

المجلد (٩)، العدد (٣٢)، الجزء الأول، سبتمبر ٢٠١٩، ص ١٢٧ - ١٦٣

معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في
القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في
المنطقة الشرقية

إعداد

د/ فايز سليمان حسن معاجيني
أستاذ التربية الخاصة المساعد
جامعة جدة

عبد الرحمن بن محمد عبد الله الدوسري
باحث ماجستير تربية خاصة
جامعة جدة

DOI: 10.12816/0054848

معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية

إعداد

عبد الرحمن بن محمد عبد الله الدوسري^(*) & د/ فايز سليمان حسن معاجيني^(**)

ملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية والتعرف على مدى تأثير البيانات الشخصية والوظيفية لمدراء الموارد البشرية (نوع نشاط الشركة، سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، المؤهل العلمي) في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الاستبانة كأداة للبحث، وتكون مجتمع البحث من مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص والبالغ عددهم (٢٢٣٢١٣) مدير. تمثلت عينة البحث من عينة قصدية بلغ عددها (٣٨٨) مدير من مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: أن المعوقات الخاصة بالفرد هي (افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، عدم تأهيل الشخص المعاق عقلياً وإعداده للعمل يحد من فرص توظيفه)، بينما أتضح من النتائج أن أبرز المعوقات الخاصة بالمجتمع هي (عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم، عدم توفر البيئة الامنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية)، ومن أبرز المعوقات الخاصة بالأسرة هي (اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية شاقة وليس تقدير لمكانتهم، تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة العقلية). أظهرت النتائج أن عدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية والمؤهل العلمي لمدراء الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، بينما كشفت النتائج أن نوع نشاط المنشأة التي يعمل فيها مدراء الموارد البشرية يؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح البنوك.

(*) باحث ماجستير تربية خاصة - جامعة جدة

(**) أستاذ التربية الخاصة المساعد - جامعة جدة

Barriers of employing persons with simple mental disability in the private sector from the point of view HR managers in the Eastern Province

By

Abdulrahman bin Mohamed Aldosri & Dr. Fayez Soliman Ma'ajini

Abstract

This study aims to identify the main barriers of persons with simple disability employment in the private sector from the point of view HR managers in the Eastern Province. It also aims to identify the effect of HR managers' personal and career data (e.g. type of company activity, years of experience, scientific degree, and academic qualification) in estimating barriers of employing persons with simple disability. To achieve these objectives, the researcher used the descriptive survey approach. He used the questionnaire as a tool for his study. The study community consisted of HR managers in private companies, of 223213 HR managers. The study sample was represented in a purposive sample of 388 HR managers in private companies in the Eastern Province. Companies located in the green and platinum zone. **The study concluded a group of results, prominent among which are:** Results showed that the most significant barriers related to the individual are (persons with mental disability lack some skills required for work that limits their employment opportunities, the person with a mental disability isn't intellectually qualified and isn't prepared for work which limits his employment opportunities). Results also showed that the most significant barriers related to the community are (some job requirements don't suit the abilities of persons with a mental disability which limit their employment and the lack of safe environment appropriate for the work of persons with mental disability). Results also revealed that the most significant barriers related to the family are (families think that employment of a person with a mental disability is just pity not appreciating their position, and the low salary make families refrain from employing their sons with mental disability). Results showed that HR managers' years of experience, scientific degree, and academic qualification doesn't affect their estimation to barriers limiting the employment of persons with simple disability. , and results showed that differences came in favor of banks.

مقدمة:

لم يعد الأشخاص ذوي الإعاقة عالة على المجتمع كالسابق بل أصبحوا في أغلب الأحيان أشخاصاً مشاركين وفاعلين لهم تأثيرهم في المجتمع ولهم أهميتهم بعد تأهيلهم وتدريبهم وتشغيلهم، وأصبحوا قوة منتجة وفعالة إذ تشير بعض الدراسات إلى أن الشخص من ذوي الإعاقة إذا تم تأهيله في شتى النواحي فانه يستطيع ان يعطي قدر ما أنفق عليه أربعون مرة (الغريز، ٢٠١٠).

ومن جهة أخرى، فإن الإعاقة ليست توأماً للعجز بل هي في الكثير من الحالات حافزا لمجابهة التحديات ومنطلقاً لاكتشاف القدرات الاستثنائية ففي التاريخ الإنساني هناك الكثير من متحدي الإعاقة ممن ساهم في تدعيم الحضارة البشرية على مر العصور في مجالات عديدة وهذا يعطي لنا جميعا الدليل على انه لا يجوز باي حال من الأحوال أن تكون الإعاقة سببا يحول دون تمكين المعاق من الحصول على حقوقه الأساسية (أبولنصر، ٢٠٠٩).

فإذا ما عمل المعوقون وأصبحوا منتجين فأن ذلك يسهم بالحد من نظرتهم السلبية لقدراتهم والاعتماد على الغير وعدم الطمأنينة كما ان نظرت المجتمع اليهم سوف تتغير إيجابياً نحو امكانياتهم وقدراتهم (الزعمط، ٢٠١٣).

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية التأهيل في إعداد شخصية المعاقين عقليا وإعدادهم مهنيا حيث تعد هذه الفئة إحدى فئات المجتمع التي يمكنها المساهمة والمشاركة في عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي للدولة وعملية التأهيل المهني تزود المعاق فكريا بالمهارات اللازمة في الاندماج في سوق العمل. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية في تقديم كافة الخدمات المختلفة لذوي الإعاقة بصفة عامة والاهتمام بعملية التأهيل المهني بصفة خاصة إلا أن هذه الخدمات لازالت تعاني من وجود معوقات مما يؤثر كثيراً على عدم الاستفادة من تلك القدرات المتوفرة لدى هؤلاء المعاقين. لذا فقد جاءت هذه الدراسة للوقوف على تلك المعوقات التي تحول دون تأهيل ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والاستفادة من إمكانياتهم وقدراتهم في دفع عملية الإنتاج.

أسئلة الدراسة:

مما سبق فإن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال الرئيسي التالي: ماهي أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية؟ وتجب الدراسة أيضاً على عدد من الأسئلة الفرعية:

- ١- ما مدى تأثير عدد سنوات خبره مدراء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟
- ٢- ما مدى تأثير الدرجة العلمية لمدراء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟
- ٣- ما مدى تأثير المؤهل العلمي لمدراء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟
- ٤- ما مدى نوع النشاط المنشأة في تقدير مدراء الموارد البشرية للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟

هدف الدراسة:

إستهدفت الدراسة تحقيق عدد من الاهداف وهي:

- ١- التعرف على واقع معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية
- ٢- معرفه وجهات نظر مدراء الموارد البشرية حول معوقات التأهيل المهني لذوي الإعاقة العقلية البسيطة بالنظر إلى بعض المتغيرات الأخرى كالخبرة، والتخصص، والدرجة العلمية.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية متغيراتها لذا تكمن أهمية الدراسة في التعرف على واقع معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية، وتأتي أهمية هذا البحث من خلال جهود الدولة المتزايدة في الآونة الأخيرة حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بصفة عامة، وسوف تسهم نتائج هذا البحث في التعرف على ذوي الإعاقة العقلية البسيطة مما يمكن للمهتمين بهذه الفئة العمل على تقليل

معوقات توظيفهم ودعم عملية التوظيف التي تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم في حياتهم المهنية كما تعد نتائج هذا البحث خطوة مهمة في إيجاد حلول مناسبة تسهم في توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية.

حدود الدراسة:

الحدود المكانية:

شركات القطاع الخاص في المنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم كحد أدنى ٥٠ شركة تقريباً

الحدود الزمنية:

تم التطبيق خلال العام الدراسي ٢٠١٨م - ٢٠١٩م

مصطلحات الدراسة:

أ) المعوقات

كل فعل أو ممارسة تكس سلوكيات محددة تؤدي إلى إعاقة التخطيط أو التطوير والتنمية في مسار التقدم الاجتماعي (عتيق، ٢٠٠٢) ويعرفها الباحثان اجرائياً بأنها: كل ما يعرقل الفعل، أو عمل، أو طريقة للوصول إلى الهدف المطلوب.

ب) الإعاقة العقلية

تعريف الإعاقة العقلية هو مستوى الأداء الوظيفي العقلي الذي يقل عن المتوسط بدرجة ملحوظة والتي تؤدي إلى تدني في تعدد في مظاهر السلوك التكيفي وتظهر في مراحل العمر النمائية (وادي، ٢٠٠٩) ويعرفها الباحثان بأنها: عجز أو قصور مزمن يؤثر سلباً على قدرات الشخص.

ج) القطاع الخاص

يعرف عبد الله (٢٠١٦) أن القطاع الخاص: هو جهاز إداري كفاء وفعال في اصلاح الهيكل الاقتصادي وإصلاح الهيكل الفني وإصلاح الهيكل المالي والإداري، ويعرفه الباحثان

اجرائيا: هو نظام اقتصادي ذو فلسفة اجتماعية وسياسة تقوم على أساس تنمية الملكية الفردية والمحافظة عليها.

