



مركز الأستاذ الدكتور/ احمد المنشاوى  
للنشر العلمى والتميز البحثى  
مجلة كلية التربية  
=====

## معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض

إعداد

**د/حمود عبد الله المغيرة**

استاذ مشارك

أستاذ مشارك بقسم التربية الخاصة – كلية التربية  
جامعة الملك سعود - المملكة العربية السعودية

**[halmoghyrah@ksu.edu.sa](mailto:halmoghyrah@ksu.edu.sa)**

«المجلد الأربعون- العدد الخامس- جزء ثانى- مايو ٢٠٢٤ م»

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## الملخص :

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض، وتكونت عينة الدراسة من (٦٩) من العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة ، وطبق عليهم مقياس معوقات توظيف ذوي الإعاقة ( إعداد الباحث) ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى ما يلي:

- المعوقات المتعلقة بالفرد كانت أبرزها هي (نقص فرص التدريب والتأهيل وإعدادهم للعمل يحد من فرص الحصول على العمل" ، "نقص المهارات الضرورية في العمل يحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ، " ظروف الحالة الصحية الغير مستقرة لذوي الإعاقة الفكرية تحد من فرص توظيفهم" ).
- المعوقات المتعلقة بالأسرة كانت أبرزها ( نظرة المجتمع السلبية تؤدي بالأسرة إلى حرمان ابنهم من فرص الوظيفة" ، " خوف الأسرة من نظرات الآخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم المعاق فكراً" ، والاعتقاد الخاطئ لبعض الأسر بأن توظيف ذوي الإعاقة الفكرية شفقة وليس تقدير لمكانتهم" ).
- المعوقات المتعلقة بالمجتمع كانت أبرزها (قلة فرص التدريب لذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم، النظرة القاصرة في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من فرص توظيفهم ، عدم حصول المعاق فكراً على حقوقه الوظيفية كالدورات والترقية والرواتب أسوة بأقرانه في العمل) .
- عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل بين استجابات أفراد الدراسة على أبعاد " معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة " تعزى إلى متغير الجنس أو متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

**الكلمات المفتاحية :** معوقات - توظيف - ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة - مؤسسة سعي

**Barriers to employing people with mild intellectual disabilities from the point of view of employees at the Sa3ee For Rehabilitation and Employment For Disabilities in Riyadh**

**Author: Dr. Homoud Abdullah Almoghyrah**

**Abstract :**

The study aimed to identify the barriers to employing people with mild intellectual disabilities from the point of view of employees at the Sa'i Foundation for Employing People with Disabilities in Riyadh. The study sample consisted of (69) employees of the Sa'i Foundation for the Rehabilitation and Employment of People with Disabilities. A measure of obstacles to employing people with disabilities was applied to them (prepared by the researcher), and the researcher used the descriptive approach method, and the results of the study reached the following:

The barriers related to the individual were the most prominent: "The lack of training and qualification opportunities and preparing them for work limits the chances of obtaining employment," "The lack of necessary skills at work limits the employment of people with intellectual disabilities," "The unstable health conditions of people with intellectual disabilities limit the opportunities Employ them."

The barriers related to the family were the most prominent: "Society's negative view leads the family to prevent their son of job opportunities", " The family's fear of the views of others and the mockery of their son with intellectual disability", " And the misconception of some families that employing people with intellectual disabilities is a sign of compassion and not an appreciation of their cases."

The barriers related to society were the most notable: " Lack of training opportunities for people with intellectual disabilities limits their employment opportunities", "The unsuitable perception of the performance of people with intellectual disabilities by others limits their employment opportunities, " The intellectually disabled person does not obtain his employment rights, such as courses, promotions, and salaries, on a par with his peers at work".

There are no statistically significant differences at the level of 0.05 or less between the responses of study individuals on the dimensions of "Obstacles to Employment of People with Mild Intellectual Disabilities" attributed to the gender variable

There are no statistically significant differences at the level of 0.05 or less between the responses of study individuals on the dimensions of "obstacles to employing people with mild intellectual disabilities" due to the variable of academic qualification and years of experience.

**key words** : Barriers - Employment - People with mild intellectual disabilities - sa3ee Foundation

## مقدمة :

إن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية رغم تدني قدراتهم وإمكاناتهم إلا أنهم قوة فعالة في المجتمع إذا ما تم الاهتمام بهم من مختلف النواحي فهم جزء من المجتمع لا ينبغي إغفال الحقوق المكفولة لهم ، ومن أبرز الحقوق التي ينبغي توفيرها لأولئك الأفراد الحق في الحصول على وظيفة مناسبة تتفق مع مستوى القدرات والكفايات التي يتمتعون بها ، الأمر الذي بدأ كضرورة خاصة بعد ارتفاع معدلات البطالة بين ذوي الإعاقات المختلفة .

ويعد العمل من العوامل الرئيسة في الحياة وضرورياً لإشباع الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ( Blustein,2008). والأشخاص ذوو الإعاقة لم يعدوا عالة على المجتمع بل أصبحوا أشخاصاً مشاركين وفاعلين لهم تأثيرهم في المجتمع ولهم أهميتهم بعد تأهيلهم وتدريبهم وتشغيلهم في شتى الجوانب ( الغرير ويوسف ، ٢٠١٠). فإذا حصل ذوو الإعاقة على عمل وأصبحوا منتجين فإن ذلك يسهم بالحد من نظرتهم السلبية لقدراتهم والاعتماد على غيرهم وعدم الطمأنينة ، كما أن نظرة المجتمع إليهم سوف تتغير إيجابياً نحو إمكاناتهم وقدراتهم ( الزعوط، ٢٠١٣).

وأكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٦) المادة (٢٧) "العمل والعمالة " على أن تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦).

وتعد عملية التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة من العوامل المهمة التي تسهم في الاندماج الاجتماعي والمشاركة في المجتمع وتوفير الدخل والاستقلال المالي، ومصدراً مهماً للتواصل الاجتماعي والانخراط في نشاط هادف في الحياة، ويساهم التوظيف في تحسين نوعية الحياة وزيادة احترام الذات وتحسين الصحة العقلية والبدنية وجعل الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر تفاعلاً بشأن مستقبلهم. وعلى العكس من ذلك فإن نقص فرص العمل يقلل من احتمال الاندماج الاجتماعي (Hersh,2010).

وأوضح الزارع (٢٠١٣) 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. كما يساعد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على الشعور بقيمتهم، فإدراك المرء أنه يحظى بعمل منتظم مطلوب ومثمن له أثر هائل على شعوره بالكرامة وإدراكه أنه يتمتع بقدرات وإمكانات شخصية، في حين أن عدم القدرة على العمل بانتظام تساهم في تفاقم الشعور " بالعجز المكتسب" أو التكهن بانعدام الكفاءة الذاتية ويزيد من الانتكاسات والشعور بالانطواء (Wehman et al,2014؛ عيسى،٢٠١٤)

وأشار كل من القحطاني والضميري(٢٠١٨) أن دول العالم اهتمت بالأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم انطلاقاً من المبادئ الإنسانية التي نادى بها المنظمات الدولية في الميثاق الدولي لإعلان حقوق الإنسان . وقد برز هذا الاهتمام في المملكة العربية السعودية في دعم ورعاية ذوي الإعاقة من خلال رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تنص على تمكين ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة والتعليم لضمان استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع كما سندهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعدهم على تحقيق النجاح أي تحويل الأشخاص ذوي الإعاقة من متلقين للمساعدة إلى منتجين.

