

## معيقات نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة

مبارك سعد الوزرة الدوسري

جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز

ص.ب 173 ، الخرج ، المملكة العربية السعودية

[mub.aldosari@psau.edu.sa](mailto:mub.aldosari@psau.edu.sa)

**شكر وتقدير :** تم اجراء هذه الدراسة بدعم من عمادة البحث العلمي بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز برقم 2015/02/3727 وتاريخ 2015/6/1م. لذا يتقدم الباحث بالشكر الجزيل لعمادة البحث العلمي في الجامعة.

**الملخص:** هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المعوقات التي تواجه نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث منهج البحث الوصفي؛ وحدد مجتمع الدراسة بزملاء الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في العمل من موظفين ومشرفين/ مديرين، واختار الباحث عينة قصدية مكونة من 43 فرداً ممن يعملون بصورة مباشرة مع الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. ولجمع البيانات من عينة الدراسة، أعد الباحث استبانة مكونة من 32 فقرة موزعة على 6 مجالات، هي: المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية، والمعوقات المتعلقة بمواصلات، والمعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية، والمعوقات المتعلقة بالاتجاهات نحو الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، والمعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين، والمعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعوقات التي تواجه نجاح الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في العمل من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل جاءت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي للدرجة الكلية (3.56)، وانحراف معياري (0.87). وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المعوقات التي توجه نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة المتعلقة بالمهارات الاجتماعية ومجال المعوقات المتعلقة بمواصلات ومجال المعوقات المتعلقة بمجال التشريعات والقوانين ومجال المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية تبعاً لمتغير بيئة العمل (حكومي، أهلي) لصالح بيئة العمل الأهلي. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات المعوقات التي توجه نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة المتعلقة بالمهارات الأكاديمية تبعاً لمتغير نوع طبيعة عمل زميل العمل (مشرف/ أو زميل له في العمل) لصالح زميل العمل.

**الكلمات المفتاحية:** معيقات، التشغيل، الأفراد ذو الإعاقة الفكرية البسيطة، الاتجاهات السلبية، المهارات الاجتماعية، المهارات الأكاديمية، وسائل النقل، خبرات ومهارات العمل.

## Barriers to the Successful Employment of Individuals with Intellectual Disabilities

Mubaarak S. Aldosari

Prince Satam university. KSA

[mub.aldosari@psau.edu.sa](mailto:mub.aldosari@psau.edu.sa)

**Abstract:** The aim of this study is to identify the main barriers to the successful employment of individuals with intellectual disabilities (ID) from their colleagues' perspectives. To achieve the goal of the study, the researcher selected a purposive sample consisting of 43 individuals who work daily with individuals with ID. The researcher used a questionnaire of 32 items distributed over 6 dimensions (barriers): social skills, transportation, academic skills, attitudes toward individuals with ID, laws and legislations, and work skills and experiences.

The findings of the study revealed that based on their colleagues' views, the barriers to the successful employment of individuals with ID were high with an overall mean of 3.56 and a standard deviation of 0.87. Results revealed that there were statistically significant differences in the barriers faced by individuals with ID seeking successful employment in the domains of social skills, transportation, academic skills, and law and legislation because of the type of work variable (private, government). Lastly, in the academic skills domain, results revealed statistically significant differences when testing for the colleagues' type of position variable (colleagues/ supervisor).

**Keywords:** Barriers, employment, individuals with mild intellectual disabilities, negative attitudes, social skills, academic skills, transports, work skills and experiences.

### مقدمة

المجتمع بجميع فئاته يشكل نسيجاً اجتماعياً متفاعلاً، يقوم بأدوار فاعلة بحسب الإمكانيات والمؤهلات والقدرات، وبالناجحات التي يحققها أفراد المجتمع يتحقق النجاح الذي تنشده المجتمعات وتسعى إليه الدول والمؤسسات؛ وتعطيل دور أي فئة من فئات المجتمع يؤدي إلى وجود

مكونات اجتماعية غير فاعلة، وينعكس أثر ذلك على حياة المجتمع. ومن شرائح المجتمع التي يجب استيعابها ودمجها فيه -وخصوصاً في مجال العمل -الأفراد ذوو الاحتياجات الخاصة؛ لما لذلك من أهمية في تحقيقهم لذواتهم، وتأهيلهم ليكونوا منتجين في مجتمعاتهم [1]، يضاف إلى ذلك أن العمل يحقق لهم الأمان المالي والاكتفاء الذاتي [3]، [2] وإذا لم يُستوعب الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة في الأعمال التي تناسبهم فسيترتب على ذلك تفشي البطالة بينهم، وهذا سيدفعهم للاتجاه نحو العزلة، والانسحاب من المجتمع، وسيؤدي إلى توسيع دائرة الفقر، واستمرارية الحاجة إلى الآخرين، وديمومة الوصمة بالإعاقة [4]، [5] إضافة إلى حدوث انعكاسات نفسية على هؤلاء الأفراد وعلى أسرهم، أبرزها الاكتئاب والضغط النفسية [6] ولن تقتصر تلك الآثار السلبية -المصاحبة لابتعاد هذه الفئة عن العمل -على هذه الفئة والمحيط الأسري فقط، بل سيبرز أثر ذلك على المجتمع ككل، يؤكد هذا أن القريوتي [7] في دراسته قد أشار إلى أن منظمة العمل الدولية أوردت في تقريرها أن العالم يتكبد خسائر قدرها 1.5 ترليون دولار أمريكي نتيجة تعطيل طاقات 70% من ذوي الاحتياجات الخاصة في العالم، والبالغ عددهم حوالي 400 مليون نسمة ممن بلغوا سن العمل؛ وهذا يستوجب تدخل أهل الاختصاص بإجراء الدراسات والبحوث التي تساعد على الحد من تفشي البطالة وسط هذه الشريحة المجتمعية، وتسهم في دمجهم في المجتمع، وإتاحة فرص العمل المناسبة لقدراتهم وطبيعة الإعاقة.

وإذا كانت الدول والمنظمات الدولية تتحدث عن البطالة بشكل عام وخطرها على المجتمعات، فإن نسب البطالة في أوساط الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام، والأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بشكل خاص، مرتفعة جداً أيضاً، عند مقارنتها بنسب البطالة لدى الأفراد العاديين في المجتمعات، وهذا ما أكدته الدراسات العلمية، والبحوث المتخصصة [8]؛ يضاف إلى ذلك أن هناك شكل آخر للبطالة وهو أن الأغلبية من العاملين من ذوي الإعاقة الفكرية يعملون بدوام جزئي وليس بدوام كامل؛ وهذا يعني أن جزء كبيراً من وقتهم لم يستثمر بما يعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع [3]، ونتيجة لذلك قامت العديد من حكومات الدول بسن وإصدار القوانين والتشريعات التي تشجع وتدعم تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل: "قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة" (Americans with Disabilities Act)، و"قانون استثمار القوى العاملة" (Workforce Investment Act)، وهما قانونان أمريكيان، عمدت حكومة الولايات المتحدة الأمريكية إلى إصدارهما من أجل دعم تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وحميتهم من التمييز في سوق العمل [9]. وفي المملكة العربية السعودية نص نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي (51) بتاريخ 1426/8/22 هـ في المادة 28 على ما يأتي: "على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا أن يشغل 4% على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا، سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف أو غيرها. وعليه أن يرسل إلى مكتب العمل المختص بياناً بعدد الوظائف والأعمال التي يشغلها المعوقون الذين تم تأهيلهم مهنيًا، وأجر كل منهم" [10].

ومع وجود هذه القوانين التي سنتها الدول بهدف حفظ حقوق الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وضمان دمجهم في المجتمعات العامة، إلا أن أفراد هذه الفئة المجتمعية لا يزالون يواجهون كثيراً من التحديات والصعوبات في الحصول على عمل، والمحافظة عليه [11]، بعض تلك الصعوبات ترتبط بمعوقات شخصية، وبعضها لها صلة بطبيعة المجتمعات والبيئية، وبعضها يرجع إلى القوانين والأنظمة، وتطبيقها؛ فهذه التحديات وغيرها تقف حاجزاً أمام نجاح تشغيل هذه الفئة من الأفراد. إن افتقار أفراد هذه الفئة -أو بعضهم- إلى المهارات الاجتماعية التي يحتاجونها في بيئة العمل يعد من أهم تلك المعوقات أمام نجاح تشغيلهم؛ وهذا ما أشارت إليه الدراسات، حيث أكدت أن معاناة الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في الحصول على عمل أو المحافظة على هذا العمل راجع في المقام الأول إلى عدم اكتسابهم في المراحل الدراسية المهارات الاجتماعية التي سيحتاجونها لاحقاً في سوق العمل [12]، [13]، [14]، [15]. وقد قام كل من ووتر ونيومان وكاميتو وليفاين [16] بدراسة تحليلية لبيانات الدراسة الوطنية الطولية التنبؤية (The National Longitudinal Transition Study-2) المدعومة من الحكومة الأمريكية، والتي استمرت لمدة عشر سنوات؛ من أجل الكشف عن مدى تشغيل وإنجاز الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ممن تخرجوا من المرحلة الثانوية كانوا يعملون لمدة تجاوزت السنتين. ووجد الباحثان أيضاً أن المعيق الرئيس لنجاح الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في أعمالهم كان سببه وجود قصور في المهارات الاجتماعية المتعلقة بالتعامل مع زملاء العمل. وأجرى كل من بينز ويوفانوف ودورين [17] دراسة تناولت الانتقال الناجح للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من المرحلة الثانوية إلى مرحلة العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة حصول الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية على عمل تزيد بنسبة الضعف أو أكثر إذا ما اجتازوا المرحلة الثانوية وهم يمتلكون المهارات الاجتماعية التي يحتاجونها في سوق العمل.

