المجلة التربوية

فصلية علمية محكمة - تصدر عن مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت

العدد 158

تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية

شوق عبد الله الحصيني - د. ريم فهد الرصيص

جامعة الكويت

مجلس النشر العلمي

جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 1029 - 810 X

Online ISSN: 3005-6292

العدد 158 المجلد 40

رمضان 1447 هـ - مارس 2026 م

Doi: 10.34120/joe.v40i158.219
https://orcid.org/0000-0001-6918-6868

تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية

شوق عبد الله الحصيني[1] د. ريم فهد الرصيص[2]
كلية التربية – جامعة الملك سعود
المملكة العربية السعودية

الملخص

الأهداف: هدفت هذه الدراسة إلى تعرف تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية بمنطقة الرياض، وتأثير بعض المتغيرات: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، والاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؛ على استجابة أفراد العينة. **المنهجية:** تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، كما استُخدمت الاستبانة أداةً لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من 90 صاحب عمل. **النتائج:** أظهرت النتائج –بشكل عام– تصورات أصحاب العمل الإيجابية نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة حول العوائق التي تواجه توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية لصالح الذين تفوق خبرتهم عشر سنوات. كما أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أفراد العينة حول الفوائد المترتبة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية لصالح الإناث. **الخلاصة:** في ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بإجراء دراسة أخرى حول الكشف عن واقع توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية.

الكلمات المفتاحية: الاتجاهات، أصحاب العمل، التوظيف، الإعاقة الفكرية، المنشآت الموظِّفة لذوي الإعاقة.

1 باحثة في التربية الخاصة. **الإيميل:** shooqalhussaini@gmail.com

2 أستاذ مشارك بقسم التربية الخاصة. **الإيميل:** ralrusaiyes@ksu.edu.sa

- **سُلم البحث في 2023/2/10، أجيز للنشر في 2023/7/26.**

المقدمة

يعد الأفراد ذوو الإعاقة جزءاً لا يتجزأ من القوى العاملة (Houtenville & Kalargyrou, 2015). فقد ازدادت نسبة العاملين منهم في سوق العمل، حيث بلغ معدل توظيفهم في الولايات المتحدة لعام 2021 21.5% (Bureau of Labor Statistics, 2021). ويرجع ذلك إلى ظهور القوانين والتشريعات الدولية التي تكفل حقوقهم، كالتعديلات التي طرأت على قانون إعادة التأهيل لعام 1973، وقانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA) لعام 1990، وقانون الفرص والابتكار في القوى العاملة (WIOA) لعام 2014، والتي أكّدت حماية الأفراد ذوي الإعاقة من التمييز في سوق العمل وإزالة العوائق التي تحد من فرص حصولهم على العمل (U.S. Department of Labor, n.d.). بالإضافة إلى ما نصّت عليه المادة 27 في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حول حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ومساواتهم مع الآخرين، من خلال إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه بأنفسهم، وحماية حقوقهم في ظروف عمل ملائمة (الأمم المتحدة حقوق الإنسان، 2021).

وتعد الإعاقة الفكرية إحدى فئات الإعاقة التي أُتيحت لها فرص الحصول على العمل أسوةً بسائر فئات الإعاقة. حيث ركّزت العديد من الدراسات على تعرّف أهمية العمل وفوائده من وجهة نظر الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، كدراسة (Voermans et al., 2021) التي قام من خلالها الباحثون بمقابلة ستة أفراد من ذوي الإعاقة الفكرية؛ بهدف تعرّف تجاربهم في العمل في هولندا، وأفادوا بمدى إسهام التوظيف في حمايتهم من الشعور بالفراغ، وفي تحسين نوعية حياتهم، وكذلك إسهامه في جعلهم يشعرون بأنهم ذوو فائدة وجزء من القوى العاملة، ومنحهم شعور التقدير من قبل المشرفين والعملاء. كما أثبتت الدراسات أن النتائج الإيجابية لعمل ذوي الإعاقة الفكرية لا تقتصر –فقط– عليهم، بل تتعداهم إلى الأسرة والمجتمع بأكمله. فقد أشارت دراسة (Lysaght et al., 2017) إلى أن مجرد مشاركة ذوي الإعاقة الفكرية في العمل يعدّ مهماً بالنسبة للأسرة، بغض النظر عن طبيعة العمل نفسه. وفي السياق ذاته، توصلت نتائج دراسة كلٍ من القحطاني والضميري (2018) إلى أن حصول الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية على العمل يسهم في تحسين المشاركة الاجتماعية للأسرة والعلاقات الأسرية، ويسهم في اطمئنان الأسرة على الحياة المستقبلية لهن، كما أنه يزيد الاندماج المجتمعي؛ وبالتالي يسهم في بناء توقعات إيجابية لدى المجتمع بأكمله نحوهن.

على الرغم من هذه الإيجابيات لتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، فإنهم ما زالوا أقل اندماجاً في سوق العمل مقارنةً بفئات الإعاقة الأخرى (Karhina et al., 2022; Qian et al., 2018). ويرجع ذلك إلى عوامل مختلفة تشكل عائقاً أمام حصولهم على العمل، حيث أشار العديد من الدراسات إلى التصورات المجتمعية السلبية نحو ذوي الإعاقة الفكرية وقدراتهم كعامل معوق يحد من توظيفهم (الدوسري ومعاجيني، 2019؛ العجمي والبتال، 2016). ويعود ذلك إلى انخفاض وعي أفراد المجتمع عن الإعاقة وقدرات ذوي الإعاقة؛ ما يزيد من آثار الوصمة الاجتماعية نحوهم (Verulava & Bedianashvili, 2021). يعد أصحاب العمل أكثر أفراد المجتمع أهمية في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، وتعد تصوراتهم من العوامل التي تؤثر بشكل كبير في قراراتهم (Kocman et al., 2018). كما تؤثر سلباً في ذوي الإعاقة الفكرية مهنياً ونفسياً واجتماعياً، حيث تضعف دافعيتهم ورغبتهم بالتفاعل الاجتماعي وثقتهم بأنفسهم (Ly-saght et al., 2017; Voermans et al., 2021). لذلك، حظي موضوع التصورات نحو توظيف ذوي الإعاقة باهتمام كبير، فقد تناول عدد من الباحثين عوائق وإيجابيات توظيف ذوي الإعاقة بشكل عام، بما فيها الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل (Gustafsson et al., 2014; Nota et al., 2014; Verulava & Bedianashvili, 2021).

أكّدت بعض الدراسات أن توظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يمدُّ المنشأة وبيئة العمل بفوائد ومنافع مختلفة، حيث إن توظيفهم يسهم في رفع مستوى التعاون بين زملاء العمل، وزيادة وعيهم فيما يتعلق بذوي الإعاقة؛ ما يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية، وتكوين صورة إيجابية عن المنشأة عند العملاء والمتقدمين للعمل في المنشأة، وزيادة الإنتاجية، وتقليل المُساءلة القانونية، وتقديم الدعم المالي الذي يعدّ حافزاً اقتصادياً لأصحاب العمل (Gasper et al., 2020; Gustafsson et al., 2014). وتتفق هذه النتائج مع دراسة (Wells et al., 2018)، حيث أشار أفراد العينة التي تكونت من 15 صاحب عمل لديهم خبرة من سنة ونصف إلى 30 عاماً في توظيف ذوي الإعاقة الفكرية في بريطانيا، إلى أن توظيفهم يؤدي إلى زيادة الاحترام فيما بين العاملين غير ذوي الإعاقة وزملائهم ذوي الإعاقة الفكرية، وخلق ثقافة العمل الجماعي والإحساس بالمسؤولية، والإسهام في تحسين الأعمال من خلال ملء ذوي الإعاقة الفكرية للفجوة في المنشأة، إضافة إلى أن أفراد العينة شعروا برضا وظيفي أكبر نتيجةً للإسهام في خدمة جميع فئات المجتمع؛ ما أدى إلى تغيير وجهات نظرهم. وفي مراجعة

منهجية (Lindsay et al., 2018) التي فحصت 39 دراسة نُشرت بين عامي 1997 و2017، لتعرّف فوائد توظيف ذوي الإعاقة؛ أظهرت نتائجها أن الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف ذوي الإعاقة تضمنت: الزيادة في نمو الأعمال والأرباح، وولاء العاملين ذوي الإعاقة والتزامهم بالمواعيد، وتحسين صورة المنشأة لدى المجتمع، وخلق ثقافة العمل الشاملة، وزيادة الوعي بالقدرات، بالإضافة إلى مزايا تنافسية بين المنشآت الموظفة لذوي الإعاقة؛ كرضا العملاء، والإسهام في جذب عملاء أكثر تنوعاً، والإنتاجية والابتكار، والالتزام بأخلاقيات العمل، وتحسن مستوى الأمن والسلامة في المنشآت.

