



دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

إعداد
أ.د. مكي محمد مغربي محمد

الناشر
المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، بالتمية بالقاهرة
جمهورية مصر العربية

يناير ٢٠٢١

دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين

الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

إعداد: أ.د. مكي محمد مغربي محمد
أستاذ التربية الخاصة المساعد بمصر
أستاذ الفئات الخاصة بجامعة القصيم

ملخص:

هدف هذا البحث إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق أدوات هذا البحث على (٩٠) امرأة ذي احتياجات خاصة؛ حيث طبق عليهم استبانة دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي (إعداد الباحث)، وتوصل البحث إلى عدد من النتائج، أن دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ متحقق بدرجة كبيرة، لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية، توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي.

كلمات مفتاحية: الجمعيات الأهلية، ذوي الاحتياجات الخاصة، التمكين الوظيفي

للمرأة

The role of NGOs for people with special needs in the career empowerment of women in Saudi society in light of the Kingdom's 2030 vision

Dr. Makky. M. Maghraby

Professor of Special Education at Qassim University

Assistant professor in Egypt

This research aimed to identify the role of NGOs for people with special needs in the career empowerment of women in Saudi society in light of the Kingdom's 2030 vision, To achieve this goal, the tools of this research have been applied to (90) women with special needs. They have applied a questionnaire to the role of NGOs for people with special needs in the career empowerment of women in Saudi society (the researcher's preparation), and the research reached a number of results, The role of NGOs in people with special needs in the career empowerment of women in Saudi society in light of the Kingdom's 2030 vision is largely achieved, there are no statistically significant differences in the responses of the study sample individuals about the role of NGOs in empowering women with special needs functionally due to the different social status, there are Statistically significant differences at the level of 0.01 in the responses of the study sample individuals on the role of NGOs in empowering women with special needs functionally due to the different educational qualifications

Key words: NGOs, people with special needs, career empowerment for women.

دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين

الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

إعداد: أ.د. مكي محمد مغربي محمد
أستاذ التربية الخاصة المساعد بمصر
أستاذ الفئات الخاصة بجامعة القصيم

مقدمة البحث:

ورد مصطلح التمكين في القرآن الكريم لأول مرة وفي أكثر من موضع (سورة الحج، الآية ٤١؛ وسورة يوسف، الآية ٥٦)، والاستشهاد هنا هو في الجوانب التي تتشابه فيها معاني التمكين بين تمكين الله سبحانه وتعالى لرسله وتمكين الإنسان للإنسان الآخر لبيان وتوضيح أهمية التمكين في الحياة (الزامل، ١٣، ٢٠١٣).

أصدرت المملكة العربية السعودية قوانين خاصة لذوي الإعاقة. وذلك توافقا مع الالتزام التشريعي المصاحب للاتفاقية الدولية لذوي الإعاقة التي دخلت حيز التنفيذ في 3 مايو 2008 م. حيث أكدت المساواة لجميع مواطنيها من حيث الرعاية الصحية والحق في التعليم والمعاملة المجتمعية وكفالة الحقوق السياسية وضمان المشاركات في جميع الأنشطة الرياضية والثقافية والترفيهية، وفي سياق هذا انصب اهتمامنا على دور الجمعيات الأهلية المتخصصة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة في تمكين المرأة المعاقة في المملكة العربية السعودية (الشيخاوى، ٢٠١٧).

حيث بدأ استخدام التمكين منذ بداية الستينيات بالولايات المتحدة الأمريكية من القرن الماضي مع ظهور قضايا التنمية، فالتمكين يدل على تعزيز وتشجيع قدرة

الفرد على التغيير الإيجابي والمرغوب، ويرتبط التمكين بالتنمية بشكل عام (عوض وآخرون، ٢٠١٣، ٤٣).

كما أوضحت دراسة المسيري (٢٠١٢) أن التمكين هو مجموعة من القرارات والأفعال التي يتخذها الأخصائي الاجتماعي لمساعدة الناس على فهم الأطر الاجتماعية والاقتصادية لظروفهم التي يعيشون فيها، وتحسين قدراتهم الاجتماعية والاقتصادية، والقدرة على اتخاذ القرارات بشكل جماعي أو فردي لتغيير المواقف غير الايجابية التي يعيشون فيها.

وقد أشارت مجلة (The Economist) <http://www.qaffin.net> إلى أن النساء المحرك الأقوى للنمو الاقتصادي العالمي، وفي الوقت ذاته؛ أشارت دراسة (Goldstin, Jerom) (2005) على إمكانية قيام المنظمات والجمعيات غير الحكومية بالتخطيط للعديد من البرامج الموجهة لتنمية وتوفير الدعم المادي والعيني والمساعدة في تشييد دور الرعاية الاجتماعية، والصحية .

إن المرأة السعودية قادمة بدور تنموي في رؤية ٢٠٣٠ لتحقيق نجاحات كبيرة على الصعيدين الإقليمي والعالمي بتقدير القيادة السياسية بتفوقها العلمي والعملية رغم التحديات الاجتماعية التي تضيق الخناق على المرأة التي وضعت بصمتها المميزة في التعليم والطب والكثير من المجالات، حيث سيفتح الباب أمام المبدعات والمتفقات والمتميزات للمشاركة في النهضة والبناء وتشجيعهن على الإنتاج مع التمسك بتقاليدهن وحجابهن وعاداتهن الأصيلة.

وفي خطوة في الطريق الصحيح لتمكين المرأة، وجهت وزارة التعليم السعودية جميع قطاعاتها بعدم مطالبة المرأة بالحصول على موافقة ولي أمرها عند تقديم الخدمات لها. يعود الفضل في هذه الخطوة لرفض المرأة آراء ومطالب لا تعتمد

أصلاً على نصوص شرعية. تمكين المرأة يحد من التعسف والظلم في استباحة مفهوم الولاية ويمنع معاملة المرأة كالمعتوه أو المجنون أو القاصر .

مشكلة البحث:

إن لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة نفس الحقوق التي يتمتع بها الأفراد العاديين في تمكينهم على فرص عمل والتوظيف في جميع المجالات والقطاعات التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم الخاصة، والتي تساعد على أن يصبحوا أعضاء منتجين داخل المجتمع .

وظهر خلال السنوات الأخيرة اهتمام متزايد بهم من قبل المؤسسات الرسمية والجمعيات، إذ تطورت جهات نظرهم وأهدافهم من الإيواء والتعليم إلى الاهتمام بإعدادهم مهنيًا للتوظيف. وتعد المملكة العربية السعودية من أوائل الدول التي اهتمت بتمكينهم وظيفياً كما هو واضح في رؤية ٢٠٣٠، التي جاءت مؤيدة لتمكين الأفراد من ذوي الإعاقة من أجل الحصول على فرص عمل مناسبة لقدراتهم وميولهم بما يضمن اندماجهم داخل المجتمع، كما تضمنت رؤية ٢٠٣٠ مساعدة ذوي الإعاقة ومنحهم المساعدة لتحقيق رغباتهم ونجاحهم داخل المجتمع، أي تحويلهم إلى منتجين (شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة، ٢٠١٧).

كما أوصت دراسة Williams (2014) بتبني عدد من المنظمات، وخاصة غير الحكومية التابعة للأمم المتحدة، لمبدأ التمكين الوظيفي للمعاقين بهدف التغلب على المعوقات التي تواجههم. ومن أهم المعوقات التي تقابلهم هي عملية التحاقهم بإحدى الوظائف التي تيسر لهم الحياة حتى لا يكونوا عبئاً على المجتمع، فضلاً عن الفلق النفسي على مستقبلهم (Bond,R,Darke,E.&Becker,R.et al (2012,33). ووفقاً للاستطلاع الوطني بولاية تكساس الأمريكية فإن نسبة ٨٥% من الشباب

المعوقين عقلياً عاطلون عن العمل، وأن ١٥% فقط هم من تمكنوا من إيجاد فرصة للعمل (National Core Indicator, 2014).

وقد أشار عدد من الدراسات إلى أهمية تقرير مصير المعوقون لتكون مصدرًا قويا لخلق ممارسات جديدة لدى المعوقون (Powers et al., 2001; Spooner & Browder, 2015; Spooner, McKissick & Knight, 2017) ويرى Davis et al (2013) أن قضية تمكين المعوقون ذات أهمية كبرى؛ لأن العنصر البشري هو المكون الأساسي لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، فضلاً عن وجود اهتمام واضح من جانب الدول بالأفراد المعوقين People with Disabilities وإصدارها قوانين تحافظ على حقوقهم وتُسهم في تحسين أوضاعهم المعيشية.

حيث أشار دراسة ملحم (٢٠٠٩) إلى ازدياد اهتمام الدول العربية والغربية في العصر الحديث بموضوع التمكين بمختلف مستوياته في المؤسسات الحكومية، والأهلية من أجل تحقيق تنمية المجتمع في كافة الميادين، وأن التمكين يساهم في تجبير الطاقات الإيجابية والابداعية الكامنة لدى الأفراد، ويرتبط التمكين بالعلاقة المتبادلة بين الدولة والشعب، ومفهوم التمكين يعنى قدرة المؤسسات والجمعيات فيتمكين العاملين والضعفاء من ضمنهم ذوي الاحتياجات الخاصة، والمبعدة داخل المجتمع

كما أشارت دراسة (Gender And Education (2017 أن نجاح المجتمع سيكون على النساء مسؤوليات والتزامات بسبب أهميتها لنجاح الأمة، دعت تلك الدراسة إلى تطوير إمكانيات المرأة ومساعدتها على التمكين الوظيفي داخل المجتمع، علاوة على ذلك إن دور المرأة هو دور الأم والشريك داخل المجتمع حيث لديها القدرة والواجب للدفاع بطريقتها الخاصة.

في حين أوضحت دراسة (Lavoie 2007) أن المعوقات الاجتماعية والاقتصادية ذات ارتباط بالإعاقة، إذ أن المعوقون لديهم صعوبة في مهارات السلوك التكيفي أو التفاعل الاجتماعي داخل المجتمع، وهذا بدوره يؤدي إلى العزلة داخل المجتمع؛ لذا فمشكلة الشعور بالحاجة الاقتصادية (الوظيفية) من المشكلات ذات الأبعاد الخطيرة التي يعبر عنها المعوقون بالعزلة ولانطواء بأساليب متعددة منها الانسحاب، والقلق، العدوانية، والعنف، والخجل، وغيرها من الأساليب. ومن ناحية أخرى أشار بعض الدراسات إلى عدم التمييز في التوظيف Employment Discrimination، إذ قامت بعض الشركات الفرنسية بتدريب ذوي الإعاقة على العمل في أطقم الضيافة؛ تأكيداً على وجود فرص العمل المتساوية Employment Equal وقد وافقت وزارة الخارجية على عملهم بالوزارة، وفي أعمال الإغاثة الدولية (Schwartz,2014,68).

كما أشارت دراسة (Michael J. Papa 2000) إلى تحفيز وتمكين المرأة من خلال تشجيع أنشطة التنمية الذاتية والعمل التعاوني، قامت بإعداد برنامج تطويري (NDDDB) للنساء لتمكين المرأة حيث يتميز هذا البرنامج بسرد القصص والخبرات للنساء المشاركات وعرض إنجازاتهم، أيضاً توصلت تلك الدراسة إلى إعداد نظرية تشرح كيفية تمكين المرأة من خلال التواصل.

