

**الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي  
الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين  
في معاهد وبرامج التربية الفكرية  
بمدينة الرياض \***

**د. ناصر بن سعد العجمي \*\***

**أ. الجوهرة بنت عبد الله البتال \*\*\***

---

\* تاريخ التسليم: 16 / 3 / 2015م، تاريخ القبول: 12 / 4 / 2015م.

\*\* أستاذ مشارك/ جامعه الملك سعود/ السعودية.

\*\*\* محاضرة/ جامعة الملك سعود/ السعودية.

## ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أبرز الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية بمدينة الرياض وبرامجها. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين فيها والبالغ عددهم (945) وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: 1 - افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم. 2 - عدم تلقي الشخص المعاق فكرياً التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح. 3 - عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام التقنيات. 4 - تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. 5 - قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة يحد من فرص توظيفهم. 6 - الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم تمنعهم من التوظيف. 7 - خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل. 8 - اتجاه الأسرة السلبي نحو كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وقدراتهم يحد من التوظيف.

الكلمات الدالة: الإعاقة الفكرية، التوظيف

## **The Most Important Difficulties that Face the Employment of Persons with Intellectual Disability from the Perspective of Workers in the Intellectual Education Institutes and Programs in Riyadh**

### **Abstract:**

*The aim of this study is to detect the most important difficulties that face the employment of persons with intellectual disability from the perspective of workers in the Intellectual Education institutes and programs in Riyadh. The study population consisted of (945) workers in the Intellectual Education institutes and programs in Riyadh. **The study reached the following results:***

*1- People with intellectual disabilities did not have some of the necessary skills to work limits their employment opportunities. 2- Intellectually disabled person didn't receive necessary training to do his/ her job properly. 3- The inability of persons with disabilities to use modern technologies limits their employment opportunities. 4- Foreign labor with low cost and high productivity is preferred than people with intellectual disabilities. 5- Intellectually disabled persons didn't receive necessary training to do their job properly. 6- The wrong methods in education such as excess protection for people with intellectual disabilities by their families prevent them from employment. 7- Family fear from the bad treatment of others to people with intellectual disabilities in the workplace. 8- The negative trend from family toward capabilities and efficiency of persons with intellectual disability limits their employment opportunities.*

**Key words:** Intellectual disability , employment

## مقدمة:

شهدت الفترة الأخيرة اهتماماً متزايداً بذوي الاحتياجات الخاصة من مختلف النواحي، وكفلت لهم حقوقهم من خلال التشريعات والقوانين. وقد أولى الدين الإسلامي اهتمامه بهذه الفئة، وأقر حقهم، ونادى بتحسين أحوالهم وساواهم بغيرهم (القمش، 2011). ولما للتوظيف من أهمية ودور كبير في تعزيز الشخصية، وتحقيق الاستقلال الاقتصادي، والاعتماد على الذات، نوّك على دور العمل وأهميته لذوي الاحتياجات الخاصة، وبخاصة من هم من ذوي الإعاقة الفكرية. فتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية له أهداف كثيرة منها: كف حاجتهم عن الآخرين، وتأمين المعيشة والاعتماد على النفس، وفرصة في الاندماج بالمجتمع. لكن يشترط في تشغيلهم التدريب والممارسة (الفوزان، الرقاص، 2009). وقد أوضح الزارع (2011) «بمراجعة الأدبيات الأجنبية الخاصة بذوي الإعاقة نجد أنها قد أجمعت على أن ذوي الإعاقة لديهم استعداد للتعلم في المجالات المهنية ربما يبلغ حد التفوق. فهم يمكنهم ممارسة بعض الأعمال التي يستطيعون عن طريقها إعانة أنفسهم كلياً أو مع مساعدة خارجية. وأن التأهيل يساعدهم على خفض السلوكيات السلبية التي تعيقهم عن الالتحاق ببعض الأعمال، وتحقيق الأمن، والاستقرار النفسي لهم» (ص: 2) إن توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في أي مجتمع يمثل مشكلة مهمة قد تسهم في تقدم المجتمع وتطوره أو تراجع. ف قضية التوظيف من أهم القضايا وأكبر التحديات التي تشغل أذهان العاملين والمهتمين بهذه الفئة، حيث لا يزال هناك قصور في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل على الرغم من وجود قانون دولي ينص بحقوقهم في التوظيف. فقد نصت (المادة 27) في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 61/61 في 13 كانون الأول/ديسمبر 2006 على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ومساواتهم مع الآخرين، وذلك بإتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه، وحماية حقوقهم في ظروف عمل ملائمة، وإتاحة تكافؤ الفرص، وتقاضي الأجر المناسب مساواة مع الآخرين. وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي في سوق العمل وتمكينهم من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني وخدمات التوظيف والتدريب (وادي، 2009). من خلال هذا القانون والتشريعات الدولية التي تخدم هذا الأمر، ومن مبدأ الإيمان بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تلك الفئة المهمة من فئات المجتمع القادرة على العطاء والإنتاجية إذا ما تم تدريبها على بعض الأعمال التي تناسب مستواهم العقلي، وبذلك يصبحوا أعضاء نافعين في المجتمع

(الفوزان، الرقاص، 2009) يجب ألا يكون هناك صعوبة في توفير العمل المناسب لهم، لكن من الملاحظ أن توظيفهم أصبح من المشكلات الأساسية التي تواجه بلدان العالم وبخاصة العالم العربي (الصقبي، 2011).

فقد أشار القريوتي (2009) إلى أن منظمة العمل الدولية التي كشفت عن الخسائر التي يتكبدها العالم نتيجة تعطل طاقات 70% من المعوقين، حيث يقدر عدد الأشخاص المعوقين في العالم ممن بلغوا سن العمل (386) مليون نسمة، فيخسر العالم نتيجة ذلك 1.5 تريليون دولار أمريكي. على رغم من حرمان ذوي الإعاقة الحياة الطبيعية بسبب إصابتهم، وتحملهم نظرة المجتمع ونبذهم بالنقص، إلا أنهم تحدوا هذا العجز، وأثبتوا أنهم قادرين على تحمل صعوبات العمل من أجل تحسين أوضاعهم وإقناع المجتمع أنهم أعضاء فاعلون فيه (الصقبي، 2011). لكن أشار كثير من توصيات المؤتمرات التي عقدت في الدول العربية بشأن ذوي الإعاقة، بالاهتمام بعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم التأهيل المناسب الذي يساعدهم على الإلتحاق بسوق العمل. إن عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعزز من شخصياتهم، وتسهم في استثمار القدرات الكامنة لديهم إذا ما تمت بطريقة صحيحة ومدروسة، فلا بد من تأهيل هذه الفئة وتقديم الرعاية الشاملة لها لتكون قادرة على العمل والاندماج في المجتمع. انطلاقاً مما تقدم يمكن القول: إن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية يواجه عدداً من الصعوبات والتحديات، لذا لا بد من النظر في هذه المشكلة بعين الجدية والواقعية، وإيجاد حلول مناسبة تساعد في توفير فرص وظيفية لهم، وتذليل صعوبات توظيفهم، ودعم عملية التوظيف وذلك لتمكينهم من الإندماج في المجتمع.

