

التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء
أمورهم في مدينة الرياض

**Employment Empowerment of Individuals with
Intellectual Disability in Labor Market from the Point of
View of their Parents in Riyadh**

د. محمد بن علي القحطاني - الأستاذ المشارك بجامعة الملك سعود

أ/ منيرة بنت فهد الداغ - معلمة بوزارة التعليم - المملكة العربية السعودية
مستخلص الدراسة:

التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء
أمورهم في مدينة الرياض

د. محمد بن علي القحطاني
أ/ منيرة بنت فهد الداغ

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن أهم معوقات التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ومعرفة أهم الحلول التي تساعد على تمكينهم الوظيفي من وجهة نظر أولياء أمورهم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال بناء أداة الدراسة المتمثلة في استبانة من اعداد الباحثين، وتم تطبيق الاستبانة على (٣٢٢) من أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية الملتحقين ببرامج التربية الفكرية في مدينة الرياض. وتوصلت الدراسة الى أبرز النتائج التالية: أشارت النتائج الى ان أهم معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل تمثلت في المعوقات المتعلقة بالمجتمع، يليه بُعد المعوقات المتعلقة بالأسرة، يليه بُعد المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم، وأخيراً جاء بُعد المعوقات المتعلقة بزملاء العمل. وكشفت النتائج ان أهم الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل هي كالتالي: أنشاء جهة تهتم بتوظيف ذوي الإعاقة، وأنشاء جهة رقابية تقوم بالأشراف والمتابعة على عملية توظيف ذوي الإعاقة الفكرية وتقوم بحاسبة من ينتهك حقوقهم، وتقديم الدعم المادي والمعلوماتي من قبل الجهات المختصة لقطاعات التوظيف فيما يتعلق بالتعديلات المناسبة لذوي الإعاقة الفكرية مثل تعديلات (المباني، عدد ساعات العمل) لتسهيل تمكين ذوي الإعاقة الفكرية من الوظائف.

الكلمات المفتاحية: الإعاقة الفكرية، التمكين الوظيفي، المعوقات، الحلول، رؤية

المملكة ٢٠٣٠.

Abstract:

**Employment Empowerment of Individuals with Intellectual Disability in Labor Market from the Point of View of their Parents in Riyadh
By: Dr. Mohammed Ali AlQahtani, and Monirah Fahad AlDaej**

This study aimed to identify the most important obstacles that hinder their career empowerment Individuals with Intellectual Disability. It also aimed to identify the most important suggestions that help to empower them from the point of view of their parents. To achieve these goals, the researcher used the descriptive, survey method by designing a study instrument which was a questionnaire developed by the researcher. This questionnaire was used with (322) parents of students with intellectual disability in the secondary stage attending intellectual education programs in Riyadh. The following are the most important results, which the study revealed. Obstacles that hinder occupational empowerment of students with intellectual disability in labor market are: obstacles related to society followed by obstacles related to the family and obstacles related to students with intellectual disability themselves. Finally, there are obstacles related to coworkers. Results showed that the most important solutions towards occupational empowerment of students with intellectual disability in labor market are: establishing an entity that cares for employing people with disabilities, establishing a monitoring entity that supervises and monitors the process of employing those with intellectual disability and punishes those who violate their rights, providing financial and informational support by concerned entities to employment sectors in terms of suitable accommodations for students with intellectual disability such as accommodations in buildings and work hours to facilitate empowerment of students with intellectual disability to take these jobs.

Keywords: Intellectual disability, Occupational Empowerment, Obstacles, Suggestions, Kingdom's Vision 2030.

مقدمة:

واجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية خلال القرون السابقة العديد من أشكال الإهمال، من جوانب مختلفة سواء على صعيد الأسرة، أو المجتمع. ومع ظهور القوانين، والمنظمات الدولية، والمحلية اختلفت النظرة لهم وأصبح الاهتمام بقضايا الإعاقة من أولويات برامج التنمية (أبوزيد، ٢٠١٢). وأصبحت تنادي بتوفير الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة التي تتعلق بالصحة، والتربية، والعمل (القيوتي، السرطاوي، والصمادي، ٢٠٠١). فالعمل هو السبيل للنجاح والتقدم للأشخاص ذوي الإعاقة، وبالتالي يؤدي الى استقلاليتهم (المصاروة، ٢٠١٤).

وبناءً على ذلك فإن قضية التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل تعد من أهم القضايا، والتوجهات في التربية الخاصة. فقد أصبح من الضروري تمكين وتشغيل ذوي الإعاقة في وظائف تناسب قدراتهم، وتستغل طاقاتهم، بما يلي احتياجاتهم النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية. فتمكينهم من العمل يؤدي إلى إثبات قدراتهم وتحقيق استقلاليتهم ويحفظ كرامتهم. فالحصول على عمل يعد من ضمن الأولويات للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية (Martin McMahon, Darren Lee, Bowring&Chris Hatton,2019). وهو حق للإنسان ووسيلة لتعزيز مكانته في المجتمع، ويعد مؤشراً لوجوده حياة الأشخاص ذوي الإعاقة (Lukas, Lizasoain, Galarreta, & Etxeberria,2018). وتؤكد آل سعود (٢٠١٤) أن الشخص ذا الإعاقة لا يستطيع الاعتماد على نفسه إلا إذا وجد وظيفة تمكنه من العيش باستقلالية. وأن توظيف ذوي الإعاقة بما يتناسب مع قدراتهم يعزز لديهم مفهوم الذات (هلال، ٢٠٠٩). وأن ذوي الإعاقة لديهم القدرة على التعلم في المجالات المهنية يبلغ حد التفوق (الزارع، ٢٠١٣).

ولذلك فإن هناك العديد من الفوائد لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، منها فوائد مادية مثل: زيادة الدخل، وارتفاع المستوى الاجتماعي والاقتصادي (2007, Malakpa). وهناك أيضا فوائد معنوية مثل: تقدير الذات والثقة بالنفس والتمتع في العمل، والمشاركة في الفريق (Skellern& Astbury,2014). وعلى الرغم من ذلك فإن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لا يحصلون على الدعم اللازم للانخراط في سوق العمل (Crawford,2011). فهناك العديد من التحديات التي تعترض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة منها ما يتعلق بقدراته، ومنها يتعلق باتجاهات المجتمع وأصحاب العمل (القحطاني، ٢٠١٨). وفي ذات الصدد تؤكد دراسة ريلاج وبوبوفيتش وراكيك (Relja, Popovic,& Rakic,2018) ان أكثر التحديات والمعوقات شيوعاً في توظيف ذوي الإعاقة هي عدم دراية أصحاب العمل بالصعوبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة، وصورتهم النمطية عن كفاءتهم في العمل ، وقلة الوظائف المتاحة لهم، ونقص المؤهلات عند ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى وجود الحواجز والعوائق المعمارية.

وأشارت الصايغ (٢٠١١) أن منظمة العمل الدولية قدمت إعلاناً يكافح التمييز في التوظيف عام (١٩٥٨)، وأيضا الإعلان عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام (١٩٩٨)، وكذلك الإعلان عن التأهيل المهني والتوظيف عام (١٩٨٣). كما قدمت الجمعية العامة للأمم المتحدة في المادة التاسعة من الاتفاقية الدولية الشاملة لحماية

حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام (٢٠٠٦) تضمنت اعتراف الدول بحق ذوي الإعاقة في العمل مساواة بالأفراد العاديين، وأن تحمي هذا الحق في العمل. وكفل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحق في الاختيار المهني والاستقلالية الاقتصادية (أبوملحم، ٢٠١٠).

ولقد جاء نظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية الذي صدر بموجب المرسوم الملكي بالرقم (م/٣٧) والتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ ونصه في المادة الثانية: "تكفل الدولة حق المعوق في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل عن طريق الجهات المختصة في عدة مجالات، ومنها مجالات العمل التي تشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات المعوق ومؤهلاته؛ لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية، ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ٢٠٠٠). وتولي حكومة المملكة أهمية بالغة بالتشريعات والأنظمة الدولية والوطنية في دعم ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد انضمت المملكة العربية السعودية عام ٢٠٠٨ لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛ حيث تسعى المملكة إلى وضع قضاياهم ضمن أولوياتها تمثيلاً مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. ويتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة بعدد من الحقوق التي كفلتها لهم الدولة منها التوظيف في القطاع الحكومي، وتشجيع القطاع الخاص على توظيفهم (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠١٧).

مشكلة الدراسة:

يعد التوظيف أحد الأهداف الرئيسة في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يمثل التوظيف الهدف النهائي لعملية التأهيل ومحصلتها؛ لما يساعده في تحقيق ذاته، وكسب دخل يضمن له مستوى مقبولاً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الزعط، ٢٠٠٥). وأن الهدف الأسمى لأي برنامج تأهيل مهني هو إعادة اندماج الشخص ذي الإعاقة في المجتمع، وانخراطه في العمل بما يتناسب مع مؤهلاته وقدراته، فيترقى ويتقدم إلى جانب زملائه في العمل محققاً بذلك تكيفاً اجتماعياً ونفسياً ومهنياً (أبو ملحم، ٢٠١٢). إلا أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية يواجهون صعوبات تحول دون تمكينهم الوظيفي. وأكدت ذلك نتائج دراسة العجمي والبتال (٢٠١٦) إلى وجود عدد من الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية منها: عدم تلقي الشخص المعاق فكرياً التدريب اللازم، وتفضيل العمالة الأجنبية، والأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة من الأسر، وخوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين لذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل. وتشير

دراسة أبو ملحم (٢٠١٢) إلى أن معرفة المشغلين بالقوانين والتشريعات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة كبيرة، ولكن نسبة التزام المؤسسات بتشغيلهم متدنية. ومن خلال ما لاحظته الباحثة أثناء عملها في المرحلة الثانوية في برامج الدمج لذوي الإعاقة الفكرية فإن هناك تحديات كبيرة في توظيفهم، بعضها يرجع إلى قلة الوعي بحقهم في التوظيف، وعدم إقبال القطاع الخاص على توظيفهم، وأيضاً لا توجد زيارات للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية إلى أماكن العمل لإطلاعهم على الوظائف المناسبة لهم، بالإضافة إلى غياب الدورات التدريبية لتهيئتهم وتدريبهم في سوق العمل، بالإضافة إلى قلق أولياء الأمور عن مستقبل أبنائهم بعد انتهاء المرحلة الثانوية في عدم إيجاد وظائف مناسبة لهم، وخوفهم عليهم من بيئة العمل وهذا ما أكدته عيسى (٢٠١٤) بأن أولياء الأمور يعتقدون أنه لا يوجد في سوق العمل فرص عمل مناسبة لهم بالإضافة إلى التمييز بين الأشخاص ذوي الإعاقة والعاديين مما يحد فرصهم في العمل. لذلك كان من الأهمية محاولة الكشف عن واقع التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية بسوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم. ونظراً لأن توظيف ذوي الإعاقة ذو أهمية قصوى للاقتصاد الوطني السعودي وذلك لأنه يضمن الاستفادة من طاقاتهم، وينتج عنه دفع عجلة التنمية المستدامة (القحطاني، ٢٠١٨). وعلى ضوء ما سبق فقد تبلورت مشكلة البحث في السؤال التالي: ما هي أهم معوقات التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بسوق العمل والمقترحات لها من وجهة نظر أولياء أمورهم؟

أسئلة الدراسة:

- ماهي أهم معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم؟
- ماهي أهم الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على أهم معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم.
- التعرف على أهم الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم

أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية

- يتناول هذا البحث موضوعا تزايد الاهتمام العالمي والمحلي به، وهو التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية.
- ستضيف هذه الدراسة إلى الأطر النظرية في مجال توظيف ذوي الإعاقة الفكرية.

