



كلية التربية  
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

## العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون

إعداد

د/ هالة أحمد سليمان حسنين

أستاذ التربية الخاصة المساعد - كلية التربية  
جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية - الرياض  
المملكة العربية السعودية

تاريخ الاستلام : ١٨ أكتوبر ٢٠٢٠ م - تاريخ القبول : ٨ نوفمبر ٢٠٢٠ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2021. 135553

**الملخص**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل : الجنس، التخصص، جهة العمل، المستوى التعليمي، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) من المختصين بمجال التربية الخاصة وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ممن يعملون في القطاع الحكومي والخاص والأهلي بمنطقة الرياض ومكة المكرمة. وقد تكونت أداة الدراسة (إعداد الباحثة) من قسمين : تضمن القسم الاول معلومات عامة عن عينة الدراسة ، وشمل القسم الثاني ( ٥ ) أبعاد موزعة علي " ٣٤ عبارة " تمثل العوامل التي قد تؤثر في التوظيف، وباستخدام المنهج الوصفي المقارن والأساليب الإحصائية مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت)، واختبار كروسكال واليس. أظهرت نتائج الدراسة أن العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون بالترتيب كالتالي: إدراك أهمية التوظيف، ثم تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، ثم الاسرة، ثم بيئة العمل وأخيرا عامل الشخص ذو الإعاقة. وأيضا كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق في إدراك المختصون للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وفقا لمتغيرات الدراسة باستثناء متغير الجنس في البعد الاول (ادراك أهمية التوظيف ) والبعد الثاني ( الشخص ذو الإعاقة ،والدرجة الكلية للاستبيان ، وفيما يتعلق بأكثر فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف، أتضح أن ذوي الإعاقة الحركية يأتي أولا من حيث أهلية للتوظيف، ثم ذوي الإعاقة السمعية، وذوي الإعاقة الفكرية والتوحد وأخيراً ذوي الإعاقة البصرية، وقد قدمت الدراسة في ضوء نتائجها بعض التوصيات التي تساعد الأشخاص والجهات ذات العلاقة بالتوظيف مراعاة تلك العوامل لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان البقاء في جهات التوظيف والوصول الشامل في بيئات العمل.

الكلمات المفتاحية: التوظيف - الأشخاص ذوي الإعاقة- المختصون.

***Factors affecting the employment of persons with disabilities and their relationship Some variables as perceived by specialists***

**By**

**Dr/ Hala Ahmad Solaiman Hassanein**

Assistant professor of special education, Faculty of Education  
Imam Mohammed Ibn Saud Islamic University- Riyadh.

**Abstract :**

The study aims to explore the factors affecting the employment of people with disabilities from specialists' perspective, and its relationship to some variables, such as; gender, specialty, place of work, and educational level. Study sample includes 210 specialists in special education and the employment of persons with disabilities, who work in governmental, private, and civil sectors in Riyadh and Mecca. Study instrument includes two parts (developed by the researcher): the first part includes general information about study sample, and the second part includes five dimensions that consist of 43 items, represent factors that affect employment. By using descriptive, comparative method, and statistical methods like the mean, standard deviation (t) test and Kruskal Wallis. Study results showed that the factors affecting the employment of persons with disabilities from specialists' perspective are: perception of employment importance, rehabilitation and training of persons with disabilities, the family, work environment, and the person with disability. The results showed also that there are no differences in specialists' perception of the factors affecting the employment of persons with disabilities according to study variables, With the exception of the gender variable in the first dimension (perception of employment importance) , and the second dimension (the person with disability, and the total score of the questionnaire . As for the most eligible class for employment, persons with kinetic disability came first in eligibility for employment, then persons with hearing disability, persons with intellectual disability and autism, and lastly persons with visual disability. The study provided some recommendations that help persons and employees in considering these factors to facilitate the employment of persons with disabilities and have access to work environments.

**Key words:** employment – persons with disability – specialists.

**مقدمة:**

يعتبر العمل جانب رئيس في الحياة، وهو ليس ضرورياً من أجل إشباع الاحتياجات الاقتصادية فقط، وإنما أيضاً العديد من الاحتياجات الاجتماعية والنفسية ( Blustein, 2008). وغالباً ما يكون الشباب ذوو الإعاقة غير مستعدين لمواصلة التعليم أو بدء الحياة العملية بسبب الصعوبات التي واجهوها في المدرسة وأثناء فترة المراهقة. وإذا لم يتم توفير جو مناسب، يفقد الشخص ذوي الإعاقة الثقة، ويشعر بأنه عديم الفائدة. لذلك، يلعب التوظيف دوراً مهماً في قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على إيجاد مكان لهم في المجتمع دون أن يكونوا عبئاً على الآخرين (Aytac et al., 2012).

وذكر الزارع (٢٠١٣) أن التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة يعد أهم أنواع التأهيل، وذلك لمساعدة الشخص ذو الإعاقة مهما كانت درجة إعاقته على تجاوز هذه الإعاقة والتقليل من مشاكلها التي ادني حد ممكن حتي يتمكن الشخص ذو الإعاقة من العيش في سهولة بقدر الامكان ويتفاعل مع المجتمع.

وقد أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٦) المادة (٢٧) "العمل والعمالة" على "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات" (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦).

وقد أوضح هوساوي (٢٠١٥) أن أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم مهنيًا أنه هو الهدف النهائي لتعليمهم وتدريبهم، حيث إن الشخص ذو الإعاقة لا يتمكن من العيش باستقلالية اعتماد على النفس من حيث التدخل والحياة المستقلة، إلا إذا وجد لنفسه مهنة تمكنه من عيش باستقلال تام أو جزئي عن الآخرين، ولا يمكن بطبيعة الحال أن يحصل الفرد على مهنة إلا إذا حصل على نوع من التدريب والتأهيل المسبق لذلك. ويعتبر التوظيف تأثيراً حاسماً في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وعاملاً حاسماً في تحديد ما إذا كانت حياتهم ستكون مملّة ومحبطة أو صعبة ومرضية. إن تأثير التوظيف على نوعية الحياة العامة

للأشخاص ذوي الإعاقة يجعل الأمر أكثر أهمية للأشخاص ذوي الإعاقة للوصول إلى فرص العمل لتحقيق الذات وتقديم مساهمة إيجابية في المجتمع (Bush & Tassé, 2017)، كما يساهم التوظيف في تنمية الثقة بالنفس للشخص ذوي الإعاقة ويجعله يشعر بقيمته الذاتية (Aytac et al., 2012)

كذلك يوفر التوظيف شعورًا بالاستقلالية والاكتفاء الذاتي وتحقيق الذات للأشخاص ذوي الإعاقة. فالأشخاص ذوي الإعاقة الذين تعرضوا مبكرًا لفرص العمل يمكنهم الدفاع عن مصالحهم بشكل أفضل، وتطوير مهاراتهم بشكل أكبر والتقدم نحو فرص عمل أفضل وأكثر إرضاءً، كما يساعدهم على تجنب العزلة الاجتماعية، وتحقيق شعور أفضل بالهوية Sense of Identity (Vest, 2020). وبالرغم من أهمية التوظيف، إلا أن واقع الدراسات العلمية التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، قد أكدت أن عملية التوظيف محاطة بالعديد من الصعوبات / المعوقات، حيث أكدت نتائج دراسة البتال (٢٠١٥)، والقحطاني (٢٠١٨)، والدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) إلى وجود العديد من الصعوبات / المعوقات ، منها ما يتعلق بالشخص ذوي الإعاقة، أو تتعلق بالمجتمع ، أو بالأسرة.

وبالتالي، ترى الباحثة أن عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ليست عملية سهلة، الأمر الذي يتطلب البحث في العوامل المؤثرة، وفي هذا الصدد، ولقد حاولت دراسة (Smith, 2018) التعرف على العوامل التي تؤدي إلى التوظيف الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤) من ذوي الإعاقة الفكرية و(٢٣) من استشاري التوظيف المعنيين بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية، واعتمدت الدراسة على أسلوب المقابلة في جمع البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود خمسة محاور أساسية: العلاقات والعمليات والأنظمة القائمة على الامتثال وأصحاب العمل والبيئة.، وتوفر هذه الموضوعات تعد بمثابة قاعدة لتطوير فهم بعض العوامل التي تؤثر على نتائج التوظيف بين قاعدة المشاركين من المعاقين عقلياً ومستشاري توظيف ذوي الإعاقة، وأبرزت النتائج أيضاً وجود تأثير للبيئة على نتائج التوظيف ووجود مستوى عالٍ من عدم التوازن داخل نظام التوظيف والبيئة. وأيضاً ، راجعت دراسة (Scott et al., 2019) الدراسات السابقة المتعلقة بالعوامل التي تؤثر على توظيف الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد، وتمت مراجعة (٣٦) دراسة سابقة اهتمت بدراسة العوامل التي تؤثر على توظيف الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مجموعة من العوامل البيئية مثل العوامل المتعلقة ببيئة العمل والتي تتمثل في استخدام تكنولوجيا الاتصال والتي من شأنها أن تؤثر على توظيف الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد. ومما يؤكد أهمية العوامل البيئية على سبيل المثال، تأكيد نتائج دراسة (Kim et al., 2020) على أن العمال الذين توفر أماكن عملهم المزيد من مرافق الإعاقة كانوا أكثر احتمالاً بشكل ملحوظ لإدراك أماكن عملهم على أنها آمنة ولديهم رضا أكبر عن العمل؛ وبالتالي، كانوا أكثر رغبة في الحفاظ على وظائفهم الحالية أكثر من أولئك الذين توفر أماكن عملهم مرافق أقل. ومع ذلك، فإن العديد من أماكن العمل في كوريا لا توفر أي مرافق للإعاقة.

وفي ضوء ما سبق ، تري الباحثة أن دراسة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون والذين لديهم معرفة بخصائصهم وقدراتهم وحقوقهم في ضوء القوانين والتشريعات، قد تسهم في تحديد العوامل الأكثر إسهاماً في عملية التوظيف، وبالتالي الحد من المعوقات التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وما يتطلب ذلك من توعية الجهات والأشخاص ذوي العلاقة بالتوظيف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتوعية بخصائصهم وقدراتهم ، وأهمية تأهيلهم وتدريبهم لتسهيل توظيفهم في ضوء قدراتهم بشكل يحقق لهم حياة أكثر استقلالية والعيش المستقل والاندماج في المجتمع .

### مشكلة الدراسة:

يُنظر إلى التوظيف على أنه أحد أفضل الحلول للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث توجد علاقة بين التوظيف والأمن الاقتصادي (Aytac et al., 2012). وتعد قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، قضية معقدة بالإضافة إلى أنها قضية مجتمعية، لذلك ذوي الإعاقة الفكرية - على سبيل المثال - عادة يعملون في وظائف خاصة مصممة بما يتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم الخاصة، وفي بعض الدول مثل باكستان، فإن أولئك الأشخاص عادة ما يعملون في وظائف غير مدفوعة الأجر، كما أنه نادراً ما يستأجرون للعمل في وظائف رسمية أو غير رسمية (Bano & Anjum , 2013). ويمكن أن تزيد الإعاقة من خطر الفقر بسبب نقص فرص التعليم والأجور المنخفضة وزيادة تكاليف المعيشة ونقص فرص العمل، والأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعانون من تفاوتات في فرص العمل يحددون العوائق التي

تسببها الممارسات التمييزية والبطالة والفقر وغير ذلك من أشكال عدم المساواة، وأنه بسبب التحيزات الوظيفية القائمة والممارسات التمييزية، يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صراعات أكبر في تكوين علاقات مع الأقران والمسارات الاجتماعية لتحقيق النجاح (Walker, 2019). ومما يضاعف مشكلة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تتوفر معلومات قليلة عن تعليم وعمل الشباب ذوي الإعاقة، وحياتهم المستقلة، وتحديدًا الشباب الذين انتقلوا من المدرسة العليا (الثانوية) (Appleman, et al., 2012).

وبالرغم من الجهود المبذولة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية، إلا أن كثيراً من الدراسات التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أكدت أن عملية التوظيف تواجهها العديد من المعوقات مثل دراسة البتال (٢٠١٥) والدوسري ومعاجيني (٢٠١٩).

وقد أكدت نتائج بعض الدراسات، أنه يمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال بحث العوامل التي تسهم في ضمان توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان استمرارهم في العمل ، ومنها دراسة (Smith, 2018) والتي أكدت أن العوامل التي تؤدي إلى التوظيف الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة، يمكن تلخيصها في خمسة محاور أساسية: العلاقات والعمليات والأنظمة القائمة على الامتثال وأصحاب العمل والبيئة، وتوفر هذه الموضوعات قاعدة لتطوير فهم بعض العوامل التي تؤثر على نتائج التوظيف بين قاعدة المشاركين من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ومستشاري توظيف ذوي الإعاقة. ونتائج دراسة (Scott et al., 2019) التي أكدت وجود مجموعة من العوامل البيئية مثل العوامل المتعلقة ببيئة العمل، والتي تتمثل في استخدام تكنولوجيا الاتصال والتي من شأنها أن تؤثر على توظيف الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد.

وتري الباحثة أنه من خلال خبرتها في مجال التربية الخاصة وإدارتها لأنشطة مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل (SERO) ، وحضورها العديد من ورش العمل التي تناولت تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وإدراكها لأهمية تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، باعتبار أن عملية تأهيل وتدريب وتوظيف عملية استثمار لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، والتركيز علي جوانب القوة ، ومتابعتها لجهود المملكة العربية السعودية في رعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وأنشطة الوزارات والجهات ذات العلاقة خاصة وزارة العمل

والتنمية الاجتماعية، والمبادرات / المشاريع التي تتبناها الوزارة لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، ومن أهم المبادرات، مبادرة سعي، وهي أحد مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية " وهي مبادرة - غير ربحية - انطلقت لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة من قبل مجموعة من المختصين بذوي الإعاقة، وذلك لاستثمار طاقات وقدرات ذوي الإعاقة عبر دعم تأهيلهم وتوظيفهم، وتسهيل إيصالهم بجهات وقطاعات التأهيل والتوظيف المختلفة، وضمان حقوقهم الوظيفية والقانونية وتدريبهم التدريب الكافي قبل انخراطهم بسوق العمل، وتقديم المتابعة المستمرة لهم بعد التوظيف لضمان استمراريتهم ولتطوير أدائهم ، ومن أهم البرامج التي تضمنتها مبادرة سعي "برنامج رائد لذوي اضطراب طيف التوحد " وبرنامج معين"، ويستهدف برنامج معين الشباب والشابات من ذوي الإعاقة، حيث يقدم لهم برنامج متكامل يحتوي على العديد من الدورات النظرية والمهنية والخدمات المساندة كالدعم النفسي والإرشاد الأسري-وتوفير الفرص الوظيفية التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم ومتطلبات سوق العمل لينتقلوا من أفراد متلقين للخدمة إلى أفراد منتجين وفاعلين في المجتمع ( سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة ، ١(٢٠١٩).

عموما، في ضوء ما سبق، وفي ضوء اطلاع الباحثة وقراءاتها في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وأهمية القضية التي تتناولها الدراسة، ترى أنه من الضروري البحث عن العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون؛ وبالتالي، تحاول الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: ما العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون؟.

#### ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما أكثر العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المختصون للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تغزي لمتغير: الجنس، التخصص، جهة العمل، التخصص، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي؟.
٣. ما أكثر فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف؟.

(١) تتوجه الباحثة بالشكر والتقدير للأستاذ / مرزوق العنبي مدير مبادرة سعي (الرياض - المملكة العربية السعودية) لجهوده في مساعدة الباحثة منذ أن كان موضوع الدراسة فكرة حتى تطبيق أداة الدراسة، بالإضافة الي جهوده في رعاية تأهيل وتوظيف الاشخاص ذوى الاعاقة ومساعدة جميع الباحثين في المجال.



**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

١. أكثر العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كما يدركها المختصون.
٢. الفروق في إدراك المختصون للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تغزي لمتغير: الجنس، التخصص، جهة العمل، المستوى التعليمي.
٣. أكثر فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف.

**أهمية الدراسة:****أ - الأهمية النظرية:**

١. إلقاء الضوء على قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. إلقاء الضوء على العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كما يدركها المختصون.
٣. ندرة الأبحاث والدراسات - على حد علم الباحثة - التي تناولت العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كما يدركها المختصون.

**ب - الأهمية التطبيقية:**

١. الوقوف على العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، مما يمكن من عقد الدورات وورش العمل للجهات والأشخاص ذوي العلاقة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. مساعدة متخذي القرار في تحديد أكثر العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٣. قد تساعد نتائج الدراسة في تحديد فئات الأشخاص ذوي الإعاقة الأكثر أهلية للتوظيف.

**مصطلحات الدراسة:****١ - العوامل:**

العوامل لغة: جمع عامل وهي من عمل، يعمل، فهو عامل. وهو الباعث أو المؤثر في شيء معين (معجم المعاني، ٢٠١٦).

وإجرائياً، تعرف الباحثة العوامل بأنها المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تم تحديدها بالعوامل الخمس التالية، وهي: إدراك أهمية التوظيف، والشخص ذوو الإعاقة، وتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وبيئة العمل، والاسرة، والتي تم قياسها من خلال استبانة أعدتها الباحثة للإجابة علي أسئلة الدراسة.

**٢ - التوظيف**

يعرف القمش والسعيدة (٢٠١٦، ٢٤٦) توظيف ذوي الإعاقة " وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد علي الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية، ويعد التشغيل هو الهدف النهائي للتأهيل المهني، وهو مقياس نجاح التأهيل المهني " .

وإجرائياً: هو حق من حقوق الاشخاص ذوي الإعاقة، بهدف تمكينهم أن يكونوا اعضاء منتجين وفاعلين ضمن منظومة سوق العمل والتحول من الرعاية الى التنمية ومراعاة متطلبات وعوامل البعد الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة وأسره.

**٣ - الأشخاص ذوو الإعاقة**

يشمل مصطلح " الأشخاص ذوو الإعاقة " كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦، ٣).

إجرائياً: هم الأشخاص ذوي الإعاقة" الفكرية، السمعية، اضطراب طيف التوحد، البصرية، الحركية" الذين أنهو المرحلة الثانوية، ويحاولوا الاندماج في سوق العمل.

## ٤ -المختصون:

ويقصد بهم في الدراسة الحالية المختصون في مجال التربية الخاصة بالجامعات ومؤسسات القطاع الخاص والأهلي، والجهات ذات العلاقة بالتوظيف في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

## محددات الدراسة:

## ١ - المحددات الموضوعية:

أقتصر الدراسة على العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

## ٢-المحددات البشرية:

تكونت عينة الدراسة من (٢١٠) من المختصين ذوي العلاقة بمجال التربية الخاصة بالجامعات ومؤسسات القطاع الخاص والأهلي، والجهات ذات العلاقة بالتوظيف في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

## ٣-المحددات المكانية:

اقتصرت الدراسة الحالية على المختصين في الجهات الحكومية والقطاع الخاص والأهلي بمنطقة الرياض ومكة المكرمة.

## ٤-المحددات الزمنية:

تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (١٤٤٠ - ١٤٤١هـ).

## إطار النظري ودراسات سابقة

تعد قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قضية متعددة الأبعاد، لذا، سوف تتناول الباحثة في سياق عرضها للإطار النظري والدراسات السابقة، في ثلاث محاور بيانهم كالتالي:-

### البعد الأول: أهمية التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

ينظر إلى العمل على أنه مصدر أساسي للتفاعل الاجتماعي والاكتفاء الذاتي المالي للأشخاص ذوي الإعاقة، ويوفر مكاناً حيويًا محتملاً للدمج الاجتماعي الأوسع. وقد أصبح التوظيف المدعوم **Supported employment**، وهو من إحدى نماذج التوظيف يوفر للأشخاص ذوي الإعاقات الشديدة الدعم المناسب والمستمر اللازم للنجاح في بيئة عمل تنافسية، كما يعد أفضل الممارسات المقبولة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (Wehman,2011).

فالتوظيف مهم جدا للاندماج الاجتماعي والمشاركة في المجتمع، وتوفير الدخل والاستقلال المالي، والإحساس بالهوية والوضع الاجتماعي، ومصدرًا مهمًا للتواصل الاجتماعي ووسائل المشاركة في المجتمع، والانخراط في نشاط هادف في الحياة. ويمكن أن يساهم التوظيف في تحسين نوعية الحياة وزيادة احترام الذات وتحسين الصحة العقلية والبدنية وجعل الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر تفاؤلاً بشأن مستقبلهم. وعلى العكس من ذلك، فإن نقص فرص العمل يقلل من احتمال الاندماج الاجتماعي (Hersh,2010).

وتتمثل دافعية الأشخاص ذوي الإعاقة في البحث عن العمل شأنهم كشأن أقرانهم العاديين في تلبية احتياجاتهم؛ حيث تساهم فرصة الحصول على عمل في بناء احترام الذات وتقدير الذات، كما تساعد في بناء هوية عامة، كذلك تساهم في تطوير هوية الذات؛ حيث تتأثر ذات الفرد بعمله، كما تساهم في تلبية التوقعات الاجتماعية؛ حيث يسمح العمل للأشخاص بالمساهمة في المجتمع، مما يتوقع منهم أن يتم توظيفهم، كذلك تساهم في تعزيز الصحة العقلية؛ حيث يساهم العمل في جعل الأفراد مشغولين ويوفر عمومًا هيكلًا لوقتهم (Lent & Brown,2013). كما تتمثل أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الاستفادة من برامج التدريب الذي تقدمه المؤسسات لجميع العاملين بها (Nasser, 2013).

ويعد التوظيف مهم لأسره الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يسهم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في نموه الشخصي وتطوره، وبذلك تغيير الأسرة من تعاملها مع ابنها على أساس أنه فرد مستقل وليس سلبياً، وبانه قادر على اتخاذ قرار، الأمر الذي يدفع الإباء بالفخر جراء قدرة أبنائهم على أداء العمل مدفوع الأجر (Graffam et al.,2002). لذلك، فإن دور الأسرة قد يأخذ دور المؤثر في تطور الشخص ذو الإعاقة، وتهيئته لعالم العمل والنجاح فيه والحفاظ عليه، وفيما يتعلق باستفادة صاحب العمل من التوظيف، فنتلخص في أنه لا يتم توظيف ذوي الإعاقة إلا بعد إتقانه للمهام المطلوبة، وبعد فترة من التدريب العملي على المهنة، والتأكد من إتقانه للمهارات الأساسية، والمهام المطلوبة منه، فيكون للشخص ذو الإعاقة الاستعداد لهذه المهنة قبل تشغيله، إضافة إلى أن فريق التشغيل المساند يقدم الدعم والمشورة اللازمة لصاحب العمل، وسيكون معهم خلال عملية التشغيل للمساعدة أيضا في تحليل العمل وإجراء أي تعديلات مناسبة (Scope,2003).

ولأهمية مراعاة قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة في اختيار المهن ذات العلاقة بقدراتهم ، هدفت دراسة القحطاني، الضميري (٢٠١٨) إلى التعرف على اتجاهات المعلمات في معرفة قدرات وإمكانات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية للتوظيف وفق رؤية ٢٠٣٠. وكذلك التعرف على اتجاهات المعلمات في أهمية إيجاد الوظيفة المناسبة للفتيات لدعم الجانب (النفسي، الأسري، الاجتماعي) وفق رؤية ٢٠٣٠. وتكون مجتمع الدراسة من (١٠٥) معلمات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في مدينة الجوف بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك توافق بين أفراد الدراسة على توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية - وفق رؤية ٢٠٣٠ - وفق إمكانياتهن وقدراتهن. كما أن هناك توافق بين أفراد الدراسة على أهمية توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية بالوظيفة المناسبة للفتيات لدعم الجانب (النفسي، الأسري، الاجتماعي) لديهن، حيث يأتي الجانب الأسري بالمرتبة الأولى، يليه الجانب الاجتماعي، وأخيرا يأتي الجانب النفسي كأقل الجوانب التي يسهم توظيف الفتيات ذوي الإعاقة الفكرية في تنميتها وفقاً لرؤية ٢٠٣٠.

في ضوء ما سبق، ترى الباحثة أن إدراك أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة محصلة تفاعل كل العوامل المحيطة بسياق الشخص ذو الإعاقة، سواء البيئة الأسرية أو

الاجتماعية وما يتوافر فيهم من مناخ داعم لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وحققهم في التوظيف تسهيلات لاندماجهم في المجتمع والعيش المستقل.

### البعد الثاني: العوامل التي تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

تعد عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قضية متعددة الأبعاد، ويشترك فيها مجموعة من العوامل، منها ما يتعلق بالشخص ذو الإعاقة وأسرته وبيئة العمل وما يتوافر له من فرص في التأهيل والتدريب في بيئة عمل داعمة، وغير ذلك من قضايا تؤكد أنها قضية محاظة بالعديد من الصعوبات أو المعوقات التي تعوق تحقيق أهداف عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن أهم العوامل ما يلي :-

#### العامل الأول: فرص العمل

تعد فرص العمل بمثابة العوامل الجوهرية أو الشخصية المتعلقة بالفرد الذي يبحث عن عمل. وكثير من الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة لا يمتلكون المعرفة ذات الصلة فيما يتعلق بالوظائف والمهن التي لديهم القدرة على أدائها أو بأي وسيلة لاكتساب المهارات اللازمة والتدريب المرتبط بالوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، قد لا يكون العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة على وعي بحقوقهم بموجب قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة Americans With Disabilities Act (ADA) أو البرامج التي تسهل التوظيف (Hamilton,2017).

وفيما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، هناك العديد من العوامل التي تؤثر على جانب فرص العمل. وتشمل اعتبارات فرص العمل التعليم والتدريب والتواصل والكفاءة الذاتية والمرونة ودخل ذوي الإعاقة والرعاية الصحية والحاجة إلى أماكن للإقامة. كذلك تقيد تكاليف النقل الوصول إلى العمل. وغالبًا ما تكون التكاليف المرتبطة بالنقل أعلى بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتؤثر على إمكانية الوصول إلى العمل. ويمكن تلخيص الاعتبارات المرتبطة بعامل فرص العمل ما يلي :

١. التعليم والتدريب Education and training : تعتمد فرص العمل على مستوى تعليم الفرد وتدريبه. أقل من نصف الأمريكيين ذوي الإعاقة حاصلون على شهادة جامعية. من بين أسرع (٢٠) مهنة نموًا، تتطلب ١٥ أو ٧٥٪ أن يكون المرشحون حاصلين على درجة جامعية أو درجة أعلى. وبالتالي، فإن مستويات التعليم المنخفضة تحد من فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. وبالمثل، فإن الحاجة الإضافية إلى المرونة قد تؤثر أيضًا

على التوظيف بين الأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى ذلك، فإن عوامل مثل المواعيد الطبية والعلاجية، وقضايا النقل، والوقت الإضافي اللازم للرعاية الذاتية غالبًا ما تدفع الأشخاص ذوي الإعاقة للبحث عن وقبول ترتيبات العمل بدوام جزئي بدلاً من العمل بدوام كامل.

٢. التواصل Communication : التواصل مهم لأنه يمكن الشخص الذي يعاني من إعاقة أو ضعف سمعي - علي سبيل المثال - من التفاعل مع زملاء العمل والأداء بشكل أكثر كفاءة. فالمشاركة والاندماج في مكان العمل يعتمدان على أرباب العمل وزملاء العمل الملتمزين باحترام وتقدير أقرانهم من ذوي الإعاقة والتواصل معهم.

٣. الكفاءة الذاتية Self-efficacy: تشير الكفاءة الذاتية إلى تصور الفرد لقدرته على التخطيط والتنظيم واستخدام المهارات لتحقيق النتيجة المرجوة. يُنظر إلى الكفاءة الذاتية على أنها مزيج من الثقة بالنفس والفهم العملي لقدرة الفرد وتصميمه فيما يتعلق بتحقيق هدف معين. ترتبط الكفاءة الذاتية بالتمكين وهي ضرورية للتوظيف الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة.

٤. أماكن الإقامة في مكان العمل Workplace accommodations: وتتمثل في توفير أماكن للإقامة للعمال من ذوي الإعاقة قريبة من مكان العمل (Anastasiou & Kauffma, 2013; Santuzzi & Waltz, 2016; Vallas et al., 2015).

في ضوء ذلك، يمكن التأكيد على أهمية توافر فرص التعليم والتدريب للشخص ذو الإعاقة وقدّر كافي من الكفاءة الذاتية لضمان الحصول علي فرص وظيفية أفضل.

#### العامل الثاني: الطلب على العمل

أما جانب الطلب على العمل فهو يعكس عوامل صاحب العمل التي تؤثر على الفرد الذي يبحث عن عمل. على غرار الموظفين، غالبًا ما يكون أصحاب العمل غير مدركين للموارد المتاحة من الوكالات الحكومية وغير الربحية التي تسهل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم (Hamilton, 2017).

وتتمثل في مجموعة متنوعة من التحديات السلوكية والتنظيمية مثل التحيز السلبي لصاحب العمل، وتكاليف صاحب العمل، وثقافات الشركات التي يواجهها الأشخاص ذوو

الإعاقة بانتظام فيما يتعلق بالبحث عن عمل، والحفاظ على الوظيفة، والارتقاء بمهنتهم. وبيان ذلك فيما يلي:-

١. التحيز السلبي لصاحب العمل **Negative employer bias** : ويتمثل في تحيز أصحاب العمل تجاه توظيف العمال من ذوي الإعاقة وذلك خوفاً من تأثر الأداء والإنتاجية، بالإضافة إلى الخوف من أن يؤدي توظيف العمال من ذوي الإعاقة إلى عزل زملاء العمل والتأثير سلباً على الكفاءة التنظيمية.

٢. تكاليف صاحب العمل **Employer costs** : يميل أصحاب العمل أيضاً إلى الاعتقاد بأن الموظفين ذوي الإعاقة يكلفون توظيفاً أكبر، كما أن هناك احتمالاً أكبر أن يقوم العمال ذوو الإعاقة بإيذاء أنفسهم مما يؤدي إلى مطالبات التأمين؛ بالإضافة إلى أنه إذا ظهرت الحاجة إلى التأديب أو الفصل، فقد يؤدي ذلك إلى إشكالية.