### مشكلة الدراسة:

يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية واقعا مؤلماً وتحديات كثيرة أمام عملية توظيفهم، فغياب التدريب، وضعف الإنتاجية والأجور المتدنية تحول دون توظيف ذوي الإعاقة الفكرية. ولقد اهتم عدد من الدراسات بمعرفة المعوقات التي تقف أمام الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وتحّد من فرص إدماجهم في سوق العمل، فقد كشفت دراسة الصقبي (2011) على معوقات توظيف ذوي الإعاقة، وقد صنّفها إلى أربعة أنواع من المعوقات التي كانت (معوقات خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، معوقات خاصة بالقطاع الخاص، معوقات خاصة بزلاء ذوي الاحتياجات الخاصة ومعوقات خاصة بالمجتمع). كما أسفرت نتائج دراسة النجار (2007) على عدد من الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي كان منها: عدم تلقي

التعليم الكافي، والافتقار للمهارات التدريبية، وتدني الأجور، ونظرة أصحاب العمل. استناداً على ما تقدم جاءت فكرة هذا البحث لمعرفة أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الآتي:

**ما الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض؟**

### **أسئلة الدراسة:**

- ما أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في وجهات نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها حول أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة التدريسية، مكان العمل، المركز الوظيفي)؟

### **أهداف الدراسة:**

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية: -1 التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها بمدينة الرياض. -2 التعرف على الفروق في وجهات نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها حول أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة التدريسية، مكان العمل، المركز الوظيفي)

### **أهمية الدراسة:**

أ. الأهمية النظرية: نظراً لقلّة الدراسات العلمية العربية - حسب علم الباحثين - في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تظهر لنا أهمية هذا البحث في التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها بمدينة الرياض. تأتي أهمية هذا البحث من خلال جهود الدولة المتزايدة في الآونة الأخيرة حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

ب. الأهمية التطبيقية: سوف تسهم نتائج هذا البحث في التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها بمدينة الرياض مما يمكن للمهتمين بهذه الفئة العمل على تذليل صعوبات توظيفهم، ودعم عملية التوظيف. كما تعد نتائج هذا البحث خطوة مهمة في إيجاد حلول مناسبة تسهم في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

### حدود الدراسة:

♦ الحدود المكانية: طُبق هذا البحث على معاهد التربية الفكرية وبرامجها للبنين والبنات الواقعة في مدينة الرياض.

♦ الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1435/1436 هـ

♦ الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على معرفة أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها بمدينة الرياض تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة التدريسية، مكان العمل، المركز الوظيفي) من خلال استبانة من إعداد الباحثين.

♦ الحدود البشرية: اقتصر البحث على العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها التابعة لوزارة التربية والتعليم بمدينة الرياض (إداريون، معلمو التربية الفكرية، الأخصائيون، أخرى).

### مصطلحات الدراسة:

◀ الصعوبات: جاء في المعجم الوسيط (2003) صعوبات جمع صعوبة ومصدرها صعب؛ والصعب هو العسر والآبى. يقال عقبه صعوبة أي شاقة. وجاء في لسان العرب لابن منظور (1994) الصعب خلاف السهل نقيض الذلول.

◀ التوظيف: مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل الذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة (الغيث والمعشوق، 1417).

◀ ذوو الإعاقة الفكرية: هم من يعانون من إعاقة تتسم بقصور جوهري على حد سواء في الأداء الفكري والسلوك التكيفي التي تغطي عدداً من المهارات الاجتماعية، ومهارات الحياة اليومية والعملية، وينشأ ذلك القصور قبل سن 18» (AAIDD 2010).

◀ معاهد التربية الفكرية: «هي تلك المؤسسات التربوية التي تقدم خدماتها التعليمية والتدريبية للتلاميذ ذوي التخلف العقلي بمعزل عن المدارس العادية، وتشرف عليها الإدارة العامة للتربية الخاصة التابعة لوزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية» (الغامدي، 2010، ص: 9).

◀ برامج التربية الفكرية: هي مجموعة من الصفوف الملحقة بمدارس التعليم العام، والتي تقدم خدماتها الأكاديمية وغير الأكاديمية للتلاميذ ذوي التخلف العقلي (الوابلي، 2003، ص: 199).

◀ العاملون في معاهد التربية الخاصة وبرامجها: هم أولئك الأشخاص الذين يتعاملون مع الطلاب المتخلفين عقلياً من خلال المواقف الإدارية (إدارة المدرسة)، والتعليمية (المعلمون)، والتشخيصية، والإرشادية (الاختصاصي النفسي والاجتماعي والمرشد التربوي)، والتأهيلية العلاجية (اختصاصي معالج اللغة والكلام والمعالج الطبيعي والمعالج الوظيفي)، وأيضاً الصحية (المشرف الصحي) (الوابلي، 1996، ص: 205).

## الإطار النظري والدراسات السابقة:

### مفهوم الإعاقة الفكرية:

إن مفهوم الإعاقة الفكرية من أكثر المفاهيم اختلافاً، حيث أطلق عليه عدة مصطلحات، ولم يكن هناك إجماع على تسمية واحدة أو مصطلح واحد. فقد أوردت الهجرسي (2002) عدداً من المصطلحات والمسميات التي تطلق على الأفراد المعاقين فكرياً، وهي: (المعاق عقلياً، ضعف العقول، المتأخرون عقلياً، المتبلدون عقلياً، ناقصو العقل). وقد أجمع كل من محمد (2010) والهجرسي (2002) والقمش (2011) ووادي (2009) على اهتمام مختلف الميادين التربوية والطبية والنفسية والاجتماعية على تفسير الإعاقة الفكرية وتعريفها من منظورها الخاص. فقد ذكر عامر ومحمد (2008) تركيز علماء الاجتماع على الصلاحية الاجتماعية لتشخيص الفرد المعاق فكرياً، واهتمام علماء النفس على درجة الذكاء للحكم على الشخص بأنه معاق فكرياً، أما التربويون اتخذوا قدرة الفرد على التعلم والتدريب أساساً للحكم على إعاقته فكرياً. أما تعريف الجمعية الأمريكية للإعاقة الفكرية الاضطرابات النمائية (American Association on Intellectual Disability and Developmental Disorders (AAIDD): فقد أشار إلى أن الإعاقة الفكرية إعاقه تتسم بـصو جوهري على حد سواء في الأداء الفكري، والسلوك التكيفي التي تغطي عدداً من المهارات

الاجتماعية، ومهارات الحياة اليومية والعملية، وينشأ ذلك القصور قبل سن 18“ (،2010) (AAIDD).

### التوظيف والإعاقة الفكرية:

تحظى ميادين التربية الخاصة باهتمام كبير من الدول، وهذا الاهتمام يعكس رقي المجتمعات وتحضرها.ومن ضمن الميادين التي حظيت بهذا الاهتمام لفئة ذوي الإعاقة الفكرية ميدان التوظيف، فالأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية رغم تدني قدراتهم وإمكانياتهم إلا أنهم قوة فعالة في المجتمع إذا ما تم الاهتمام بهم من مختلف النواحي.وبما أن الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية جزء من المجتمع، فعليه لا ينبغي إغفال الحقوق المكفولة لهم بأي حال من الأحوال.ومن أبرز الحقوق التي ينبغي توفيرها لأولئك الأفراد الحق في الحصول على وظيفة مناسبة تتفق مع مستوى القدرات والكفايات التي يتمتعون بها، الأمر الذي بدأ كضرورة خاصة بعد الارتفاع الكبير في معدلات البطالة بين صفوف الأفراد ذوي الإعاقات المختلفة.وقد ذكر جريمز (Grimes,2009) أن الأفراد ذوي الإعاقة يعانون من عدد من أوجه الإقصاء الاجتماعي وبخاصة بعد انتشار الثورة الصناعية؛ حيث زادت صعوبة فرصة إيجاد وظيفة مناسبة، إضافة إلى اعتقاد كثير من أصحاب العمل أن أولئك الأفراد لا يمكنهم أن يكونوا من القوى العاملة.الأمر الذي ترتب عليه تدنٍ في مستوى فرص التوظيف المتاحة أمامهم، وهو ما تم التأكيد عليه في دراسة سايبيرستين (Siperstein et al,2013) حيث أوضحت انخفاض عدد العمالة من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية نتيجة لشيوع كثير من المعتقدات الخاطئة حول مستوى القدرات والإمكانات التي يتمتعون بها، وكذلك نتيجة لمعايير القبول التي تستثني عمل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وعدم توافر برامج التأهيل والتدريب المناسبة (Dempsey & Ford,2009).

### الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية:

يعاني الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية في بيئة العمل عدداً من المشكلات والمعوقات التي تؤثر على عطائهم وإنتاجيتهم واستمرارهم في العمل.وتختلف طبيعة هذه المشكلات والمعوقات من شخص لآخر، ومن مؤسسة لأخرى في درجتها وتأثيرها وأسبابها، ومن ذلك ما يورده الصبري وعبد الحفيظ (26 ص، 2009) على النحو الآتي:

◆ المشكلات والصعوبات المتعلقة بالاحتمال والتكيف: وتتمثل في ضعف القدرة على مواصلة العمل لفترات طويلة، وعدم الانسجام مع متطلبات المهنة، وعدم التكيف مع ظروف العمل، وتدني مستوى الطموح في المهنة، وتطوير المهارات.

◆ المشكلات والصعوبات المتعلقة بالسلامة المهنية: وتتمثل في ضعف القدرة على التعامل مع الأدوات والآلات وصيانتها، وضعف القدرة على ترتيب الأدوات بعد استعمالها، وضعف القدرة على تنظيف مكان العمل.

◆ المشكلات والصعوبات المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية: وتتمثل في ضعف القدرة على تكوين علاقات اجتماعية مع الزملاء والرؤساء في العمل الناجمة عن صفة الخجل الملازمة لمعظمهم، والنظرة القاصرة من بعض الزملاء في العمل للشخص ذي الإعاقة الذهنية.

◆ المشكلات والصعوبات المتعلقة بالأسرة: وتتمثل في الإفراط في الحماية من الأسرة تجاه ولدها ذي الإعاقة الذهنية مما يؤدي إلى كثرة تغيبه عن العمل، وتدني ثقة الأسرة وضعفها إزاء الثقافة السائدة تجاه هذه الفئة.

◆ المشكلات والصعوبات المتعلقة بالمتابعة والرعاية اللاحقة: بعد أن يتم دمج الشخص ذي الإعاقة الذهنية وتشغيله تنقطع الروابط والصلات ما بين الجهات المسؤولة عن تنفيذ برامج التشغيل وما بين المعاق ذاته، بما يوضح حجم المشكلات التي يعاني منها الأشخاص ذوو الإعاقة الذهنية أكان ذلك قبل التحاقهم ببرامج التشغيل أو عقب ذلك من حيث كونها مشكلة مركبة ما بين الجهات المسؤولة عن التوظيف، والجهات التي تم إدماجهم فيها، والشخص ذي الإعاقة ذاته. وفي سياق متصل أوضحت نتائج دراسة عيدات (2014) وجود عدد من الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة منها: المدربون المعنويون غير مؤهلين لتدريب المعاقين ذهنياً. لا تسير عملية تدريب المعاقين ذهنياً في المراكز والمؤسسات وفق أسس منهجية علمية واضحة. لا يتم تهيئة المعاق ذهنياً بشكل كاف قبل البدء بتشغيله. لا توجد متابعة كافية للمعاق ذهنياً بعد مرحلة التشغيل. يخاف أولياء الأمور من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي في حال عمل الشخص المعاق. لا يأخذ التدريب بعين الاعتبار قدرات المعاقين ذهنياً وميولهم. قدرات المعاق ذهنياً لا تسمح له بممارسة كثير من الأعمال. ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً نظرة دونية وأنه غير قادر على العمل، ولا يتقبل فكرة دمج المعاق ذهنياً في سوق العمل، ولا يوجد وعي مجتمعي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة. ينظر صاحب العمل إلى المعاق ذهنياً نظرة سلبية ولا يثق في قدراته في بيئة العمل، ويوظفه من منطلق الشفقة والعطف. لا يتعاون المديرون في تشغيل المعاقين. مكان العمل ومرافقه غير مهيأة لاستقبال المعاقين ذهنياً. أجور ذوي الإعاقة الذهنية متدنية بالمقارنة مع زملائهم، ولا يوجد حوافز وترقيات كافية لهم، كما يتم تهميشهم في بيئة العمل. لا يتقبل زملاء العمل وجود المعاقين ذهنياً بينهم، وينظرون إليهم نظرة سلبية ويقومون باستغلالهم والاستهزاء

والسخرية منهم. لا يوجد تهيئة لزملاء العمل قبل تشغيل المعاقين ذهنياً معهم. تعد الدراسات السابقة التي تناولت موضوع توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بعامه، وذوي الإعاقة الفكرية بخاصة، قليلة جداً - حسب علم الباحثين - وسيتم طرح ما تم العثور عليه من هذه الدراسات. دراسة أوستين و لي (Austin & Lee, 2014) التي هدفت إلى التعرف على احتياجات العمل ونتائج المحددة لعملاء إعادة التأهيل المهني من ذوي الإعاقات الفكرية والنفسية، وتحديد خدمات إعادة التأهيل المهني التي تتنبأ وتعمل على تحسين نتائج العمل لدى عملاء التأهيل المهني الذين يعانون من الإعاقات، والتعرف على ما إذا كان كل من الخدمات الوظيفية والشخصية قادرة على التنبؤ بتقدم نتائج العمل في الوظائف التنافسية وغير التنافسية لدى عملاء إعادة التأهيل المهني من ذوي الإعاقات الفكرية والنفسية. وقد تكون مجتمع الدراسة من (5.592) من عملاء إعادة التأهيل المهني في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد استخدم الباحثان المنهج شبه التجريبي، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: اتضح أن كل من خدمات إعادة التأهيل المهني المتعلقة بالعمل والمتمثلة في (التوظيف أو إيجاد فرص عمل، المساعدة في البحث عن وظيفة، التدريب على الاستعداد للوظيفة والدعم للتقدم للوظيفة من العوامل المؤثرة تأثيراً بارزاً على نتائج العمل والتوظيف لدى عملاء إعادة التأهيل المهني. اتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط الدعم المقدم في العمل وبين نتائج التوظيف لدى عملاء إعادة التأهيل المهني الذين يعانون من إعاقات فكرية. دراسة فرانسيس (Francis, 2013) التي هدفت لتحديد التأثير طويل الأمد لبرنامج التوعية التدريبي للتوظيف الأسري من خلال تقييم توقعات التغيير السلوكي، ونتائج التوظيف التنافسي لذوي احتياجات الدعم الفردي، واستكشاف تصورات أفراد الأسرة حول برنامج التوعية التدريبي للتوظيف الأسري، واستكشاف القضايا التي يستشهد بها أفراد الأسر كعوائق للعمل التنافسي لذوي احتياجات الدعم الفردي، وقد تكون مجتمع الدراسة من ذوي احتياجات الدعم الفردي كافة وأسره، والأخصائيين الاجتماعيين التابعين للجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية كافة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: يمتلك ذوو الاحتياجات الفردية المسجلين في برنامج التوعية التدريبي للتوظيف الأسري مستويات توقعات متوسطة، ومستويات معرفية عالية بعد المشاركة لفترة في ذلك البرنامج. يعد كل من قلة المهارات الاجتماعية، قلة الدعم الدائم والمستمر، عدم وجود دعم لمقدمي خدمات التوظيف، شدة مستوى الإعاقة، عدم وجود مرونة عند أرباب العمل، وانخفاض مستوى التوقعات لدى وكالات التوظيف والمجتمع من عوائق العمل التنافسي لذوي احتياجات الدعم الفردي. وجاء في دراسة هوجان وآخرون (Hogan & Kyaw- Myint & Harris & Denronden, 2012) التي