وأكدت بعض الدراسات أن هناك انخفاض واضح في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية نتيجة شيوع كثير من المعتقدات الخاطئة حول مستوى القدرات والإمكانات التي يتمتعون بها ، وكذلك نتيجة لمعايير القبول التي تستثني الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ، وعدم توافر برامج التأهيل والتدريب المناسبة (Dempsey & Ford, 2009).

وتمثل اهتمام المملكة العربية السعودية بالأشخاص ذوي الإعاقة في توقيعهما على الاتفاقية العالمية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، كما عززت رؤية المملكة ٢٠٣٠ الطموحة دور المملكة في منح الأشخاص ذوي الإعاقة بصفة عامة، وذوي الإعاقة الفكرية بصفة خاصة حقوقهم كاملة وتمكينهم ليكونوا جزءاً فعالاً وسط مجتمع حيوي تكاملي يؤمن بأن لكل فرد فيه دور جوهري يهدف من خلاله لخدمة وطنه ودعم تنميته والنهوض باقتصاده، وينطلق هذا الدور المحوري في هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لنشكل المظلة الرسمية لكل الجهود المختلفة التي تصب في صالح تلك الفئة التي تهدف إلى تحسين أوضاعهم من جميع الجوانب الاجتماعية والمهنية والقانونية ( رؤية المملكة ٢٠٣٠ ).

وعلى الرغم من أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية فإننا نجد أن تلك الفئة هم أقل فئة تحصل على الدعم اللازم للدخول إلى سوق العمل، كما أن احتياجاتهم الخاصة في العمل مثل تعديل ساعات العمل ومتطلباته وتعديل بيئة العمل وتشجيع الآخرين لهم كلها حاجات غير مشبعة في بيئة العمل الخاصة لهؤلاء الأشخاص، مما يؤثر على الرضا الوظيفي لديهم(Crawford,2011).

لذلك كان من الضروري العمل على التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية كما أوضحها ويهمان وآخرون (Wehman et al,2015) وهي أن يكون هناك تدريب واكتساب خبرات أثناء المرحلة الثانوية على العمل ، وأن يمتلك الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مهارات تقرير المصير ، والمهارات الاجتماعية والأكاديمية اللازمة ، بالإضافة إلى وجود تعاون بين المدرسة والوكالات الخارجية والشركات الكبرى وعقد شراكات فيما بينهم .

#### الدراسات السابقة :

قام كل من سيبرستاين، باركر، ودراستشر & Siperstein, parker (Drascher,2013) بدراسة هدفت إلى توثيق الوضع الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية البالغين سن العمل في الولايات المتحدة الأمريكية في ضوء الجهود الحكومية التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة لدى هذه الفئة من خلال الإنفاق عليهم في مرحلة الانتقال من المدرسة الثانوية إلى سوق العمل ، وتكونت عينة الدراسة من (١٠١٧) من أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية البالغين سن(٢١) سنة وأكثر بمتوسط عمري (٣٦) سنة ، وكانت عينة ذوي الإعاقة الفكرية موزعة ما بين الذكور والإناث ، وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة انخفاض معدل التوظيف بدرجة كبيرة للبالغين ذوي الإعاقة الفكرية حيث وصل معدل التوظيف في المرحلة العمرية من (٢١-٦٤) إلى ٣٤% فقط في مقابل ٧٦% من العاديين تم توظيفهم.

قام العجمي والبتال(٢٠١٦) بدراسة هدفت إلى معرفة الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية في منطقة الرياض ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٤٥) من العاملين في معاهد التربية الفكرية

( إداريين- معلمين التربية الفكرية- أخصائيين) ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ينقصهم الإلمام بالمهارات الأساسية في العمل ، وتعد هذه من أكثر الصعوبات التي تواجههم في التوظيف، وعدم وجود تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من أجل الحصول على مهارات تساعدهم على القيام بالمهام والأعمال المطلوبة منهم على الشكل الصحيح ، وضعف قدرة ذوي الإعاقة الفكرية على استخدام التكنولوجيا ، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية حول صعوبات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ، والمؤهل العلمي .

وقام (Kocman et al,2018) بدراسة هدفت إلى معرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل في دولة النمسا، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) من مديري الموارد البشرية ، واستخدم الباحث المنهج المختلط ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يفتقرون إلى عدد من المهارات المطلوبة منهم ، وعدم قدرة ذوي الإعاقة الفكرية على القيام بالمهام المطلوبة منهم في العمل، بالإضافة إلى طول الوقت المبذول في تدريبهم، وقلة عدد الوظائف المناسبة لهم .

وقام كل من القحطاني والضميري (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات المعلمات في معرفة قدرات وإمكانات الفتيات ذوي الإعاقة الفكرية للتوظيف وفق رؤية ٢٠٣٠. وكذلك التعرف على اتجاهات المعلمات في أهمية إيجاد الوظيفة المناسبة للفتيات لدعم الجانب النفسي والأسري والاجتماعي وفق رؤية ٢٠٣٠. وتكون مجتمع الدراسة من (١٠٥) معلمات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في مدينة الجوف بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت النتائج إلى أن هناك توافق بين أفراد الدراسة على توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠ وفق إمكانيتهن وقدراتهن، وهناك توافق بين أفراد الدراسة على أهمية توظيف الفتيات ذوي الإعاقة الفكرية بالوظيفة المناسبة لهم.

قام الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى التعرف على أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة الفكرية 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 الفكرية 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 الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، عدم تأهيل الشخص المعاق فكرياً 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 الفكرية يحد من توظيفهم، عدم توفر البيئة الامنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية)، ومن أبرز المعوقات الخاصة بالأسرة هي (اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية شفقة وليس تقدير لمكانتهم، تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة الفكرية). أظهرت النتائج أن عدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية والمؤهل العلمي لمدراء الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، بينما أظهرت النتائج أن نوع نشاط المنشأة التي يعمل فيها مدراء الموارد البشرية يؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، وتبين من النتائج أن الفروق لصالح البنوك.

وقام كل من القحطاني والداعج (٢٠٢٠) بدراسة هدفت إلى معرفة معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، وأهم الحلول التي تساعد على تمكينهم الوظيفي من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٢) من أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية ، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم معوقات التمكين الوظيفي بسوق العمل تمثل أكثرها في المعوقات المتعلقة بالمجتمع ، وأقلها المعوقات المتعلقة بزملاء العمل ، وكشفت النتائج أن الحلول التي تساعد على التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تكمن في إيجاد جهة مهمتها توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ، وتعمل على الإشراف والمتابعة على عملية التوظيف والاقتصاص على كل من يعتدي على حقوقهم.

وقام المالكي (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى معرفة تصورات أفراد أسر ذوي الإعاقة الفكرية تجاه مبادرة سعي الوقفية للتأهيل والتوظيف، وتكونت عينة الدراسة من (٥) أفراد من أسر ذوي الإعاقة الفكرية، واستخدم الباحث المنهج النوعي ، وأداة المقابلة ، وتوصلت النتائج إلى أن أسر الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يوفران لأبنائهم الدعم اللازم من أجل حصولهم على فرص وظيفية، ولكن هناك بعض الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية هو عدم الحصول على التأهيل المهني والتدريب بعد الانتهاء من المرحلة الثانوية.

### تعقيب على الدراسات السابقة :

- اتفقت نتائج بعض الدراسات في استخدام المنهج الوصفي المسحي مثل دراسة العجمي والبتال (٢٠١٦) ، دراسة الدوسري ومعاجيني(٢٠١٩)، القحطاني والداعج(٢٠٢٠)، بينما دراسة Kocman et al (٢٠١٨) استخدمت المنهج المختلط .