ب- الأهمية التطبيقية

- قد تسهم نتائج الدراسة في اقتراح الحلول من أجل التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة على مساعدة صناع القرار في مجال توظيف ذوي الإعاقة الفكرية في التعرف على المعوقات التي تحول دون تمكينهم من الوظائف، والعمل على حلها وتجاوزها.
- يمكن أن تفيد النتائج المترتبة على هذه الدراسة في بناء وتقديم البرامج التدريبية الفعالة التي تعنى بألية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل.

حدود الدراسة:

١- الحدود الموضوعية

يقتصر موضوع الدراسة على رصد الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والمقترحات لحلها من وجهة نظر أولياء أمورهم.

٢- الحدود البشرية

اشتملت الدراسة على أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية ببرامج الدمج الملحقة بالتعليم العام للمرحلة الثانوية بنين بمدينة الرياض.

٣- الحدود المكانية

اقتصر تطبيق هذه الدراسة على برامج الدمج الملحقة بالتعليم العام للمرحلة الثانوية (بنين) بمدينة الرياض.

٤- الحدود الزمانية

تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ١٤٤٠/١٤٣٩ هـ.

مصطلحات الدراسة:

التمكين الوظيفي

مجموعة من المهارات التي بموجبها يمتلك الفرد السلوك المرن والإيجابي، ويشعر بالإحساس بالإنجاز والفرح في حياته الشخصية، وفي الأخير يجد الوظيفة، ويشعر بالرضا عنها، ويحافظ على وظيفته في حياته الاجتماعية (في أبو زيد و عبد الحميد، ٢٠١٤).

ويقصد به إجرائياً: إتاحة الفرصة لذوي الإعاقة الفكرية بإعطائهم حقهم في التوظيف في سوق العمل، بما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم واحتياجاتهم، دون تمييز وبغض النظر عن شدة الإعاقة.

ذوي الإعاقة الفكرية

لقد عرفت الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والنمائية (٢٠١٠) ذو الإعاقة الفكرية بأنها حالة من القصور الواضح في كل من الأداء الوظيفي الفكري والسلوك التكيفي، والذي يتجسد في المهارات التكيفية المفاهيمية والاجتماعية والعملية وتظهر قبل سن الثامنة عشر (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities, 2010).

ويقصد بهم إجرائياً: هم الأشخاص الملتحقين ببرامج الدمج الحكومية للمرحلة الثانوية، والمصنفين من ذوي الإعاقة الفكرية، والذين تتراوح نسبة ذكائهم ٧٠-٥٥ درجة على مقياس وكسلر.

سوق العمل

المكان الذي يجتمع فيه العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري الذي يريد الحصول على خدمات العامل (القريشي، ٢٠٠٧).
ويقصد به إجرائياً: هما القطاع الحكومي والخاص الذي يحصل من خلاله الفرد ذوي الإعاقة الفكرية على الوظيفة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التمكين الوظيفي:

لقد نوقش مفهوم التوظيف في عدة مجالات ومن المعروف أنه يهدف إلى تحقيق أهداف إنتاجية معينة من خلال نشاط قد يكون يتطلب مجهوداً فكرياً، أو قد يكون يتطلب مجهوداً عضلياً وحركياً، وعلى الرغم من ذلك إلا أنه من القليل أن نجد عملاً عقلياً فقط أو جسدياً فقط، فكل عمل عقلي يخالطه مجهود جسدي حتى ولو كان بسيطاً، وكل عمل جسدي يخالطه مجهود عقلي حتى ولو كان بسيطاً (عارف، ٢٠٠٨). وقد

يكون من المناسب ذكر أكثر التعريفات استخداما في المملكة العربية السعودية على صعيد العمل هو ما أشارت إليه وزارة العمل والتنمية الاجتماعية (٢٠١٥) أن العمل هو الجهد الذي يبذل في النشاطات الإنسانية، تنفيذا لعقد عمل (مكتوب أو غير مكتوب) بغض النظر عن طبيعة العمل أو نوعه، سواء كان صناعياً، أو تجارياً، أو زراعياً، أو فنياً، أو غيرها، عضلية كانت أو ذهنية. وعند التطرق للتمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام فقد ذكر (القحطاني، ٢٠١٨) أنه موافقة أصحاب العمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في شركاتهم والاستفادة من قدراتهم وتمكينهم من إعالة أنفسهم واستقلالهم مادياً عن الآخرين. وعلى نحو أكثر تخصيصاً يمكن تعريف التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بأنه "عملية توفير عمل ثابت ومستقر للفرد، يناسب قدراته وإمكاناته سواء في القطاع الخاص أو الحكومي، ويحصل من خلاله الفرد ذو الإعاقة الفكرية على دخل يكفي تلبية احتياجاته المالية" (الدوسري، ٢٠١٦، ص ١٩).

وعلى ضوء ما سبق نستطيع القول إن التعاريف السابقة تتفق على أن الغاية الرئيسية من التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تتمثل في الحصول على مصدر دخل ثابت يمكنهم من إعالة أنفسهم، ويصبحون مستقلين مادياً عن الآخرين. ويمكن أن تقترح الدراسة الحالية بناء على معطيات التعاريف السابقة أن التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية هو إتاحة الفرصة وتوسيع الخيارات لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية دون تمييز وبغض النظر عن شدة إعاقاتهم في سوق العمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص وبدوام جزئي أو كلي، بما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم واحتياجاتهم لتحقيق الاستقلال المادي.

أهمية التمكين الوظيفي:

يعد التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة ذا قيمة هامة ومرتفعة، فهو ليس مقصوراً على المردود المالي والاقتصادي للوظيفة (عبدات، ٢٠١٤). بل يتعدى ذلك إلى كونه وسيلة لإنشاء موقف اجتماعي يختلط به الأفراد ذوي الإعاقة مع الآخرين وتكوين الصداقات معهم، مما يساهم في اندماجهم بالمجتمع (Lysaght, Arrey, Moneta, & Cobigo, 2017)، مما يؤثر إيجابياً على الثقة بالنفس والاعتماد على الذات، ويسهل من التعايش المشترك مع محيطهم (Benda & Smejkalova, 2015). كما تبرز أهمية التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في معالجة بعض المشكلات النفسية فهو مصدر للإحساس بالسعادة والأمان، ويزيد من احترام الفرد لذاته وإحساسه بقيمته، ويساعد على بناء اتجاهات إيجابية نحو الذات،

والتقليل من شعوره بالإحباط والعزلة، ومن إحساسه بالعجز (عيسى، ٢٠١٤). كما يسهم التمكين الوظيفي للأفراد ذوي الإعاقة في تقليل العبء المستمر الذي يرهق كاهل الأسر (الشمري وعلي، ٢٠١٥).

ويخلص فرتادو (Furtado,2013) أهمية التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية فيما يلي:

- ١- يساهم في إمكانية بناء هويتهم الشخصية، وتطويرها اجتماعيا وعاطفيا.
- ٢- يساهم العمل في تحقيق القيمة الذاتية.
- ٣- يحقق الاستقرار والاستقلال المالي.
- ٤- يقدم العضوية لذوي الإعاقة الفكرية في المجتمع.
- ٥- توفير مزايا لذوي الإعاقة الفكرية مثل التأمين الصحي والحرية.

مبادئ التمكين الوظيفي:

يمكن تحديد مبادئ التمكين الوظيفي كما أوضحها ويهمان وآخرون (Wehman et al.,2015) وهي: أن يكون هناك تدريب واكتساب خبرات أثناء المرحلة الثانوية على العمل، وأن يمتلك الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية مهارات تقرير المصير، والمهارات الاجتماعية والأكاديمية اللازمة، بالإضافة إلى وجود تعاون بين المدرسة والوكالات الخارجية والشركات الكبرى وعقد شراكات فيما بينهم، ولا بد من وجود خطط انتقال فردية لكل طالب، وأن يشارك الوالدان في وضع أهدافها، وأن يعكس محتواها الأنشطة والخدمات ذات العلاقة بانتقالهم لمرحلة العمل (الدوسري، ٢٠١٦). ووفق تلك المبادئ يضيف حمادي (٢٠١٦) أنه من المهم أن يكون تدريب ذوي الإعاقة على وظائف تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وأن يكون هناك تحديث وتجديد في المهن، وعدم الاستمرار على التدريب على مهن ليست لها حاجة في سوق العمل.

معوقات التمكين الوظيفي:

- المعوقات المرتبطة بذوي الإعاقة الفكرية نفسه: وتشمل قلة الانتباه والتركيز على المهام المطلوب منه إنجازها، والبطء في تنفيذها، وتدني قدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته الوظيفية، وعلى القدرة على مواصلة العمل لفترات طويلة، بالإضافة إلى قلة انتظامهم بمواعيد الحضور والانصراف للعمل، وامتنالهم للتعليمات سواء الشفوية أو المكتوبة وضعف قدرتهم على التنظيم (الصبري وعبدالحفيظ، ٢٠٠٩).

– **المعوقات المرتبطة بالمجتمع:** وتشمل الصورة النمطية، والتمييز من قبل بعض أفراد المجتمع، وقلة الوعي بحقوق وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة (الخطيب، ٢٠١٠). وعدم تفعيل الأنظمة والسياسات المتعلقة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، أو عدم تبنيها في المؤسسات (أبو ملحم، ٢٠١٢؛ الدوسري، ٢٠١٦). التي تضمن حقهم في التمكين والمشاركة في سوق العمل (الخطيب، ٢٠١٠).

– **المعوقات المرتبطة بالأسرة:** وتشمل الحماية والخوف الزائد من قبل أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، مما قد يتعرض له أبناؤهم من استغلال أو سوء معاملة في بيئة العمل، ونظرتهم إلى بعض الوظائف نظره دونية، وأنها لا تتناسب مع مكانة الأسرة الاجتماعية (عبدات، ٢٠١٠). وخوفهم من انقطاع المخصصات المالية في حال تمكين أبنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية من الوظائف (الدرمكي، ٢٠١٤)

– **المعوقات المرتبطة بمواقف أصحاب العمل:** وتشمل الاتجاهات السلبية وعدم قناعتهم بقدرات ومهارات وإمكانات وإنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية (المرصد العمالي الأردني، ٢٠١٦). وأيضاً مخاوفهم بشأن السلامة مما قد يتعرض له الأشخاص ذوو الإعاقة من مخاطر وإصابات في العمل والمسؤولية القانونية لذلك (Kaye, Jans, & Jones, 2011). بالإضافة إلى عدم توفير التسهيلات اللازمة للفرد ذي الإعاقة ليصبح موظفاً ناجحاً.

– **المعوقات المرتبطة بمجال وسائل المواصلات:** وتتمثل في عدم تأمين الجهات الحكومية والشركات وسائل نقل لموظفيها من ذوي الإعاقة الفكرية، وعدم امتلاك ذي الإعاقة الفكرية أو أسرته وسيلة مواصلات، والتكلفة العالية لوسائل التنقل الخاصة، وعدم توفر وسائل النقل العام تقلهم من وإلى العمل (الدوسري، ٢٠١٦ب).

– **المعوقات الاقتصادية:** وتتمثل في تأثير الأوضاع الاقتصادية وقلة نشاط سوق العمل مما يؤدي إلى البطالة بشكل عام، وبالنظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة نجد أن لديهم نشاطاً أقل في سوق العمل، فإن خطر البطالة يكون أعلى لديهم (Galarnau & Radulescu, 2009).

– **المعوقات المرتبطة بزملاء العمل:** وتشمل وجود معارضة من قبل الموظفين لوجود الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، وذلك يعود لاعتقادهم أن إنتاجيتهم في العمل ستكون قليلة (الزارع، ٢٠١٣). بالإضافة إلى قلة المعلومات لديهم حول قدراتهم وكيفية التعامل معهم (عبدات، ٢٠١١).

– **المعوقات المرتبطة ببيئة العمل:** وتشمل المخاطر التي تواجه ذوي الإعاقة الفكرية من حيث الأمان، والسلامة المهنية. وضعف رواتب ذوي الإعاقة الفكرية مقارنة بزملائهم (عبدات، ٢٠١٤). بالإضافة الى إن التحول التكنولوجي الذي يحدث حالياً في سوق العمل له عواقب وخيمة على الناس بشكل عام وهو أكثر ضرراً على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لأنهم المجموعة المعرضة للإستبعاد من سوق العمل بشكل أكبر (Romeo & Yepes-Baldo, 2019).

