



تحت رعاية سمو الشيخ  
حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم  
ولي عهد دبي  
دبي - الإمارات العربية المتحدة



"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة  
.... الواقع والطموح"



17-14 أبريل 2014م



## الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة

الباحث  
روحي مروح عبادات

إدارة رعاية وتأهيل المعاقين  
وزارة الشؤون الاجتماعية - الإمارات العربية المتحدة

دراسة مقدمة إلى

الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة

تحت شعار

"الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة.... الواقع والطموح"

خلال الفترة من 17-14 أبريل 2014م في مدينة دبي - الإمارات العربية المتحدة

تعد عملية التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ضرورة ملحة واستكمالاً أساسياً لعمليات التعليم والتدريب التي تلقوها فيما مضى، ليكتسبوا المهارات التدريبية اللازمة لحصولهم على فرص عمل ونجاحهم فيها، وتبدأ هذه العملية بتقييم قدرات الشخص المعاق لتحديد جوانب القوة والضعف واستثمار القدرات المتوفرة لديه في عملية التدريب، ومن ثم توجيهه نحو المهنة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وميوله، وتعتمد عملية التأهيل المهني في مراحلها التدريبية على تفريد التدريب الذي يتم من خلاله مراعاة قدرات المعاق، وما لديه من سمات شخصية، حيث توضع الأهداف التدريبية بما ينسجم مع هذه القدرات.

وبعد تلقي المعاق للبرامج التدريبية اللازمة، فلا بد من البحث له عن فرصة عمل، حيث يعتبر التشغيل هو الهدف الأسمى والنتائج النهائي من أي برنامج للتأهيل المهني، وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع قدراته المتبقية واستخدام مهاراته أفضل استخدام، لذلك يمثل التشغيل بالنسبة للمعاق قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، إضافة لما يحققه التشغيل من ادماج له في مختلف مناحي الحياة (الزعمط، 1992).

وتصل مستويات البطالة لدى الأشخاص المعاقين إلى مستويات أعلى من غيرهم، حيث تصل في بعض الأحيان إلى 58% (Weihe & Stanford, 1997) وبالإشارة إلى واقع حال تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في عالمنا العربي، نلاحظ أن الغالبية العظمى من الأشخاص المعوقين تعاني من البطالة لأسباب مختلفة أهمها:

تدني مستوى برامج التعليم والتدريب المهني المتاحة للأشخاص المعوقين، واتجاهات أصحاب العمل وأحكامهم السلبية المسبقة حول قدراتهم، والمبالغة في سياسات الحماية الاجتماعية بدلاً من التدريب والتشغيل، إضافة إلى الاعتماد على أسلوب واحد لتشجيع التشغيل (الكوتا)، ناهيك عن الركود الاقتصادي وتناقص معدلات النمو التي تعيشها الكثير من البلدان العربية، مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة (القيوتي، 2004).

وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى اتجاهات أصحاب العمل السلبية كإحدى العوامل الهامة المعيقة لتشغيل المعاقين ذهنياً، حيث لا زال ينظر أصحاب العمل إليهم من منظور عدم القدرة ونقص المؤهلات التعليمية، وقلة الانتاجية (Nietupski & Others, 1996; Schloss & Soda, 1999; Rinaldi & Hill, 2000; Hernandez, 2000)

وتعتبر بيئة العمل المناسبة للمعاقين من حيث عواملها المادية والبشرية، أمراً مساعداً في التكيف والاستقرار المهني، حيث يحتاج المعاق ذهنياً إلى توفر عناصر الأمان والسلامة والمهنية، وإجراء بعض التعديلات على بيئة العمل لتتناسب، إضافة إلى عدم التأهيل والتعليم المناسب للمعاقين والذي ينسجم مع سوق العمل ومتطلباته المتسارعة التي دخلت فيه عناصر التكنولوجيا، ويعتبر الأشخاص المعاقون من الفئات الأقل حظاً في توفير التعليم المناسب لها، حيث +تبلغ نسبة الأطفال الذين يكملون خمس سنوات تعليمية في جنوب آسيا 57%، أما في شرق آسيا والباسيفي فإن نسبتهم هي 85%، وفي منطقة آسيا ومنطقة الباسيفي ككل، هناك فقط ما نسبته 5% من الأطفال المعاقين يلتحقون بالمدارس (هيرون وموري، 1997).

وقد اعتمدت بعض تجارب تدريب وتشغيل المعاقين في الدول العربية ودولة الإمارات على الصفة الشخصية والاجتهاد الفردي، ولم تأخذ الطابع المؤسسي المنظم المبني على أسس علمية وتطبيقية لتأهيل الكوادر من ذوي الاحتياجات الخاصة على برامج مصممة خصيصاً لهم، بما يتناسب مع متطلبات الوظيفة، مع الأخذ بعين الاعتبار قدراتهم الخلاقة وجوانب القصور لديهم.

وقد لخص (السقا، 2004) أهم المعوقات التي تواجه تأهيل وتشغيل المعاقين في عالمنا العربي بما يلي:  
من الناحية الفنية فإن البرامج التأهيلية والتدريبية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة، ليست معتمدة على مجموعة محاور بعيدة المدى، والتي من أهمها القدرة على استقراء المستقبل في تحديد الحاجات التدريبية والوظائف المتاحة، و ضمان رغبة المتدرب في الاستمرار.

إضافة إلى حاجة المعاق أثناء عملية التدريب إلى بيئة مشابهة لبيئة العمل الحقيقية، في حين لا يمكن الاعتماد على تدريبهم على رأس العمل لظروف اجتماعية ومهنية خاصة.

ومن أجل التعرف على الصعوبات والعقبات التي تعيق تشغيل المعاقين ودمجهم في بيئة العمل، ولنقص الدراسات في الإمارات العربية المتحدة المتعلقة بهذا المجال فقد أجريت هذه الدراسة، حتى تتمكن المؤسسات التي تقدم برامج التأهيل المهني والتشغيل من أخذ هذه الصعوبات بعين الاعتبار ومحاولة التغلب عليها، إضافة إلى أن الكشف عن هذه الصعوبات سيساعد في تعريف الجهات المعنية في الدولة بها وتقديم التوصيات اللازمة للمساهمة بحلها.