لم يكن نقص المهارات الاجتماعية هو المعيق الوحيد، بل أكدت بعض الدراسات أن ضعف خبرات ومهارات العمل لدى الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة يعد من المعوقات الرئيسة لنجاح تشغيلهم؛ ومن ذلك الدراسة الاستطلاعية التي أجراها عيدات [18]، على عينة مكونة من 34 مدرساً ومعلمًا ممن يعملون في مراكز تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة الإمارات العربية من أجل التعرف على

الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدد من الصعوبات التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، منها: أن الفرد ذي الإعاقة الفكرية لا يُهيأ بشكل كافٍ قبل تدريبه، وأن المدربين في برامج التدريب المهني غير مؤهلين لتدريب الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، إضافة إلى أن عملية التدريب في المراكز والمؤسسات لا تسير وفق أسس منهجية علمية واضحة، ولا يأخذ يراعى في التدريب قدرات وميول الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.

يضاف إلى ذلك أن هناك دراسات أكدت وجود علاقة طردية إيجابية بين نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وبين امتلاكهم لخبرات ومهارات العمل، وأن الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية الذين حصلوا على تدريب مهني قبل التحاقهم بالعمل ارتفعت نسبة نجاح تشغيلهم بمقدار يتراوح ما بين (13% - 48%) مقارنة بأقرانهم من ذوي الإعاقة الفكرية ممن لم يلتحقوا بمثل هذا التدريب المهني [19]، [20]، [21] وارتفاع هذه النسبة لصالح الملحقين بالتدريب يعد مؤشراً على أن الإشكالية تكمن في التأهيل والبرامج التي يتعرضون لها، وأن هذه الفئة متى أهدت ستكون قادرة على العطاء والعمل بحسب قدراتهم.

ومن المعوقات الرئيسية أيضاً والتي تقف أمام نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، والتي توصلت إليها الدراسات المتخصصة، هو عائق نقص وسائل النقل والمواصلات وخصوصاً ما بين البيت ومقر العمل [9]، [22]. ومن التحديات التي تواجه هذه الفئة صعوبة النقل، وهذه صعوبة مرتبطة بمعوقات أخرى أيضاً، وهذا ما بينته بعض الدراسات، منها، دراسة أجراها كونلي [23] التي تناولت دراسة المعوقات التي تواجه نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في ولاية ميرلاند الأمريكية والتي أجريت على عينة مكونة من 85% من العاملين في برامج التأهيل المهني المدعومة من حكومة ولاية ميرلاند الأمريكية- والتي أشارت إلى أن نقص وسائل النقل للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية كان المعيق الرئيس لعملية نجاح تشغيل 75% منهم، ممن سبق لهم الالتحاق ببرامج التأهيل المهني. وفي المملكة العربية السعودية، قام الصقبي [24] بدراسة وصفية تحليلية على عينة مكونة من 88 فرداً موزعين على 30 جهة في القطاع الخاص بمدينة الرياض؛ بهدف الكشف عن المعوقات التي تحد من تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص. وكشفت الدراسة عن المعوقات التي تحد من تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص، منها: معوقات خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، مثل: عدم توافر وسيلة نقل خاصة بهم، وعدم وجود خبرة كافية لدى ذوي الاحتياجات الخاصة، وضعف خبرات ومهارات العمل. وبينت أن هناك معوقات ترتبط بسوق العمل (القطاع الخاص)، مثل: عدم توفير القطاع الخاص لوسائل مواصلات لنقل هذه الفئة من مكان الإقامة إلى مكان العمل، إضافة إلى عدم توفير المعدات والتسهيلات المناسبة التي تلائم متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويعد افتقار هذه الفئة المجتمعية للمهارات الأكاديمية الأساسية من المعوقات المهمة أيضاً لنجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وأشارت إلى ذلك بعض الدراسات، منها الدراسة التي أجراها الباحث نابو [25] لاستقصى وجهات نظر آباء الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية للوقوف على أهم المهارات الضرورية لنجاح انتقال الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة إلى مراحل ما بعد المرحلة الثانوية، وقد تكونت عينة دراسته من 65 فرداً من آباء الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، ممن تخرج أبناؤهم من المرحلة الثانوية في صيف 1994م، وبينت نتائج دراسته أن المهارات الأكاديمية أهم مهارة يحتاجها الأفراد ذو الإعاقة الفكرية البسيطة للانتقال الناجح لبيئات ما بعد المرحلة الثانوية، أما المهارات المهنية فكانت أقل أهمية من وجهة نظر هؤلاء الآباء.

وقد لا يكون الإشكال في التأهيل والتدريب وامتلاك المهارات، فربما تعود بعض المعوقات إلى نظرة المجتمع لهذه الفئة، والاتجاهات السلبية تجاه الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من أصحاب العمل، ومن زملائهم، ومديرهم في العمل، والمتمثلة في الاعتقاد أن الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية لديهم قصور في القدرات، ونقص في المؤهلات التعليمية، وقلة في الإنتاجية، وأنهم لن يكونوا ناجحين في أعمالهم خاصة وفي حياتهم داخل المجتمع بشكل عام [27]، [28]، [29]، [30]. وما أشرنا إليه هنا أثبتته بعض الدراسات أيضاً، ومن ذلك أن النجار [31] قام بإجراء دراسة استقصى فيها وجهات نظر عينة مكونة من 41 مدرساً ومعلماً و122 ولي أمر من أولياء أمور الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية الملحقين ببرامج التأهيل المهني في دولة الإمارات العربية المتحدة حول أهم الصعوبات التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. وكشفت نتائج الدراسة عن العديد من الصعوبات التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، ومن أهمها: الاتجاهات السلبية من أصحاب العمل وعدم قناعتهم بقدرات الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وعدم تلقي الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية التعليم والتدريب الكافي، ومعارضة أولياء الأمور لعمل أبنائهم، وعدم مناسبة بيئة العمل، إضافة إلى تدني الأجور المدفوعة للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.

إن النقص في وجود القوانين والأنظمة الداعمة والمتعلقة بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بما فيهم الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، أو عدم تفعيل أو تطبيق تلك الأنظمة والتشريعات الصادرة يعدُّ واحداً من معوقات نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. وقد أكد الصقبي [24] على أهمية تبني القوانين التي تقرض على المنظمات الخاصة تشغيل نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة بما يساهم في زيادة تشغيلهم. وقام المنيع [27] بدراسة لمعرفة التحديات والصعوبات التي تواجه تشغيل الأفراد

ذوي الاحتياجات الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من (10) أفراد من العاملين في الإدارة العامة لبرامج التأهيل المهني في الرياض، و (5) أخصائيين اجتماعيين، و(15) مشرفاً على الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن يعملون في القطاعات الحكومية، و(47) فرداً من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن تخرجوا من برامج التأهيل المهني. وتوصلت الدراسة إلى أن الاتجاهات السلبية نحو الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية كان من أهم المعوقات والتحديات التي تواجه هذه الفئة بعد تخرجهم من برامج التأهيل المهني وانتقالهم إلى سوق العمل. وأبرز هذه الاتجاهات السلبية هي أن كثيراً من أصحاب الشركات والمديرين ينظرون إلى الفرد ذي الإعاقة من واقع إصابته وليس من واقع قدراته. وبينت الدراسة أيضاً أن هناك عدداً من العوامل التي أسهمت في إعاقة نجاح تشغيل العديد من الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، منها: عدم تطبيق قانون العمل الخاص بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وعدم توفر وسائل النقل ما بين البيت ومقر العمل، إضافة إلى انخفاض الرواتب، وعدم تلبية المهارات التي اكتسبوها وتعلموها في تلك المعاهد المهنية لاحتياجات سوق العمل.