ويهدف التمكين إلى تدريب ورفع قدرات المرأة الإدارية والقيادية في اتخاذ القرار والتخطيط والتنفيذ والمشاركة والمساواة مع الرجل في دفع عجلة التنمية؛ كما أشارت دراسة غز (٢٠٠٣) إلى وجود علاقة بين دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة المعيلة في الحصول على الخدمات الاجتماعية، مما يدفع الاهتمام بدور الجمعيات الأهلية المتخصصة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة بتمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة هو المزيا التي توافرت ضمن "رؤية المملكة ٢٠٣٠"،

كانت تلك الخاصة بتمكين المرأة على الساحة الوطنية. هذا الجانب جلب في الواقع إعجابا ودعمًا وتشجيعًا حتى من البلدان المؤثرة على الساحة الدولية. وعندما وضعت "الرؤية" كانت المرأة في المقدمة، لأسباب عديدة، في مقدمتها بالطبع أنها تمثل نصف المجتمع، وعليها واجبات وطنية، ولديها الإمكانيات اللازمة في عملية التنمية اللازمة، كما أنها في السنوات الماضية حققت تقدماً كبيراً على صعيد التأهيل والتعليم، يضاف إلى ذلك أن نسبة متزايدة من الإناث تلقت تعليماً عالياً رفيعاً، سواء محلياً أو خارجياً.

ويشير الباحث في هذا البحث إلى تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة بتنمية وتقوية ذواتهن وإمكاناتهن في مواجهة الإعاقة أياً كانت تلك الإعاقة (فكرية-حسية-....)، ودور الجمعيات الأهلية المهتمة بمجال ذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية قدراتهن لتحسين أحوالهم المعيشية، ومواجهة ما يحيط بهن من مشكلات اجتماعية نتيجة تلك الإعاقات.

لكي نُفعل برامج تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة، لا بد أن نأخذ في عين الاعتبار أن التمكين يسير وفق منظومة من المستويات تبدأ بمستوى الرفاهية المادية لأفراد المجتمع في مجالات الحياة، حيث يعتبرهم شريحة اجتماعية لها احتياجات مادية والتي لا بد أن تُشبع، بينما يركز مستوى الوعي على رفع قدرة الأفراد في التحليل الواعي لنظم التمييز والثقافة التقليدية السائدة ضد الأفراد في المجتمع، أما مستوى المشاركة يسعى إلى رفع مشاركة الأفراد الايجابية في عملية صنع واتخاذ القرار (العتيبي، ٢٠١٥، ١٢٣).

وأشارت العديد من الدراسات التي تناولت دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة مثل دراسة كلا من فاروق (٢٠٠١) والتي تناولت دور المنظمات الأهلية فيتمكين المرأة والوقوف على البرامج والأنشطة التي تستخدمها تلك المنظمات

لتمكين المرأة، أيضاً دراسة حليم (٢٠٠٢) والتي تناولت دراسة النساء العائلات لأسر في العشوائيات، دراسة عبد المنعم (٢٠٠٢) والتي تدور حول اسهامات الجمعيات الأهلية في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام بدورها في تنمية المجتمع، دراسة عبد اللطيف (٢٠٠٤) والتي بحثت عن دور المنظمات غير الحكومية فيتمكين المرأة ، أيضاً دراسة سعد الله (٢٠١١) والتي بحثت عن تمكين المرأة. وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

أ- ما دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

ب- هل تختلف استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً باختلاف متغيرات (العمر، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية)؟

ج- ما المقترحات التي سيضيفها البحث لتمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً داخل المجتمع السعودي؟

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى :

أ- التعرف على دور الجمعيات الأهلية في التمكين الوظيفي للمرأة

في المجتمع السعودي في ضوء

ب- رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ج- التعرف على الآثار الايجابية المترتبة على تمكين المرأة ذي

الاحتياجات الخاصة وظيفياً في المجتمع السعودي؟

د- التوصل إلى بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تفيد

العاملون بالجمعيات الاهلية لتمكين المرأة ذي الاحتياجات

الخاصة وظيفياً.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- أ- يستمد البحث قيمته من رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية التي أولت أهمية كبيرة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- ب- يستمد البحث قيمته من رؤية ٢٠٣٠ بالمملكة العربية السعودية التي أولت أهمية كبيرة لدور المرأة في المجتمع.
- ج- ندرة الدراسات التي تناولت تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً في المملكة العربية السعودية.
- د- مساهمة البحث في تسليط الضوء على دور ذوي الاحتياجات في المجتمع السعودي.
- هـ- مساهمة البحث في بعض الاقتراحات التي يمكن أن تفيد في تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة وظيفياً.

الأهمية التطبيقية:

- أ- تصميم استبانة للتعرف على دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً في المجتمع .
- ب- مساهمة البحث في التعرف على قدرات المرأة ذي الاحتياجات الخاصة.
- ج- إمكانية الاستفادة من بعض المقترحات في البحث لتمكين جميع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة .

-مصطلحات البحث:

-التمكين الوظيفي:

يقصد به توفير العمل الملائم للمعاق في ضوء التأهيل الذي حصل عليه، مع توفير بيئة تناسب قدراته (Sakui,2007,8).

- **التعريف الإجرائي:** العناية بذوي الاحتياجات الخاصة ليصبحوا قادرين على تحسين ظروفهم من خلال تحقيق الأهداف الخاصة بهم ليصبحوا بتلك الوسيلة قادرين على العمل في اتجاه مساعدة أنفسهم والآخرين ليكونوا أكثر حكمة في تحديد نوعية حياتهم

أ-تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة:

هو إتاحة الفرصة للمرأة ذي الاحتياجات الخاصة من خلال جملة من العمليات التدريبية والتحويلية للتزود بالأفكار والمعلومات واكتساب المهارات والقدرات التي تساعده على المشاركة الايجابية مع المجتمع واتخاذ القرارات المؤثرة في المواقف المختلفة مما يساعده على الاندماج الاجتماعي (صالح،١٥،٢٠١١).

التعريف الإجرائي: تحسين نوعية حياة المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً بتنمية وتقوية ذواتهن وإمكاناتهن في مواجهة الإعاقة أيًا كانت تلك الإعاقة (فكرية-حسية-حركية....).

ب-الجمعيات الأهلية: هي كل مجموعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة، مؤلفة من أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية، أو منهما معاً، غير هادفة للربح أساساً، وذلك من أجل تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء السعودي،١٤٤١،٢).

-محددات البحث:

التزم الباحث بالحدود التالية:

١- منهج البحث:

منهج البحث: استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لهذه الدراسة، وهو منهج يقوم على وصف الظاهرة كما توجد في المجتمع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويفسرها تفسيراً كمياً وكيفياً.

- حدود البحث:

أ - حدود بشرية ومكانية: اقتصر البحث الحالي على الجمعيات الأهلية المهتمة بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة (العنصر النسائي).

ب-حدود زمنية: تم تطبيق البحث في الفصل الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٠م.

الإطار النظري والدراسات المرتبطة:

أولاً: التمكين الوظيفي:

إن التوجه الاستراتيجي الراهن، يعتمد بصورة أساسية على تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقاتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة، لبناء مستقبلها. وهناك كثير من المشاريع والميادين التي تتوافق مع وضعية "وحتى خصوصية" المرأة، بينما تنتشر هذه المشاريع في كل الأنحاء وعلى مختلف الأصعدة، كما أن هناك مشاريع تتطلب في الواقع وجود المرأة فيها، لاستكمالها. أي أن المرأة السعودية ستجد الساحة مناسبة لها، بحكم مشاريع التنمية وتعدد القطاعات، بل استحداث قطاعات جديدة بالفعل. والمرأة السعودية قادرة على خوض أغلبية المشاريع المطروحة، من تلك الخاصة بالثقافة والسياحة والترفيه إلى الطاقة والخدمات الاجتماعية

والمجتمعية. يضاف إلى ذلك وجود مؤهلات قدرات على القيام بذلك بأعلى مستوى من الحرفية.

حيث يهدف التمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة إلى إكسابهم مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الفعالة في مختلف أنشطة الحياة. فضلا عن تغيير ثقافة المجتمع نحو ذوي الإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين. ويعد التمكين الوظيفي من الجوانب المهمة للأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويهدف إلى التقليل من تأثير الإعاقة بتقديم الخدمات المساندة مثل التدريب والمتابعة بعد التشغيل، ومدى تكيف ذوي الاحتياجات الخاصة مع العمل الذي التحق به مع حل المشكلات التي تواجهه، ويتم ذلك من خلال مراكز التأهيل المهني أو التأهيل الشامل أو الورش المحمية (Alo et al.,2011).

إن مقدمي التأهيل المجتمعي (CRPs) الذين يعملون في المنظمات التي تقدم وظائف عمل يُعدون المصدر الرئيسي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، ناهيك عن أنهم يقدمون الدعم النفسي الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة ، إذ أن ذوي الاحتياجات الخاصة يقضون غالبية يومهم في المجتمع مع مراعاة عدم وجودهم وسط عدد كبير من الأفراد، أيضا تركز تلك المنظمات على تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف التطوعية، والترفيهية بغرض تحسين المهارات النفسية والاجتماعية والانخراط في أنشطة الحياة اليومية مع الاستمرار في دعمهم (Metzel,Boeltzig, Butterworth, Sulewski, & Gilmore, 2009). كما أوضح (Henry et al, 2015) أنه عندما يتعامل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مع المجتمع فإن ذلك يحدث تغييرا كبيرا في حياتهم وحياة أفراد أسرهم، فيحتاجون إلى كثير من الدعم والخدمات التي تتناسب

مع خصائصهم، وتغيير في الروتين اليومي الذي تعودوا عليه قبل اندماجهم في المجتمع، كما أن المجتمع عليه دور كبير وتقديم خدمات من أجل تكيف تلك الفئة ولكن بشيء من المرونة. كما حاولت ٢٨ ولاية أمريكية زيادة فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة تتبنى سياسة التوظيف أولاً، حيث اعتمدت سياسة التوظيف على تقديم خدمات التدريب والتأهيل الوظيفيين قبل توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة (Kiernan, (Hoff, Freeze, & Mank, 2011)؛ Association of People Supporting Employment First, 2015). كما توصلت دراسة Krzysztof Rubacha, Marina Siritova (2019) إلى إعداد برنامج تعليمي وتدريبى لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة وظيفياً، وتكون هذا البرنامج من ثلاث وحدات، وتألف من ٧٦ درساً، منها ٢٦ درساً نظرياً، و ٥٠ درساً عملياً ثم تم تطبيقه لمدة عام، وكان الهدف منه تهيئة الظروف المناسبة لتكيف ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا؛ لذا كان من الضروري خلق بيئة مناسبة تحفزهم على تعديل سلوكياتهم.

- أهمية التمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة:

يُعد التمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة الهدف الأسمى والنتائج النهائية لأي برنامج مهني أو تربوي من أجل مساهمة ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع خصائصه وقدراته، واستعمال مهاراته أفضل استعمال؛ لأن التمكين يمثل لذوي الاحتياجات الخاصة قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته، ونموه النفسي والاجتماعي السليم، بجانب كسب دخل يضمن له مستوى معيشة كريمة، والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية لوطنه، فضلا عن اندماجه في مختلف مناحي الحياة (دويكات،

٢٠١٨). والعمل جزء مهم في الحياة لدى كثير من ذوي الاحتياجات الخاصة ؛ لأن التمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة يمنحهم الرضا، ويشجعهم فكرياً على التجاوب مع المجتمع خاصة لو كانت الوظيفة تلائم خصائصهم الجسمية والفكرية، مما يجعل لديهم رضا عن الوظيفة التي أسندت إليهم.

(Fornes, Rocco, & Rosenberg, 2018; Fritzsche & Parrish, 2015; Judge & Klingler, 2018; (e.g., Judge & Klingler, 2018; Schalock, Bonham, & Marchand, 2001)

كما أوضحت دراسة كل من (Grigal, Migliore, & Hart (2014 أنه عند فحص ملفات المتقدمين إلى إحدى الوظائف، وبمجرد معرفة أن المتقدم معاق يتم رفضه، وهذا يُعد عقبة رئيسية أمام مستقبله المهني. ويتضح مما سبق أن للتمكين الوظيفي عددًا من الفوائد، منها:

أ- نفسية: إن التمكين الوظيفي له آثار إيجابية على نفسية ذوي الاحتياجات الخاصة منها الارتقاء بمفهومه عن ذاته، زيادة السلوكيات الإيجابية، المزيد من التوافق النفسي.