تهدف إلى فحص طبيعة ومدى تجهيزات أماكن العمل للأفراد ذوي الإعاقات مع مراعاة مدى اختلاف تجهيزات أماكن العمل وفقاً لخصائص الإعاقة، وقد تكون مجتمع الدراسة من (41233) من ذوي الإعاقات في استراليا، واعتمد الباحثون المنهج الوصفي المسحي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: يميل ذوي الإعاقات إلى العمل في الأماكن التي تلبي احتياجاتهم للقيام بواجباتهم على أكمل وجه. توفر أماكن العمل نسبة منخفضة من التجهيزات والمتطلبات اللازمة لقيام ذوي الإعاقات بأعمالهم. يعد كل من الجنس، العمر والتعليم من العوائق المهمة والأساسية التي تحول دون حصول ذوي الإعاقات على فرص عمل. يعاني ذوو الإعاقات من الحرمان من المشاركة في فرص العمل، والكسب ودرجة التفاوت في العمل التي تختلف وفقاً لمجموعة من خصائص الإعاقة وذلك بالمقارنة مع زملائهم. كما جاء في دراسة وونج (Wong, 2012) التي هدفت إلى تحديد وشرح التحديات والمعوقات التي تواجه الأميركيين من أصل آسيوي من ذوي الإعاقات الجسدية والنمائية في محاولاتهم للوصول إلى سوق العمل في الولايات المتحدة، وقد تكون مجتمع الدراسة من الأميركيين الآسيويين من ذوي الإعاقات في الولايات المتحدة الأمريكية كافة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن كلاً من الجنس، والقدرة على التحدث باللغة الانجليزية تعد من المعوقات التي تواجه الأميركيين الآسيويين في محاولة الحصول على وظيفة أو الالتحاق بسوق العمل الأمريكي. تعد المعايير والمعتقدات الثقافية داخل الأسرة الآسيوية من المعوقات الأكثر صعوبة التي يمكن التغلب عليها، حيث تتجه الأسر إلى الحد من فرص تعليم المعاقين، مما يجعل المعاقين يواجهون الصعوبات في التعامل مع الآخرين، أو التحدث بلغة أخرى. وقد جاء في دراسة الصقعي (2011) التي هدفت إلى التعرف على واقع توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص، والكشف عن المعوقات التي تحد من توظيفهم في القطاع الخاص، وقد كانت عينة الدراسة النهائية (88) موزعين على (30) مؤسسة وشركة عاملة بالقطاع الخاص في مدينة الرياض. وأشارت نتائج الدراسة إلى أهم المعوقات التي تعيق عملية توظيف المعاقين في القطاع الخاص وقد كانت كالتالي: معوقات خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، معوقات خاصة بالقطاع الخاص، معوقات خاصة بزملاء ذوي الاحتياجات الخاصة، ومعوقات خاصة بالمجتمع.

## منهج الدراسة وإجراءاتها:

### منهج الدراسة:

بما أن الدراسة الحالية تتناول استطلاع وجهات نظر العاملين في معاهد التربية

الفكرية وبرامجها من (معلمين، إداريين، أخصائيين) حول الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية والتحديات التي يواجهونها، فإن المنهج المناسب لهذا البحث هو المنهج الوصفي (المسحي)، وهو: «دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى» (عبيدات وآخرون، 2005، ص: 191)

### مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع البحث الذي يمكن أن تعمم عليه النتائج على جميع العاملين في معاهد التربية الخاصة وبرامجها بمدينة الرياض الذين يعملون بمعاهد التربية الفكرية وبرامج التربية الفكرية الملحقة بالمدارس العادية والتابعة لإدارة التربية والتعليم بالرياض، وذلك خلال الفصل الأول من العام الدراسي 1435 / 1436 هـ.

### خصائص عينة الدراسة (المتغيرات):

تم اختيار عينة البحث الحالي - التي تمثل مجتمع البحث الحالي - بطريقة قصدية، حيث تم اختيار جميع العاملين (إداريين، معلمي التربية الفكرية، الأخصائيين) في معاهد التربية الفكرية وبرامجها للبنين والبنات بمدينة الرياض والبالغ عددها معهدان للبنين و (40) برنامجاً، ومعهدان للبنات و (39) برنامجاً ويقدر عدد العاملين فيها حوالي (945) وسيتم توضيح خصائص مجتمع البحث في ضوء متغيرات البحث التالية: المتغيرات المستقلة: 1 - الجنس 2 - الدرجة العلمية 3 - العمر 4 - مكان العمل 5 - الخبرة التدريسية. المتغيرات التابعة: الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

### أداة الدراسة:

#### ◆ بناء الأداة:

قام الباحثان بتصميم استبانة خاصة بهذا البحث، كأداة رئيسة لجمع المعلومات، لمناسبتها لمثل هذه الدراسة المسحية، وحتى يتجمع لدى الباحثين عدد من العبارات التي تمثل محاور البحث، قام الباحثان بمراجعة الدراسات السابقة والبحوث ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، بالإضافة إلى دراسة الأدبيات التي تضمنها الإطار النظري لهذا البحث، واستطلاع آراء بعض المعلمين والمعلمات ممن لهم علاقة بهذه الدراسة. وقد تجمع لدى الباحثين عدد من العبارات التي تمثل محاور البحث، وصياغة عبارات كل محور،

ثم عرضها على عدد من أساتذة قسم التربية الخاصة- جامعة الملك سعود في صورتها الأولية، لإبداء الملحوظات عليها، وبعد تعديلها في ضوء توجيهاتهم، انتهت هذه المرحلة بإعداد استبانة مكونة من قسمين، وهما: القسم الأول: مخصص للبيانات الأولية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة التدريسية، مكان العمل، المركز الوظيفي). القسم الثاني: مخصص لمحاو الدراسة.

♦ صدق أداة الدراسة: الصدق الظاهري للأداة: للتأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث، وبيان مدى قدرتها على قياس ما وضعت أساساً لقياسه، قام الباحثان بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والمحكمات من ذوي الاختصاص والخبرة، وهم مجموعة من المتخصصين في مجال التربية الخاصة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الملك سعود.بالإضافة إلى عدد من مشرفي التربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم بمنطقة الرياض، وعدد من معلمي ومعلمات التربية الفكرية بمعاهد التربية الفكرية وبرامجها بمدينة الرياض.وبعد الاطلاع على ملاحظات المحكمين، والتعرف على مرئياتهم حول مدى وضوح العبارات، وأهميتها، وعلاقتها بالمحور الذي تنتمي إليه، قام الباحثان بإعادة صياغة بعض عبارات الاستبانة، التي رأى المحكمون ضرورة إعادة صياغتها، حتى تزداد وضوحاً، واستبعاد غير المناسب منها. حتى خرجت الاستبانة بصورتها النهائية، حيث بلغ عدد عباراتها (32) موزعة على محاور ثلاثة محاور، كما يلي: المحور الأول: صعوبات التوظيف المتعلقة بالفرد. وتتضمن (10) عبارة. المحور الثاني: صعوبات التوظيف المتعلقة بالمجتمع. وتتضمن (16) عبارة. المحور الثالث: صعوبات التوظيف المتعلقة بالأسرة. وتتضمن (7) عبارات.

