

"المعيقات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر أولياء أمورهم
في منطقة مكة"

إعداد الباحثتان:

انهار عبدالعزيز السلمي

طالبة ماجستير بقسم التربية خاصة، جامعة جدة.

د. ريم عبدالله بالبيد

استاذ مساعد بكلية التربية قسم التربية الخاصة، جامعة جدة.



الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة ولتحقيق هدفها قامت الباحثة ببناء استبانة، تكوّنت من (23) عبارة، مقسّمة على (4) أبعاد، وهي: المعوقات الشخصية، والمعوقات الأسرية، والمعوقات المجتمعية والبيئية، وأخيراً مقترحات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، كما تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، والتي تكوّنت من (82) من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في منطقة مكة، وأشارت النتائج إلى أن المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة، كانت كبيرة، وقد احتلَّ بُعد (المعوقات المجتمعية والبيئية) الترتيب الأول وبدرجة كبيرة، يليه بُعد (المعوقات الشخصية) وهو بدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد (المعوقات الأسرية) وهو بدرجة متوسطة، وبناءً على نتائج هذه الدراسة؛ فإن الباحثة تُوصي بتوعية جميع أفراد المجتمع، حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في العمل، وأثره الايجابي على جميع جوانب الحياة.

الكلمات المفتاحية للبحث: الإعاقة الفكرية، الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، معوقات التوظيف، توظيف ذوي الإعاقة الفكرية.

المقدمة:

يعتبر المجتمع بجميع فئاته حلقة مترابطة ومتفاعلة مع بعضها البعض، حيث يقوم كلٌّ منهم بدوره حسب قدراته وإمكاناته، وإن أي تعطل لفئة من الفئات يؤثر سلباً في حياة المجتمع بشكل عام، ويمثّل الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية جزءاً من هذا المجتمع؛ لذا فإنه يجب دمجهم وانضمامهم في جميع المجالات، ولا سيّما مجال العمل، حيث إن العمل يُحقّق لهم حياة كريمة، تساعد على الاستقلالية المادية، وتعينهم على أن يعتمدوا على أنفسهم، بدلاً من اعتمادهم على الآخرين، وتعمل على استثمار أوقاتهم، وتقيهم من أضرار البطالة، والضغوطات النفسية التي يتسبّب بها حرمانهم من العمل (الدوسري، 2016). حيث يعد العمل من أهم أساسيات الحياة؛ لما له من الأثر البالغ في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ليس من الجانب الاقتصادي فحسب، بل يمتدّ ليشمل الكثير من الجوانب الأخرى، منها الاندماج مع الأشخاص العاديين، والمساهمة في بناء علاقات اجتماعية (حسنين، 2021).

وقد أكّدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006) المادة (27) عن (العمل والعمالة) على أن: "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحقُّ إتاحة الفرص لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه، أو يقبلونه بحرية، في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، وشاملتين لهم، ويسهل انخراطهم فيهما، وتحمي الدول الأطراف إعمال الحقّ في العمل وتُعزّزه، بما في ذلك حقّ أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتّخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سنّ التشريعات" (الأمم المتحدة، 2006). وأما على الصعيد المحلي، فقد نصّ نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (51) بتاريخ 1426/8/22 على ما يلي: "على كلّ صاحب عمل يستخدم 25 عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تُمكنه من تشغيل المعوّقين الذين تم تأهيلهم مهنيّاً، أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عمالته، من المعوّقين المؤهلين مهنيّاً، سواءً أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها، وعليه أن يرسل إلى مكتب العمل بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعاقون الذين تم تأهيلهم مهنيّاً، وأجر كلّ منهم" (نظام العمل بالمملكة العربية السعودية، 1426).

وعلى الرغم من أن المملكة العربية السعودية بذلت العديد من الجهود في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ فإنه لا يزال هناك العديد من المعوقات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية في التوظيف، منها تفضيل العمالة الأجنبية على الأشخاص ذوي

الإعاقة الفكرية، وتُدرّج فرص التأهيل المهني؛ مما يقلل من إمكانية حصولهم على وظائف تناسب قدراتهم وإمكاناتهم، أيضًا قلّة معرفة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بالتكنولوجيا والتقنيات (العجمي والبتال، 2016).

وقد ذكر الدوسري (2016) أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لا يُهيؤون للعمل بشكل كافٍ، وأن تأهيلهم لا يتم على أيدي مدربين مؤهلين لتدريبهم، إضافة إلى أن التدريب لا يتم وفق خطة منهجية محكمة، ولا يراعي خصائص وميول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وفي هذا الصدد ذكر دويكات (2018) أن المعوقات الأسرية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة كانت معوقات ناتجة عن خوف الأسر على أبنائهم من التعرّض للخطر، وأما معوقات المجتمع والبيئة فتتضح من خلال رفض أصحاب العمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؛ بذريعة أنهم لا يستطيعون تحمّل مشقّات العمل.

مشكلة الدراسة:

إن التوظيف هو الهدف النهائي من التعليم في التربية الخاصة، وفي حياة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ وذلك لأثره الذي يمتدّ إلى حياتهم الشخصية، من حيث تحقيق ذواتهم، وتحقيق استقلاليتهم المادية، واعتمادهم على أنفسهم، وعلى الرغم من جهود المملكة العربية السعودية المبذولة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنه لا تزال هناك معوقات وصعوبات تقف حاجزًا في طريق توظيفهم (القحطاني، الداغ، 2020).