حلول تساعد على تسهيل التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية

لقد دلت معظم الشواهد في مختلف الدول أن التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة لم يكن بالشيء اليسير؛ وإن انخفاض معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يعد مشكلة في نمو الاقتصاد . فيجب النظر الى استراتيجيات لزيادة فرص العمل لهم (Benshoff, Barrera, & Heymann, 2014) ولتسهيل تمكينهم الوظيفي تورد هلال (٢٠١٧) الاقتراحات التالية:

- ١- التدريب الصحيح وينبغي أن يتم التدريب في ظروف مشابهة لسوق العمل.
- ٢- مسح سوق العمل المحلي لمعرفة المهن المطلوبة في سوق العمل من أجل عمل قائمة بها
- ٣- على المسؤولين على تدريب ذوي الإعاقة وتشغيلهم أن يكونوا على تواصل مع أصحاب العمل ودعوتهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم، وأن يرسلوا المتدربين من ذوي الإعاقة في نهاية مدة التدريب إلى العمل بدون أجر إلى المؤسسات لإقناع أصحاب الأعمال بكفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة من ناحية ومن أجل التأكد من جدوى التدريب من ناحية أخرى.
- ٤- التدابير التشريعية، ويتم ذلك من خلال سن تشريع يتضمن نظام الكوتا والحصة، ويتضمن إلزام أصحاب العمل بتوظيف عدد معين من ذوي الإعاقة بما يتفق مع نسبة محددة من إجمالي العاملين.
- ٥- نظام الدعم المتناقص ويقصد به أن تدفع المؤسسات ذات العلاقة بذوي الإعاقة لأصحاب الأعمال راتب ذوي الإعاقة كاملاً مقابل تمكينهم من الوظائف لمدة ثلاثة أشهر، وبعد ذلك تدفع الدولة أو المؤسسات ٧٥% لمدة ثلاثة أشهر أخرى، ثم ٥٠% ثم ٢٥% عن كل ثلاثة أشهر، وبعد ذلك يقوم أصحاب العمل بدفع الراتب كاملاً لذوي الإعاقة.

٦- أن تقوم المؤسسات الإعلامية بدورها من خلال عمل اللقاءات مع ذوي الإعاقة وعمل الحملات الإعلامية المكثفة، وإبراز قدراتهم وإمكاناتهم وقدرتهم على العمل.

ولكي تتم عملية التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشكل فعال ينبغي توفير الدعم في عدد من المجالات المختلفة من قبل المدربين الوظيفيين وتفعيل أدوارهم من خلال الدعم في مكان العمل، والتدريب والاستعداد للعمل، والتدريب على رأس العمل لتحسين الأداء والإنتاجية والسلامة (Ellen Kamp et al.,2016)، وتحسين مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات والمهارات الاجتماعية والسلوكيات المناسبة لبيئة العمل والقدرة على العمل بشكل مستقل (parmenter,2011). بالإضافة إلى إحداث تغييرات في السياسات يمكن أن تزيد من نسبة المشاركة في القوى العاملة بين البالغين من الأشخاص ذوي الإعاقة ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سن العمل وتشمل: الإعفاءات الضريبية، والإقامة المدعومة، والوساطة بدلاً من الدعاوى القضائية الرسمية (Kaye, Jans& Jones,2011).

التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة ورؤية المملكة العربية السعودية

٢٠٣٠

يأتي الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم من قبل دول العالم انطلاقاً من المبادئ الإنسانية التي نادى بها المنظمات الدولية في الميثاق الدولي لإعلان حقوق الإنسان (القحطاني والضميري، ٢٠١٨). فمنذ عام ١٩٩٢ يتم الاحتفال سنوياً في الثالث من ديسمبر بيوم الأمم المتحدة الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة حول العالم. وقد برز هذا الاهتمام في المملكة العربية السعودية من خلال ما طرحته رؤية المملكة ٢٠٣٠ والتي تم الإعلان عنها في ٢٥ أبريل ٢٠١٦م لتكون منهجاً وخارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي من قبل ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان - حفظه الله - والتي ورد فيها "سنمكن أبناءنا من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة وتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع، كما سنمدّهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعدهم على تحقيق النجاح" (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠٣٠). وتولي رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ اهتماماً كبيراً بالتعليم والتدريب وتزويد أبناء الوطن بالمعارف والمهارات اللازمة لوظائف المستقبل التي تحتاج إلى مهارات ذات كفاءة عالية، ومواصلة الاستثمار فيها لتتلاءم مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وفق مبادئ الإرشاد والتوجيه المهني نحو الخيارات الوظيفية المناسبة لكل فرد مع الأخذ بالاعتبار الفروق

الفردية، وتنمية الفرص الوظيفية والتدريبية للجميع، والتعاون مع القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تقديم مزيد من البرامج والفعاليات لتعزيز الشراكة التعليمية وتوفير فرص التدريب للخريجين محليًا وعالميًا (القحطاني والضميري، ٢٠١٨).

وتطرقت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ إلى أنه سيتم التغلب على ما يواجه تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال إزالة الحواجز، وتوفير الفرص، وتهيئة البنية التحتية، وتطوير مهاراتهم المهنية والاجتماعية، من خلال تطوير استراتيجيات محددة لتمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل عن طريق تطوير البرامج التأهيلية وبرامج التوظيف من خلال تنفيذ برامج العمل في الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة التي تهدف إلى تسهيل توظيفهم من خلال تأسيس السجل الوطني للإعاقة وتطوير برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وأيضاً تمكين أصحاب العمل والمجتمع لتطوير البنية التحتية والتي تشمل المباني والبنية التقنية وتطوير الإحصاءات والوعي المجتمعي لشمل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال برنامج مواءمة الذي يهدف إلى تطوير معايير بيئة العمل وتوفيرها إلكترونياً من خلال منصة مواءمة لتمكين المنشآت من تحسين بيانات عملها؛ لتكون مساندة للأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى تحسين التشريعات والسياسات الداعمة المبنية على الخدمات التيسيرية التي يحتاجها الأشخاص ذوو الإعاقة من خلال تأسيس هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة التي تهدف إلى تعزيز الخدمات المقدمة لهم من الجهات الحكومية، ورعاية حقوقهم، ومساعدتهم على الحصول على التأهيل وتحديد أدوار الأجهزة المتعلقة برعايتهم (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠٣٠).

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات ذات العلاقة بموضوع التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وذوي الإعاقة الفكرية بشكل خاص في سوق العمل قليله-حسب حد علم الباحثان-وسيمت طرح ما تم العثور عليه من ثلاثة محاور وهي كالتالي:

- ١- دراسات تناولت الاتجاهات نحو التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة.
- ٢- دراسات تناولت المعوقات التي تحول دون توظيف ذوي الإعاقة.
- ٣- دراسات تناولت الحلول المحتملة للتغلب على هذه المعوقات.

أولاً: دراسات تناولت الاتجاهات نحو التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة

هدفت دراسة القحطاني (٢٠١٨) إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات

الخدمة، ونوع القطاع) واستخدم المنهج الوصفي التحليلي. كما استخدم الباحث المقياس الذي قام بتصميمه كأداة رئيسة لجمع البيانات. واشتملت عينة الدراسة على (١٢٢) من أصحاب الأعمال في مدينة الرياض. وجاءت أهم النتائج كما يلي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل تعزى للمؤهل العلمي أو سنوات الخدمة، ولكن ظهرت فروق ترجع لمتغير طبيعة العمل لصالح القطاع الخاص.

وأجرى كلٌّ من تشاو وهسو وهوانغ وأوساسكي وفريد (Chao, Hsu, Huang, 2018) دراسة هدفت إلى معرفة مواقف وانعكاسات المديرين الفيتناميين تجاه موظفيهم ذوي الإعاقة، وتحديد مدى وعيهم بالأنظمة المتعلقة بالإعاقة التي قد تؤثر على ممارسات التوظيف المستقبلية للأفراد ذوي الإعاقات. وشملت العينة ١٢٥ مديراً فيتنامياً في ٣٠ شركة، وتم استخدام نوعين من الاستبانات كأداة للدراسة، وأشارت النتائج إلى أن المديرين الفيتناميين كانوا إيجابيين قليلاً تجاه موظفيهم من ذوي الإعاقات. كما أنهم لم يكونوا على دراية بالقوانين واللوائح المكلفة بدعم الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بفرص العمل والتحديات.

وقام كلٌّ من هوانغ وتشن (Huang & Chen, 2015) بدراسة هدفت إلى التعرف على تجارب أصحاب العمل الذين لديهم خبرات طويلة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في تايوان. واعتمدت المنهج النوعي. والمقابلات كأداة رئيسة لجمع البيانات. واشتملت العينة على (١٢) من أصحاب العمل في قطاع المؤسسات الخاصة بخبرة سنتين أو أكثر في توظيف موظفين من ذوي الإعاقات. وتوصلت إلى أبرز النتائج التالية إلى: أن هناك أربعة أسباب رئيسة أدت إلى توظيف ذوي الإعاقة، الخبرة الشخصية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، والاهتمامات الاقتصادية، وجهات النظر الخيرية، والآثار المترتبة على السياسات. وأوضح أصحاب العمل أنهم بحاجة إلى استخدام مناهج متعددة الأوجه عن تلك المستخدمة تقليدياً للموظفين، وأن وكالات إعادة التأهيل المهني، ومدارس التربية الخاصة والجمعيات ذات الصلة بالإعاقة خدمت الغرض بشكل فعال. وهناك عوائق تحول دون التقدم الوظيفي لذوي الإعاقة منها أنهم كمرشحين غير مناسبين للترقيات في العمل. لما يترتب عليها من مسؤوليات متزايدة وأدوار إدارية أكثر وتغييرات في واجبات ومحتوى العمل والمواقف بين الأشخاص أثناء العمل.

وأجرى كل من العتيبي والزعبي وعبد الرحمن (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التعرف على دور ومساهمة مركز التأهيل الشامل في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

تربويا ومهنيا واجتماعيا واقتصاديا في مدينة نجران. واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات. واشتملت العينة على (٣٤) من الموظفين والإداريين بالمركز (١٩) ذكرا، و (١٥) أنثى. وأشارت أبرز النتائج إلى ضعف مساهمة المركز في برامج التمكين الاقتصادي، كما أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس.

ثانيا: دراسات تناولت معوقات توظيف ذوي الإعاقة:

استهدفت دراسة ريلاج وبوبوفيتش وراكيك (Relja, Popovic,& Rakic,2018) إلى التعرف على وجهات نظر ومواقف الأشخاص ذوي الإعاقة بشأن الأحكام والمزايا والقصور الرئيسية في قانون تأهيل المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠١٤)؛ بالإضافة إلى المعوقات التي تواجههم في العمل. واشتملت العينة على (٤٩) من ذوي الإعاقة تتراوح أعمارهم بين (٢٠-٦١) سنة. واعتمدت على المنهج المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت إلى النتائج التالية يعتقد معظم المستجيبين أن أصحاب العمل ليسوا على دراية بالصعوبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة. وأكثر المشاكل شيوعاً في توظيفهم هي عدم فهم أصحاب العمل، والصور النمطية عن كفاءة العمل، والحوجز المعمارية، وقلة الوظائف المتاحة، ونقص المؤهلات.

وفي دراسة استكشافية قام بها كلٌّ من أوبوكو ووسدوم وجوسلين ويواش وبادو (Opoku, Wisdom, Joslin, Joash,& Badu,2017) هدفت إلى دراسة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة والمعوقات التي تحد من تلك الفرص في مقاطعة نيروبي كينيا. وباستخدام المقابلة كأداة لجمع المعلومات. واشتملت العينة على (٣٠) مشاركا من ذوي الإعاقة الجسدية والسمعية والبصرية، وتوصلت إلى النتائج التالية: أن فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة محدودة، وذلك يعود إلى انخفاض المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم تفعيل التشريعات والقوانين الخاصة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة، والحوجز المادية والعمرانية، والمواقف السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.

