



## واقع نوظف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل

### إعداد:

**أ. منال يحيى عيسى عمرين**  
باحثة ماجستير في التربية الخاصة (الإعاقة الفكرية)  
جامعة جدة المملكة العربية السعودية

**د. ريم محمود حمد غريب**  
أستاذ التربية الخاصة المشارك بكلية التربية  
جامعة جدة المملكة العربية السعودية





## واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل

أ. منال يحيى عيسى عمرين

باحثة ماجستير في التربية الخاصة (الإعاقة الفكرية)

جامعة جدة المملكة العربية السعودية

د. ريم محمود حمد غريب

أستاذ التربية الخاصة المشارك بكلية التربية

جامعة جدة المملكة العربية السعودية

### • المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل، مسلطة الضوء على تحديات توظيفهم، والحلول المقترحة لعلاج مشكلتهم بطالتهم، واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال تطبيق أداة مقابلة شبه المنظمة من إعداد الباحثتان مع المشاركين من أصحاب العمل. وأوضحت النتائج ثلاثة أنواع من التحديات التي تعترض عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وهي: التحديات المتعلقة بأصحاب العمل، والتحديات المتعلقة بالشخص ذو الإعاقة الفكرية والتحديات المتعلقة بالجهات المسؤولة، واستعرضت الدراسة عدد من الحلول طرحها أصحاب العمل لزيادة فرص توظيفهم من أبرزها: إنشاء جهة حكومية متخصصة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وتوفير فرص العمل لهم، وتكوين شراكة تعاونية بين مراكز ومدارس الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وجهات التدريب والتوظيف بالمجتمع المحلي، واستثمار وسائل الإعلام لاسيما الحديثة منها في تعزيز التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وتوصي هذه الدراسة في ضوء نتائجها بالعمل على تحسين برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بما يتناسب مع المهارات المطلوبة في سوق العمل، وتوعية أفراد المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشكل عام وبحقوقهم في التوظيف والاندماج في سوق العمل بشكل خاص، وتقديم الدعم الحكومي وإتاحة التسهيلات لأصحاب العمل عند توظيفهم.

الكلمات المفتاحية: أصحاب العمل، التوظيف، الإعاقة الفكرية.

*The reality of employment of persons with intellectual disabilities according to the viewpoint of employers*

*Manal Yahya Issa Omrain & Dr. Reem Mahmoud Hamad Gharib*

### Abstract

*This study aimed to identify the reality of employment of persons with intellectual disabilities according to the viewpoint of employers through highlighting the challenges of employing them and the proposed solutions to solve their unemployment problem. This study depended on the qualitative method by applying semi-structured interview with participants employers, this interview was prepared by the two researchers. The results showed three types of challenges facing the employment of persons with intellectual disabilities, which are: Challenges related to employers, challenges related to the person with an intellectual disability and challenges related to the responsible authorities. The study reviewed several solutions proposed by employers to increase their employment opportunities,*

most notably establishing a specialized government agency to train persons with intellectual disabilities and provide them with job opportunities, forming a cooperative partnership between centers and schools for persons with intellectual disabilities and training and employment agencies in the local community, and investing in media, especially modern media, to promote employment for persons with intellectual disabilities. Due to these results, this study recommended working to improve vocational rehabilitation programs for persons with intellectual disabilities in a manner that consisting with the skills required in the labor market, raising awareness among members of society about the rights of persons with intellectual disabilities in general and their right to employment and integration into the labor market in particular, and providing government support and facilities for employers when hiring persons with intellectual disabilities.

**Keywords:** employers, employment, intellectual disability.

### • المقدمة:

يُمثّل العَمَل - بلا شك - إحدى أهمّ ضرورات الحياة، كما أنه يُمثّل شرفاً وواجباً وحقا لكل شخص قادر على القيام به، فالعمل هو الأساس الذي تُبنى عليه النهضة الحضارية، وتُعمّر به الأرض، وقد عظم الإسلام من قيمة العمل الإنساني الذي يُحقق منافع الناس، مما يجعله من أعظم العبادات. ولعلّ أبرز دليل على مكانة العمل في الشريعة الإسلامية، هو ما حظي به من اهتمام بالغ؛ كونه يُسهم في تقدم الأمة وعمران الأرض. ولهذا فإن العمل يعدّ جانباً أساسياً في حياة كل إنسان، ولا تنحصر ضرورته على إشباع الحاجات الاقتصادية فحسب، بل تمتد أهميته لتشمل العديد من الحاجات الاجتماعية والنفسية.

وإن هذه الأهمية تتضاعف بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ وذلك لحاجتهم الماسة للاندماج والمشاركة في المجتمع، وتوفير الدخل المالي، والانخراط في نشاط هادف في الحياة، حيث يعدّ العمل بوابة لتحقيق استقلاليتهم، فضلا عن مساهمته في تحسين جودة حياتهم، وزيادة تقدير الذات، ومنح الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وأسرههم تفاعلًا بشأن مستقبلهم. وعلى النقيض من ذلك، تتسبّب قلة فرص العمل لهؤلاء الأشخاص في جعل حياتهم مثبطة ومملّة ومقلّقة، وتؤدي لنقص تفاعلهم، وقلة اندماجهم بالمجتمع (هوساوي، ٢٠١٥)

وقد أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، على أن تعترف الدول بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦)، مما انعكس على اهتمام المملكة العربية السعودية بدعمهم وتمكينهم، ولم تغفل رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، التي طرحها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان - حفظه الله - على مواصلة

الاستثمار في التعليم والتدريب، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على فرص العمل المناسبة لهم، ودعم استقلاليتهم، وتزويدهم بكافة التسهيلات التي تضمن لهم النجاح في ذلك، وجعلهم عناصر فاعلة في المجتمع (رؤية المملكة، ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

و يُعدُّ أصحاب العمل جزءاً لا يتجزأ من نسيج المجتمع، حيث تُشكل ممارساتهم واتجاهاتهم عنصراً حيوياً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، في ضوء ذلك سعت الدراسة لمناقشة التحديات التي تعترى هذه العملية، ومعرفة أبرز الحلول لمواجهةها من وجهة نظرهم.

### • مشكلة الدراسة:

يبلغ عدد الأشخاص من ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية حوالي 1.349.585 شخصاً، من إجمالي عدد السكان ٣٢.١٧٥.٢٢٤ شخصاً، وقد بلغت نسبة المتعطلين منهم الذين لم يسبق لهم العمل ٩.٣٪، بحسب ما توصلت إليه الهيئة العامة للإحصاء لعام (٢٠٢٣)، ولا تخفى النسبة التي تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ضمنهم.

وقد نُظر إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على أنه أحد أفضل الحلول لهذه الفئة؛ لمساهمتها في تمكينهم من المشاركة في الحياة الاجتماعية، والخوض بأنشطة هادفة (Aytac et al., 2012)، واستناداً على اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتاريخ ٤/٦/٢٠٠٨م، صادقت المملكة العربية السعودية على المادة ٢٧ من الاتفاقية على حقوق العمل والعمالة لذوي الإعاقة (الأمم المتحدة، ٢٠٢١)، حيث تعد هذه الحقوق جزءاً من حقوق الإنسان التي تكفلها المملكة وفق ديننا الإسلامي الحنيف.

وبالرغم من الجهود المبذولة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، إلا أن العديد من الدراسات التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل دراسة (عبدات، ٢٠١٤؛ البتال والعجمي، ٢٠١٥؛ الدوسري ومعايني، ٢٠١٩)؛ أكدت على أن عملية التوظيف تواجهها العديد من المعوقات، أبرزها: قلّة الفرص الوظيفية، وصاحب العمل، وبيئة العمل.

ومن خلال عمل الباحثان كمدربات للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وأسرهن، وحسب دراسة استطلاعية قامت بها الباحثة الأولى مع خمس أشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية وأسرهن، اعتمدت فيها على المقابلة المفتوحة؛ فقد اتضح أن أكبر حالات التدهور لهؤلاء الأشخاص، تأتي بعد انتهائهم من المراحل الدراسية؛ كنتيجة للفراغ والعزلة، والتوقف عن التدريب وعن ممارسة المهارات، واعتمادهم على الآخرين في تدبير شؤونهم.

وتُشكل هذه المشكلات مخاوف عديدة للأسر، وصعوبة في التعامل مع أبنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية، فضلاً عن القلق حول مصير أبنائهم ومستقبلهم، في ظل قلّة فرص العمل. ومن هنا استشعرت الباحثتان الحاجة الماسّة لتطبيق هذه الدراسة.

### • أسئلة الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:
- ◀ ما واقع تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل؟
  - ◀ ما الحلول المقترحة لعلاج مشكلة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل؟

### • أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة الحالية إلى:
- ◀ التعرف على واقع تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التعرف من وجهة نظر أصحاب العمل.
  - ◀ التعرف على الحلول المقترحة لعلاج مشكلة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التعرف من وجهة نظر أصحاب العمل.

### • أهمية الدراسة:

#### • الأهمية النظرية:

تماشياً مع الجهود المستمرة التي تبذلها الدولة، والتي تسعى من خلالها لتمكين الأشخاص من ذوي الإعاقة وتوظيفهم؛ فإن الأهمية النظرية لهذه الدراسة تكمن في فهم تصورات أصحاب الأعمال تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والذي قد يؤدي بدوره لتحليل سلوكياتهم وتفسيرها، والتعرف على المعوقات المتسببة في قلّة توافر الفرص الوظيفية لهم.

وتعدّ هذه الدراسة خطوة مهمّة في توعية المهتمين بهذه القضية وتزويدهم بالحلول والمقترحات التي تُسهم في دعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من جهة أخرى، قدمت هذه الدراسة إطاراً نظرياً يعزز المكتبة العربية، ويفتح الأبواب للدراسات المستقبلية التي تتعلق بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة.

#### • الأهمية التطبيقية:

أما من الناحية التطبيقية، فإن هذه الدراسة خدمت الأشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية أنفسهم؛ كونها سلّطت الضوء على حق من حقوقهم، ودعمت فرص حصولهم على عمل، كما استمدت هذه الدراسة أهميتها من الأداة المستخدمة فيها، وهي المقابلة شبه المنظمة التي ستقدم المعرفة بحاجات سوق العمل، وبمتطلبات التوظيف، والتي بدورها قد تُسهم في تطوير البرامج

المهنية، وتحسن مخرجاتها، وتساعد في زيادة فرص حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على وظائف في قطاعات العمل المناسبة. وحاولت هذه الدراسة الإسهام في تحقيق تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، الرامية إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، ودمجهم في بيئة العمل؛ وذلك عن طريق التعرف على أسباب عزوف أصحاب العمل عن توظيفهم، والحلول المقترحة- من وجهة نظرهم- لعلاج مشكلة البطالة لديهم.

### • حدود الدراسة:

- ◀ الحدود الموضوعية: كشفت الدراسة عن واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل.
- ◀ الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠٢٣م.
- ◀ الحدود المكانية: أقتصرت تطبيق الدراسة في منطقة مكة المكرمة.
- ◀ الحدود البشرية: تم تنفيذ الدراسة على عينة من أصحاب العمل، في مؤسسات القطاع الخاص التابعة لمنطقة مكة المكرمة.

### • مصطلحات الدراسة:

#### • أصحاب العمل Employers :

يشمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يُشغّل عاملاً أو أكثر مقابل أجر (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2020).

وتُعرف الباحثان أصحاب العمل إجرائياً بأنهم: ملاك العمل، ممن يتمتعون بالصلاحيات في توفير فرص وظيفية للأشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية في مؤسساتهم.

#### • التوظيف Employment:

يُعرف القمش والسعايدة (٢٠١٦) توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد على الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية، ويعتبر الهدف النهائي للتأهيل المهني.

ويُعرف إجرائياً بأنه: توفير العمل المناسب للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، في ضوء التأهيل المهني الذي تم حصولهم عليه، مع ضمان بيئة عمل صالحة وآمنة لهم.

#### • الإعاقة الفكرية Intellectual Disability:

عرفت الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والنمائية (٢٠٢١) الإعاقة الفكرية بأنها: "إعاقة تتصف بقيود كبيرة في كل من الأداء الفكري والسلوك التكيفي، والذي يغطي العديد من المهارات الاجتماعية والعملية اليومية، وتبدأ هذه الإعاقة قبل سن ٢٢".

أما من الناحية الإجرائية، هم الأشخاص الذين تم تصنيفهم ضمن فئة الإعاقة الفكرية حسب اختبارات التشخيص الرسمية المستخدمة في المملكة العربية السعودية، وتم تأهيلهم مهنياً، ويمتلكون الاستعداد والمسؤولية لشغل الوظائف في سوق العمل.

### • الإطار النظري والدراسات السابقة: • الإعاقة الفكرية

إن ظاهرة الإعاقة الفكرية من الظواهر المألوفة على مر العصور، حيث لم يخل مجتمع من وجود الإعاقة الفكرية، بأشكالها العديدة والمتنوعة، وشهدت العقود الأخيرة من القرن العشرين وبدايات القرن الحالي، اهتماماً متزايداً بقضايا الإعاقة الفكرية، كجزء من جهود تعزيز حقوق الإنسان والشمولية في المجتمعات المتحضرة، ووضعت قواعد وإرشادات خاصة لتربية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، جميعها تهدف لتوفير بيئة ملائمة لنموهم وتطوير قدراتهم.

في السياق التاريخي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، كانت هناك تفاوتات كبيرة في التعامل معهم، وقد شهدت هذه التوجهات تطوراً على مر الزمن، حيث في بعض المجتمعات القديمة، كانت الإعاقة تُعتبر عادة علامة على سوء الحظ، أو عقوق الآلهة، وفي بعض الحضارات القديمة، كان يمكن أن يؤدي وجود إعاقة إلى استبعاد الفرد من المجتمع، أما في العصور الوسطى فكانت الإعاقة تُرى بشكل أكثر إنسانية، حيث كان هناك فهم غالب يركز على الرحمة والإحسان، ومع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، بدأت الاهتمامات تتغير نحو الإعاقة الفكرية، وظهرت جهود لتحسين ظروف الحياة، وتوفير الرعاية لهم (الروسان، ٢٠١٩)، وفي النصف الثاني من القرن العشرين، تغيرت تماماً التوجهات نحو الإعاقة، مع نشوء حقوق الإنسان والحركات المدنية، وبدأ المجتمع المدني يعمل على تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتأكيد على أهمية شمولهم في المجتمع، أما في العقود الأخيرة، فتركزت جهود المجتمع الدولي والوطني على تعزيز التنوع والشمولية، وتم اعتماد قوانين وسياسات لضمان مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في جميع جوانب الحياة، بدءاً من التعليم، ووصولاً إلى فرص العمل. (لخضر، ٢٠١١)

ويعد الأطباء من أوائل المهتمين بتفسير الإعاقة الفكرية، حيث يعتبر المفهوم الطبي من أقدم من تعريفات الإعاقة الفكرية، وركز على الأسباب المؤدية للإعاقة الفكرية، والتي تصيب المراكز العصبية، سواء قبل الولادة أو أثناءها أو بعدها، حيث يؤدي تلف هذه المراكز، أو تضررها، إلى ظهور أعراض الإعاقة الفكرية، وخاصة القشرة الدماغية التي تشمل مراكز الكلام والعمليات العقلية العليا، والتنسيق الحركي البصري، والحركة

والإحساس والقراءة والسمع وغيرها (الوالبلي ٢٠٢٠)، ثم ظهر التعريف السيكومتري كرد فعل على الانتقادات التي واجهها التعريف الطبي للإعاقة الفكرية، ويقوم التعريف السيكومتري على قياس الذكاء باستخدام اختبارات معتمدة، ويعتمد على تصنيف الأفراد بناءً على نسبة الذكاء المعيارية، حيث يعتبر الحد الفاصل لتشخيص الإعاقة الفكرية غالباً هو درجة الذكاء (IQ)، حيث إن الدرجة ٧٠ وأقل منها تعد مؤشراً على وجود إعاقة فكرية لدى الشخص، ثم بعد ذلك ظهر التعريف الاجتماعي نتيجة للانتقادات الموجهة للتعريف السيكومتري، حيث ركز على مقدار تكيف الشخص مع المتطلبات الاجتماعية المتوقعة منه، وبناءً على هذا التعريف؛ يُعتبر ذا إعاقة فكرية إذا فشل في تحقيق هذه المتطلبات بشكل مقارن بنظرائه من الناحية العمرية، ويتم تقدير هذا التكيف الاجتماعي عبر مفهومات السلوك التكيفي، الذي يتضمن عدة جوانب، منها: المهارات الاستقلالية، والمهارات الجسمية، والتعامل المالي، والمهارات اللغوية، وتعلم المهن البسيطة، والتوجيه الذاتي، وتحمل المسؤولية، والتفاعل الاجتماعي. (الخطيب وآخرون، ٢٠٢١)

ووفقاً للدليل التنظيمي للتربية الخاصة في المملكة العربية السعودية للفترة (١٤٣٦-١٤٣٧هـ)، تُعرف الإعاقة الفكرية على أنها انخفاض ملحوظ في مستوى الأداء العقلي العام، خلال مرحلة النمو، مصحوباً بعجز واضح في اثنين أو أكثر من المجالات التالية: التوجيه الذاتي، والتواصل، والحياة المنزلية، والمهارات الاجتماعية واستخدام موارد المجتمع، والصحة والسلامة، والمهارات الأكاديمية الوظيفية، ومهارات الترفيه، ومهارات العمل (وزارة التعليم، ١٤٣٧).