ونظرًا لأهمية التوظيف في تعزيز ثقة الشخص بنفسه، وتحقيق الاستقلال المادي، وإن العمل يسهم أيضًا في استثمار قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بما يتناسب مع إمكاناتهم ومؤهلاتهم (البتال، والعجمي، 2015)؛ فقد ذكر Walker (2019) أن الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من قلّة الفرص الوظيفية، ومحدودية الرواتب، إضافة إلى التمييز وعدم المساواة الذي يواجهونها في وظائفهم، مما يؤدي إلى صعوبات عديدة، وفي الإطار نفسه تطرّق حنفي (2020) إلى النظرة السلبية السائدة عن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وأشار إلى أنهم لا يستطيعون القيام بالأعمال المعقدة، والتي تتطلب مجهودًا عاليًا، وأن هذا الاعتقاد قد أسهم في تشكّل عدد من الاتجاهات السلبية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وأشارت نتائج المسح الخاصّ بذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، إلى أن نسبة السكان السعوديين ذوي الصعوبة الواحدة والمصابين بصعوبات خفيفة الذين تبلغ أعمارهم 15 سنة فأكثر، ومن هم في سن العمل بلغت (71,1%)، يمثّل الذكور (73,8%)، بينما تمثّل الإناث (68%) (الهيئة العامة للإحصاء، 2017).

وقد أكدت نتائج الدراسات وجود عدد من المعوقات والصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، حيث إن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يعانون من مشكلات اجتماعية، تتمثّل في قلّة الفرص الوظيفية، وأيضًا عدم توفّر بعض الشروط التي تحتاجها المؤسسة في المتقدّم، إضافة إلى قلّة ثقة أصحاب العمل في الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، أما المشكلات الشخصية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، فنكمن في افتقارهم للمهارات الأساسية التي تتطلبها الوظيفة المعلن عنها، وهناك أيضًا معوقات أسرية، وهي الخوف والحرص الزائد من أولياء الأمور على أبنائهم من الانخراط في سوق العمل (الدوسري ومعاجيني، 2019؛ دويكات، 2018؛ والدوسري، 2016).

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة لوحظ قلّة وجود الدراسات التي تناولت الموضوع من وجهة نظر أولياء الأمور؛ ومن هنا جاءت فكرة هذه الدراسة، التي هدفت إلى معرفة المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكّة، وهو ما تحاول الدراسة الحالية الكشف عنه من خلال تساؤلاتها.

أسئلة الدراسة

ما المعوقات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة؟

وينبثق من السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية، وهي على النحو الآتي:

- 1- ما المعوقات الشخصية التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة؟
- 2- ما المعوقات الأسرية التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة؟
- 3- ما المعوقات المجتمعية والبيئية التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة؟
- 4- ما المقترحات التي تؤدي إلى تحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أولياء الأمور، في منطقة مكة؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المعوقات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في العمل، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة من الناحية الشخصية والأسرية، ومن الناحية المجتمعية والبيئية. وكما هدفت إلى تقديم عددٍ من المقترحات التي تؤدي إلى تحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أولياء الأمور، في منطقة مكة.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في جانبين نظريين، وتطبيقيين فمن الجانب النظري تكمن أهمية الدراسة في كونها تسهم في إلقاء الضوء على المعوقات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة، والسعي إلى معرفة المعوقات التي تُواجههم في التوظيف، حيث يعدُّ الأشخاص ذوو الإعاقة طاقات كامنة داخل المجتمعات، وتوظيفهم يضمن استغلال قدراتهم ومهاراتهم، وتمكينهم في المجتمع وضمان حياة كريمة مستقلة لهم، كما تواصل الدراسة الحالية الجهود البحثية السابقة في إثراء الأدب العربي وتوفير معلومات متخصصة عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمكتبة العربية. أما من الجانب التطبيقي فهذه الدراسة قد تسهم في تحسين أوضاع التوظيف من خلال مساعدة صناع القرار والمختصين، وتزويدهم بالمعوقات والعقبات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، وأهم الحلول والمقترحات لتخطي هذه المعوقات والتي تمتدُّ لتشمل توفير وظائف تتناسب مع قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. بالإضافة إلى إن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يُحقق مبدأ الدمج الاجتماعي لهم؛ ولهذا فإن دراسة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، قد يقودنا إلى تحقيق الدمج الاجتماعي، على مستوى المؤسسات العامة والخاصة.

حدود الدِّراسة

تم إجراء الدِّراسة، واستخراج نتائجها وتفسيرها، وفقاً للحدود التالية:

الحدود الموضوعية: تناولت الدِّراسة الحالية المعوقات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة.

الحدود المكانية: أجريت الدِّراسة في منطقة مكة.

الحدود الزمانية: تمَّ جمع بيانات الدِّراسة وإجراءها في الفصل الدراسي الثاني من عام (1443هـ).

الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدِّراسة على أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، الملتحقين بفصول الدمج الملحقة بالمدارس ومعاهد التربية الخاصة النهارية، في القطاعين الحكومي والخاص بمنطقة مكة.

مصطلحات الدِّراسة

المعوقات Obstacles.

كل ما يقف عثرةً في طريق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على أن يكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين في المجتمع (الدوسري، 2016). وتُعرّف الباحثة المعوقات إجرائياً في الدِّراسة الحالية بأنها: الأسباب التي تقف حاجزاً دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة.

الإعاقة الفكرية Intellectual Disability.

عرّفت الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والنمائية في عام 2021م الإعاقة الفكرية بأنها، إعاقة تتصف بقصور في كلّ من الأداء الفكري والسلوك التكيفي على حدٍّ سواء، وتُغطّي العديد من المهارات الاجتماعية والمهارات العملية اليومية وتظهر هذه الإعاقة من الميلاد إلى قبل 22 سنة (AAIDD, 2021).

ويُقصد بها إجرائياً: نقص في القدرة العقلية للأشخاص، تقدر بنسبة نكاه 70 فما دون، في منحنى التوزيع الطبيعي للكفاء، ويلازمه خلل في مجالات السلوك التكيفي، ويكون في مراحل العمر النمائية.

