



مجلة علوم

ذوى الاحتياجات الخاصة

اتجاهات المجتمع السعودي نحو عمل النساء من ذوى
الاعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية

The Attitudes of Saudi Community Towards Women
with Disability Employment

إعداد /

د. عبد الله حجاب القحطاني

جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية

أستاذ التربية الخاصة المشارك، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية

المستخلص :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، والتعرف على تأثير كل من الجنس والمستوى التعليمي والخبرة مع الإعاقة على هذه الاتجاهات، وقد تكونت عينة الدراسة من (٦٣٠) فرداً (٤١٠ ذكر و ٢٢٠ أنثى) تم اختيارهم من منطقة تبوك ومحافظاتها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال بناء استبانة تكونت من (٢٥) فقرة تقيس الاتجاهات نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى ان اتجاهات المجتمع السعودي كانت مرتفعة بمتوسط حسابي مقداره ٣.٠٤ أعلى من الوسط الفرضي (٢) وبفارق دال إحصائياً، كما توصلت إلى عدم وجود فروق في اتجاهات المجتمع السعودي تعود إلى الجنس والمستوى التعليمي، ولكنها وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات تعود إلى الخبرة مع الإعاقة لصالح من لديهم خبرة مع الأفراد ذوي الإعاقة، وقد خرجت الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها تكثيف المحاضرات وورش التوعية من اجل رفع مستوى اتجاهات أفراد المجتمع نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات المجتمع السعودي – عمل المرأة من ذوي الإعاقة.

ABSTRACT:

The current study aimed to identify the attitudes of the Saudi community towards the employment of women with disabilities and the effect of gender, education level, and the experience with a disability on these attitudes. The study sample consisted of (630) people (410 male & 220 female) selected from the Tabuk region and its provinces. The study used a description approach by developing a questionnaire that included (25) items measuring the attitudes towards the employment of women with disabilities. The study results indicated that the Saudi community's attitudes were high, with a mean of 3.04, higher than the proposed mean (2), and with a statistically significant difference. The results also showed no differences in the Saudi community's attitudes regarding gender and education level. However, results showed a statistically significant difference in people's experience with disability to the advantage of those who have experience dealing with people with disabilities. The current study presented some recommendations, the most important of which is increasing the conduct of lectures and awareness workshops to improve people's attitudes in the community towards the employment of women with disability.

Keywords: Attitudes, Saudi community, employment, women with disability.

المقدمة والإطار النظري:

تشكل النساء ذوات الإعاقة ثلث عدد أفراد ذوي الإعاقة في العالم، أي ما يقارب (١٦٠) مليوناً، وقد يصل العدد إلى (٢٥٠) مليوناً أو ما نسبة (٥%) من عدد السكان في أي بلد إذا ما أخذنا الأطفال الإناث ذوات الإعاقة بالاعتبار. لقد احتلت النساء ذوات الإعاقة قبل قرون مكانة ثانوية بالمقارنة مع نظرائهم من الذكور في معظم المجتمعات، وكان هناك طابع مشترك يتمثل في حصولهن على فرص قليلة جداً للتعبير عن آرائهن حتى في القضايا المتعلقة بحياتهن الخاصة، وأن التمييز والاتجاهات المجتمعية نحوهن لا زالت غير مرضية حتى اليوم في كثير من القضايا ومن أبرزها قضية التشغيل (الزعمط، ٢٠١١).

إن قضية تشغيل النساء ذوات الإعاقة من الموضوعات التي لم تحظ بالكثير من الاهتمام، مثل الدراسات التي تركز على العرق أو المستوى الاقتصادي، حيث تم إهمال الجنس في حالة الإعاقة (Serajul Haq, 2003). وتعد قضية تشغيل النساء ذات الإعاقة هي إحدى القضايا الهامة والحساسة التي يجب دراستها، وذلك نتيجة المشكلات والنتائج المترتبة، ومن أهمها مشكلة التمييز والتحيز. فالمرأة المعاقة هي امرأة ومعاقة بنفس الوقت، وهذا يزيد من حدة المشكلات التي ستواجهه وخاصة في هذه القضية.

إن الأفراد ذوي الإعاقة عموماً سواء الذكور أم الإناث يواجهون تقييداً في الحصول على فرص العمل، وغالباً ما يتم تجاهلهم، كما يتم اعتبارهم بأنهم مواطنين من الدرجة الثانية، أو أنهم يحتاجون إلى الإحسان وهذا يقودهم إلى الشعور بالنقص وانعدام الأمن، (Barbra & Mustwanga, 2015). ولا يزال معدل توظيف الأفراد ذوي الإعاقة منخفضاً على الرغم من التعديلات التي أجريت على قانون الأفراد ذوي الإعاقة، ففي الولايات المتحدة، تشير التقديرات إلى أنه من بين ٤٣ مليون فرد من ذوي الإعاقة، هناك ٥٦% يعملون مقارنة مع ٨٨% من الأشخاص غير ذوي الإعاقة (U.S Census Bureau, 2007). وكما أشار مكتب العمل الأمريكي (American Department of Labour) أن نسبة ذوي الإعاقة الملتحقين في سوق العمل في أمريكا في شهر حزيران لعام ٢٠١٠، وصلت إلى ٢١,٧% من عدد الأفراد ذوي الإعاقة، وهذا يعني أن نسبة البطالة تصل إلى ٧٨,٣% (Weihe & Stanford, 1997). بينما كانت نسبة العاطلين عن العمل من غير ذوي الإعاقة في نفس الفترة ٩,٦% (The U.S. Department of Labor's Office, 2010).

ومحلياً، أشار تقرير منظمة العمل العربية إلى أن معدل نسبة البطالة في العالم العربي يصل إلى ١٤.٣٧% (منظمة العمل العربي، ٢٠١٠). ولا توجد إحصاءات عربية مفصلة ودقيقة في جميع الدول العربية حول العاطلين عن العمل من ذوي الإعاقة. وذكر الخطيب (٢٠٠٩) أن نسبة البطالة بين ذوي الإعاقة في الدول النامية تصل إلى ٨٠%، بينما ذكر يوسف (٢٠٠٨) بأن النسبة قد تصل إلى ٣٠%.

وعموماً فإن نسبة البطالة تزداد لدى النساء ذوات الإعاقة أكثر منه لدى الذكور ذوي الإعاقة، إذ تشير الدراسات في الدول الغربية بوضوح إلى أن معدل التوظيف ومتوسط الدخل السنوي لدى النساء ذوات الإعاقة يقل بشكل ملحوظ ليس فقط عن معدل التوظيف ومتوسط الدخل لدى النساء عموماً، وإنما يقل عن معدل التوظيف ومتوسط الدخل لدى الرجال ذوي الإعاقة أيضاً، مما يترك النساء ذوات الإعاقة في حالة فقر ملقاة للنظر (الخطيب، ٢٠٠٩).

إن المرأة عندما تكون ذات إعاقة، فإنها غالباً ما تواجه توظيفاً غير متكافئ، وتكون فرصها غير متساوية في الحصول على التدريب وإعادة التدريب، وعدم المساواة في الحصول على الائتمان والموارد الإنتاجية الأخرى، وعدم المساواة في الأجر عن العمل المتساوي والتمييز الوظيفي، ونادراً ما تشارك في اتخاذ القرارات الاقتصادية، وعادة ما تكون أكثر عزلة واستبعاداً، وينظر إليها أنها ربة بيت فقط ومعنية بتربية الأطفال، ويُعد الرجل هو صانع القرار الرئيسي، وينظر إلى أن تعليمها وتدريبها لا قيمة له (عبدات، ٢٠١٤).