٣. ثقافة الشركة، والتحرش في مكان العمل، والملاءمة التنظيمية: تشمل ثقافة الشركة / المؤسسة، التي يشار إليها أيضاً باسم الثقافة التنظيمية ، المواقف والسياسات والممارسات والإجراءات والقواعد الضمنية والصريحة المتعلقة بمكان العمل، ويمكن أن تؤثر بشكل كبير على الخبرات المتعلقة بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة. حيث تؤثر ثقافة المؤسسة على من يتم تعيينه والقرارات الأخرى المتعلقة بالتوظيف. تعكس ثقافة الشركة السياسات التنظيمية، وفرص الموظفين، والتي تؤثر في الخبرات المتعلقة بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وتؤثر عليها. كذلك التحرش في مكان العمل هو وجه آخر من جوانب ثقافة المؤسسة. ويشير الملاءمة التنظيمية، وهو جانب آخر من جوانب الثقافة التنظيمية، إلى التوافق بين الفرد والمؤسسة، ويمكن أن يؤثر أيضاً بشكل كبير على الخبرات المتعلقة بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة (Chan, & Rumrill,2016; Kulkarni& Lengnick-Hall,2012; Kaya et al.,2016).

وفي هذا الصدد، حاولت دراسة الشمري (٢٠١٢) تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال، وأظهرت النتائج أن برامج التأهيل المهني تساعد في تغيير فكرة المجتمع عن المعوقين ، بحيث تؤدي هذه البرامج إلى اندماج ذوي الإعاقة في المجتمع بشكل أكبر، وهناك اختلاف في وجهات النظر بين ذوي الإعاقة من جهة ، وبين المشرفين ورجال الأعمال من وجهه أخرى ، من حيث استفادة ذوي



الإعاقة من برامج التأهيل المهني ومدى ملاءمة هذه البرامج لذوي الإعاقة، ويتفق المعوقون والمشفرون ورجال الاعمال على ان برامج التأهيل تتناسب مع قدرات ذوي الإعاقة الجسمية والعقلية ، وتبين وجود فروق بين المعوقين أنفسهم تعزى لسبب الإعاقة في تقديراتهم لإيجابيات وسلبيات التأهيل المهني.

ومن جانب آخر، أجري الصباح والحموز (٢٠١٤) دراسة للتعرف على درجة مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية ، من وجهة نظرهم والعاملين فيها ، وكان من اهم نتائج الدراسة ، إن درجة المشكلات التي تواجه تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين كانت مرتفعة وأكثرها مشكلات التأهيل المهني ، وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها ، الدعوة إلى تطوير برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية تتلاءم مع متطلبات سوق العمل ، والانتقال إلى برامج التوظيف المدعوم التي توفر المساندة للمعوق في بيئة العمل، والإرشادات لصاحب العمل والزملاء ، كذلك توفير المتابعة اثناء فترة التشغيل للتأكيد من مدى تكيف المعوق مع بيئة العمل وتأقلمه، وأخيراً أوصت الدراسة بتدريب العاملين على الأساليب الخاصة بالتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية .

وحاولت دراسة البتال (٢٠١٥) مناقشة الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة الي العديد من النتائج منها: ما يتعلق بالشخص ذوي الإعاقة منها: افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم ، وعدم تلقي الشخص المعاق فكرياً التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح ، وعدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام التقنيات الحديثة . ومن الصعوبات المتعلقة بالمجتمع: تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة يحد من فرص توظيفهم، والنظرة القاصرة إلى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من التوظيف. ومن الصعوبات المتعلقة بالأسرة: الأساليب الخاطئة في التربية، كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم. خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل. اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وكفائتهم.

ولأهمية الاتجاهات ، هدفت دراسة القحطاني (٢٠١٨) إلى قياس اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعا لعدد من المتغيرات، وخلصت الدراسة إلى ان اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى من المتوسط، حيث بلغ الوزن النسبي (٧٠.٤٥%)، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو متغير سنوات الخدمة، لكن ظهرت فروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح مؤسسات العمل الأهلي. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصى الباحث بضرورة إصدار قوانين تساعد ذوي الإعاقة على شغل المناصب والوظائف في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية.

#### العامل الثالث: البيئة

وتشمل العوامل البيئية التي تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الدعم الاجتماعي مثل أفراد الأسرة ووكالات التوظيف والمشورة من مقدمي الرعاية الصحية والمبادرات الحكومية. كما تشير العوامل البيئية إلى الجوانب المادية والاجتماعية والسلوكية والمؤسسية للبيئة والتي من شأنها أن تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن أن تعمل هذه العوامل إما كميسر ومعزز لأداء الأفراد ذوي الإعاقة ومشاركتهم، و/ أو تكون بمثابة حواجز تعوق مشاركتهم في العمل. ومن ثم، قد تفسر البيئة بعض التناقضات في معدلات التوظيف بين الشباب ذوي الإعاقة ومشاركتهم. فالبيئة يمكن أن تكون بمثابة هدف واعد للتدخلات لتحسين المشاركة. بالإضافة إلى ذلك، في كثير من الحالات، يكون التغيير على مستوى البيئة هدفاً عملياً أكثر منه على مستوى الفرد. إن فهم التحديات التي تشكلها البيئة للمشاركة في مكان العمل بين ذوي الإعاقة ومشاركته يمكن أن تساعد في توجيه مثل هذه التدخلات (Von Schrader et al., 2014; Shahin et al., 2020).

وفي هذا الصدد، حاولت دراسة الدوسري و معاجيني (٢٠١٩) التعرف على أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. وتوصل الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: أن المعوقات الخاصة بالفرد هي (افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، عدم تأهيل الشخص المعاق عقلياً

وإعداده للعمل يحد من فرص توظيفه)، بينما أتضح من النتائج أن أبرز المعوقات الخاصة بالمجتمع هي (عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم، عدم توفر البيئة الامنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية)، ومن أبرز المعوقات الخاصة بالأسرة هي (اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية شفقة وليس تقدير لمكانتهم، تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة العقلية). وأظهرت النتائج أن عدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية والمؤهل العلمي ومدراء الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، بينما كشفت النتائج أن نوع نشاط المنشأة التي يعمل فيها مدراء الموارد البشرية يؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح البنوك.

وهدفت دراسة (Kim et al., 2020) إلى التعرف على كيفية تأثير مرافق الإعاقة في مكان العمل على خطط الاحتفاظ بالوظائف بين العمال ذوي الإعاقات الجسدية في كوريا الجنوبية في ضوء توسط كل من السلامة في مكان العمل والرضا عن العمل. وأظهرت النتائج أن العمال الذين توفر أماكن عملهم المزيد من مرافق الإعاقة كانوا أكثر احتمالاً بشكل ملحوظ لإدراك أماكن عملهم على أنها آمنة ولديهم رضا أكبر عن العمل؛ وبالتالي، كانوا أكثر رغبة في الحفاظ على وظائفهم الحالية أكثر من أولئك الذين توفر أماكن عملهم مرافق أقل. ومع ذلك، فإن العديد من أماكن العمل في كوريا لا توفر أي مرافق للإعاقة.

وبحثت دراسة (Shahin et al., 2020) العوامل البيئية التي تؤثر على المشاركة في مكان العمل لدى الشباب البالغين في العمر الانتقالي ذوي الإعاقات الدماغية. والتي تناولت مراجعة الدراسات السابقة من عام ١٩٩٥م إلى عام ٢٠١٨م والتي اهتمت بدراسة العوامل البيئية التي تؤثر على المشاركة في مكان العمل لدى الشباب البالغين في العمر من (١٨-٣٥) سنة من ذوي الإعاقات الدماغية. تمت مراجعة (٣١) دراسة سابقة. أبرزت غالبية الدراسات والتي بلغت نسبتها (٧٧٪) أن العوامل البيئية المرتبطة بمجال الخدمات والأنظمة والسياسات مثل الأنظمة الشاملة والمرنة والسياسات المحددة جيداً التي يتم ممارستها على المستوى التنظيمي تؤثر بالسلب على المشاركة في مكان العمل لدى الشباب البالغين في العمر الانتقالي ذوي الإعاقات الدماغية. تليها العوامل البيئية المرتبطة بالدعم الاجتماعي

بشكل أساسي من الأسرة والأصدقاء وأرباب العمل والزملاء كميسر وقد بلغت نسبتها (٦٨٪) ، يليها العوامل البيئية المرتبطة بإمكانية الوصول المادي وأخيراً توافر التكنولوجيا المساعدة وقد بلغت نسبتها (٥٥٪). ثم مواقف الزملاء وأرباب العمل في المشاركة البالغين من ذوي الإعاقات الدماغية في مكان العمل بنسبة (٤٨٪).

في ضوء ما سبق يتضح أن هناك العديد من العوامل المؤثرة في التوظيف، سواء المرتبطة بالشخص ذو الإعاقة وإدراكه لأهمية الوظيفة، ومهاراته وقدراته ومستوى تعليمة وتدريبه، وفرص العمل الملائمة لقدراته واتجاهات أرباب العمل وثقافة بيئة العمل، ومدى توافر الخدمات المساندة في بيئة العمل، وأهمية الدعم الاجتماعي من الأسرة والأصدقاء وأرباب العمل كميسرين لضغوط العمل، الامر الذي يتطلب مراعاة هذه العوامل لضمان التوظيف الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة. وخاصة العوامل المرتبطة بالعوامل البيئية وتوافر التكنولوجيا. وقد تم مراعاة كل هذه العوامل في الدراسة الحالية بما يتوافق مع السياق السعودي، بالإضافة الي تركيز الدراسة الحالية على متغيرات لم تأخذها بعين الاعتبار الدراسات السابقة.

#### البعد الثالث: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة :

أشارت دراسة (Thomas & Ellis,2013) إلى أن هناك عائقين رئيسيين أمام توظيف ذوي الإعاقة من وجهة نظرهم وهما:

العائق الأول: ويتمثل في خوف الأشخاص ذوي الإعاقة من فقدان دعم الدخل ومزايا التأمين الصحي التي يحصلون عليها والتي يمكن ان يفقدوها عند حصولهم على عمل.

العائق الثاني: ويتمثل في الصحة أو الإعاقة. بالنسبة لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة، قد يعني هذا أن الإعاقة تتدخل بشكل مباشر في القدرة على تأمين والحفاظ على عمل تنافسي يكون ذا مغزى شخصياً. قد يعني أيضاً أن البقاء بصحة جيدة يتطلب كل وقته وطاقته، أو أن الشخص يفتقر إلى الوصول إلى الموارد التي تجعله قادراً على تأمين أو زيادة العمل، مثل الرعاية الطبية، أو المساعدة في أنشطة الحياة اليومية، أو التكنولوجيا المساعدة. قد تشجع كل من ضرورة إثبات عدم القدرة على العمل من أجل الحصول على المساعدة النقدية للضمان الاجتماعي والاستخدام المنتظم للخدمة على تبني دور المريض الذي قد يقوض ثقة الناس في قدرتهم وملاءمتهم للعمل. وعلى العكس من ذلك، فإن التغلب على هذه الحواجز قد

يبني الثقة في قدرة الفرد على العمل وقد ثبت أنه مرتبط باحتمالية أكبر للعودة إلى العمل بعد الغياب بسبب المرض.

وفي الصدد نفسه، ذكر (Sundar et al.,2018) أن الأشخاص ذوو الإعاقة يعملون في وظائف منخفضة الأجر توفر فرصًا محدودة للتقدم ولديها أمان وظيفي أقل. يمكن تصنيف العوامل المرتبطة بتباينات التوظيف التي يعاني منها الأشخاص ذوو الإعاقة على نطاق واسع على أنها، (١) عوامل فردية مثل صحة الشخص ومهارات العمل المتعلقة بالقدرات الوظيفية والاهتمامات المهنية، (٢) العوامل البيئية أو السياقية مثل الاتجاهات في خصائص صاحب العمل في سوق العمل، بما في ذلك الالتزام بتوظيف واستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة، و(٣) العوامل الاجتماعية والسياسات ذات الصلة مثل وصمة العار والتحيز ضد الاحتياجات، ونقص وسائل النقل المتاحة. كما يمكن أن تختلف نتائج التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة حسب الخصائص الفردية مثل العمر والجنس والعرق والحالة الاجتماعية والتعليم العلمي. وجود الإعاقة في سن أكبر يشكل خطرًا متزايدًا للبطالة. يكون كبار السن من ذوي الإعاقة أكثر عرضة للتمييز في قرارات التوظيف والحرمان من الإقامة في مكان العمل. كما يمكن أن يؤثر نقص التعليم أو التدريب سلبيًا على معدلات التوظيف والأجور المكتسبة. ومع ذلك، فإن معظم الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة يرون أن طبيعة إعاقتهم هي العائق الأساسي أمام التوظيف ويقل احتمال إدراكهم لدور العوامل الاجتماعية والبيئية والسياقية التي تسبب البطالة.

بينما رأى البعض أن المعوقات التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تتمثل فيما يلي:

شدة الإعاقة **The Severity of Disability**: تؤثر شدة الإعاقة على قدرة الفرد على إيجاد عمل مناسب. على هذا النحو، فإن الإعاقة نفسها هي العقبة الأكثر إلحاحًا التي يجب أن يواجهها شخص بالغ يعاني من إعاقة.

ضعف المهارات الاجتماعية **Poor Social Skills**: تؤثر أوجه القصور في المهارات الاجتماعية لدى بعض البالغين ذوي الإعاقة على جودة العلاقات التي يشاركونها مع زملائهم في العمل، فأوجه القصور في المهارات الاجتماعية لا تهدد وظيفة الفرد فحسب، بل تهدد أيضًا فرصة تطوير العلاقات مع زملاء العمل.

**نقص وسائل النقل Lack of Transportation:** يعد الافتقار إلى إمكانية الوصول

إلى وسائل نقل موثوق بها عقبة رئيسية أمام الحصول على عمل للبالغين ذوي الإعاقة. قلة دعم العمل Lack of Work Supports: بدون الدعم الوظيفي الضروري، قد يكافح شخص بالغ يعاني من ذوي الإعاقة للحفاظ على منصب وظيفي. التأثير الساقط للدعم غير الكافي من أصحاب العمل يتفاقم بفقدان الدعم من الأسرة أو الأصدقاء أو الوكالات. ويعد الدعم المناسب في العمل ضروريًا لاستمرار نجاح التوظيف للبالغين ذوي الإعاقة. تشمل أنواع دعم العمل المحتمل وجود مدربًا وظيفيًا، والتدريب قبل العمل، والنقل، والتكنولوجيا المساعدة.

**الافتقار إلى الإعداد التعليمي Lack of Educational Preparation:** يمكن أن

يؤدي الوصول إلى مستوى التعليم العالي إلى زيادة فرص العمل للبالغين ذوي الإعاقة. مع الوضع في الاعتبار أن شدة الإعاقة للفرد ستؤثر على التقدم التعليمي. ولسوء الحظ، أن النقص الحتمي في المؤهلات التعليمية المتقدمة يمكن أن يعيق بشدة الوصول إلى الوظائف للبالغين ذوي الإعاقة.