التوظيف Employment

عرّف عبد العزيز (2020) بأنه: "تلك العمليات التي تقوم بها المؤسسة لاختيار المرشّحين للتوظيف، والذين تتوفر فيهم شروط شغلها، طبقاً للمعايير التي تحددها إدارة المؤسسة، وفقاً للخصائص والمواصفات التي يجب توافرها في المرشح" (ص. 81).

ويُصَدّ به إجرائياً: تلك العملية التي يقوم بها أخصائيو الموارد البشرية في القطاع الحكومي أو الخاص؛ بهدف استقطاب الكفاءات من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بعد الانتهاء من المراحل الدراسية؛ من أجل الالتحاق بالوظائف التي تناسب إمكاناتهم، وتتوافق مع قدراتهم، وفقاً للشواغر واحتياجات المؤسسة.

أولياء الأمور Care Takers

عرّفتهم سبجي (2017) أنهم: "الأفراد المسؤولون عن نمو أبنائهم نموًا متكاملًا من جميع الجوانب" (ص.308).

وتُعرّفها الباحثة إجرائياً في دراستها: أنهم الأشخاص المسؤولون عن رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، سواء كانوا (الأم- الأب)، أو من ينوب عنهم ممن أجابوا عن أداة الدراسة.

الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات العربية والأجنبية، ومراجعتها من خلال البحث والتقصي بالقواعد الرقمية المختلفة؛ تبين أن هناك عدداً من الدراسات تناولت موضوع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومعيقاته، وبذلك سيتم استعراض الدراسات السابقة، مرتبةً حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

هدفت دراسة ذكر الله (2014) إلى التعرف على مشكلات توظيف الخريجين الصمّ من مدارس الورش التعليمية، في سوق العمل الكويتي، وسبل معالجتها، وتكوّنت عينة الدراسة من 50 فرداً من الهيئة التعليمية في مدارس التربية الخاصة بالكويت. 50 فرداً من أصحاب العمل في القطاع الخاص، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي منهجاً متبعاً في الدراسة؛ للوصول إلى النتائج وتحليلها، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، يفتقرون إلى الخبرات التي تُمكنهم من الحصول على وظائف والاستمرار فيها، بالإضافة إلى أن أصحاب العمل تقلّ تقنهم في قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، وفيما يتعلّق بسبل معالجة تلك المشكلات، فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الحلول، وهي: تحويل مدارس الورش التعليمية إلى مدارس إنتاجية، وسنّ القوانين والتشريعات بتوظيف الخريجين من الورش التعليمية.

وفي السياق ذاته هدفت دراسة عيسى (2014) إلى تقييم واقع التحديات التشغيلية للأشخاص ذوي الإعاقة، من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور، في المملكة العربية السعودية، وتكوّنت عينة الدراسة من 90 من المعلمين. و90 من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة، وتم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة، واستخدمت الاستبانة أداة في الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن السبب في عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، يكمن خلفه التمييز الثقافي بين الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص غير المعاقين، واعتقاد المعلمين وأولياء الأمور أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يمتلكون القدرة على العمل.

كما هدفت دراسة Lindsay et al. (2015) إلى معرفة العوائق التي تحوّل دون توظيف الشباب ذوي الإعاقة مقارنةً بأقرانهم، وتكوّنت عينة الدراسة من 31 من الأشخاص ذوي الإعاقة، و19 من أصحاب العمل، واستخدم المنهج النوعي منهجاً للدراسة، والمقابلة أداة لها، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأشخاص ذوي الإعاقة يفتقرون إلى المهارات اللازمة للحصول على وظيفة، مقارنةً بأقرانهم، وأيضاً كانت الأسرة والمجتمع أحد العوائق التي تحوّل بين الأشخاص ذوي الإعاقة وحصولهم على وظيفة.

أجرى البتال والعجمي (2016) دراسة هدفت إلى معرفة الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية، في منطقة الرياض، وتكوّنت عينة الدراسة من (945) من العاملين في معاهد التربية الفكرية (إداريين- معلمين التربية الفكرية- أخصائيين)، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ينقصهم الإلمام بالمهارات الأساسية في العمل، وتعدّ هذه من أكثر الصعوبات التي تواجههم في التوظيف، وأيضاً عدم وجود تأهيل وتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة؛ من أجل الحصول على مهارات تساعدهم على القيام بالمهام والأعمال المطلوبة، منهم على الشكل الصحيح، وضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على استخدام التكنولوجيا، وعدم ثقة الأسر بأبنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية، والتشكيك في قدراتهم، وأيضاً خوفهم على أبنائهم من سوء معاملة الآخرين لهم في مقرّ العمل.

هدفت دراسة (Kocman et al. (2018) إلى معرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل، وتكوّنت عينة الدراسة من 30 من مديري الموارد البشرية، وتم استخدام المنهج المختلط منهجاً للدراسة، والاستبانة والمقابلة كأداتين للدراسة، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، يفتقرون إلى عدد من المهارات المطلوبة منهم، وعدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على القيام بالمهام المطلوبة منهم في العمل، بالإضافة إلى طول المدّة والوقت المبذول في تدريبهم، وقلة عدد الوظائف المناسبة لهم.

وأجرى القحطاني (2018) دراسة هدفت إلى معرفة اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مدينة الرياض، وتكوّنت عينة الدراسة من (122) فرداً، من أصحاب العمل في القطاع العام والخاص والأهلي، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة للتوصل للنتائج وتفسيرها، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل، تُعزى لمتغيّر المؤهل العلمي، أو سنوات الخدمة، بينما ظهرت فروق تُعزى لمتغيّر طبيعة العمل، لصالح مؤسسات العمل الأهلي.

