

تاريخ الارسال (2017-11-02). تاريخ قبول النشر (2017-12-13)

د. محمد بن فهد القحطاني^{1*}

¹ أخصائي نفسي - وزارة التربية والتعليم - السعودية

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: mfq5000@hotmail.com

اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات (دراسة حالة مدينة الرياض)

الملخص:

هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعاً لعدد من المتغيرات؛ ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن مقياس من إعداد الباحث تكون من (24) فقرة، وتكونت عينة الدراسة الفعلية من (122) فرداً. وخلصت الدراسة إلى أن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى من المتوسط، حيث بلغ الوزن النسبي (70.45%)، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو متغير سنوات الخدمة، لكن ظهرت فروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح مؤسسات العمل الأهلي. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصى الباحث بضرورة إصدار قوانين تساعد ذوي الاحتياجات الخاصة على شغل المناصب والوظائف في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية.

كلمات مفتاحية: الاتجاه - أصحاب العمل - تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

Employers Attitudes Towards Disabled Operation Depending on number of variables.

Abstract:

This study aimed to measure employers attitudes towards disabled operation in Riyadh city depending on number of variables. To achieve the study objectives descriptive analytical approach was used. The main tool of the study was a measure where developed by the researcher. The study sample consisted of (122) employers.

The study results showed that employers attitudes towards disabled operation in Riyadh city was more than the average and equal (70.45%), also the study results showed that the were no statistical significant differences between employers attitudes towards disabled operation in Riyadh city due to educational qualification, or experience, but the three were a differences due nature of work in favor of institutions of civil work.

In the light of the findings of the study, the researcher recommended the need to issue laws that help the disabled to hold positions and jobs in all governmental institutions, private and civil.

Keywords: Attitudes - Employers - Disabled Operation.

مقدمة:

ويرى الباحث بأن تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في تطوير مهاراتهم وتحسين الرعاية لهم لم يعد كافياً لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي وتحسين صحتهم النفسية، بل من الضرورة تشغيلهم واستغلال طاقاتهم بما يحقق لهم الدمج الاجتماعي، ويحقق لهم حاجاتهم، حيث أشار يعد ذوي الاحتياجات الخاصة مصدراً مهماً في تحقيق التنمية المستدامة، خاصة إن كان ذوي الاحتياجات الخاصة لا يشغل وظائف تمكنه من إعالة نفسه، وسد احتياجات أسرته، ويرى عسلي وجودة (2005: 92) أنه على الرغم من التقدم العلمي والتقني الذي نشهده في عصرنا الحالي إلا أن معدلات ذوي الاحتياجات الخاصة آخذة بالازدياد، لذا وجب على المجتمعات الإنسانية التعاطي مع هذه الظاهرة، وحماية ذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير الأمن والاستقرار النفسي والاجتماعي والأسري لهم.

هلال (2009) بأن تشغيل ذوي الاحتياج الخاص، ومنحه فرص عمل تناسب قدراته يعزز لديه مفهوم الذات وتقديرها، ويمنحهم الرفاهية النفسية والاجتماعية.

ولقد شهدت الآونة الأخيرة انتشار للمؤسسات والمنظمات المهمة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين ظروفهم وتجهيزهم لأسواق العمل، وتناولت العديد من الدراسات والمؤتمرات العلمية سبل تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والصعوبات التي قد تواجه تطويرهم وتجهيزهم لأسواق العمل، ودور المدراء وأرباب العمل في استقطابهم وتعيينهم، وانطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق المؤسسات على اختلاف أنواعها وضعت عدة قوانين تمنح ذوي الاحتياجات الخاصة حقوقاً في الحصول على فرصة عمل، لكن يواجه عمل ذوي الاحتياجات الخاصة تحديات ومشكلات منها يتعلق بقدراته، ومنها يتعلق باتجاهات المجتمع وأرباب العمل نحو تشغيلهم لذا تسعى الدراسة إلى توضيح اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها.

تعد الإعاقة حائلاً أمام ذوي الاحتياجات الخاصة نحو تحقيق أهدافهم؛ فالإعاقة تحد من قدرات الفرد في القيام بالمهام المنوطة به، وتسعى كافة المؤسسات ومنظمات الأعمال إلى تكوين فريق عمل قادر على تلبية متطلبات تعظيم إنتاجيتها؛ وبالتالي هناك إحجام عن توظيف وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، رغم امتلاك بعضهم للمهارات والقدرات التي تؤهله لشغل بعض الوظائف.

وأصبحت قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة ذات أهمية بالغة، كونهم من الطاقات الكامنة في بعض المجتمعات، حيث من المفترض أن يتمتع ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم كاملة، من الرعاية والتعليم والتشغيل، وانتظار ما يمكن أن يضيفه ذوي الاحتياجات الخاصة من اخلاص في العمل، وقدرة على الابتكار.

