

اثربخشی آموزش‌های شغلی در تحول مسیر رشدی انتخاب شغل دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی*

فاطمه سمیعی^۱، حمید حیدری^۲، محمود جلالی^۳، آرزو غلامی^۴

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۲/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۹۵/۴/۱۰

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف اثربخشی آموزش‌های شغلی بر تحول مسیر رشدی انتخاب شغل دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی انجام شد. **روش:** این پژوهش، یک پژوهش نیمه تجربی با استفاده از طرح پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه دانش‌آموزان ۱۳ تا ۱۸ سال (پایه تحصیلی اول، دوم، سوم) مقطع پیش‌حرفه ای شهرستان اصفهان در سال ۹۰-۹۱ بود که از این تعداد ۴۷ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از دو مدرسه انتخاب و به تصادف در دو گروه آزمایش (۱۲ پسر و ۱۱ دختر) و کنترل (۱۲ پسر و ۱۲ دختر) گمارش شدند. گروه آزمایش طی هشت جلسه تحت آموزش‌های شغلی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته براساس نظریه‌ی کاتفردسون جمع‌آوری شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که نقشه‌شناختی دوگروه کنترل و آزمایش به طور معناداری متفاوت از یکدیگر ($p < 0/05$). **نتیجه‌گیری:** آموزش‌های شغلی می‌تواند بر مسیر رشدی انتخاب شغل دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی اثر بگذارد. **کلیدواژه‌ها:** آموزش شغلی، رشد شغلی، کم‌توان ذهنی.

مقدمه

در دنیای امروز اشتغال و رشد شغلی چالش بزرگی است که افراد کم‌توان ذهنی و

۱. در این پژوهش همه نویسندگان دارای سهم مساوی هستند.

۲. استادیار گروه مشاوره دانشگاه اصفهان. نویسنده مسئول: f.samiee@edu.ui.ac.ir

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مشاوره شغلی دانشگاه اصفهان

خانواده‌ی آنها با آن مواجه‌اند (لیندستروم و بنز^۱، ۲۰۰۲؛ روسو^۲، ۲۰۰۸). اشتغال حاصل رشد شغلی است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). در این میان موانع بسیار زیاد و جدی‌ای به چشم می‌خورد (هوغانسن و همکاران^۳، ۲۰۰۸) در حالی‌که پژوهش‌های موجود بیشتر به انتخاب شغل به جای پیشرفت شغلی افراد کم‌توان ذهنی متوسط تا شدید تمرکز دارند (رمیلر^۴ و روسلر^۵، ۱۹۹۹). انتخاب شغل، تصمیم‌های شغلی فرد را در هر موقعیت منعکس می‌کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). در حالی‌که رشد شغلی، فرآیندی روبه‌جلو است که چگونگی روند انتخاب شغل را مشخص می‌نماید (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱؛ سوپر^۶، ۱۹۸۰؛ زیمانسکی و هانلی ماکسول^۷، ۱۹۹۶).

محققان زیادی معتقدند که مداخله‌ی زود هنگام، آموزش، تلاش و فعالیت در سال‌های اول زندگی افراد کم‌توان ذهنی می‌تواند در شناخت مشاغل و کسب مهارت‌های لازم برای موفقیت شغلی آینده‌ی آنها را فراهم کند (لویسنون و همکاران^۸، ۱۹۹۴؛ مک‌کرا و میلر^۹، ۱۹۹۹؛ زیمانسکی و هانلی ماکسول، ۱۹۹۶؛ واتسورث و کوکو^{۱۰}، ۲۰۰۳). زیرا به گفته‌ی بورگستالر و چان^{۱۱} (۲۰۰۷) و هوغانسن و همکاران (۲۰۰۸) کودکان و نوجوانان دارای یک مرحله‌ی بحرانی در رشد شغلی خود هستند. در این مرحله آنها مجبور به ارزیابی دائم، تجزیه و تحلیل و ترکیب اطلاعات مربوط به خود و دنیای کار می‌نمایند (کالاها و گارنر^{۱۲}، ۱۹۹۷؛ هاگنر و سالومونه^{۱۳}، ۱۹۸۹) و نیز رشد شغلی و انتخاب شغل، فرایندی در طول زندگی است که شخص از ابتدای کودکی تا نوجوانی و

1. Lindstrom, L., & Benz, M

2. Rouso, H.

3. Hogansen, J

4. Rumrill, P.D., & Roessler, R.T

5. Super, D

6. Szymanski, E.M., & Hanley-Maxwell, C

7. Levinson, E.M

8. McCrea, L.D., & Miller, S.L

9. Wadsworth, J. & Cocco, K

10. Burgstahler, S., & Chang, C

11. Callahan, M.J., & Garner, J.B

12. Hagner, D., & Salomone, P.R

بزرگسالی طی می کند و یک رویداد مقطعی و آنی نیست (گینزبرگ^۱، ۱۹۸۱ و هارتونگ و همکاران^۲، ۲۰۰۵).