**انخفاض في المزايا Decrease in Benefits:** يمكن للعمل بأجر أن يقلل من المزايا

الحكومية التي يتلقاها الفرد ذوي الإعاقة، وربما يكسب الشخص ذو الإعاقة عند التوظيف أقل مما قد يكسبه من خلال البقاء على دخل الضمان الاجتماعي إذا لم يختار العمل. وبمجرد وصول الأفراد إلى شريحة الدخل حيث لم يعودوا مؤهلين لتلقي دخل الضمان الاجتماعي، قد يجدون أن دخلهم الجديد يتم استهلاكه من خلال الاضطرار إلى دفع نفقات المعيشة التي كانت تغطيها الدولة في السابق.

**التحيز Prejudice:** العائق الأخير أمام التوظيف هو التحيز في المجتمع. تستمر

المواقف المتحيزة تجاه البالغين من ذوي الإعاقة في ارتفاع معدلات البطالة. وإذا لم يتغير التحيز تجاه البالغين من ذوي الإعاقة، فقد لا تتاح لهؤلاء الأفراد أبدًا الفرصة لإظهار قدرتهم على تقديم مساهمة إيجابية في مكان العمل (Quigley, 2014).

وترى الباحثة أن يمكن التغلب من هذه المعوقات من خلال مراعاة العديد من العوامل والتي تركز الدراسة عليها، بالإضافة الي متطلبات عملية التوظيف، وفي هذا الصدد، أكدت نتائج دراسة اليحیی (٢٠١٨) أن متطلبات توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع تلخصت

في المتطلبات الشخصية والتعليمية والمهنية ، من وجهة نظر مسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص في كلاً من: صندوق تنمية الموارد البشرية، مراكز طاقات، شركات ومؤسسات شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة قادرون.

وترى الباحثة، أنه بالرغم من وجود هذه المعوقات، إلا أنه يمكن الحد منها إذا تم مراعاة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وبحث آليات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة مبكرة وفق قدراتهم وميولهم، وتوفير جميع أشكال الدعم التي توفر لهم مواصلة الاعداد التعليمي والذي يسهم في الحصول على فرص وظيفية أفضل والاندماج في الحياة الاجتماعية وبيئة العمل.

### إجراءات الدراسة

#### منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة.

#### عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من أولاً: عينة استطلاعية: تكونت من (٦٠) من المختصين، حيث تم تطبيق العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون للتحقق من الكفاءة السيكو مترية للاستبيان. ثانياً: عينة الدراسة النهائية وخصائصها، فقد بلغ عدد المختصون الذين استجابوا على اداة الدراسة (٢١٠) من المختصين في مجال التربية الخاصة بالجامعات ومؤسسات القطاع الخاص والأهلي، والجهات ذات العلاقة بالتوظيف في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، ويوضح الجدول رقم (١) الوصف الاحصائي للمشاركين في الدراسة وفق المتغيرات موضع الدراسة.

جدول ١  
الوصف الإحصائي للمشاركين في الدراسة وفق المتغيرات

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٩٨	٤٦.٧
	انثى	١١٢	٥٣.٣
التخصص	إعاقة سمعية	٣٠	١٤.٣
	اضطراب طيف التوحد	٣٢	١٥.٢
	إعاقة فكرية	٧٨	٣٧.١
	تدخل مبكر	٢٧	١٢.٩
	صعوبات تعلم	٤٣	٢٠.٥
المسمى الوظيفي	عضو هيئة تدريس	٢٥	١١.٩
	منصب اداري (مدير وحدة توظيف / مدير مبادرة / منسق اداري)	١٨	٨.٦
	معلم تربية خاصة	٦٤	٣٠.٥
	مشرف تربية خاصة	٤٣	٢٠.٥
جهة العمل	أخصائي تربية خاصة	٦٠	٢٨.٦
	حكومي	٧٠	٣٣.٣
	خاص	٧٧	٣٦.٧
المستوى التعليمي	أهلي	٦٣	٣٠.٠
	بكالوريوس	٨٤	٤٠.٠
	ماجستير	١٠٧	٥١.٠
	دكتوراه	١٩	٩.٠

### أداة الدراسة

- ١- لإعداد وبناء الاستبيان، قامت الباحثة بالعديد من الخطوات أهمها ما يلي:-
- ٢- الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة.

الاطلاع على الأدوات أو المقياس ذات العلاقة، حيث لم تجد إلا أدوات تناولت معوقات

أو صعوبات التوظيف.

- ٣- إجراء استبيان مفتوح موجه إلى بعض المختصون ، مضمونة " أكدت القوانين والتشريعات بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العيش المستقل، ويعد التوظيف أحد أفضل الحلول للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث توجد علاقة بين التوظيف والأمن الاقتصادي ، وكثيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم القدرات والإمكانات التي تمكنهم من الاندماج في سوق العمل ، وإن تأثير التوظيف على نوعية الحياة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة يجعل الأمر أكثر أهمية لهم للوصول إلى فرص العمل لتحقيق الذات وتقديم مساهمة



إيجابية في المجتمع، وتنمية الثقة بالنفس ويجعل الشخص ذو الإعاقة يشعر بقيمته الذاتية . ولأهمية عملية التوظيف وأنه قضية متعددة الجوانب، الامر الذي يتطلب البحث في العوامل المؤثرة في عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، في ضوء خبرة سعادتكم، أرجو ذكر هذه العوامل والتي يسهم تحديدها في دراسة الباحثة.

٤- قامت الباحثة بإعداد النسخة الأولية من استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، والتي تتكون من (٤٣) مفردة /عبارة، كما تضمنت الأداة (٥) أبعاد بمثابة عوامل مؤثرة في التوظيف، وبياناتها كما يلي:

البعد الأول: إدراك أهمية التوظيف.

البعد الثاني: الشخص ذو الإعاقة.

البعد الثالث: تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

البعد الرابع: بيئة العمل.

البعد الخامس: الأسرة.

وفيما يلي إجراءات الصدق والثبات ، وبيانه كمايلي:

### الصدق والثبات

تم التحقق من صدق أداة الدراسة من خلا الصدق الظاهري، حيث تم تحكيم الأداة من قبل (١٠) محكمين من المختصين في التربية الخاصة وعملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. كما تم التحقق من الاتساق الداخلي للأداة من خلال معاملات ارتباط بيرسون كما هو موضح في جداول (٢) و(٣) و(٤) ، وفيما يتعلق بالثبات فقد عمدت الباحثة إلى حساب معامل الفايرونيباخ وطريقة جتمان كما هو موضح في جدول (٥).

#### ١. صدق المحكمين

قامت الباحثة بعرض الاستبيان بصورته المبدئية على عشرة من السادة المحكمين، في مجال خبراء التربية الخاصة وعملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، لاستطلاع آراءهم حول صياغة العبارات واختيار أفضل العبارات المناسبة لقياس العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، وكذلك اقتراح أي تعديل في صياغة العبارات وحذف العبارات غير المناسبة والتي لم تحصل عن نسبة اتفاق ٨٠ % من عدد المحكمين ، وقامت الباحثة بعمل ملاحظات المحكمين.

## ٢. الصدق الظاهري

قامت الباحثة بتطبيق الصورة الأولية على عينة استطلاعية (عينة التقنين) مكونة من (٦٠) المختصين في التربية الخاصة في السعودية بهدف التعرف على مدى تفهم أفراد العينة الاستطلاعية لعبارات وتعليمات الاستبيان، وقد اتضح منها أن العبارات والتعليمات تتميز بالوضوح والفهم لجميع أفراد العينة علماً بأنه تم استبعاد هذه العينة من العينة الإجمالية التي تم اختيار عينة الدراسة منها.

## ٣. الاتساق الداخلي (المفردة مع الدرجة الكلية للاستبيان)

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية وجدول (٢) يوضح ذلك:

جدول ٢:

معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للاستبيان (ن = ٦٠)

الاسرة	بيئة العمل		تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة		الشخص ذو الإعاقة		إدراك أهمية التوظيف		
**٠.٨٩٥	٢٨	**٠.٨١٨	٢٨	**٠.٨٧٥	٢١	**٠.٨٥٥	١١	**٠.٧٩٢	١
**٠.٩٥٧	٢٩	**٠.٨٠٨	٢٩	**٠.٧٧٣	٢٢	**٠.٨٩٣	١٢	**٠.٧٨٢	٢
**٠.٧٤٩	٣٠	**٠.٨٨٥	٣٠	*٠.٢٦٦	٢٣	**٠.٨٦٦	١٣	**٠.٨٥٢	٣
**٠.٩٥٧	٣١	**٠.٩٠٢	٣١	**٠.٨٢٥	٢٤	**٠.٨٢٥	١٤	**٠.٩٥٧	٤
**٠.٨١٤	٣٢	**٠.٨٩٣	٣٢	*٠.٢٩٤	٢٥	**٠.٧٦٩	١٥	**٠.٧٨٢	٥
**٠.٨٩٥	٣٣	**٠.٦٤٨	٣٣	**٠.٨٠٤	٢٦	**٠.٧٩١	١٦	**٠.٧٢٣	٦
**٠.٨٣٣	٣٤	**٠.٩٠٣	٣٤	**٠.٧٥٥	٢٧	**٠.٦٢٨	١٧	**٠.٧٢٧	٧
		**٠.٩١٨	٣٥			**٠.٧٠٥	١٨	**٠.٩٤٠	٨
		**٠.٩١٠	٣٦			**٠.٧٩٧	١٩	**٠.٧٨٣	٩
						**٠.٦٥٨	٢٠	**٠.٨٧٨	١٠

\*\* معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠١) \* معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على صدق مفردات الاستبيان ، وأن معامل الارتباط تتراوح بين (٠.٩٥٧ ، ٠.٢٦٦) مما يدل على صدق مفردات استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

## ٤. الاتساق الداخلي (المفردة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له)

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل مفردة والدرجة الكلية للبعد الذي

تنتمي له بعد حذف درجة المفردة من الدرجة الكلية للبعد، وجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول ٣:

معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للبعد ن=٦٠

الاسرة		بنية العمل		وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة		نخص ذو الإعاقة		درآك أهمية التوظيف	
**٠.٩٦٤	٣٧	**٠.٨٤٤	٢٨	**٠.٨٩٦	٢١	**٠.٨٦٣	١١	**٠.٨١١	١
**٠.٩٤٧	٣٨	**٠.٨٧٤	٢٩	**٠.٨٨٠	٢٢	**٠.٩١٥	١٢	**٠.٨٣٤	٢
**٠.٣٩٦	٣٩	**٠.٩٠٠	٣٠	**٠.٣٦٤	٢٣	**٠.٩٤٠	١٣	**٠.٧٢٩	٣
**٠.٩٤٧	٤٠	**٠.٩١٢	٣١	**٠.٨٣٨	٢٤	**٠.٩٦٠	١٤	**٠.٧٩٦	٤
**٠.٩٠٩	٤١	**٠.٣٣١	٣٢	**٠.٧٩٦	٢٥	**٠.٨٣٥	١٥	**٠.٧٣٦	٥
**٠.٩٦٤	٤٢	**٠.٥٧٨	٣٣	**٠.٩١٦	٢٦	**٠.٨٨٢	١٦	**٠.٥٨٨	٦
**٠.٩١٧	٤٣	**٠.٨٩١	٣٤	**٠.٨٦٨	٢٧	**٠.٧٠٦	١٧	**٠.٦٥٨	٧
		**٠.٩٠٥	٣٥			**٠.٨٦١	١٨	**٠.٨٠٨	٨
		**٠.٩١٣	٣٦			**٠.٩٤٢	١٩	**٠.٦٦٥	٩
						**٠.٨٣٣	٢٠	**٠.٧٦٣	١٠

\*\* معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠١) \* معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١)

وتتراوح بين (\*\*٠.٣٣١، \*٠.٩٦٤) مما يدل على صدق مفردات استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون الاتساق الداخلي (الأبعاد مع الدرجة الكلية للاستبيان).

قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبيان

العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، بعد حذف

درجة البعد من الدرجة الكلية، وجدول (٤) الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم ٤:

معاملات الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص

ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، (ن=٦٠)

عامل الارتباط	الأبعاد
**٠.٨٦٤	أهمية التوظيف
**٠.٨٩١	س ذو الإعاقة
**٠.٩٢٨	وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
**٠.٩٦١	عمل
**٠.٩٢٥	

\*\* معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠١) \* معاملات الارتباط عند مستوى (٠.٠٥)

ويتضح من الجدول (٤) أن قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة عند مستوى (٠.٠١)، مما يدل على صدق أبعاد استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

ثانياً: ثبات الاستبيان:

١- الثبات عن طريقة معامل الفا كرونباخ، وطريقة التجزئة النصفية لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

تمّ حساب معامل الثبات لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، باستخدام معامل ألفا - كرونباخ، وجتمان لأبعاد استبانة من خلال وجهات نظر المختصون في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون وبيان ذلك في جدول (٥)

جدول ٥:

قيم معاملات الثبات باستخدام ألفا - كرونباخ و جتمان استبانة في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون (ن = ٦٠)

الأبعاد	عدد المفردات	ألفا كرونباخ	مستوى الثبات	جتمان	مستوى الثبات
إدراك أهمية التوظيف	١٠	٠.٩٦٥	مرتفعة	٠.٩٥٦	مرتفعة
الشخص ذو الإعاقة	١٠	٠.٩٦٦	مرتفعة	٠.٩٣٤	مرتفعة
تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة	٧	٠.٨٥١	مرتفعة	٠.٨٠٩	مرتفعة
بيئة العمل	٩	٠.٨٦٢	مرتفعة	٠.٨٨٧	مرتفعة
الاسرة	٧	٠.٩٤٥	مرتفعة	٠.٩٢٢	مرتفعة
الدرجة الكلية للمقياس	٤٣	٠.٩٨٢	مرتفعة	٠.٩٦٥	مرتفعة

الفا كرونباخ ♦ ضعيفة < (٠.٥) ♦ متوسطة بين (٠.٥-٠.٧) ♦ مرتفعة > (٠.٧)

يتضح من الجدول (٥) أن جميع قيم معاملات الثبات أكبر من (٠.٧) مما يؤكد الثقة في ثبات استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

الصورة النهائية لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

وحيث إن عبارات استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، جميعها تتصف بالصدق والثبات، فإنه لم يتم استبعاد أي منها؛ ولذلك فإن الصورة الأولية تظل كما هي. وبتحديد نظام الاستجابة على بنود استبانة العوامل

المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، وفقا لطريقة ليكرت متدرج الخماسي (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وعلى هذا تكون الدرجة العظمى (٢١٥) درجة، وتكون الدرجة الصغرى (٤٣) درجة، وتدل الدرجة العالية على ارتفاع وجهات نظر المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أما الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاضه.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

وبتحديد نظام الاستجابة على بنود الاستبانة، وكذلك مفتاح التصحيح، حيث صاغت الباحثة لكل مفردة في استبانة العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون خمس استجابات وهي (موافق بدرجة كبيرة- موافق - موافق إلى حد ما- غير موافق - غير موافق بدرجة كبيرة) وترتيب الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) وتم تقسيم إلى خمس مستويات ( $٥ / ٤ = ٠.٨$ ) أي أن طول الفترة (الخلية) لكل مستوى هو ٠.٨ بالتالي كانت المستويات كما هي موضحة في الجدول (٦):

جدول ٦:  
المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	مستوى الاستخدام
من ١ إلى ١.٧٩	ضعيف جدا
من ١.٨ إلى ٢.٥٩	ضعيف
من ٢.٦ إلى ٣.٣٩	متوسط
من ٣.٤ إلى ٤.١٩	مرتفع
من ٤.٢ إلى ٥	مرتفع جدا

١. السؤال الأول للدراسة: ما أكثر العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كما يدركها المختصين؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لنتائج العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، ولمعرفة واقع استخدام أبعاد الأداة التي تمثلت في العوامل التالية: إدراك أهمية التوظيف، الشخص ذو الإعاقة، تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، بيئة العمل، الأسرة، ويبرز جدول (٧) النتائج مرتبة من الأكثر

اهمية وتأثيراً إلى الأقل أهمية، إضافة لمتوسط العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون بشكل كلي.

