

المجلد (١٤)، العدد (٤٩)، الجزء الثاني، يوليو ٢٠٢٢، ص ٦٧ - ١١٣

## المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية

إعداد

د/ أروى بنت علي عبد الله أخضر / أ/ فهدة ناصر فهد الدعيجي

عضو مجلس إدارة جمعية كفيف بمنطقة الرياض

fhooda21211@gmail.com

أكاديمية متخصصة في التربية الخاصة

عضو مجلس إدارة جمعية كفيف بمنطقة الرياض

akhdar30@hotmail.com

## المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية

إعداد

د/ أروى بنت علي عبد الله أخضر (\*) &amp; أ/ فهدة ناصر فهد الدعيجي (\*\*)

### ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية، ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثان المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمتا الاستبانة كأداة للبحث، حيث قامت الباحثتان بتصميم استبانة إلكترونية وقسمت محاور الدراسة المعوقات إلى خمسة محاور أساسية (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة)، حيث بلغت عينة البحث عدد (٦٥) شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية الذكور والإناث، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها في جانب المعوقات التي تتعلق بالفرد قصور التدريب اللازم لبعض المهام التي تتطلب القيام بالعمل بالشكل الصحيح، وانخفاض الأجور يؤدي إلى الاحجام عن قبول الوظيفة، ومن أبرز النتائج المتعلقة بمعوقات المجتمع قلة الفرص الوظيفية المتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وانخفاض نسب /معدل الوظائف المطروحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، ومن أبرز ما جاء في المعوقات التي تتعلق بالأسرة افتقاد وسائل النقل اللازمة والمستمرة عند توظيف أبناءها ذوي الإعاقة البصرية تمثل عقبة أساسية أمام حصولهم على العمل، أما المعوقات التي تتعلق في أرباب العمل فقد تمثلت في ضعف الاهتمام بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من قبل أرباب العمل، وغياب الدعم من أصحاب العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية مما يؤدي إلى عدم تكييف المعاق بصرياً في الوظيفة، وجاء من أبرز المعوقات التي تتعلق بالبيئة ضعف المخصصات المالية لإجراء التعديلات والتكيفات التي ينبغي أن تكون في منشآت العمل الحالية لقبول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، والاعتقاد الخاطئ بارتفاع التكاليف المتعلقة بالخدمات أو التجهيزات التي يتطلبها العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وكان من أبرز توصيات الدراسة ما يلي اعتماد استراتيجية وطنية وخطة عمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وإيجاد مسار خاص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وذلك من خلال تخصيص نسبة لهم من الوظائف المطروحة.

**الكلمات المفتاحية:** المعوقات، توظيف، الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

(\*) أكاديمية متخصصة في التربية الخاصة، عضو مجلس إدارة جمعية كفيف بمنطقة الرياض، akhdar30@hotmail.com

(\*\*) عضو مجلس إدارة جمعية كفيف بمنطقة الرياض، fhooda21211@gmail.com

## **Obstacles facing the employment of persons with visual disabilities from their point of view in the Kingdom of Saudi Arabia □**

*By*

**Dr.Arwa ali Aakhdar & Fahdah Naseer alduyaji**

### **Abstract**

The study aimed to reveal the most prominent obstacles facing the employment of persons with visual disabilities from their point of view in the Kingdom of Saudi Arabia. To achieve these goals, the researchers used the descriptive survey method, and also used the questionnaire as a research tool. (obstacles related to the individual, obstacles related to society, obstacles related to the family, obstacles related to employers, obstacles related to the environment), where the research sample amounted to (65) persons with visual disabilities, males and females, The study reached a set of results, the most prominent of which are in the aspect of obstacles related to the individual, the lack of training necessary for some tasks that require doing the work correctly, and the low wages that lead to reluctance to accept the job, and one of the most prominent results related to the obstacles of society is the lack of job opportunities available to persons with visual disabilities. And the low rates/rate of jobs offered to people with visual disabilities, and one of the most prominent obstacles related to the family is the lack of the necessary and continuous means of transportation when employing its visually impaired children, which represents a major obstacle to their access to work. As for the obstacles related to employers, they were represented in the lack of interest in employing people with visual disabilities by employers, and the absence of support from employers when hiring people with visual disabilities, which leads to the lack of adaptation of the visually impaired in the job, and came among the most prominent obstacles related to the environment Weak financial allocations for making the adjustments and adaptations that should be in the current work establishments to accept the employment of persons with visual disabilities, and the misconception of the high costs related to services or equipment required by the work when hiring persons with visual disabilities, Among the most prominent recommendations of the study were the following: the adoption of a national strategy and action plan for the employment of persons with visual disabilities., and finding a special path for the employment of persons with visual disabilities in the Ministry of Human Resources and Social Development, by allocating a percentage for them of the offered jobs.

**Keywords:** Obstacles, Employment, Persons with Visual Disabilities.

**مقدمة:**

مرت التشريعات بمراحل مختلفة عبر التاريخ، ولم تحظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأي اهتمام إلا من الإسلام فقد وضعت التشريعات التي تكفل حقوقهم، حيث تنظر التشريعات السياسية والاجتماعية إلى الشخص من ذوي الإعاقة على أنه إنسان له كافة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان العادي، فله حق العمل والأمان الاجتماعي وفق قدراته واستعداداته التي تؤهله لذلك، وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، وتحظر التمييز على أساس الإعاقة، وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين.

وقد صدرت أولى الاعترافات بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٤ حيث أصدرت توصية تقر فيها صراحة بضرورة "توفر للعمال المعوقين" بغض النظر عن سبب اعاقتهم، واعطاءهم الفرص الكاملة في إعادة التأهيل، والتوجيه المهني المتخصص، والتدريب وإعادة التدريب (بودرامه، وقصاص ٢٠٢١)

وقد خطت المملكة العربية السعودية خطوات رائدة ومباركة وقياسية في جميع المجالات التنموية، وقد فرضت الدولة -وفقها الله وسدد خطاها -احترام الإنسان وحقوقه وخصوصاً ذوي الاعاقة منهم مستمدة تعاليمها من تعاليم الإسلام، وتضمنت أنظمة وتشريعات المملكة العربية السعودية عدة موثيق ونصوص تكفل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ناتج من الاهتمام الكبير بهم وحمايتهم من الناحية القانونية، ومن هذه الموثيق (سياسة التعليم في المملكة الصادر عام ١٣٩٠هـ، النظام الأساسي للحكم للعام ١٤١٢هـ، نظام رعاية المعوقين للعام ١٤٢١هـ، مشروع النظام الوطني للمعوقين بالمملكة العربية السعودية للعام ١٤١٣هـ، "اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" التي وقعت عليها المملكة العربية السعودية عام ٢٠٠٦ ومصادقتها على البروتوكول الاختياري عام ٢٠٠٨). فقد ركزت المادة (٢٦) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على "التأهيل وإعادة التأهيل" حيث نصت الاتفاقية على أن "تتخذ الدول الأطراف تدابير فعالة ومناسبة، بما في ذلك عن طريق دعم الأقران، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية والمحافظة عليها، وتحقيق إمكاناتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية على الوجه الأكمل، وكفالة إشراكهم ومشاركتهم بشكل تام في جميع نواحي الحياة. وتحقيقاً لتلك الغاية، تقوم

الدول الأطراف بتوفير خدمات وبرامج شاملة للتأهيل وإعادة التأهيل وتعزيزها وتوسيع نطاقها، وبخاصة في مجالات الصحة والعمل والتعليم والخدمات الاجتماعية"، كما ركزت المادة (٢٧) من الاتفاقية على "العمل والعمالة" بحث 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.

كما جاءت "رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠" بتبني مفهوم أن "نتعلم لنعمل" لتكون منهجاً وخارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، وقد رسمت الرؤية التوجهات والسياسات العامة للمملكة والأهداف والالتزامات الخاصة بها لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كافة المستويات، وذلك من خلال السعي إلى توجيه الطلاب نحو الخيارات الوظيفية والمهنية المناسبة وتعزيز الجهود في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل.

كما انطلقت مبادرات التحول الوطني لإعادة هيكلة جميع الوزارات والأجهزة والمؤسسات والهيئات العامة وفق هذه الرؤية الطموحة، وركز برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ في الهدف الاستراتيجي السادس لوزارة التعليم على "تعزيز قدرة نظام التعليم لتلبية متطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل".

وقد صدرت العديد من التشريعات التي تؤكد التزام المملكة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها المرسوم الملكي، المادة (٥١) للعام ١٤٢٦هـ / ٢٠٠٥م، حيث ألزم كل صاحب عمل يستخدم (٢٥) عاملاً فأكثر أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عماله من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا مادامت طبيعة العمل تسمح بتشغيلهم وعليه أن يوظف العامل الذي تعرض لإصابة عمل وظيفية تتناسب مع حالته دون الإخلال بحقه في التعويضات عن الإصابة (خيال، ٢٠٢٠).

وفي إطار دعم تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ظهرت "مؤسسة سعي الوقفية" التي انطلقت في ١/١/١٤٣٩هـ وكانت بدايتها فريق تطوعي على أيدي مختصين بمنطقة الرياض، وبفضل الله ثم بجهود وعزيمة المتطوعين انتقلت إلى عمل مؤسسي وذلك باعتمادها كمؤسسة وقفية تعنى بتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم خدماتها في جميع مناطق

المملكة العربية السعودية . ونسعى لاستثمار طاقات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تقديم الخدمات التأهيلية والمهنية والإسهام في توفير الفرص الوظيفية لهم في القطاعات المختلفة. وعلى الرغم من الدعم القوي في مجال رعاية وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ودعم توظيفهم إلا ان هناك العديد من الدراسات التي أكدت وجود العديد من المعوقات في توظيفهم كدراسة (العجمي، والبتال، ٢٠١٥)؛ (الدوسري، معاجيني، ٢٠١٩)؛ ودراسة (حنفي، ٢٠٢٠)؛ ودراسة (بودرمة، وقصاص، ٢٠٢١).