آموزش های شغلی و مهارت های اجتماعی (خانزاده و یعقوب نژاد، ۱۳۸۹) که باید از دوران ابتدایی آغاز شود، موجب رشد شغلی، آمادگی انتخاب شغل و انعطاف شغلی در میان نوجوانان و بزرگسالان کم توان ذهنی می شود (بلک و همکاران^۳، ۱۹۹۷؛ مورن و همکاران^۴، ۲۰۰۱). پژوهش لیندستروم و همکاران^۵ (۲۰۱۲) نشان داد که مدرسه در رشد شغلی افراد دارای ناتوانی ذهنی بسیار مؤثر است. آموزش می تواند به نگهداری و پایداری شغلی در افراد کم توان ذهنی کمک نماید (همتی علمدارلو، ۱۳۸۹). یکی از ابعاد مرتبط با رشد شغلی که می توان با آموزش آن را تغییر و رشد داد و اصلاح نمود، نقشه ی شناختی مشاغل^۶ است (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۰). بر اساس نظریه ی گاتفردسون^۷ (۱۹۸۱) همه ی افراد در ذهن خود نقشه ای از مشاغل دارند که در آن هر شغل جایگاه خاصی دارد. کودکان و نوجوانان مشاغل را از نظر مردانه و زنانه بودن و نیز منزلت در نقشه ی شناختی خود وارد می کنند. در نقشه ی شناختی، مشاغلی که فرد می شناسد و آرزوهای شغلی وجود دارند (جانک و آرمسترانگ^۸، ۲۰۰۹ و کری و همکاران^۹، ۲۰۰۷). نقشه ی شناختی هر فرد که میزان رشد آرزوهای شغلی و شغلی او را نشان می دهد (گاتفردسون، ۲۰۰۵) به کشف خود برای تصمیم گیری شغلی کمک می کند (فری و کونور^{۱۰}، ۲۰۱۰).

از آنجایی که از نظر مشاوران شغلی (سوپر، ۱۹۸۰) انتخاب شغل و رشد شغلی

1. Ginzberg, M
2. Hartung, P.J
3. Black, R.S
4. Moran, R.R
5. Lindstrom, L
6. occupational cognitive map
7. Gottfredson, L.S
8. Junk, K.E., & Armstrong, P.I
9. Care, E
10. Ferri, B., & Connor, D

پدیده‌ای ذهنی و شناختی است، همزمان با رشد ذهنی کودکان و نوجوانان همه‌ی ابعاد انتخاب شغل هم تغییر می‌کند. از جمله نقشه‌ی شناختی که افراد در ذهن خود دارند. به نظر گاتفردسون (۱۹۹۶)، در نقشه‌ی شناختی، درکی از دنیای مشاغل بر اساس مردانه و زنانه بودن، منزلت اجتماعی و نوع شغل وجود دارد. افراد از این نقشه استفاده می‌کنند تا نگرش خود نسبت به دنیای کار را سازمان دهند. در این نقشه ارتباط میان مشاغل وجود دارد. نقشه‌ی شناختی در طول عمر تغییر می‌کند (بویس^۱، ۲۰۰۷). از این رو تحول و دگرگونی ذهن، شناخت و آنچه از مشاغل در ذهن وجود دارد منجر به تکامل و طی کردن مراحل رشد شغلی می‌گردد. ذهنیت افراد نسبت به مشاغل به مرور زمان تغییر می‌کند. به همین خاطر آرزوهای شغلی از کودکی تا بزرگسالی عوض می‌شوند (گاتفردسون، ۱۹۸۸، ۲۰۰۲ و ۲۰۰۵).

گاتفردسون (۲۰۰۲) از نقشه‌ی شناختی به عنوان راهنما استفاده می‌کند تا گستره، درک و فهم افراد از دنیای مشاغل را عینی سازد و مسیری را که فرد در حال طی کردن است مشخص نماید. اگر افراد در آینده به شغلی دست یابند که در نقشه‌ی شناختی آنها بوده است، با احتمال بیشتری از کار خود لذت می‌برند و رضایت بیشتری خواهند داشت (بویس، ۲۰۰۷). زیرا در نقشه‌ی شناختی قابلیت دسترس پذیر بودن یک شغل هم بررسی می‌شود. علاوه بر این، مشاغلی در نقشه‌ی شناختی وارد می‌شوند که با خودپنداره‌ی فرد سازگار هستند.