ويعدُّ تعريف الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والنمائية (AAIDD) Defi American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (٢٠٢١) من التعريفات المستخدمة عالمياً للإعاقة الفكرية وأكثرها انتشاراً، حسب هذا التعريف، تُعتبر الإعاقة الفكرية نقصاً واضحاً في كل من الأداء العقلي والسلوك التكيفي، والذي يظهر في العديد من المهارات الاجتماعية والعملية اليومية، وتظهر قبل سن ٢٢ عاماً، يتم تقدير الأداء العقلي بمجموعة من المهارات العقلية العامة، مثل: التعلم، والاستدلال، وحل المشكلات، ويتم قياس هذه القدرات باستخدام اختبارات الذكاء، أما السلوك التكيفي فيشير إلى مجموعة من المهارات المفاهيمية والاجتماعية والعملية التي يستخدمها الفرد في حياته اليومية، المهارات المفاهيمية تشمل اللغة والتواصل، والمفاهيم المتعلقة بالمال والوقت والأرقام، والتوجيه الذاتي، أما المهارات الاجتماعية، فتشمل كيفية التعامل مع الآخرين، والمسؤولية الاجتماعية، واحترام الذات، وتضم المهارات العملية أنشطة الحياة اليومية، مثل العناية الشخصية، والمهارات المهنية، والرعاية الصحية، والسفر، واستخدام النقود والهاتف. (Schalock et al., 2021)

وتتنوع الإعاقة الفكرية بشكل كبير، وتشمل حالات عديدة، تتراوح بين البسيطة والمعقدة، وتُمثل نسبة الإعاقة الفكرية البسيطة نسبة كبيرة من حالات الإعاقة الفكرية، حيث تتراوح هذه النسبة عادة ما بين ٧٠ إلى ٨٠٪ من إجمالي حالات الإعاقة الفكرية، ومع ذلك، يبقى سبب الإعاقة الفكرية البسيطة وآلياتها غير معروفة تماماً في العديد من الحالات، فالعوامل التي قد تُسهم في حدوث هذه النوعية من الإعاقة، قد تكون متعددة ومعقدة، وتشمل عوامل وراثية وبيئية وصحية، فضلاً عن ذلك، قد تكون هناك عوامل غير معروفة، أو غير مكتشفة بعد، تلعب دوراً في ظهور الإعاقة الفكرية البسيطة. (القمش، ٢٠١٥)

وتقسم أسباب الإعاقة الفكرية إلى ثلاث فئات رئيسية، وفقاً لتوقيت حدوثها: قبل الولادة، أثناء الولادة، وبعد الولادة، بالنسبة للأسباب التي تحدث قبل الولادة، فهي تشمل المشكلات التي قد تحدث أثناء فترة الحمل، وتتنوع هذه المشكلات، وتشمل عوامل جينية متعلقة بالوراثة، مثل اختلاف العامل اليريزي، وعوامل غير جينية، كالأمراض التي تصيب الأم أثناء الحمل، مثل الحصبة الألمانية، والزهري، ومرض تسمم الدم، هذه الأمراض يمكن أن تؤثر في تطور الجنين، وتسبب مشكلات في النمو العقلي والجسدي للجنين قبل الولادة، مما يمكن أن يؤدي في بعض الحالات إلى الإعاقة الفكرية. (القمش، ٢٠١٥؛ متولي، ٢٠١٥)

أما بالنسبة لأسباب الإعاقة الفكرية التي تحدث أثناء الولادة، فتشمل الأسباب التي تحدث خلال عملية الولادة نفسها، مثل حدوث نقص في الأكسجين للطفل، خلال عملية الولادة، وتعرض الطفل للإصابات الجسمية خلال عملية الولادة (متولي، ٢٠١٥)، أما التي تحدث بعد الولادة، فتشمل سوء التغذية، والتعرض للحوادث والصدمات، بالإضافة إلى تناول الطفل للعقاقير والأدوية التي قد تؤثر سلباً في تطوره العقلي. (الروسان، ٢٠١٩)

وتُصنّف الإعاقة الفكرية إلى عدة فئات، بناءً على عدة معايير مختلفة، منها الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها، وحسب الصفات الظاهرية البارزة التي قد تكون مرتبطة بها، وتُصنّف أيضاً حسب مستوى الذكاء وغيرها، هذه الفئات تساعد في تحديد احتياجات الأشخاص المتأثرين بالإعاقة الفكرية، وتوجيه الخدمات والدعم اللازم لهم بشكل فعال ومتكامل. (الزبيري وآخرون، ٢٠١١)

- نوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية
- مفهوم نوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

إن نوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يمثل هدفاً أساسياً، ونتيجة مهمة لبرامج التعليم والتدريب المهني، حيث يهدف إلى دمج هؤلاء الأشخاص

في الحياة الاقتصادية، بما يتناسب مع قدراتهم، كما يهدف إلى استغلال مهاراتهم بأفضل طريقة ممكنة، ويعتبر التوظيف ذروة عملية التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يسهم في تحقيق تطور شخصي واجتماعي وصحي، وتوفير دخل يسهم في رفع مستوى المعيشة، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للوطن، كما يسهم التوظيف في اندماجهم بشكل فعال في مختلف مجالات الحياة. (دويكات، ٢٠١٨)

ويعتبر وسيلة لتحقيق العيش الكريم، والاعتماد على الذات والاستقرار، وتحقيق المنزلة الاجتماعية، وهو الهدف النهائي للتأهيل المهني، كما يشير الباحثان القمش والسعيدة (٢٠١٦).

وعُرفت عملية التوظيف في الاتفاقية رقم ١٧ التابعة لمنظمة العمل العربية لعام (١٩٩٣)، على أنها استغلال كافة طاقات الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تمكينهم من العمل الذي يتناسب مع قدراتهم وميولهم، والحفاظ على هذا العمل، وتحقيق النجاح فيه.

وتؤكد المادة (٢٧) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٦) على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بمساواة تامة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق فرصة العمل في بيئة عمل مناسبة وشاملة، حيث يكون بإمكانهم اختيار العمل الذي يناسبهم، والموافقة عليه بحرية، وتكون الدول ملزمة بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وتعزيزها، تتطلب هذه الحماية اتخاذ الإجراءات اللازمة، بما في ذلك سن التشريعات المناسبة.

#### • أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

على مستوى الفرد يعد عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مصدراً أساسياً للتفاعل الاجتماعي، والاكتفاء الذاتي المالي للأشخاص، وتوفير الاستقلال المادي لهم. (Wehman, 2011)

ويعزز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مشاركتهم الفعالة في المجتمع، ويسهم في تعزيز الهوية الشخصية والوضع الاجتماعي لديهم، حيث إن وجودهم في سوق العمل يمثل مصدراً مهماً للتواصل الاجتماعي، والمشاركة المجتمعية؛ مما يساعدهم على الاندماج في الحياة اليومية. (Hersh, 2010)

إضافة إلى ذلك، يسهم التوظيف في شعورهم بالرضا الذاتي، ويوفر لهم فرصاً للنمو والتطور المهني، ويعتبر العمل أيضاً وسيلة لتحسين نوعية الحياة، وزيادة الثقة بالنفس، والاحترام الذاتي. بالإضافة إلى ذلك، فإن العمل يلعب دوراً مهماً في تعزيز الصحة العقلية والبدنية، حيث يوفر لهم هدفاً ونشاطاً يومياً، من ناحية أخرى، فإن نقص فرص العمل يمكن أن يؤدي إلى

انعزال الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتقليل فرصهم للاندماج الاجتماعي، ويمكن أن يسفر ذلك عن تدهور الصحة العقلية والبدنية، وزيادة مستويات الإحباط والقلق، بالإضافة إلى تقليل الفرص لتحقيق النجاح والاندماج في الحياة؛ لذا يعتبر توفير فرص العمل المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ضرورة حيوية لدعم اندماجهم الاجتماعي، وتحسين جودة حياتهم بشكل عام. (Lent & Brown, 2013)

أما على مستوى الأسرة فإن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يعتبر خطوة مهمة في تحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لهم ولأسرهم، بالإضافة إلى ذلك، يساعد على تغيير نظرة الأسرة لهم، ومن تعاملهم معهم على أساس أنهم أشخاص مستقلون وليسوا سلبيين، وأنهم قادرين على اتخاذ القرارات، ويعمل ذلك على زيادة الفخر لدى الآباء والأسر؛ بسبب قدرة أبنائهم على أداء العمل. (Graffam al et, 2002)

وعلى مستوى سوق وصاحب العمل: يعد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية له تأثير إيجابي في سوق العمل، وفي صاحب العمل، بعدة طرق، بحيث عندما يتبنى صاحب العمل سياسات توظيف تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، يمكنه بذلك كسب سمعة إيجابية في الساحة، وإظهار دور ريادي في قضية الإعاقة، مما يعكس التزامه بالمسؤولية الاجتماعية، وعن طريق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يسهم صاحب العمل في بناء بيئة عمل تدعم حقوق الإنسان، وتعزز الاحترام والتضامن، كما يعتبر توظيفهم مصدراً غنياً للمهارات والآراء والقدرات المختلفة، التي يمكن أن تسهم في التنوع والإبداع داخل الشركة، ويفتح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية أبواباً للوصول إلى شريحة مهمشة وغير مخدومة من السوق، مما يمثل فرصة لزيادة العملاء والمبيعات؛ فمن خلال التعاون مع شركات يعمل فيها أشخاص ذوو إعاقة، يمكن لصاحب العمل تحسين التنوع في سلسلة التوريد، ودفع عجلة التضامن والتعاون الاقتصادي، وباستخدام عمليات تسويق شاملة، وإعلانات تعكس التنوع، يمكن لصاحب العمل تحسين ولاء العملاء، وتجنب النتائج السلبية التي قد تنجم عن التفكير النمطي والتمييز، ويدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في تلبية المتطلبات القانونية المتعلقة بتوظيف العمالة من ذوي الإعاقة. (دليل أصحاب الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠١٨)

بينما على مستوى المجتمع يسهم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في بناء بيئة تمكن جميع الأشخاص في المجتمع، ويمكن أن يكون لهما تأثير كبير في النمو والازدهار الاقتصادي والاجتماعي، من خلال إتاحة الفرص المتساوية للجميع، وجعل المجتمع يستفيد من مواهب وقدرات جميع أفرادها،

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي التأثير الإيجابي على السلوكيات السائدة، والترويج للمساواة ودعم جميع أفراد المجتمع، إلى تغيير إيجابي في الثقافة والقيم المجتمعية، أن يؤدي هذا التحول إلى إحداث تغييرات هيكلية في المجتمع، تعزز العدالة وتحسن نوعية الحياة للجميع. (المركز الوطني للبحوث والدراسات الاجتماعية، ٢٠٢١)

### • تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

على الرغم من الجهود المبذولة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، إلا أن العديد من الدراسات والأبحاث تؤكد وجود معوقات تؤثر سلباً في عملية توظيفهم.

أورد العجمي والبتال (٢٠١٦) بعض الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتشير إلى عدة جوانب مهمة، أولاً من جانب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، تمثلت في افتقارهم لبعض المهارات الضرورية في العمل، مما يحد من فرص توظيفهم، وعدم تلقيهم التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح، بالإضافة لعدم قدرتهم على استخدام التقنيات الحديثة، مما يمكن أن يكون عائقاً في بعض الوظائف الحديثة.

أما ثانياً من جانب المجتمع فتبين تفضيلهم للعمال الأجانب على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ بسبب اعتبارهم قليلة التكلفة، وزيادة الإنتاجية، والنظرة القاصرة من الآخرين إلى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ مما يحد من فرص توظيفهم.

وثالثاً جانب الأسرة الذي يذكر الأساليب الخاطئة في التربية، مثل الحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم، مما قد يؤثر سلباً في قدراتهم واستقلاليتهم في بيئة العمل، وخوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين لأبنائهم ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، مما قد يؤثر في قراراتهم بالسماح لهم بالعمل والاتجاه السلبي نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وكفائيتهم، مما يمكن أن يؤثر في ثقتهم بأنفسهم، وعلى قراراتهم بالبحث عن العمل.

وفي السياق ذاته ذكرت دراسة (Thomas & Ellis، ٢٠١٣) أن هناك عائقين رئيسيين أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظرهم، ويتمثلان في خوف الأشخاص ذوي الإعاقة من فقدان الدعم المالي والتأمين الصحي، إذ يشعر بعض الأشخاص ذوي الإعاقة بالقلق من فقدان الدعم المالي، ومزايا التأمين الصحي التي يحصلون عليها إذا توظفوا، فيمكن أن يتوقف هذا الدعم عندما يبدأون بالعمل، مما يجعلهم يترددون في البحث عن عمل، والعائق الثاني هو التحديات الصحية، أو الإعاقة نفسها.

في المقابل رأى Quigley (٢٠١٤) أن لشدة الإعاقة تأثيراً في قدرة الشخص على العمل، إذ قد تكون بعض الوظائف غير مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة، ويمكن أن يؤثر ضعف المهارات الاجتماعية، لدى بعض الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، في قدرتهم على التفاعل مع زملائهم في العمل، وبناء علاقات مهنية صحية، فضلاً عن نقص التعليم والتدريب الذي يعتبر عائقاً كبيراً للعثور على فرص عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، كما يعد صعوبة الوصول إلى وسائل النقل عائقاً كبيراً للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للوصول إلى العمل، ويشكل قلة الحصول على الدعم المناسب في مكان العمل، مثل التدريب قبل العمل، والدعم التكنولوجي، يقلل من تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التوظيف والاستمرار في العمل، وقد يقلل عمل الفرد من المزايا الحكومية التي يتلقاها، مما يجعل الأشخاص ذوي الإعاقة يترددون في البحث عن عمل، كما أن المواقف المتحيزة تجاه البالغين من ذوي الإعاقة الفكرية تؤثر سلباً في فرصهم في العمل، وتزيد من معدلات البطالة بينهم.