ومن الملاحظ أن مستويات الدخل للمرأة ذات الإعاقة أقل بكثير مقارنة بدخول النساء غير ذوات الإعاقة، كما أن أجور النساء ذوات الإعاقة تقل بنسبة (٨٥%) من أجر المهنة نفسها المعروضة على الرجل ذي الإعاقة. وأن معدل التوظيف لهن أيضاً منخفض حيث أن معدل البطالة العالي بين النساء ذوات الإعاقة يشكل مصدر قلق للباحثين الاجتماعيين، إذ أن عملها لا يقتصر فقط على استقلاليتها الاقتصادية، إنما هو متعلق بمفهوم الذات لديها أيضاً والحالة النفسية لها (Rubin & Roessler, 2007).

كما تعاني بعض النساء ذوات الإعاقة من عدم القدرة على العمل بدوام كامل وتستطيع العمل بدوام جزئي وهذا يؤدي إلى خسارتها جزئياً من الدخل، وهنا قد تجد نفسها مستبعدة من الحصول على فرص عمل مناسبة، حتى أنها تعاني من عدم الحصول على التأمين الصحي اللازم في حال وقوع حادث ما لها

في العمل، وفي بعض البلدان قد تفقد حقها في الحصول على معاش تقاعدي إذا تزوجت (Beleza, 2003).

ومهما يكن من أمر، فإن التفاوت في العادات والمعتقدات من مجتمع إلى آخر يلعبان دوراً مهماً في النظرة التقليدية والاتجاهات نحو المرأة ذات الإعاقة، فبالرغم من التشابه بين المرأة والرجل في الإعاقة والخصائص الديمغرافية، إلا أن ما أشير إليه في كثير من الأدبيات السابقة أن النساء ذوات الإعاقة يعملن بنجاح، ومع ذلك هناك اختلاف في نظام العمل ومصادر الموارد الصحية والاقتصادية وكمياتها التي تعاني المرأة ذات الإعاقة من قلتها، وقلة انخراطها في برامج التدريب والتأهيل المهني من الرجل ذي الإعاقة (Mwachofi, 2009).

الاتجاهات وتشغيل الأفراد ذوي الإعاقة:

لقد أشار تقرير وثيقة العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٣-٢٠١٤) أنه ما تزال هناك معوقات تواجه تشغيل ذوي الإعاقة بالشكل المطلوب أهمها: الاتجاهات السلبية من قبل أفراد المجتمع وأصحاب العمل نحو توظيف الأفراد ذوي الإعاقة (عوض وشما، ٢٠٠٩; Mangili et al, 2004). وهذا يشير إلى نوع من التمييز الكبير ضد الأفراد ذوي الإعاقة في المجتمع. وقد نقل الخطيب (٢٠٠٩) عن موقع الأمم المتحدة أن مواقف واتجاهات أصحاب العمل السلبية، وعدم الثقة بقدراتهم، والخوف من التكاليف الإضافية، وقلة الوظائف، وقلة التدريب، وعدم الثقة بقدراتهم، والاعتقاد بعدم كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة، والخوف من تكاليف تكيف بيئة العمل، تعد أحد الأسباب الرئيسية التي تؤثر في توظيف هؤلاء الأفراد.

وعلى وجه التحديد فإن هناك ثلاثة عوامل يعتقد أنها السبب في التمييز ضد المرأة ذات الإعاقة، والحصول على العمل وانخفاض الأجور التي تحصل عليها وهذه العوامل هي: تأثير الإعاقة على الإنتاجية، والعلاقة بين الجنس والإعاقة، وأخيراً المواقف والاتجاهات السلبية المجتمعية تجاه المرأة ذات الإعاقة والتي تعتبر عاملاً أساسياً ومهماً في دخول المرأة ذات الإعاقة إلى سوق العمل (Baldwin & Johnson, 1995).

ومهما يكن من أمر فإن الاتجاهات نحو الأفراد ذوي الإعاقة بما فيهم النساء ذوات الإعاقة تؤثر في توظيف هؤلاء الأفراد، وأن هذه الاتجاهات تتأثر في عدد من العوامل والمتغيرات، كما أشارت لها الطراونة وكومارنيكي (Al Komarnicki, 2014; Tarawneh, 2016)، وهي نوع وشدة الإعاقة،

وعامل الجنس، كذلك فإن المستوى التعليمي للفرد ذوي الإعاقة، وخبرات الأفراد غير ذوي الإعاقة مع الأفراد ذوي الإعاقة تلعب دورا حاسما أيضا (Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis, 2013).

القانون وتشغيل الأفراد ذوي الإعاقة:

إن كل المعاهدات والاتفاقيات سواء كانت محلية أم إقليمية أم دولية والتي تتحدث عن ذوي الإعاقة كالاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٠٧، واتفاقية منظمة العمل الدولية ١٩٨٣، والعقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٣-٢٠١٤) والقوانين العالمية والمحلية التي تتحدث عن تشغيل ذوي الإعاقة، كلها تشير إلى حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيهم النساء في الحصول على التأهيل المهني وبالتالي الحصول على العمل الذي يتناسب مع قدراتهم. فمثلا، فقد أكد القانون الأمريكي (ADA) لعام (١٩٩٠) وهو القانون الذي تلاقى إعادته للتأهيل للعام (١٩٧٣)، على حماية النساء والرجال المؤهلين من ذوي الإعاقة من التمييز في التوظيف، كما حذر القسم رقم (٥٠٤) من قانون إعادة التأهيل للعام (١٩٧٣) من التمييز في التوظيف على أساس الإعاقة، وقد ضمن قانون التعليم للأفراد ذوي الإعاقة (IDEA) في العام (١٩٩٠) ضمانات المساواة في الفرص في مجالات عديدة ومنها العمل (Froschl, Rubin & Sprung, 1999).

الدراسات السابقة:

وقد تناولت بعض الدراسات التعرف على اتجاهات المجتمعات الى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وبالأخص الاناث، وهدفت دراسة كل من عباينة، والشيخ (٢٠٢١) الى التعرف على مستوى الصعوبات التي تواجه إدارة الموارد البشرية (ملاءمة الوظيفة، التدريب والتطوير، الدافع، وتقييم الأداء) التي تواجهها الموظفات ذوات الإعاقة في القطاع العام الأردني، ومدى الرضا عن توافر مرافق العمل، والصعوبات التي يواجهها عند التفاعل مع المشرفين، والزملاء، وكذلك مع العملاء في العمل. وقد اشارت النتائج الى مستوى متوسط من الرضا حول التقييم، وتوافر مرافق العمل، والمعاملة التي يتلقونها من الزملاء والمشرفين وكذلك من العملاء، كما أظهرت النتائج أن حوالي ٨٢% من النساء ذوات الإعاقة يواجهون صعوبات بمستوى اعلى في شغل الأعمال الإدارية.

وتطرقت دراسة كل من (Knabe, Alem, Peter, 2018) الى تجارب النساء ذوات الإعاقة في المملكة العربية السعودية اللواتي حصلن على عمل واشتملت عينة الدراسة تسع من النساء

تراوحت أعمارهم ما بين ٢٨-٥٢ سنة، ثلاث منهن لديهن إعاقة بصرية، وثلاث لديهن إعاقة سمعية، اما الثلاث الباقيات إعاقتهن حركية، وأظهرت النتيجة الى الحاجة الملحة الى تطبيق وتفعيل السياسات التي سنتها المملكة العربية السعودية لدعم النساء والأشخاص من ذوى الإعاقة في الحصول على فرص وظيفية لهن بشكل كاف، كما أظهرت النتائج وجود مواقف سلبية اتجاههن.