(د) الموارد البشرية

هو ذلك النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من الموارد العاملة والعمل على توفير تلك الموارد البشرية بالأعداد والكفايات التي تتناسب مع احتياجات المشروع والعمل على استخدام تلك الموارد استخداماً فعالاً في تحقيق أهداف الكفاءة الإنتاجية (الصباغ، ٢٠١٠). وكما يعرف الباحثان الموارد البشرية بأنها: مجموعة منظمة مكونة من الخطيط، والتنظيم، والرقابة المتعلقة بتهيئة العاملين في القطاع الخاص وإدارتهم ورفع من كفاءتهم وتحديد حقوقهم وواجباتهم وفقاً للنظم والتشريعات.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

إن عملية التأهيل المنظمة والشاملة لذوي الاعاقة من نواحي الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية والاقتصادية تتيح اقصى مستوى ممكن من الفرص لدمجهم اجتماعيا واقتصاديا للمجتمع المحلي كل حسب قدراته واستعداداته وميوله ونوع ودرجة اعاقته.

رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية :

ذكر أبو النصر (٢٠٠٩) ان المملكة العربية السعودية حققت إنجازات عديدة خلال العقود الثلاثة الماضية في مواجهة مشكلة الإعاقة، وخاصة في مجال توفير برامج التأهيل المهني للمعاقين. فعلى سبيل المثال تقوم الإدارة العامة للتأهيل بوزارة العمل والشئون الاجتماعية بوضع السياسة العامة لبرامج تأهيل المعاقين، والتي تتضمن برامج لتأهيل من يصلح منهم مهنيا وبرامج أخرى للذين يثبت عدم صلاحيتهم للتأهيل المهني، وذلك برعايتهم صاحبيا واجتماعيا ونفسيا .

النمو المهني عند المتخلفين عقلياً:

ذكر الزارع (٢٠١٣) أن نظريات النمو المهني تسهم في تفسير كيف تتكون فكرة العمل عند المتخلفين عقلياً، وكيف تنمو هذه الفكرة من الطفولة إلى المراهقة فالرشد، ويتأثر النمو المهني عند المتخلفين عقلياً بنموهم الجسمي والعقلي والاجتماعي والانفعالي، وبمستوى مهاراتهم في القراءة

والكتابة والحساب، وبظروفهم الأسرية والثقافية واتجاهات المجتمع نحو تأهيلهم وتشغيلهم وما يوفره لهم من تربية مهنية وتوجيه مهني في مراحل التعليم المختلفة.

ويمر النمو المهني عند المتخلفين عقليا بنفس المراحل التي يمر بها عند العاديين فهم يمرون بحسب نظرية جينز بيرج بالتخيل ثم الاختيار المبدئي فالاختيار الواقعي. ويمرون بحسب نظرية سوبر بالتخيل ثم الاستكشاف والتأسيس والاحتفاظ وأخيرا التقاعد. ومع هذا فإن نموهم المهني يختلف عن النمو المهني عند أقرانهم العاديين في التوقيت، وفي الكيفية التي ينتقل فيها من مرحلة إلى أخرى.

ولا ينتقل المتخلفون عقليا من مرحلة التخيل إلى مرحلة الاختيار المبدئي أو مرحلة الاستكشاف بأنفسهم، مما يجعلهم ناقصي الأهلية في الاختيار المهني، ويحتاجون إلى مساعدة أولياء أمورهم ومعلميهم في إختيار الأعمال التي تناسب ميولهم وقدراتهم، ويكون اختيارهم للأعمال التي يؤهلون فيها اختيارا واقعا وموضوعيا.

ويقصد بالاختيار الواقعي بالنسبة للمتخلفين عقليا توجيههم إلى اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم والمتوفرة في سوق العمل ومفيدة لهم ولمجتمعهم، ثم يأتي بعد ذلك مرحلة التأسيس في هذه المهنة بالتدريب عليها والاشتغال فيها والمحافظة عليها والترقي فيها قدر الإمكان، والاستمرار فيها حتى التقاعد في سني الستين.

أهداف التأهيل المهني:

حددت هلال (٢٠٠٩) أهداف تأهيل المعاقين مهنيا في الاهداف التالية:

- **الهدف الأول:** تحويل الفئات الخاصة من طاقات مستهلكه إلى طاقات منتجة ويتم ذلك من خلال تدريبهم على مهن تتناسب مع قدراتهم وتحقيق الكفاءة المهنية لهم بتعليمهم بعض المهارات اليدوية وإكسابهم الخبرات الفنية المناسبة لطبيعة إعاقاتهم واستعداداتهم.
- **الهدف الثاني:** تحقيق أهداف إنسانية: حيث أن توفير خدمات التأهيل للفئات الخاصة من شأنه أن يخفف من مشكلاتهم ويخلصهم من التوترات الداخلية والضغط الخارجية والآثار النفسية والاجتماعية المترتبة عليها ويحقق لهم السعادة والأمن.

- **الهدف الثالث:** توفير الفرص الملائمة لتعليم الفئات الخاصة: وذلك بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم، إلى جانب فرص التوجيه والتأهيل المهني تحقيقا للعدالة الاجتماعية بين أفراد المجتمع التي تدعونا إلى عدم إهدار القيم الإنسانية وحقوق الأفراد، وفي ذلك اعتراف لهم كفئة إنسانية لها كرامتها وحقها في الحياة .
- **الهدف الرابع :** تهيئة أفضل الظروف لتنشئة الفئات الخاصة لتنشئة اجتماعية صالحة وذلك من خلال مؤسسات رعايتهم وتأهيلهم لتنمية قدراتهم على التفكير الواقعي والمستقبلي وزيادة قدراتهم على تحمل المسؤولية والقدرة على الأخذ والعطاء .
- **الهدف الخامس:** تحقيق الكفاءة الشخصية لكل فرد من الفئات الخاصة: ويتضمن ذلك مساعدة الفئات الخاصة على الحياة الاستقلالية والاكتفاء والتوجيه الذاتي والاعتماد على النفس وتمكين المعاق من تصريف شئونه الشخصية والعناية الذاتية بدرجة تناسب وظروفه الخاصة.
- **الهدف السادس:** تحقيق الكفاءة الاجتماعية للفئات الخاصة : بمعنى غرس وتنمية الخصائص والأنماط السلوكية اللازمة للمعاقين للتفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية المثمرة مع الآخرين وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من الحركة النشطة في البيئة المحيطة والاختلاط والاندماج في المجتمع وإشباع احتياجاتهم النفسية إلى الأمن والحب والتفهم والثقة بالنفس .

معوقات استخدام وتشغيل المعاقين:

ذكرت عبيد (٢٠١٢) عدد معوقات التي تمنع من تشغيل المعاقين ومن أهمها التالي:

- ١- **مواقف المجتمع المحلي واتجاهاته السلبية نحو المعاقين:** تقيد بعض المجتمعات المحلية الشخص المعاق غير المنتج وأنه يجب أن يبقى في بيته أو في مؤسسة رعاية ولذلك فإن المجتمع أحيانا لا يشجع تشغيل المعاقين وبالتالي إدماجهم في نشاطات الحياة العملية .
- ٢- **معوقات الاقتصادية:** إن الوضع الاقتصادي للبلد يؤثر في عملية استخدام وتشغيل المعاقين فإذا كانت الأوضاع الاقتصادية سيئة فإن ذلك سوف يزيد من نسبة البطالة فإذا ما وجدت

- بطالة فيما بين القادرين على العمل في بلد ما فإنه يصبح من الصعوبة استخدام أو تشغيل المعاقين وسوف تكون هناك صعوبة كبيرة في إقناع أصحاب الأعمال باستخدام المعاقين .
- ٣- **مواقف صاحب العمل:** يواجه المعاقين مقاومة من جانب أصحاب العمل عند عملية استخدامهم، وتعزى هذه المقاومة إلى واحد وأكثر من العوامل التالية : يفضل صاحب العمل استخدام الأشخاص غير المعاقين القادرين على العمل .النزوع إلى استخدام تعابير قاسية وغير واقعية عند استخدام المعاقين .عدم المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص المعاقين .تخوف أصحاب العمل من خوض تجربة استخدام المعاقين وخصوصا فيما يتعلق بالإنتاجية وتعرض المعاقين لإصابات العمل ، والمسؤولية القانونية تجاه الحوادث والمطالبات وكذلك ظاهرة التغيب .
- ٤- **موقف العمال الآخرين:** يمكن أن يعارض العامل قبول عامل معاق بينهم باعتقادهم أن هذا العامل سيكون إنتاجه قليلا مما يؤثر على عملية الإنتاج الكلية لهم، أو ربما يكون مصابا بأمراض عصبية أو معدية، كالصرع والتدرن الرئوي خشية تعرضهم لمرض ما .
- ٥- **موقف المعاقين وأسرهم:** في المجتمعات المحلية التي يحظى فيها المعاقين بحماية وعطف زائدين من أسرهم فإنه يصعب إقناع المعاقين بفوائد ومزايا التأهيل والتدريب المهني، وفي أغلب المجتمعات العربية يتوفر التكافل الاجتماعي وهو الاعتناء بالمعاق وحمايته من جانب الأهل والأقرباء مما يجعله لا يتحمس للعمل في مهنة مناسبة له حيث أن احتياجاته متوفرة ولا يحتاج إلى دخل .
- ٦- **العوائق المعمارية:** هي عبارة عن الآثار السلبية المتوقعة من النشاط البدني أو من ظروف العمل على الشخص العامل . فبموجب قانون رعاية المعاقين فقد تم التعميم على جميع الجهات الرسمية، والأهلية الإنشائية، كالأبنية العامة والخاصة، أن تأخذ بعين الاعتبار وضع التسهيلات اللازمة، لاستخدام هذه الأبنية بكل سهولة ويسر وجميع المرافق والخدمات العامة إضافة إلى وضع التسهيلات اللازمة لاستخدام الطرق العامة المرورية .