وعلى النقيض من ذلك، أشارت بعض الدراسات إلى مخاوف أصحاب العمل التي تعوق توظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، والتي تضمنت الخوف على سلامة ذوي الإعاقة وزملائهم في العمل، وتكلفة التعديلات والتأمين الصحي، وكثرة تغيبهم عن العمل، ومدى قدرتهم على أداء المهام الوظيفية، إضافةً إلى ضعف مهارات أصحاب العمل في إدارة ذوي الإعاقة، ونقص معرفتهم بكيفية استقطاب المتقدمين المؤهلين من ذوي الإعاقة، وضعف المعلومات المتوفرة عن التدريب المهني الذي حصلوا عليه، ونقص معرفتهم بقدرات ذوي الإعاقة ومطابقتها مع احتياجات سوق العمل، وتصورات العملاء السلبية وزملاء العمل والمشرفين والإدارة العليا نحو ذوي الإعاقة (Gasper et al., 2020; Kaye et al., 2011; Verulava & Bedianashvili, 2021). وفي الصدد ذاته، يرى مديرو الموارد البشرية أن غالبية المنشآت لا تتناسب فرصها الوظيفية المتاحة مع ذوي الإعاقة الفكرية؛ بسبب طول ساعات العمل، وبُعد مكان العمل عن منزل ذي الإعاقة الفكرية، وعدم توافر الخدمات الطبية لمتابعة الوضع الصحي فيها، إلى جانب ذلك قد تفضّل بعض المنشآت العمالة الأجنبية على ذوي الإعاقة الفكرية؛ بحكم أنهم أقل تكلفة وأكثر إنتاجية من ذوي الإعاقة الفكرية، إضافةً إلى أن زملاء العمل لديهم صعوبة في معرفة كيفية التواصل مع ذوي الإعاقة الفكرية (الدوسري ومعاجيني، 2019). وقد أجرى (Kocman et al., 2018) دراسة استهدفت تعرّف تصورات أصحاب العمل نحو عوائق توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، حيث شملت عينتها 30 مديراً مسؤولاً عن قرارات التوظيف في النمسا. وتوصلت نتائجها إلى وجود تصورات سلبية لدى أصحاب العمل نحو قدرات ذوي الإعاقة الفكرية، متمثلة في أن متطلبات العمل تفوق قدراتهم، وعدم قدرتهم على الوفاء بمهام العمل الأساسية؛ ما

أدى إلى استنزاف الكثير من الوقت والجهد بسبب توظيفهم، كما أن بعض أصحاب العمل لديهم تخوف من توظيفهم؛ بسبب القضايا القانونية. فيما كشفت نتائج دراسة (Elahdi & Alnahdi, 2022) بعض العوائق التي قد تحد من توظيف ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل بمدينة الخرج بالمملكة العربية السعودية، من أبرزها: عدم كفاءة التدريب المهني لهم، وضعف مستوى المهارات الاجتماعية والقدرة العقلية، وقلة عدد المشرفين عليهم في مكان العمل.

لقد تناول العديد من الدراسات السابقة أثر بعض المتغيرات على تصورات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة، بمن فيهم ذوو الإعاقة الفكرية، وتباينت نتائج تلك الدراسات؛ فعلى سبيل المثال: فإن دراسة (Nota et al., 2014) التي تكونت عينتها من 80 صاحب عمل: 54 من الذكور و26 من الإناث، 50% من العينة لديهم خبرة سابقة في توظيف ذوي الإعاقة في إيطاليا، أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغير جنس صاحب العمل أو خبرته السابقة مع ذوي الإعاقة، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين تصوراتهم نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية على وجه الخصوص، تُعزى إلى متغير نوع نشاط المنشأة، وذلك لصالح الأنشطة منخفضة التعقيد. ويتفق ذلك مع دراسة (Gasper et al., 2020) التي تكونت عينتها من موظفي الموارد البشرية والمسؤولين عن التوظيف في 2023 منشأة، تحتوي على 12 نوعاً من الأنشطة المتنوعة للمنشآت في الولايات المتحدة، وتوصلت نتائجها إلى أن الفوائد تتأثر بمتغير نوع نشاط المنشأة، لصالح قطاع تقديم الخدمات والإدارة العامة، وإلى أن عائق السلامة يتأثر بمتغير نوع نشاط المنشأة، لصالح قطاع إنتاج السلع وتقديم الخدمات. وفي السياق ذاته، أكدت دراسة الدوسري ومعاجيني (2019) التي تمثلت عينتها في 388 مديراً من مديري الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية، أكدت أن عدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية والمؤهل العلمي لمديري الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم على تلك العوائق المتمثلة في التصورات السلبية، بينما نوع نشاط المنشأة يؤثر في تقديرهم على العوائق. واتضح أن الفروق جاءت لصالح القطاع البنكي؛ وذلك لصعوبة المهام الوظيفية التي تتطلبها القطاعات البنكية وعدم توافقها مع قدرات ذوي الإعاقة الفكرية وإمكاناتهم، واعتماد القطاعات البنكية على التقنية. فيما كشفت بعض الدراسات عن أن الخبرة السابقة

والاتصال السابق لأصحاب العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية لها تأثير على تصوراتهم؛ حيث إن دراسة (Elahdi & Alnahdi, 2022) التي تكونت عينتها من 101 من الذكور و66 من الإناث، 37% منهم لديهم خبرة سابقة في العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية في مدينة الخرج في المملكة العربية السعودية، أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تُعزى إلى متغير الجنس، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير الخبرة السابقة في العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية لصالح أصحاب الخبرة، كما اتضح أن للاتصال السابق مع ذوي الإعاقة الفكرية تأثيراً كبيراً على تصوراتهم الإيجابية؛ حيث أشارت نتائج دراسة (Gustafsson et al., 2014) التي تمثلت عينتها في 15 صاحب عمل وخمسة مشرفين مسؤولين عن قرارات التوظيف ولديهم خبرة في توظيف ذوي الإعاقة، من بينهم 13 ذكراً وسبع إناث، موزعين على 16 منشأة قطاع خاص وأربع منشآت قطاع عام في السويد، أشارت إلى الأثر الإيجابي لتصورات أصحاب العمل الذين سبق لهم الاتصال والتعامل مع ذوي الإعاقة، سواء في الأنشطة العائلية أو المدرسية أو الترفيهية.

علاوةً على ذلك، يعد اهتمام المملكة العربية السعودية بحقوق ذوي الإعاقة من أسمى أهدافها وأولوياتها، وقد برز هذا الاهتمام من خلال انضمامها لاتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، عام 2008 (الأمم المتحدة حقوق الإنسان، د.ت.). وفي هذا الصدد، بذلت المملكة العربية السعودية جهوداً عظيمة لتقديم كافة الخدمات المختلفة لذوي الإعاقة بصفة عامة، والاهتمام بعملية التوظيف بصفة خاصة، وقد تُوّج ذلك الاهتمام من خلال ما نصّت عليه المادة الثانية من نظام رعاية المعوقين الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/37)، بتاريخ 1421/9/23هـ، بأنه: "تكفل الدولة حق ذوي الإعاقة في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتُقدَّم هذه الخدمات لهذه الفئة عن طريق الجهات المختصة في عدة مجالات، ومنها مجالات العمل التي تشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات ذي الإعاقة ومؤهلاته؛ لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية، ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2000). وتطبيقاً لهذا النظام، وانسجاماً مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي ورد فيها: "سنمكن أبناءنا

من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة وتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع، كما سنمدهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعدهم على تحقيق النجاح" (رؤية 2030 المملكة العربية السعودية، د.ت.). تم تأسيس هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، التي تسعى إلى إزالة العوائق أمام الأفراد ذوي الإعاقة، وتمكينهم من المشاركة في المجتمع من دون تمييز، وتحقيق حياةٍ كريمة لهم (هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة [APD]، د.ت.). وكذلك أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برنامج مواءمة، الذي يسعى إلى تحقيق رؤية المملكة 2030، وكذلك تحفيز المنشآت في القطاع الخاص على توفير بيئة عمل مهيأَة وملائمة للأفراد ذوي الإعاقة، وذلك وفق ضوابط واشتراطات معينة تمكّن المنشأة من الحصول على الترخيص اللازم لتوظيفهم (الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 1442هـ). علاوةً على ذلك، هناك العديد من المبادرات المهتمة بتوظيف ذوي الإعاقة، كبرنامج توافق الذي يهدف إلى دعم وتمكين الأفراد ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص، وشبكة أصحاب الأعمال والإعاقة (قادرون) الذي يهدف إلى دعم وتمكين أصحاب العمل لتوظيف ذوي الإعاقة، وهذا إن دلّ على شيء فإنما يدل على مدى إسهام المملكة في تحقيق أقصى درجة ممكنة لمساعدة الأفراد ذوي الإعاقة؛ بهدف تحقيق قدرٍ من التوافق مع متطلبات الحياة، وتنمية قدرات ذوي الإعاقة ومهاراتهم؛ للاعتماد على أنفسهم وجعلهم أعضاءً منتجين في المجتمع (المنصة الوطنية الموحدة، 1443هـ).