به دنبال ارائه‌ی نظریه گاتفردسون پژوهش‌های مختلفی بر روی رشد شغلی بر اساس نقشه‌ی شناختی مشاغل صورت گرفت. پژوهش لاپان و جینگلسکی^۲ (۱۹۹۲) که بر روی دانش‌آموزان پایه‌ی هشتم انجام شده است، نشان داد که آنها ۲۰۰ نوع شغل را بر اساس منزلت و کلیشه‌های جنسیتی در یک مقیاس لیکرت ۹ درجه‌ای ذکر کردند. قسمتی از این نقشه هم در پسران و هم در دختران مشترک بود و تفاوتی بین آنها دیده نشد. نتایج

1. Beavis, A
2., R.T., & Jingleleski, J

حاصل از تحلیل عوامل نشان داد که شش عامل می‌تواند بیانگر نقشه‌ی شناختی نوجوانان در این مطالعه باشد. این عوامل شامل مشاغل قراردادی (یعنی مشاغل بیشتر زنانه با سطح منزلت متوسط)، جستجوگر، واقع‌گرا (یعنی مشاغل مردانه با سطح منزلت متوسط)، هنری، اجتماعی (یعنی مشاغل زنانه با سطح منزلت بالا) و تهوری (یعنی مشاغل بیشتر مردانه با سطح منزلت متوسط) بودند. عوامل استخراج شده با نظریه‌ی گاتفردسون درباره‌ی فضای اجتماعی تناقض ندارد.

لئونگ و همکاران (۱۹۹۴) برای سنجش اندازه و گستره‌ی نقشه‌ی شناختی گزینه‌های قابل قبول شغلی که کودکان نام بردند، پژوهشی صورت دادند. آنها آرزوهای شغلی کودکان سنین پایین را بیرون کشیده و طیفی از کلیشه‌های جنسیتی و سطح منزلت مشاغل در سنین مختلف را جمع‌آوری نمودند. سپس نقشه‌ی شناختی اشتغالات را در دو بعد کلیشه‌های جنسیتی و سطح منزلت شغلی ترسیم نمودند. پژوهش آنها نشان داد که مشاغلی را که کودکان آرزو کردند در نقشه‌ی شناختی آنها وجود داشت. از طرف دیگر، پژوهش لیندستروم و همکارانش (۲۰۱۲) نشان داد که به نوعی ابعاد مختلف مؤثر در شکل‌گیری نقشه‌ی شناختی مانند انگیزه‌های فردی، حمایت اجتماعی خانواده، شرایط اکتشاف شغلی، آموزش‌های شغلی و محیط کاری حمایت‌گر در انتخاب شغل افراد کم توان ذهنی تأثیر داشته است.

در تحقیق دیگری که هلوینگ (۱۹۹۸/۲۰۰۱) انجام داد به این نتیجه رسید که در نقشه‌ی شناختی کودکان کلاس ششم مشاغلی که از لحاظ اجتماعی دارای منزلت بالاتری هستند، بیشتر دیده می‌شود. به عبارت دیگر، منزلت اجتماعی مشاغل برای کودکان ۹ ساله مهم‌تر است. علاوه بر این، زمانی که هلوینگ (۲۰۰۱) نقشه‌ی شناختی کودکان بزرگتر را مورد مطالعه قرار داد، به این نتیجه رسید که اهمیت منزلت شغل از ۱۳ سالگی افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، در نقشه‌ی شناختی مشاغل با منزلت بالا بیشتر

دیده شده است. چیزی که پژوهش هرتینگ و آنه^۱ (۲۰۰۰) تأیید می‌کند.

تحقیق یعقوب نژاد و بختیاری (۱۳۸۹) نشان داد که آموزش می‌تواند به کسب شغل در افراد ناتوان ذهنی کمک زیادی نماید. پژوهش‌هایی هم وجود تفاوت‌های جنسیتی را در کسب مشاغل در افراد ناتوان ذهنی به دست آورده‌اند (دورن^۲، ۲۰۰۱، نومن و همکاران^۳ ۲۰۰۹ و دورن و همکاران، ۲۰۱۱). دختران کم‌توان ذهنی برعکس پسران مشاغل تخصصی را کمتر وارد نقشه‌ی شناختی خود می‌کنند (واگنر و همکاران^۴، ۲۰۰۵).

هرچند در کشور ایران، حرفه‌آموزی افراد کم‌توان ذهنی با اهداف افزایش توانمندی‌های حرکتی، رفع محدودیت جسمی، کفایت اجتماعی و کسب استقلال نسبی صورت می‌گیرد، با این وجود پژوهش‌های بسیار کمی بر روی رشد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در افراد کم‌توان ذهنی انجام شده است و از طرف دیگر، ضرورت استقلال اشتغال این افراد و فراهم نمودن بستر مناسب برای شغل‌یابی آنها لزوم وجود پژوهش‌هایی از این دست که ارزش بالقوه آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای را به دانش‌آموزان با نیازهای ویژه نشان دهد، روشن می‌گردد. براین اساس، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا آموزش‌های شغلی بر تحول مسیر رشدی انتخاب شغل دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی تأثیر دارد؟

روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانش‌آموزان ۱۳ تا ۱۸ سال (پایه تحصیلی اول، دوم، سوم) مقطع پیش حرفه‌ای شهرستان اصفهان تشکیل می‌داد که در مدارس استثنایی مشغول به تحصیل بودند. از آنجایی که این دانش‌آموزان در مدارس عادی تحصیل نمی‌کنند و جداسازی آنها با توجه به ملاک هوش انجام می‌گردد، به کم‌توان

1. Herting, W.K., & Anne, B

2. Doren, B

3. Newman, L

4. Wagner, M

ذهنی شهرت دارند. این مطالعه، یک پژوهش نیمه تجربی با استفاده از طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل بود. با توجه به نوع طرح، در هر گروه ۱۵ نفر کفایت می‌کند (گال و همکاران، ۲۰۰۵ ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، ۱۳۸۲). اما با توجه به عدم اطمینان به همکاری افراد نمونه، جهت جلوگیری از ریزش احتمالی تعداد بیشتری انتخاب شدند. از این رو، نمونه آماری، ۴۷ دانش‌آموز از بین مدارس پیش حرفه‌ای شهرستان اصفهان دو مدرسه به صورت نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. ۱۲ نفر از مدرسه پسرانه و ۱۱ نفر از مدرسه دخترانه در گروه آزمایش (۲۳ نفر) قرار گرفتند و ۱۲ نفر از هر دو گروه به صورت همتا شده از لحاظ پایه تحصیلی در گروه کنترل (۲۴ نفر) قرار گرفتند. فراوانی و تعداد آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت و عضویت گروهی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: فراوانی و تعداد آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت و عضویت گروهی

آزمودنی	آزمایش	کنترل	کل
دختر	۱۱	۱۲	۲۳
پسر	۱۲	۱۲	۲۴
کل	۲۳	۲۴	۴۷

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، از ۴۷ دانش‌آموز مورد مطالعه، ۲۴ نفر پسر و ۲۳ نفر دختر بودند و ۱۲ نفر از پسران و ۱۱ نفر از دختران در گروه آزمایش و ۱۲ نفر از هر دو جنس در گروه کنترل قرار گرفتند. به منظور گردآوری داده‌ها، بر اساس نظریه‌ی گاتفردسون، پرسش‌نامه‌ای در حیطه تحول مسیر رشدی انتخاب شغل و نقشه شناختی مشاغل تهیه و استفاده گردید. تغییر نقشه شناختی ذهنی که دانش‌آموزان از مشاغل دارند، به منزله‌ی تحول رشدی در انتخاب شغل است. گاتفردسون (۲۰۰۵) معتقد است نقشه شناختی مشاغل با ابعادی مانند توانایی نام بردن مشاغل، توانایی تشخیص زنانه و

مردانه بودن مشاغل و نیز توانایی تشخیص منزلت مشاغل (بالا و پایین) در ذهن دانش‌آموزان شکل گرفته است. همچنین، به نظر او، بهترین شیوه برای پژوهش در خصوص شغل و آرزوهای شغلی، استفاده از سؤالات باز- پاسخ و مصاحبه است (سمیعی، باغبان، عابدی و حسینیان، ۱۳۹۱). برای این اساس، پرسش‌نامه‌ی ساخته شده توسط محقق شامل یک سؤال اصلی باز- پاسخ (هرچقدر شغل می‌شناسی، بنویس) و دو سؤال زیرمجموعه بود که در آن پس از پاسخ به سؤال اول، از دانش‌آموز خواسته شد مشاغلی را که نام برده با توجه به جداول تنظیم شده در پرسشنامه به مردانه و زنانه بودن و نیز منزلت بالا و پایین آن شغل اشاره کند. سؤالات از این قرار بود که این شغلی که نام بردی، خانم‌ها انجام می‌دهند یا آقایان؟ و شغل سطح بالایی است یا پایین؟

کدگذاری پاسخ‌ها به این صورت بود که برای سؤال اول به تعداد مشاغلی که در زمان مشخص (۱۰ دقیقه) نام برده شد، یک نمره تعلق گرفت. برای سؤال دوم و سوم به تشخیص صحیح مردانه و زنانه بودن شغل و منزلت پایین و بالا کد ۱ تعلق گرفت و تشخیص نادرست کد صفر را در پی داشت. مردانه و زنانه بودن و نیز منزلت بالا و پایین بستگی به تصور رایج در جامعه ما دارد. مشاغل منزلت بالا، مشاغلی هستند که برای رسیدن به آنها احتیاج به تحصیلات عالی است، درآمد نسبتاً خوبی دارند و دیرتر می‌توان به آنها رسید.

با توجه به اینکه، از نظر گاتفردسون (۱۹۸۱)، بالاترین سطح رشدی نقشه‌ی شناختی زمانی است که فرد همه‌ی مشاغل را هم مردانه و هم زنانه بداند و بتواند تصور کند که در جامعه‌اش چه مشاغلی منزلت بالا و چه مشاغلی منزلت پایین دارند، اگر دانش‌آموزان شغلی را هم مردانه و هم زنانه می‌دانستند، نمره ۱ و اگر تنها زنانه یا تنها مردانه می‌دانستند، نمره صفر می‌گرفتند.