وهدفت دراسة الطراونة (٢٠١٦) إلى معرفة اتجاهات الشعب الأردني نحو توظيف الأشخاص ذوى الإعاقة، ودراسة تأثير بعض المتغيرات على هذه الاتجاهات. وقد استخدمت الباحثة استبيان لهذا الغرض وزع على ٨٠٠ من الذكور والإناث. أشارت النتائج إلى أن ٨٨% من المشاركين أكدوا أن العمل حق للأشخاص ذوى الإعاقة، وأشار ٦٩% إلى أن هؤلاء الأشخاص غير منتجين، وقد وجدت الدراسة فروقا ذات دلالة في اتجاهات الشعب الأردني نحو توظيف الأشخاص ذوى الإعاقة بسبب العمر، والمستوى التعليمي، ووجود إعاقة في الأسرة ولم توجد فروق ذات دلالة تعود إلى الجنس والمستوى الاقتصادي.

هدفت الدراسة التي قام بها بايز وأريندت (٢٠١٤)، Paez & Arendt إلى تقييم اتجاهات مدراء الفنادق والمطاعم في الولايات المتحدة اتجاه الموظفين ذوى الإعاقة، وقد وزعت الاستبانة الورقية على ٨٣٦ مشارك في ولاية مديسترن Midwestern وقد أشارت النتائج إلى أن هناك اختلاف في اتجاهات المشاركين تعود الى متغيرات كل من العمر، والجنس، والخبرات السابقة مع ذوى الإعاقة، وقد وجدت الدراسة وجود اتجاهات ايجابية من قبل المشاركين تجاه تدريب الأفراد ذوى الإعاقة والعمل معهم، وقد أوصى الباحثان إلى الحاجة والتدريب الاضافي لزيادة المعرفة الحالية والمستقبلية لمدراء الفنادق والمطاعم لتعزيز نجاح عمل الأفراد ذوى الإعاقة.

كما أشارت عدد من النتائج التي توصلت إليها دراسة عبدات (٢٠١٤)، والتي هدفت إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه تشغيل المعاقين عقليا في دولة الامارات العربية، إلى أن أولياء الأمور يخافون على أبنائهم ذوى الإعاقة من بيئة العمل، ويعارضون تشغيل الاناث المعاقات ذهنيا، كما أن المجتمع ينظر إلى المعوقين نظرة دونية، وأن المجتمع غير منقبل لدمج المعاقين ذهنيا في سوق العمل، وينظر أصحاب العمل لهم نظرة دونية، ولا يوجد ثقة بقدراتهم في بيئة العمل، ويتم تهميشهم في بيئة العمل، كما أشارت النتائج إلى أن ابرز الصعوبات الأخرى التي تواجه تشغيل ذوى الإعاقة الذهنية هو الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل والمدراء نحو ذوى الإعاقة الذهنية وقدراتهم ونتاجيتهم.

وقد هدفت دراسة باربرا وموتسوانجا (٢٠١٤) Barbra & Mutswana إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل وزملاء العمل نحو موظفيها ذوي الإعاقة في المجتمع من تشيتونجوزا في زيمبابوي. تكونت العينة من ثلاثين مشاركا، استخدمت معهم المقابلة والملاحظة. أشارت النتائج الرئيسية أن الموظفين ذوي الإعاقة يواجهون تمييزا في أماكن العمل. وينظر لهم زملاء العمل باعتبارهم غير أكفاء، وأنهم بحاجة إلى مساعدة لإنجاز المهام، في حين أن أرباب العمل ترى أن بعض هؤلاء الأفراد من ذوي الإعاقة تخيف الزبائن، وأن البعض يعتمد على زملائه في العمل لإنجاز المهام، وأنهم يفتقرون إلى المعرفة، وضعف مؤهلاتهم مما يجعلهم غير صالحين للعمل. وأشار زملاء العمل أن الموظفين ذوي الإعاقة بحاجة أقصى الإشراف وبحاجة إلى تخصيص مهام خاصة مناسبة لظروفهم.

وقد أجرى بوج وكونزا وليجزت (٢٠٠٧) Burgea, Kuntza and Lysaghtb دراسة هدفت إلى التعرف على وجهات النظر العامة اتجاه توظيف الأفراد ذوي الإعاقة العقلية، وقد طبقت الدراسة من خلال المكالمات الهاتفية التي أجريت مع مجموعة كبيرة من المواطنين بلغ عددهم ٦٨٠ فرد على نطاق واسع من مقاطعة أونتاريو، كندا، وقد أشار أغلبية المشاركين إلى أن بعض أشكال العمل المدمج هو الأفضل لمعظم البالغين من ذوي الإعاقة العقلية، وأن حوالي ٨٧% من المشاركين اعتقدوا أن توظيف هؤلاء الأفراد لا يؤثر سلبيا على صورة أماكن العمل، وقد أشار المشاركون إلى أن نقص برامج التوظيف للأفراد ذوي الإعاقة العقلية كان من أبرز المعوقات التي تواجههم.

وفي استطلاع لهاريس بول المعني بالإعاقة (٢٠٠٤) Harris Poll on Disability، فقد وجد أن ٣٥% من الأشخاص ذوي الإعاقة في الولايات المتحدة الأمريكية يعملون بدوام كامل، مقارنة ب ٧٨% من الأفراد من غير ذوي الإعاقة، ووفقا لهذا الاستطلاع، ذكر ٢٢% من العاملين من ذوي الإعاقة أنهم يواجهون تمييزا في العمل، وذكر ٢٧% منهم أنه تم رفضهم لمقابلة العمل بسبب إعاقته، وأفاد ٣١% أنه تم رفضهم من الوظيفة بسبب إعاقته، وأفاد ٢١% أنه لم يتم عمل تكييفات العمل لهم، وذكر ١٤% أنه تم إعطائهم مسؤوليات أقل من زملائهم في العمل، كما أفاد ١٢% أنهم يحصلون على أجور أقل مقارنة بزملائهم غير ذوي الإعاقة.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يجد الباحث أن الدراسة الحالية تتشابه مع تلك الدراسات في أنها بحثت في قضية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة بشكل عام، ومن خلال تفحص الباحث الدقيق لتلك الدراسات، فيجد أنها ركزت جميعها على دراسة قضية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة سواء فيما يتعلق

بالتعرف على اتجاهاتهم من قبل المواطنين وأصحاب العمل، ووضعهم والمشكلات التي تواجههم في العمل، وهذه الدراسات تُعد من الدراسات المهمة والتي تقدم نتائج مهمة في فهم واقع تشغيل هؤلاء الأفراد، وبالتالي اتخاذ السياسات والقرارات المتعلقة بشأنهم، إلا أنه وعند الاطلاع على معظم تلك الدراسات، يجد الباحث أنها غفلت عن دراسة نوع الجنس في الإعاقة، فنجد أن معظمها ركز على دراسة نوع الإعاقة بشكل عام، دون أن تحدد نوع الجنس. لذا فإن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها تُعد من الدراسات النادرة والحديثة في السعودية والتي بحثت بشكل مباشر في تحديد اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، من خلال التركيز على نوع الجنس وتحديد النساء. إذ أنه ومن خلال ما لاحظته الباحثة في الدراسات السابقة وفي الأدب السابق في قضية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة وتحديدًا في الوطن العربي والسعودية، أنها تجاهلت قضية النساء ذوات الإعاقة، أو انها لربما أخذت مكانًا ثانويًا وحيزًا ضيقًا بسبب النظرة العامة لتلك المجتمعات نحو طبيعة المرأة وخاصة ذات إعاقة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد العمل أحد القيم الهامة بالنسبة للأفراد ذوي الإعاقة بما فيهم النساء ذوات الإعاقة، فإضافة إلى كونه عنصرًا مساعدًا في جوانب الحياة المختلفة لؤلئك الأفراد، فهو يعكس قدراتهم الحقيقية التي لا يمكن التعرف عليها إلا من خلال العمل.

