

معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة

د. عادل بن عابد بن حسين الخالدي

أستاذ التربية الخاصة المشارك

قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة طيبة

البريد الإلكتروني للباحث

Akhaldi@taibahu.edu.sa

تاريخ استلام البحث: ٣٠ / ٠٨ / ٢٠٢٢ م

تاريخ قبول النشر: ١٠ / ١٠ / ٢٠٢٢ م

معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي

في منطقة المدينة المنورة

د. عادل بن عابد بن حسين الخالدي

أستاذ التربية الخاصة المشارك

قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة طيبة

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة في ضوء متغيري: الجنس (ذكر/أنثى)، والتخصص في مرحلة البكالوريوس (تربية خاصة/أخرى)، وقد استُخدم المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة أعدت لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠٤) أفراد اختبروا عشوائياً. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية كانت عالية وبمتوسط حسابي عام مقداره (٣,٧٢ من ٥)؛ إذ جاءت المعوقات على مستوى بيئة العمل في المرتبة الأولى بدرجة موافقة عالية وبمتوسط حسابي مقداره (٤,١٢ من ٥)، يليها في المرتبة الثانية المعوقات على مستوى الأسرة بدرجة موافقة عالية وبمتوسط حسابي مقداره (٣,٧٤ من ٥)، في حين جاءت المعوقات على مستوى الفرد في المرتبة الأخيرة بدرجة موافقة متوسطة وبمتوسط حسابي مقداره (٣,٣٠ من ٥)، ووُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه معوقات التوظيف باختلاف متغير الجنس لصالح الإناث، وفروق في اختلاف التخصص في مرحلة البكالوريوس لصالح تخصص التربية الخاصة. وأوصت الدراسة بالاهتمام بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية مهنيًا، وتوفير التقنيات التي تتناسب مع قدراتهم، وتعديل اتجاهات أرباب العمل نحو توظيفهم، وحث أسرهم على الاهتمام بتوفير وسيلة نقل لهم من مكان العمل وإليه، والحد من اتباع أساليب التنشئة الخاطئة كالحماية الزائدة.

الكلمات المفتاحية: المعوقات، التوظيف، الإعاقة البصرية، القطاع الخاص، المدينة المنورة.

Employment Barriers for People with Visual Impairment in Saudi Private Sector in Madinah Province

Dr. Adel Abed H Alkhalidi

Associate Professor of Special Education

Department of Special Education, College of Education, Taibah University

Abstract: The aim of this study was to explore employment barriers for people with visual impairment in Saudi private sector from the point of view of employment officials working in the Human Resources Development Fund in Madinah province. The study focused on two main variables: gender (male/female) and specialization in the bachelor's degree (special needs /others). The descriptive research design was used to collect data through a questionnaire. The sample of the study was (204) participants who were selected randomly. The study found that the degree of approval of participants on the employment barriers was high with an overall arithmetic mean of (3.72 out of 5). The work environment barriers came first with a high degree of approval and an arithmetic mean of (4.12 out of 5), followed by family barriers with a high degree of approval and an arithmetic mean of (3.74 out of 5), while individual barriers came in last place with an average approval and an arithmetic mean of (3.30 out of 5). The results also showed that there were statistically significant differences based on gender in favor of females. Moreover, there were statistically significant differences based on the specialization of bachelor's degree in favor of special needs degree. The study recommended to improve vocational rehabilitation programs for people with visual impairment and providing their workplace with compatible technologies. In addition, enhancing attitudes of business owners should be considered as well as reducing parental overprotection and offering public transportation for people with visual impairment.

Key words: barriers, employment, visual impairment, private sector, Madinah

المقدمة:

يشكل العمل مكانة مهمة في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، فهو الميدان الأساسي الذي تظهر فيه قدراتهم ومهاراتهم التي اكتسبوها خلال رحلتهم العلمية في التعليم العام والجامعي، ومصدر دخل يساعدهم فيما بعد على تحمل أعباء الحياة والاكتفاء الذاتي مستقبلاً. وحاجة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية للعمل لا تقل عن حاجة أقرانهم المبصرين؛ فهم مهددون أكثر من غيرهم بالاضطرابات النفسية الناتجة عن العزلة الاجتماعية؛ بسبب آثار القصور البصري عليهم في الجوانب الحركية والنفسية والاجتماعية، وعليه فإن العمل قد يشكل فرصة جيدة للحد من هذه العزلة، والإسهام في تحقيق الاندماج الاجتماعي والمساواة مع الآخرين. والهدف من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية هو مساعدتهم على الاستقلالية، ونقلهم من موضع الاعتماد على الآخرين إلى موضع الاعتماد على النفس، وهذا الأمر سينعكس إيجاباً على وعي المجتمع تجاههم من خلال التعامل معهم دون تحيز وتمييز.

وطبيعة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في المملكة العربية السعودية تأخذ مجالين، هما: المجال الأول: الالتحاق بدورات في مراكز التأهيل الشامل بعد الانتهاء من دراسة المرحلة الثانوية والعمل في القطاع الخاص في مجال خدمة العملاء أو كمأموري سنترال. المجال الثاني: هو أن يكمل الطلاب ذوو الإعاقة البصرية دراستهم الجامعية ليعملوا في القطاع التدريسي فقط، ومع محدودية مجالات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية فإنهم يحتاجون إلى تدريب وتأهيل كافٍ في حالة توسيع مجالات العمل أمامهم؛ فالأشخاص ذوو الإعاقة البصرية باستطاعتهم العمل في مجالات متنوعة ملائمة لقدراتهم، ومنسجمة مع مؤهلاتهم العلمية متى توفرت الخدمات المساندة لهم، والرغبة من قبل أرباب العمل في القطاع الخاص (المركز الدولي للأبحاث والدراسات، ٢٠١١).

ولقد بذلت حكومة المملكة العربية السعودية جهوداً كبيرة في مجال الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم، فقد كانت من ضمن الدول العشرين التي وقّعت وصادقت على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠٠٨م، التي تنص على وجوب الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين (United Nations, 2006)، بالإضافة إلى أن التشريعات الحكومية الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تتصف بالشمولية، ولا يوجد تشريع يشير إلى استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من حق التوظيف؛ بل إن حكومة المملكة دعمت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تسهيل حصولهم على فرص العمل في القطاع الخاص، وجعل بيئات العمل آمنة ومساندة لعملهم من خلال تبني أفضل الممارسات

العالمية في هذا المجال، ودعم أرباب العمل في القطاع الخاص وتشجيعهم على تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم في منشآتهم بوصفهم قوى عاملة فاعلة أسوةً بالآخرين.

وتهدف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م وخصوصاً في محور (اقتصاد مزدهر) إلى تحفيز القطاع الخاص؛ لخلق وظائف مستدامة تحافظ على جودة الإنتاجية على المدى الطويل، ولذلك شددت على ضرورة مواءمة مخرجات التعليم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل من خلال تزويد الأشخاص -ومنهم ذوو الإعاقة- بالمعارف والمهارات اللازمة لتوظيفهم في القطاع الخاص (موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، ٢٠٢٠)؛ بغرض إفساح المجال لهم للإسهام في التنمية الوطنية لكونهم أحد مكونات رأس المال البشري السعودي. ويختلف القطاع الخاص عن القطاع الحكومي بخصوص متطلباته الوظيفية الواجب توفرها في الباحث عن العمل؛ إذ يركز أرباب العمل في القطاع الخاص على مهارات نوعية معينة ذات جودة عالية في الفرد تضمن ديمومة إنتاجية منشآتهم وجودتها؛ لذلك قد يواجه الباحثون عن العمل -من غير ذوي الإعاقة- عدة معوقات في التوظيف في القطاع الخاص، فمثلاً ذكر المدبش (٢٠١٩) أن أبرز المعوقات تتلخص في ضعف اللغة الإنجليزية لدى الباحثين عن العمل بالقطاع الخاص، وعدم ملاءمة مخرجات البرامج الأكاديمية في الجامعات السعودية لمتطلبات سوق العمل في القطاع الخاص، وذكر العنزي (٢٠٢٠) أن أبرز معوقات التوظيف في القطاع الخاص هو ضعف التأهيل والتدريب المهني للباحثين عن العمل، وإذا كانت هذه المعوقات تؤثر على الأشخاص الذين لا يوجد لديهم إعاقة؛ فإن الأمر سيكون أشد وطأة على فئة ذوي الإعاقة البصرية الباحثين عن العمل، الذين يعانون أساساً من الآثار السلبية لعجزهم البصري في النواحي الحركية والاجتماعية والنفسية. وإذا لا توجد دراسات تناولت معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في المملكة العربية السعودية؛ فقد جاءت الدراسة الحالية لتقضي المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في التوظيف في القطاع الخاص السعودي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من جهود المملكة العربية السعودية في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فإنّ توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يواجه عدداً من التحديات على أرض الواقع، فهناك ممارسات من بعض شركات القطاع الخاص تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية لا تتسجم مع التشريعات الداعمة لتوظيفهم، وهذا التباين بين التشريعات والممارسات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة سبق التطرق إليه في دراسات سابقة، فمثلاً: ذكر بوناشو وآخرون (Bonaccio et al, 2019) أنّ الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يعانون من صعوبات في التوظيف على أرض الواقع على الرغم من وجود تشريعات سارية المفعول وداعمة لتوظيفهم؛ إذ لا تُتاح لهم الفرص الوظيفية نفسها المتاحة للأشخاص المبصرين، وقد لاحظ الباحث من خلال عمله في الإرشاد

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

المهني في وحدة الإرشاد الجامعي وجود عدة معوقات في توظيف الخريجين حديثاً من ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص، فعلى المستوى الفردي يعانون من ضعف لغتهم الإنجليزية، بالإضافة إلى أن الوظائف المطروحة لا تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم، وعلى مستوى بيئات العمل توظفهم الشركات وكيانات القطاع الخاص صورياً؛ بغرض الحصول على بعض الامتيازات الحكومية، أما على مستوى العائلة فإنهم يعانون من عدم توفير أسرهم لوسائل نقل تقلهم من العمل وإليه، ومعوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً موضوع شائك على المستوى المحلي والإقليمي والعربي.

ولقد أشارت عددٌ من الدراسات إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون عدداً من المعوقات في التوظيف، فمثلاً: توصلت دراسة الشمري وعلي (٢٠١٥) إلى أن التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية يعاني من قصور في دور المؤسسات الأهلية في توظيفهم، وفي السياق نفسه ذكر البطوش والدرابكة (٢٠١٦) أن مستوى التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية غير مرتفع، وهذا الأمر قد يُصعب من عملية توظيفهم مستقبلاً، وذكر عثمان والدوش (٢٠١٩) أيضاً أن معظم أرباب العمل في القطاع الخاص لا يفضلون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؛ لأنهم لا يرغبون في تعديل سياسة العمل والبنية التحتية لبيئة العمل، وأشار بودرامة وقصاص (٢٠٢١) إلى أن خوف أصحاب العمل في القطاع الخاص من تحمّل أي مخاطرة في توظيف ذوي الإعاقة يمثل عائقاً أمام توظيفهم.