معوقات تشغيل المعاقين:

ولقد اشار الزارع (٢٠٠٩) أن موضوع تشغيل المعاقين من المواضيع المهمة والأساسية والضرورية التي يجب أن تؤخذ بالاعتبار عندما نعلم مثل هؤلاء الأفراد ، ولكن هذا الموضوع بالرغم من أهميته يقف أمام إنجازاه بعض العقبات والمعوقات نذكر منها :

١- بعض المجتمعات تجبر المعاق على البقاء في البيت أو في إطار مؤسسة للرعاية، لأنه غير منتج، أي أن المجتمع لا يؤمن بتشغيل المعاقين .

٢- الوضع الاقتصادي العام للدولة أو البلد الذي يعيش فيه المعاق يؤثر بصورة مباشرة على إمكانية عمل أو تشغيل المعاقين .

٣- يواجه المعاقون معارضة مقاومة من أصحاب العمل لتشغيلهم لأنهم يشكلون عالة على المصنع أو الشركة أو المؤسسة.

٤- وإمكانية تعرض مثل هؤلاء المعاقين إلى إصابات العمل ، والمسؤولية عن ذلك بالإضافة الى ظاهرة التغيب عن العمل .

٥- معارضة العمال الأسوياء قبول العمال المعاقين للعمل معهم في نفس المكان لأنهم يعتقدون أن هؤلاء العمال سوف يكون انتاجهم قليلا .

٦- في حالة حصول المعاقين على الحماية والعطف الزائد من قبل أسرهم فإن هذا يؤدي إلى صعوبة في إقناعهم بأهمية التأهيل والتدريب المهني وفوائده وإمكانية التشغيل فيما بعد .

٧- صعوبة نقل العمال المعاقين من أماكن سكنهم الى مواقع العمل وعودته إليها بعد انتهاء العمل . وهذه الصعوبة تحول دون أدائهم للعمل بسهولة ويسر .

٨- عدم إصدار القوانين والتشريعات المطلوبة واللازمة في إلزام أصحاب المصانع على أنواعها بتشغيل المعاقين واستخدامهم .

٩- عدم وجود حوافز مادية - وإن وجدت تكون قليلة جدا وغير مشجعة - لمساعدة العمال المعوقين على الذهاب إلى عملهم ومواجهة الظروف الخاصة التي يوجدون بها أو إيجاد وسائل المواصلات لهم لضمان وصولهم إلى العمل .

وكما ذكرت دراسة البتال (١٤٣٦ هـ) إن أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي العقلية ما يلي: فنقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم. أن الشخص المعاق فكريا لا يتعلق التدريب اللازم للقيام بالعمل بشكل صحيح. أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على استخدام التقنيات الحديثة. تفضيل العمالة الأجنبية على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام. نظرة قاصرة إلى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من توظيفهم. خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل.

أهمية توظيف ذوي الإعاقة العقلية:

وقد أوضح الغريز ويوسف (٢٠١٠) أهمية ذوي الإعاقة في العمل لما في ذلك فوائد اجتماعية ونفسية واقتصادية . فمن ناحية الاجتماعية ومن خلال المشاركة في عمل معين يكسب ذي الإعاقة احترام الآخرين له، كذلك يكتسب احترامه لذاته فتتحقق الفائدة النفسية، وأخيرا يحقق العمل توفير دخل ثابت لذوي الإعاقة يوجه بها مصاعب الحياة ومن ثم تتحقق الفائدة الاقتصادية من توظيفهم.

ولقد ذكر الزارع (٢٠١٣) أن أهمية توظيف ذوي الإعاقة هي إعادة الاستخدام بصورة مرضية في عمل مناسب وهذه هي الذروة التي يتوخى الوصول إليها في عملية تختلف مراحلها باختلاف الأفراد أنفسهم . وتتركز الأهمية في التالي: التقليل من الإعاقة وذلك بالرعاية الطبية والعلاج الطبيعي.

وعلى السياق المتصل ذكر القحطاني (٢٠١٨) أن الدول العالم أهتمت بالأفراد ذوي الإعاقة وتأهيلهم انطلاقا من المبادئ الإنسانية التي نادى بها المنظمات الدولية في الميثاق الدولي إعلان حقوق الإنسان. وقد برز هذا الاهتمام في المملكة العربية السعودية في دعم ورعاية ذوي الإعاقة هو رؤية ٢٠٣٠ التي تنص على (سنمكن أبناءنا من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة والتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعله في المجتمع كما سنمداهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعد على تحقيق النجاح أي تحويل الأشخاص ذوي الإعاقة من متلقين للمساعدة الى منتجين).

وقد أوضح هوساوي (٢٠١٥) أن أهمية تشغيل المعوقين وتأهيلهم مهنيًا أنه هو الهدف النهائي لتعليمهم و تدريبهم، في الفرد المعاق لا يتمكن من العيش باستقلالية اعتماد على النفس من حيث التدخل والحياة المستقلة، إلا إذا وجد أن لنفسه مهنة تمكنه من عيش باستقلال تام أو جزئي عن الآخرين، ولا يمكن طبيعة الحال أن يحصل الفرد على مهنة إلا إذا حصل على نوع من التدريب والتأهيل المسبق لذلك.

دراسات وبحوث سابقة:

أ) الدراسات العربية:

بينت دراسة الشمري (٢٠١٥) بعنوان " التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية (دراسة ميدانية) " حيث هدف الباحثان التعرف على المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية ، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وبلغت عينة البحث (١١٠) من الأعضاء . وقد أبرزت النتائج تمثل ترتيب مجالات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر عينة البحث بما يلي : توعية المعوقين، ودور المؤسسات الإعلامية، ودور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية . كما برزت جوانب القصور في مجالي (دور الكليات ذات الصلة ، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية) .

وكما ذكر الشمري (١٤٢٤هـ-) في دراسة بعنوان "تقويم فعالية برنامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال "أن مسألة تأهيل المعوقين من أهم المسائل التي يعنى بها المجتمع المتحضر من خلال مؤسساته المختلفة، ولأننا بحمد الله أمة مسلمة تؤمن بقضاء الله وقدره فقد كان للرعاية والاهتمام الكبيرين لحكومة خادم الحرمين الشريفين بفئات المعوقين أكبر الأثر في نفوس هذه الفئة من إخواننا المعوقين مما انعكس ايجابيا على نظرة المجتمع لهم وعلى مساهمتهم الفعالة في بناء المجتمع .

وقد جات دراسة البتال (١٤٣٦هـ-) بعنوان "الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض" والتي

هدفت إلى اكتشاف أبرز الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٩٤٥)، ولصغر حجم المجتمع فقد اختير كاملاً عينة للدراسة لإجراء البحث عليه، وتوصلت إلى النتائج التالية: أن أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالفرد، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ما يلي: افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم. أن الشخص المعاق فكرياً لا يتلقى التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح. أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على استخدام التقنيات الحديثة.

بينت نتائج الدراسة أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالمجتمع، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهي ما يلي: تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة. قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام. النظرة القاصرة إلى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من التوظيف.

وبينت نتائج الدراسة أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالأسرة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وهي ما يلي: الأساليب الخاطئة في التربية، كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم. خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل. اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وكفايتهم.

هدفت الدراسة المهيري، وآخرون (٢٠١٢) بعنوان "تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة" إلى تقييم أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في الإمارات العربية المتحدة وذلك تبعاً لمتغيرات: نوع المستجيب، نوع الإعاقة، وجنس المعاق والتي قامت على أساسها فرضيات الدراسة. ومن أجل تحقيق هذا الغرض. أظهرت النتائج أن أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات يسير بمستوى متوسط في مختلف مراحلها، ماعدا مرحلة التدريب المهني التي كانت ذات أداء مرتفع.