ومع تنامي المؤسسات الاجتماعية التي تدعو لتحقيق الدمج الاجتماعي بشتى أشكاله، وقيام العديد من المؤسسات التي تسعى لتأهيل المعاق وتحسين قدراته للإيفاء بمتطلبات بعض الوظائف، يبقى الشغل الشاغل حول قبول أرباب العمل لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. حيث أشارت (عبدات، 2014) إلى وجود صعوبات تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أكدت نتائج دراسة (العاني والعتار، 2014) إلى وجود مستوى مرتفع من التحديات التي تواجه الشباب ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاع

الخاص، وفي السياق ذاته أكدت نتائج دراسة (عدنان والخضر، 2008) إلى أن هناك مشكلات متعددة تواجه تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وتشير الإحصاءات المتعلقة بالبطالة نجد ارتفاع نسبتها عند ذوي الاحتياجات الخاصة على المستوى العربي والدولي، وهذا يعكس الحاجة إلى الكشف عن اتجاهات المشغلين نحو منح ذوي الاحتياجات الخاصة فرصة الحصول على عمل، وتحقيق الدمج على مستوى المؤسسات العامة والخاصة. وبالتالي فإن مشكلة الدراسة الحالية تنحصر في السؤال الرئيس الآتي:

ما اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض؟

وينبثق عن السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية؛ وهي على النحو الآتي:

- 1- ما مستوى اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير قطاع العمل؟

ثالثاً: أهداف الدراسة.

تسعى الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة؛ كذلك تسعى إلى تحقيق ما يلي:-

- 1- توضيح مستوى اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض.
- 2- التعرف إلى الفروق بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وقطاع العمل.

رابعاً: أهمية الدراسة.

1): أهمية نظرية.

تكمن أهمية الدراسة في الموضوع الذي تتناوله؛ حيث يعد ذوي الاحتياجات الخاصة طاقات كامنة داخل المجتمعات، وتوظيفهم يضمن استغلال قدراتهم ومهاراتهم، ومن جانب آخر فإن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة يحقق مبدأ الدمج الاجتماعي لهم، وبالتالي فإن دراسة اتجاهات أصحاب العمل، قد يقود إلى فهم وتحليل سلوك أصحاب العمل نحو تحقيق الدمج الاجتماعي على مستوى المؤسسات العامة والخاصة، ويعد تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة ذات أهمية بالغة بالنسبة للاقتصاد الوطني السعودي، حيث إن تشغيلهم يضمن استغلال طاقاتهم؛ وبالتالي دفع عجلة التنمية المستدامة.

2): أهمية تطبيقية.

قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المؤسسات الاجتماعية المهمة بذوي الاحتياجات الخاصة؛ حيث يمكن من خلال نتائج الدراسة الوصول إلى حاجات سوق العمل، ومتطلبات نجاح ذوي الاحتياجات الخاصة في شغل بعض الوظائف، وهذا يعزز قدرة هذه المؤسسات على صياغة برامج تأهيل تناسب متطلبات سوق العمل وحاجاته. وقد تفيد نتائج الدراسة الحالية ذوي الاحتياجات الخاصة أنفسهم؛ حيث أن الدراسة تلقي الضوء على حق من حقوقهم، وهو تشغيلهم وحصولهم على فرص عمل في كافة قطاعات سوق العمل. وتقدم الدراسة إطاراً نظرياً وميدانياً يثري المكتبة العربية؛ ويفتح آفاقاً لدراسات مستقبلية تتعلق بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والاتجاه نحو ذلك.

خامساً: حدود الدراسة.

- 1- الحد الموضوعي: تناولت الدراسة اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات.
 - 2- الحد الزمني: أجريت الدراسة خلال العام (2017م).
 - 3- الحد المكاني: طبقت الدراسة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
 - 4- الحد المؤسسي: أجريت الدراسة على بعض المؤسسات العامة، والخاصة، والأهلية في مدينة الرياض.
- سادساً: مصطلحات الدراسة.

➤ تعريف الاتجاه:

يُعرف الاتجاه على أنه استعداد نفسي أو تهيج عقلي عصبي متعلم يؤهل الفرد للاستجابة بأنماط سلوكية محددة موجبة أو سالبة، نحو الأشخاص والجماعات، والأفكار، والحوادث، والأوضاع، الأشياء، أو الرموز (جابر، 2011: 267). ويعرفه لاندي وكنتي (Landy & Conte, 2006) بأنه شعور أو اعتقاد ثابت نسبياً نحو أشخاص محددين، أو أفكار، أو وظائف، وغيرها من الموضوعات.

وأيضاً يُعرف الاتجاه على أنه حالة من التأهب والاستعداد النفسي والعصبي، تنظمها خبرات الشخص، وتؤثر بشكل دينامي على استجاباته نحو المواقف والموضوعات التي تستثير هذه الاستجابة. (O'keefe, 2002).

ويعرف الباحث الاتجاه إجرائياً بأنه استعداد نفسي يشير إلى توجه ثابت لدى أصحاب العمل في مدينة الرياض نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسساتهم، ويقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها المبحوث في استجابته على مقياس الاتجاه المكون من ثلاث أبعاد: المعرفي، والوجداني، والسلوكي.

➤ ذوي الاحتياجات الخاصة:

يُعرف ذوي الاحتياجات الخاصة، بأنه الشخص غير القادر على المشاركة بحرية في الأنشطة التي تعد عادية لمن هم في مثل سنه وجسمه، وذلك بسبب شذوذ عقلي، أو جسمي، أو عقلي، أو حركي (يوسف، 2003: 14).

ويُعرف نيتل (2004: 10) ذوي الاحتياجات الخاصة، عدم القدرة على الاستجابة لمتطلبات البيئة والتكيف معها نتيجة مشكلات سلوكية، أو عقلية، أو جسمية.

ويعرف الباحث ذوي الاحتياجات الخاصة إجرائياً، بأنهم أشخاص لحقت بهم إعاقات تحد من قدراتهم على ممارسة مهامهم بشكل عادي، سواء على المستوى العقلي، أو الجسدي.

