

التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة

التدريس في بعض الجامعات السعودية "دراسة ميدانية"

الملخص:

هدف البحث التعرف على المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية، وذلك من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة البحث (١١٠) من الأعضاء. وقد أبرزت النتائج تمثل ترتيب مجالات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر عينة البحث بما يلي:توعية المعوقين، ودور المؤسسات الإعلامية، ودور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية. كما برزت جوانب القصور تبرز في مجالي (دور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في الدرجة الكلية في متغير النوع، بينما وجدت في متغير مدة الخبرة عند مستوى (٠,٠١)، في حين أظهرت فروقاً في الأبعاد الفرعية لصالح الإناث في مجالي (توعية المعوقين، ودور المؤسسات الإعلامية)، وفي اتجاه الذكور في مجالي (دور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية)، ثم قدم الباحثان توصيات يؤمل أن تساهم في التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة.

الكلمات المفتاحية: إدارة التعليم العالي، السلوك الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس.

Abstract:

Economic Empowerment for People with Disabilities from the Perspective of Faculty Members in some Saudi Universities: A Field Study

The research aims to identify the key areas of the economic empowerment for people with disabilities from the viewpoint of the faculty members in some Saudi universities through using the descriptive analytical method. The sample of the research consists of (110) members. The results show that the key economic empowerment areas for people with disabilities follow the following order: (educating the disabled themselves is the first, then the roles of the relevant colleges, the government and private employment institutions, and the media institutions, respectively). The results also highlight some shortcomings in the key areas of the roles of: (the relevant colleges, government, and private employment institutions). The results also shows a lack of statistically significant differences between the faculty members in

the over all degree of they ariable of (type), while the significant differences appears in the variable of (experience duration) at (01,0). Moreover, the significant differences appears in the sub-dimensions in favor of females in the areas of: (educating the disabled, and the role of media institutions), while the significant differences appear in the areas of (the role of the colleges concerned, and the role of government and private institutions of employment) in favor of males. The researchers then made some recommendations that will hopefully contribute to the economic empowerment of persons with disabilities.

Key words: Higher Education Administration, Functional Behavior, faculty members.

مقدمة البحث:

تتبنى العديد من المنظمات الإنمائية وخاصة غير حكومية التابعة للأمم المتحدة مبدأ التمكين الاقتصادي للمعوقين disabilities كهدف رئيسي من أجل تنمية المعوقين، وذلك بهدف التغلب على شتى العقبات التي تواجههم (Williams, 2014: 19). وخاصة أنه من أهم المشاكل التي يعاني منها الأشخاص المعوقون هي عملية التحاقهم بإحدى الوظائف التي تيسر لهم الحياة حتى لا يكونوا عبئاً على آباءهم، فضلاً عن المعاناة الناتجة عن القلق النفسي على مستقبلهم فيما بعد (Bond, R, Drake, E. & Becker, R. et al, 2012: 33).

ويستخدم مصطلح التمكين الاقتصادي بالتبادل مع التوظيف والعمل لإحراز الإدماج الكامل full inclusion والمشاركة الكاملة participate fully بهدف التمتع بحياتهم المهنية والمساهمة في المجتمع، ورغبة في زيادة إمكانياتهم وتحسين نوعية حياتهم. كما أن تقديم خدمات الإعداد والتأهيل والتدريب والتشغيل المهني لذوي الإعاقة يزيد من إيجاد الفرص الوظيفية الحقيقية Real employment opportunities لهم في المؤسسات المدنية، وتساهم في تحقيق ذاتهم واندماجهم في المجتمع وتمكينهم من سوق العمل لضمان عيش كريم لهم (Anonymous, 2011). كما يذكر أن التمكين الاقتصادي من خلال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يؤدي إلى الاندماج الاجتماعي social inclusion، والعكس ليس صحيحاً بمعنى أن الدمج الاجتماعي لا يؤدي إلى التمكين الاقتصادي (Agovino & Rapposelli, 2014: 1539).

ورغم المكتسبات التي حصل عليها المعاقون والتأكيد على حقوقهم، إلا أن هناك العديد من المشكلات التي ما زالت تتمثل في فقدان أو محدودية فرص العمل نتيجة وجود بعض الموانع التي تحول دون تفاعلهم مع المجتمع كالتحيز ضد الإعاقة والمعوقين والميل إلى الوصم والتنميط وبيروقراطية الإجراءات، أو تعذر وجود وسائل

المواصلات المناسبة كما أن مدارس ومؤسسات التربية الخاصة - أحيانا - تقوم على فكرة العزل Segregation وبالتالي تفشل في تزويدهم بالمناهج التربوية العادية، مما يترتب عليه تدعيم فكرة الاستبعاد من فعاليات الحياة (القصاص، ٢٠١٢: ٣).

ومن ناحية أخرى، تنشُد دراسات المعوقين عدم التمييز في التوظيف employment discrimination وتوافره بجميع أنحاء العالم world wide availability. إذ قامت خطوط الطيران الفرنسية بتدريب ذوي التوحد على العمل في أطقم الضيافة. وتأكيداً على وجود فرص العمل المتساوية Equal Employment فقد وافقت وزارة الخارجية الأمريكية على عملهم فيه وفي أعمال الإغاثة الدولية (Schwartz, 2014: 68).

وحيث تُمثل الجامعات منارة علمية ذات وظائف متعددة تنفذ من خلال أعضاء هيئة التدريس فيها الذين يمثلون البعد الدينامي في تحقيق أهداف الجامعة. كما ترتقي من خلال إيمانهم بسمو رسالتهم التي لا تقتصر على نقل المعارف والمهارات إلى الطلاب، بل تمتد إلى وجود رؤية وتصور وقدرة على استشراف المستقبل لكل ما يتعلق بمشكلات المتعلمين والمجتمع (الشمري، والجرادات، ٢٠١١: ١٥٥). وعليه فقد سعى البحث الراهن إلى التعرف على وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية حيال التمكين الاقتصادي للأشخاص المعوقين باختلاف أنواع إعاقاتهم، للاستفادة منها في تعزيز الخدمات المقدمة للمعوقين ومساعدتهم في العمل والتمكين الاقتصادي لهم.

مشكلة البحث وأسئلته:

يواجه الأشخاص المعوقين تحديات بعد انتهاء فترة تعليمهم سواء كانت إعاقات عقلية وتنتهي بعد المرحلة الثانوية، أو إعاقات حسية (وتتد حتى الفترة الجامعية) تتعلق بإمكانية توظيفهم بما يؤهلهم للعيش بكرامة. ويعود ذلك إلى الفرص المحدودة في الحصول على عمل ذي هدف مما يؤثر عليهم سلباً ثقافتهم وعلى المحيطين بهم. فهم يرفضون الحصول على بدل إعاقة أو بدل إعاشة subsistence allowance، كما أنه من الأخطاء التي تدمر حياتهم المهنية هو تمكينهم على أساس القوالب النمطية insidious stereotyping في العمل. كما أنهم يرفضون أن يقال المعجزة miracle على كل متحدي للإعاقة إذا كان يؤدي عمله بإتقان، بل إن هذا هو الطبيعي لديهم إذا تم تدريبهم وتعليمهم (Schwartz, 2014: 68).

ورغم العديد من القوانين التي تسمح للأشخاص المعوقين بالعمل إلا أن يواجهون القيود الوظيفية functional limitations التي تؤخر انتقالهم إلى واقع العمل بشكل عام، ومما يزيد من المشكلة ما أظهرته إحصاءات منظمة الصحة العالمية

أن نسبة الإعاقة في الدول النامية تتراوح بين (١٠ : ١٣٪)، وأنه يوجد (٧٠٪) من المعوقين لا يعملون (Karen, L., Applequist, R. & Roxanne, L., 2011: 49).