الصدق الداخلي للأداة: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث تم حساب معامل ارتباط (بيرسون)، وذلك لتوضيح العلاقة بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية لكل محور من محاور البحث. والجدول (1) يوضح ذلك:

#### الجدول (1)

جدول يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الدراسة

عبارات المحور الثالث (صعوبات متعلقة بالأسرة)		عبارات المحور الثاني (صعوبات متعلقة بالمجتمع)		عبارات المحور الاول (صعوبات متعلقة بالفرد)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.37**	1	0.31**	1	0.59**	1
0.33**	2	0.27**	2	0.73**	2

عبارات المحور الثالث (صعوبات متعلقة بالأسرة)		عبارات المحور الثاني (صعوبات متعلقة بالمجتمع)		عبارات المحور الاول (صعوبات متعلقة بالفرد)	
0.47**	3	0.35**	3	0.71**	3
0.40**	4	0.41**	4	0.77**	4
0.44**	5	0.24**	5	0.76**	5
0.43**	6	0.36**	6	0.65**	6
0.36**	7	0.32**	7	0.63**	7
		0.44**	8	0.30**	8
		0.43**	9	0.00	9
		0.43**	10	0.19**	10
		0.41**	11		
		0.40**	12		
		0.36**	13		

(Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed\*\*

من خلال الجدول السابق يتضح ان جميع معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1% ما عدا العبارة (9) من عبارات المحور الأول (صعوبات متعلقة بالفرد) التي تنص على "انخفاض دافعية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية نحو العمل يحد من فرص التوظيف"

♦ ثبات أداة الدراسة: للتأكد من ثبات أداة البحث، ومعرفة قدرتها في الحصول على النتائج نفسها إذا ما تم تطبيقها مرة أخرى تم استخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لحساب معامل ثبات أداة البحث. والجدول (2) يوضح حساب معامل ثبات أداة البحث.

### الجدول (2)

يوضح معاملات ثبات (ألفا كرونباخ) لمحاور الاستبانة

م	محاور الاستبانة	معامل الثبات
1	الصعوبات المتعلقة بالفرد	0,815
2	الصعوبات المتعلقة بالمجتمع	0,897
3	الصعوبات المتعلقة بالأسرة	0,851

ويتضح من الجدول (2) أن جميع المحاور تتمتع بمعامل ثبات مرتفع، حيث بلغ (0.81) للمحور الأول، و (0.89) للمحور الثاني، و (0.85) للمحور الثالث وهي نسبة مرتفعة ومناسبة، وهذا يشير إلى أن أداة البحث تحظى بدرجة عالية من الثبات، مما يتيح إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة.

## نتائج الدراسة:

### أولاً- النتائج المتعلقة بوصف خصائص أفراد عينة الدراسة:

الجنس: من خلال الجدول التالي الذي يوضح نوع جنس المبحوثين يتضح أن عدد 417 من العينة كانوا من الذكور، ومثلوا ما نسبته 57.8% في حين أن عدد الإناث كان 305 ومثلن ما نسبته 42.2%.

#### الجدول (4)

توزيع أفراد العينة وفق متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
57.8	417	ذكر
42.2	305	أنثى
100	722	المجموع

العمر: من خلال الجدول التالي الذي يوضح الفئات العمرية للمبحوثين يتضح أن 476 من أفراد العينة كانوا من الفئة العمرية (من 30 – 40 سنة) بما يمثل 65.9% وهي النسبة الأكبر، بينما 121 كانوا من الفئة العمرية 29 سنة فأقل ومثلوا 16.8% في حين كان عدد الفئة العمرية (أكثر من 40 سنة) 120 شخصا ومثلوا 16.6%.

#### الجدول (5)

توزيع أفراد العينة وفق متغير العمر

النسبة المئوية	التكرار	العمر
16.8	121	29 سنة فأقل
65.9	476	30 – 40 سنة
16.6	120	أكثر من 40 سنة
0.7	5	غير محدد
100	722	المجموع

مكان العمل: الجدول الآتي يوضح مكان العمل للمبحوثين ويتبين من خلاله أن عدد 582 ومثلوا 80.6% وهي النسبة الأكبر، كانوا من العاملين ببرامج التربية الفكرية، بينما عدد 140 شخصا كانوا من العاملين بمعهد التربية الفكرية ومثلوا نسبة 19.4%.

#### الجدول (6)

توزيع أفراد العينة وفق متغير مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	مكان العمل
19.4	140	معهد التربية الفكرية
80.6	582	برنامج التربية الفكرية
100	722	المجموع

الدرجة العلمية: من خلال الجدول الآتي الذي يوضح الدرجة العلمية للمبحوثين يتضح أن عدد 651 كانوا من الحاصلين على البكالوريوس ومثلوا ما نسبته 90.2% وهي النسبة الأكبر بينما 43 شخصا من الحاصلين على درجة الماجستير ومثلوا 6%.

#### الجدول (7)

توزيع أفراد العينة وفق متغير الدرجة العلمية

النسبة المئوية	التكرار	الدرجة العلمية
90.2	651	بكالوريوس
6.0	43	ماجستير
3.9	28	أخرى
100	722	المجموع

الخبرة التدريسية: من خلال الجدول الآتي الذي يوضح الخبرة التدريسية لعينة الدراسة يتضح أن عدد 289 تراوحت خبراتهم التدريسية بين (5 - 9 سنوات) ومثلوا ما نسبته 40% وهي النسبة الأكبر، بينما عدد 186 تراوحت خبراتهم بين (10 - 14 سنة) ومثلوا ما نسبته 25.8%، في حين أن 131 كانت خبراتهم (4 سنوات فأقل) ومثلوا نسبة 18.1%، وفي الأخير مثل العدد 116 سنوات خبرة (15 سنة فأكثر) بنسبة 16.1%.

### الجدول (8)

توزيع أفراد العينة وفق متغير الخبرة التدريسية

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة التدريسية
18.1	131	4 سنوات فأقل
40.0	289	5 - 9 سنوات
25.8	186	10 - 14 سنة
16.1	116	15 سنة فأكثر
100	722	المجموع

المركز الوظيفي: من خلال الجدول الآتي الذي يوضح المركز الوظيفي لعينة الدراسة يتضح أن 577 كانوا من المعلمين ومثلوا ما نسبته 79.9% وهي النسبة الأكبر، بينما 94 كانوا من الإداريين ومثلوا نسبة 13%، في حين أن 51 كانوا بوظيفة أخصائي ومثلوا نسبة 7.1%.

### الجدول (9)

توزيع أفراد العينة وفق متغير المركز الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المركز الوظيفي
13.0	94	إداري
79.9	577	معلم
7.1	51	أخصائي
100	722	المجموع

◀ ثانياً: إجابة تساؤلات الدراسة:

إجابة السؤال الأول:

ما أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في برامج التربية الفكرية ومعاهدها؟ للإجابة على هذا التساؤل قام الباحثان بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة وذلك لمحاورة الاستبانة.

## أ. محور الصعوبات المتعلقة بالفرد:

### الجدول (10)

التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة  
حول الصعوبات المتعلقة بالفرد نفسه

المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3.94	0.893	27.6	199	46	332	22.2	160	1.7	12	2.6	19	افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم.
3.44	0.914	8	58	46.4	335	30.3	219	12.2	88	3	22	قلة إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم.
3.55	0.991	18	130	35.2	254	33.7	243	10.4	75	2.8	20	عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على استخدام التقنيات الحديثة يحد من فرص توظيفهم.
3.36	0.940	10.9	79	33.1	239	40.4	292	12.5	90	3	22	عدم استقرار الوضع الصحي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم.
3.47	0.911	13.3	96	34.5	249	39.9	288	10.7	77	1.7	12	عدم معرفة الشخص المعاق فكرياً بمتطلبات العمل الذي سيلتحق به يحد من فرص توظيفه.
3.12	0.943	8.2	59	24.4	176	41	296	24.2	175	2.2	16	صعوبة تأقلم الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مع بيئة العمل يحد من فرص توظيفهم.

المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3.79	1.106	33.5	242	26.9	194	28.9	209	6.4	46	4.3	31	عدم تلقي الشخص المعاق فكرياً التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح.
3.26	0.923	8.7	63	31.2	225	39.6	286	18.7	135	1.8	13	يواجه الشخص المعاق فكرياً صعوبة في إنجاز العمل وذلك يحد من فرص توظيفهم.
2.87	0.929	2.2	16	23	166	41.6	300	25.6	185	7.6	55	انخفاض دافعية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية نحو العمل يحد من فرص التوظيف.
2.90	1.040	2.9	21	29.2	211	34.1	246	22.3	161	11.5	83	عدم التزام الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بنظام العمل يحد من فرص توظيفهم.

من خلال النتائج المبينة في الجدول (10) يتضح أن هناك تقارباً في رؤية أفراد العينة حول الصعوبات المرتبطة بالفرد، والمتعلقة في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لمدى موافقة أفراد العينة على الصعوبات المتعلقة بالفرد ما بين (2.87) إلى (3.94) وهي درجة متوسطة. كما يتضح من النتائج أن أفراد العينة وافقوا بدرجة مرتفعة على بعض العبارات، كالتالي: جاءت العبارة التي تمثلها العبارة (1) وهو « افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم» في المرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد العينة بمتوسط بلغ (3.94) من (5.00).

ب. محور الصعوبات المتعلقة بالمجتمع:

الجدول (12)

التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة  
حول الصعوبات المتعلقة بالمجتمع

المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3.57	0.970	20.8	150	27.8	201	41.6	300	7.8	56	2.1	15	عدم مناسبة شروط الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
3.61	0.995	19.8	143	35.7	258	32.5	235	9	65	2.9	21	صعوبة إجراءات التقديم على الوظيفة يحد من تقدم الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لها.
4.02	0.998	36.7	265	39.6	286	15.2	110	5.7	41	2.8	20	عدم التزام مختلف القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتوظيف ذوي الإعاقة في قانون العمل.
4.15	1.035	48.1	347	31.2	225	10.5	76	8.3	60	1.9	14	النظرة القاصرة في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل الآخرين يحد من التوظيف.
4.16	1.049	48.8	352	31.2	225	9.7	70	7.9	57	2.5	18	قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام.
4.42	0.952	65.5	473	17.9	129	11.1	80	3.7	27	1.8	13	تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
4.27	0.977	53.7	388	29.1	210	8.7	63	7.2	52	1.2	9	قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يحد من فرص توظيفهم.

المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
4.01	1.041	38	274	38.8	280	12.2	88	8.3	60	2.8	20	حرمان الشخص المعاق فكرياً من حقوقه في الوظيفة (الدورات، الترقية، الرواتب) أسوة بزملائه.
4.02	0.938	34.2	247	42.5	307	15.9	115	5.7	41	1.7	12	عدم توفر الخدمات الطبية اللازمة لمتابعة الوضع الصحي في مكان العمل.
3.98	0.939	32.4	234	42.1	304	18.4	133	5.3	38	1.8	13	عدم توفر البيئة الآمنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
3.60	0.999	18	130	39.3	284	31.2	225	7.3	53	4.2	30	ساعات العمل غير ملائمة لظروف الشخص المعاق فكرياً.
3.53	1.024	20.5	148	28.5	206	37.7	272	10.2	74	3	22	حجم العمل لا يناسب قدرات وخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
4.05	0.976	37.4	270	39.9	288	15.4	111	4.7	34	2.6	19	عدم ثقة رؤساء العمل بقدرات الشخص المعاق فكرياً.
3.56	1.014	20.2	146	31.6	228	35.2	254	10.1	73	2.9	21	ضعف التواصل بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وزملائهم في العمل.
3.41	1.024	18.4	133	24	173	39.6	286	16.1	116	1.9	14	بُعد مكان العمل عن المنزل.
3.70	0.987	21.7	157	40.6	293	26.5	191	8.6	62	2.6	19	عدم السماح للشخص المعاق فكرياً بالالتحاق بالدورات التدريبية.

من خلال النتائج المبينة في الجدول (12) يتضح أن هناك تفاوتاً في رؤية أفراد العينة حول الصعوبات المرتبطة بالمجتمع والمتعلقة في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لدى موافقة أفراد العينة على الصعوبات المتعلقة

بالمجتمع مابين (3.41) إلى (4.42) وهي درجة مرتفعة إلى حد ما. فأفراد عينة البحث وافقوا بدرجة مرتفعة على بعض الصعوبات المجتمعية التي يواجهها الفرد المعاق فكرياً تتمثل في العبارات ذوات الأرقام (16، 14، 15)

ت. محور الصعوبات المتعلقة بالأسرة:

#### الجدول (14)

التكرارات، المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة حول الصعوبات المتعلقة بالأسرة

المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3.64	1.083	17.7	128	38.9	281	26	188	11.8	85	5.5	40	اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية شفقة وليس تقدير لإمكاناتهم.
3.62	1.095	16.3	118	31.3	226	24.1	174	26.2	189	2.1	15	تدني الراتب يؤدي لإحجام الأهالي من توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة.
3.52	0.966	14	101	40.6	293	29.2	211	14.3	103	1.9	14	اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات وكفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يحد من التوظيف.
3.50	0.995	21.7	157	32.5	325	33.7	243	10.1	73	1.9	14	خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل.
3.46	1.024	18.4	133	28.3	204	37.4	270	13.2	95	2.8	20	خوف الأسرة من نظرات الآخرين والاستهزاء بإعاقة ابنهم.
3.35	0.917	19	137	35.7	285	37.4	270	6.1	44	1.8	13	الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم تمنعهم من التوظيف.

المتوسط	الانحراف المعياري	موافق بشدة		موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		غير موافق بشدة		العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
3.34	1.074	14.4	104	32.4	234	32.1	232	15.7	113	5.4	39	حرج الأسرة من معرفة المجتمع أن لديها شخص معاق (الوصمة الاجتماعية) يؤدي لمنع توظيفهم.

من خلال النتائج المبينة في الجدول (14) يتضح أن هناك تقارباً في رؤية أفراد العينة حول الصعوبات المرتبطة بالأسرة والمتعلقة في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لمدى موافقة أفراد العينة على الصعوبات المتعلقة بالأسرة ما بين (3.34) إلى (3.64) وهي درجة متوسطة.

إجابة السؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في وجهات نظر العاملين في برامج التربية الفكرية ومعاهدها حول أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية، الموضع التعليمي والوظيفة) ؟

■ أولاً- الفروق باختلاف متغير الجنس:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، قام الباحثان باستخدام اختبار (T) للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول (16)

اختبار T للعينات المستقلة للفروق بين متوسطي آراء عينة الدراسة متغير الجنس نحو محاور الدراسة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	محاور الدراسة
0.903 غير دالة	719	1.141	0.65138	3.5505	416	ذكر	صعوبات متعلقة بالفرد
			0.67214	3.4937	305	أنثى	

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	محاور الدراسة
0.626 غير دالة	720	0.643	0.58487	3.7349	417	ذكر	صعوبات متعلقة بالمجتمع
			0.60786	3.7638	305	أنثى	
0.344 غير دالة	720	0.93	0.72833	3.4875	417	ذكر	صعوبات متعلقة بالأسرة
			0.76745	3.4927	305	أنثى	

\*\* فروق دالة عند مستوى 0.01 فاقل.