هدفت الدراسة القحطاني،الضميري (٢٠١٨) بعنوان " اتجاهات المعلمات نحو توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠" إلى التعرف على اتجاهات المعلمات في معرفة قدرات وإمكانات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية للتوظيف وفق رؤية ٢٠٣٠ . وكذلك التعرف على اتجاهات المعلمات في أهمية إيجاد الوظيفة المناسبة للفتيات لدعم الجانب (النفسي، الأسري، الاجتماعي) وفق رؤية ٢٠٣٠ . وتكون مجتمع الدراسة من معلمات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في مدينة الجوف بالمملكة العربية السعودية ، والبالغ عددهن (١٠٥) معلمات ونظرا لصغر حجم المجتمع فقد تم اختيار جميع مجتمع الدراسة كعينة لها لإجراء الدراسة عليها. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك توافق بين أفراد الدراسة على توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية - وفق رؤية ٢٠٣٠ - وفق إمكانياتهن وقدراتهن . كما أن هناك توافق بين أفراد الدراسة على أهمية توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية بالوظيفة المناسبة للفتيات لدعم الجانب (النفسي، الأسري، الاجتماعي) لديهن ، حيث يأتي الجانب الأسري بالمرتبة الأولى، يليه الجاني الاجتماعي ، وأخيرا يأتي الجانب النفسي كأقل الجوانب التي يُسهم توظيف الفتيات ذوي الإعاقة الفكرية في تمتيتها وفقاً لرؤية ٢٠٣٠ .

(ب) الدراسات الاجنبية:

اظهرت دراسة Ramos(2007) بعنوان دراسة نوعية لنظام التوظيف الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة : دور الأسرة والموظف والتوظيف في مونتري ، المكسيك دور الاسرة وصاحب العمل ووكيل التوظيف كعامل محدد لتوظيف الاشخاص ذوي الاعاقة في القوى العاملة .استخدم الباحثان منهج دراسة الحالة التي استخدمت مقابلات متعمقة من ٢٧ مشاركا . اشارت النتائج الى ان هناك امكانية لتحسين نظام التوظيف الحالي من خلال تحويل تقديم الخدمة من نموذج وظيفي يعتمد على العرض والطلب في السوق ، الى نهج شامل يعترف بمتطلبات العرض في السوق ويعترف بدور المشاركين في البرنامج والاسرة واصحاب العمل والمجتمع كمتعاونين نشطين في عملية التوظيف . اكدت النتائج على تعقيد بيئة سريعة التغير ثقافيا واقتصاديا حيث تعتمد فعالية عملية التوظيف على تضافر هذه البيئة . يجب ان تكون جميع الجهات الفاعلة المشاركة في العملية على دراية بها وقادرة على التكيف معها .أقر هذا المنظور بتاثير المجتمع على الشخص ويدعم النهج البيئي فيها .

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها والمعلومات المراد الحصول عليها، وبعد مراجعة أدبيات البحث العلمي ومناهجه، وكذلك مراجعة الدراسات السابقة في مجال البحث فإن الباحثان يحددان ملائمة المنهج الوصفي المسحي لتطبيق هذه الدراسة.

عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في عينة قصدية بلغ عددها (٣٨٨) مدير من مدرء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية، حيث وقع الاختيار على الشركات (البلاتيني والاخضر) حسب تصنيف برنامج نطاقات في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية والتي تحتوي على نسبة توظيف عالية جداً، حيث قام الباحثان بتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) إلكترونياً على موقع (جوجل درايف) وتوزيع رابط الاستبانة على مدرء الموارد البشرية.

أداة الدراسة:

بناء أداة الدراسة (الاستبانة في صورتها الأولية)

عرض الاستبانة في صورتها الأولية على المشرف العلمي، ومجموعة من الأساتذة المتخصصين في التربية الخاصة لإبداء رأيهم حول الآتي: الوضوح وإمكانية القياس. مدى اتساق العبارة وملاءمتها للمحور الذي تنتمي إليها. تعديل بعض العبارات أو حذفها. إبداء ملاحظاتهم على الاستبانة وإضافة ما يروونه مناسباً من عبارات. اعتماد أداة الدراسة (الاستبانة في صورتها النهائية): بعد الأخذ بتوصيات المحكمين وإجراء التعديلات اللازمة تكونت الاستبانة في صورتها النهائية، من جزأين، وهما: الجزء الأول: يشتمل على البيانات الأولية للمستجيبين والتي تمثلت في (الجنس، نوع نشاط الشركة، عدد سنوات الخبرة، الدرجة العلمية، المؤهل العلمي). الجزء الثاني: معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدرء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية، وقد تضمن هذا الجزء على (٢٨) عبارة موزعة على ثلاثة مجالات وهي كالتالي:

المجال الأول: المتعلق بالفرد، ويشتمل هذا المجال على (٩) عبارات.

المجال الثاني: المتعلق بالمجتمع، ويشتمل هذا المجال على (١٣) عبارة.

المجال الثالث: المتعلق بالأسرة، ويشتمل هذا المحور على (٦) عبارة.

ولقد راعى الباحثان في صياغة الاستبانة البساطة والسهولة قدر الإمكان، حتى تكون مفهومة للمبحوثين، وأن تكون درجات الاستجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي، حيث يقابل كل فقرة من فقرات الاستبانة قائمة تحمل العبارات التالية (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، ولغرض المعالجة فقد أعطى الباحثان لكل استجابة على كل فقرة في جميع محاور وأبعاد الاستبانة قيمة محددة على النحو التالي (موافق بشدة) ٥ درجات، (موافق) ٤ درجات، (محايد) ٣ درجات، (غير موافق) درجتان، (غير موافق بشدة) درجة واحدة. وقد اعتمد الباحثان على مقياس ليكرت الخماسي؛ لأنه سهل الإعداد والتطبيق، ويعطي المبحوث الحرية في تحديد موقفه ودرجة إيجابية أو سلبية هذا الموقف في كل عبارة.

وقد تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور البحث، وذلك من خلال حساب المدى (٥-١=٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤/٥=٠.٨)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية.

صدق أداة الدراسة (validity):

قام الباحثان بالتحقق من صدق أداة البحث من خلال ما يلي:

أ) الصدق الظاهري (الخارجي) للأداة (face validity):

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه؛ قام الباحثان بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في قسم التربية الخاصة، لمعرفة آرائهم في مدى مناسبة الأداة لأهداف البحث، والحكم على ما تحتويه الاستبانة من فقرات، من حيث صحة الصياغة والوضوح، وأهميّة كل فقرة، ومدى انتماء كل فقرة للمحور، وترتيبها حسب الأولوية، وبعد الاطلاع على ملاحظات ومقترحات الأساتذة المحكمين والأخذ بها، قام الباحثان بالتعديل والحذف والإضافة حتى تم بناء الأداة في صورتها النهائية.

ب) صدق الاتساق الداخلي للأداة (الصدق البنائي):

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث قام الباحثان بتطبيق الاستبانة إلكترونياً على عينة قصدية من مدرّاء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية، وبعد

الحصول على الردود قام الباحثان بترميز وإدخال البيانات، من خلال جهاز الحاسوب، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences (SPSS)، ومن ثم قام الباحثان بحساب معامل الارتباط بيرسون "Pearson Correlation" لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات الاستبانة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة. وتراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المجال الأول (المتعلق بالفرد) والدرجة الكلية للمجال دالة عند مستوى (٠.٠١) ما بين ٠.٦٦١** و ٠.٧٤٣**، والمجال الثاني والدرجة الكلية للمجال ٠.٦٧٥** و ٠.٧٣٦**، والمجال الثالث والدرجة الكلية للمجال ٠.٧٤٤** و ٠.٨١٦**، وهذا يؤكد أن معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى (٠.٠١)، وجميعها قيم موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي وارتباط الاستبانة بمجالاتها بما يعكس درجة عالية من الصدق لمجالات الاستبانة.

ثبات أداة الدراسة (Reliability):

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة استخدم الباحثان (معادلة ألفا كرونباخ Cronbach'a Alpha). كما استخدم التجزئة النصفية والجدول رقم (١) يوضح معاملات الفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة والدرجة الكلية.

جدول (١)

قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس

التجزئة النصفية	الفا كرونباخ	عدد الفقرات	أبعاد المقياس	محاور الدراسة
٠.٨٦١	٠.٨٧٦	٩	المتعلق بالفرد	البعد الأول
٠.٩٠٣	٠.٩١٥	١٣	المتعلق بالمجتمع	البعد الثاني
٠.٨٣٩	٠.٨٦٧	٦	المعلق بالأسرة	البعد الثالث
٠.٩٢٦	٠.٩٥٥	٢٨	الثبات العام لأداة الدراسة (مجالات الدراسة) .	

تحليل ومناقشة النتائج

أولاً: تحليل ومناقشة نتائج السؤال الرئيسي

والذي نص على الآتي: ما أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية؟
 للتعرف على أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية ، قام الباحثان بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لاستجابات أفراد عينة على (المعوقات الخاصة بالفرد، المعوقات الخاصة بالمجتمع، المعوقات المتعلقة بالأسرة)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية

معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
المعوقات الخاصة بالفرد	٣.٤٢	٠.٨٢٥	٣	موافق
المعوقات الخاصة بالمجتمع	٣.٥١	٠.٨٢٤	١	موافق
المعوقات الخاصة بالأسرة	٣.٤٦	٠.٩٤٩	٢	موافق
الدرجة الكلية للمعوقات	٣.٤٧	٠.٨٠٢		موافق

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق يتبين أن أفراد عينة الدراسة موافقون بصفة عامة على معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية ، وذلك بمتوسط حسابي (٣.٤٧ من ٥)، حيث جاءت المعوقات الخاصة بالمجتمع في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٥١ من ٥)، تليها المعوقات الخاصة بالأسرة بمتوسط حسابي (٣.٤٦ من ٥)، بينما جاءت المعوقات الخاصة بالفرد في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٤٢ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Ramos (2007)، والتي أشارت إلى أن الفئات الرئيسية التي شكلت المعتقدات المركزية التي اثرت في نظام التوظيف .

