



الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً  
بدرجة بسيطة، المتحقين ببرنامج التوظيف المدعوم وغير  
المدعوم

اعداد

زينب عبدالله علي اتش

د. السيد سعد الخميسي

د. مريم عيسى الشيراوي

أستاذ التربية الخاصة المشارك

أستاذ التربية الخاصة المشارك

جامعة الخليج العربي - البحرين



## الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة، المتحقين ببرنامج التوظيف المدعوم وغير المدعوم

اعداد

زينب عبدالله علي اتش

د. مريم عيسى الشيراوي

د. السيد سعد الخميسي

### الملخص :

هدف البحث إلى الكشف عن الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة المتحقين وغير المتحقين بالتوظيف المدعوم، والكشف عن الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة المتحقين بالتوظيف المدعوم والمتحقين بالتوظيف غير المدعوم. تكونت عينة البحث من (٤٦) من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بدولة الكويت، منهم (٣٢) من المتحقين بالتوظيف المدعوم، بواقع (١٦) من الذكور، و(١٦) من الإناث، و(١٤) من المتحقين بالتوظيف غير المدعوم، بواقع (١٠) من الذكور، و(٤) من الإناث. وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية، إعداد الباحثة. وتوصلت الدراسة إلى أن أعلى أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية، هو البعد الشخصي، يليه البعد الاجتماعي، ثم البعد الإداري، فالبعد المهني، وأخيراً البعد المادي، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لكل من نوع التوظيف (مدعوم - غير المدعوم) في الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده ماعدا البعد الشخصي وتوصلت النتائج إلى



عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع التوظيف وجنس الشخص لدى ذوي الإعاقة الفكرية في الدرجة الكلية للمقياس وأبعاده ماعدا البعدين الإداري والمهني للملتحقين بالتوظيف المدعوم وكانت لصالح الإناث .  
الكلمات الدالة: التوظيف المدعوم، التوظيف غير المدعوم، المعاقين فكرياً، دولة الكويت.

**Abstract :**

This research aims to investigate the differences, if any, in the dimensions of job satisfaction among people with mild intellectual disability, whether enrolled or not enrolled in supported employment, as well as investigating the differences, if any, between males and females, in supported and unsupported employment. The study sample consisted of (46) persons with mild intellectual disability, in the State of Kuwait, (32) of whom are enrolled in supported employment, including (16) males, and (16) females, and (14) are enrolled in unsupported employment, including (10) males, and (4) females. The study instruments consisted of the Job Satisfaction Scale For People With Intellectual Disabilities, prepared by the researcher. The study concluded that the personal dimension is highest dimension of job satisfaction among employees with intellectual disabilities, followed by the social dimension, the administrative dimension, the professional dimension, respectively and finally the financial dimension. The study also found that there are no statistically significant differences in job satisfaction among persons with mild intellectual disability, joining supported and unsupported employment, at the full degree of the scale and its dimensions, except the personal dimension. Moreover, the findings of the study concluded with that there are no statistically significant differences between the job satisfaction and the gender variable among those with intellectual disability who enrolled in either the supported or the unsupported employment at the full degree of the



scale and its dimensions except the administrative and professional dimensions, which was for the females.

**Keywords:** supported employment, unsupported employment, intellectually disabled, State of Kuwait.

#### المقدمة :

تعد الإعاقة بشكل عام والإعاقة الفكرية بشكل خاص ظاهرة لا تعترف بالحدود الإجتماعية ويمكن أن يتعرض لها على حد سواء الأسر الفقيرة والغنية وغيرها، فإنها بحق ظاهرة استرعت بدرجات متفاوتة اهتمام مختلف الفئات المهنية والعملية إلى درجة من الاختلاف في فهم هذه الظاهرة وتحديد مسبباتها حاول الاطباء تفسيرها وفقاً لإطارهم المرجعي، بينما حاول الاختصاصيون الاجتماعيون تفسيرها وربطها بالمتغيرات الاجتماعية والثقافية في الأسرة والبيئة المحيطة، وكذلك فعل علماء النفس والتربية حيث انطلقوا في تفسيراتهم من خلفياتهم الأكاديمية والمهنية وقدموا العديد من التفسيرات القائمة على النظريات السيكولوجية والتربوية المختلفة (العنزي، ٢٠١٠).

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها :

يعتبر التوظيف أحد الأهداف الأساسية في حياة الشخص المعاق، حيث يساعده على استخدام قدراته المتبقية ومهاراته أفضل استخدام، لذلك يمثل التوظيف بالنسبة للمعاق قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى مقبول من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، إضافة لما يحققه التوظيف من ادماج له في مختلف مناحي الحياة (الزعمط، ٢٠٠٠) وقد يستطيع المعاق فكراً كسب عيشه عن طريق ممارسة الأعمال التي يتدرب عليها وينجح في أدائها فيحقق لنفسه الاكتفاء



الاقتصادي بقدر الإمكان وتحسن نظرتة إلى نفسه ويشعر بالمعنى والهدف من الحياة (هلايلي، ٢٠٠٧).

إلا أن هذه الفئة تحظى بالقليل من الاهتمام من قبل المجتمع ، وبذلك لاتوفر لهم نفس فرص التوظيف التي توفر للأشخاص العاديين ، وهذا لايعود إلى قدرات المعاق الفردية وإنما يعود إلى استجابات المجتمع السلبية للإعاقة . وفي كثير من المجتمعات يوضع الشخص ذوي الإعاقة الفكرية في مؤسسات العمل دون النظر إلى العوامل البيئية التي من الممكن أن تؤثر على مدى رضا الشخص ذوي الإعاقة الفكرية فيها (Schalock, 1997).

أن الرضا عن بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من السلوك المعوق للإنتاج والتمنية كالتخريب وإثارة المشاكل وسوء الأداء وقلة الإنتاج وعدم استثمار الوقت بالشكل الأمثل ، وأن من أهم الأسباب التي تؤدي للشعور بعدم الرضا عن العمل تتمثل في انخفاض الدخل مقارنة بالجهد ، و العمل الممل ، عدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ، ووجود الحواجز الكبيرة بين الموظف ورؤسائه في العمل ، الشعور بعدم الأمان ، وافتقاد المؤسسة للمعايير الأساسية لتقييم أداء الموظفين وترقيتهم ومنحهم الفرص لتطوير أدائهم في العمل والابداع فيه ( الخولي، ٢٠٠٣ ) .

وعلى الرغم من كل ذلك فإن المعاقين فكراً هم أقل فئة تحصل على الدعم اللازم للدخول إلى سوق العمل، كما أن احتياجاتهم الخاصة في العمل مثل تعديل ساعات العمل ومتطلباته وتعديل بيئة العمل وتشجيع الآخرين لهم كلها حاجات غير مشبعة في بيئة العمل الخاصة بهؤلاء الأفراد، مما يؤثر على الرضا الوظيفي لديهم ( Crawford, 2011).



كما يوضح جود (Good, 1994) أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لديهم رغبة شديدة للانخراط في مجتمعهم والعيش باستقلالية ومعاملتهم كراشدين ، ويتمنون الحصول على مهنة ، كما أن لديهم الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين ، وكل ذلك يحدد إدراكهم بصورة أو بأخرى لجودة الحياة لديهم .

ويعد التوظيف المدعوم من الخدمات التي تقدم فرص العمل التنافسي لذوي الإعاقة الفكرية مع العاديين، وبنفس الامتيازات الوظيفية، ولكن هناك بعض الدراسات، أشارت إلى وجود معدلات عالية من التسرب، والفشل الوظيفي، وضعف الرضا الوظيفي لدى بعض الملتحقين بهذا النوع من التوظيف (Casper, 2003)، بينما يؤكد الأشخاص ذوي الإعاقات النمائية والفكرية أن التوظيف المدعوم يعد طريقاً مهماً جداً للوصول إلى العمل التنافسي، ورفع مستوى جودة الحياة لديهم (Petcu, 2015).

ويعد التوظيف غير المدعوم من خلال المؤسسات غير الحكومية أحد طرق توظيف المعاقين، ولكن هناك العديد من القيود التي تقف أمام حصول المعاق فكرياً على فرصة عمل، وبصفة خاصة في القطاع الخاص غير المدعوم، حيث تشير منظمة العمل الدولية (٢٠١٣) إلى أن فرص الحصول على عمل لذوي الإعاقات يواجه مشكلات من أهمها النظرة السلبية من أصحاب الأعمال والمجتمع ككل نحو القدرات الانتاجية لذوي الإعاقة. كما يشير أبو ملحم (٢٠١٠) إلى أن نسبة التزام المؤسسات الخاصة بنسبة تشغيل المعاقين متدنية، كما أن المؤسسات الحكومية هي الأكثر استقطاباً لتشغيل المعاقين.



ويحظى الرضا الوظيفي بأهمية خاصة لدى ذوي الإعاقة، إذ أنه يرتبط بالبقاء في العمل، والرضا عن الحياة، والسلوكيات الإيجابية نحو الآخرين ( Houser & Chace, 1993)، وعلى الرغم من ذلك فإن هناك ندرة في الدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي لدى العاملين من ذوي الإعاقة (Garcia, 2003). وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن الرضا عن العمل يؤدي إلى التقليل من سوء الأداء وقلّة الإنتاج (درويش، ٢٠٠٢). وقد لاحظت الباحثة من خلال الإطلاع على الأدب النظري في موضوع الرضا الوظيفي لدى المعاقين فكراً أن الدراسات العربية نادرة جداً حول هذا الموضوع، وأن بعض الدراسات العربية ركزت على التأهيل المهني لذوي الإعاقات المختلفة، وأهملت جانب توظيف المعاقين والرضا الوظيفي لديهم ، وبالنسبة لآلية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة بشكل خاص ، فإنه من الواضح وجود تسرب أو انقطاع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عن العمل ، أو ربما يعود إلى طبيعة العمل الموكّل إليه ، والذي بدوره يؤثر سلباً على إنتاجية العمل والاستمرار فيه ، رغم رغبة هذه الفئة في المشاركة في المجتمع والمساهمة فيها كأقرانهم العاديين، وبالتالي تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في بحث الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكراً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم.

#### أسئلة البحث :

يحاول البحث الحالي الإجابة عن الأسئلة الآتية:



١. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة بدولة الكويت؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي بين الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين وغير الملتحقين بالتوظيف المدعوم بدولة الكويت؟

٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم بدولة الكويت؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم بدولة الكويت؟

أهمية الدراسة :

١- يعد البحث الحالي من البحوث القليلة-على حد علم الباحثة- التي تتناول الرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة في دولة الكويت، مما يفسح المجال أمام المزيد من الأبحاث التي تتناول متغيرات مهنية أخرى لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

٢- يتناول البحث موضوعاً مهماً وهو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة بشقيه التوظيف المدعوم، والتوظيف غير المدعوم في دولة الكويت.

٣- يمكن الاستفادة من نتائج البحث في توجيه أصحاب الأعمال وجمعيات رعاية المعاقين فكرياً نحو أهمية توظيف المعاق فكرياً في وظائف تتناسب مع قدراتهم وتأهيلهم لها.



### أهداف الدراسة:

يهدف البحث الحالي إلى معرفة الفروق في الرضا الوظيفي بين الأشخاص المعاقين فكرياً في دولة الكويت، الملتحقين وغير الملتحقين بالتوظيف المدعوم ، وبالتالي تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم والملتحقين بالتوظيف غير المدعوم بدولة الكويت.

٢- الكشف عن الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي بين الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم والملتحقين بالتوظيف غير المدعوم بدولة الكويت.

٣- الكشف عن الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم بدولة الكويت.

٤- الكشف عن الفروق في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم بدولة الكويت.

### مصطلحات الدراسة :

التعريف الإجرائي للمعاقين فكرياً :

يعرف المعاق فكرياً إجرائياً بدرجة بسيطة وتتراوح نسبة ذكائهم بين (٥٥-٧٠) درجة في البحث الحالي بأنه الشخص الذي تم تشخيصه بأنه من ذوي الإعاقة الفكرية حسب التشخيص المعتمد طبقاً للمعايير المتبعة في الطب التطوري التابع لمستشفى الصباح الصحي بدولة الكويت خلال عام (٢٠١٦) والذي يعمل في إحدى الوظائف في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية.



### الرضا الوظيفي: Job Satisfaction

تعرف فلمبان (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي بأنه مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله ووظيفته حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقص الرغبة في العمل .

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي إجرائياً في البحث الحالي بأنه الدرجة التي يحصل عليها الموظف من ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة بدولة الكويت في استبانة الرضا الوظيفي المعدة من قبل الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

### التوظيف المدعوم: Supported Employment

يعرفه جارسيا (Garcia, 2003) بأنه الخدمات التي تمكن الأفراد ذوي الإعاقات النمائية من إنجاز عمل تنافسي في إطار مهني تكاملي، وتقدم هذه الخدمات للأفراد ذوي الإعاقات النمائية الذين لم يدخلوا في الوظائف التنافسية، أو الذين دخلوا ومنعتهم إعاقاتهم من الاستمرار فيه.

التعريف الإجرائي للتوظيف المدعوم .. يعرف التوظيف المدعوم إجرائياً في البحث الحالي بأنه التوظيف الذي يلتحق به الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من خلال ديوان الخدمة المدنية بوزارات الدولة والتي تتضمن قسم الطباعة ، قسم الأرشفة ، قسم البريد، ويتم فيه تكييف العمل لذوي الإعاقة طبقاً للقوانين المعمول بها بدولة الكويت.