- اختلفت الدراسات السابقة في عينة الدراسة مثل دراسة Siperstein , Parker & Drascher (٢٠١٣) التي طبقت على أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية ، ودراسة القحطاني والضميري (٢٠١٨) التي طبقت على عينة من مديري الموارد البشرية ، ودراسة الدوسري ومعاجيني(٢٠١٩) التي طبقت على عينة من الموارد البشرية ، بينما دراسة القحطاني والداعج (٢٠٢٠) طبقت على عينة من أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية ، ودراسة المالكي(٢٠٢١) طبقت على أولياء ذوي الإعاقة الفكرية.

### مشكلة الدراسة :

يعد التوظيف أحد الأهداف الأساسية في حياة الشخص ذوو الإعاقة ، لأنه يساعده على استخدام قدراته المتبقية ومهاراته أفضل استخدام، حيث أن التوظيف يساعده على تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى مقبول من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة لما يحققه التوظيف من إدماج له في مختلف مناحي الحياة (الزعمط، ٢٠١٣). وعلى الرغم ما يحققه التوظيف من مكاسب لذوي الإعاقة في كافة مناحي الحياة، إلا أن فئة ذوي الإعاقة الفكرية تحظى بالقليل من الاهتمام من قبل المجتمع

من حيث فرص التوظيف مقارنة بالأشخاص العاديين، وهذا لا يعود إلى قدرات المعاق الفردية وإنما يعود إلى استجابات المجتمع السلبية للإعاقة، فهناك من المجتمعات التي تضع الشخص المعاق فكرياً في مؤسسات العمل دون النظر إلى العوامل البيئية التي من الممكن أن تؤثر على رضاه عن بيئة العمل (Schalook,1997).

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 مع مخرجات التعليم وسوق العمل، وأكدت الرؤية على التغلب في كل ما يواجه تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل وإزالة الحواجز، وتوفير الفرص، وتهيئة البنية التحتية، وتطوير البرامج التأهيلية وبرامج التوظيف (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠).

بالرغم من الجهود المبدولة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية، إلا أن كثيراً من الدراسات التي تناولت توظيف ذوي الإعاقة أكدت أن عملية التوظيف تواجهها العديد من المعوقات مثل دراسة البتال (٢٠١٥) ، والدوسري ومعاجيني(٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على أبرز معوقات توظيف الشباب ذوو الإعاقة الفكرية في القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية من وجهة نظر مدراء شركات القطاع الخاص، دويكات (٢٠١٨)، بالإضافة إلى ذلك أكدت دراسة Cimera, R., Burgess, S., & Bedesem,(2014) أن الغالبية العظمى من البالغين ذوي الإعاقة الفكرية عاطلون عن العمل، ويعتبر حصولهم على فرص وظيفية أقل من العاديين .

إن نقص فرص التوظيف والحصول على فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة يعد من المعوقات والتي تسببها الممارسات التمييزية وعدم المساواة مما ينجم عنها صراعات في تكوين علاقات مع الأقران لتحقيق النجاح ( Walker,2019 ).

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحث أنه من الضروري الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر المختصون والقائمين على توظيف تلك الفئة من وجهة نظر مؤسسة سعي لتوظيف ذوو الإعاقة بمدينة الرياض، وهي تختلف عن دراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) التي هدفت إلى التعرف عن معوقات توظيف الشباب ذوو الإعاقة

الفكرية بالمنطقة الشرقية من وجهة نظر مدراء شركات القطاع الخاص وبالتالي فالعينة مختلفة عن الدراسة الحالية، وكذلك تختلف عن دراسة البتال والعجمي(٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على صعوبات توظيف ذوي الإعاقة من وجهة نظر العاملين ببرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض ولذلك فالعينة مختلفة عن الدراسة الحالية ، وبالتالي تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة؟

٢- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين استجابات العاملين في مؤسسة سعي لتوظيف ذوي الإعاقة تجاه المعوقات التي تحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تعزى لمتغير الجنس؟

٣- هل توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٥ بين استجابات العاملين في مؤسسة سعي لتوظيف ذوي الإعاقة تجاه المعوقات التي تحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تعزى لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى ما يلي:

١- التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض.

٢- التعرف على وجهات نظر العاملين بمؤسسة سعي حول معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

## أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها في الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتوظيف ذوي الإعاقة في مدينة الرياض ، وتأتي أهمية هذه الدراسة من خلال جهود الدولة المتزايدة في الأونة الأخيرة حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بصفة خاصة وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، وسوف تسهم نتائج الدراسة الحالية في التعرف على معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة مما يمكن المهتمين وأصحاب القرار العمل على تقليل تلك المعوقات ودعم عملية التوظيف التي تسهم بشكل كبير في اعتماد تلك الفئة على أنفسهم في حياتهم المهنية وتحقيق طموحاتهم المستقبلية .

## حدود الدراسة:

**الحدود الموضوعية:** تتناول الدراسة الحالية معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض.

**الحدود المكانية:** أجريت هذه الدراسة في مدينة الرياض.

**الحدود الزمانية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ١٤٤٥ هـ.

**الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض.

## مصطلحات الدراسة:

**المعوقات:** كل ما يقف عثرة في طريق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على أن يكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع (الدوسري، ٢٠١٦).

**ويعرفها الباحث إجرائياً:** الأسباب التي تقف عائقاً أو حاجزاً أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملون بالمؤسسة في مدينة الرياض.

**التوظيف:** يعرف بأنه وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد على الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية ( القمش والسعادة، ٢٠١٦، ٢٤٦).

إجرائياً: هو الطريقة التي يقوم بها أخصائيو الموارد البشرية في القطاع الحكومي أو الخاص لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية بعد الانتهاء من المراحل الدراسية، والتي تناسب إمكاناتهم وقدراتهم لكي يكونوا فاعلين ومنتجين ضمن منظمة سوق العمل والتحول من الرعاية إلى التنمية.

### الإعاقة الفكرية البسيطة:

تعرف الإعاقة الفكرية البسيطة بأنها فئة تمثل ما نسبته (٨٠-٩٠%) من ذوي الإعاقة الفكرية، وتتراوح درجة ذكاء أفراد هذه الفئة ما بين (٥٥-٦٩)، وعلى بعد انحرافين معيارين سالبين من المتوسط على منحنى التوزيع الطبيعي للقدرة العقلية ( الخطيب وآخرون، ٢٠١٨، ١٥٩-١٦٠).

### مؤسسة سعي:

هي منظمة غير حكومية وغير ربحية ، تسهم في توعية المجتمع بالحقوق الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية ، وتعمل على إبراز قدرات ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة في المجال المهني للمجتمع، وتقيم البرامج التدريبية قبل وبعد الالتحاق بالعمل.

### إجراءات الدراسة:

#### منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ والذي يعتبر من أكثر المناهج ملاءمةً للدراسة الحالية، لاعتماده على وصف الواقع الحقيقي للظاهرة ومن ثم تحليل النتائج وبناء الاستنتاجات في ضوء الواقع الحالي.

### مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في مؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة البالغ عددهم (١١٠) من العاملين بمؤسسة سعي، وتم ارسال الاستبانة الكترونياً ، وبعد التطبيق تم الحصول على (٦٩) استجابة من العاملين بالمؤسسة.

