



مجلة علوم ذوي الاحتياجات الخاصة

اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد

Employers attitudes towards the employment of persons with autism spectrum disorder

إعداد

أ.م.د/ محمد سعيد سيد عجوة

أ.د/ سحر حسن إبراهيم سيد

أستاذ اضطراب التوحد المساعد

أستاذ علم النفس الإكلينيكي بكلية آداب

كلية علوم ذوي الاحتياجات الخاصة

ورئيس قسم الإعاقة العقلية كلية علوم ذوي

جامعة بني سويف

الاحتياجات الخاصة جامعة بني سويف - سابقاً

آيات محمد علي طه

باحثة ماجستير بقسم اضطراب طيف التوحد

2024

التوحد

المستخلص:

هدف البحث إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد؛ ولتحقيق هدف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من (50) فردًا بمتوسط عمر (39,86) وانحراف معياري (1,03)، وتم استخدام إستبيان اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد. وأظهرت النتائج أن اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد جاءت إيجابية لجميع أبعاد الاستبيان؛ حيث جاء البُعد السلوكي في المرتبة الأولى، يليه البُعد المعرفي أو العقلي في المرتبة الثانية، يليه البُعد الوجداني في المرتبة الثالثة.

كلمات مفتاحية: الاتجاه، أصحاب العمل، التوظيف، اضطراب طيف التوحد.



Abstract:

The research aimed to identify employers' attitudes towards employment of people with autism spectrum disorder. To achieve the goal of the research, the descriptive analytical method was used, and the research sample consisted of (50) individuals with an average age of (39.86) and a standard deviation of (1.03), and a questionnaire on employers' attitudes towards employing people with autism spectrum disorder was used. The results showed that employers' attitudes towards employing people with autism spectrum disorder were positive for all dimensions of the questionnaire. The behavioral dimension came in first place, followed by the cognitive or mental dimension in second place, followed by the emotional dimension in third place.

Keywords: Attitude, employers, employment, autism spectrum disorder.

التوحد

المقدمة:

تعتمد فلسفة التأهيل المهني على الانتقال بالفرد ذي الاحتياجات الخاصة من فكرة الاعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات، وذلك عن طريق زيادة الاستقلال الذاتي والإعداد والتدريب على مهنة تناسب ميوله وقدراته والعمل على توفير فرصة عمل مناسبة له كحق من حقوقه الإنسانية، وبذلك تمكنه من الاندماج الاجتماعي والإقتصادي. لذا يعتبر التأهيل المهني أحد عناصر التأهيل المنسقة والشاملة التي تهدف إلى تمكين الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة من الاندماج الاجتماعي والإقتصادي في المجتمع (الجندي، خزاعلة، 2008؛ ملش، 2021)⁽¹⁾.

ويرى الزهراني والقصيرين (2021) أن من أبرز مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة وذوي اضطراب طيف التوحد⁽²⁾ بشكل خاص التي كانت ولا زالت هاجساً متنامياً هي حقهم في العمل والاستقلالية. لذا نصت المادة (27) من اتفاقية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بحقوقهم بكافة فئاتهم في العمل مساواة مع العاديين، وذلك من خلال إتاحة الفرص المناسبة لهم من أجل كسب الرزق وحماية حقوقهم في توفير بيئات عمل ملائمة، وأيضاً تقاضي الأجور المناسبة، وتعزيز فرص العمل الحر، وتشغيلهم في القطاع العام والخاص من خلال انتهاج سياسات وإتخاذ تدابير مناسبة تشمل البرامج التصحيحية والحوافز (الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2021).

وقد أثبت علمياً أن ذوي الاحتياجات الخاصة بإمكانهم مزاوله العمل المناسب لقدراتهم ومواهبهم، ويساعد التوظيف على عدم وضعهم في دائرة الاعتمادية السلبية على الأسرة، وبالتالي المساهمة في نموهم الشخصي، وفي ظل التزايد المستمر في أعدادهم تزايد الحاجة إلى للإهتمام بمستقبلهم وإشراكهم في سوق العمل؛ لجعلهم أفراد منتجين ومستقلين كباقي أفراد المجتمع، وهذا ما أكدته الأمم المتحدة في الولايات المتحدة الأمريكية في اليوم العالمي للتوعية باضطراب طيف التوحد لعام (2020) والذي يحمل شعار

(1) يتم التوثيق في هذا البحث طبقاً لدليل الجمعية الأمريكية لعلم النفس - الطبعة السابعة.