مشكلة الدراسة

يعد التوظيف أحد أهم مخرجات البرامج الانتقالية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية (McMahon et al., 2019). حيث يدعم ذلك الأثر الإيجابي لحصولهم على فرص العمل، خصوصاً في بيئات العمل المدمجة مع العاملين غير ذوي الإعاقة (Almalky, 2020). وتظهر مشكلة الدراسة في أنه على الرغم من ظهور القوانين والتشريعات المحلية الداعمة لتوظيف ذوي الإعاقة، ورؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي دعت إلى تمكين المرأة في سوق العمل وضمان رفع نسبة مشاركتها (رؤية 2030 المملكة العربية السعودية، د.ت.)، فإن مخرجات توظيف الفتيات ذوات الإعاقة ما زالت لا تتجاوز 33% (المرصد الوطني للعمل، 2021). وعلى الرغم من عدم توافر

إحصائيات دقيقة عن أعداد ذوي الإعاقة الفكرية للعاملين في سوق العمل، فإن الملاحظ قلة أعدادهم، خصوصاً الإناث منهم.

ونظراً لأن أصحاب العمل ومسؤولي الموارد البشرية هم المسؤولون المباشرون عن التوظيف في بيئات العمل المختلفة؛ ظهرت الحاجة إلى تعرّف تصوراتهم نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية والعوائق التي قد تؤثر في توظيفهم، وذلك انطلاقاً من أن الممارسات الإيجابية ترتبط بالتصورات الإيجابية بشكل كبير (Kocman et al., 2018; Wells et al., 2018). لذلك تعد دراسة تصورات أصحاب العمل خطوةً أولى لتعرّف أسباب انخفاض معدلات التوظيف للفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، خصوصاً في ظل تركيز معظم الدراسات المحلية على وجهات نظر الأسر (القحطاني والداعج، 2020)، ووجهات نظر العاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية من معلمين واختصاصيين (العجمي والبتال، 2016؛ القحطاني والضميري، 2018)، ووجهات نظر أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية بشكل عام؛ من دون الإشارة إلى وجهات نظرهم نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية بشكل خاص (الدوسري ومعاجيني، 2019). ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تعرّف تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية بمنطقة الرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات.

أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس: ما تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية بمنطقة الرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات؟

ويُجاب عنه من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ما تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية؟
- ما تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات

ذوات الإعاقة الفكرية تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؟

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، وأهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيفهن. وكذلك الكشف عن الفروق في تصوراتهم حول العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، وأهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيفهن تبعاً لعددٍ من المتغيرات: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية سواء في الحياة الشخصية، أو في الحياة العامة، أو في بيئة العمل.

أهمية الدراسة

تسهم هذه الدراسة في تقديم إضافة علمية للدراسات المتعلقة بتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية؛ نظراً لقلة الدراسات -حسب علم الباحثتين- التي تناولت تصورات أصحاب العمل نحو توظيفهن في العالم العربي. وكذلك تسعى إلى توجيه اهتمام أفراد العينة نحو حق الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في الحصول على العمل؛ ما سيحقق لهن الدمج الاجتماعي، وسيزيد من استقلاليتهن. إضافةً إلى أن نتائج هذه الدراسة، قد تسهم في بناء وتقديم البرامج التوعوية الموجهة لأصحاب العمل والعاملين في سوق العمل نحو قدرات وإمكانات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية اللاتي في سن العمل.

حدود الدراسة

انحصرت الحدود المكانية في بعض منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية. كما انحصرت الحدود البشرية في أصحاب العمل المسؤولين عن قرارات التوظيف (ذكوراً وإناثاً) العاملين في بعض

منشآت القطاع الخاص الموظفة لذوي الإعاقة. كما انحصرت الحدود الزمانية في العام الدراسي 2021-2022.

مصطلحات الدراسة

- **الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية:** هن الفتيات اللاتي يتميزن بقصور واضح في كلٍ من الوظائف العقلية والسلوك التكيفي، والتي تشمل العديد من المهارات الاجتماعية ومهارات الحياة اليومية والعملية، وتنشأ هذه الإعاقة قبل سن 22 سنة (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD], 2021). وإجرائياً: هن الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية خريجات البرامج التربوية التأهيلية لما بعد المرحلة المتوسطة، في معاهد وبرامج التربية الفكرية وخريجات معاهد التأهيل المهني في المملكة العربية السعودية.
- **توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية:** هو "عملية توفير عمل ثابت ومستقر للفرد بما يناسب قدراته وإمكانياته، سواء في القطاع الخاص أم الحكومي، ويُحصل من خلاله الفرد ذو الإعاقة الفكرية على دخل يكفي لتلبية احتياجاته المالية" (الدوسري، 2016، ص.19). وإجرائياً: هي عملية حصول الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية على مهنة في القطاع الخاص، بحيث تكون مناسبة لقدراتهن وكفاءاتهن المهنية وفقاً للتدريب المهني الذي تلقّينه.
- **أصحاب العمل:** هم الأفراد الذين يعملون لحسابهم الخاص أو مع شريك واحد أو عدد محدود من الشركاء في وظائف عمل ذاتي، أي إنه تتوقف الأتعاب بصورة مباشرة على الأرباح (أو إمكانية الأرباح) المتأتية من السلع والخدمات المنتجة أو التي أنتجت للاستهلاك الخاص، ويعمل لحسابهم مشتغل واحد بأجر على الأقل وعلى أساس مستمر (الهيئة العامة للإحصاء، 2018، ص.87). وإجرائياً: هم الأفراد الذين لهم الحق في اتخاذ القرار حول إجراءات التوظيف في منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبته لتحقيق هدف الدراسة، إذ يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً

وشاملاً؛ لمعرفة بعض الحقائق والأوضاع القائمة، من دون أن يتم البحث عن العلاقة أو الأسباب (الأسدي وفارس، 2015).

عينة الدراسة

اختارت الباحثتان العينة بالطريقة القصدية (الغرضية) وفق معيار محدد، بأن يكون هؤلاء الأفراد من المسؤولين عن قرارات التوظيف في منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض. ونظراً لعدم وجود إحصائية دقيقة تعبّر عن عدد منشآت القطاع الخاص الموظفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض، لحصر مجتمع الدراسة؛ تم الاكتفاء بتحديد 110 منشآت من منشآت القطاع الخاص الموظفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض، لتطبيق الأداة عليها. حيث تم استرداد 105 ردود على الاستبانة، واستبعد منها 15 رداً؛ نتيجةً لعدم إكمالهم للاستبانة؛ بسبب عدم تحقيقهم للمعيار. وبالتالي تكونت العينة القصدية من 90 صاحب عمل مسؤولاً عن قرارات التوظيف في منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض، 16 منهم لديهم عاملون من ذوي الإعاقة الفكرية، بينما سائر أفراد العينة لديهم عاملون ذوو إعاقات أخرى. وفيما يأتي توضيح للبيانات الأولية الخاصة بأفراد العينة كما في جدول 1.