### مشكلة الدراسة

الأفراد ذوو الإعاقة الفكرية لهم الحق كغيرهم من أفراد المجتمع في الحصول على الأعمال وممارستها، وتحقيق الاستقلال، والاعتماد على النفس، والإسهام في تنمية مجتمعاتهم وتطويره. وعلى الرغم مما للعمل الوظيفي من آثار اقتصادية ونفسية واجتماعية إيجابية كبيرة في حياة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ومجتمعاتهم، إلا أن نسب تشغيلهم ما زالت متدنية وخصوصاً الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في العديد من دول العالم [8] ومن ضمنها المملكة العربية السعودية. وإن السعي إلى رفع نسب تشغيلهم يتطلب القيام بدراسات متخصصة لحصر المعوقات والتحديات التي تواجه تشغيلهم وتحد منه، والخروج بتوصيات عملية تسهم في تجاوز تلك المعوقات، وتزويد التربويين والمسؤولين وأصحاب القرار بنتائجها؛ ليقفوا على المعوقات والحلول المقترحة، ويعملوا على تجاوزها.

لقد شكل استمرار تدني نسب تشغيل فئة ذوي الإعاقة الفكرية مع وجود القوانين والتشريعات-دافعاً رئيساً للقيام بالدراسة الحالية، التي تهدف إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل؟

2- هل تختلف معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل باختلاف متغير بيئة العمل (حكومي/ أهلي)؟

3- هل تختلف معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل باختلاف طبيعة عمل زملائهم (مشرف / أو زميل له في العمل)؟

### أهداف الدراسة

- 1- تحديد أهم معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.
- 2- الوقوف على درجة اختلاف تقدير أفراد العينة لدرجات هذه المعوقات تبعاً لاختلاف متغيرات هذه الدراسة: بيئة العمل (حكومي/ أهلي)، طبيعة عمل زميل العمل (مشرف / أو زميل له في العمل)؟
- 3- تقديم التوصيات والمقترحات من واقع نتائج الدراسة، التي تساعد على التغلب على معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.

### أهمية الدراسة

شهدت التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية تحسناً ملحوظاً في السنوات العشر الأخيرة [12]، من حيث الخدمات المقدمة، وفرص التعليم، وافتتاح المراكز المتخصصة لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، والأقسام العلمية في الجامعات. وبالرغم من هذا التحسن إلا أن هناك حاجة ماسة لمزيد من التوسع والتقدم في نوعية الخدمات المقدمة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وخصوصاً في مجال تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؛ لأن النجاح في هذا الجانب يحقق نتائج إيجابية على المستوى الاقتصادي والنفسي والاجتماعي للفرد ذي الاحتياجات الخاصة ولمجتمعه [3]، [2]. إن المملكة العربية السعودية ليس لديها خطط واستراتيجيات ممنهجة ومدروسة لتشغيل أفراد هذه الفئة [50] ، ولذا جاءت الدراسة الحالية إسهاماً علمياً مجتمعياً تقدم معلومات واقعية عن المعوقات والتحديات التي تواجه عملية نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وتقدم التوصيات والمقترحات المناسبة في ضوء نتائج الدراسة التي تساعد على تجاوز تلك المعوقات؛ وسيستفيد منها الباحثون والتربويون والأخصائيون والجهات الحكومية المسؤولة عن برامج ذوي الاحتياجات الخاصة، وكل من له علاقة بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. وستشكل هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية في مجال التربية الخاصة، وستسهم في تقليل النقص الحاصل في المملكة العربية السعودية وفي العالم العربي فيما يتعلق بالدراسات التي تتناول تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، يضاف إلى ذلك أنها ستفتح الباب للباحثين والدارسين للقيام بدراسات وأبحاث علمية متعلقة بتشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي يتوقع أن تنعكس نتائجها إيجاباً على الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

## مصطلحات الدراسة

**التشغيل:** يعرف بأنه عملية توفير عمل ثابت ومستقر للفرد ويناسب قدراته وامكانياته سواء في القطاع الخاص او الحكومي، ويحصل من خلاله الفرد ذو الإعاقة الفكرية على دخل يكفي تلبية احتياجاته المالية.

**الأفراد ذوو الإعاقات الفكرية البسيطة:** يقصد بهم في هذه الدراسة الأفراد الذين يعملون في القطاع الحكومي أو الخاص والمسجلين في قاعدة بيانات وزارة العمل أو الخدمة المدنية بأنهم من ذوي فئة الإعاقة الفكرية البسيطة.

**معيقات النجاح:** يقصد بها كل ما يحول أن يكون الافراد ذوو الإعاقة الفكرية البسيطة ناجحين ومنتجين في أعمالهم التي التحقوا بها.

## حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة المكائنية بمدينة الرياض، وأجريت في شهري أكتوبر ونوفمبر من عام 2015م، وتكون مجتمع الدراسة من الأفراد (الذكور) الذين يعملون مع ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من زملاء عمل ومشرفين ومديرين، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

## الطريقة والإجراءات

### منهج البحث

اتبع الباحث في دراسته الحالية منهج البحث الوصفي؛ بهدف الكشف عن وجهات نظر عينة الدراسة حول المعوقات التي تواجه نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.

### عينة الدراسة

قام الباحث بالتواصل مع وزارة الخدمة المدنية ووزارة العمل؛ لكنه لم يستطع الحصول على إحصائية دقيقة تبين أعداد الأفراد ذو الإعاقة الفكرية في مدينة الرياض وأماكن عملهم، ومجمل ما حصل عليه هو أسماء عشرة أفراد ذكور من ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة ممن تتراوح أعمارهم ما بين 19 - 31 سنة؛ تتوزع أماكن عملهم على النحو الآتي: ستة منهم يعملون في إحدى شركات القطاع الخاص (أسواق العثيم) كمساعدين للمحاسبين، وأربعة منهم يعملون في القطاع الحكومي كمراسلين داخليين؛ ثلاثة يعملون في معاهد التربية الخاصة، وواحد يعمل في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

وبزيارة أماكن عمل هؤلاء الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، استطاع الباحث الحصول على موافقة 51 فرداً ممن يعملون مع الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة للمشاركة في الدراسة الحالية وتعبئة الاستبانة لاستقصاء وجهات نظرهم فيما يتعلق بالمعيقات التي تحد من نجاح الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في أعمالهم بشكل عام وليس فقط المعوقات المتعلقة بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة اللذين يعملون معهم. بعد ذلك تم استبعاد 8 استبانات؛ لعدم اكتمال تعبئتها، وأصبح عدد أفراد عينة الدراسة القصديّة 43 فرداً.

جدول (1) خصائص عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الديموغرافي

المتغير	التكرار	النسبة	
مكان العمل	حكومي (معاهد التربية الفكرية+ جامعة الإمام)	21	48.8
	قطاع خاص (شركة أسواق العثيم)	22	51.2
طبيعة عملهم	مشرف/ مدير	21	48.8
	زميل عمل	22	51.2

يتبين من الجدول رقم (1) أن 48.8% من عينة الدراسة يعملون في القطاع الحكومي، وأن 51.2% يعملون في القطاع الأهلي (الخاص). أما فيما يتعلق بمتغير نوع أو طبيعة عملهم، فقد تبين أن نسبة 48.8% من أفراد عينة الدراسة هم زملاء في العمل، وأن 51.2% مديرون ومشرفون للعاملين من ذوي الإعاقة الفكرية.

## أداة الدراسة

قام الباحث بتصميم استبانة خاصة لجمع البيانات وصولاً إلى تحديد معيقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل. وقد مر تصميم هذه الاستبانة كأداة للبحث بالمرحل الآتية:

### المرحلة الأولى: تصميم الاستبانة في مرحلتها الأولى:

في إطار أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وبعد مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة والاطلاع على الأدوات التي طبقت فيها للإفادة منها، قام الباحث ببناء وتصميم استبانة تحقق أهداف الدراسة، تكونت



في صورتها الأولية من قسمين؛ القسم الأول خصص للبيانات الأولية عن أفراد عينة الدراسة (المتغيرات الديموغرافية)، وضَمَّ القسم الثاني (34 فقرة) تناولت معيقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، وجاء القسم الأخير موزعاً على ستة مجالات: الاتجاهات نحو الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، المهارات الاجتماعية، المهارات الأكاديمية، التشريعات والقوانين، خبرات ومهارات العمل، وسائل النقل والمواصلات.

### المرحلة الثانية: قياس صدق الاستبانة وثباتها:

#### أولاً: صدق الأداة

##### 1- الصدق الظاهري للاستبانة

بعد الانتهاء من إعداد أداة الدراسة في صورتها الأولية، قام الباحث بعرضها على ستة محكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز وجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، من ذوي الاختصاص وأصحاب الخبرة العملية في مجال الخدمات الانتقالية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؛ لمعرفة مدى صدق الأداة في قياس ما وضعت لقياسه، ومدى وضوح العبارات وملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة، وقام الباحث بإجراء التعديلات عليها في ضوء اقتراحات المحكمين، وأصبحت في صورتها النهائية مكونة من 32 فقرة تندرج تحت ستة مجالات.