وأخيراً أشارت دراسات عدة إلى أهمية تقصي معوقات التوظيف التي تواجه فئة ذوي الإعاقة البصرية، فمثلاً: خلصت دراسة حسنين (٢٠٢١) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية هم أقل الفئات أهليةً للتوظيف، وقد أوصت بإجراء المزيد من الأبحاث التي تساعد على التوظيف، وتضمن لهم البقاء في العمل، وفي السياق نفسه أشار ماكدونال (McDonnall, 2019) إلى ضرورة دراسة المعوقات التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل وأسباب إقصاء الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من القوى العاملة في القطاع الخاص، وأشارت توصيات مؤتمر الجمعية الأمريكية للمكفوفين (American Foundation for the Blind) إلى أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وتوفير الخدمات المساندة لهم في بيئات العمل (Delfs, 2018)، وبناءً على ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي: ما معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة؟

أسئلة الدراسة:

للإجابة عن التساؤل الرئيس؛ حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة تُعزى إلى اختلاف الجنس (ذكر/أنثى)؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة تُعزى إلى اختلاف التخصص في مرحلة البكالوريوس (تربية خاصة/أخرى)؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن:

١. معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة.
٢. الاختلافات بين نظرة مسؤولي ومسؤولات التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة.
٣. الاختلافات بين نظرة من لديهم بكالوريوس في التربية الخاصة، ومن لديهم بكالوريوس في تخصصات أخرى من العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة.

مصطلحات الدراسة:

١. **المعوقات:** هي كل ما يعرقل الفعل أو الطريقة للوصول إلى الهدف المنشود (الدوسري ومعاجيني، ٢٠١٩)؛ أما إجرائياً فتعرّف بأنها: كل ما يعرقل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص على مستوى الفرد وبيئة العمل والأسرة، وتُقاس إجرائياً بالدرجة التي يتحصل عليها المستجيب على استبانة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي.

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

٢. **الإعاقة البصرية:** هي مصطلح عام تندرج تحته جميع الفئات التي تحتاج إلى برامج وخدمات التربية الخاصة بسبب وجود نقص في القدرات البصرية (وزارة التعليم السعودية، ٢٠١٥)؛ أما إجرائيًا فيُقصد بها الباحث: الأشخاص الذين حصلوا على درجة البكالوريوس، ويعانون من كَفِّ بصر كلي كالمكفوفين، أو من قصور بصري جزئي.

٣. **القطاع الخاص:** هو نظام اقتصادي مكوّن من مؤسسات وشركات خاصة لا تملكها الدولة، وتعود ملكية رأس مالها لأفراد أو كيانات تجارية (شكر ومهدي، ٢٠١٦)؛ أما إجرائيًا فيُقصد به الباحث: الشركات والكيانات التجارية الخاصة في المملكة العربية السعودية التي لا تتبع ملكيتها للدولة، ولكنها مسجلة تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وخاضعة لتنظيماتها.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في الجانبين الآتيين:

١. **الجانب النظري:** إذ تُعدُّ الدراسة الحالية أول دراسة - على حدِّ علم الباحث - تتطرَّق بدقة إلى معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي، بالإضافة إلى أنها تركز على فئة ذوي الإعاقة البصرية الذين يُعدّون ثاني أكبر فئة - بعد فئة ذوي الإعاقة الحركية - من فئات ذوي الإعاقة؛ إذ يبلغ عددهم من مجمل سكان المملكة العربية السعودية (٨١١٦١٠) أفراد (موقع هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٢٢)، ويبلغ عدد الباحثين عن عمل من هذه الفئة وفقًا لآخر إحصائية وطنية (١٠١٥١٧) فردًا (موقع صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠١٧).

٢. **الجانب التطبيقي:** ستسهم الدراسة الحالية في الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي، وهذا سيمكّن المهتمين بتوظيف هذه الفئة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من تذليل هذه المعوقات، ودعم عملية توظيفهم، وتصميم برامج توظيفية مستندة إلى أسس علمية؛ انسجامًا مع الهدف الرئيس لبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠م الذي يشدد على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من سوق العمل (موقع هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٢١)، وكذلك قد تسهم نتيجة الدراسة الحالية في حثِّ المسؤولين في قطاعي التعليم العام والجامعي على إعادة النظر في برامج التأهيل المهني الخاصة بالطلاب والطالبات من فئة ذوي الإعاقة البصرية.

محددات الدراسة:

نُفذت الدراسة الحالية في ضوء المحددات الآتية:

١. المحددات الموضوعية: ركزت الدراسة الحالية على الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي فقط.
٢. المحددات المكانية: طُبقت أداة الدراسة في منطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية.
٣. المحددات البشرية: طُبقت أداة الدراسة على مسؤولي التوظيف العاملين في برنامج (توافق) لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بفروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٤. المحددات الزمنية: طُبقت أداة الدراسة في أواخر عام ١٤٤٣هـ.

الإطار النظري:

أثر الإعاقة البصرية في توظيف الفرد:

ذكر الدريدي (٢٠١٩) أنَّ الإعاقة البصرية تؤثر في عددٍ من مظاهر النمو المختلفة للفرد، ومنها: أولاً: النمو المعرفي: إذ يؤدي القصور البصري إلى بطء معدل سرعة الكتابة، وظهور أخطاء في القراءة الجهرية، وتكرار التساؤلات؛ للتأكد من الكلام المسموع. ثانياً: النمو اللغوي: إذ يؤثر فقدان البصر في الشخص لغوياً من حيث القصور في استخدام الإيماءات وتعبيرات الوجه أثناء الكلام، وهذا يؤدي إلى قصور في التعبير؛ بسبب محدودية الإدراك البصري لبعض المفاهيم. ثالثاً: النمو الحركي: إذ يجد القصور البصري من فرص التقليد والمحاكاة، وهذا يقلل بدوره من فرص النشاط الحركي، ويؤثر سلباً في مهارات التناسق الحركي والتآزر العضلي للشخص؛ كالجولوس والركض والقفز. رابعاً: النمو النفسي: يؤثر فقدان حاسة البصر في الشخص نفسياً؛ إذ يضعه بين عدة صراعات نفسية؛ كصراع الرغبة في التمتع بالحياة، والدافع نحو الانطواء رغبةً في الأمان، وصراع الرغبة في الاستقلالية والاعتماد على النفس، والشعور بأنه لا يستطيع فعلياً الاستغناء عن رعاية الآخرين وطلب العون منهم. وبناءً على ما سبق يمكننا القول: إنَّ فقدان البصر قد يؤثر سلباً في أداء الشخص لمهامه الوظيفية مستقبلاً، وعليه فإن من المهم الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ بغرض المساعدة في تخفيف أثر الإعاقة البصرية من خلال اقتراح عددٍ من الترتيبات في بيئات العمل.

دور المملكة العربية السعودية في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

بذلت الحكومة السعودية جهوداً كبيرة في سنِّ قوانين وتشريعات تحفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً، ومن أبرز هذه القوانين والتشريعات تلك الصادرة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهي:

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

إصدار قرار وزاري عام ٢٠٠٨م باحتساب الفرد الواحد من ذوي الإعاقة عن أربعة عاملين في نسبة توظيف الوظائف في القطاع الخاص الذي يؤهل المنشأة لاحقاً للحصول على امتيازات حكومية (موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٢)، بالإضافة إلى استحداث عدة برامج لتدريب الباحثين عن العمل في القطاع الخاص؛ كبرنامج (دروب) الخاص بالتدريب قبل الخدمة، وبرنامج تمهير الخاص بتدريب مَنْ هم على رأس العمل (موقع منصة البوابة الوطنية للعمل، ٢٠٢٢)، واستحداث برنامج (توافق) الذي يهدف إلى تشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، وتقديم الدعم والمشورة لهم، وحثّ المنشآت على مواءمة بيئات العمل بما يتناسب مع قدراتهم، ودعمهم وتوعيتهم (موقع برنامج توافق، ٢٠٢٠)، ومن ضمن مشاريع برنامج (توافق) تأسيس شبكة (قادرون) عام ٢٠١٤م بالشراكة مع أرباب العمل في القطاع الخاص؛ لدعم ومساندة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (موقع شبكة قادرون، ٢٠٢٠)، واستحداث برنامج (مواهمة) عام ٢٠١٧م، الذي يهدف إلى تحفيز مؤسسات القطاع الخاص لإيجاد بيئة عمل ملائمة لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توفير خدمات تيسيرية، وتبني أفضل الممارسات العالمية في هذا المجال (موقع برنامج مواهمة، ٢٠٢٢)، وتطرقت دراسة العنزي (٢٠٢٠) إلى دور وزارة العمل في المملكة العربية السعودية في الحد من مشكلة البطالة في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠؛ كمتابعة شؤون توظيف العمال المحليين بشكلٍ عام ومنهم الأشخاص ذوو الإعاقة في القطاع الخاص، وتأهيل العمال الوطنيين لاحتياجات سوق العمل، ومن الواضح أنّ هذه التشريعات والجهود داعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، ولكن من المهم معرفة مدى تطبيقها على أرض الواقع من خلال تقصي معوقات التوظيف التي قد تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية:

ووفقاً للمادة رقم (٢٧) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة من الأمم المتحدة، فإن أهمية توظيفهم تتلخص في النقاط الآتية: الإسهام في دمجهم في المجتمع، وتمكينهم من القيام بأدوار تتناسب مع قدراتهم، وإكسابهم الثقة من خلال الاعتماد على أنفسهم (United Nations, 2006)، وذكر الزارع (٢٠١٣) أن أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تتركز في: التقليل من آثار الإعاقة، ومساعدتهم على القيام بمتطلباتهم اليومية، وإتاحة الفرصة لهم لتطوير قدراتهم البدنية والجسمية، ولخصت حسنين (٢٠٢١) أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بأنه يساعدهم على الاندماج في المجتمع، ويدعمهم اقتصادياً بوجود مصدر دخل ثابت لهم، ويزيد من فرص تفاعلهم الاجتماعي مع مجتمع المبصرين، وفي السياق نفسه فإنّ الوظيفة تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية على الإسهام الفعال في المجتمع من خلال تغيير دورهم من فئة متلقية للرعاية إلى فئة داعمة للتنمية

في الدولة (Man et al, 2020). وبناءً على ما سبق نستطيع القول: إن أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية تتمحور حول مساعدتهم بالاندماج في المجتمع، والاكتفاء الاقتصادي الذاتي.

معتقدات خاطئة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية:

ترتبط اتجاهات أرباب العمل في القطاع الخاص بعدم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بعددٍ من المعتقدات الخاطئة، وهي: أولاً: التكاليف المحتملة والمترتبة على توظيفهم؛ مثل: ضرورة تعديل بيئات العمل؛ إذ يظنُّ أرباب العمل أن هذه التعديلات باهظة الثمن، لكنَّ هذه التعديلات في الواقع مرتبطة بدرجة الإعاقة، وقد تكون تعديلات يسيرة؛ كاستخدام برمجيات ناطقة في أجهزة الحاسب، وهي برمجيات متوفرة مجاناً عبر مواقع الإنترنت. ثانياً: الإشراف الدائم عليهم عند توظيفهم: إذ يظنُّ أرباب العمل أن توظيفهم يتطلب متابعةً دائمة من موظف الإشراف في المنشأة، وفي الحقيقة أن الإشراف والتوجيه مسألة وقتية في المراحل الأولى من توظيفهم. ثالثاً: الخسائر الإنتاجية: إذ يظنُّ أرباب العمل أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية خطرٌ على ربحية المؤسسة؛ بسبب إعاقتهم، وفي الواقع أنَّ الربحية ليست مقترنة بإعاقة الفرد من عدمها، لكن المحك في هذا الأمر هو طبيعة أداء الموظف ومهارته (طاشكندي وآخرون، ٢٠١٧). وهذه المعتقدات قد تكون أحد معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص.

معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية:

ذكر تقرير منظمة العمل الدولية أن الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً يواجهون عدداً من معوقات التوظيف، وهي: أولاً: قلة الأجور التي يتقاضونها مقارنةً بالآخرين. ثانياً: ضعف مستواهم التعليمي مقارنةً بالآخرين. ثالثاً: قلة فرص توظيف الإناث من ذوات الإعاقة مقارنةً بالذكور. رابعاً: معاناتهم من أثر الإعاقة عليهم في أداء مهامهم الوظيفية (International Labor Organization, 2016)، وذكر غنيم (٢٠١٨) أن أبرز معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية تتمثل في مواقف أرباب العمل والمجتمع تجاههم، ووجود نسبة بطالة عالية بين الأشخاص المبصرين التي ينتج عنها صعوبة في إقناع أرباب العمل بالاستعانة بالأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، واتباع الأسرة لأسلوب الحماية الزائدة للذكور والإناث على حدٍ سواء، وضعف بنية بيئة العمل التحتية، وضعف تأهيلهم المهني. وقد ذكر ماكديونالد وميكناي (Mcdonnall & Mcknight, 2021) أنه كلما زادت معرفة المختصين والمهتمين بخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية الناتجة عن تأثير فقدان البصر عليهم، زاد فهمهم وإدراكهم لطبيعة المعوقات التي تحدُّ من توظيفهم في سوق العمل، وهذا بدوره يزيد من فرص التغلُّب على هذه المعوقات من خلال إيجاد حلول جذرية لها.

المهارات الأساسية التي يحتاج إليها الأشخاص ذوو الإعاقة البصرية في بيئة العمل:

للحد من المعوقات المرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ يجب توفر عدد من المهارات التي يجب أن يتقنها الأشخاص ذوو الإعاقة البصرية؛ فمثلاً ذكر غنيم (٢٠١٨) أن هناك أربع مهارات أساسية لنجاح الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في سوق العمل، وهي: أولاً: مهارة القراءة والكتابة باستخدام طريقة برايل للمكفوفين، ومهارة استخدام العدسات المكبرة لقراءة النصوص المكتوبة لضعاف البصر. ثانياً: مهارة الحركة والتنقل باستخدام العصا البيضاء، واستخدام طرق الحماية العلوية والسفلية عند المشي، والسير بمحاذاة الجدران؛ إذ إن هذه المهارة من أهم المهارات التكميلية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية. ثالثاً: مهارة التفاعل الاجتماعي؛ كاستخدام لغة الجسد للتعبير عن المفاهيم البصرية. رابعاً: مهارة العيش المستقل: وهي مهارة تساعد على القيام بالأنشطة الحياتية اليومية؛ كإعداد الطعام، واستخدام دورات المياه، وما شابه ذلك. وهذه المهارات سينعكس أثرها إيجاباً على تكيفهم في بيئات العمل.

الترتيبات والخدمات التيسيرية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية:

ويُقصد بها: إزالة العوائق في بيئة العمل، وتهيئة البنية التحتية لهم وفقاً للمعايير المذكورة في الباب الثاني الخاص بالاشتراطات المعمارية في كود البناء السعودي؛ كضرورة وجود مداخل ومخارج في البناية، ومواقف سيارات ملائمة لهم، وضمان سهولة الوصول إلى أجزاء المبنى؛ كالمصلى، ودورات المياه، وطوابق البناية (كود البناء السعودي، ٢٠١٨)؛ أما بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، فإن الخدمات التيسيرية وترتيباتها الخاصة بهم في بيئات العمل تتركز في محورين: المحور الأول: بيئة العمل: كوضع علامات على جدران ممرات الطوابق بالخط البارز (برايل) لمعرفة أرقام الطوابق، ووضع تنوءات أرضية في الممرات؛ لمساعدتهم على الحركة والتنقل، وتوفير مصعد ناطق يساعدهم على معرفة الطابق الذي يتوقف عنده المصعد. المحور الثاني: الأجهزة: كتوفير برمجيات لتكبير النصوص والصور المعروضة على جهاز الحاسب لضعاف البصر، ووجود برمجيات تحوّل النصوص المكتوبة إلى كلام منطوق أو طباعته بطريقة برايل (موقع صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠١٧). وعليه فإن من المهم دراسة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بدقة؛ لمعرفة الترتيبات والخدمات التيسيرية المطلوبة من واقع دراسة علمية.

الدراسات السابقة:

ولمعرفة ما توصلت إليه الدراسات السابقة على المستوى العربي والعالمي تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص؛ اطلع الباحث على عدد من الدراسات السابقة التي تطرقت إلى هذا الموضوع، وفيما يلي عرض لها من الأقدم إلى الأحدث.

درس مكبروم وكروودن (McBroom & Crudden, 1999) معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الحكومي الأمريكي، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٧٦) موظفًا من ذوي الإعاقة البصرية، واستُعين بالمنهج الوصفي المتمثل في استبانة وُزعت على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود عددٍ من المعوقات، وهي: اتجاهات الموظفين السلبية نحوهم، وعدم القدرة على طباعة المستندات بطريقة برايل للمكفوفين، وتكبير الخط لضعاف البصر، وعدم توفر معدات وتجهيزات مكيّفة لهم داخل بيئة العمل.

وهدفت دراسة داي (Day, 1999) إلى الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص المكفوفين في القطاع الحكومي الأمريكي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٠) كفيًا عاطلاً عن العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي المتمثل في مقابلة شخصية مقننة عبر الهاتف، وخلصت الدراسة إلى وجود ثلاثة أنواع رئيسة من المعوقات، وهي: معوقات فردية: كقلة الخبرة، وقلة المعارف والمهارات، وضعف التأهيل المهني، وصعوبة الحركة. ومعوقات مجتمعية: كاتجاهات الموظفين السلبية تجاههم، وقلة فرص الوصول إلى التقنيات المساعدة، والشح في توفر وسائل المواصلات. ومعوقات مؤسسية: كعدم الرغبة في الحصول على وظيفة؛ بسبب وجود برامج دعم حكومية مناسبة لفئة ذوي الإعاقة.

ودرس الصقعي (٢٠١١) المعوقات التي تحدُّ من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عمومًا في شركات القطاع الخاص السعودية في ضوء عدة متغيرات، منها: الجنس، والمؤهل العلمي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٨) فردًا من مسؤولي التوظيف في تلك الشركات، واستعان بالمنهج الوصفي المتمثل في استبانةٍ أعدها بنفسه. وتوصلت النتائج إلى وجود عدد من المعوقات، وهي: عدم توفر وسائل مواصلات، والشح في المعدات والتجهيزات المناسبة لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، ووُجدت فروق ذات دلالة إحصائية في المعوقات التي تحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لصالح الإناث، وفي المقابل لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وأن جميع أفراد الدراسة بمختلف مؤهلاتهم تقاربت نظرتهم تجاه المعوقات التي تحد من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ودرس وانق ولي (Wang & Li, 2018) العوامل المؤثرة في توظيف الذكور والإناث من ذوي الإعاقة عمومًا في دولة الصين، وهي: الحالة الاجتماعية، والعمر، والمنطقة الجغرافية، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٢٦١٤٥) فردًا من ذوي الإعاقة، واستعان بالمنهج الوصفي المتمثل باستبانة صممتها الهيئة الوطنية الصينية للإحصاء، وتوصلت الدراسة إلى أن فرص توظيف الذكور المتزوجين أكبر من فرص توظيف الإناث المتزوجات.

وهدفت دراسة الطاهر (٢٠٢٠) إلى معرفة مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم السودانية لقوانين وتشريعات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير التجهيزات الخاصة بالبيئة الملائمة لعمالهم، والخطط

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

التدريبية لإدماجهم في بيئة العمل، وتكونت عينة الدراسة من (١٧) فردًا من مسؤولي التوظيف في هذه المؤسسات، واستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي المتمثل في استبانة أعدها الباحث؛ لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع تطبيق القوانين والتشريعات ضعيف جدًا، وأن التجهيزات الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ضعيفة، بالإضافة إلى عدم وجود خطط تدريبية لتقبل الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل.

وتناولت دراسة بودراما والقصاص (٢٠٢١) صعوبات التوظيف التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص الجزائري، واستعانت الدراسة بالمنهج الوصفي المتمثل باستخدام نموذج سوات (SWOT) لتحليل بيئة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث: نقاط القوة (Strength)، ونقاط الضعف (Weakness)، والفرص (Opportunities)، والتهديدات (Threats). وتوصل الباحثان إلى أن نقاط القوة تمثلت في توفير إدارة سياسية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصًا حقهم في العمل، ووجود تشريعات وقوانين داعمة لتوظيفهم، وتنوع المؤهلات العلمية لديهم؛ أما نقاط الضعف فكان أبرزها: قلة الوظائف الملائمة لقدراتهم، وتفضيل العمل في القطاع الحكومي، وضعف برامج التأهيل المهني. وبخصوص الفرص فقد كان أبرزها: التدريب المستمر لهم، ودعم المنشآت التي توظفهم. وأخيرًا تمثلت التهديدات في زيادة أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة لزيادة الحوادث المرورية.

وركزت دراسة حسنين (٢٠٢١) على العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كالجنس والتخصص وجهة العمل في منطقة الرياض ومكة المكرمة، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) من المختصين في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، واعتمد على المنهج الوصفي والمتمثل في استبانة أعدتها الباحثة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المؤثر في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي: إدراك أهمية التوظيف، ثم التأهيل والتدريب، ثم الأسرة، ثم بيئة العمل، وأخيرًا العامل الشخصي. وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن الأشخاص ذوي إعاقة الحركية أكثر فئات ذوي الإعاقة أهلية للتوظيف، وفي المقابل توصلت الدراسة إلى أن أقل الفئات أهلية للتوظيف هي فئة ذوي الإعاقة البصرية، ولم تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغيرات الدراسة ما عدا متغير الجنس ولصالح الإناث.

أجرى المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية (٢٠٢١) دراسة بحثية عن تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية وتدريبهم وتوظيفهم، وبلغت عينة الدراسة (٢٤٥) فردًا من ذوي الإعاقة، واستعان بالمنهج المختلط (الكمي والكيفي) المتمثل باستبانة إلكترونية، وتحليل مضمون اللوائح والأنظمة، ومقابلات شخصية شبه مقننة، وتوصلت الدراسة إلى وجود عددٍ من معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي: معوقات إدارية: كعدم وجود أنظمة تمنع استغلالهم في بيئات العمل، ومعوقات تشريعية: كعدم التزام بعض

المنشآت بتوظيفهم، أو توظيفهم صورياً؛ لاستيفاء نسبة التوظفين المقررة من الدولة، ومعوقات اقتصادية: كتدني الأجور، وعدم القدرة على توفير تكاليف المواصلات، ومعوقات اجتماعية: كعدم ملائمة مكان العمل مع احتياجاتهم. ولم تتوصل الدراسة إلى وجود معوقات على مستوى الأسرة؛ إذ وجدت أن حماية الأسرة الزائدة لا تشكل مشكلة في توظيفهم.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشابهت عدد من الدراسات السابقة في عدة نقاط؛ فمثلاً: كانت الاتجاهات السلبية للموظفين تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وعدم توفر التجهيزات الملائمة لقدراتهم من أبرز العوائق أمام توظيفهم (McBroom & Crudden, 1999; Day, 1999)، إضافة إلى ذلك تكررت إشكالية عدم توفر المواصلات بوصفها أحد عوائق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً (الصقعي، ٢٠١١؛ المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١)، والإعاقة البصرية خصوصاً (Day, 1999)؛ أما بخصوص الفروق بين الذكور والإناث من فئة ذوي الإعاقة في معوقات التوظيف، فتشابهت نتائج عدد من الدراسات في أن فرص توظيف الذكور من ذوي الإعاقة أكبر من فرص توظيف الإناث (Wang & Li, 2018).