ب- اجتماعية: التمكين الوظيفي له أثر اجتماعي على ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث تتسع مجموعات أقرانه الجدد في العمل، ومن ثم يتعلم ويتدرب كل ما هو جديد، فضلا عن إكسابه القدرة على التكيف الاجتماعي، وتكوين علاقات وصدقات مع محيطه الجديد.

كما أوضحت دراسة كل من Jillian A. Caldwell, Jennifer L. Jones, Kami L. Gallus, and Carolyn S. Henry (2018) أن تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة يلعب دورًا رئيسًا في التكيف المجتمعي والأسري، إذ يعد التمكين واعدًا، وهو شكل من أشكال الحماية لذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أشار كل من Given, Given, Sherwood, & DeVoss, 2013 Heller,

Gibbons, & Fisher, 2015; Larson et al., 2017، إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة تقابلهم بعض التحديات أثناء ممارسة التمكين المجتمعي، على الرغم من أن البعض يعمل بشكل جيد داخل المجتمع، لذلك نجد في الولايات المتحدة الأمريكية الأسرة والمجتمع أكبر داعم لذوي الاحتياجات الخاصة. كما أشارت دراسة الشياوي (٢٠١٧) إلى مجموعة من القواعد الموحدة لقواعد أساسية تضمن حقوقاً وحرية يجب على الدول اتخاذها لتحقيق أفضل الفرص لذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع، منها:

١. الحق في الرعاية الطبية: على الدول أن تضمن حصول المعاق على أي علاج منتظم أو أدوية قد يحتاج إليها في الحفاظ على مستوى أدائه أو تحسينه.

٢. يجب على الدول أن تكفل استحداث وتوفير خدمات للمعاقين، وتكفل ضمانها توفير الإمداد بالمعينات؛ لكي يتسنى لهم رفع مستوى استقلالهم في حياتهم اليومية وممارسة حقوقهم.

٣. يجب على الدول والحكومات أن تتخذ التدابير اللازمة لإزالة الحواجز والعوائق التي تعترض سبيل المشاركة في مرافق البيئة المادية، وينبغي أن تتمثل هذه التدابير في وضع معايير ومبادئ توجيهية والنظر في سن تشريعات تكفل ضمان إمكانية الوصول إلى مختلف الأماكن في المجتمع والوظائف، كالمساكن والمباني، وخدمات النقل العام، وغيرها من وسائل النقل والشوارع وغير ذلك من عناصر البيئة الخارجية. وعلى المهندسين المعماريين ومهندسي الإنشاءات، وغيرهم ممن يشتركون، بحكم مهنتهم، في تصميم وتشبيد مرافق البيئة المادية، فرصة الحصول على معلومات كافية عن السياسات المتعلقة بالعجز والتدابير الرامية إلى تيسير الوصول إلى

الأماكن المقصودة. ويجب أن تدرج مستلزمات تيسير الوصول ضمن تصميم وتشبيد مرافق البيئة المادية، منذ بداية عملية التصميم، وألزمت القواعد العامة استشارة منظمات المعوقين لدى وضع معايير وقواعد لتيسير الوصول إلى الأماكن المقصودة. كما ينبغي إشراك هذه المنظمات محليا، ابتداء من المرحلة الأولى للتخطيط، لدى وضع تصميمات مشاريع الإنشاءات العامة.

٤. كما تضمنت المبادئ الخاصة بحماية الأشخاص المصابين بالإعاقة الفكرية وتحسين العناية بالصحة العقلية التي اعتمدت، ونشرت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٤٦ / ١١٩ المؤرخ في ١٧ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩١ وتطبق هذه المبادئ على ذوي الإعاقة دون تمييز بأي دافع، كالتمييز بسبب العجز، أو العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو المركز القانوني أو الاجتماعي، أو السن، ومن هذه المعايير:

أ- يتمتع جميع الأشخاص بحق الحصول على أفضل ما هو متاح من رعاية الصحة العقلية التي تشكل جزءا من نظام الرعاية الصحية والاجتماعية.

ب- يعامل جميع الأشخاص المصابين بمرض عقلي، أو الذين يعالجون بهذه الصفة معاملة إنسانية مع احترام ما للإنسان من كرامة أصيلة.

ج- لجميع الأشخاص المصابين بمرض عقلي أو الذين يعالجون بهذه الصفة الحق في الحماية من الاستغلال الاقتصادي، والجنسي،

وغيرهما من أشكال الاستغلال، ومن الإيذاء الجسدي أو غير الجسدي أو المعاملة المهينة.

د- لا يجوز أن يكون هناك أي تمييز بدعوى الإعاقة ويعني "التمييز": تفریق أو استبعاد أو تفضيل يؤدي إلى إبطال أو إضعاف المساواة في التمتع بالحقوق. ولا تعتبر التدابير الخاصة التي تتخذ لمجرد حماية حقوق الأشخاص المصابين بمرض عقلي، أو ضمان النهوض بهم تمييزاً. ولا يشمل التمييز أي تفریق، أو استبعاد أو تفضيل يجري وفقاً لأحكام هذه المبادئ ويكون ضرورياً لحماية ما لشخص مصاب بمرض عقلي أو لأفراد آخرين من حقوق الإنسان.

هـ- لكل شخص مصاب بإعاقة فكرية الحق في ممارسة جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعترف بها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفي الصكوك الأخرى ذات الصلة مثل الإعلان الخاص بحقوق المعوقين ومجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاعتقال أو السجن.

و- أي قرار يتخذ، بسبب إصابة شخص بإعاقة فكرية، بأن هذا الشخص عديم الأهلية القانونية، وأي قرار يتخذ، نتيجة لعدم الأهلية، بتعيين ممثل شخصي، لا يجوز اتخاذه إلا بعد محاكمة عادلة تجريها محكمة مستقلة ونزيهة، منشأة بموجب القانون المحلي. ويحق للشخص الذي تكون أهليته موضع النظر أن يمثله محام. وإذا لم

يحصل الشخص الذي تكون أهليته موضع النظر على هذا التمثيل بنفسه، وجب أن يوفر له هذا التمثيل دون أن يدفع أجرا عنه، عندما لم تتوفر له الإمكانيات الكافية للدفع. ولا يجوز أن يمثل المحامي في نفس الدعوى مصحة للأمراض العقلية أو العاملين فيها، ولا يجوز أيضا أن يمثل أحد أفراد أسرة الشخص الذي تكون أهليته موضع النظر، ما لم تقتنع المحكمة بانعدام التعارض في المصلحة، ويجب أن يعاد النظر في القرارات المتعلقة بالأهلية وبالحاجة إلى ممثل شخصي على فترات متفرقة معقولة يحددها القانون المحلي. ويحق للشخص الذي تكون أهليته موضع النظر، ولممثله الشخصي إن وجد، ولأي شخص آخر معني أن يستأنف أي قرار من هذا القبيل أمام محكمة أعلى.

ز- عندما تتبين محكمة أو هيئة قضائية مختصة أخرى أن الشخص المصاب بإعاقة فكرية عاجز عن إدارة شؤونه، تتخذ التدابير، في حدود ما يلزم ويناسب حالة ذلك الشخص، لضمان حماية مصالحه. ولقد ألزمت القواعد الدول أن تضع نظما قانونية تسمح للمرأة المعاقة المشاركة المجتمعية والوظيفية في سبيل تحقيق المساواة على أن تنص تلك النظم على حقوق المواطنين وواجباتهم، وحقوق المعوقين وواجباتهم. وتكون الدول والحكومات ملزمة بتمكين المرأة المعاقة شأنها شأن باقي أصحاب ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم، بما فيها حقوق الإنسان والحقوق المدنية والسياسية، وتكون على قدم المساواة مع سائر المواطنين. ويجب أن تكفل الدول مشاركة منظمات

المعوقين في وضع التشريعات الوطنية بشأن حقوق المعاقين، وكذلك مشاركتهم في التقييم المتواصل لهذه التشريعات.

٥. ويجب اتخاذ إجراءات تشريعية للقضاء على الظروف التي قد تؤثر سلباً في حياة المعوقين، بما في ذلك مضايقتهم أو إلحاق الأذى بهم. ويجب القضاء على أي ممارسات تمييزية ضدهم. وينبغي أن تنص التشريعات الوطنية على جزاءات ملائمة في حالة انتهاك مبادئ عدم التمييز (خليفة، ٢٠٠٩). ويتضمن التمكين تنمية الجوانب الإيجابية لدى الأفراد وتقوية ذواتهم وطاقاتهم وإمكاناتهم، وتشكيل المعارف الأساسية لدى الفرد وظروفه الاجتماعية والمشكلات التي يعاني منها وتنمية قدراتهم، وتجميع واستثمار الموارد والاستراتيجيات لتحقيق الأهداف الاجتماعية والفردية للأفراد وتقرير مصيرهم في القيام بتلك العمليات.

٦. إن الجمعيات الأهلية المتخصصة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة تعد لها دور فعال فيتمكين المرأة المعاقة على زيادة وعيها بمشكلاتها وظروف حياتها، وتمكنها أيضاً من استثمار طاقاتها الكامنة والتي تتناسب مع خصائصها المتعددة العقلية، والحسية.

-الدراسات المرتبطة:

التمكين الوظيفي Functional Empowerment

هدفت دراسة القصاص (٢٠٠٤) إلى تحديد دور مؤسسات المجتمع في تحقيق التمكين، والاندماج الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من ١٥ حالة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تدنُّ في مختلف أشكال التمكين والمساندة الاجتماعية والنفسية لذوي الاحتياجات الخاصة وأسرهم، وكذلك

قلة توافر الخدمات الصحية، فضلا عن عدم توافر فرص العمل الكافية لذوي الاحتياجات الخاصة، مما أدى إلى تدني مشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية وميلهم إلى العزلة.

كما صممت دراسة Diana (2010) برنامجا لتأهيل البالغين من المعوقين عقلياً والتعرف على المهارات اللازمة للمشاركة في المجتمع المهني، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) معاقاً فكرياً من الذكور، و(٣١) من الإناث، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك حاجة إلى دعم المعوقين فكرياً لزيادة تعزيز قدرة هؤلاء المعوقين للبحث عن عمل والحفاظ عليه.

في حين أشارت دراسة محمود (٢٠١٠) إلى التعرف على دور برامج التمكين بمؤسسات رعاية الأفراد ذوي الإعاقة على تحسين نوعية حياتهم في مصر، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين برامج التمكين الاجتماعي والاقتصادي والمهني والمجال الموضوعي المتعلق بمؤشرات تحسين الحياة لدى الأفراد ذوي الإعاقة.

كما هدفت دراسة الربيع (٢٠١١) إلى معرفة مدى اسهام الخدمة الاجتماعية في تفعيل برامج التأهيل المهني الشامل للأفراد ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل الشامل بالرياض، فقد أشارت نتائج الدراسة أن مراكز التأهيل الشامل تقدم خدمات صحية ونفسية وثقافية وتعليمية واجتماعية ومهنية لذوي الإعاقة.

أما دراسة الحبيشي، والعمرى (٢٠١٢) : فقد هدفت إلى التعرف على واقع تأهيل وتعليم ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل الشامل، واستخدمت الدراسة استبيان لاستطلاع آراء مدربي مراكز التأهيل الشامل في المنطقة الغربية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ندرة توظيف التقنية الحديثة في تعليم وتدريب وتأهيل ذوي الإعاقة، وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن البيئة التعليمية ومشاركة الأسرة في تعليم

وتدريب الأبناء ذوي الإعاقة جاءت بدرجة متوسطة ، كما أن مساهمة المجتمع وسوق العمل في مجال توظيف ذوي الإعاقة جاء بدرجة متوسطة.