##### 2- صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل الارتباط بيرسون، من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول رقم (2) يبين ذلك.

جدول (2) قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية (ن=43)

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	.877**	0.00	0.01	17	.799**	0.00	0.01
2	.731**	0.00	0.01	18	.575**	0.00	0.01
3	.884**	0.00	0.01	19	.911**	0.00	0.01
4	.862**	0.00	0.01	20	.899**	0.00	0.01
5	.878**	0.00	0.01	21	.946**	0.00	0.01
6	.728**	0.00	0.01	22	.973**	0.00	0.01
7	.561**	0.00	0.01	23	.880**	0.00	0.01
8	.649**	0.00	0.01	24	.974**	0.00	0.01
9	.872**	0.00	0.01	25	.976**	0.00	0.01
10	.919**	0.00	0.01	26	.976**	0.00	0.01
11	.959**	0.00	0.01	27	.850**	0.00	0.01
12	.710**	0.00	0.01	28	.619**	0.00	0.01
13	.665**	0.00	0.01	29	.846**	0.00	0.01
14	.541**	0.00	0.01	30	.867**	0.00	0.01
15	.909**	0.00	0.01	31	.952**	0.00	0.01
16	.906**	0.00	0.01	32	.867**	0.00	0.01

\*\*دالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$

يتبين من الجدول رقم (2) أن جميع فقرات الاستبانة لها ارتباط بالدرجة الكلية، وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.01$ )، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.541 - 0.976)، وهي معاملات ارتباط جيدة وقوية. وكان أعلى معامل ارتباط للفقرتين (25-26) وأدنى معامل ارتباط للفقرة (14). وللتعرف على قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والمجال الذي تنتمي إليه، قام الباحث بحساب ذلك على النحو الذي يوضحه الجدول رقم (3).

جدول (3) قيم معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرات (ن=43)

المجال	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمعامل	المجال	الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالمعامل
المعيقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية	1	.840**	المعيقات المتعلقة بالاتجاهات السلبية	16	.981**
	2	.801**		17	.909**
	3	.971**		18	.762**
	4	.937**		19	.886**
	5	.974**		20	.979**
	6	.799**		21	.905**
	7	.788**		22	.936**
المعيقات المتعلقة بوسائل المواصلات	8	.708**	المعيقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين	23	.863**
	9	.879**		24	.985**
	10	.888**		25	.979**

.979**	26		.954**	11	المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية
.894**	27		.854**	12	
.805**	28	المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل	.904**	13	
.952**	29		.852**	14	
.955**	30		.851**	15	
.928**	31				
.955**	32				

\*\*دالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$

يتبين من خلال الجدول رقم (3) أن كل فقرة لها ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  بالمجال التي تنتمي إليه؛ وهذا يدل على صدق أداة الدراسة من خلال الفقرات وارتباطها بمجالها. يضاف إلى ذلك أن الباحث قام أيضاً في الجدول رقم (4) بحساب قيم معاملات ارتباط مجالات الاستبانة ببعضها والدرجة الكلية للاستبانة باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

جدول (4) معاملات ارتباط المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

المجال	المهارات	وسائل	المهارات	الاتجاهات	التشريعات	خبرات	الكلية
المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية	1.00	.914**	.959**	.733**	.828**	.642**	896**
المعوقات المتعلقة بوسائل التواصل		1.00	.879**	.862**	.947**	.840**	971**
المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية			1.00	.635**	.762**	.586**	840**
المعوقات المتعلقة بالاتجاهات السلبية				1.00	.970**	.951**	946**
المعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين					1.00	.953**	989**
المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل						1.00	911**

\*\*دالة إحصائية عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$

من الجدول رقم (4) يتبين أن مجالات الدراسة كلها لها ارتباط ببعضها، ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha = 0.01$  وجاء أعلى معامل ارتباط لمجال المهارات الاجتماعية بمجال المهارات الأكاديمية؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.959)، أما مجال وسائل التواصل فقد جاء أعلى معامل ارتباط بمجال التشريعات والقوانين؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.947)، وفي مجال الاتجاهات السلبية كان أعلى معامل ارتباط بمجال التشريعات والقوانين؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.0970)، في حين أن مجال خبرات ومهارات العمل كان أعلى معامل ارتباط بمجال التشريعات والقوانين؛ حيث بلغ معامل الارتباط (0.953). أما من حيث ارتباط المجالات والدرجة الكلية فقد جاء أعلى معامل ارتباط بالدرجة الكلية لمجال التشريعات والقوانين، يليه مجال وسائل التواصل، ومن ثم مجال الاتجاهات السلبية، وبعده مجال خبرات ومهارات العمل، يأتي بعده مجال المهارات الاجتماعية، وأخيراً مجال المهارات الأكاديمية.

ثانياً: ثبات الأداة" للتحقق من ثبات أداة الدراسة قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة معادلة "الفا كرونباخ (Alpha-Cronbach)، والجدول رقم (5) يوضح معاملات الثبات.

جدول (5) قيم معاملات ثبات (الفا كرونباخ) لأداة الدراسة (ن = 43)

المجال	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية	7	0.94
المعوقات المتعلقة بوسائل التواصل	5	0.90
المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية	3	0.82
المعوقات المتعلقة بالاتجاهات السلبية	7	0.96
المعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين	5	0.95
المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل	5	0.95
الكلية	32	0.98

يتبين من الجدول رقم (5) أن معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ (0.98)؛ وهذا يدل على أنها تتصف بالثبات. وتراوحت معاملات الثبات لمجالات الاستبانة بين (0.82 - 0.94)؛ وتعد معاملات ثبات مرتفعة؛ ومؤشراً على ثبات مجالات الاستبانة؛ وقد جاء أعلى معامل ثبات لمجال الاتجاهات السلبية (0.96)، وأدنى معامل ثبات لصالح مجال المهارات الأكاديمية (0.82)؛ وهذا يدل على أن فقرات الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات عالٍ، ويمكن الاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة.

#### تصحيح الأداة

بعد توزيع الاستبانات وجمعها واستبعاد غير المكتمل منها، قام الباحث بتصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة بعد ترجمة سلم الإجابة اللفظية للفقرة إلى سلم رقمي؛ وذلك بإعطاء إجابة "موافق جداً" (5) درجات، و"موافق" (4) درجات، و"محايد" (3) درجات، و"غير موافق" (2) درجتين، و"غير موافق جداً" (1) درجة. ومن أجل تسهيل إصدار الأحكام، اعتمد الباحث معياراً للحكم على وجهات نظر أفراد عينة

الدراسة فيما يتعلق بمعوقات نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بناء على المعادلة التالية:  
المعيار = (قيمة أكبر بديل - قيمة أصغر بديل) / عدد البدائل، لنحصل على التصنيف الموضح في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) توزيع أطوال الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	طول الفئة
موافق جداً	4.30-5.00
موافق	3.50-4.20
محايد	2.70-3.40
غير موافق	1.90-2.60
غير موافق جداً	1.00-1.80

نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض نتائج الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

1- ما معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل؟

للإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل مجال من مجالات الدراسة كما هو موضح بالجدول رقم (7).  
ولأغراض الحكم على الفقرات بشكل دقيق، وبعد الأخذ برأي المتخصصين في مجال القياس والتقويم والمحكمين، تم الحكم على كل فقرة حسب الفئات الآتية:

- 1-2.49 وجود معوقات بدرجة متدنية
- 2.50 - 3.49 وجود معوقات بدرجة متوسطة
- 3.50 - 5.00 وجود معوقات بدرجة كبيرة

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة على مجالات الدراسة الستة

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية	3.88	0.91	2
2	المعوقات المتعلقة بوسائل المواصلات	3.23	0.76	5
3	المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية	3.09	0.89	6
4	المعوقات المتعلقة باتجاهات زملاء السلبية	3.74	0.95	3
5	المعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين	3.50	0.80	4
6	المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل	3.93	0.94	1
	الدرجة الكلية	3.56	0.87	

تبين من الجدول رقم (7) أن أكثر معوقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل تمثلت بالمعوقات الآتية: المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل، والمعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية، والمعوقات المتعلقة باتجاهات زملاء السلبية، والمعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين؛ وقد بلغت المتوسطات الحسابية لها (3.93، 3.88، 3.74، 3.50) على التوالي، وتبين أيضاً أن جميع هذه المعوقات في مستوى المعوقات بدرجة كبيرة. أما المعوقات المتعلقة بمجال وسائل المواصلات والمعوقات المتعلقة بمجال المهارات الأكاديمية فجاءت في المستوى المتوسط، بمتوسطات حسابية بلغت (3.23، 3.09) على التوالي. وبلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.56)؛ وهذا يعني أنها في المستوى الكبير، والجدول رقم 8، 9، 10، 11، 12، 13 تبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات كل مجال.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل

الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
28	عدم تمكن التحاق الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بمراكز التدريب المهني أو بمراكز التدريب في الشركات الكبرى بعد التخرج من المرحلة المتوسطة أو قبل تشغيلهم	3.88	0.85	4
29	عدم التحاق الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بوظيفة مؤقتة أو بمراكز التدريب المهني في فترة الإجازات الصيفية	3.63	0.85	3
30	قلة عدد مراكز التدريب والتأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في جميع مدن المملكة العربية السعودية	4.05	0.95	1
31	عدم مواكبة التدريب المهني لحاجة الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية للتطور في عالم الأعمال والوظائف، بما يعكس حاجات سوق العمل	4.02	1.12	2



1	0.95	4.05	عدم احتواء برامج التدريب المهني على الدروس والأنشطة التي تساعد الفرد على اكتساب المهارات المهنية والمعرفة الضرورية التي تساعد على إتقان العمل الذي يرغب الالتحاق به بعد إنهائه هذا التدريب، إضافة إلى مهارات الاستمرار والمحافظة على فرص العمل بعد الحصول عليها	32
---	------	------	---	----

يتبين من الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي للفقرات (28-32) جاء أعلى من (3.5)، وفي مستوى الدرجة الكبيرة، وهذا دالٌّ على أن جميع الفقرات الواردة في مجال المعينات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل تشكل عائقاً لنجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل. وهذه النتيجة متفقة مع دراسات كل من: [32]، [33]، [29]، الذين توصلوا إلى أن نقص التدريب ونقص مهارات وخبرات العمل لدى الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية كان عائقاً رئيساً لنجاح تشغيلهم. واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع [34] التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة بين نتائج تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الذين التحقوا ببرامج التدريب المهني بعد المرحلة الثانوية وأقرانهم من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين لم يلتحقوا بمثل هذه البرامج، سواء كانوا ممن درس في معاهد التربية الخاصة أو فصول عادية.

وفي ضوء نتيجة الدراسة الحالية يتبين أن نقص تدريب الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة يؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة المهنية لديهم، ويجعلهم غير فاعلين ومنتجين في أعمالهم، ويقلل من ثقة المديرين وزملاء العمل بهم؛ وبالتالي لا يوكل إليهم مهام أو مسؤوليات ذات أهمية في تسبير العمل؛ وهذه الإشكالية تجعل من الضروري جداً إلحاق الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة ببرامج التأهيل والتدريب المهني؛ لأن ذلك سيسهم في: الكشف عن استعدادات هؤلاء الأفراد وميولهم، وإكسابهم المهارات الأساسية المتعلقة بالحياة اليومية اللازمة للمشاركة والاندماج في المجتمع، إضافة إلى اكتسابهم مهارات مهنية تتناسب مع قدراتهم وميولهم، وفق خطط مدروسة، وبرامج مطورة؛ للوصول بهم إلى أفضل مستوى من الكفاءة والتأهيل [35].

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة

من فقرات المعينات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الفقرة
1	1.04	3.80	ضعف القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع زملائه ومشرفيه في العمل، مثل: المشاركة في الأنشطة، وعدم الإحساس بمشاعرهم.	1
5	0.65	3.87	ضعف التعاون مع زملائه في العمل، وعدم مساعدتهم على أداء أعمالهم.	2
3	0.84	3.98	عدم الإصغاء بانتباه إلى التعليمات من قبل زملائه ومشرفيه وتنفيذها.	3
4	0.8	3.92	عدم احترام الرؤساء في العمل، وعدم تقبل التعليمات والأوامر الصادرة منهم.	4
4	0.86	3.89	ضعف القدرة على التعبير عن نفسه وعن حاجاته.	5
6	0.93	3.89	محدودية القدرة على المحافظة على أغراضه الخاصة والدفاع عن حقوقه.	6
2	1.22	3.84	التعدي على أغراض وممتلكات وخصوصيات زملائه ومشرفيه في العمل.	7

بيانات الجدول رقم (9) تشير إلى أن المتوسط الحسابي لكل فقرات المعينات المتعلقة بمجال المهارات الاجتماعية كانت أعلى من (3.5)، وفي مستوى الدرجة الكبيرة، وهذا يعني أن جميع فقرات هذا المجال تعد من معينات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل. وأنت هذه النتيجة متفقة مع النتائج التي توصلت إليها عدد من الدراسات، مثل: دراسات كل من: [12]، [14]، [15] التي كشفت أن العديد من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يواجهون صعوبة في الحصول على وظائف؛ نظراً لافتقارهم إلى المهارات الاجتماعية الضرورية لإيجاد عمل، ومن ثم المحافظة عليه.

وفي ضوء هذه النتيجة نؤكد على أن اكتساب المهارات الاجتماعية لا يقل أهمية عن اكتساب مهارات القراءة والكتابة والحساب؛ وكلها مهارات يحتاجها أفراد المجتمع؛ وإن كانوا يتفاوتون في اكتسابها؛ فالأطفال والشباب العاديون يكتسبون عدداً من المهارات الاجتماعية الضرورية بشكل تلقائي في مراحل حياتهم؛ أما الأفراد ذوو الإعاقة الفكرية فوضعهم مختلف؛ لأنهم قد ينمون ويستمر معهم قصورهم في مهاراتهم الاجتماعية؛ ولذا نجد أن عدداً من الباحثين قد أكد على أهمية تدريب الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في مرحلة الدراسة، والعمل على إكسابهم المهارات الاجتماعية الضرورية التي سيحتاجونها في مراحل حياتهم اللاحقة [36]، وقد ثبت أن هناك علاقة طردية (إيجابية) بين المهارات الاجتماعية لدى الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية ونجاحهم في أعمالهم. وتوصل عدد من الباحثين إلى أن نسبة حصول الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية على عمل تزيد بنسبة تتراوح من ضعفين إلى ثلاثة أضعاف، إذا تخرجوا من المرحلة الثانوية وهم يمتلكون المهارات الاجتماعية التي يحتاجونها في سوق العمل [37]، [38]

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات المعينات المرتبطة باتجاهات زملاء السلبية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الفقرة
1	1.00	3.95	تحاشي زملاء من غير ذوي الإعاقة التفاعل والاحتكاك مع الأفراد ذوي العاقة الفكرية في مكان العمل	16
3	0.86	3.70	عزل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في مكان عمل خاص بهم وليس مدمج مع جميع العاملين	17
2	0.91	3.88	عدم ثقة زملاء ومدبري العاملين ذوي الإعاقة الفكرية بهم، وتهميشهم، وعدم إعطائهم مهاماً وواجبات حقيقية	18
4	1.21	3.65	زرع الشعور بالدونية بين ذوي الإعاقة الفكرية من قبل المديرين وزملاء العمل، وإشعارهم أنهم أقل قيمة وقدرة من غيرهم	19
2	1.05	3.88	استبعاد الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية من الترقيات والمكافآت والحوافز أو تأخيرها	20
4	0.95	3.65	عدم تكليفهم بساعات عمل إضافية (خارج دوام) أسوة بزملائهم العاديين	21
5	0.67	3.44	عدم ترشيحهم لحضور دورات تدريبية لتطوير قدراتهم في العمل أسوة بزملائهم العاديين	22

يلاحظ من الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي للفقرات (16-21) بلغ (3.59، 3.70، 3.88، 3.65، 3.88، 3.65) على التوالي، وفي مستوى الدرجة الكبيرة، مما يعني ان هذه الفقرات الواردة في مجال المعينات المتعلقة باتجاهات زملاء السلبية تعد كلها من معينات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل. في حين أن المتوسط الحسابي للفقرة (22) بلغ (3.44)، وهي تعبر عن المستوى المتوسط. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات، مثل: [27]، [29]، [39]، [40]، [41] التي توصلت إلى أن الاتجاهات السلبية نحو الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية تعد عائقاً لنجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وأنها تشكل سبباً رئيساً في انخفاض نسبة تشغيلهم هذه الفئة في عدد من الدول. وأن هذه الاتجاهات السلبية تبرز بصورة متعددة، وفي مواقف مختلفة بحسب ما تضمنته إجابات عينة الدراسة، ومن ذلك التصور السلبي المسبق تجاه إنجاز هذه الفئة.