ويمكن تصنيف العوامل المرتبطة بتباين عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية إلى ثلاثة عوامل رئيسية، تضم العوامل الفردية التي تختص بالشخص نفسه، مثل صحة الفرد، ومهارات العمل التي يملكها، وقدرته على تنفيذها في بيئة العمل، وميوله تجاه متطلبات العمل، والعوامل البيئية التي تشمل اتجاهات أصحاب العمل والمؤسسات نحو توظيف ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والتزامها بتوفير بيئة عمل ملائمة، ويتعلق العامل الثالث بالتحديات الاجتماعية والسياسية التي قد يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية، نتيجة للتمييز والتحيز في المجتمع، ومع أن العوامل الفردية قد تكون مهمة في تحديد فرص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن العوامل البيئية والاجتماعية والسياسية لها أيضاً دور كبير في هذا الصدد. (sunder et al., 2018)

• **استراتيجيات مواجهة تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:**  
اقترح حنفي (٢٠٢٠) بعض الممارسات التي من شأنها الإسهام في تحسين عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ومنها التدريب الجيد، حيث يجب توفير تدريب مهني ملائم يعتمد على قدرات الشخص، ويخفف من تأثير الإعاقة في الإنتاجية، فضلاً عن توجيه الأشخاص نحو المهن المناسبة، وتقديم الدعم اللازم لهم للتأقلم مع بيئة العمل، بجانب ذلك ينبغي توعية الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بقدراتهم وإمكاناتهم، وتعزيز ثقتهم في قدرتهم على العمل والتكيف مع البيئة المهنية، بالإضافة لتوجيه أصحاب العمل، لفهم أهمية تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوفير الدعم اللازم لهم في مكان العمل، ويمكن استخدام وسائل الإعلام لنشر

قصص نجاح الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، وتعزيز الوعي حول قدراتهم، ومساهماتهم الإيجابية في المجتمع، فضلاً عن ما ذكر يتوجب مراقبة تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان احترامها من قبل أصحاب العمل.

وحدّد McDonnell وزملاؤه (٢٠١٣) مجموعة من الآليات لها آثار إيجابية في ممارسات بيئة العمل لتحسين التصورات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، حيث يتعين على المنظمات تنفيذ برامج التعليم والتدريب؛ لتعديل اتجاهات أصحاب العمل نحو التوظيف، والتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، كما يتوجب تطبيق برامج تعليمية لتهدئة مخاوف زملاء العمل بشأن الإعاقات، وضمان معاملة جميع الموظفين بعدالة، دون فرض مسؤوليات إضافية على زملاء العمل، وأخيراً تشجيع دور الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية ليؤدوا دوراً نشطاً في تغيير النظرة السلبية تجاه قدراتهم، والتعامل بكفاءة في مكان العمل.

فباستيعاب هذه الحقائق العلمية، وانتهاج هذه الخطوات؛ يمكن توفير بيئة عمل شاملة ومناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتعزيز فرص التوظيف والازدهار المهني لهم.

### • الدراسات السابقة:

فيما يلي سيتم استعراض الأبحاث والدراسات السابقة التي تتعلق بموضوع هذه الدراسة، وذلك بعد الرجوع للمكتبات الرقمية، وقواعد البيانات الأكاديمية المعتمدة، بالإضافة إلى البحث في المقالات العلمية والمجلات المتخصصة، ويسهم طرح هذه الدراسات في بناء قاعدة علمية قوية للبحث الحالي، وفهم أعمق للمشكلة

دراسة عبدات (٢٠١٤) هدفت الدراسة إلى الكشف عن الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، حيث سعت للتعرف على وجهات نظر كل من أولياء الأمور والمدرسين المهنيين، حول صعوبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، في دولة الإمارات العربية المتحدة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت أدواتها عبارة عن استبانة، طبقت على عينة من المدرسين المهنيين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بلغ عددهم (٣٥)، و(١٢٥) ولي أمر لهؤلاء الأشخاص، وأوضحت النتائج عدداً من الصعوبات، كان أكثرها تكراراً: بيئة العمل، وصاحب العمل، والمجتمع المحلي، وزملاء العمل، وعملية التدريب.

واستهدفت دراسة الينكامب وآخرين (Ellenkamp et al.,2016) فهم العوامل المرتبطة ببيئة العمل، التي تؤثر في قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة

الفكرية على الحصول العمل والمحافظة عليه، أجريت هذه الدراسة في جامعة تيلبورغ بهولندا، واستخدمت الدراسة البحث المنهجي، وتألف مجتمع الدراسة في الدراسات المشمولة من أصحاب العمل والموظفين، واستخلصت نتائج الدراسة عدة حلول مهمة لتعزيز فرص العمل لهؤلاء الأشخاص، منها: تخفيض متطلبات العمل، وتقديم الدعم والتدريب المناسبين، وتعزيز الثقافة، والتفاعل الإيجابي في بيئة العمل، حيث وجد أن الدعم الاجتماعي على مستويات مختلفة من زملاء العمل والرؤساء والمدربين الموظفين والعائلات؛ له صلة بالحفاظ على الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى توفير المدربين خلال فترة التوظيف الأولى.

وأجرت دراسة اوبكو وآخرين (Opoku et al.,2017) استقصاءً حول فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة في كينيا، والتحديات التي تقف أمامهم، اعتمدت الدراسة منهجاً نوعياً، حيث قام الباحثون بإجراء مقابلات لتحقيق أهداف الدراسة، وتضمنت العينة (٣٠) مشاركا من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية والسمعية والبصرية.

أظهرت نتائج الدراسة عدة عوامل تعيق فرص التوظيف لهؤلاء الأشخاص، بما في ذلك عدم تفعيل التشريعات والقوانين المتعلقة بعملهم، بالإضافة إلى الصعوبات المتعلقة بتهيئة بيئة العمل لتناسب احتياجاتهم. كما تم التأكيد على أن مستوى التحصيل العلمي المنخفض يشكل عائقاً رئيساً أمام فرصهم في الحصول على العمل.

بالإضافة، لموقف أصحاب العمل، حيث ادعى جميع المشاركين- تقريباً- أنهم مروا بتجارب مؤلمة مع أصحاب العمل، عندما كانوا يبحثون عن وظائف في الماضي، وبدلاً من توظيفهم، زعموا أنهم تعرضوا للسخريّة، وتم تسليمهم أموالاً، ورفضهم أصحاب العمل؛ لأن توقعات أصحاب العمل منهم كانت منخفضة. وكذلك طبيعة المعلومات عن الوظائف الشاغرة، حيث كان الوصول إلى المعلومات حول الوظائف الشاغرة عائقاً رئيساً؛ لأنه- وفقاً للمشاركين- لم تكن المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في أشكال يمكن الوصول إليها، وبالتالي لم يتمكنوا من الوصول إلى الإعلانات عن الوظائف.

وسعت دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) لمعرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتحديد الإستراتيجيات المفيدة للتغلب على هذه المعوقات في دولة النمسا، تم استخدام نهج مختلط الطريقة، حيث تم جمع بيانات نوعية حول العوائق والمسببات المتصورة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، عن طريق مقابلات شبه منظمة، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام ثلاثة استبيانات لاستكشاف وجهات النظر بشكل منهجي، حول العوائق والإستراتيجيات التي تم الإبلاغ عنها، وتكونت

العينة من ٣٠ مديراً مسؤولاً عن اتخاذ قرارات التوظيف والتعيين في شركاتهم.

وأشارت نتائج الدراسة إلى عدد من المعوقات التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: النقص الملحوظ في المهارات، حيث يُنظر إليه على أنه أهم قضية تعيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في عمل منتظم، فضلاً عن اعتقاد أصحاب العمل أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يكونون أكثر عرضة للحوادث، ولا يجيدون التعامل مع العملاء، ويقلقون بشأن المسائل القانونية المرتبطة بزيادة الحماية من الفصل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بالإضافة للنقص في الوظائف الكافية على جانب الطلب، علاوة على ذلك، أشار أصحاب العمل إلى تقلص الوظائف التي تتطلب مهام بسيطة، وذكروا حاجتهم الماسة لمزيد من المعلومات حول المتقدمين على العمل من ذوي الإعاقة الفكرية والتواصل معهم.

وشملت نتائج الدراسة عدداً من الإستراتيجيات المساهمة في زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: أهمية التدريب، وتقديم الدعم خلال المرحلة الانتقالية، وزيادة الربط الشبكي مع جهات التوظيف، وتقديم الحوافز المالية لأصحاب العمل، واقترح أصحاب العمل أن يتم توفير المستشارين الخارجيين يدعمون عملية التوظيف، والمراحل الأولية له، وتوفير التوجيه والمعلومات لزملاء العمل والمشرفين، علاوة على ذلك، اقترح المشاركون إنشاء وظائف مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، أو المطالبة بمعدلات ووظائف أعلى للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وأشاروا إلى أن الغرامات ستؤثر في قرارات التوظيف تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وعلى الرغم من أن المشاركين اتفقوا على أن الدعم المالي مهم للغاية، إلا أن الجوائز والدعاية الإيجابية اعتبرت أكثر أهمية من معظم الحوافز المالية، وهذا يوجه بشكل كبير للحاجة إلى حملات إعلامية نشطة تقدم التوعية بشأن عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوفير الدعاية للشركات التي تقوم بتوظيفهم.

وتناولت دراسة الدوسري ومعايني (٢٠١٩) تحليلاً لأهم المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في القطاع الخاص، من خلال استطلاع آراء مديري الموارد البشرية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، تم تصميم الاستبانة كأداة للبحث، وشملت العينة ٣٨٨ مديراً.

أظهرت الدراسة عدة نتائج بارزة، منها: المعوقات المتعلقة بالفرد، تشمل ضعف مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية المطلوبة في سوق العمل، وصعوبة التكيف مع التكنولوجيا الحديثة، وصعوبة تدريبهم؛ مما يقلل من

فرص توظيفهم، والمعوقات المتعلقة بالمجتمع: تشمل عدم تلاؤم شروط الوظائف مع مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وعدم توفر بيئة عمل مناسبة لهم، والنظرة السلبية تجاه أدائهم في العمل، والمعوقات المتعلقة بالعمل تتضمن طول ساعات العمل، وصعوبة التواصل مع زملاء العمل، ونقص الدورات التدريبية المتاحة لهم، وعدم التزام أصحاب العمل بنسبة التوظيف المقررة.

في حين أن دراسة القحطاني والداعج (٢٠٢٠) سعت لمعرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتحديد الإستراتيجيات المفيدة للتغلب على هذه المعوقات، في مدينة الرياض، من وجهة نظر أولياء أمورهم، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث شملت عينة الدراسة ٣٢٢ ولي أمر لطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في المرحلة الثانوية.

كشفت الدراسة عن عدة معوقات تواجه تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: قلة توفر المؤسسات الاجتماعية المساهمة في حصولهم على فرص عمل، وصعوبة الوصول إلى جهات التوظيف، وضعف التزام المؤسسات بتطبيق القوانين المساندة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وضعف وعي المجتمع بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، كما أسفرت النتائج عن معوقات متعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها قلة التحاقهم بالدورات التدريبية المتاحة التي تسهم في تأهيلهم لسوق العمل، وقصور قدراتهم، وصعوبة التواصل والتعبير عن حاجاتهم، وتدني مهارات استخدامهم للتكنولوجيا، وعدم تحمل ضغوطات العمل.

وجاءت الدراسة بعدة حلول لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: إنشاء هيئة متخصصة تعنى بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتهدف إلى تيسير عملية التوظيف، والتأكد من تطبيق القوانين المتعلقة بحقوقهم، ويوصى بإنشاء جهة مراقبة ورقابة، تتولى متابعة عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والتأكد من تطبيق القوانين المنصوص عليها، مع محاسبة المخالفين، وتعديل البنية التحتية وشروط العمل، بما يتناسب مع احتياجاتهم، مثل تعديلات على المباني، وعدد ساعات العمل؛ لتيسير توظيفهم وتحسين بيئة العمل لهم.

وتوصي الدراسة عرض تجارب ونماذج ناجحة لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية؛ لتشجيع القطاعات الأخرى على مضاعفة جهودها في هذا المجال، ودعم وسائل الإعلام لتسليط الضوء على قضايا توظيف ذوي الإعاقة، ودمجهم في سوق العمل، وتنظيم دورات تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتخصيص وظائف لذوي الإعاقة الفكرية من قبل الجهات

الحكومية، ورفع النسب المخصصة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.

#### • النقيب على الدراسات السابقة:

جميع الدراسات التي تم ذكرها تشير إلى أهمية العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية، كما تسلط هذه الدراسات الضوء على بعض المعوقات التي يواجهها هؤلاء الأشخاص في الحصول على فرص العمل، والذي بدوره يساعد الباحثين وأصحاب القرار أن يفهموا التحديات التي يواجهها أصحاب العمل، والأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، ومن ثم، طرح الحلول الممكنة التي تعزز فرص التوظيف لهؤلاء الأشخاص، وتقلل من العوائق التي في طريقهم.

هدفت بعض الدراسات لمعرفة المعوقات التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر مديري التوظيف وأصحاب العمل، كما في دراسة عبدات (2014)، دراسة أوبكو وآخرين (Opoku et al., 2017)، ودراسة الدوسري ومعاجيني (2019)، وذلك دون التطرق للحلول المقترحة من وجهة نظره. وتتفق الدراسة الحالية مع هذه الدراسات - جزئياً - من حيث دراسة أهم التحديات المواجهة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وفي المقابل استهدفت دراسة الينكامب وآخرين (Ellenkamp et al., 2016) فهم العوامل المرتبطة ببيئة العمل التي تؤثر في قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على الحصول العمل والمحافظة عليه، وتتوافق مع الدراسة الحالية في الكشف بعمق عن العوامل والحلول المساهمة في حل الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة كوكمان وزملائه Kocman et al., (2018)، ودراسة الداغ والقحطاني (٢٠٢٠) في هدفها المتمثلة لمعرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتحديد أهم الحلول للتغلب على هذه المعوقات.

واتفقت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية، بدراسة آراء أصحاب العمل، لما لهم من دور في توفير فرص العمل، وتمكين هذه الفئة من المشاركة الفعالة في سوق العمل، كدراسة كوكمان وزملائه Kocman et al., (2018)، والدوسري ومعاجيني (٢٠١٩)، بينما اتفقت الدراسة الحالية جزئياً مع دراسة الينكامب وآخرين (Ellenkamp et al., 2016) في عينتها التي شملت أصحاب العمل، واختلفت عنها في أنها شملت الموظفين ضمن عينة الدراسة.

واختلفت الدراسة الحالية عن دراسة عبدات (٢٠١٤)، حيث طبقت على عينة من المدربين المهنيين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بلغ عددهم (٣٥)، و(١٢٥) ولي أمر لهؤلاء الأشخاص، كما لم تتفق مع دراسة أوبكو وآخرين

(Opoku et al.,2017) التي شملت عينتها الأشخاص ذوي الإعاقة فقط، وكذلك دراسة القحطاني والداعج التي استهدفت دراسة التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أولياء أمورهم فقط.

وتنفرد الدراسة الحالية عن جميع الدراسات السابقة التي تم طرحها بتطبيقها في منطقة مكة المكرمة، وتختلف الدراسة الحالية عن جميع الدراسات المحلية التي تم ذكرها في المنهجية المتبعة في الدراسة والأداة المستخدمة، حيث اتبعت المنهج النوعي، واستخدمت أداة المقابلة لتحقيق أهدافها، بينما اتبعت الدراسات المطروحة، كدراسة عبدات (٢٠١٤)، ودراسة الدوسري ومعايني (٢٠١٩) ودراسة القحطاني والداعج (٢٠٢٠) المنهج الوصفي، واعتمدت على أداة الاستبانة لتحقيق الأهداف التي سعت لتحقيقها.

في المقابل اتفقت الدراسة الحالية بشكل جزئي مع دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) التي استخدمت النهج المختلط، بينما قامت بجمع بيانات نوعية حول العوائق والمسارات المتصورة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، عن طريق مقابلات شبه منظمة، أما دراسة الينكامب وآخرين (Ellenkamp et al.,2016) فلم تتفق مع الدراسة الحالية، فقد استخدمت المنهج التحليلي القائم على مراجعة الأبحاث السابقة، وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة أويكو وآخرين (Opoku et al.,2017) التي اعتمدت منهجاً نوعياً، حيث قام الباحثون بإجراء مقابلات لتحقيق أهداف دراستهم.