جدول ٧:

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد أداة الدراسة

الدرجة	الترتيب	الوزن	انحراف	متوسط	البعد
مرتفع جدا	١	٩١.٠٤	٠.٣٨	٤.٥٥	إدراك أهمية التوظيف
مرتفع جدا	٥	٨٦.٢٣	٠.٤٧	٤.٣١	الشخص ذو الإعاقة
مرتفع جدا	٢	٨٩.٨٦	٠.٧٥	٤.٤٩	تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
مرتفع جدا	٤	٨٦.٧٠	٠.٧١	٤.٣٣	بيئة العمل
مرتفع جدا	٣	٨٩.٢٨	٠.٥٢	٤.٤٦	الأسرة
مرتفع جدا		٨٨.٦٢	٠.٤٣	٤.٤٣	الدرجة الكلية للاستبيان

يتضح من جدول (٧) بأن المتوسط الكلي لأداة الدراسة (٤.٤٣) ما يدل على درجة أهمية مرتفعة جدا في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، ويوضح الجدول نفسه بأن بعد إدراك أهمية التوظيف يأتي أولاً، يليه بعد تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، يليه بعد الأسرة، ويليه بيئة العمل، وأخيراً بعد الشخص ذو الإعاقة.

بالاطلاع على نتائج السؤال الأول، تري الباحثة أن العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالترتيب كما يلي : إدراك أهمية التوظيف ، تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي ، الأسرة ، بيئة العمل، وأخيراً الشخص ذو الإعاقة. وهذا يؤكد أن عامل إدراك أهمية التوظيف سواء من الشخص ذو الإعاقة أو أسرته عامل مهم في عملية التوظيف لأن توظيف الشخص ذو الإعاقة يجعله شخص منتج وفاعل في المجتمع ولديه القدرة علي العيش المستقل ، وبالتالي الشعور بتقدير الذات، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة هوساوي (٢٠١٥) في أن الشخص ذو الإعاقة لا يتمكن من العيش باستقلالية اعتماد على النفس من حيث التدخل والحياة المستقلة، إلا إذا وجد لنفسه مهنة تمكنه من عيش باستقلال تام أو جزئي عن الآخرين. وإن تأثير التوظيف على نوعية الحياة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة يجعل الأمر أكثر أهمية للأشخاص ذوي الإعاقة للوصول إلى فرص العمل لتحقيق الذات وتقديم مساهمة إيجابية في المجتمع (Bush& Tassé,2017,24)، كما يساهم التوظيف في تنمية الثقة بالنفس للشخص ذوي الإعاقة ويجعله يشعر بقيمته الذاتية (Aytac et al.,

(2012,40).

وترى الباحثة أن العامل المرتبط بتأهيل وتدريب الشخص ذوي الإعاقة قد جاء في المرتبة الثانية ، يرجع ذلك الي أن ضمان توظيف الشخص ذو الإعاقة مرتبط بتأهيله وتدريبه وفق قدراته ومهاراته ، ويعد ذلك أهم المشاكل والمعوقات التي تعوق عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا يؤكد نتائج دراسة البتال (٢٠١٥) والتي أكدت أن الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية منها: افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، وعدم تلقي الشخص ذو الإعاقة الفكرية التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح. وفيما يتعلق بأن عامل الأسرة قد جاء في المرتبة الثالثة، لأنه إذا توافر للشخص ذو الإعاقة إدراك لأهمية التوظيف ووجود دافع لدية للعمل، وكان مؤهل للوظيفة سوف يساهم في استقرار الاسرة والتقليل من الضغوط المرتبطة بوجود شخص ذو إعاقة، بل أن توظيف الشخص ذو الإعاقة يساهم في تعزيز مكانتها في المجتمع والنظر اليها علي أن توظيف أبنها يعد بمثابة قصة نجاح لكيان الاسرة. وفيما يتعلق ببيئة العمل كعامل قد جاء في المرتبة الرابعة من وجهة نظر عينة الدراسة، ترى الباحثة أن بعض الدراسات أكدت على أهمية العوامل البيئية ومنها دراسة ( Scott et al., 2019) وتأكيدا على وجود مجموعة من العوامل البيئية مثل العوامل المتعلقة ببيئة العمل والتي تتمثل في استخدام تكنولوجيا الاتصال والتي من شأنها أن تؤثر على توظيف الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد. وأخيراً عامل الشخص ذو الإعاقة قد جاء في المرتبة الأخيرة لأنه هو الذي سوف يجني ثمار تضافر العوامل السابقة حيث إن إدراك أهمية التوظيف وتعاون الأسرة وتوافر التأهيل والتدريب الملائم وبيئة عمل مساندة كل ذلك يساهم في ضمان توظيف الشخص ذو الإعاقة وضمان العيش المستقل.

ويعد عرض نتائج الأبعاد بشكل مستقل في جدول (٧)، تستعرض الباحثة فقرات كل بعد من أبعاد الأداة في الجدول التالي:

## جدول ٨:

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد إدراك أهمية التوظيف

م	المفردات	%	موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الوزن	متوسط	انحراف	المستوي	الترتيب	ك	
													مستوي الاستخدام	ك
١	الشعور بالأمن الاقتصادي	ك	١٣٢	٧٠	٨	٠	٠	٩١.٨١	٤.٥٩	٠.٥٧	مرتفع جدا	٧	ك	١٣٢
		%	٦٢.٩	٣٣.٣	٣.٨	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٢	ينمي الثقة بالنفس	ك	١٦٠	٥٠	٠	٠	٠	٩٥.٢٤	٤.٧٦	٠.٤٣	مرتفع جدا	٢	ك	١٦٠
		%	٧٦.٢	٢٣.٨	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٣	الشعور بالاستقلالية	ك	١٦٨	٣٥	٧	٠	٠	٩٥.٣٣	٤.٧٧	٠.٥٠	مرتفع جدا	١	ك	١٦٨
		%	٨٠.٠	١٦.٧	٣.٣	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٤	مصدر أساسي للتفاعل الاجتماعي	ك	١٤٧	٥٥	٦	٢	٠	٩٣.٠٥	٤.٦٥	٠.٥٩	مرتفع جدا	٥	ك	١٤٧
		%	٧٠.٠	٢٦.٢	٢.٩	١.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٥	تحديد هدف من الحياة	ك	١٥٠	٤٢	١٨	٠	٠	٩٢.٥٧	٤.٦٣	٠.٦٤	مرتفع جدا	٦	ك	١٥٠
		%	٧١.٤	٢٠.٠	٨.٦	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٦	تحسين نوعية الحياة	ك	١٥١	٥٥	٤	٠	٠	٩٤.٠٠	٤.٧٠	٠.٥٠	مرتفع جدا	٤	ك	١٥١
		%	٧١.٩	٢٦.٢	١.٩	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٧	زيادة احترام الذات	ك	١٦٠	٤١	٦	٣	٠	٩٤.١٠	٤.٧٠	٠.٥٩	مرتفع جدا	٣	ك	١٦٠
		%	٧٦.٢	١٩.٥	٢.٩	١.٤	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
٨	تحسين الصحة العقلية	ك	٩٠	٧٠	٤٤	٥	١	٨٣.١٤	٤.١٦	٠.٨٧	مرتفع	١٠	ك	٩٠
		%	٤٢.٩	٣٣.٣	٢١.٠	٢.٤	٠.٥	٠.٠	٠.٠					
٩	تحسين الصحة البدنية	ك	٩٥	٦٢	٤٩	٤	٠	٨٣.٦٢	٤.١٨	٠.٨٦	مرتفع	٩	ك	٩٥
		%	٤٥.٢	٢٩.٥	٢٣.٣	١.٩	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
١٠	تلبية التوقعات الاجتماعية	ك	٩٨	٩٣	١٩	٠	٠	٨٧.٥٢	٤.٣٨	٠.٦٥	مرتفع جدا	٨	ك	٩٨
		%	٤٦.٧	٤٤.٣	٩.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠	٠.٠					
	المتوسط العام							٩١.٠٤	٤.٥٥	٠.٣٨	مرتفع جدا			

يوضح جدول (٨) أن المتوسط الحسابي العام لبعد إدراك أهمية التوظيف ذوي الإعاقة

حيث بلغ (متوسط = ٤.٥٥، انحراف معياري = ٠.٣٨)، مما يعني درجة استخدام مرتفعة

جدا إدراك أهمية التوظيف ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون

ويكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٣) حققت أعلى متوسط استخدام والتي تنص على "

الشعور بالاستقلالية" حيث بلغ (متوسط = ٤.٧٧، انحراف معياري = ٠.٥٠)، و تنص



المفردة (٢) على " ينمي الثقة بالنفس " حيث بلغ (متوسط = ٤.٧٦ ، انحراف معياري = ٠.٤٣) مما يعني درجة استخدام مرتفعة جدا " في أن التوظيف ينمي الشعور بالاستقلالية والثقة بالنفس من وجهة نظر المختصين . في حين يكشف الجدول أن الفقرة (٨) التي تنص على " تحسين الصحة العقلية " حققت أقل متوسطات استخدام حيث بلغ (متوسط = ٤.١٦ ، انحراف معياري = ٠.٨٧) وقد حققت درجة استخدام " مرتفعة " ، يليها المفردة (٩) التي تنص على " تحسين الصحة البدنية " حيث بلغ (متوسط = ٤.١٨ ، انحراف معياري = ٠.٨٦) وقد حققت درجة استخدام " مرتفعة " في أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

تري الباحثة أن الشعور بالاستقلالية والثقة بالذات قد جاءت في المرتبة الاولى لعبارات البعد الأول المرتبط بإدراك أهمية التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، أن توظيف الشخص في مهنة تتوافق مع قدراته وتوفر له دخل مادي يشعر بالاستقلال وعدم الاعتماد على الآخرين وبالتالي الثقة بالنفس ، وهذا يتفق مع تأكيد (Vest,2020,36) على أن التوظيف يوفر شعورا بالاستقلالية والاكتفاء الذاتي وتحقيق الذات للأشخاص ذوي الإعاقة، ويساعدهم على تجنب العزلة الاجتماعية، وتحقيق شعور أفضل بالهوية *Sense of Identity* .

## جدول ٩:

## نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد الشخص ذو الإعاقة

م	المفردات	مستوي الاستخدام						
		%	بشده	افق	محايد	موافق	موافق بده	زن
١	مستوى تعليم الشخص ذو الإعاقة	ك	٧٨	٩٣	٣٩	٠	٠	٨٣.٧١
		%	٣٧.١	٤٤.٣	١٨.٦	٠.٠	٠.٠	٤.١٩
٢	مستوى تدريب الشخص ذو الإعاقة	ك	١٣٩	٦١	١٠	٠	٠	٩٢.٢٩
		%	٦٦.٢	٢٩.٠	٤.٨	٠.٠	٠.٠	٤.٦١
٣	القدرة علي التواصل والإدماج في مكان العمل	ك	١١٤	٧٧	١٩	٠	٠	٨٩.٠٥
		%	٥٤.٣	٣٦.٧	٩.٠	٠.٠	٠.٠	٤.٤٥
٤	الشعور بالكفاءة الذاتية	ك	٨٨	٩٧	٢٢	٣	٠	٨٥.٧١
		%	٤١.٩	٤٦.٢	١٠.٥	١.٤	٠.٠	٤.٢٩
٥	صورة الشخص ذو الإعاقة عن ذاته	ك	٨٨	١٠٣	١٩	٠	٠	٨٦.٥٧
		%	٤١.٩	٤٩.٠	٩.٠	٠.٠	٠.٠	٤.٣٣
٦	القدرة علي التوافق مع بيئة العمل	ك	٩٨	٩٩	١٣	٠	٠	٨٨.١
		%	٤٦.٧	٤٧.١	٦.٢	٠.٠	٠.٠	٤.٤
٧	توافر الدافع نحو التوظيف	ك	٩٢	١٠٠	١٨	٠	٠	٨٧.٠٥
		%	٤٣.٨	٤٧.٦	٨.٦	٠.٠	٠.٠	٤.٣٥
٨	استخدام التقنية الحديثة	ك	٨٤	٧٤	٥٠	٢	٠	٨٢.٦٧
		%	٤٠.٠	٣٥.٢	٢٣.٨	١.٠	٠.٠	٤.١٣
٩	الحالة الصحية	ك	٧٣	٨١	٥٠	٦	٠	٨١.٠٥
		%	٣٤.٨	٣٨.٦	٢٣.٨	٢.٩	٠.٠	٤.٠٥
١٠	احترام قوانين العمل	ك	٩٢	٩٠	٢٨	٠	٠	٨٦.١
		%	٤٣.٨	٤٢.٩	١٣.٣	٠.٠	٠.٠	٤.٣
	المتوسط العام							٨٦.٢٣

يوضح جدول (٩) أن المتوسط الحسابي العام لبعد الشخص ذو الإعاقة حيث بلغ

(متوسط = ٤.٣١)، انحراف معياري = ٠.٤٧)، مما يعني درجة استخدام مرتفعة جدا من

حيث العوامل المؤثرة في توظيف للشخص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون

ويكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٢) حققت أعلى متوسط استخدام والتي تنص على "

مستوى تدريب الشخص ذو الإعاقة" حيث بلغ (متوسط = ٤.٦١، انحراف معياري = ٠.٥٨)

وتنص المفردة (٣) على " القدرة على التواصل والإدماج في مكان العمل" حيث بلغ (متوسط

= ٤.٤٥ ، انحراف معياري = ٠.٦٦) مما يعني درجة استخدام مرتفعة جدا" في أن عوامل التدريب والتواصل من أهم العوامل المؤثرة على الشخص ذوي الإعاقة. وهذا يؤكد على أهمية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة والذي يعد أهم عوائق توظيفهم، وهذا يتفق مع نتائج دراسة الدوسري ومعاجيني(٢٠١٩) والتي أكدت أن أهم عوائق التوظيف المرتبطة بالشخص ذو الإعاقة: افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم. لذلك تعتمد فرص العمل على مستوى تعليم الفرد وتدريبه، وأن مستويات التعليم المنخفضة تحد من فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة(Vallas et al.,2015).