### خصائص أفراد الدراسة:

تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد الدراسة، وتشمل: (الجنس – سنوات الخبرة - المؤهل العلمي)، والتي لها مؤشرات دلالية على نتائج الدراسة، بالإضافة إلى أنها تعكس الخلفية العلمية لمفردات الدراسة، وتساعد على إرساء الدعائم التي تُبنى عليها التحليلات المختلفة المتعلقة بالدراسة، وتفصيل ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الجنس، وسنوات الخبرة ،

#### والمؤهل العلمي

الجنس	التكرار	النسبة %	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
ذكر	٤٠	٥٨.٠	من (١- أقل من ٥) سنوات	٣٠	٤٣.٥	ثانوية عامة أو ما يعادلها	٢٠	٢٩.٠
أنثى	٢٩	٤٢.٠	من (٥ – أقل من ١٠ سنوات)	١٤	٢٠.٣	بكالوريوس	٣٨	٥٥.١
المجموع	٦٩	١٠٠%	من (١٠ سنوات فأكثر)	٢٥	٣٦.٢	دراسات عليا	١١	١٥.٩
			المجموع	٦٩	١٠٠%	المجموع	٦٩	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) أن (٤٠) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٨.٠٪ ذكور، بينما (٢٩) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٢.٠٪ من إجمالي أفراد الدراسة إناث.

ويتضح أيضاً من الجدول أن (٣٠) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٤٣.٥٪ سنوات خبرتهم من (١- أقل من ٥) سنوات، بينما (٢٥) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٣٦.٢٪ من إجمالي أفراد الدراسة سنوات خبرتهم من (١٠ سنوات فأكثر)، و(١٤) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٢٠.٣٪ من إجمالي أفراد الدراسة سنوات خبرتهم من (٥ – أقل من ١٠ سنوات)، ويتضح من الجدول أن (٣٨) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٥٥.١٪ مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما (٢٠) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ٢٩.٠٪ من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة أو ما يعادلها، و(١١) من أفراد الدراسة يمثلون ما نسبته ١٥.٩٪ من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي دراسات عليا.

### ٣- أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الأدبيات، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة وأهدافها تم بناء الأداة (الاستبانة) في صورتها الأولية، وتم عرضها على السادة المحكمين أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الخاصة لإبداء آرائهم من حيث مدى ملاءمة العبارة للبعد الذي تنتمي إليه، ومن حيث الصياغة، وتعديل بعض العبارات أو حذفها، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية من (٢٢) عبارة تتضمن ثلاثة أبعاد: معوقات تتعلق بالفرد، ومعوقات تتعلق بالأسرة، ومعوقات تتعلق بالمجتمع، وتتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام " هي :

١- القسم الأول: يحتوي على البيانات والمعلومات

٢- القسم الثاني: يحتوي على البيانات الأولية الخاصة بأفراد الدراسة، والمتمثلة في متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

٣- القسم الثالث: ويشمل الاستبانة " معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية" ويتكون هذا القسم أو المحور من (٢٢) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد، كما هو موضح في الجدول رقم (٢) على النحو التالي:

جدول (٢) محاور الاستبانة وعباراتها

المجموع	عدد العبارات	البعد	المحور
٢٢	٨	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد	معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية
	٩	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع	
	٥	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة	
٢٢ عبارة		الاستبانة	

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة - موافق - محايد - 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، محايد (٣) درجات، غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشدة (١) درجة واحدة.

ولتحديد طول فئات مقياس ليكرت الخماسي، تم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥ - ١ = ٤)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤ ÷ ٥ = ٠.٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول رقم (٣) على النحو التالي:

جدول (٣) تقسيم فئات مقياس ليكرت الخماسي (حدود متوسطات الاستجابات)

م	الفئة	حدود الفئة		مقياس الحكم
		من	إلى	
١	غير موافق بشدة	١.٠٠	١.٨٠	منخفض جداً
٢	غير موافق	١.٨١	٢.٦٠	منخفض
٣	محايد	٢.٦١	٣.٤٠	متوسط
٤	موافق	٣.٤١	٤.٢٠	مرتفع
٥	موافق بشدة	٤.٢١	٥.٠٠	مرتفع جداً

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

#### أ) صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

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

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، عُرضت بصورتها الأولية على عدد من المحكمين المختصين في مجال التربية الخاصة، وطلب من السادة المحكمين تقييم أدوات الدراسة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمته لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد وضوح العبارات، وانتمائها، وأهميتها، وسلامتها لغوياً، وإبداء ما يروونه من تعديل، أو حذف، أو إضافة للعبارات، وبعد أخذ الآراء، والاطلاع على الملحوظات، أُجريت التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين.

٢- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي، قام الباحث بإجراء الارتباط بين مفردات الاستبانة، والدرجة الكلية على عينة عشوائية عددها (٢٠) من العاملين بمؤسسة سعي، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور، كما هو موضح في الجدول رقم (٤) على النحو التالي:

جدول (٤) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الاستبانة				
(معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية)				
معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	المحور
**٠.٧٤٩	٥	**٠.٧١٥	١	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد
**٠.٧٦٣	٦	**٠.٦٨٧	٢	
**٠.٦٣١	٧	**٠.٦٥٨	٣	
**٠.٦٧٤	٨	**٠.٦٦١	٤	
**٠.٥٨٢	١٤	**٠.٦٠٦	٩	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع
**٠.٦٠٧	١٥	**٠.٥٧٦	١٠	
**٠.٦٣٣	١٦	**٠.٦٨٤	١١	
**٠.٥٥٥	١٧	**٠.٧٢٥	١٢	
-	-	**٠.٦٠٥	١٣	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة
**٠.٨٥٥	٢١	**٠.٧٣٨	١٨	
**٠.٦٦٦	٢٢	**٠.٨٢٤	١٩	
-	-	**٠.٨٠٥	٢٠	

\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٤) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل محور من المحاور بالدرجة الكلية للاستبانة .

#### الجدول رقم (٥) معاملات ارتباط بيرسون للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط بالاستبانة	المحور
**٠.٧٦٠	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد
**٠.٨٧١	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع
**٠.٧٣٨	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة

**\*\* دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل**

يتضح من الجدول (٥) أن قيم معامل ارتباط كل محور مع الاستبانة موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين المحاور، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه.

#### **(ب) ثبات أداة الدراسة:**

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) ((Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ))، ويوضح الجدول رقم (٦) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٦) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد	الاستبانة
٠.٧٥١	٨	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد	معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية
٠.٧٠٨	٩	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع	
٠.٨٣٠	٥	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة	
٠.٨٥٠	٢٢	الثبات العام	

يتضح من الجدول (٦) أن معامل الثبات العام عالٍ حيث بلغ (٠.٨٥٠) وفق معادلة كرونباخ الفا، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

### إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد التأكد من صدق (الاستبانة) وثباتها، وصلاحيتها للتطبيق، تم تطبيقها ميدانياً باتباع الخطوات التالية:

- ١- توزيع الاستبانة إلكترونياً.
- ٢- جمع الاستبانات، وقد بلغ عددها (٦٩) استبانة من إجمالي مجتمع الدراسة (١١٠) من العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة.

### نتائج الدراسة ومناقشتها:

إجابة السؤال الأول: وينص على " ما أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض؟"

للإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وصولاً إلى تحديد أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في

التوظيف من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض، وفيما يلي جدول (٧) يوضح النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة / الحكم
١	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد	٣.٦٦	٠.٥٨٠	٣	مرتفع
٢	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع	٣.٩٨	٠.٤٨١	١	مرتفع
٣	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة	٣.٨٨	٠.٧٣٦	٢	مرتفع
	المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف	٣.٨٤	٠.٤٥٥	-	مرتفع

يتضح من نتائج الجدول (٧) أن هناك معوقات مرتفعة تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤ من ٥.٠٠)، واتضح من النتائج أن أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض تمثلت في البعد الثاني: "معوقات تتعلق بالمجتمع" بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٨ من ٥.٠٠)، يليها البعد الثالث: "معوقات تتعلق بالأسرة" بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨ من ٥.٠٠)، وأخيراً جاء البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٦ من ٥.٠٠).