وأجرى كلٌّ من العجمي والبتال (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق استبانة من إعداد الباحثين كأداة لجمع البيانات. وتكون مجتمع الدراسة من (٩٤٥) عاملا في معاهد وبرامج التربية الخاصة في مدينة الرياض من

(معلمين-إداريين-أخصائيين). وتوصلت الدراسة إلى: ١-افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية يحد من فرص توظيفهم. ٢-عدم تلقي الشخص المعاق فكريا التدريب اللازم للقيام بالعمل بشكل صحيح. ٣-عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام التقنيات. ٤-تفضيل العمالة الأجنبية وذلك لقلّة التكلفة، وزيادة الإنتاجية على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. ٥-قلة فرص التدريب يحد من فرص توظيف ذوي الإعاقة. ٦-الأساليب الخطأ في التربية كالحماية الزائدة لذوي الإعاقة من قبل أسرهم تمنعهم من التوظيف. ٧-خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل. ٨-اتجاه الأسرة السلبي نحو كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وقدراتهم يحد من التوظيف.

ثالثا: دراسات تناولت الحلول المحتملة للتغلب على هذه المعوقات

هدفت دراسة كل من كوكمان وفيشر وويبر (Kocman, Fischer, & Weber, 2018) إلى تحديد العوائق التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وأيضاً إلى تحديد استراتيجيات محددة يري أصحاب العمل أنها مفيدة للتغلب على هذه العوائق في النمسا. واشتملت العينة على (٣٠) مديراً، واستخدمت الدراسة المنهج المختلط، واعتمدت على المقابلة والاستبانة كأدوات لجمع المعلومات. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج منها: أن العوائق التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية هي افتقارهم إلى المهارات المطلوبة، وعدم قدرتهم على الوفاء بمهام العمل الأساسية، ومتطلبات العمل عالية، والوقت والجهد الكثير الذي يتطلبه تدريبهم، والخوف من المساءلة القانونية المرتبطة بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وقلة عدد المتقدمين للوظائف من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وقلة الوظائف المناسبة لهم. واشتملت استراتيجيات التغلب على هذه العوائق التدريب على المعلومات، والتوعية، وزيادة أنشطة الربط الشبكي مع خدمات التوظيف، وتوفير فرص تدريب وتعليم أفضل، وتوفير التوجيه والمعلومات لزملاء العمل والمشرفين. وتقديم دعم إضافي خلال الفترة الانتقالية الأولية وإيجاد وظائف مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية أو المطالبة بمعدلات توظيف أعلى للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وكالات التعاقد. وتوسيع فترات الاختبار أو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية كمتدربين. وإيجاد حوافز مالية وإعفاءات ضريبية ودعاية إيجابية للشركات التي تقوم بتوظيفهم.

واستهدفت دراسة الين كامب وبرويرز وامبرينتس وجوسن وفان (Ellen Kamp, Brouwers, Embregts, Joosen,& van,2016) إلى مراجعة

الأبحاث المنشورة خلال العشرين سنة الماضية للإجابة عن السؤال التالي: "ما العوامل المرتبطة بالعمل البيئي التي تساهم في الحصول أو الحفاظ على العمل في العمل التنافسي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية" عن طريق البحث المنهجي في قواعد بيانات بين عامي (١٩٩٣ و٢٠١٣)، وتم استخراج (١٩٣٢) بحثاً حول البيانات المتعلقة بالعوامل المرتبطة بالبيئة والتي تحفز العمالة من ذوي الإعاقة الفكرية. وتوصلت إلى النتائج التالية: ١-قرارات وآراء صاحب العمل وكانت تتمحور حول السلامة والإنتاجية، والحضور، وتوافر الخدمات الداعمة، وعدم وجود مشاكل سلوكية، والالتزام بالمواعيد جوانب مهمة في عملية اتخاذ القرار لتوظيفهم. ٢-محتوى الوظيفة والشروط والأداء، وتتمحور حول الأنشطة التي تهدف إلى تحسين أداء أصحاب العمل مثل التدريب لأداء المهام الوظيفية باستخدام كلمات محددة، ونموذج لدعم العمل مع الأهداف التي تم اختيارها ذاتياً وكيفية الوصول إليها، ونموذج يستخدم لتوضيح احتياجات دعم الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية. أما العوامل المهمة لأداء العمل والحفاظ عليه فكانت الحاجة لتخفيض متطلبات العمل، والدعم للحصول على جودة عالية للحياة العملية، والتدريب. ٣-التفاعل والثقافة في مكان العمل وتتمحور حول التفاعل والتكامل والدعم الاجتماعي والمشاركة كجوانب للحصول على العمل والحفاظ عليه. ٤-الدعم من قبل المدربين الوظيفيين وتتمحور حول أداء المدربين الوظيفيين وأدوارهم لدخول ذوي الإعاقة الفكرية في القوى العاملة، والدعم في مكان العمل نفسه، من خلال التدريب والاستعداد للعمل والتدريب على رأس العمل لتحسين أداء العمل والإنتاجية والسلامة والتوظيف لذوي الإعاقة الفكرية، فتلقى الدعم من قبل المدربين يؤدي إلى الحفاظ على الوظيفة، بالإضافة إلى أن توافر المدربين الوظيفيين كان عاملاً مسهلاً لأصحاب العمل في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية.

وهدفت الدراسة التي قام بها عيسى (٢٠١٤) إلى تحديد التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (ذوي الإعاقة السمعية، ذوي الإعاقة الفكرية، وذوي اضطراب التوحد). وأيضاً إلى تحديد المقترحات اللازمة لمواجهة هذه التحديات من خلال مراجعة مجموعة من الدراسات. واشتملت العينة على (٣٠) من معلمي طلاب الإعاقة الفكرية و(٣٠) من أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية، و(٣٠) من معلمي الأطفال ذوي الإعاقة السمعية و(٣٠) من أولياء أمور ذوي الإعاقة السمعية، و(٣٠) من معلمي الأطفال ذوي اضطراب التوحد و(٣٠) من أولياء أمور ذوي اضطراب التوحد. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. واستخدمت الاستبانة كأداة لها. وتوصلت إلى النتائج التالية: أن الأسباب الرئيسية لعدم تشغيل ذوي الإعاقة هي: ١-

عدم الثقة في قدرات ذوي الإعاقة على العمل والالتزام بالمهمة. ٢-بيانات العمل التي لم تؤهل بشكل مناسب لعمل الأفراد ذوي الإعاقة. ٣-عدم التأهيل الجيد للمهن المطلوبة اجتماعيا وقلة التدريب. ٤-عدم امتلاك ذوي الإعاقة لمؤهلات علمية تمكنهم من شغل الوظائف المتطورة. ٥-افتقار سوق العمل لفرص مناسبة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة. ٦-التمييز الثقافي بين الأشخاص ذوي الإعاقة والعادين يحرمهم من فرص العمل. ٧-مواقف أصحاب العمل. ٨-تدني الأجور المقدمة لذوي الإعاقة خاصة النساء. ٩-الخوف من التكاليف الإضافية عند تشغيل ذوي الإعاقة. ١٠-الاعتقاد في عدم قدرة ذوي الإعاقة على العمل. وتمثلت طرق التغلب على هذه المعوقات في: ١- تدريب الأفراد ذوي الإعاقة على المهارات المطلوبة في المهنة التي يرغبون العمل بها. ٢-إيجاد برامج تدريب مهني وتوسيع وتطوير البرامج الحالية لتتوافق مع سوق العمل. ٣-تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على كتابة السيرة الذاتية وتقديمها لأصحاب العمل. ٤-إيجاد مؤسسة لتسويق الكفاءات المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة. ٥-إيجاد قواعد بيانات تشمل الأفراد ذوي الإعاقة ومؤهلاتهم تمكن أصحاب العمل من برامج تشغيل ذوي الإعاقة، وعرض الوظائف المتوفرة عليهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء ما تم استعراضه من الدراسات السابقة، أظهرت بعض الدراسات وجود وجهات نظر متباينة حول التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة، فالبعض سلط الضوء على المعوقات الموجودة لدى الموظف، والتي تجعله مختلف عن الآخرين كدراسة (Zappella,2015). بينما كان البعض الآخر إيجابياً تجاه موظفيهم من ذوي الإعاقات كدراسة (Behrani & Rajput,2017؛ Chao, Hsu, Huang, 201). واتفقت بعض الدراسات على أن الخبرة الشخصية لأصحاب الأعمال المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة لها دور في تمكينهم الوظيفي كدراسة (Huang Chen,2015). وأيضاً أثبتت الدراسات التي تم استعراضها في الدراسة الحالية وجود معوقات لتوظيف ذوي الإعاقة كدراسة (العجمي والبتال، ٢٠١٦؛ Relja, Popovic, & Rakic,2018). وأكدت بعض الدراسات على عدد من المقترحات المختلفة لخلق فرص مستقرة ومستدامة للتمكين الوظيفي لذوي الإعاقة كدراسة (Ellen Kamp, Kocman, Fischer, & Weber, 2018؛ Brouwers, Embregts, Joosen, & van,2016) وركزت غالبية الدراسات على تصميم الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وهذا يتفق مع الدراسة الحالية كدراسة (العجمي والبتال، ٢٠١٦)، (عيسى، ٢٠١٤)، بينما تنوعت بعض الدراسات

بين المقابلة، أو المقاييس. وكذلك اتفقت الأهداف التي تسعى إليها الدراسة الحالية مع دراسة (عيسى، ٢٠١٤). واتفقت أغلب الدراسات السابقة على المنهج الوصفي بمختلف أنواعه وبما يتلاءم مع أهدافها؛ لذلك اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي لمناسبة لأهداف الدراسة وأداتها. لكن تختلف الدراسة الحالية عن دراسة (Kocman, Fischer, & Weber, 2018) في منهج الدراسة حيث اتبعت المنهج المختلط، ودراسة (Huang & Chen, 2015) حيث اتبعنا المنهج النوعي. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وعينته، وذلك باستطلاع رأي أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية. وأيضاً تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها بداية لم شمل الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع السعودي من خلال توظيفهم وتقديم الخدمات اللازمة لهم، وذلك بتوفير بيئة خالية من العوائق. كما تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد المنهج المستخدم لإجراء الدراسة، وتحديد مشكلة الدراسة، وصياغة تساؤلاتها، وأهدافها، وتحديد الأداة ومجالاتها، والأساليب الإحصائية المناسبة لها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهج الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية تناولت استطلاع واقع التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، ومعوقات تمكينهم الوظيفي من وجهة نظر أولياء أمورهم، ومقترحات أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية إزاء التمكين الوظيفي لأبنائهم في سوق العمل. فإن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي (المسحي)؛ وهو نوع من أنواع البحوث الذي يتم عن طريقه استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم. وذلك من أجل وصف الظاهرة المراد دراستها من حيث طبيعتها ووجودها كما تحدث في الواقع. دون أن يتم البحث عن العلاقة أو استنتاج الأسباب (العساف ٢٠١٢).

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية للعام ١٤٣٩-١٤٤٠ هـ والبالغ عددهم (٤٤٦) ولي أمر من طلاب ذوي الإعاقة الفكرية في ثلاثة عشر برنامج دمج ملحقاً بالتعليم العام بمدينة الرياض وذلك بناء على آخر إحصائية من وزارة التعليم (وزارة التعليم، ٢٠١٨).