## • منهج الدراسة وإجراءها

### • منهج الدراسة:

انطلاقاً من غرض الدراسة المبني على المعرفة العميقة، والبحث المستفيض حول معرفة واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل، استخدمت الباحثة المنهج النوعي، حيث أكدت Merriam (٢٠٠٩) أن البحوث النوعية تهتم بفهم العوالم الداخلية للأفراد، وطريقة تفكيرهم، وبينما وصف Flick (٢٠٠٩) البحوث النوعية بأنها ذات مدخل تفسيري، وتنفيذ طبيعي واكتشافي؛ حيث تركز على اكتشاف الظواهر من الداخل، من خلال وجهات نظر المشاركين كنقطة انطلاق. وأضاف دينزن ولينكولن (٢٠١١) أنه بالرغم من التنوع المتأصل في البحوث النوعية، فإنه يمكن وصفها بأنها مجموعة من الممارسات التفسيرية المتجسدة في تقنيات متنوعة، مثل الملاحظات الميدانية، والمقابلات، والمحادثات، والتسجيلات، والمذكرات الذاتية، والصور الفوتوغرافية، ويدرس الباحثون النوعيون الظواهر في بيئتها الطبيعية؛ كمحاولة لفهم وتفسير الظواهر، بناءً على المعاني التي يعطيها الناس لها.

## • المشاركون في الدراسة:

يطلق على عينة الدراسة في البحث النوعي مصطلح "المشاركين"؛ لأنهم يشاركون الباحث في إنتاج المعرفة، وتشكيل النظرية النهائية، حيث تُشكل تصوراتهم وإفاداتهم عن تجاربهم البيانات الأساسية التي تُبنى عليها الدراسة. (الفقيه، ٢٠١٧)

وأشار الموسى (٢٠١٩) إلى أنه لا يمكن تحديد عدد وحجم المشاركين في البحث النوعي مسبقاً؛ لأن ذلك يعتمد بشكل كبير على نوعية المعلومات التي يقدمها كل مشارك، بحيث قد تكون هذه المعلومات كافية في مرحلة معينة، أو قد تستدعي البحث عن مشاركين إضافيين. وأكد الحسيني (٢٠٢٠) على هذا المفهوم، مستخدماً مصطلح "التشبع"؛ للإشارة إلى أن المقابلات الأخيرة إذا قدمت المعلومات نفسها التي تم الحصول عليها من المشاركين السابقين؛ فهذا يعني أنه لم تعد هناك حاجة لإجراء المزيد من المقابلات.

في الصدد ذاته أوضح الزهراني (٢٠٢٠) أن عينة البحوث النوعية تكون صغيرة، وعددها قليل مقارنة بالبحوث الكمية، التي تهدف إلى تعميم النتائج وتمثيل المجتمع بشكل عام، بالمقابل يُركز البحث النوعي بشكل مكثف على عينة محدودة؛ بهدف استكشاف الظواهر بعمق دون الحاجة لتعميم النتائج.

بناءً على ما سبق يكون المشاركون في هذه الدراسة من أصحاب العمل، تم اختيارهم بطريقة قصدية من قبل الباحثين، بالاعتماد على معيار مناسبة نشاط المنشأة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في منطقة مكة المكرمة، والعينة القصدية (Purposive Sampling) هي تلك التي يختارها الباحث من بين عناصر أو أفراد المجتمع، بناءً على معرفته المسبقة بأنهم الأكثر قدرة على تقديم معلومات مفيدة حول مشكلة معينة، ويتم هذا الاختيار بحرية من قبل الباحث وفقاً لطبيعة بحثه، مما يساعد في تحقيق هدف الدراسة، وتم اختيار بعض المشاركين بناءً على ترشيحات من مشاركين آخرين، حيث في نهاية المقابلة، قامت الباحثتان بطلب المشاركون باقتراح أفراد آخرين يُمكنهم أن يفيدوا الدراسة، وهذه الطريقة تُعرف باسم "الكرة الثلجية"، أو "العينة المتنامية" (محمد، ٢٠١٧) ويمكن تعريفها على أنها إحدى العينات غير الاحتمالية، تستخدم عندما يكون مجتمع البحث غير معلوم لدى الباحث، وتتم عن طريق مقابلة مشاركون، والذي بدوره يدل الباحث على مشاركون آخر (أبراش، ٢٠٠٨).

وبلغ عدد العينة في هذه الدراسة من (٦) مشاركين ٣ إناث و ٣ ذكور، وفيما يلي جدول يوضح بياناتهم.

## جدول ١: بيانات المشاركين في الدراسة

رقم المشارك	الاسم المستعار	طريقة الاختيار	نشاط المنشأة	المدينة
	١م	قصديّة	شركة استثمارية لريادة الأعمال وحاضنة ل ١٢٤ شركة ناشئة	مكة المكرمة
	٢م	قصديّة	التجارة الالكترونية والتسويق	مكة المكرمة - جدة
	٣م	كرة الثلج	خدمات برمجيّة	جدة
	٤م	قصديّة	مبيعات مواد غذائية ومواد تجميل ومواد تنظيف	مكة المكرمة
	٥م	قصديّة	تقديم الأطعمة والمشروبات	مكة المكرمة
	٦م	كرة الثلج	الصناعات اليدوية وخدمات التغليف	جدة

ملاحظة: لتسهيل كتابة النتائج تم وضع حرف (م) قبل رقم المشارك، والذي يشير إلى المشاركين في الدراسة (أصحاب العمل).

## • جمع البيانات وإدوات الدراسة:

يسعى البحث النوعي بشكل أساسي إلى تقصي المعاني، وتفسير الظواهر، وذلك من خلال جمع معلومات وبيانات شاملة وعميقة عن تساؤلات الدراسة، بغرض تحقيق أهدافها، ومن هذا المنطلق يتوجب على الباحث أن يجمع حصيلة كافية من المعلومات، باستخدام أساليب متنوعة لجمع البيانات، وقد استندت هذه الدراسة على استخدام أداة المقابلة شبه المنظمة، وتعد نوعاً خاصاً من المحادثات، حيث يتم إجراء حوار متخصص مع الأشخاص ذوي الخبرة والعلاقة في موضوع الدراسة، تتيح هذه الطريقة للباحث فرصة لاكتساب فهم عميق لأراء المشاركين وتجاربهم ( Hatch, 2002).

وتتضمن المقابلة النوعية طرح سلسلة من الأسئلة المعدة مسبقاً على المشاركين، والتي تتقبل التعديل عليها عندما تقتضي الحاجة (غباري وآخرون، ٢٠١٥)

وعليه؛ قامت الباحثتان بعدد من الخطوات عند إعداد أداة دراستهما، تمثلت بداية بالاطلاع والقراءة المستفيضة للدراسات ذات العلاقة، وتحديد النقاط التي يتوجب تسليط الضوء عليها، عند تقديم الأسئلة للمشاركين، ثم الرجوع للأدب المستهدف للشرح الوافي لتصميم أسئلة المقابلات، وطرق عرضها وطرحها بأعلى جودة وفن، مثل دراسة كل من ( Merriam,2009؛ Corbin & Strauss,2008؛ العبدالكريم، ٢٠٢٠ )، وتوظيف مهارات الحوار الجيد خلالها للحصول على المعلومات التي تحقق لهم الإجابة عن تساؤلاتهم، بعد ذلك شرعت الباحثتان في إعداد أداة الدراسة في صورتها الأولية، وعرضها على ٥ من ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس، وعملت الباحثتان

بالأخذ بالملاحظات المقدمة منهم، والتي شملت إعادة صياغة بعض الأسئلة لتكون أكثر وضوحاً للمشارك، وإضافة بعض الأسئلة التفصيلية التي تطلب توضيحاً وشرحاً لما ذكره المشارك. وعليه تم اعتماد أداة المقابلة بصورتها الأولى، وقد تضمنت المحاور الآتية:

◀ أسئلة تركز على معرفة واقع تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل؟

◀ أسئلة تركز على معرفة الحلول المقترحة لعلاج مشكلة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل؟  
بعد ذلك جاءت مرحلة التطبيق التجريبي لأداة الدراسة، الذي كان غرضه التعرف على نقاط القوة والضعف في أداة الدراسة، والتأكد من شموليتها للإجابة عن تساؤلات الدراسة، بالإضافة لاكتساب الخبرة في إجراء المقابلات، وبناءً عليه قامت الباحثتان بتطبيق الأداة على ٣ من أصحاب العمل، يملكون مؤسسات تهتم بإدارة المشاريع والتمويل، وذلك عبر لقاء مباشر مع المشارك الأول، والأخرى عبر برنامج الزووم.

وبعد ذلك قامت الباحثتان بتفريغ التسجيل الصوتي للمقابلات، وتدوين الملاحظات، واستنتج من خلال ذلك مناسبة الأسئلة لهدف الدراسة، حيث شملت إجابات المشاركين جميع التساؤلات التي تهدف الباحثتان لمناقشتها، وبالرغم من ذلك تم التنبه لبعض النقاط السلبية أثناء إجراء المقابلة، والتي يجب تجنبها عند إجراء المقابلات مع المشاركين الأساسيين، ومنها، عدم مقاطعة المشارك حتى يستوفي حديثه ذي العلاقة بالسؤال، وزيادة الأسئلة التفصيلية عندما يلتبس الفهم؛ للتأكد مما يقصده المشارك، بالإضافة لضرورة استيقاف المشارك عند الخروج من موضوع المقابلة، والرجوع للحديث المستهدف، بعد ذلك تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائية.

بعد انتهاء الباحثتان من عمل الأداة واعتمادها بصورتها النهائية، تم التوجه بطلب خطاب تسهيل مهمة باحث، من قبل الإدارة المختصة بجامعة جدة، ثم تم البدء في التواصل مع العينة المستهدفة بالدراسة، عبر عدة طرق، منها المراسلة عبر برنامج البريد الإلكتروني، وعبر برنامج الواتساب والاتصالات الهاتفية، وبعد الموافقة على إجراء المقابلة تم إرسال نموذج المشاركة الذي يحوي مقدمة تعريفية عن الباحثين، والهدف من دراستهم وتوضيح مفصل بشأن مشاركتهم، ومنحهم الحرية في ذلك، والتعهدات بحفظ سرية المعلومات، ثم بعد ذلك تم توقيعهم على المشاركة في الدراسة، والموافقة على التسجيل الصوتي لها، وتحديد الوقت والمكان المناسب لهم.

وقد تنوعت طرق إجراء المقابلات حسب ظروف المشاركين، بين عمل لقاء مباشر مع مشاركين، بينما تم عمل ٣ لقاءات عبر برنامج زوم، ورغب أحد

المشاركين في إجراء المقابلة عبر اتصال هاتفي، وكان متوسط مدة المقابلات مع المشاركين ٣٠ دقيقة، وقد استمرت الباحثان في إجراء المقابلات حتى توصلتا لمرحلة تشبع البيانات التي تم توضيحها سابقا.

### • تحليل البيانات:

إن تحليل البيانات يعدُّ محاولة لإعطاء معنى لها، حيث تتضمن هذه المرحلة تفسير هذه للبيانات بشكل أعمق، ويتجسد دور الباحث في بناء هذا المعنى، مما يجعل التحليل عملية تجمع بين النقد والإبداع، ويظهر في هذه العملية فكر الباحث وإبداعه، وسعة معرفته، وعمق فهمه لموضوع الدراسة، بالإضافة إلى قدرته على الربط بين عوامل متعددة في سياق الدراسة (Corbin & Strauss, 2008)، ويرى العبدالكريم (٢٠٢٠) أن التحليل هو عملية منظمة تشمل البحث في نصوص المقابلات، والملاحظات الميدانية، والمواد الأخرى التي تم جمع البيانات من خلالها؛ بهدف استكشاف البيانات وتنظيمها لتعزيز فهم الباحث لها، وتمكينه من تقديم اكتشافاته للآخرين، ويتضمن هذا التحليل ترتيب البيانات، وتقسيمها إلى وحدات قابلة للتعامل، وإعادة تنظيمها للبحث عن الأنماط، واكتشاف النقاط المهمة والقابلة للاستفادة، حيث تساعد هذه العملية الباحث في تحويل مجموعة البيانات الخام إلى منتج علمي يتمثل في رسالة علمية مكتملة.

وفي هذه الدراسة اتبعت الباحثتين التحليل الموضوعي Thematic Analysis لتحليل بياناتهم النوعية التي جمعت عبر المقابلات الفردية شبه المنظمة، حيث يتضمن هذا التحليل تنظيم وتصنيف للبيانات إلى مجموعات أو مواضيع، تُسهّم في فهم البيانات وتفسيرها، ويضم ٦ خطوات رئيسية (Braun and Clarke, 2012)

وعليه؛ بدأت الباحثتان بالمرحلة الأولى، التي تتمثل في التعرف على البيانات والانغماس فيها، حيث قامتا بإجراء المقابلات بنفسهما، ومن ثم الاستماع لتسجيل الصوتي، وتفريغ كل مقابلة على حدة في ملف (word)، ثم طباعتها وقراءتها ومراجعتها في أوقات مختلفة، وتدوين الأفكار والملاحظات عليها، بعد ذلك تم الانتقال إلى المرحلة الثانية للتحليل، وهي الترميز للبيانات، حيث تم ترميز كل جملة في المقابلة بالترميز المناسب لها، ثم تظليل الترميزات المتشابهة بلون محدد، وذلك النوع من الترميز يسمى بالترميز الانعكاسي التأملي (Reflexive Thematic Analysis) حسب ما ذكره كل من Braun & Clarke (٢٠١٩)، حيث تستخدم الطريقة الاستقرائية، وذلك بترميز البيانات في وحدات صغيرة، ثم تنظيمها في موضوعات

ثم في المرحلة الثالثة، أعادت الباحثتان قراءة مقاطع كل رمز للتأكد من ترميزها بشكل صحيح، وخلال هذه العملية، تم البحث عن الروابط بين

الرموز، وتم القيام بإعادة تسمية بعض الرموز، ودمج الرموز المتشابهة، وربط بعض الرموز برموز أخرى، ثم تنظيم هذه الرموز في مجموعات تُعرف بالموضوعات (Themes)، والتي لها ارتباط وثيق بأسئلة الدراسة.

واحتوت المرحلة الرابعة تفحصاً مكثفاً للموضوعات المستخرجة؛ بهدف التحقق من جودة التحليل؛ ونتيجة لذلك تم تنظيم جميع هذه الترميزات، وتصنيفها تحت موضوعات رئيسية Main Themes.

وفي المرحلة الخامسة من التحليل، قامت الباحثتان بتحديد وتسمية الموضوعات، والتبث أنها شاملة للبيانات، ونتيجة لذلك أصبح لكل موضوع رئيس مفهوم مرتبط به، وسمات تميزه عن الموضوعات الرئيسية الأخرى.

بينما في المرحلة السادسة والأخيرة، تم إنتاج تقرير نهائي لشرح نتائج تحليل البيانات، ويتجلى في كتابة نتائج الدراسة ومناقشتها، حيث تبدأ الكتابة بملاحظات ومذكرات عشوائية، وتتطور إلى عمليات أكثر تنظيماً ورسمية في تحليل وكتابة التقرير، ويعد الهدف من هذا التقرير هو تقديم قصة واضحة عن بيانات الدراسة بناء على التحليل، والذي يهدف إلى بناء مناقشات تجيب عن تساؤلات الدراسة.

#### • إجراءات أخلاقيات الدراسة:

إن التزام الباحث بأخلاقيات البحث العلمي، يعد من ركائز البحوث النوعية ومقومات جودتها، في ضوء ذلك؛ تم التواصل مع المشاركين، وتزويدهم بمعلومات شاملة عن الدراسة، والهدف منها وتقديم شرح إضافي لمن واجه صعوبة في فهم المعلومات، ووضع لهم أن لهم كامل الحرية في المشاركة أو الانسحاب، مع توضيح حقوقهم في اختيار الزمان والمكان، وطريقة إجراء المقابلة، بما يتناسب معهم، وضمان عدم تعرضهم لأي خطر جراء مشاركتهم، وتم أخذ الإذن منهم مسبقاً بالتسجيل الصوتي للمقابلة، مع توضيح الهدف منه، والتأكيد لهم أن المعلومات الشخصية لن تظهر بأي حال من الأحوال، ولن يتم التعرف على الهوية إلا من قبل الباحثين فقط، وأن جميع البيانات المقدمة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما تم إبلاغهم بأن وقت المقابلة لن يتجاوز نصف ساعة، وعليه وجهت الباحثتان المقابلة بلطف نحو الهدف المحدد، مع تجنب المناقشات الخارجية التي قد تضيع وقت الباحث أو المشاركين.