➤ تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

يُعرف تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة على أنه عملية توفير عمل ثابت، ومستقر يحصل من خلاله المعاق على دخل يكفي تلبية احتياجاته المالية؛ وهو من المراحل النهائية في عملية التأهيل المهني (أبو شعيرة، 2015: 6). ويعرف الباحث تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة إجرائياً بأنه تقبل أصحاب العمل لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسساتهم، واستغلال طاقاتهم وتمكينهم من إعالة أنفسهم، بدلاً من الاعتماد على الآخرين.

الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً: الاتجاه.

الاتجاه استعداد نفسي أو حالة عقلية، ثابتة نسبياً مستمدة من البيئة يستدل عليها من استجابة الفرد قبولاً أو رفضاً لموقف معين، أو مثير ما (وحيد، 2001: 40). كما عرفه ألبورت على أنه تكوين فردي ناتج عن خبرات أساسية، فالتجارب التي تشكل الاتجاهات قد تكون منسية وقد يكون الفرد غير واع بأسبابها وأسباب وجودها (عبد الباقي، 2002: 143). وأورد أبو النيل (2009: 354) أن الاتجاه عبارة عن استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الفرد حول موضوع من الموضوعات سواء أكان اجتماعياً، أو اقتصادياً، أو سياسياً، أو حول قيمة من القيم كالقيم الدينية، أو الجمالية، أو الاجتماعية، أو حول جماعة ما، ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيراً لفظياً، بالموافقة أو الرفض، ويمكن قياسه بإعطاء درجة للموافقة أو المعارضة، أو المحايدة (أبو النيل، 2009: 354).

ويجمع علماء النفس بأن للاتجاه ثلاث مكونات أساسية تمثل أبعاداً لقياسه، وهي كما ذكرها عبد الباقي (2002: 144).

1- المكون الانفعالي: يشير إلى الحالات الشعورية الذاتية أو المزاجية والاستجابات الفسيولوجية التي تصاحب الاتجاه نحو مثير ما.

2- المكون المعرفي: يشير إلى الاعتقادات والآراء، التي تظهر من خلال التعبير عن الاتجاه، وغالباً ما تكون على شكل أفكار داخل الفرد.

3- المكون السلوكي: يشير إلى العمليات الجسمية، والعقلية التي تعد الفرد للتصرف بطريقة ما تجاه موضوع الاتجاه، بمعنى آخر المكون السلوكي تصرف الفرد تجاه المثير، واستعداده له.

ثانياً: ذوي الاحتياجات الخاصة.

يعرف ذوي الاحتياجات الخاصة، على أنه شخص مصاب في جسمه، أو الذي يبدي قصوراً عقلياً بحيث تكون الإمكانيات لاكتساب أو حفظ عمل ما ناقصة وضعيفة، أي أن ذوي الاحتياجات الخاصة، هو الشخص الذي يبدي عجزاً أو قصوراً في قدراته

البدنية والعضوية أو العقلية (شكور، 2009: 13). وبالتالي فإن المعاق لديه قصور في وظائف أعضاء الجسد، وهناك أنواع متعددة من الإعاقة ذكرها ذكر نثيل (2004: 23-24) على النحو الآتي:-

1- الإعاقة الحسية: وهي الإعاقة الناتجة عن إصابة الأعصاب الرئيسية لأعضاء الحسية (العين - الأذن - اللسان) وينتج عنها إعاقة حسية أو سمعية أو بصرية أو نطقية .

2- الإعاقة الذهنية: وهي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ والذاكرة والاتصال مع الآخرين وينتج عنها إعاقة تعليمية أو صعوبة تعلم أو خلل في التصرفات.

3- الإعاقة العقلية: وهي الإعاقة الناتجة عن أمراض وراثية أو شلل دماغي نتيجة لنقص الأكسجين أو كل ما يعيق العقل عن القيام بمهامه.

4- الإعاقة المزدوجة: هي عبارة عن وجود إعاقتين لدى شخص واحد.

5- الإعاقة المركبة: هي عبارة عن مجموعة من الإعاقات المختلفة لدى الشخص الواحد.

ومن التصنيفات الشائعة بين العلماء التصنيف حسب مجالها والطبيعية الغالبة عليها حيث تقسم إلى الفئات التالية (أبو موسى، 2008: 95-98):

- إعاقة جسمية تتصل في الجهاز الحركي أو البدني بصفة عامة وتدخل تحت هذه الفئة أو الفصيلة جميع الإعاقات العصبية والوعائية والهضمية.
 - إعاقات الحواس العليا هم من لديهم عجز في الجهاز الحسي كالمكفوفين أو ضعاف البصر أو الصم أو ضعاف السمع أو البكم وغيرهم.
 - إعاقات عقلية ترتبط أساس بضعف القدرات العقلية ويدخل تحتها التخلف العقلي بدرجاته المختلفة.
 - إعاقات تتعلق بالقدرات الكلامية اللغوية ويدخل تحتها عيوب النطق والكلام اضطرابات القراءة والكتابة.
 - إعاقات نفسية انفعالية، ويدخل تحتها جميع الأمراض والاضطرابات النفسية والمظاهر الدالة على سوء التكيف النفسي.
 - إعاقات اجتماعية وتشمل كافة أنواع العجز على التفاعل السليم للفرد مع بيئته وانحرافه عن معايير ثقافية مجتمعية ويدخل تحت ذلك الإجرام والتشرد والجنح.
 - إعاقات متعددة الجوانب وتشمل إصابة الفرد بأكثر من إعاقة في أن واحد وحسب التصنيف السابق يمكن تصنيف ذوي الاحتياجات الخاصة إلى معاقين بدنياً، بصرياً، سمعياً، وعقلياً، ونفسياً، واجتماعياً، ومتعددة الإعاقات.
- ويعتقد الباحث أن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة يجب أن يأخذ محنى مختلف عن تشغيل العاديين الأسوياء، أهمه كفالة حقوقهم داخل العمل، وتشجيعهم على الاندماج مع فريق العمل، والعمل الجاد على إعداد برامج مستمرة لتأهيلهم، هذا ويرى الباحث بأن هناك أنواع من الإعاقة يكون تشغيلهم صعب جداً مثل المعاق عقلياً، والذين لديهم إعاقة حركية في كافة الأطراف.