كما يكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٩) التي تنص على " الحالة الصحية" حققت أقل متوسطات استخدام حيث بلغ (متوسط = ٤.٥ ، انحراف معياري = ٠.٨٤) وقد حققت درجة استخدام "مرتفعة"، يليها المفردة (٨) التي تنص على " استخدام التقنية الحديثة" حيث بلغ (متوسط = ٤.١٣ ، انحراف معياري = ٠.٨٤) وقد حققت درجة استخدام "مرتفعة" في أهمية توظيف ذوي الإعاقة حيث يحتاج الي مزيد من التأهيل ليتناسب مع ظروفه الصحية واستخدام التقنية الحديثة.

## جدول ١٠:

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات  
بعد تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة

الترتيب	المستوي	انحراف	متوسط	وزن	مستوي الاستخدام					المفردات	م
					موافق بشده	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشده		
٣	مرتفع جدا	٠.٨٥	٤.٥١	٩٠.٢٩	٠	١١	١٦	٣٧	١٤٦	توفير مختصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة	١
					٠.٠٠	٥.٢٤	٧.٦٢	١٧.٦٢	٦٩.٥٢		
٦	مرتفع جدا	٠.٨٧	٤.٤٠	٨٨.١٠	٠	١١	٢٠	٥٢	١٢٧	تطبيق الممارسات العالمية لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة	٢
					٠.٠٠	٥.٢٤	٩.٥٢	٢٤.٧٦	٦٠.٤٨		
٢	مرتفع جدا	٠.٦٥	٤.٥٨	٩١.٦٢	٠	٥	٤	٦٥	١٣٦	تأهيل وتدريب العاملين في مراكز التأهيل والتدريب	٣
					٠.٠٠	٢.٣٨	١.٩٠	٣٠.٩٥	٦٤.٧٦		
٥	مرتفع جدا	٠.٨٥	٤.٤٦	٨٩.١٤	٠	١٣	١١	٥٣	١٣٣	وجود خطط تأهيله تتوافق مع طبيعة الإعاقة	٤
					٠.٠٠	٦.١٩	٥.٢٤	٢٥.٢٤	٦٣.٣٣		
٧	مرتفع جدا	١.٠٠	٤.٣٩	٨٧.٨١	٤	١٤	١٣	٤٤	١٣٥	وجود مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل	٥
					١.٩٠	٦.٦٧	٦.١٩	٢٠.٩٥	٦٤.٢٩		
١	مرتفع جدا	٠.٧٥	٤.٦٠	٩٢.١٠	٣	٢	١٠	٤٥	١٥٠	وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بجهات التأهيل والتدريب	٦
					١.٤٣	٠.٩٥	٤.٧٦	٢١.٤٣	٧١.٤٣		
٤	مرتفع جدا	٠.٩٣	٤.٥٠	٩٠.٠٠	٠	٢٠	٤	٣٧	١٤٩	التسيق بين جهات التأهيل والتدريب والتوظيف	٧
					٠.٠٠	٩.٥٢	١.٩٠	١٧.٦٢	٧٠.٩٥		
	مرتفع جدا	٠.٧٥	٤.٤٩	٨٩.٨٦						المتوسط العام	

يوضح جدول (١٠) أن المتوسط الحسابي العام لبعث تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة حيث بلغ (متوسط = ٤.٤٩ ، انحراف معياري = ٠.٧٥) ، مما يعني درجة استخدام مرتفعة جدا لإدراك أهمية تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون . ويكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٦) حققنا أعلى متوسط استخدام و تنص علي " وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بجهات التأهيل والتدريب " حيث بلغ (متوسط = ٤.٦٠ ، انحراف معياري = ٠.٧٥) ، وتليها المفردة (٢) والتي تنص على " تأهيل وتدريب العاملين في مراكز التأهيل والتدريب " حيث بلغ (متوسط = ٤.٥٨ ، انحراف معياري = ٠.٦٥) مما يعني درجة استخدام مرتفعة " في أهمية إدراك أسر بمراكز التأهيل لأبنائهم من وجهة نظر المختصين . تري الباحثة أن وعي الأسر بجهات التأهيل والتدريب يساهم في تسهيل توظيف أبنائهم من ذوي الإعاقة والفوائد المترتبة علي عملية التوظيف. وهذا يتفق مع ما ذكره ( Graffam et al.,2002) أن توظيف الابن من ذوي الإعاقة، يؤدي الي تغير الأسرة من تعاملها مع ابنها على أساس أنه فرد مستقل وليس سلبياً، وبأنه قادر على اتخاذ قرار، وشعور الإباء بالفخر جراء قدرة أبنائهم على أداء العمل مدفوع الاجر.

كما يكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٥) التي تنص علي " وجود مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل " حققت أقل متوسطات استخدام حيث بلغ (متوسط = ٤.٣٩ ، انحراف معياري = ١.٠٠) ، وقد حققت درجة استخدام " مرتفعة " ، يليها المفردة (٢) التي تنص علي " تطبيق الممارسات العالمية لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة " حيث بلغ (متوسط = ٤.٤٠ ، انحراف معياري = ٠.٨٧) وقد حققت درجة استخدام " مرتفعة جدا " حيث إن هذه العوامل تحتاج إلى مزيد من الدعم في إنشاء مراكز تدريب وتأهيل وتطبيق الممارسات العالمية في التأهيل .

## جدول ١١:

## نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد بيئة العمل

م	المفردات	ك	مستوي الاستخدام					%
			موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشده	
١	ثقة أرباب العمل بقدرات الشخص ذو الإعاقة	ك	٧	١٨	٩	٦٠	١١٦	ك
		%	٣.٣٣	٨.٥٧	٤.٢٩	٢٨.٥٧	٥٥.٢٤	%
٢	توفر وسيلة النقل	ك	٤	١٨	٢٧	٤٣	١١٨	ك
		%	١.٩٠	٨.٥٧	١٢.٨٦	٢٠.٤٨	٥٦.١٩	%
٣	مناسبة بيئة العمل لطبيعة الشخص ذو الإعاقة	ك	٠	٢٠	١٤	٤٢	١٣٤	ك
		%	٠.٠٠	٩.٥٢	٦.٦٧	٢٠.٠٠	٦٣.٨١	%
٤	وجود أشخاص عاديين لديهم اتجاهات ايجابية نحو الشخص ذو الإعاقة	ك	٠	٧	٣٢	٥٠	١٢١	ك
		%	٠.٠٠	٣.٣٣	١٥.٢٤	٢٣.٨١	٥٧.٦٢	%
٥	الثقة في توظيف ذوي الإعاقة	ك	٤	١٧	١٢	٦٢	١١٥	ك
		%	١.٩٠	٨.١٠	٥.٧١	٢٩.٥٢	٥٤.٧٦	%
٦	ذوي الإعاقة ليسوا عبء على مكان العمل	ك	٠	١٣	٢٠	٥٣	١٢٤	ك
		%	٠.٠٠	٦.١٩	٩.٥٢	٢٥.٢٤	٥٩.٠٥	%
٧	ثقافة جهة العمل	ك	٠	٦	٢٦	٦٤	١١٤	ك
		%	٠.٠٠	٢.٨٦	١٢.٣٨	٣٠.٤٨	٥٤.٢٩	%
٨	ثقة المستفيد متلقي الخدمات من ذوي الإعاقة	ك	٠	١٠	٢٤	٥٩	١١٧	ك
		%	٠.٠٠	٤.٧٦	١١.٤٣	٢٨.١٠	٥٥.٧١	%
٩	توافر وسائل الامن والسلامة التي تتوافق مع طبيعة الشخص ذو الإعاقة	ك	٠	١١	١٧	٤٢	١٤٠	ك
		%	٠.٠٠	٥.٢٤	٨.١٠	٢٠.٠٠	٦٦.٦٧	%
	المتوسط العام							
	مرتفع جدا		٠.٧١	٤.٣٣	٨٦.٧٠			

يوضح جدول (١١) أن المتوسط الحسابي العام لبعد بيئة العمل حيث بلغ (متوسط = ٤.٣٣)، وانحراف معياري (= ٠.٧١)، مما يعني درجة استخدام مرتفعة جدًا إدراك أهمية بيئة العمل للتوظيف ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

ويكشف الجدول أن الفقرة (٩) حققت أعلى متوسط استخدام وتنص على "توافر وسائل الأمن والسلامة التي تتوافق مع طبيعة الشخص ذو الإعاقة" حيث بلغ (متوسط = ٤.٤٨، انحراف معياري = ٠.٨٥) والمفردة (٣) التي تنص على "مناسبة بيئة العمل لطبيعة الشخص ذو الإعاقة". حيث بلغ (متوسط = ٤.٣٨، انحراف معياري = ٠.٩٧) مما يعني درجة استخدام مرتفعة جدًا في أهمية توفير وسائل النقل والمواصلات، وتجهيز بيئة عمل مناسبة من وجهة نظر المختصون. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Kim et al., 2020) أن العمال الذين توفر أماكن عملهم المزيد من مرافق الإعاقة كانوا أكثر احتمالًا بشكل ملحوظ لإدراك أماكن عملهم على أنها آمنة ولديهم رضا أكبر عن العمل؛ وبالتالي، كانوا أكثر رغبة في الحفاظ على وظائفهم الحالية أكثر من أولئك الذين توفر أماكن عملهم مرافق أقل. ومع ذلك، فإن العديد من أماكن العمل في كوريا لا توفر أي مرافق للإعاقة. ونتائج دراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) أن أبرز المعوقات الخاصة بالتوظيف هي: عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة لعقلية يحد من توظيفهم، عدم توفر البيئة الآمنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.

كما يكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٢) التي تنص على "توفر وسيلة النقل" حققت أقل متوسطات استخدام حيث بلغ (متوسط = ٤.٢٠، انحراف معياري = ١.٠٨) وقد حققت درجة استخدام "مرتفعة"، يليها المفردة (١) التي تنص على "ثقة أرباب العمل بقدرات الشخص ذو الإعاقة" حيث بلغ (متوسط = ٤.٢٤، انحراف معياري = ١.٠٩) وقد حققت درجة استخدام "مرتفعة" في أهمية توظيف ذوي الإعاقة. الأمر الذي يتطلب توعية أرباب العمل بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وفئات الإعاقة أكثر استمرارية في التوظيف.

## جدول ١٢:

## نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد الاسرة

م	المفردات	ك	مستوي الاستخدام					وزن	متوسط	انحراف	المستوي	الترتيب
			موافق بشده	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة					
١	الدعم الاجتماعي من أفراد الأسرة.	ك	١٣٧	٦٠	١١	٢	٠	٩١.٦٢	٤.٥٨	٠.٦٤	مرتفع جدا	٣
		%	٦٥.٢٤	٢٨.٥٧	٥.٢٤	٠.٩٥	٠.٠٠					
٢	قناعة الأسر بأهمية توظيف أبنائهم من ذوي الإعاقة	ك	١٤٠	٤٩	١٨	٣	٠	٩١.٠٥	٤.٥٥	٠.٧١	مرتفع جدا	٤
		%	٦٦.٦٧	٢٣.٣٣	٨.٥٧	١.٤٣	٠.٠٠					
٣	تأهيل وتدريب الأسرة المناسب لأبنائهم.	ك	١٣٣	٥٩	١٨	٠	٠	٩٠.٩٥	٤.٥٥	٠.٦٥	مرتفع جدا	٥
		%	٦٣.٣٣	٢٨.١٠	٨.٥٧	٠.٠٠	٠.٠٠					
٤	ثقة أفراد الأسرة بقدرات أبنائهم من ذوي الإعاقة	ك	١٥٢	٣٧	١٨	٣	٠	٩٢.١٩	٤.٦١	٠.٧١	مرتفع جدا	٢
		%	٧٢.٣٨	١٧.٦٢	٨.٥٧	١.٤٣	٠.٠٠					
٥	رغبة الاسرة في اندماج ابنهم في المجتمع	ك	١٤٧	٤٨	١٥	٠	٠	٩٢.٥٧	٤.٦٣	٠.٦١	مرتفع جدا	١
		%	٧٠.٠٠	٢٢.٨٦	٧.١٤	٠.٠٠	٠.٠٠					
٦	خوف الاسرة الزائد على أبنائهم	ك	٩٩	٣٩	٤٨	٢٢	٢	٨٠.١٠	٤.٠٠	١.١٠	مرتفع	٧
		%	٤٧.١٤	١٨.٥٧	٢٢.٨٦	١٠.٤٨	٠.٩٥					
٧	اتجاه الأسرة الايجابي نحو جهات التوظيف	ك	١٠٨	٧٢	٢٠	١٠	٠	٨٦.٤٨	٤.٣٢	٠.٨٤	مرتفع جدا	٦
		%	٥١.٤٣	٣٤.٢٩	٩.٥٢	٤.٧٦	٠.٠٠					
	المتوسط العام						٨٩.٢٨	٤.٤٦	٠.٥٢	مرتفع جدا		



يوضح جدول (١٢) أن المتوسط العام لبعد الاسرة حيث بلغ (متوسط = ٤.٤٦، انحراف معياري = ٠.٥٢)، مما يعني درجة استخدام مرتفعة جداً في أن الأسرة لها دور كبير في العوامل المؤثرة لتوظيف ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون.

ويكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٥) حققت أعلى متوسط استخدام وتنص على " رغبة الأسرة في اندماج ابنهم في المجتمع "الاعاقة"، (متوسط = ٤.٦٣، انحراف معياري = ٠.٦١) ويليهما المفردة (٤) تنص على " ثقة افراد الأسرة بقدرات أبنائهم من ذوي الإعاقة" حيث بلغ (متوسط = ٤.٦١، انحراف معياري = ٠.٧١) مما يعني درجة استخدام مرتفعة جداً" في أن أسر المعاقين لهم دور في محاولة دمج أبنائهم في المجتمع .في حين يكشف الجدول كذلك أن الفقرة (٦) التي تنص على " خوف الأسرة الزائد على أبنائهم " حققت أقل متوسطات استخدام حيث بلغ (متوسط = ٤.٠٠، انحراف معياري = ١.١٠) وقد حققت درجة استخدام " مرتفعة "، يليها المفردة (٧) التي تنص على " اتجاه الأسرة الايجابي نحو جهات التوظيف " حيث بلغ (متوسط = ٤.٣٢، انحراف معياري = ٠.٨٤) وقد حققت درجة استخدام " مرتفعة " في أهمية توظيف ذوي الإعاقة.

تري الباحثة أن للأسرة دور هام في تنشئة الأشخاص ذوي الإعاقة منذ الميلاد وحتى البحث عن وظيفة لضمان العيش المستقل لأبنهم وتعزيز مكانته في المجتمع، وبالرغم من ذلك أكدت بعض الدراسات أن الأسرة قد تكون عائق من معوقات التوظيف ، حيث أكدت نتائج دراسة البتال (٢٠١٥) أنه من الصعوبات المتعلقة بالأسرة: الأساليب الخاطئة في التربية، كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم. خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وكفايتهم. وأيضاً نتائج دراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) أن من أبرز المعوقات الخاصة بالأسرة هي (اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية شفقة وليس تقدير لمكانتهم، تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة العقلية).