#### • موثوقية الدراسة:

يتأسس البحث النوعي في إطار الفلسفة التفسيرية البنائية، التي تعتقد أن المعرفة متعددة وتبنى بتعاون أفراد المجتمع، وأن الباحث يسهم بفاعلية في تشكيل الحقيقة، ويختلف هذا النهج عن الفلسفة التي يعتمد عليها البحث الكمي، والتي تتبع إجراءات صارمة لضمان الصدق والثبات، ونظراً لصعوبة

تطبيق البحوث النوعية لنفس المعايير المتبعة في البحوث الكمية، تم استخدام مصطلح "الموثوقية"، بدلا من "الصدق" و"الثبات" (الزهراني، ٢٠٢٠)، وتُعرف الموثوقية بأنها مجموعة من الإستراتيجيات والأساليب التي تهدف إلى إقناع القراء بأن نتائج البحث موثوقة، وتتمتع بالجودة والدقة (Lincoln and Guba,1985).

وقد بينَ Lincoln and Guba (1985) أربعة معايير للتحقق من جودة وموثوقية الدراسات النوعية، وهي: المصداقية (Credibility) التي تعادل الصدق الداخلي في البحوث الكمية، وإمكانية النقل والتعميم (Transferability) التي تعادل الصدق الخارجي، والاعتمادية (Dependability) التي تعادل الثبات، والتأكيدية (Confirmability) التي تعادل الموضوعية (الزهراني، ٢٠٢٠).

وقد استندت الباحثتان على المعايير التي أوصى بها Lincoln and Guba (1985) والتمثلة بالآتي:

#### أ. المصداقية Credibility:

ويُقصدُ بمصطلح المصداقية، أو تقدير الحقيقة، على أنه تقييم نتائج الدراسة من منظور المشاركين، وطريقة تعبير الباحث عن ما عبر به المشاركون اجتماعياً. يشمل هذا الطريقة التي عرض بها الباحث وجهات نظرهم للجمهور في صورتها النهائية (الزهراني، ٢٠٢٠).

ولتحقيق مصداقية الدراسة قامت الباحثتان بما يلي:

- ◀ التعدد أو التثليث البيئي والذي تمثل في إجراء المقابلات مع مشاركين من منشآت ومدن متعددة.
- ◀ علم المشاركين بحريتهم في رفض المشاركة أو الانسحاب في أي وقت، ودون تقديم مبررات؛ وذلك لضمان استعداد ورغبة كل مشارك في طرح خبرته.
- ◀ تكرار الأسئلة بعدة طرق أثناء إجراء المقابلات، وتلخيص إجابة المشارك (أنت تقصد كذا وكذا؟) للتأكد من اتساقه.
- ◀ مراجعة المشاركين، وذلك بتسجيل المقابلات صوتياً وتفرغها، ثم إعادة نص المقابلة لكل مشارك؛ لفحصها والتثبت من صحتها، وإضافة أي ملاحظات عليها.

#### ب. الاعتمادية Dependability:

والتي تُعادل في البحث الكمي ما يُعرف بالثبات، وهو مدى استمرارية نتائج البحث عند إعادة تطبيقها في ظروف وسياقات مماثلة، في إطار البحث النوعي، تشير إلى إمكانية استخدام المنهج نفسه والإجراءات نفسها في جمع

وتحليل البيانات وتفسيرها، مما قد يؤدي إلى نتائج متشابهة، ولكن مع مراعاة التباين الذي ينشأ نتيجة لطبيعة السياق البحثي، والظاهرة الإنسانية المدروسة، التي تتمتع بخصائص تتغير وتتطور. (الزاید، ٢٠١٨؛ الزهراني ٢٠٢٠)

وفي ظل ما ذكر؛ قامت الباحثتان بتقديم وصف شامل ومفصل لمنهج الدراسة، وتصميم أدواتها، والمشاركين فيها وطريقة اختيارهم، فضلا عن الشرح الاجرائي لطرق جمع البيانات وتحليلها، واستخلاص النتائج، مع تقديم المبررات اللازمة للإجراءات المتبعة.

### ج. الإنقالية:

وضَّح لينكولن وجوبا (Lincoln & Guba، ١٩٨٥) تعريفاً لقبليّة النقل بأنها مدى التشابه بين الموقف الأصلي والموقف المنقول إليه، ويصف بلور وود (Bloor & Wood، ٢٠٠٦) مصطلح قابليّة نقل نتائج الدراسة النوعية بأنه القدرة على تطبيق نتائج الدراسة على المجتمع العام، مما يتيح الاستفادة من تلك النتائج، واستخدامها في مواقف وسياقات مشابهة، ومقابل ذلك يشير بادجت (Padgett، ٢٠١١) إلى أن هذا النوع من التعميم يختلف عن ذلك المعمول به في البحوث الكميّة، حيث يعتمد التعميم الكمي على تعميم نتائج العينة على المجتمع الكلي الذي تمثله، في حين يقتصر التعميم النوعي على تقديم نتائج الدراسة، كأدلة وإرشادات يمكن تطبيقها في مواقف وسياقات مشابهة.

وتحقيقاً لذلك؛ تم توضيح الحدود (الموضوعية، والزمانية والمكانية) للدراسة، بوصف يمكن القارئ من فهم السياق، بالإضافة لتعزيز نتائج الدراسة، من خلال استخدام اقتباسات مباشرة من كلام المشاركين في المقابلات، كما تم القيام بمقارنة نتائج الدراسة الحالية، وربطها بنتائج الدراسات السابقة في المجال نفسه، والتي يمكن أن تُسهم في تحسين معايير التقييم، وجودة البيانات، ونتائج الدراسة.

وقد وضعت الباحثتان معايير محددة لاختيار العينة؛ بهدف تناسبها مع هدف الدراسة، ووصفت هذه العينة بطريقة تسمح للقارئ بفهم العلاقة بين سياق الدراسة والعينة، مما يمكن من تحويل النتائج والاستفادة منها في سياقات ومجتمعات أخرى ذات تشابه.

### د. الناكيدية Confirmability:

إن التأكيديّة في البحوث النوعية تتعلق باتخاذ الباحث خطوات واضحة؛ لضمان أن النتائج تعكس معاني المشاركين بدقة، بدلا من الاعتماد على آراء وأفكار الباحث الذاتية غير المستندة إلى بيانات من المشاركين، وتُعنى التأكيديّة بمبدأ حياديّة الأفكار، وخلو الدراسة من التحيز الذاتي في الإجراءات، أو تفسير البيانات، أو استنتاج النتائج، وبالتالي، تساعد هذه الخطوة في تقليل تأثير التحيزات والميول الشخصية للباحث على النتائج (Pandey & Patnaik, 2014).

ولتعزيز الموضوعية تم استخدام إستراتيجية مراجعة الأقران، في تفسير وتحليل نتائج الدراسة الحالية؛ وقد تحقق ذلك من خلال استشارة ذوي الاختصاص، والخبرة في هذا المجال، مما دعم وساعد كثيراً في تحسين جودة تفسير وتحليل البيانات، كما قامت البحثتان باستشارة الخبراء حول بعض النقاط التي تم مواجهتها أثناء تفسير البيانات، وفي بعض الأحيان تم عرض أجزاء من تحليل البيانات عليهم للحصول على ملاحظاتهم، التي أخذت بعين الاعتبار للوصول إلى نتائج أكثر دقة وإفادة في هذا المجال.

كما تم تقديم مبررات منطقيّة لاختيار منهجية الدراسة، ومدى ملاءمتها لتحقيق الأهداف المرجوة، بالإضافة إلى ذلك، تم تدعيم النتائج باقتباسات مباشرة من استجابات المشاركين.

### • نتائج الدراسة ومناقشتها ونفسيرها

### • إجابة السؤال الأول: ما واقع تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل؟

ناقش المشاركون في هذا الموضوع ثلاثة أنواع من التحديات التي تعترض عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي على النحو التالي:

- ◀ تحديات متعلّقة بأصحاب العمل.
- ◀ تحديات متعلّقة بالشخص ذوي الإعاقة الفكرية.
- ◀ تحديات متعلّقة بالجهات المسؤولة.

### • التحديات المتعلقة بأصحاب العمل:

وضحت نتائج الدراسة عدداً من التحديات تتعلق بأصحاب العمل أنفسهم، وهي:

- ◀ أولاً: قلة وعي أصحاب العمل بالجهات الداعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، حيث ذكر أحد المشاركين: "أول شيء صعوبة الوصول لهذه الفئة، إذا أنا اليوم بنزل وظيفة أنا ما أعرف وين أروح عشان القى هذي الفئة من المجتمع"، وفي السياق ذاته اتفق معه آخر قائلاً: "اللي خلاني أوقف أول شيء أنا ما كنت أعرف من فين أكلم أو أجيب أحد زي كذا؛ لأنه ما في مكان يجمعهم ما في جمعية"، وأيدهم ٦م أيضاً بقوله: "كمان للأسف ما أعرف جهة لاستقطابهم، إذا أفكر أوظف أفكر بمقربين أو ناس حولي".

- ◀ ثانياً: عدم تهيئة البيئة المكانية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، على سبيل المثال ذكر المشاركون بخصوص ذلك:

- ✓ " كانت الصعوبة بدورات المياه، يعني إحنا يعني نحتاج تسهيلات مكانية".
- ✓ " لازم أكون مسؤولة عن المكان إني أهيا المكان أهيا له كل شيء عشان أقدر أوظف ناس زي كذا".

✓ " المقر اللي إحنا فيه اللي هو الفرع ما فيه أماكن مخصصة لذوي الإعاقة، فيه درج وداخل نفس المكاتب في دور ثاني، كمان مافيه مصاعد".

◀ ثالثاً: القلق بشأن تحمل مسؤولية الشخص ذوي الإعاقة الفكرية، وإخضاعه للتدريب، وتحديد المهام التي تتناسب مع قدراته، ومتابعته في العمل، على سبيل الإيضاح قال المشاركون بهذا الشأن:

✓ "أنا ما جعرف أتعامل، ما جعرف ولا قد مر على هذا الشي، عشان أوظف شخص زي كنا أنا لازم أكون مسؤولة عنه، كيف أقول لك .. مثل حالته النفسية".

✓ "حجم المهام يعني لازم تكون الوظيفة اللي حنوظف فيها هذا الشخص تتناسب معه، لازم تكون حسب قدراته، أول ما تفتحين أصلاً هذا المجال إن أنت تسمحين بتوظيف هذول الناس، فأنتي على طول راح تسمحين إنك تفتحين وظائف خاصة فيهم أصلاً، وتستكشفين هذا الجانب اللي إنت ممكن ما تعرفينه".

✓ "رقم واحد هو أنه يحتاج تدريب طويل، ويحتاج إشراف مستمر".

✓ "لا بد يكون بحاجة إلى شخص متفرغ للإشراف عليه".

◀ رابعاً: محدودية الوظائف المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة

✓ حيث ذكر م ١ "ركزي إن اللي يوظفون هالفئة من المجتمع دائماً شركات كبيرة ليش؟ لأن عندها هذي القدرة، خليني أتكلم عن الشركات اللي متوسطة، الشركات المتوسطة ما عندها القدرة، إذا إنت تقدم لي كوزارة يا هدف تسهيلات أكثر أنا راح أوظف"، وأيده القول م ٦: "نحن كمؤسسات صغيرة يكون عندنا مسميات وظيفية محدودة، ول لازم يكون اللي يشغل هذا المسمى الوظيفي متقن له مئة في المئة، وإلا راح يصير فيه خلل، وتأثير ملحوظ، لكن المؤسسات الكبيرة أكيد في مجال لبعض الأعمال البسيطة، وحتى لو كان فيه هناك اخفاق يتعالج وما يآثر".

#### • التحديات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

اتفق غالبية المشاركين على مواجهتهم للصعوبة في التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، الأمر الذي يدفعهم للعزوف عن توظيفهم، لنأخذ على سبيل المثال ما قاله بعض المشاركين في هذا الصدد:

"صعوبة التواصل لما أكلهم، عرفتي؟ لما اجيبهم لانترفيو هذي الأمور كلها تخليني أفكر طب أنا ليش أتجه لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية، مو الإنسان الطبيعي، إذا هذي العوائق موجودة عندي، أنا طبعا راح أوظف الإنسان العادي؛ وأيده آخر بقوله: "صعوبة التواصل معاهم؛ لأنه هم بس عندهم هذي

المشكلة لو التواصل كان كويس أقدر أتواصل معاه أقدر أعطيه مهام يقوم فيها.. ليش ما أوظفه".

وفي السياق ذاته طرح أحد أصحاب العمل تجربته في مقابلة وظيفية أجراها مع أحد الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والتي نتج عنها عدم قبوله لضعف تواصله، واعتماده على وجود مساعد شخصي، في حين ترفض سياسة الشركة هذا الأمر، حيث ذكر: "مرة حالة عندنا عملت أنا معاه مقابلة، كان معاه شخص ثاني، فحاولت يعني أخذ وأعطي معاه بالكلام، بس ما قدرت لدرجة إنه يعني المقابلة كلها كانت أسألها بسيطة، يعني ما حبيت اني أتعمق زيادة يعني إيش كنت تشتغل؟ كم عمرك.. وزني كذا ما قدر يجاوب عليها، وكان اللي بجنبه يسأله ولما يسأله يجاوب عليه، ولما أنا أسأله ما يجاوب علي، ويعني هذاك كان شوي يساعده يعني يبني له كلمتين، هذي الأشياء اللي ممكن يعني تعيق أنه ممكن نوظف الإعاقة الفكرية".

ومن التحديات التي ذكرها أصحاب العمل والمتعلقة بالشخص ذوي الإعاقة الفكرية، هي غياب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عن ملتقيات ومنصات التوظيف، وورثي العمل؛ الأمر الذي يجعلهم يغفلون عن الالتفات لتوظيف هذه الفئة والتعرف عليها، انطلاقاً من ذلك ذكر م ١: "لازم يكون في تواجد لهذه الفئة من المجتمع، دائماً مغيبة ما أعرف ليش والله، دائماً في ملتقيات التوظيف مغيبة"، وانفق معه آخر بقوله: "وجودهم في لينكد إن ومنصات التوظيف ضعيف، ما لهم حضور، شفت إعاقات حركية، لكن فكرية لا".

ومن أبرز التحديات التي طرحها المشاركون، ضعف تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وقلة الخبرة لديهم، وافتقارهم للمرونة في العمل، في ضوء ذلك ذكر أحد المشاركين: "الشيء الأساسي اللي ما يخليني ممكن أوظف أحد من ذوي الإعاقة الفكرية، اللي هو كيفية تعامله مثلاً مع الأجهزة، مع المعاملات مع الأوراق، مع الأشياء ذي".

كما ذكر أحد المشاركين: "كمان التدريب والتعليم اللي يخضع له الشخص، لو واحد جنباه من مركز ويكون مدرب، أو كي حيمشي تمام، بس لو واحد كان يعني في البيت طول الوقت صعب يشتغل"، بينما عبر أحد المشاركين عن أسبابه في عدم المبادرة في توظيف شخص ذي إعاقة فكرية بقوله: "هامش الخطأ عنده يبقى كبير طبعاً، يبقى كبير للشخص ذوي الإعاقة الفكرية، حتى مع التدريب"، وعلق آخر: "ما في مرونة في عمله، يعني لو احتجت يشغل مكان ثاني، ما راح يقدر"، وأفاد مشارك عند سؤاله عن سبب عدم توظيفه للشخص من ذوي إعاقة فكرية: "بسبب قدراته، لازم أناكد من انه هو يقدر يسوي الشيء هذا لازم التجربة".

وفي هذا الصدد ذكر أحد المشاركين السبب الأبرز له في عدم الإقدام على توظيف شخص ذوي إعاقة فكرية، الذي تمثل في ضعف قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على التعامل مع العملاء، والعمل على خدمتهم، لا سيما ما يتطلبه التعامل مع الجمهور من استجابة سريعة، ودقة وجودة في العمل لنيل رضاهم على تقديم الخدمات.

### • التحديات المتعلقة بالجهات المسؤولة:

يعد دور الجهات المسؤولة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية شاملاً لعدة جوانب تهدف إلى تعزيز فرص العمل المتاحة لهذه الفئة، وضمان تحقيق العدالة والشمولية في سوق العمل، ومن التحديات التي ذكرها المشاركون في هذا السياق، عدم وجود جهة حكومية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وبالتالي عدم توفر قاعدة بيانات لطالبي العمل منهم.