هدفت دراسة (Relja et al. (2018) إلى معرفة المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وتكوّنت عينة الدراسة من 49 من الأشخاص ذوي الإعاقة تتراوح أعمارهم من 20 إلى 61، وتم التوصل للنتائج وفقاً للمنهج المسحي باستخدام أداة الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الأشخاص ذوي الإعاقة، يعتقدون أن أصحاب العمل ليسوا على اطلاع ولا علم لهم بالصعوبات التي يواجهونها، ولا بالمشكلات الأكثر شيوعاً في توظيفهم، هي أن أصحاب العمل لم يتمكّنوا من فهمهم، بالإضافة إلى الصورة السائدة والاتجاهات السلبية، حول كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة، وأيضاً قلة الوظائف المتاحة لهم.

كما أجرى الدوسري ومعاجيني (2019) دراسة بعنوان معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص، من وجهة نظر مديري الموارد البشرية في المنطقة الشرقية، وتكوّنت عينة الدراسة من (388) مديراً من مديري الموارد البشرية في المنطقة الشرقية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي للوصول لنتائج الدراسة، والاستبانة أداة للدراسة، وجاءت المعوقات على ثلاثة محاور، أولاً المعوقات الخاصة بالمجتمع، ومعوقات خاصة بالشخص المعاق، وأخرى خاصة بأهالي الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوصّلت النتائج إلى أن أبرز المعوقات الخاصة بالمجتمع، تتمثل في أن شروط بعض الوظائف لا تتناسب مع إمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، افتقار البيئة التي يعمل بها الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية لأدوات الأمن والسلامة، والمعوقات الخاصة بالشخص المعاق نفسه تتمثل في أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، لا يمتلكون المهارات اللازمة للتوظيف، وعدم حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

على التأهيل والتدريب المناسب للعمل، وأما المعوقات الخاصة بالأسرة فتكمن في عدم ثقة الأهل بقدرات أبنائهم والتشكيك باستحقاقهم، وأيضاً قلة الأجور تؤدي إلى عدم رغبة الأهل في توظيف أبنائهم.

وأيضاً أجرى كلٌّ من القحطاني والداعج (2020) دراسة 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، وتكوّنت عينة الدراسة من (322) من أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية للمرحلة الثانوية، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة للوصول للنتائج المرادة من الدراسة، وتوصّلت النتائج إلى أن أهم معوقات التمكين الوظيفي بسوق العمل، تتمثل أكثرها في المعوقات المتعلقة بالمجتمع، وأقلها المعوقات المتعلقة بزملء 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 من كلِّ مَنْ يعتدي على حقوقهم.

بينما أجري المالكي، (2021) دراسة هدفت إلى معرفة تصوّرات الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية تجاه مبادرة سعي الوقفية للتأهيل والتوظيف، وتكوّنت عينة الدراسة من خمسة أفراد من ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الرياض، واستخدم الباحث المنهج النوعي، وأداة المقابلة للوصول لنتائج الدراسة، وتوصّلت النتائج إلى أن أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، يوفّرون لأبنائهم الدعم اللازم من أجل حصولهم على فرص وظيفية، ولكن هناك بعض الصعوبات التي تُواجههم، تتمثل في عدم حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على التأهيل المهني والتدريب، بعد الانتهاء من المرحلة الثانوية، وعدم تطبيق القوانين التي تلزم المؤسسات بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وأخيراً دراسة الخالدي (2023) التي هدفت إلى معرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، في القطاع الخاص السعودي في المدينة المنورة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وجمع البيانات من خلال أداة الاستبانة، وتكوّنت عينة الدراسة من (204) شخص من العاملين في برنامج توافق، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصّلت نتائج الدراسة إلى أن المعوقات التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في العمل، جاءت في المرتبة الأولى معوقات بيئة العمل، تليها المعوقات الأسرية، وأخيراً المعوقات الشخصية، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وتوفير وسائل المواصلات، بالإضافة إلى العمل على تغيير الاتجاهات السلبية السائدة نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

التعليق على الدراسات السابقة

بعدُ توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من المواضيع التي لاقت اهتماماً واسعاً في مجال التربية الخاصة، إضافة إلى ذلك، فقد استحوذ موضوع التوظيف على اهتمام الباحثين في الآونة الأخيرة، وتطرّقوا لجوانب متعددة منه، البعض بحث فيه من خلال الاتجاهات، ودرس اتجاهات أصحاب وزملء العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وأظهرت نتائج الدراسات أن الاتجاهات نحو توظيفهم جاءت مختلفة، فمنهم مَنْ يحمل اتجاهات إيجابية نحوهم، وفي الجانب الآخر مَنْ يحملون اتجاهات سلبية، وأوضحت دراسة (2018) Relja et al. التي اتفقت مع الدراسة الحالية في الهدف والفئة المستهدفة ولكن اختلفت في العينة، حيث وجدوا أن بعض أصحاب العمل، ليسوا على دراية بالقوانين التي تدعم زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأيضاً تطرّقت الدراسات السابقة إلى معرفة واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والمعوقات التي تُواجههم، سواءً من وجهة نظر أولياء الأمور كدراسة القحطاني والداعج (2020) التي تتفق مع الدراسة الحالية، أو كدراسة عيسى (2014) التي كانت عينتها أولياء الأمور

والمعلمين. أما دراسة البتال والعجمي (2018) اتفقت معها الدراسة الحالية واختلفت معها في العينة حيث بحثت الموضوع مع العاملين في مجال التربية الخاصة، وتوصلت النتائج إلى أن المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة متعددة، منها معوقات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، وتتمثل في افتقارهم للمهارات الأساسية التي تساعدهم على التوظيف، وعدم تلقيهم التدريب والتأهيل المهني المناسب، والمشكلات الصحية التي يعانون منها، ومعوقات أخرى متعلقة بالأسر، كالخوف الزائد، ولا سيما على الإناث، وعدم ثقة أولياء الأمور بإمكانات وقدرات أبنائهم.