جدول 1

توزيع أفراد العينة وفق بياناتهم الأولية المتمثلة في متغيرات الدراسة الديموغرافية

المتغيرات	التصنيف	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	37	% 41.1
	أنثى	53	% 58.9
عدد سنوات الخبرة	أقل من ثلاث سنوات	18	% 20
	من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات	36	% 40
	أكثر من خمس سنوات إلى عشر سنوات	26	% 28.9
	أكثر من عشر سنوات	10	% 11.1

تابع/ جدول 1

توزيع أفراد العينة وفق بياناتهم الأولية المتمثلة في متغيرات الدراسة الديموغرافية

المتغيرات	التصنيف	التكرار	النسبة
نوع نشاط المنشأة	قطاع التعليم والتدريب (تعليم، وتدريب وتأهيل)	32	% 35.6
	قطاع الأنشطة المهنية والتقنية (تقنية وإلكترونيات، وكالات الدعاية والإعلان، تقديم خدمات عامة، واستشارات)	27	% 30
	قطاع تجاري (حلويات، مطاعم، بيع وتجزئة)	31	% 34.4
الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية	في الحياة الشخصية	7	% 7.8
	في الحياة العامة	26	% 28.9
	في بيئة العمل	29	%32.2
	لم يسبق لي ذلك	12	%13.3
	في الحياة العامة وبيئة العمل	16	%17.8
المجموع		90	%100

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها؛ اعتمدت الباحثتان على جزء من استبانة تم تطبيقها عام 2018 في الولايات المتحدة الأمريكية، لتعرّف تصورات أصحاب العمل. وقد تم تطوير الاستبانة الأصلية ومراجعتها والتحقق من صدقها من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من تسع منشآت، والأخذ بملاحظات المحكمين. كما تم التحقق من ثباتها من خلال حساب معامل (ألفا كرونباخ Cronbach Alpha) لمحاور الأداة، والذي بلغ 0.778 للعامل الأول من محور التصورات المتعلقة بالفوائد و0.653 للعامل الثاني، كما بلغ 0.848 للعامل الأول من التصورات المتعلقة بالعوائق و0.894 للعامل الثاني و0.740 للعامل الثالث (Gasper et al., 2020). حيث تكونت الاستبانة الأصلية لِـ "جاسبر" وآخرين من خمسة أجزاء على النحو الآتي: بيانات أولية عن خصائص المنشأة، توظيف ذوي الإعاقة، ممارسات وسياسات توظيف ذوي الإعاقة، التصورات المتعلقة بعوائق وفوائد توظيف ذوي الإعاقة على المنشأة. أما الجزء الأخير فقد احتوى على أسئلة متعلقة بتوظيف

الجنود من ذوي الإعاقة. بينما تكونت أداة هذه الدراسة في صورتها النهائية من ثلاثة أجزاء، احتوى الجزء الأول على مقدمة موجزة عن طبيعة الاستبانة والهدف منها. أما الجزء الثاني فقد احتوى على البيانات الأولية الخاصة بأفراد العينة، والمتمثلة في المعلومات الديموغرافية: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. بينما احتوى الجزء الثالث على 24 فقرة موزعة على بُعدين: البُعد الأول لقياس العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وتكوّن من 15 فقرة، استخدمت مقياس ليكرت الثلاثي (ليس عائقاً، عائق إلى حدٍ ما، عائق رئيس)، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، وفقاً للآتي: (ليس عائقاً) ثلاث درجات، (عائق إلى حدٍ ما) درجتان، (عائق رئيس) درجة واحدة. البُعد الثاني لقياس الفوائد العائدة على المنشأة نتيجة لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، وتكوّن من تسع فقرات، استخدمت مقياس ليكرت الثلاثي (نعم، إلى حدٍ ما، لا)، ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، وفقاً للآتي: (نعم) ثلاث درجات، (إلى حدٍ ما) درجتان، (لا) درجة واحدة. ورُتّب توزيع قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على النحو الآتي: [1–1.66 تمثل (عائق رئيس، لا)؛ 1.67–2.33 تمثل (عائق إلى حدٍ ما، إلى حدٍ ما)؛ 2.34–3 تمثل (ليس عائقاً، نعم)].

صدق أداة الدراسة وثباتها

صدق المحتوى: عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على 15 محكماً من أعضاء هيئة التدريس بأقسام التربية الخاصة في بعض الجامعات السعودية، بالإضافة إلى اثنين من أصحاب العمل العاملين في منشآت القطاع الخاص؛ وذلك للتأكد من مدى وضوح فقراتها وارتباطها بمحاور الأداة وموضوع الدراسة. وقد جاءت نسبة الاتفاق بين المحكمين 90%. فيما أشار البعض إلى تعديل في صياغة بعض الفقرات وإضافة وحذف بعضٍ منها. وقد تم الأخذ بالتوصيات وإجراء التعديلات اللازمة؛ لتظهر الاستبانة في صورتها النهائية.

الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: تم تطبيق الاستبانة في صورتها النهائية على عينة استطلاعية مكونة من 31 صاحب عمل مسؤولاً عن قرارات التوظيف (من خارج عينة الدراسة النهائية)؛ وذلك للتحقق من مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، من خلال حساب معاملات ارتباط

(بيرسون). وقد راوحت معاملات الارتباط لفقرات البُعد الأول بين 0.585 و0.803، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، أما معاملات الارتباط لفقرات البُعد الثاني فقد راوحت بين 0.662 و0.873، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى 0.01؛ ما يعد مؤشراً على صدق البناء لأغراض هذه الدراسة.

ثبات أداة الدراسة: تم حساب معامل (ألفا كرونباخ Cronbach Alpha) لمحاور الأداة، والذي بلغ 0.923 للبُعد الأول و0.900 للبُعد الثاني؛ ما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

إجراءات الدراسة

بعد الحصول على موافقة مؤلفي الأداة جاسبر وآخرين (Gasper et al., 2020) لترجمتها وتعديلها وتطبيقها؛ قامت الباحثتان بترجمة الأداة (الاستبانة) باستخدام طريقة الترجمة العكسية (Back translation)، من خلال إعادة ترجمة الاستبانة المترجمة إلى اللغة الأصلية والمقارنة بين النسخة الأصلية والنسخة المعاد ترجمتها؛ وذلك بقصد تعرّف أخطاء الترجمة إن وجدت (Behr, 2017). كما تم الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي بجامعة الملك سعود (التي تنتمي إليها الباحثتان). بعد ذلك تم التواصل مع الجهات الداعمة لتوظيف ذوي الإعاقة؛ لإرسال الاستبانة إلكترونياً لمنشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض. وتم إتاحة رابط الاستبانة الإلكترونية لمدة ثلاثة أسابيع؛ لاستقبال الاستجابات، ثم تم اختيار الردود المحققة لمعيار الطريقة القصدية. ومن ثم تم تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (Statistical Package for the Social Sciences [SPSS])، ثم تم استخراج النتائج ومناقشتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لبيان استجابات أفراد العينة، كما يوضحها جدول 2.

جدول 2

استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية (ن= 90)

م	الفقرة		ليس عائقاً	عائق إلى حدٍ ما	عائق رئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4	تصورات الإدارة العليا نحو ذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	70	18	2	2.75	0.481	ليس عائقاً	1
		%	77.8	20	2.2				
12	المحافظة على ذوات الإعاقة الفكرية من اعتداء الآخرين عليهن في بيئة العمل.	(ت)	71	15	4	2.74	0.531	ليس عائقاً	2
		%	78.9	16.7	4.4				
3	تصورات مشرفي العمل نحو ذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	67	20	3	2.71	0.524	ليس عائقاً	3
		%	74.4	22.2	3.3				
7	تكلفة تغطية التأمين الصحي لذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	64	25	1	2.70	0.484	ليس عائقاً	4
		%	71.1	27.8	1.1				
2	تصورات زملاء العمل نحو ذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	62	24	4	2,64	0.567	ليس عائقاً	5
		%	68.9	26.7	4.4				
13	مستوى إنتاجية ذوات الإعاقة الفكرية مقارنةً بزملائهن غير ذوي الإعاقة.	(ت)	59	28	3	2.62	0.552	ليس عائقاً	6
		%	65.6	31.1	3.3				
8	معرفة الآلية التي يتم فيها استقطاب ذوات الإعاقة الفكرية بما يتناسب مع احتياجات عمل المنشأة.	(ت)	58	29	3	2.61	0.554	ليس عائقاً	7
		%	64.4	32.2	3.3				
11	توفير بيئة عمل آمنة من المخاطر لذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	61	28	1	2.61	0.630	ليس عائقاً	8
		%	67.8	31.1	1.1				

تابع/ جدول 2

استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية (ن= 90)