### **مشكلة الدراسة:**

يشكل العمل قيمة هامة للشخص ذو الإعاقة، و عدا عن كونه عنصراً مساعداً في تحسين دخله الإقتصادي، فهو ينمي جوانب كثيرة في الحياة الاجتماعية والشخصية للفرد، إلا أن تشغيل المعاقين يواجه مجموعة من الصعوبات التي تحول دون تحقيق هذه الأهداف، والتي نحن بحاجة إلى التعرف عليها في البداية من أجل وضع الحلول المقترحة لحلها، وعلى الرغم أن دولة الامارات العربية المتحدة قد قطعت شوطاً هاماً في تشغيل المعاقين من مختلف الإعاقات إلا أن الأشخاص المعاقين ذهنياً يواجهون صعوبات أكبر، لذلك جاءت الدراسة الحالية للتعرف على هذه الصعوبات من وجه نظر المدربين المهنيين في أقسام التأهيل المهني الخاصة بالإعاقة الذهنية، ومن خلال وجهة نظر أولياء الأمور أيضاً كونهم مطلعين عن كثر على رحلة البحث عن عمل الخاصة بأبنائهم المعاقين ذهنياً، وقد تم تحديد مشكلة الدراسة بسعيها للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

"ما الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة؟".

### **أهمية الدراسة:** تتبع أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

- 1- تعتبر هذه الدراسة من الناحية النظرية إضافة علمية جديدة في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة عامة، وذوي الإعاقة الذهنية بشكل خاص، حيث تعتبر من الدراسات العربية القليلة، والتي تناولت الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- 2- ومن الناحية التطبيقية يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تعريف المسؤولين في مؤسسات ومراكز التأهيل المهني والتشغيل، بالصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً، وبالتالي فإن التعرف على هذه الصعوبات يفيد في وضع البرامج التي من شأنها التغلب عليها.

### **أهداف الدراسة:**

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:-

- 1- التعرف إلى الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.
- 2- التعرف على وجهات نظر كل من أولياء أمور المعاقين ذهنياً الملتحقين بأقسام التأهيل المهني، والمدربين المهنيين.

3- تقديم مجموعة من الحلول المقترحة من قبل أولياء الأمور المدربين المهنيين، للتغلب على الصعوبات التي تواجه تشغيل وتشغيل المعاقين.

#### فرضيات الدراسة:

الفرضية الصفريّة الأولى:  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = 0.05) في الدرجة الكلية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني)  
الفرضية الصفريّة الثانية:  
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = 0.05) في الأبعاد الفرعية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني)

#### حدود الدراسة:

تم تطبيق هذه الدراسة على أقسام التأهيل المهني لذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. على جميع المدربين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني للإعاقة الذهنية، وعلى عينة عشوائية من أولياء أمور الأشخاص المعاقين ذهنياً الملحقين بأقسام التأهيل المهني خلال العام 2013.

#### مصطلحات الدراسة:

**التأهيل المهني Vocational Rehabilitation** هو جملة الخدمات التي يتم تقديمها لذوي الاحتياجات الخاصة لدخول عالم العمل أفراداً منتجين، ومكتفين ذاتياً إلى أقصى درجة ممكنة، وتشمل هذه الخدمات عناصر مختلفة أهمها: التقييم، والتوجيه والإرشاد، والتكيف، والتهيئة المهنية، والتدريب المهني والتشغيل والمتابعة (الخطيب، 2001).  
**التشغيل Job Placement** هو الهدف النهائي التي تسعى برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص المعوقين إلى تحقيقه، ولذا يجب الالتفاف إلى أهم متغير عند الحكم على فاعلية التأهيل المهني، وهو مدى نجاحه أو إخفاقه في مساعدة المعوقين في الحصول على أعمال مناسبة، وفي ضوء تنوع الأعمال المدرة للدخل التي يمكن تدريب المعوقين على تنفيذها، فالتشغيل عملية انتقالية تتضمن فهم خصائص الشخص وقدراته ومتطلباته وظروفه (الخطيب، 2001).

#### المعاقون Disabled Persons

الأشخاص الذين انخفضت بدرجة كبيرة امكانات تأمين عمل مناسب لهم والاحتفاظ به وترقيهم فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي أو نفسي معترف به (منظمة العمل الدولية، 2003).  
**صاحب العمل Employer** شخص أو مؤسسة تستخدم عمالاً بعبود تشغيل تحريرية أو شفهية والتي تحدد حقوق وواجبات الطرفين حسب القوانين الوطنية، وتعتبر الحكومات والسلطات المحلية والشركات الخاصة والأفراد كأصحاب عمل.  
**المدرب المهني Vocational Instructor** هو الشخص المسؤول في مشاغل التدريب المهني أو المصنع أو الورشة المحمية عن المتدربين المعاقين، فنياً وتربوياً، ويقوم بتدريبهم على المهارات العملية وفق خطط تتناسب مع الفروق الفردية بينهم مع مراعاة عوامل السلامة المهنية (الزعمط، 1992).

#### الدراسات السابقة:

قام تسي ( Tse, 1993 ) بعمل دراسة مسحية طبقت على (66) شركة ومصنع في هونج كونج للتعرف على العوامل التي تؤثر في قرارات أصحاب العمل حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وتبين من نتائج الدراسة أن العوامل الهامة الخمسة التي تؤثر في عملية اتخاذ أصحاب العمل لقرار توظيف المعاقين ذهنياً هي: المشكلات الانفعالية التي قد يعانون منها، شخصيات العاملين المعاقين ذهنياً، قدرات العاملين على أداء المهنة، مدى توفر المهن ذات المستوى المتدني، انتاجية العاملين المعاقين ذهنياً بالمقارنة مع زملائهم، المتطلبات الخاصة المحتملة مثل تهيئة ظروف العمل وتعديلاتها. وأجريت دراسة لبتل جونز وآخرون (Littlejohns et al, 1988) على 18 شاب من ذوي الإعاقة الذهنية العاملين من أجل التعرف على مصادر القلق التي تواجههم في حياتهم اليومية، أو التي تسبب لهم مشاكل وصعوبات أو الضيق لهم، حيث تم إجراء هذه الدراسة عن طريق معهد بحوث التأهيل المهني، وتبين من خلال نتائج الدراسة أن مصادر القلق التي تحدث بشكل متكرر هي تلك المتعلقة بالسلامة والصحة بدرجة أولى، ومن ثم المثيرات البيئية، ومجالات العمل والعلاقات الأسرية والاجتماعية والشخصية