لقد قطعت المملكة العربية السعودية شوطًا طويلًا في تمكين المرأة ذات الإعاقة في كثير من القضايا ومنها قضية التشغيل، من خلال تفعيل القوانين والسياسات المتعلقة وبذل الجهود من أصحاب القرار من جمعيات وأفراد، إلا أن الجهود لا زالت دون المستوى المتوقع، فثمة معوقات لا زالت تقف عائقًا في تحسين تمكين المرأة ذات الإعاقة من العمل ومنها الاتجاهات غير الإيجابية.

إن دراسة لاتجاهات هو المدخل الأول ونقطة الارتكاز التي تبني عليها كثير من القرارات المتعلقة بوضع التشريعات والقوانين التي تكفل حقوق هؤلاء الأفراد بما فيهم النساء في التوظيف، وكذلك إنشاء المؤسسات الخاصة بتدريبهم وتأهيلهم، وإنشاء مكاتب التوظيف لهم (Al Tarawneh, 2016; Jang, Wang, Lin & Shih, 2013)، لذلك جاءت الدراسة الحالية للتعرف على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، ودراسة بعض المتغيرات المتعلقة بها، إذ تعد هذه

الدراسة من الدراسة النادرة وخاصة كونها تركز على دراسة نوع الجنس في الإعاقة وخاصة في قضية التشغيل، إذ أن نتائجها تزود صانعي القرار في تحسين الخدمات المتعلقة بتشغيل النساء ذوات الإعاقة. وقد تم تحديد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ≥ 0.05 في اتجاهات المجتمع السعودي نحو عمل النساء تعود إلى (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة مع الإعاقة)؟

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة من خلال بناء مقياس لتحديد هذه الاتجاهات، كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين هذه الاتجاهات وبعض المتغيرات وهي (الجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة مع الإعاقة).

أهمية الدراسة:

- ١- زيادة الوعي والمعرفة باتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، وضرورة تعديلها نحو الايجابية من خلال زيادة انخراط ومشاركة تلك النساء في العمل.
٢. تقديم إطار نظري يستفيد منه العاملون والباحثون في الميادين التربوية والاجتماعية والمؤسسات الخاصة بالمرأة وتحديد المرأة ذات الإعاقة.
- ٣- سد حاجة المكتبات العلمية النقص في المعلومات والدراسات في قضية تشغيل النساء ذوات الإعاقة ودراسة الاتجاهات المتعلقة بتشغيلها.

حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت الدراسة على المجتمع السعودي وعلى الأفراد الذين يتواجدون في منطقة تبوك ومدنها المختلفة (تبوك، وضباء، وتيماء، وحقل، والوجه، وأملج)، وذلك خلال الربع الأول من العام ٢٠١٩م، كما اقتصرت الدراسة على منهجيتها وإجراءاتها.

التعريفات الاجرائية للدراسة:

- **الاتجاهات:** هي الحالة الوجدانية والنزعات والانطباعات الداخلية التي يحملها الأفراد من خلال أفكارهم وخبراتهم السابقة، نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة والمشار إليها في المقياس. كما يتم قياسها من خلال المقياس المعد في الدراسة الحالية.

- **المجتمع السعودي:** هم الأفراد السعوديون الذكور والإناث المقيمين في المملكة العربية السعودية وتحديدًا منطقة تبوك في مدن (تبوك، وضباء، وتيماء، وحقل، والوجه، وأملج)، والذين تتراوح أعمارهم من ٢٢- فما فوق.

- **النساء ذوات الإعاقة:** هن الإناث التي لديهن واحدة من الإعاقات المختلفة (الإعاقة العقلية، السمعية، البصرية، والجسمية، والكلامية)، والمؤهلات للعمل، واللواتي يتراوحن أعمارهن من ٢٠-٦٠ سنة.

الطريقة والإجراءات:

المجتمع والعينة:

يمثل مجتمع الدراسة جميع الأفراد في المملكة العربية السعودية والذين يمثلون كافة أطيافه ممن تتراوح أعمارهم من ٢٢ فما فوق والذين يقومون على أرض المملكة في العام ٢٠١٩، وشارك في هذه الدراسة ٦٣٠ فرد (٤١٠) ذكور، و(٢٢٠) أناث، وموزعين ضمن أربعة مستويات تعليمية، تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من أفراد المجتمع في منطقة تبوك وهي (تبوك، وضباء، وتيماء، وحقل، والوجه، وأملج)، وقد تم اختيارهم بمساعدة من مجموعة من طلبة البكالوريوس الملحقين في برنامج التربية الخاصة في جامعة تبوك من خلال توزيع رابط الاستبانة على نطاق واسع من مناطق مدينة تبوك. ويظهر الجدول رقم (١) الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (١) الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، وفقا لمتغيرات (الجنس، المستوى

التعليمي، والخبرة مع الإعاقة) ن=٦٣٠.

المتغير	مستوى المتغير	المجموع
الجنس	ذكر	٤١٠

د. عبد الله حجاب القحطاني اتجاهات المجتمع السعودي نحو عمل النساء من ذوي الإعاقة وعلاقتها
ببعض المتغيرات الديموجرافية

٢٢٠	أنثى	
٩٣	أقل من ثانوي	المستوى التعليمي
٨٨	دبلوم	
٣٧٧	بكالوريوس	
٧٢	دراسات عليا	
١١٢	توجد خبرة	الخبرة مع الإعاقة
٥١٨	لا توجد	
٦٣٠		المجموع

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة والمتمثل بالتعرف على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، والكشف عن العلاقة بين هذه الاتجاهات، قام الباحث بتطوير استبانة لهذا الغرض على شكل مقياس، من خلال الرجوع للأدب السابق ذي العلاقة بقضية تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة وخاصة النساء ذوات الإعاقة، من دراسات سابقة كدراسة الطراونة (٢٠١٦) Al Tarawneh ودراسة بيز وباولا وأريندت وسوزان (٢٠١٤) Paez, Paola & Arendt, Susan ، وكتب ومقالات حول الموضوع، ككتاب الزعيط (٢٠١١)، وغيرها من المراجع الثانوية، وتكون المقياس بصورته النهائية على (٢٥) فقرة، وتم بنائها على شكل استجابة إلكترونية عن طريق الجوجل درايف (Google Drive) ليسهل اجراءات تطبيقها وتحليل النتائج.

واشتمل المقياس على سلم تقدير مكون من (٤) تقديرات، وقد تم حسابها كما يلي (أوافق بشدة=٣- أوافق=٢، لا أوافق=١، لا أوافق بشدة=صفر. ولاستخراج دلالات صدق المقياس، فقد تم استخدام طريقة تقييم المحكمين، من خلال عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في التربية الخاصة، وذلك لتقييم محتوى المقياس وملائمته لأغراض الدراسة، وتقييم الصياغة اللغوية لل فقرات، حيث تم اعتماد الفقرات التي اتفق عليها أكثر من ٩٠% من المحكمين.