أما دراسة الأغا وخليفة(٢٠١٤): فقد هدفت الى معرفة واقع المرأة الكفيفة في قطاع غزة ودور المؤسسات الاجتماعية في تمكين المرأة الكفيفة، وتكونت عينة الدراسة من ٤٢ عاملاً (ذكور، واناث) من العاملين بجمعية رابطة الخريجين المكفوفين، ومدرسة النور والأمل الثانوية للمكفوفين، وكذلك (٦٠) امرأة مكفوفة من المؤسستين، واستخدمت الدراسة الاستبيان لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها أن منظمات المجتمع المدني لها دور كبير في التمكين الاجتماعي للمرأة المعاقة متمثلاً في دعم العلاقات الاجتماعية للمرأة الكفيفة، وزيادة وعيها حول المؤسسات التنموية الموجودة في المجتمع المحلي ، ومشاركة المرأة الكفيفة في صنع القرارات، ومن نتائج الدراسة أيضاً أن مؤسسات المجتمع المدني تمتلك الطرق والوسائل التي تستخدمها لتمكين المرأة الكفيفة الا أن هنالك بعض المعوقات مثل الامكانات المادية ونقص الكفاءات الادارية.

وقد هدفت دراسة عبد الحميد وباحشوان (٢٠١٤) الى معرفة دور المنظمات المجتمع المدني في تمكين المرأة اليمينية صحياً، واقتصادياً، وتعليمياً، باستخدام الاستبانة والمقابلة لمجموعة من العاملين في تلك الجمعيات بمدينة المكلا، واطهرت نتائج الدراسة تعدد أنشطة وخدمات منظمات المجتمع المدني في تمكين المرأة اليمينية في المجال التعليمي(دورات الحاسب الآلي، محو الأمية)، والمجال الصحي(القوافل الطبية، توفير العلاج والأدوية)، والمجال الاقتصادي(تنفيذ دورات الخياطة والتجميل، والمشروعات الصغيرة)، كما أظهرت نتائج وجود صعوبات تواجه تلك الجمعيات مثل ضعف مستوى تأهيل الكوادر الفنية، وسيطرة العادات والتقاليد التي تحث على الأدوار التقليدية للمرأة، وانتشار الأمية بين صفوف النساء.

بينما ركزت دراسة (الشمري ٢٠١٥) على المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، استعمل الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (١١٠) من الأعضاء، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ترتيب مجالات التمكين الاقتصادي للمعاقين كانت توعية ذوي الاحتياجات الخاصة، ثم دور المؤسسات الإعلامية، ثم دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية.

في حين استهدفت دراسة (العتيبي، ناصر ٢٠١٥) إلقاء الضوء على دور مركز التأهيل الشامل في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة في منطقة نجران، وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) موظفًا وإداريًا، واستعملت الدراسة أداة الاستبانة، وأشارت النتائج إلى ضعف إسهام المركز في برنامج التمكين التربوي والمهني والاجتماعي والاقتصادي للأفراد ذوي الإعاقة.

كما هدفت دراسة العتيبي، وآخرون (٢٠١٥): إلى التعرف على دور مركز التأهيل الشامل بمنطقة نجران في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة، بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة، تألفت من أربعة مجالات ذات علاقة بالتمكين التربوي، والمهني، والاجتماعي للأفراد ذوي الإعاقة، ووزعت على العاملين في المركز، وأشارت نتائج الدراسة إلى ضعف مستوى مساهمة المركز في برامج التمكين التربوي والمهني والاجتماعي والاقتصادي للأفراد ذوي الإعاقة في نجران، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى إلى متغير الجنس.

كما أشارت دراسة (Daria Domin 2017) إلى دور مقدمي التأهيل المجتمعي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، وتم عمل مسح لمقدمي خدمات التمكين الوظيفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تغيير طفيف في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، إذ زاد العدد خلال السنوات الثمان الماضية.

بينما ركزت دراسة (Marghalara Rashid (2017) على تشجيع وتوجيه وإرشاد أصحاب العمل على تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من وظائف مناسبة لهم، وتكونت عينة الدراسة من (٤٤) من أصحاب العمل. واستعملت الدراسة استراتيجيات يمكن أن تسهم في إقناع أصحاب العمل بتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى القدرة على إقناع أصحاب العمل في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة حسب قدراتهم.

كما أشارت دراسة (Judith Fullana, Maria Pallisera, Elena Catal_a and Carolina Puyalto (2017) إلى مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في تقييم برنامج تدريبي يهدف إلى تطوير مهارات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال المزيج من الاستبيانات والمقابلات، وتكونت عينة الدراسة من (١٢) شخصا معاقا فكرياً من الراشدين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم المشاركين في تقييم البرنامج راضون عنه؛ مما يدل على فائدة هذه الأنواع من البرامج، وتمكين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من المشاركة في البحث، وأظهر التقييم أيضاً أن البرنامج يعد تجربة اجتماعية إيجابية، تعزز الاهتمام بالتعلم مدى الحياة للأشخاص الذين يعانون من إعاقة.

كما هدفت دراسة الشياخاوي (٢٠١٧): إلى التعرف على منظومة تمكين المرأة المعاقة في المملكة العربية السعودية، ومقارنتها بالاتفاقيات الدولية، للوصول إلى حلول مأمولة لقضاياها، وبصفة خاصة الاتفاقيات الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود نظام في المملكة لذوي الإعاقة وانضمام المملكة للاتفاقيات الدولية ذات الصلة،

في حين أوضحت دراسة (Alma Akkerman (2018) فهم العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى ذوي الاحتياجات الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من

(١١٧) ذوي الاحتياجات الخاصة ، واستعملت الدراسة أداة الاستبيان، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتباط تقدم العمر بشكل إيجابي مع الرضا الوظيفي، وأوصت تلك الدراسة بأهمية تصميم أو إعداد وظائف مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة.

كما هدفت دراسة (Krzysztof Rubacha, Marina Siritova (2019)

إلى التحقق من فعالية برنامج تعليمي وتدريبى مقدم لذوي الاحتياجات الخاصة لتحسين مهاراتهم المهنية. وكان الهدف من البرنامج المقدم ليس فقط خلق فرص لتكيفهم مع البيئة، ولكن أيضا لتعليمهم التوجه المناسب في مواقف الحياة المختلفة، واستعملت الدراسة برنامجاً مهنيًا وتعليميًا طبق بمراكز مهنية بسلوفاكيا لمدة عام، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) ذويإحتياجات خاصة وتوصلت نتائج الدراسة إلى تحسن عملية التكيف باستعمال البرنامج التدريبي إحصائيا بشكل ملحوظ في مواقف الحياة العادية، وفي مواقف الحياة العادية خارج المركز المهني.

التعليق على الدراسات المرتبطة:

١- أشار أغلب الدراسات إلى أهمية تأهيل وتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة والتعرف على المهارات اللازمة لمشاركتهم في المجتمع المهني مثل دراسة كل من (Judit Fullana, Maria, Pallisera, Elena Catal_a and (2017 Carolina Puyalto)؛ (دراسة البوني وموسى، ٢٠١٢)، ودراسة Diana (2010).

٢- كما ركز بعض الدراسات على أهمية الأدوار التي تقوم بها مؤسسات المجتمع المدني لتحقيق التمكين والاندماج الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة مثل دراسة (Daria Domin (2017)؛ ودراسة (Alma Akkerman (2018)، ودراسة محمود (٢٠١٠)، ودراسة القصاص (٢٠٠٤).

٣-بينما أشارت دراسات أخرى إلى تشجيع وتوجيه وإرشاد أصحاب العمل على تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من وظائف مناسبة لهم مثل دراسة (2018) Alma Akkerman؛ ودراسة (2017) Marghalara Rashid.

٤-وطبقت بعض الدراسات على عينات صغيرة مثل دراسة (2017) Judit, Fullana, Maria Pallisera, Elena Catal_a and Carolina Puyalto وتكونت عينة الدراسة من (١٢) ذوي احتياجات الخاصة ؛ ودراسة القصاص (٢٠٠٤)، وتكونت عينة الدراسة من ١٥ حالة.

٥- بينما طبقت دراسات على عينات متوسطة مثل دراسة Krzysztof, Rubacha, Marina Siritova (2019) وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة، ودراسة (2017) Marghalara Rashid) وتكونت عينة الدراسة من (٤٤) فرداً؛ ودراسة (Diana, 2010) وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) معاقاً فكرياً.

٦-كما طبقت دراسات على عينات كبيرة مثل دراسة (الشمري, ٢٠١٥)، وتكونت عينة الدراسة من (١١٠) أفراد؛ ودراسة (Alma Akkerman, 2018)، وتكونت عينة الدراسة من (١١٧) معاق.

-إجراءات البحث-

أ-العينة الاستطلاعية: تم التأكد من الخصائص السيكومترية للإستبانة الحالية بتطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من ٣٠ امرأة من ذوي الاحتياجات الخاصة نفس مجتمع البحث الحالي.

ب-عينة البحث الأساسية:

تم تطبيق أدوات البحث الحالي على ٩٠ امرأة ذي احتياجات خاصة، والجدول الآتي يوضح توزيع أفراد عينة البحث في ضوء متغيراتها المختلفة.

جدول (١): توزيع أفراد عينة البحث في ضوء متغيرات البحث المختلفة

العمر	العدد	النسبة المئوية
أقل من ٢٥ سنة	٤١	٤٥,٦%
من ٢٥ سنة إلى أقل من ٣٠ سنة	٣٥	٣٨,٩%
من ٣٠ سنة فأكثر	١٤	١٥,٦%
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
بدون مؤهل	١٣	١٤,٤٥%
متوسط	٢٢	٢٤,٤%
فوق المتوسط	٣٣	٣٦,٧%
بكالوريوس	٢٢	٢٤,٤%
الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
غير متزوجة	٤٦	٥١,١%
متزوجة	٤٤	٤٨,٩%

- أدوات البحث: سيستخدم الباحث الأداة التالية: سيتم استخدام استبانة دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ (إعداد: الباحث) لتحديد أهم الأدوار التي تقوم بها الجمعيات الأهلية المهتمة بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة (العنصر النسائي). ومن ثم التأكد من دقتها وثباتها، وتتكون الاستبانة من المحاور التالية: دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، دور الجمعية توعويًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، دور الجمعية نفسيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحتوي الاستبانة على فقرات تقيس الأدوار التي تقوم بها الجمعيات الأهلية المهتمة بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة (العنصر النسائي)، ويتم الإجابة على تلك العبارات عن

طريق استخدام استبيان ليكرت خماسي التدرج: موافقة بشدة = ٥، وموافقة = ٤، ومحايدة = ٣، غير موافقة = ٢، غير موافقة بشدة = ١ .

-الهدف من الاستبيان: يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ .

-مصادر اشتقاق بنود الاستبيان: تم الاطلاع على الأدبيات المرتبطة بمجال هذا البحث، والاستفادة منها في إعداد الأدوات الخاصة بقياس التمكين الوظيفي للمرأة ذي الاحتياجات الخاصة؛ وأيضاً الدراسات

السابقة. وفي ضوء ذلك تم تحديد (٤٤) عبارة موزعة على ثلاثة محاور تتمثل في:

أ- دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

ب- دور الجمعية توعويًا ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

ج- دور الجمعية نفسيًا ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

-الخصائص السيكمترية للاستبيان:

١-صدق المحكمين: تم عرض أداة البحث في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة متخصصين في مجال التربية الخاصة، وعلم النفس بكلية التربية - جامعة القصيم، وطلب منهم إبداء الرأي في مدى انتماء العبارة للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك وضوح العبارة ومناسبتها للغرض من الاستبيان وفي ضوء ذلك تم حذف أربع عبارات اتفق المحكمون على عدم مناسبتها للهدف من استبيان التمكين الوظيفي.