جهت تأیید روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه از صاحب نظران و متخصصان شغلی خواسته شد که به این سؤال پاسخ دهند که آیا سؤالات پرسشنامه تعداد مشاغل،

زنانه و مردانه بودن و منزلت شغل را از نظر دانش‌آموزان می‌سنجد؟ و آنها تأیید کردند. علاوه بر این، برای به دست آوردن پایایی، از روش پایایی ارزیاب کمک گرفته شد. در پایایی ارزیاب به منظور جلوگیری از آثار سوگیری یا راه‌نمایی‌های احتمالی به آزمودنی‌ها و نیز گرایش آزمونگر به تأیید فرضیه‌ها از افراد دیگری هم خواسته می‌شود مصاحبه یا پرسشنامه را انجام دهند و نتایج حاصل با یکدیگر مقایسه می‌شود (گال و همکاران، ۲۰۰۵ ترجمه احمد رضا نصر و همکاران، ۱۳۸۲). در این پژوهش، پرسشنامه توسط سه نفر شامل محقق، معلم و مشاور مدرسه اجرا شد.

روش اجرای پژوهش بدین صورت بود که بعد از اجرای پیش‌آزمون و تعیین گروه‌های آزمایش و کنترل، برنامه آموزش شغلی طی ۸ جلسه دوساعته به صورت هفتگی و به مدت ۲ ماه در روزهای تعیین شده بر روی گروه آزمایش اجرا گردید. متن جلسات با استفاده از نظریه‌ی گاتفردسون (۱۹۸۱، ۲۰۰۲ و ۲۰۰۵) و برنامه‌های از مدرسه تا کار که توسط ایشان برای آمادگی دانش‌آموزان جهت ورود به دنیای کار ارائه شده است، به صورت آموزش و توضیح مفاهیم کار، شغل، شناسایی و معرفی مشاغل مختلف، بحث ساده در مورد وجود یا عدم وجود کلیشه‌های جنسیتی در مشاغل، وجود یا عدم وجود منزلت اجتماعی در مشاغل، ارائه‌ی مثال عینی و ملموس، کار عملی با گروه‌ها، بازخورد، مرور جلسات و ارائه‌ی تکالیف انجام شد. لازم به ذکر است که در این جلسات زنانه و مردانه بودن یا منزلت بالا و پایین یک شغل آموزش داده نشد، بلکه هدف شکستن کلیشه‌های جنسیتی و منزلتی بود که جامعه برای مشاغل در نظر گرفته است.

در پایان دوره هم پس‌آزمون در دو گروه آزمایش و کنترل اجرا شد و با توجه به فرا رسیدن انتهای سال تحصیلی و عدم دسترسی به تعدادی از دانش‌آموزان آزمون پیگیری انجام نشد. نتایج با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی و نتایج حاصل از فراوانی و درصد رشد شغلی گروه نمونه در ابعاد نقشه شناختی مانند کلیشه‌های جنسیتی و منزلت شغلی و نیز تعداد مشاغل نام برده در جدول ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. فراوانی و درصد رشد شغلی گروه نمونه در بعد تعداد مشاغل

گروه کنترل		گروه آزمایش				تعداد	ابعاد نقشه‌ی شناختی	عصبون گروهی		
پس آزمون		پیش آزمون		پس آزمون					پیش آزمون	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی				درصد	فراوانی
۲۵	۳	۲۵	۳	۰	۰	۵۰	۶	۵-۲	تعداد مشاغل نام برده	پسران
۵۸.۳۳	۷	۵۰	۶	۵۰	۶	۲۵	۳	۹-۶		
۱۶.۶۶	۲	۲۵	۳	۵۰	۶	۲۵	۳	۱۲-۱۰		
۱۰۰	۱۲	۱۰۰	۱۲	۱۰۰	۱۲	۱۰۰	۱۲		کل	
۶۶.۱۶	۲	۸.۳۳	۱	۰	۰	۶۳.۶	۷	۵-۲	تعداد مشاغل نام برده	دختران
۶۶.۶۶	۸	۷۵	۹	۴۵.۴۵	۵	۲۷.۲	۳	۹-۶		
۱۶.۶۶	۲	۱۶.۶۶	۲	۵۴.۴	۶	۹.۱	۱	۱۲-۱۰		
۱۰۰	۱۲	۱۰۰	۱۲	۱۰۰	۱۱	۱۰۰	۱۱		کل	