### مشكلة الدراسة:

يُعد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في أي مجتمع من أكبر التحديات التي تشغل أذهان العاملين والمختصين والمهتمين بهم، كما يواجه الأشخاص من ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية تحديات كبيرة أكدتها العديد من الدراسات (حنفي، ٢٠٢٠؛ الدوسري، والمعاجيني، ٢٠١٩؛ العجمي، والبتال، ٢٠١٥؛ الصقبي، ٢٠١١)، وعلى الرغم من أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية قد يحصلون على تعليم من مستوى جيد إلا أن نسبة كبيرة منهم فرص العمل المتاحة أمامهم ضئيلة كما أنهم لا يكتسبون معلومات كافية عن عالم العمل، وقد لا يكون لديهم الوعي الكافي بالمهن التي قد ينجحون فيها، فضلا عن أن تفاعلاتهم مع ذوي الأعمال المختلفة محدودة (الجعفري، د.ت)، رغم استطاعتهم القيام بالعديد من الأعمال وفق قدراتهم وامكاناتهم وميولهم، وعلى الرغم من الدعم الحكومي الكبير والجهود المبذولة في تعزيز فرص العمل بحقهم ؛ إلا أن ما زالت هناك معوقات تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، وذوي الإعاقة البصرية بوجه خاص، لذا جاءت هذه الدراسة إلى الكشف عن أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية من خلال خمسة محاور أساسية (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة) للإجابة عن التساؤل الآتي:

ما المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية؟.

## أسئلة الدراسة:

تجيب الدراسة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية؟.
- ٢- ما الفروق في وجهات نظر الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية حول أهم المعوقات تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمل، القطاع، العمر)؟.

## أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية.
- ٢- التعرف على الفروق في وجهات نظر الأشخاص من ذوي الإعاقة البصرية حول أهم المعوقات تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمل، القطاع، العمر).

## أهمية الدراسة:

تتضح الأهمية النظرية من التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية، كما يمكن أن تساهم هذه الدراسة في إثراء الأطر النظرية المتعلقة بتوظيف ذوي الإعاقة البصرية، وتوضح الأهمية التطبيقية بما تسهمه نتائج الدراسة في التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية، والحلول المقترحة لتذليل هذه المعوقات.

## حدود الدراسة:

**الحدود المكانية:** طبقت الدراسة على الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في المملكة العربية السعودية.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام ١٤٤٣ هـ

**الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على معرفة أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمل، القطاع، العمر) من خلال استبانة أعدتها الباحثتان.

**الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في المملكة العربية السعودية، وتمثلت عينة الدراسة من ( ٦١ ) من ذوي الإعاقة البصرية.

### مصطلحات الدراسة:

#### المعوقات:

كل فعل أو ممارسة تكس سلوكيات محددة تؤدي إلى إعاقة التخطيط أو التطوير والتنمية في مسار التقدم الاجتماعي (عتيق، ٢٠٠٢)

وتعرف الباحثتان المعوقات إجرائياً بأنه " كل ما يعوق الوصول إلى تحقيق فرص العمل (التوظيف) لذوي الإعاقة البصرية كهدف منشود".

#### التوظيف:

مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل الذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة (الغيث والمعشوق، ١٤١٧).

وتعرف الباحثتان التوظيف إجرائياً بأنه " حصول ذوي الإعاقة البصرية على وظيفة ما في مكان ما يتقاضى عليه أجراً محدداً وفق إمكانياته وقدراته"

#### ذوو الإعاقة البصرية:

هو مصطلح عام تدرج تحته - من الناحية الإجرائية - جميع الفئات التي تحتاج إلى برامج وخدمات التربية الخاصة بسبب وجود نقص في القدرات البصرية، والتصنيفات الرئيسية لهذه الفئات هي الكفيف، وضعيف البصر (الدليل التنظيمي للتربية الخاصة، ١٤٣٦).



## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### الإطار النظري:

#### توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية:

يقصد بالشخص ذي الإعاقة في نظام العمل كل شخص يثبت بموجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقات التالية: (الإعاقة البصرية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التعلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، الاضطرابات الانفعالية، التوحد) أو أي إعاقة أخرى تتطلب تقديم أحد أشكال الخدمات التيسيرية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، د.ت).

وقد اتفقت القوانين والأنظمة والتشريعات على أن العمل حق أساسي ولا يتجزأ من كرامة الانسان، وقد صدرت أولى الاعترافات بحق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل من منظمة العمل الدولية عام ١٩٩٤ من خلال التوصية التي أقرت من خلالها "بضرورة توفر العمال المعوقين" بغض النظر عن سبب إعاقتهم، ودعت إلى تكافؤ فرص الاستخدام في تدريبهم وتأهيلهم (بودرامه، وقصاص، ٢٠٢١).

ثم توالى الاتفاقيات التي تدعم حقوق ذوي الإعاقة في العمل، ومنها المادة الخامسة من الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لعام ١٩٧٥، والاتفاقية الدولية لعام ١٩٨٣، والاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٦.

وقد صادقت المملكة العربية السعودية على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ودخلت حيز التنفيذ للعام ٢٠٠٨، وقد حظيت فئة الأشخاص ذوي الإعاقة بدعم كبير من قبل الدولة -حفظها الله-، وعلى الرغم من توفر التشريعات والقوانين الداعمة لحق ذوي الإعاقة في العمل، وتوقيع الاتفاقيات من قبل الجمعيات الخيرية مع أصحاب العمل والجهات التي تعنى بذوي الإعاقة البصرية مع المؤسسات والجهات الداعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ إلا أنه مازال هناك انخفاضاً في معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وذوي الإعاقة البصرية بشكل خاص على مستوى كافة الدول مقارنة بالأشخاص العاديين.

**الدراسات السابقة:**

كشفت دراسة راموس (2007) Ramos بعنوان "دراسة نوعية لنظام التوطين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة: دور السرة والموظف والتوظيف في موننتري، المكسيك" دور الأسرة وصاحب العمل ووكيل التوظيف كعامل محدد لتوظيف الشخص ذوي الإعاقة، حيث استخدم الباحثان منهج دراسة الحالة من خلال المقابلات التي تضمنت (٢٧) مشارك، ووضحت نتائج الدراسة أن هناك إمكانية لتحسين نظام التوظيف الحالي من خلال تحويل تقديم الخدمة من نموذج وظيفي يعتمد على العرض والطلب في السوق إلى نهج شامل يعترف بمتطلبات العرض في السوق، وبدور المشاركين في البرنامج والأسرة وأصحاب العمل والمجتمع كمتعاونين في عملية التوظيف.

تناولت دراسة العجمي والبتال (٢٠١٥) الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين فيها والبالغ عددهم (٩٤٥)، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، قسمت إلى صعوبات تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ومنها افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية إلى المهارات الضرورية في العمل مما يحد من فرص توظيفهم، وعدم قدرتهم على استخدام التقنية الحديثة، وعدم تلقي التدريب لأداء العمل بالشكل الصحيح، وهناك صعوبات تتعلق بالمجتمع كتفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة وأكثر إنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وقلة الفرص التدريبية التي تحد من فرص توظيفهم، والنظرة القاصرة على أداء العمل، وهناك صعوبات تتعلق بالأسرة كالأساليب الخاطئة في التربية من (حماية زائدة وتدليل أو خوف من سوء معاملة الآخرين لأبناءهم من ذوي الإعاقة الفكرية في أماكن العمل)، والاتجاهات السلبية نحو قدراتهم.

وفي الدراسة الوصفية التي قامت بها العدوان (٢٠١٧) هدفت إلى التعرف على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات تمثلت في قلة اهتمام الدول الموقعة على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالالتزام بالتطبيق، وقلة تطبيق نصوص القانون التي تشير إلى النسبة المعينة لتشغيل ذوي الإعاقة، وكان من أبرز توصيات الباحثة تطوير حماية الأشخاص ذوي الإعاقة بما يتوافق مع اتفاقيات العمل الدولية وإصدار التعليمات الملزمة لتشغيلهم وتفعيل دور الجهات الرقابية بهذا الشأن.

كما هدفت دراسة **الدوسري والمعاجيني (٢٠١٩)** إلى التعرف على أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى معوقات تتعلق بالفرد وهي افتقار الشباب ذوي الإعاقة العقلية للمهارات الأساسية بالعمل، وعدم تأهيلهم له، وهناك معوقات تتعلق بالمجتمع مثل عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الشباب ذوي الإعاقة العقلية، وعدم توفر البيئة الآمنة الملائمة لعملهم، ومعوقات تتعلق بالأسرة مثل الاعتقاد أن توظيفهم من باب الشفقة وليس تقدير لمكانتهم، تدني الراتب يؤدي إلى الاحجام عن توظيفهم من الأهالي.