إن الاتجاهات السلبية من المديرين/المشرفين نحو موظفيهم من فئة الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة لا تؤثر فقط على نسب تشغيلهم هؤلاء الأفراد [42]، بل تؤثر أيضاً على مكان العمل التي يشغلونها ونوعه [43]؛ يضاف إلى ذلك أنها تؤدي إلى التمييز واللامساواة بأقرانهم العاديين في فرص التدريب المتاحة لهم، وفي مستوى الدعم والتحفيز المتلقى في مكان العمل، وفي ترفيحتهم داخل المؤسسة أو مكان العمل [44]، [45]. إضافة إلى أن أثر هذه الاتجاهات قد لا يقتصر على الأفراد أنفسهم أو أماكن العمل؛ لأن أثرها ربما يمتد ليصل إلى التشريعات والقوانين، فالإجراءات السلبية قد تؤدي إلى إصدار تشريعات وقوانين لا تدعم توظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، أو على الأقل قد تعطل وتهتمش قوانين وتشريعات موجودة مسبقاً [46].

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات المعينات المتعلقة بمجال التشريعات والقوانين

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الفقرة
1	0.96	3.81	عدم تفعيل وتطبيق الأنظمة والتشريعات الصادرة والمتعلقة بعملية تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بما فيهم الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.	23
2	0.69	3.42	عدم تبني القوانين التي تفرض على الجهات الحكومية والخاصة توظيف نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة بما فيهم ذوي الإعاقة الفكرية في المؤسسة التي يعملون فيها.	24
2	0.66	3.42	عدم وجود قوانين تنص على ضرورة تجهيز أماكن الشغل بالتجهيزات اللازمة لتسهيل قيام العاملين ذوي الاحتياجات الخاصة بما فيهم ذوي الإعاقة الفكرية بأداء أعمالهم، وأن توفر لهم كل الشروط الصحية والسلامة المهنية.	25
2	0.66	3.42	عدم وجود قوانين تمنع تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في أشغال تعرضهم لأضرار أو تزيد من حدة إعاقاتهم.	26
2	1.01	3.42	عدم وجود لجنة أو جهة رقابية تراقب عملية تشغيل المعاقين وتقوم بحاسبة من ينتهك حقوق العاملين من ذوي الإعاقات، وبالمقابل تقوم بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للجهات الملتزمة	27

يتبين من بيانات الجدول رقم (11) أن المتوسط الحسابي للفقرة (23) بلغ (3.81) وفي مستوى الدرجة الكبيرة، أي إنها من أكبر المعينات في مجال التشريع والقوانين التي تعيق نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل. أما المتوسط الحسابي لباقي الفقرات (24 - 27) فقد بلغ متوسطا الحسابي (3.42)؛ وهي تعبر عن المستوى المتوسط. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة [27] التي توصلت إلى أن قانون العمل المتعلق بهذه المجال غير معمول به، مع أن غياب هذا القانون يعد من أهم العوائق والتحديات التي تواجه هذه الفئة، وتفعيله يؤدي إلى نجاح تشغيل العديد من الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بعد تخرجهم من برامج التأهيل المهني وانتقالهم إلى سوق العمل. إن وجود القوانين والتشريعات التي تحفظ لهذه الفئة حقوقها وتحميهم من التمييز في سوق العمل، وتضمن دمجها في المجتمعات مطلب أساسي وضروري لدعم هذه الفئة من المجتمع. ومن أمثلة هذه

القوانين التي يجب تفعيلها في المملكة العربية السعودية تفعيل تطبيق النظام الذي يلزم الجهات الحكومية والخاصة بتوظيف نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة بما فيهم ذوي الإعاقة الفكرية.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات المعينات المتعلقة بمجال وسائل المواصلات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الفقرة
3	0.60	3.21	عدم توفر وسائل نقل عام (كالباصات والقطارات) يمكن للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة استخدامها للتنقل بين المنزل ومكان العمل.	8
4	0.76	3.19	التكلفة العالية لوسيلة النقل بسيارة الأجرة بين المنزل والعمل	9
1	1.10	3.51	عدم تأمين الجهات الحكومية والشركات وسائل نقل لموظفيها من ذوي الإعاقة الفكرية بين المنزل والعمل	10
2	0.70	3.40	عدم وجود سيارة خاصة يملكها ذوو الإعاقة أو أسرته لنقله من وإلى العمل	11
5	0.65	2.84	عدم توفر مواقف خاصة لسيارات ذوي الإعاقة الفكرية.	12

يلاحظ من الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي للفقرة (10) بلغ (3.51) وجاء في مستوى الدرجة الكبيرة، أي إن أكثر المعينات لنجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل بمجال وسائل المواصلات، نصت على (عدم تأمين الجهات الحكومية والشركات وسائل نقل لموظفيها من ذوي الإعاقة الفكرية بين المنزل والعمل). أما المتوسط الحسابي للفقرات (8، 9، 11، 12) فتراوح بين (2.84 – 3.40)، وهي تُعبر عن المستوى المتوسط. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات، مثل: [9]، [23]، [47] التي وجدت أن عدم توفر وسائل النقل للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية كان عائقاً مؤثراً جداً على نجاح تشغيل هذه الفئة.

إن مشكلة عدم التوفر الكافي للمواصلات من المشاكل السائدة في البلدان المتقدمة في مجال العناية بفئة ذوي الإعاقة الفكرية، ومنها الولايات المتحدة الأمريكية، فقد تبين أن 30% من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية لا تتوفر لهم وسائل مواصلات [48]. وإذا كان هذا في بلد مثل أمريكا، فإن توفير هذه الخدمة لهذه الفئة في بلدان أخرى كالمملكة العربية السعودية سيكون أقل من ذلك، -حتى وإن لم تتوفر إحصائيات رسمية- نظراً لقلة وسائل النقل العام، كالباصات، والقطارات؛ ولهذا فالأفراد ذوو الإعاقة الفكرية البسيطة في المملكة العربية السعودية بحاجة ماسة إلى وسائل نقل تساعدهم في الذهاب إلى أعمالهم والعودة منها، خاصة في المدن الكبيرة كمدينة الرياض. ومما يزيد من ضرورة إيجاد وسائل مواصلات لهم هو أن الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية غير مصرح لهم بقيادة السيارات؛ نظراً لقصور قدراتهم العقلية.

إن توفر وسائل النقل يشكل عنصراً مهماً جداً لنجاح دمج الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في المجتمع، وإن إهمال توفيرها يؤثر بشكل كبير في حصولهم على العمل، أو المحافظة عليه بعد التوظيف، يضاف إلى ذلك أنه يعيق وصولهم إلى العديد من المرافق الحكومية والأماكن الحيوية التي قد يحتاجونها، كالمستشفيات، وغيرها، إضافة إلى كونه يحد من مشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية والترفيهية [49]. ونظراً لأهمية توفر وسائل النقل للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية أكد [22] على ضرورة أن تحتوي مناهج التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة على وسائل النقل المتاحة وكيفية استخدامها للوصول إلى مقر العمل.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات المعينات المتعلقة بمجال المهارات الأكاديمية

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الفقرة
2	0.86	3.02	عدم امتلاك الفرد لمهارات القراءة الأساسية.	13
3	0.74	2.70	ضعف القدرة على الكتابة بشكل صحيح أو بشكل غير واضح للأمور - للبيانات - الخ الأولية، مثل: الاسم، والعنوان ...	14
1	1.08	3.56	عدم امتلاك مهارات العمليات الحسابية الأساسية (الجمع، الطرح، الضرب، القسمة) واستخدامها في حياته.	15

يتبين من الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي للفقرة (15) بلغ (3.56) وقد جاء في مستوى الدرجة الكبيرة، أي إن أكثر معينات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل والتي تتعلق بمجال المهارات الأكاديمية نصت على "عدم امتلاك مهارات العمليات الحسابية الأساسية (الجمع، الطرح، الضرب، القسمة) واستخدامها في حياته". أما المتوسط الحسابي للفقرات (13 – 14) فتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.70 – 3.02) وهي متوسطات تعبر عن المستوى المتوسط. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه [25] التي أكدت على أن المهارات الأكاديمية تعد إحدى المتطلبات والعوامل الرئيسية لنجاح انتقال الفرد ذي الإعاقة الفكرية من مرحلة المدرسة إلى مرحلة العمل.

وفي ضوء هذه النتيجة نؤكد على أن الوظائف والأعمال تتطلب مستوى عالياً من المهارات الأكاديمية؛ وعدم امتلاك الفرد ذي الإعاقة الفكرية للمهارات الأكاديمية الأساسية يعد عائقاً كبيراً

لحصوله على عمل ومن ثم المحافظ عليه؛ وهذه الإشكالية تتطلب الاعتراف بهذه المهارة، ووضع البرامج التي تحققها وتسهم في تقديمها لهذه الفئة المجتمعية.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف معيقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل باختلاف متغير بيئة العمل (حكومي/ أهلي)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لمتغير بيئة العمل (حكومي – أهلي)، إضافة إلى قيام الباحث باستخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين. والجدول رقم (14) يبين ذلك.