جدول ۳: فراوانی و درصد رشد شغلی گروه نمونه در ابعاد نقشه‌ی شناختی

عنوان گروهی		ابعاد نقشه‌ی شناختی		گروه آزمایش				گروه کنترل			
				پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیش‌آزمون		پس‌آزمون	
				فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
تشخیص صحیح پسران	مردانه و زنانه بودن	۳	۲۵	۸	۶۶.۶۶	۵	۴۱.۶۶	۶	۵۰		
	منزلت شغل	۲	۱۶.۶۶	۴	۳۳.۳۳	۲	۱۶.۶۶	۲	۱۶.۶۶		
تشخیص صحیح دختران	مردانه و زنانه بودن	۳	۲۷.۲۷	۸	۶۶.۶۶	۲	۱۶.۶۶	۳	۲۷.۲۷		
	منزلت شغل	۲	۱۸.۱۹	۳	۲۷.۲۷	۱	۸.۳۳	۱	۸.۳۳		

همانگونه که در جدول ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، عملکرد دانش‌آموزان پسر و دختر از نظر فراوانی و درصد در گروه آزمایش بعد از آموزش در مقایسه با گروه کنترل از نظر نام بردن تعداد مشاغل بالاتر بوده است. به طوری که ۲۵ درصد از پسران و ۲۷ درصد دختران حدود ۶-۹ شغل را در پیش‌آزمون نام بردند در حالیکه میزان آن به ۵۰ و ۷۵ درصد در پس‌آزمون رسید.

علاوه بر این، دانش‌آموزان دختر و پسر در گروه آزمایش در ابعاد نقشه‌ی شناختی مانند تشخیص مردانه و زنانه بودن یا منزلت شغل بعد از جلسات آموزشی عملکرد بهتری از خود نشان دادند. معنادار بودن فراوانی‌های به دست آمده در پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه آزمایش و کنترل با استفاده از آزمون خی دو محاسبه شده است. نتایج حاصل در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: معنادار بودن فراوانی‌های به دست آمده با استفاده از آزمون خی دو

df	گروه کنترل		گروه آزمایش				متغیر	
	پس آزمون	df	پیش آزمون	df	پس آزمون	df		
۷	۱۳.۳۳	۹	۱۰.۱۶	۶	۴.۰۸	۹	۱۶.۵۶	ضرب مجذور خی
۱	۰.۱۶	۱	۱.۵	۱	۷.۳۴	۱	۵.۲۶	
۱	۱۳.۵۰	۱	۱۳.۵۰	۱	۵.۲۶	۱	۹.۷۸	
۷	۰.۰۶	۹	۰.۰۳	۶	۰.۰۶	۹	۰.۰۵	سطح معناداری
۱	۰.۰۶	۱	۰.۰۲	۱	۰.۰۰۷	۱	۰.۰۲	
۱	۰.۰۰	۱	۰.۰۰	۱	۰.۰۲	۱	۰.۰۰۲	

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، فراوانی‌های به دست آمده در ابعاد نقشه‌ی شناختی در پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و گروه کنترل از نظر آماری معنادار است ($P < 0.05$). همچنین تفاضل فراوانی پیش آزمون و پس آزمون و نیز معناداری آن با کمک مجذور خی محاسبه شد. نتایج در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. معناداری تفاضل فراوانی‌های پیش آزمون و پس آزمون

منزلت شغلی	زنانه و مردانه بودن	مشاغل نام برده	
۱۹.۹۵	۲۳.۲۷	۳۳.۲۷	مجذور خی
۲	۲	۱۰	درجه آزادی
۰.۰۰	۰.۰۰	۰.۰۰	سطح معناداری

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تفاوت فراوانی‌های به دست آمده در پیش آزمون و پس آزمون در هر دو گروه آزمایش و کنترل از نظر آماری معنادار است ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی تاثیر آموزش های شغلی بر رشد نقشه شناختی کودکان پرداخته شد. همانطور که در قسمت یافته ها ملاحظه شد، آموزش های شغلی به کودکان کم توان ذهنی در تغییر نقشه ی شناختی آنها مؤثر بوده است. این یافته با یافته های بلک و همکاران، ۱۹۹۷؛ مورن و همکاران، ۲۰۰۱ و لیندستروم و همکاران، ۲۰۱۲ همخوانی دارد. در اینجا لازم است مروری به نظریه ی گاتفردسون (۱۹۸۱) داشت که می گوید همه ی افراد در ذهن خود در ارتباط با مشاغل نقشه ای دارند. این نقشه می تواند با افزایش اطلاعات آگاهی تغییر نماید و غنی تر شود (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). از طرف دیگر، برای یادگیری برخی از مهارت ها به خصوص برای کودکان کم توان ذهنی دوره ای بحرانی و خاص وجود دارد که این زمان را نباید از دست داد. ممکن است خانواده ها آگاهی کافی در این زمینه نداشته باشند. لذا نقش مدرسه پررنگ ترمی شود (همتی علمدارلو، ۱۳۸۹). بنابراین، لازم است برای استقلال آتی کودکان کم توان ذهنی آموزش های شغلی را هم در کنار سایر آموزش های مدرسه قرار داد تا این کودکان هم مانند بقیه بتوانند نقش شغلی خود را در جامعه پیدا کنند و آن را نگه دارند.