وفيما يلي سوف يتم عرض نتائج كل بعد من أبعاد الاستبانة وذلك على النحو التالي:

**البُعد الأول: المعوقات المتعلقة بالفرد التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة:**

للتعرف على أبرز المعوقات المتعلقة بالفرد، التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض فيما يتعلق ببعدها معوقات تتعلق بالفرد، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد المعوقات المتعلقة بالفرد التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (٨) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات المتعلقة بالفرد حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار النسبة	درجة الموافقة				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة				
٢	نقص فرص التدريب والتأهيل وإعدادهم للعمل بحد من فرص ذوي الإعاقة الفكرية الحصول على العمل	ك	٢٨	٣٦	٣	٢	٤,٣٠	٠,٦٩٢	١	مرتفع جداً
		%	٤٠,٦	٥٢,٢	٤,٣	٢,٩	-	-		
١	نقص المهارات الضرورية في العمل بحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية	ك	٢٤	٣٤	١٠	١	٤,١٧	٠,٧٢٧	٢	مرتفع
		%	٣٤,٨	٤٩,٣	١٤,٥	١,٤	-	-		
٦	ظروف الحالة الصحية للغير مستقرة لدى ذوي الإعاقة الفكرية تحد من فرص توظيفهم	ك	١٦	٢٩	١٥	٩	٣,٧٥	٠,٩٦١	٣	مرتفع
		%	٢٣,٢	٤٢,١	٢١,٧	١٣,٠	-	-		
٣	ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على استخدام التكنولوجيا بحد من فرص توظيفهم	ك	١٢	٣٠	١٩	٨	٣,٦٧	٠,٩٠٢	٤	مرتفع
		%	١٧,٤	٤٣,٥	٢٧,٥	١١,٦	-	-		
٨	صعوبة تكيف ذوي الإعاقة الفكرية مع بيئة العمل بحد من فرص توظيفهم	ك	١٣	٢٣	١٩	١٢	٣,٤٨	١,٠٧٩	٥	مرتفع
		%	١٨,٨	٣٣,٤	٢٧,٥	١٧,٤	٢,٩	-	-	
٥	انخفاض دافع العمل لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بحد من فرص توظيفهم	ك	١٢	٢٥	١٤	١٤	٣,٣٩	١,١٦٦	٦	متوسط
		%	١٧,٤	٣٦,٢	٢٠,٣	٢٠,٣	٥,٨	-	-	
٤	قلة إنتاجية ذوي الإعاقة الفكرية بحد من فرص توظيفهم	ك	٦	٢٧	٢٠	١٤	٣,٣٠	٠,٩٩٠	٧	متوسط
		%	٨,٧	٣٩,١	٢٩,٠	٢٠,٣	٢,٩	-	-	
٧	عدم الالتزام بنظام العمل بحد من فرص توظيف ذوي الإعاقة الفكرية	ك	٨	٢٣	١٨	١٨	٣,٢٥	١,٠٦٣	٨	متوسط
		%	١١,٦	٣٣,٣	٢٦,١	٢٦,١	٢,٩	-	-	
	المتوسط العام					٣,٦٦	٠,٥٨٠		موافق	مرتفع

يتضح من الجدول (٨) أن هناك معوقات متعلقة بالفرد تعوق بدرجة مرتفعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٦ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ومن الجدول (٨) يتضح أن أبرز المعوقات المتعلقة بالفرد التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تتمثل في العبارات رقم (٢، ١، ٦) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٢) وهي: "نقص فرص التدريب والتأهيل وإعدادهم للعمل يحد من فرص ذوي الإعاقة الفكرية الحصول على العمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بشدة وبدرجة مرتفعة جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٠ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن نقص فرص التدريب والتأهيل وإعداد ذوي الإعاقة الفكرية يقلل من اكتسابهم للمهارات اللازمة التي تمكنهم من المنافسة للحصول على فرص العمل مما يحد من فرص حصولهم على العمل.

٢- جاءت العبارة رقم (١) وهي: "نقص المهارات الضرورية في العمل يحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٧ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن نقص المهارات الضرورية في العمل لدى ذوي الإعاقة الفكرية يقلل من قدرتهم على العمل المطلوب في الكثير من الوظائف بسوق العمل مما يحد من توظيفهم.

٣- جاءت العبارة رقم (٦) وهي: "ظروف الحالة الصحية الغير مستقرة لدى ذوي الإعاقة الفكرية تحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٥ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن ظروف

الحالة الصحية الغير مستقرة لدى ذوي الإعاقة الفكرية يقلل من قدرتهم على الاستقرار وأداء الأعمال المطلوبة في وقتها المحدد مما يحد من توظيفهم. ويتضح من النتائج في الجدول (٨) أن أقل المعوقات المتعلقة بالفرد التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تتمثل في العبارتين رقم (٤، ٧) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما وبدرجة متوسطة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٤) وهي: "قلة إنتاجية ذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٠ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن ذوي الإعاقة الفكرية عادة ما يكلفون بمهام تتوافق مع قدراتهم ومستوى انتاجيتهم، مما كان له تأثير على إنتاجية ذوي الإعاقة الفكرية كمعوق يحد من فرص توظيفهم.

٢- جاءت العبارة رقم (٧) وهي: "عدم الالتزام بنظام العمل يحد من فرص توظيف ذوي الإعاقة الفكرية" بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٣٢٥ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن نظم العمل تكون عادة مرنة في التعامل مع ذوي الإعاقة الفكرية مما قلل من تأثير عامل عدم الالتزام بنظام العمل كمعوق يحد من فرص توظيفهم.

**البُعد الثاني:** المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة:

للتعرف على المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٩) على النحو التالي:



جدول (٩) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارات	التكرار	درجة الموافقة					النسبة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
٩	قلة فرص التدريب لذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم	ك	٢٤	٣٦	٨	١	-	
		%	٣٤,٨	٥٢,٢	١١,٦	١,٤	-	
١٢	النظرة القاصرة في أدا الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من فرص توظيفهم	ك	٢٨	٢٩	١٠	٢	-	
		%	٤٠,٦	٤٢,٠	١٤,٥	٢,٩	-	
١٤	عدم حصول المعاق فكرياً على حقوقه الوظيفية كالنورات والترقية والرواتب أسوة بقرانه في العمل	ك	٢٥	٣٠	١٠	٤	-	
		%	٣٦,٢	٤٣,٥	١٤,٥	٥,٨	-	
١٥	ساعات العمل الطويلة لا تتناسب مع ذوي الإعاقة الفكرية.	ك	٢٨	٢٤	١٤	٢	١	
		%	٤٠,٦	٣٤,٨	٢٠,٣	٢,٩	١,٤	
١١	الشروط التي تفرضها بعض المؤسسات في التوظيف غير ملائمة مع ذوي الإعاقة الفكرية	ك	٢٢	٣٠	١٦	١	-	
		%	٣١,٩	٤٣,٥	٢٣,٢	١,٤	-	
١٦	بعد مكان العمل عن المنزل	ك	٢٣	٢٨	١٣	٤	١	
		%	٣٣,٣	٤٠,٧	١٨,٨	٥,٨	١,٤	
١٠	عدم التزام المؤسسات بقانون العمل من حيث النسبة المقررة لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم	ك	٢١	٢٩	١٦	١	٢	
		%	٣٠,٤	٤٢,١	٢٣,٢	١,٤	٢,٩	
١٣	اقتار الخدمات الطبية اللازمة لذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل	ك	١٦	٢٩	١٦	٧	١	
		%	٢٣,٢	٤٢,١	٢٣,٢	١٠,١	١,٤	
١٧	صعوبة التواصل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مع زملائهم العاديين في العمل	ك	٨	٢٧	٢٤	٨	٢	
		%	١١,٦	٣٩,١	٣٤,٨	١١,٦	٢,٩	
مرتفع	موافق	٠,٤٨١	٣,٩٨	المتوسط العام				

يتضح من الجدول (٩) أن هناك معوقات متعلقة بالمجتمع تعوق بدرجة مرتفعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٨ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ويتضح من الجدول (٩) أن أبرز المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تتمثل في العبارات رقم (٩، ١٢، ١٤) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٩) وهي: "قلة فرص التدريب لذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٠ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن قلة فرص التدريب لذوي الإعاقة الفكرية يقلل من مهارات العمل المطلوبة لديهم مما يحد من توظيفهم.