وهناك خصائص عامة لذوي الاحتياجات الخاصة بغض النظر عن نوع الإعاقة تعرضت لها الدراسات والبحوث والمقالات التي تناولت موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة سواء منها داخل الوطن العربي أو في خارجة وهي تلك الخصائص (نتيل، 2004: 37-38):

1. الإعاقة التي تصيب الفرد "أيا كان نوعها" ومن شأنها أن تعوق الفرد عن مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر فإذا فقد القدرة على ذلك يسمى معوق.
2. أن الشخص ذو الاحتياجات الخاصة، له حاجاته الخاصة التي تنشأ عن الإعاقة والتي تستلزم لإشباعها أو الوفاء بها باتخاذ إجراءات وأساليب حسب نوع الإعاقة .
3. أن ذوي الاحتياجات الخاصة، مهما تنوعت صور إعاقاتهم: لديهم قابلية وقدرة وحوافز للتعلم والنمو والاندماج في الحياة العادية في المجتمع وهذا يقتضي التشديد على ما يستطيعونه من تعلم ومشاركة لا على ما يقدررون عليه.
4. أن أنواع الإعاقة التي يتعرض لها الفرد أما أن تكون إعاقة بدنية كفقد أجزاء الجسم أو حدوث خلل أو تشوه فيه وأما أن تكون عقلية كنقص في القدرات العقلية ، أو أن تكون حسية كفقد أو نقص حاسة من الحواس.
5. أن إصابة الفرد بالإعاقة ما قد تعوقه عن التكيف مع مجتمعه أو بيئته التي يعيش فيها مما ينتج عنه عدم استقرار في حياته بنجاح.

ثالثاً: تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

تبدأ عملية تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بعمليات منظمة ومستمرة يطلق عليها تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وتهدف عملية التأهيل إلى اعداد ذوي الاحتياجات الخاصة لمتطلبات الحياة، وعونه ومساعدته على القيام ببعض الأعمال المناسبة، ويكون التأهيل في جوانب متعددة أهمها الجانب الطبي، والاجتماعي، والنفسي، والتربوي، والمهني، والفني، حيث يعرف الشمري (2012) عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بأنها اعداد الفرد العاجز للعمل، وملائمة حالته لمتطلبات بعض الوظائف وذلك في حدود ما لديه من قدرات، بما يضمن تحسين الجوانب النفسية والمادية، وتحويله إلى فرد منتج مندمج في مجتمعه، وتوفير مصدر دخل ثابت ومناسب له.

وأوردت الحمودي (2012) في تقرير حول تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة أن تشغيلهم يحقق مبدأ من مبادئ الدمج الاجتماعي، ويجعلهم أكثر اعتماداً على النفس، واستغلال لقدراتهم، وتحسين مستوى المعيشة لديهم؛ حيث يوفر التشغيل عملاً مدفوع الأجر للشخص ذوي الاحتياجات الخاصة، والذي كان ينظر له في السابق على أنه غير قادر على العمل، ويمكنه من اكتساب دخل خاص به، وتطوير مهاراته، والتعرف إلى قدراته وما باستطاعته القيام به، إضافة إلى تنمية شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بكرامته عبر العمل وتحقيق الثقة بالنفس، وبناء علاقات اجتماعية جديدة، والمشاركة أكثر في الأنشطة المجتمعية، والقدرة على التخطيط للمستقبل، وتوسيع دائرة خياراته في الحياة.

وعلى مستوى أسرة ذوي الاحتياجات الخاصة أيضاً فسيكون هناك فوائد، أهمها عدم وضع الشخص ذوي الاحتياجات الخاصة في دائرة الاعتمادية السلبية على الأسرة، وبالتالي المساهمة في نموه الشخصي وتطوره، وبذلك تغير الأسرة من نمط

تعاملها مع ابنها على أساس أنه فرد مستقل وليس سلبياً، وبأنه قادر على اتخاذ قرار، حيث يتعلم الآباء عن طريق مساندة اختصاصي التشغيل إتباع هذا الدور الجديد في التعامل مع ابنهم ذو الاحتياجات الخاصة، وقد أظهرت التجارب الدولية شعور الآباء بالفخر جراء قدرة أبنائهم على أداء العمل مدفوع الأجر (Graffam, Shinkfield, Smith, Polzin, 2002: 177). لذلك فمشاركة الوالدين والأسرة ينبغي أن تتم منذ مراحل التشغيل الأولى، فهم يستطيعون تقديم معلومات مهمة يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار في شتى المجالات التي تتعلق بابنهم، وهذه المعلومات يمكن وضعها في خطة عملية قابلة للتقييم والتعديل المستمر. كذلك، فإن دور الأسرة قد يأخذ دور المؤثر في تطور الشخص ذو الاحتياجات الخاصة، وتهيئته لعالم العمل والنجاح فيه والحفاظ عليه (9 - 8: Scope, 2003). أما استفادة صاحب العمل من التوظيف، فتتلخص في أنه لا يتم توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة إلا بعد إتقانه للمهام المطلوبة، بعد فترة من التدريب العملي على المهنة، والتأكد من إتقانه للمهارات الأساسية، والمهام المطلوبة منه، فيكون ذوي الاحتياجات الخاصة مهياً تماماً لهذه المهنة قبل تشغيله، إضافة إلى أن فريق التشغيل المساند يقدم الدعم والمشورة اللازمة لصاحب العمل، وسيكون معهم خلال عملية التشغيل للمساعدة أيضاً في تحليل العمل وإجراء أي تعديلات مناسبة.