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لمتغير بيئة العمل

المجال	بيئة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	قيمة الدلالة
المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية	حكومي	2	0.39	3.39	*0.002
	أهلي	3.47	0.87		
المعوقات المتعلقة بوسائل المواصلات	حكومي	2.98	0.51	2.56	*0.014
	أهلي	3.46	0.71		
المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية	حكومي	2.65	0.40	4.37	*0.000
	أهلي	3.51	0.82		
المعوقات المتعلقة باتجاهات زملاء السلبية	حكومي	3.55	0.88	1.41	.168
	أهلي	3.91	0.83		
المعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين	حكومي	3.26	0.71	2.17	*0.036
	أهلي	3.73	0.72		
المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل	حكومي	3.72	0.96	1.51	.139
	أهلي	4.12	0.74		
الدرجة الكلية	حكومي	3.19	0.60	2.51	*0.016
	أهلي	3.71	0.76		

\*دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha (0.05)$

يتبين من الجدول رقم (14) وجود فروق بين متوسطات الدرجات تبعاً لمتغير بيئة العمل (حكومي، أهلي)، ولمعرفة الفروق بين المتوسطات تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين، واتضح الآتي:

• وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (3.39)؛ وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح بيئة العمل الأهلي بمتوسط حسابي (3.47).

• وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المعوقات المتعلقة بوسائل المواصلات تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (2.56)؛ وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح بيئة العمل الأهلي بمتوسط حسابي (3.46).

• وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (4.37)؛ وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح بيئة العمل الأهلي بمتوسط حسابي (3.51).

• عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المعوقات المتعلقة باتجاهات زملاء السلبية تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (1.41)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

• وجود فروق دالة إحصائياً في مجال التشريعات والقوانين تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (2.17)؛ وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح بيئة العمل الأهلي بمتوسط حسابي (3.73).

• عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (1.51)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

• وجود فروق دالة إحصائياً للدرجة الكلية تبعاً لبيئة العمل (حكومي، أهلي)؛ حيث بلغت قيمة ت (2.51)، وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح بيئة العمل الحكومي بمتوسط حسابي (3.71).

بينت نتيجة السؤال الثاني أن أفراد عينة الدراسة يرون أن الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة ممن يعملون في القطاع الخاص يواجهون معيقات أكبر من أقرانهم ممن يعملون في القطاع الحكومي، وهذه النتيجة منطقية وذلك بسبب أن العمل في القطاع الخاص في الغالب يتطلب مهارات وخبرات أعلى ويتطلب جهد أكبر مما يتطلبه العمل في القطاع الحكومي. كما أن القطاع الخاص في الغالب يتطلب ساعات عمل أطول مع إجازات أقل، بالإضافة أن فترات العمل في القطاع الخاص لا تكون ثابتة. كما أن الأمن الوظيفي في القطاع الحكومي أعلى منه في القطاع الخاص مما يشكل دعماً ويقال من الضغوط التي يتعرض لها الأفراد العاملين في القطاع الحكومي بعكس القطاع الخاص.

### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل تختلف معيقات نجاح عملية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر زملائهم في مكان العمل باختلاف طبيعة عمل زميل العمل (مشرف / أو زميل له في العمل)؟  
للإجابة عن السؤال الثالث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لمتغير عمل زميل العمل (مشرف / أو زميل له في العمل) إضافة إلى ذلك فقد تم استخدام اختبار ت لعينتين مستقلتين. والجدول رقم (15) يبين ذلك.

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقاً لمتغير عمل زميل العمل

المجال	بيئة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	قيمة الدلالة
المعوقات المتعلقة بالمهارات الاجتماعية	زميل عمل	3.32	0.76	1.67	.103
	مشرف / مدير	2.94	0.73		
المعوقات المتعلقة بوسائل التواصل	زميل عمل	3.26	0.62	.281	.780
	مشرف / مدير	3.20	0.71		
المعوقات المتعلقة بالمهارات الأكاديمية	زميل عمل	3.35	0.73	2.22	*.032
	مشرف / مدير	2.85	0.75		
المعوقات المتعلقة باتجاهات زملاء السلبية	زميل عمل	3.67	0.94	.47	.643
	مشرف / مدير	3.80	0.79		
المعوقات المتعلقة بالتشريعات والقوانين	زميل عمل	3.49	0.78	.10	.919
	مشرف / مدير	3.51	0.72		
المعوقات المتعلقة بخبرات ومهارات العمل	زميل عمل	3.87	0.88	.43	.670
	مشرف / مدير	3.98	0.88		
الدرجة الكلية	زميل عمل	3.50	0.78	.40	.691
	مشرف / مدير	3.41	0.69		

\*دال إحصائياً عند مستوى دلالة  $\alpha (0.05)$

تبين من الجدول رقم (15) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين هذه المجالات؛ فجميعها كانت قيم ت فيها أقل من مستوى الدلالة، سوى مجال المعوقات المرتبطة بالمهارات الأكاديمية؛ حيث تبين أن هناك فروقاً دالة إحصائياً لمتغير زميل العمل؛ حيث بلغ قيمة ت (2.22)، وهي قيمة دالة إحصائياً. وبعد الرجوع للمتوسط الحسابي تبين أن تلك الفروق كانت لصالح (زميل عمل) بمتوسط حسابي (3.35). وتبين من الجدول أيضاً عدم وجود فروق دالة إحصائياً تبعاً للدرجة الكلية.

بينت نتيجة السؤال الثالث أنه ليس هناك اختلاف في وجهات نظر أفراد عينة الدراسة بفئتيهم (زميل عمل للفرد ذو الإعاقة الفكرية أو مشرف على الفرد ذو الإعاقة الفكرية) حول المعوقات التي تواجه نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. ويمكن تبرير هذه النتيجة بأن كلا الفئتين من أفراد عينة الدراسة قريبين من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وذو احتكاك مباشر ويومي، بالإضافة إلى المهام الموكلة للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية تكون في الغالب واضحة وغير معقدة.

### التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بالآتي:

- 1- إيجاد وتفعيل خطط انتقال للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من المدرسة إلى سوق العمل؛ تبدأ من المرحلة الدراسية المتوسطة أو الثانوية على أقل تقدير، وتكون تحت إشراف أشخاص مؤهلين ومتخصصين في خطط وخدمات انتقال الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.
- 2- زيادة عدد مراكز التدريب والتأهيل المخصصة للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في جميع مدن المملكة العربية السعودية، وأن يتواءم التدريب في هذه المراكز مع متطلبات سوق العمل والتطور مع متطلبات الأعمال والوظائف.
- 3- العمل على تضمين المهارات الاجتماعية التي يحتاجها هؤلاء الأفراد في بيئات العمل في المناهج الدراسية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة؛ لأن الدراسة بينت أن نقص المهارات الاجتماعية كان أحد عوائق نجاح تشغيل هذه الفئة المجتمعية.
- 4- تفعيل دور وسائل الإعلام، وعقد الندوات والمحاضرات للتغيير الاتجاهات السلبية نحو تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؛ بحيث يجري التركيز على الإيجابيات ونقاط القوة لدى الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، والطرق السليمة للتعامل معهم، وإبراز حاجاتهم المهارية والمهنية والمجتمعية، وكيفية تلبيةها، والتأكيد على أن هؤلاء الأفراد عند تلقيهم الدعم والتعليم والتدريب المناسب سيصبحون ناجحين في أعمالهم ومساهمين في تطور مجتمعاتهم، بالإضافة إلى استعراض نماذج وتجارب ناجحة.
- 5- إصدار وتفعيل القوانين والتشريعات التي تحفظ لهذه الفئة حقوقها وتحميهم من التمييز في سوق العمل، وتضمن تشغيلهم ودمجهم في مجتمعاتهم.



**بحوث مقترحة**

يقترح الباحث في ضوء نتائج الدراسة اجراء البحوث التالية:

- إجراء دراسة مماثلة باستخدام المنهج الكيفي، وبعينة أكبر تشمل مناطق عدة في المملكة العربية السعودية.
- إجراء دراسة مماثلة على مشرفين/مديرين لأفراد عاملين من فئات أخرى من فئات التربية الخاصة كذوي الإعاقة السمعية.
- إجراء دراسة مماثلة لاستقصاء وجهات نظر معلمي أو آباء الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة حول عوائق تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.
- إجراء دراسة للكشف عن اتجاهات المشرفين/المديرين وزملاء العمل تجاه العاملين من ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة.