ولاستخراج معامل ثبات المقياس، فقد استخدمت طريقة الاتساق الداخلي، من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، حيث استخدمت معادلة كرو نباخ الفاء،

والتي تراوحت قيمتها للمقياس ككل (٠.٩١٤). وقد اعتمدت هذه النسب كونها مرتفعة وبالتالي مناسبتها لغايات هذه الدراسة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تعد هذه الدراسة دراسة وصفية مسحية تصف اتجاهات المجتمع السعودي نحو النساء ذوات الإعاقة، من خلال التعرف على وجهات نظرهم نحو تلك النساء، وقد استخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الآتية: للإجابة عن السؤال الأول للدراسة الأول "ما اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة؟"، فقد استخدمت المتوسطات والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الثاني "توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى $\infty \geq 0.05$ في اتجاهات المجتمع السعودي تعود إلى (الجنس، المستوى التعليمي، الخبرة مع الإعاقة)؟"، فقد استخدم تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA).

أما متغيرات الدراسة فقد اشتملت على المتغيرات المستقلة وهي: (الجنس والمستوى التعليمي، والخبرة مع الإعاقة). كما اشتملت على المتغير التابع وهو: (تقدير اتجاهات المجتمع السعودي).

نتائج الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول: ما اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المبحوثين على عبارات أداة الدراسة كما تم استخدام اختبار T-Test لإثبات دلالة الفروق بين متوسطات استجابات المفحوصين والوسط الفرضي (٢) واتجاه الاستجابة والنتائج كما في الجدول (٢).

جدول (٢) المتوسط الحسابي والاختبار T-TEST لإثبات دلالة الفروق بين متوسط الاجابات

والوسط الفرضي (٢) وشكل توزيع اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات

الإعاقة.

د. عبد الله حجاب القحطاني اتجاهات المجتمع السعودي نحو عمل النساء من ذوي الإعاقة وعلاقتها
ببعض المتغيرات الديموجرافية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفروق بين الأوساط	قيمة T	الدلالة الاحصائية
1	العمل حق للمرأة ذات الإعاقة.	3.57	.687	1.573	*30.546	.000
2	أثق بقدرات المرأة ذات الإعاقة في العمل.	2.52	1.478	.522	*4.718	.000
3	النساء ذوات الإعاقة هن عاملات نشيطات ويعملن بجد.	2.43	1.373	.433	*4.203	.000
4	النساء ذوات الإعاقة يمتلكن قدرات جسمية وعقلية ومهارات اجتماعية ممكنة للعمل.	3.08	.758	1.084	*19.081	.000
5	النساء ذوات الإعاقة نساء يعتمد عليهن في العمل.	2.97	.879	.972	*14.746	.000
6	المرأة ذات الإعاقة هي مرأة منتجة.	3.19	.750	1.191	*21.193	.000
7	النساء ذوات الإعاقة يستطيعن انجاز مهمات العمل والالتزام بمسؤولياتهن في العمل	3.11	.840	1.107	*17.573	.000
8	النساء ذوات الإعاقة يتعاونن في العمل أكثر من غيرهن.	2.85	.867	.848	*13.061	.000
9	يجب توظيف النساء ذوات الإعاقة بدافع الشفقة.	2.33	1.502	.326	*2.895	.004
10	النساء ذوات الإعاقة ينجزن مهمات العمل بشكل جيد	(1.92)	1.019	-.084-	-1.103-	.271
11	النساء ذوات الإعاقة يحتجن إلى انتباه خاص ومستمر من قبل أصحاب العمل والمشرفين.	(1.83)	.985	-.174-	*-2.360-	.019
12	وضع النساء في بيئة العمل لا يؤثر على العلاقات مع الزملاء.	2.14	1.225	.140	1.530	.128
13	المرأة ذات الإعاقة لا تواجه صعوبة في التواصل مع صاحب العمل والزملاء في العمل.	2.12	1.138	.124	1.449	.149
14	النساء ذوات الإعاقة لا يتغيبن عن العمل أكثر من غيرهن.	2.29	1.156	.287	*3.308	.001
15	يمكن اعطاء النساء ذوات الاعاقة مهمات صعبة في العمل.	(1.84)	1.062	-.157-	*-1.976-	.050
16	النساء ذوات الإعاقة يحتجن إلى	(1.81)	1.117	-.185-	*-2.214-	.028

					معدات وتعديلات بيئية خاصة ومكلفة في بيئات العمل.
0.067	1.843	.163	1.180	2.16	17 النساء ذوات الإعاقة يظهرن سلوكيات مرغوبة في العمل.
.005	*2.874	.242	1.121	2.24	18 النساء ذوات الإعاقة لا يظهرن مشكلات صحية ونفسية.
.040	*2.069	.185	1.195	2.19	19 يمكن للمرأة ذات الاعاقة الالتحاق بالعمل
.013	*2.498	.292	1.560	2.29	20 تشكل المرأة ذات الإعاقة صورة ايجابية لمكان العمل وصاحبه.
.025	*-2.255-	-.185-	1.097	(1.81)	21 المرأة ذات الإعاقة لا تواجه صعوبة في الوصول إلى مكان العمل.
.276	1.092	.112	1.373	2.11	22 من غير الأفضل أن تحصل المرأة ذات الإعاقة على ضمان وراتب شهري بدلا من التحاقها بالعمل.
.012	*2.540	.219	1.151	2.22	23 لا يصعب على النساء ذوات الإعاقة انجاز المهمات المطلوبة في الوقت المحدد.
.000	*-5.613-	-.461-	1.095	(1.54)	24 النساء ذوات الإعاقة لسن بحاجة إلى أماكن عمل خاصة، وتدريبهن على مهام محددة تناسب ظروفهن.
.002	*-3.176-	-.253-	1.062	(1.75)	25 وجود المرأة في العمل لا يجعلها تتعرض لصعوبات وتحديات وتنافس مع الزملاء.
.000	15.321	1.04775	.91239	3.0478	المجموع

* القيمة دالة إحصائيا

يتضح من الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات المبحوثين على مقياس اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الاعاقة قد جاء بمتوسط حسابي مقداره ٣.٠٤ أعلى من الوسط الفرضي (٢) وبفرق دال إحصائيا، وواقع في فئة التدرج "أوفق بشدة" على مضمون العبارة، أما اجابات المبحوثين على العبارات كانت على النحو الآتي:

كما أن هناك (٤) عبارات كانت متوسطاتها الحسابية (أكثر من ٣) أي أعلى من الوسط
الفرضي (٢) وبفرق دال إحصائيا وواقعة في فئة التدرج " أوافق بشدة " على مضمون العبارة
وهي على النحو الآتي : العمل حق للمرأة ذات الإعاقة" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.57
وانحراف معياري 687. وفقرة "النساء ذوات الإعاقة يمتلكن قدرات جسمية وعقلية ومهارات
اجتماعية ممكنة للعمل" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.08 وانحراف معياري 758.
وفقرة "المرأة ذات الإعاقة هي مرأة منتجة" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.19 وانحراف
معياري 750. وفقرة النساء ذوات الإعاقة يستطعن انجاز مهمات العمل والالتزام بمسؤولياتهن في
العمل" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.11 وانحراف معياري 840.