رابعاً: الدراسات السابقة.

أجرى أبو شعيرة (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل والمدراء وأصحاب القرار نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات: نوع العمل الذي تقوم به المؤسسة وعمرها وحجمها ووجود موظفين معاقين فيها، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استبيان يتكون من (24) فقرة، طبق على (33) مؤسسة مختلفة. وبعد جمع استجابات المشاركين تم إجراء التحليل الإحصائي وكانت النتائج تشير عموماً إلى انخفاض الاتجاهات نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة. كما أجرى عبدات (2014): دراسة بهدف الكشف عن الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، والتعرف إلى وجهات نظر كل من أولياء الأمور، والمدرّبين المهنيين حول صعوبات تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية، ولتحقيق الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن استبانة، طبقت على عينة من المدرّبين المهنيين لذوي الإعاقة الذهنية بلغ عددهم (35)، و(125) ولي أمر لذوي الإعاقات الذهنية. وأسفرت النتائج عن وجود عدداً من الصعوبات، كان أكثرها تكراراً وشيوعاً بيئة العمل، ذوي الاحتياجات الخاصة وولي أمره، صاحب العمل، المجتمع المحلي، زملاء العمل، عملية التدريب، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين متوسطات تقديرات أولياء الأمور والمدرّبين المهنيين حول صعوبات تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية.

كما أجرى الصباح والحموز (2014) دراسة بهدف التعرف على درجة مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية، من وجهة نظرهم والعاملين فيها، وعلاقتها بمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، ودرجة الإعاقة، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي للعاملين، والحالة العملية (ذوي الإعاقة الحركية، عاملين)، وطبقت الدراسة على عينة من (186) مبحوثاً من ذوي الإعاقة الحركية، (94) مبحوثاً من العاملين في المراكز التأهيلية الفلسطينية في الضفة الغربية، حيث

تم تطوير استبانة خاصة من أجل التعرف على المشكلات، بعد استخراج صدقها وثباتها، وكان من أهم نتائج الدراسة، إن درجة المشكلات التي تواجه تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية من وجهة نظرهم ووجهة نظر العاملين كانت مرتفعة وأكثرها مشكلات التأهيل المهني، وقد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها، الدعوة إلى تطوير برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، والانتقال إلى برامج التوظيف المدعوم التي توفر المساندة للمعوق في بيئة العمل، والارشادات لصاحب العمل والزملاء، كذلك توفير المتابعة أثناء فترة التشغيل للتأكد من مدى تكيف المعوق مع بيئة العمل وتأقلمه، وأخيراً أوصت الدراسة بتدريب العاملين على الأساليب الخاصة بالتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.

كما أجرى الشمري (2012) دراسة بهدف تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال، ولتحقيق الأهداف استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال بلغ عددهم (287) فرداً. وأظهرت النتائج أن برامج التأهيل المهني تساعد في تغيير فكرة المجتمع عن المعوقين، بحيث تؤدي هذه البرامج إلى اندماج المعوقين في المجتمع بشكل أكبر، وهناك اختلاف في وجهات النظر بين المعوقين من جهة، وبين المشرفين ورجال الأعمال من جهة أخرى، من حيث استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني ومدى ملائمة هذه البرامج للمعوقين، ويتفق المعوقون والمشرفون ورجال الأعمال على أن برامج التأهيل تتناسب مع قدرات المعوقين الجسمية والعقلية، وتبين وجود فروق بين المعوقين أنفسهم تعزى لسبب الإعاقة في تقديراتهم لإيجابيات وسلبيات التأهيل المهني.

وهدف دراسة (Ronel & Martina, 2010) إلى قياس اتجاهات (33) من المدراء و(30) من أصحاب العمل نحو الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة جسدياً في أماكن العمل، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي، وطبقت استبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن المدراء وأصحاب العمل ينظرون بسلبية إلى ذوي الاحتياجات الخاصة، ولا يقدمون لهم دعماً إيجابياً كما أنهم لا يؤمنون بقدرات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة جسدياً على القيام بالمهام المهنية الموكلة اليهم.

خامساً: التعقيب على الدراسات السابقة.

تناولت الدراسات السابقة مجموعة من الأهداف أهمها تحديد اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، أو المشكلات التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال شغل الوظائف، والحصول على فرصة عمل، ولقد توصلت الدراسات السابقة إلى وجود مجموعة من التحديات والمشكلات التي تواجه عمليات تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، منها يتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة نفسه، ومنها يتعلق بالمؤسسات، أو طبيعة التدريب والتطوير التي يخضع لها ذوي الاحتياجات الخاصة. وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (أبو شعيرة، 2015) من حيث الأهداف والمنهج، لكنها تختلف من حيث زمن ومكان التطبيق، وتتميز الدراسة الحالية في أنها تسعى للكشف عن اتجاهات أصحاب العمل في ضوء متغيرات متعددة منها المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وطبيعة العمل إن كان حكومي أو خاص أو أهلي.

