
- Castaneda, E., Chiappetta, C., Guerrero, L., & Hernandez, A. (2019). Empowerment through work: The cases of disabled individuals and low-skilled women workers on the US-Mexican border. *Disability & Society*, 34(3), 384-406.
- Chen, C. P., & Zammit, R. (2023). Career counselling for adults with newly acquired mobility disability: Research and reviews. *Current Psychology*, 42(36), 31908-31915
- Cheryl, H. K., Chee, H. C., & Chandra, Y. (2023). The role of social enterprises in facilitating labour market integration for people with disabilities: A convenient deflection from policy mainstreaming? *Journal of Social Policy*, 52(1), 176-196 .
- Dispenza, F. (2021). Empowering the career development of persons with disabilities (PWD). *Journal of Career Development*, 48(5), 670-685.
- Hossen, M. M. (2024). A descriptive exploration of selected employment barriers and supports for individuals with visual impairments in bangladesh (Order No. 30811737). Available from ProQuest **Dissertations & Theses Global. (3085313937)**.
- Kumar, A. (2021). Principle of normalization: Mother of all inclusive practices. *Man-Disability-Society*, 52(2), 119-127.
- Moran, T. E., Gibbs, D. C., & Mernin, L. (2017). The empowerment model: Turning barriers into possibilities. *Palaestra*, 31(2), 19-26.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2019). A 12-Week Electronic Mentoring Employment Preparation Intervention for Youth with Physical Disabilities: **Pilot Feasibility Randomized Controlled Trial**. 2(1). <https://doi.org/10.2196/12088>
- Morwane, R. E., Dada, S., & Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle-income countries: A scoping review. *African Journal of Disability*, 10, 833 .
- Omar, M., Yaakub, M., Mohd Puad, M. H., & Muslim, M. (2022). Employability skills requirement for people with disability (PWD) job success. *Specialusis Ugdymas*, 2, 367-385.



- Osman, O. M., & Diah, N. M. (2017). Empowering people with disabilities (PWDs) via information communication technology (ICT): The case of Malaysia. **International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled**, 2, 86-93.
- Smart, J. F., & Smart, D. W. (2006). Models of disability: Implications for the counseling profession. **Journal of Counseling and Development**, JCD, 84 (1), 29-40 .
- Thomas, F., & Morgan, R. L. (2021). Evidence-based job retention interventions for people with disabilities: A narrative literature review. **Journal of Vocational Rehabilitation**, 54(1), 89-101 .
- Tripney, J., Roulstone, A., Vigurs, C., Hogrebe, N., Schmidt, E., & Stewart, R. (2015). Interventions to improve the labour market situation of adults with physical and/or sensory disabilities in low- and middle-income countries: A systematic review. **Campbell Systematic Reviews**, 11(1), 1-127.