ومن ناحية أخرى، ارتبط مفهوم الإعاقة العقلية بالعجز عن أداء الأنشطة العادية المختلفة مثل: الرعاية الذاتية والتواصل مع الآخرين والمشاركة في الأنشطة، واعتبار أن مقياس الذكاء الحد الأعلى للأداء الممكن أكثر من اعتباره حداً أدنى لقدرتهم الوظيفية، كما يرتبط بمستوى تعليمهم وتأهيلهم أكاديمياً ومهنياً (Baron et al., 2008: 401). وعلى الرغم من إصدار التشريعات والقوانين التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل في الجهات الحكومية أو الخاصة بنسبة لا تقل عن (٢٪) من أعداد العمالة الموجودة إذا كانت قوة العمل فيها تزيد على (٢٥) فرداً وتصل إلى (٥٪) في أماكن أخرى، إلا أن كثيراً من تلك الجهات لا تلتزم بهذا القانون وتجد الذرائع الكافية التي تجعلهم في منأى عن تشغيل الأشخاص المعوقين (ماهر، ٢٠٠٩: ٥١).

ولا شك أن هناك جهوداً كبيرة في مجال تشغيل الأشخاص المعوقين إلا أن أغلبها موجه للمعوقين حركياً وسمعياً. وبالتالي يحتاج الشباب البالغين Young Adults من ذوي الإعاقات العقلية إلى المزيد من الدعم لخلق المزيد من فرص التوظيف والعمل الحالية Current Employment، فضلاً عن تطوير المهن المتاحة، إذ أننا لم نصل بعد إلى ما يُسمى: قوة عمالة المعوقين Strong Employment؛ أي قوتهم في التأثير الاقتصادي في مهنة ما، أو للوصول إلى مفهوم الاستقلال المالي Financial Independence كما هو بالنسبة للعاديين (Burke, J., Razzano, A. & Cook, A., 2012: 173).

ومن ناحية أخرى، يُمثل التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس أهمية كبرى لقضايا عمل وتوظيف الأشخاص المعوقين، حيث يمثلون إحدى القوى الهامة المحيطة بهم والمؤثرة لما لها من خبرة ورؤى نافذة تعود على المعوقين بالنفع والإيجاب، وعليه فإن مشكلة البحث تتمثل في الأسئلة التالية:

١. ما المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية حيال التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة وفقاً لمتغيرات (النوع - مدة الخبرة) تبعاً لمجالات التمكين الرئيسية (توعية المعوقين - دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية - دور الكليات ذات الصلة - دور المؤسسات الإعلامية)؟

أهداف البحث:

يرمي البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. تحديد المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية.
٢. الكشف عن الفروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية حيال التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة وفقاً لمتغيرات (النوع ومدة الخبرة) تبعاً لمجالات التمكين الرئيسية (توعية المعوقين - دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية - دور الكليات ذات الصلة - دور المؤسسات الإعلامية).

أهمية البحث:

وتكمن أهمية البحث فيما يلي:

١. تفعيل الوظيفة الثالثة من وظائف الجامعة المتمثلة في خدمة مجتمعها المحلي ودراسة مشكلاته.
٢. خدمة متخذي القرار في الجامعات السعودية حيال تحديد المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة والمعوقات التي تواجهه، فضلاً عن تقديم إطار مقترح للتمكين الاقتصادي يسهم في التغلب على تلك المعوقات.
٣. إثراء المكتبة العربية من البحوث التطبيقية الهادفة لخدمة المجتمع المحلي إذ يعد هذا البحث - في حدود علم الباحثين - هو الوحيد في هذا الموضوع الحيوي، من حيث بيئة التطبيق على الجامعات السعودية.

ونظراً للجهود المبذولة من المملكة العربية السعودية نحو الأشخاص المعوقين من خلال عقد المؤتمرات وورش العمل، ورغبة في نهوض الجامعات بمسؤوليتها في الشراكة الكاملة الفعالة مع المجتمع في تنفيذ برامج تنمية المعوقين فإن البحث الحالي ينطلق من إشراك أعضاء هيئة التدريس في عمليات التخطيط والتوجيه وتنفيذ برامج التنمية حول معرفة تصوراتهم وتقدير الدور الحيوي الذي يناط بهم من خلال وعيهم بأهمية دور المعوقين في المجتمع وأهمية دور الجامعات في القيام بدورها نحو المجتمع. كما ينطلق البحث أيضاً من أهمية دور أعضاء هيئة التدريس، لأنهم يمثلون العنصر البشري المهم في تحقيق أهداف وغايات الجامعة، حيث يتوقف عليهم التدريس وتعليم الطلاب وتأهيلهم، وتقصي المشكلات والقضايا التي تواجه الجامعة بمختلف مدخلاتها والمجتمع باختلاف متغيراته، وإجراء البحوث العلمية للخروج بحلول علمية سليمة.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: وتتمثل في التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة.
- الحدود البشرية: واقتصرت على أعضاء هيئة التدريس (ذكور وإناث) في بعض الجامعات السعودية.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات البحث في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٥هـ / ١٤٣٦هـ.

مصطلحات البحث:

استخدم الباحثان المصطلحات التالية في البحث:

- التمكين الاقتصادي: ويعرف بأنه تلك العملية التي يُصبح الأشخاص المعوقين من خلالها مؤثرين اقتصادياً وتنموياً في المجتمع عبر وعيهم بحقوقهم ودورهم وقوانين العمل مما يسببهم الرضا والثقة بالنفس والقدرة على التصدي (Alsop & Heinsohn, 2006: 3510).
- الأشخاص ذوي الإعاقة: وتعرف الإعاقة في اللغة: في لسان العرب (ابن منظور، ١٤١٤هـ: ٢٨٠) عوق رجل عوق أي ذو تعويق، عاقه عن الشيء عوق صرفه وحبسه. أما الشخص المعاق فهو الشخص المصاب بنقص في جسمه أو الذي يبدي قصوراً عقلياً بحيث لا تكون الإمكانيات لاكتساب أو لحفظ عمل ما؛ أي أن المعاق هو الشخص الذي يبدي عجزاً أو قصوراً في قدرته البدنية أو العضوية أو العقلية (شكور، ٢٠٠٥: ١٣).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

التمكين مصدر للفعل (مَكَّن) وهو الموضع الحاوي للشيء، وتظهر الآيات القرآنية وجود علاقة بين التمكين والاستخلاف إذ ورد في قوله عز وجل: "وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات ليستخلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمناً" (النور: ٥٢)، كما قال المولى عز وجل: "وكذلك مكنا ليوسف في الأرض يتبوأ منها حيث يشاء" (يوسف: ٥٦) وتشير الآيات إلى أن التمكين مثلما يتحقق في المستوى الجمعي يتحقق أيضاً على المستوى الفردي (الأصفهاني، ب ت، ٤٧١).

ووفقاً للمصادر اللغوية فإن المفهوم مستمد من الكلمة اللاتينية Potere وتعني أن يُصبح الإنسان قادراً، ووفقاً لقاموس ويبستر Websters فإن الفعل

(empower) يعني إعطاء القوة القانونية أو السلطة الرسمية، كما يعني الاستطاعة، أما اللاحقة (ment) فتأتي بوصفها نتاج لعملية التقوية أو التمكين. وتبدو القوة (Power) بوصفها الكلمة المحورية والمفتاحية في المفهوم والتي تكسبه معناه ودلالاته (زمر، ٢٠١٠).