وناقشت دراسة **عبد الناصر (2019) Abdul Nasir** موقف مجموعة من المجيبين تجاه توظيف الأشخاص المكفوفين أو ذوي الإعاقة البصرية في شركاتهم. حيث قام بتطوير دراسة استقصائية ونشرها على شبكة مختلفة من أرباب العمل والمنظمات الأعضاء في المجلس الوطني للمكفوفين، ماليزيا. وتكونت العينة من ١٨ مستجيباً في فئة الإدارة، بينما ينتمي المستجيبون ال ١٤ الباقون إلى مجموعة زملاء العمل. ومن خلال تحليل البيانات، لوحظ غالبية المستجيبين لكل مجموعات الإدارة وزملاء العمل ينظرون بشكل سلبي نحو توظيف الأشخاص المكفوفين. على الرغم من أن ١٥ من أصل ١٨ مشاركاً من مجموعة الإدارة يدعون أن لديهم سياسة بشأن توظيف الموظفين المكفوفين أو ذوي الإعاقة البصرية، وقد يظل الأشخاص المكفوفون أو ضعاف البصر يواجهون عدم المساواة في الأجور وعدم وجود فرصة للتطور الوظيفي. كما ان العديد من الاستجابات لمجموعة الإدارة ليسوا مستعدين لتوظيف المزيد أو لمواصلة توظيف الأشخاص المكفوفين أو اتخاذ تدابير استباقية أخرى، بما في ذلك التعاون مع المنظمات من أجل المكفوفين، إلى جانب ذلك، فإن غالبية المستجيبين من مجموعة الإدارة ليسوا على دراية بالأجهزة والبرامج المساعدة للأشخاص المكفوفين أو ذوي الإعاقة البصرية، وبالقوانين ذات العلاقة بهم، وبرامج العودة إلى العمل والحوافز التي تقدمها الحكومة. واقترحت الدراسة بعض السبل للمنظمات من أجل المكفوفين بغرض توظيفهم.

كما استهدفت دراسة **بودرامة وقصاص (٢٠٢١)** الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التوظيف بالجزائر، ومن أهم الصعوبات التي توصلت لها الدراسة النظرية هي

صعوبة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وقلة خدمات التأهيل، وعدم توافق المهن وحاجات السوق، وكان من أبرز توصيات الدراسة إعادة النظر في طرق وأساليب تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفق أسس علمية تُشرف عليها كوادِر مؤهلة تمنح لها الوسائل الملائمة لتمكينها من الحصول على منصب عمل، وتقديم حوافز ضريبية مشجعة للمؤسسات التي توظفهم.

قامت دراسة غورترز وآخرون (Goertz, & others (2010) بعنوان "العوامل المتعلقة بتشغيل الأشخاص معاقى البصر: مراجعة منهجية للأدبيات" بمراجعة منهجية للأدبيات لزيادة فهم العوامل التي تؤثر على مشاركة القوى العاملة للأشخاص ضعاف البصر. وارتبطت مشاركة القوى العاملة من ذوي الإعاقة البصرية بالعديد من العوامل، مثل التدريب والتعليم في مجال الاتصالات. وينبغي أن تركز البحوث المستقبلية على دراسات عالية الجودة عن المشاركة في القوى العاملة والعمالة لمزيد من الدول.

## منهج الدراسة وإجراءاتها

### منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي؛ وهو كما يعرفه (العساف، ٢٠١٢، ص ١٧٩) بأنه المنهج "الذي يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً"، والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمةً للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والبالغ عددهم (٦١٠)، (٨١١) وفق إحصائية هيئة الأشخاص ذوي الإعاقة للعام ١٤٤٣هـ خلال فترة إجراء الدراسة. ولمحدودية مجتمع الدراسة اتبعت الباحثة أسلوب الحصر الشامل وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على كامل مجتمع الدراسة؛ وبعد التطبيق الميداني حصلت الباحثة على (٦٥) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

### خصائص أفراد الدراسة:

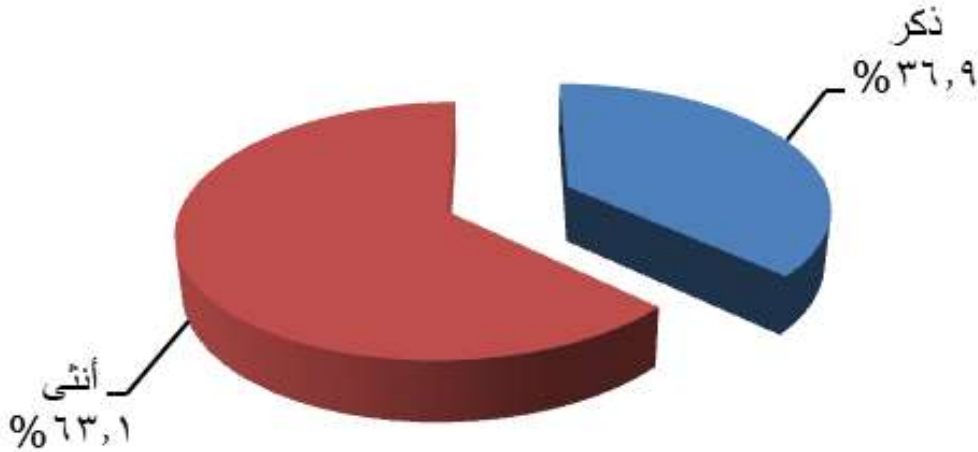
تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد الدراسة، وتشمل: (الجنس- العمل - القطاع - العمر)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لأفراد الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

#### ١- الجنس:

جدول رقم (١) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	٢٤	٣٦,٩
أنثى	٤١	٦٣,١
المجموع	٦٥	%١٠٠

يتضح من الجدول رقم (١) أن (٤١) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٦٣,١% إناث، بينما (٢٤) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٦,٩% من إجمالي أفراد الدراسة ذكور.



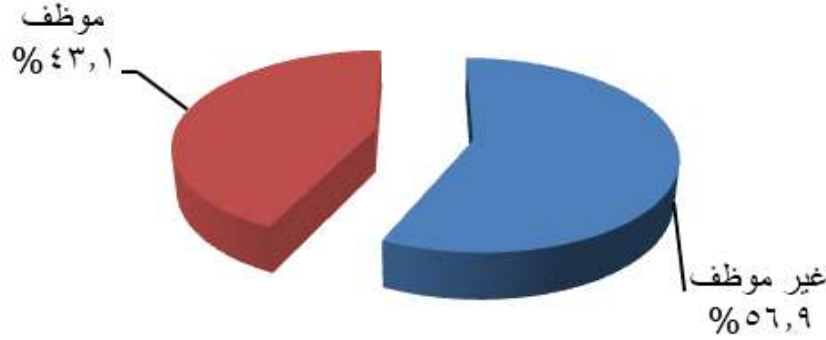
شكل رقم (١) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

## ٢- العمل:

جدول رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمل

النسبة %	التكرار	العمل
٥٦,٩	٣٧	غير موظف
٤٣,١	٢٨	موظف
%١٠٠	٦٥	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٢) أن (٣٧) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٦,٩% غير موظفين، بينما (٢٨) منهم يمثلون ما نسبته ٤٣,١% من إجمالي أفراد الدراسة موظفين.



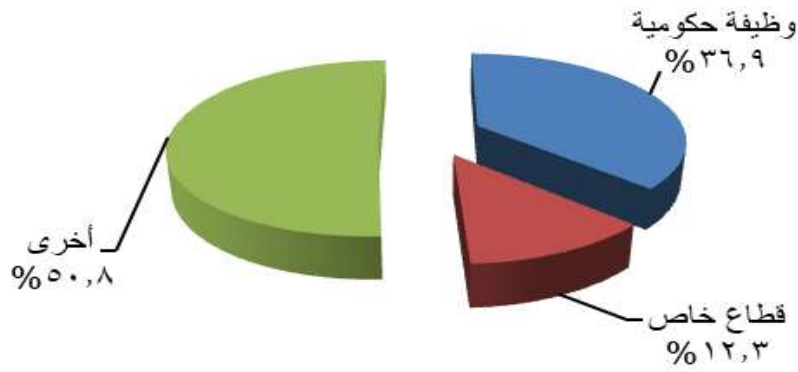
شكل رقم (٢) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمل

## ٣- القطاع:

جدول رقم (٣) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير القطاع

النسبة %	التكرار	القطاع
٣٦,٩	٢٤	وظيفة حكومية
١٢,٣	٨	قطاع خاص
٥٠,٨	٣٣	أخرى
%١٠٠	٦٥	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٣) أن (٣٣) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٠,٨% من قطاعات أخرى، بينما (٢٤) منهم يمثلون ما نسبته ٣٦,٩% من إجمالي أفراد الدراسة من القطاع الحكومي، و (٨) منهم يمثلون ما نسبته ١٢,٣% من إجمالي أفراد الدراسة من القطاع الخاص.



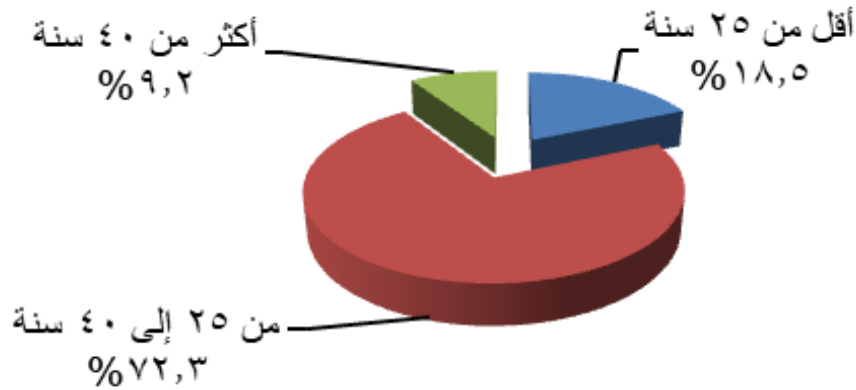
شكل رقم (٣) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير القطاع

## ٤- العمر:

جدول رقم (٤) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

النسبة %	التكرار	العمر
١٨,٥	١٢	أقل من ٢٥ سنة
٧٢,٣	٤٧	من ٢٥ إلى ٤٠ سنة
٩,٢	٦	أكثر من ٤٠ سنة
%١٠٠	٦٥	المجموع

يتضح من الجدول رقم (٤) أن (٤٧) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٧٢,٣% أعمارهم من ٢٥ إلى ٤٠ سنة، بينما (١٢) منهم يمثلون ما نسبته ١٨,٥% من إجمالي أفراد الدراسة أعمارهم أقل من ٢٥ سنة، و (٦) منهم يمثلون ما نسبته ٩,٢% من إجمالي أفراد الدراسة أعمارهم أكثر من ٤٠ سنة.