**المراجع:**

- [1]. Andrews, A., & Rose, J. L. (2010). A Preliminary Investigation of Factors Affecting Employment Motivation in People with Intellectual Disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7 (4), 239-244.
- [2]. Test, D. W., Aspel, N. P., & Everson, J. M. (2006). *Transition methods for youth with disabilities*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- [3]. Szymanski, E., Enright, M., Hershenson, D., & Ettinger, J. (2003). Career development theories, constructs and research: Implications for people with disabilities. In E. M. Szymanski & R. M. Parker (Eds.), *Work and disability: Issues and strategies in career development and job placement* (pp. 87-132). Austin, TX: Pro-Ed.
- [4]. O'Day, B., & Foley, S. (2008). *What do we know and not know about women with disabilities in the workforce. Impact: Feature Issue on Employment and Women with Disabilities*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Institute on Community Integration.
- [5]. Foley, S., Marrone, J., & Simon, M. (2002). Cruise ships and kayaks: Welfare and rehabilitation approaches for women with disabilities in poverty. *Behavioral Sciences and the Law*, 20, 659-680.
- [6]. Lemaire, G. S., & Mallik, K. (2008). Barriers to supported employment for persons with developmental disabilities. *Archives of Psychiatric Nursing*, 22(3), 147-155.
- [7]. القريوتي، يوسف. (2009). ورشة عمل إقليمية (حقوق ذوي الإعاقة في العمل). أقامتها منظمة العمل الدولية في العاصمة الأردنية. الأردن.
- [8]. Department of Health. (2001). *Valuing people: A new strategy for learning disability for the 21<sup>st</sup> Century*. London: HMSO.
- [9]. Butterworth, J., Nord, D., Migliore, A., & Gelb, A. (2012). Improving the Employment Outcomes of Job Seekers with Intellectual and Developmental Disabilities: A Training and Mentoring Intervention for Employment Consultants. *Journal of Rehabilitation*, 78(2), 20-29.
- [10]. الفوزان، محمد. (2012). التعليق على نظام العمل السعودي الجديد. الرياض. مكتبة القانون والاقتصاد.
- [11]. Black, R. S., & Rojewski, J. W. (1998). The role of social awareness in the employment success of adolescents with mild mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 33(2), 144-161.

- [12]. Almujael, I. A. (2006). *Perceptions of parents, special education teachers, and rehabilitation counselors of the individualized transitional plan (ITP) for students with cognitive delay* (Unpublished doctoral dissertation). University of Idaho, Moscow, Idaho.
- [13]. Chadsey-Rusch, J., & O'Reilly, M. (1992). *Social integration in employment and post-secondary educational settings: Outcomes and process variables*. In F. Rusch, L. Destefano, J. Chadsey-Rusch, L.A. Phelps, & E. Szymanski (Eds.), *Transition from school to adult life*(pp. 245-263). Sycamore, IL: Sycamore.
- [14]. Hsu, T. (2006). *Challenges from transitional sheltered workshops to community workplaces: Perspectives of Taiwan social enterprises* (Master's thesis). Retrieved December 2, 2014, from <http://scholarspace.manoa.hawaii.edu/.../M.Ed. LB5.H3 543 r.pdf?...2>
- [15]. Yamaki, K., & Fujiura, G. T. (2002). Employment and Income Status of Adults with Developmental Disabilities Living in the Community. *Mental Retardation*, 40(2), 132-141.
- [16]. Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., & Levine, P. (2005). *Changes over time in the early postschool outcomes of youth with disabilities. A report of findings from the National Longitudinal Transition Study (NLTS) and the National Longitudinal Transition Study-2 (NLTS2)*. Menlo Park, CA: SRI International. Retrieved September 25, 2012, from
- [17]. Benz, M. R., Yovanoff, P., & Doren, B. (1997). School-to-Work Components that Predict Post School Success for Students with and without Disabilities. *Exceptional Children*, 63(2), 151-164.
- [18]. عبدات، روجي مرتاح. (2014). *الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة: الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة. الواقع والطموح. دبي، الإمارات العربية المتحدة*
- [19]. Hasazi, S., Johnson, R., Hasazi, J., Gordon, L., & Hull, M. (1989). Employment of youth with and without handicaps following high school: Outcomes and correlates. *The Journal of Special Education*, 23(3), 243-255.
- [20]. Wagner, M. (1991). *The benefit of secondary vocational education for young people with disabilities: Findings from the national longitudinal transition study of special education students*(Report No. EC 300 485). Menlo Park, CA: SRI International, Contract 300-87-0054. (ERIC Document Reproduction No. ED 334 739) [http://www.nlts2.org/reports/2005\\_06/nlts2\\_report\\_2005\\_06\\_execsum.pdf](http://www.nlts2.org/reports/2005_06/nlts2_report_2005_06_execsum.pdf)
- [21]. Hasazi, S., Gordon, L., & Roe, C. (1985). Factors associated with the employment status of handicapped youth exiting high school from 1979 to 1983. *Exceptional Children*, 51(6), 455-469.
- [22]. Garton, M. D. (1964). *Teaching the educable mentally retarded: Practical methods*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- [23]. Conley, R. (2003). Supported employment in Maryland: Successes and issues. *Mental Retardation*, 41(4), 237-249.
- [24]. الصقعي، أنور. (2011). *دور القطاع الخاص في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية. الرياض.*

- [25]. Niew, W. I. (1995). *Transition from school to adulthood skills instruction needed and received by persons with mild mental retardation in Taiwan* (Doctoral dissertation). The University of Kansas, Kansas.
- [27]. المنيع، هيا. (2007). *كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين*. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية للبنات: الرياض.
- [28]. Canadian Centre on Disability Studies. (2004). *Students with disabilities: Transitions from postsecondary education to work. Phase two report*. Winnipeg, Manitoba: Canadian Centre on Disability Studies.
- [29]. Kaszyński, Hubert, & Cechnicki. (2011). Attitudes of Polish employers toward hiring mentally ill people. *Psychiatria Polska*, 54(1), 45-60.
- [31]. النجار، عائشة. (2007). *الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة*. ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الجمعية الخليجية للإعاقة الحادي عشر بدولة الكويت في الفترة 5-7 إبريل 2011.
- [32]. Fabian, E. (2007). Urban youth with disabilities: Factors affecting transition employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(3), 130-138.
- [33]. Wehman, P., Kregel, J., & Seyfarth, J. (1985). Transition from school to work for individuals with severe handicaps: A follow-up study. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 10(3), 132-136.
- [34]. Sitlington, P. L., Carson, R., & Frank, A. R. (1992). *Iowa statewide follow-up study: Adult adjustment of individuals with behavioral disorders three vs. one year out of school*. Des Moines, IA: Iowa Department of Education.
- [35]. المغلوث، فهد (1999). *رعاية وتأهيل المعوقين في المملكة العربية السعودية*. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- [36]. Test, D. W., Fowler, C. H., Richter, S. M., White, J., Mazzotti, V., Walker, A. R., ... Korterling, L. (2009). *Evidence-based practices in secondary transition. Career Development for Exceptional Individuals*, 32(2), 115-128.
- [37]. Lindstrom, L. E., & Benz, M. R. (2002). Phases of career development: Case studies of young women with learning disabilities. *Exceptional Children*, 69(1), 67-83.
- [38]. Panagos, R. J & Dubois, Dr. R. (1999). Career Self-Efficacy Development and Students with Learning Disabilities. *Learning Disabilities Research & Practice*, 14(1), 25-34
- [39]. Crudden, A., & McBroom, L. W. (1999). Barriers to employment: A survey of employed persons who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(34), 341-351.
- [40]. Manning, C., & White, P. D. (1995). Attitudes of employers to the mentally ill. *Psychiatric Bulletin*, 19, 541-543.
- [41]. Scheid, T. L (1999) Employment of individuals with mental disabilities: business response to the ADA's challenge. *Behavioral Sciences and the Law*, 17(1), 73-91.
- [42]. Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' Attitudes towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19 (1), 21-38.

- [43]. Braddock, D., & Bachelder, L. (1994). *The glass ceiling and persons with disabilities*. Cornell University ILR School: Workplace Documents. Retrieved September, 28, 2015 from [http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1115&context=key\\_workplace](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1115&context=key_workplace)
- [44]. Jones, G. E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7, 1, 55-76.
- [45]. Holzbauer, J. J. (2004). Disability harassment of students in transition from school to work: Implications for rehabilitation counseling. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 35(4), 3-7.
- [46]. Hewes, R.L., Toriello, P.J. (1998). Societal attitudes and alcohol dependency: The impact of liver transplantation policy. *Journal of Rehabilitation*, 64, 19-23
- [47]. West, M., Revell, G., & Wehman, P. (1998). Conversion from Segregated Services to Supported Employment: A Continuing Challenge to the VR Service System. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 33(3), 239-247.
- [48]. National Organization on Disability (2014), Transportation Resources. Retrieved October 2, 2015, from [http://nod.org/disability\\_resources/transportation\\_resources](http://nod.org/disability_resources/transportation_resources)
- [49]. Wehman, P., Wilson, K., Targett, P., West, M., Bricout, J., & McKinley, W. (1999). Removing transportation barriers for persons with spinal cord injuries: An ongoing challenge to community reintegration. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 13(1), 21-30.
- [50]. Alnahdi, G. H. (2012). *Teachers' Attitudes and Perceptions toward Transition Services from School to Work for Students with Mild Intellectual Disabilities in Saudi Arabia*. (Unpublished doctoral dissertation). Ohio University, Athens, Ohio.