ثالثاً: أفراد الدراسة:

تم اختيار افراد الدراسة بالطريقة القصدية حيث تم اختيار جميع أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (٤٤٦) ولي امر، حيث قامت الباحثة بتوزيع أداة الدراسة على كافة افراد الدراسة، وتم استعادة (٣٣٩) استبانة، وتم استبعاد (١٧) لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي، وبذلك تكونت العينة النهائية للدراسة من (٣٢٢) من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية الملتحقين ببرامج التربية الفكرية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

أداة الدراسة:

عمدت الدراسة الحالية إلى استخدام الاستبانة أداةً لجمع البيانات؛ وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على تساؤلاتها. وفيما يلي عرض لكيفية بنائها، والإجراءات المتبعة للتحقق من صدقها، وثباتها:

- ١- الجزء الأول: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في: (الجنس – العمر – المؤهل العلمي – عدد الدورات التدريبية فيما يخص ذوي الإعاقة الفكرية – الحالة الاجتماعية).
- ٢- الجزء الثاني: ويتكون من (٣٦) عبارة، موزعة على محورين رئيسيين، والجدول (٦) يوضح عدد عبارات الاستبانة، وكيفية توزيعها على المحاور.

جدول رقم (١)

محاور الاستبانة وعباراتها

المحور	البعد	عدد العبارات	المجموع
معلومات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل			
المعوقات المتعلقة بالمجتمع		٦	
المعوقات المتعلقة بالأسرة		٦	
المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم		٦	٢٤ عبارة
المعوقات المتعلقة بزملاء العمل		٦	
الحلول نحو التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل			١٢ عبارة
الاستبانة			٣٦ عبارة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات مفردات عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة - موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق - غير موافق بشدة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: موافق بشدة (٥) درجات، موافق (٤) درجات، موافق إلى حد ما (٣) درجات، غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشدة (١) درجة واحدة.

صدق أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة يعني التأكد من أنها تقيس ما أعدت لقياسه (فرج، ٢٠٠٠) كما يقصد به شمول الاستبانة لكل العناصر التي تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح عباراتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (عبيدات ٢٠٠٣)، وقد قامت الدراسة الحالية بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

١- صدق المحكمين لأداة الدراسة:

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، حيث وصل عدد المحكمين إلى (١٠) محكمين، وقد طُلب 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 الذي تنتمي إليه العبارة، وتوضيح الجداول التالية معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

جدول رقم (٢)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الاول مع الدرجة الكلية للمحور الاول

البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد
المعوقات المتعلقة بالمجتمع	١	**٠,٥٤٦	٤	**٠,٦٧٠
	٢	**٠,٦٢٧	٥	**٠,٧٠٣
	٣	**٠,٦٦٥	٦	**٠,٧٢٢
المعوقات المتعلقة بالأسرة	١	**٠,٥٨٤	٤	**٠,٦٠٩
	٢	**٠,٦٨٦	٥	**٠,٥٩٥
	٣	**٠,٦٩٧	٦	**٠,٧٠٤
المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم	١	**٠,٧٣٩	٤	**٠,٧٥٣
	٢	**٠,٦٧٨	٥	**٠,٧٧٢
	٣	**٠,٧٤٦	٦	**٠,٦٧٠
المعوقات المتعلقة بزملاء العمل	١	**٠,٦٩٦	٤	**٠,٦٣٥
	٢	**٠,٧٢٤	٥	**٠,٧٢٣
	٣	**٠,٦٨٢	٦	**٠,٦٧٣

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٢) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول، والدرجة الكلية للمحور، ومناسبتها لقياس ما أعدت من أجله.

جدول رقم (٣) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور الثاني

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
١	**٠,٥٩١	٧	**٠,٦٧٠
٢	**٠,٧١٧	٨	**٠,٧٦٤
٣	**٠,٦٥٧	٩	**٠,٧٧٠
٤	**٠,٧٠٤	١٠	**٠,٧٧٤
٥	**٠,٧٣٨	١١	**٠,٧٨٧
٦	**٠,٧١٢	١٢	**٠,٧٦٧

** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٣) أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني، والدرجة الكلية للمحور، ومناسبتها لقياس ما أعدت من أجله.

ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة الحالية من خلال استخدام معامل الثبات كرونباخ ألفا (معادلة كرونباخ ألفا) (Cronbach's Alpha (α))، ويوضح الجدول رقم (١١) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (٤) معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠,٧٣٢٣	٦	معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل
٠,٧٢٠٧	٦	المعوقات المتعلقة بالمجتمع
٠,٧٦٩٩	٦	المعوقات المتعلقة بالأسرة
٠,٧٧٢٤	٦	المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم
٠,٩١٥٨	١٢	المعوقات المتعلقة بزملاء العمل
٠,٩٠٦٢	٣٦	الحلول نحو التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل
		الثبات العام

يتضح من الجدول رقم (٤) أن معامل الثبات العام α حيث بلغ (٠,٩٠٦٢)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة، وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استعمال الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- ١- التكرارات، والنسب المئوية؛ للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
- ٢- المتوسط الحسابي الموزون (المرجح) "Weighted Mean"؛ وذلك للتعرف على متوسط استجابات أفراد عينة 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 عينة 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 عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

أولاً: إجابة السؤال الأول: ماهي أهم معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، والتعرف على أهم معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد وصولاً إلى تحديد معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، والجدول (٥) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (٥) استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الأول: أبعاد معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
١	المعوقات المتعلقة بالمجتمع	٤,٢٣	٠,٥٦٠	١
٢	المعوقات المتعلقة بالأسرة.	٣,٩٤	٠,٦٨٤	٢
٣	المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم.	٣,٧٨	٠,٧٢٨	٣
٤	المعوقات المتعلقة بزملاء العمل.	٣,٧٦	٠,٧٧٥	٤
-	معوقات التمكين الوظيفي لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل	٣,٩٣	٠,٥٠٩	-

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (٥) أن أفراد عينة الدراسة موافقون على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل بمتوسط (٣,٩٣ من ٥)، وقد أظهرت النتائج أن أبرز معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل تمثلت في المعوقات المتعلقة بالمجتمع بمتوسط (٤,٢٣ من ٥)، يليه بُعد المعوقات المتعلقة بالأسرة بمتوسط (٣,٩٤ من ٥)، يليه بُعد المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم بمتوسط (٣,٧٨ من ٥)، وأخيراً جاء بُعد المعوقات المتعلقة بزملاء العمل بمتوسط (٣,٧٦ من ٥).

وفيما يلي النتائج التفصيلية:

البُعد الأول: المعوقات المتعلقة بالمجتمع:

للتعرف على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالمجتمع، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالمجتمع، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٦) استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالمجتمع مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة الموافقة			التكرار		العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	النسبة %	
١	٠,٨٠١	٤,٤٦	٣	٨	٢١	٩٦	١٩٤	ك قلة توافر المؤسسات الاجتماعية التي تساهم في حصول ذوي الإعاقة الفكرية على العمل
٢	٠,٧٢٥	٤,٣٩	١	٥	٢٥	١٢٧	١٦٤	ك قلة الفرص الوظيفية المناسبة مع حاجات وقدرات ذوي الإعاقة الفكرية
٣	٠,٨٧٩	٤,٢٢	٤	٥	٥٧	١٠٥	١٥١	ك ضعف التزام قطاعات التوظيف بتطبيق القوانين التي تدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض
د. محمد بن علي القحطاني

أ/ منيرة بنت فهد الداعج

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط ط الحسابي	درجة الموافقة			موافق بشدة	النسبة %	التكرار	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما				
٤	٠,٨٩٢	٤,٢٠	٤	١١	٤٥	١١٩	١٤٣	ك	صعوبة الوصول الي جهات التوظيف
			١,٢	٣,٤	١٤	٣٧	٤٤,٤	%	ضعف وعي افراد المجتمع بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية
٥	٠,٨٧٠	٤,٠٨	٠,٩	٢,٢	٢١,٧	٣٧,٩	٣٧,٣	%	بعض أفراد المجتمع لا يتقبل ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل
			٤	١٨	٦٧	١١٥	١١٨	ك	
٦	٠,٩٥٥	٤,٠١	١,٢	٥,٦	٢٠,٨	٣٥,٧	٣٦,٧	%	

٠,٥٦٠

٤,٢٣

المتوسط العام

يتضح في الجدول (٦) أن أولياء الامور موافقون بشدة على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالمجتمع بمتوسط (٤,٢٣ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق بشدة على أداة الدراسة. وقد بينت النتائج أن أولياء الامور موافقون بشدة على العبارات رقم (١، ٤، ٦). على أنها اهم معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالمجتمع. جاءت هذه العبارات على النحو التالي:

١-جاءت العبارة رقم (١) وهي: "قلة توافر المؤسسات الاجتماعية التي تساهم في حصول ذوي الإعاقة الفكرية على العمل " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أولياء الامور عليها بشدة بمتوسط (٤,٤٦ من ٥). وتفسر هذه النتيجة بأن قلة توافر

المؤسسات الاجتماعية التي تساهم في حصول ذوي الإعاقة الفكرية على العمل يقلل من فرص العمل المتاحة لذوي الإعاقة الفكرية مما يعوق التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. كما قد تعزى هذه النتيجة إلى عدم قيام المؤسسات الاجتماعية بدورها بشكل فعال تجاه توظيفهم بما يتوافق مع قدراتهم وميولهم وعدم فتح مسارات تدعم التمكين الوظيفي وإتاحة الفرص لهم في سوق العمل بشكل منتج ومستدام يعوق التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العنبيبي والزعبي وعبد الرحمن (٢٠١٥) التي بينت ان هناك ضعف في دور مركز التأهيل الشامل في برامج التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة.

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "قلة الفرص الوظيفية المناسبة مع حاجات وقدرات ذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أولياء الامور عليها بشدة بمتوسط (٤,٣٩ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عيسى (٢٠١٤) والتي بينت أن من أبرز المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي افتقار سوق العمل لفرص مناسبة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وان بيانات العمل لم تؤهل بشكل مناسب لهم.

٣- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "ضعف التزام قطاعات التوظيف بتطبيق القوانين التي تدعم توظيف الاشخاص ذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أولياء الامور عليها بشدة بمتوسط (٤,٢٢ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أوبوكو ووسدوم وجوسلين ويواش وبادو (Opoku, Wisdom, Joslin, & Badu, 2017) والتي تؤكد على عدم تفعيل التشريعات والقوانين الخاصة بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما يتضح من النتائج في الجدول (٦) أن أولياء الامور موافقون على ثلاثة من معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالمجتمع تتمثل في العبارات رقم (٥، ٣، ٢) التي جاءت كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "صعوبة الوصول الي جهات التوظيف" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤,٢٠ من ٥).

٢- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "ضعف وعي افراد المجتمع بقضايا الاشخاص ذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤,٠٨ من ٥).

٣- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: " بعض أفراد المجتمع لا يتقبل ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٤,٠١ من ٥).