كما يشير الجدول إلى ان هناك (٥) عبارات كانت متوسطاتها الحسابية (أقل من ٢) والوسط
الفرضي (٢) وبفرق دال إحصائيا وواقعة في فئة التدرج " لا أوافق " وقد جاءت على النحو
الآتي: فقرة "النساء ذوات الإعاقة يحتجن إلى معدات وتعديلات بيئية خاصة ومكلفة في بيئات
العمل" بمتوسط حسابي مقداره (1.83) وانحراف معياري 985. وفقرة " يمكن اعطاء النساء ذوات
الإعاقة مهمات صعبة في العمل" بمتوسط حسابي مقداره ((1.84)) وانحراف معياري 1.138.
وفقرة "المرأة ذات الإعاقة لا تواجه صعوبة في الوصول إلى مكان العمل" بمتوسط حسابي
مقداره (1.81) وانحراف معياري 1.097. وفقرة "النساء ذوات الإعاقة لا يحتجن إلى أماكن عمل
خاصة، وتدريبهن على مهام محددة تناسب ظروفهن" بمتوسط حسابي مقداره (1.54) وانحراف
معياري 1.095. وفقرة "وجود المرأة في العمل لا يجعلها تتعرض لصعوبات وتحديات وتتنافس مع
الزملاء" بمتوسط حسابي مقداره (1.75) وانحراف معياري 1.062

الإجابة عن السؤال الثاني: " هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات المجتمع السعودي
نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة تعود إلى: النوع، المستوى التعليمي، الخبرة؟

وللإجابة عن سؤال الدراسة تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات
اجابات المبحوثين على مقياس اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة تبعا
لمتغيرات الدراسة النوع والمستوى التعليمي والخبرة والنتائج كما في الجدول الآتي:

جدول رقم (٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقديرات اجابات المبحوثين تبعا لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مستوى المتغير	المتغير
.133	3.046	53	ذكر	النوع
.085	3.015	123	أنثى	
.172	2.768	30	أقل من ثانوي	المستوى التعليمي
.155	2.996	34	دبلوم	
.145	3.332	51	بكالوريوس	
.114	3.025	61	دراسات عليا	
.111	3.206	85	تعامل مع النساء	الخبرة مع ذوي الإعاقة
.099	2.855	91	لا تعامل مع النساء	

يتضح من الجدول (٣) وجود فروق بين متوسطات إجابات المبحوثين على مقياس اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة تبعا لمتغيرات الدراسة: النوع والمستوى التعليمي والخبرة، ولاختبار الدلالة الاحصائية للفروق بين متوسطات إجابات المبحوثين استخدم اختبار تحليل التباين الثلاثي Three Way ANOVA والنتائج كما في الجدول رقم (٤).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الاحصائية	حجم التأثير (مربع ايتا)
الجنس	.030	1	.030	.037	.848	.000
المؤهل	6.108	3	2.036	2.550	.057	.01
الخبرة مع ذوي الإعاقة	4.932	1	4.932	*6.177	.014	.04
الخطأ	135.752	170	.799			
الكلية	1788.250	176				

* القيمة دالة احصائيا على مستوى ٠.٠٥

يتضح من الجدول (٤) عدم وجود فرق دال احصائيا بين متوسط إجابات المبحوثين على مقياس اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة تعود الى نوع المبحوث ذكر أو أنثى، أي أن اتجاهات الذكور نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة لا تختلف عن اتجاهات الاناث.

كما يتضح عدم وجود فروق دالة احصائيا بين المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين تعود إلى المؤهل العلمي : أقل من ثانوي ، دبلوم ، بكالوريوس ، دراسات عليا ، أي أن اتجاهات المبحوثين نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة لا تختلف جوهريا باختلاف المؤهل العلمي للمبحوث

بينما يوجد فرق دال إحصائياً بين المتوسط الحسابي لاتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة تبعاً لخبرة المبحوث بالتعامل مع النساء من ذوات الإعاقة وعدم التعامل والفرق لصالح التعامل مع النساء ذوات الإعاقة، أي أن تقديرات اتجاهات المبحوثين نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة ممن لهم خبرة في التعامل مع النساء أعلى من متوسط اتجاهات المبحوثين ممن ليس لهم خبرة في التعامل مع النساء. وحجم تأثير الخبرة على اتجاهات المبحوثين نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة كان 0.04 وهو يقع ضمن فئة حجم التأثير المتوسط (0.01-0.13) التي يكون حجم التأثير "متوسط" للخبرة على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة.

مناقشة النتائج:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، ولمعرفة النتائج، فقد وضع الباحث سؤالين دراسيين وحاول الإجابة عليهما، وفيما يلي مناقشة ذلك:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

توصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة قد جاءت بمتوسط حسابي مقداره ٣.٠٤ أعلى من الوسط الفرضي (٢) وبفرق دال إحصائياً، وواقع في فئة التدرج "أفوق بشدة" على مضمون العبارة، والتي تشير إلى وجود اتجاهات إيجابية بشكل كبير. ويفسر الباحث هذه النتيجة -من وجهة نظره- إلى أولاً طبيعة المبادئ الاجتماعية والدينية المغروسة لدى الأفراد في المجتمع السعودي والتي تدعو إلى النظر إلى جميع الأفراد على أنهم مكرمين ولهم شأن ومكانة في مجتمعهم وانهم سواسية في الحقوق الاجتماعية والمدنية ومن ضمنها حقهم في العمل بغض النظر لديهم إعاقة أم ليس لديهم، وهذا مما لا شك فيه ينطبق على النساء ذوات الإعاقة، فهن بشر وأفراد في مجتمعاتهن، وبالتالي لهن الحق في العمل والانخراط في تلك المجتمعات أسوة بغيرهن من الرجال، كما وجود نظرة الرحمة والعاطفة التي يتميز بها الكثير من أفراد المجتمع السعودي نحو الأفراد ذوي الإعاقة عموماً، والنساء ذوات الإعاقة خصوصاً، نتيجة للموروث الديني الاجتماعي والثقافي الذي تربوا عليه، فقد جعل من اتجاهاتهم نحو تشغيل هؤلاء النساء إيجابية. ثانياً، نتيجة التطورات الحديثة في القوانين المدنية في المجتمع السعودي والتي تدعو إلى حق المرأة المشاركة بالانخراط في كافة الأعمال التي تنسجم مع إمكانياتها وقدراتها

ومكانتها كامرأة، فربما تغير نظرة أفراد المجتمع السعودي نحو المرأة بشكل عام والمرأة ذات الإعاقة بشكل خاص. وعموماً، فإن نتائج هذه الدراسة تتشابه مع نتائج دراسة كل من عبابنة، والشيخ (٢٠٢١) وكذلك دراسة بايز وآريندت (2014) Paez & Arendt والتي أشارت إلى وجود اتجاهات إيجابية من قبل أفراد عينة الدراسة تجاه تدريب الأفراد ذوي الإعاقة والعمل معهم، وكذلك نتائج دراسة بوج وكونزا وليجزت (2007) Burgea & Kuntza & Lysaghtb والتي توصلت إلى أن ٨٧% من أفراد الدراسة -وهي نسبة كبيرة- اعتقدوا أن توظيف الأفراد ذوي الإعاقة لا يؤثر سلباً على صورة أماكن العمل -وهذا يشير إلى اتجاه إيجابي من قبل أفراد المجتمع نحو ذوي الإعاقة بشكل عام. وعموماً فإنها تختلف مع دراسة باربرا وموتسونجا Barbra & Mutswana (2014).

كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن أربع عبارات جاءت بمتوسطات (أكثر من ٣) أي أعلى من الوسط الفرضي (٢) وبفرق دال إحصائياً وواقعة في فئة التدرج "أوافق بشدة" على مضمون العبارة، وهذه العبارات هي: "العمل حق للمرأة ذات الإعاقة" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.57 وانحراف معياري 687. وفقرة "النساء ذوات الإعاقة يمتلكن قدرات جسمية وعقلية ومهارات اجتماعية ممكنة للعمل" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.08 وانحراف معياري 758. وفقرة "المرأة ذات الإعاقة هي مرأة منتجة" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.19 وانحراف معياري 750. وفقرة "النساء ذوات الإعاقة يستطعن انجاز مهمات العمل والالتزام بمسؤولياتهن في العمل" وقد جاءت بمتوسط حسابي مقداره 3.11 وانحراف معياري 840.