نکته حائز اهمیت این است که از مطالعه و مقایسه ی پژوهش های ذکر شده در این تحقیق می توان نتیجه گرفت که نقشه ی شناختی کودکان کم توان ذهنی با کودکان عادی تفاوت چندانی ندارد. لذا، با توجه به اهمیت اشتغال برای این افراد، خانواده ها باید به این مهم توجه داشته باشند و سعی نمایند تمام ظرفیت کودک کم توان ذهنی خود را شناسایی کرده و پرورش دهند. حتی اگر دیر به نتیجه ی مطلوب خود برسند. آنها نباید از کودک کم توان خود دست بشویند. بلکه باید با آموزش های غنی تر به خصوص در ارتباط با شغل آینده شان تا حدودی از نگرانی های خود برای آینده ی کودک شان بکاهند.

بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش، سیستم آموزش و پرورش کودکان با نیازهای خاص و سازمان بهزیستی جهت سهولت دستیابی به شغل و اداره ی امور زندگی می توانند برنامه های آموزش شغلی را به صورت ساده و گام به گام زیر نظر متخصصان

مشاوره‌ی شغلی در مدارس دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی قرار دهند تا از این راه مسیر رشدی انتخاب شغل این دانش‌آموزان متحول و روبه پیشرفت رود.

منابع

- خانزاده، ح.، یعقوب‌نژاد، س. (۱۳۸۹). بررسی مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز دانش‌آموزان با نیازهای ویژه در محیط‌های شغلی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی ویژه نامه آموزش شغلی و توان بخشی حرفه‌ای، ۱۲، ۱۰۶، ۱۷-۴.
- سمیعی، ف.، باغبان، ا.، عابدی، م.، حسینیان، س. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره شغلی. چاپ اول. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- سمیعی، ف.، باغبان، ا.، عابدی، م.، حسینیان، س. (۱۳۹۱). شناسایی سیر تحول، موانع درک شده و عوامل مؤثر بر آرزوهای شغلی کودکان و نوجوانان شهر اصفهان. پایان‌نامه دکتری (چاپ نشده). اصفهان: دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۹۱). راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل. تهران: انتشارات رشد.
- گال، مردیت، بورگ، والتر و گال، جوئیس (۲۰۰۵). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. ترجمه احمد رضا نصر، حمیدرضا عربی، محمود ابوالقاسمی، محمدجعفر پاک‌سرشت، علیرضا کیامنش، خسرو باقری، محمد خیر، منیجه شهنی بیلاق و زهره خسروی (۱۳۸۲). تهران: سمت.
- نادری، خ. (۱۳۸۱). بررسی مقایسه بین خود پنداره با تیپ شخصیتی و آرزوهای شغلی دانش‌آموزان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی شهر کرد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). تهران: دانشگاه الزهرا.
- نصر اصفهانی، ط. (۱۳۸۷). مقایسه آرزوهای شغلی دانش‌آموزان عادی با دانش‌آموزان دارای اختلال گفتاری دوره دبیرستان شهر اصفهان در سال ۱۳۸۷. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده). اصفهان: دانشگاه اصفهان.
- همتی علمدارلو، ق. (۱۳۸۹). نگه‌داری شغلی افراد کم‌توان ذهنی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی ویژه نامه آموزش شغلی و توان بخشی حرفه‌ای، ۱۲، ۱۰۶، ۲۶-۱۸.
- یعقوب‌نژاد، س.، بختیاری، ج. (۱۳۸۹). حرفه‌آموزی و فرایند پیگیری اشتغال پس از فراغت از

تحصیل دانش آموزان کم توان ذهنی. نشریه تعلیم و تربیت استثنایی ویژه نامه آموزش شغلی و توان بخشی حرفه ای، ۱۰۶، ۱۲، ۵۵-۴۹.