السؤال الثاني للدراسة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المختصون للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة، تغزي لمتغير: الجنس، التخصص، جهة العمل، التخصص، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي؟

## أولاً: متغير الجنس

لمعرفة الفروق في إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تعزى لمتغير: الجنس (ذكور وإناث) تم استخدام اختبار (ت) T-test للمجموعتين مستقلتين، وقد جاءت النتائج كما هي موضحة في جدول (١٣) جدول ١٣:

نتائج اختبار (ت) لدراسة الفروق بين (الذكور - والإناث) في إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تعزى لمتغير: الجنس

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإناث (ن=١١٢)		الذكور (ن=٩٨)		الابعاد
		متوسط	انحراف	متوسط	انحراف	
داله عند (٠.٠١)	٢٣.١٢	٠.١٨	٤.٨٥	٠.٢٢	٤.٢١	إدراك أهمية التوظيف
داله عند (٠.٠١)	١٩.٢٠	٠.٢٩	٤.٦٦	٠.٢٨	٣.٩١	الشخص ذو الإعاقة
غير دالة	٠.٨٧	٠.١٧	٤.٥٠	٠.٧٠	٤.٤٨	تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
غير دالة	٠.٣٧	٠.٩٠	٤.٢٩	٠.٦٣	٤.٣٨	بيئة العمل
داله عند (٠.٠١)	١٨.١٣	٠.١٥	٤.٨٤	٠.٤٥	٤.٠٣	الأسرة
داله عند (٠.٠١)	١٠.١٠	٠.٢٨	٤.٦٣	٠.٣٣	٤.٢٠	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (١٣)، أن نتائج اختبار (ت) T-test للمجموعتين مستقلتين في الدرجة الكلية والابعاد (إدراك أهمية التوظيف، الشخص ذو الإعاقة، الأسرة) تشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) في إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعزى لمتغير (الجنس)، وذلك لصالح الإناث. في حين لا توجد فروق داله إحصائياً في بعدي (تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، بيئة العمل) تعزى لمتغير (الجنس). تري الباحثة أن تأثر بعد إدراك أهمية التوظيف، الشخص ذو الإعاقة، الأسرة والدرجة الكلية وللاستبيان بمتغير الجنس لصالح الإناث. أو بمعنى أدق الأمهات الي أنهن أكثر معاشة لضغوط إعاقة الأبناء، وبالتالي أكثر حرصاً علي توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لإدراكهم قيمة عملية التوظيف للشخص ذو الإعاقة وأسرته، وأن العمل هو الذ سيساعد إبنهم على العيش المستقل والقدرة على تكوين أسرة مستقبلاً، فالأمهات هم أكثر عضو في النسق

الاسري ارتباطا بالطفل / الشخص ذو الإعاقة.

ثانيا: التخصص (اعاقة سمعية، توحد، اعاقة فكرية، تدخل مبكر، صعوبات تعلم)

لمعرفة الفروق في مدى إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعزي لمتغير التخصص (اعاقة سمعية، توحد، اعاقة فكرية، تدخل مبكر، صعوبات تعلم) ، استخدمت الباحثة الاختبارات اللا معملية نظراً لوجود تفاوت كبير في اعداد فئات التخصص، تم استخدام اختبار كروسكال واليس، وجدول (١٤) يوضح النتيجة.

## جدول ١٤:

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون باختلاف التخصص

الأبعاد	التخصص	العدد	توسط الرتب	اي سكوير	ستوى الدلالة
أك أهمية التوظيف	إعاقة سمعية	٣٠	١١٧.١٥	٣.٢٣٣	٠.٥٢٠
	توحد	٣٢	٩٩.٧٢		
	إعاقة فكرية	٧٨	١٠٦.٤٢		
	تدخل مبكر	٢٧	١١٣.٤٦		
	صعوبات تعلم	٤٣	٩٥.٠١		
شخص ذو الإعاقة	إعاقة سمعية	٣٠	١١٤.٢٠	٢.٤١٩	٠.٦٥٩
	توحد	٣٢	١٠٣.٨٦		
	إعاقة فكرية	٧٨	١٠٢.٤٥		
	تدخل مبكر	٢٧	١١٧.٣٥		
	صعوبات تعلم	٤٣	٩٨.٧٤		
ل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة	إعاقة سمعية	٣٠	١١١.٧٧	٣.٩٦٣	٠.٤١١
	توحد	٣٢	١١٣.٠٨		
	إعاقة فكرية	٧٨	٩٧.٢٣		
	تدخل مبكر	٢٧	٩٩.٠٦		
	صعوبات تعلم	٤٣	١١٤.٥٣		
بيئة العمل	إعاقة سمعية	٣٠	٩٠.٥٥	٧.٢٤٩	٠.١٢٣
	توحد	٣٢	١١٣.٨٨		
	إعاقة فكرية	٧٨	١٠٢.٧٤		
	تدخل مبكر	٢٧	١٢٩.٢٨		
	صعوبات تعلم	٤٣	٩٩.٧٧		
الأسرة	إعاقة سمعية	٣٠	١١٢.١٧	٥.٠٢٥	٠.٢٨٥
	توحد	٣٢	١١٢.٠٢		
	إعاقة فكرية	٧٨	٩٤.١٠		
	تدخل مبكر	٢٧	١١٩.١٥		
	صعوبات تعلم	٤٣	١٠٨.١٠		
الدرجة الكلية	توحد	٣٠	١٠١.٦٢	٣.١٩٤	٠.٥٢٦
	إعاقة فكرية	٣٢	١١١.٥٨		
	إعاقة سمعية	٧٨	١٠٠.١٥		
	صعوبات تعلم	٢٧	١٢٢.٣٠		
	تدخل مبكر	٤٣	١٠٢.٨٥		

يتضح من جدول (١٤) أن نتائج اختبار كروسكال واليس تشير الي عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والابعاد لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون ، تعزي لمتغير التخصص (توحد، إعاقة فكرية، إعاقة سمعية ،صعوبات تعلم ، تدخل مبكر ) حيث بلغت قيمة كاي سكوير عند درجة حرية (٤)

( $\chi^2(4) = 3.194, p = 0.526$ ) مما يعني عدم تأثير متغير التخصص في الاستبيان ككل من وجهة نظر المختصون .

### ثالثا : المسمى الوظيفي

لمعرفة الفروق بين في مدى إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعزي لمتغير المسمى الوظيفي (عضو هيئة تدريس، منصب إداري، مشرف، أخصائي) استخدمت الباحثة الاختبارات اللا معملية نظرا لوجود تفاوت كبير في إعداد فئات التخصص، تم استخدام اختبار كروسكال واليس، وجدول (١٥) يوضح النتيجة.

## جدول ١٥:

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون من وجهة نظر المختصون في التربية الخاصة باختلاف المسمى الوظيفي

الابعاد	التخصص	العدد	الرتب	سكوير	القيمة الدلالة
إدراك أهمية التوظيف	عضو هيئة تدريس	٢٥	٩٨.٥٠	٢.٢٤	٠.٦٩
	منصب إداري	١٨	١٢٢.٩		
	معلم	٦٤	١٠١.٧		
	مشرف	٤٣	١٠٨.٦		
	أخصائي	٦٠	١٠٤.٩		
الشخص ذو الإعاقة	عضو هيئة تدريس	٢٥	١٠١.٤	١.٠٨	٠.٨٩
	منصب إداري	١٨	١١٢.٦		
	معلم	٦٤	١٠٢.٣		
	مشرف	٤٣	١٠٢.٤		
	أخصائي	٦٠	١١٠.٦		
تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة	عضو هيئة تدريس	٢٥	١١٨.٢	٦.٧٨	٠.١٤
	منصب إداري	١٨	١٢١.١		
	معلم	٦٤	٩٤.٤		
	مشرف	٤٣	٩٧.٦		
	أخصائي	٦٠	١١٢.٩		
بيئة العمل	عضو هيئة تدريس	٢٥	٨٩.٠	٧.٥٤	٠.١١
	منصب إداري	١٨	١٠٧.٠		
	معلم	٦٤	١١٢.٢		
	مشرف	٤٣	٨٩.٦		
	أخصائي	٦٠	١١٦.٠		
الاسرة	عضو هيئة تدريس	٢٥	١٢٥.٧	٦.٢٧	٠.١٨
	منصب إداري	١٨	١٠٩.٤		
	معلم	٦٤	١٠١.٨		
	مشرف	٤٣	٩٠.٤		
	أخصائي	٦٠	١١٠.٥		
الدرجة الكلية	عضو هيئة تدريس	٢٥	٩٩.٠	٤.٤٥	٠.٣٤
	منصب إداري	١٨	١١٦.٩		
	معلم	٦٤	١٠٠.٨		
	مشرف	٤٣	٩٥.٧		
	أخصائي	٦٠	١١٦.٧		

يتضح من جدول (١٥) أن نتائج اختبار كروسكال واليس تشير الي عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والابعاد لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، تعزي لمتغير التخصص تعزي لمتغير المسمى الوظيفي (عضو هيئة تدريس ، منصب إداري ، معلم ، مشرف ، أخصائي) ، حيث بلغت قيمة كاي سكوير عند درجة حرية (٤)  $(\chi^2(4) = 4.452, p = 0.342)$  ، مما يعني عدم تأثير متغير المسمى الوظيفي في الاستبيان ككل من وجهة نظر المختصون .

## رابعاً: المستوى التعليمي

لمعرفة الفروق بين مدى إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التي تعزي لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) استخدمت الباحثة الاختبارات اللا معملية نظراً لوجود تفاوت كبير في اعداد فئات التخصص، تم استخدام اختبار كروسكال واليس، وجدول (١٦) يوضح النتيجة.

## جدول ١٦:

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون تعزي لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه)

الأبعاد	التخصص	العدد	متوسط الرتب	كاي سكوير	مستوي الدلالة
إدراك أهمية التوظيف	بكالوريوس	٨٤	١٠٣.٦٥	٠.٤٠٢٠٨١	٠.٨١٧٨٧٩
	ماجستير	١٠٧	١٠٥.٥٧		
	دكتوراه	١٩	١١٣.٣٢		
الشخص ذو الإعاقة	بكالوريوس	٨٤	١٠١.٥٥	٠.٦٠٣٢٦٦	٠.٧٣٩٦٠٩
	ماجستير	١٠٧	١٠٨.٢٩		
	دكتوراه	١٩	١٠٧.٢٦		
تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة	بكالوريوس	٨٤	١١١.٢٩	١.٤٥٩٥٣٩	٠.٤٨٢٠٢
	ماجستير	١٠٧	١٠١.٢٩		
	دكتوراه	١٩	١٠٣.٥٨		
بيئة العمل	بكالوريوس	٨٤	١٠١.٦٢	١.٥٦٤٥١	٠.٤٥٧٣٧٤
	ماجستير	١٠٧	١٠٥.٨٥		
	دكتوراه	١٩	١٢٠.٦٨		
الأسرة	بكالوريوس	٨٤	١٠٣.٠٥	١.٤٤٧٠١٣	٠.٤٨٥٠٤٨
	ماجستير	١٠٧	١٠٤.٦٥		
	دكتوراه	١٩	١٢١.١٣		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	٨٤	١٠١.٣٣	٠.٧٦٩٣٨٦	٠.٦٨٠٦٦
	ماجستير	١٠٧	١٠٧.٥٢		
	دكتوراه	١٩	١١٢.٥٥		

يتضح من جدول (١٦) أن نتائج اختبار كروسكال واليس تشير الي عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والابعاد لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، تعزي لمتغير التخصص تعزي لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) ، حيث بلغت قيمة كاي سكوير عند درجة حرية (٢)

( $\chi^2(2) = 0.7693, p = 0.680$ ) مما يعني عدم تأثير متغير المستوى التعليمي في الاستبيان ككل من وجهة نظر المختصون.

#### رابعاً: جهة العمل

لمعرفة الفروق بين في مدى إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعزي لمتغير جهة العمل (حكومي، خاص، أهلي) استخدمت الباحثة الاختبارات اللا معملية نظراً لوجود تفاوت كبير في اعداد فئات جهة العمل، تم استخدام اختبار كروسكال واليس، وجدول (١٧) يوضح النتيجة.

#### جدول ١٧:

نتائج اختبار كروسكال واليس للتعرف على الفروق بين أفراد عينة الدراسة في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون من وجهة نظر المختصون في التربية الخاصة التي تعزي لمتغير جهة العمل (حكومي، خاص، أهلي)

الأبعاد	التخصص	العدد	متوسط الرتب	كاي سكوير	مستوى الدلالة
إدراك أهمية التوظيف	حكومي	٧٠	٩١.٣٥	٥.٨٤٣	٠.٠٥٤
	خاص	٧٧	١١٣.٠١		
	أهلي	٦٣	١١٢.٠٥		
الشخص ذو الإعاقة	حكومي	٧٠	١٠٠.٨١	٠.٨٩٣	٠.٦٤٠
	خاص	٧٧	١١٠.٢٠		
	أهلي	٦٣	١٠٤.٩٧		
تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة	حكومي	٧٠	١١١.٤١	٢.٣٤٩	٠.٣٠٩
	خاص	٧٧	٩٧.٦٩		
	أهلي	٦٣	١٠٨.٤٧		
بيئة العمل	حكومي	٧٠	١١٤.٦١	٢.٤٥٦	٠.٢٩٣
	خاص	٧٧	١٠١.٩١		
	أهلي	٦٣	٩٩.٧٦		
الأسرة	حكومي	٧٠	١٠٤.٩٣	١.٥٥٧	٠.٤٥٩
	خاص	٧٧	١٠٠.٠٧		
	أهلي	٦٣	١١٢.٧٧		
الدرجة الكلية	حكومي	٧٠	١٠٧.١٤	٠.٠٨١	٠.٩٦٠
	خاص	٧٧	١٠٥.٠١		
	أهلي	٦٣	١٠٤.٢٩		

يتضح من جدول (١٧) أن نتائج اختبار كروسكال واليس تشير الي عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية والأبعاد لاستبيان العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصون، تعزي لمتغير التخصص تعزي لمتغير المستوى التعليمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) حيث بلغت قيمة كاي سكوير عند درجة حرية (٢) ( $\chi^2(2)$ )



نظر المختصون.  $0.081, p = 0.960$  = مما يعني عدم تأثير متغير التخصص في الاستبيان ككل من وجهة

تري الباحثة أن نتائج جدول ( ١٤ - ١٧ ) قد أظهرت عدم وجود تأثير لمتغيرات الدراسة علي العوامل المؤثرة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، الي أنه يمكن تبرير هذه النتيجة بأن أفراد العينة متفوقون علي أن هذه العوامل تؤدي دوراً كبيراً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بغض النظر عن طبيعة تلك المتغيرات ، وأيضاً جميع أفراد العينة أدركوا جهود المملكة العربية السعودية في قضايا التأهيل والتدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، وينظروا الي مبادرة " سعي " علي أنها نموذج لهذه الجهود ونواة لمبادرات مستقبلية لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مناطق المملكة.

السؤال الثالث للدراسة: ما أكثر فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف؟

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب التكرارات، والنسب المئوية لنتائج لمعرفة وجهة نظر المختصون في أكثر فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف وجدول (١٨) يوضح ذلك .