شكل رقم (٤) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير العمر

**أداة الدراسة:**

عمدت الباحثتان إلى استخدام الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها.

**(أ) بناء أداة الدراسة:**

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة)، وتكونت في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

١- **القسم الأول:** يحتوي على مقدمة تعريفية بأهداف الدراسة، ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من أفراد الدراسة، مع تقديم الضمان بسرية المعلومات المقدمة، والتعهد باستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

٢- **القسم الثاني:** يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة، والمتمثلة في: (الجنس - العمل - القطاع - العمر).

٣- **القسم الثالث:** ويتكون من (٣٣) عبارة، موزعة على محور أساسي واحد، والجدول (٣-٥) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

**جدول (٥) محاور الاستبانة وعباراتها**

المجموع	عدد العبارات	البعد	المحور
٣٣	٨	معوقات متعلقة بالفرد	المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية
	١٠	معوقات متعلقة بالمجتمع	
	٦	معوقات متعلقة بالأسرة	
	٥	معوقات متعلقة بأرباب العمل	
	٤	معوقات متعلقة بالبيئة	
عبارة ٣٣	الاستبانة		

تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي للحصول على استجابات أفراد الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (موافق - إلى حد ما - غير موافق). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: موافق (٣) درجات، إلى حد ما (٢) درجتان، غير موافق (١) درجة واحدة.



ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الثلاثي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (3 - 1 = 2)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (2 ÷ 3 = 0,67)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (1)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٦) تقسيم فئات مقياس ليكرت الثلاثي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
١	موافق	٢,٣٥	٣,٠٠
٢	إلى حد ما	١,٦٨	٢,٣٤
٣	غير موافق	١,٠٠	١,٦٧

وتم استخدام طول المدى في الحصول على حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد الدراسة، بعد معالجتها إحصائياً.

#### ب) صدق أداة الدراسة:

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

#### ١- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة، البالغ عددهم (٣) محكمين، وقد طلب من السادة المحكمين تقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يرونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات. وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، ومن ثم إخراج الاستبانة بصورتها النهائية.

## ٢- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور.

## الجدول رقم (٧) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور

(المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية)				
المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
معوقات متعلقة بالفرد	١	**٠,٧١٨	٥	**٠,٧٠٩
	٢	**٠,٦٠٧	٦	**٠,٥٢٧
	٣	**٠,٥٦٦	٧	**٠,٧٥٩
	٤	**٠,٦٢٤	٨	**٠,٦٤٧
معوقات متعلقة بالمجتمع	١	**٠,٦٩٠	٦	**٠,٥٠٣
	٢	**٠,٦٥٩	٧	**٠,٧٢٤
	٣	**٠,٦٢١	٨	**٠,٦٦٨
	٤	**٠,٧٢٧	٩	**٠,٧٠٧
	٥	**٠,٦٣٤	١٠	**٠,٦١٦
معوقات متعلقة بالأسرة	١	**٠,٦٨٤	٤	**٠,٧٩٤
	٢	**٠,٧٩٦	٥	**٠,٦٤٣
	٣	**٠,٦٤٧	٦	**٠,٦٣٩
معوقات متعلقة بأرباب العمل	١	**٠,٨٦٧	٤	**٠,٧٩٧
	٢	**٠,٧٠٥	٥	**٠,٥٩٦
	٣	**٠,٩٠١	-	-
معوقات متعلقة بالبيئة	١	**٠,٦٧٤	٣	**٠,٦٩٣
	٢	**٠,٧٨٩	٤	**٠,٦٧٤

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٧) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

### ج) ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) ( $\alpha$  Cronbach's Alpha)، ويوضح الجدول رقم (٣-٨) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (٨) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

الثبات المحور	عدد العبارات	البعء	الاستبانة
٠,٧٥٨	٨	معوقات متعلقة بالفرد	المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية
٠,٧٢١	١٠	معوقات متعلقة بالمجتمع	
٠,٧٩٣	٦	معوقات متعلقة بالأسرة	
٠,٨٣٨	٥	معوقات متعلقة بأرباب العمل	
٠,٧٦٣	٤	معوقات متعلقة بالبيئة	
٠,٨٧٥	٣٣	الثبات العام	

يتضح من الجدول رقم (٨) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠,٨٧٥)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

### إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحياتها للتطبيق، قامت الباحثتان بتطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

- ١- توزيع الاستبانة إلكترونياً.
- ٢- جمع الاستبانات، وقد بلغ عددها ( ٦٥ ) استبانة.

**أساليب المعالجة الإحصائية:**

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

**وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:**

- ١- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- ٢- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات المحاور، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- ٣- المتوسط الحسابي "Mean"؛ وذلك لمعرفة مدى ارتفاع، أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي.
- ٤- الانحراف المعياري "Standard Deviation"؛ للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات، وانخفض تشتتها.
- ٥- اختبار "ت: Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغيري الجنس والعمل.
- ٦- تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغيري القطاع والعمر.

## تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وفق المعالجات الإحصائية المناسبة، ومن ثم تفسير هذه النتائج، وذلك على النحو التالي:

### إجابة السؤال الأول: ما المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية ؟

لتحديد المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية، تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية، والجدول (٩) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

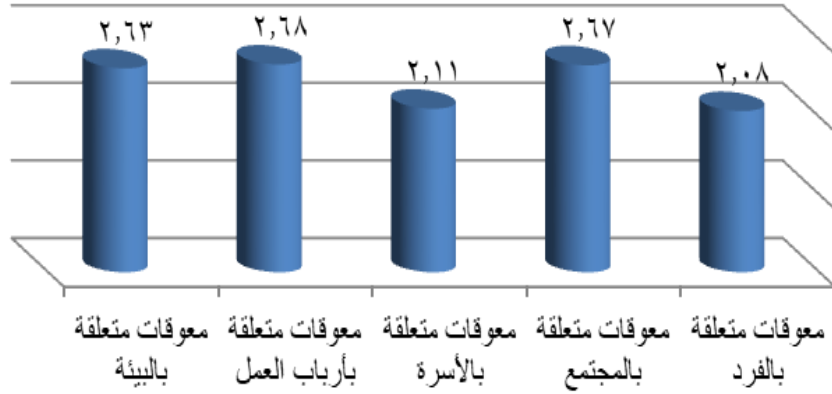
#### جدول رقم (٩) استجابات أفراد الدراسة على المعوقات التي تواجه

#### توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية

م	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	معوقات متعلقة بالفرد	٢,٠٨	٠,٤٦٧	٥
٢	معوقات متعلقة بالمجتمع	٢,٦٧	٠,٣٠٩	٢
٣	معوقات متعلقة بالأسرة	٢,١١	٠,٥٤٤	٤
٤	معوقات متعلقة بأرباب العمل	٢,٦٨	٠,٤٦٥	١
٥	معوقات متعلقة بالبيئة	٢,٦٣	٠,٤١٢	٣
-	المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية	٢,٤٢	٠,٢٩٩	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية بمتوسط (٢,٤٢ من ٣)، وأتضح من النتائج أن أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية تمثلت في معوقات متعلقة بأرباب العمل بمتوسط (٢,٦٨ من ٣)، يليها

معوقات متعلقة بالمجتمع بمتوسط ( ٢,٦٧ من ٣ )، يليها معوقات متعلقة بالبيئة بمتوسط ( ٢,٦٣ من ٣ )، يليها معوقات متعلقة بالأسرة بمتوسط ( ٢,١١ من ٣ )، وأخيراً جاء معوقات متعلقة بالفرد بمتوسط ( ٢,٠٨ من ٣ ) .



شكل (٩) استجابات أفراد الدراسة على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص

#### ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية

تنفق تقسيمات هذه الدراسة في المعوقات (الفرد، المجتمع، الأسرة) مع نتائج دراسة (العجمي والبتال، ٢٠١٥) ؛ ودراسة (الدوسري والمعاجيني، ٢٠١٩).