واستمر التعامل مع المعوقين لعدة عقود على العزل، ثم ظهر مصطلح التعليم المدمج Mainstreaming مع العاديين، وهو البداية الفعلية أمام تغيير النظرة للمعوقين (United Nations, 2012). وبما أنهم جزء لا يتجزأ من المجتمع ظهر مفهوم العمل والتوظيف للمعوقين والذي تطور إلى مصطلح التمكين الاقتصادي نهاية تسعينيات القرن العشرين وأصبح الأكثر إسهاماً في سياسات وبرامج المنظمات غير الحكومية، والأكثر اعترافاً بدور الأشخاص المعوقين كعنصر فعال في التنمية (Charlier & Caubergs, 2009). كما اعتمد التمكين أيضاً على الموجة النسائية الثالثة في السبعينيات (ق ٢٠م) التي تطالب بتمكين المرأة اقتصادياً نتيجة تأثرها بالتعليم الشعبي Popular Education الذي تطور في أمريكا اللاتينية والتي كانت تطالب بعدم حرمانهن من العمل. ومع تطور دراسات المعوقين نما مصطلح التمكين الاقتصادي بالإضافة إلى أنواع التمكين الأخرى: الاجتماعي والنفسي والثقافي (Akey, M., Marquis, J. & Ross, M., 2000: 421; Moran, T; Taliaferro, A. & Pate, J., 2014: 397).

ويعد مفهوم التمكين الاقتصادي Empowerment والتوظيف Employment من المفاهيم المستحدثة، وهو أحد المفاهيم المتداولة في عدد من الحقول المعرفية والمجالات العلمية كالاقتصاد، والتنمية وعلم النفس، والتعليم، والإدارة والدراسات النسائية (Williams, 2014: 21). وتتأسس إمكانية التمكين على مرتكزين: الأول: أنها تتطلب القوة التي يمكنها أن تفرض التغيير. الثاني: فهي افتراض أن القوة قابلة للتمدد وليست محدودة، ومن ثم يغدو بمقدور البشر حيازتها أيا كانت قدراتهم وخصائصهم (Alsop & Heinsohn, 2006: 3510).

وعلى ذلك يتصف التمكين الاقتصادي بأنه عملية:

- اجتماعية متعددة الأبعاد: تتم على الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ومن جهة أخرى هي عملية تجمع بين المستويين الفردي والمجتمعي وذلك حين تفترض أن تمكين الفرد يؤدي في نهاية المطاف إلى تمكين المجتمع.
- تغييرية: تستهدف حصول الأفراد على القوة وتفترض أن هذا يتم من خلال اكتساب المعلومات الخاصة بهم وبالبيئة التي يعيشون فيها، ومن خلال التطلع نحو العمل مع الأفراد والمؤسسات من أجل إحداث التغيير المطلوب في المجتمع.

• تفاعلية: هي نتاج التفاعل بين خبرات الأفراد بعضهم البعض والتي ينتج عنها التغيير الاجتماعي وغايتها أن يتمكن الأفراد من العمل لإحداث التغيير من خلال المؤسسات ذات التأثير في حياتهم ومجتمعاتهم.

• تنموية: تبتغي زيادة وعي الأفراد بقدراتهم وتحثهم على تطويرها ليصبحوا مؤهلين للحاق بعملية التنمية (Alsop & Heinsohn, 2006: 3510).

وحيث تركز التنمية المستدامة على تنمية رأس المال البشري والمتمثل هنا في الإنسان المعوق بما ينعكس على مشاركته في التفاعلات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، في ظل تطور الأبحاث العلمية وظهور العديد من التحولات الاجتماعية التي أوضحت أهمية هذه الفئة والتي دعت إلى أنه لم يعد الحديث عن شخص معوق بل عن مجتمع معوق، إذا وقف ضد بنيه ولم يوفر لهم الفرص الملائمة (Edwards, D., Rentschler, R., Fujimoto, Y., & Le, H., 2010: 119). فقد نصت اتفاقية الأمم المتحدة على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تضمن حقوقهم في العمل وتحقيق أفضل السبل لتعزيز التمكين الاقتصادي لهم (Cobley, 2012: 373). وقد لوحظ ازدياد أعداد المعوقين؛ فعالمياً مثلت نسبتهم (١٠٪)، مما يعني وجود (٧٠٠) مليون معاق على مستوى العالم، وتزداد النسبة في العالم العربي إذ تصل إلى (١٣٪) تقريباً (وهبة، ٢٠١١: ١٩). ونظراً لذلك فإن هناك أسباب تستدعي تمكين المعوقين اقتصادياً وهي:

- العبء المتواصل على أسرة المعاق.
- التفاوت وعدم المساواة - أحياناً - بين الأشخاص العاديين والمعوقين في الخدمات المقدمة.
- وجود قوانين وتشريعات تحمي حقوق الأشخاص المعوقين.
- الاعتراف بوجود قدرات خاصة للأشخاص المعوقين.
- الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية للأشخاص المعوقين وتحسين مهاراتهم في العمل.

وتشير العديد من الأبحاث إلى أن مشكلات المعاق الحياتية والتوافقية لا ترجع إلى الإصابة أو الإعاقة في ذاتها، بل تعود بالأساس إلى الطريقة التي ينظر بها المجتمع إليهم. وتفسر المداخل التقليدية الإعاقة بوصفها موضوعاً طبيياً، حيث تنحصر أي محاولة للتعامل مع أو التخلص من الصعوبات التي يعاني منها ذوي الاحتياجات الخاصة على ما يُعتقد أنها لسبب في الإعاقة والمشكلات المرتبطة بها (القصاص، ٢٠١٢: ٧).

ويرفع ذوي الاحتياجات الخاصة شعار "سمونا ما شئتم وأعطونا حقوقنا" (الغمري، ٢٠١٤)، وبناء على ذلك فقد أقرت أغلب الدول بحقوق الأشخاص المعوقين، وتضمنت توصيات منظمة العمل الدولية رقم (٩٩، ١٦٨) مبادئ بشأن الطرق التي

يمكن تطبيقها لتوسيع فرص عملهم ومنها تحسين ظروف العمل، وتشغيل نسبة مئوية لا يقل عنها، وحصر بعض الأعمال على المعاقين، وتقديم حافز مادي لأصحاب العمل، ودعم الحكومة لإقامة مصانع وورش محمية، وتوجيه المعاقين نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل، وإزالة أي عوائق مادية أو معمارية يمكن أن تؤثر على انتقالهم (Trotter & Campbell., 2008: 263). كما أكدت القوانين على توفير المشاريع التي من شأنها تحسين إمكانية الوصول من خلال أنشطة مثل تجديد والبناء وتعديل وتحديث المباني، والسيارات للاستخدام، وإدخال تحسينات على تكنولوجيا المعلومات، ووضع جهاز اتصالات لضعاف السمع (Anonymous, 2011). كما اقترحت أمثلة لتعديل بيئة العمل المادية ومنها:

- بناء منحدر الداخلي أو الخارجي.
- رفع أو خفض المصارف و/ أو تغير إعداداتها.
- تحسين الإضاءة وزيادة تباين الألوان.
- تركيب مقابض الأبواب ومفاتيح الوصول الخفيفة.
- توفير التحسينات الكمبيوتر مثل صوت قدرة تفاعلية.
- تركيب رافع للكرسي المتحرك في بعض السيارات المجتمعية.
- توفير أماكن الإقامة الملائمة للمعوقين (Ibid).

وقد أعطى الكونجرس الأمريكي الحصانة السيادية بموجب التعديل الحادي عشر ضد التمييز discrimination في التوظيف على أساس الإعاقة من أرباب العمل العامة (Beck, 2013). ولذلك يجب وجود سياسة عامة تمثل الإطار المنظم لتشغيل المعوقين من أجل ضمان مساواتهم مع غير المعوقين، وتعزيز عدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في أي عمل، وتوظيف المعوقين في القطاعين الخاص والحكومي بحيث تشمل على وسائل الراحة في بيئة العمل أو المنزل أو المواصلات، وأن تحتوي على عملية واضحة لتأهيل وتدريب المعاقين، والتدابير التي يجب تضمينها في بيئة العمل، ودورات تدريبية للمعاقين، وعدد ساعات العمل (Ministry of Social Affairs, 2014).