(2) استخدمت الباحثة مصطلح اضطراب طيف التوحد بدلاً من اضطراب التوحد وذلك طبقاً لآخر المصطلحات الحديثة

للاضطراب APA 2013.

الانتقال إلى الرشد للتركيز على القضايا المتعلقة بالانتقال إلى العمل (القحطاني، 2018؛ بودرمة، قصاص 2021؛ الزهراني، قواسمة، 2021).

وقد إنتشرت في الآونة الأخيرة المؤسسات المهتمة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتهيئتهم لسوق العمل، وإهتمام العديد من البحوث والدراسات بطرق توظيفهم، وانطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق المؤسسات باختلاف أنواعها تم وضع عدة قوانين تمنح ذوي الاحتياجات الخاصة حقوقاً في الحصول على عمل، لكن يواجه توظيفهم عدة معوقات منها ما يتعلق بأولياء أمورهم، ومنها ما يتعلق بظروف ومكان تأهيلهم، ومنها ما يتعلق باتجاهات أصحاب العمل نحو توظيفهم، لذا تسعى الدراسة الحالية إلى توضيح اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد.

مشكلة البحث:

تعتبر الإعاقة حائلاً أمام ذوي الاحتياجات الخاصة نحو تحقيق أهدافهم، وقد تحد من قدرات الفرد في القيام بالمهام المطلوبة منه، وتسعى كافة المؤسسات إلى تكوين فريق عمل قادر على تلبية متطلبات إنتاجيتها، ولذلك هناك إجماع عن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام (القحطاني، 2018)، والأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد بشكل خاص.

ولهذا قامت الباحثة بالإطلاع على الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت اتجاهات أصحاب العمل تجاه توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد، وأشارت نتائج بعض الدراسات ومن بينها (Bush & Tasse, 2017; Frank et al., 2018; Black et al., 2020; Soaker, 2020; Solomon, 2020)

إلى أن الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد الذين اجتازوا برامج تأهيل مهني لم تتوافر لهم فرص العمل، وفق ما يناسب إعدادهم وبرامج تأهيلهم. كما أن الذين حصلوا على وظائف لم يستطيعوا القيام بمتطلباتها الوظيفية بالمستوى المأمول. وأن معدلات توظيفهم لا تزال ضعيفة على الرغم من الجهود الوطنية لإيجاد وظائف لهم، حيث يصل هؤلاء الأشخاص إلى سن البلوغ وتصبحهم بعض العوائق التي تحول دون انتقالهم إلى سوق العمل لافتقارهم للكثير من المهارات مثل المهارات النفسية والاجتماعية والمهنية المطلوبة للعمل.

كما كشفت دراسة (Levy & Perrab (2011 أن ما بين (50-60%) من الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد غادروا المدرسة بدون أوراق اعتماد تعليمية في الجامعات أو مهنية للإلتحاق بعمل محدد

التوحد

و(76%) منهم لم يتمكنوا من إيجاد العمل. بينما توصلت دراسة سولومن (2020) أن ذوي اضطراب طيف التوحد يعانون من قصور في التواصل الاجتماعي والسلوك التكيفي فقد يكونوا موظفين فعالين للغاية وجديرين بالثقة من حيث التكلفة ومع ذلك فإن أقل من نصفهم يحتفظون بوظيفة ولا ترغب الكثير من المؤسسات في توظيفهم بسبب قلقهم بشأن زيادة تكاليف الإشراف وانخفاض الإنتاجية.

وبعد العرض السابق للمعوقات التي تواجه توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد وإرتفاع مستوى البطالة بينهم، ظهرت الحاجة إلى الكشف عن اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد، وتحقيق الدمج على مستوى المؤسسات العامة والخاصة. وبالتالي فإن مشكلة البحث تنحصر في السؤال التالي:

ما اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد.

أهمية البحث:

• الأهمية النظرية:

1- تكمن أهمية البحث الحالي في الموضوع الذي يتناوله؛ حيث يُعد الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد طاقات كامنة داخل المجتمعات، وتوظيفهم يضمن استغلال لقدراتهم ومهاراتهم، كما يحقق مبدأ الدمج الاجتماعي لهم.