المنهجية والإجراءات

أولاً: منهج الدراسة.

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه أنسب المناهج لطبيعة وأهداف الدراسة الحالية، فهو منهج وطريقة علمية تقوم على أساس وصف ظاهرة ما كما هي في الواقع، وتصويرها وتفسيرها بشكل دقيق وجمع البيانات حولها بهدف تبويبها وتحليلها وصولاً لنتائج وتعميمات وعلاقات جديدة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أصحاب العمل في القطاع العام والخاص والأهلي في مدينة الرياض خلال العام (2017م)؛ حيث قام الباحث باختيار (132) من أصحاب العمل في (33) مؤسسة تم تطبيق أداة الدراسة عليهم، فاسترد الباحث (122) منها، بنسبة استرداد بلغت (92.4%)، وبالتالي فإن عينة الدراسة الفعلية بلغت (122) من أصحاب العمل؛ ومن الجدير بالذكر أن الباحث اختار العينة من ذوي المناصب الإدارية العليا، والقائمين على عمليات الاستقطاب والتعيين. والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:-

جدول رقم (1): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب بعض المتغيرات الشخصية

البيان	المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم	33	27.00
	بكالوريوس	73	59.80
	دراسات عليا	16	13.10
سنوات الخدمة	أقل من 7 سنوات	20	16.40
	7 - إلى 15 سنة	63	51.60
	أكثر من 15 سنة	39	32.00
طبيعة العمل	حكومي	26	21.30
	خاص	56	45.90
	أهلي	40	32.80
الإجمالي		122	100.0

ثالثاً: أداة الدراسة.

قام الباحث بالاطلاع على الأدبيات السابقة وبعض البحوث ذات العلاقة بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وتم في ضوء ذلك بناء مقياس للكشف عن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وكان المقياس في صورتها النهائية عبارة عن (24) فقرة، وتؤكد الباحث من صدق المقياس وثبات نتائجه من خلال عدة إجراءات.

حيث قام الباحث بعرض المقياس على عدد من المختصين بهدف كسب الصدق الظاهري، وتم تعديل المقياس بناءً على مقترحات لجنة التحكيم، ومن الجدير بالذكر أن عدد المحكمين بلغ (7) من أعضاء هيئة التدريس. كما قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية قوامها (40) من أصحاب العمل، وتم حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية لفقراته، فكانت النتائج على النحو الآتي:

جدول رقم (2): يوضح معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية لفقراته

م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)	م.	معامل الارتباط	قيمة (Sig.)
1.	**0.585	0.000	1.	**0.777	0.000	1.	**0.752	0.000
2.	**0.475	0.002	2.	**0.676	0.000	2.	**0.542	0.000
3.	*0.800	0.000	3.	**0.712	0.000	3.	**0.778	0.000
4.	**0.811	0.000	4.	**0.661	0.000	4.	**0.748	0.000
5.	**0.808	0.000	5.	**0.680	0.000	5.	**0.766	0.000
6.	**0.577	0.000	6.	**0.725	0.000	6.	**0.695	0.000
7.	**0.710	0.000	7.	**0.671	0.000	7.	**0.767	0.000
8.	**0.648	0.000	8.	**0.666	0.000	8.	**0.715	0.000

** ر الجدولية عند درجة حرية (38)، ومستوى دلالة (0.01) تساوي (0.38)

* ر الجدولية عن درجة حرية (38)، ومستوى دلالة (0.05) تساوي (0.31)

الجدول السابق رقم (2) يوضح أن جميع قيم الاحتمال (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن معاملات الارتباط دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يدل على أن جميع فقرات المقياس صادقة لما وضعت لأجل قياسه.

وجرى التحقق من ثبات المقياس من خلال طريقتين؛ طريقة التجزئة النصفية، حيث تم تقسيم المقياس إلى فقرات فردية الرتب وأخرى زوجية، وتم إيجاد معامل الارتباط بينهما، وتصحيح الارتباط بطريقة سبيرمان براون، حيث بلغ معامل الارتباط (0.742)، وكان معامل الارتباط المصحح (0.852)، وهو معدل مرتفع. وتم حساب معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس فبلغ (0.908)، وهو معدل يشير إلى ثبات المقياس.

رابعاً: تصحيح البيانات وترميزها:

كانت الأداة الأساسية لجمع البيانات عبارة عن مقياس لاتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، واتباع الباحث سلم تدرج خماسي الترتيب في تصميم المقياس، وجرى ادخال البيانات وترميزها عبر برنامج رزمة التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science)، وتحديداً الاصدار (SPSS IBM- Version 22.0)، وفقاً للتصحيح الآتي:

جدول رقم (3): طريقة إدخال بيانات المقياس

درجة الموافقة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
الترميز للحاسب الآلي	5	4	3	2	1

بناءً على الترميز السابق فإن أعلى درجة يحصل عليها المبحوث تساوي (24 فقرة $5 \times 24 = 120$)؛ وأدنى درجة تساوي (24 فقرة $5 \times 24 = 120$).

عرض النتائج ومناقشتها.

أولاً: التوزيع الطبيعي لبيانات المقياس.