البُعد الثاني: المعوقات المتعلقة بالأسرة

للتعرف على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالأسرة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالأسرة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٧) استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التمكين الوظيفي لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالأسرة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار		العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	النسبة %	
١	٠,٩٢٥	٤,٢٠	٣	١٧	٤٣	١١٠	١٤٩	قلة توفر وسائل نقل مناسبة وامنة لوصول الاشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الى مكان العمل
			٠,٩	٥,٣	١٣,٤	٣٤,٢	٤٦,٢	ك
٢	٠,٩٨٩	٤,١٦	٦	١٥	٥٥	٩٣	١٥٣	خوف أولياء الأمور على ابنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية من بيئة العمل
			١,٩	٤,٧	١٧,١	٢٨,٩	٤٧,٤	ك

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار		العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	النسبة %	
٣	٠,٩٠٣	٤,١٢	٤	١٠	٦٠	١١٨	١٣٠	(الإصابات - التحرش - السخرية) عدم تهيئة وتكثيف بيئة العمل بشكل ملائم لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية
			١,٢	٣,١	١٨,٦	٣٦,٦	٤٠,٥	ك
٤	١,٠٧٥	٣,٩٢	٩	٢٨	٦١	١٠٥	١١٩	قلة الرواتب المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تؤدي الى احجام أولياء الأمور عن توظيفهم
			٢,٨	٨,٧	١٨,٩	٣٢,٦	٣٧	ك
٥	١,٢٧٩	٢,٦٦	٢١	٥٠	٦١	٧٧	١١٣	الخوف من انقطاع الإعانة المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في حال توظيفهم
			٦,٥	١٥,٥	١٨,٩	٢٣,٩	٣٥,٢	ك
٦	١,١٣٦	٣,٥٨	٩	٥٦	٨٢	٩٠	٨٥	الوظائف
								ك

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
			٢,٨	١٧,٤	٢٥,٥	٢٨	٢٦,٣	المطروحة لذوي الإعاقة الفكرية لا تناسب مكانة الأسرة الاجتماعية
	٠,٦٨٤	٣,٩٤						المتوسط العام

يتضح في الجدول (٧) أن أولياء الأمور موافقون على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بالأسرة بمتوسط (٣,٩٤) من (٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة. وقد أظهرت النتائج أن أولياء الأمور موافقون على ستة من معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية المتعلقة بالأسرة تتمثل في العبارات رقم (٥، ١، ٤، ٦، ٣، ٢) جاءت هذه العبارات كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "قلة توفر وسائل نقل مناسبة وامنة لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الى مكان العمل " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٢٠ من ٥). وقد تعزى هذه النتيجة بأن قلة توفر وسائل نقل مناسبة وامنة كوسائل النقل العام (كالباصات) لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الى مكان العمل يقلل من فعالية التزامهم بالعمل والمحافظة عليه مما يعوق التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. كما قد تعزى هذه النتيجة إلى ان الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية غير مسموح لهم بالقيادة فهم بحاجة شديدة الى ان يتوفر لهم وسائل نقل لكي يتمكنوا من الذهاب والعودة الى مقر العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدوسري (٢٠١٦) حيث أنتت المعوقات المتعلقة بوسائل المواصلات في المرتبة الخامسة من حيث المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وذلك بالمقارنة مع معوقات

خبرات ومهارات العمل والمهارات الاجتماعية واتجاهات الزملاء السلبية والتشريعات والقوانين والمهارات الأكاديمية.

٢- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "خوف أولياء الأمور على ابنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية من بيئة العمل (الإصابات - التحرش - السخرية) " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمعدل (٤,١٦ من ٥). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن اتجاه الأسرة السلبية نحو كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وقدراتهم قد تحد من توظيفهم وتمكينهم في المجتمع. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العجمي والبتال (٢٠١٦) والتي بينت أن من أبرز المعوقات الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة لذوي الإعاقة من قبل أسرهم تمنعهم من التوظيف، وخوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل.

٣- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "عدم تهيئة وتكييف بيئة العمل بشكل ملائم لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمعدل (٤,١٢ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عيسى (٢٠١٤) التي بينت أن بيئات العمل التي لم تؤهل بشكل مناسب لعمل الأفراد ذوي الإعاقة. وأيضاً تتفق مع نتيجة أبو شعيرة (٢٠١١) والتي بينت عدم أهلية بيئة العمل لاستقبال الموظفين ذوي الإعاقة. وايضاً تتفق مع نتيجة دراسة ريلاج وبوبوفيتش وراكيك (Relja, Popovic, & Rakic, 2018) ان الحواجز المعمارية تعوق التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

٤- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "قلة الرواتب المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تؤدي الى احجام أولياء الأمور عن توظيفهم " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمعدل (٣,٩٢ من ٥).

٥- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: "الخوف من انقطاع الإعانة المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في حال توظيفهم " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمعدل (٣,٦٦ من ٥).

٦- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "الوظائف المطروحة لذوي الإعاقة الفكرية لا تناسب مكانة الأسرة الاجتماعية " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمعدل (٣,٥٨ من ٥).

البُعد الثالث: المعوقات المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم

للتعرف على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٨) استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما		
١	٠,٨٠٦	٤,٤٨	٣	٥	٣١	٢٠,٣	قلة
			٠,٩	١,٦	٩,٦	٢٤,٩	٦٣
٢	١,٠٤٥	٣,٨٩	٩	٢٨	٥٨	١٠,٤	قلة
			٢,٨	٨,٧	١٨	٣٨,٢	٣٢,٣
٣	٠,٩٨٨	٣,٧٤	٩	٢١	٩٢	٧٨	قصو
			٢,٨	٦,٥	٢٨,٦	٣٧,٩	٢٤,٢

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة		
٤	١,٠٩٤	٣,٧٢	١٣	٣٠	٨١	١٠٧	٩١	الفكرية على تقييم فرص العمل المتاحة امامة
			٤	٩,٣	٢٥,٢	٣٣,٢	٢٨,٣	ضع ف قدرة ذو الإعاقة الفكرية على التعبير عن احتياجاته
٥	١,١٧١	٣,٥٨	١٧	٤٦	٧٥	١٠٠	٨٤	تدني قدرة الأشخاص ذو الإعاقة الفكرية على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة
			٥,٣	١٤,٣	٢٣,٣	٣١	٢٦,١	عدم انضباط ذو الإعاقة الفكرية في الحضور للعمل
٦	١,٢٤٩	٣,٢٨	٣٢	٥٥	٩٤	٧٤	٦٧	عدم انضباط ذو الإعاقة الفكرية في الحضور للعمل
			٩,٩	١٧,١	٢٩,٢	٢٣	٢٠,٨	
		٠,٧٢٨	٣,٧٨					المتوسط العام

يتضح في الجدول (٨) أن أولياء الامور موافقون على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بنو الإعاقة الفكرية أنفسهم

بمتوسط (٣,٧٨ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة. كان عدد عبارات هذا المحور (٦) عبارات، وقد أظهرت النتائج أن أولياء الأمور موافقون بشدة على واحد من معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم تتمثل في العبارة رقم (١) وهي: "قلة التحاق ذوي الإعاقة الفكرية بالدورات التدريبية المتاحة لتؤهله بالمهن المطلوبة في سوق العمل" بمتوسط (٤,٤٨ من ٥). وتفسر هذه النتيجة بأن قلة التحاق ذوي الإعاقة الفكرية بالدورات التدريبية المتاحة لتؤهله بالمهن المطلوبة في سوق العمل يقلل من مهاراتهم وقدراتهم على العمل مما يعوق التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة ريلاج وبوبوفيتشوراكيك (Relja, Popovic, & Rakic, 2018) والتي بينت أن من أبرز المعوقات نقص مؤهلاتهم. وبينت النتائج أن أولياء الأمور موافقون على العبارات رقم (٢, ٥, ٦, ٤) على أنها من معوقات التمكين الوظيفي تتمثل في للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بذو الإعاقة الفكرية أنفسهم. جاءت هذه العبارات على النحو التالي:

١-جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "قلة تحمل ذوي الإعاقة الفكرية لضغوطات العمل ومهامه" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٣,٨٩ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوكمان وفيشر وويبر (Kocman, Fischer, & Weber, 2018) التي بينت ان من بين العوائق التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية هي عدم قدرتهم على الوفاء بمهام العمل الأساسية.

٢-جاءت العبارة رقم (٥) وهي: "قصور قدرة ذو الإعاقة الفكرية على تقييم فرص العمل المتاحة امامة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣,٧٤ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدوسري (٢٠١٦) التي بينت ان أكثر المعوقات التي تواجههم هي المعوقات متعلقة بخبرات ومهارات العمل. ويمكن تفسير النتائج أعلاه الى ان محدودية فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بالشكل الصحيح قد يعيق فرص اندماجهم بالمجتمع وتمكينهم الوظيفي.

٣-جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "ضعف قدرة ذو الإعاقة الفكرية على التعبير عن احتياجاته" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣,٧٢ من ٥).

٤- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "تدني قدرة الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية على استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط (٣,٥٨ من ٥).

وتشير النتائج في الجدول (١٦) أن أولياء الأمور محايدون في موافقتهم حول واحدة من معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بنو الإعاقة الفكرية أنفسهم تتمثل في العبارة رقم (٣) وهي: "عدم انضباط ذوي الإعاقة الفكرية في الحضور للعمل" بمتوسط (٣,٢٨ من ٥).

البُعد الرابع: المعوقات المتعلقة بزملاء العمل

للتعرف على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بزملاء العمل، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بزملاء العمل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٩) استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات التمكين الوظيفي لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بزملاء العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			النسبة %	التكرار	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
١	٠,٩٧٤	٤,٠٣	٦	١٦	٦٤	١٢٣	١٢٣	قلة وعي الزملاء حول كيفية التعامل مع الموظف من ذوي الإعاقة الفكرية في العمل
			١,٩	٥	١٩,٩	٣٥	٣٨,٢	
٢	١,٠٢٥	٤,٠١	٧	٢٣	٥٦	١١٠	١٢٦	قلة ترشيح ذوي الإعاقة الفكرية
			٢,٢	٧,١	١٧,٤	٣٤,٢	٣٩,١	

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
٣	١,٠١٠	٣,٩١	٨	٢٠	٧٢	١١٦	١٠,٦	لذورات تدريبية لتطوير قدراتهم مقارنة بزملائهم
			٢,٥	٦,٢	٢٢,٤	٣٦	٣٢,٩	ك تدني ثقة زملاء العمل بقدرة ذوي الإعاقة الفكرية على القيام بواجباتهم الوظيفية
٤	١,١٨٤	٣,٧٩	١١	٤٦	٦٣	٨٣	١١٩	يتعر ض الإعاقة الفكرية إلى السخرية
			٣,٤	١٤,٣	١٩,٦	٢٥,٧	٣٧	ك من قبل زملائه في العمل يشعر الموظفين من غير ذوي الإعاقة بان زميلهم الموظف من ذوي الإعاقة الفكرية يشكل عبئاً
٥	١,١٥٥	٣,٦١	١٦	٤٢	٧٩	٩٩	٨٦	ك
			٥	١٣	٢٤,٥	٣٠,٨	٢٦,٧	%

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار		العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	النسبة %	
			٤٥	٦٢	٧١	٥٩	٨٥	عليهم عدم
			١٤	١٩,٣	٢٢	١٨,٣	٢٦,٤	دمج الافراد ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل بل عزلهم في مكان خاص
٦	١,٣٩٣	٣,٢٤						المتوسط العام
								٠,٧٧٥
								٣,٧٦

يتضح في الجدول (٩) أن أولياء الأمور موافقون على معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بزملاء العمل بمتوسط (٣,٧٦) من (٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة. وكان عدد عبارات هذا المحور (٦) عبارات وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أولياء الامور موافقون على خمسة من معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بزملاء العمل تتمثل في العبارات رقم (٦، ٤، ٥، ١، ٢) التي جاءت على النحو التالي:

١-جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "قلة وعي الزملاء حول كيفية التعامل مع الموظف من ذوي الإعاقة الفكرية في العمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أولياء الامور عليها بمتوسط (٤,٠٣ من ٥). وتفسر هذه النتيجة بأن قلة وعي الزملاء حول كيفية التعامل مع الموظف من ذوي الإعاقة الفكرية في العمل قد يرجع الى عدم وجود مناهج حول التوعية عن الإعاقة بشكل عام والاعاقة الفكرية بشكل خاص وعلى كيفية التعامل معهم اثناء مرحلة التعليم العام او العالي بالإضافة الى عدم وجود دورات تدريبية او تهيئة لزملاء العمل قبل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مما يزيد من صعوبة العمل وبالتالي قد يعوق التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوكمان وفيشر وويبر (Kocman, Fischer, & Weber, 2018) التي بينت انه يجب توفير التوجيه والمعلومات

لزملاء العمل والمشرفين عن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية . واعتبر توفير المعلومات عن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وإمكانياتهم في العمل ذو اهمية لزيادة تمكينهم الوظيفي في سوق العمل.