وهدفت دراسة مارتن ( Martin, 1986 ) إلى التعرف على أسباب فقدان ثمانية من الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذين كانوا يزاولونها في شركة لخدمات الأغذية بالمقارنة مع تسرب مجموعة من الموظفين غير المعاقين من العمل في نفس الشركة، وقد تبين أن أهم الأسباب تتمثل بشكل أساسي في عدم انتاجيتهم الكافية بالمقارنة مع زملاء العمل، في حين أن الموظفين غير المعاقين قد فقدوا أعمالهم لمشكلات اجتماعية بدرجة أولى و ثم مشكلات تتعلق بإنتاجيتهم. فيما تمحورت دراسة راش ( Rusch, 1987 ) حول عملية تحضير الأشخاص المعاقين للعمل قبل التوظيف، وقد تبين منها أنه في كثير من الحالات يفقد الأشخاص ذوي الإعاقة وظائفهم ولا يستطيعون المحافظة عليها، بسبب عدم كفاية فترة التهيئة والتعرف على بيئة العمل

وفي دراسة راش وآخرون ( Rusch and Others, 1987 ) التي طبقت على ثلاث زملاء عمل لتخفيض عدد تكرارات المهمة التي يتم تدريب العاملين ذوي الإعاقة الذهنية عليها، حيث تم تعليم زملاء العمل على كيفية تدريب المنتفع وإعادة تدريبه على المهمة في حالات الفشل حتى يتم إتقانها، فأظهرت النتائج أن هناك أدلة على أن زملاء العمل يمكن استخدامهم لدعم الجهود المبذولة من قبل اختصاصي التشغيل المدعوم، والمساعدة في تعديل سلوك الشخص المعاق ذهنياً في بيئة العمل.

وعن آليات التوظيف الناجمة والمناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، فقد هدفت دراسة جولديبرج ( Goldberg, 1990 ) إلى المقارنة بين مخرجات التوظيف المهني للورش المحمية والتوظيف المدعوم، علماً أن كلا المجموعتين التي أجريت عليهما الدراسة قد تدربت على التوظيف التنافسي، وتم اختيار العاملين من كلا المجموعتين عشوائياً بحيث كانوا متساوين في (العمر، الإعاقة الأساسية، العدد، الإنتاجية، العوامل المحفزة). حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المنتفعين الذين نجحوا في الحصول على وظائف في سوق العمل التنافسي، هم من فئة المنتفعين من خدمات التوظيف المدعوم، بالمقارنة مع المنتفعين من خدمات التوظيف المحمي.

وقد توصل بيلامي وآخرون ( Bellamy and Others, 1986 ) إلى نتيجة مؤداها: أنه بعد قضاء المتدرب لفترة عامين أو أكثر في الورش المحمية، تصبح فرصه حصول على عمل 30% فقط ، في حين أن 75% من الأفراد الذين يتم توظيفهم قد تلقوا تدريباً في أماكن العمل لمدة أقل من عام، ولقد تم توظيف الغالبية العظمى من هؤلاء خلال فترة الأشهر الأولى، وإنه لمن

المثير للسخرية أن توفر فرص عمل أقل لمن يقضي فترة أطول بالتدريب، ولكن وراء ذلك أسباب أهمها العمل على إنشاء ورش محمية.

### الطريقة والإجراءات:

يتناول هذا الجزء وصفاً لكل من منهج الدراسة وعينتها، إضافة إلى وصف أدوات الدراسة وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، وكذلك الإجراءات التي اتبعتها الدراسة في التطبيق والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

**منهج الدراسة:** اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي الميداني لملاءمته لأغراض الدراسة.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

أولاً: المدربون المهنيون:

تم توزيع أداة الدراسة على المدربين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني الخاصة بذوي الإعاقة الذهنية في مراكز تأهيل المعاقين الحكومية الاتحادية دولة الإمارات العربية المتحدة، والبالغ عددهم (35) مدرب ومعلم يقومون بتدريب وتعليم طلاب الإعاقة الذهنية على المهارات المهنية والأكاديمية الأساسية، وقد استجاب منهم (34) مدرب ومعلم أي ما نسبته (97.1%) من المجتمع الكلي، وهم على النحو التالي:

#### الجدول (1)

توزيع المدربين العاملين في أقسام التأهيل المهني (مجتمع الدراسة)

العينة	العدد الكلي	المركز
11	11	مركز دبي لتأهيل المعاقين
4	4	مركز عجمان لتأهيل المعاقين
9	9	مركز الفجيرة لتأهيل المعاقين
8	9	مركز رأس الخيمة لتأهيل المعاقين
2	2	مركز دبا الفجيرة لتأهيل المعاقين
34	35	المجموع الكلي

### ثانياً: عينة أولياء الأمور:

تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، الملحق بأبنائهم بأقسام التأهيل المهني في الإمارات العربية المتحدة، حيث بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة (192) طالب بحيث يقوم بتعبئة الاستبانة ولي أمر واحد عن كل طالب، حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية منهم عددها (125) ولي أمر، أي ما نسبته (65.1%) من عينة الدراسة، ويمثل الجدول التالي رقم (2) توزيع مجتمع الدراسة من طلاب أقسام التأهيل المهني:

#### الجدول (2)

### توزيع طلاب أقسام التأهيل المهني

العدد الكلي	المركز
62	مركز دبي لتأهيل المعاقين
15	مركز عجمان لتأهيل المعاقين
41	مركز الفجيرة لتأهيل المعاقين
57	مركز رأس الخيمة لتأهيل المعاقين
17	مركز دبا الفجيرة لتأهيل المعاقين
192	المجموع الكلي

### أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من استبانة من إعداد الباحث، موضح فيها هدف الدراسة وكيفية الاجابة عن الأسئلة، وتم بناء الإستبانة اعتماداً على الأدب التربوي المرتبط بتشغيل المعاقين، ومن واقع خبرة العاملين في ميدان تشغيل المعاقين في الدولة، إضافة إلى إجراء المقابلات مع بعض أولياء أمور المعاقين ذهنياً والمدرسين المهنيين، والتي تم الحصول من خلالها على معلومات هامة أفادت في بناء أدوات الدراسة، وقد تكونت كل استبانة من (41) فقرة موزعة على ستة أنواع من الصعوبات أو الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وهي على النحو التالي:

**البعد الأول:** صعوبات التدريب والتأهيل، ويتحدث عن مدى تأهيل المدرسين المهنيين، والمهن التي يتم التدريب عليها، وكيفية التدريب، وتمثله الفقرات من (1-9)

**البعد الثاني:** صعوبات الشخص المعاق وولي أمره، ويشمل مخاوف المعاق وولي أمره، والقدرات التي يمتلكها المعاق ذهنياً، وتمثله الفقرات من (10-16)

**البعد الثالث:** الصعوبات المجتمعية، ويتحدث عن نظرة المجتمع للمعاق ذهنياً ومدى تقبله في سوق العمل، وتمثله الفقرات من (17-21)

**البعد الرابع:** صعوبات أصحاب العمل، ويصف نظرة صاحب العمل للشخص المعاق ذهنياً، وتمثله الفقرات من (22-26)

**البعد الخامس:** صعوبات بيئة العمل، ويتحدث عن المخاطر التي تواجه الشخص ذو الإعاقة الذهنية في بيئة العمل من حيث عناصر الأمان والسلامة المهنية، وتمثله الفقرات من (27-34)

**البعد السادس:** صعوبات زملاء العمل، ويتحدث عن تعامل زملاء العمل مع الشخص المعاق ذهنياً في بيئة العمل، وتمثله الفقرات من (35-41)

وتم صياغة جميع فقرات الدراسة صياغة سلبية تعبر عن وجود صعوبات في التشغيل، وأعطيت الاستجابات تقديراً خماسياً متدرجاً (مقياس ليكرت الخماسي) لتحديد درجة التقدير العام لكل فقرة من فقرات الاستبانة على النحو التالي:

- (أوافق بشدة) ولها خمس درجات

- (أوافق) ولها أربع درجات

- (محايد) ولها ثلاث درجات

- (أعراض) ولها درجتان
  - (أعراض بشدة) ولها درجة واحدة.
- واعتمد الباحثان في تفسير المتوسطات الحسابية للمستجيبين على الدرجات التالية التي تبين مستوى ظهور مشكلات التشغيل بناء على هذه المتوسطات:

- المتوسط الحسابي أقل من 2.49 (لا يوجد صعوبات تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية)
- المتوسط الحسابي من 2.50-3.49 (توجد صعوبات تشغيل بشكل بسيط)
- المتوسط الحسابي من 3.50-4.49 (صعوبات تشغيل بشكل متوسط)
- المتوسط الحسابي من 4.50 فما فوق (صعوبات تشغيل بشكل مرتفع).

**صدق أداة الدراسة:** تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من حملة الدكتوراة في التربية الخاصة أو المجالات التربوية والنفسية من جامعة الامارات العربية المتحدة، غضافة إلى مجموعة من العاملين في مجال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية وبعض المدربين المهنيين من ذوي الكفاءة والخبرة الطويلة، وطلب إليهم الحكم على كل فقرة من فقرات الاستبانة من حيث صياغتها اللغوية ومدى علاقتها مع الموضوع الذي صممت لقياسه والذي تنتمي إليه كل فقرة، وأعطى المحكمون ملاحظاتهم وتوصياتهم على الاستبانة وتم تعديلها بناءً على هذه الملاحظات حتى خرجت الأداة بصيغتها النهائية.

وقد تم إيجاد معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها المستجيبون في كل عبارة من عبارات الاستبانتين والدرجة الكلية، ويوضح الجدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات جزأي الاستبانة والدرجة الكلية، وكانت جميع درجات الارتباط لجميع الفقرات مرتفعة وملائمة للبحث العلمي.

**ثبات أداة الدراسة:** تم التأكد من ثبات الدراسة بحساب معامل الثبات عن طريق معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل ثبات الاتساق الداخلي للفقرات كرونباخ ألفا للاستبانة ككل (0.93)، وفيما يلي معامل ثبات الاتساق الداخلي، لكل مجال من مجالات أداة الدراسة:

#### الجدول رقم (4)

معامل الثبات للدرجة الكلية للاستبانة والمجالات الفرعية

درجة الثبات	المجال
0.75	صعوبات التدريب والتأهيل
0.61	صعوبات الشخص المعاق وولي أمره
0.63	الصعوبات المجتمعية
0.78	صعوبات أصحاب العمل
0.73	صعوبات بيئة العمل
0.71	صعوبات زملاء العمل
0.70	جميع فقرات الإستبانة

**إجراءات الدراسة:**

بعد التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة، تمت المباشرة بالاجراءات اللازمة من أجل تطبيقها على عينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

- توجيه كتب رسمية إلى المسؤولين والمدراء في مؤسسات تأهيل وتشغيل المعاقين في الدولة من أجل التعاون في تطبيق أدوات الدراسة.

- تم توزيع الاستبانات ميدانياً على المدربين المهنيين وعلى أولياء أمور المعاقين ذهنياً عن طريق أقسام التأهيل المهني، مع توضيح أغراض الدراسة وسرية البيانات والاستعداد للإجابة عن أي استفسارات، وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (35) استبانة على المدربين المهنيين، و(150) استبانة على أولياء الأمور.

- بعد عملية جمع الاستبانات الموزعة وفرزها، تبين أن هناك (34) استبانة من المدربين المهنيين هي معبأة وصالحة للبحث، أي ما نسبته 97.1% من مجموع الاستبانات الموزعة، وقد تم الاعتماد عليها في استخراج نتائج الدراسة.