استخدم الباحث اختبار كولمجروف – سمرنوف (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)، للتعرف إلى اعتدالية منحنى البيانات، لمناسبتها لطبيعة عينة الدراسة، وهذا يفيد في طبيعة الاختبارات الواجب استخدامها معلمية أو غير معلمية، والجدول التالي يوضح النتائج:

جدول رقم (4): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس الدراسة

البيان	عدد الفقرات	قيمة الاختبار	قيمة (Sig.)
جميع فقرات المقياس	24	1.431	0.152

** (Z) الجدولية عند مستوى الدلالة (0.01) تساوي (2.58)

* (Z) الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) تساوي (1.96)

يوضح الجدول (4) أن قيمة (Sig.) الاحتمالية كانت أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وكانت قيمة (Z) المحسوبة أقل من قيمة (Z) الجدولية، وعليه يمكن القول بأن المقياس يتبع توزيعاً طبيعياً، وعليه يجب استخدام الاختبارات المعلمية في هذه الدراسة.

➤ نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض؟

للإجابة عن السؤال الأول قام الباحث باستخدام الاحصاء الوصفي المناسب مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول رقم (5): نتائج الاحصاء الوصفي للدرجة الكلية للمقياس

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
جميع فقرات المقياس	84.541	9.4	70.45

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لاستجابات أصحاب العمل على مقياس اتجاهاتهم نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بلغ (84.541)، والدرجة الكلية تساوي (120)؛ وبالتالي فإن الوزن النسبي يبلغ (70.45%)، وهي نسبة

أعلى من المتوسط، لكنها لم ترتقي للمستوى المطلوب، ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة المهام والأعمال والوظائف في المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية، فهي بحاجة لمهارات متعددة منها يمكن أن يقوم به ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنها يصعب على ذوي الاحتياجات الخاصة القيام به، كذلك فإن أنواع الإعاقة المختلفة تحد من تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فإن كانت المهارات المطلوبة لوظيفة ما تتطلب العمل على الحاسوب يصعب توظيف ذوي الإعاقة البصرية، وإن كانت الوظيفة الشاغرة تتعلق بالقيام بمجهود بدني باستخدام كافة الأطراف يصعب توظيف ذوي الإعاقة الحركية، وجدير بالذكر أن (عبدات، 2014) أكد على وجود تحديات تواجه تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وتختلف النتائج الواردة في الجدول مع نتائج دراسة (أبو شعيرة، 2015)، ونتائج دراسة (Ronel & Martina, 2010).

➤ نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

للإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVAs) للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول رقم (6): تحليل التباين الأحادي للفروق في اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغير

المؤهل العلمي

البيان	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
مقياس الاتجاه	بين المجموعات	454.366	2	227.183	2.659	0.074
	داخل المجموعات	10167.929	119	85.445		
	الإجمالي	10622.295	121			

** (F) الجدولية عند درجات حرية (2 - 121) ومستوى دلالة (0.01) تساوي (4.787)

* (F) الجدولية عند درجات حرية (2 - 121) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.0718)

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة الاحتمال (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)؛ وبالتالي لا توجد فروق ويجب قبول الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويرى الباحث أن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة لا يتأثر بمتغير المؤهل العلمي في المجتمعات العربية بل يتأثر بعوامل أخرى تتعلق بطبيعة الإعاقة ومستوى التطوير والتأهيل، وحاجات المؤسسات، وثقافة المجتمع وتوفر مبادئ السلامة في العمل بما يكفل لهم العمل بأمان. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (أبو شعيرة، 2015).

➤ نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخدمة؟

للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVAs) للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول رقم (7): تحليل التباين الأحادي للفروق في اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

البيان	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
مقياس الاتجاه	بين المجموعات	353.606	2	176.803	2.049	0.133
	داخل المجموعات	10268.689	119	86.292		
	الإجمالي	10622.295	121			

** (F) الجدولية عند درجات حرية (2 - 121) ومستوى دلالة (0.01) تساوي (4.787)

* (F) الجدولية عند درجات حرية (2 - 121) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.0718)

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة الاحتمال (Sig.) كانت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)؛ وبالتالي لا توجد فروق ويجب قبول الفرض الصفري القائل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ويرى الباحث بأن أصحاب العمل رغم اختلاف سنوات الخدمة لديهم إلا أنهم يخضعون لأنظمة ولوائح وقوانين في مجال التشغيل والتوظيف، وأن سنوات الخدمة لديهم لا تؤثر في اتجاهاتهم نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بل توجد عوامل أخرى ربما تكون القوانين واللوائح المنظمة لعمل ذوي الاحتياجات الخاصة، وطبيعة المؤسسة المستهدفة. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (أبو شعيرة، 2015).