هي كما يلي كوسيلة لزيادة عروض العمل (الافتقار الى الثقافة المتعلقة بالاعاقة ٢- القيم الاسرية اساسية بالنسبة لمعتقدات العمل والنجاح . ٣- وكيل التوظيف)

وفيما يلي وصفاً مفصلاً للنتائج المتعلقة بهذه الأبعاد (المجالات):
المجال الأول: المتعلق بالفرد:

جدول (٣)

آراء مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية
نحو معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالفرد

رقم	العبارات	الدرجة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبار	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق				
١	افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم	ك	١٠٥	١٢٤	١٠٠	٤٦	١٣	٣,٦٨	١	موافق	
٢	نقص إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من فرص توظيفهم	ك	٨٣	١٢١	١٠٤	٦٦	١٤	٣,٥٠	٣	موافق	
٣	عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على استخدام التقنيات الحديثة يحد من فرص توظيفهم	ك	٧٩	١٠٦	١٠٢	٧٣	٢٨	٣,٣٥	٧	محايد	
٤	عدم استقرار الحالة الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من فرص توظيفهم	ك	٧٨	١٠٩	١١٤	٦٤	٢٣	٣,٤٠	٤	محايد	
٥	عدم تأهيل الشخص المعاق عقلياً وإعداده للعمل يحد من فرص توظيفه	ك	٩٢	١٢٥	٩١	٥٠	٣٠	٣,٥١	٢	موافق	
٦	صعوبة تأقلم الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية مع بيئة العمل يحد من فرص توظيفهم	ك	٧٣	١١٥	١١٥	٥٩	٢٦	٣,٣٩	٥	محايد	
٧	صعوبة تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من فرص توظيفهم	ك	٧٧	١٠٦	١٠٥	٦٩	٣١	٣,٣٣	٨	محايد	
٨	انخفاض دافعية الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية نحو العمل يحد من فرص توظيفهم	ك	٧٧	١١١	١٠٨	٦٥	٢٧	٣,٣٨	٦	محايد	
٩	عدم التزام الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بنظام العمل يحد من فرص توظيفهم	ك	٦٦	١٠٨	١١٥	٦٩	٣٠	٣,٢٩	٩	محايد	
			المتوسط الحسابي العام					٣,٤٢	٠,٨٢٥	موافق	

تُظهر النتائج الموضحة بالجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالفرد بلغ (٣.٤٢ من ٥)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح ما بين (٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق. مما يدل على أن مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية موافقون على معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالفرد

ويتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات الخاصة بالفرد؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العبارات المتعلقة بهذا المجال ما بين (٣.٣٣ إلى ٣.٦٨)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من المقياس المتدرج الخماسي واللتي تشيران إلى درجة : (محايد، موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على ثلاثة معوقات وهم رقم (١-٥-٢)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه العبارات ما بين (٣.٥٠ إلى ٣.٦٨)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الرباعي والتي تتراوح ما بين (٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة موافق، كما يتبين من النتائج أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على ستة معوقات من المعوقات الخاصة بالفرد وهم رقم (٤-٦-٨-٣-٧-٩)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه المعوقات ما بين (٣.٢٩ إلى ٣.٤٠)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢.٦١ إلى ٣.٤٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة محايد، وتدل هذه النتيجة على التفاوت في درجة موافقة مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية على مجال المعوقات المتعلقة بالفرد.

وفيما يلي ترتيب المعوقات المتعلقة بالفرد من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية، وذلك وفقاً لأعلى متوسط حسابي وأدنى أنحراف معياري في حالة تساوي المتوسط الحسابي:

- ١- جاء المعوق رقم (١) وهو " افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة الأولى بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٦٨ من ٥)، وانحراف معياري (١.٠٩٦).

- ٢- جاء المعوق رقم (٥) وهو " عدم تأهيل الشخص المعاق عقلياً وإعداده للعمل يحد من فرص توظيفه " في المرتبة الثانية بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٥١ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٠٤).
- ٣- جاء المعوق رقم (٢) وهو " نقص إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة الثالثة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٥٠ من ٥)، وانحراف معياري (١.١١).
- ٤- جاء المعوق رقم (٤) وهو " عدم استقرار الحالة الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة الرابعة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٤٠ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٥).
- ٥- جاء المعوق رقم (٦) وهو " صعوبة تأقلم الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية مع بيئة العمل يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة الخامسة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٣٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٥٠).
- ٦- جاء المعوق رقم (٨) وهو " انخفاض دافعية الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية نحو العمل يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة السادسة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٣٨ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٧).
- ٧- جاء المعوق رقم (٣) وهو " عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على استخدام التقنيات الحديثة يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة السابعة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٣٥ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٠).
- ٨- جاء المعوق رقم (٧) وهو " صعوبة تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة الثامنة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٣٣ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٠).
- ٩- جاء المعوق رقم (٩) وهو " عدم التزام الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بنظام العمل يحد من توظيفهم " في المرتبة التاسعة والأخيرة بين المعوقات المتعلقة بالفرد، بمتوسط حسابي (٣.٢٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٦).

وتتفق النتائج السابقة مع نتيجة دراسة البتال (١٤٣٦ هـ)، والتي أوضحت أن أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالفرد هي (افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، أن الشخص المعاق فكرياً لا يتلقى التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح، أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على استخدام التقنيات الحديثة).

المجال الثاني: المتعلق بالمجتمع:

جدول رقم (٤)

آراء مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية
نحو معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالمجتمع

رقم	العبارات	الدرجة	درجة الموافقة					ترتيب العبارات	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة		
١٠	عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم	ك	١٠٣	١٤٧	٨٦	٣٦	١٦	١	٣,٧٣
		%	٢٦,٥	٣٧,٩	٢٢,٢	٩,٣	٤,١		١,٠٧٨
١١	صعوبة إجراءات التقديم على الوظيفة يحد من تقدم الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لها	ك	٨٦	١٣٨	٩٧	٤٩	١٨	٤	٣,٥٨
		%	٢٢,٢	٣٥,٦	٢٥,٦	١٢,٦	٤,٦		١,١٠٥
١٢	عدم التزام مختلف القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتوظيف ذوي الإعاقة في قانون العمل يحد من فرص توظيفهم	ك	٩٩	١١٦	١٠٥	٤٩	١٩	٣	٣,٥٩
		%	٢٥,٥	٢٩,٩	٢٧,١	١٢,٦	٤,٩		١,١٤١
١٣	النظرة القاصرة في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من قبل الآخرين يحد من توظيفهم	ك	٩٧	١١٦	٩٧	٥٤	٢٤	٧	٣,٥٤
		%	٢٥,٥	٢٩,٩	٢٥,٦	١٣,٩	٦,٢		١,١٨٤
١٤	تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية	ك	٩٩	١١٧	٩٨	٤٣	٣١	٨	٣,٥٤
		%	٢٥,٥	٣٠,٢	٢٥,٣	١١,١	٨		١,٢١٠
١٥	قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم	ك	١٠٢	١١٥	٩٩	٤٦	٢٦	٥	٣,٥٧
		%	٢٦,٣	٢٩,٦	٢٥,٥	١١,٩	٦,٧		١,١٨٩
١٦	حرمان الشخص المعاق عقلياً من حقوقه الوظيفية (الدورات، الترقيّة، الرواتب) أسوة بزملائه	ك	٩٢	١١٨	٩٠	٥٠	٣٨	١٠	٣,٤٥
		%	٢٣,٧	٣٠,٤	٢٣,٢	١٢,٩	٩,٨		١,٢٥٤
١٧	عدم توفر الخدمات الطبية اللازمة لمتابعة الوضع الصحي في مكان العمل	ك	٨٧	١٢٤	٩٩	٤٩	٢٩	٩	٣,٤٩
		%	٢٢,٤	٣٢	٢٥,٥	١٢,٦	٧,٥		١,١٨٥
١٨	عدم توفر البيئة الآمنة الملائمة	ك	١٠٠	١٢٤	٩٩	٤٤	٢١	٢	٣,٦١

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الموافقة	درجة الموافقة					
						موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة	
	لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية					٢٥,٨	٣٢	٢٥,٥	١١,٣	٥,٤	٪
١٩	طول ساعات العمل لا تتناسب مع حالة الشخص المعاق عقليا	٣,٥٤	١,١٣٩	٦	موافق	٨٣	١٣٧	٩٨	٤٥	٢٥	ك
						٢١,٤	٣٥,٣	٢٥,٣	١١,٦	٦,٤	٪
٢٠	صعوبة التواصل بين الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وزملائهم في العمل	٣,٣٧	١,١٤٢	١٢	محايد	٦٧	١٢٤	١١١	٥٩	٢٧	ك
						١٧,٣	٣٢	٢٨,٦	١٥,٢	٧	٪
٢١	بعد مكان العمل عن المنزل	٣,٣٩	١,١٩٦	١١	محايد	٧٩	١١١	١١٢	٥٣	٣٣	ك
						٢٠,٤	٢٨,٦	٢٨,٩	١٣,٧	٨,٥	٪
٢٢	عدم السماح للشخص المعاق عقلياً بالالتحاق بالدورات التدريبية	٣,٢٦	١,٢٥٤	١٣	محايد	٧٠	١١٠	١٠٧	٥٣	٤٨	ك
						١٨	٢٨,٤	٢٧,٦	١٣,٧	١٢,٤	٪
		٣,٤٢	٠,٨٢٥	موافق	المتوسط الحسابي العام						

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالمجتمع بلغ (٣.٥١ من ٥)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح ما بين (٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق. مما يدل على أن مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية موافقون على معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالمجتمع.

ويتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات الخاصة بالمجتمع؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العبارات المتعلقة بهذا المجال ما بين (٣.٢٦ إلى ٣.٧٣)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثالثة والرابعة من المقياس المتدرج الخماسي واللتي تشيران إلى درجة : (محايد، موافق) على أداة الدراسة، حيث يتبين من النتائج أن أفراد عينة الدراسة موافقون على عشرة معوقات من المعوقات الخاصة بالمجتمع وهم رقم (١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه المعوقات ما بين (٣.٤٥ إلى ٣.٧٣)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج

الرباعي والتي تتراوح ما بين (٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة موافق، كما يتبين من النتائج أن أفراد عينة الدراسة محايدون في موافقتهم على ثلاثة معوقات من المعوقات الخاصة بالمجتمع وهم رقم (٢١-٢٠-٢٢)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه المعوقات ما بين (٣.٢٦ إلى ٣.٣٩)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح ما بين (٢.٦١ إلى ٣.٤٠)، وهي الفئة التي تُشير إلى درجة محايد، وتدل هذه النتيجة على التفاوت في درجة موافقة مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية على مجال المعوقات المتعلقة بالمجتمع.

وفيما يلي ترتيب المعوقات المتعلقة بالمجتمع من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية، وذلك وفقاً لأعلى متوسط حسابي وأدنى انحراف معياري في حالة تساوي المتوسط الحسابي:

- ١- جاء المعوق رقم (١٠) وهو " عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم " في المرتبة الأولى بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٧٣ من ٥)، وانحراف معياري (١.٠٧٨).
- ٢- جاء المعوق رقم (١٨) وهو " عدم توفر البيئة الامنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية " في المرتبة الثانية بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٦١ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٤).
- ٣- جاء المعوق رقم (١٢) وهو " عدم التزام مختلف القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتوظيف ذوي الإعاقة في قانون العمل يحد من فرص توظيفهم " في المرتبة الثالثة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٥٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٤).
- ٤- جاء المعوق رقم (١١) وهو " صعوبة إجراءات التقديم على الوظيفة يحد من تقدم الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لها. " في المرتبة الرابعة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٥٨ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٠).
- ٥- جاء المعوق رقم (١٥) وهو " قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم " في المرتبة الخامسة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٥٧ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٨).

- ٦- جاء المعوق رقم (١٩) وهو " طول ساعات العمل لا تتناسب مع حالة الشخص المعاق عقليا " في المرتبة السادسة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٥٤ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٣).
- ٧- جاء المعوق رقم (١٣) وهو " النظرة القاصرة في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من قبل الآخرين يحد من توظيفهم " في المرتبة السابعة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٥٤ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٨).
- ٨- جاء المعوق رقم (١٤) وهو " تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية " في المرتبة الثامنة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٥٤ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢١).
- ٩- جاء المعوق رقم (١٧) وهو " عدم توفر الخدمات الطبية اللازمة لمتابعة الوضع الصحي في مكان العمل " في المرتبة التاسعة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٤٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٨).
- ١٠- جاء المعوق رقم (١٦) وهو " حرمان الشخص المعاق عقلياً من حقوقه الوظيفية (الدورات، الترقية، الرواتب) أسوة بزملائه " في المرتبة العاشرة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٤٥ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٥).
- ١١- جاء المعوق رقم (٢١) وهو " بعد مكان العمل عن المنزل " في المرتبة الحادية عشر بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٣٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٩).
- ١٢- جاء المعوق رقم (٢٠) وهو " صعوبة التواصل بين الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وزملائهم في العمل " في المرتبة الثانية عشر بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٣٧ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٤).
- ١٣- جاء المعوق رقم (٢٢) وهو " عدم السماح للشخص المعاق عقلياً بالالتحاق بالدورات التدريبية " في المرتبة الثالثة عشر والأخيرة بين المعوقات المتعلقة بالمجتمع، بمتوسط حسابي (٣.٢٦ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٥).

وتتفق النتائج السابقة مع نتيجة دراسة البتال (١٤٣٦ هـ-)، والتي أوضحت أن أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالمجتمع من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، هي (تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة، قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام، النظرة القاصرة إلى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من التوظيف). كما تتفق مع نتائج دراسة Hunter & Collins (2009)، والتي توصلت إلى أن العوائق التي تحول دون توظيف الأفراد المصابين بمرض عقلي هي (النظرة السلبية لأصحاب العمل ومقدمي الرعاية والمهنيين، تأثير الأعراض، انخفاض الأجور، الفقر، مشطبات التوظيف في الضمان الاجتماعي، قلة التعليم والتدريب، قلة الدعم الوظيفي وتطوير الوظائف، والإجهاد الوظيفي، وتزامن حدوث الحواجز. قد يساعد تحديد هذه الحواجز المعالجين المهنيين على تطوير تدخلات أكثر فعالية للأشخاص الذين يعانون من مرض عقلي والذين يرغبون في الحصول على عمل).

المجال الثالث: المتعلق الأسرة:

جدول رقم (٥)

آراء مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية نحو معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالأسرة

رقم	العبارات	النسبة المئوية	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق				
٢٣	اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية شفقة وليس تقدير لمكانتهم	ك	٩٦	١١٧	٩٣	٥٣	٢٩	٣,٥١	١,٢١٣	١	موافق
			٢٤,٧	٣٠,٢	٢٤,٧	١٣,٧	٧,٥				
٢٤	تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة العقلية	ك	٨٧	١٢٩	٩١	٥٣	٢٨	٣,٥٠	١,١٨٧	٢	موافق
			٢٢,٤	٣٣,٥	٢٣,٥	١٣,٧	٧,٢				
٢٥	اتجاه الأسرة السلبى نحو قدرات وكفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم.	ك	٩٠	١١٩	٨٥	٥٩	٣٥	٣,٤٤	١,٢٤٩	٥	موافق
			٢٣,٢	٣٠,٧	٢١,٩	١٥,٢	٩				
٢٦	خوف الاسرة من نظرات الاخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم والقلق من سوء معاملة الآخرين للأشخاص	ك	٨٩	١٢٦	٨٥	٤٧	٤١	٣,٤٥	١,٢٦٠	٣	موافق
			٢٢,٩	٣٢,٥	٢١,٩	١٢,١	١٠,٦				

رقم	العبارات	الدرجة	درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارات	درجة الموافقة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة				
	ذوي الإعاقة العقلية في العمل.										
٢٧	الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من قبل أسرهم تمنعهم من التوظيف.	ك	٧٩	١٣٢	٩١	٥٢	٣٤	٣,٤٤	١,٢٠٥	٤	موافق
			٢٠,٤	٣٤	٢٣,٥	١٣,٤	٨,٨				
٢٨	حرج أسرة المعاق عقلياً من نظرة المجتمع لهم يؤدي لحرمان ابنهم من الفرصة الوظيفية.	ك	٨٤	١٢٦	٨٧	٥٤	٣٧	٣,٤٣	١,٢٣٨	٦	موافق
			٢١,٦	٣٢,٥	٢٢,٤	١٣,٩	٩,٥				
			المتوسط الحسابي العام					٣,٤٦	٠,٩٤٩		موافق

تُشير المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجال معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالأسرة بلغ (٣.٤٦ من ٥)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، والتي تتراوح ما بين (٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة موافق. مما يدل على أن مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية موافقون على معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الخاصة بالأسرة.

ويتبين من النتائج الموضحة بالجدول أعلاه أن هناك تجانس في درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على المعوقات الخاصة بالأسرة؛ حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على العبارات المتعلقة بهذا المجال ما بين (٣.٤٣ إلى ٣.٥١)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي والتي تُشير إلى درجة (موافق) على أداة الدراسة، وهذه النتيجة تدل على أن مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية موافقون على جميع المعوقات الخاصة بالأسرة.