وفي المقابل اختلفت دراسات عدة في عدة نقاط؛ فمثلاً: استعانت غالبية الدراسات السابقة بالمنهج الكمي الوصفي، ما عدا دراسة واحدة استندت إلى المنهج الكيفي (Day, 1999)، ودراسة أخرى استعانت بالمنهج المختلط (المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١)، وفي السياق نفسه وُجد تباين في نوعية أفراد الدراسة، فغالبية الدراسات السابقة ركزت على الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً (المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١; Wang & Li, 2018)، والإعاقة البصرية خصوصاً (McBroom & Crudden, 1999; Day, 1999): ما عدا ثلاث دراسات ركزت على مسؤولي التوظيف في الشركات والمؤسسات (الصقعي، ٢٠١١؛ الطاهر، ٢٠٢٠؛ حسنين، ٢٠٢١).

واستفادت الدراسة الحالية من مراجعة الدراسات السابقة في عدة نقاط، أبرزها: الإسهام في بناء محاور أداة جمع البيانات الخاصة بمعوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي، وهي: معوقات على مستوى الفرد، وبيئة العمل، والأسرة من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة، والتركيز على متغيرات قد تسهم إسهاماً أعمق في فهم الظاهرة كالجنس (ذكر/أنثى)، والكشف عن الاختلافات بين مسؤولي التوظيف الذين يتعاملون مع الذكور من ذوي الإعاقة البصرية، ومسؤولات التوظيف اللاتي يتعاملن مع الإناث من ذوات الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي، وما إذا كانت معوقات توظيف الذكور والإناث من فئة ذوي الإعاقة البصرية تتشابه أو لا تتشابه،

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

إضافة إلى ذلك التركيز على متغير التخصص في مرحلة البكالوريوس (تربية خاصة/أخرى)، والكشف عن الاختلافات بين مسؤولي التوظيف الحاصلين على بكالوريوس في التربية الخاصة، وأولئك الذين لديهم بكالوريوس في تخصصات أخرى في نظرهم تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة -وخصوصاً العربية منها- في التركيز بدقة على فئة ذوي الإعاقة البصرية؛ فقد تطرقت الدراسات العربية إلى معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تطرفاً عاماً (الصقعي، ٢٠١١؛ الطاهر، ٢٠٢٠؛ بودرامة والقصاص، ٢٠٢١؛ المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١؛ حسنين، ٢٠٢١)، إضافة إلى ذلك تميزت الدراسة الحالية بتركيزها على القطاع الخاص السعودي لكونه أحد مرتكزات رؤية المملكة ٢٠٣٠م (موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، ٢٠٢٠) ومعوقات توظيف ذوي الإعاقة البصرية فيه، بخلاف الدراسات السابقة الأجنبية التي تطرقت إلى معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الحكومي فقط (McBroom & Crudden, 1999; Day, 1999).

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استعانت الدراسة الحالية بالمنهج الوصفي المسحي؛ لكونه المنهج الملائم لطبيعة الدراسة، والمنهج الوصفي المسحي هو أسلوب في البحوث يستهدف جمع بيانات عن المتغيرات الاجتماعية والنفسية والتربوية من جميع أفراد عينة البحث عبر الاستبانة؛ وذلك بهدف التعرف على الظاهرة وتحديد انتشارها وجوانب القوة والضعف فيها لغرض اتخاذ الإجراءات المناسبة بشأنها (مقدم، ٢٠١٥)، وقد استندت الدراسة الحالية إليها؛ للكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في برنامج (توافق) لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة في ضوء متغيري الجنس (ذكر/أنثى)، والتخصص في مرحلة البكالوريوس (تربية خاصة/أخرى).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مسؤولي التوظيف العاملين في برنامج (توافق) لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة، والبالغ عددهم (٤٣٨) فرداً، وعُرف عدد مجتمع الدراسة عن طريق التواصل هاتفياً مع أحد مسؤولي قسم شؤون الموظفين في صندوق تنمية الموارد البشرية على ضوء خطاب رسمي موجه من جهة عمل الباحث إلى المدير العام لصندوق تنمية الموارد البشرية لغرض تسهيل مهمته البحثية بمعرفة أعداد مجتمع دراسته وتطبيق أدواته البحثية؛ أما عينة الدراسة فاخترت بالطريقة

العشوائية المنتظمة، وقد بلغ عددها (٢٠٤) أفراد؛ أي ما نسبته (٤٦,٥%) من مجتمع الدراسة، ويوضح الجدول رقم (١) الآتي توصيفاً لعينة الدراسة:

الجدول (١)

وصف عينة الدراسة (ن=٢٠٤)

النسبة المئوية	العدد	العينة
%٥٢	١٠٦	ذكر
%٤٨	٩٨	أنثى
%١٠٠	٢٠٤	المجموع
%٣٥,٣	٧٢	تربية خاصة
%٦٤,٧	١٣٢	أخرى
%١٠٠	٢٠٤	المجموع

أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استبانة توقع منها الباحث الإجابة عن أسئلة الدراسة، بخاصة فيما يتعلق بالكشف عن معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة في ضوء متغيري الجنس والتخصص في مرحلة البكالوريوس، ووُزعت الاستبانة إلكترونياً على أفراد عينة الدراسة بعد أخذ الموافقة الرسمية على توزيعها. وفيما يلي عرض مفصّل لها، مع توضيح أهم مراحل إعدادها وتطبيقها.

بناء الأداة في شكلها الأولي:

بُنيت استبانة الدراسة وفق الخطوات الآتية: أولاً: تحديد البيانات المراد تحصيلها والمرتبطة بموضوع الدراسة، وتحديد معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي. ثانياً: الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة؛ بهدف الإلمام بأنواع معوقات التوظيف (الصقعي، ٢٠١١؛ غنيم، ٢٠١٨؛ المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١). ثالثاً: صياغة عبارات الاستبانة بأسلوب سهل وبسيط.

وبناءً على الإجراءات السابقة؛ بُنيت الاستبانة في شكلها الأولي، واشتملت على: الجزء الأول: واشتمل على مكتوب موجّه لعينة الدراسة، يوضح عنوان الدراسة، وهدفها، والحاجة إلى معرفة آرائهم فيما يخص معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وإشعارهم بأن المعلومات المقدمة إنما هي لأغراض البحث العلمي فقط، وسيُعامل معها بسرية. الجزء الثاني: احتوى على البيانات الأولية لعينة الدراسة. الجزء الثالث: محاور الاستبانة

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

وعباراتها، وقد اشتملت على (٢٨) عبارة موزعة على ثلاثة محاور، وهي: محور المعوقات الشخصية، وتضمن (١١) عبارة، ومحور المعوقات المجتمعية، وتضمن (١١) عبارة، ومحور المعوقات الأسرية وتضمن (٦) عبارات.

وكانت درجات الاستجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج؛ إذ يقابل كل عبارة من عبارات الاستبانة قائمة تُعبر عن درجة الموافقة في العبارات الآتية: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، ولغرض تحليل البيانات؛ أُعطيت كل استجابة على كل عبارة من عبارات الاستبانة قيمة محددة، وصُنِّفت الاستجابات على خمسة مستويات متساوية المدى وفق المعادلة الآتية: طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (٥ - ١) ÷ ٥ = ٠,٨٠، وفقاً للجدول (٢) الآتي:

الجدول (٢)

تصنيف درجة الموافقة على عبارات المقياس

الدرجة	الترميز	المدى
منخفضة جداً	١	من ١ إلى ١,٨٠
منخفضة	٢	من ١,٨١ إلى ٢,٦٠
متوسطة	٣	من ٢,٦١ إلى ٣,٤٠
عالية	٤	من ٣,٤١ إلى ٤,٢٠
عالية جداً	٥	من ٤,٢١ إلى ٥

صدق أداة الدراسة:

لمعرفة مدى صدق الأداة في قياس ما وُضعت لأجله؛ عُرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين في تخصص الإعاقة البصرية؛ للتأكد من صدقها الظاهري، والتعرف على آرائهم بوضوح العبارات وتصحيح ما ينبغي تصحيحه منها، ومدى أهمية كل عبارة وانتمائها للمحور الذي تندرج تحته، ومدى ملاءمة كل عبارة لقياس ما وُضعت لأجله، مع إضافة أو حذف ما يروونه مناسباً، وعلى ضوء مقترحاتهم عُدِّل اسم عدد من المحاور؛ ك(محور المعوقات الشخصية) الذي عُدِّل اسمه إلى محور (معوقات على مستوى الفرد)؛ لاحتواء المحور على عبارات تمثل معوقات شخصية، ومعوقات مهنية لها علاقة بمهارة الفرد المهنية، وفي السياق نفسه عُدِّل اسم (محور المعوقات المجتمعية) إلى محور (معوقات على مستوى بيئة العمل)؛ لأن جميع العبارات لها علاقة بمكان العمل، وتنظيماته، وتجهيزاته، والعلاقات الاجتماعية فيه، وفي المقابل لم يطرأ تغيير جوهري على اسم محور (المعوقات الأسرية)، ولكن عُدِّل اسمه ليتناسق لغوياً مع المحورين السابقين، ليصبح: محور (معوقات على مستوى الأسرة)، وإضافة إلى ذلك حُذفت أربع عبارات من محور (معوقات على مستوى الفرد)؛ لتكرارها، ليصبح

عددتها (٧) عبارات، وثلاث عبارات من محور (معوقات على مستوى بيئة العمل)؛ لعدم أهميتها، ليصبح عددتها (٨) عبارات، وفي المقابل أُضيفت عبارة في محور (معوقات على مستوى الأسرة)، ليصبح عدد العبارات (٧) في هذا المحور، وبهذا أصبح مجموع عدد العبارات في الأداة كلها (٢٢) عبارة بدلاً من (٢٨) عبارة، وتراوحت نسبة اتفاق المحكمين بين (٨٧ - ٩٠%)، وبعد التأكد من الصدق الظاهري؛ طُبِّق الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)؛ إذ لم تُقارن المجموعة العليا والدنيا على المحور نفسه لكونها طريقة غير دقيقة في التحقق من الصدق التمييزي للأداة، ولكن أُتبع الخطوات التي أوردها أبو حطب وآخرون (٢٠٠٨) على النحو الآتي: أولاً: طُبِّقت الأداة على عينة استطلاعية بلغ عددها (٤٠) فرداً اختيروا عشوائياً. ثانياً: حُسبت الدرجة الكلية لكل شخص على الأداة، ورُتبت تنازلياً. ثالثاً: حُدِّد أعلى وأقل (٢٧%) من الأفراد استناداً إلى الدرجة الكلية للأداة؛ إذ بلغ عددهم (١١) فرداً لكل مجموعة. رابعاً: حُسبت الفروق بين المجموعة العليا والدنيا على كل محور وفقاً للدرجة الكلية للأداة باستخدام اختبار مان ويتني "Mann-Whitney Test"؛ للتأكد من أن تمييز العبارات المكونة للمحور يتفق مع تمييز الأداة، وجاءت النتائج كما في الجدول (٣) الآتي:

الجدول (٣)

نتائج اختبار مان ويتني "Mann-Whitney Test" لتوضيح صدق المقارنة الطرفية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على الأداة

م	محاور الأداة	الفئة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة
١	معوقات على مستوى الفرد	الفئة الدنيا	١١	٦,٠٠	٦٦,٠٠	٠,٠٠٠	دالة**
		الفئة العليا	١١	١٧,٠٠	١٨٧,٠٠		
٢	معوقات على مستوى بيئة العمل	الفئة الدنيا	١١	٦,٠٠	٦٦,٠٠	٠,٠٠٠	دالة**
		الفئة العليا	١١	١٧,٠٠	١٨٧,٠٠		
٣	معوقات على مستوى الأسرة	الفئة الدنيا	١١	٦,٠٠	٦٦,٠٠	٠,٠٠٠	دالة**
		الفئة العليا	١١	١٧,٠٠	١٨٧,٠٠		
	الدرجة الكلية للمعوقات	الفئة الدنيا	١١	٦,٠٠	٦٦,٠٠	٠,٠٠٠	دالة**
		الفئة العليا	١١	١٧,٠٠	١٨٧,٠٠		

**دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) فأقل.

يتضح من الجدول (٣) السابق أنَّ قيمة اختبار مان ويتني للفروق بين المجموعتين الدنيا والعليا جاءت دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) فأقل في جميع المحاور والدرجة الكلية للأداة، وهذا يدل على وجود فروق بينهما، ويتضح كذلك أنَّ متوسط رتب درجات المجموعة العليا أكبر من متوسط رتب درجات المجموعة الدنيا، وأن الفروق

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

لصالح الدرجات العليا، وتشير النتائج إلى أن الدرجة العالية على الأداة يقابلها درجة عالية على المحاور والعكس، وهذا يدل على الصدق التمييزي لأداة الدراسة الحالية.

ثبات أداة الدراسة:

تحقق الباحث من ثبات أداة الدراسة بطريقتي: (كرونباخ-ألفا) والتجزئة النصفية للعينة الاستطلاعية السابقة من خلال حساب معامل بيرسون للارتباط بين نصفي الأداة للمحاور والدرجة الكلية، وصُحِّح معامل الثبات الناتج بمعادلة سبيرمان براون، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول (٤) الآتي:

الجدول (٤)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

محاور الأداة	عدد الفقرات	قيم ألفا-كرونباخ	قيم التجزئة النصفية
المحور الأول	٧	٠,٨٩٤	٠,٨٤٨
المحور الثاني	٨	٠,٨٢٢	٠,٨٦٨
المحور الثالث	٧	٠,٨٨٦	٠,٨٣٦
الثبات العام للأداة	٢٢	٠,٨٦٦	٠,٨٥٦

تُشير النتائج الموضحة في الجدول (٤) السابق إلى أن معاملات الثبات للأداة مرتفعة؛ إذ بلغ معامل الثبات العام للأداة (٠,٨٦٦) وتراوحت قيم الثبات للمحاور ما بين (٠,٨٩٤ - ٠,٨٢٢) وذلك بطريقة (ألفا-كرونباخ)، وبلغ معامل الثبات العام للأداة (٠,٨٥٦) وتراوحت معاملات الثبات للمحاور ما بين (٠,٨٣٦ - ٠,٨٦٨) وذلك بطريقة التجزئة النصفية، وجميعها قيم مرتفعة، وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ومن ثمَّ يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

الاتساق الداخلي للأداة:

تحقق الباحث من الاتساق الداخلي للأداة بتطبيقها على العينة الاستطلاعية السابقة، وحُسِب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له بعد حذف درجة العبارة، وحُسِب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للأداة كلها، إضافةً إلى ذلك حُسِبت معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للأداة، وجاءت النتائج كما في الجداول (٥) و(٦) و(٧) الآتية:

الجدول (٥)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠,٦٣٨**	٨	٠,٦٦٨**	١٦	٠,٦٥٨**
٢	٠,٦٦٢**	٩	٠,٦٩٢**	١٧	٠,٦٢٤**

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
معوقات على مستوى الأسرة		معوقات على مستوى بيئة العمل		معوقات على مستوى الفرد	
**٠,٧٦٥	١٨	**٠,٦١٩	١٠	**٠,٦٨٧	٣
**٠,٧١٢	١٩	**٠,٦١٤	١١	**٠,٧٠٤	٤
**٠,٨٣٤	٢٠	**٠,٧٨٣	١٢	**٠,٦٠٠	٥
**٠,٧٧٣	٢١	**٠,٦٥٨	١٣	**٠,٥٨٢	٦
**٠,٧٦٤	٢٢	**٠,٦٧٣	١٤	**٠,٨١٧	٧
-	-	**٠,٦٦٤	١٥	-	-

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل.

الجدول رقم (٦)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية للأداة كلها

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٧١٦	١٦	**٠,٦٨٩	٨	**٠,٧٠٥	١
**٠,٦٥٣	١٧	**٠,٦٦٤	٩	**٠,٦٣٥	٢
**٠,٥٦٦	١٨	**٠,٦٣١	١٠	**٠,٦٩٢	٣
**٠,٧٣١	١٩	**٠,٦٦٤	١١	**٠,٦٩٠	٤
**٠,٧١٧	٢٠	**٠,٦٧٠	١٢	**٠,٦٣٨	٥
**٠,٦٥٦	٢١	**٠,٦٤٦	١٣	**٠,٧٧٩	٦
**٠,٧١٠	٢٢	**٠,٦٥٦	١٤	**٠,٦٩٦	٧
-	-	**٠,٧٥٣	١٥	-	-

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل.

الجدول (٧)

قيمة معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الأداة بالدرجة الكلية للأداة

قيمة الارتباط	محاور الأداة
**٠,٧٩٨	معوقات على مستوى الفرد
**٠,٨٣٢	معوقات على مستوى بيئة العمل
**٠,٧٨٨	معوقات على مستوى الأسرة

** دالة عند مستوى الدلالة (٠,٠١) فأقل.

تُشير النتائج الموضحة في الجداول السابقة (٥) و(٦) و(٧) إلى أنّ قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة والدرجة الكلية للأداة كلها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) فأقل، ويظهر أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الأداة بالدرجة

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

الكلية للأداة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01)، وجميعها ذات قيم موجبة، وهذا يشير إلى اتساق أداة الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة؟ للإجابة عن السؤال الأول؛ حُسبت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات محاور استبانة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي، وجاءت النتائج كما في الجدول (٨) الآتي:

الجدول (٨)

التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة أفراد العينة على عبارات أداة الدراسة (n=204)

م	العبارات	التكرار والنسب المئوية	درجة الموافقة				متوسط حسابي*	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
			موافق تماماً	موافق	مُجانب	غير موافق				
المحور الأول: معوقات على مستوى الفرد: (المرتبة الثالثة)										
١	افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية إلى بعض المهارات الضرورية في العمل؛ مثل: (الإقناع، والتفاوض).	ك ٤٨	٣٦	٣٦	١٢	٣,٣٠	٠,٨١	متوسطة	متوسطة	
		% ٢٣,٥	١٧,٦	١٧,٦	٥,٩	٣,١٨	١,٢٩	٤	متوسطة	
٢	عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية على استخدام التقنيات الحديثة؛ مثل: (الحاسب الآلي).	ك ٣٠	٦٠	٢٤	١٨	٣,٠٦	١,٢٦	متوسطة	متوسطة	
		% ١٤,٧	٢٩,٤	١١,٨	٨,٨	٣,٧٩	١,٢٨	٥	متوسطة	
٣	صعوبة حركة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وتنقلهم.	ك ٨٤	٥٤	١٢	٦	٣,٧٩	١,٢٨	عالية	عالية	
		% ٤١,٢	٢٦,٥	٥,٩	٢,٩	٣,٣٨	١,١٩	٢	عالية	
٤	عدم إجادة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية للغات أخرى؛ مثل: (اللغة الإنجليزية وما شابهها).	ك ٤٢	٦٠	٤٨	١٢	٣,٣٨	١,١٩	متوسطة	متوسطة	
		% ٢٠,٦	٢٩,٤	٢٣,٥	٥,٩	٣,٣٨	١,١٩	٣	متوسطة	

م	العبارات	التكرار والنسب المئوية	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
			موافق تمامًا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً			
٥	ضعف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.	ك	٦٠	٨٤	٣٠	٣٠	٠	١,٠٠	عالية	
		%	٢٩,٤	٤١,٢	١٤,٧	١٤,٧	٠	٣,٨٥		
٦	صعوبة تأقلم الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في مكان العمل.	ك	١٨	٦٦	٢٤	٨٤	١٢	١,١٥	متوسطة	
		%	٨,٨	٣٢,٤	١١,٨	٤١,٢	٥,٩	٢,٩٧		
٧	ضعف إلمام الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بأنظمة العمل ولوائحه.	ك	٢٤	٥٤	١٨	٩٠	١٨	١,٢٣	متوسطة	
		%	١١,٨	٢٦,٥	٨,٨	٤٤,١	٨,٨	٢,٨٨		
المحور الثاني: معوقات على مستوى بيئة العمل: (المرتبة الأولى)										
٨	عدم ملاءمة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.	ك	٩٠	٩٠	١٨	٠	٦	٠,٨٥	عالية	
		%	٤٤,١	٤٤,١	٨,٨	٠	٢,٩	٤,٢٦	جداً	
٩	صعوبة إجراءات التقديم على الوظائف لدى الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.	ك	٦٠	٩٠	١٢	٤٢	٠	١,٠٧	عالية	
		%	٢٩,٤	٤٤,١	٥,٩	٢٠,٦	٠	٣,٨٢		
١٠	عدم تقيد القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل.	ك	٧٨	٨٤	٢٤	١٨	٠	٠,٩٢	عالية	
		%	٣٨,٢	٤١,٢	١١,٨	٨,٨	٠	٤,٠٩		
١١	نظرة أرباب العمل القاصرة نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.	ك	١٠٨	٨٤	١٢	٠	٠	٠,٧٧	عالية	
		%	٥٢,٩	٤١,٢	٥,٩	٠	٠	٤,٤١	جداً	
١٢	تفضيل العمال الأجانب ذوي التكلفة القليلة على الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في التوظيف.	ك	٩٦	٦٦	٢٤	١٢	٦	١,٠٣	عالية	
		%	٤٧,١	٣٢,٤	١١,٨	٥,٩	٢,٩	٤,١٥		
١٣	عدم المساواة بين الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والمبصرين في الامتيازات الوظيفية.	ك	٧٢	٤٨	٦٠	١٨	٦	١,١٠	عالية	
		%	٣٥,٣	٢٣,٥	٢٩,٤	٨,٨	٢,٩	٣,٧٩		
١٤	عدم توفير أرباب العمل بيئة آمنة ملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.	ك	٧٢	٩٠	٢٤	١٨	٠	٠,٩٠	عالية	
		%	٣٥,٣	٤٤,١	١١,٨	٨,٨	٠	٤,٠٦		
١٥	عدم توافق التقنيات المستخدمة في	ك	١٠٢	٨٤	١٢	٦	٠	٠,٧٣	عالية	