٢- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: " قلة ترشيح ذو الإعاقة الفكرية لدورات تدريبية لتطوير قدراتهم مقارنة بزملائهم " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٠١ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة من كوكمان وفيشر وويبر (Kocman, Fischer, & Weber, 2018) التي أوضحت ان من العوائق التي تحول دون تمكينهم الوظيفي مايتطلبه تدريبهم الكثير من الوقت والجهد. وأيضا تتفق مع نتيجة دراسة بهراني وراجبوت (Behrani&Rajput,2017) التي بينت ان تكاليف تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة انها من ضمن العوائق الرئيسية التي تواجه أصحاب العمل عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: " تدني ثقة زملاء العمل بقدرة ذوي الإعاقة الفكرية على القيام بواجباتهم الوظيفية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أولياء الامور عليها بمتوسط (٣,٩١ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عيسى(٢٠١٤) التي بينت ان من المعوقات التي تحول دون تمكينهم الوظيفي هي عدم الثقة في قدرات ذوي الإعاقة على العمل والالتزام بالمهمة. وايضا تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوكمان وفيشر وويبر(Kocman, Fischer, & Weber, 2018) التي بينت ان من ضمن العوائق الاعتقاد بعدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على الوفاء بمهام العمل الأساسية وان متطلبات العمل تفوق قدراتهم.وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة بهراني وراجبوت (Behrani&Rajput,2017) التي بينت أن الموظفين لديهم موقف إيجابي نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ويمكن تفسير النتيجة السلبية اتجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٤- جاءت العبارة رقم (١) وهي: " يتعرض ذو الإعاقة الفكرية الى السخرية من قبل زملائه في العمل " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أولياء الامور عليها بمتوسط (٣,٧٩ من ٥).

٥- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: " يشعر الموظفين من غير ذوي الإعاقة بان زميلهم الموظف من ذو الإعاقة الفكرية يشكل عبئا عليهم " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أولياء الامور عليها بمتوسط (٣,٦١ من ٥).

ويتضح من النتائج في الجدول (٩) أن أولياء الأمور محايدون في موافقتهم حول واحدة من معوقات التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل المتعلقة بزملاء العمل تتمثل في العبارة رقم (٣) وهي: "عدم دمج الافراد ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل بل عزلهم في مكان خاص" بمتوسط (٣,٢٤ من ٥).

ثانياً: إجابة السؤال الثاني: ما هي أهم الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم؟

للتعرف على الحلول نحو التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محور الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٠) استجابات أفراد عينة الدراسة لحلول التمكين الوظيفي لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
١	٠,٥٥٨	٤,٨١	٢	٢	٧	٣٤	٢٧٧	إنشاء ك
			٠,٦	٠,٦	٢,٢	١٠,٦	٨٦	جهة تهتم بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية
٢	٠,٧٤٦	٤,٥٨	٢	٤	٢٦	٦٤	٢٢٦	أنشاء ك
			٠,٦	١,٢	٨,١	١٩,٩	٧٠,٢	جهة رقابية تقوم بالإشراف والمتابعة على عملية توظيف ذوي الإعاقة الفكرية وتقوم

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
								بمحاسبة من
								ينتهك
								حقوقهم
			٢	٣	٢٣	٧٦	٢١٨	ك تقديم
			٠,٦	٠,٩	٧,١	٢٣,٦	٦٧,٨	الدعم المادي والمعلوماتي من قبل الجهات المختصة لقطاعات التوظيف فيما يتعلق بالتعديلات المناسبة لذوي الإعاقة الفكرية مثل تعديلات (المباني، عدد ساعات العمل) لتسهيل تمكين ذوي الإعاقة الفكرية من الوظائف
٣	٠,٧٢١	٤,٥٧					%	توفير وسائل نقل مجانية أو بأسعار رمزية خاصة بالموظفين
			٣	٤	٢٨	٧٢	٢١٥	ك
			٠,٩	١,٢	٨,٧	٢٢,٤	٦٦,٨	ك
٤	٠,٧٨٢	٤,٥٣					%	١

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار		العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة	النسبة %	
								من ذوي الإعاقة الفكرية تتقلهم من والى العمل
			-	٤	٣٢	٧٨	٢٠,٨	ك ادخال تحسينات وتعديلات على مناهج ذوي الإعاقة الفكرية
			-	١,٢	٩,٩	٢٤,٢	٦٤,٧	ك تدريبهم على مهارات ومعارف مرتبطة بسوق العمل
٥	٠,٧٢٤	٤,٥٢						%
								ع ض تجارب القطاعات والمؤسسات المختلفة الناجحة ذات السبق في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية لتشجيع بقية القطاعات والمؤسسات
			٢	٦	٢٢	٨٩	٢٠,٣	ك
			٠,٦	١,٩	٦,٨	٢٧,٦	٦٣,١	
٦	٠,٧٥٨	٤,٥١						%
								ك قيام وسائل
			٢	٦	٣٢	٦٨	٢١,٤	ك
٧	٠,٧٩٨	٤,٥١	٠,٦	١,٩	٩,٩	٢١,١	٦٦,٥	%

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق بشدة			
								الإعلام بدورها في تسليط الضوء على قضايا ذوي الإعاقة الفكرية وخاصة فيما يتعلق بتوظيفهم وآليه دمجهم في سوق العمل	
			٣	٦	٢٦	٨٤	٢٠٣	ك	تخصص
			٠,٩	١,٩	٨,١	٢٦,١	٦٣		يخص وظائف لذوي الإعاقة الفكرية من قبل الجهات الحكومية (مثل الخدمة المدنية)
٨	٠,٧٩٨	٤,٤٨						%	رفع النسب المخصصة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص
			٣	٢	٣٥	٨٤	١٩٨	ك	أنتباع
			٠,٩	٠,٦	١٠,٩	٢٦,١	٦١,٥		
٩	٠,٧٨٦	٤,٤٧						%	
١٠	٠,٧٦٤	٤,٤٤	١	٦	٣٠	٩٧	١٨٨	ك	

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
			٠,٣	١,٩	٩,٣	٣٠,١	٥٨,٤	الأساليب والتقنيات الحديثة في البرامج التدريبية لذوي الإعاقة الفكرية وبراعي فيها جودة التدريب لتأهل ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل
			١	٣	٤٢	٨٥	١٩١	ك تنفيذ دورات تدريبية لذوي الإعاقة الفكرية
١١	٠,٧٧٦	٤,٤٣	٠,٣	٠,٩	١٣	٢٦,٤	٥٩,٤	ك على كتابة السير الذاتية وكيفية إجراء مقابلات العمل
			٢	٩	٣٦	٨٨	١٨٧	ك عدم قطع الإعانة المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية في
١٢	٠,٨٤١	٤,٣٩	٠,٦	٢,٨	١١,٢	٢٧,٣	٥٨,١	ك

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرار	النسبة %	العبارات
			غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما			
								حال توظيفهم
	٠,٥٤٦	٤,٥٢						المتوسط العام

يتضح في الجدول (١٠) أن أولياء الأمور موافقون بشدة على الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل بمتوسط (٤,٥٢ من ٥,٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الخامسة من فئات المقياس الخماسي (من ٤,٢١ إلى ٥,٠٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق بشدة على أداة الدراسة. وقد أظهرت النتائج في الجدول (١٠) أن أولياء الأمور موافقون بشدة على اثنا عشر من الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل تتمثل في العبارات رقم (١، ١٠، ٢، ١١، ٦، ٨، ١٢، ٤، ٣، ٩، ٥، ٧) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أولياء الأمور عليها كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "أنشاء جهة تهتم بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بشدة بمتوسط (٤,٨١ من ٥). وتفسر هذه النتيجة بأن أنشاء جهة تهتم بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية يزيد من فرص توظيفهم ويعد من الواجبات الوطنية والاجتماعية التي تحتاج الى الدعم من كافة الجهات والمؤسسات مما يساهم في تحقيق ودعم التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوكمان وفيشر وويبر (Kocman, Fischer, & Weber, 2018) والتي بينت أن أبرز من ابرز الحلول للتغلب على العوائق التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية هي زيادة أنشطه الربط الشبكي مع خدمات التوظيف. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عيسى (٢٠١٤) والتي بينت أن من أبرز المقترحات إيجاد مؤسسة لتسويق الكفاءات المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة. وإيجاد قواعد بيانات تشمل الأفراد ذوي الإعاقة ومؤهلاتهم تمكن أصحاب العمل من برامج تشغيل ذوي الإعاقة، وعرض الوظائف المتوفرة عليهم.

٢- جاءت العبارة رقم (١٠) وهي: "أنشاء جهة رقابية تقوم بالأشراف والمتابعة على عملية توظيف ذوي الإعاقة الفكرية وتقوم بحاسبة من ينتهك حقوقهم" بالمرتبة

الثانية من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بشدة بمتوسط (٤,٥٨ من ٥). وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة وزارة القوى العاملة (٢٠١٢) بسلطنة عمان والتي بينت ان من ضمن الحلول للتغلب على المعوقات التي تواجه تمكينهم الوظيفي انه يجب على الوزارة متابعة عمليات التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وتنظيم زيارات ميدانية للكشف عن مدى ملائمة العمل للشخص ذوي الإعاقة مع نوع إعاقته.

٣- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: " تقديم الدعم المادي والمعلوماتي من قبل الجهات المختصة لقطاعات التوظيف فيما يتعلق بالتعديلات المناسبة لذوي الإعاقة الفكرية مثل تعديلات (المباني، عدد ساعات العمل) لتسهيل تمكين ذوي الإعاقة الفكرية من الوظائف " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أولياء الامور عليها بشدة بمتوسط (٤,٥٧ من ٥).

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الين كامب وبرويرز وامبرينتس وجوسن وفان (Ellen Kamp, Brouwers, Embregts, Joosen,& van,2016) التي اوضحت أن من أبرز الاستراتيجيات المقترحة للتغلب على الصعوبات هي ان يتلقى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الدعم من قبل المدربين الوظيفيين وتتمحور حول أداء المدربين الوظيفيين وأدوارهم لدخول ذوي الإعاقة الفكرية في القوى العاملة، والدعم في مكان العمل نفسه ، من خلال التدريب والاستعداد للعمل والتدريب على رأس العمل لتحسين أداء العمل والإنتاجية والسلامة والتوظيف لذوي الإعاقة الفكرية، حيث كان من تلقي الدعم من قبل المدربين يؤدي الى الحفاظ على الوظيفة بالإضافة الى ان توافر المدربين الوظيفيين كان عاملاً مسهلاً لأصحاب العمل في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية. ويمكن تفسير النتيجتين السابقتين انه يوجد قله في الوعي لدى أصحاب العمل بشكل عام عن الإعاقة وعن الإعاقة الفكرية بشكل خاص، وقدراتهم وامكانياتهم وانهم يستطيعون العمل والإنتاجية إذا توفر لهم سبل الوصول الشامل من جميع النواحي.

٤- جاءت العبارة رقم (١١) وهي: " توفير وسائل نقل مجانية أو بأسعار رمزية خاصة بالموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية تنقلهم من والى العمل " بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بشدة بمتوسط (٤,٥٣ من ٥).

١- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: " ادخال تحسينات وتعديلات على مناهج ذوي الإعاقة الفكرية تدريبهم على مهارات ومعارف مرتبطة بسوق العمل " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٥٢ من ٥).

٢- جاءت العبارة رقم (٨) وهي: " عرض تجارب القطاعات والمؤسسات المختلفة الناجحة ذات السبق في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية لتشجيع بقية القطاعات والمؤسسات " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٥١ من ٥).

٣- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "قيام وسائل الإعلام بدورها في تسليط الضوء على قضايا ذوي الإعاقة الفكرية وخاصة فيما يتعلق بتوظيفهم وآليه دمجهم في سوق العمل " بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٥١ من ٥).

٤- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: " تخصيص وظائف لذوي الإعاقة الفكرية من قبل الجهات الحكومية (مثل الخدمة المدنية) " بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٤٨ من ٥).

٥- جاءت العبارة رقم (٣) وهي: " رفع النسب المخصصة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص " بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة الأمور عليها عليها بمتوسط (٤,٤٧ من ٥).