ومن الدراسات التي اختلفت مع الدراسة الحالية في العينة دراسة الدوسري ومعاجيني (2019) ودراسة ذكر الله (2014) ودراسة (2018) Kocman et al.، كما اختلفت مع دراسة الخالدي (2023) في الفئة المستهدفة.

منهج الدراسة:

فرضت الدراسة الحالية - في ضوء طبيعتها وأهدافها وتساؤلاتها - استخدام المنهج الوصفي المسحي، حيث يرى الباحثان أنه المنهج الأكثر ملاءمة للإجابة عن تساؤلاتها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكوّن مجتمع الدراسة الحالية من جميع أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في منطقة مكة، وبعد الرجوع لإحصائيات إدارة التربية الخاصة، اتضح أن أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في منطقة مكة بلغ عددهم (159) ولي أمر، وذلك بحسب ما ورد من مركز إحصاءات التعليم بإدارة التخطيط والتطوير لوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية لعام 1443هـ - 2022م، وذلك خلال فترة إجراء الدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية من المجتمع، بواقع (82) ولي أمر من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المرحلة الثانوية بمنطقة مكة.

أداة الدراسة:

1- وفقاً لطبيعة البيانات المراد جمعها، والمنهج المتبع، وأهداف الدراسة وتساؤلاتها؛ استخدم الباحثان الاستبانة أداة لجمع البيانات؛ لكونها تتمتع بدلالات صدق وثبات عالية وتكونت الأداة من (23) فقرة، وزعت على محاورها الأربعة، كالتالي: (7) فقرات لبعْد المعوقات الشخصية، (7) فقرات لبعْد المعوقات الأسرية، (8) فقرات لبعْد المعوقات المجتمعية والبيئية، فقرة مفتوحة لبعْد المقترحات التي تؤدي إلى تحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

صدق أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

للتعرف على مدى الصدق الظاهري للاستبانة، والتأكد من أنها تقيس ما وضعت لقياسه، تم عرضها بصورتها الأولية، والتي تكونت من (23) فقرة، على عدد من المحكمين المختصين في مجال التربية الخاصة، حيث بلغ عدد المحكمين (11) محكمًا يوضح ذلك، لتقييم جودة الاستبانة، من حيث قدرتها على قياس ما أعدت لقياسه، والحكم على مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وذلك من خلال تحديد مدى وضوح كل عبارة، ومدى ارتباطها بمحورها، وأهميتها، وسلامتها لغويًا، إضافة إلى إبداء آرائهم في حال وجود أي تعديل، أو

حذف، أو إضافة عبارات للاستبانة. وبعد استرداد الاستبانة تم إجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، وإخراج الاستبانة بالصورة النهائية، حيث أصبحت الاستبانة تتألف من (23) فقرة.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم اختيار عينة استطلاعية مكونة من (30) من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في منطقة مكة، ووفقاً للبيانات تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ وذلك بهدف التعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه العبارة.

جدول رقم (3-7): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه

معامل الارتباط بالبُعد	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبُعد	رقم العبارة	البُعد
**0.787	5	**0.631	1	البُعد الأول: المعينات الشخصية
**0.743	6	**0.519	2	
**0.541	7	**0.875	3	
-	-	**0.523	4	
**0.720	5	**0.674	1	البُعد الثاني: المعينات الأسرية
**0.732	6	**0.538	2	
**0.514	7	**0.540	3	
-	-	**0.584	4	
**0.643	5	**0.654	1	البُعد الثالث: المعينات المجتمعية والبيئية
**0.711	6	**0.591	2	
**0.760	7	**0.586	3	
**0.603	8	**0.586	4	

البُعد الرابع: المقترحات التي تؤدي إلى تحسين
توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

* دالٌّ عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يُتضح من الجدول (3-7) أن قيم معامل ارتباط كلِّ عبارة من العبارات مع بُعدها موجبة، ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل؛ مما يُشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات الاستبانة، ومناسبتها لقياس ما أُعدت لقياسه.

ثبات أداة الدِّراسة

أ- طريقة ألفا كرونباخ

تم التأكد من ثبات أداة الدِّراسة، من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (معادلة ألفا كرونباخ) (Cronbach's Alpha α)، ويوضِّح الجدول رقم (3-9) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكلِّ محور من محاور الاستبانة.

جدول رقم (3-9): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدِّراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	البعد	البيانات
0.864	7	البُعد الأول: المعينات الشخصية	المعينات التي تُواجه الأشخاص ذوي
0.910	7	البُعد الثاني: المعينات الأسريَّة	الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكَّة.
0.889	8	البُعد الثالث: المعينات المجتمعيَّة والبيئيَّة	
0.867	22	الثبات العام	

يُتضح من الجدول رقم (3-9) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ العام عالٍ، حيث بلغ (0.867)، وهذا يدلُّ على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة، يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدِّراسة، كما أن معامل الثبات عالٍ لكلِّ محور من محاور الاستبانة.

ب- طريقة التجزئة النصفية

حيث تمَّت تجزئة فقرات الاستبانة إلى جزأين (الفقرات ذات الأرقام الفردية، والفقرات ذات الأرقام الزوجية)، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية، ودرجات الفقرات الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون = معامل الارتباط المعدل وفقا للمعادلة التالية: (عفانة ونشوان، 2016).

$$R = \frac{2R}{1 + R}$$

حيث R معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية ودرجات الفقرات الزوجية.