جدول ١٨:

التكرارات والنسبة المئوية لأكثر فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف من وجهة نظر المختصون

ترتيب الإعاقات	الترتيب الأول	الترتيب الثاني	الترتيب الثالث	الترتيب الرابع	الترتيب الخامس	المستوى	ترتيب الإعاقات
٢	٩٠	٦٧	٣٣	٦	١٤	مرتفع جداً	٢
	٤٢.٩ %	٣١.٩	١٥.٧	٢.٩	٦.٧		
٣	٧٨	٥٠	٤٥	٣٠	٧	مرتفع جداً	٣
	٣٧.١ %	٢٣.٨	٢١.٤	١٤.٣	٣.٣		
٤	٤٢	٢٣	٦٥	٦٩	١١	متوسط	٤
	٢٠.٠ %	١١.٠	٣١.٠	٣٢.٩	٥.٢		
٥	٢٠	٢٠	٢٢	٩١	٥٧	منخفض	٥
	٩.٥ %	٩.٥	١٠.٥	٤٣.٣	٢٧.١		
١	١١٧	٤٢	٢٠	٢٤	٧	مرتفع جداً	١
	٥٥.٧ %	٢٠.٠	٩.٥	١١.٤	٣.٣		

يتضح جدول (١٨) أن الإعاقة الحركية يأتي أولاً من حيث أهلية للتوظيف، ثم الإعاقة

السمعية، ثم الإعاقة الفكرية، ثم اضطراب طيف التوحد، وأخيراً الإعاقة البصرية.

تري الباحثة أنه هذه النتيجة منطقية وتتوافق مع الواقع ، وذلك يرجع الي أن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية أكثر اندماجًا في سوق العمل ويمارسون متطلبات المهنة مثل زملائهم العاديين ، وفيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة السمعية فإن مشكلتهم الأساسية هي التواصل اللفظي ، وبالتالي يندمجوا في المهن التي لا تتطلب تواصل لفظي ، بل أن وعي وثقافة المجتمع السعودي نحو الأشخاص الصم علي سبيل المثال يتسم بالإيجابية، وكذلك اهتمام كافة المؤسسات بالعمل نحو وضع آليات للتوظيف وفق مكتب العمل التابع لوزارة العمل والخدمة المدنية. وتري الباحثة أنه من خلال تواصلها مع مسؤولي مبادرة سعي بمنطقة الرياض لتفسير هذه النتائج ، أكدوا أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية أكثر احترامًا للوظيفة واستمرارًا بها، بل أن أرباب العمل يسعون الي توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية المؤهلين في مبادرة سعي أكثر من الفئات الأخرى وخاصة ذوي اضطراب التوحد والذين مازال اتجاه ارباب العمل نحوهم أقل ايجابية ، وفيما يتعلق بأن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في المرتبة الاخيرة ، فإن هذا ليس فقط في القطاع الخاص بل في القطاع الحكومي أيضا وهي مشكلة تتطلب قانون يلزم أرباب العمل بتوظيف ذوي الإعاقة البصرية سواء في القطاع الخاص أو الحكومي.

### توصيات تربوية

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، ما الاعتبارات التي يجب مراعاتها توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

إن الفجوة الكبيرة في أبحاث النمو المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تفتقر بقوة الحاجة إلى إجراء أبحاث أكثر في هذا الموضوع بشكل عام، وكذلك بحث عدة قضايا خاصة، مثل العقبات المهنية المدركة وأهمية العوامل البيئية ودورها في إعاقة الأهداف المهنية للأشخاص، وبالتالي يجب البحث عن العوامل التي تسهم في انتقال هذه الفئة من المدرسة إلى العمل بنجاح (حنفي، ٢٠١٦).

وفي هذا الصدد، هناك العديد من العوامل التي يجب مراعاتها والتي تؤثر على جودة الخدمات ونجاح نتائج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. حيث يجب على الممارسين والباحثين الذين يهتمون بالتوظيف المدعوم لذوي الإعاقة أن يضعوا في اعتبارهم القضايا التالية:

١- الاهتمام بالتوظيف المدعوم Supported employment: تم تصميم التوظيف المدعوم خصيصاً للاستخدام مع الأشخاص ذوي الإعاقة. على الرغم من ذلك، لا يزال يُستخدم مع الأفراد ذوي الإعاقة الأقل كثافة لتأمين العمل. من المهم الاعتراف بالعمل المدعوم على أنه دعم لأولئك الذين لديهم احتياجات أكثر أهمية والذين لديهم تاريخ مليء بالتحديات في تحقيق نتائج التوظيف المرغوبة.

٢- تدريب المتخصصين في التوظيف: Training of employment specialists من الضروري أن يكون اختصاصيو التوظيف مدربين تدريباً جيداً على المبادئ التوجيهية للتوظيف المدعوم وأن يكونوا قادرين على تنفيذ جميع المراحل بدقة وبإخلاص.

٣- تقييم التركيز على جانب الطلب Evaluation of demand-side focus : تتميز مرحلة التطوير الوظيفي في التوظيف المدعوم بالعديد من المزايا مقارنة بأساليب البحث التقليدية عن عمل لأنها تسمح بتطوير وظيفة أكثر ملاءمة للباحث عن عمل من ذوي الإعاقة. ومع ذلك، لا يتم تنفيذ التوظيف المدعوم دائماً مع التركيز على مصالح الباحث عن عمل (جانب العرض) بقدر التركيز على مصالح الأعمال التجارية المحتملة (جانب الطلب).

٤- تطابق وظيفي ضعيف Poor job matches: في كثير من الأحيان، ينتهي الأمر بالباحث عن عمل من ذوي الإعاقة بالعمل في وظيفة متاحة بسهولة والتي يتبين أنها غير مناسبة. إذا أجرى متخصصو التوظيف أبحاثهم حول الباحث عن العمل والعمل في وقت مبكر ، فيمكن تجنب ذلك بسهولة. ومع ذلك ، قد يؤدي الإسراع في الموافقة على شروط الوظيفة المتقدمة أو الفشل في مراعاة عوامل تتجاوز مهام الوظيفة التي قد تؤثر على الأداء (مثل الجدول الزمني أو الإعداد أو المناخ الاجتماعي) إلى عدم رضا الفرد من ذوي الإعاقة بمرور الوقت .

٥- التمويل Funding: بمجرد تعيين الأفراد من ذوي الإعاقة بنجاح، قد يحتاجون إلى خدمات إضافية بشكل دوري لمساعدتهم في الحفاظ على وظيفتهم بنجاح. قد تتضمن هذه الخدمات دعماً مؤقتاً لمعالجة المشكلات التي تنشأ. قد يؤدي التحول في الإدارة أو إعادة هيكلة الأعمال إلى احتياج الموظف ذي الإعاقة إلى مساعدة في التكيف مع التغييرات. في

حالات أخرى، يلزم تثبيت وسائل دعم جديدة حيث تتغير احتياجات الشخص المتعلقة بإعاقة بمرور الوقت (Wehman et al., 2018).

بصفة عامة، ترى الباحثة أهمية مراعاة الاعتبارات والتوصيات التالية :

١- اعتبارات مرتبطة بأسر الأشخاص ذوي الإعاقة:

• توعية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بقدرات أبنائهم من ذوي الإعاقة.

• تعريف أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بجهات تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة في جميع مناطق المملكة.

٢- اعتبارات مرتبطة بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

• أهمية تدريب مختصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة بحيث يكون لديهم معرفة بخصائصهم وقدراتهم وتأهيلهم وتدريبهم بما يتلاءم مع قدراتهم واحتياجاتهم.

• تطبيق الممارسات العالمية لتأهيل ذوي الإعاقة.

• تأهيل وتدريب كفاءات العاملين في مجال التدريب.

• دمج مراكز التدريب والتأهيل تحت كيان واحد وربطها بجهات التوظيف.

• عقد الشراكات العلمية والتدريبية مع جامعات ومراكز عالمية لتبادل الخبرات.

٣- اعتبارات مرتبطة بجهات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

• اقتراح بعمل استيكر خاص (من قبل جهة حكومية) لجميع منتجات الشركات التي توظف نسبة كبيرة من ذوي الاحتياجات الخاصة. وهذا يكون محفز قوي للشركات لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة لما ستلقاه منتجات هذه الشركات من رواج في السوق.

• تسليط الضوء الإعلامي على الجهات التي تسهم في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة..

• توعية القطاع الخاص بتوظيف ذوي الإعاقة وتوضيح المزايا.

• وجود برامج تأهيل مهني لذوي الإعاقة تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

• توعية أرباب العمل بجدوى توظيف ذوي الإعاقة.

• تسليط الضوء على قصص النجاح الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

• تضافر الجهود بين المختصين وأرباب العمل في عملية التوظيف.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- الامم المتحدة. (٢٠٠٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- البتال، الجوهرة عبدالله. (٢٠١٥). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض (رسالة ماجستير) جامعة الملك سعود، الرياض .
- الزارع ، نايف . (٢٠١٣). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. ط ٥ ، دار الفكر .
- القمش ، مصطفى ، والسعايدة ، ناجي . (٢٠١٦). قضايا ومشكلات معاصرة في التربية الخاصة . ط ٢ ، دار المسيرة.
- حنفي، على . (٢٠١٦). قضايا وتوجهات حديثة في التربية الخاصة، الرياض : دار الزهراء.
- الدوسري، عبدالرحمن و معاجيني ، فايز . (٢٠١٩). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية ، مجلة التربية الخاصة والتأهيل ، ٩ (٣٢) ، ١٢٧ - ١٦٣ .
- سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة . (٢٠٢٠). <http://sa3ee.com> / تم استرجاعه بتاريخ ٢٢/٩/٢٠١٩ .
- الشمري، مشوح بن هذال . (٢٠١٢). تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الاعمال (رسالة ماجستير غير منشورة) . اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض.
- الصباح ، سهير . الحموز ،عايد . (٢٠١٣). مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية . مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية . . 293- 326 . (1)21 .
- القحطاني ، محمد بن فهد . (٢٠١٨). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعاً لعدد من المتغيرات ( دراسة حالة مدينة الرياض). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية ، ٢٦ (٢) ، ٣٤٩-٣٦٥ .
- القحطاني ، محمد والضميري ، سمر . (٢٠١٨). اتجاهات المعلمات نحو توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠ . المجلة السعودية للتربية الخاصة . ٧ ، ٤٢-٩١ .

العوامل (٢٠١٥). معجم المعاني، تم استرجاعه بتاريخ ٢٢/٩/٢٠١٩، على الرابط  
<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-en/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D8%A7%D9%85%D9%84>

هوساوي، علي محمد (٢٠١٥). معوقات التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني بمدينة الرياض. مجلة السعودية للتربية الخاصة. المجلد الاول، العدد الثاني .

اليحي ، روابي خالد (٢٠١٨). متطلبات توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر مسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص ( رسالة ماجستير غير منشورة ). كلية التربية ، جامعة الملك سعود.

### ثانياً: المراجع الاجنبية:

- Anastasiou, D., & Kauffman, J. M. (2013). The social model of disability: Dichotomy between impairment and disability. *Journal of Medicine and Philosophy*, 38(4),441-459.
- Appelman, K. I., Callahan, J. O., Mayer, M. H., Luetke, B. S., & Stryker, D. S. (2012). Education, employment, and independent living of young adults who are deaf and hard of hearing. *American Annals of the Deaf*, 157(3), 264-273.
- Aytac,S., Bayram,N., Özenalp,A., Özgökçeler,S., Berkun,S & Erturk,H. (2012). Flexible Working and Employment of People with Disabilities at Customs Brokerage Firms in Turkey: A Social Responsibility Project. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65,39-45.
- Bano,Humara.& Anjum,Nyla. (2013). Therapeutic, Educational And Employment Services for Children with Intellectual Disability in Pakistan.*New Horizons*, 7(1) , 51–60.
- Blustein, D. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual historical, and public policy perspective.*American Psychologist*, 64(4), 228–240.
- Bond,G., Drake,R & Pogue,J. (2020). Facilitating Competitive Employment for People with Disabilities. In Bültmann,U & Siegrist,J. (2020). Handbook of Disability, Work and Health, Handbook Series in Occupational Health Sciences. Springer.
- Bush,K& Tassé,M. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in Developmental Disabilities*,65,23-34.

- Chan, F., & Rumrill, P. (2016). Emerging issues regarding the employment and career development of Americans with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(1), 1-4.
- Graffam ,Joe ; Shinkfield, Alison ; Smith , Kaye; Polzin , Udo . (2002). Factor that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability , *Journal of Vocational Rehabilitation* , 17(3),pp.175-181.
- Hamilton,A. (2017). Exploring Employment Experiences of Federal Employees with Disabilities:A Multiple-Case Study. Ph.D, Northcentral University.
- Hersh,M. (2010). Disabled People and Employment: Barriers to Potential Solutions. In Moss,G. (2010). *Profiting from Diversity*. Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers.
- Kaya, C., Chan, F., Rumrill, P., Hartman, E., Wehman, P., Iwanaga, K., ... & Avellone, L. (2016). Vocational rehabilitation services and competitive employment for transition-age youth with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(1), 73–83.
- Kim,E., Kim,I & Kim,M. (2020). The Impact of Workplace Disability Facilities on Job Retention Wishes among People with Physical Disabilities in South Korea. *Sustainability*, 12,1-13.
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2012). Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: A review and research agenda. *Human Resource Development Review*, 13(2), 1–23.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown and R. W. Lent (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Nasser,G. (2013). Coworker perception of students with disabilities who are prepared for employment through work-based transition programs. PhD, Gannon University.
- Quigley,J. (2014). Let's work: employment experiences of adults with developmental disabilities. Master ,California State University.
- Santuzzi, A. M., & Waltz, P. R. (2016). Disability in the workplace: A unique and variable identity. *Journal of Management*, 42(5), 1111-1135.
- Scopa . H.(2003).Report reveals employers fearful of recruiting disabled people *Management Services* , 47(5),pp 8-9.
- Scott,M., Milbourn,B., Falkmer,M., Black,M., Bölte,S., Halladay,A., & Girdler,S. (2019). Factors impacting employment for people

- with autism spectrum disorder: A scoping review. *Autism*, 23 (4), 869-901.
- Shahin, S., Reitzel, M., Rezza, B., Ahmed, S & Anaby, D. (2020). Environmental Factors that Impact the Workplace Participation of Transition-Aged Young Adults with Brain-Based Disabilities: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 1-24.
- Smith, P. (2018). A Systems Analysis of Factors that Lead to the Successful Employment of People with a Disability. Ph.D, University of Sydney.
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A., Phillips, K., Keirns, T. & Katz, E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48, 93-109.
- Thomas, K & Ellis, A. (2013). Patterns of healthcare use and employment among people with disabilities. *Disability and Health Journal*, 6, 133-140.
- Vallas, R., Fremstad, S., & Ekman, L. (2015). A fair shot for workers with disabilities. Washington, D.C.: Center for American Progress.
- Vest, P. (2020). Campus employment for individuals with intellectual disabilities in transition and secondary programs. PhD, University of Georgia.
- Von Schrader, S., Malzer, V., & Bruyère, S. (2014). Perspectives on disability disclosure: The importance of employer practices and workplace climate. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(4), 237-255.
- Walker, F. (2019). Perceived barriers individuals with disabilities have to employment: A phenomenological study. Ph.D, University of Phoenix.
- Wehman, P. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 145-151.