وفيما يلي ترتيب المعوقات الخاصة بالأسرة من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية، وذلك وفقاً لأعلى متوسط حسابي وأدنى أنحراف معياري في حالة تساوي المتوسط الحسابي:

- ١- جاء المعوق رقم (٢٣) وهو " اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية شفقة وليس تقدير لمكانتهم " في المرتبة الأولى بين المعوقات المتعلقة بالأسرة، بمتوسط حسابي (٣.٥١ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢١). وتعزي الباحثانة هذه النتيجة إلى أن
 - ٢- جاء المعوق رقم (٢٤) وهو " تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة العقلية " في المرتبة الثانية بين المعوقات المتعلقة بالأسرة، بمتوسط حسابي (٣.٥٠ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٨).
 - ٣- جاء المعوق رقم (٢٦) وهو " خوف الاسرة من نظرات الاخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم والقلق من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في العمل " في المرتبة الثالثة بين المعوقات المتعلقة بالأسرة، بمتوسط حسابي (٣.٤٥ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٦).
 - ٤- جاء المعوق رقم (٢٧) وهو " الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من قبل اسرهم تمنعهم من التوظيف " في المرتبة الرابعة بين المعوقات المتعلقة بالأسرة، بمتوسط حسابي (٣.٤٤ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٠).
 - ٥- جاء المعوق رقم (٢٥) وهو " اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات وكفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يحد من توظيفهم " في المرتبة الخامسة بين المعوقات المتعلقة بالأسرة، بمتوسط حسابي (٣.٤٤ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٤).
 - ٦- جاء المعوق رقم (٢٨) وهو " حرج أسرة المعاق عقلياً من نظرة المجتمع لهم يؤدي لحرمان ابنهم من الفرصة الوظيفية " في المرتبة السادسة والأخيرة بين المعوقات المتعلقة بالأسرة، بمتوسط حسابي (٣.٤٣ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٣).
- وتتنفق النتائج السابقة مع نتيجة دراسة البتال (١٤٣٦هـ)، والتي بينت أن أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالأسرة، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، هي (الأساليب الخاطئة في التربية، كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم، خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وكفايتهم).

ثانياً: تحليل ومناقشة الأسئلة الفرعية:

تحليل ومناقشة نتائج السؤال الأول:

والذي نص على الآتي: ما مدى تأثير عدد سنوات خبره مدرء الموارد البشرية في تقدير

المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟

للتعرف على مدى تأثير عدد سنوات خبره مدرء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد

من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة ، استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي " (one way

Anova)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول (٦)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (one way ANOVA)

للتعرف على الفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف سنوات الخبرة

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعوقات الخاصة بالفرد	بين المجموعات	٠.٤٤٤	٢	٠.٢٢٢	٠.٣٢٥	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٦٣.٠٤٥	٣٨٥	٠.٦٨٣		
	المجموع	٢٦٣.٤٨٩	٣٨٧			
المعوقات الخاصة بالمجتمع	بين المجموعات	١.٠٠٨	٢	٠.٥٠٤	٠.٧٤٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٦١.٧٦٥	٣٨٥	٠.٦٨٠		
	المجموع	٢٦٢.٧٧٤	٣٨٧			
المعوقات الخاصة بالأسرة	بين المجموعات	٠.٥٠٤	٢	٠.٢٥٢	٠.٢٧٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٤٧.٩٣١	٣٨٥	٠.٩٠٤		
	المجموع	٣٤٨.٤٣٥	٣٨٧			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	٠.٣٢٠	٢	٠.١٦٠	٠.٢٤٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٨.٤٠٨	٣٨٥	٠.٦٤٥		
	المجموع	٢٤٨.٧٢٨	٣٨٧			

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ فأقل في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو المعوقات

التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، باختلاف سنوات الخبرة. وهذه النتيجة تُشير

إلى أن عدد سنوات خبرة مدرء الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من

توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة عدد سنوات خبرتهم منخفض مما جعل استجاباتهم متقاربة ومتفقة حول أبعاد الدراسة باختلاف سنوات الخبرة.

وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشمري (٢٠١٥)، والتي كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس في متغير مدة الخبرة

تحليل ومناقشة نتائج السؤال الثاني
والذي نص على الآتي: ما مدى تأثير الدرجة العلمية لمدرء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟

للتعرف على مدى تأثير الدرجة العلمية لمدرء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة ، استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي " (one way Anova)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول (٧)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (one way ANOVA)

للتعرف على الفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف الدرجة العلمية

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعوقات الخاصة بالفرد	بين المجموعات	٠.١٦٤	٢	٠.٠٨٢	٠.١٢٠	٠.٨٨٧
	داخل المجموعات	٢٦٣.٣٢٦	٣٨٥	٠.٦٨٤		
	المجموع	٢٦٣.٤٨٩	٣٨٧			
المعوقات الخاصة بالمجتمع	بين المجموعات	١.٣٣٦	٢	٠.٦٦٨	٠.٩٨٤	٠.٣٧٥
	داخل المجموعات	٢٦١.٤٣٨	٣٨٥	٠.٦٧٩		
	المجموع	٢٦٢.٧٧٤	٣٨٧			
المعوقات الخاصة بالأسرة	بين المجموعات	٠.٩٣٩	٢	٠.٤٦٩	٠.٥٢٠	٠.٥٩٥
	داخل المجموعات	٣٤٧.٤٩٦	٣٨٥	٠.٩٠٣		
	المجموع	٣٤٨.٤٣٥	٣٨٧			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	٠.٤٤٨	٢	٠.٢٢٤	٠.٣٤٧	٠.٧٠٧
	داخل المجموعات	٢٤٨.٢٨٠	٣٨٥	٠.٦٤٥		
	المجموع	٢٤٨.٧٢٨	٣٨٧			

تُشير النتائج الموضحة بالجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ فأقل في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، باختلاف الدرجة العلمية. وهذه النتيجة تُشير إلى أن الدرجة العلمية لمدراء الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشمري (١٤٢٤هـ)، والتي كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المشرفين تعود إلى المستوى التعليمي .

تحليل ومناقشة نتائج السؤال الثالث والذي نص على الآتي:

ما مدى تأثير المؤهل العلمي لمدراء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟

للتعرف على مدى تأثير المؤهل العلمي لمدراء الموارد البشرية في تقدير المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي " (one way Anova)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٨)

نتائج " تحليل التباين الأحادي " (one way ANOVA) للتعرف على الفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المؤهل العلمي

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المعوقات الخاصة بالفرد	بين المجموعات	١,٢٧١	٤	٠,٣١٨	٠,٤٦٤	غير دالة
	داخل المجموعات	٢١٢,٢١٩	٣٨٣	٠,٦٨٥		
	المجموع	٢١٣,٤٨٩	٣٨٧			
المعوقات الخاصة بالمجتمع	بين المجموعات	٢,٤٦٦	٤	٠,٦١٧	٠,٩٠٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٢١٠,٣٠٨	٣٨٣	٠,٦٨٠		
	المجموع	٢١٢,٧٧٤	٣٨٧			
المعوقات الخاصة بالأسرة	بين المجموعات	٣,٠٢٧	٤	٠,٧٥٧	٠,٨٣٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٥,٤٠٨	٣٨٣	٠,٩٠٢		
	المجموع	٢٤٨,٤٣٥	٣٨٧			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	١,٠٢٥	٤	٠,٢٥٦	٠,٣٩٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٧,٧٠٤	٣٨٣	٠,٦٤٧		
	المجموع	٢٤٨,٧٢٨	٣٨٧			

من خلال استعراض النتائج الموضحة بالجدول السابق يتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ فأقل في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو المعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، باختلاف المؤهل العلمي. وهذه النتيجة تُشير إلى أن المؤهل العلمي لمدرء الموارد البشرية لا يؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة.

تحليل ومناقشة نتائج السؤال الرابع والذي نص على الآتي:

ما مدى تأثير نوع النشاط المنشأة في تقدير مدرء الموارد البشرية للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة؟

للتعرف على تأثير نوع نشاط المنشأة في تقدير مدرء الموارد البشرية للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي " (one way Anova)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول (٩)
نتائج " تحليل التباين الأحادي " (one way ANOVA) للتعرف على الفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف نشاط المنشأة

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخاصة بالمعوقات بالفرد	بين المجموعات	١٨,٨٧١	١٣	١,٤٥٢	٢,٢١٩	٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٤٤,٦١٨	٣٧٤	٠,٦٥٤		
	المجموع	٢٦٣,٤٨٩	٣٨٧			
الخاصة بالمجتمع	بين المجموعات	١٨,٩٥٦	١٣	١,٤٥٨	٢,٢٣٧	٠,٠٠٨
	داخل المجموعات	٢٤٣,٨١٨	٣٧٤	٠,٦٥٢		
	المجموع	٢٦٢,٧٧٤	٣٨٧			
الخاصة بالأسرة	بين المجموعات	٣٥,٥٢٣	١٣	٢,٧٣٣	٣,٢٦٦	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٣١٢,٩١٢	٣٧٤	٠,٨٣٧		
	المجموع	٣٤٨,٤٣٥	٣٨٧			
الدرجة الكلية للمعوقات	بين المجموعات	٢١,١١٦	١٣	١,٦٢٤	٢,٦٦٩	٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٢٧,٦١٣	٣٧٤	٠,٦٠٩		
	المجموع					

المجموع	٢٤٨,٧٢ ٨	٣٨٧
---------	-------------	-----

*دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٥ فأقل.