فيما يتعلق بما أشارت إليه النتائج بأن العمل حق للمرأة ذات الإعاقة، والتي جاءت في أعلى المتوسطات والتي تشير إلى اتجاهات إيجابية عالية، فهذا مما لا شك فيه جاء نتيجة معرفة أفراد المجتمع السعودي بالقوانين وخاصة التي صدرت أخيراً، وما نصت عليه من حق المرأة عموماً والمرأة ذات الإعاقة في العمل، وهذا بدوره يقود إلى بناء نظرة واتجاه إيجابي عالي نحو تشغيل هذه النساء. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الطراونة (٢٠١٦) أما فيما يتعلق باتجاهات المجتمع الإيجابية إلى أن النساء ذوات الإعاقة يمتلكن قدرات جسمية وعقلية ومهارات اجتماعية ممكنة للعمل، وأن المرأة ذات الإعاقة هي مرأة منتجة، وأن النساء ذوات الإعاقة يستطعن انجاز مهمات العمل والالتزام بمسؤولياتهن في العمل والتي جاءت بالمستوى الثاني والثالث والرابع

على التوالي، فإن هذا ربما يعود إلى ملاحظة المجتمع السعودي لنماذج من نساء من ذوات الإعاقة سواء في بيئات العمل خلال أداء المهمات التي تطلب منهن، أو في بيئة البيت خلال تأدية وظائف البيت اليومية والروتينية، والتعرف على قدراتهن ومهاراتهن العقلية والاجتماعية والجسمية خلال هذه البيئات والتي ربما عكس صورة نظرة إيجابية لدى أفراد هذا المجتمع، وبالتالي دعاهم إلى الإجابة على هذه العبارة بشكل إيجابي. وعموما تختلف بعض نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الطراونة (٢٠١٦) والتي أشارت إلى ان ٦٩% من المشاركين بالدراسة أشاروا إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير منتجين في العمل.

ومن جانب آخر، فقد توصلت النتائج إلى خمس عبارات كانت متوسطاتها الحسابية (أقل من ٢) والوسط الفرضي (٢) وهي فقرة "النساء ذوات الإعاقة يحتجن إلى معدات وتعديلات بيئية خاصة ومكلفة في بيئات العمل" بمتوسط حسابي مقداره (1.83) وانحراف معياري 985. وفقرة "لا يمكن اعطاء النساء ذوات الإعاقة مهمات صعبة في العمل" بمتوسط حسابي مقداره ((1.84)) وانحراف معياري ١.١٣٨. وفقرة "المرأة ذات الإعاقة لا تواجه صعوبة في الوصول إلى مكان العمل" بمتوسط حسابي مقداره (1.81) وانحراف معياري 1.097. وفقرة "النساء ذوات الإعاقة لسن بحاجة إلى أماكن عمل خاصة، وتدريبهن على مهام محددة تناسب ظروفهن" بمتوسط حسابي مقداره (1.54) وانحراف معياري 1.095. وفقرة "وجود المرأة في العمل لا يجعلها تتعرض لصعوبات وتحديات وتنافس مع الزملاء" بمتوسط حسابي مقداره (1.75) وانحراف معياري 1.062

ففيما يتعلق بفقرة النساء ذوات الإعاقة يحتجن إلى معدات وتعديلات بيئية خاصة ومكلفة في بيئات العمل، والتي أشارت إلى أقل المتوسطات والتي تعبر عن اتجاهات غير إيجابية، فهذا مما لا شك فيه ربما يكون صحيح وذلك نتيجة ما تتركه الإعاقة من قيود وتحديات على الأفراد والنساء من ذوي الإعاقة والذي يتطلب وجود معدات وتعديلات بيئية خاصة وهذه التعديلات عادة ما تكون مكلفة وتختلف باختلاف طبيعة ونوع وشدة الإعاقة. وهذا يتفق مع دراسة كل من (Peter, 2018, Knabe, Alem,). أما فيما يتعلق بفقرة "يمكن اعطاء النساء ذوات الإعاقة مهمات صعبة في العمل، فمن جانب ومما لا شك فيه نتيجة ظروف الإعاقة وما تتركه من قيود والتي تحتاج إلى توفير مهمات عمل غير صعبة أو شاقة على حياة النساء ذوات الإعاقة، ومن جانب آخر كونها

امرأة ذات إعاقة فهي غير الرجل وبالتالي لا تحتاج مهمات عمل صعبة. وفيما يتعلق بفقرة أن "المرأة ذات الإعاقة لا تواجه صعوبة في الوصول إلى مكان العمل" والتي جاءت أيضا في أدنى المتوسطات، فهذا بالتأكيد راجع لعدم توفر وسائل مواصلات مكية ومعدلة عموما لذوي الإعاقة وخاصة في مدينة تبوك، وربما نتيجة بعد أماكن العمل لهم. اما فيما يتعلق بفقرة " وجود المرأة في العمل لا يجعلها تتعرض لصعوبات وتحديات وتنافس مع الزملاء" فإن ذلك يرجع في نظرة أفراد المجتمع ربما إلى الآثار التي تتركها الإعاقة والتي تقود إلى تعرض النساء ذوات الإعاقة إلى الصعوبات والتحديات المختلفة، ومن ضمنها التنافس مع زميلاتهن في العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تعود إلى الجنس، وهذا يفسر إلى كما ذكر أنفا، إلى طبيعة المبادئ الاجتماعية والدينية المغروسة لدى الأفراد في المجتمع السعودي والتي تدعو إلى النظر إلى جميع الأفراد على أنهم مكرمين ولهم شأن ومكانة في مجتمعهم وانهم سواسية في الحقوق الاجتماعية والمدنية، وربما النوع أو الجنس لا يلعب دورا كبيرا في تغيير اتجاهات أفراد هذا المجتمع نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الطراونة (٢٠١٦) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة في اتجاهات الشعب الأردني نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية للمبحوثين تعود إلى المؤهل العلمي، وهذا يشير إلى ان اتجاهات أفراد المجتمع نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة لا تختلف باتجاه باختلاف مؤهلاتهم العلمية المختلفة، وهذا قد يرجع -حسب وجهة نظر الباحث- إلى أن إدراكات أفراد المجتمع ونظرتهم ومعرفتهم بالإعاقة متشابهة بحكم المبادئ الدينية والاجتماعية التي تربوا عليها والتي تجعل نظرتهم متشابهة عموما بغض النظر عن مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.

في حين توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية المتوسط الحسابي لاتجاهات المجتمع السعودي نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة تبعا للخبرة مع ذوي الإعاقة. وهذا ربما يرجع إلى عدة أسباب من أهمها، أن الذين لديهم خبرة في التعامل مع ذوي الإعاقة ومن ضمنهم النساء ذوات

الإعاقة، هم من الأشخاص الذين لاحظوا قدرة هؤلاء الأفراد ومستوياتهم وقدرتهم على العمل والإنتاجية وتحمل المسؤولية في أداء المهمات، وربما يرجع إلى ان الأفراد الذين لديهم خبرة هم من أولياء الأمور والآباء، وبالتالي هم أكثر تأييدا لحق المرأة في العمل وهم أكثر الأفراد الذين من المفترض أن تكون اتجاهاتهم إيجابية نحو تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة والنساء ذوات الإعاقة خصوصا.