### التوظيف غير المدعوم : Unsupported Employment



برامج تم تصميمها لمساعدة الأفراد الذين يعانون من عدم القدرة على العمل في النظام التنافسي لأي سبب كان، في مجتمعهم المحلي" (Kregel & Dean, 2002) التعريف الإجرائي للتوظيف غير المدعوم .. يعرف التوظيف غير المدعوم إجرائياً في البحث الحالي بأنه التوظيف الذي تقدمه المؤسسات غير الحكومية سواء الخاصة أو الخيرية أو غيرها لذوي الإعاقة الفكرية البسيطة والتي تتناسب مع قدراتهم وميولهم من خلال الأشغال الفنية والنجارة والحدادة بحيث يتم مراعاة ساعات العمل ويتم تكيف العمل حسب رغباتهم طبقاً للقوانين المعمول بها بدولة الكويت.

### الإطار النظري:

#### مفهوم الإعاقة الفكرية:

تعد الإعاقة الفكرية من الظواهر التي تجمع بين اهتمام عدة ميادين علمية مختلفة، مثل علوم النفس، والطب والاجتماع والقانون، حيث تركز التعريفات الطبية على تطور نمو الفرد والأسباب التي أدت إلى تلك الحالة، بينما تعتمد التعريفات السيكومترية على تقدير نسبة الذكاء كما يتم قياسها بمقاييس الذكاء، أما علماء الاجتماع فينظرون للإعاقة الفكرية من ناحية مدى نجاح الفرد أو فشله في الاستجابة للمتطلبات الاجتماعية المتوقعة منه، أي القدرة على التكيف الاجتماعي، أما التربويون فهم ينظرون إلى الإعاقة الفكرية من ناحية قدرة الفرد على التعلم والاستفادة من التدريب. (Hallahan & Kaufman, 2006).

#### التعريفات الحديثة للإعاقة الفكرية:

يقصد بالتعريفات الحديثة للإعاقة الفكرية تلك التعريفات التي تناولت الإعاقة الفكرية من وجهة النظر الاجتماعية والتربوية، والتي ظهرت نتيجة للانتقادات التي



وجهت إلى التعريفات الطبية والسيكومترية للإعاقة الفكرية والتي خلاصتها أن التعريفات السيكومترية ركزت على مظاهر القدرة العقلية فقط وأغفلت البعد الاجتماعي والتربوي للإعاقة الفكرية ، وقد عرفت منظمة الصحة العالمية (1999) World Health Organization (W.H.O.) في التصنيف الدولي العاشر للأمراض International Classification of Diseases (I.C.D-10)، أن الإعاقة الفكرية حالة من توقف النمو العقلي أو عدم اكتماله، ويتم بشكل خاص باختلال في المهارات، يظهر أثناء دورة النمو، ويؤثر في المستوى العام للذكاء، أي القدرات المعرفية، واللغوية الحركية، والاجتماعية، وقد يحدث التخلف مع أو بدون اضطراب نفسي أو جسمي آخر، ولكن الأفراد المعاقين فكرياً قد يصابون بكل أنواع الاضطرابات النفسية، بل أن معدل انتشار الاضطرابات الأخرى بين المعاقين فكرياً يبلغ على الأقل من ثلاثة إلى أربعة أضعافه بين عموم السكان، ويكون السلوك التكيفي مختلاً (بانبيلا، 2013).

الرضا الوظيفي :

لقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة (حكيم، 2009).

وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من شخص لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد والتزامه بواجباته المطلوبة (فلمبان، 2008).



مفهوم الرضا الوظيفي:

تعرف بخاري (١٩٨٦) الرضا الوظيفي بأنه تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية، كما يعرف أبو هنطش (١٩٨٩) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإدراكين (الواقعي والمأمول) كلما زاد رضا العاملين، ويعرفه السالم (١٩٩٧) بأنه: ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلاً، وهو شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها من خلال وظيفته من خلال قياسه لما تشبعه الوظائف الأخرى لدى موظفيها.

وتعرف الحنيطي (٢٠٠٠) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل، ومزايا العمل في المنظمة والأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازة والاعتراف والتقدير.

وتعرفه فلمبان (٢٠٠٨) بأنه مشاعر واتجاهات الفرد نحو عمله (وظيفته) حيث يؤدي الرضا إلى شعور الفرد بالسعادة ويؤدي عدم الرضا إلى نقص الرغبة في العمل، وتعرف كيث (Keith) الرضا الوظيفي بأنه حالة التفضيل أو عدم التفضيل التي ينظرونها الموظفون نحو عملهم (Artimany & Gelogir, 2013)، كما يعرفه ستون (Stone) (في: زويش، ٢٠١٤) بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله،



أو يصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي، ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها.  
أبعاد الرضا الوظيفي:

يحدد محيسن (٢٠٠٤) أبعاد الرضا الوظيفي في ثلاثة فئات، هي:

- الفئة الأولى: وهي تشمل عوامل ترجع إلى الفرد نفسه وتشمل الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، العمر، الحالة الصحية، الدرجة الوظيفية.
- الفئة الثانية: عوامل ترجع إلى جماعة العمل، وهي تشمل العلاقة مع الرؤساء والعلاقة مع زملاء العمل، وتقدير الآخرين.
- الفئة الثالثة: تتمثل في العوامل التي ترجع إلى المؤسسة، وهي تشمل الأجور والمكافآت المادية، وعدالة العائد، وظروف العمل، والمزايا والخدمات المقدمة لهم، وفرص التقدم والترقية.

كما يرى عبد الخالق (١٩٨٢) أن مفهوم الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد، وقد حدد هذه الأبعاد في ثلاثة أبعاد هي:

- ١- الرضا بسياسات العمل في المنظمة: وتشتمل سياسات الأجور، والبدلات، والتعويضات، والترقيات، والتأمينات.
  - ٢- الرضا بعلاقات العمل: أي العلاقات بالآخرين في محيط العمل.
  - ٣- الرضا بالعمل ذاته: أي بما يشتمله العمل من تكاليف.
- ويشتمل استبيان مينسوتا لقياس الرضا، وهو المقياس الشائع الاستخدام في قياس الرضا الوظيفي بين العاملين، ويشتمل على ما يلي:



استخدام القدرات، القيم الأخلاقية، الإنجاز، التقدير، مستوى النشاط، المسؤولية، التقدم، الأمل، السلطة، الخدمات الاجتماعية، سياسات وممارسات الشركة، المركز الاجتماعي، التعويضات، الإشراف، زملاء العمل، الجوانب الفنية للإشراف، التنوع، ظروف العمل والإبداع والإستقلالية (سيزلافي ووالاس، ١٩٩١).

أما أكيرمان وجانسن كيف، ومينجر ( Akkerman, Janssen, Kef, ) (Meininger, 2014) فيحددون أبعاد الرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية بصفة خاصة فيما يلي:

١. طبيعة العمل ذاته: أي نوع العمل ومحتواه.
٢. ظروف العمل: وتشتمل على العناصر الفيزيائية في بيئة العمل، والتسهيلات، والإطار العام للعمل، والمواد والأجهزة، وأوجه التكيف الخاصة بذوي الإعاقة الفكرية.
٣. المطالب الوظيفية: وهي تشتمل على المطالب الفيزيائية، والمطالب النفسية، والمطالب الوجدانية.
٤. العلاقات الاجتماعية في العمل: ويتمثل في العلاقة مع الآخرين العاملين في نفس المهنة، والتفاعل الاجتماعي المرتبط وغير المرتبط بالمهنة داخل بيئة العمل، الانتماء لمجموعة، التسلية، العمل الجماعي، غياب الصراع والمضايقات، والتدخل في شؤون الغير، تقييم الرفقاء، وجود الاهتمامات المشتركة.
٥. الدعم المقدم: الدعم الوظيفي المقدم، الدعم الوجداني، الدعم الاجتماعي.
٦. تقرير المصير المدرك: وتشتمل على الاختيار، القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة، الإنصات له من قبل الآخرين، التأثيرات على القرارات، الاستقلالية، المبادرات، والمسؤولية.



٧. فرص استخدام القدرات: ويشتمل على استخدام المهارات الفردية، الشعور بالقدرة على إنجاز المهمات، وجود مجال للأخطاء أو أوجه نقص الكفاءة.

٨. فرص النمو والتطور الشخصي: ويشمل النمو الشخصي والقدرة على اكتشاف الطموحات.

من خلال ما سبق، يمكن تصنيف الأبعاد الخاصة بالرضا الوظيفي كما يلي:

١. البعد الإداري: ويتمثل هذا البعد في رضا الموظف عن الجوانب الإدارية في بيئة العمل، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها الفرد، ومن هذه الجوانب تنظيم الموارد المادية والبشرية، والتطوير المهني للموظفين، وتوفير البرامج الخاصة بالتمتية المهنية والتقنية للموظفين، وتوفير بيئة مناسبة للموظفين المعاقين في بيئة العمل (مجلس حقوق الإنسان، ٢٠١٢).

٢. البعد المهني: ويركز هذا البعد على اندماج الموظف في بيئة العمل، والحصول على التدريب المستمر أثناء العمل، من أجل مساعدته على تنمية قدراته الوظيفية، بما يساعده على أداء مهامه العملية على أكمل وجه، وفي الوقت المحدد لتلك المهام (Zapata, 2000).

٣. البعد المادي: ويهتم هذا البعد بحصول الموظف المعاق فكرياً على الدخل المادي المناسب للعمل الذي يؤديه، بصورة عادلة، وبما يقارب الدخل الذي يحصل عليه زملاؤه من الموظفين العاديين، مع توفر الفرص المتكافئة للتقدم في العمل (مجلس حقوق الإنسان، ٢٠١٢).

٤. البعد الاجتماعي: يرتبط هذا البعد بعلاقات الموظف الاجتماعية في العمل، ومدى فعالية البيئة الاجتماعية بالزملاء والرؤساء في التخفيف من أحداث الحياة الضاغطة،



التي يتعرض لها، من خلال المشاركة الاجتماعية الفعالة في مواجهة تلك الأحداث (Cohen, Sherrd & Clark, 1986).

٥. البعد الشخصي: ويتمثل هذا البعد في اتجاهات الموظف نحو العمل، وأنماط العمل السلوكية، والدافعية، والنظم القيمية، والقدرات، التي تساعد الفرد على الاندماج في عمله، وقبوله، وتميز الدور المهني له عن غيره من الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد في حياته (الخطيب، ٢٠٠١).  
العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي هي مجموعة المؤثرات الايجابية أو السلبية التي تؤدي إلى قبول أو رفض العمال لطبيعة عملهم نتيجة للإجراءات المتبعة بناء على السياسة التنظيمية التي تتبعها الإدارة، ويحددها العدلي (١٩٨٤) في تسعة عوامل هي:

١. النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل.
٢. الراتب والضمانات.
٣. المسؤولية والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤسين.
٤. أساليب الإشراف.
٥. فرص الترقية والتقدم الوظيفي.
٦. ظروف العمل وبيئته المادية مثل الإضاءة والتكييف والأثاث.
٧. متطلبات العمل مثل ساعات العمل وظروفه.
٨. الحالة الاجتماعية مثل السمعة، المكانة الاجتماعية للوظيفة وشاغلها.
٩. أنظمة الإدارة، والإجراءات الإدارية، والاعتراف الشخصي.



- وقد لخصت فلمبان (٢٠٠٨) العوامل المتعلقة بالعمل في المنشأة والتي تؤثر في الرضا الوظيفي للعاملين بها، ويمكن عرضها فيما يلي:
١. سياسة الإدارة في تنظيم العمل وتوفير ظروفه الملائمة.
  ٢. نوعية الإشراف والعلاقات مع الرؤساء المباشرين.
  ٣. العلاقة مع العاملين.
  ٤. الراتب أو الأجر.
  ٥. فرص الترقية والتقدم في العمل.
  ٦. مزايا العمل في المنشأة.
  ٧. الأمن والسلامة والاستقرار في العمل.
  ٨. مسؤوليات العمل وإنجازه.
  ٩. المكانة الوظيفية والاعتراف بالعامل وتقديره.
  ١٠. ساعات العمل وجماعة العمل.

كما يحدد عبدالخالق (في: الشهري، ٢٠٠٢) عوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:

١. عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
  ٢. عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
  ٣. عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل.
- كما ترى كيث Keith (في: حكيم، ٢٠٠٩) لعوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:

- ١- كفاية الإشراف المباشر.



٢- الرضا عن العمل ذاته.

٣- الاندماج مع الزملاء في العمل.

٤- عدالة المكافآت.

٥- الحالة الصحية (البدنية والفكرية).

مظاهر الرضا الوظيفي لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

يشارك الكثير من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في بعض أنواع المهن والوظائف المختلفة، سواء في نظام التوظيف المدعوم أو نظام التوظيف مع السكن ( Wehman, 2011). وبعد العمل لدى هذه الفئة ذو أهمية كبيرة، ولذلك فإن الشعور بالرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية يعد من الأمور شديدة الأهمية بالنسبة لهم (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2014). كما أن ذوي الإعاقة الفكرية لديهم نفس الحاجات الوظيفية التي توجد لدى الموظفين العاديين ( Parent, 1996 Kregel & Johnson)، إلا أن الإعاقة الفكرية قد تؤثر على خبراتهم الوظيفية وعلى إدراكاتهم كذلك (Petrovski & Gleeson, 1997)، ومن أهم مظاهر الرضا الوظيفي لدى الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية ما يلي:

١. الثقة بالنفس والشعور بالكفاءة الشخصية لدى ذوي الإعاقة الفكرية ( Reiter, 1985 Friedman & Mokho).

٢. العلاقة الطيبة مع المشرفين وزملاء العمل والإدارة ( Houser & Chase, 1993).

٣. الرضا عن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد، والعائد الذي يحصل عليه منه (Spector, 1997).