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

#### البُعد الأول: معوقات متعلقة بالفرد:

للتعرف على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المعوقات المتعلقة بالفرد، وجاءت النتائج كما يلي:

□

جدول رقم (١٠) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية  
بالمملكة العربية السعودية فيما يتعلق ببعدها المادية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الفئة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة	العبارات
				غير موافق	إلى حد ما	موافق		
١	موافق	٠,٧٠٩	٢,٤٨	٨	١٨	٣٩	ك	قصور التدريب اللازم لبعض المهمات التي تتطلب القيام بالعمل بالشكل الصحيح
				١٢,٣	٢٧,٧	٦٠,٠	%	
٢	موافق	٠,٦٩٨	٢,٣٧	٨	٢٥	٣٢	ك	انخفاض الأجور يؤدي إلى الاحجام عن قبول الوظيفة
				١٢,٣	٣٨,٥	٤٩,٢	%	
٣	إلى حد ما	٠,٧٦٨	٢,٠٦	١٧	٢٧	٢١	ك	افتقاد بعض المهارات اللازمة لبعض الأعمال التي تتطلبها الوظيفة
				٢٦,٢	٤١,٥	٣٢,٣	%	
٤	إلى حد ما	٠,٨٢٧	٢,٠٦	٢٠	٢١	٢٤	ك	صعوبة التنقل والحركة يعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية
				٣٠,٨	٣٢,٣	٣٦,٩	%	
٥	إلى حد ما	٠,٧٧٠	٢,٠٣	١٨	٢٧	٢٠	ك	قصور في إنجاز بعض مهمات العمل المهنية
				٢٧,٧	٤١,٥	٣٠,٨	%	
٦	إلى حد ما	٠,٧٧٩	١,٩٥	٢١	٢٦	١٨	ك	قصور الكفاءة الذاتية الناتجة عن ظروف الإعاقة البصرية ذاتها
				٣٢,٣	٤٠,٠	٢٧,٧	%	
٧	إلى حد ما	٠,٧٩٧	١,٩٢	٢٣	٢٤	١٨	ك	غياب التصور البصري للأشياء غير الملموسة يحد من فرص توظيفهم
				٣٥,٤	٣٦,٩	٢٧,٧	%	
٨	إلى حد ما	٠,٧٧٥	١,٨٠	٢٧	٢٤	١٤	ك	ضعف الدافعية الذاتية لدى الشخص في تنمية المهارات الوظيفية
				٤١,٦	٣٦,٩	٢١,٥	%	
إلى حد ما				المتوسط العام				

يتضح في الجدول (١٠) أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٨ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار إلى حد ما على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٠) أن أفراد الدراسة موافقون على اثنين من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد تتمثلان في العبارتان رقم (٣، ١) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "قصور التدريب اللازم لبعض المهمات التي تتطلب القيام بالعمل بالشكل الصحيح" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٤٨ من ٣). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العجمي، والبتال، ٢٠١٥)؛ (الدوسري والمعاجيني، ٢٠١٩)؛ (بودرمة وقصاص، ٢٠٢١).

٢- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "انخفاض الأجور يؤدي إلى الاحجام عن قبول الوظيفة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٧ من ٣) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، والمعاجيني، ٢٠١٩).

ويتضح من النتائج في الجدول (١٠) أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على ستة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد تتمثل في العبارات رقم (٧، ٤، ٢، ٥، ٦، ٨) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "افتقاد بعض المهارات اللازمة لبعض الأعمال التي تتطلبها الوظيفة" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٦ من ٣).



٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "صعوبة التنقل والحركة يعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٦ من ٣) .

٣- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "قصور في إنجاز بعض مهمات العمل المهارية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٣ من ٣) .

٤- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "قصور الكفاءة الذاتية الناتجة عن ظروف الإعاقة البصرية ذاتها" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٥ من ٣) .

٥- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "غياب التصور البصري للأشياء غير الملموسة يحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٢ من ٣) .

٦- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "ضعف الدافعية الذاتية لدى الشخص في تنمية المهارات الوظيفية" بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (١,٨٠ من ٣) .

#### **البعد الثاني : معوقات متعلقة بالمجتمع :**

للتعرف على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المعوقات المتعلقة بالمجتمع، وجاءت النتائج كما يلي:

□

جدول رقم (١١) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق				
٩	قلة الفرص الوظيفية المتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٦٠	٥	-	٢,٩٢	٠,٢٦٩	موافق	١
		%	٩٢,٣	٧,٧	-				
٨	انخفاض نسب/ معدل الوظائف المطروحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٥٩	٦	-	٢,٩١	٠,٢٩٢	موافق	٢
		%	٩٠,٨	٩,٢	-				
٤	ندرة الفرص الوظيفية المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بشكل عام	ك	٥٧	٧	١	٢,٨٦	٠,٣٩٠	موافق	٣
		%	٨٧,٧	١٠,٨	١,٥				
٣	غياب تكييف التقنيات المساعدة (عدم توفير جهاز الحاسب الآلي مدعم بالبرامج الناطقة) اللازمة عند إجراء الاختبارات مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٥٦	٥	٤	٢,٨٠	٠,٥٣٦	موافق	٤
		%	٨٦,١	٧,٧	٦,٢				
٥	قلة فرص التدريب المصممة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يجد من فرص توظيفهم	ك	٥٣	٩	٣	٢,٧٧	٠,٥٢٣	موافق	٥
		%	٨١,٦	١٣,٨	٤,٦				
٦	قصور التعديلات اللازمة في بيئات العمل الوظيفية أدى إلى استبعاد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٥٤	٧	٤	٢,٧٧	٠,٥٥٣	موافق	٦
		%	٨٣,٠	١٠,٨	٦,٢				
١	وجود اشتراطات خاصة بالوظائف لا تتناسب مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وامكاناتهم	ك	٤٧	١٢	٦	٢,٦٣	٠,٦٥١	موافق	٧
		%	٧٢,٣	١٨,٥	٩,٢				
٢	إجراءات المفاضلة لا تتفق مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٤٠	١٩	٦	٢,٥٢	٠,٦٦٤	موافق	٨
		%	٦١,٦	٢٩,٢	٩,٢				
١٠	بعد الوظائف المتاحة عن مقرات سكن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٣٠	٢١	١٤	٢,٢٥	٠,٧٩١	إلى حد ما	٩
		%	٤٦,٢	٣٢,٣	٢١,٥				
٧	متطلبات العمل لا تتوافق مع خصائص وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٣١	١٨	١٦	٢,٢٣	٠,٨٢٥	إلى حد ما	١٠
		%	٤٧,٧	٢٧,٧	٢٤,٦				
			المتوسط العام			٢,٦٧	٠,٣٠٩	موافق	

يتضح في الجدول (١١) أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٧ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١١) أن أفراد الدراسة موافقون على ثمانية من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع تتمثل في العبارات رقم (٩، ٨، ٤، ٣، ٥، ٦، ١، ٢) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "قلة الفرص الوظيفية المتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٢ من ٣) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العدوان، ٢٠١٧).

٢- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: "انخفاض نسب/ معدل الوظائف المطروحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩١ من ٣).

٣- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "ندرة الفرص الوظيفية المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بشكل عام" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٦ من ٣).

٤- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "غياب تكييف التقنيات المساعدة (عدم توفير جهاز الحاسب الآلي مدعم بالبرامج الناطقة) اللازمة عند إجراء الاختبارات مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٠ من ٣).

٥- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "قلة فرص التدريب المصممة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ ( ٢,٧٧ من ٣ ) .

٦- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "قصور التعديلات اللازمة في بيئات العمل الوظيفية أدى إلى استبعاد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ ( ٢,٧٧ من ٣ ) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، والمعاجيني، ٢٠١٩).

٧- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "وجود اشتراطات خاصة بالوظائف لا تتناسب مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وامكاناتهم" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ ( ٢,٦٣ من ٣ ) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، والمعاجيني، ٢٠١٩).

٨- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "إجراءات المفاضلة لا تتفق مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ ( ٢,٥٢ من ٣ ) .

ويتضح من النتائج في الجدول (٤-٣) أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على اثنين من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع تتمثلان في العبارتان رقم (١٠، ٧) اللتين تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما إلى حد ما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "بعد الوظائف المتاحة عن مقرات سكن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ ( ٢,٢٥ من ٣ ) .

٢- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "متطلبات العمل لا تتوافق مع خصائص وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ ( ٢,٢٣ من ٣ ) .

### البعد الثالث: معوقات متعلقة بالأسرة:

للتعرف على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المعوقات المتعلقة بالأسرة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٢) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق				
٥	افتقاد وسائل النقل اللازمة والمستمرة عند توظيف أبناءها ذوي الإعاقة البصرية تمثل عقبة أساسية أمام حصولهم على العمل	ك	٣٧	١٦	١٢	٢,٣٨	٠,٧٨٤	موافق	١
		%	٥٦,٩	٢٤,٦	١٨,٥				
٣	الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة من قبل الأسرة تحد من توظيفهم	ك	٣١	٢٥	٩	٢,٣٤	٠,٧١٣	إلى حد ما	٢
		%	٤٧,٧	٣٨,٥	١٣,٨				
٦	التزام الأسرة بنقل ابنها من ذوي الإعاقة البصرية يؤدي إلى احجامها عن توظيفهم	ك	٢٣	٢١	٢١	٢,٠٣	٠,٨٢٩	إلى حد ما	٣
		%	٣٥,٤	٣٢,٣	٣٢,٣				
١	اتجاهات الأسرة السلبية نحو قدرات وكفاءة أبناءهم ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم	ك	١٦	٣٢	١٧	١,٩٨	٠,٧١٨	إلى حد ما	٤
		%	٢٤,٦	٤٩,٢	٢٦,٢				
٤	حرج الأسرة من دمج ابنها في المجتمع ووصمها اجتماعياً بالإعاقة يؤدي إلى منع توظيفهم	ك	٢٠	٢٣	٢٢	١,٩٧	٠,٨٠٩	إلى حد ما	٥
		%	٣٠,٨	٣٥,٤	٣٣,٨				
٢	مخاوف الأسرة من دمج أبناءها من ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل	ك	١٩	٢٤	٢٢	١,٩٥	٠,٧٩٩	إلى حد ما	٦
		%	٢٩,٢	٣٦,٩	٣٣,٩				
			المتوسط العام			٢,١١	٠,٥٤٤	إلى حد ما	

يتضح في الجدول (١٢) أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة بمتوسط حسابي بلغ (٢,١١ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي (من ١,٦٨ إلى ٢,٣٤)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار إلى حد ما على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٢) أن أفراد الدراسة موافقون على واحدة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة تتمثل في العبارة رقم (٥) وهي: "افتقاد وسائل النقل اللازمة والمستمرة عند توظيف أبنائها ذوي الإعاقة البصرية تمثل عقبة أساسية أمام حصولهم على العمل" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٨ من ٣) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العجمي والبتال، ٢٠١٥).