توصيات الدراسة:

- تكثيف المحاضرات التوعوية لأفراد المجتمع حول حقوق النساء ذوات الإعاقة في العمل، وإبراز مكانة هذه النساء وأدوارهن بالمجتمع، وعرض نماذج لأداء البعض منهن في العمل.
- على مؤسسات الدولة التي تعنى بشؤون الأفراد ذوي الإعاقة، توفير التسهيلات البيئية والتكيفات اللازمة التي تمكن النساء ذوات الإعاقة من الوصول للعمل، والتنسيق مع الجهات الأخرى التي لها علاقة.
- إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول متغيرات أخرى كدراسة المنطقة الجغرافية، ودراسة اتجاهات أصحاب العمل وغيرهم نحو تشغيل النساء ذوات الإعاقة، واستهداف شريحة أكبر من أفراد المجتمع السعودي وفقا لمناطق جغرافية مختلفة.

المراجع:

أولاً، المراجع العربية:

الخطيب، جمال. (٢٠٠٩). تجارب دولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ، مجلة عالمي

http://alami.ae/43.html&p_docid=155

الزعمط، يوسف. (٢٠١١). التأهيل المهني للمعوقين، (ط٢). دار المطبوعات للنشر، عمان.

عبدات، روجي. (٢٠١٤). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات

العربية المتحدة. الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة. الفترة من ١٤-١٧ أبريل ٢٠١٤م، دبي -

الإمارات العربية المتحدة.

عوض، أحمد، شما، محمد. (٢٠٠٩). تشغيل المعوقين في الاردن، طموحات كبيرة وواقع صعب جدا.

المرصد العمالي الاردني، مركز الفيني للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، عمان - الاردن العدد ٣، ٢٠٠٩،

منظمة العمل العربي. (٢٠١٠). المستوى العام للبطالة في البلدان العربية لأحدث سنة متاحة.

http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=com_content&task=category§ionid=15&id=85&Itemid=64

نيروخ، بشرى. (٢٠١٥). لا عمل لذوي الإعاقة، جريدة السوسنة

<https://www.assawsana.com/portal/pages.php?newsid=235056>

يوسف، حسن. (٢٠٠٨). أفاق جديدة لتحقيق الأمن الاقتصادي وتأهيل المعاقين في إطار البعد الاقتصادي

لمفهوم التأهيل الاجتماعي للأفراد المعاقين، الحوار المتمدن، العدد ٢٢٤٦.

ثانياً، المراجع الأجنبية:

Al-Khatib, Jamal. (2009). International experiences in employing persons with

disabilities, Global Magazine http://alami.ae/43.html&p_docid=155

Al-Zumot, Youssef. (2011). Vocational rehabilitation for the disabled, (2nd floor). Publishing House, Amman.

Abdat, my soul. (2014). Difficulties facing the employment of persons with intellectual disabilities in the United Arab Emirates. The Fourteenth Forum of the Gulf Disability Society. 14-17 April 2014, Dubai - United Arab Emirates.

Ababneh, R.I. and AlShaik, A. (2021), "Working women with disabilities: evidence from the Jordanian public sector", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 29 No. 2, pp. 322-341. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/IJOA-12-2019-1970>

Awad, Ahmed, Sharma, Mohamed. (2009). Employment of disabled persons in Jordan, great ambitions and a very difficult reality. Jordanian Labor Monitor, Al-Faini Center for Economic and Informatics Studies, Amman - Jordan No. 3, 2009 Arab Labor Organization. (2010). The general level of unemployment in Arab countries for the most recent year available. http://www.alolabor.org/nArabLabor/index.php?option=com_content&task=category§ionid=15&id=85&Itemid=64

Neroch, Bushra. (2015). No work for the disabled, Al-Sawsanah newspaper <https://www.assawsana.com/portal/pages.php?newsid=235056>

Youssef, Hassan. (2008). New horizons for achieving economic security and rehabilitating the handicapped within the economic dimension of the concept of social rehabilitation for handicapped individuals, Civilized Dialogue, No. 2246.

- AlTarawneh, Rodaina. (2016). Attitudes of Jordanians People Toward Employment of Persons with Disabilities. *Open Journal of Social Sciences*, 4, 140-157.
- Baldwin, M.& Johnson, W. (1995) Labor Market Discrimination against Women with Disabilities, *Industrial Relations*, Vol. 34, No. 4, Regents of the University of California.
- Barbra, Mapuranga & Mutswanga, Phillipa. (2014). The Attitudes of Employers and Co-Workers towards the Employment of Persons with Disabilities in Zimbabwe. *International Journal on Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 3, April 2014, PP 7-19.
- Beleza.L.(2003). Discrimination against women with disabilities, Council of Europe Publishing, October 2003 Printed in Germany, ISBN 92-871-5316-7.
- Burgea, Philip; Ouellette-Kuntza, H'el'ene, and Lysaghtb Rosemary. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation* 26, 29-37.
- Froschl, M., Rubin, E.& Sprung, B. (1999). Connecting Gender and Disability. Center at EDC, 55 Chapel Street, Newton, MA 02458-1060 • 800-225-3088.
- Hannon, Frances (without date). Literature Review on Attitudes towards Disability. National Disability Authority. Retreid from: <http://www.ucd.ie/issda/static/documentation/nda/nda-literature-review.pdf>.
- Higher Council for Affairs of Personal with Disabilities. (2007) International Convention on the Rights of Persons with Disabilities. <http://hcd.gov.jo/node/946>.

International Labor Office. (1999) Integrating women & girls with disabilities into mainstream vocational training, A Practical Guide. ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team, ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.

Jang, Y., Wang, Y., Lin, M. and Shih, K. (2013) Predictors of Employment Outcomes for People with Visual Impairment in Taiwan: The Contribution of Disability Employment Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 469-480.

Komarnicki, C. (2014) Exploring Employment Opportunities for Persons with Disabilities. House of Commons, Canada.

Mangili E; Ponteri M; Buizza C & Rossi G. (2004). Attitudes toward disabilities and mental illness in work settings: a review. PMID:15248392.[PubMed - indexed for MEDLINE].

Mwachofi, A.K. (2009). Gender difference in access and intervention the outcomes: case for women with disabilities. *Journal of Disability and Rehabilitation*, Vol, 31(9): 693–700.

Paez, Paola & Arendt, Susan. (2014). Managers' Attitudes Towards Employees with Disabilities in the Hospitality Industry. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*. 15, 172-190 Retrieved from: <http://www.tandf.com/10.1080/15256480.2014.901065>

Peter, D.J., Alem, S. and Knabe, B. (2018), "Reassessing cultural capital: access to employment for women with disabilities in Saudi Arabia", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 37 No. 3, pp. 265-282. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1108/EDI-08-2017-0156>

Rubin, S.E. & Roessler, R.T. (2007). Women with Disabilities: Special Issues in Rehabilitation. In: Chung, W. & Rubin, S. 6th Edition, Foundation of the Vocational Rehabilitation Process, (PP.2-45), PRO-ED Publisher.

Serajul Haq, F. (2003). Caree and Employment Opportunities for Women with Disabilities in Malaysla. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal, Vol. 14, No. 1.

The U.S. Department of Labor's Office. (2010). US Labor Department seeks public input to strengthen disability regulations

U.S. Census Bureau. (2007). American with disabilities act: July 26. Retrieved February 25,2008 from the World Wide Web: http://www.census.gov/Press-Release/www/releases/archives/facts_for_features_special_editions/010102.html

Vornholt, K., Uitdewilligen, S. and Nijhuis, F. (2013) Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. Journal Occupation Rehabilitation, 23, 463-475. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>.

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, 19977