وبذلك أصبح عدد عبارات استبيان التمكين الوظيفي (٤٠) عبارة بعد حذف أربع فقرات، وقد حظيت العبارات كلها في الاستبيان على نسب اتفاق عالية تجاوزت ٨٥ % من عدد المحكمين.

٢-الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان: تم التأكد من الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة في كل بعد من أبعاد الاستبانة المختلفة بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة بعد حذف درجة العبارة من درجة البعد للتأكد من مدى تجانس عبارات كل بعد وتماسكها فيما بينها فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (٢): معاملات الارتباط بين درجات عبارات الاستبانة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة

تابع: دور الجمعية نفسياً ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠		دور الجمعية توعوياً ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠				دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	
الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة
**٠,٤٩٢	٣٠	**٠,٤٦٥	٢١	**٠,٦٩٩	١١	**٠,٦٩٢	١
**٠,٨٧١	٣١	**٠,٤٨٦	٢٢	**٠,٥٢٠	١٢	**٠,٥٣٩	٢
**٠,٦١٧	٣٢	**٠,٦٧٧	٢٣	**٠,٨٣٢	١٣	**٠,٥٤٩	٣
**٠,٧٥٩	٣٣	**٠,٦٥٢	٢٤	**٠,٥٢٠	١٤	**٠,٦٢٩	٤
**٠,٦٣٧	٣٤	**٠,٦٩٧	٢٥	**٠,٦٥٢	١٥	**٠,٨٤٧	٥
**٠,٨٠٦	٣٥	دور الجمعية نفسياً ضوء رؤية المملكة		**٠,٧٧٧	١٦	**٠,٧١٢	٦

		٢٠٣٠					
**٠,٧٥٠	٣٦	**٠,٨٤٦	٢٦	**٠,٥٦٧	١٧	**٠,٥٨٢	٧
**٠,٦٤٥	٣٧	**٠,٧٠١	٢٧	**٠,٤٦١	١٨	**٠,٦٩٦	٨
**٠,٦٣١	٣٨	**٠,٥٧٣	٢٨	**٠,٧٧٧	١٩	**٠,٨٤٧	٩
**٠,٦٥٨	٣٩	**٠,٤٤٧	٢٩	**٠,٥٣٥	٢٠	**٠,٦٧٢	١٠
**٠,٧٧٩	٤٠	* دالة عند مستوى ٠,٠٥، ** دالة عند مستوى ٠,٠١					

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين درجات عبارات المقياس والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه العبارة معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بعد فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

وتم كذلك التأكد من اتساق وتجانس أبعاد الاستبانة فيما بينها بحساب معاملات الارتباط بين درجات كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للاستبانة فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

دور الجمعية نفسياً ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	دور الجمعية توعوياً ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠
**٠,٦٤٣	**٠,٧٥٣	**٠,٧١٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ وهو ما يؤكد اتساق وتجانس أبعاد المقياس فيما بينها وتماسكها مع بعضها البعض.

-الثبات: تم التأكد من ثبات درجات الاستبانة بحساب معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية، فكانت كما هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (٤): معاملات ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة وأبعادها الفرعية

الدرجة الكلية	دور الجمعية نفسياً ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	دور الجمعية توعوياً ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠
٠,٨١٥	٠,٨٥٢	٠,٧٣٢	٠,٧٧٦

يتضح من الجدول السابق أن للاستبانة الحالية ومحاورها الفرعية معاملات ثبات مرتفعة ومقبولة إحصائياً تؤكد صلاحيتها للاستعمال في البحث الحالي.

ويجب ملاحظة أنه تم الاعتماد على المحكات التالية في الحكم دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، بناءً على المتوسطات الحسابية للعبارة والمتوسطات الوزنية للأبعاد كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥): محكات الحكم على درجة تحقق كل عبارة من عبارات الاستبانة وأبعادها الفرعية

درجة التحقق	المتوسط الحسابي للعبارة أو المتوسط الوزني للبعد
منعدمة	أقل من ١,٨
ضعيفة	من ١,٨ لأقل من ٢,٦
متوسطة	من ٢,٦ لأقل من ٣,٤
كبيرة	من ٣,٤ لأقل من ٤,٢
كبيرة جداً	من ٤,٢ فأكثر

-الأساليب الإحصائية المستعملة:

في البحث الحالي تم استعمال عدد من الأساليب الإحصائية باستعمال الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية *SPSS* على النحو الآتي:

أولاً: للتأكد من صدق وثبات الاستبانة المستعملة في الدراسة الحالية تم استعمال:

١- معامل ارتباط بيرسون *Pearson Correlation* في التأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

٢- معامل ثبات ألفا كرونباخ *Alpha Cronbach* في التأكد من ثبات الاستبانة.

ثانياً: للإجابة عن أسئلة البحث تم استعمال:

١- المتوسطات *Mean* والانحرافات المعيارية *Std. Deviation*: في الكشف عن تقديرات المرأة ذى الاحتياجات الخاصة لدور الجمعيات الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٢- تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في التعرف على مدى اختلاف تقديرات المرأة ذى الاحتياجات الخاصة لدور الجمعيات الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ باختلاف العمر والمؤهل.

٣- اختبار أقل فرق دال *LSD* للمقارنة بين المجموعات في حالة دلالة اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه.

٤- اختبار "ت" للمجموعات المستقلة *Independent Samples T-Test* في التعرف على مدى اختلاف تقديرات المرأة ذى الاحتياجات

الخاصة لدور الجمعيات الأهلية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
باختلاف الحالة الاجتماعية.

نتائج البحث وتفسيراتها:

نتائج إجابة السؤال الأول:

ينص السؤال الأول للبحث الحالي على "ما دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على كل عبارة من عبارات الاستبانة الحالية وذلك لتحديد درجة تحقق كل عبارة من هذه العبارات، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

١- بالنسبة دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

جدول (٦): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١	عرفتني على حقوقي الوظيفية	٤,١٧٨	٠,٨٥٦	كبيرة	٤
٢	وفرت لي فرص عمل مناسبة لقدراتي	٣,٩٤٤	١,٠٨٥	كبيرة	٦

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٣	دور الجمعية مهنيًا ليس له أي جدوى	١,٧٦٧	٠,٧٣٥	ضعيفة جدًا	١٠
٤	منحتني دروات تدريبية علي بعض الحرف	٣,١٦٧	١,١٠٤	متوسطة	٩
٥	سوقت منتجاتي من خلال المعارض الخيرية	٣,٢٢٢	١,٢٧٩	متوسطة	٧
٦	مكنتني من الاعتماد على ذاتي مادياً	٤,٧٨٩	٠,٤٣٧	كبيرة جدًا	١
٧	ساعدتني في الحصول على قروض ميسرة	٤,٥٣٣	٠,٥٢٤	كبيرة جدًا	٢
٨	وضحت لي مراحل إقامة مشروع صغير	٤,٠١١	٠,٧٤٢	كبيرة	٥
٩	منحتني كيفية تسويق منتجاتي	٣,٢٢٢	١,٢٧٩	متوسطة	٨
١٠	دربتني على البدا في الأعمال لأكون نموذج وقدوة للآخرين	٤,٢٠٠	٠,٦٥٧	كبيرة جدًا	٣
المتوسط العام لدور الجمعية مهنيًا في		٣,٩٥٠	٠,٨٧٠	كبيرة	

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
	ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠				

يتضح من الجدول السابق أن دور الجمعية مهنيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م جاء متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام للدرجات على هذا البعد ٣,٩٥٠ بانحراف معياري ٠,٨٧٠ (وذلك بعد عكس ترتيب درجات العبارات السلبية) ويلاحظ أن هناك عبارات جاءت متحققة بدرجة كبيرة جدًا وهي على الترتيب "مكنتني من الاعتماد على ذاتي ماديًا"، ثم يليها "ساعدتني في الحصول على قروض ميسرة"، ثم "دربتني على البدء في الأعمال لأكون نموذج وقوة للآخرين"؛ ومنها عبارات تحققت بدرجة كبيرة وهي على الترتيب "عرفتني على حقوقي الوظيفية"، يليها "وضحت لي مراحل إقامة مشروع صغير"، ثم "وفرت لي فرص عمل مناسبة لقدراتي"، وهناك عبارات تحققت بدرجة متوسطة وهي على الترتيب "سوقت منتجاتي من خلال المعارض الخيرية"، ثم "منحتني كيفية تسويق منتجاتي"، يليها "منحتني دروات تدريبية علي بعض الحرف" وجاءت عبارة واحدة متحققة بدرجة ضعيفة جدًا وهي "دور الجمعية مهنيًا ليس له أى جدوى".

٢- بالنسبة دور الجمعية توعويًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

جدول (٧): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول

دور الجمعية توعويًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٨	ساهمت في تعديل اتجاهات المجتمع السلبية نحو تمكين المرأة ذى	٤,٢٤٤	٠,٧٢٤	كبيرة جدًا	١

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
	الاحتياجات الخاصة وظيفيًا.				
١١	ساهمت في توعية المجتمع باحتياجاتي وقدراتي	٤,٢٣٣	٠,٧٢٠	كبيرة جدًا	٢
١٢	ساعدتني في التخلص من جميع أنواع المعوقات سواء المادية أو المعنوية التي تحد من مشاركتي الفاعلة في جميع مناحي الحياة .	٤,٢٣٣	٠,٧٢٠	كبيرة جدًا	٣
١	ساهمت بشكل إيجابي في المجتمع بمشاركتي في عملية صنع القرار	٤,١٧٨	١,١٢٨	كبيرة	٤
٣	شجعت أصحاب العمل على توفير فرصة عمل تناسب قدراتي	٣,٩٥٦	١,٠٨٠	كبيرة	٥
٦	ساهمت في المجتمع من التخلص من العادات والموروثات السلبية التي تقلص حقوق المرأة ذي الاحتياجات الخاصة	٣,٩٤٤	٠,٨٥٣	كبيرة	٦
٧	لها دور إيجابي في إقناع المجتمع على مشاركتي الفعالة في تنمية المجتمع .	٣,٩٤٤	٠,٨٥٣	كبيرة	٧
٩	حققت نجاحًا في زيادة التعاون بيني وبين المؤسسات الاجتماعية في المجتمع	٣,٩٤٤	٠,٨٥٣	كبيرة	٨
١٣	أفنت المجتمع في التخلص من الأفكار الخاطئة عن ذوي الاحتياجات الخاصة .	٣,٩٤٤	٠,٨٥٣	كبيرة	٩
١٠	ساهمت في المجتمع بالمساواة بين ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين	٣,٢٢٢	١,٢٧٩	متوسطة	١٠

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١٤	عززت في نفوس الآخرين تقدير جهود ذوي الاحتياجات الخاصة	٢,٨٥٦	٠,٩٦٦	متوسطة	١١
١٥	أقنعت المجتمع في تقدير مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على مواجهة متطلبات الحياة	٢,٨٥٦	٠,٩٦٦	متوسطة	١٢
٥	ساهمت في المجتمع بالدور المجتمعي الذي أقوم به	٢,٦٨٥	٠,٧٧٧	متوسطة	١٣
٢	نُجحت في المجتمع بعدم التعدي على حقوقي	٢,٦٧٨	٠,٧٧٦	متوسطة	١٤
٤	نُجحت فيإقناع المجتمع بالدور المؤثر الذي أقوم به	٢,٦٧٨	٠,٧٧٦	متوسطة	١٥
	المتوسط العام لدور الجمعية توعويا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	٣,٥٧٣	٠,٨٨٨	كبيرة	