٢- جاءت العبارة رقم (١٢) وهي: "النظرة القاصرة في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من فرص توظيفهم" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٠ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن النظرة القاصرة في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يقلل من دعم جهود توظيفهم مما يحد من حصولهم على فرص التوظيف.

٣- جاءت العبارة رقم (١٤) وهي: "عدم حصول المعاق فكرياً على حقوقه الوظيفية كالدورات والترقية والرواتب أسوة بأقرانه في العمل" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٠ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن عدم حصول المعاق فكرياً على حقوقه الوظيفية كالدورات والترقية والرواتب أسوة بأقرانه في العمل يقلل من ميل ذوي الإعاقة الفكرية للعمل مما يحد من حصولهم على فرص التوظيف.

ويتضح من نتائج الجدول (٩) أن أقل المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تتمثل في العبارتين رقم (١٣، ١٧) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما وبدرجة مرتفعة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١٣) وهي: "افتقار الخدمات الطبية اللازمة لذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل" بالمرتبة الثامنة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٥ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن مؤسسات العمل توفر الرعاية الصحية لجميع منسوبيها وخاصة فئة ذوي الإعاقة الفكرية للعمل مما قلل من تأثير عامل افتقار الخدمات الطبية اللازمة لذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل كمعوق يحد من حصولهم على فرص التوظيف.

٢- جاءت العبارة رقم (١٧) وهي: "صعوبة التواصل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مع زملائهم العاديين في العمل" بالمرتبة التاسعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٥ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن العاملين بمؤسسات العمل يحرصون على مساعدة زملائهم من فئة ذوي الإعاقة الفكرية والتواصل والتنسيق معهم في العمل مما قلل من تأثير عامل صعوبة التواصل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مع زملائهم العاديين في العمل كمعوق يحد من حصولهم على فرص التوظيف.

**البُعد الثالث: المعوقات المتعلقة بالأسرة التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة:**

للتعرف على أبرز المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (١٠) على النحو التالي:

**جدول (١٠) استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة**

م	العبارات	التكرار النسبية	درجة الموافقة					متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	رتب	المرتبة
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق					
٢١	نظرة المجتمع السلبية تؤدي بالأسرة إلى حرمان ابنهم من فرص الوظيفة	ك	٢١	٢٨	١٥	٤	١	٣,٩٣	٠,٩٤٤	موافق	١	مرتفع
		%	٣٠,٤	٤٠,٧	٢١,٧	٥,٨	١,٤					
٢٠	خوف الأسرة من نظرات الآخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم المعاق فكرياً	ك	١٨	٣٥	٩	٦	١	٣,٩١	٠,٩٣٥	موافق	٢	مرتفع
		%	٢٦,١	٥٠,٨	١٣,٠	٨,٧	١,٤					
١٩	الاعتقاد الخاطي لبعض الأسر بأن توظيف ذوي الإعاقة الفكرية شقة وليس تقدير لمكانتهم	ك	١٩	٢٨	١٨	٤	-	٣,٩٠	٠,٨٧٧	موافق	٣	مرتفع
		%	٢٧,٥	٤٠,٦	٢٦,١	٥,٨	-					
١٨	الاتجاه السلبى للأسرة نحو قدرات وإمكانات الشخص المعاق فكرياً	ك	١٦	٣٢	١٦	٤	١	٣,٨٤	٠,٩٠١	موافق	٤	مرتفع
		%	٢٣,٢	٤٦,٤	٢٣,٢	٥,٨	١,٤					
٢٢	ضعف الرواتب يؤدي إلى امتناع الأسرة من توظيف ابنهم المعاق فكرياً	ك	٢٣	٢٢	١٥	٧	٢	٣,٨٣	١,٠٩٨	موافق	٥	مرتفع
		%	٣٣,٣	٣٢,٠	٢١,٧	١٠,١	٢,٩					
			المتوسط العام					٣,٨٨	٠,٧٣٦	موافق		مرتفع

يتضح من الجدول (١٠) أن هناك معوقات متعلقة بالمجتمع تعوق بدرجة مرتفعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨ من ٥.٠٠)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة.

ومن الجدول (١٠) يتضح لنا أن أبرز المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تتمثل في العبارات رقم (٢١، ٢٠، ١٩) التي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (٢١) وهي: " نظرة المجتمع السلبية تؤدي بالأسرة إلى حرمان ابنهم من فرص الوظيفة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٣ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن نظرة المجتمع السلبية تجعل الأسر لا تميل لاندماج أبنائها من فئة ذوي الإعاقة الفكرية واندماجهم في المجتمع من خلال العمل مما يحد من توظيفهم.

٢- جاءت العبارة رقم (٢٠) وهي: " خوف الأسرة من نظرات الآخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم المعاق فكراً " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩١ من ٥.٠٠) وتتسق هذه النتيجة مع نتيجة الفقرة السابقة وتفسر هذه النتيجة بأن خوف الأسرة من نظرات الآخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم المعاق فكراً يجعل الأسر لا تميل لاندماج أبنائها من فئة ذوي الإعاقة الفكرية واندماجهم في المجتمع من خلال العمل مما يحد من توظيفهم.

٣- جاءت العبارة رقم (١٩) وهي: " الاعتقاد الخاطئ لبعض الأسر بأن توظيف ذوي الإعاقة الفكرية شفقة وليس تقدير لمكانتهم " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن الاعتقاد الخاطئ لبعض الأسر بأن توظيف ذوي الإعاقة الفكرية شفقة وليس تقدير لمكانتهم يجعل الأسر لا ترغب في توظيف أبنائها من فئة ذوي الإعاقة الفكرية خوفاً من نظرة الشفقة لها ولأبنائها مما يحد من توظيفهم.

ومن الجدول (١٠) يتضح أن أقل المعوقات المتعلقة بالمجتمع التي تعوق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تتمثل في العبارتين رقم (١٨، ٢٢) اللتان تم ترتيبهما تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليهما وبدرجة مرتفعة، كالتالي:

١- جاءت العبارة رقم (١٨) وهي: "الاتجاه السلبي للأسرة نحو قدرات وإمكانات الشخص المعاق فكرياً" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن الأسر تحرص على تشجيع أبنائها ذوي الإعاقة الفكرية مما قلل من تأثير عامل الاتجاه السلبي للأسرة نحو قدرات وإمكانات الشخص المعاق فكرياً.

٢- جاءت العبارة رقم (٢٢) وهي: "ضعف الرواتب يؤدي إلى امتناع الأسرة من توظيف ابنهم المعاق فكرياً" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٣ من ٥.٠٠) وتفسر هذه النتيجة بأن الأسر تنظر لجوانب أخرى من توظيف أبنائها ذوي الإعاقة الفكرية من استفادتهم من الدمج وتعزيز اكتسابهم لمهارات التواصل وغيرها مما قلل من تأثير عامل ضعف الرواتب، مما أدى إلى امتناع الأسرة من توظيف ابنهم المعاق فكرياً.