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

م	العبارات	التكرار والنسب المئوية	درجة الموافقة					الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الموافقة
			موافق تمامًا	موافق	مُحْدَد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً			
	القطاع الخاص مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.	%	٥٠	٤١,٢	٥,٩	٢,٩	٠	جداً		
	المحور الثالث: معوقات على مستوى الأسرة: (المرتبة الثانية)									
١٦	اعتقاد الأهالي أن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية قائم على مبدأ العطف والشفقة.	%	٣٨,٢	٢٦,٥	١٤,٧	١٧,٦	٢,٩	٤	عالية	
			٧٨	٥٤	٣٠	٣٦	٠	عالية		
١٧	ضعف الرواتب يؤدي إلى إحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية.	%	٣٢,٤	٣٢,٤	١٧,٦	١٧,٦	٠	٥	عالية	
			٦٦	٦٦	٣٦	٣٦	٠	عالية		
١٨	اتجاهات الأهالي السلبية نحو قدرات أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم.	%	٣٥,٣	٢٩,٤	١٧,٦	١٧,٦	٠	٣	عالية	
			٧٢	٦٠	٣٦	٣٦	٠	عالية		
١٩	اتباع الأسر لأسلوب الحماية الزائدة نحو أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم.	%	٣٥,٣	٤١,٢	١٤,٧	٥,٩	٢,٩	١	عالية	
			٧٢	٨٤	٣٠	١٢	٦	عالية		
٢٠	شعور الأسر بالحرج من نظرة المجتمع لأبنائهم ذوي الإعاقة البصرية.	%	٢٣,٥	١٤,٧	٢٦,٥	٢٩,٤	٥,٩	٧	متوسطة	
			٤٨	٣٠	٥٤	٦٠	١٢	متوسطة		
٢١	عدم التزام الأسر بتوفير وسيلة نقل لأبنائهم ذوي الإعاقة البصرية من مكان العمل وإليه.	%	٣٥,٣	٣٥,٣	١١,٨	١٧,٦	٠	٢	عالية	
			٧٢	٧٢	٢٤	٣٦	٠	عالية		
٢٢	خوف الأهالي من تعرض أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية للتنمر في العمل.	%	٢٣,٥	٣٥,٣	٢٦,٥	١٤,٧	٠	٦	عالية	
			٤٨	٧٢	٥٤	٣٠	٠	عالية		
	الدرجة الكلية للأداة كاملةً									
			٣,٧٢	٠,٥٤	عالية					

*المتوسط الحسابي من (٥).

من خلال عرض النتائج الموضحة في الجدول (٨) السابق يتبين أن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة كانت عالية على معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي، وذلك بمتوسط حسابي (٣,٧٢)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، التي تتراوح ما بين (٣,٤١ إلى ٤,٢٠)،

وهي الفئة التي تشير إلى درجة عالية، وتتفق هذه النتيجة بمجملها مع عددٍ من الدراسات السابقة التي توصلت إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يواجهون معوقات في التوظيف على المستوى العربي (المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١؛ بودرامة والقصاص، ٢٠٢١؛ الصقعي، ٢٠١١)، والمستوى العالمي (McBroom & Crudden, 1999; Day, 1999)، وهذه النتيجة تُثبت أن هناك ممارسات من بعض شركات القطاع الخاص تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية لا تنسجم مع التشريعات الداعمة لتوظيفهم، وهذا التباين بين التشريعات والممارسات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة سبق التطرق إليه (Bonaccio et al, 2019)، وفي السياق نفسه، يرى الباحث من خلال خبرته في وحدة الإرشاد الجامعي مع خريجي ذوي الإعاقة البصرية أن هذه النتيجة غير مستغربة؛ لكونهم يعانون معاناةً أكبر من المبصرين في الحصول على فرص وظيفية تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم. وقد ذُكر في الإطار النظري للدراسة الحالية أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في الدول النامية خصوصاً يعانون من وجود معوقات تحدُّ من توظيفهم (غنيم، ٢٠١٨)، وسنتطرق فيما يلي إلى هذه المعوقات بالتفصيل:

أتى محور (معوقات على مستوى بيئة العمل) في المرتبة الأولى على أداة الدراسة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٤,١٢)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، التي تتراوح ما بين (٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة عالية. ونجد أن المتوسطات الحسابية التفصيلية لعبارات هذا المحور تراوحت ما بين (٣,٧٩ إلى ٤,٤١)، وهذه المتوسطات تقع في الفئتين الرابعة والخامسة من المقياس المتدرج الخماسي اللتين تُشيران إلى درجة (عالية، وعالية جداً)، فقد حصلت العبارة رقم (١١)، وهي "النظرة القاصرة من قبل أرباب العمل نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" على أعلى متوسط حسابي بمقدار (٤,٤١)، تليها العبارة رقم (١٥)، وهي "عدم توافق التقنيات المستخدمة في القطاع الخاص مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨)، في حين حصلت العبارة رقم (١٣) "عدم المساواة بين الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والمبصرين بخصوص الامتيازات الوظيفية" على أدنى متوسط حسابي ومقداره (٣,٩٧)، وتتفق هذه النتائج وخصوصاً النظرة القاصرة من قبل أرباب العمل مع نتائج دراسة مكبروم وكروود (McBroom & Crudden, 1999)، ودراسة داي (Day, 1999)، ودراسة الصقعي (٢٠١١) التي توصلت إلى أن نظرة أفراد المجتمع السلبية وخصوصاً نظرة أرباب العمل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وقدراتهم تشكل عائقاً أساسياً أمام توظيفهم، واستبصاراً بالإطار النظري، فإن نظرة أرباب العمل السلبية تجاه قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية -التي تطرق إليها غنيم (٢٠١٨)- يُمكن أن تُفسر بالمعتقدات الخاطئة التي يتبناها أرباب العمل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ كالتكلفة الباهظة المترتبة على تعديل بيئة العمل وفقاً لاحتياجاتهم، واعتقادهم

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

بأن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يحتاجون إلى إشراف دائم طيلة عملهم، وتوقعهم أن توظيفهم سيؤثر سلباً في إنتاجية منشآتهم (طاشكندي وآخرون، ٢٠١٧). وفي السياق نفسه تنسجم النتيجة الخاصة بعدم ملاءمة التقنيات المستخدمة في القطاع الخاص مع نتائج عددٍ من الدراسات السابقة التي توصلت إلى عدم مناسبة بيئة العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية (الصقعي، ٢٠١١؛ المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، ٢٠٢١)، والشح في توفر تقنيات ملائمة لقدراتهم في بيئة العمل؛ كعدم توفر طابعات بطريقة برايل وما شابهها (McBroom & Crudden, 1999; Day, 1999). ومن خلال ما ذكر في الإطار النظري، فمن الضروري تكيف بيئة العمل، وجعلها ملائمة وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وذلك بتوفير التقنيات والترتيبات التي تساعد على نجاحهم في سوق العمل؛ فمثلاً: ذكر في الإطار النظري: ضرورة توفير خدمات تيسيرية في بيئة العمل؛ كتوفير برمجيات لتكبير النصوص، وبرمجيات ناطقة، وبرمجيات طباعة مثبتة على أجهزة الحاسب الآلي بطريقة برايل (موقع صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠١٧)، ومن خلال خبرة الباحث، فإن النتائج الواردة في محور (معوقات على مستوى بيئة العمل) منطقية وملائمة للواقع؛ فقد لمس الباحث من خلال عمله في إرشاد ومتابعة الخريجين من ذوي الإعاقة البصرية عدم ثقة أرباب العمل في القطاع الخاص بقدراتهم فوظفهم صورياً؛ لاجتياز متطلبات توظيف الوظيف؛ بغرض الحصول على امتيازات من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ولاحظ الباحث أن عدداً من خريجي ذوي الإعاقة البصرية الملتحقين حديثاً بسوق العمل يعانون من عدم ملاءمة تجهيزات بيئة العمل، سواءً على صعيد البنية التحتية كعدم وجود لافتات ولوحات إرشادية بالمبنى مكتوبة بطريقة برايل، أو على صعيد الأجهزة المساعدة؛ كعدم وجود طابعات للمستندات بطريقة برايل.

وجاء محور (معوقات على مستوى الأسرة) في المرتبة الثانية؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٣,٧٤)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، التي تتراوح ما بين (٣,٤١ إلى ٤,٢٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة عالية. كما نجد أن المتوسطات الحسابية التفصيلية لعبارات هذا المحور تراوحت ما بين (٣,٢١ إلى ٤,٠٠)، وهذه المتوسطات تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، وهما تُشيران إلى درجة (متوسطة، وعالية)، فقد حصلت العبارة رقم (١٩)، وهي "اتباع الأسر أسلوب الحماية الزائدة نحو أبنائهم ذوي الإعاقة البصرية يحد من فرص توظيفهم" على أعلى متوسط حسابي ومقداره (٤,٠٠)، تليها العبارة رقم (٢١)، وهي "عدم التزام الأسر بتوفير وسيلة نقل لأبنائهم ذوي الإعاقة البصرية من مكان العمل وإليه" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٨)، وتتفق النتيجة الخاصة بمعوق المواصلات والتنقل مع نتيجة دراسة داي (Day, 1999)، ودراسة الصقعي (٢٠١١)، والمركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية (٢٠٢١) التي توصلت جميعها إلى أن من أبرز معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً ذوي الإعاقة البصرية عدم توفر وسيلة مواصلات تنقلهم من

أعمالهم وإليها؛ وذلك لأن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية - كما ذكر سابقاً في الإطار النظري - يعانون من أثر فقدان البصر على حركتهم وتنقلهم، وهذا يجعلهم يعتمدون على حاسي السمع واللمس (الدريدي، ٢٠١٩). وفي المقابل تتعارض النتيجة الخاصة بمعوق اتباع الأسرة لأسلوب الحماية الزائدة نحو أبنائهم من ذوي الإعاقة البصرية مع نتيجة دراسة المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية (٢٠٢١) التي توصلت إلى عدم وجود معوقات على مستوى الأسرة، وأن الحماية الزائدة من الأسرة لا تشكل مشكلة في توظيفهم، وقد ورد في الإطار النظري أن أحد أبرز معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية عمومًا هي التنشئة الاجتماعية الخاطئة التي تتبعها بعض الأسر، ومن أبرزها: الحماية والاهتمام الزائدين (غنيم، ٢٠١٨)، وهذه النتيجة مُبررة؛ إذ لاحظ الباحث - من خلال عمله - اهتمام أولياء الأمور الزائد بأبنائهم من ذوي الإعاقة البصرية في المرحلة الجامعية، وهذا ما قد ينعكس سلبيًا في المستقبل عليهم، وقد يحدُّ لاحقًا من الفوائد الإنسانية والاجتماعية - التي ذُكرت سابقًا في الإطار النظري - الناتجة عن توظيفهم، وزيادة الثقة لديهم من خلال اعتمادهم على أنفسهم.