تجارب الدول في التمكين الاقتصادي للمعوقين:

١. التجربة الصينية: يوجد في الصين (٨٥) مليون شخص معاق تقريباً، وهو ما يمثل (٦,٣٤٪) من السكان، ولذلك عملت الصين على تجربة منزل الأشخاص ذوي الإعاقة disabled people's home، وتحتوي أنشطته على إعادة

التأهيل، وبه مركز لإعادة التأهيل المهني **vocational rehabilitation**، ويتعلمون المهارات المهنية **vocational skills** مثل الحرف اليدوية، وأيضا الانخراط في أنواع التعلم الأخرى، والتي تمتزج في ألعاب المرح **fun games**. ويشتمل على الضمان الاجتماعي، وتقديم المشورة القانونية (Zhang, 2012). كما تعمل على منح الدعم **grant subsidies** للمناطق الريفية والتدريب المهني **vocational training**، وقد أعطت ما يقرب من نصف مليون شهادة مهنة محددة **vocation-specific certificates** للمعوقين. كما عملت الحكومة على تحسين نظام التعليم الإلزامي للأطفال والمراهقين ذوي الاحتياجات الخاصة (Ibid).

٢. التجربة الكندية: تم إنشاء صندوق تمكين المعاقين **Small Project Component**، حيث يهدف الصندوق إلى تمكين المعوقين من العمل في المشاريع المجتمعية في جميع أنحاء البلاد، ورفعت شعار "لا أحد المستبعدين من المشاركة" **ensure that no one is excluded from participating** بغض النظر عن الإعاقة ونوعها للمشاركة في اقتصاد مجتمعاتهم (Anonymous, 2011).

وإذ تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التي تعمل على تهيئة وإعداد الموارد البشرية التي تستجيب لمتطلبات التنمية الاجتماعية من خلال إعدادهم بالمعارف والمهارات التي تساعدهم على توظيف ما تعلموه لخدمة مجتمعهم، والمساهمة في تطوره وتقدمه في كافة المجالات. كما تساهم الجامعات في تنمية شخصيات الطلاب من جميع الجوانب، وإعدادهم وتدريبهم علميا وفنيا وأدبيا، ولم يعد يقتصر دور الجامعات على تزويد الطلاب بالعلوم والمعارف النظرية بل تعدى ذلك ليشمل الإعداد الاجتماعي والأخلاقي، بحيث تتشكل عند الطلاب منظومة متكاملة من المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من تلبية خطط التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي يحتاجها (عاشور، ٢٠١٢: ٣٥٦)، فقد طرحت العديد من المقترحات للتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة من أبرزها ما يلي: (وليد، ٢٠١١):

- التدريب السليم: ويقصد به أن يتعلم ويتدرب الشخص المعوق على مهن من شأنها أن تخفف أثر الإعاقة على الإنتاج، وهنا تتضح أهمية التقييم المهني والمهام الواجب توافرها لأداء تلك المهن، بالإضافة إلى معرفة ظروف العمل التي ينبغي أن يتم التدريب في ظروف مشابهة لظروف العمل.
- توعية الشخص المعوق: يجب توعية المعوق نفسه إذ أن التدريب الجيد وحده لا يكفي إلى فتح أبواب العمل، ولا بد أن يضرب المعوقين الأمثال العملية على أنهم قادرون على الإنتاج والتكيف مع زملائهم ورؤسائهم.

- توعية أصحاب العمل: يبحث صاحب العمل عما يخدم مصالحه، وهنا لا بد من توعيتهم بتدريب المعوقين وتشغيلهم، وأن يدعوهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم، وأن يوثقوا صلات وحدات التدريب بالسوق المحلية.
 - تفعيل القوانين والتشريعات: هو أحد أساليب خلق فرص العمل للمعوقين عن طريق سن التشريعات، والجدير بالذكر أن القوانين موجودة ولكن - أحياناً - يتم التحايل عليها من البعض، وهنا تأتي أهمية اقتناع أصحاب العمل بأهمية عمل الأشخاص المعوقين.
 - دور الإعلام: يأتي هذا من وجود الإعلام المعايير لتجربة العمل بالفعل، وأهمية اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها المعوقون حتى تعبر عن المصداقية.
- كما يعرض الباحثان لأهم الدراسات السابقة التي تناولت العديد من المتغيرات في تمكين أو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كما يلي:

فلقد قام أبو شعيرة (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل والمدراء نحو تشغيل المعوقين في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات: نوع العمل الذي تقوم به المؤسسة وعمرها وحجمها ووجود موظفين معوقين فيها، واستخدم استبانة اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين، وأشارت نتائجها إلى انخفاض الاتجاهات نحو تشغيل المعوقين، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

بينما قامت Karen, et. al (2011) بدراسة العوامل المؤثرة لانتقال الطلاب المعوقين، وأسفرت النتائج أن أكبر داعم هو المعلم مقارنة بالأسرة، وأشارت إلى أن نسبة (٧٠٪) من المعوقين لا يعملون، وأن (١٩٪) يبحثون عن العمل بأنفسهم، وأن (١٩٪) من الذين يعملون قد واجهوا صعوبات في الحصول على العمل بسبب مشاكل النقل، وذكر (٣٪) أنه قد تخلى عنهم أصحاب العمل لأنهم غير ناجحين، بينما ذكر (٣١٪) أن هناك وظائف مستحيلة عليهم لأنهم غير مؤهلين لها، وذكر (١٢٪) أن الوظائف المتاحة أمامهم كانت الوظائف المهنية الكتابية.

كما هدفت دراسة الجفري (٢٠٠٩) إلى التعرف على واقع مقررات العلوم في فصول التربية الفكرية ونقاط القوة والضعف فيها، وأظهرت نتائجها فاعلية البرنامج من حيث الأهداف والمحتوى والتنظيم والوسائل التعليمية، كما أوضحت رغبة التلميذات في فصول التربية الفكرية للعمل في إحدى الوظائف مستقبلاً.

كما أجرى عبدات (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعوقين العاملين وغير العاملين، لما لها من مردود نفسي واجتماعي، وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الأشخاص المعوقين

على مقياس تقدير الذات تبعاً لمتغيرات الإعاقة والعمل ولصالح الأشخاص المعوقين حركياً، فيما لم تظهر هناك فروق ترجع إلى متغير الجنس في أهمية العمل بمعنى تساوى الجنسين في الحاجة إلى العمل.

وبحث عبيدات (٢٠٠٩) "الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص المعوقين ذهنياً في دولة الإمارات العربية المتحدة"، وأشارت النتائج إلى أن أهم المعوقات تمثلت: بالنظرة السلبية للمعوقين من المجتمع المحيط، وعدم ثقة أصحاب العمل في قدرة المعوقين، وعدم وجود تعديل في الأدوات المساعدة على العمل، وعدم مناسبة برامج التدريب لسوق العمل، وتخوف أولياء الأمور من تعرضهم للخطر أو المضايقات. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة بين آراء المعلمين وأولياء الأمور في صعوبات تشغيل المعوقين.

كما أبرزت دراسة وهبي (Wehbi 2007) الصعوبات التي تواجه توظيف المعوقين في لبنان، وأشارت وتمثلت أهمها في رفض أصحاب العمال لعمل المعوقين لعدم ثقتهم في قدراتهم، وطول ساعات العمل على المعوقين، وعدم توفر إجراءات الأمن والسلامة، ورفض الأسرة خوفاً على أبنائهم، والتمييز في الجور بين العاديين والمعوقين، وعدم توفر معلومات عن المهن المتاحة.