**إجابة السؤال الثاني:** وينص على "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين استجابات العاملين في مؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة تجاه المعوقات التي تحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تعزى لمتغير الجنس؟"

للإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث "كولموجوروف" للكشف عن الفروق وفقاً لمتغير الجنس كما هو موضح في الجدول رقم (١١) على النحو التالي:

جدول (١١) نتائج كولموجوروف سميرونوف لمتغير الجنس

Smirnova-Kolmogorov			الجنس	
الدالة الإحصائية	درجات الحرية	الإحصاءة		
**٠.٠٠٤	٤٠	٠.١٧٣	ذكر	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد
٠.٢٠٠	٢٩	٠.٠٩٥	أنثى	
٠.٢٠٠	٤٠	٠.١٠٨	ذكر	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع
٠.٢٠٠	٢٩	٠.١١٦	أنثى	
٠.٠٦٧	٤٠	٠.١٣٤	ذكر	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة
*٠.٠٢٦	٢٩	٠.١٧٤	أنثى	
٠.٢٠٠	٤٠	٠.٠٩٣	ذكر	المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف
٠.٢٠٠	٢٩	٠.١٢٩	أنثى	

\* دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل

من الجدول (١١) يتضح لنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ على وجود توزيع غير طبيعي لبيانات الجنس في أغلب النتائج.

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الجنس تم استخدام اختبار " ت: test-Independent Sample T " لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد الدراسة وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول (١٢) على النحو التالي :

جدول (١٢) نتائج اختبار " ت: test-Independent Sample T " للفروق بين استجابات

أفراد الدراسة باختلاف متغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	التعليق
البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد	ذكر	٤٠	٣.٦٨	٠.٦١٧	٠.١	٠.٨٦	غير دالة
	أنثي	٢٩	٣.٦٥	٠.٥٣٥	٦٩	٦	
البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع	ذكر	٤٠	٣.٩٩	٠.٥٢٩	٠.١	٠.٨٨	غير دالة
	أنثي	٢٩	٣.٩٧	٠.٤١٦	٤٢	٨	
البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة	ذكر	٤٠	٣.٨٧	٠.٧٥٢	-	٠.٨٨	غير دالة
	أنثي	٢٩	٣.٩٠	٠.٧٢٦	٠.١	٤	
المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف	ذكر	٤٠	٣.٨٥	٠.٤٨٠	٠.٠	٠.٩٣	غير دالة
	أنثي	٢٩	٣.٨٤	٠.٤٢٧	٨٦	٢	

يتضح من نتائج الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد الدراسة حول أبعاد " معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية" تعزى إلى متغير الجنس، ويمكن تفسير ذلك بأن جميع أفراد الدراسة يتفقون على وجود معوقات للتوظيف بغض النظر عن الجنس، حيث أن الجنس ليس له تأثير على تلك المعوقات.

ويرى الباحث بضرورة تطبيق لائحة تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة في كافة مؤسسات المجتمع باعتبار هذا حق من حقوقهم والمنصوص عليها في اتفاقية حقوق ذوي الإعاقة الصادرة من الأمم المتحدة عام (٢٠٠٧)، والتي وقعت عليها المملكة العربية السعودية ، والتي تتيح لهم الالتحاق بسوق العمل أسوة بأقرانهم العاديين.

**إجابة السؤال الثالث:** هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين استجابات العاملين في مؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة تجاه المعوقات التي تحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة تعزى لمتغير (سنوات الخبرة – المؤهل العلمي)؟

(١) الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

جدول (١٣) نتائج "كولموجوروف سميرونوف" وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

Smirnova-Kolmogorov			عدد سنوات الخبرة	
الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	الإحصاءة		
٠.١٧٤	٣٠	٠.١٣٥	من (١- أقل من ٥) سنوات	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد
٠.٢٠٠	١٤	٠.١٤٦	من (٥ – أقل من ١٠ سنوات)	
*٠.٠٤٤	٢٥	٠.١٧٦	من (١٠ سنوات فأكثر)	
٠.٢٠٠	٣٠	٠.١٠٤	من (١- أقل من ٥) سنوات	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع
٠.٢٠٠	١٤	٠.١٣٦	من (٥ – أقل من ١٠ سنوات)	
٠.١٤١	٢٥	٠.١٥٢	من (١٠ سنوات فأكثر)	
*٠.٠٣٨	٣٠	٠.١٦٤	من (١- أقل من ٥) سنوات	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة
٠.١٠٦	١٤	٠.٢٠٧	من (٥ – أقل من ١٠ سنوات)	
*٠.٠٤٠	٢٥	٠.١٧٨	من (١٠ سنوات فأكثر)	
٠.٢٠٠	٣٠	٠.١٠٧	من (١- أقل من ٥) سنوات	المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف
*٠.٠٤٢	١٤	٠.٢٣١	من (٥ – أقل من ١٠ سنوات)	
٠.٢٠٠	٢٥	٠.٠٩٢	من (١٠ سنوات فأكثر)	

\* دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

من الجدول (١٣) يتضح لنا عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ يعزى لمتغير

سنوات الخبرة في أغلب النتائج.

وللتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة، تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" ( One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٤) على النحو التالي .

**الجدول (١٤) نتائج " تحليل التباين الأحادي " (AOne Way ANOV) للفروق في**

**استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير سنوات الخبرة**

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد	بين المجموعات	٠.٠٣٦	٢	٠.٠١٨	٠.٠٥٢	٠.٩٤٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٢.٨٢٣	٦٦	٠.٣٤٦			
	المجموع	٢٢.٨٥٩	٦٨	-			
البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع	بين المجموعات	٠.٢٢١	٢	٠.١١٠	٠.٤٧٠	٠.٦٢٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٥.٥١٤	٦٦	٠.٢٣٥			
	المجموع	١٥.٧٣٥	٦٨	-			
البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة	بين المجموعات	٠.٥٦٢	٢	٠.٢٨١	٠.٥١١	٠.٦٠٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦.٢٦٤	٦٦	٠.٥٤٩			
	المجموع	٣٦.٨٢٦	٦٨	-			
المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف	بين المجموعات	٠.١١٣	٢	٠.٠٥٧	٠.٢٦٧	٠.٧٦٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣.٩٧٢	٦٦	٠.٢١٢			
	المجموع	١٤.٠٨٥	٦٨	-			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد الدراسة حول أبعاد معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

تتفق النتيجة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة العجمي والبتال(٢٠١٦) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية حول صعوبات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تعزى لمتغير سنوات الخبرة . ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن جميع أفراد الدراسة يتفقون على وجود المعوقات، وأن سنوات الخبرة ليس لها تأثير على تلك المعوقات.



٢) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (١٥) نتائج "كولموجوروف سميرنوف" وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

Smirnova-Kolmogorov			المؤهل العلمي	
الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	الإحصاء		
٠.١٥٤	٢٠	٠.١٦٦	ثانوية عامة أو مايعادلها	البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد
٠.٢٠٠	٣٨	٠.١١٣	بكالوريوس	
٠.٢٠٠	١١	٠.١٨٩	دراسات عليا	
٠.٢٠٠	٢٠	٠.١٤٦	ثانوية عامة أو مايعادلها	البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع
*٠.٠٣٧	٣٨	٠.١٤٧	بكالوريوس	
٠.٢٠٠	١١	٠.١٣٧	دراسات عليا	
٠.٠٥٣	٢٠	٠.١٩١	ثانوية عامة أو مايعادلها	البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة
**٠.٠٠٦	٣٨	٠.١٧٢	بكالوريوس	
٠.٢٠٠	١١	٠.١٧٤	دراسات عليا	
٠.٢٠٠	٢٠	٠.١٤٥	ثانوية عامة أو مايعادلها	المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف
٠.٢٠٠	٣٨	٠.٠٨٣	بكالوريوس	
٠.٢٠٠	١١	٠.١٦٩	دراسات عليا	

\* دالة عند مستوى ٠.٠٥ فأقل

\*\* دالة عند مستوى ٠.٠١ فأقل

من الجدول (١٥) يتضح لنا عدم وجود دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ على وجود توزيع غير طبيعي لبيانات المؤهل العلمي في أغلب النتائج.