ينضح من الجدول السابق أن دور الجمعية توعويًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م جاء متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام للدرجات على هذا البعد ٣,٥٧٣ بانحراف معياري ٠,٨٨٨ ويلاحظ أن هناك عبارات جاءت متحققة بدرجة كبيرة جدًا وهي على الترتيب ساهمت في تعديل اتجاهات المجتمع السلبية نحو تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفيًا، ساهمت في توعية المجتمع باحتياجاتي وقدراتي، ساعدتني في التخلص من جميع أنواع المعوقات سواء المادية أو المعنوية التي تحد من مشاركتي الفاعلة في جميع مناحي الحياة. ومنها عبارات تحققت بدرجة كبيرة وهي على الترتيب ساهمت بشكل إيجابي في توعية المجتمع

بمشاركتي في عملية صنع القرار، شجعت أصحاب العمل على توفير فرصة عمل تناسب قدراتي، ساهمت في توعية المجتمع من التخلص من العادات والموروثات السلبية التي تقلص حقوق المرأة، لها دور إيجابي في إقناع المجتمع على مشاركتي الفعالة في تنمية المجتمع.، حققت نجاحًا في زيادة التعاون بيني وبين المؤسسات الاجتماعية في المجتمع، أفنعت المجتمع في التخلص من الأفكار الخاطئة عن ذوي الاحتياجات الخاصة، وهناك عبارات تحققت بدرجة متوسطة وهي على الترتيب ساهمت في توعية المجتمع بالمساواة بين ذوي الاحتياجات الخاصة والعاديين، عززت في نفوس الآخرين تقدير جهود ذوي الاحتياجات الخاصة، أفنعت المجتمع في تقدير مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على مواجهة متطلبات الحياة، ساهمت في توعية المجتمع بالدور المجتمعي الذي أقوم به، نجحت في توعية المجتمع بعدم التعدي على حقوقي، نجحت في إقناع المجتمع بالدور المؤثر الذي أقوم به.

٣- بالنسبة دور الجمعية نفسيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

جدول (٨): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول

دور الجمعية نفسيًا في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١٥	شجعتني على أن أثق في ذاتي	٤,٦٣٣	٠,٨١٤	كبيرة جدًا	١

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
٦	ساعدتني في التخلص من الإحباط	٤,٥٤٤	٠,٦٠٣	كبيرة جداً	٢
١	مكنتني من العمل بكفاءة مهما كانت ظروفي	٤,٥٣٣	٠,٥٨٤	كبيرة جداً	٣
١٤	قدمت لي أفضل الحلول لمواجهة المشكلات السلوكية والنفسية	٤,٥٠٠	٠,٩٣٩	كبيرة جداً	٤
٨	عودتني على تحمل المسؤولية	٤,٤٧٨	٠,٧٢٢	كبيرة جداً	٥
١١	حفزتني على تكوين علاقات اجتماعية متعددة من خلال حضور المناسبات الوطنية والدينية.	٤,٤٧٨	٠,٨٦٤	كبيرة جداً	٦
٢	ساعدتني في تنمية مهاراتي الاستقلالية	٤,٤٤٤	٠,٦٣٨	كبيرة جداً	٧
١٠	ساهمت في خفض السلوك الاندفاعي لدى	٤,٤٤٤	٠,٦٧٢	كبيرة جداً	٨
٧	عرفتني كيفية التكيف مع ذاتي ومع الآخرين	٤,٤٢٢	٠,٨٤٨	كبيرة جداً	٩
٩	جعلتني أشعر بالثقة في ذاتي	٤,٤٠٠	٠,٨٤٥	كبيرة جداً	١٠
٥	ساعدتني علي مواجهة مشكلاتي النفسية والأسرية	٤,٣٦٧	٠,٨٥٤	كبيرة جداً	١١

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الترتيب
١٢	أخرجتني من عزلي	٤,٣٦٧	١,٠٣٣	كبيرة جداً	١٢
٣	درتني على التخلص من الحركات النمطية	٤,٣٤٤	٠,٧٦٧	كبيرة جداً	١٣
٤	غرس في نفسي القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتي	٤,٢٦٧	٠,٨٨٤	كبيرة جداً	١٤
١٣	أعطني فرصة في التعبير عن رأيي	٣,٧٤٤	١,٠٥٥	كبيرة	١٥
	المتوسط العام لدور الجمعية نفسياً في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠	٤,٣٩٨	٠,٨٠٨	كبيرة جداً	

ينضح من الجدول السابق أن دور الجمعية نفسياً في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠م جاء متحقق بدرجة كبيرة جداً حيث بلغ المتوسط العام للدرجات على هذا البعد ٤,٣٩٨ بانحراف معياري ٠,٨٠٨ ويلاحظ أن هناك جميع عبارات هذا البعد جاءت متحققة بدرجة كبيرة جداً ما عدا عبارة واحدة جاءت متحققة بدرجة كبيرة والعبارات المتحققة بدرجة كبيرة جداً منها شجعتني على أن أثق في ذاتي، ساعدتني في التخلص من الإحباط، مكنتني من العمل بكفاءة مهما كانت ظروف، قدمت لي أفضل الحلول لمواجهة المشكلات السلوكية والنفسية، عودتني على تحمل المسؤولية، غرس في نفسي القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتي.

ويمكن تلخيص ما تم التوصل إليه من نتائج في إجابة السؤال الأول للبحث الحالي والخاص بدور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في

التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ في الجدول التالي:

جدول (٩): دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

الترتيب	درجة التحقق	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	دور الجمعيات الأهلية
٢	كبيرة	٠,٨٧٠	٣,٩٥٠	دور الجمعية مهنيًا
٣	كبيرة	٠,٨٨٨	٣,٥٧٣	دور الجمعية توعويًا
١	كبيرة جدًا	٠,٨٠٨	٤,٣٩٨	دور الجمعية نفسيًا
	كبيرة	٠,٨٥٥	٣,٩٧٤	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول السابق أن دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ متحقق بدرجة كبيرة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للدرجات الكلية في الاستبانة ٣,٩٧٤ بانحراف معياري ٠,٨٥٥، وجاء في الترتيب الأول الدور النفسي للجمعيات ومتحقق بدرجة كبيرة جدًا بمتوسط وزني ٤,٣٩٨ وانحراف معياري ٠,٨٠٨، وفي الترتيب الثاني الدور المهني للجمعيات ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني ٣,٩٥٠ وانحراف معياري ٠,٨٧٠، وفي الترتيب الثالث جاء الدور التوعوي للجمعية بمتوسط وزني ٣,٥٧٣ وانحراف معياري ٠,٨٨٨ ومتحقق بدرجة كبيرة.

ثانيًا: نتائج إجابة السؤال الثاني:

هل تختلف استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً باختلاف متغيرات (العمر، المؤهل الدراسي، الحالة الاجتماعية)؟

١- بالنسبة لمتغير العمر: تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً والتي ترجع لاختلاف العمر، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٠): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً وفقاً للعمر

العمر	الدور المهني		الدور التوعوي		الدور النفسي		الدرجة الكلية	
	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري
أقل من ٢٥	٣٤,٤٣٩	٢,١٦٩	٥٣,٦٥٠	٦,١٥٠	٦٥,١٢٢	٧,٨٩٠	١٥٣,٠٠٠	١٠,٦٤٨
من ٢٥ - ٣٠	٣٥,١٧١	٢,٥٠٣	٥٤,٤٨٦	٦,٠٤٦	٦٥,٨٥٧	٦,٤٥٠	١٥٥,٥١٤	٩,١٨٦
من ٣٠ فأكثر	٣٤,٣٥٧	٢,٨٤٥	٥١,٤٢٩	٦,٤٤٢	٦٨,٧١٤	٥,١٠٥	١٥٤,٥٠٠	٩,٧٨٠

جدول (١١): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة باختلاف العمر

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	دور الجمعيات الأهلية
٠,٣٥٥ غير دالة	١,٠٤٩	٦,١٠٣	٢	١٢,٢٠٦	بين المجموعات	الدور المهني
		٥,٨١٩	٨٧	٥٠٦,٢٨٣	داخل المجموعات	
			٨٩	٥١٨,٤٨٩	الكلية	
٠,٢٩٦ غير دالة	١,٢٣٤	٤٦,٧٤٦	٢	٩٣,٤٩٣	بين المجموعات	الدور التوعوي
		٣٧,٨٧٥	٨٦	٣٢٥٧,٢٧١	داخل المجموعات	
			٨٨	٣٣٥٠,٧٦٤	الكلية	
٠,٢٥٥ غير دالة	١,٣٨٨	٦٧,٦٨٣	٢	١٣٥,٣٦٧	بين المجموعات	الدور النفسي
		٤٨,٧٧٦	٨٧	٤٢٤٣,٥٣٣	داخل المجموعات	
			٨٩	٤٣٧٨,٩٠٠	الكلية	
٠,٥٥١ غير دالة	٠,٦٠١	٥٩,٦٣١	٢	١١٩,٢٦٣		الدرجة الكلية
		٩٩,٢٣٥	٨٦	٨٥٣٤,٢٤٣		
			٨٨	٨٦٥٣,٥٠٦		

يتضح من الجدول السابق أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف العمر.

-بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي: تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه *One Way ANOVA* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً والتي ترجع لاختلاف العمر، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي: جدول (١٢): المتوسطات والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً وفقاً للمؤهل الدراسي

العمر	الدور المهني	الدور التوعوي	الدور النفسي	الدرجة الكلية
-------	--------------	---------------	--------------	---------------

انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	انحراف معياري	متوسط	
٦,١٠٣	١٥٣,٩٢٣	٥,٣٥٧	٦٢,٢٣١	٣,٤١٢	٥٦,١٥٤	٢,٣٦٧	٣٥,٥٣٨	بدون مؤهل
١٠,٨٣٣	١٤٨,٨٦٤	٨,٠٣٣	٦٢,٩٥٥	٦,٩٩٤	٥٠,٥٩١	٢,٣٧٨	٣٥,٣١٨	متوسط
٨,٠٢٤	١٦٠,٤٥٥	٦,٥٢٥	٦٨,١٥٢	٤,٤٣١	٥٧,١٥٢	٢,١٦٧	٣٥,١٥٢	فوق المتوسط
٨,٤٦٧	١٥٠,٢٣٨	٥,٧٥٦	٦٧,٩٠٩	٥,١٨٨	٤٩,٧١٤	٢,٠٨١	٣٢,٩٥٥	بكالوريوس

جدول (١٣): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة باختلاف المؤهل الدراسي

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	دور الجمعيات الأهلية
٠,٠١	٦,١٢٦	٣٠,٤٢٩	٣	٩١,٢٨٨	بين المجموعات	الدور المهني
		٤,٩٦٧	٨٦	٤٢٧,٢٠٠	داخل المجموعات	
			٨٩	٥١٨,٤٨٩	الكلية	
٠,٠١	١٢,٣٥١	٣٣٩,٠٧٥	٣	١٠١٧,٢٢٥	بين المجموعات	الدور التوعوي
		٢٧,٤٥٣	٨٥	٢٣٣٣,٥٣٩	داخل المجموعات	
			٨٨	٣٣٥٠,٧٦٤	الكلية	
٠,٠١	٤,٧٤٢	٢٠٧,١٩٢	٣	٦٢١,٥٧٧	بين المجموعات	الدور النفسي
		٤٣,٦٩٠	٨٦	٣٧٥٧,٣٢٣	داخل المجموعات	
			٨٩	٤٣٧٨,٩٠٠	الكلية	
٠,٠١	٩,٩٤٤	٧٤٩,٣٣٣	٣	٢٢٤٨,٠٠٠	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		٧٥,٣٥٩	٨٥	٦٤٠٥,٥٠٥	داخل المجموعات	
			٨٨	٨٦٥٣,٥٠٦	الكلية	

يتضح من الجدول السابق أنه: توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي.