وقام مركز الخدمة الاجتماعية للمعوقين للمعلومات والقضايا (The Center for an Accessible Society Disability Issues Information, 2006) بدراسة مسحية عن "العوامل الديموغرافية لتحديد الهوية". حيث أشار المركز إلى أن هناك (٤) مليون شخص في الولايات المتحدة معوق من البالغين في سن العمل، ووجد أن هناك (٧٤٪) عاطلين عن العمل، وأن هناك معوقات تتعلق بالبطالة ترتبط بعوامل وأسس عرقية وعنصرية، كما وجد أن نسبة المعوقين (١٣,٤٪) من القوى العاملة. وبالنسبة للمعاقاة وفق التمييز والعنصرية وجد أن ذوي الأصول الإسبانية يعانون أكثر من ذوي الأصول الأيرلندية والإيطالية ثم الأصول اللاتينية وأخيراً الإفريقية.

وتناول السيد (٢٠٠٦) بحث العلاقة بين طريقة تناول وسائل الإعلام للإعاقة واتجاهات طلاب الجامعة نحو المعوقين، وأبرزت نتائجها وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين طريقة تناول وسائل الإعلام للإعاقة واتجاهات طلاب الجامعة نحو المعوقين، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاتجاهات نحو المعوقين بين الطلاب والطالبات، بينما كانت هناك فروقاً دالة إحصائياً بين أفراد العينة المتخصصين وغير المتخصصين في مجال التربية الخاصة لصالح المتخصصين في التربية الخاصة.

كما أجرى (Wilson, C. &, Webber, L. Smith, K (2004) دراسة حول مدى رضا أصحاب العمل عن الموظفين أصحاب الإعاقة بالمقارنة مع الموظفين غير المعوقين، أظهرت نتائجها وجود فرق في تقدير أصحاب العمل للموظفين المعوقين

وغير المعوقين في مجال الرضا عن الأداء المهني حيث أشاروا إلى أنهم أقل رضا عن أداء المعوقين بالمقارنة مع رضاهم عن أداء الأفراد غير المعوقين من حيث مكان العمل وسرعة الأداء ودقة العمل.

من خلال عرض الدراسات السابقة يتضح أهمية العمل للأشخاص المعوقين من الجنسين مثل دراسة (الجفري، ٢٠٠٩)، وأن من يعملون يرتفع لديهم مستوى تقدير الذات، ودراسة (عبدات، ٢٠٠٩) حيث ذكر أن أكبر داعم تشغيل المعوقين هو الإعلام مثل دراسة (السيد، ٢٠٠٦) والمعلمين مثل دراسة (Karen, et al., 2011). والاهتمام بالتعرف على آراء أصحاب العمل لأهميتهم في منظومة تشغيل المعوقين مثل دراسة (أبو شعيرة، ٢٠١٣) ودراسة (Wehbi 2007) ودراسة (Smith 2004). وكذلك الاهتمام بدراسة متغيرات تشغيل الأشخاص المعوقين مثل دراسة (أبو شعيرة، ٢٠١٣) عن متغيرات: نوع العمل، وحجم المؤسسة، وهل يوجد موظفين معوقين فيها.

وقد برزت عدة معوقات في بعض الدراسات مثل: المعوقات العنصرية مثل دراسة (The Center for an Accessible Society Disability Issues Information, 2006) ضد الأشخاص المعوقين ذوي الأصول الإسبانية الذين يعانون أكثر من ذوي الأصول الأيرلندية والإيطالية ثم اللاتينية وأخيراً الإفريقية. ومعوقات نقل المعوقين بنسبة (١٩٪) (Karen, et al., 2011).

من هنا برزت أهمية إجراء البحث الراهن، للتعرف على تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن مجالات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى مكن القصور فيها، وتقديم إطار مقترح لتفعيلها.

فروض البحث:

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة تم صياغة فروض البحث كالتالي:

١. تختلف مستويات تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة وفق متغيرات (النوع ومدة الخبرة).

ويتفرع عن الفرض الثاني الفروض الفرعية التالية:

- أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال (توعية المعوقين) وفق متغيرات (النوع ومدة الخبرة).

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال (دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية) وفق متغيرات (النوع ومدة الخبرة).

ت- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال (دور الكليات ذات الصلة) وفق متغيرات (النوع ومدة الخبرة).

ث- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال (دور المؤسسات الإعلامية) وفق متغيرات (النوع ومدة الخبرة).

منهجية وإجراءات البحث:

منهج البحث:

في ضوء أهداف البحث وأسئلته استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية التي خضعت للدراسة تعبيراً كمياً وكيفياً، ويعتمد إلى كشف العلاقات بين أبعادها من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره من خلال تطبيق استبيانات لجمع المعلومات عن محاور الدراسة وأبعادها (عبيدات، ١٩٩٩: ٦٣).

مجتمع وعينة البحث:

شمل مجتمع البحث جميع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من الجامعات السعودية (جامعة الجوف والحدود الشمالية وتبوك والباحة وحائل) ذكورا وإناثا، ممن لديهم بريد إلكتروني على مواقع الجامعات المشمولة بالبحث وبلغ عددهم (٢٣٦) عضواً، وبلغ عدد المستجيبين (١١٠) من الأعضاء مثلوا عينة البحث، وتراوح أعمارهم بين (٣٢-٦٠) سنة بمتوسط (٤٣,٩) وانحراف معياري (٨,٥) سنة.

أدوات البحث:

تم الاطلاع الادوات المستخدمة في الدراسات السابقة، واستفاد الباحثان منها في تصميم أداة البحث وتكونت من (٢٤) بنداً أساسياً موزعة على الأبعاد الفرعية الأربعة للمقياس (توعية المعوقين - دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية - دور الكليات ذات الصلة - دور المؤسسات الإعلامية)، ونصح البنود في الاتجاه الإيجابي،

وتتم الإجابة باختيار من خمسة بدائل، ويُقابل كل اختيار أرقام (١: ٥)، وبذلك تتراوح درجات المقياس بين (٢٤: ٩٦).

وقد تم تطبيق طريقة صدق المحتوى Content Validity التي تركز على إعداد مخطط أو جدول المواصفات Table of Specifications للتأكد من صدق أداة الدراسة (أبو حطب وآخرون، ١٩٩٣: ١٣٣). كما عُرضت على عدد من المختصين وذوي الخبرة (ن=٢٣) (أعضاء هيئة التدريس) لتحديد آرائهم فيما يتعلق بارتباط البنود بالأبعاد الفرعية ومدى وضوح الصياغة اللغوية، وللتأكد من ثباتها فقد طبقت طريقتي إعادة التطبيق وألفا كرونباخ بفارق زمني (١٤) يوماً، وتراوحت القيم بين (٠,٧٩ : ٠,٩١) للأبعاد الأربعة والدرجة الكلية مما يدل على ثباتها بدرجة موثوقة، كما تم استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، والتصميم العائلي لتحليل التباين (٢×٢)، واختبار "ت" t. Test لاتجاه الفروق، ومعامل الارتباط (بيرسون)، والنسب المئوية والترتيب.

تحليل نتائج البحث ومناقشتها:

سوف يتم عرض نتائج البحث كما يلي:

نتائج الفرض الأول:

وينص على: "تختلف مستويات تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة". ولتحقق من صحة الفرض تم استخدام المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والوزن النسبي والترتيب، ويوضح الجدول (١) هذه النتائج.

جدول (١) يوضح ترتيب الأبعاد الفرعية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية حيال التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة:

الأبعاد	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
توعية المعوقين	١٥,٤	٤,٨	١
دور المؤسسات الإعلامية	١٣,٦٤	٣,٩	٢
دور الكليات ذات الصلة	١٣,٥	٣,٨٩	٣
دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية	١١,٢	٥,١	٤
الدرجة الكلية	٤٨,١	٩,٢	

اتضح من الجدول رقم (١) أن ترتيب مجالات التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر عينة البحث جاءت كما يلي: توعية المعوقين، ودور

المؤسسات الإعلامية، ودور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية، ومن هنا فإن جوانب القصور تبرز في المجالين الأخيرين (دور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية)، مع العلم أن الفروق بين المجالات الأربعة ليست جوهرية لأن متوسطاتها قريبة جداً من بعضها، وهذا يدل على أن الجوانب الأربعة تحتاج لمجهودات الجامعة لتحقيق التمكين الاقتصادي للمعوقين.