٤. القدرة على اتخاذ القرارات الشخصية وتحمل المسؤوليات (Mason, 1990).
٥. القدرة على إقامة علاقات شخصية جيدة مع الآخرين في العمل، والقدرة على التفاعل اليومي مع الآخرين (Test, Hinson, Solow & Paul, 1993).
٦. الشعور بالتكاملية والقبول في بيئة العمل (Chadsey & Beyer 2001).
٧. الشعور بالمعنى والهدفية من وراء العمل، والإنخراط فيه والإنجاز (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2014).
٨. احترام قوانين ولوائح المؤسسة التي يعمل فيها الشخص، ومحاولة عدم خرقها (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2014).

التوظيف المدعوم وغير المدعوم:

من خلال الاطلاع على الأدب النظري في مجال التوظيف المدعوم وغير المدعوم، يتضح أن التوظيف المدعوم يعتمد على دعم ذوي الإعاقة في بيئات العمل التنافسية مع العاديين ( Verdugo, Jordán de Urrés, Jenaro, Caballo, & Crespo, 2006)، وفي المقابل من ذلك النوع من التوظيف المدعوم، فهناك نوع آخر من توظيف ذوي الإعاقات المختلفة، ويعتمد على إحقاق ذوي الإعاقات بوظائف في ورش منعزلة عن التنافس مع العاديين في نفس بيئة العمل، ويطلق على هذا النوع من التوظيف في الأدب النظري بالتوظيف مع السكن ( Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2014)، وهو ما يمكننا أن نطلق عليه التوظيف غير المدعوم.

مفهوم التوظيف المدعوم:



ويطلق عليه العديد من المصطلحات في الأدب النظري مثل: التوظيف المعتمد على المجتمع، التوظيف التنافسي، التوظيف المفتوح، التوظيف المخصص، والتوظيف الشمولي (Nettles, 2013).

ويعرف جاريسا (Garcia, 2003) التوظيف المدعوم بأنه الخدمات التي تمكن الأفراد ذوي الإعاقات النمائية من إنجاز عمل تنافسي في إطار مهني تكاملي، وتقدم هذه الخدمات للأفراد ذوي الإعاقات النمائية الذين لم يدخلوا في الوظائف التنافسية، أو الذين دخلوا ومنعتهم إعاقاتهم من الاستمرار فيه. ويشير التوظيف المدعوم إلى "ذلك النظام من التوظيف الذي يساعد الأفراد ذوي الإعاقات الجسمية والعقلية والحسية والإعاقات غير الظاهرة على الوصول إلى فرص العمل الحقيقية التي تناسبهم، في نظام تكاملي، مع تقديم الدعم المستمر والمناسب لهم، حتى يكونوا ناشطين اقتصادياً واجتماعياً في مجتمعاتهم" (European Union Supported Employment, 2005).

كما يعرف التوظيف المدعوم بأنه نظام يقوم بدعم الأفراد ذوي الإعاقات حتى الحصول على فرصة عمل مجدية مادياً، والاستمرار في ذلك العمل وذلك في إطار سوق العمل المفتوح (European Commission, 2011)، ويعرف التوظيف المدعوم كذلك بأنه نوع من التوظيف التكاملي لذوي الإعاقات المختلفة، الذين لم يتمكنوا من الدخول في سوق العمل المفتوح، من خلال تقديم الدعم المناسب لهم داخل وخارج بيئة العمل، على مدى الحياة المهنية لهم كما تقتضي الضرورة، مع مراعاة تقديم نفس المميزات المهنية التي يحصل عليها الموظفون العاديون في نفس المؤسسة

من رواتب وخلافه ( Verdugo, Jordán de Urríes, Jenaro, Caballo, and Crespo, 2006 ).

مفهوم التوظيف غير المدعوم:

هو ما يطلق عليه التوظيف مع السكن ويعرف بأنه "نوع من أنواع العمل، يلتحق به الأفراد ذوو الإعاقات، ويقومون بأداء بعض الأعمال النمطية البسيطة، المكررة، مثل تجميع وتغليف المنتجات، ويحصلون في مقابل ذلك على رواتب متدنية، وتكون في الغالب أقل من الحد الأدنى للأجور، كما يتم تدريبهم على تلك الأعمال البسيطة في مكان العمل" ( Migloire, Mank, Grossi & Rogan, 2007 ), كما يمكن تعريفه بأنه "برامج تم تصميمها لمساعدة الأفراد الذين يعانون من عدم القدرة على العمل في النظام التنافسي لأي سبب كان، في مجتمعهم المحلي" ( Kregel & Dean, 2002 ).

وهناك العديد من المفاهيم التي تتدرج تحت مفهوم التوظيف مع السكن، وهو ما يطلق عليه في هذه الدراسة بالتوظيف غير المدعوم، مثل ورش العمل مع السكن، مراكز أنشطة البالغين، ومراكز العناية اليومية ( Kregel & Dean 2002 ).

إيجابيات وسلبيات التوظيف المدعوم:

يتميز التوظيف المدعوم، كأحد استراتيجيات تشغيل المعاقين، بالكثير من نقاط القوة، حيث يشير بير ( Beyer, 1995 ) إلى أن التوظيف المدعوم يتميز بكونه نموذجاً ناجحاً لتشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وذلك لما يقدمه من وظائف حقيقية، مع عائد مادي مساو للموظفين العاديين، وتأمين وظيفي عادي، وخطط للتدريب أثناء الخدمة والنمو الوظيفي، كما يتميز الملتحقون بالتوظيف المدعوم بمستوى أعلى من



الرضا الوظيفي والشعور بجودة الحياة من الملتحقين بغيره من النماذج التشغيلية لذوي الإعاقة المختلفة بصفة عامة، وذوي الإعاقات الفكرية بصفة خاصة، كما يتسم الملتحقون بالتوظيف المدعوم بمستوى أعلى من التفاعل الاجتماعي ( Chadsey & Beyer, 2001).

ويتميز التوظيف المدعوم أيضاً بأنه يساعد ذوي الإعاقة الفكرية على التطور والإنتاجية، حيث يسعى الموظف إلى التطور والنمو في هذا النموذج، لوجوده في بيئة عمل منافسة (Blanck, 2008).

كما يتميز التوظيف المدعوم بأنه يقدم فرص العمل التنافسي لذوي الإعاقة الفكرية مع العاديين، وبنفس الامتيازات الوظيفية بينما يؤكد ذوو الإعاقات النمائية والفكرية أن التوظيف المدعوم يعد طريقاً مهماً جداً للوصول إلى العمل التنافسي، ورفع مستوى جودة الحياة لديهم (Petcu, Chezan & Lee Van Horn, 2015).

ويعاني التوظيف المدعوم من بعض أوجه القصور مثل ما أشارت إليه بعض الدراسات من وجود معدلات عالية من التسرب، والفشل الوظيفي، وضعف الرضا الوظيفي لدى بعض الملتحقين بهذا النوع من التوظيف (Casper, 2003).

كما قد يعاني التوظيف المدعوم من بعض أوجه القصور الأخرى مثل احتمالية الفشل الوظيفي، ومشكلات وسائل المواصلات وانتقال ذوي الإعاقة الفكرية إلى أماكن العمل، احتمالية وجود صراعات ومخاطر وظيفية، كما يمكن للمعاقين فكرياً الذين ينتقلون من التوظيف غير المدعوم إلى التوظيف المدعوم أن يفقدوا وظائفهم غير المدعومة في حال لم ينجح عملهم في التوظيف المدعوم، كما قد يشعر الوالدان أن



التوظيف المدعوم أقل أماناً من التوظيف غير المدعوم في الورش مع السكن ( Bond, 2001). (Becker, Drake, Rapp, Maiser, Lehman, Bell, Blyler, 2001).

إيجابيات وسلبيات التوظيف غير المدعوم:

يتميز التوظيف غير المدعوم بأن الموظفين جميعاً يكونون من ذوي الإعاقات، فلا يشعرون بوجود تنافس غير عادل، كما يتميز بتوفير السكن أحياناً مع العمل، ويتم تدريب العاملين وفق هذا النظام على العمل المطلوب منهم في أماكن عملهم مباشرة، وتكون المهام المطلوبة منهم في مستوى ملائم لقدرتهم العقلية والجسمية، وذات طابع نمطي تكراري، مما يسهل عليهم القيام بها (Kregel & Dean, 2002).

ومن ناحية أخرى يعاني التوظيف غير المدعوم من العديد من أوجه القصور، حيث أن العائد المادي المتحصل عليها من التوظيف وفق هذا النموذج تكون غير كافية، وفي العادة يكون العائد المادي أقل من الحد الأدنى، كما يعاب على هذا النموذج توكيده على مبدأ العزل لذوي الاحتياجات الخاصة، ويناقض مبدأ الدمج الذي تتادي به الاتجاهات الحديثة، كما أنه يؤدي إلى تكوين اتجاهات سيئة لدى المجتمع حول قدرات وإمكانات ذوي الإعاقة الفكرية، ويحول دون وصول ذوي الاحتياجات الخاصة لفرصة للتنافس مع العاديين وإثبات الذات في سوق العمل (Blanc, Hill, 2009). (Siegall & Waterstone, 2009). كما أن القليل من الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم ينتقلون للعمل في التوظيف المدعوم فيما بعد، مما يدل على أن التوظيف غير المدعوم لا يقود على المستوى البعيد إلى التكامل بين الفرد والمجتمع، أو إلى تطور الفرد وتطلعه للأفضل (Murphy & Rogan, 1995).



الأسس القانونية للتوظيف المدعوم وغير المدعوم:

لقد بنيت خدمات التوظيف المدعوم وغير المدعوم على أسس قانونية دولية، وقد تم إصدار أول القوانين المتعلقة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية عام (١٩٧٣) وهو قانون إعادة التأهيل، وقد كان الفكر السائد قبل إصدار هذا القانون يرى أن ذوي الإعاقات المختلفة لا يدخلون مجال العمل، ولكن حتى بعد إصدار هذا القانون ظلت السياسات تتجنب السماح بدخول ذوي الإحتياجات الخاصة إلى سوق العمل التنافسي مع العاديين (Obermann, 1980).

وبعد ذلك تم إصدار قانون تعليم الأشخاص ذوي الإعاقات عام (١٩٧٥) في الولايات المتحدة الأمريكية أيضاً، ثم تبعه قانون الأمريكيين ذوي الاحتياجات الخاصة عام (١٩٩٠)، والمعدل عام (٢٠٠٨)، وقد أدى ذلك إلى تقليل التمييز ضد المعاقين، وإتاحة الفرص أمام ذوي الإعاقات المختلفة للدخول إلى سوق العمل التنافسي في الولايات المتحدة الأمريكية (Blanck, 2008).

وعلى مستوى المنظمات الدولية، تؤكد المادة رقم (٢٧) من اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقات على "الحق في الحصول على لقمة العيش من خلال العمل المعتمد على الاختيار أو القبول الحر في سوق عمل وبيئة عمل مفتوحة، شاملة ويمكن لذوي الإعاقات الوصول إليها" (United Nations 2006, act. 27).

وفي دولة الكويت صدر القانون رقم (٨) لسنة (٢٠١٠) والذي ينص على رعاية وتشغيل وتسكين المعاقين، وتتضمن بعض أحكامه تأهيل وتشغيل المعاقين كما يلي:

تنص مادة (١٢) من هذا القانون على أن "تلتزم الحكومة بتوفير مراكز التأهيل والتدريب ومراكز إعادة التأهيل والورش التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة ودور الرعاية



الايوائية للحالات الضرورية في جميع المحافظات وتزويدها بذوي الخبرة والكفاءة من الكوادر الفنية المتخصصة".

كما تنص مادة رقم (١٤) من نفس القانون على أن " تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنياً لا تقل عن (٤%) من العاملين الكويتيين لديها، ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة، وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب". (الكويت اليوم، ٢٠١٠)

أما المادة رقم (١٥) من هذا القانون فهي تنص على أن " تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل" (الكويت اليوم، ٢٠١٠).

كما لم يغفل القانون الكويتي ضرورة منع إساءة استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، حيث نصت المادة رقم (١٦) من هذا القانون على أن "تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل" (الكويت اليوم، ٢٠١٠).



ولم يكثف القانون الكويتي بتشغيل ذوي الإعاقات، وإجراء الترتيبات التيسيرية التي تساعد على إدماجهم في بيئة العمل، وضمان عدم استغلالهم في إطار العمل، ولكنه أيضاً أكد على ضرورة ضمان حقوقهم في الترقيات والحصول على الامتيازات المختلفة في العمل، حيث نص القانون رقم (١٧) على أن "تضمن الدولة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت في القطاعات الحكومية والاهلية والنفطية، ويكون للمتميزين منهم الأولوية في ذلك" (الكويت اليوم، ٢٠١٠).

#### مصطلحات الدراسة :

الإعاقة الفكرية: Intellectual Disability

تعرفها الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والارتقائية ( American Association for Intellectual and Developmental Disabilities) (AAIDD) بأنها: عجز يتسم بقصور دال في كل من الأداء الوظيفي الذهني والسلوك التكيفي ، كما يظهر في المهارات التكيفية: المفاهيمية والاجتماعية والعملية (Luckasson & Schalock, 2012).

#### الدراسات السابقة :

هدفت دراسة هول، مورجان، وسالزبرج ( Hall, Morgan & Salzberg, 2014) إلى بحث أثر الأداء ودرجة التوافق على القدرة على إنجاز الوظائف المختلفة لدى البالغين ذوي الإعاقات النمائية من خلال وضعهم في إطار ظروف وظيفة مجتمعية، والمقارنة بينهم. وتكونت عينة الدراسة من (٤) من الأفراد ذوي الإعاقات النمائية، والذين تتراوح أعمارهم بين (١٩ - ٢٠) سنة. واشتملت أدوات الدراسة على برنامج حاسوبي للفيديو المعتمد على الشبكة من أجل قياس التوافق الوظيفي في حالات



إرتفاع أو إنخفاض كل من التوافق والإنجاز . وقد توصلت الدراسة إلى أن الانتاجية المرتفعة، الدقة، والرضا الوظيفي قد توفرت لدى جميع أفراد العينة في ظروف العمل ذات الإنجاز المرتفع والتوافق المرتفع.