وفي حالة عدم تساوي جزئي الفقرات تستخدم معادلة جتمان عدم تساوي الفقرات وفق القانون الآتي: (عفانة ونشوان، 2016م)

$$Guttman=2 \left[\frac{S_1^2 + S_2^2}{S_T^2} \right]$$

حيث إن:

S_1^2 تباين درجات النصف الأول من الاستبانة

S_2^2 تباين درجات النصف الثاني من الاستبانة

S_T^2 تباين الدرجات الكلي للاختبار.

، وتم الحصول على النتائج الموضحة في جدول (3-10).

جدول رقم (3-10): يوضح نتائج طريقة التجزئة النصفية لقياس ثبات الاستبانة

معامل الثبات	عدد العبارات	البُعد
0.871	6	البُعد الأول: المعينات الشخصية
0.882	5	البُعد الثاني: المعينات الأسرية
0.848	6	البُعد الثالث: المعينات المجتمعية والبيئية
0.887	23	الثبات العام

يُتضح من الجدول رقم (3-10) أن معامل الثبات العام عالٍ، حيث بلغ (0.887)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، كما أن معامل الثبات عالٍ لكل محور من محاور الاستبانة.

نتائج الدراسة:

إجابة السؤال الرئيس

- ما المعينات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة؟
لتحديد المعينات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة؛ تم حساب المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد؛ وصولاً إلى تحديد المعينات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة، والجدول (4-1) يوضح النتائج العامة لهذا المحور.

جدول رقم (4-1): استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة.

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		محاو الاستبانة	م
		درجة الموافقة	قيمة المتوسط		
2	0.964	كبيرة	3.446	المعوقات الشخصية	1
3	0.883	متوسطة	3.249	المعوقات الأسرية	2
1	0.697	كبيرة	3.927	المعوقات المجتمعية والبيئية	3
-	0.582	كبيرة	3.558	الدرجة الكلية	

يتضح من خلال النتائج أن المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة، كانت بمتوسط (3.558)، أي بدرجة كبيرة وفقاً للمعيار الذي اعتمده الدراسة حسب مقياس ليكرت الخماسي، وتبين من النتائج أن بُعد (المعوقات المجتمعية والبيئية) في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.927)، وبدرجة كبيرة، يليه بُعد (المعوقات الشخصية) بمتوسط (3.446)، وهو بدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد (المعوقات الأسرية) بمتوسط (3.249)، وهو بدرجة متوسطة. والشكل (4-1) يمثل هذه النتيجة.

4-2 إجابة السؤال الأول

- ما المعوقات الشخصية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة؟

للتعرف على المعوقات الشخصية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد المعوقات الشخصية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-2): استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات الشخصية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		الفقرات	م
		درجة الموافقة	قيمة المتوسط		
1	1.296	كبيرة	4	افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الأساسية في عملية التوظيف.	1
3	1.442	كبيرة	3.48	ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مهارات الانتباه والتركيز.	2
6	1.568	متوسطة	3.24	تدنّي قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التعامل مع	3

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		الفقرات
		درجة الموافقة	قيمة المتوسط	
				التقنيات والتكنولوجيا الحديثة.
2	1.501	كبيرة	3.49	4 ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على التعبير عن احتياجاتهم الشخصية والمهنية.
4	1.407	كبيرة	3.45	5 المشكلات الصحية التي يعانون منها الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
5	1.519	متوسطة	3.29	6 تدني قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على تحمل ضغوطات العمل.
7	1.554	متوسطة	3.17	7 ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مهارات التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.
-	0.964	كبيرة	3.446	المتوسط العام

يُتضح في الجدول (4-2) أن مستوى المعينات الشخصية التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة، كانت بمتوسط (3.446)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة، أي بدرجة كبيرة.

ويُتضح من النتائج في الجدول (4-2) أن أبرز فقرات المعينات الشخصية تتمثل في العبارات رقم (1، 2، 4)، وتم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وتتمثل بالآتي:

- 1- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الأساسية في عملية التوظيف." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (4.00)، وهي بدرجة كبيرة.
 - 2- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على التعبير عن احتياجاتهم الشخصية والمهنية." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.49)، وهي بدرجة كبيرة.
 - 3- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مهارات الانتباه والتركيز." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.48)، وهي بدرجة كبيرة.
- ويُتضح من النتائج في الجدول (4-2) أن أقل فقرات المعينات الشخصية تتمثل في العبارة رقم (7)، وهي: "ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مهارات التفاعل الاجتماعي مع الآخرين.." بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.17)، وهي بدرجة متوسطة.

وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة رقم (3)، وهي: "تدني قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التعامل مع التقنيات والتكنولوجيا الحديثة". بمتوسط (3.24)، وهي بدرجة متوسطة.

3-4 إجابة السؤال الثاني

- ما المعوقات الأسرية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة؟ للتعرف على المعوقات الأسرية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة؛ تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد المعوقات الأسرية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (3-4): استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات الأسرية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		ال فقرات
		درجة الموافقة	قيمة المتوسط	
1	1.385	متوسطة	3.62	1 الحماية والعطف الزائد على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من قبل أولياء أمورهم.
6	1.547	متوسطة	3.05	2 تخوف أولياء الأمور من انقطاع المخصص المالي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، في حال تم توظيفهم.
3	1.478	متوسطة	3.37	3 تخوف أولياء الأمور من الاستهزاء والسخرية التي قد تلاحق أبناءهم ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل.
7	1.559	متوسطة	3.01	4 ضعف ثقة أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في قدرات وإمكانات أبنائهم.
5	1.566	متوسطة	3.06	5 تدني إدراك أولياء الأمور بأهمية التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
4	1.533	متوسطة	3.09	6 نقص معرفة أولياء الأمور بأهمية التدريب والتأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
2	1.353	متوسطة	3.55	7 تخوف أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من الضرر النفسي الذي يُصيب أبناءهم في بيئة العمل.
-	0.883	متوسطة	3.249	المتوسط العام

يُنصَح في الجدول (3-4) أن مستوى المعوقات الأسريّة التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكّة، كانت بمتوسط (3.249)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2.61 إلى 3.40)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار محايد على أداة الدراسة، أي بدرجة متوسطة.