م	الفقرة		ليس عائقاً	عائق إلى حدٍ ما	عائق رئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5	تصورات العملاء نحو ذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	55	32	3	2.57	0.560	ليس عائقاً	9
		%	61.1	35.6	3.3				
1	معرفة كيفية التواصل مع ذوات الإعاقة الفكرية.	(ت)	51	39	0	2.56	0.498	ليس عائقاً	10
		%	56.7	43.3	0				
6	التكلفة المادية للتعديلات في بيئة العمل لتمكين ذوات الإعاقة الفكرية من القيام بالمهام الوظيفية.	(ت)	54	26	10	2.48	0.690	ليس عائقاً	11
		%	60	28.9	11.1				
9	تكرار تغيّب ذوات الإعاقة الفكرية عن العمل.	(ت)	40	49	1	2.43	0.520	ليس عائقاً	12
		%	44.4	54.4	1.1				
14	قدرة ذوات الإعاقة الفكرية على أداء جميع المهام الوظيفية المطلوبة.	(ت)	42	34	14	2.31	0.728	عائق إلى حدٍ ما	13
		%	46.7	37.8	15.6				
15	حاجة ذوات الإعاقة الفكرية إلى إشراف وتدريب مستمر داخل بيئة العمل.	(ت)	46	25	19	2.30	0.799	عائق إلى حدٍ ما	14
		%	51.1	27.8	21.1				
10	صعوبة تطبيق الجزاءات التأديبية كالإنذار أو الغرامة أو الفصل على ذوات الإعاقة الفكرية في حال ضعف أدائهن الوظيفي.	(ت)	33	43	14	2.21	0.695	عائق إلى حدٍ ما	15
		%	36.7	47.8	15.6				
	المتوسط الحسابي العام					2.55	0.371	ليس عائقاً	

* **المتوسط الحسابي العام من 3 درجات**

تشير النتائج في جدول 2 إلى أن أصحاب العمل المسؤولين عن قرارات التوظيف في منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض، ليس لديهم عائق نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، إذ بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (ن= 90) 2.55 بانحراف معياري 0.371. حيث أفاد 61.7% من أفراد العينة بأن الفقرات المتضمنة في الاستبانة كعوائق لا تمثل عائقاً أمام توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، فيما أشار 32.22% من أفراد العينة إلى اعتبارها عائقاً إلى حدٍ ما، بينما اعتبر 6.07% من أفراد العينة هذه الفقرات عوائق تؤثر على توظيفهن بشكل رئيس. وبالنظر إلى الفقرات، يلاحظ أن الفقرة رقم 4، وهي: تصورات الإدارة العليا نحو الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، حصلت على أعلى متوسط حسابي 2.75 بانحراف معياري 0.481، أي إنها احتلت المرتبة الأولى باعتبارها ليست عائقاً أمام توظيفهن. كما احتلت الفقرة رقم 12، وهي: المحافظة على الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية من اعتداء الآخرين عليهن في بيئة العمل، على المرتبة الثانية باعتبارها ليست عائقاً أمام توظيفهن، وذلك بمتوسط حسابي 2.74 وانحراف معياري 0.531. بينما جاءت الفقرة رقم 10، وهي: صعوبة تطبيق الجزاءات التأديبية كالإنذار أو الغرامة أو الفصل على الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في حال ضعف أدائهن الوظيفي، في المرتبة الأخيرة باعتبارها عائقاً إلى حدٍ ما أمام توظيفهن، وذلك بمتوسط حسابي 2.21 وانحراف معياري 0.695.

وهذا يؤكد أن المنشأة لن تتأثر بتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، وليس لديها عائق نحو توظيفهن، حيث أظهر معظم أفراد العينة أن التصورات نحوهن إيجابية من قبل الإدارة العليا، مشرفي العمل، زملاء العمل، وكذلك العملاء. وتختلف هذه النتيجة عما توصلت إليه دراسة (Gasper et al., 2020) التي أشارت إلى أن تصورات العملاء وزملاء العمل والمشرفين والإدارة العليا تشكل عائقاً نحو توظيف ذوي الإعاقة. ويمكن تفسير تلك التصورات الإيجابية بمدى وعي أصحاب العمل بقدرات وإمكانات الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، حيث أشار 65.6% من أفراد العينة إلى أن مستوى إنتاجية الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية مقارنة بزملائهن غير ذوي الإعاقة لا يعد عائقاً أمام توظيفهن. إلا أن هذه النتيجة تختلف عن دراسة الدوسري ومعاجيني (2019) التي أشارت إلى أن مستوى إنتاجية ذوي الإعاقة الفكرية يعد أحد العوائق التي تعوق توظيفهم. وقد يعود ذلك الاختلاف إلى أن الفئة الأكثر من أفراد

العينة يعملون في المنشآت المصنفة تحت نوع قطاع التعليم والتدريب؛ الأمر الذي أدى إلى عدم رؤيتهم لمستوى الإنتاجية كعائق بحكم سهولة المهام الموكلة لذوي الإعاقة. ومما يدل على التصورات الإيجابية لأصحاب العمل نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، أن أكثر من نصف أفراد العينة 78.9% أشاروا إلى أن ضمان المحافظة على الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية من اعتداء الآخرين عليهن لا يعد عائقاً أمام توظيفهن، على الرغم من أن العديد من الدراسات توصلت إلى أن خوف الأسر على أبنائهم من التحرش، ومن سوء المعاملة والاستهزاء بهم يعد عائقاً أمام توظيفهم (العجمي والبتال، 2016؛ القحطاني والداعج، 2020). وقد يعود ذلك إلى تمسك معظم العاملين في المنشآت بالدين الإسلامي الذي حرّم الاعتداء على الآخرين، بالإضافة إلى تكيّف المنشآت على تمكين المرأة والعمل على زيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل بناءً على أهداف رؤية المملكة 2030 (رؤية 2030 المملكة العربية السعودية، د.ت.).

فيما أشار -تقريباً- نصف أفراد العينة 47.8% إلى أن صعوبة تطبيق الجزاءات التأديبية كالإنذار أو الغرامة أو الفصل في حال ضعف الأداء الوظيفي للفتيات ذوات الإعاقة الفكرية يعد عائقاً إلى حدٍ ما لتوظيفهن. وقد يرجع ذلك إلى خوف المنشآت من القضايا القانونية أو النظرة المجتمعية الناتجة من تطبيق الجزاءات على ذوي الإعاقة (Kaye et al., 2011; Kocman et al., 2018). ويمكن عزو ذلك إلى اعتقاد أصحاب العمل بأن الأداء الوظيفي الضعيف ملازمٌ لذوات الإعاقة الفكرية؛ بسبب نقص القدرة العقلية لديهن، لذلك يصعب عليهن تحمل مسؤولية تقصيرهن، ويؤكد ذلك اعتبار أفراد العينة أن قدرة الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية على أداء جميع المهام الوظيفة المطلوبة عائق إلى حدٍ ما بمتوسط حسابي 2.31 وانحراف معياري 0.728. وقد يرجع ذلك إلى عدم كفاءة التدريب المهني لهم، وقلة عدد المشرفين عليهم في مكان العمل (Elahdi & Alnahdi, 2022).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لبيان استجابات أفراد العينة، كما يوضحها جدول 3.

جدول 3

استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية (ن= 90)

م	الفقرة		ليس عائقاً	عائق إلى حد ما	عائق رئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
4	تكوين صورة إيجابية عن المنشأة في المجتمع.	(ت)	80	5	5	2.83	0.502	نعم	1
		%	88.9	5.6	5.6				
7	بناء علاقة قوية مع العملاء.	(ت)	75	12	3	2.80	0.478	نعم	2
		%	83.3	13.3	3.3				
3	تكوين صورة إيجابية عن المنشأة لدى المتقدمين للعمل.	(ت)	76	10	4	2.80	0.501	نعم	3
		%	84.4	11.1	4.4				
8	تعزيز العمل بروح الفريق الواحد بين موظفي المنشأة.	(ت)	73	14	3	2.77	0.492	نعم	4
		%	81.1	15.6	3.3				
9	زيادة احتساب نسبة التوطين في المنشأة.	(ت)	74	11	5	2.76	0.541	نعم	5
		%	82.2	12.2	5.6				
6	استفادة المنشاة من الدعم الحكومي.	(ت)	71	13	6	2.72	0.581	نعم	6
		%	78.9	14.4	6.7				
1	رفع معنويات الموظفين في المنشأة.	(ت)	66	16	8	2.64	0.641	نعم	7
		%	73.3	17.8	8.9				

تابع/ جدول 3

استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية (ن= 90)