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي، تم استخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول رقم (١٦) على النحو التالي:

جدول (١٦) " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) للفروق في استجابات أفراد الدراسة باختلاف متغير المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية	التعليق
البعد الأول: معوقات تتعلق بالفرد	بين المجموعات	٠.١٢٦	٢	٠.٠٦٣	٠.١٨٣	٠.٨٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٢.٧٣٣	٦٦	٠.٣٤٤			
	المجموع	٢٢.٨٥٩	٦٨	-			
البعد الثاني: معوقات تتعلق بالمجتمع	بين المجموعات	٠.٥٨٩	٢	٠.٢٩٤	١.٢٨٣	٠.٢٨٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٥.١٤٦	٦٦	٠.٢٢٩			
	المجموع	١٥.٧٣٥	٦٨	-			
البعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة	بين المجموعات	٠.١٤٧	٢	٠.٠٧٤	٠.١٣٣	٠.٨٧٦	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٦.٦٧٨	٦٦	٠.٥٥٦			
	المجموع	٣٦.٨٢٦	٦٨	-			
المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في التوظيف	بين المجموعات	٠.١٧٢	٢	٠.٠٨٦	٠.٤٠٩	٠.٦٦٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣.٩١٣	٦٦	٠.٢١١			
	المجموع	١٤.٠٨٥	٦٨	-			

يتضح لنا من نتائج الجدول (١٦) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد الدراسة حول أبعاد " معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية" تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة العجمي والبنال(٢٠١٦) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين عينة الدراسة حول صعوبات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتتفق أيضاً مع دراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الشمري

(١٤٢٤هـ) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويفسر الباحث النتيجة الحالية بأن جميع أفراد الدراسة يتفقون على وجود معوقات للتوظيف بغض النظر عن المؤهل العلمي، حيث أن المؤهل العلمي ليس له تأثير على تلك المعوقات.

## توصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- ١- حث الشركات والمؤسسات بضرورة توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.
- ٢- إعداد دورات لزملاء العمل لتعديل الاتجاهات السلبية نحو إمكانية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
- ٣- العمل على اكساب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية المهارات الضرورية في العمل، وتدريبهم على استخدام التقنيات الحديثة، الأمر الذي يسهل عليهم الحصول على فرص عمل.
- ٤- العمل على دعم المعاق فكرياً للحصول على حقوقه الوظيفية كالدورات والترقية والرواتب أسوة بأقرانه في العمل.
- ٥- إرشاد وتوجيه أسر ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بالتخلي عن النظرة السلبية نحو قدرات وكفاءة أبنائهم، والخوف من نظرات الآخرين في الاستهزاء بإعاقة ابنهم.
- ٦- نشر الوعي بين مختلف القطاعات الوظيفية بضرورة التزامهم بالنسبة المقررة لتوظيف ذوي الإعاقة في قانون العمل، لتوفير عدد من فرص العمل لذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.
- ٧- إقامة دورات تدريبية لذوي الإعاقة الفكرية حول كيفية التكيف مع بيئة العمل لتمكينهم من الاندماج فيها.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

البتال، الجوهرة عبد الله (٢٠١٥). الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.

العجمي، ناصر؛ البتال، زيد (٢٠١٦). الصعوبات التي تواجه الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية في منطقة الرياض . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤ (١٤)، ٢٣٧-٢٧٠ .

الخطيب، جمال؛ الصمادي، جميل؛ الروسان، فاروق؛ الحديدي، منى، يحيى، خولة؛ الناظور، ميادة؛ الزريقات، ابراهيم؛ العلي، صفاء؛ العميرة، موسى؛

السورور، ناديا (٢٠١٨). مقدمة في تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة. ط(٧)، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

دويكات، فخري. (٢٠١٨). معوقات تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية فئة القابلين للتعليم من وجهة نظر طلبة التربية الخاصة في جامعة القدس المفتوحة فرع نابلس. مجلة العلوم التربوية، ٣٤ (٣٤)، ١٦٠-١٨٤ .

الأمم المتحدة (٢٠٠٦) . اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

الدوسري، عبد الرحمن ؛ ومعاجيني، فايز(٢٠١٩). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية . مجلة التربية الخاصة والتأهيل ، ٩(٣٢)، ١٢٧-١٦٣ .

الدوسري، مبارك سعد(٢٠١٦). معوقات نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث جستر، ٢(١١)، ٣١-١٥ .

الزارع، نايف(٢٠١٣). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. ط٥، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الزعمط، يوسف شلبي(٢٠١٣). التأهيل المهني للمعوقين. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الغريز ، أحمد نايل؛ يوسف ، محمد عبد الرحمن(٢٠١٠). التأهيل المهني للأشخاص المعوقين. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

القحطاني، محمد؛ والداعج، منيرة(٢٠٢٠). التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض. مجلة أبحاث، (١٨)، ٢٢٧-١٧٥ .

القحطاني، محمد؛ والضميري، سمر(٢٠١٨). اتجاهات المعلمات نحو توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠ . المجلة السعودية للتربية الخاصة ، (٧)، ٩١-٤٢ .

-القمش ، مصطفى؛ والسعيدة، ناجي(٢٠١٦). قضايا ومشكلات معاصرة في التربية الخاصة. ط٢، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المالكي، فهد(٢٠٢١). تصورات الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية تجاه مبادرة سعي الوقفية لتأهيل وتوظيف: الفرص والتحديات. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.

- رؤية المملكة (٢٠٣٠). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

<https://apd.gov.sa/about-us>

عيسى، أحمد (٢٠١٤). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر أسرهم وأصحاب الأعمال . مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر ، (١٤٥)، ج (١)، ٢٠٧-٢٣٨.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Crawford, C. (2011). The employment of people with intellectual disabilities in Canada: a statistical profile. The institute for research and development on inclusion and society (IRIS), York University, UK.
- Hersh, M. (2010). Disabled People and Employment: Barriers to Potential Solutions. In Moss, G. (2010). Profiting from Diversity. Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers.
- Wehman, P., Fong, C., Ditchman, N., & Hyun-Ju, K. (2014). Effect of Supported Employment on Vocational Rehabilitation Outcomes of Transition-Age Youth With Intellectual and Developmental Disabilities: A Case Control Study. *Intellectual & Developmental Disabilities*, 52(4), 296-310.
- 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.



- Blustein, D. (2008). The role of work in psychological health and wellbeing: A conceptual historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 64(4), 228–240.
- Cimera, R., Burgess, S., & Bedesem, P. (2014). does providing transition services by Age 14 produce better vocational outcomes for students with intellectual disability. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 39(1) 47–54.
- 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*
- Dempsey, I. & Ford, J. (2009) . Employment for People With Intellectual Disability in Australia and the United Kingdom. *Journal of Disability Policy Studies*, 19 (4) , 233- 243.
- Siperstein, G., Parker, R. & Drascher, M. (2013). National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39, 157–165.
- Walker, F. (2019). Perceived barriers individuals with disabilities have to employment: A phenomenological study. Ph.D, University of Phoenix.

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.