يتبين من الجدول السابق (16) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة من الذكور وأفراد مجتمع الدراسة من الإناث نحو محاور الدراسة. صعوبات متعلقة بالفرد، والصعوبات المتعلقة بالمجتمع، والصعوبات المتعلقة بالأسرة.

#### ■ ثانياً- الفروق باختلاف متغير مكان العمل:

للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد مجتمع الدراسة نحو محاور الدراسة تبعاً لمتغير مكان العمل، قام الباحثان باستخدام اختبار (T) للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

#### الجدول (17)

اختبار T للعينات المستقلة للفروق بين متوسطي آراء عينة الدراسة متغير مكان العمل نحو محاور الدراسة

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	محاور الدراسة
0.019* دالة	719	2.568	0.58442	3.3977	139	معهد التربية الفكرية	صعوبات متعلقة بالفرد
			0.67409	3.5572	582	برنامج التربية الفكرية	
0.505 غير دالة	720	0.619	0.59333	3.7192	140	معهد التربية الفكرية	صعوبات متعلقة بالمجتمع
			0.59502	3.7538	582	برنامج التربية الفكرية	
0.190 غير دالة	720	0.432	0.67733	3.4653	140	معهد التربية الفكرية	صعوبات متعلقة بالأسرة
			0.76031	3.4956	582	برنامج التربية الفكرية	

\* فروق دالة عند مستوى 0.05 فاقل.

يتبين من الجدول السابق (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% بين منسوبي معهد التربية الفكرية ومنسوبي برنامج التربية الفكرية لصالح الأخير فيما يخص الصعوبات المتعلقة بالفرد. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد مجتمع الدراسة من منسوبي معهد التربية الفكرية ومنسوبي برنامج التربية الفكرية نحو المحورين الصعوبات المتعلقة بالمجتمع، والصعوبات المتعلقة بالأسرة.

### ■ ثالثاً- الفروق باختلاف متغير العمر:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر استخدم الباحثان "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير العمر وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول (18)

نتائج « تحليل التباين الأحادي » (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير العمر

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
0.528 غير دالة	0.740	0.323	3	970.	بين المجموعات	صعوبات متعلقة بالفرد
		0.437	717	313.021	داخل المجموعات	
			720	313.990	المجموع	
0.292 غير دالة	0.740	0.690	3	2.071	بين المجموعات	صعوبات متعلقة بالأسرة
		0.554	718	397.658	داخل المجموعات	
			721	399.730	المجموع	
0.000 دالة	0.740	2.141	3	6.424	بين المجموعات	صعوبات متعلقة بالمجتمع
		0.336	718	241.319	داخل المجموعات	
			721	247.743	المجموع	

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 فأقل في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول محور الصعوبات المتعلقة بالمجتمع، طبقاً لاختلاف متغير العمر، والاختلاف كان لصالح الفئة العمرية (29 سنة فأقل)

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول المحورين الصعوبات المتعلقة بالفرد والصعوبات المتعلقة بالأسرة طبقاً لمتغير العمر.

#### ■ رابعاً- الفروق باختلاف متغير الدرجة العلمية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية قام الباحثان باستخدام " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول (19)

#### نتائج " تحليل التباين الأحادي " (One Way ANOVA)

للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الدرجة العلمية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
صعوبات متعلقة بالفرد	بين المجموعات	0.164	2	0.082	0.740	غير دالة 829
	داخل المجموعات	313.827	718	0.437		
	المجموع	313.990	720			
صعوبات متعلقة بالأسرة	بين المجموعات	0.129	2	0.064	0.740	غير دالة 0.891
	داخل المجموعات	399.601	719	0.556		
	المجموع	399.730	721			
صعوبات متعلقة بالمجتمع	بين المجموعات	0.883	2	0.441	0.740	غير دالة 0.277
	داخل المجموعات	246.860	719	0.343		
	المجموع	247.743	721			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول أي من محاور الدراسة طبقاً لمتغير المؤهل العلمي.

#### ■ خامساً- الفروق باختلاف متغير الخبرة التدريسية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة

الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الخبرة التدريسية قام الباحثان باستخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الخبرة التدريسية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

### الجدول (20)

#### نتائج « تحليل التباين الأحادي » (One Way ANOVA)

للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير الخبرة التدريسية

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية
صعوبات متعلقة بالفرد	بين المجموعات	7.436	3	2.479	5.797	0.001** دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	306.554	717	0.428		
	المجموع	313.990	720			
صعوبات متعلقة بالأسرة	بين المجموعات	9.373	3	3.124	5.747	0.001** دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	390.357	718	0.544		
	المجموع	399.730	721			
صعوبات متعلقة بالمجتمع	بين المجموعات	11.667	3	3.889	11.828	0.000** دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	236.076	718	0.329		
	المجموع	247.743	721			

\*\*دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 1%

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 في اتجاهات عينة الدراسة حول كل من محاور الدراسة الثلاثة طبقاً لمتغير الخبرة التدريسية، وقد كان الاختلاف لصالح ذوي الخبرة الأقل من 4 سنوات.

#### سادساً- الفروق باختلاف متغير المركز الوظيفي:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المركز الوظيفي قام الباحثان باستخدام "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المركز الوظيفي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

## الجدول (21)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المركز الوظيفي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية
صعوبات متعلقة بالفرد	بين المجموعات	0.879	2	0.440	1.008	0.365 غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	313.111	718	0.436		
	المجموع	313.990	720			
صعوبات متعلقة بالأسرة	بين المجموعات	1.982	2	0.991	1.792	0.167 غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	397.748	719	0.553		
	المجموع	399.730	721			
صعوبات متعلقة بالمجتمع	بين المجموعات	0.629	2	0.314	0.915	0.401 غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	247.114	719	0.344		
	المجموع	247.743	721			

\*\*دالة إحصائية عند مستوى معنوية 1%

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 فأقل في اتجاهات عينة الدراسة حول أي من محاور الدراسة طبقاً لمتغير المركز الوظيفي.

### توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث، خرج الباحثان بمجموعة من التوصيات، تأمل أن تسهم في زيادة فرص توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، وإزالة الصعوبات والعقبات التي تواجه عملية توظيفهم، وهي: 1 - الاهتمام بعملية توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، استحداث وظائف تناسب قدرات ذوي الإعاقة الفكرية وإمكاناتهم. 2 - توعية المجتمع وأصحاب العمل بضرورة توظيف ذوي الإعاقة الفكرية لما له من تأثير إيجابي في تحسين مفهوم الذات، وذلك من خلال وضع برامج توعوية تناسب الجميع، توضح حقوق ذوي الإعاقة الفكرية في إلحاقهم ببيئة العمل، ومن ذلك توزيع النشرات والكتيبات تبين أهمية توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، أهدافه ومجالاته. 3 - توعية أصحاب العمل والعاملين في

المؤسسات من الأفراد العاديين بطبيعة ذوي الإعاقة الفكرية وخصائصهم، للتعامل الجيد معهم، وأن يتاح لهم قدر كافٍ من المرونة في أثناء تأدية العمل. 4 - وضع معايير وشروط مناسبة وواقعية عند شغل الوظائف المختلفة، حيث تناسب طبيعة وخصائص ذوي الإعاقة الفكرية بمختلف درجاتها. 5 - اجتماع أصحاب العمل سنوياً، لبحث أبرز الصعوبات والمشكلات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، والعمل على حلها وإزالتها في ضوء المستجدات والتطلعات المستمرة. 6 - مراعاة احتياجات ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل من حيث تصميم المباني، وعمل تسهيلات لتأدية أعمالهم بشكل ملائم.