م	الفقرة		ليس عائقاً	عائق إلى حد ما	عائق رئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
5	زيادة نسبة المتقدمين للعمل في المنشأة.	(ت)	60	23	7	2.58	0.634	نعم	8
		%	66.7	25.6	7.8				
2	زيادة مستوى الإنتاجية في المنشأة.	(ت)	50	32	8	2.46	0.656	نعم	9
		%	55.6	35.6	8.9				
	المتوسط الحسابي العام					2.71	0.433	نعم	

* **المتوسط الحسابي العام من 3 درجات**

يتضح من جدول 3 أن أصحاب العمل المسؤولين عن قرارات التوظيف في منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض، موافقون على أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة (ن= 90) 2.71 بانحراف معياري 0.433؛ ما يعني موافقة أفراد العينة على الفوائد المرجوة من توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وبالنظر إلى الفقرات، يتضح أن الفقرة رقم 4، وهي: تكوين صورة إيجابية عن المنشأة في المجتمع، قد احتلت المرتبة الأولى، وذلك بمتوسط حسابي 2.83 وانحراف معياري 0.502. وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة رقم 7، والتي تنص على: بناء علاقة قوية مع العملاء، وذلك بمتوسط حسابي 2.80 وانحراف معياري 0.478. بينما جاءت الفقرة رقم 2، وهي: زيادة مستوى الإنتاجية في المنشأة، في المرتبة الأخيرة، وذلك بمتوسط حسابي 2.46 وانحراف معياري 0.656.

تتفق نتائج هذه الدراسة، المتعلقة بإسهام توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية بتكوين صورة إيجابية عن المنشأة لدى المجتمع والمتقدمين للعمل، مع

الدراسات السابقة (Gasper et al., 2020; Lindsay et al, 2018). وأفاد 66.7% من أفراد العينة بزيادة نسبة المتقدمين للعمل نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في منشآتهم. وقد يعود ذلك إلى استحسان المجتمع بأكمله لفكرة دمج ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، وأنهم جزء من هذا المجتمع لهم حقوق كأي فرد آخر، إضافة إلى زيادة شعور المجتمع بالمسؤولية تجاه خدمة ذوي الإعاقة الفكرية. فقد أكد (Wells et al., 2018) أن أصحاب العمل شعروا برضا وظيفي أكبر نتيجةً للإسهام في خدمة جميع فئات المجتمع من دون تمييز، والعمل على تعزيز شعور انتماء ذوي الإعاقة الفكرية إلى المجتمع. وامتد هذا الأثر الإيجابي ليشمل عملاء المنشأة، فقد أشار 83.3% من أفراد العينة إلى أن توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية يشكل علاقات قوية مع العملاء. وهذه النتيجة تؤكد تقبل العملاء لوجود الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في سوق العمل، وثقة أصحاب العمل بردود فعل العملاء الإيجابية. وعلى خلاف ذلك، أشارت دراسة (Kaye et al., 2011) إلى قلق أصحاب العمل من ردود فعل العملاء السلبية (كالإحجام أو عدم الارتياح) في حال التعامل مع العاملين ذوي الإعاقة. بينما أظهرت النتائج أن بناء علاقات قوية مع العملاء ينعكس إيجاباً على المنشأة من خلال زيادة نسبة إقبال العملاء، وبالتالي ستتحسن الأعمال وسترتفع الأرباح والإنتاجية. حيث أفاد أكثر من نصف أفراد العينة 55% بأن توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية يعمل على زيادة مستوى الإنتاجية في منشآتهم، ويتفق ذلك مع نتائج بعض الدراسات (Gasper et al., 2020; Lindsay et al., 2018).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بحسب طبيعة كل متغير؛ لبيان استجابات أفراد العينة.

الفروق باختلاف متغير الجنس: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس؛ تم استخدام اختبار "ت" (Independent Samples - T-test)، كما يوضحها جدول 4.

جدول 4

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير الجنس (ن= 90)

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	التعليق
العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	ذكر	37	2.48	0.385	1.379-	0.17	غير دالة
	أنثى	53	2.59	0.358			

كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Elahdi & Alnahdi, 2022) التي توصلت نتائجها إلى أن جنس أصحاب العمل لا يؤثر في تقديرهم للتصورات سواء السلبية أو الإيجابية نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية. ويمكن تفسير ذلك بأن معظم العوائق التي ذكرت في أداة هذه الدراسة لم يُنظر إليها كعوائق من قبل أفراد العينة؛ قد يعود ذلك إلى حداثة موضوع توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية، ما قد يقلّل من وعي بعض أصحاب العمل بطبيعة هذه العوائق.

الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One Way ANOVA)، كما يوضحها جدول 5.

جدول 5

نتائج اختبار "ف" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير عدد سنوات الخبرة (ن= 90)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	بين المجموعات	1.740	3	0.580	4.734	0.01	دالة
	داخل المجموعات	10.538	86	0.123			
	المجموع	12.278	89				

كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات إحصائية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. ولمعرفة مصدر الفروق في استجابات أفراد العينة؛ تم استخدام أحد الاختبارات التتبعية، وهو اختبار شيفيه (Scheffe). وقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين أفراد العينة ذوي الخبرة لأكثر من عشر سنوات، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.75، وبين أفراد العينة ذوي الخبرة لأكثر من خمس سنوات إلى عشر سنوات، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.29، وذلك لصالح ذوي سنوات الخبرة لأكثر من عشر سنوات. واستناداً إلى ذلك، يتضح أن أصحاب العمل الذين يمتلكون خبرة أكبر في المنشآت الموظِّفة لذوي الإعاقة لديهم تصورات أكثر إيجابية نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، ولا يرون وجود عوائق تحول دون توظيفهن. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Elahdi & Alnahdi, 2022) التي أشارت إلى أن تصورات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تتأثر بمتغير الخبرة السابقة في العمل معهم، وذلك لصالح أصحاب الخبرة الأكبر. بينما توصلت دراسة (Nota et al., 2014) إلى أن الخبرة السابقة لأصحاب العمل في العمل مع ذوي الإعاقة لا تؤثر في تقديرهم للتصورات سواء سلبية أو إيجابية. وقد يرجع سبب اختلاف هذه النتيجة عن نتيجة هذه الدراسة إلى التجارب الإيجابية التي مرّ بها أفراد العينة عند توظيفهم لذوي الإعاقة في منشآتهم، حيث إن جميع أفراد العينة سبق لهم العمل مع ذوي الإعاقة ومن بينهم ذوو الإعاقة الفكرية؛ الأمر الذي حسّن من نظرتهم نحو قدراتهم ومستوى إنتاجيتهم في العمل.

الفروق باختلاف متغير نوع نشاط المنشأة: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع نشاط المنشأة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One Way ANOVA)، كما يوضحها جدول 6.

جدول 6

نتائج اختبار "ف" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير نوع نشاط المنشأة (ن= 90)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	بين المجموعات	0.195	2	0.097	0.701	0.49	غير دالة
	داخل المجموعات	12.083	87	0.139			
	المجموع	12.278	89				

كشفت نتائج هذه الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير نوع نشاط المنشأة بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وتختلف هذه النتيجة عن نتيجة دراسة كلٍ من (Gasper et al., 2020) التي توصلت إلى أن عائق السلامة يتأثر بنوع نشاط المنشأة، وذلك لصالح قطاع إنتاج السلع وتقديم الخدمات، ودراسة الدوسري ومعاجيني (2019) التي توصلت إلى أن نوع نشاط المنشأة يؤثر في تقدير مديري الموارد البشرية للعوائق التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، لصالح القطاع البنكي. وقد يرجع هذا الاختلاف إلى سهولة نشاط المنشآت التي يعمل بها أفراد عينة هذه الدراسة، حيث أشار (Nota et al., 2014) إلى تأثير نوع نشاط المنشأة في تقدير أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة، وذلك لصالح الأنشطة منخفضة التعقيد.

الفروق باختلاف متغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، سواء في الحياة الشخصية، أو في الحياة العامة، أو. في بيئة العمل؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One Way ANOVA)، كما يوضحها جدول 7.