نتائج الفرض الثاني:

وينص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة وفق متغيرات (النوع ومدة الخبرة)". وللتحقق من صحة الفرض العام والفروض الفرعية تم استخدام تحليل التباين (٢×٢) لدلالة الفروق في تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة على مقياس البحث، ويوضح الجدول رقم (٢) هذه النتائج:

جدول (٢) تحليل التباين (٢×٢) لدلالة الفروق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة درجة الحرية (١٠٦):

مصدر التباين	مجموع المربعات	د. ح	متوسط المربعات	ف
أعضاء هيئة التدريس (ذكور/ إناث)	١٩,٢٣	١	١٩,٢٣	١,٢١
الخبرة أعلى/ أقل ١٠ سنوات	٩٨٧,٢	١	٩٨٧,٢	١٢,٧*
التفاعل	٣٧,٣	١	٣٧,٣	٠,٤٧
داخل	٨٤٤٦,٢	١٠٦	٧٩,٦	
المجموع الكلي	١٠٠٦,٥	١٠٩	٩,٢	

** دال عند (٠,٠١)، * دال عند (٠,٠٥)

اتضح من الجدول رقم (٢) قيم (ف)، حيث حيث يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين تصورات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة. وبالنسبة لقيمة (ف) في متغير مدة الخبرة وجدت فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١). أما التفاعل فلم يكن دالاً إحصائياً، ولبيان اتجاه الفروق الناتجة عن (ف) تم استخدام اختبار "ت" t. Test ويوضح ذلك في الجدول رقم (٣).

جدول (٣) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة وفق مُتغيري النوع ومدة الخبرة:

المتغيرات	أوجه المقارنة	العدد (ن)	المتوسطات (م)	الانحراف المعياري (ع)	قيمة "ت"
مدة الخبرة	أعلى من ١٠ سنوات	٥٠	٥٠,٣	٩,٨	**٣,٥
	أقل من ١٠ سنوات	٦٠	٥٦,٢	٨,٣	

أوضحت قيمة (ف) في تحليل التباين عدم وجود فروق دالة، ولذلك لم نقم بحساب قيمة (ت) لها. أما الجدول رقم (٢) فيوضح أنه كانت اتجاه الفروق في النوع باتجاه أعضاء هيئة التدريس الأكثر خبرة وكانت قيمة (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١).

نتائج الفروض الفرعية:

وتنص على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة وفق مُتغيري النوع ومدة الخبرة في الأبعاد الفرعية: (توعية المعوقين - دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية - دور الكليات ذات الصلة - دور المؤسسات الإعلامية)، ويوضح الجدول رقم (٤) هذه النتائج:

جدول (٤) تحليل التباين (٢×٢) لدلالة الفروقي استجابات عينة الدراسة حيال التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة في الأبعاد الفرعية درجة الحرية (١٠٦):

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	ف
توعية المعوقين	أعضاء هيئة التدريس (ذكور/ إناث)	٨٥,٥	١	٨٥,٥	*٤,٦
	الخبرة أعلى/ أقل ١٠ سنوات	٣٢٠,٣	١	٣٢٠,٣	**١٧,٣
	التفاعل	٦,١	١	٦,١	٠,٣٣
دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية	أعضاء هيئة التدريس (ذكور/ إناث)	٣٥٥,٤	١	٣٥٥,٤	**٢٢,١
	الخبرة أعلى/ أقل ١٠ سنوات	٧٧,٢	١	٧٧,٢	*٤,٨
	التفاعل	٨,٣	١	٨,٣	٠,١٤
دور الكليات ذات الصلة	أعضاء هيئة التدريس (ذكور/ إناث)	٢٠٧,٣	١	٢٠٧,٣	**١١,١
	الخبرة أعلى/ أقل ١٠ سنوات	٧٦,١	١	٧٦,١	*٤,١
	التفاعل	٦,٥	١	٦,٥	٠,٣٣
دور المؤسسات الإعلامية	أعضاء هيئة التدريس (ذكور/ إناث)	٣١٤,٥	١	٣١٤,٥	**١٢,٤
	الخبرة أعلى/ أقل ١٠ سنوات	١٣٢,٤	١	١٣٢,٤	*٥,٢
	التفاعل	١,٥٢	١	١,٥٢	٠,١٥

اتضح من الجدول رقم (٤) أن نتائج قيم (ف) كما يلي:

- مجال (توعية المعوقين) التي دلت على وجود فروق بين تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في النوع (ذكور - إناث) عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وبالنسبة لمتغير الخبرة فقد وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١).
 - مجال (دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية) التي دلت على وجود فروق بين تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في النوع (ذكور - إناث) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وبالنسبة لمتغير الخبرة فقد وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
 - مجال (دور الكليات ذات الصلة) التي دلت على وجود فروق بين تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في النوع (ذكور - إناث) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وفيما يتعلق بالفروق في متغير مدة الخبرة فقد وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
 - مجال (دور المؤسسات الإعلامية) التي دلت على وجود فروق بين تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في النوع (ذكور - إناث) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وفيما يتعلق بالفروق في متغير مدة الخبرة فقد وجدت فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- ولبيان اتجاه الفروق الناتجة عن قيم (ف) تم استخدام اختبار "ت" t.Test تم ايضاحها فيالجدول رقم (٨).

جدول (٨) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة "ت" لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حيال التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة وفق مُتغيري النوع ومدة الخبرة للأبعاد الفرعية:

القيم "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد (ن)	أوجه المقارنة	المتغيرات	الأبعاد
*٢,١	٣,٧٩	١٣,٥	٥٥	الذكور	النوع	توعية المعوقين
	٥,١	١٥,٤	٥٥	الإناث		
**٤,١	٤,٥	١٤,٣	٥٠	أعلى من ١٠ سنوات	مدة	
	٤,١	١٢,٧	٦٠	أقل من ١٠ سنوات	الخبرة	
**٤,٧	٥,١	١٥,٤	٥٥	الآباء	النوع	دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية
	٢,٥	١١,٧	٥٥	الأمهات		
*٢,٣	٤,٥	١٤,٤	٥٠	أعلى من ١٠ سنوات	مدة	
	٤,٠٢	١٢,٦	٦٠	أقل من ١٠ سنوات	الخبرة	
**٣,١	٣,٥	١٥,٦	٥٥	الذكور	النوع	التواصل مع الكلية ذات الصلة
	٣,٤	١٣,٠١	٥٥	الإناث		
*٢,٠١	٤,٨	١٢,٩	٥٠	أعلى من ١٠ سنوات	مدة	
	٤,٥	١٤,٥	٦٠	أقل من ١٠ سنوات	الخبرة	
**٤,١	٢,٦	٩,٣	٥٥	الذكور	النوع	دور المؤسسات الإعلامية
	٦,٦	١٣,١	٥٥	الإناث		
*٢,٧	٥,٤	١٠,٨	٥٠	أعلى من ١٠ سنوات	مدة	
	٤,١	١٢,٦	٦٠	أقل من ١٠ سنوات	الخبرة	

أوضح الجدول رقم (٨) النتائج التالية:

- مجال توعية المعوقين: دلت قيمة (ت) على وجود فروق دالة بين تصور أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية عن التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة في مُتغير النوع في اتجاه الإناث عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وفي مُتغير الخبرة في اتجاه أعضاء هيئة التدريس أعلى من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠,٠٥).
- مجال دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية: دلت قيمة (ت) على وجود فروق دالة بين تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في مُتغير النوع في اتجاه الذكور عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وفي مُتغير الخبرة في اتجاه أعضاء هيئة التدريس أعلى من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