- تبين أن هناك (125) استبانة من استبانات أولياء الأمور هي معبأة وصالحة لأغراض البحث أيضاً، أي ما نسبته 83.3% من مجموع الاستبانات الموزعة عليهم، حيث اعتبرت كعينة للدراسة، وتم الاعتماد عليها في استخراج نتائج الدراسة.

- بعد أن تم جمع أدوات الدراسة، تم تبويب البيانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب، ومن ثم عولجت إحصائياً باستخدام البرنامج (S.P.S.S).

#### المعالجات الإحصائية:

تمت الاجابة عن اسئلة الدراسة واستخراج النتائج بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages for Social Sciences، حيث تم استخدام اختبار (ت) T Test، واستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها

##### أولاً: الإجابة على سؤال الدراسة الرئيس:

ما الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة؟  
ومن أجل تفسير مستوى الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً، اعتمد الباحث على الدرجات التالية:  
من (أقل من 2.50) صعوبات تشغيل بسيطة  
من (2.50-3.49) صعوبات تشغيل متوسطة  
من (3.50 فما فوق) صعوبات تشغيل شديدة.

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات مجتمع الدراسة، والجدول رقم (5) يبين ذلك:

##### الجدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية لإجابات مجتمع الدراسة على فقرات أداة الدراسة

المتوسطات الحسابية			الفقرة	م
الكلية	المدرّب المهني	ولي الأمر		
3.24	3.24	3.24	المهن التي يتدرّب عليها المعاقون ذهنياً لا تتناسب مع احتياجات السوق	1
3.58	3.01	3.73	المدرّبون المهنيون غير مؤهلين لتدريب المعاقين ذهنياً	2
3.24	3.23	3.25	تعتبر المهن التدريبية المتوفرة في المراكز والمؤسسات، مهن تقليدية ولا تواكب التغيرات في سوق العمل	3
3.29	3.83	3.14	لا تسير عملية تدريب المعاقين ذهنياً في المراكز والمؤسسات وفق أسس منهجية علمية واضحة	4
3.24	3.15	3.27	لا يأخذ التدريب بعين الاعتبار قدرات المعاقين ذهنياً وميولهم	5
3.18	3.33	3.14	عملية تقييم قدرات المعاقين المهنية لا تسير وفق أسس علمية	6
3.20	3.09	3.24	تفتقد عملية التأهيل المهني إلى التوجيه والإرشاد أثناء التدريب	7
3.20	3.15	3.21	لا يتم تهيئة المعاق ذهنياً بشكل كافي قبل البدء بتشغيله	8
3.19	2.73	3.31	لا يوجد متابعة كافية للمعاق ذهنياً بعد مرحلة التشغيل	9
3.40	3.26	3.44	لا يقبل المعاق ذهنياً سوى أعمال محددة دون غيرها	10
3.30	3.67	3.20	يخاف أولياء الأمور من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي في حال عمل الشخص المعاق	11
3.58	3.07	3.72	يرفض الكثير من أولياء الأمور تشغيل أبنائهم المعاقين ذهنياً	12
3.21	3.56	3.12	يعارض أولياء الأمور تشغيل الإناث المعاقات ذهنياً	13
3.44	3.30	3.49	يخاف أولياء الأمور على أبنائهم من بيئة العمل	14
3.40	3.67	3.33	تعاون أولياء الأمور في مرحلة التأهيل المهني غير كافي	15
3.54	3.63	3.51	قدرات المعاق ذهنياً لا تسمح له بممارسة الكثير من الأعمال	16
3.34	3.23	3.38	ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً نظرة دونية	17
3.20	3.31	3.17	القوانين والتشريعات التي في الدولة لا تساهم في تشغيل المعاقين ذهنياً	18
3.41	3.60	3.36	ينظر المجتمع إلى المعاق ذهنياً على أنه غير قادر على العمل	19
3.55	3.67	3.52	لا يوجد وعي مجتمعي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة	20
3.44	3.44	3.44	المجتمع غير منقبّل لدمج المعاقين ذهنياً في سوق العمل	21
3.35	3.38	3.34	ينظر صاحب العمل إلى المعاق ذهنياً نظرة سلبية	22
3.41	3.40	3.41	لا يوجد ثقة بقدرات المعاقين ذهنياً في بيئة العمل	23
3.41	3.39	3.42	لا يتعاون المدراء في تشغيل المعاقين	24
3.42	3.36	3.43	ينخوف صاحب العمل من تشغيل المعاقين	25

3.43	3.39	3.45	صاحب العمل يوظف المعاق من منطلق الشفقة والعطف	26
3.40	3.34	3.41	مكان العمل ومرافقه غير مهياً لاستقبال المعاقين ذهنياً	27
3.71	3.51	3.76	أجور ذوي الإعاقة الذهنية متدنية بالمقارنة مع زملائهم	28
3.68	3.63	3.69	لا يوجد حوافز وترقيات كافية للمعاق ذهنياً	29
3.64	3.25	3.75	يتم تهيمش ذوي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل	30
3.48	3.16	3.56	أماكن العمل المتوفرة بعيدة عن السكن	31
3.33	3.16	3.38	هناك مخاطر كثيرة على المعاق في بيئة العمل	32
3.45	3.23	3.51	الأعمال التي تناسب ذوي الإعاقة الذهنية غير متوفرة في سوق العمل	33
3.28	3.26	3.28	هناك صعوبة في توفير المواصلات للوصول إلى أماكن العمل	34
3.15	3.15	3.15	ينظر زملاء العمل إلى المعاقين ذهنياً نظرة سلبية	35
3.17	2.88	3.25	لا يتقبل زملاء العمل وجود معاقين ذهنياً بينهم	36
3.28	3.10	3.32	المعاق ذهنياً عرضة للإستغلال من قبل زملائه في بيئة العمل	37
3.11	2.89	3.17	يتعرض المعاق ذهنياً إلى السخرية والاستهزاء من قبل زملاؤه	38
3.12	2.80	3.20	لا يتعاون زملاء العمل مع ذوي الإعاقة الذهنية	39
3.56	3.63	3.54	لا يمتلك زملاء العمل المعلومات الكافية عن الإعاقة الذهنية	40
3.56	3.78	3.50	لا يوجد تهيئة لزملاء العمل قبل تشغيل المعاق ذهنياً معهم	41

من الملاحظ من الجدول السابق رقم (5) نلاحظ أن غالبية فقرات أداة الدراسة قد حققت درجات متوسطة من الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً، فيما كانت الفقرات (2، 12، 16، 20، 28، 29، 30، 40، 41) بمستوى عالي، وهي التي تعبر عن مدى تأهيل المدربين ومدى تقبل أولياء الأمور لعملية التدريب، والوعي المجتمعي والحوافز والامتيازات المتوفرة للمعاق في بيئة العمل.