تكشف المؤشرات الاحصائية الموضحة بالجدول السابق عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص (المتعلق بالفرد، المتعلق بالمجتمع، المتعلق بالأسرة) باختلاف نوع نشاط المنشأة . ولتحديد صالح الفروق في كل فئة من فئات نوع نشاط المنشأة نحو الاتجاه حول ابعاد الدراسة، استخدم الباحثان اختبار "شيفيه"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

نتائج اختبار "شيفيه" للفروق في كل فئة من فئات نوع نشاط المنشأة

محاور الدراسة	نوع نشاط المنشأة	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأحذية والملابس	الكهربائيات	تأجير السيارات	تجارة	تعليم	خدمات عامة	صناعة	صيانة السيارات	عقارات	مبيعات	مطاعم	مقاولات
المعوقات الخاصة بالفرد	استشارات	١٥	٢,١٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	الأحذية والملابس	٢٩	٢,٧٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	الكهربائيات	٢٤	٢,٤٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	بنك	٤	٢,٩٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	تأجير السيارات	٣٥	٢,٦٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	تجارة	٨٥	٢,٢٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	تعليم	٢٤	٢,١٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	خدمات عامة	٢٤	٢,٥٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	صناعي	٣٥	٢,٢٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	صيانة السيارات	٣	٢,١٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	عقارات	١٥	٢,٠٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مبيعات	٥٠	٢,٢٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مطاعم	١٨	٢,٥٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مقاولات	١٧	٢,٤٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	المعوقات الخاصة بالمجتمع	استشارات	١٥	٢,٢٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الأحذية والملابس		٢٩	٢,٧٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الكهربائيات		٢٤	٢,٥٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
بنك		٤	٤,١٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
تأجير السيارات		٣٥	٢,١٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
تجارة		٨٥	٢,٢٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
تعليم		٢٤	٢,٩٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
خدمات عامة		٢٤	٢,٧٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
صناعي		٣٥	٢,٤٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
صيانة السيارات		٣	٢,٧٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
عقارات		١٥	٢,٢٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مبيعات		٥٠	٢,٤٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مطاعم		١٨	٢,٧٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مقاولات		١٧	٢,٥١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المعوقات الخاصة بالأسرة		استشارات	١٥	٢,١٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	الأحذية والملابس	٢٩	٢,٨١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	الكهربائيات	٢٤	٢,٥٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	بنك	٤	٤,٢١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	تأجير السيارات	٣٥	٢,٥٩	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	تجارة	٨٥	٢,١٠	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	تعليم	٢٤	٤,١٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	خدمات عامة	٢٤	٢,٥٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	صناعي	٣٥	٢,٢٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	صيانة السيارات	٣	٢,٢٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	عقارات	١٥	٢,٢٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مبيعات	٥٠	٢,٢٨	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مطاعم	١٨	٢,١٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	مقاولات	١٧	٢,٧٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	الدراسة الكلية	استشارات	١٥	٢,٢٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
الأحذية والملابس		٢٩	٢,٧٥	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	الكهربائيات	٢٤	٢,٥٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

											٤,٠٨	٤	بنك
											٣,١٣	٣٥	تاجير السيارات
											٣,٤٢	٨٥	تجارة
											٣,٩١	٢٤	تعليم
											٣,١١	٢٤	خدمات عامه
											١,٢٩	٣٥	صناعي
											٢,٧٦	٣	صيانة السيارات
											٣,٢٣	١٥	عقارات
											٣,٤٠	٥٠	مبيعات
											٣,١٢	١٨	مطاعم
											٠	١٧	مغولات

* فروق دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل .

تكشف المؤشرات الإحصائية الموضحة بالجدول السابق عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة نحو معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص باختلاف نوع نشاط المنشأة ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة بالجدول السابق يتبين أن الفروق لصالح البنوك، وذلك لأنهم حازو على أعلى متوسط حسابي

التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج بشقيها النظري والميداني يوصي الباحثان بالآتي:

- إيجاد البرامج التدريبية المناسبة لتأهيل المعوقين وتقويمها باستمرار .
- متابعة المعوقين بعد تخرجهم من المراكز التأهيلية للوقوف على احتياجاتهم ومعرفة مدى استقرارهم في العمل.
- تنظيم إقامة الندوات والمؤتمرات العالمية والعربية لتبادل المعلومات والخبرات ومعرفة الجديد في تقنية تدريب وتأهيل المعوقين.
- الحرص على تنمية المهارات التي يحتاجها ذوي الإعاقة العقلية في العمل مما يؤهلهم للحصول على الفرص الوظيفية المناسبة.
- ضرورة تأهيل الشخص المعاق عقلياً وإعداده للعمل.
- إيجاد السبل المناسبة لرفع إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.
- تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على استخدام التقنيات الحديثة، الأمر الذي يسهل عليهم الحصول على فرص العمل.

- الحرص على توفير البيئة الامنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية
- نشر الوعي بين مختلف القطاعات الوظيفية بضرورة التزامهم بالنسبة المقررة لتوظيف ذوي الإعاقة في قانون العمل، لتوفير عدد من فرص العمل لذوي الإعاقة الفكرية.
- تسهيل إجراءات تقديم الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على الوظائف .
- توفير فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية .
- منح الشخص المعاق عقلياً كامل حقوقه الوظيفية (الدورات، الترقية، الرواتب) أسوة بزملائه، لتحفيزه على الاستمرار في العمل.
- توفر الخدمات الطبية اللازمة لمتابعة الوضع الصحي في مكان العمل.
- العمل على تخفيض ساعات العمل للأشخاص المعاقين لتتناسب مع حالة الشخص المعاق عقلياً
- نشر الوعي بين الموظفين بعدم التقليل من أداء الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.
- العمل على رفع رواتب ذوي الإعاقة العقلية.
- نشر الوعي بين أسر المعاقين فكرياً بالابتعاد عن الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية .
- تغيير النظر السلبية لأسر المعاقين نحو قدرات وكفاءات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو نصر، مدحت محمد (٢٠٠٩). رعاية وتأهيل المعاقين من منظور تكاملي. القاهرة: الروابط العالمية للنشر والتوزيع .
- البتال، الجوهرة عبد الله (١٤٣٦هـ). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض .
- الزارع، نايف عابد(٢٠٠٩). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة .عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الزارع، نايف عابد(٢٠١٣). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة .عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الزعمر، يوسف شلبي(٢٠١٣). التأهيل المهني للمعوقين . عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع .
- الشمري، غربي مرجي (٢٠١٥). التمكّن الإقتصادي لذوي الاعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية. مجلة التربية. المجلد الاول، العدد المئة والثلاثة وستون.
- الشمري، مشوح هذال (١٤٢٤هـ). تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض.
- الصباغ، زهير(٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر والتوزيع.
- عبد الله، عبد الرحيم (٢٠١٦). "إصلاح القطاع العام وتفعيل الدور التنموي للقطاع الخاص: دراسة تحليلية منشورة في جامعة الخرطوم لتقييم تجربة الخصخصة في السودان
- عبيد، ماجدة السيد (٢٠١٢) تأهيل المعاقين. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبدالحق، كايد (٢٠٠٥). البحث العلمي (مفهومه. أدواته . أساليبه). الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- العجمي، ناصر، البتال، الجوهرة (٢٠١٥) الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في المعاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. دراسة منشورة جامعة القدس المفتوحة
- العساف. صالح. (١٤٣٣هـ). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.

- عقيق، احمد (٢٠٠٢). معوقات التنمية الاجتماعية في اليمن دراسة تحليلية نظرية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، بغداد.
- الغرير، احمد نايل، ويوسف، محمد عبدالرحمن (٢٠١٠). التأهيل المهني للأشخاص المعوقين. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- فراج، عثمان لبيب، (٢٠١٢) الإعاقات الذهنية في مرحلة الطفولة. الدمام: مكتبة المتنبّي.
- القحطاني، محمد علي (٢٠١٨). اتجاهات المعلمات نحو توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠. مجلة السعودية للتربية الخاصة. العدد السابع .
- لعلاوي، عماد (٢٠١٢). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- المهيري، عوشة، وآخرون (٢٠١٢). تقييم برنامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس.
- هلال، أسماء سراج الدين (٢٠٠٩) تأهيل المعاقين. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- هوساوي، علي محمد (٢٠١٥). معوقات التأهيل المهني لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني بمدينة الرياض. مجلة السعودية للتربية الخاصة. المجلد الاول، العدد الثاني.
- وادي، أحمد (٢٠٠٩). الإعاقة العقلية: أسباب - تشخيص - تأهيل. الأردن. دار أسامة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

- 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).