ويتضح من النتائج في الجدول (١٢) أن أفراد الدراسة موافقون عليها إلى حد ما على خمسة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة تتمثل في العبارات رقم (٣، ٦، ١، ٤، ٢) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة من قبل الأسرة تحد من توظيفهم" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (٢,٣٤ من ٣) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العجمي، والبتال، ٢٠١٥).

٢- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "التزام الأسرة بنقل ابنها من ذوي الإعاقة البصرية يؤدي إلى احجامها عن توظيفهم" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (٢,٠٣ من ٣).

٣- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "اتجاهات الأسرة السلبية نحو قدرات وكفاءة أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٨ من ٣) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الدوسري، والمعاجيني، ٢٠١٩).

٤- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "حرج الأسرة من دمج ابنها في المجتمع ووصمها اجتماعياً بالإعاقة يؤدي إلى منع توظيفهم" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٧ من ٣).

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "مخاوف الأسرة من دمج أبناءها من ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل" بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها إلى حد ما بمتوسط حسابي بلغ (١,٩٥ من ٣).

#### البعد الرابع: معوقات متعلقة بأرباب العمل:

للتعرف على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بأرباب العمل، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المعوقات المتعلقة بأرباب العمل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٣) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بأرباب العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	الفئة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار النسبة	العبارات
				موافق	إلى حد ما	غير موافق		
١	موافق	٠,٤٤١	٢,٨٥	٥٧	٦	٢	ك	ضعف الاهتمام بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من قبل أرباب العمل
				٨٧,٧	٩,٢	٣,١	%	
٢	موافق	٠,٥٨٤	٢,٦٩	٤٩	١٢	٤	ك	غياب الدعم من أصحاب العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية مما يؤدي إلى عدم تكييف المعاق بصرياً في الوظيفة
				٧٥,٣	١٨,٥	٦,٢	%	
٣	موافق	٠,٦٢٧	٢,٦٣	٤٦	١٤	٥	ك	مخاوف احتمالات ارتفاع التكاليف المترتبة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية عند توفير التقنيات المساعدة لهم
				٧٠,٨	٢١,٥	٧,٧	%	
٤	موافق	٠,٦٩٨	٢,٦٣	٤٩	٨	٨	ك	الاعتقاد أن غياب الرؤية يؤثر على اندماج الشخص الكفيف في مكان العمل وتفاعله مع زملاءه
				٧٥,٤	١٢,٣	١٢,٣	%	
٥	موافق	٠,٦٠٤	٢,٦٢	٤٤	١٧	٤	ك	التحيز السلبي لصاحب العمل والذي يتمثل في المخاوف من تدني إنتاجية وكفاءة المؤسسة عند توظيفهم
				٦٧,٦	٢٦,٢	٦,٢	%	
				المتوسط العام				
موافق		٠,٤٦٥	٢,٦٨					

يتضح في الجدول (١٣) أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بأرباب العمل بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٨ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٣) أن أفراد الدراسة موافقون على خمسة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بأرباب العمل تتمثل في العبارات رقم (٥، ٤، ٣، ١، ٢) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "ضعف الاهتمام بتوظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من قبل أرباب العمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٨٥ من ٣) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (العدوان، ٢٠١٧).

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "غياب الدعم من أصحاب العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية مما يؤدي إلى عدم تكييف المعاق بصرياً في الوظيفة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩ من ٣) وتتفق مع نتائج دراسة (بودرامة وقصاص، ٢٠٢١).

٣- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "مخاوف احتمالات ارتفاع التكاليف المترتبة على توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية عند توفير التقنيات المساعدة لهم" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٣ من ٣).

٤- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "الاعتقاد أن غياب الرؤية يؤثر على اندماج الشخص الكفيف في مكان العمل وتفاعله مع زملاءه" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٣ من ٣).

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "التحيز السلبي لصاحب العمل والذي يتمثل في المخاوف من تدني إنتاجية وكفاءة المؤسسة عند توظيفهم" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٢ من ٣).



**البعد الخامس : معوقات متعلقة بالبيئة :**

للتعرف على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالبيئة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات المعوقات المتعلقة بالبيئة، وجاءت النتائج كما يلي:

**جدول رقم (١٤) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالبيئة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة**

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الرتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق				
٣	ضعف المخصصات المالية لاجراء التعديلات والتكيفات التي ينبغي أن تكون في منشآت العمل الحالية لقبول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٤٨	١٤	٣	٢,٦٩	٠,٥٥٧	موافق	١
		%	٧٣,٩	٢١,٥	٤,٦				
٤	الاعتقاد الخاطئ بارتفاع التكاليف المتعلقة بالخدمات أو التجهيزات التي يتطلبها العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية	ك	٤٩	١٠	٦	٢,٦٦	٠,٦٤٤	موافق	٢
		%	٧٥,٤	١٥,٤	٩,٢				
١	غياب تطبيق معايير الوصول الشامل في المنشآت والمرافق في بيئات العمل	ك	٤٤	١٨	٣	٢,٦٣	٠,٥٧٥	موافق	٣
		%	٦٧,٧	٢٧,٧	٤,٦				
٢	بعض التراخيص التي تمنح للمؤسسات والشركات لتكييف البيئات العاملة لتكون بيئات صديقة لذوي الإعاقة البصرية اختيارية وليست اجبارية	ك	٣٨	٢٥	٢	٢,٥٥	٠,٥٦٠	موافق	٤
		%	٥٨,٤	٣٨,٥	٣,١				
المتوسط العام					٢,٦٣	٠,٤١٢	موافق		

يتضح في الجدول (١٤) أن أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالبيئة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٣ من ٣,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي (من ٢,٣٥ إلى ٣,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ويتضح من النتائج في الجدول (١٤) أن أفراد الدراسة موافقون على أربعة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالبيئة تتمثل في العبارات رقم (٣، ٤، ١، ٢) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "ضعف المخصصات المالية لإجراء التعديلات والتكيفات التي ينبغي أن تكون في منشآت العمل الحالية لقبول توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٩ من ٣).

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "الاعتقاد الخاطئ بارتفاع التكاليف المتعلقة بالخدمات أو التجهيزات التي يتطلبها العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٦ من ٣).

٣- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "غياب تطبيق معايير الوصول الشامل في المنشآت والمرافق في بيئات العمل" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٣ من ٣).

٤- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "بعض التراخيص التي تمنح للمؤسسات والشركات لتكيف البيئات العاملة لتكون بيئات صديقة لذوي الإعاقة البصرية اختيارية وليست اجبارية" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٥ من ٣).

## إجابة السؤال الثاني: ما الفروق ذات الدلالة احصائية بين استجابات عينة الدراسة حول محاور الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس- العمل - القطاع - العمر)؟

### ١- الفروق باختلاف متغير الجنس :

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس تم استخدام اختبار " ت: Independent Sample T-test " لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

#### الجدول رقم (١٥) نتائج اختبار " ت: Independent Sample T-test "

للفروق بين استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس

التعليق	الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	الجنس	المحور
غير دالة	٠,٢٩٨	١,٠٥٠-	٠,٤٨٨	٢,٠١	٢٤	ذكر	معوقات متعلقة بالفرد
غير دالة	٠,٢٩٨	١,٠٥٠-	٠,٤٥٣	٢,١٣	٤١	أنثى	
غير دالة	٠,٦٨٨	٠,٤٠٣-	٠,٣٤٥	٢,٦٥	٢٤	ذكر	معوقات متعلقة بالمجتمع
غير دالة	٠,٦٨٨	٠,٤٠٣-	٠,٢٨٩	٢,٦٨	٤١	أنثى	
غير دالة	٠,٧٤٨	٠,٣٢٢	٠,٥٧٢	٢,١٤	٢٤	ذكر	معوقات متعلقة بالأسرة
غير دالة	٠,٧٤٨	٠,٣٢٢	٠,٥٣٤	٢,٠٩	٤١	أنثى	
غير دالة	٠,٤٤٥	٠,٧٦٨-	٠,٥١٩	٢,٦٣	٢٤	ذكر	معوقات متعلقة بأرباب العمل
غير دالة	٠,٤٤٥	٠,٧٦٨-	٠,٤٣٤	٢,٧٢	٤١	أنثى	
غير دالة	٠,٤٤٧	٠,٧٦٥-	٠,٤٠٨	٢,٥٨	٢٤	ذكر	معوقات متعلقة بالبيئة
غير دالة	٠,٤٤٧	٠,٧٦٥-	٠,٤١٧	٢,٦٦	٤١	أنثى	
غير دالة	٠,٤٧٢	٠,٧٢٣-	٠,٣٤٥	٢,٣٩	٢٤	ذكر	المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية
غير دالة	٠,٤٧٢	٠,٧٢٣-	٠,٢٧١	٢,٤٤	٤١	أنثى	

يتضح من خلال النتائج الموضحة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير الجنس.