حيث ذكر المشاركون بشأن ذلك: "طيب هل الوزارة اللي مسؤولة عن توظيف هدول الناس بيسووا يسموها (داتا)، يعني للناس اللي عندهم إعاقة فكرية وعندهم سيفياتهم؟؟ للأسف لا".

"لو لهم جهة مختصة سيكون مرة أفضل وأرتب، ومرة نظامي، وأكد الجهة تكون اختبرتهم وجربتهم، ويكونون مهنيين، ويكون سهل الاختيار بالنسبة لصاحب العمل".

"بس لو كان في أشخاص مسؤولين عن الشخص هذا (جهة)، فهنا هنا فرص التوظيف بتكون أكثر".

"أنا كصاحب عمل او عضوا كمسؤول توظيف القى صعوبة في الوصول لهذه الفئة ما في يعني ما في طريقة تواصل ما في منشأة تجمعهم ما في مركز".

ومن التحديات التي طرحها المشاركون والتي بشأنها تضعف إقبال أصحاب العمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ضعف تثقيف أصحاب العمل ومسؤولي التوظيف، بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وتوظيفهم، وذلك حسبما ذكره أحد المشاركين بقوله: "لازم يكون في تثقيف مستمر لأصحاب العمل عن هذي الفئة، عشان لا تغيب؛ لأن شوي أنت لما تجيك سنتين مغيبة هذي الفئة بعدين تجيني السنة الثالثة تذكرينا لا، لازم باستمرار".

ووضحت النتائج، افتقار أصحاب العمل لآلية واضحة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، على سبيل ذلك قال أحد المشاركين: "برضو لازم لهم أماكن مخصصة لازم لهم طرق دخول وخروج مخصصة، تتناسب مع الإعاقات الخاصة فيهم، برضو لهم ساعات عمل تتناسب مع إعاقتهم لو فيه قوانين لتوظيف أصحاب الإعاقة الفكرية".

وذكر المشاركون عدم وجود أخصائيين تربية خاصة بالمنشآت، حيث قال م ٢: "أنا ما جعرف أتعامل ما جعرف، ولا قد مر علي هذا الشي، فأنا قبل ما اتعامل معاهم أنا المفروض يكون عندي موظف من تخصصكم، عشان يقدر يتعامل معاهم، وبكذا أنا يعني فتحت فرص وظيفية في قسمكم، وكمات فتحت فرص وظيفية للناس اللي في النص الثاني من المجتمع، وأيده آخر: "أخصائي تربية خاصة، فإذا كان موجود أصلا عندي فتحت هذي الوظيفة وجوني متقدمين، فهو أولى إنه هو يختار يعني أشوقها أفضل يعني مو أنا اللي حختار مين اللي يتوظف؛ لأن أنا حشوف السي في حشوف الشخص حشوف الأشياء من طرف تخصصي، وهو يشوف من طرف تخصصه".

ويعد غياب التعاون بين مدارس ومراكز الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وجهات التدريب ومنشآت التوظيف، أحد التحديات التي ذكرها المشاركون في هذا الصدد، على سبيل المثال قال أحدهم "الجمعيات اللي خاصة فيهم المفروض هي اللي تطرحهم لسوق العمل، والمدارس حقتهم أكيد إنه المعلمات اللي هناك والناس اللي مسؤولين هناك هم اللي شايفينهم، فلا بد إنه في أحد متميز وسطهم، المتميز هذا المفروض يرفعونه زيادة ما يخلونه ما ادري بس انه يوقف هناك".

### • إجابة السؤال الثاني: ما الحلول المقترحة لمعالجة مشكلة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل؟

وضحت النتائج مجموعة من الحلول الشاملة من وجهة نظر أصحاب العمل، والتي تهدف إلى إزالة العقبات، وتوفير بيئة عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وفيما يلي الحلول المقترحة كما طرحها المشاركون:

تطبيق العمل المرن مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وذلك من خلال تقليل ساعات العمل لهم، وتفعيل العمل عن بعد لهم بهدف تسهيل عملية توظيفهم، بالإضافة لضرورة التثقيف المستمر لأصحاب العمل، وإقامة الملتقيات الوظيفية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشكل دوري، مع إلزام أصحاب العمل بحضورها في هذا الشأن ذكر المشاركون ما يلي:

"يكون في ورشات وندوات وملتقيات تثقيفية تجمع أصحاب العمل مع الأشخاص ذوي الاعاقة والخبراء وتكون دورية، شي يعني يقام كل سنة مثلا أو يقام ربع سنوي أو نصف سنوي، يكون بشكل إجباري مو تطوعي؛ لأنه في يعني كثير من الحملات التطوعية زي كذا بس المشاركة فيها ضعيفة!

ووافقه الرأي آخر: "أتمني تقام ملتقيات على الأقل ملتقيات التوظيف اللي تقام طوال السنة.. السنوية اللي تقام بالرياض، تقام بجدة، بالشرقية، وبالمناطق الرئيسية لازم يكون في تواجد لهذه الفئة من المجتمع"، واتفق معه م ٣ بقوله: "الحرص على تواجدهم وحضورهم للملتقيات الوظيفية".

ومن أبرز الحلول التي شرع غالبية المشاركون في ذكرها، والتي يرونها مساهمة بشكل كبير في زيادة معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ تقديم الحوافز وإتاحة التسهيلات لأصحاب العمل عند توظيفهم لهذه الفئة، وتنوعت آراؤهم نحو هذه التسهيلات بين تقديم التسهيلات المكانية والتقنية والمالية، أو من ناحية الاشتراطات، في هذا الموضوع علق مشارك بقوله: "تقديم مزايا للمنشآت لتوظيف هذه الفئة غالباً المنشآت بتنظر للمادة، لكن المزايا سواء مادية أو تسهيلات، يقدمون كمّاً من المزايا والمنشأة تختار"، واتفق معه مشاركون آخرون في ذلك بقولهم: "يكون في تسهيلات لأصحاب العمل، من حيث أول شي تسهيلات لأصحاب العمل مهمة جداً، يعني تسهيلات من من ناحية الشروط، ومن ناحية مادية"، وعلق مشارك أيضاً: "تخصيص دعم حكومي لدعم توظيف هذه الفئة لما الجهة اللي تبي توظف تلاقي إن الحكومة بتدعمهم، أو بتساعد إنه تدفع جزء من رواتبهم، فممكن يكون عامل لزيادة توظيفهم، وتكون هذه المزايا واضحة لصاحب العمل".

وأيدهم آخر: "لو قدمت مزايا مالية أكيد كصاحب عمل يعني المادة عنده مهمة لو قالوا راتبه علينا أكيد بيزيد فرص توظيفهم".

وعلق أحد المشاركين على اهتمام أصحاب العمل بالمزايا المالية المقدمة بقوله: "خاصة في المنشآت الخاصة دائماً يفكرون بالعائد المادي، هم ليش ما يوظفون، يشوف إنه ما ينتج، لكن لما يشوف في عائد مادي يجي من جهة أخرى راح أهتم فيهم، وأحاول أطور من قدراتهم وإمكانياتهم؛ لأن فيه عائد يغطي نقص الإنتاجية طبعاً هذولا مو كثيرين نسبتهم، ما هي كبيرة قليلة ما راح يأتروا يعني بشكل كبير على كيان المنشأة".

بينما اختلف معه أحد المشاركين من ناحية أخرى بقوله: "بتساهم في حالة واحدة اذا كانوا متدربين.. لأنه أنا حتى لو رفعت، وشلت المال عن جهة هو شخص ما عنده خبرة، وما هو جاهز لسوق العمل أنا ما حوظفه".

ومن حلول المشاركين المقترحة إنشاء جهة حكومية متخصصة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوفير فرص العمل لهم، وذلك بشأنه يسهل الوصول لهم، ويزيد فرص ترشيحهم، فضلاً عن اطمئنان أصحاب العمل بوجود مرجع للموظف ذوي الإعاقة الفكرية، لاستقبال ومعالجة الشكاوى والمشكلات الطارئة، مثالا على ذلك قال المشاركون:

"الحلول ممكن تكون فيه مؤسسة حكومية- أو خاصة- تهتم في تدريبهم؛ لأن التدريب شي أساسي".

"أهم شي يكون في قناة تواصل لهذه الفئة من المجتمع زي صندوق هدف".

"لما يكون في مرجعية لو صار في مشاكل لو صار في ضرر للجهتين، سواء صاحب الإعاقة أو المنشأة، يعني هو له حق وأنا لي حق فهمتي؟".

"انه يكون هناك مؤسسات حكومية للتدريب والفرز، أنا كصاحب عمل احتجت موظف لعمل معين، أحصل لي الكفاءات، مثلاً هذا الشخص متقن للعمل كذا وكذا، وهذا الشخص ممكن يعمل بكذا وكذا، يعني هم يكفوننا في التدريب، ويعطونه شهادة إنه متقن للعمل كذا وكذا، عندك الوظيفة هذي، وتعال قدم يعني بدال ما يجيني يجلس يتدرب سنة، وأشرف عليه أفضل انا أحصل انه جاهز للوظيفة".

ومن الحلول التي بينتها النتائج ضرورة إنشاء شراكة تعاونية بين مراكز ومدارس الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وجهات التدريب والتوظيف بالمجتمع المحلي، وذلك من خلال عمل المدارس على ترشيح الأشخاص ذو المهارات لديهم لهذه الجهات؛ بهدف تطوير مهاراتهم، واستقطابهم للتدريب والعمل عند الجهات المناسبة؛ وذلك بدوره يزيد من فرص حصولهم على الوظائف.

وكان الدمج بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وأفراد المجتمع من حلول المشاركين المقترحة؛ فقد قال أحد المشاركين: "فيه التطوع اللي من خلاله تحسب ساعات تطوعية جمعيات التربية الخاصة والمراكز وأمثلتها يقدموا خلالها، ويقدموا يشتركو، واحنا كشركتة يعني مثلاً نقول للموظفين روحوا عند هذا التطوع، وسجلوا فيه، ويصير فيه دمج وتعامل بينهم"، حيث يساعد تقبل أفراد المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وتوعيتهم نحو التعامل معهم، من زيادة فرص توظيفهم والانسجام معهم، وقد اقترح المشاركون طريقة هذا الدمج، بتحديد ساعات تطوعية لأفراد المجتمع بشكل عام، سواء كانوا من طلبة الجامعات أو موظفي المنشآت؛ لزيارة مراكز ومدارس الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وإمضاء الوقت معاً، وعقد ملتقيات تجمعهم سوياً، بالتالي يعمل ذلك على الاندماج معهم بشكل فعلي.

وذكر المشاركون أن تكون هناك نسبة من الموظفين يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وذلك بشكل إجباري على المنشأة، والحرص على مراقبة تنفيذ هذه القوانين والتأكد من الامتثال لها، حيث ذكر م؛

"الإجباري هذا شيء أساسي أنا أشوف أنه إجباري يعني زي نظام السعودية من الموارد البشرية إجباري على المنشأة فهذا الشيء لازم يكون شيء إجباري إذا أنت تبغى تفتح سجل تجاري لازم توظف نسبة منهم".

وأظهرت نتائج الدراسة أن وسائل الإعلام، لا سيما الحديثة منها، قد تكون عاملاً أساسياً في تعزيز التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية،

ويمكن مناقشة هذه الأدوار بنوع من التفصيل، حيث بإمكان هذه الوسائل أن تلعب دوراً كبيراً في رفع معدل الوعي المجتمعي، وذلك بتناولها لبرامج تتناول حقوق هذه الفئة، وأهمية توظيفهم، واستعراض قصص نجاحهم، وتمكنهم من الوصول لإنجازات مهنية، وذلك بدوره يساهم في تسليط الضوء عليهم، وإلهام الأفراد بالمجتمع لتبني قضيتهم وحققهم بالتوظيف.

كما أن باستطاعة وسائل الإعلام أن تكافح التمييز على هذه الفئة، وتعمل على تغيير الصورة النمطية عنهم، عبر منصاتنا المختلفة، وذلك بطرح النقاشات حولهم، وتوضيح إمكانياتهم وتحدياتهم والمفاهيم الخاطئة عنهم، وتعزيز فهم المجتمع لهم.

وهناك دور جوهري لهذه الوسائل الإعلامية في تشجيع المؤسسات على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وذلك بترويجها للمؤسسات التي تبنت سياسة المساواة، ودعمت حقهم بالتوظيف، الأمر الذي يدفع المؤسسات الأخرى لاتباع ذات النهج، كما يمكنها أن تبرز المزايا المهنية نتيجة توظيفهم على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

وتعدُّ وسائل الاعلام بأنواعها المختلفة من أكثر طرق الحصول على المعلومات، حيث يمكن توظيفها في نشر الموارد المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والإعلان عن الشواغر الوظيفية لهم، والمبادرات المعدة لهم.

كما من شأنها أن تنظم الحملات الإعلامية بالتعاون مع الجهات الحكومية أو المنظمات التطوعية لتوعية المجتمع كافة، بأهمية توظيفهم، وبت الإعلانات التوعوية المهتمة بشكل خاص على إبراز قدراتهم، وزيادة إدماجهم في سوق العمل عبر تغطية إعلامية واسعة.

وتتيح وسائل الإعلام التعاون مع الجهات التنظيمية والمؤسسات المجتمعية وجهات التوظيف، بهدف إنشاء حملات مشتركة تسعى إلى تطوير التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والإسهام في تنظيم المبادرات التي تهتم بتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، مثل الندوات التوعوية، والملتقيات الوظيفية، وغيرها.

ولم يغفل أحد المشاركين عن التنويه على دور الأسرة، حيث يجب توعية الأسرة، لما لها من دور مهم في تشجيع ابنهم على الإيمان بقدراته، وتقديم الدعم العاطفي له، ومساعدته على تحديد المسار المهني، والسعي معه في البحث عن الفرص الوظيفية، والحرص على حضوره للملتقيات الوظيفية، وغيرها مما يساهم في حصوله على عمل، وانطلاقاً من ذلك يعدُّ العمل على توعية أسرة الشخص ذي الإعاقة الفكرية من الحلول ذات الأهمية البالغة لزيادة فرص حصولهم على العمل، في هذا الصدد أفاد أحد المشاركين بقوله:

"أولاً توعية أهلهم أنهم هم حق شغل يقدرُوا يشتغلُوا، لازم هم يسعوا لهم، أنهم يوفروا لهم التسجيل لهذا الفرص الوظيفية، الحرص على تواجدهم وحضورهم للملتقيات الوظيفية".

### • مناقشة النتائج:

#### • مناقشة نتائج السؤال الأول:

ناقشت نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما واقع تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر أصحاب العمل؟ ثلاثة أنواع من التحديات التي تعترض عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وهي على النحو التالي:

- ◀ تحديات متعلقة بأصحاب العمل.
- ◀ تحديات متعلقة بالشخص ذوي الإعاقة الفكرية.
- ◀ تحديات متعلقة بالجهات المسؤولة.

#### • التحديات المتعلقة بأصحاب العمل:

#### • قلة وعي أصحاب العمل بالجهات الداعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

وتبرر الباحثان السبب في ذلك لضعف إدراكهم بمفهوم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، رغم وجود القوانين والجهات التي تدعمهم، بالإضافة لضعف الربط الشبكي بين الجهات ذات العلاقة، وذلك يؤدي بدوره إلى نقص المعلومات حول كيفية توظيفهم، كما أن عدم الترويج لهذه الجهات بالشكل المطلوب أدى إلى غفلة أصحاب العمل بمعرفتها.

وتتفق هذه النتيجة بشكل عام مع ما ذكر في دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) بهذا الشأن، حيث عبر أصحاب العمل عن عدم توفر المعلومات لهم حول المتقدمين على العمل من ذوي الإعاقة الفكرية، وطرق التواصل معهم.