كما هدفت دراسة فورنيس ( Fornes, 2008 ) إلى تقديم تحليل للعوامل التي تؤثر على الاحتفاظ بالوظائف ، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي لدى العاملين ذوي الإعاقة الفكرية. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) من الراشدين ذوي الإعاقة الفكرية، الذكور والإناث. واشتملت أدوات الدراسة على مقياس السلوك الوظيفي، ومقياس الوظيفة بصفة عامة، ومقياس تقرير تأكيد الذات، ومقياس التوجه الذاتي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن تأكيد الذات يعد من المهارات الوظيفية الخطيرة التي تؤثر على الاحتفاظ بالوظائف، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي لدى العاملين ذوي الإعاقة الفكرية.

كما هدفت دراسة كوردس وهاوارد ( Cordes & Howard, 2005 ) إلى بحث المفاهيم الخاصة بالعمل والفراغ والتقاعد لدى العاملين ذوي الإعاقة الفكرية من أجل تحديد مستوى المعرفة الموجودة لديهم حول هذه المفاهيم. وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) من ذوي الإعاقة الفكرية، بمعدل (٣٥) من الإناث، و(٢٥) من الذكور، وتكونت العينة من (١٤) من ذوي متلازمة داون، و(٤٦) من ذوي الإعاقة الفكرية المتوسطة والبسيطة الذين يعملون بنظام التوظيف مع السكن. واشتملت أدوات الدراسة على ٢١ صورة تمثل حالات ينشغل فيها الأفراد بالعمل أو في وقت فراغ، استبانة مكونة من ثلاثة اقسام هي العمل ووقت الفراغ والتقاعد، والمقابلة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن معظم أفراد العينة لديهم مفاهيم ثابتة عن العمل ووقت الفراغ،



مع وجود أوجه نقص معرفية وبصفة خاصة فيما يخص الأفكار الخاصة بالعمل التطوعي، والمكانة المهنية، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم المشاركين لديهم رضا عن العمل ووقت الفراغ، كما أن معظم المشاركين لديهم ضعف في المفاهيم الخاصة بالتقاعد، ولديهم القليل من خطط التقاعد.

من ناحية أخرى، هدفت دراسة الخولي (٢٠٠٣) إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وقدرتهم على التنمية البشرية، والكشف عن العلاقة بين الحالة الاجتماعية والحالة التعليمية ولذوي الاحتياجات الخاصة وبين قدرتهم على التنمية البشرية. وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٠) من ذوي الاحتياجات الخاصة، منهم (١٥٥) من الذكور، و(٧٥) من الإناث، واشتملت العينة على ثلاثة فئات من ذوي الاحتياجات الخاصة، هم (١٦) من ذوي الإعاقة الحسية، (٢٠٢) من ذوي الإعاقة الجسمية، و(١٢) من ذوي الإعاقة الفكرية، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة من إعداد الباحث. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة وبين متغيرات الرضا عن العمل، والحالة الاجتماعية، والحالة التعليمية. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس التنمية البشرية لدى ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لدرجة رضاهم عن العمل، وعدم وجود فروق في القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً للحالة الاجتماعية أو الحالة الثقافية.

وهدفت دراسة هاتون، إيميرسون، ريفرز، ماسون، سواربريك، ماسون، وألبورز ( Hatton, Emerson, Rivers, Mason, Swarbrick, Mason & Alborz, )



2001) إلى بحث العوامل المرتبطة بشكل مباشر أو غير مباشر بترك العمل وسلوك البحث عن عمل آخر لدى ذوي الإعاقة الفكرية. وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) من ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بوظائف مختلفة، بلغت نسبة الإناث منهم (٧٩%)، ونسبة الذكور (٢١%)، وتراوحت متوسطات أعمارهم بين (٣٤ - ٤٢) سنة. واشتملت أدوات الدراسة على استبيان مسحي يحتوي على عدة مقاييس فرعية منها مقاييس: البيانات الأساسية، والأنشطة الوظيفية، المفهوم المدرك لدى العاملين للمنظمة والمخرجات، التحكم في الوظيفة، العبء الوظيفي، غموض الدور وصراع الأدوار، التغذية الراجعة الوظيفية، الثقافة المثالية والواقعية للمنظمة، المشاركة، المرغوبة الاجتماعية، استراتيجيات المواجهة، والتوجه نحو الخدمات الاجتماعية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن كل من الرضا الوظيفي، والضغط الوظيفية، وصغر عمر طاقم العمل، وظروف العمل السهلة جميعها مرتبط بشكل مباشر بترك العمل، وجميعها أيضاً، ما عدا صغر عمر طاقم العمل، مرتبط بشكل مباشر بسلوك البحث عن وظيفة. كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن كل من التفكير التألمي، ونقص التشجيع من طاقم العمل، غموض الدور، العمل لمدة ساعات طويلة، تدني مكانة الوظيفة، فقدان القدرة على التأثير في القرارات الخاصة بتوجيه سير العمل جميعها ترتبط بشكل غير مباشر بكل من نية ترك العمل وسلوك البحث عن وظيفة أخرى لدى ذوي الإعاقة الفكرية.

كما هدفت دراسة بانديورا وجليسون (Pandora & Glesson, 1997) إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف التنافسي مع العاديين، وذلك من خلال دراسة أربعة



متغيرات هي تقدير الذات، والإحساس بوصمة العار، والشعور بالوحدة، والطموح، لدى هؤلاء الأفراد. وتكونت عينة الدراسة من (٣١) من العاملين ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، منهم (١٥) من الذكور، و(١٦) من الإناث، وتراوح أعمارهم بين (١٨-٤١) سنة. واشتملت أدوات الدراسة على استبيان يشتمل على سبعة أقسام هي معلومات الكفاءة، بيانات شخصية، الرضا الوظيفي، تقدير الذات، الشعور بوصمة الإعاقة، الشعور بالوحدة، والطموح. وتوصلت الدراسة إلى أن ذوي الإعاقة الفكرية يشعرون بالرضا والإيجابية نحو أعمالهم، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث من المعاقين فكرياً.

هدفت دراسة سيبرستاين، باركر، ودراستشر ( Siperstein, Parker & Drascher, 2013) إلى توثيق الوضع الوظيفي للمعاقين فكرياً البالغين سن العمل في الولايات المتحدة الأمريكية في ضوء الجهود الحكومية التي تهدف إلى تحسين جودة الحياة لدى هذه الفئة من خلال الإنفاق عليهم في مرحلة الانتقال من المدرسة الثانوية إلى سوق العمل. وتكونت عينة الدراسة من (١٠١٧) من والدي وأولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية البالغين سن (٢١) سنة وأكثر، بمتوسط عمري (٣٦) سنة، من مختلف الولايات الأمريكية، وكانت عينة ذوي الإعاقة الفكرية موزعة بواقع (٥٨%) من المعاقين فكرياً الذكور، و(٤٢%) من الإناث. واشتملت أدوات الدراسة على استبانة لقياس الحالة الوظيفية وتاريخ التوظيف وطبيعة الإعاقة، والمشكلات السلوكية المصاحبة، والسكن الحالي، وهي من إعداد الباحثين. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها إنخفاض معدل التوظيف بدرجة كبيرة للبالغين ذوي الإعاقة



الفكرية، حيث وصل معدل التوظيف لذوي الإعاقة الفكرية في المرحلة العمرية من (٦٤-٢١) إلى (٣٤%) فقط في مقابل (٧٦%) من العاديين تم توظيفهم. كما توصلت الدراسة إلى أن (٨٨%) من العاطلين من ذوي الإعاقة الفكرية المشاركين في عينة الدراسة من الذين تم توظيفهم وتركوا العمل قبل إجراء الدراسة الحالية.

وهدفت دراسة ماك ديمونت وإدواردز (McDemott & Edwards, 2012) إلى بحث وجهات نظر كل من العاملين المسنين من ذوي الأعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم، ومقدمي الخدمة من أجل فهم العوامل المؤثرة على قرار هؤلاء العاملين بالتقاعد. وتكونت عينة الدراسة من (٧٦) شخصا، منهم (٤٣) من ذوي الإعاقة الفكرية من العاملين وفق نظام التوظيف المدعوم، و(٣٣) من مقدمي الخدمة لهؤلاء الموظفين. وتراوحت أعمار ذوي الإعاقة الفكرية بين (٥٠-٦٤) سنة، وبنسبة (٦٠%) من الذكور، و(٤٠%) من الإناث. وتمثلت أداة الدراسة الرئيسية في المقابلة شبه المقننة مع العينة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن مقدمي الخدمة قد أيدوا وبشدة حق ذوي الإعاقة الفكرية في التقاعد، كما توصلت الدراسة إلى أن العاملين المسنين من ذوي الإعاقة الفكرية لم يظهروا القدرة على اتخاذ قرار ذاتي يخص التقاعد، ومن العوامل المعيقة للتقرير الذاتي العلاقة بين التقاعد، وضعف الصحة، وإنعدام المعنى في الأنشطة.

وفي نفس الإطار فقد هدفت دراسة بير، براون، أكاندي، وريبلاي (Beyer, Brown, Akandi & Rapley, 2010) إلى مقارنة جودة الحياة الداخلية والخارجية، وبيئة العمل لدى ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم، والخدمات اليومية، والتوظيف بالشركات، والعاديين الذين يعملون في نفس مواقع العمل مع المعاقين



الملتحقين بالتوظيف المدعوم. وتكونت عينة الدراسة من (٥٤) من العاملين، منهم (١٧) من الملتحقين بالتوظيف المدعوم، و(١٠) من الملتحقين بالتوظيف بالشركات، و(١٠) من الملتحقين بنظام الخدمات اليومية، و(١٧) من العاديين الذين يعملون في نفس مواقع العمل مع المعاقين الملتحقين بالتوظيف المدعوم. واشتملت أدوات الدراسة على مقياس السلوك التكيفي للبالغين، مقياس جودة الحياة، ومقياس بيئة العمل. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن الملتحقين بالتوظيف المدعوم يظهرون مستوى أعلى في جودة الحياة الموضوعية الخارجية من الملتحقين بالتوظيف بالشركات، وبالخدمات اليومية. كما توصلت الدراسة إلى أن جودة الحياة الموضوعية الخارجية لدى العاديين العاملين بنفس بيئة العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم أعلى من المجموعات الثلاثة ذوي الإعاقة الفكرية، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم قد أظهروا مستوى أعلى من جودة الحياة الذاتية الداخلية من العاديين الملتحقين بالعمل معهم في نفس بيئة العمل.

هدفت دراسة كل من فيردوجو، جوردان دي يورياس، جينارو، كابلو، وكريسبو Verdugo, Jordán de Urríes, Jenaro, Caballo, and Crespo, (2006) إلى فحص الخصائص التي يمكن أن تزيد من جودة الحياة في التوظيف المدعوم لذوي الإعاقات في أسبانيا وما إذا كان مستوى جودة الحياة أعلى في التوظيف المدعوم عنها في ورش العمل التي تقدم السكنى للمعوقين. تكونت عينة البحث من (٢٣٢) من المعاقين تم تقسيمهم إلى مجموعتين هما: مجموعة التوظيف المدعوم (١٦٠) ومجموعة العمل والسكن في ورش عمل وعددهم (٧٢) من المعاقين، واشتملت



أدوات البحث على مقياس جودة الحياة من إعداد تشالوك وكيث ومقياس التميز من إعداد ديفيد مانك. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين المجموعتين في جودة الحياة، وأن ارتفاع معدلات التميز في التوظيف المدعوم ترتبط بمستوى أعلى من جودة الحياة، كما أن سمات معينة في الدعم الوظيفي ترتبط بتعزيز جودة الحياة لدى العمال. كما هدفت دراسة كوبر (Kober, 2006) إلى قياس أداء القطاع غير الهادف للربح من خلال قياس فعالية أساليب مختلفة لتشغيل ذوي الإعاقات الفكرية (التوظيف المدعوم والتوظيف المفتوح). ، وقد تم اختيار قطاع تشغيل المعاقين من أجل إجراء تلك الدراسة . وقد اشتملت أدوات البحث على استبيان الرضا الوظيفي من إعداد بارلو وكيريبي ١٩٩١ ، ومقياس تشالوك وكيث لجودة الحياة، وتكونت عينة البحث من (١١٧) من ذوي الإعاقة الفكرية الذين يعملون في التوظيف المفتوح أو التوظيف المدعوم. وقد توصلت الدراسة أنه بعد التحكم في الفروق الديموغرافية بين المعاقين الملتحقين بالتوظيف المفتوح والملتحقين بالتوظيف المدعوم، لا توجد فروق ذات دلالة في الرضا الوظيفي بين الملتحقين بالتوظيف المدعوم و الملتحقين بالتوظيف المفتوح . أما بالنسبة لجودة الحياة فتشير النتائج إلى أن الأفراد ذوي القدرة الوظيفية المرتفعة في العمل، يتسمون بزيادة مستوى جودة الحياة في التوظيف المفتوح، بينما ذوي القدرة الوظيفية الأدنى لا يوجد لديهم فروق بين نوعي التوظيف (المفتوح والمدعوم).