## ٢- الفروق باختلاف متغير العمل:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمل تم استخدام اختبار "ت: Independent Sample T-test" لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## الجدول رقم (١٦) نتائج اختبار "ت: Independent Sample T-test"

للفروق بين استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمل

التعليق	الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	العمل	المحور
غير دالة	٠,٥٤٨	٠,٦٠٤-	٠,٤٩٣	٢,٠٥	٣٧	غير موظف	معلومات متعلقة بالفرد
			٠,٤٣٤	٢,١٣	٢٨	موظف	
غير دالة	٠,٤٤٦	٠,٧٦٦-	٠,٢٨٨	٢,٦٤	٣٧	غير موظف	معلومات متعلقة بالمجتمع
			٠,٣٣٧	٢,٧٠	٢٨	موظف	
غير دالة	٠,٤٢٦	٠,٨٠١-	٠,٥٢٨	٢,٠٦	٣٧	غير موظف	معلومات متعلقة بالأسرة
			٠,٥٦٩	٢,١٧	٢٨	موظف	
غير دالة	٠,٧٧٩	٠,٢٨١	٠,٤٦٣	٢,٧٠	٣٧	غير موظف	معلومات متعلقة بأرباب العمل
			٠,٤٧٥	٢,٦٦	٢٨	موظف	
غير دالة	٠,٨٧٢	٠,١٦٢	٠,٣٦١	٢,٦٤	٣٧	غير موظف	معلومات متعلقة بالبيئة
			٠,٤٧٩	٢,٦٣	٢٨	موظف	
غير دالة	٠,٥٢٥	٠,٦٣٨-	٠,٢٨١	٢,٤٠	٣٧	غير موظف	المعلومات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية
			٠,٣٢٥	٢,٤٥	٢٨	موظف	

يتضح من خلال النتائج الموضحة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معلومات متعلقة بالفرد، معلومات متعلقة بالمجتمع، معلومات متعلقة بالأسرة، معلومات متعلقة بأرباب العمل، معلومات متعلقة بالبيئة، المعلومات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير العمل.

## ٣- الفروق باختلاف متغير القطاع:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير القطاع تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير القطاع، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

## الجدول رقم (١٧) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)

## للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير القطاع

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
معوقات متعلقة بالفرد	بين المجموعات	٠,٣٠٢	٢	٠,١٥١	٠,٦٨٦	٠,٥٠٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣,٦٣٩	٦٢	٠,٢٢٠			
	المجموع	١٣,٩٤١	٦٤	-			
معوقات متعلقة بالمجتمع	بين المجموعات	٠,١٣٧	٢	٠,٠٦٨	٠,٧١١	٠,٤٩٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٥,٩٦٩	٦٢	٠,٠٩٦			
	المجموع	٦,١٠٦	٦٤	-			
معوقات متعلقة بالأسرة	بين المجموعات	٠,٩٧٧	٢	٠,٤٨٩	١,٦٨٤	٠,١٩٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧,٩٨٣	٦٢	٠,٢٩٠			
	المجموع	١٨,٩٦٠	٦٤	-			
معوقات متعلقة بأرباب العمل	بين المجموعات	٠,١٤٦	٢	٠,٠٧٣	٠,٣٣١	٠,٧٢٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣,٦٨٥	٦٢	٠,٢٢١			
	المجموع	١٣,٨٣١	٦٤	-			
معوقات متعلقة بالبيئة	بين المجموعات	٠,٠٧١	٢	٠,٠٣٦	٠,٢٠٤	٠,٨١٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠,٨١٣	٦٢	٠,١٧٤			
	المجموع	١٠,٨٨٥	٦٤	-			
المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	٠,١٨٧	٢	٠,٠٩٤	١,٠٤٦	٠,٣٥٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٥,٥٤٥	٦٢	٠,٠٨٩			
	المجموع	٥,٧٣٣	٦٤	-			

يتضح من خلال النتائج الموضحة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير القطاع.

#### ٤- الفروق باختلاف متغير العمر:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (١٨) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)

للفروق في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
معوقات متعلقة بالفرد	بين المجموعات	٠,٠١٦	٢	٠,٠٠٨	٠,٠٣٥	٠,٩٦٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣,٩٢٥	٦٢	٠,٢٢٥			
	المجموع	١٣,٩٤١	٦٤	-			
معوقات متعلقة بالمجتمع	بين المجموعات	٠,٤٣٧	٢	٠,٢١٨	٢,٣٨٩	٠,١٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٥,٦٦٩	٦٢	٠,٠٩١			
	المجموع	٦,١٠٦	٦٤	-			
معوقات متعلقة بالأسرة	بين المجموعات	٠,٠٣٣	٢	٠,٠١٧	٠,٠٥٥	٠,٩٤٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨,٩٢٦	٦٢	٠,٣٠٥			
	المجموع	١٨,٩٦٠	٦٤	-			
معوقات متعلقة بأرباب العمل	بين المجموعات	٠,٢٢٢	٢	٠,١١١	٠,٥٠٦	٠,٦٠٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣,٦٠٩	٦٢	٠,٢٢٠			
	المجموع	١٣,٨٣١	٦٤	-			
معوقات متعلقة بالبيئة	بين المجموعات	٠,٢٥٢	٢	٠,١٢٦	٠,٧٣٦	٠,٤٨٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٠,٦٣٢	٦٢	٠,١٧١			
	المجموع	١٠,٨٨٥	٦٤	-			
المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية	بين المجموعات	٠,٠٩٤	٢	٠,٠٤٧	٠,٥١٤	٠,٦٠٠	غير دالة
	داخل المجموعات	٥,٦٣٩	٦٢	٠,٠٩١			
	المجموع	٥,٧٣٣	٦٤	-			

يتضح من خلال النتائج الموضحة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير العمر.

### **أبرز نتائج الدراسة:**

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، ومن أبرزها:

### **إجابة السؤال الأول: ما المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية ؟**

أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية بمتوسط (٢,٤٢ من ٣)، وأتضح من النتائج أن أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية تمثلت في معوقات متعلقة بأرباب العمل بمتوسط (٢,٦٨ من ٣)، يليها معوقات متعلقة بالمجتمع بمتوسط (٢,٦٧ من ٣)، يليها معوقات متعلقة بالبيئة بمتوسط (٢,٦٣ من ٣)، يليها معوقات متعلقة بالأسرة بمتوسط (٢,١١ من ٣)، وأخيراً جاء معوقات متعلقة بالفرد بمتوسط (٢,٠٨ من ٣).

### **وفيما يلي النتائج التفصيلية:**

#### **البعد الأول : معوقات متعلقة بالفرد:**

أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد.

أفراد الدراسة موافقون على اثنين من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد تتمثلان في:

١- قصور التدريب اللازم لبعض المهام التي تتطلب القيام بالعمل بالشكل الصحيح.

٢- انخفاض الأجور يؤدي إلى الاحجام عن قبول الوظيفة.

- أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على ستة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالفرد تتمثل في :
- ١- افتقاد بعض المهارات اللازمة لبعض الأعمال التي تتطلبها الوظيفة.
  - ٢- صعوبة التنقل والحركة يعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٣- قصور في إنجاز بعض مهمات العمل المهارية.
  - ٤- قصور الكفاءة الذاتية الناتجة عن ظروف الإعاقة البصرية ذاتها.
  - ٥- غياب التصور البصري للأشياء غير الملموسة يحد من فرص توظيفهم.
  - ٦- ضعف الدافعية الذاتية لدى الشخص في تنمية المهارات الوظيفية.

#### الْبُعد الثاني : معوقات متعلقة بالمجتمع :

- أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع.
- أفراد الدراسة موافقون على ثمانية من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع تتمثل في :
- ١- قلة الفرص الوظيفية المتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٢- انخفاض نسب/ معدل الوظائف المطروحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٣- ندرة الفرص الوظيفية المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بشكل عام.
  - ٤- غياب تكييف التقنيات المساعدة (عدم توفير جهاز الحاسب الآلي مدعم بالبرامج الناطقة) اللازمة عند إجراء الاختبارات مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٥- قلة فرص التدريب المصممة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم.
  - ٦- قصور التعديلات اللازمة في بيئات العمل الوظيفية أدى إلى استبعاد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٧- وجود اشتراطات خاصة بالوظائف لا تتناسب مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وامكاناتهم.
  - ٨- إجراءات المفاضلة لا تتفق مع خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.



- أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على اثنين من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالمجتمع تتمثلان في :
- 1- بعد الوظائف المتاحة عن مقرات سكن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - 2- متطلبات العمل لا تتوافق مع خصائص وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

### **الْبُعد الثالث : معوقات متعلقة بالأسرة :**

- أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة.
- أفراد الدراسة موافقون على واحدة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة تتمثل في : " افتقاد وسائل النقل اللازمة والمستمرة عند توظيف أبنائها ذوي الإعاقة البصرية تمثل عقبة أساسية أمام حصولهم على العمل".
- أفراد الدراسة موافقون عليها إلى حد ما على خمسة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالأسرة تتمثل في :
- 1- الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة من قبل الأسرة تحد من توظيفهم.
  - 2- التزام الأسرة بنقل ابنها من ذوي الإعاقة البصرية يؤدي إلى احجامها عن توظيفهم.
  - 3- اتجاهات الأسرة السلبية نحو قدرات وكفاءة أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم.
  - 4- حرج الأسرة من دمج ابنها في المجتمع ووصمها اجتماعياً بالإعاقة يؤدي إلى منع توظيفهم.
  - 5- مخاوف الأسرة من دمج أبنائها من ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل.