2- كما يعد توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ذات أهمية بالغة بالنسبة للإقتصاد الوطني المصري؛ وبالتالي يدفع عجلة التنمية المستدامة.

3- تقدم هذه الدراسة إطارًا نظريًا وميدانيًا يُثري المكتبة العربية، كما يُقدم آفاقًا لدراسات في المستقبل تتعلق بتوظيف ذوي اضطراب طيف التوحد.

• الأهمية التطبيقية:

- 1- توجيه أنظار مصممي المناهج إلى تصميم وبناء مقررات تهتم بالتأهيل المهني والاتجاهات المجتمعية الايجابية نحو ذوي اضطراب طيف التوحد.
- 2- توجيه واضعي سياسات التوظيف والعمل إلى أهمية مراعاة فرص التشغيل من حيث العدد والمجال لذوي اضطراب طيف التوحد في جمهورية مصر العربية، وهذا يعزز قدرة المؤسسات على صياغة برامج تأهيل تناسب متطلبات سوق العمل.
- 3- توفير أداة قياس يمكن من خلالها استقصاء الاتجاهات نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد لدى أفراد العينة.

مصطلحات البحث:**1- الاتجاه The Attitude :**

عرفته الباحثة بأنه إستعداد نفسي أو تهيؤ عقلي يشير إلى توجه ثابت لدى أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد في مؤسساتهم، ويتم قياسه من خلال الدرجة التي حصل عليها صاحب العمل في إستجابته على استبيان الإتجاه المكون من ثلاث أبعاد: المعرفي، العقلي، الوجداني.

2- أصحاب العمل Employers:

وتعرفهم الباحثة بأنهم الأشخاص الذين لديهم صلاحية إتخاذ قرار التوظيف في المؤسسات المشاركة في الإستجابة على الاستبيان.

3- التوظيف The employment :

تعرفه الباحثة بأنه حصول ذوي اضطراب طيف التوحد على عمل أو وظيفة تناسب ميولهم وقدراتهم واحتياجاتهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى تقدير الذات لديهم، وزيادة ثقتهم بأنفسهم وشعورهم بالكفاية الذاتية، وبناء علاقات اجتماعية واسعة، والإسهام في بناء المجتمع، فضلاً عن شعورهم بالاعتزاز والفرح؛ فحصلهم على أجر مادي يشعرون بالاستقلالية وعدم حاجتهم للدعم المادي من الأسرة.

التوحد

4-اضطراب طيف التوحد Autism Spectrum Disorder :

هو قصور مستمر في التواصل والتفاعل الاجتماعي يحدث في سياقات متعددة ويتمثل في: قصور في تبادل المشاعر الاجتماعية، قصور في سلوكيات التواصل غير اللفظي المستخدمة في التفاعل الاجتماعي، وقصور في بناء وإستمرار وفهم العلاقات الاجتماعية، وإظهار أنماط محدودة ومتكررة من السلوك والإهتمامات والأنشطة، ويُظهر حركات جسدية متكررة في استخدام الأشياء أو الكلام، والإصرار على إتزام الروتين أو الطقوس النمطية للسلوك اللفظي وغير اللفظي، وإهتمامات محددة جدًا وثابتة تكون غير طبيعية في الشدة أو في التركيز، والإفراط أو القصور في المدخلات الحسية أو الإهتمامات غير المعتادة في الجوانب الحسية في البيئة. ويجب أن وجود الأعراض في مرحلة الطفولة المبكرة (DSM-5, 2022) وتتبنى الباحثة هذا التعريف.

محددات البحث:

أولاً: **محددات منهجية:** تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج وعلاقات جديدة.

1- **محددات بشرية:** إقتصرت عينة الدراسة على أصحاب العمل في بعض المؤسسات والشركات الخاصة.

2- **الأدوات:** تم إستخدام استبيان اتجاهات أصحاب العمل تجاه توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد (من إعداد الباحثة).

ثانياً: **محددات مكانية:** طُبّق البحث في (50) مؤسسة مختلفة بمحافظة أسيوط.