أجرت جايمارد (Gaynard, 2014) دراسة هدفت إلى بحث التمثيل الاجتماعي للعمل لدى السيدات والفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، والتمثيل الاجتماعي هو الذي يعنى بمدى ملاءمة الأشياء لفئة اجتماعية معينة طبقاً لخلفياتهم، وقيمهم، وممارساتهم. وتكونت عينة الدراسة من (٥٩) من المشاركين، منهم (٣٠) من الفتيات



الملتحقات بمركز للأطفال والشباب ذوي الإعاقات، بمتوسط عمري (١٧,٠٧) سنة، و(٢٩) من السيدات الملتحقات بمركز للتوظيف مع السكن، بمتوسط عمري (٣٦,٥٢) سنة. واشتملت أدوات الدراسة على المقابلة، واختبار الارتباطات الحرة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود جانبين وظيفيين متميزين للتمثيل الاجتماعي للعمل، فهناك تمثيل اجتماعي لدى الفتيات، وتمثيل آخر لدى السيدات. كما توصلت الدراسة إلى أن كسب المال يعد عنصراً أساسياً للتمثيل الاجتماعي لدى كلتا المجموعتين، كما أن هناك عناصر أخرى ترتبط بمحيط التمثيل الاجتماعي مثل العناصر ذات العلاقة بالحياة اليومية، المهارات الاجتماعية والوظيفية، الشعور بالرضا الوظيفي، وهذه العناصر تختلف أيضاً بين المجموعتين، حيث ينتج التمثيل الاجتماعي للعمل لدى السيدات من تفاعل العمل مع عناصر العمر والدخول في الحياة الفاعلة لديهن.

وهدفت دراسة أكيرمان، جانسن، كيف، وميننجر (Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2014) إلى بحث وجهات نظر الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية حول موضوعات تتصل بالرضا الوظيفي لديهم في كل من التوظيف المدعوم والتوظيف مع السكن. وقد تكونت عينة البحث من (٩) من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة والمتوسطة، منهم (٣) من الذكور، و(٥) من الإناث، وهم يعملون إما بنظام التوظيف المدعوم، أو نظام التوظيف مع السكن، وتتراوح أعمارهم بين (٢١ - ٥٦) سنة، وبمتوسط عمري (٣٠) سنة. واشتملت أدوات الدراسة على كاميرا رقمية لكل فرد من أفراد العينة، الصور التي التقطها كل فرد من أفراد العينة للجوانب التي ترتبط بالرضا الوظيفي لديه في عمله، والمقابلة المعتمدة على تلك الصور. وقد توصلت الدراسة إلى



وجود تسعة من الموضوعات التي تتعلق بالرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية وهي: طبيعة العمل نفسه، ظروف العمل، المتطلبات الوظيفية المدركة، العلاقات الاجتماعية في العمل، الدعم الذي يتم الحصول عليه، الحكم الذاتي، الفرص المتاحة لاستخدام المهارات، فرص النمو والتطور، والشعور بأن الوظيفة ذات معنى. كما توصلت الدراسة إلى أن جميع هذه الموضوعات التسعة قابلة للتطبيق في كل من التوظيف المدعوم ، والتوظيف مع السكن.

أما دراسة فلوريس، جينارو، أورجاز، ومارتين ( Flores, Jenaro, Orgaz & Martin, 2011) فقد هدفت إلى بحث جودة الحياة المهنية كما يدركها الموظفون ذوو الإعاقة الفكرية، وتحديد مدركات هؤلاء الموظفين حول مطالب الوظيفة، ومصادر تحقيق تلك المطالب، وأثر ذلك على الرضا الوظيفي لدى العاملين ذوي الإعاقة الفكرية. وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٢) من العاملين ذوي الإعاقة الفكرية. (٣٠٥) من الذكور، و(١٩٧) من الإناث. وتراوح أعمارهم بين (٢٢ - ٤٠) سنة. وبلغت نسبة الملتحقين بالعمل مع السكن (٨٧,٦%) من العينة، بينما بلغت نسبة الملتحقين بالتوظيف المدعوم (١٢,٤%). واشتملت أدوات الدراسة على استبيان محتوى الوظيفة ، مقياس تقدير جودة الحياة المهنية، ومقياس مسح الرضا الوظيفي من إعداد الباحثين. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن المطالب المهنية المنخفضة كما يدركها الموظفون ذوو الإعاقة الفكرية، والدعم الاجتماعي من الموظفين الآخرين والمشرفين ترتبط جميعها بجودة مرتفعة للحياة المهنية لدى هؤلاء الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية.



وفي نفس الإطار فقد هدفت دراسة جارسيا (Garcia, 2003) إلى قياس جودة الحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي لدى ذوي الإعاقات النمائية الملتحقين بخدمات التوظيف المدعوم. وقد تكونت عينة البحث من (٤٠) من ذوي الإعاقات النمائية الملتحقين بخدمات التوظيف المدعوم والذين مضى على إلتحاقهم (٩٠) يوم على الأقل، منهم (١٩) من الإناث، (٢١) من الذكور، وتراوحت أعمار العينة بين (٢٢-٦٠) سنة، بمتوسط عمري (٣٤) سنة. واشتملت أدوات الدراسة على المقابلات مع العينة، استبيان جودة الحياة من إعداد شالوك وكيث (١٩٩٣)، دليل وصف العمل، ومقياس تقييم السلوك الوظيفي. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الكلية وبين الرضا الوظيفي العام، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المقاييس الفرعية للكفاءة والانتاجية، وبين جوانب محددة من الوظيفة وبصفة خاصة العمل، العائد المادي، والإشراف.

هدفت دراسة بارنت، كريجل، وجونسون (Parent, Kregel & Johnson, 1996) إلى تقييم فعالية نموذج التوظيف المدعوم من منظور ذوي الإعاقات الشديدة، والذين يلتحقون به. وتكونت عينة الدراسة من (١١٠) من الأفراد ذوي الإعاقات المستفيدين من التوظيف المدعوم في ولاية فيرجينيا الأمريكية، منهم (٦٦) من الذكور، و(٤٤) من الإناث. وهم موزعون بين الإعاقات المختلفة، بواقع (٣٤) من ذوي الشلل الدماغي، و(٣٣) من ذوي الإعاقة الفكرية، (٢٢) من ذوي الإصابة المخية الصدمية، و(٢١) من ذوي المرض العقلي. واشتملت أدوات الدراسة على مقياس رضا المستفيد الذي يشتمل على ثلاثة مقاييس فرعية هي الرضا الوظيفي، والرضا عن الخدمات،



وصنع القرار، كما اشتملت أدوات الدراسة على المقابلة وجهاً لوجه، وتوصلت الدراسة إلى أن معظم أفراد العينة يحبون وظائفهم، كما توصلت الدراسة إلى أن معظمهم راضون عن خدمات التوظيف المدعوم، وأنهم سوف يلتحقون بهذا النوع مرة أخرى إذا تركوا عملهم الحالي أو قرروا تغيير وظائفهم. كما توصلت الدراسة إلى أن حوالي (٥٠%) من عدد أفراد العينة يودون تغيير بعض الجوانب في وظائفهم من أجل جعلها أفضل، كما أن أكثر من (٥٠%) من عدد أفراد العينة لا يعتقدون أن العمل الحالي لهم هو الذي سوف يستمرون فيه بقية حياتهم الوظيفية.

#### التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن جميع هذه الدراسات أجريت في مجتمعات غير عربية، وأن هناك ندرة شديدة - على قدر علم الباحثة- في الدراسات العربية التي تناولت الرضا الوظيفي لدى المعاقين، وبصفة خاصة المعاقين فكرياً، حيث لم تتمكن الباحثة من الوصول سوى إلى دراسة واحدة دراسات عربية تتناول الرضا الوظيفي لدى المعاقين بصفة عامة وهي دراسة (الخولي، ٢٠٠٣)، والمعاقين فكرياً بصفة خاصة، كما يتضح أن هناك ندرة في تناول التوظيف المدعوم في الدراسات العربية، وذلك على الرغم من وجود هذه الاستراتيجيات في بعض الدول العربية والخليجية، ومنها دولة الكويت.

ويتضح كذلك من خلال هذه الدراسات أنها تركزت في ثلاثة محاور أساسية تبعاً للهدف الأساسي للدراسة والعينة التي تقوم ببحثها، وهذه المحاور هي الرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية، التوظيف المدعوم لذوي الإعاقة الفكرية، والرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم.





(al, 2013)، ويحتاجون لتدخل منظمات أو مؤسسات غير ربحية لمساعدتهم وتدريبهم من أجل إتاحة الفرصة لهم للحاق بالعمل، ومن الطرق التي يتبعها دعم ذوي الإعاقات في العمل: التوظيف المدعوم و التوظيف المفتوح وورش العمل التي تقدم السكنى للمعاقين (Kober, 2006؛ Verdugo et al, 2006). كما أن التوظيف المدعوم يعد من أكثر الطرق المتبعة في هذه الدراسات من أجل إدماج المعاقين فكرياً في سوق العمل، كما ان الرضا الوظيفي يرتبط بجودة الحياة لدى هذه الفئة بصفة خاصة (Verdugo et al, 2006; Kober, 2006; Beyer et al, 2010).

#### منهج البحث:

اتبع البحث المنهج الوصفي المقارن، وذلك بسبب مواعته لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن أسئلته، ويعتمد المنهج الوصفي على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول بالنتائج الى تعميمات مقبولة لحل المشكلة، وهو أحد أنواع البحوث الوصفية، ويبحث عن العوامل التي ترتبط بوقائع وظروف أو أنماط سلوك معينة (عبيدات، عدس وعبد الحق، ٢٠١٢). وقد تم استخدام المنهج الوصفي المقارن في البحث الحالي في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين من ذوي الإعاقة الفكرية وكذلك التحقق من الفروق في الرضا الوظيفي بين ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم والملتحقين بالتوظيف غير المدعوم، وكذلك التحقق من الفروق في الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم في دولة الكويت.

#### مجتمع وعينة البحث:



يتكون مجتمع البحث من (٤٦) من الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف الحكومي المدعوم والملتحقين بالتوظيف غير المدعوم بالمؤسسات الخاصة، بدولة الكويت، والذين تبلغ أعمارهم أكثر من (١٨) سنة، وذلك خلال عام ٢٠١٦، بينما تكونت عينة البحث من (٤٦) من الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية في دولة الكويت، خلال عام ٢٠١٧، منهم (٣٢) من الملتحقين بالتوظيف الحكومي المدعوم، بواقع (١٦) من الذكور و(١٦) من الإناث و(١٤) من الملتحقين بالتوظيف الخاص غير المدعوم، بواقع (١٠) من الذكور، و(٤) من الإناث. والجدول رقم (١) يوضح عينة البحث، وتوزيعها، حسب متغيرات الجنس ونوع التوظيف.

جدول (١) توزيع عينة البحث من الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية حسب متغيرات الجنس ونوع التوظيف

المجموع	الجنس		نوع التوظيف
	إناث	ذكور	
٣٢	١٦	١٦	التوظيف المدعوم
١٤	٤	١٠	التوظيف غير المدعوم
٤٦	٢٠	٢٦	المجموع

أداة البحث:

مقياس الرضا الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية إعداد الباحثة (٢٠١٧)

هدف المقياس: يهدف المقياس إلى الكشف عن الرضا الوظيفي لدى الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم، وهو



يتكون من خمسة أبعاد، هي البعد الإداري، البعد المهني، البعد المادي، البعد الاجتماعي، والبعد الشخصي.

خطوات تصميم المقياس: تم تصميم مقياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم

حيث تم الإطلاع على الدراسات التي قامت ببحث موضوع الرضا الوظيفي، سواء لدى العاديين أو لدى ذوي الإعاقة الفكرية، وذلك للاستفادة منها في تحديد أبعاد المقياس، كما تم الإطلاع على المقاييس التي تم تصميمها لقياس الرضا الوظيفي في هذه الدراسات. ومن الدراسات التي تم الاعتماد عليها دراسة هاتون وآخرون ( Hatton et al., 2001 )، ودراسة الخولي (٢٠٠٣) ، ودراسة فلمبان (٢٠٠٨)، ودراسة حكيم (٢٠٠٩)

بناء أبعاد وعبارات المقياس:

بعد الإطلاع على الأدب السابق في مجال الرضا الوظيفي، سواء للعاديين أو لذوي الإحتياجات الخاصة، أو لذوي الإعاقة الفكرية، تم بناء أبعاد المقياس، وتكون من (٥٥) عبارة موزعين على خمسة أبعاد هي:

١- البعد الإداري: وهو مدى رضا الموظف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة عن القوانين واللوائح والأنظمة الإدارية، وعلاقتها بالموظفين، وأوقات الدوام، والمهام المطلوبة منه داخل المؤسسة، يتكون من (١١) عبارة .

٢- البعد المهني: مدى رضا الموظف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة عن العمل الذي يقوم به، ومدى مناسبته مع خبراته وقدراته، ومدى استفادته من خبرات زملاءه معه في العمل، يحتوي على (١١) عبارة .



- ٣- البعد المادي: مدى رضا الموظف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة عن المردود المادي والحوافز المادية ، والحصول على استحقاقاته ، يتكون من (٩) عبارات .
- ٤- البعد الاجتماعي: ويتناول مدى رضا الموظف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة عن علاقته بالمسؤولين، والزملاء، والبيئة الاجتماعية بالمؤسسة، يتكون من (١٢) عبارة .
- ٥- البعد الشخصي: وهو يتناول مدى رضا الموظف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة عن دافعيته للعمل، والضغوط النفسية التي يمر بها في المؤسسة، والنتيجة عن العمل، يتكون من (١٢) عبارة .
- وتتناول تلك العبارات الجوانب المختلفة لكل بعد، كما تم مراعاة أن تكون هناك عبارات إيجابية تعبر عن توفر الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وأخرى سلبية تشير إلى نقص الرضا لدى الموظفين في كل بعد من الأبعاد، لضمان دقة استجابة المفحوصين، كما روعي أن تكون عبارات المقياس ملائمة للمستوى العقلي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بحيث تكون مختصرة، وواضحة، ولا تحمل أكثر من فكرة، والجدول ٢ يوضح عبارات المقياس في صورته الأولية واعداد العبارات السلبية والإيجابية في كل بعد.
- جدول (٢) أعداد عبارات مقياس الرضا الوظيفي للأشخاص المعاقين فكرياً لكل بعد من الأبعاد في صورته الأصلية .