وأخيرًا جاء محور (معوقات على مستوى الفرد) في المرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٠)، وهذا المتوسط يقع في الفئة الثالثة من المقياس المتدرج الخماسي، التي تتراوح ما بين (٢,٦١ إلى ٣,٤٠)، وهي الفئة التي تشير إلى درجة متوسطة، ونجد أن المتوسطات الحسابية التفصيلية لعبارات هذا المحور تراوحت ما بين (٢,٨٨ إلى ٣,٨٥)، وهي تقع في الفئتين الثالثة والرابعة من المقياس المتدرج الخماسي، اللتين تُشيران إلى درجة (متوسطة، وعالية)، فقد حصلت العبارة رقم (٥)، وهي "ضعف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" على أعلى متوسط حسابي ومقداره (٣,٨٥)، تليها العبارة رقم (٣)، وهي "صعوبة حركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٩)، وتتفق النتيجة الخاصة بضعف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية مع دراستي داي (Day, 1999) وبودراما والقصاص (٢٠٢١) اللتين توصلتا إلى أن ضعف التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية يشكل عائقًا أمام توظيفهم، وقد ذُكر في الإطار النظري أن ضعف التأهيل المهني من أبرز مشكلات عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عمومًا (غنيم، ٢٠١٨) لما له من أهمية كبيرة في بيئة العمل؛ كمهارة القراءة والكتابة بطريقة برايل للمكفوفين، ومهارة استخدام العدسات المكبرة لضعاف البصر، ومهارة الحركة والتنقل وما تتضمنه من طرق؛ كطرق الحماية السفلية والعلوية عند المشي في الممرات وداخل الغرف، ومهارات العيش المستقل كاستخدام دورات المياه (غنيم، ٢٠١٨). وفي سياق متصل تتفق النتيجة الخاصة بصعوبة حركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية مع دراسة داي (Day, 1999) التي توصلت إلى أن أحد معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية على مستوى الأفراد صعوبة حركتهم بسبب عجزهم البصري، وهذا الأمر أُشير إليه سابقًا في الإطار النظري، وقد وُضِّح فيه أن الإعاقة البصرية تترك آثارًا على الشخص وخصوصًا على

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

الجانب الحركي؛ إذ يحد فقدان البصر من تقليد الآخرين ومحاسنهم، وهذا ما سوف يلقي بظلاله لاحقاً على نشاطهم الحركي؛ فتتأثر لديهم مهارات التناسق الحركي والتآزر العضلي (الدريدي، ٢٠١٩). ويرى الباحث معقولة النتيجة الخاصتين بضعف التأهيل المهني، وصعوبة حركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ نظراً - ومن خلال خبرة الباحث - إلى قلة برامج التأهيل المهني التي يقدمها قطاع التعليم لفئة ذوي الإعاقة البصرية على مستوى منطقة المدينة المنورة. ولأنَّ إشكالية الحركة والتنقل لذوي الإعاقة البصرية متكررة على مستوى الجامعة؛ فمن الطبيعي أن تظهر عند دخولهم إلى سوق العمل، لكن يمكن معالجتها باتباع ما جاء في كود البناء السعودي الحديث الذي يطلب من مصممي البنى التحتية ضمان سهولة الوصول إلى كل من يملك إعاقة ومنهم ذوو الإعاقة البصرية (كود البناء السعودي، ٢٠١٨).

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة تُعزى إلى اختلاف الجنس (ذكر/أنثى)؟

للتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف في معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة التي قد تُعزى إلى اختلاف الجنس (ذكر/أنثى)؛ استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، وجاءت النتائج كما في الجدول (٩) الآتي:

الجدول (٩)

اختبار (ت) لدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة في ضوء متغير الجنس (ن=٢٠٤)

م	أبعاد الأداة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١	معوقات على مستوى الفرد	ذكر	١٠٦	٣,٠١	٠,٦٣٢	٥,٥١٤	١٨٣,٩٩١	٠,٠٠٠
		أنثى	٩٨	٣,٦٠	٠,٨٧٣			
٢	معوقات على مستوى بيئة العمل	ذكر	١٠٦	٣,٩٣	٠,٥٦٠	٥,٤٤٩	١٨٥,٣٤٩	٠,٠٠٠
		أنثى	٩٨	٤,٣١	٠,٤١١			
٣	معوقات على مستوى الأسرة	ذكر	١٠٦	٣,٧٨	٠,٨٣١	١,٦١١	١٩٠,٧٢٠	٠,١٠٩
		أنثى	٩٨	٣,٨٢	٠,٦٤٩			
٤	الدرجة الكلية للمعوقات	ذكر	١٠٦	٣,٥٣	٠,٥٣٠	٥,٢١٤	٢٠٢	٠,٠٠٠
		أنثى	٩٨	٣,٩١	٠,٥٠٣			

*دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

من خلال عرض المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (٩) السابق، يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محور معوقات على مستوى الفرد، ومحور معوقات على مستوى بيئة العمل، والدرجة الكلية للمعوقات باختلاف متغير الجنس، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح الإناث، بمعنى: أن المعوقات التي تواجه الإناث من ذوات الإعاقة البصرية في التوظيف من وجهة نظر مسؤوليات التوظيف بحكم عملهن في القسم النسائي أكبر من المعوقات التي تواجه الذكور من ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظر مسؤولي التوظيف العاملين في القسم الرجالي في صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) في منطقة المدينة المنورة، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة عدد من الدراسات السابقة؛ كدراسة الصقعي (٢٠١١)، ودراسة وانق ولي (Wang & Li, 2018) التي توصلت إلى أن فرص توظيف الذكور من ذوي الإعاقة البصرية تفوق فرص توظيف الإناث من ذوات الإعاقة البصرية، وسبق أن أُشير في الإطار النظري للدراسة الحالية إلى أن تقرير منظمة العمل الدولية ذكر أن فرص توظيف الإناث من ذوات الإعاقة عموماً كانت أقل من فرص توظيف الذكور من ذوي الإعاقة (International Labor Organization, 2016)، ويرى الباحث من خلال خبرته في التعليم العالي أن هذه النتيجة منطقية؛ إذ إن الإناث من ذوات الإعاقة البصرية يلتحقن ببرامج البكالوريوس التربوية الخاصة بإعداد المعلمات، وهي برامج تؤهلن فقط للعمل في القطاع التعليمي الحكومي؛ كرياض الأطفال والتربية الخاصة، بخلاف الذكور من ذوي الإعاقة البصرية الذين يلتحقون بتخصصات نظرية متنوعة لها علاقة بشكل أو بآخر بالقطاع الخاص؛ كإدارة الأعمال، والحقوق وما شابه ذلك، وإضافة إلى ذلك لاحظ الباحث -بوصفه أحد المهتمين بفئة ذوي الإعاقة البصرية- أن برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية تركز تركيزاً أكبر على الذكور من الإناث، خصوصاً في مراكز التأهيل الشامل في منطقة المدينة المنورة، وعليه فمن الطبيعي أن تعاني الإناث من معوقات توظيف أكبر من الذكور في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة. وفي المقابل تكشف النتائج الموضحة في الجدول السابق عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محور معوقات على مستوى الأسرة باختلاف متغير الجنس، وتتعارض هذه النتيجة مع نتائج دراستي الصقعي (٢٠١١)، ووانق ولي (Wang & Li, 2018) اللتين توصلتا إلى وجود اختلافات بين الذكور والإناث، ويفسر الباحث عدم وجود اختلافات بين وجهات نظر العاملين والعاملات تجاه محور المعوقات على مستوى الأسرة هو أن أسر الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يتعاملون مع أبنائهم وبناتهم من ذوي الإعاقة البصرية بالأساليب نفسها بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي، وهذا الأمر تُطْرَقُ إليه سابقاً في الإطار النظري بأن

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

أساليب التنشئة الأسرية الخاطئة يلقاها كل من الذكور والإناث على حدٍ سواء من فئة الإعاقة البصرية (غنيم، ٢٠١٨).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مسؤولي التوظيف العاملين في فروع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف) تجاه معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة تُعزى لاختلاف التخصص في مرحلة البكالوريوس (تربية خاصة/أخرى)؟

للتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف في معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة التي قد تُعزى إلى التخصص في مرحلة البكالوريوس (تربية خاصة/أخرى)، استخدم الباحث اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Sample T-Test)، وجاءت النتائج كما في الجدول (١٠) الآتي:

الجدول (١٠)

اختبار (ت) للدلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة في ضوء متغير التخصص في مرحلة البكالوريوس (ن=٢٠٤)

م	أبعاد الأداة	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
١	معوقات على مستوى الفرد	تربية خاصة	٧٢	٣,٢٥	٠,٦٧٠	-٠,٦٧٩	٢٠٢	٠,٠٤٩ دالة*
		أخرى	١٣٢	٣,٣٣	٠,٨٨٥			
٢	معوقات على مستوى بيئة العمل	تربية خاصة	٧٢	٤,٢٥	٠,٥٥٣	٢,٦٢٢	٢٠٢	٠,٠٠٩ دالة*
		أخرى	١٣٢	٤,٠٥	٠,٤٩٧			
٣	معوقات على مستوى الأسرة	تربية خاصة	٧٢	٣,٦٤	٠,٨٢٧	-١,٢٩٩	١٢٦,٧٠٤	٠,١٩٦ غير دالة
		أخرى	١٣٢	٣,٧٩	٠,٦٩٩			
	الدرجة الكلية للمعوقات	تربية خاصة	٧٢	٣,٧١	٠,٥٥١	-٠,١٣١	١٤٥,٦١٦	٠,٠٣٢ دالة*
		أخرى	١٣٢	٣,٧٢	٠,٥٤٩			

*دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

من خلال عرض المؤشرات الإحصائية الموضحة في الجدول (١٠) السابق، يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محور معوقات على مستوى الفرد، ومحور معوقات على مستوى بيئة العمل، والدرجة الكلية للمعوقات باختلاف التخصص في مرحلة البكالوريوس، ومن خلال المتوسطات الحسابية الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن الفروق لصالح تخصص التربية الخاصة، وهذه النتيجة تتعارض مع نتيجة دراسة الصقعي (٢٠١١) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في صعوبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وأن جميع أفراد الدراسة بمختلف مؤهلاتهم العلمية تتقارب نظرتهم تجاه صعوبات التوظيف، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن مسؤولي التوظيف المتخصصين في التربية الخاصة أكثر إدراكًا ووعيًا بمعوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي بحكم تخصصهم في مرحلة البكالوريوس التي تضمنت معرفة الخصائص الاجتماعية والعقلية والجسمية التي يتمتع بها الأفراد من ذوي الإعاقات المتنوعة، فلقد ذُكر في الإطار النظري للدراسة الحالية أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية لديهم عدة خصائص تميزهم عن غيرهم؛ بسبب الأثر الذي تتركه الإعاقة البصرية عليهم، وهي: الخصائص المعرفية؛ كبطء معدل سرعة الكتابة، وتكرار التساؤلات؛ للتأكد مما يقوله الآخرون. والخصائص اللغوية؛ مثل: انعدام استخدام الإيماءات وتعبيرات الوجه أثناء الكلام، وهذا ما ينتج عنه قصور في التعبير. والخصائص الحركية؛ كقلة فرص التقليد والمحاكاة التي تؤثر سلبًا في الحركة والتنقل. والخصائص النفسية: المتمثلة في الصراعات النفسية التي يعانون منها؛ كصراع الرغبة في التمتع بالحياة، والدافع نحو الانطواء، وصراع الرغبة في الاعتماد على النفس، والشعور بعدم القدرة على الاستغناء عن رعاية المبصرين على أرض الواقع (الدريدي، ٢٠١٩)، وهذه الخصائص معروفة لدى المختصين في التربية الخاصة، لا سيما أن خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف إعاقاتهم تُدرس لجميع طلاب وطالبات تخصص التربية الخاصة في مرحلة البكالوريوس بجميع مساراتها من خلال مقررات الإعداد العام في التربية الخاصة؛ مثل: مقرر مدخل إلى التربية الخاصة، ومقرر فسيولوجيا الإعاقة، ومقرر التأهيل الشامل لذوي الإعاقة. واستبصارًا بما ذُكر في الإطار النظري؛ فكلما زادت المعرفة بخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، زادت المعرفة بطبيعة المعوقات التي تحدُّ من توظيفهم، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة فرص التغلب على هذه المعوقات من خلال إيجاد حلول جذرية لها (Mcdonnall & Mcknight, 2021). وفي المقابل تكشف النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فأقل في استجابات أفراد عينة الدراسة تجاه محور معوقات على مستوى الأسرة باختلاف متغير التخصص في مرحلة البكالوريوس، وتتفق النتيجة الخاصة بهذا المحور مع دراسة الصقعي (٢٠١١) التي أشارت إلى عدم وجود اختلافات في صعوبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي، ويُفسر الباحث عدم الاختلاف في نظرة أفراد الدراسة تجاه المعوقات على مستوى الأسرة بأن هذا النوع من المعوقات لا يحتاج إلى الإلمام بخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية التي أُشير إليها سابقًا في الإطار النظري (الدريدي، ٢٠١٩)، ولكن يستطيع أي شخص سواء كان متخصصًا في التربية الخاصة أو لا معرفة المعوقات والإشكاليات التي تحدث على مستوى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ وخصوصًا أن العاملين في صندوق تنمية الموارد البشرية - بمختلف تخصصاتهم - يتعاملون بشكل شبه يومي مع أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وذوي الإعاقة

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

البصرية بشكل خاص، وقد يعايشون الإشكاليات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة البصرية على مستوى الأسرة عند توظيفهم، وعليه فإن من المنطقي عدم وجود اختلافات في وجهات نظرهم تجاه المعوقات الأسرية.