ويُنصَح من النتائج في الجدول (3-4) أن أبرز فقرات المعوقات الأسريّة، تتمثل في العبارات أرقام (1، 3، 7)، وتم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وتتمثل بالآتي:

- 1- جاءت العبارة رقم (1)، وهي: "الحماية والعطف الزائد على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أولياء أمورهم." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.62)، وهي بدرجة كبيرة.
 - 2- جاءت العبارة رقم (7)، وهي: "تخوف أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من الضرر النفسي الذي يصيب أبناءهم في بيئة العمل." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.55)، وهي بدرجة كبيرة.
 - 3- جاءت العبارة رقم (3)، وهي: "تخوف أولياء الأمور من الاستهزاء والسخرية التي قد تلاحق أبناءهم ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.37)، وهي بدرجة متوسطة.
- ويُنصَح من النتائج في الجدول (3-4) أن أقل فقرات المعوقات الأسريّة تتمثل في العبارة رقم (4)، وهي: "ضعف ثقة أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في قدرات وإمكانات أبنائهم." بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.01)، وهي بدرجة متوسطة.

وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة رقم (2)، وهي: "تخوف أولياء الأمور من انقطاع المخصص المالي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في حال تم توظيفهم." بمتوسط (3.05)، وهي بدرجة متوسطة.

4-4 إجابة السؤال الثالث

- ما المعوقات المجتمعية والبيئية التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكّة؟

للتعرّف على المعوقات المجتمعية والبيئية التي تُواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكّة، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات بُعد المعوقات المجتمعية والبيئية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-4): استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات المجتمعية والبيئية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		الفقرات
		درجة الموافقة	قيمة المتوسط	
8	1.449	كبيرة	3.78	1 الاتجاهات السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
2	1.314	كبيرة	3.98	2 تدني ثقة أفراد المجتمع في قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
4	1.35	كبيرة	3.93	3 محدودية الفرص الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
3	1.284	كبيرة	3.93	4 قلّة الحوافز المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل المؤسسات.
7	1.356	كبيرة	3.84	5 الفجوة في الأجور بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية والأشخاص العاديين.
5	1.416	كبيرة	3.91	6 -ضعف معرفة زملاء العمل بطريقة التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
6	1.411	كبيرة	3.9	7 -قلّة توفر وسائل النقل والمواصلات للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لوصولهم إلى مقرّ العمل.
1	1.278	كبيرة	4.15	8 قلّة توفر وسائل الأمن والسلامة في المؤسسات المشغلة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
-	0.697	كبيرة	3.927	المتوسط العام

يتضح في الجدول (4-4) أن مستوى المعوقات المجتمعية والبيئية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف، من وجهة نظر أولياء أمورهم، في منطقة مكة، كانت بمتوسط (3.927)، وهو متوسط يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي (من 3.41 إلى 4.20)، وهي الفئة التي تشير إلى خيار أوافق على أداة الدراسة، أي بدرجة كبيرة.

ويتضح من النتائج في الجدول (4-4) أن أبرز فقرات المعوقات المجتمعية والبيئية تتمثل في العبارات أرقام (2، 4، 8)، وجميعها بدرجة كبيرة، وتم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، وتتمثل بالآتي:

1- جاءت العبارة رقم (8)، وهي: 'قلّة توفر وسائل الأمن والسلامة في المؤسسات المشغلة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.' بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (4.15).

- 2- جاءت العبارة رقم (2)، وهي: "تدني ثقة أفراد المجتمع في قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية". بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.98).
- 3- جاءت العبارة رقم (4)، وهي: "قلة الحوافز المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل المؤسسات". بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.93).
- ويُضَح من النتائج في الجدول (4-4) أن أقل فقرات المعوقات المجتمعية والبيئية تتمثل في العبارة رقم (1)، وهي: "الاتجاهات السلبية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية". بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها، بمتوسط (3.78)، وهي بدرجة كبيرة.

وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت الفقرة رقم (5)، وهي: "الفجوة في الأجور بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية والأشخاص العاديين". بمتوسط (3.84)، وهي بدرجة كبيرة.

5-4 إجابة السؤال الرابع

- ما المقترحات التي تؤدي إلى تحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة؟

1. وللتعريف على المقترحات التي تؤدي إلى تحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أولياء الأمور، في منطقة مكة؛ قامت الباحثة بتحليل آراء عينة الدراسة على السؤال المفتوح الذي قدّمته في الاستبانة، وتوصّلت من خلاله إلى مجموعة من المقترحات، وهي ملخصة كما يلي: سنّ قوانين تلزم المؤسسات والشركات بضمّ ذوي الإعاقة في جميع الأقسام وفق التخصصات، وإلزام المؤسسات بوجود مساعد لذوي الإعاقة لتدريبهم بشكل خاص، وإعطاء ذوي الإعاقة فرص التعلم المتعدّدة؛ حتى يستطيع إبراز مهارات ذوي الإعاقة، ومساعدتهم للوصول بهم إلى أعلى المستويات التعليمية والمهنية، وتقديم حوافز وتسهيلات من الجهات الحكومية للمنشآت التي تدعم ذوي الإعاقة، وتوفير مراكز تأهيل وتدريب للمعاقين لكسب المهارات قبل الدخول الي سوق العمل.