➤ نتائج السؤال الرابع ومناقشتها: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVAs) للفروق بين ثلاث مجموعات فأكثر، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول رقم (8): تحليل التباين الأحادي للفروق في اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لمتغير طبيعة العمل

البيان	مصدر التباين	مجموع المتوسطات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	قيمة (Sig.)
مقياس الاتجاه	بين المجموعات	2678.798	2	1339.399	20.065	0.000
	داخل المجموعات	7943.498	119	66.752		
	الإجمالي	10622.295	121			

** (F) الجدولية عند درجات حرية (2 - 121) ومستوى دلالة (0.01) تساوي (4.787)

* (F) الجدولية عند درجات حرية (2 - 121) ومستوى دلالة (0.05) تساوي (3.0718)

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة الاحتمال (Sig.) كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05)؛ وبالتالي توجد فروق ويجب قبول الفرض البديل القائل: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير طبيعة العمل. وللكشف عن اتجاه تلك الفروق قام الباحث باستخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول الآتي يوضح النتائج:

جدول رقم (9): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لاتجاه الفروق تبعاً لمتغير طبيعة العمل

البيان	حكومي	خاص	أهلي
المتوسط الحسابي	80.27	81.77	91.200
مقياس الاتجاه	حكومي		
	خاص	//1.5 0.742	
	أهلي	*10.93 0.000	*9.432 0.000

يتضح من الجدول أن الفروق كانت لصالح أصحاب العمل الأهلي في مدينة الرياض، ويرى الباحث بأن تلك الفروق ترجع إلى عدة عوامل أهمها أن العمل الأهلي غالباً يحمل طابع إنسانية، وتنتج تلك الأعمال الإنسانية نحو مساعدة ومساندة الفئات المهمشة، ومنها فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أن هناك مؤسسات أهلية تهتم بخدمات رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وهناك مؤسسات أهلية لديها برامج تشغيل منظمة ومخطط لها للمعاقين.

ملخص نتائج الدراسة.

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة من أجل التعرف إلى مستوى اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، واتضح من نتائج تحليل البيانات أن المتوسط الحسابي لاستجابات أصحاب العمل على مقياس اتجاهاتهم نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة بلغ (84.541)، والدرجة الكلية تساوي (120)؛ وبالتالي فإن الوزن النسبي يبلغ (70.45%)، وهي نسبة

أعلى من المتوسط، لكنها لم ترتقي للمستوى المطلوب، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، لكن ظهرت فروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح أصحاب العمل الأهلي.

التوصيات والمقترحات:

- 1- إصدار قوانين تساعد ذوي الاحتياجات الخاصة على شغل المناصب والوظائف في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية.
- 2- اعداد برامج وندوات وورش عمل تتعلق بتحقيق الدمج الاجتماعي، وتحسين نظرة المجتمع السعودي نحو ذوي الاحتياجات الخاصة، وتشغيلهم.
- 3- إنشاء مراكز متخصصة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتطوير قدراتهم في مجالات يمكن لهم تحقيق الابداع من خلالها بما يضمن لهم فرص عمل مناسبة.
- 4- اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص بين العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة في مجالات التعليم والصحة والرعاية والتوظيف بما يكفل تحقيق مبادئ ومعايير الدمج الاجتماعي للمعاقين.
- 5- إجراء دراسات حول معوقات تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل الحد منها.
- 6- إجراء دراسة حول مستوى تقدير الذات لدى ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين والعاطلين.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع العربية.

- أبو النيل، محمود السيد (2009). علم النفس الاجتماعي عربياً وعالمياً، ط (5)، جمهورية مصر العربية: مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو شعيرة، محمد. (2015). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين تبعاً لعدد من المتغيرات. كلية التربية بجامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية.
- أبو موسى، سمية محمد (2008). التوافق الزوجي وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى المعاقين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- جابر، جودة (2011). علم النفس الاجتماعي، ط (2)، الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الحمودي، منى. (2012). توظيف المعاقين: الاعتماد على النفس واستغلال القدرات وتحسين مستوى المعيشة. مقال منشور يوم الأحد 16/ ديسمبر/ 2012، الرابط الإلكتروني: (http://www.alittihad.ae/investigations_details.php?id=54).
- شكور، جليل وديع (2009). معاقون لكن عظماء، ط(2)، بيروت: دراسة توثيقية، الدار العربية للعلوم.
- الشمري، مشوح بن هذال. (2012). تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال. رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

- عبد الباقي، سلوى محمد (2002). موضوعات في علم النفس الاجتماعي، كلية التربية بجامعة حلوان، جمهورية مصر العربية.
- عبدات، روجي مروح. (2014). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. منشورات الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة - إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية.
- عسلي، محمد إبراهيم وجودة، آمال. (2005). اتجاهات طلاب جامعة الأقصى نحو دمج المعاقين. مجلة كلية التربية بعين شمس. 3(29).
- نتيل، رامي أسعد (2004): السمات المميزة لشخصيات المعاقين سمعياً وبصرياً وحركياً في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- هلال، أسماء. (2009). تأهيل المعاقين، عمان: دار المسيرة.
- وحيد، أحمد عبد اللطيف (2001). علم النفس الاجتماعي، الطبعة (1)، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- يوسف، محمد عباس (2003). دراسات في الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
- الصباح، سهير. الحموز، عايد (2013). مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 21(1). 293-326.

ثانياً: المصادر والمراجع الأجنبية.

- Graffam, Joe; Shinkfield, Alison; Smith, Kaye; Polzin, Udo. (2002). Factors that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability, Journal of Vocational Rehabilitation, 17(3), pp. 175-181.
- Ronel, Kleyhans & Martina, Kotze. (2010). Managers' and employees' attitudes towards people with physical disabilities in the workplace. Tydskr. geesteswet. 50(3), pp. 404-418.
- Scope. H. (2003). Report reveals employers fearful of recruiting disabled people Management Services, 47(5), pp. 8-9
- landy, F. and Conte, J. (2006). Work in the 21st century: An introduction to industrial and Organizational Psychology, second edition, Oxford: Blackwell Publishing.
- O'Keefe, D. (2002). Persuasion: Theory and Research, Second Edit-ion, Thousand aks: CA: Sage Publications Inc