جدول 7

نتائج اختبار "ف" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية (ن= 90)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	بين المجموعات	0.552	4	0.138	1.00	0.41	غير دالة
	داخل المجموعات	11.726	85	0.138			
	المجموع	12.278	89				

كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، سواء في الحياة الشخصية أو في الحياة العامة أو في بيئة العمل بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أبرز العوائق المؤثرة على توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه ليس هناك عائق يؤثر في توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية بالنسبة لأصحاب العمل الذين سبق لهم التعامل معهن أو لم يسبق لهم ذلك، وهذا دليل على عدم التحيز في أثناء عملية التوظيف وعلى تصوراتهم الإيجابية نحوهن. وتختلف هذه النتيجة عمّا توصلت إليه دراسة (Elahdi & Alnahdi, 2022) بأن الاتصال السابق لأصحاب العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية له تأثير كبير على تصوراتهم الإيجابية. وقد يرجع هذا الاختلاف إلى تحسّن اتجاهات أصحاب العمل وزملاء العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة، بمن فيهم ذوو الإعاقة الفكرية (Gustafsson et al., 2014; Wells et al., 2018).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، تبعاً للمتغيرات الآتية: الجنس، عدد سنوات الخبرة، نوع نشاط المنشأة، الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة حسب طبيعة كل متغير؛ لبيان استجابات أفراد العينة.

الفروق باختلاف متغير الجنس: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الجنس؛ تم استخدام اختبار "ت" (Independent Samples - T test)، كما يوضحها جدول 8.

جدول 8

نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير الجنس (ن= 90)

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	التعليق
الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	ذكر	37	2.60	0.844	2.060	0.05	دالة
	أنثى	53	2.78	0.351			

كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، جاءت لصالح الإناث، وذلك بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وقد يعود ذلك إلى أن الإناث على ارتباط بالفتيات ذوات الإعاقة الفكرية أكثر من الذكور، سواء في المناسبات الاجتماعية أو في مراحلهن الدراسية؛ مما سيتشكل لديهن تصورات أكثر إيجابية نحو قدراتهن وإمكاناتهن؛ وبالتالي فإنهن على إدراك للجدوى من توظيفهن أكثر من الذكور، إضافة إلى أن معظم أفراد العينة لديهم خبرة في العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية. وتختلف هذه النتيجة عمّا توصلت إليه دراسة (Nota et al., 2014) التي لم تجد فروقاً بين الجنسين في التصورات بشكل عام سواء الإيجابية أو السلبية.

الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One Way ANOVA)، كما يوضحها جدول 9.

جدول 9

نتائج اختبار "ف" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير عدد سنوات الخبرة (ن= 90)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	بين المجموعات	1.267	3	0.422	2.356	0.08	غير دالة
	داخل المجموعات	15.419	86	0.179			
	المجموع	16.686	89				

كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وقد يرجع ذلك إلى أن جميع أفراد العينة لديهم خبرة في العمل مع ذوي الإعاقة، ومعظمهم على اتصال سابق بذوي الإعاقة الفكرية بشكل خاص، سواء في الحياة اليومية أو الحياة العامة أو في بيئة العمل؛ الأمر الذي أدى إلى إدراكهم للفوائد العائدة على المنشآت نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية.

الفروق باختلاف متغير نوع نشاط المنشأة: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع نشاط المنشأة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One Way ANOVA)، كما يوضحها جدول 10.

جدول 10

نتائج اختبار "ف" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير نوع نشاط المنشأة (ن= 90)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	بين المجموعات	0.408	2	0.204	1.090	0.34	غير دالة
	داخل المجموعات	16.279	87	0.187			
	المجموع	16.686	89				

كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير نوع نشاط المنشأة بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وتختلف هذه النتيجة عمّا توصلت إليه نتائج دراسة (Gasper et al., 2020) التي أشارت إلى إدراك أصحاب العمل لمزيد من فوائد توظيف ذوي الإعاقة في منشآتهم، وتأثر تلك الفوائد بنوع نشاط المنشأة، لصالح قطاع تقديم الخدمات والإدارة العامة.

الفروق باختلاف متغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية: لتعرّف دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، سواء في الحياة الشخصية، أو في الحياة العامة، أو في بيئة العمل؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ف" (One Way ANOVA)، كما يوضحها جدول 11.

جدول 11

نتائج اختبار "ف" لدلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية وفق متغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية (ن= 90)

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التعليق
الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية	بين المجموعات	0.135	4	0.034	0.173	0.95	غير دالة
	داخل المجموعات	16.552	85	0.195			
	المجموع	16.686	89				

كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. وقد يعود ذلك إلى أن معظم أفراد العينة 86.7% على اتصال وارتباط سابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، سواء في الحياة الشخصية أو في الحياة العامة أو في بيئة العمل، وهذا يؤكد مدى إدراك أفراد العينة لأهمية دمج ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل على المنشأة. حيث أشارت دراسة (Gustafsson et al., 2014) إلى وجود

اتجاهات إيجابية لأصحاب العمل الذين سبق لهم الاتصال والتعامل مع ذوي الإعاقة، سواء في الأنشطة العائلية أو المدرسية أو الترفيهية.

نتائج الدراسة

مما سبق، كشفت النتائج –بشكل عام– أن تصورات أصحاب العمل إيجابية نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، حيث إن: 1) معظم أصحاب العمل المسؤولين عن قرارات التوظيف في منشآت القطاع الخاص الموظِّفة لذوي الإعاقة بمنطقة الرياض ليس لديهم عائق نحو توظيفهن. 2) جميع أصحاب العمل موافقون على أهم الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. 3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات حول العوائق التي تواجه توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية تبعاً لمتغير الجنس، نوع نشاط المنشأة، والاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات حول العوائق التي تواجه توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية لصالح الذين تفوق خبرتهم عشر سنوات في المنشآت الموظِّفة لذوي الإعاقة. 4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات حول الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ونوع نشاط المنشأة، والاتصال السابق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات حول الفوائد العائدة على المنشأة نتيجةً لتوظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية تبعاً لمتغير الجنس؛ لصالح الإناث.

توصيات الدراسة

بناءً على ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة، توصي الباحثتان بالآتي 1) إحصاء أعداد العاملين من ذوي الإعاقة الفكرية (ذكوراً وإناثاً) في منشآت القطاع الخاص. 2) تركيز الجهود على تحسين المهارات المهنية للفتيات ذوات الإعاقة الفكرية؛ لتمكينهن من أداء جميع المهام الوظيفية المطلوبة منهن. 3) إجراء دراسة حول التمكين الوظيفي للفتيات ذوات الإعاقة الفكرية من وجهة نظر الأسر. 4) إجراء دراسة حول الكشف عن واقع توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية.

المراجع

الأسدي، سعيد، وفارس، سندس. (2015). *مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية والإدارية والفنون الجميلة*. دار الوضاح للنشر.

الأمم المتحدة حقوق الإنسان. (2021). *اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة*. https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CRPD/Pages/CoverntionRightPersonsWithDisabilities.aspx#27

الأمم المتحدة حقوق الإنسان. (د.ت.). *التصديق على 18 معاهدة دولية لحقوق الإنسان*. https://indicators.ohchr.ogr

الدوسري، مبارك. (2016). معيقات نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. *مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث، 2*(11)، 31-15.

الدوسري، عبدالرحمن، ومعاجيني، فايز. (2019). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 9*(32)، 127-163.

رؤية 2030 المملكة العربية السعودية. (د.ت.). *وثيقة رؤية 2030*. https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbxn/saudi_vision2030_ar.pdf

العجمي، ناصر، والبتال، الجوهرة. (2016). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4*(14)، 237-270.

القحطانى، محمد، والضميري، سمر. (2018). اتجاهات المعلمات نحو توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية 2030. *المجلة السعودية للتربية الخاصة، 7*، 19-41.

القحطاني، محمد، والداعج، منيرة. (2020). التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض. *مجلة أبحاث، 18*، 175-227.

المرصد الوطني للعمل. (2021). *العاملين من ذوي الإعاقة في القطاع الخاص حسب الجنس*، المنصة الوطنية الموحدة. (1443هـ). *حقوق ذوي الإعاقة*. استرجع .https://nlo sa/page/Dimentions/90

الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (1442هـ). *تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة*.

هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (2000). *نظام رعاية المعوقين*. https://laws.boe.gov.sa/ BoeLaws/Laws/LawDetails/872950d8-7059-41fd-a6f1-a9a700f2a962/1

هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة [APD]. (د.ت.). *من نحن*. استرجع في أكتوبر 23، 2021، من https://apd.gov.sa/about-us

الهيئة العامة للإحصاء. (2018). *دليل التعريفات والمفاهيم والمصطلحات الإحصائية*. استرجع في يوليو 8، 2021، من https://www.state.gov.sa/ar/992

Alajmi, N., & Albatal, G. (2016). The Most Important Difficulties that Face Employment of Persons with Intellectual Disability from the Perspective of Workers in the Intellectual Education Institutes and Programs in Riyadh (in Arabic). *Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies, 4*(14), 237–270.