المجموع	عدد العبارات		البعد
	السلبية	الإيجابية	
١١	٥	٦	البعد الإداري
١١	٦	٥	البعد المهني



٩	٤	٥	البعد المادي
١١	٤	٧	البعد الاجتماعي
١١	٥	٦	البعد الشخصي
٥٣	٢٤	٢٩	المجموع

عرض المقياس على المحكمين:

تم عرض المقياس على (٨) محكمين، من المتخصصين في التربية والتربية الخاصة، في جامعة الخليج العربي (ملحق أ)، وذلك من أجل التحقق من مدى ارتباط كل فقرة بالبعد التي تنتمي إليه، وسلامة الفقرات لغوياً، ومدى ارتباط العبارات بالمقياس ككل، وقد تم الأخذ بتوصيات المحكمين وإجراء التعديلات اللازمة، من إضافة وحذف وتعديل، ويوضح الجدول ٣ أعداد العبارات التي تم إضافتها أو تعديلها أو حذفها من المقياس طبقاً لتوصيات المحكمين.

جدول (٣) أعداد العبارات التي تم إضافتها أو تعديلها أو حذفها في مقياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم بعد العرض على المحكمين

ترتيب البعد	الأبعاد	عدد العبارات قبل التعديل	إعادة صياغة العبارات	حذف العبارات	إضافة العبارات	عدد العبارات بعد التعديل
الأول	البعد الإداري	١١	٨	١	١	١١
الثاني	البعد المهني	١١	٤	١	١	١١
الثالث	البعد المادي	٩	٦	٠	٠	٩
الرابع	البعد	١١	٥	٠	١	١٢



					الاجتماعي	
١٢	١	٠	١	١١	البعد الشخصي	الخامس
٥٥	٤	٢	٢٤	٥٣	المجموع	

حساب صدق وثبات المقياس:

تم حساب صدق وثبات المقياس من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية، تم اختيارها كجزء من العينة الأساسية، وهي تتكون من (٢٨) من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الذكور والإناث الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم بدولة الكويت خلال عام (٢٠١٧).

١. صدق المقياس : تم التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول ٤ يوضح هذه النتائج.

جدول (٤) معاملات الارتباط بين عبارات المقياس مع الدرجة الكلية للبعد

الشخصي		الاجتماعي		المادي		المهني		الإداري	
الارتباط بالبعد	رقم العبارة								
0.635**	1	0.381*	1	0.312	1	0.547**	1	0.564**	1
0.613**	2	0.454*	2	0.801**	2	0.422*	2	0.734**	2
0.415*	3	0.416*	3	0.885**	3	0.466*	3	0.572**	3
0.604**	4	0.637**	4	0.729**	4	0.541**	4	0.232	4
0.924**	5	0.419*	5	0.386*	5	0.265	5	0.594**	5
0.305	6	0.375*	6	0.813**	6	0.781**	6	0.443*	6
0.799**	7	0.399*	7	0.627**	7	0.169	7	0.527**	7
0.653**	8	0.498**	8	0.268	8	0.717**	8	0.561**	8
0.830**	9	0.596**	9	-0.003	9	0.853**	9	0.658**	9



0.659**	10	0.634**	10			0.479**	10	0.300	10
0.582**	11	0.338	11			0.462*	11	0.630**	11
0.800**	12	0.463*	12						

٢. ثبات المقياس:

تم استخراج ثبات المقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ والتي بلغت قيمتها للدرجة الكلية (٠,٨٩٨) وتعد هذه الدرجة قيمة مرتفعة لثبات الاختبار، والجدول ٥ يوضح نتائج الثبات لجميع أبعاد المقياس، ويتضح من قيم معاملات الثبات تمتع المقياس بثبات جيد.

جدول (٥) معاملات ثبات مقياس الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم

معامل الثبات	البعد
0.707	الإداري
0.745	المهني
0.713	المادي
0.629	الاجتماعي
0.844	الشخصي
0.898	الدرجة الكلية

إجراءات البحث:

تم إجراء البحث وفقاً لعدد من الإجراءات والخطوات المنهجية كما يلي:



- ١- الحصول على المخاطبات الرسمية الخاصة بتسهيل المهمة من جامعة الخليج العربي، ومن الهيئة العامة لشؤون المعاقين بدولة الكويت.
  - ٢- تحديد عينة البحث والتي اشتملت على (٤٦) من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عن طريق الزيارات الرسمية لمراكز التأهيل المهني التابع لوزارة الشؤون والعمل الاجتماعية وبعض الوزارات الحكومية وترتيب المقابلات الفردية مع الموظفين بوجود الاخصائيين الاجتماعيين ومديري الأقسام التابعين لها، بواقع (٣٢) موظفا من الذكور والاناث من الملتحقين بالتوظيف المدعوم، وترتيب الزيارات والمقابلات الشخصية ل (١٤) موظفا من الملتحقين بالمؤسسات الخاصة بالتوظيف غير المدعوم من الذكور والاناث
  - ٣- بعد التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة البحث، تم تطبيق تلك الأداة المتمثلة في مقياس الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم على العينة الأساسية للبحث.
  - ٤- تم تحليل البيانات التي حصلت عليها الباحثة باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS).
  - ٥- تم استخراج نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة.
- إجراءات التحليل الإحصائي المستخدمة:**
- من أجل الإجابة على أسئلة البحث، تم إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك لحساب العمليات الإحصائية التالية:



• المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لدرجات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم.

• اختبار مان وتي: للتحقق من دلالة الفروق في درجات مقياس الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم، وذلك وفقاً لكل من متغيرات نوع التوظيف وجنس الموظف.

نتائج البحث ومناقشتها :

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة؟" تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أشخاص العينة على مقياس الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى حساب النسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي والجدول ٧ يوضح النتائج بمقياس الرضا الوظيفي.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لاستجابات العينة على

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

البيد	عدد العبارات	الدرجة العظمى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
الإداري	9	45	36.30	5.66	%80.68
المهني	9	45	32.50	7.25	%72.22
المادي	6	30	19.72	6.84	%65.72



الاجتماعي	11	55	45.78	6.47	%83.24
الشخصي	11	55	48.26	7.08	%87.75
الدرجة الكلية	46	230	182.57	24.02	%79.38

يبين الجدول ٧، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لدرجات الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة على مقياس الرضا الوظيفي، ويتضح من الجدول، أن المتوسط الكلي يساوي (١٨٢,٥٧) وانحراف معياري (٢٤,٠٢)، وبمستوى قدره (%٧٩,٣٨) ويمكن ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة حسب المستوى على النحو التالي: جاء البعد الشخصي أولاً بمستوى (%٨٧,٧٥) وبمتوسط حسابي قدره (٤٨,٢٦) بانحراف معياري (٧,٠٨)، وجاء ثانياً البعد الاجتماعي بمستوى (%٨٣,٢٤) وبمتوسط حسابي يساوي (٤٥,٧٨) وانحراف معياري (٦,٤٧)، وجاء ثالثاً البعد الإداري بمستوى (%٨٠,٦٨) وبمتوسط حسابي يساوي (٣٦,٣٠)، وانحراف معياري (٥,٦٦)، وجاء البعد المهني رابعاً بمستوى (%٧٢,٢٢) وبمتوسط حسابي قدره (٣٢,٥٠) بانحراف معياري (٧,٢٥)، وأخيراً جاء البعد المادي بمستوى (%٦٥,٧٢) وبمتوسط حسابي قدره (١٩,٧٢) بانحراف معياري (٦,٨٤).

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

توصلت نتائج السؤال الأول، إلى أن الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية يتمتعون بمستوى مقبول من الرضا الوظيفي، كما توصلت نتائج السؤال الأول إلى أن أعلى أبعاد الرضا الوظيفي لدى العاملين من ذوي الإعاقة الفكرية، هو البعد الشخصي، يليه البعد الاجتماعي، ثم البعد الإداري، فالبعد المهني، وأخيراً البعد



المادي. ويمكن تفسير تمتع الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي في ضوء أهمية العمل بالنسبة لهم، حيث أنه يمثل المصدر الأساسي للاستقلالية المادية لهم، كما أنه يعبر عن قدرات الفرد الكيفية، ويدل على مقدرة ذوي الإعاقة الفكرية للعيش مثل العاديين، ولذلك فإن الشعور بالرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية يعد من الأمور شديدة الأهمية بالنسبة لهم ( Akkerman, Janssen, Kef & Meininger, 2014). كما يمكن تفسير ذلك في ضوء أن العمل يشبع الحاجات الوظيفية لديهم، حيث أن ذوي الإعاقة الفكرية لديهم نفس الحاجات الوظيفية التي توجد لدى الموظفين العاديين (Parent, Kregel & Johnson, 1996). من جانب آخر يمكن تفسير ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية، في ضوء أن العمل يشبع الحاجات الإنسانية التي أشار إليها ماسلو في نظريته لدى ذوي الإعاقة الذهنية (النمر، ٢٠٠٦)، حيث يشبع الحاجة إلى الشعور بالأمان لديه، من خلال ما يوفره العمل من تأمين صحي، وراتب للتقاعد، كما يشبع لدى المعاق فكراً الحاجة إلى الانتماء، من خلال جماعات العمل، والحاجة إلى الاحترام التي يشبعها الفرد نتيجة قيامه بواجباته في المجتمع وحصوله على حقوقه التي يكفلها له القانون، وكذلك الحاجة إلى تحقيق الذات، والتي يشبعها من فرص النجاح والتميز التي يمنحها له العمل، وهو ما يشير إليه زويش (٢٠١٤) من أن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه ويتوقف أساساً على إشباع الحاجات الخمسة السابقة الذكر، أي كلما انتقل الفرد إلى أعلى مستويات الحاجات كلما زاد رضاه الوظيفي والعكس صحيح.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:



للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي لدى الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة المتحقين وغير المتحقين بالتوظيف المدعوم بدولة الكويت؟"  
تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة المتحقين وغير المتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي ويوضح الجدول ٨ هذه النتائج  
جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة المتحقين وغير المتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي

المتحقين بالتوظيف غير المدعوم n =14		المتحقين بالتوظيف المدعوم n =٣2		البعد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
06.73	00.37	05.22	00.36	الإداري
08.72	32.57	6.66	32.47	المهني
05.99	21.86	07.06	18.78	المادي
07.28	47.29	06.09	45.13	الاجتماعي
08.71	44.29	05.55	50.00	الشخصي
31.39	183.00	20.61	182.38	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (٨) تبين أن المتوسط الحسابي للأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة المتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي يساوي (١٨٢,٣٨) بانحراف معياري (٢٠,٦١) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأشخاص



المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة غير الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (١٨٣,٠٠) بانحراف معياري (٣١,٣٩)، كما يتضح وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات مجموعتي الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين وغير الملتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي، وللتحقق من دلالة الفروق الحاصلة بين المتوسطات تم استخدام اختبار مان وتني كما هو موضح بالجدول ٩

جدول (٩) نتائج اختبار مان وتني للكشف عن الفروق في متوسطات رتب درجات الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين وغير الملتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي

الدلالة المشاهدة	قيمة U	الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم n = 14		الملتحقين بالتوظيف المدعوم n = 32		البعد
		متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	
0.623	203.5	24.96	349.5	22.86	731.5	الإداري
0.990	223.5	23.46	328.5	23.52	752.5	المهني
0.223	173.0	27.14	380.0	21.91	701.0	المادي
0.134	161.5	27.96	391.5	21.55	689.5	الاجتماعي
0.028	133.0	17.00	238.0	26.34	843.0	الشخصي
0.895	218.5	23.89	334.5	23.33	746.5	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (٩) يتبين أن متوسط الرتب لدرجات الأشخاص المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي



يساوي (٢٣,٣٣) في حين بلغ متوسط الرتب لدرجات الأشخاص المعاقين فكراً بدرجة بسيطة غير الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (٢٣,٨٩)، وأشارت نتائج اختبار مان وتني إلى أن الفرق الحاصل بين متوسطي الرتب غير دال إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة يساوي (٠,٨٩٥) وهو أكبر من (٠,٠٥). كما أظهرت النتائج أن الفروق الحاصلة بين متوسطات الرتب لدرجات الأشخاص المعاقين فكراً بدرجة بسيطة الملتحقين وغير الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الأبعاد (الإداري، المهني، المادي، الاجتماعي) غير دالة إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة المشاهد لها أكبر من (٠,٠٥).

في حين أشارت نتائج اختبار مان وتني أن الفرق الحاصل بين متوسطي الرتب في البعد الشخصي دال إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة يساوي (٠,٠٢٨) وهو أقل من (٠,٠٥)، وكان الفرق لصالح الأشخاص المعاقين فكراً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم حيث كان متوسط الرتب لدرجاتهم يساوي (٢٦,٣٤) في حين بلغ متوسط الرتب لدرجات الأشخاص المعاقين فكراً بدرجة بسيطة غير الملتحقين بالتوظيف المدعوم (١٧).

#### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

توصلت نتائج السؤال الثاني إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين وغير الملتحقين بالتوظيف المدعوم، في المقياس الكلي للرضا الوظيفي، وأبعاده، ما عدا بعد الرضا الشخصي، حيث توجد فيه فروق دالة لصالح المعاقين فكراً الملتحقين بالتوظيف المدعوم.