○ مجال دور الكليات ذات الصلة: دلت قيمة (ت) على وجود فروق دالة بين تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في متغير النوع في اتجاه الذكور عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وفي متغير الخبرة في اتجاه أعضاء هيئة التدريس الأقل من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

○ مجال دور المؤسسات الإعلامية: دلت قيمة (ت) على وجود فروق دالة بين تصور أعضاء هيئة التدريس عن التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في متغير النوع في اتجاه الإناث عند مستوى دلالة (٠,٠٥). وفي متغير الخبرة في اتجاه أعضاء هيئة التدريس أقل من ١٠ سنوات عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وتدل النتائج السابقة على أهمية اعتبار ادوار أعضاء هيئة التدريس بسبب خبرتهم الأكاديمية والتي لم تدل على وجود فروق بين الجنسين فى التصورات فى الدرجة الكلية، مما يدل على وعى كلا الجنسين على أهمية وتقارب رؤيتهم إلى تمكين المعوقين عقليا فى المجتمع. ويأتى المجال الأول (توعية المعوقين) ليدل على أهمية نشر ثقافة العمل لدى المعوقين ومن ثم تقدير الحرف اليدوية وبالتالي احترام العمل اليدوي.

ومن هنا يأتى الاهتمام بدور الجامعات فى التواصل مع الكليات ذات الصلة مثل الكليات التقنية وكليات الهندسة وهذا من الناحية المادية، أما من الناحية المعنوية فيأتى دور كليات التربية والآداب.

كما لا ننسى دور الإعلام إذ أنه لا بد من توافر إصدارات تبصر المجتمع بمشكلات ذوي الإعاقة، فضلاً عن الإتاحة المكانية للمعاقين فى المساجد وتخصيص منحدرات لهم، ضرورة توافر بترجمة الأذان بلغة الإشارة وتسجيله فيديو وإذاعته على القنوات المختلفة وكذلك خطبة الجمع (الغمرى، ٢٠١٤). ويضيف Ballard أنه يجب ترسيخ ذلك المفهوم مبكراً فى مدرسة التربية الفكرية الخاصة حيث يتم تدريب الطلاب المعوقين على التمكين الاقتصادي وهم ما زالوا طلاباً فى المدرسة، حيث إن هناك نموذج تدريب الناشئة اقتصادياً فى المدارس *emerging economic model of schools*، بالإضافة إلى إشراك الوالدين وإقناعهم بحق أطفالهم فى العمل والاستقلال (false Ballard, 1990: 111).

ملخص نتائج البحث:

تتلخص أهم نتائج البحث بما يلي:

○ تمثلت المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بما يلي: توعية المعوقين، ودور المؤسسات الإعلامية، ودور الكليات ذات الصلة، ودور

مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية، ومن هنا فإن جوانب القصور تبرز في المجالين الأخيرين (دور الكليات ذات الصلة، ودور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية).

- أظهرت قيمة (ف) ودلت عليها قيمة (ت) أن اتجاه الفروق بالنسبة لمتغير النوع كان في صالح أعضاء هيئة التدريس الذكور كانت في مجالي دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية، دور الكليات ذات الصلة. بينما كان في اتجاه الإناث في مجالي توعية المعوقين، ودور المؤسسات الإعلامية.
- أن الفروق كانت في اتجاه أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الأعلى في مجالي توعية المعوقين، ودور الكليات ذات الصلة. بينما كانت في اتجاه أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة الأقل في مجالي دور مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية، ودور المؤسسات الإعلامية.

توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث، والأهداف التي سعى لتحقيقها، يوصي الباحثان بتوصيات يؤمل أن تسهم بتحقيق التكامل بين مجالات التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة، وفق التالي:

١. تفعيل دور الكليات المختلفة بالجامعات السعودية حيال التمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة، بما يلبي احتياجات سوق العمل ومتطلباته.

آليات تنفيذ التوصية:

- تبني إعداد برامج ذات جودة عالية في الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني، تشمل جميع مراحل التعليم بشقيه العام والعالي.
- تحقيق التوافق بين التخصصات التي تحتاجها هذه الفئة ويستجيب لمتطلبات سوق العمل.
- وضع التطبيقات التي تكسب ذوي الإعاقة المهارات العلمية والعملية وفقاً للمعايير المهنية المختلفة لسوق العمل.
- توفير متطلبات السلامة وسهولة الولوج للمعامل والمختبرات، واحتياجات التدريب بما يتوافق مع نوع الإعاقة.
- استقطاب أعضاء هيئة تدريس من ذوي الخبرات العملية في تدريس البرامج والمقررات التأهيلية التي تركز على الخبرات والمهارات العملية.

- السعي لتوفير مكافآت مجزية لهذه الفئة لتشجيعهم على الانخراط في الدراسة والجدية في التدريب واكتساب المهارات اللازمة.
- دعم البحث العلمي الرصين لقضايا الإعاقة بأنواعها من خلال الفرق العلمية البحثية المتوافرة في الأقسام العلمية بالجامعات السعودية، وبالتعاون مع نظيراتها في الجامعات الإقليمية والعالمية.
- ٢. توطيد العلاقة بين الكليات الجامعية ذات الصلة مع مؤسسات التوظيف الحكومية والأهلية لتحقيق أهداف وشروط ومتطلبات سوق العمل في خريجها من ذوي الإعاقة، وتحسين جودة تلك المخرجات.

آليات تنفيذ التوصية:

- تمثيل مسئولو التوظيف في القطاعين الحكومي والأهلي في مجالس الكليات ذات العلاقة بما يتيح لهم عرض أفكارهم على مجالس تلك الكليات.
- التعرف على المعايير المهنية المختلفة التي يحددها ويتطلبها سوق العمل.
- التنسيق لتكوين فرق بحثية ميدانية مشتركة مع جهات التوظيف للوقوف على متطلبات بيئة العمل لتحقيق التكامل الذي يخدم هذه الفئة.
- تحديد البرامج التدريبية على رأس العمل لذوي الإعاقة والتي تغطي الاتجاهات الحديثة وما يستجد في سوق العمل بهدف تنمية المهارات المعرفية والتقنية لديهم.
- إقامة المؤتمرات العلمية بمشاركة جهات التوظيف لتسليط الضوء على الموضوعات المتجددة في مجال رعاية وتمكين ذوي الإعاقة، وما يمكن أن تسفر عنه من توصيات تسهم في تحسين مستوى تمكينهم والتغلب على المشكلات التي تتعلق به.
- ٣. حث الكليات الجامعية ذات الصلة بالتعاون مع وسائل الإعلام المختلفة لنشر الوعي حيال هذه الفئة والقضايا المتعلقة بها لاسيما في مجالي التمكين الاجتماعي والاقتصادي.

آليات تنفيذ التوصية:

- دعوة وسائل الإعلام المختلفة في محيط الجامعات لحضور وتغطية الفعاليات المختلفة - المؤتمرات والملتقيات والمحاضرات التوعوية - التي تقام لهذه الفئة الغالية من مجتمعنا.
- حث ادارة العلاقات العامة والإعلام الجامعي لتوثيق فعاليات ذوي الإعاقة ونشرها وإتاحتها بالصيغ المناسبة وفقا لنوع الإعاقة بالتعاون مع المختصين في أقسام التربية الخاصة، لتحقيق استفادة أكبر شريحة منهم.

- الحرص على دعوة المنظمات والجمعيات العلمية المهمة في مجالات التمكين الاقتصادي والاجتماعي عموماً، لحثهم على الالتفات لقضايا هذه الفئة وبحث سبل التعاون معها حيال دعمهم.
- العمل على إتاحة البرامج التفاعلية المرئية والمسموعة بالتعاون بين الأقسام المختصة في الكليات الجامعية السعودية ووسائل الإعلام بقنواته المختلفة.
- إبراز الدور الرائد للمؤسسات الخيرية والاعمال التطوعية المجتمعية والفردية لخدمة هذه الفئة، ودعمها إعلامياً لنشر رسالتها الإنسانية والإسهام في تحقيق أهدافها.