وللتعرف على الفروق ذات الدلالة بين أفراد عينة الدراسة مختلفي المؤهلات الدراسية في الاستجابة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً تم استخدام اختبار أقل فرق دال *LSD* كاختبار للمقارنات البعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه فكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي: جدول (١٤): المقارنة بين أفراد عينة البحث مختلفي المؤهلات الدراسية في الاستجابة حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً.

دور الجمعيات الأهلية	المؤهل الدراسي	بدون مؤهل (م = ٣٥,٥٣٨)	متوسط (م = ٣٥,٣١٨)	فوق المتوسط (م = ٣٥,١٥٢)
الدور المهني	متوسط (م = ٣٥,٣١٨)	٠,٢٢٠		
	فوق المتوسط (م = ٣٥,١٥٢)	٠,٣٨٦	٠,١٦٦	
	بكالوريوس (م = ٣٢,٩٥٥)	**٢,٥٨٣	**٢,٣٦٣	**٢,١٩٧
الدور التوعوي	المؤهل الدراسي	بدون مؤهل (م = ٥٦,١٥٤)	متوسط (م = ٥٠,٥٩١)	فوق المتوسط (م = ٥٧,١٥٢)
	متوسط (م = ٥٠,٥٩١)	**٥,٥٦٣		
	فوق المتوسط (م = ٥٧,١٥٢)	٠,٩٩٨	**٦,٥٦١	
	بكالوريوس (م = ٤٩,٧١٤)	**٦,٤٤٠	٠,٨٧٧	**٧,٤٣٨
الدور النفسي	المؤهل الدراسي	بدون مؤهل (م = ٦٢,٢٣١)	متوسط (م = ٦٢,٩٥٥)	فوق المتوسط (م = ٦٨,١٥٢)
	متوسط (م = ٦٢,٩٥٥)	٠,٧٢٤		
	فوق المتوسط (م = ٦٨,١٥٢)	**٥,٩٢١	**٥,١٩٧	
	بكالوريوس (م = ٦٧,٩٠٩)	**٥,٦٧٨	**٤,٩٥٤	٠,٢٤٣
الدرجة الكلية	المؤهل الدراسي	بدون مؤهل	متوسط	فوق المتوسط

دور الجمعيات الأهلية	المؤهل الدراسي	بدون مؤهل (م = ٣٥,٥٣٨)	متوسط (م = ٣٥,٣١٨)	فوق المتوسط (م = ٣٥,١٥٢)
		(م = ١٥٣,٩٢٣)	(م = ١٤٨,٨٦٤)	(م = ١٦٠,٤٥٥)
	متوسط (م = ١٤٨,٨٦٤)	٥,٠٥٩		
	فوق المتوسط (م = ١٦٠,٤٥٥)	*٦,٥٢	**١١,٥٩١	
	بكالوريوس (م = ١٥٠,٢٣٨)	٣,٦٨٥	١,٣٧٤	**١٠,٢١٧

(* الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠,٠٥ ، ** الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى ٠,٠١)

يتضح من الجدول السابق أنه:

- بالنسبة للدور المهني: أقل المجموعات هي مجموعة المؤهل الدراسي بكالوريوس، حيث تفوقت باقي المجموعات على هذه المجموعة بفروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ .
- بالنسبة للدور التوعوي: أقل المجموعات هي مجموعة المؤهل الدراسي بكالوريوس ومجموعة المؤهل العلمي متوسط، حيث تفوقت باقي المجموعات على هاتين المجموعتين بفروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ .
- بالنسبة للدور النفسي: أقل المجموعات هي مجموعة المؤهل الدراسي بدون مؤهل ومجموعة المؤهل العلمي متوسط، حيث تفوقت باقي المجموعات على هاتين المجموعتين بفروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ .
- بالنسبة للدرجة الكلية: أعلى المجموعات هي مجموعة المؤهل الدراسي فوق المتوسط، حيث تفوقت على باقي المجموعات بفروق دالة إحصائية عند

مستوى ٠,٠١ أو مستوى ٠,٠٥، بينما أقل المجموعات هي مجموعة المؤهل العلمي متوسط ثم بكالوريوس ثم مجموعة بدون مؤهل.

- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

تم استخدام اختبار "ت" *Independent Samples T-Test* في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً والتي ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية، فكانت النتائج كما هي موضحة في التالي:

جدول (١٥): دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة باختلاف الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الحالة الاجتماعية	دور الجمعيات الأهلية
٠,٤٥٠ غير دالة	٠,٧٥٩	٢,١٢٦	٣٤,٥٢٢	غير متزوجة	الدور المهني
		٢,٦٩٢	٣٤,٩٠٩	متزوجة	
٠,٣٩٢ غير دالة	٠,٨٦٠	٦,٢٤٤	٥٤,١٧٤	غير متزوجة	الدور التوعوي
		٦,١١٠	٥٣,٠٤٧	متزوجة	
٠,١٢٩ غير دالة	١,٥٣١	٧,٤٥٨	٦٧,٠٦٥	غير متزوجة	الدور النفسي
		٦,٤٠٢	٦٤,٨١٨	متزوجة	
٠,١٣١ غير دالة	١,٥٢٣	١٠,٥٩٤	١٥٥,٧٦١	غير متزوجة	الدرجة
		٨,٩٦٩	١٥٢,٥٨١	متزوجة	الكلية

يتضح من الجدول السابق أنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية.

مناقشة النتائج والتوصيات:

مجمل ما تم التوصل إليه من نتائج في إجابة هذا السؤال يؤكد أن دور الجمعيات الأهلية لذوي الاحتياجات الخاصة في التمكين الوظيفي للمرأة في المجتمع السعودي في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ متحقق بدرجة كبيرة، وجاء في الترتيب الأول الدور النفسي للجمعيات ومتحقق بدرجة كبيرة جدًا بمتوسط وزني ٤,٣٩٨ وانحراف معياري ٠,٨٠٨، ويُعزي الباحث ذلك إلى أن الجمعيات الأهلية المهتمة بذوي الاحتياجات الخاصة تهتم اهتمامًا كبيرًا بالخصائص النفسية للمرأة ذي الاحتياجات الخاصة، وتستقطب أخصائيين نفسيين ذوي كفاءة عالية، ولديهم القدرة على احتواء المرأة ذي الاحتياجات الخاصة والاهتمام بها، وتهيئتها للتكيف مع المجتمع، ويبدلون أقصى جهد ممكن في الأداء لتحقيق التميز في التعامل مع المرأة ذي الاحتياجات الخاصة.

وفي الترتيب الثاني الدور المهني للجمعيات ومتحقق بدرجة كبيرة بمتوسط وزني ٣,٩٥٠ وانحراف معياري ٠,٨٧٠، ويُعزي الباحث ذلك إلى اهتمام تلك الجمعيات بتدريب وتأهيل المرأة ذي الاحتياجات الخاصة، مما يحقق لها الأمن والاستقرار، والاعتماد على أنفسهم وهذا ما أكدته بعض الدراسات مثل دراسة Krzysztof Rubacha, Marina Siritova (2019) هدفت التحقق من فعالية برنامج تعليمي وتدريبى مقدم لذوي الاحتياجات الخاصة لتحسين مهاراتهم المهنية، دراسة Marghalara Rashid (2017) واستعمل البحث استراتيجيات يمكن أن تسهم في إقناع أصحاب العمل بتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة (الشمري ٢٠١٥) وتوصلت نتائج البحث إلى أن ترتيب مجالات التمكين الاقتصادي للمعاقين كانت توعية ذوي الاحتياجات الخاصة؛ وفي الترتيب الثالث جاء الدور التوعوي للجمعية بمتوسط وزني ٣,٥٧٣ وانحراف معياري ٠,٨٨٨ ومتحقق بدرجة كبيرة

ويُعزى الباحث ذلك إلى جهود تلك الجمعيات في توعية المجتمع بدور المرأة ذي الاحتياجات الخاصة في المجتمع، ودورها الوظيفي الفعال مما يدل على نجاح تلك الجمعيات في إقناع المجتمع بدور المرأة ذي الاحتياجات الخاصة دون النظر إلى الإعاقة التي تعاني منها، وأن تلك الإعاقة لا تؤثر على جودة العمل وهذا ما أكدته بعض الدراسات مثل دراسة (Alma Akkerman 2018) أشارت إلى فهم العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى ذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة Marghalara (2017) أشارت إلى تشجيع وتوجيه وإرشاد أصحاب العمل على تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من وظائف مناسبة لهم، دراسة (Judit Fullana, Maria Pallisera, Elena Catal_a and Carolina Puyalto 2017) هدفت إلى مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في تقييم برنامج تدريبي يهدف إلى تطوير مهارات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

- مناقشة نتائج السؤال الثاني:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف العمر؛ يعزو الباحث ذلك إلى أن الجمعيات الأهلية وضعت برامج تأهيلية وتدريبية تناسب جميع الفئات في المراحل العمرية خاصة أن تلك الفئات ذوي إعاقات بسيطة .
- بالنسبة لمتغير المؤهل الدراسي: توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي.

- بالنسبة للدور المهني: أقل المجموعات هي مجموعة المؤهل الدراسي بكالوريوس، حيث تفوقت باقي المجموعات على هذه المجموعة بفروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١، يعزو الباحث ذلك إلى أن إهتمام فئة ذى الاحتياجات الخاصة بدون مؤهل او المتوسط لأنهم فيأمس الحاجة إلى التدريب على مزاولة مهنة تعينهم لعى كسب العيش داخل المجتمع، وعدم الإتكالية علي الآخرين ويتفق ذلك مع دراسة دراسة (2017). Judit Fullana, Maria Pallisera, Elena Catal_a and Carolina Puyalto هدف إلى مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في تقييم برنامج تدريبي يهدف إلى تطوير مهارات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، دراسة العتيبي، ناصر (٢٠١٥)، أشارت النتائج إلى ضعف إسهام المركز في برنامج التمكين التربوي والمهني والاجتماعي والاقتصادي للأفراد ذوي الإعاقة.

بالنسبة للدور النفسي: أقل المجموعات هي مجموعة المؤهل الدراسي بدون مؤهل ومجموعة المؤهل العلمي متوسط، حيث تفوقت باقي المجموعات على هاتين المجموعتين بفروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١. ويعزو الباحث ذلك إلى أن الناحية التعليمية لها دور كبير حيث أن العينة التي لم تتلقى أى نوع من التعليم سوف يكون له أثر كبير في استيعاب البرامج التدريبية سواء التوعوية أو النفسية أما العينة التي تلقت تعليم فوق المتوسط فكان له أثر كبير في استيعاب دور الجمعية سواء التوعوي أو النفسي.

بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة البحث حول دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة ذي الاحتياجات الخاصة وظيفياً ترجع لاختلاف الحالة الاجتماعية. ويعزو الباحث ذلك إلى أن المملكة العربية السعودية اهتمت اهتماماً بالغاً بالمرأة ذي الاحتياجات الخاصة ويتضح ذلك في خطة التنمية الثامنة (1430 - 1425) التي شملت تنظيم شؤون المرأة بغض النظر عن حالتها الاجتماعية.
- وسنت المملكة الأنظمة الجديدة لتوسيع مشاركتها اقتصاديا لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتطوير الخدمات المقدمة إليهن، تعزيز مكانة المرأة ودورها في الأسرة والمجتمع، تمكين المرأة المعاقة من حقوقها والتي تجسدت في المادة الثانية من نظام الإعاقة السعودي

-التوصيات:

- أ- تطوير برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة خاصة العنصر النسائي بما يتناسب مع حاجاتهم.
- ب- إجراء دراسات مسحية للمهن التي تتناسب مع قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ج- تشجيع رجال الأعمال على إيجاد فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة.