### **الْبُعد الرابع : معوقات متعلقة بأرباب العمل :**

- أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بأرباب العمل.

- أفراد الدراسة موافقون على خمسة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بأرباب العمل تتمثل في :
- ١- ضعف الاهتمام بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من قبل أرباب العمل.
  - ٢- غياب الدعم من أصحاب العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية مما يؤدي إلى عدم تكييف المعاق بصرياً في الوظيفة.
  - ٣- مخاوف احتمالات ارتفاع التكاليف المترتبة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية عند توفير التقنيات المساعدة لهم.
  - ٤- الاعتقاد أن غياب الرؤية يؤثر على اندماج الشخص الكفيف في مكان العمل وتفاعله مع زملاءه.
  - ٥- التحيز السلبي لصاحب العمل والذي يتمثل في المخاوف من تدني إنتاجية وكفاءة المؤسسة عند توظيفهم.

#### البعد الخامس : معوقات متعلقة بالبيئة :

- أفراد الدراسة موافقون على المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالبيئة.
- أفراد الدراسة موافقون على أربعة من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية متعلقة بالبيئة تتمثل في :
- ١- ضعف المخصصات المالية لاجراء التعديلات والتكيفات التي ينبغي أن تكون في منشآت العمل الحالية لقبول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٢- الاعتقاد الخاطئ بارتفاع التكاليف المتعلقة بالخدمات أو التجهيزات التي يتطلبها العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - ٣- غياب تطبيق معايير الوصول الشامل في المنشآت والمرافق في بيئات العمل.
  - ٤- بعض التراخيص التي تمنح للمؤسسات والشركات لتكييف البيئات العاملة لتكون بيئات صديقة لذوي الإعاقة البصرية اختيارية وليست اجبارية.

## إجابة السؤال الثاني: ما الفروق ذات الدلالة احصائية بين استجابات عينة الدراسة حول محاور الدراسة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس- العمل - القطاع - العمر)؟

### ١- الفروق باختلاف متغير الجنس:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير الجنس.

### ٢- الفروق باختلاف متغير العمل:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير العمل.

### ٣- الفروق باختلاف متغير القطاع:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير القطاع.

### ٤- الفروق باختلاف متغير العمر:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في اتجاهات أفراد الدراسة حول (معوقات متعلقة بالفرد، معوقات متعلقة بالمجتمع، معوقات متعلقة بالأسرة، معوقات متعلقة بأرباب العمل، معوقات متعلقة بالبيئة، المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية من وجهة نظرهم بالمملكة العربية السعودية) باختلاف متغير العمر.

**توصيات الدراسة:**

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحثة توصي بما يلي:
- اعتماد استراتيجية وطنية وخطة عمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في المملكة العربية السعودية.
  - إيجاد مسار خاص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وذلك من خلال تخصيص نسبة لهم من الوظائف المطروحة.
  - ضرورة الالتزام بما ورد في قرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برفع أجور الموظفين السعوديين في القطاع الخاص من ثلاث آلاف ريال إلى ٤ آلاف ريال لاحتساب أجور السعوديين في "نطاقات" من قبل أرباب العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
  - دعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)
  - استمرارية إعانة الشخص من ذوي الإعاقة البصرية حتى بعد توظيفه.
  - تيسير سبل دعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في الوظائف الحكومية وتعديل نموذج الكشف الطبي لشغل الوظيفة.
  - تحفيز القطاعات الحكومية والخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من خلال إيجاد المبادرات التي تدعم توظيفهم.
  - طرح دورات تدريبية في سوق العمل تخدم ذوي الإعاقة البصرية
  - تطبيق معايير الوصول الشامل في البيئات والمنشآت بصورة اجبارية.
  - تحويل تقديم الخدمة من نموذج وظيفي يعتمد على العرض والطلب في السوق، إلى نهج شامل يعترف بمتطلبات العرض في السوق (نظام التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة)
  - تعميم ادراج اللوحات الارشادية المكتوبة بطريقة برايل على كافة اللوحات المكتوبة لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل.
  - تكثيف عقد الدورات التدريبية والتوعوية بغرض تغيير النظرة السلبية الموجودة لدى أصحاب العمل عن قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من خلال اعتقادهم بضعف إنتاجيتهم.
  - إجراء التعديلات اللازمة على كافة المنشآت الحكومية والخاصة في بيئات العمل، لتتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وإمكانياتهم.

- تكثيف البرامج التدريبية والتطويرية الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في متطلبات سوق العمل الجديد.
- الاستغناء عن بعض المهارات الوظيفية التي تفرضها بعض المنشآت كمتطلب أساسي للتوظيف والتي قد لا يمتلكها الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خاصة بما يتعلق باللغات والتقنيات الحديثة التي تتسجم مع متطلبات سوق العمل
- الاعتراف قانونياً بكافة الشهادات الممنوحة لذوي الإعاقة البصرية حتى التي تم التعديل على مسميات هذه الشهادات .
- العمل على دعم التدريب اللازم لبعض المهمات التي تتطلب القيام بالعمل بالشكل الصحيح.
- العمل على تحسين الأجور بما يدعم قبول الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية للتوظيف.
- زيادة الفرص الوظيفية المتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
- توعية الأسر بالأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة.

### **مقترحات للدراسات المستقبلية:**

- إجراء دراسات مستقبلية حول سبل الحد من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسات مستقبلية حول تصور مقترح لدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بالمملكة العربية السعودية.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- أخضر، أروى علي (١٤٣٨) . جهود المملكة العربية السعودية في التربية الخاصة . ورقة عمل مقدمة لندوة قسم المناهج وطرق التدريس ،جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية.
- أخضر، أروى علي (١٤٤٠) . تهيئة الأشخاص ذوي الاعاقة للتعليم المهني وسوق العمل وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ . ورقة عمل مقدمة لمركز الملك سلمان لأبحاث الاعاقة لندوة  
توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة.
- الدليل التنظيمي للتربية الخاصة* (١٤٣٦). وزارة التعليم. الإصدار الأول.
- البتال، الجوهرة (٢٠١٥). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض . *رسالة ماجستير غير منشورة*. جامعة الملك سعود . الرياض.
- بودرامة، مصطفى، وقصاص، الطيب (٢٠٢١). الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التوظيف بالجزائر. *المجلة العلمية للتربية الخاصة*. المجلد (٣). العدد (٣). ص ص ١٩٣-٢١١.
- الجعفري، عبد اللطيف (د.ت). المشكلات المهنية للمعاقين بصرياً . تم استرجاعه في ٦/٩/٢٠٢٠ [http://www.gulfkids.com/pdf/Mehany\\_Bassery.pdf](http://www.gulfkids.com/pdf/Mehany_Bassery.pdf)
- حنفي، علي عبد النبي (٢٠٢٠). توظيف ذوي الإعاقة : التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*. العدد (١). ص ص ٢٥-٥٥.
- خيال، رفعت (٢٠٢٠). حق العمل لذوي الإعاقة في التشريعات العربية. جامعة مدينة السادات. كلية الحقوق. ص ١-٢٠.
- الدوسري، عبد الرحمن ومعايني، 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*. المجلد (٩). العدد (٣٢). الجزء الأول . ص ص ١٢٧-١٦٣.

الصقبي، أنور (٢٠١١). دور القطاع الخاص في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الام محمد بن سعود الإسلامية : الرياض .

العدوان، رها (٢٠١٧). حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفقاً للمواثيق الدولية والتشريعات المحلية. رسالة ماجستير غير منشورة . كلية القانون . الجامعة الأردنية .

العجمي، ناصر؛ البتال، الجوهرة (٢٠١٥). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية . المجلد (الرابع) . العدد (١٤) . ص ص ٢٣٧ - ٢٧٠ .

عتيق، أحمد (٢٠٠٢). معوقات التنمية الاجتماعية في اليمن دراسة تحليلية نظرية. رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة بغداد . بغداد .

الغيث، محمد والمعشوق، منصور (١٤١٧). توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص: المقومات ومدخل الحلول . الرياض: معهد الإدارة العامة . الإدارة العامة للبحوث . الأمم المتحدة (٢٠٠٧). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأمم المتحدة . الرئاسة العامة لرعاية الشباب . الأمم المتحدة .

رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ . متاحة على الرابط /<https://vision2030.gov.sa> مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية . (٢٠١٦م). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ . وكالة الأنباء السعودية . متاحة على الرابط

<http://static.alarabiya.net/files/PDF/2016/04/25/7e4450f0-181d-4181-b897-cb78cb78afa6.pdf>

مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية . (٢٠١٦م). برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ . متاحة على الرابط [http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP\\_ar.pdf](http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf)

الموسى، ناصر علي (٢٠٠٨) . مسيرة التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية من العزل إلى الدمج . دبي: دار القلم .

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (د.ت). بيئة عمل ذوي الإعاقة . متاحة على الرابط <https://cutt.us/f7LIo>

**ثانياً: المراجع الأجنبية:**

- Abdul Nasir, Muhamad (2019). The Inclusion of Persons with Visual Impairment In Private Sector: Are we Destined to Remain in This Mess. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 18, Issue 5, pp. 320-329.
- Goertz, Y. H. H., van Lierop, B. A. G., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. N. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: a systematic literature review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404-418.  
<https://doi.org/10.1177/0145482X1010400704>
- Ramos,M. (2007) . A qualitative study of a job placement system for people with disabilities: The role of the family, employer and employment agent in Monterrey,Mexico (order No . 3258611). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (304708152). <http://hdl.handle.net/10106/112>