ومن الملاحظ أيضاً التباين البسيط في وجهات النظر بين المدربين وأولياء الأمور حول الصعوبات التي تواجه المعاقين ذهنياً في عملية التشغيل، وهذه التباينات على النحو التالي:

- في الوقت الذي يرى فيه أولياء الأمور أن خوفهم من قطع مخصصات الضمان الاجتماعي يشكل صعوبة كبيرة أمام عملية التشغيل (الفقرة رقم 11)، إلا أن المدربين يرون أن هذا العامل يشكل صعوبة بشكل متوسط أمام تشغيل المعاقين ذهنياً.
- يرى أولياء الأمور أن معارضتهم لتشغيل الإناث المعاقات ذهنياً تشكل صعوبة متوسطة أمام تشغيل المعاقين ذهنياً (الفقرة رقم 13)، إلا أن المدربين يرون أن هذا العامل يشكل صعوبة بدرجة كبيرة.

- يرى أولياء الأمور أن مستوى تعاونهم في عملية التدريب المهني تشكل صعوبة بمستوى متوسط أمام تشغيل المعاقين ذهنياً (الفقرة رقم 15)، فيما يرى المدربون المهنيون أن مستوى تعاون أولياء الأمور ليس كافياً في مرحلة التأهيل المهني والتدريب وبالتالي يشكل صعوبة أمام تشغيل أبنائهم بمستوى كبير .

### ثانياً: فحص فرضيات الدراسة:

#### الفرضية الصفريّة الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = 0.05) في الدرجة الكلية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني)

#### الفرضية الصفريّة الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = 0.05) في الأبعاد الفرعية للصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية تعزى إلى المستجيب (ولي أمر، مدرب مهني)  
ومن أجل فحص الفرضيتين الصفريتين، تم استخدام اختبار (ت) لعينيتين مستقلتين كما يبين جدول رقم (6) التالي:

#### جدول رقم (6)

#### نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين

لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة حسب متغير المستجيب (مدرب مهني، ولي أمر)

مستوى الدلالة	درجات الحرية	قيمة (ت)	ولي أمر (ن=125)		مدرب مهني (ن=34)		مصدر الصعوبات
			الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
0.231	157	6.535	1.04	3.30	0.69	3.18	زملاء العمل
0.124		-4.487	0.67	3.40	1.04	3.45	المعاق وولي الأمر
0.532		2.647	1.04	3.41	0.64	3.38	صاحب العمل
0.128		43.115	0.81	3.54	0.57	3.32	بيئة العمل
0.854		-12.086	1.02	3.37	0.71	3.45	المجتمع
0.265		4.133	0.83	3.28	0.63	3.19	عملية التدريب
0.387		12.245	0.67	3.38	0.45	3.31	الدرجة الكلية

\* مستوى الدلالة (ألفا = 0.05)

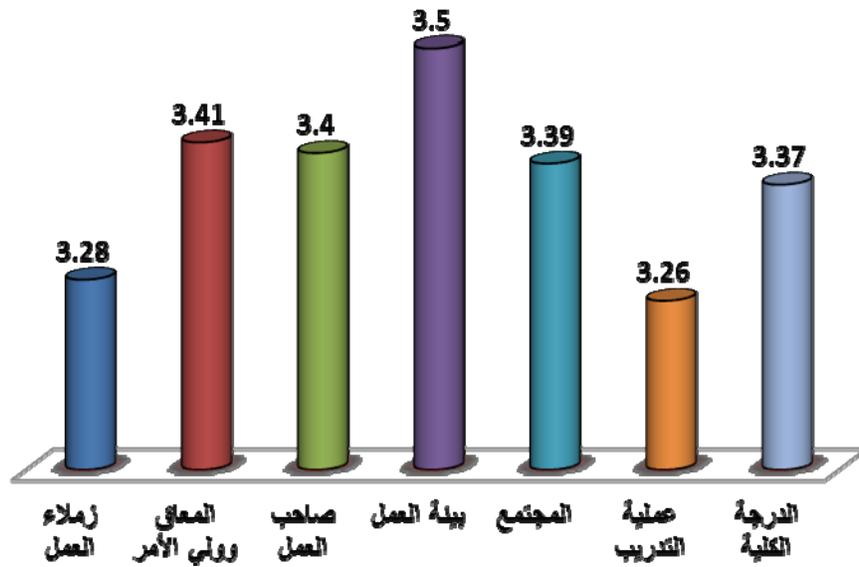
وبناء على نتائج الجدول السابق رقم (6) فإنه يتم قبول الفرضيتين الصفريتين، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (ألفا = 0.05) بين استجابات المدربين وأولياء الأمور في الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين ذهنياً في دولة الإمارات، سواء على الدرجة الكلية أو في جميع أبعاد الاستبانة، حيث ظهرت الصعوبات بمستوى متوسط من وجهة نظر كل

من أولياء الأمور والمدرسين المهنيين وذلك يتضح من خلال المتوسطات الحسابية للدرجات الكلية (3.31، 3.38)، وكذلك من خلال المتوسطات الحسابية للأبعاد الفرعية.