#### • عدم نهية البيئة المكانية لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

وتعتقد الباحثان أن السبب وراء ذلك هو خشية أصحاب العمل من تحمل تكاليف إضافية عند تعديل البيئة، لتناسب تواجد الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، على الرغم من أن هذه التعديلات قد تكون منخفضة التكاليف وبسيطة، مقارنة بالمكاسب العائدة على صاحب العمل، نتيجة توظيفه للشخص ذي الإعاقة الفكرية، ويشكل هذا التصور الخاطئ عائقاً أمام توظيفهم للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

وتتطابق هذه النتيجة مع النتائج المطروحة في دراسة كل من (عبادات، ٢٠١٤؛ الدوسري ومعايني، ٢٠١٩)، التي أظهرت أن تهيئة بيئة العمل تعد من عوائق التوظيف لهذه الفئة، كما أظهرت دراسة (Opoku et al.,2017) عدة

عوامل تعيق فرص التوظيف لهؤلاء الأشخاص، منها الصعوبات المتعلقة بتهيئة بيئة العمل لتناسب احتياجاتهم.

### • القلق بشأن تحمل مسؤولية الشخص ذوي الإعاقة الفكرية. وإخضاعه للتدريب، وتحديد المهام التي تناسب مع قدراته. ومناعبه في العمل.

ويرجع ذلك حسب ما تراه الباحثان إلى افتقار أصحاب العمل للفهم الصحيح للالتزامات القانونية المتعلقة بتوظيف ذوي الإعاقة، وهذا بدوره يجعلهم مترددين تجاه توظيفهم، كما يشعر بعض أصحاب العمل بأنهم قد لا يكونون قادرين على تقديم الدعم المناسب للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، أو تلبية احتياجاتهم الخاصة، كما تؤدي قلة الوعي حول كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل، وطريقة توفير الدعم المناسب لهم، وكيفية تقييم قدراتهم وتدريبهم، إلى تشكيل عائق كبير أمام توظيفهم.

وتسجم هذه النتيجة مع نتائج دراسة دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) التي سعت لمعرفة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وأشارت إلى معتقدات أصحاب العمل، ومخاوفهم بشأن المسائل القانونية المرتبطة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، كما تتفق مع دراسة عبدات (٢٠١٤) التي كشفت عن الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والتي منها عملية تدريبهم، بالإضافة لدراسة الدوسري ومعايني (٢٠١٩) التي تناولت تحليلاً لأهم المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، كان ضمنها، صعوبة تدريبهم.

### • محدودية الوظائف المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المؤسسات المتوسطة والصغيرة

وربما يعود ذلك لقلّة الشواغر الوظيفية في هذه المؤسسات، وقلّة القوى العاملة، بالإضافة لمحدودية الدعم، وبحيث أصحاب هذه المؤسسات عن أشخاص ذوي مهارات عالية لضمان الإنتاجية وسير العمل.

وتتناغم هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كوكمان وزملائه Kocman et al.,2018) التي أشار فيها أصحاب العمل للنقص في الوظائف الكافية على جانب الطلب، واعتقادهم أن احتمالية الحصول على عمل ستخفض بدلا من أن تزيد، بالنسبة لهذه الفئة، وتقلص الوظائف التي تتطلب مهام بسيطة، وزيادة الطلب على الموظفين ذوي التعليم العالي.

### • التحديات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

تلخصت التحديات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، في صعوبة التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، الأمر الذي يدفعهم للعزوف

عن توظيفهم، كما أن من التحديات التي ذكرها أصحاب العمل، والمتعلقة بالشخص ذوي الإعاقة الفكرية، هي غيابهم عن ملتقيات ومنصات التوظيف وورش العمل، وهذا يجعلهم يغفلون عن الالتفات لتوظيف هذه الفئة، والتعرف عليها، ويعد ضعف تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وقلّة الخبرة لديهم، وافتقارهم للمرونة في العمل، من أبرز التحديات التي تعيق توظيفهم.

وُرجع الباحثان هذا الأمر - حسب خبرتهما الميدانية في هذا المجال - وحسب ما ذكر في الإطار النظري والدراسات السابقة، لقلّة برامج التدريب المهني المصممة خصيصاً للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، مما يجعل من الصعب عليهم اكتساب المهارات التقنية والعملية اللازمة لدخول سوق العمل، كما تؤثر قلّة جودة الخطط الانتقالية التي تدعم انتقالهم لمرحلة العمل من مهاراتهم المطلوبة للتوظيف، بالإضافة لعدم التحاقهم بدورات تدريبية بشكل دوري، لإكسابهم الدافعية للعمل، ومهارات التواصل، وفتيات إجراء المقابلات الشخصية، والخبرات المطلوبة في سوق العمل، كما تعزو الباحثان ذلك إلى اعتمادهم بشكل كبير على أفراد أسرهم، أو مقدمي الرعاية للتواصل مع العالم الخارجي، مما يحد من استقلاليتهم في التواصل، ويضعف مهاراتهم.

وتوافق هذه النتيجة مع دراسة كوكمان وزملائه Kocman et al. (2018) التي حدّدت أنه من المعوقات التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية - كما يراها أصحاب العمل - النقص الملحوظ في المهارات لديهم، كما تتفق مع دراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) التي ناقشت المعوقات المتعلقة بالشخص ذي الإعاقة الفكرية، وشملت ضعف مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية المطلوبة في سوق العمل، وصعوبة التكيف مع التكنولوجيا الحديثة، في حين أن دراسة القحطاني والداعج (٢٠٢٠) أسفرت نتائجها عن معوقات متعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: قلّة التحاقهم بالدورات التدريبية المتاحة التي تُسهم في تأهيلهم لسوق العمل، وقصور قدراتهم، وصعوبة التواصل، وصعوبة التعبير عن حاجاتهم، وتدني مهارات استخدامهم للتكنولوجيا، وعدم تحمل ضغوطات العمل.

#### • التحديات المتعلقة بالجهات المسؤولة:

تتمحور التحديات المتعلقة بالجهات المسؤولة، في عدم وجود جهة حكومية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وبالتالي عدم توفر قاعدة بيانات لطالبي العمل منهم، وتعلل الباحثة ذلك بأن غياب جهة مسؤولة تدعم توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، يؤثر بشكل كبير في فرص توظيفهم، وذلك بسبب ضعف التنسيق مع الشركات والمؤسسات لتوفير بيئات عمل مناسبة

لهم، وتزويدهم بالبيانات اللازمة للمرشحين، ومنحهم الدعم المناسب لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، كما أن غياب الجهة المسؤولة تجعل هذه الفئة تفتقر لخدمات عدة، مثل التدريب المهني، والدعم النفسي، والتطوير المستمر للإمكانات والمتابعة في بيئة العمل.

وتماشى هذه النتيجة مع ما ذكره القحطاني والداعج (٢٠٢٠) في دراستهما التي كشفت عن عدة معوقات تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: قلة توفر المؤسسات الاجتماعية المساهمة في حصولهم على فرص عمل.

ومن التحديات التي طرحها المشاركون، ضعف تثقيف أصحاب العمل ومسؤولي التوظيف بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وتوظيفهم، ويتضح لنا أن وعي أصحاب العمل وثقافتهم بشأن الإعاقة الفكرية، يلعب دوراً حاسماً في عملية توظيف الأشخاص من هذه الفئة، حيث يؤدي ضعف التثقيف والمعرفة بهذا الشأن، إلى عدم إدراكهم للقدرات والإمكانات التي يمكن أن يقدمها الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية في بيئة العمل، ويقلل من استعدادهم لتوظيف هؤلاء الأشخاص، وتقديم الفرص المناسبة لهم.

وقد لمست الباحثان أثناء التواصل مع المشاركين من أصحاب العمل، ومع من ينوب عنهم، قصوراً واضحاً في ثقافتهم حول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والمصطلحات والتصنيفات، وخصائص هذه الفئة، والأساليب الصحيحة للتعامل مع سلوكياتهم، ويعكس هذا أن هناك ضعفاً في توعيتهم وتثقيفهم بهذه الفئة من المجتمع.

وتتناغم هذه النتيجة مع دراسة الينكامب وآخرين (Ellenkamp et al., 2016)، التي استخلصت نتائجها تعزيز الثقافة والتفاعل الإيجابي في بيئة العمل، لتعزيز فرص العمل لهؤلاء الأشخاص، كما تتفق مع ما طرحه القحطاني والداعج (٢٠٢٠) من معوقات تواجه تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: ضعف وعي المجتمع بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

كما أوضحت النتائج، افتقار أصحاب العمل للألية واضحة بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، تشتمل بشكل عام على قوانين توظيفهم، فيما يخص البيئة المناسبة لهم، وساعات العمل المخصصة لهم.

ويفسر ذلك بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، يتطلب الالتزام بقوانين محددة، تضمن وجود الشخص ذي الإعاقة الفكرية في بيئة مناسبة وشاملة وعادلة من عدة جوانب، منها، تدريبهم على كيفية تلبية احتياجات الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية، والتعرف على حقوقهم، وقوانين العمل المتعلقة بهم، وقد يحتاج بعض الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية إلى جداول

عمل مرنة، أو إمكانية العمل عن بُعد، بالإضافة لتهيئة بيئة عمل داعمة، وتقديم التدريبات الملائمة، وضمان وجود سياسات وإجراءات تحترم احتياجاتهم.

وتتماشى هذه النتيجة مع دراسة القحطاني والداعج (٢٠٢٠) التي أوصت بالتأكد من تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتعديل البنية التحتية، وشروط العمل، بما يتناسب مع احتياجاتهم، مثل تعديلات على المباني، وعدد ساعات العمل؛ لتيسير توظيفهم، وتحسين بيئة العمل لهم.

ومن التحديات التي ذكرها المشاركون، عدم وجود أخصائيين تربوية خاصة بالمنشآت، ولا يخفى أن وجود أخصائي مهني في مكان العمل، يوفر دعماً شاملاً للموظفين، وخاصة ذوي الإعاقة، من خلال التقييم، التدريب، التوجيه، والدعم النفسي والاجتماعي، وهذا يوضح أن الأخصائي المهني يؤدي دوراً أساسياً في تحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الإنتاجية والشمولية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الينكامب وآخرين (Ellenkamp et al., 2016) التي استخلصت نتائجها عدة حلول مهمة لتعزيز فرص العمل لهؤلاء الأشخاص، منها: توفير المدربين خلال فترة التوظيف الأولى.

كذلك ذكر كوكمان وزملاؤه (Kocman et al., 2018) عدداً من الإستراتيجيات المساهمة في زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، منها: أن يتم توفير المستشارين الخارجيين لدعم عملية التوظيف، والمراحل الأولية لها، وتوفير التوجيه والمعلومات لزملاء العمل والمشرفين.

وبعد غياب التعاون بين مدارس ومراكز الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وجهات التدريب ومنشآت التوظيف؛ أحد التحديات التي ذكرها المشاركون، وترى الباحثة أن هذا السبب يعد عائقاً رئيساً في توظيفهم؛ لأن عمل كل جهة بمعزل عن الأخرى، هو السبب في ضعف القابلية إلى توظيفهم، وهذا يتطلب تضافر وتنسيق الجهود مع جميع الجهات ذات العلاقة؛ للتخطيط لانتقالهم لعالم العمل، بشكل يتماشى مع قدراتهم واحتياجات سوق العمل، والخطط الوطنية التي تهدف للتنمية. وفي هذا الصدد أوصت دراسة كوكمان وزملائه (٢٠١٨) بزيادة الربط الشبكي مع جهات التوظيف لتحسين عملية التوظيف لهذه الفئة.

#### • مناقشة نتائج السؤال الثاني:

ناقشت نتائج السؤال الثالث الذي ينص على: ما الحلول المقترحة لعلاج مشكلة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من وجهة نظر أصحاب العمل؟ عدداً من الحلول طرحتها أصحاب العمل لزيادة فرص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وهي على النحو التالي:

• أولاً: تطبيق العمل المرن مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وذلك من خلال تقليل ساعات العمل لهم، ونفعل العمل عن بعد.

لأن المرونة في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، سواء في ساعات العمل أو العمل عن بعد، تعد عاملاً مهماً في تسهيل عملية دمجهم في سوق العمل؛ وذلك لحاجتهم الصحية، حيث تمنحهم هذه المرونة قدرة أكبر على التغلب على التحديات، وتخفيف الضغط والتوتر، لا سيما أن العمل عن بعد قد يكون حلاً ممتازاً، لبعض الأشخاص الذين يواجهون تحديات في التنقل، أو الوصول إلى مقر العمل، فتوفير بيئة عمل أكثر دعماً يساهم بشكل فعال في إقبالهم على العمل واستمراريتهم فيه.

وتتناغم هذه النتيجة مع دراسة الينكامب وآخرين ( Ellenkamp et al.,2016) التي استخلصت نتائج عدة حلول مهمة لتعزيز فرص العمل لهؤلاء الأشخاص، منها: تخفيض متطلبات العمل، كما أفاد القحطاني والداعج (٢٠٢٠) بعدد من الحلول لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: شروط العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم، مثل عدد ساعات العمل؛ لتيسير توظيفهم، وتحسين بيئة العمل لهم.

• ثانياً: ضرورة التثقيف المسنم لأصحاب العمل. وإقامة الملتقيات الوظيفية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشكل دوري، مع الزام أصحاب العمل بحضورها.

وتبرر الباحثان هذا بأن تثقيف أصحاب العمل، وإشراكهم في قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ودمجهم معهم بالملتقيات الوظيفية، يعد خطوة أولية وأساسية لتعزيز عملية توظيفهم؛ لأن هذا التثقيف يساهم في تغيير الصورة النمطية، وفي تحسين التصورات تجاه هذه الفئة، وفهم قدراتهم واحتياجاتهم؛ مما ينعكس بشكل إيجابي على دعم أصحاب العمل، وتوفير فرص العمل لهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره نوتا وزملاؤه (٢٠١٤) التي توصلت إلى تعريف أصحاب العمل بمهارات ونقاط القوة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحفيز الأفكار الجديدة حول الإجراءات المحتملة التي يمكن لأصحاب العمل القيام بها في مكان العمل عند توظيفهم.

كما طرحت دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) عدداً من الإستراتيجيات المساهمة في زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، منها: توفير التوجيه والمعلومات لمشري العمل.

• ثالثاً: تقديم الحوافز وإناحة التسهيلات لأصحاب العمل عند توظيفهم لهذه الفئة.

وترى الباحثان أن تقديم الحوافز للمؤسسات، يعد من أكثر العوامل المحفزة لتوظيفهم، وذلك نتيجة المقابلات التي أجرتها مع المشاركين، وقد

تأخذ هذه الحوافز أشكالاً متعددة، الإعضاءات الضريبية، أو الدعم المالي، أو تغطية تكاليف التعديلات البيئية، والتدريب المهني، أو تقديم جوائز خاصة للمؤسسات التي تقود المبادرات في هذا الشأن، وفي هذا الموضوع ذكرت دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) الإستراتيجيات المساهمة في زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، ومنها تقديم الحوافز لأصحاب العمل.

#### • رابعاً: إنشاء جهة حكومية منخصصة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوفير فرص العمل لهم.

وتؤكد الباحثتان أن توفير جهة متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، يمثل خطوة محورية لعلاج بطالة هذه الفئة، ودعم دمجهم في سوق العمل، فمن خلال هذه الجهة يتم تحديد المسارات الوظيفية المناسبة، وفقاً لقدراتهم واحتياجات سوق العمل، وتمنحهم برامج تدريبية وتأهيلية لتطوير المهارات اللازمة التي تمكنهم من الانخراط في وظائف تتناسب مع قدراتهم، فضلاً عن أنها تقدم الدعم المستمر للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بعد التوظيف، بطرق عدة، سواء من خلال متابعة تطوّرهم الوظيفي، أو مساعدتهم في تجاوز أي تحديات قد تواجههم في بيئة العمل.

ومن الأدوار المهمة لها العمل كحلقة وصل بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وأصحاب العمل؛ لتوفير فرص عمل مناسبة، وتهيئة بيئة العمل لتكون ملائمة وميسرة، كما من الممكن أن تقوم بتوعية الشركات والمؤسسات حول أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والفوائد التي يمكن أن تجلبها هذه الفئة من خلال العمل، ومتابعة التزام المنشآت بالنسب المقررة لهم لتوظيفهم.

وتتفق هذه النتيجة في مجملها مع دراسة القحطاني والدايج (٢٠٢٠) التي جاءت بعدة حلول لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، منها: إنشاء هيئة متخصصة تعنى بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتهدف إلى تيسير عملية التوظيف، والتأكد من تطبيق القوانين المتعلقة بحقوقهم.