ويمكن تفسير تلك النتائج في ضوء أن كلتا المجموعتين هما من الموظفين، سواء الملتحقين أو غير الملتحقين بالتوظيف الحكومي المدعوم وغير الملتحقين به، حيث أن غير الملتحقين بالتوظيف المدعوم، يعملون في القطاع الخاص، وبالتالي فإن جميع ميزات العمل، والعوامل المرتبطة به، والنتائج المترتبة له، تتحقق لدى فئتي عينة البحث. كما أن التحاق المعاقين فكرياً بالعمل في التوظيف غير المدعوم، لا يترك لصاحب العمل التحكم الكامل فيه، ولكن تشرف عليه حكومة دولة الكويت، وتدعمه، بل إن هناك القانون رقم (٨) لسنة ٢٠١٠، والذي تؤكد مواده على الجانب الشخصي والإنساني لذوي الاحتياجات الخاصة، وحددت الخدمات المنتظمة والمتكاملة التي تؤهل لهم حياة كريمة تمكنهم من الاندماج في المجتمع (السيف، النجار، والعجمي، ٢٠١١).

كما يمكن تفسير عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي، بين الملتحقين بالتوظيف المدعوم والملتحقين بالتوظيف غير المدعوم، في ضوء ما توفره دولة الكويت من دعم مادي، وما تعتمد عليه في خططها على دعم مبدأ عدم التمييز ضد المعاقين، ويتضح ذلك من خلال توجهات وسياسات الرعاية والتنمية الاجتماعية، بالنصف الأول للخطة السنوية (٢٠١٦ / ٢٠١٧) في اتباع الوسائل والآليات المناسبة لتغيير مفهوم رعاية المعاقين إلى مفهوم المشاركة من خلال الدمج المجتمعي للمعاقين، ووضع نظام شامل للدمج المجتمعي لهم يقوم على مبدأ عدم التمييز ضد ذوي الإعاقة (الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، أكتوبر ٢٠١٦).

كما توصلت إليه نتائج السؤال الثاني إلى وجود فروق في الرضا في البعد الخاص بالجانب الشخصي، بين الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير الملتحقين به، لصالح الملتحقين، ويمكن تفسيره في ضوء ما يتمتع به الملتحق بالتوظيف الحكومي



من أمان وظيفي بدرجة أكبر من الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم، وهو يعد المستوى الثاني من مستويات الحاجات الإنسانية لماسلو (زويش، ٢٠١٤)، كما يمكن تفسيره في ضوء شعور الفرد الملتحق بالتوظيف المدعوم بالحصول على حقوقه في مجتمعه، وأن الدولة ترعاه، وتقدم له الدعم الكامل، لكي يكون عضواً نافعاً في المجتمع، حيث يعتمد التوظيف المدعوم على دعم ذوي الإعاقة في بيئات العمل التنافسية مع العاديين (Verdugo, et al., 2006)، كما يمكن تفسير تلك الفروق في الرضا الشخصي للموظفين الملتحقين بالتوظيف المدعوم في ضوء ما يقود إليه التوظيف المدعوم من شعور المعاقين فكرياً بالنشاط الاقتصادي والاجتماعي في المجتمع (European Union Supported Employment, 2005). إضافة إلى أن التوظيف المدعوم يتميز بالمساواة في الحقوق والواجبات المهنية مع العاديين، على عكس التوظيف غير المدعوم، والذي يعتمد على الانتاج فقط كمحك للتقدمي والعلاوات والاستمرارية في العمل، وهو ما يشير إليه فيردوجو وآخرون (Verdugo, et al., 2006) من أن التوظيف المدعوم يهتم بتقديم الدعم المناسب للموظفين داخل وخارج بيئة العمل، على مدى الحياة المهنية لهم، كما تقتضي الضرورة، مع مراعاة تقديم نفس المميزات المهنية التي يحصل عليها الموظفون العاديون في نفس المؤسسة من رواتب وخلافه.

وتتفق تلك النتائج مع دراسة فيرديجو وآخرين (Verdugo, et al., 2006) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين التوظيف المدعوم وغيره من أنواع التوظيف المختلفة، وكذلك دراسة كوبر (Kober, 2006) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في الرضا الوظيفي بين الملتحقين بالتوظيف المدعوم و الملتحقين بالتوظيف المفتوح.



### النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم بدولة الكويت؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي ويوضح الجدول ١٠ هذه النتائج. جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي

ذكر n = 16		أنثى n = ١٦		البعد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
03.65	34.13	05.95	37.88	الإداري
06.09	30.06	06.50	34.88	المهني
06.41	20.19	07.60	17.38	المادي
06.69	44.56	05.58	45.69	الاجتماعي
04.85	49.81	06.33	50.19	الشخصي
18.32	178.75	22.67	186.00	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (١٠) تبين أن المتوسط الحسابي للإناث ذوات الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة الملتحقات بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي يساوي (١٨٦,٠٠) بانحراف معياري (٢٢,٦٧) في حين بلغ المتوسط الحسابي للذكور المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا



الوظيفي (١٧٨,٧٥) بانحراف معياري (١٨,٣٢)، كما يتضح وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي، وللتحقق من دلالة الفروق الحاصلة بين المتوسطات تم استخدام اختبار مان وتني كما هو موضح بالجدول ١١

جدول (١١) نتائج اختبار مان وتني للكشف عن الفروق في متوسطات رتب درجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي

الدلالة المشاهدة	قيمة U	ذكر n = 16		أنثى n = ١٦		البعد
		متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	
0.035	072.0	13.00	208.0	20.00	320.0	الإداري
0.029	070.0	12.88	206.0	20.13	322.0	المهني
0.305	100.0	18.25	292.0	14.75	236.0	المادي
0.867	123.5	16.22	259.5	16.78	268.5	الاجتماعي
0.468	108.0	15.25	244.0	17.75	284.0	الشخصي
0.171	91.5	14.22	227.5	18.78	300.5	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (١١) يتبين أن متوسط الرتب لدرجات الإناث ذوات الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي يساوي (١٨,٧٨) في حين بلغ متوسط الرتب لدرجات الذكور المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (١٤,٢٢)،



وأشارت نتائج اختبار مان وتي إلى أن الفرق الحاصل بين متوسطي الرتب غير دال إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة يساوي (0,171) وهو أكبر من (0,05). كما أظهرت النتائج أن الفروق الحاصلة بين متوسطات الرتب لدرجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم في الأبعاد (المادي، الاجتماعي، الشخصي) غير دالة إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة المشاهد لها أكبر من (0,05).

في حين أشارت نتائج اختبار مان وتي أن الفرق الحاصل بين متوسطي الرتب في البعد الإداري، دال إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة يساوي (0,035) وهو أقل من (0,05)، وكان الفرق لصالح الإناث ذوات الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة الملتحقات بالتوظيف المدعوم حيث كان متوسط الرتب لدرجاتهن يساوي (20) في حين بلغ متوسط الرتب لدرجات الذكور المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم (13).

كما أشارت نتائج اختبار مان وتي أن الفرق الحاصل بين متوسطي الرتب في البعد المهني، دال إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة يساوي (0,029) وهو أقل من (0,05)، وكان الفرق لصالح الإناث ذوات الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة الملتحقات بالتوظيف المدعوم حيث كان متوسط الرتب لدرجاتهن يساوي (20,13) في حين بلغ متوسط الرتب لدرجات الذكور المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف المدعوم (12,88).

### مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

توصلت نتائج السؤال الثالث إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث الملتحقين بالتوظيف المدعوم، في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وفي أبعاده، ما عدا بعدين هما البعدين الإداري والمهني، حيث كانت الفروق دالة إحصائياً، ولصالح الإناث.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن كلا من الذكور والإناث الذين يلتحقون بالتوظيف المدعوم، يتعرضون لنفس المتغيرات المهنية، ويحصلون على نفس العائد المادي، ويتعاملون مع الزملاء في العمل، ويقومون بنفس المهمات المطلوبة، حيث لا يفرق القانون بين الموظفين على أساس النوع الاجتماعي، كما أنهم يحصلون على نفس الامتيازات، والمكانة الاجتماعية الناتجة عن التحاقهم بهذه الوظيفة، ويحصلون على نفس الدعم من الحكومة، كما أنهم يتأثرون بنفس عناصر البيئة الطبيعية في مكان أداء الوظيفة، بمعنى أن الذكور والإناث، ذوي الإعاقة الفكرية، الملتحقين بالتوظيف المدعوم، يخضعون لتأثير نفس العناصر التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، والتي أشار إليها العديلي (١٩٨٤) في أساليب الإشراف، الراتب والضمانات و فرص الترقى والتقدم الوظيفي، ظروف العمل وبيئته المادية مثل الإضاءة والتكييف والأثاث ومتطلبات العمل مثل ساعات العمل وظروفه، الحالة الاجتماعية مثل السمعة، المكانة الاجتماعية للوظيفة وشاغلها، وما أضافته فلمبان (٢٠٠٨) من مؤثرات تشتمل على الأمن والسلامة والاستقرار في المنشأة، مسؤوليات العمل وإنجازه، مزايا العمل في المنشأة.



من جانب آخر يمكن تفسير وجود فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي في كل من البعد الإداري والبعد المهني، لصالح الإناث، في ضوء ما يتعامل المسؤولون عن الإشراف وعن الإدارة من أسلوب جيد مع المرأة، وما يفرضه الذوق العام، وما تحمله الثقافة العربية من تقدير خاص للمرأة، كما يمكن تفسير ذلك في ضوء ما تتمتع به المرأة من قدرة طبيعية على الصبر والتحمل، والصلابة النفسية ( Stephenson, 1990)، كما يمكن تفسير تلك الفروق في ضوء حاجة الإناث للعمل بشكل أكبر من الذكور، من أجل تحقيق الذات، وإثبات القدرات، وبالتالي الشعور بالرضا في بعض الجوانب بشكل أكبر، حيث أن الإناث المعاقات فكرياً يفرض عليهن المجتمع مستوى أكبر من الحماية الاجتماعية لهن، خوفاً عليهن، وبالتالي فإن الخروج للعمل يعد من المجالات التي تساعدهن في إثبات قدرتهن وتحقيق الذات لديهن. مع توفير فرص عمل تتناسب مع قدراتهم وميولهم وزيادة فرص اختيار العمل ومشاركة الشخص المعاق فكرياً في اتخاذ القرار بشأن الوظيفة الأنسب له .

#### النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع الذي ينص على: " هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم بدولة الكويت؟" تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي ويوضح الجدول ١٢ هذه النتائج.



جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي

ذكر n = 10		أنثى n = ٤		البعد
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
06.68	34.80	02.38	42.50	الإداري
08.25	30.00	06.93	39.00	المهني
05.85	20.20	04.55	26.00	المادي
07.86	45.50	02.63	51.75	الاجتماعي
08.74	42.90	08.81	47.75	الشخصي
31.56	173.40	14.31	207.00	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (١٢) تبين أن المتوسط الحسابي للإناث ذوات الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة الملتحقات بالتوظيف غير المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي يساوي (٢٠٧,٠٠) بانحراف معياري (١٤,٣١) في حين بلغ المتوسط الحسابي للذكور المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (١٧٣,٤٠) بانحراف معياري (٣١,٥٦)، كما يتضح وجود فروق ظاهرية بين متوسطات درجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي، وللتحقق من دلالة الفروق الحاصلة بين المتوسطات تم استخدام اختبار مان وتي كما هو موضح بالجدول (١٢).



جدول (١٣)

نتائج اختبار مان وتي للكشف عن الفروق في متوسطات رتب درجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في أبعاد الرضا الوظيفي

الدلالة المشاهدة	قيمة U	ذكر n = 10		أنثى n = ٤		البعد
		متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	
0.076	7.00	6.2	62.0	10.75	43.0	الإداري
0.106	8.5	6.35	63.5	10.38	41.5	المهني
0.142	9.00	6.4	64.0	10.25	41.0	المادي
0.142	9.5	6.45	64.5	10.13	40.5	الاجتماعي
0.454	14.5	6.95	69.5	8.88	35.5	الشخصي
0.106	8	6.3	63	10.5	42	الدرجة الكلية

من خلال الجدول (١٣) تبين أن متوسط الرتب لدرجات الإناث ذوات الإعاقة الفكرية بدرجة بسيطة الملتحقات بالتوظيف غير المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي يساوي (١٠,٥) في حين بلغ متوسط الرتب لدرجات الذكور المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي (٦,٣)، وأشارت نتائج اختبار مان وتي إلى أن الفرق الحاصل بين متوسطي الرتب غير دال إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة يساوي (٠,١٠٦) وهو أكبر من (٠,٠٥).



كما أظهرت النتائج أن الفروق الحاصلة بين متوسطات الرتب لدرجات الذكور والإناث المعاقين فكرياً بدرجة بسيطة الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم في جميع أبعاد الرضا الوظيفي غير دالة إحصائياً، حيث كان مستوى الدلالة المشاهد لها أكبر من (0,05). وتوصلت نتائج السؤال الرابع إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث الملتحقين بالتوظيف غير المدعوم، في الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، وفي أبعاده جميعاً.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء أن كل من الذكور والإناث المعاقين فكرياً، الذين يلتحقون بالتوظيف غير المدعوم، ويرجع ذلك إلى معاناة كل من الذكور والإناث من نفس ضغوط العمل، وخضوعهم لنفس المطالب المهنية، وعملهم تحت نفس القوانين واللوائح التي لا تفرق بين الذكور والإناث في العمل، حيث يحصل الذكور والإناث المعاقين فكرياً على نفس العائد المادي، ويتعاملون مع الزملاء في العمل، ويقومون بنفس المهمات المطلوبة، حيث لا يفرق أصحاب الأعمال بين العاملين على أساس النوع الاجتماعي، كما أنهم يحصلون على نفس الامتيازات، والمكانة الاجتماعية الناتجة عن التحاقهم بهذه الوظيفة، كما أن كل من الذكور والإناث يخضعون لتأثير نفس العناصر التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي، والتي أشار إليها يحدد عبد الخالق (كما ورد في: الشهري، 2002) في العوامل الذاتية التي تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين، والعوامل التنظيمية التي تتعلق بظروف وشروط العمل، والعوامل البيئية التي تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل، وتلك التي أضافتها كيث Keith (كما ورد في: حكيم، 2009) والمتمثلة في كفاية الإشراف



المباشر، والرضا عن العمل ذاته، والاندماج مع الزملاء في العمل، وعدالة المكافآت، والحالة الصحية البدنية والفكرية للعاملين.