ثالثاً: **محددات زمانية:** أُجري البحث خلال العام (2024).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الاتجاه:

أورد أبو النيل (2009) أن الاتجاه عبارة عن استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع ما من الموضوعات سواء كان اقتصاديًا أو اجتماعيًا أو سياسيًا، أو حول قيمة من القيم مثل القيمة الدينية أو القيمة الجمالية أو النظرية الاجتماعية، أو حول أيضًا جماعة من الجماعات مثل جماعة النادي أو المدرسة، ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيرًا لفظيًا سواء بالموافقة عليه أو عدم الموافقة أو المحايدة، ويتم قياس الاتجاه بإعطاء درجة للموافقة أو عدم الموافقة أو المحايدة.

أما غوردون ألبرت⁽¹⁾ عرف الاتجاه بأنه إحدى حالات التهيج والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة، وما كاد يثبتته الاتجاه يمضي مؤثرًا وموجهًا لاستجابات الفرد للأشياء والمواقف المختلفة فهو بذلك ديناميكي. أما بوجاردس⁽²⁾ فوصف الاتجاه بأنه ميل الفرد الذي يدفع سلوكه تجاه بعض عناصر البيئة أو بعيدًا عنها متأثرًا بالمعايير الموجبة أو السالبة تبعًا لقربه منها أو بعده عنها (الخاتتة، النوايسة، 2011). يتكون الاتجاه النفسي من (4) عناصر أساسية تتفاعل مع بعضها البعض لتعطي الشكل العام للاتجاه وهي:

المكون الإدراكي:

يتضمن العناصر التي تساعد الفرد على إدراك المثير الخارجي أو الموقف الاجتماعي. وقد يكون ذلك الإدراك حسيًا عندما تتكون الاتجاهات نحو الماديات، وقد يكون الإدراك اجتماعيًا عندما تكون الاتجاهات نحو المثيرات الاجتماعية. ويعتبر هذا المكون من أهم مكونات الاتجاه النفسي إذ يمثل الأساس لبقية المكونات (عبد الرحمن، 2008).

(1) غوردون ويلارد ألبرت هو عالم نفس أمريكي، ومن أوائل علماء النفس الذين اهتموا بدراسة الشخصية ووضع أساس علم نفس الشخصية وتأسيس معايير القيم، ورفض منهج التحليل النفسي للشخصية.
(4) إيموري ستيفن بوغاردس هو عالم اجتماع أمريكي من أصول ألمانية، يعتبر عالم اجتماع من الطراز الأصيل درس الفلسفة وعلم النفس وعلم الاجتماع.

التوحد

المكون المعرفي:

ويتضمن هذا المكون كل ما لدى الفرد من معتقدات وأفكار حول موضوع معين، ويرتكز عليها اتجاه الفرد ويدافع عنها، ويتطلب هذا المكون حد أدنى من الإدراك والمعرفة لموضوع الاتجاه، وتتوقف الاتجاهات من حيث قوتها أو ضعفها على المكون المعرفي، فكلما مانت المعلومات والأفكار واضحة وثابتة كان الاتجاه ثابتاً وقوياً والعكس صحيح (السامراتي، أميمن، 2002).

المكون الانفعالي:

ويستدل عليه من خلال مشاعر الفرد ورغباته تجاه الموضوع ومن إقباله عليه أو من نفوره منه. فمثلاً نجد شخصين ذوي اتجاه واحد نحو موضوع الاتجاه أي أنهم يعارضون هذا الموضوع ولا يوافقون عليه، لكننا نجد أن مشاعرهما نحو هذا الموضوع مختلفة، فأحدهما عارضه لأنه يخاف منه، والآخر عارض لأنه كاره له (أبو النيل، 2009).

المكون السلوكي:

يتضمن هذا المكون التعبيرات والاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد في موقف ما نحو مثير معين. فالمكون السلوكي هو نهاية المطاف. فعندما تكتمل جوانب الإدراك يكون الفرد بناءً على ذلك رصيذاً من الخبرة التي تساعد في تكوين العاطفة، فيقوم الفرد بالسلوك أو تقديم الاستجابة المناسبة لهذا الانفعال وهذه الخبرة وهذا الإدراك (عبد الرحمن، 2008).