#### • خامساً: إنشاء شراكة تعاونية بين مراكز ومدارس الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وجهات التدريب والنوطف بالجمع المحلي.

وتتصور الباحثتان أن تضافر الجهود المشتركة بين المؤسسات، يسهم في تطوير برامج مشتركة، تستهدف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتسمح بتبادل الموارد والخبرات، مما يزيد من فعالية الجهود لدعم توظيف هذه الفئة، بالإضافة لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية خاصة، تُركز على تنمية المهارات المهنية والاجتماعية لهم، ويمكن أن تشمل هذه البرامج ورش عمل، وتدريبات عملية في بيئات العمل الحقيقية، كما يمكن هذا التعاون من تبادل المعلومات حول الفرص الوظيفية والمتطلبات المهنية، وتوجيه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية إلى الوظائف المناسبة التي تتوافق مع مهاراتهم واحتياجات سوق العمل.

وقد تنظم هذه المؤسسات معارض مهنية، تستهدف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتجمع أصحاب العمل بالمرشحين، وتعرض فرص العمل المتاحة، بالإضافة لقدرة هذه المؤسسات أن تعمل معاً، لزيادة الوعي المجتمعي حول أهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من خلال حملات توعوية وورش عمل تثقيفية، تستهدف المجتمع وأصحاب العمل. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) التي استخلصت عدداً من الإستراتيجيات المساهمة في زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، منها: زيادة الربط الشبكي مع الجهات ذات العلاقة.

#### • سادساً: الدمج بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وإفراد المجتمع.

وقد اقترح المشاركون طريقة هذا الدمج بتحديد ساعات تطوعية لأفراد المجتمع بشكل عام، سواء كانوا من طلبة الجامعات، أو موظفي المنشآت لزيارة مراكز ومدارس الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وإمضاء الوقت معاً، وعقد ملتقيات تجمعهم سوياً، بالتالي يعمل ذلك على الاندماج معهم بشكل فعلي.

وترى الباحثتان أن تقبل أفراد المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوعيتهم نحو التعامل معهم، يحسن فرص توظيفهم، والانسجام معهم؛ وذلك انطلاقاً مما أكدته الدراسات السابقة، كدراسة عبدات (٢٠١٤) التي ذكرت أن من تحديات توظيفهم الأكثر تكرار المجتمع المحلي وزملاء العمل.

#### • سابعاً: تحديد نسبة من الموظفون يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وذلك بشكل إجباري على المنشأة والحرص على مراقبة تنفيذ هذه القوانين والناك من الأمثال لها.

وتعتقد الباحثتان أن تخصيص نسبة معينة تشغلها هذه الفئة بشكل إجباري، ومتابعة تطبيقها، ومحاسبة المخالفين؛ يضمن بشكل كبير حصولهم على فرص للعمل، حيث يعكس الامتثال لهذه القوانين مكانة المؤسسات والشركات في المجتمع، ويبين التزام أصحاب العمل بالمسؤولية الاجتماعية، ودعم حقوق الإنسان.

وتتناسب هذه النتيجة مع ما ذكرته دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) من إستراتيجيات مساهمة في زيادة فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، منها: المطالبة بمعدلات ووظائف أعلى للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وأشارت إلى أن الغرامات ستؤثر في قرارات التوظيف تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

كما أن دراسة القحطاني والدايع (٢٠٢٠) أوصت بتخصيص وظائف لذوي الإعاقة الفكرية من قبل الجهات الحكومية، ورفع النسب المخصصة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص، وإنشاء جهة رقابية تتولى متابعة عملية توظيفهم، والتأكد من تطبيق القوانين المنصوص عليها، مع محاسبة المخالفين.

## • ثامنا: استثمار وسائل الإعلام لا سيما الحديثة، منها، في تعزيز النوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

وقد قامت الباحثتان بتوضيح أهميتها بنوع من التفصيل في الفصل السابق، وتعد هذه الوسائل ذات دور كبير في عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، من نواح متعددة، مثل تناولها لحقوق هذه الفئة وأهمية توظيفهم، واستعراض القصص، وتشجيع المؤسسات على توظيفهم، ونشر الموارد المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والإعلان عن الشواغر الوظيفية لهم، حيث عرضت دراسة أويكو وآخرين ( Opoku et al.,2017) تحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وكان الوصول إلى المعلومات حول الوظائف الشاغرة عائقا رئيسا؛ لأنه- وفقا للمشاركين- لم تكن المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة في أشكال يمكن الوصول إليها، ومن ثم لم يتمكنوا من الوصول إلى الإعلانات عن الوظائف.

وقد تناولت نتائج الدراسات السابقة ما ينسجم مع هذه النتيجة، مثل دراسة كوكمان وزملائه (Kocman et al.,2018) التي أكدت أن الدعاية الإيجابية ذات أهمية عالية، ووجهت بشكل كبير للحاجة إلى حملات إعلامية نشطة تقدم التوعية، بشأن عمل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوفير الدعاية للشركات التي تقوم بتوظيفهم.

كما أن دراسة القحطاني والداعج (٢٠٢٠) بيّنت وجود حاجة لدعم وسائل الإعلام لتسليط الضوء على قضايا توظيف ذوي الإعاقة، ودمجهم في سوق العمل، وعرض تجارب ونماذج ناجحة لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية؛ لتشجيع القطاعات الأخرى على مضاعفة جهودها في هذا المجال.

## • ناسعا: نوعية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشأن أهمية عمل أبنائهم، ومساعدتهم على تحديد المسار المهني، والسعي معهم في البحث عن الفرص الوظيفية.

فمن خلال ما تقدمه الأسرة من الدعم العاطفي، والتوجيه والتشجيع؛ يؤثر ذلك بشكل مباشر في نجاح أبنائهم في سوق العمل، واندماجهم في المجتمع، وتحقيقهم مستوى حياة أكثر استقلالية، ويؤكد هذا الدور الأساسي للأسرة في عملية توظيف ابنهم ذي الإعاقة الفكرية، ورحلة تمكينه المهني.

ويتناغم هذا مع ما ذكرته دراسة الينكامب وآخرين ( Ellenkamp et al.,2016) التي استخلصت أن الدعم الاجتماعي على مستويات مختلفة، ومنهم العائلات، له صلة كبيرة في دعم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

## • النوصيات:

◀ العمل على تحسين برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بما يتناسب مع المهارات المطلوبة في سوق العمل.

- ◀ الحث على إقامة المنتقيات الوظيفية الشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشكل دوري، مع إلزام أصحاب العمل بحضورها.
- ◀ تقديم الدعم الحكومي، وإتاحة التسهيلات لأصحاب العمل عند توظيفهم للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
- ◀ إنشاء جهة حكومية تتولى تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتوفير الفرص الوظيفية لهم، وإصدار قوانين العمل المناسبة، مع المتابعة المستمرة لتنفيذ القوانين المصدرة بشأنهم، ونسبة الامتثال لها.
- ◀ تكوين شراكات تعاونية بين مؤسسات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وجهات التدريب والتوظيف بالمجتمع المحلي.
- ◀ توعية أفراد المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بشكل عام، وبحقوقهم في التوظيف والاندماج في سوق العمل بشكل خاص.
- ◀ استثمار وسائل الإعلام في تعزيز قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

### • المقترحات:

- ◀ دراسة الاحتياجات التدريبية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، التي تُحسن من فرص توظيفهم.
- ◀ دراسة متطلبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل السعودي، من وجهة نظر أصحاب العمل.

### • المراجع العربية:

- ابراش، إبراهيم. (٢٠٠٨). المنهج العلمي وتطبيقاته في العلوم الاجتماعية. دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الأمم المتحدة. (٢٠٠٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-ar/>
- الأمم المتحدة. (٢٠٢١). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities#27>
- البتال، الجوهرة، والعجمي، ناصر. (٢٠١٦). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ٤(١٤).
- الحسيني، عبد الناصر. (٢٠٢٠). مؤشرات جودة مناهج البحث في التربية الخاصة: الممارسات المستندة إلى البراهين. مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة.
- حنفي، علي عبد الغني (٢٠٢٠) توظيف ذوي الإعاقة التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة الى العمل، مجلة البحوث التربوية والنوعية. (١).
- الخطيب، جمال، الصمادي، جميل، الروسان، فاروق، الحديدي، منى، يحيى، خولت، الزريقات، إبراهيم، السرور، ناديا، العمايرة، موسى، والناطور، ميادة. (2021). مقدمة في تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة (ط.9). دار الفكر.
- الدوسري، عبد الرحمن؛ ومعاجيني، فايز. (2019). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 9(32)، 127-163.
- دويكات، فخري مصطفى (٢٠١٨) معوقات تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية فئة القابلين للتعليم من وجهة نظر طلبة التربية الخاصة في جامعة القدس المفتوحة فرع نابلس، مجلة العلوم التربوية، (٣٤).

- الروسان، فاروق. (2019). سيكولوجية الأطفال غير العاديين مقدمة في التربية الخاصة (ط.13). دار الفكر.
- رؤية المملكة ٢٠٣٠. (٢٠١٦). مسترجعة من <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v/2030/overview/>
- الزايد، زينب. (٢٠١٨). تأثير الممارسة التأملية في مجتمعات التعلم المهنية في تعلم معلمات المرحلة الثانوية. رسالة التربية وعلم النفس، ٥٥، ٦٢-٧٩.
- الزبيري، شريفة عبدالله، اللاالا، زياد، اللاالا، صائب، الجلامدة، فوزية عبدالله، حسونة، مأمون محمد جميل، الشрман، وائل محمد، العلي، وائل امين، القبالي، يحيى احمد، والعايد، يوسف محمد. (٢٠١١). أساسيات التربية الخاصة- دار المسيرة.
- الزهراني، محمد. (٢٠٢٠). معايير تقييم جودة الأبحاث النوعية في العلوم الإنسانية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ٨(٣)، ٦٥-٦٢٢.
- العبد الكريم، راشد. (٢٠٢٠). *البحث النوعي في التربية* (ط.٣). مكتبة الرشد ناشرون.
- عيدات، روجي مروح. (2014). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. منشورات الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة - إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية.
- غباري، ثائر، ويوسف، خالد. (٢٠١٥). *البحث النوعي في التربية وعلم النفس*. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الفقيه، أحمد. (٢٠١٧). تصميم البحث النوعي في المجال التربوي مع التركيز على بحوث تعليم اللغة العربية. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢(٣)، 354-368.
- القحطاني محمد علي؛ والداعج، منيرة فهد. (٢٠٢٠). التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض. *مجلة أبحاث جامعة الحديدة*، ١٨(١)، ١٧٥-٢٢٧.
- القمش، مصطفى نوري. (2015). *الإعاقة العقلية النظرية والممارسة* (ط.2). دار المسيرة .
- القمش، مصطفى، والسعيدة، ناجي. (٢٠١٦). *قضايا ومشكلات معاصرة في التربية الخاصة* (ط.٢). دار المسيرة.
- لخضر، غول. (٢٠١١). التطور التاريخي لمفهوم الإعاقة وطرق التكفل بها. *حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، ١٨٥-٢١٠.
- متولي، فكري لطيف. (2015). *الإعاقة العقلية المدخل - النظريات المفسرة - طرق الرعاية*. مكتبة الرشد.
- محمد، در. (٢٠١٧). أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي. *مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية*، ٩، ٣٠٩-٣٢٥.
- المركز الوطني للدراسات والبحوث و الاجتماعية. (٢٠٢١). *تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة*. <https://ncss.gov.sa/>
- منظمة العمل الدولية. (٢٠١٨). دليل أصحاب الأعمال لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_633426/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_633426/lang--ar/index.htm)
- منظمة العمل العربية. الاتفاقية العربية رقم (١٧) (١٩٩٣) بشأن تشغيل وتعليم الأفراد ذوي الإعاقة، عمان.
- الموسى، أسماء. (٢٠١٩). *تصور مقترح لتفعيل البحث الكيفي في تخصص أصول التربية بالجامعات السعودية في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة* أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- هوساوي، علي محمد. (٢٠١٥). *معوقات التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني بمدينة الرياض*. *مجلة السعودية للتربية الخاصة*، ١(٢).
- الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٣). *نشرة إحصاءات الإعاقة لعام ٢٠٢٣*. <https://www.stats.gov.sa/ar/7155>
- الوابلي، محمد، عبد الله. (2020). *الإعاقة الفكرية الأسس التاريخية والنظرية والمفاهيم العلمية ومضامينها التطبيقية*. دار الزهراء.

- وزارة التعليم. (١٤٣٧). الدليل التنظيمي للتربية الخاصة. مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٠). نظام العمل. <https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/hrsd.pdf>

### • المراجع الأجنبية:

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD]. (2021). Intellectual disability. Retrieved month March 2, 2023 from <https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition>.
- Aytac,S., Bayram, N., Özenalp,A., Özgökçeler,S., Berkun, S & Erturk, H. (2012). Flexible Working and Employment of People with Disabilities at Customs Brokerage Firms in Turkey: A Social Responsibility Project. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65,39-45.
- Bloor, M., & Wood, F. (2006). *Keywords in qualitative methods: A vocabulary of research concepts*. London: Sage Publications.
- Braun, V. and Clarke, V. (2012). 'Thematic analysis'. In: H. Cooper, P.M. Camic, D.L. Long, A.T. Panter, D. Rindskopf, and K.J. Sher (eds.) *APA Handbook of Research Methods in Psychology, vol. 2. Research Designs: Quantitative Qualitative Neuropsychological, and Biological* (P. 57-71). USA: American Carrigan, M. (2016). *Social Media for Academics*. London, UK: SAGE.
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). To Saturate or not to Saturate? Questioning Data Saturation as a Useful Concept for Thematic Analysis and Sample-Size Rationales. *Qualitative Research in Sport*, 13(1), 1-16.
- Corbin, J & Strauss, A. (2008). *Basics of Qualitative Research* (Third ed.). Los Angeles: Sage
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2011). "The Sage handbook of qualitative research". London: Sage Publications.
- Ellenkamp, J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in Obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 56-69.
- Flick, U. (2009). *An introduction to qualitative research*. London: Sage Publications.
- Graffam ,Joe; Shinkfield, Alison; Smith, Kaye; Polzin, Udo. (2002). Factor that influence employer decisions in hiring and retaining an employee with a disability, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(3),pp. 175-181.
- Hatch, J. (2002). *Doing Qualitative Research in Education Settings*. State University of New Your Press.
- Hersh, M. (2010). *Disabled People and Employment: Barriers to Potential Solutions*. In Moss, G. (2010). *Profiting from Diversity*. Palgrave Macmillan, a division of Macmillan Publishers.

- Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31 (1), 120-131.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Understanding and facilitating career development in the 21st century. In S. D. Brown and R. W. Lent (2013). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. A. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Merriam, S. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Opoku, M. P., Wisdom, K. M., Joslin, A. D., Joash, N. M., & Badu, E. (2017). Access to employment in Kenya: The voices of persons with disabilities. *International Journal on Disability and Human Development*, 16(1), 77-87.
- Padgett, D. K. (2011). *"Qualitative and mixed methods in public health"*. London: Sage Publications.
- Pandey, S. C., & Patnaik, S. (2014). "Establishing reliability and validity in qualitative inquiry: A critical examination". *Jharkhand journal of development and management studies*, 12(1): 5743-5753.
- Quigley, J. (2014). *Let's work: employment experiences of adults with developmental disabilities*. Master, California State University.
- Schalock, R., Luckasson, R., Tassé, M. (2021). *Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports* (12th Edition). American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A., Phillips, K., Keirns, T. & Katz, E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48, 93-109.
- McDonnal, M., Crudden, A. & Zhou's, L. (2013). Employer Attitudes towards Persons who are Blind or Visually Impaired: Perspectives and Recommendations from Vocational Rehabilitation Personnel. *Journal of Rehabilitation* 79(3), 17-24
- Thomas, K & Ellis, A. (2013). Patterns of healthcare use and employment among people with disabilities. *Disability and Health Journal*, 6, 133-140.
- Wehman, P. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 145-151.