- Auger, R. W., Blackhurst, A.E., & Wahl, K.h. (2005). Occupational aspirations of elementary aged children's career aspirations and expectations. *Professional School Counseling*, 8 (5), 322-330.
- Beavis, A. (2007). Evidence in Support of Gottfredson's common cognitive map of occupation. *Australian Journal of Career Development*, 16,138-144.
- Black, R.S., & Langone, J. (1997). Social awareness and the transition to employment for adolescents with mental retardation. *Remedial & Special Education*, 18, 214-222.
- Burgstahler, S., & Chang, C. (2007). Gender differences in perceived value of a program to promote academic and career success for students with disabilities. *Journal of Science Education for Students with Disabilities*, 12 (1), 1-20.
- Callahan, M.J., & Garner, J.B. (1997). *Keys to the Workplace*. Baltimore: Paul Brookes Publishing.
- Care,E., Deans, J., & Brown, R. (2007). The realism and sex type of four to five-year-old children's occupational aspirations. *Journal of Early Childhood Research*, 5 (2), 155-168.
- Doren, B., & Benz, M. (2001). Gender equity issues in vocational and transition services and employment outcomes experienced by young women with disabilities. In H.Rouso & M. Wehmeyer (Eds.), *Double Jeopardy: Addressing gender equity in special education* (pp. 289-312). Albany, NY: SUNY.
- Doren, B., Gau, J., & Lindstrom, L. (2011). The role of gender in the long-term employment outcomes of young adults with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 35-42.
- Ferri, B., & Connor, D. (2010). "I was the special ed. girl": Urban working-class young women of colour. *Gender and Education*, 22, 105-121.
- Ginzberg, M. (1981). Early diagnosis of MIS implementation failure: promising results and unanswered questions. *Management Science*, 27 (4), 459- 478.
- Gottfredson, L. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counseling: putting theory and practice to work* (pp. 71-100). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations [Monograph]. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L.S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D.Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 179-232). San Francisco: Jossey-Bass.
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise and self-creation. In D. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 85-148). San Francisco: Jossey Bass.
- Hagner, D., & Salomone, P.R. (1989). Issues in career decision making for

- workers with developmental disabilities. *The Career Development Quarterly*, 38, 148-159
- Hartung, P.J., Porfeli, E.J., & Vondracek, F.W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385-416.
 - Helwig, A.A. (1998). Gender-role stereotyping: testing theory with a longitudinal sample. *Sex Roles*, 38 (5/6),403-423.
 - Helwig, A.A. (2001). A test of Gottfredson's theory using A ten-years longitudinal study. *Journal of Career Development*, 28 (2),77-95.
 - Herting, W.K., & Anne, B. (2000). Factors affecting the occupational and educational aspirations of children and adolescents. *Journal of vocational Behavior*, 52, 271-274.
 - Hogansen, J., Powers, K., geenen, S., gil-Kashiwabara, E., & power, L. (2008). Transition goals and experiences of females with disabilities; Youth, parents, and professionals. *Exceptional Children*, 74, 215-234.
 - Junk, K.E., & Armstrong, P.I. (2009). Stability of career aspirations: A longitudinal test of Gottfredson's theory . *Journal of Career Development*, xxx (xx),1-20.
 - Lapan, R.T., & Jingeleski, J. (1992). Circumscribing vocational aspirations in junior high school. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 81-90.
 - Leong, F.T.L. ; Hesketh, B.L. & Savickas, M.L. (1994). Guest editors, introduction. International perspectives on vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*. 52, 271-274.
 - Levinson, E.M., Peterson, M., & Elston, R. (1994). Vocational counseling with persons with mental retardation. In D.C. Strohmer & T. H. Prout (Eds.), *Counseling and psychotherapy with persons with mental retardation and borderline intelligence* (pp. 257-305). Brandon, VT: Clinical Psychology Publishers
 - Lindstrom, L., & Benz, M. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, 69, 67-83.
 - Lindstrom, L., Benz, M., & Doren, B. (2012). Expanding career options for young women with learning disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 27, 43-63.
 - McCrea, L.D., & Miller, S. L. (1999). Connecting vocational preparation today with jobs of tomorrow: Employment longevity for persons with mental impairments. (ERIC Document Reproduction Service No. ED430949).
 - Moran, R. R., McDermott, S., & Butkus, S. (2001). Getting a job, sustaining a job, and losing a job for persons with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 1-8.
 - Newman, L., Wagner, M., Cameto, R., & Knokey, A.M. (2009). *The post-high school outcomes of youth with disabilities up to 4 years after high school: A report of findings from the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2) (NCSE 2009-3017)*. Menlo Park, CA: SRI International.
 - Rousso, H. (2008). Role models, mentors and muses for women with disabilities. *Impact: Feature Issue on Employment and Women With Disabilities*, 21 (1), 8-9.

- Rumrill, P.D., & Roessler, R.T. (1999). New directions in vocational rehabilitation: A "career development" perspective on "closure." *Journal of Rehabilitation*, 65, 26-30
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Szymanski, E.M., & Hanley-Maxwell, C. (1996). Career development of people with developmental disabilities: An ecological model. *Journal of Rehabilitation*, 62, 48-55.
- Wadsworth, J., & Cocco, K. (2003). A new look at career development for persons with mental retardation. *Career Convergence*, 1. Retrieved March 1, 2003. from http://209.235.208.145/cgi-bin/WebSuite/tcsAssnWebSuite.pl?Action=DisplayTemplate&Page=AWS_NCDA_EMAG.html&AssnID=NCDA&DBCCode=130285
- Wadsworth, J., & Milson, A., & Cocco, K. (2004). Career development for adolescents and young adults with mental retardation: *Professional School Counseling Publisher: American School Counselor*.
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., & Levine, P. (2005). *Changes over time in the early postschool outcomes of youth with disabilities: A report of findings from the National Longitudinal Transition Study (NLTS) and the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)*. Menlo Park, CA: SRI International.