توصيات الدراسة:

من خلال النتائج توصلت الدراسة الحالية إلى صياغة التوصيات الآتية:

١. تعديل اتجاهات أرباب العمل نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بزيادة مستوى وعيهم بقدراتهم وحقوقهم في العمل، من خلال ورش تقييمها الوزارات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة؛ كوزارة التعليم، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. تكييف التقنيات الموجودة في بيئة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية لجعلها ملائمة مع قدراتهم، ومتوافقة مع إمكانياتهم في القطاع الخاص، وذلك من خلال تشجيع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لمؤسسات وشركات القطاع الخاص بتبني ممارسات تيسيرية تلائم قدراتهم، بما في ذلك توفير الأجهزة والتقنيات؛ كالبرامج الناطقة، وطابعات برايل.
٣. تعديل أساليب التنشئة الخاطئة التي تتبعها بعض أسر أشخاص ذوي الإعاقة البصرية؛ كالحماية الزائدة، من خلال عقد الجهات المعنية للقاءات وندوات تخص هذا الأمر؛ كهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
٤. تأمين وسائل المواصلات لنقل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية من عملهم وإليه، من خلال السماح للجمعيات الخيرية بتبني مشاريع نقل تخصصهم، أو تكفل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برسوم مواصلاتهم، وعدّها جزءاً من برامج دعم تمكينهم في المجتمع.
٥. معالجة ضعف تأهيل ذوي الإعاقة البصرية المهني من خلال قيام عدد من الجهات الحكومية بعمل شراكات تهدف إلى تطوير تأهيلهم المهني؛ كعمل شراكة بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
٦. معالجة إشكالية صعوبة حركة وتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل، وذلك بأن تلزم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مؤسسات القطاع الخاص بضمان سهولة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية إلى مواقف السيارات، ووضع نتوءات بارزة على الأرضيات، ولوحات إرشادية بطريقة برايل.
٧. إجراء دراسات مستقبلية؛ مثل:
 - تقييم الخدمات والتسهيلات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في بيئات العمل السعودية.
 - تقييم برامج التأهيل المهني السعودية المقدمة لذوي الإعاقة البصرية.
 - الكشف عن العوامل المؤثرة في اتجاهات أرباب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

- الكشف عن اتجاهات أسر الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية نحو توظيف أبنائهم.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أبو حطب، فؤاد؛ وعثمان، سيد؛ وصادق، آمال (٢٠٠٨). *التقويم النفسي*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

البطوش، مصلح؛ والدرابكة، محمد (٢٠١٦). *تقييم برامج التأهيل المهني وفق المعايير الدولية لضمان الجودة المقدمة لذوي الإعاقة البصرية في مراكز التأهيل المهني في الأردن من وجهة نظر المديرين*. مجلة التربية الخاصة بجامعة الزقازيق، ١٦ (١)، ٢١٥ - ٢٥٣.

بودرامة، مصطفى؛ وقصاص، الطيب (٢٠٢١). *الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التوظيف بالجزائر*. *المجلة العلمية للتربية الخاصة*، ٣ (٣)، ١٩٣ - ٢١١.

حسين، هالة (٢٠٢١). *العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون*. *المجلة التربوية بجامعة سوهاج*، ٨٢ (١)، ٥٧٢ - ٦٢٦.

الخطيب، جمال (٢٠١٣). *أسس التربية الخاصة*. الرياض: مكتبة المتنبي.

الدردي، شاهر (٢٠١٩). *مقدمة في التربية الخاصة*. عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع.

الدوسري، عبد الرحمن؛ ومعاجيني، فايز (٢٠١٩). *معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية*. *مجلة التربية الخاصة والتأهيل*، ٣٢ (٩)، ١٢٦ - ١٦٣.

الزراع، نايف (٢٠١٣). *تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

شكر، إسماعيل؛ ومهدي، مجيد (٢٠١٦). *مشاريع القطاع الخاص ودورها في الحد من البطالة*. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.

الشمري، غربي؛ وعلي، أحمد (٢٠١٥). *التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية: دراسة ميدانية*. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، ١٦٣ (١)، ٣٦١ - ٣٩٠.

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

الصقعي، أنور (٢٠١١). دور القطاع الخاص في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

طاشكندي، ميرفت؛ وجندي، أميرة؛ وعالم، سارة (٢٠١٧). الدليل الاسترشادي لتوعية المنشآت في كيفية تهيئة بيئة العمل والتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. الرياض: مطابع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الطاهر، أيمن (٢٠٢٠). توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم بين الواقع والمأمول. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤١ (٤)، ١٢٩ - ١٤٧.

عثمان، أيمن؛ والدوش، الحاج (٢٠١٩). تشغيل أصحاب الهمم بالقطاع الخاص في القانون الإماراتي: دراسة مقارنة. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ٢٦ (٧)، ٢٣٥ - ٢٧٧.

العنزي، معيوف (٢٠٢٠). دور وزارة العمل في الحد من مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية (٢٠٣٠). مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، ١٣ (١)، ٤٩٣ - ٥١٤.

غنيم، أحمد (٢٠١٨). الإعاقة البصرية بين التعليم والتفكير. الإسكندرية: دار المعرفة للطبع والنشر والتوزيع.

كود البناء السعودي (٢٠١٨). كود البناء السعودي العام (SBC 201 - CR). الرياض: اللجنة الوطنية لكود البناء السعودي.

المدبش، علي (٢٠١٩). تسويق مخرجات كليات المجتمع في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠). مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، ٣ (٢)، ١ - ١٢.

المركز الدولي للأبحاث والدراسات (٢٠١١). وظائف المكفوفين: معلم أو مأمور سنترال. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٩/٢٨ من: <https://medadcenter.org/articles/3769>

المركز الوطني للبحوث والدراسات الاجتماعية (٢٠٢١). تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢١ من:

<https://apd.gov.sa/%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%a8%d8%ad%d8%a7%d8%ab>

مقدم، عبد الحفيظ (٢٠١٥). *مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية*. الرياض: دار النشر الدولي للنشر والتوزيع.

موقع برنامج توافق (٢٠٢٠). دعم وتمكين القوى العاملة من ذوي الإعاقة. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٣ من:

<https://www.hrdf.org.sa/program/%D8%A8%D8%B1%D9%86%D8%A7%D9%85%D8%AC-%D8%AA%D9%88%D8%A7%D9%81%D9%82>

موقع برنامج مواءمة (٢٠٢٢). شهادة مواءمة بيئات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٣ من: https://www.mowaamah.sa/about_us

موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م (٢٠٢٠). برنامج تنمية القدرات البشرية. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٦/٢٢ من: [/https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp](https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/vrps/hcdp)

موقع شبكة قادرون (٢٠٢٠). شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٣ من: <https://www.qaderoon.sa/ar>

موقع صندوق تنمية الموارد البشرية (٢٠١٧). الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص المكفوفين والأشخاص ضعاف البصر. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٨/١٢ من: https://www.hrdf.org.sa/media/Tawafuq/Content/documents/Disability-Confidence/300317_Visual_Final_AR.pdf

موقع منصة البوابة الوطنية للعمل (٢٠٢٢). برامج طاقات. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٧/٦ من: <https://www.taqqat.sa/web/guest/individual>

موقع هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٢١). التقرير السنوي لهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة للعام ٢٠٢١. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٨/١٥ من: <https://apd.gov.sa/%d8%aa%d9%82%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%b1>

موقع هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٢٢). احصائيات الإعاقة. استرجعت بتاريخ ٢٠٢٢/٧/١٠ من:

<https://apd.gov.sa/%d8%a7%d9%84%d8%a5%d8%ad%d8%b5%d8%a7%d8%a1%d8%a7%d8%aa>

عادل الخالدي: معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص....

موقع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٢). آلية احتساب الأشخاص ذوي الإعاقة في برنامج

نطاقات. استرجعت بتاريخ ١٠/٧/٢٠٢٢. من: <https://2u.pw/lpSKa>

وزارة التعليم السعودية (٢٠١٥). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة للعام ١٤٣٦ - ١٤٣٧ هـ في المملكة

العربية السعودية. الرياض: مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

- Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I., Jetha, A. & Ginis, K. (2019). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 53 (1), 135 – 185.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairment. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 93 (10), 627 – 642.
<https://doi.org/10.1177/0145482X9909300602>
- Delfs, E. (2018, April 5-7). *The Pearson Mentoring Experiment: How a New Corporate Mentoring Program Is Raising Career Expectations and Empowering Blind College Students and Young Adults Throughout the Globe* [poster presentation]. American Foundation for the Blind Leadership Conference, Arlington, USA.
- International Labor Organization. (2016). The competitive advantage of hiring persons with disabilities: an employer's guide to disability inclusion at the workplace. Retrieved on 22/8/2022, from:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_543490.pdf
- Man, X., Zhu, X. & Sun, C. (2020). The positive effect of workplace accommodation on creative performance of employees with and without disabilities. *Frontiers in Psychology*, 11 (1), 1 – 11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01217>

- McBroom, L. & Crudden, A. (1999). Barriers to employment: a survey of employed persons who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 93 (6), 341 – 350.
<https://doi.org/10.1177/0145482X9909300602>
- McDonnall, M. & Mcknight, Z. (2021). The association between presenting visual impairment, health, and employment status. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 115 (3), 204 – 214.
<https://doi.org/10.1177/0145482X211016570>
- McDonnall, M. (2019). The importance of research on employment issues for people with visual impairment. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 113 (6), 479 – 480. <https://doi.org/10.1177/0145482X19890168>
- United Nations. (2006). The convention on the rights of people with disabilities. Retrieved on 22/9/2020, from:
<http://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-a.pdf>.
- Wang, C. & Li, M. (2018). Gender differences in employment among people with disabilities in China. *Journal of Disability Policy studies*, 29 (1), 12 – 21. <https://doi.org/10.1177/1044207317745667>