## المصادر والمراجع:

### أولاً- المراجع العربية:

1. الأسمر، عدنان (2005). التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة. الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
2. الخطيب، جمال محمد سعيد (1992). تعديل السلوك للأطفال المعوقين. عمان: دار إشراق للنشر والتوزيع.
3. الخولي، محمد (2003). العلاقة بين الرضا عن العمل والقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين. رسالة ماجستير: مصر.
4. الزارع، نايف عابد (2011). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع ط2.
5. الزارع، نايف عابد (2011). تشغيل الأفراد ذوي اضطراب التوحد (التحديات والفرص). ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى الجمعية الخليجية للإعاقة الحادي عشر بدولة الكويت في الفترة 5 - 7 إبريل 2011.
6. سلوى، تيشات (2010). أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية: دراسة حالة جامعة أمحمد بوقرة «بومرداس»، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة: بومرداس.
7. الصقعي، أنور بن محمد (2011). دور القطاع الخاص في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض.
8. عامر، طارق عبدالرؤوف ومحمد، ربيع عبدالرؤوف (2008). الإعاقة العقلية. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
9. 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.
10. عبيد، ماجدة بهاء الدين (2007). تأهيل المعاقين. عمان: دار صفاء للنشر

## والتوزيع ط2.

- عبيدات، ذوقان وعدس، عبدالرحمن وعبدالحق، كايد (2005) . البحث العلمي (مفهومه. أدواته. أساليبه). الرياض: دار أسامة للنشر والتوزيع ط9.
11. الغامدي، عثمان ساعد (2010) . أهمية تضمين مناهج التربية الفكرية معارف التربية الجنسية ومهاراتها من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود: الرياض.
12. الغرير، أحمد نايل ويوسف، محمد عبدالرحمن (2010). التأهيل المهني للأشخاص المعوقين. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع ط1.
13. الغيث، محمد بن عبدالله والمعشوق، منصور بن عبدالعزيز (1417). توظيف العمالة المواطنة في القطاع الخاص: المقومات ومداخل الحلول. الرياض: معهد الإدارة العامة، الإدارة العامة للبحوث.
14. الفوزان، محمد بن أحمد والرقاص، خالد ناهس (2009) . أسس التربية الخاصة (الفئات - التشخيص - البرامج التربوية). الرياض: العبيكان للنشر والتوزيع ط1.
15. القريوتي، ابراهيم أمين والبسطامي، غانم جاسر (1995). مبادئ التأهيل (مقدمة في تأهيل ذوي الحاجات الخاصة). مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ط1.
16. القريوتي، يوسف (2009) . ورشة عمل إقليمية (حقوق ذوي الإعاقة في العمل) أقامتها منظمة العمل الدولية في العاصمة الأردنية عمان. الأردن.
17. القمش، مصطفى نوري (2011) . الإعاقة العقلية النظرية والممارسة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع ط1.
18. لعلاوي، عماد (2012) . مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
19. المنيع، هيا عبدالعزيز (1417) . كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الخدمة الاجتماعية للبنات: الرياض.
20. النجار، عائشة عبدالعزيز (2007) . الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. ورقة عمل مقدمة إلى ملتقى الجمعية الخليجية للإعاقة الحادي عشر بدولة الكويت في الفترة 5 - 7 إبريل 2011.

21. الهجرسي، أمل معوض (2002). تربية الأطفال المعاقين عقلياً. القاهرة: دار الفكر العربي.
22. الوابلي، عبدالله محمد (2003). مدى أهمية تطبيق إجراءات التعرف على التلاميذ ذوي التخلف العقلي واحتياجاتهم التربوية الفردية من قبل برامج التربية الفكرية بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية. المجلد السابع عشر. العدد 68 ص ص 191 – 238.
23. وادي، أحمد (2009). الإعاقة العقلية: أسباب، تشخيص، تأهيل. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ط 1.

### ثانياً. المراجع الأجنبية:

1. *Aide et Action International. (2012) . IDENTIFYING Barriers to Employment of Youth with Intellectual Disabilities in Cambodia: determining strategies and service provisions for increasing workforce participation. the Australian Government.*
2. *Bano, H. & Anjum, N. (2012) . Transition from School to Work Place: A Model for Inclusion of Persons with Intellectual Disabilities in Financial Sector of Society. IJBM, 9 (7) , pp. 25- 34.*
3. *Bano, H. & Anjum, N. (2013) . Therapeutic, Educational And Employment Services for Children with Intellectual Disability in Pakistan. New Horizons, 7 (1) , pp. 51- 60.*
4. *Burchardt, T. & Le Grand, J. (2002) . Constraint and Opportunity: Identifying Voluntary Non- Employment.*
5. *Burge, p. , Ouellette- Kuntz, H. & Lysaght, R. (2007) . Public views on employment of people with intellectual disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation , 26, pp. 29–37.*
6. *Centre for Developmental Disability Health Victoria. (2014) . Working with people with intellectual disabilities in healthcare Settings. CDDH FACT SHEET.*
7. *Cimera, R. E. . (2010) . The national cost- efficiency of supported employees with intellectual disabilities: The worker's perspective. Journal of Vocational Rehabilitation, 33, pp. 123- 131.*
8. *Crawford, C. (2011) . The Employment of People with Intellectual Disabilities in Canada: A Statistical Profile. Institute for Research and Development on Inclusion and Society (IRIS) .*
9. *Dempsey, I. & Ford, J. (2009) . Employment for People With Intellectual*

- Disability in Australia and the United Kingdom. Journal of Disability Policy Studies, 19 (4) , pp. 233- 243.*
10. *Department on Disability Services. (2012) . The Work Option for Individuals with Intellectual Disabilities: The Obstacles and the Possibilities. University Legal Services, Washington, DC.*
  11. *Domin, D. & Butterworth, J. (2013) . The Role of Community Rehabilitation Providers in Employment for Persons With Intellectual and – (35) Developmental Disabilities: Results of the 2010–2011 National Survey. INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES. INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES, 51 (4) , pp. 215–225.*
  12. *Drew, C. J et (1990) . Mental Retardtion. (4th ed) New York. Macmillan Publishing Company.*
  13. *Evans, Lisa J. (2002) . OBTAINING EXPERT CONSENSUS ON THE CRITICAL INGREDIENTS OF SUPPORTED EMPLOYMENT PROGRAMS FOR PEOPLE WITH SEVERE MENTAL ILLNESS. Doctor of Philosophy. Purdue University.*
  14. *Fesko, S. L. , Hall, A. C. , Quinlan, J. & Jockell, C. (2012) . Active Aging for Individuals with Intellectual Disability: Meaningful Community Participation Through Employment, Retirement, Service, and Volunteerism. AMERICAN JOURNAL ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES, 117 (6) , pp. 497–508.*
  15. *Fonfa, Susan L. (2008) . THE IMPACT OF INCREASED SECURITY ON THE EMPLOYMENT OPTIONS AND LIVES OF PEOPLE WITH SEVERE DISABILITIES. Doctor of Philosophy. Capella University.*
  16. *Francis, Grace L. (2013) . EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF THE FAMILY EMPLOYMENT AWARENESS TRAINING PROGRAM: EXPECTATIONS, KNOWLEDGE, BARRIERS, AND EMPLOYMENT OUTCOMES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES WHO HAVE INDIVIDUALIZED SUPPORT NEEDS. Doctor of Philosophy. University of Kansas.*
  17. *Gormley, M. E. (2014) . Workplace stigma toward employees with intellectual disability: A descriptive study. Doctor of Philosophy. Fielding Graduate University.*
  18. *GRIMES, A. (2009) . THE COMMON GROUND COOPERATIVE: AN EXAMPLE OF AN EMERGING MODEL OF EMPLOYMENT FOR PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES. MASTER'S OF ARTS. YORK UNIVERSITY.*