التوصيات:

وفقاً للنتائج التي تم التوصل إليها يوصى بمراعاة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وبتدريب وإعداد ورش عمل تستهدف تأهيلهم للحياة المهنية وفق قدراتهم وإمكانياتهم لزيادة الفرص الوظيفية. كما يوصى إلزام الشركات والمؤسسات بضرورة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وإعداد دورات لزملاء العمل لتعديل الإتجاهات السلبية نحو إمكانية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. ومن المهم أيضاً إجراء دراسات مستقبلية حول المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظرهم ووجهة نظر أصحاب العمل، والبحث عن سبل الحد من المعوقات التي تواجههم في التوظيف.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- حنفي، علي. (2020). توظيف ذوي الاعاقة: التحديات واستراتيجيات من المدرسة إلى العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية، 1(1)، 55-25.
- حسنين، هالة احمد سليمان. (2021). العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون. المجلة التربوية، 1(82)، 540-594.
- الخالدي، عادل بن عابد. (2023). معوقات توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16(1)، 1-35. الدوسري، عبد الرحمن بن محمد، معاجيني، فايز. (2019). معوقات توظيف الشباب ذوي الاعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. [رسالة ماجستير، جامعة جدة]. الدوريات المصرية. https://journals.ekb.eg/article_91300.html
- دويكات، فخري. (2018). معوقات تشغيل الاشخاص من ذوي الاعاقة العقلية فئة القابلين للتعلم من وجهة نظر طلبة التربية الخاصة في جامعة القدس المفتوحة فرع نابلس. مجلة العلوم التربوية، 34(34)، 160-184.
- الدوسري، مبارك سعد الوزرة. (2016). معوقات نجاح تشغيل الافراد ذوي الاعاقة الفكرية البسيطة. مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث- جستر، 2(11)، 15-31.
- ذكر الله، سميرة احمد. (2014). مشكلات توظيف الخريجين الصم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها [رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية]. الاردن.
- سبحي، نسرین حسين. (2017). واقع وعي أولياء الأمور بمسئولهم في تنمية تعليم العلوم المطورة لدى طالبات المرحلة المتوسطة بمكة. بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، 5(5)، 301-329.
- عبد العزيز، زواتيني. (2020). تنمية الموارد البشرية في التنظيم. مركز الكتاب الأكاديمي. ط1. 276. عمان. الاردن.
- عفانة، عزو اسماعيل، ونشوان، تيسير. (2016). اتجاهات حديثة في القياس والتقويم التربوي. مكتبة سمير منصور. ط1. 650. غزة. فلسطين.
- عيسى، أحمد نبوي عبده. (2014). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية. مستقبل التربية العربية، 21 (89)، 195 – 271.
- العجمي، ناصر، والبتال، الجوهرة. (2016). الصعوبات التي تواجه الاشخاص ذوي الاعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية في منطقة الرياض. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4(14)، 270-237.

القحطاني، محمد بن فهد. (2018). اتجاهات اصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات: دراسة حالة مدينة الرياض. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(2)، 349-365.

القحطاني، محمد والداعج، منيرة. (2020). التمكين الوظيفي لذوي الاعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر اولياء امورهم في مدينة الرياض. مجلة اباحث ، 18(18)، 175-227.

المالكي، فهد. (2021)، تصورات الافراد ذوي الاعاقة الفكرية تجاه مبادرة سعي الوقفية لتأهيل وتوظيف: الفرص والتحديات [رسالة ماجستير جامعة غير منشورة]. جامعة أم القرى. الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (1426). نظام العمل. <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/hrsd.pdf>

الامم المتحدة. (2006). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة. <https://2u.pw/mfPjh> الهيئة العامة للإحصاء. (2017). نسبة انتشار الإعاقة. <https://2u.pw/lpVGd>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

American Association On Intellectual And Developmental Disabilities (AAIDD). (2021). Defining Criteria for Intellectual Disability. <https://www.aaid.org/intellectual-disability/definition>

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.

Lindsay, S., McDougall, C., Menna- Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. Disability and Rehabilitation, 37(8), 701-711. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>

Relja, R., Popovic, T., & Rakic, T. (2018). PERSONS WITH DISABILITIES IN THE LABOUR MARKET OF THE CITY OF SPLIT: REALITY AND PERSPECTIVES. Economic and Social Development: Book of Proceedings, 393-406.

Walker, F. (2019). Perceived barriers individuals with disabilities have to employment: A phenomenological study [Doctoral Dissertation, University of Phoenix]. ProQuest <https://2u.pw/6QGGQ7>

“Obstacles Facing Individuals with Intellectual Disabilities in Employment From Their Parents' Perspectives in Makkah Region”

Abstract:

This study aimed at identifying the obstacles faced by individuals with intellectual disabilities in employment from their parents' perspectives in Makkah region. In order to achieve the aims of the study, the researchers prepared a questionnaire that contained 23 items, and these items were divided into 4 dimensions. These dimensions were personal obstacles, family obstacles, social and environmental obstacles, and finally suggestions for employing persons with intellectual disabilities. The researcher used the descriptive survey method. The study sample was chosen randomly, which contained (82) parents of persons with intellectual disabilities in Makkah. The results indicated that the obstacles faced by persons with intellectual disabilities during employment according to the viewpoint of their parents in Makkah were great. The first ranking was for the dimension (societal and environmental obstacles), it was of a large extent. The second ranking was for the (personal obstacles) dimension, it was of a large extent. The third ranking was for the (family obstacles) dimension, it was of a medium degree. Based on the results of this study, the researcher recommends educating all members of society about the rights of persons with intellectual disabilities at work and its positive impact on all aspects of life.

Keywords of the research: Intellectual disability, Persons with intellectual disabilities, Obstacles of employment, Employing individuals with intellectual disabilities.