وتتفق تلك النتائج مع دراسة فلوريس وآخرون (Flores et al., 2011)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى ذوي الإعاقة الفكرية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

#### التوصيات التربوية:

من خلال ما تناوله البحث من متغيرات، وما توصل إليه من نتائج، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

١. وضع معايير لبيئة العمل الملائمة لذوي الإعاقة الفكرية، وإلزام الشركات والوزارات الحكومية بالقيام بتلك التعديلات في بيئة العمل، من أجل ملائمة بيئة العمل فيها للموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية.

٢. تقديم دورات تدريبية أثناء الخدمة للمعاقين فكرياً، الملتحقين بالتوظيف المدعوم وغير المدعوم، من أجل تنمية قدراتهم على العمل والتنافس.

٣. عمل دورات تدريبية للموظفين العاديين والمديرين، وأصحاب الأعمال، الذين يعملون مع ذوي الإعاقة الفكرية، من أجل تثقيفهم بكيفية التعامل الفعال معهم.

٤. تفعيل دور منظمات المجتمع المدني في توعية المجتمع بأهمية تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية، وتحويلهم إلى أعضاء منتجين في المجتمع.

المراجع :



أبو ملح، محمد حسني (٢٠١٠). سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق. رسالة دكتوراة ، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.

أبو هنطش، أحمد محمود (١٩٨٩). الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات هيئة التدريس في الأردن دراسة تحليلية. رسالة ماجستير ، الجامعة الأردنية، الأردن.

الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية بدولة الكويت ( أكتوبر ٢٠١٦). تقرير المتابعة للنصف الأول للخطة السنوية ٢٠١٦ / ٢٠١٧ عن الفترة (١/٤ / ٢٠١٦ - ٣٠/٩ / ٢٠١٦). متاح من خلال الرابط: [http://www.mop.gov.kw/followup\\_report.pdf](http://www.mop.gov.kw/followup_report.pdf)

بانيلا، نانسي ماري (٢٠١٣). الخدمات المكتبية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة قائمة مصطلحات وتعريفات. (أحمد سعيد سالم ومحمود شريف زكريا، مترجمين). تونس: الإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات.

بخاري، مريم سيف الدين (١٩٨٦). الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية. رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

حكيم، عبد الحميد عبد المجيد (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة، الكلية الجامعية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.



الحنيطي، إيمان محمد (٢٠٠٠). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان.

الخطيب، جمال محمد (٢٠٠١). الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية والتأهيل. المنامة: المكتب التنفيذي. البحرين.

الخولي، محمد أحمد (٢٠٠٣). العلاقة بين الرضا عن العمل والقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين دراسة مسحية، تم الوصول ١١ إبريل ٢٠١٦ من خلال: [www.khayma.com/education-technology/ES9.htm](http://www.khayma.com/education-technology/ES9.htm)

درويش، بسام (٢٠٠٢). إضاءات سياسيه أسبوعية، يوليو، جريدة البيان، دبي - الإمارات.

الزعمط، يوسف شلبي (٢٠٠٠). التأهيل المهني للمعوقين. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

زويش، سامية (٢٠١٤). محددات الرضا الوظيفي وأثرها على أداء الموظفين في المؤسسة. رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند اولحاج، الجزائر.

السالم، سالم (١٩٩٧). الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

سيزلاقي، أندرو ووالاس، مارك (١٩٩١). السلوك التنظيمي والأداء (جعفر أبو القاسم، مترجم). الرياض: معهد الإدارة.



السيف، رهام والنجار، مريم والعجمي، حصة. (٢٠١١). التقرير النهائي لدراسة التقرير النهائي لدراسة تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص دراسة تطبيقية. الكويت: إدارة تخطيط القوى العاملة إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية الجهات غير الحكومية.

الشهري، علي(٢٠٠٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية. رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية. عبد الخالق، ناصيف. (١٩٨٢). الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل. مجلة العلوم الاجتماعية، ٧٣، ٣-١٠٦.

عبدات، روجي مروح. (٢٠١٤). الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين فكراً في دولة الإمارات العربية المتحدة. دراسة مقدمة إلى الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة تحت شعار " الخدمات المقدمة للشباب ذوي الإعاقة، الواقع والطموح" خلال الفترة من ١٧-١٤ أبريل ٢٠١٤م في مدينة دبي - الإمارات العربية المتحدة، ٢-١٧.

العديلي، ناصر محمد. (١٩٨٦). دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية. الرياض: معهد الإدارة العامة.

العنزلي، ماجد (٢٠١٠). العلاقة بين أبعاد العلاقات الأسرية ودرجة المهارات الاجتماعية لدى الأطفال المعاقين فكراً بدرجة بسيطة في دولة الكويت. رسالة ماجستير ، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.



فلمبان، إيناس فؤاد (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

الكويت اليوم. (٢٨ فبراير ٢٠١٠). القانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بدولة الكويت.

مجلس حقوق الإنسان. (٢٠١٢). دراسة بشأن عمل وعمالة الأشخاص ذوي الإعاقة. ورقة عمل مقدمة لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان الدورة الثانية والعشرون، ١٧-١٩ ديسمبر، جنيف. ٣-٢٢

محيسن، وجدي أحمد (٢٠٠٤). مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

النمر، سعود بن محمد (٢٠٠٦). الإدارة العامة الأسس والوظائف (٦). الرياض: مطابع الفرزدق التجارية.

هلايلي، ياسمين (٢٠٠٧). اعتماد درجات الذكاء لاقتراح برنامج لتأهيل المتخلفين عقلياً اجتماعياً ومهنياً. رسالة دكتوراة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر.

Akkerman, A., Janssen, C.G., Kef, S., & Meininger, H.P. (2014). **Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction, an explorative study using photovoice.** Journal of Applied Research and intellectual Disabilities, 27(6), 542-596.

Artimany, N. S. & Gelogir, L.D. (2013). **Job satisfaction among employees in small scale industries Visakhapatnam.** Journal



- of Business Management & Social Sciences Research, 2(10), 20-26.
- Beyer S. (1995). Real jobs and supported employment. In: **Values and Visions: Changing Ideas in Services for People With Learning Difficulties** (eds. T. Philpot & L. Ward), pp. 55–72. Butterworth/ Heinemann, London.
- Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). **A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises.** Journal of Applied Research and Intellectual Disabilities, 23, 290-295.
- Blanck P. (2008). **The right to live in the world disability yesterday, today and tomorrow.** Texas Journal on Civil Liberties and Civil Rights 13:367-401.
- Blanck P., Hill, E., Siegal, C., Waterstone, M. (2009). **Disability civil rights law and policy.** 2nd ed. Thomson/West Publishers.
- Bond GR., Becker DR., Drake RE., Rapp, CA., Meisler, N., Lehman, AF., Bell, MD., Blyler, CR. (2001). **Implementing supported employment as evidence based practice.** Psychiatric Services, 52 (3), 313-22.
- Casper, E. (2003). **A self-rating scale for supported employment participants and practitioners.** Psychiatric rehabilitation journal, 27(2), 151- 158.
- Chadsey, J. & Beyer, S. (2001). **Social relationships in the workplace.** Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews 7, 128–133.
- Cohen, S., Sherrod, D. R. & Clark, M.S. (1986). **Social skills and stress: protective role of social support.** Journal of personality and social psychology , 50(5), 876-884.
- Cordes, T. L. & Howard, R. W. (2005). **Concepts of work leisure and retirement in adults with an intellectual disability.** Education and Training in Developmental Disabilities, 40(2), 99–108.



- Crawford, C. (2011). **The employment of people with intellectual disabilities in Canada: a statistical profile**. The institute for research and development on inclusion and society (IRIS), York University, UK.
- European Commission. (2011). **Supported employment for people with disabilities in the EU and the EFTA-EEA, good practices and recommendations in support of a flexicurity approach**. Luxembourg: Publications Office of the European Union .
- European Union of Supported Employment. (2005). **Information booklet and quality standards. Northern Ireland: Author**. Retrieved from <http://www.susescotland.co.uk/media/14715/euse%20information%20brochure%20-%20english.pdf>
- Flores, N., Jenaro, C., Orgaz, M.B., & Martin, M.V. (2011). **Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities**. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 24, 133–141.
- Fornes, S. (2008). **Examining a proposed job retention model for adult workers with mental retardation in supported employment**. Hidden Angel Foundation, Florida, USA.
- Garcia, L. (2003). **Investigating the relationship between quality of life, job satisfaction, functional ability, and job performance of supported employees (Unpublished doctorate thesis)**. The Florida State University, USA .
- Gaymard, S. (2014). **Social representation of work by women and young girls with intellectual disabilities**. Life Span and Disability, 17 (2), 145-173 .
- Goode, D. (1994). **Quality of life for persons with disabilities: International perspectives and issues**. Journal of Intellectual & Developmental Disability, 22(1),63-75.



- Hall, J., Morgan, R.L. & Salzberg, C.L. (2014). **Job-performance and job- matching assessment results and their association with job performance and satisfaction among young adults with developmental disabilities.** Educational and training in autism and developmental disabilities, 49(2), 301-312 .
- Hallahan, D. P. & Kauffman, J. M., (2006). **Exceptional Children: Introduction to Special Education, (4nd Ed.).** Englewood cliffs N. J: Prentice-Hall.
- Hatton, C., Emerson, E., Rivers, M., Mason, H., Swarbrick, R., Mason, L., & Alborz, A. (2001). **Factors associated with intended staff turnover and job search behaviour in services for people with intellectual disability.** Journal of Intellectual Disability Research, 45(3), 258-270.
- Houser, R., & Chase, A. (1993). **Job Satisfaction of People with Disabilities Placed Through a Project with Industry.** The Journal of Rehabilitation, 59(1), 45-51.
- Kober, R. O. (2006). **The effectiveness of different methods for people with intellectual disabilities (Unpublished doctorate thesis).** School of economics and commerce, the University of Western Australia, Australia.
- Kregel J, Dean DH. (2002). **Sheltered vs. supported employment: a direct comparison of long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities.** In: Kregel J., Dean DH., Wehman P., edited. Achievements and challenges in employment services for people with disabilities: the longitudinal impact of workplace supports monograph [Internet]. [Cited 2016 May 19] Available from: <http://www.worksupport.com/resources/viewContent.cfm/151>
- Luckasson, R., & Schalock, R. L. (2012). **Defining and applying a functionality approach to intellectual.** Journal of Intellectual Disability Research, 57(7), 657-668.



- Mason, C.Y. (1990). **Consumer choice and satisfaction**. Washington, DC: National Association of Rehabilitation Facilities.
- McDermott, S., & Edwards, R. (2012). **Enabling self-determination for older workers with intellectual disabilities in supported employment in Australia**. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 25, 423–432.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). **Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff**. Journal of Vocational Rehabilitation, 26, 5-19.
- Murphy, S., & Rogan, P. (1995). **Closing the shop: Conversion from sheltered to integrated employment**. Baltimore (MD): Paul H. Brookes Publishing Co.
- Nettles, J. (2013). **From Sheltered Workshops to Integrated Employment: A Long Transition**. Lynchburg College, Lynchburg, Virginia .
- Obermann E.C. (1980). **A history of vocational rehabilitation in America**. Minneapolis (MN): Ayer Co. Publishers.
- Pandora, P., & Glesson, G. (1997). **The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment**. Journal of Intellectual and Developmental Disability, 22(3), 199-212.
- Parent W., Kregel J., & Johnson A. (1996). **Consumer satisfaction: a survey of individuals with severe disabilities who receive supported employment services**. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 11, 207–221.
- Petcu, S. D., Chezian, L. C., & Van Horn, M. L. (2015). **Employment Support Services for Students with Intellectual and Developmental Disabilities Attending Postsecondary Education Programs**. Journal of Postsecondary Education and Disability, 28 (3), 359-374.



- Petrovski, P., & Gleeson, G. (1997). **The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment.** Journal of Intellectual & Developmental Disability, 22, 199–212.
- Reiter, S., Friedman, L., & Mokho, M. (1985). **Motivation, vocational interests and job satisfaction of mentally retarded adults.** International Journal of Rehabilitation Research, 8, 19-28.
- Schalock, R.(Ed)(1997).Quality of Life Perspectives and Issues. Washington, DC.
- Siperstein, G., Parker, R. & Drascher, M. (2013). **National snapshot of adults with intellectual disabilities in the labor force.** Journal of Vocational Rehabilitation, 39, 157–165.
- Test, D., Hinson, K., Solow, J. & Keul, P. (1993). **Job satisfaction in supported employment.** Education and Training in Mental Retardation, 38-46.
- United Nations. (2006). **Convention on the Rights of Persons with Disabilities.** General Assembly Resolution A/RES/61/106 (Dec. 13, 2006).
- Verdugo, M. A., Jordán de Urrías, F. B., Jenaro, C., Caballo, C. , & Crespo, M. (2006). **Quality of life of workers with an intellectual disability in supported employment.** Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 19, 309–316 .
- Wehman, P. H. (2011). **Employment for persons with disabilities: where are we now and where do we need to go?.** Journal of Vocational Rehabilitation 35, 145–151.
- Zapata, P.A. (2000). **Relationship between quality of life for adults with mental retardation and type of job placement.** Austin: University of Texas at Austin.