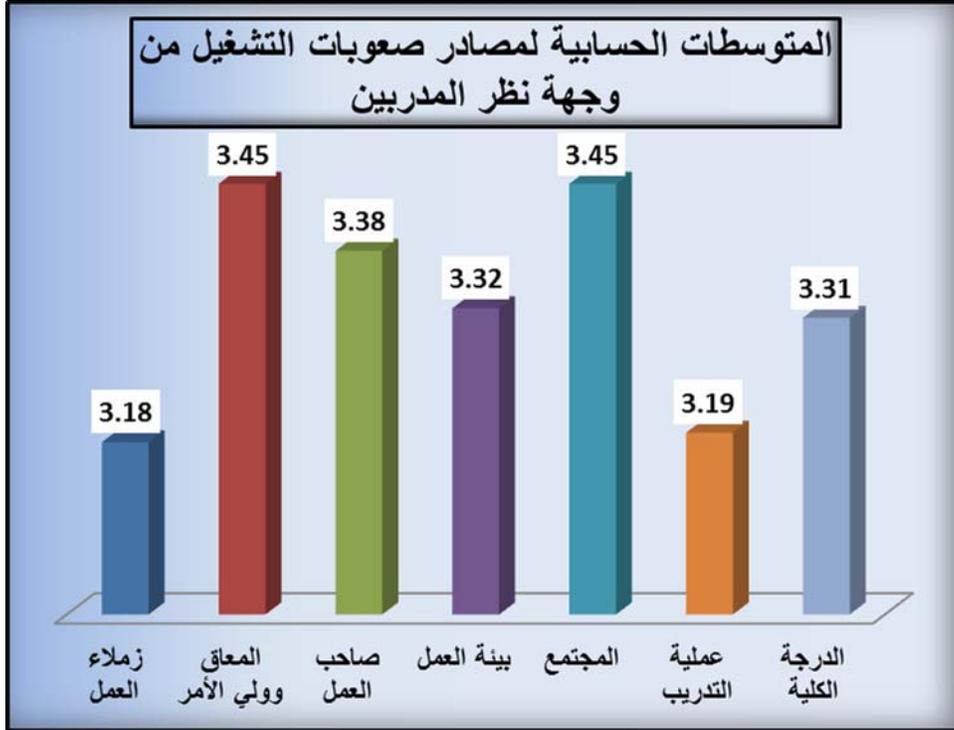
وقد ظهر أعلى متوسط حسابي للصعوبات في مجال صعوبات بيئة العمل من وجهة نظر ولي الأمر (3.54) الأمر الذي يعبر عن عدم رضا أولياء الأمور عن تهيئة بيئة العمل لتتناسب المعاقين ذهنياً، وتخوفهم من عناصر الأمان والسلامة المهنية، وعدم ملاءمة بعض الأعمال لأبنائهم، فيما ظهر المتوسط الحسابي لمجال صعوبات عملية التدريب من وجهة نظر المدرسين المهنيين كأدنى متوسط حسابي (3.19)، الأمر الذي يدل على أن المدرسين المهنيين لا يرون في عملية التدريب والتأهيل المهني على أنها تشكل عائقاً أمام توظيف المعاقين ذهنياً، من حيث ملاءمة التدريب لسوق العمل، أو سير عمل عملية التدريب وفق منهج منظم واضح المعالم يأخذ بعين الاعتبار قدرات المعاقين وميولهم والفروق الفردية بينهم.

الرسم البياني رقم (1)

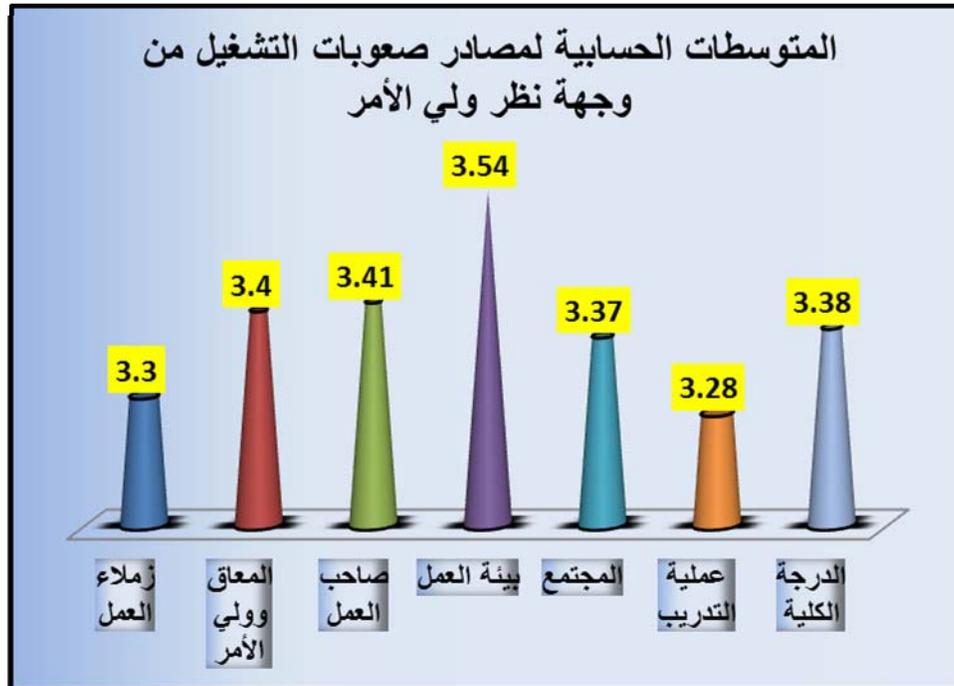
### المتوسطات الحسابية لمصادر صعوبات التشغيل بشكل عام



الرسم البياني رقم (2)



الرسم البياني رقم (3)



### ثالثاً: نتائج أسئلة الدراسة المفتوحة:

#### **الأسئلة المفتوحة الموجهة لأولياء الأمور والمدرّبين المهنيين:**

**السؤال الأول:** هل يوجد صعوبات أخرى أمام تشغيل المعاقين ذهنياً، ماهي؟

تم رصد إجابات أولياء الأمور والمدرّبين المهنيين على هذا السؤال فكانت أهم الإجابات كالتالي:

- ضعف تأهيل المعاق وعدم مناسبة العمل للمعاق وقدراته
- الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل والمدرّاء نحو ذوي الإعاقة الذهنية وقدراتهم ونتاجيتهم
- عدم تناسب التدريب مع متطلبات سوق العمل وتغيراته
- ضعف تأهيل بيئات العمل بما يتناسب مع احتياجات ذوي الإعاقة الذهنية
- التخوف من وقوع المعاق ذهنياً في إصابات العمل
- اهتمام أصحاب العمل بالانتاج بعيداً عن القضايا المجتمعية
- التخوف من استغلال المعاقين في العمل
- عدم تعاون زملاء العمل معهم ودعمهم لعملية التشغيل
- الحماية الزائدة من ولي الأمر تجاه ابنه المعاق وعدم موافقة بعض أولياء الأمور على عملية التأهيل
- مشكلة توفر المواصلات الآمنة إلى أماكن العمل

**السؤال الثاني:** برأيك .. كيف يمكن التغلب على صعوبات تشغيل المعاقين ذهنياً؟

تم رصد إجابات أولياء الأمور والمدرّبين المهنيين على هذا السؤال، وتم استخلاص الاجابات الأساسية التالية:

- مراعاة التطورات الحاصلة في بيئة العمل أثناء تدريب المعاقين ذهنياً
- تغيير اتجاهات أصحاب العمل والمسؤولين نحو عملية التشغيل
- توفير مدرّبين وأخصائيي تشغيل لمتابعة المعاق ذهنياً في أماكن العمل لحل المشكلات المتوقعة ودعم المعاق
- الدعم المادي والمعنوي للمؤسسات التي تقوم بتشغيل المعاقين
- مساهمة وسائل الإعلام في عملية تشغيل ذوي الإعاقة إعلامياً

#### التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها فإننا نوصي بما يلي:

- اتباع أفضل الممارسات العالمية في عملية تشغيل المعاقين ذهنياً كالتوظيف المدعوم، ومراعاة أن. تنسجم هذه الممارسات مع التغيرات في بيئة العمل التنافسي.
- تنظيم البرامج التوعوية المجتمعية نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وأهمية تشغيلهم في سوق العمل

- إجراء التعديلات اللازمة على بيئات العمل لتناسب ذوي الإعاقة الذهنية وخاصة عناصر الأمان والسلامة المهنية وتوفير المواصلات.
- تقديم النماذج الناجحة للمجتمع عبر مختلف وسائل الإعلام، من أجل تقبل المعاق في بيئة العمل وبيث الاتجاهات الايجابية في نفوس الزملاء وأصحاب العمل.
- بناء شبكات التواصل مع أصحاب العمل وتشجيعهم على تشغيل المعاقين وإقناعهم بقدراتهم، وإعطاء المعاق فرصة لإثبات الذات.
- بناء قاعدة معلومات عن المؤسسات التي وظفت معاقين ولإعراغبة بذلك، من أجل توفيرها أمام المعاقين وأولياء أمورهم ومؤسسات تشغيل المعاقين.
- تعديل اتجاهات الوالدين نحو عمل أبنائهم ، وعدم التعامل مع الأمر بحماية زائدة، وزيادة تواصلهم مع أصحاب العمل وبيئة العمل للتأكد من السلامة المهنية والبيئة الآمنة للمعاق أثناء العمل.
- توفير اختبارات الميول المهنية للمعاقين ذهنياً، واختبارات القدرات الجسدية والاستعداد المهني، مما يساعد في وضع الشخص المناسب في المكان الملائم لقدراته واهتماماته.
- توفير المتابعة أثناء فترة التشغيل للتأكد من مدى تكيف المعاق مع بيئة العمل وتأقلمه، ومساعدته في حل المشكلات التي تعترض نموه المهني وحفاظه على العمل.
- تنظيم برامج التدريب ما قبل المهني للمعاقين ذهنياً، والتدريب الصيفي والتدريب التطوعي في المؤسسات، لما لها من دور في تهيئة المعاق ذهنياً للدخول في بيئة التدريب المهني.

#### **المراجع:**

- الزعمرط، يوسف (1992). التأهيل المهني للمعوقين، دار المطبوعات والنشر المجمع الكنسي، عمان، الأردن.
- السقا، سامي (2004). دور مراكز التدريب المهني المحلية وتجاربها ومشاكلها. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر معاً لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- القريوتي، يوسف (2004). تشغيل الأشخاص المعوقين. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر معاً لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- منظمة العمل الدولية (2003). ورشة العمل شبه الإقليمية حول إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني العادية، عمان، الأردن، 15-18 ديسمبر.
- هيرون، روبرت، وموري، باربرا (2001). المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل تطبيقي، منظمة العمل الدولية، بيروت.

- Rusch, F. F. Chadsey–Rusch, J., & Lagomorcino, T. (1987). Preparing students for employment. In M.E. Snell (Ed.), *Systematic instruction of persons with severe handicaps* 3rd ed., (pp. 471–491). Columbus, OH: Merrill.
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E., Bourbeau, P. E. & Mank, D. M. (1986). Mental retardation service in sheltered workshops and day activity programs: consumer benefits and policy alternatives. In F.R. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies* (pp. 257–272). Baltimore: Brookes.
- Goldberg, R. T. McLean, M. M., LaVigne, R., Fratollio, J. & Sullivan, F. T. (1990). Transition of persons with developmental disability from extended sheltered employment to competitive employment. *Mental Retardation*, 28, 299–304.
- Rinaldi, Miles & Hill, Robert (2000). Insufficient Concern: Attitudes Toward Employment & Disability Analyzed in Britain.
- Schloss, P.J. & Soda, S.L. (1989). Employer attitudes concerning training time and on the job success for the mentally handicapped in low and high unemployment areas. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 22, 129–132.
- Nietupski, J., Hamre–Nietupski, S., VanderHart, N.S., & Fishback, K. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 31,310–323.
- Martin, James E. (1986). Comparison between Nonhandicapped and Mentally Retarded Workers: Why They Lose Their Jobs. *Applied Research in Mental Retardation*, v7 n4 p467–74.
- Tse, John W. L. (1993). Employers' Attitudes toward Employing People with Mental Handicap. *International Journal of Rehabilitation Research*, v16 n1 p72–76
- Weihe Huang , Stanford E. Rubin (1997). Equal Access to Employment Opportunities for People with Mental Retardation: An Obligation of Society. *The Journal of Rehabilitation*, Vol. 63.