American Association on Intellectual and developmental Disabilities [AAIDD]. (2021). *Definition of Intellectual Disability.* https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition

Al-Asadi, S., & Fares, S. (2015). *Scientific Research Methods in Educational, Psychological, Social, Administrative, and Fine Arts Sciences* (in Arabic). Dar Al-Waddah Publishing House

Authority for the Care of People with Disabilities [APD]. (n.d.). *About us* (in Arabic). https//apd.gov.sa/about-us

Behr, D. (2017). Assessing the use of back translation: the shortcomings of back translation as a quality testing method. *International Journal of Social Research Methodology, 20*(6), 573–584.

Bureau of Experts at the Council of Ministers. (2000). *Disability Care Law* (in Arabic).

Bureau of Labor Statistics. (2021). *The Employment Situation –November 2021.*

Aldosari, M. (2016). Barriers to the Successful Employment of Individuals with Intellectual Disabilities (in Arabic). *Global Institute for Study & Research Journal (GISR-J), 2*(11), 15–31.

Aldosri, A., & Ma'ajini, F. (2019). Barriers of employing people with simple mental disability in the private sector from the point of view HR managers in the Eastern Province (in Arabic). *Journal of Special Education and Rehabilitation, 9*(32), 127–163.

Elahdi, A., & Alnahdi, G. (2022). Factors associated with workers' attitudes towards employment of persons with intellectual disabilities in Saudi Arabia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 1–11.

Gasper, J., Palan, M., & Muz, B. (2020). *Survey of Employer Policies on the Employment of People with Disabilities Final Report.* Westat.

General Authority for Statistics. (2018). *Manual of statistical definitions, concepts, and terms* (in Arabic).

Gustafsson, J., Peralta, J., & Danermark, B. (2014). The employer's perspective: employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research, 16*(3), 249–266.

Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2015). Employers' perspectives about employing people with disabilities: A comparative study across industries. *Cornell Hospitality Quarterly, 56*(2), 168–179.

Karhina, K., Ineland, J., & Vikström, L. (2022). Stakeholder views on young adults with intellectual disabilities as a workforce: A qualitative study on students' performance in upper secondary education and their employment potential. *Journal of Intellectual Disabilities, 26*(4), 1057–1074.

Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of Occupational Rehabilitation, 21*(4), 526–536.

Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 31*(1), 120–131.

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation, 28*(4), 634–655.

Lysaght, R., Petner-Arrey, J., Howell-Moneta, A. & Cobigo, V. (2017). Inclusion Through Work and Productivity for Persons with Intellectual and Developmental Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, *30*(5), 922–935.

Almalky, H. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review, 109*, 104656.

McMahon, M., Bowring, D., & Hatton, C. (2019). Not such an ordinary life: a comparison of employment, marital status and housing profiles of adults with and without intellectual disabilities. *Tizard Learning Disability Review, 24*(4), 213–221.

Ministry of Human Resources and Social Development. (1442 AH). *Empowering people with disabilities.*

National Labor Observatory. (2021). *Employees with disabilities in the private sector by gender.*

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M., & Soresi, S. (2014). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People with Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 27*(6), 511–520.

AlQahtani, M., & Aldhumayri, S. (2018). Teachers' Attitudes towards Employing Girls with Intellectual Disabilities According to 2030 Vision (in Arabic). *Saudi Journal of Special Education, 7*, 19–41.

AlQahtani, M., & AlDaej, M. (2020). Employment Empowerment of Individuals with Intellectual Disability in Labor Market from the Point of View of their Parents in Riyadh (in Arabic). *Abhath Journal*, *18*, 175–227.

Qian, X., Papay, C., Chaxiong, P., & Johnson, D. (2018). Literature Review of Employment Outcomes for Adults with Intellectual and Developmental Disability. *International Review of Research in Mental Retardation, 55*, 213–266.

Saudi Arabia Vision 2030. (n.d.). *Vision 2030 document.* https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbxn/saudi_vision2030_ar.pdf

Saudi National Portal. (1443 AH). *Rights of people with disabilities.* Retrieved October 23, 2021, from https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/RightsOfPeopleWithDisabilities

United Nations Human Rights. (2021). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (in Arabic). https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx#27

United Nations Human Rights. (n.d.). *Ratification of 18 International Human Rights Treaties* (in Arabic).

U.S. Department of Labor. (n.d.). *Laws and Regulations*. https//www.dol.gov/general/topic/disability/laws

Verulava, T., & Bedianashvili, G. (2021). Work Inclusion of Persons with Disabilities: Employers' Perspectives. *Quality-Access to Success, 22*(182), 159–163.

Voermans, M., Taminiau, E., Giesbers, S., & Embregts, P. (2021). The Value of Competitive Employment: In-Depth Accounts of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 34*(1), 239–249.

Wells, T., Hole, R., Ben-David, S., & Graham, J. (2018). The benefits to hiring individuals with intellectual disabilities: employers' perspectives. *The Benefits to Hiring-Individuals with Intellectual Desabilities-Employers-Perspectives-Report-2018.pdf* (ubc.ca)

The Employers' Perceptions towards Recruiting Girls with Intellectual Disabilities in the Private Sector

Shooq A. Alhussaini[1] **Dr. Reem Fahad Alrusaiyes**[2]
College of Education - King Saud University
K.S.A.

Abstract

Objectives: The study aimed to identify employers' perceptions in the private sector regarding the recruitment of girls with intellectual disabilities in the Riyadh region and to assess the impact of certain variables (gender, years of experience, type of facility activity, and previous contact with individuals with intellectual disabilities) on the sample's responses. **Methodology:** A descriptive survey was conducted, and the questionnaire was administered to 90 employers. **Results:** Employer's perceptions of hiring women with intellectual disabilities were generally positive. The results also indicated statistically significant differences in the respondents' perceptions of the obstacles to employing women with intellectual disabilities, favoring those with more than ten years of experience. Furthermore, the results revealed statistically significant differences in the respondents' perceptions of the benefits of employing women with intellectual disabilities, favoring females. **Conclusion:** Based on the results revealed, the study recommended conducting another study to reveal the reality of the recruitment of girls with intellectual disabilities.

Key words: Attitudes, Employers, Employment, Intellectual disability, Establishments employing people with disabilities.

1 Researcher in Special Education. **shooqalhussaini@gmail.com**

2 Associate Professor, Department of Special Education. **ralrusaiyes@ksu.edu.sa**

- Submitted 10/2/2023, Accepted 26/7/2023.

شوق عبد الله الحصيني. حاصلة على ماجستير الآداب في التربية الخاصة، تخصص: الإعاقة الفكرية، جامعة الملك سعود، 2022. **الاهتمامات البحثية:** الخدمات الانتقالية لذوي الإعاقة الفكرية، توظيف ذوي الإعاقة الفكرية.

د. ريم فهد الرصيص. دكتوراه الفلسفة في التربية الخاصة، تخصص: الإعاقة الفكرية، جامعة شمال كولوراد (U.S.A.)، 2014. **الاهتمامات البحثية:** الخدمات الانتقالية، توظيف ذوي الإعاقة، التعلم الجامعي لذوي الإعاقة.

للاستشهاد

الحصيني، شوق عبد الله، والرصيص، ريم فهد. (2026). تصورات أصحاب العمل في القطاع الخاص نحو توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية. *المجلة التربوية*، *40*(158)، 305–340.

http://doi.org/10.34120/joe.v40i158.219

To Cite

Alhussaini, Sh. A., & Alrusaiyes, R. F. (2026). The Employers' Perceptions Towards Employing Girls with Intellectual Disabilities in the Private Sector. *The Educational Journal*, *40*(158), 305–340.

http://doi.org/10.34120/joe.v40i158.219

THE EDUCATIONAL JOURNAL

A refereed Academic Quarterly, Published by the Academic Publication Council - University of Kuwait

Issue No. 158

The Employers' Perceptions towards Recruiting Girls with Intellectual Disabilities in the Private Sector

Shooq A. Alhussaini - Dr. Reem Fahad Alrusaiyes

University of Kuwait

Academic Publication Council

جامعة الكويت
KUWAIT UNIVERSITY

ISSN: 1029 - 810 X

Online ISSN: 3005-6292

Issue No. 158 Vol. 40

Ramadan 1447 - March 2026