٦- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: " أتباع الأساليب والتقنيات الحديثة في البرامج التدريبية لذوي الإعاقة الفكرية ويراعي فيها جودة التدريب لتأهل ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل " بالمرتبة العاشرة من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٤٤ من ٥).

٧- جاءت العبارة رقم (٥) وهي: " تنفيذ دورات تدريبية لذوي الإعاقة الفكرية على كتابة السير الذاتية وكيفية إجراء مقابلات العمل " بالمرتبة الحادية عشر من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٤٣ من ٥).

٨- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: " عدم قطع الإعانة المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية في حال توظيفهم " بالمرتبة الثانية عشر من حيث موافقة أولياء الأمور عليها بمتوسط (٤,٣٩ من ٥).

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الدراسة توصي بالتالي:

١- إنشاء إدارة مستقلة في كل وزاره تعنى بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية.

- ٢- تفعيل دور هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية في القطاعين الخاص والعام.
 - ٣- إنشاء مركز وطني يعنى بتوظيف ذوي الإعاقة ويكون حلقة الوصل بين طالبي العمل والقطاعين العام والخاص بما يعكس احتياجات سوق العمل.
 - ٤- إضافة مادة في التعليم العام عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ومن ضمنها حقهم في التوظيف.
 - ٥- توعية أفراد المجتمع بحقوق ذوي الإعاقة الفكرية بشكل عام وحقهم بالتوظيف والاندماج في سوق العمل بشكل خاص سواء بالإعلام التقليدي أو الحديث.
 - ٦- إحصاء أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من أجل وضع السياسات والخطط لتمكينهم من الوظائف.
 - ٧- أن يكون هناك قوانين الزامية خاصة بتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية في القطاع الحكومي والخاص.
 - ٨- إلزام أصحاب العمل على توفير المواصلات المناسبة والأمنه لذوي الإعاقة الفكرية وفي حال تعذر توفرها يصرف لهم بدل نقل.
 - ٩- حث الوزارات والجامعات والمؤسسات المختلفة بعمل ندوات وورش عمل تعنى بحقوق ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف.
- مقترحات للدراسات المستقبلية**
- ١- إجراء دراسة حول المعوقات التي تحد من التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب الموارد البشرية.
 - ٢- إجراء دراسة مقارنة بين وجهة نظر أصحاب العمل وأولياء الأمور حول التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل.
 - ٣- إجراء دراسة تتناول التمكين الوظيفي لذوات الإعاقة الفكرية في سوق العمل.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبوزيد، احمد (٢٠١٢). *مدخل الى تربية وتعليم المعاقين عقليا*. الرياض: جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية.
- أبوزيد، أحمد؛ وعبد الحميد، هبة (٢٠١٤). *المتخلفون عقليا القابلون للتدريب*. مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- أبو ملحم، محمد (٢٠١٢). *المعوقون والتشغيل في الأردن. الثقافة والتنمية*. مصر، ١٢، (٥٥)، ٩٤-١٣٧.
- الأسمر، عدنان (٢٠٠٥). *التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة*. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- حمادي، حميد (٢٠١٦). *تقويم برامج التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين بها دراسة ميدانية في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في مدينتي دمشق والقنيطرة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- الخطيب، جمال (٢٠١٠). *تجارب دولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة*. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية-المنامة، (٥٥) ٥٣-٩٩.
- الدرمكي، موزه (٢٠١٤). *معوقات تشغيل ذوي الإعاقة العقلية بدولة الامارات العربية المتحدة من وجهة نظر مسؤولي المؤسسات الحكومية والخاصة ومدربي التأهيل المهني*. مجلس الشارقة للتعليم، حكومة الشارقة.
- الدوسري، مبارك (٢٠١٦). *عوامل الانتقال الناجح للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية من المدرسة الى العمل*. مجلة العلوم التربوية، ٣ (١)، ٢١٣-٢٣٩.
- الدوسري، مبارك (٢٠١٦). *معوقات نجاح تشغيل الافراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة*. مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث-جسر-بريطانيا، ٢ (١١)، ٣١-١٥.
- دليو، فضيل (٢٠١٤). *معايير الصدق والثبات في البحوث الكمية والكيفية*. مجلة العلوم الاجتماعية، (١٩)، ٨٢-٩٣.
- رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٦). تم الاسترجاع في ٢٠١٨/١١/٩ من: <https://vision2030.gov.sa>
- الزارع، نايف (٢٠١٣). *تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة (ط٥)*. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الزعمط، يوسف (٢٠٠٥). *التأهيل المهني للمعوقين (ط٢)*. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الشمري، غربي؛ وعلي، احمد(٢٠١٥). التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية: دراسة ميدانية. مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، (١)، ٣٦١-٣٩٠.

الصايغ، امال(٢٠١١). دراسة مقارنة لاتجاهات طالبات الجامعة ومعلمات التربية الخاصة نحو دمج وتشغيل المعاقين. دراسات نفسية-مصر، ٢١، (٣)، ٤٢٣-٤٤٦.

الصبري، عبد العزيز؛ وعبدالحفيظ، أحمد (٢٠٠٩، يونيو). التقرير الوطني حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الجمهورية اليمنية. مقدم لندوة الاجتماعية حول مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي.

عارف، سامي(٢٠٠٨) أساسيات الوصف الوظيفي. الاردن: دار زهران للنشر والتوزيع.

عبدات، روجي(٢٠١٠). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الامارات العربية المتحدة. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية- المنامة، (٥٥)، ٢٠٩-٢٨٢.

عبدات، روجي(٢٠١١). تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الأسس النظرية والممارسة العملية. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

عبدات، روجي (٢٠١٤، ابريل). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الامارات العربية المتحدة. دراسة مقدمة الى الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة، الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة الواقع والطموح، دبي، الامارات العربية المتحدة.

عبيدات، ذوقان(٢٠٠٣). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه(ط٣) عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

العتيبي، منصور؛ الزعبي، سهيل؛ بني عبد الرحمن، مجدولين(٢٠١٥). دور مراكز التأهيل الشامل في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة في منطقة نجران. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٤، (١٠)، ١١٩-١٤٧.

العجمي، ناصر؛ والبتال، الجوهرة(٢٠١٦). 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 - فلسطين، ٤(١٤)، ٢٧٠-٢٣٧.

- العساف، صالح (٢٠١٢). *المدخل الى البحث في العلوم السلوكية* (ط٢). الرياض: دار الزهراء للنشر.
- عيسى، أحمد (٢٠١٤). *تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية. مستقبل التربية العربية - مصر، ٢١ (٨٩)، ٢٧١-١٩٥.*
- فرج، صفوت (٢٠٠٠). *القياس النفسي*. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- القحطاني، محمد؛ والضميري، سمر (٢٠١٨). *اتجاهات المعلمات نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠. المجلة السعودية للتربية الخاصة، (٧)، ١٩-٤١.*
- القحطاني، محمد (٢٠١٨). *اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعا لعدد من المتغيرات دراسة حالة مدينة الرياض. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦ (٢)، ٣٥٦-٣٤٩.*
- القريشي، مدحت (٢٠٠٧). *اقتصاديات العمل*. الأردن: دار وائل للنشر.
- القريوتي، يوسف؛ السرطاوي، عبد العزيز؛ والسمادي، جميل (٢٠٠١). *المدخل الى التربية الخاصة*. دبي: دار القلم للنشر والتوزيع.
- المرصد العمالي الاردني (٢٠١٦). *تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة في الاردن فرص العمل نادرة وظروف تشغيل ضعيفة*. مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.
- المصاروة، هيثم (٢٠١٤). *الحماية القانونية لحق المعوق في العمل: دراسة مقارنة. مجلة جامعة الملك سعود، ٢٦، (١)، ٢١٧ - ٢٤١.*
- هلال، أسماء (٢٠٠٩). *تأهيل المعاقين، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.*
- هلال، أسماء (٢٠١٧). *تأهيل المعاقين (ط٣). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.*
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (٢٠٠٠). *نظام رعاية المعوقين*. تم الاسترجاع في ١٠/١٠/٢٠١٨ من:
<https://boe.gov.sa/ViewSystemDetails.aspx?lang=ar&SystemID=184&VersionID=199#search1>
- وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية (٢٠١٨). *الدليل الاحصائي للتربية الخاصة للعام ١٤٣٨-١٤٣٩هـ. الادارة العامة للتربية الخاصة بوزارة التعليم، الرياض.*

وكالة الأنباء السعودية (٢٠١٧، يونيو، ١٦). المملكة تؤكد سعيها لإدماج حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن خططها الوطنية. صحيفة سبق. تم الاسترجاع في

٢٠١٨/١٠/١٥ من: <https://sabq.org/JvP2nw>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). (2010). Definition of Intellectual Disability.
- Benda, P., & Smejkalová, M. (2015). Web interface for education of mentally disabled persons for work in horticulture. *AGRIS on-Line Papers in Economics and Informatics*, 7(1), 13-19.
- Benshoff, L., Barrera, M., & Heymann, J. (2014). Disability rights advocacy and employment: A qualitative study of the National Centre for the Employment of Disabled People (NCPEDP) in India. *Work*, 48(3), 453-464.
- Chao, P., Hsu, T., Huang, Y., Ososkie, J. N., & Freid, J. H. (2018). Attitudes and reflections of vietnamese managers toward their employees with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 84(3), 14-27.
- Crawford, C. (2011). *The Employment of People with Intellectual Disabilities in Canada: A Statistical Profile*. The institute for Research and development on inclusion society (IRIS), York University, UK.
- Ellenkamp, J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in Obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69.
- Furtado, A., V., (2013). *PEOPLE WITH INTELLECTUAL DEFICIENCY AND INCLUSION IN THE LABOR MARKET*. (Master's thesis). Institute of Human Sciences. Graduate Program in Psychology, University of Juiz de Fora, Brazil.
- Galarneau, D., & Radulescu, M. (2009). Employment among the disabled. *Perspectives on Labour and Income*, 21(2), 31-41.
- Huang, Y., Hsu, T., Chen, H., Fried, J. H., Ososkie, J. N., & Bezyak, J. L. (2014). Taiwanese graduate business students' attitudes about the employability of people with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 80(3), 40-52.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526-536.
- Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A

differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120-131.

Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174–1185.

Lysaght, R., Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A., & Cobigo, V. (2017). Inclusion through work and productivity for persons with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 30(5), 922-935..

Malakpa, S. W. (2007). Problems and prospects in Employment and job Retention of the Blind and Visually Impaired in the United States: A Future Concern of Special Education. *International Journal of Special Education*, 22(1), 52-85 .

Martin McMahan, author, Darren Lee Bowring, author, & Chris Hatton, author. (2019). Not such an ordinary life: a comparison of employment, marital status and housing profiles of adults with and without intellectual disabilities. *Tizard Learning Disability Review*, (4), 213.

Opoku, M. P., Wisdom, K. M., Joslin, A. D., Joash, N. M., & Badu, E. (2017). Access to employment in kenya: The voices of persons with disabilities. *International Journal on Disability and Human Development*, 16(1), 77-87.

Parmenter, T., R.,(2011). *Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience*. Employment Sector Employment Working Paper No. 103. International Labour Organization, Geneva.

Relja, R., Popovic, T.,& Rakic, T. (2018, June) *Persons with disabilities in the labour market of the city of split: reality and perspectives*. Paper presented at the 31 st International Scientific Conference on Economic and Social Development, " Legal Challenges of Modern World", Split.

Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2019). Future work and disability: Promoting job motivation in special employment centers in spain. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8).

Skellern, J., & Astbury, G. (2014). Gaining employment: The Students at a further education college for Experience of Individuals with learning disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 42(1), 58-65.

Wehman, P., Sima, A. P., Ketchum, J., West, M. D., Chan, F., & Luecking, R. (2015). Predictors of successful transition from school to employment for youth with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 323-334.

Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W., Brooke, A., & M., Carr, S. (2018). Toward Competitive Employment for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities: What Progress Have We Made and Where Do We Need to Go. *Research and practice for persons with severe disabilities*. 43(3) 131–144.