المصادر:

- القرآن الكريم.
- الأصفهاني، أبو القاسم. (ب ت). المفردات في غريب القرآن. تحقيق: محمد كيلاني. بيروت: دار المعرفة.
- ابن منظور، أبي الفرج جمال الدين (١٤١٤هـ-)، لسان العرب ، ط٢ ، دار الفكر، بيروت.
- الجفري، إلهام حسين. (٢٠٠٩). فاعلية برنامج تنمية مهارات العمل الاستقلالي والتكيف الاجتماعي لدى تلميذات فصول التربية الفكرية. المؤتمر الدولي الثالث للإعاقة والتأهيل بالرياض، مارس (٢١-٢٦).
- زمر، فريدة. (٢٠١٠). مفهوم التمكين في القرآن الكريم. الرباط: مجلة ميثاق الرباط، عدد ١٢. تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٥/٣/٢٠١٥م من الموقع الإلكتروني: <http://arrabita.ma/almithaq/contenu.aspx?C=3038>
- السيد، علي أحمد. (٢٠٠٦). العلاقة بين تناول وسائل الإعلام للإعاقة واتجاهات طلاب الجامعة نحو المعوقين. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣٥-٦٧.
- أبو شعيرة، محمد. (٢٠١٣). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين تبعاً لعدد من المتغيرات. مجلة كلية التربية، منشورات جامعة الملك عبد العزيز.
- أبو حطب، فؤاد وآخرون. (١٩٩٩). التفويم النفسي. مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- شكور، جليل. (٢٠٠٥). التوافق النفسي عند المعاق. بيروت: الدار العربية للعلوم.
- الشمري، خير الله؛ الجرادات، محمود. (٢٠١١). دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى طلاب جامعة حائل. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. ٥٤(٢٧). ١٥٣-٢٠٠.
- عاشور، محمدعلي. (٢٠١٢). درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك. مجلة جامعة دمشق، ٢٨(٣)، ٣٥٥-٣٩٠.
- عيدات، أحمد. (٢٠٠٩). مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعوقين العاملين وغير العاملين في إمارة الشارقة. المؤتمر الدولي الثالث للإعاقة والتأهيل بالرياض، مارس (٢١-٢٦).

○ عبيدات، ذوقان وآخرون (٢٠٠٥). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع: عمان.

○ عبيدات، رويحي. (٢٠٠٩). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص المعوقين في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة عالمي: تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية، إدارة رعاية وتأهيل المعوقين، ٣، ٧٦-٨٧.

○ الغمري، ياسمين. (٢٠١٤). ذوي الاحتياجات الخاصة في يومهم العالمي: سمونا ما شئتم وأعطونا حقوقنا. جريدة البديل: ديسمبر. تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٥/٣/٢٠١٥م من الموقع الإلكتروني:

www.c-we.org/ar/s.news.asp?t=3&nid=1522570

○ القصاص، محمد مهدي. (٢٠١٢). التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة: دراسة ميدانية. المؤتمر العربي الثاني "الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية"، ١: ٢٥.

○ ماهر، أبو المعاطي. (٢٠٠٩). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. الرياض: دار الزهراء، ط٣.

○ وليد، نجم. (٢٠١١). مقترحات لتسهيل تشغيل المعوقين. تم الاسترجاع بتاريخ: ٢٥/٣/٢٠١٥م من الموقع الإلكتروني:

www.startimes.com/f.aspx?t=2120950

○ وهبة، عماد. (٢٠١١). تطوير مدارس التربية الفكرية بمحافظة سوهاج في ضوء الاتجاهات التربوية المعاصرة لتعليم المعاقين عقلياً. سوهاج: منشورات جامعة سوهاج.

- Agovino, M; Rapposelli, A. (2014). Employment of Disabled People in the Private Sector. An Analysis at the Level of Italian Provinces according to Article 13 of law 68/1999. Quality and Quantity, 48(3), pp.1537-1552.
- fAkey, TPress the Escape key to close; Marquis, J.&Ross, M. (2000). Validation of Scores on the Psychological Empowerment Scale: A Measure of Empowerment for Parents of Children with a Disability. Educational and Psychological Measurement, 60(3), pp.419-438.
- Alsop, R. and Heinsohn, N. (2006). Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators, World Bank Policy Research Working, Paper 3510, 2006.

- **Anonymous. (2011). The Government of Canada Improves Accessibility for Canadians With Disabilities: Economic Action Plan improves accessibility in communities across Canada,false Marketwire (Mar 4, 2011).**
- **Ballard, K. (1990). Special Education in New Zealand: Disability, Politics and Empowerment. International Journal of Disability, Development and Education, 37(2), pp.109-124.**
- **Baron, S.. (2008). Street Youth, Unemployment, and Crime: Is it that simple? using general strain theory to untangle the relationship. Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice, 50(4), pp. 399-434.**
- **Beck, J. (2013). Disabled People Cannot Bring Employment Discrimination Claims under ADA's Title II Press.**
- **Bond, R., Drake, E. & Becker, R. (2012). Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US. World Psychiatry, 11(1), pp. 32-39.**
- **Burke, J., Razzano, A. & Cook, A. (2012). Supported Employment Outcomes for Transition Age Youth and Young Adults. Psychiatric Rehabilitation Journal, 35(3), pp. 171-179.**
- **Charlier, S& .Caubergs, L. (2009). The WomenEmpowerment Approach: a Methodological Brussels: Commission on Women and Development, 2009.**
- **Cobley, David S. (2012). Towards Economic Empowerment: Segregation versus Inclusion. Disability & Society, 27(3), pp.371-384.**
- **Edwards, D., Rentschler, R., Fujimoto, Y., & Le, H. (2010). Why Has the Rising Economic Tide Failed to Float the Disability Employment Boat? A call to action: Business, community, government and people power. International Journal of Diversity in Organisations, Communities and Nations, 10(1), pp. 117-127.**
- **Karen, L., Applequist, R. & Roxanne, L. (2011). Factors Influencing Transition For Students With Disabilities:The American Indian Experience. International Journal of Special Education, 24(3), pp. 45-56.**
- **Ministry of Social Affairs. (2014). 'Social Affairs' Sets a National Policy for the Employment of the Disabled. UAE Government News, (May 18, 2014).**

- Moran, T; Taliaferro, A. & Pate, J. (2014). **Confronting Physical Activity Programming Barriers for People with Disabilities: The Empowerment Model.** *Quest*, 66(4), pp. 396-408.
- Schwartz, Bryan. (2014). **U.S. Equal Employment Opportunity Commission Affirms Class Action to Open State Department to Disabled Foreign Service Officers.** *Politics & Government Business*. Jul 3, 68.
- Smith, K., Webber, L. & Wilson, C. (2004). **Employer Satisfaction with Employees with a Disability: Comparisons with other Employees,** *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21(2), pp.61-69.
- **The Center for an Accessible Society Disability Issues Information.** (2006). **Demographics and identity.** retrieved from/ www.diversityworld.com/Disability/jobseekblind.htm Visited.
- Trotter, J., Campbell, C. (2008). **Participation in Decision Making: Disempowerment, Disappointment and Different Directions.** *Ethics and Social Welfare*, 2(3), pp. 262-275.
- **United Nations. (2012). General Assembly: Human Rights Council.** retrieved from/ www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/A.HRC
- **Williams, Stanley E. (2014). Disabled Adults Description of the Experience of Seeking Employment: A phenomenological Study. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment. of the Requirements for the Degree. Doctor of Psychology. Capella University.**
- Zhang, Hui. (2012). **Enabling China's Disabled.** *China Today*[Beijing, China] 05 Sep 2012.