- د- حث ذوي الخبرات على المشاركة في برامج التأهيل المهني المناسب لخصائص ذوي الاحتياجات الخاصة.
- هـ- تفعيل دور وسائل الإعلام في المجتمع لتوضيح أهمية توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.
- و- توعية المجتمع، وخصوصاً أصحاب العمل، بضرورة دمج المعوقين لما له من تأثير إيجابي في تحسين مفهوم الذات لديهم.
- ز- الاهتمام بتمكين المعوقين وظيفياً، واستحداث وظائف تتناسب مع خصائصهم وقدراتهم.

المراجع:

- الأغا، نائلة وخليفة، سميرة(٢٠١٤).تمكين المرأة الكفيفة في المجتمع السعودي: مؤتمر المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية اتجاه رعاية وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني.دراسة علمية منشورة إلكترونياً. جامعة القدس المفتوحة. غزة.
- حليم، نادية وآخرون (٢٠٠٢).النساء العائلات لأسر في العشوائيات. المؤتمر الثالث للبحوث الاجتماعية بالمركز القومي للبحوث الاجتماعية. القاهرة.
- خليفة، عبد الكريم معوض (٢٠٠٩). القانون الدولي لحقوق الإنسان. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- دوبكات، فخري مصطفى (٢٠١٨). معوقات تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية فئة "القابلين للتعلم" من وجهة نظر طلبة التربية الخاصة في جامعة القدس، مجلة جامعة، جنوب الوادي. ٣. (١٦١) -١٨٤.
- الزامل، يوسف اسماعيل(٢٠١٣).التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الاسلامية.غزة
- شبكة أصحاب العمال والإعاقة (٢٠١٧). دراسات حالة ممارسات إيجابية لشركات رائدة في تطوير بيئات عمل مساندة للأشخاص ذوي الإعاقة. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- الشمري، غربي مرجي (٢٠١٥). التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية. مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر. (١٣٦)، ٣٦١-٣٩١.

الشيخاوي، آمنة (٢٠١٧). تمكين المرأة ذات الإعاقة في منظومة تشريعات المملكة العربية السعودية في إطار الاتفاقيات الدولية. مجلة جيل حقوق الإنسان.

٤، (٢٢). ٥١-٦٢.

صالح، عماد فاروق (٢٠٠١). مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي. ورقة عمل منشورة الكترونياً. جامعة السلطان قابوس. عمان.

عبد الحميد، أحمد وباحوشوان، فتحية (٢٠١٤). دور منظمات المجتمع المدني في تمكين المرأة اليمنية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ١(٦)، ٤٠٨-٤٩٠.

عبد اللطيف هبة أحمد (٢٠٠٤). دزر المنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة المعيلة. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة الفيوم. عبد المجيد، لبنى (٢٠٠٤). تمكين جمعيات المرأة من مواجهة احتياجات ومشكلات المرأة في المجتمعات المحلية. مجلة العلوم الإنسانية. كلية الخدمة الاجتماعية، ١٢، (٢٤).

عبد المنعم، نيفين محمد (٢٠٠٢). اسهامات الجمعيات الاهلية العاملة في مجال رعاية المرأة لتمكينها من القيام في تنمية المجتمع المحلي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.

العتيبي، منصور؛ الزعبي سهيل؛ وعبد الرحمن، مجدولين (٢٠١٥). دور مركز التأهيل الشامل في تمكين الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة نجران. المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب. ٤(١٠). ١١٩-١٤٧.

عز، هناء محمد أحمد (٢٠٠٣). دور الجمعيات الأهلية في تمكين المرأة المعيلة في الحصول على الخدمات الاجتماعية في المجتمعات العشوائية. المعهد العالي للخدمة الاجتماعية. مجلة المعهد العالي، ١٤.

- عوض، محسن وشلبي، علاء وعثم، معتز بالله (٢٠١٣). دليل التمكين القانوني للفقراء (معارف وخبراء). القاهرة: المنظمة العربية لحقوق الانسان .
- فاروق، منال (٢٠٠١) . سياسات المنظمات الأهلية فيتمكين المرأة . المؤتمر العلمي الثاني عشر .كلية الخدمة الاجتماعية. المجلد الثالث .
- القصاص، مهدي محمد (٢٠٠٤). التمكين الإجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة. دراسة علمية مقدمة إلى المؤتمر العربي الثاني. (الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية). دراسة منشورة إلكترونياً. <http://www.dr-bandaralotaibi.com>
- محمود، منال (٢٠١٠). تمكين المعوقين لتحسين نوعية حياتهم: دراسة تحليلية لمؤسسات رعاية المعوقين ذهنياً بمحافظة الإسكندرية. ورقة عمل قدمت في المؤتمر الدولي الحادي والعشرين للخدمة الاجتماعية. ١٢-١٣ /٣/٢٠١٠. جامعة حلوان. مصر .
- المسيري، نوال علي (٢٠١٢). السلوك الإنساني في البيئة الاجتماعية. الرياض: مكتبة الرشد.
- ملحم، يحيى سمير (٢٠٠٩). التمكين نهائى (التمكين/ مفهوم إدارى اصر). الأردن: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- Alma Ackermann (2018) . Job Satisfaction of People With Intellectual Disability:Associations With Job Characteristics and Personality. **American Journal on Intelletual and developmental Disabilities**. V.(123), No. 1, 17–32.
- Alo,D.,Robert ,G.&Fong,C.(2011). Vocational Rehabilitation Services and Employment Otcomes for people

with Disabilities : **A United States Study. J Occup Rehabil.** 18, 326–334.

Association of People Supporting Employment First. (2015).

Employment first

map. Retrieved from <http://www.apse.org/wp-content/uploads/2014/01/activity.html>.

Bond, R., Dark, E. & Becker, R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) **Model of Supported employment outside the U.S. World Psychiatry**, 11(1), pp32–39 .

Daria Domin S. John Butterworth (2017). The Role of Community Rehabilitation Providers in Employment for Persons With Intellectual and Developmental Disabilities: Results of the 2010–2011 National Survey. **Intellectual and developmental disabilities** .2013, Vol. 51, No. 4, 215–225.

Davis, M., Delman, J. & Duperoy, T. (2013). Employment and Careers in Young Adults with Psychiatric Disabilities. **Transition RTC State that of the Science Paper. September.**

Fritzsche, B. A., & Parrish, T. H. (2015). Theories and research on job satisfaction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: **Putting theory and research to work** (pp. 180–202).

- Gender and Education (2017). Women and Golden Dawn: reproducing the nationalist habitus. A. KORONAIYOU AND A. SAKELLARIOU. Vol. 29, No. 2, 258–275
- Fornes, S., Rocco, T. S., & Rosenberg, H. (2018). **Improving outcomes for workers with mental retardation. Human Resource Development Quarterly**, 19, 373–395.
- Given, C. W., Given, B. A., Sherwood, P., & DeVoss, D. (2013). Early adult caregivers: Characteristics, challenges, and intervention approaches. In R. C. Talley & R. J. Montgomery (Eds.), **Caregiving across the lifespan** (pp. 81–103). New York, NY: Springer.
- Grigal, M., Migliore, A., & Hart, D. (2014). A state comparison of Vocational Rehabilitation support of youth with intellectual disabilities' participation in postsecondary education. **Journal of Vocational Rehabilitation**, 40(3), 185–194.
- Goldstin, Jerome (2005) ; Building An Ecoengine In A South Dakota County.
- National Core Indicators, National Association of State Directors of Developmental Disabilities Services, Human Services Research Institute (2014). **Adult consumer survey: 2012–13 final report**. Retrieved from <http://www.nationalcoreindicators>

- Heller, T., Gibbons, H. M., & Fisher, D. (2015). Caregiving and family support interventions: Crossing networks of aging and developmental disabilities. **Intellectual and Developmental Disabilities**, 53(5), 329–345.
- Henry, C. S., Morris, A. S., & Harrist, A. W. (2015). Family resilience: Moving into the third wave. **Family Relations**, 64, 22–43..
- Henning, M.; Hawken, S. & Hill, A. (2009). The quality of life of New Zealand doctors and medical students: What can be done to avoid burnout?. The New Zealand doctors Journal. **Journal The New Zealand doctors Association**, 122, (1307), 102–110.
- Jillian A. Caldwell, Jennifer L. Jones, Kami L. Gallus, and Carolyn S. Henry (2018). Empowerment and Resilience in Families of Adults With Intellectual and Developmental Disabilities. **intellectual and Developmental Disabilities**. Vol. 56, No. 5, 374–388.
- Judit Fullana, Maria Palliser, Elena Catal_a and Carolina Puyalto (2017). Evaluating a Research Training Programme for People with Intellectual Disabilities Participating in Inclusive Research: The Views of Participants. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities** 2017, 30, 684–695.

- Judge, T. A., & Klinger, R. (2018). Job satisfaction. Subjective well-being at work. In M. Eid & R. L. Larsen (Eds.), **The science of subjective wellbeing** (pp. 393–413). New York, NY: Guilford.
- Kiernan, W. E., Hoff, D., Freeze, S., & Mank, D. M. (2011). Employment first: A beginning not an end. **Intellectual and Developmental Disabilities**, 49(4), 300–304.
- Larson, S. A., Eschenbacher, H. J., Anderson, L. L., Taylor, B., Pettingell, S., Hewitt, A., Bourne, M. L. (2017). **In-home and residential long-term supports and services for persons with intellectual or developmental disabilities: Status and trends through 2015**. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Research and Training Center on Community Living, Institute on Community Integration.
- Marghalara Rashid1(2017). Building Employer Capacity to Support Meaningful Employment for Persons with Developmental Disabilities: A Grounded Theory Study of Employment Support Perspectives. *J Autism Dev Disord* .
Published online: 29 August 2017 47:3510–3519.

- Metzel, D. S., Boeltzig, H., Butterworth, J., Sulewski, J., & Gilmore, D. S. (2009). Achieving community membership through community rehabilitation provider services: Are we there yet? **Intellectual and Developmental Disabilities**, 45(3), 149–169.
- Michael J. Papa (2000) **Organizing for Social Change Through Cooperative Action: The [D i s] Em Power in g dimensions of Women's Communication**. Organizing for Social Change. 90–123
- Powers, L. E., Turner, A., Westwood, D., Matuszewski, J., Wilson, R., & Phillips, A. (2001). **Take Charge for the future: A controlled field-test of a model to promote student involvement in transition planning**. Career Development for Exceptional Individuals, 24, 89–104.
- Rick (2007). "Helping the socially isolated child make friends." <http://www.ldonline.org/article/19272/>.
- Rubacha, Marina Siritova (2019). **Verification of the Effectiveness of a New Education and Training Programme for Mentally Disabled Adolescents**. Agnesa Pataiová, Peter Seidler, Anna Tirpakova Slovakia.
- Sakui, W. G. (2007). Problems And Prospects In Employment And Job Retention of The Blind and visual Impaired in the united states: A Future Concern of Special Education

.International Journal of special education
,vol.22,no1.pp52-85.

Schalock, R. L., Bonham, G. S., & Marchand, C.B. (2001).
Consumer based quality of life assessment: A path model
of perceived satisfaction. **Evaluation and Program
Planning**,23, 77-87.

schwartz,Bryan(2014).**U.sEqual Employment Opportunity
Commission Affirms Class Action to Open State
Department to Disabled Foreign Service
Officer**d,Politics& Government Business.Jul 3,68.

Spooner, F., McKissick, B. R., & Knight, V. F. (2017).
Establishing the state of affairs for evidence-based practices
in students with severe disabilities. **Research and
Practice for Persons with Severe Disabilities**, 43, 8-
18..

Wiliams Stanley E(2014).**Disabled Adults Description of the
Experience of seeking Emplyment**, A
phenomenological Study,A Dissertation Presented in
partial Fulfilment.of the Requirements for the
Degree.Doctor of Psychology.Capella University.