ثانياً: التوظيف The employment:

يُعرف بأنه إدماج ذو الاحتياج الخاص بسوق العمل وإبعاده عن الانسحاب والانعزالية والاغتراب الاجتماعي، يؤدي لزيادة الثقة بنفسه، وإدراكه لقدراته الحقيقية، وتقليل إحساسه بالعجز. وذلك يتيسر تكيفه في المجتمع من خلال العمل، وتغير نظرة المجتمع إليه، وتأمين مصدر رزقه وخاصة في المراحل العمرية المتقدمة وتحقيق مبدأ المساواة بين الأفراد، ودعم أسرهم نفسياً واجتماعياً، وإخراجهم من أزمة الشعور بالذنب (عيسى، 2014).

يُعرف أيضًا بأنه أداء الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أعمال تتناسب مع قدراتهم بحيث توفر لهم فرصة للاستقلال الذاتي والعيش الكريم (الزهراني، القصيرين، 2021).

ويمكن القول من خلال العرض السابق أن التوظيف هو حصول ذوي الاحتياجات الخاصة على عمل أو وظيفة تناسب ميولهم وقدراتهم واحتياجاتهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى تقدير الذات لديهم، وزيادة ثقتهم بأنفسهم وشعورهم بالكفاية الذاتية، وبناء علاقات اجتماعية واسعة، والإسهام في بناء المجتمع، فضلاً عن شعورهم بالاعتزاز والفرح؛ فحصلهم على أجر مادي يشعرهم بالاستقلالية وعدم حاجتهم للدعم المادي من الأسرة، وتتبنى الباحثة هذا التعريف.

وأشار (Nevala et al (2019) بأن التوظيف يأخذ ثلاثة أشكال أساسية بالنسبة لتوظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد مقابل أجر وهي:

1- العمل التنافسي او المفتوح Competitive Employment:

وفيه يعمل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد مع موظفين عاديين ويحصلون على أجر عاديًا يضاهي أقرانهم العاديين في العمل. ويوفر أصحاب العمل أماكن إقامة مناسبة للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد المؤهلين منهم للتقدم للعمل أو الموظفين. وهذا النوع من التوظيف مناسب للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من أصحاب الأداء العالي والذين لا يحتاجون إلى دعم إضافي للدمج في بيئة العمل (Nevala et al., 2019).

2- العمل المحمي Sheltered Employment:

ففي هذا النوع من التوظيف يضمن للأفراد وظيفة في بيئة قائمة على المرافق، حيث يتلقون تدريبًا خاصًا في البيئات الآمنة على مهارات العمل وأيضًا التدريب على السلوك. حيث يقوم هذا النوع على مبدأ تحقيق الذات للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد والحفاظ على كرامته من خلال ضمان الدعم المالي المناسب له، كما يهدف إلى توفير تأهيل اجتماعي ومهني وإعادة تأهيل حسب نوع الوظيفة في بيئة غير تنافسية يقوم فيها الفرد بمجموعة من المهام السهلة مقابل أجر قليل وساعات عمل قليلة (Sannicandro et al., 2018). فحوالي (56: 76%) من العاملين ذوي اضطراب طيف التوحد لديهم بيئة عمل تعتمد على المرافق بدلاً من العمل التنافسي (Taylor & Seltzer, 2011).

التوحد

3- العمل المدعوم Supported Employment:

يقوم العمل المدعوم بتسهيل الانتقال للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد إلى وظائف مفتوحة , ومساعدتهم في الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها. فالمدرّب أو المرشد هو من يقوم بعملية الدعم والإرشاد المتخصص للموظفين من ذوي اضطراب طيف التوحد لتمكينهم من الحفاظ على وظائفهم (Nevala et al., 2019) فهذا النوع من التوظيف يسمح نظام الدعم للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد بمتابعة العمل بأجر في المجتمع بشكل فردي أو جماعي في وظيفة تم تطويرها لهم, ووجد مستويات مختلفة من الدعم للتوظيف وهو ما يطلق عليه كثافة الدعم (Ham et al., 2014).

ثالثاً: اضطراب طيف التوحد (ASD) Autism Spectrum Disorder :

يرى الزريقات (2020) بأنه اضطراب نمائي يؤثر بشكل سلبي على التواصل والسلوك, وهو ذو شدة متغيرة يتميز بعجز متواصل في التفاعل والتواصل الاجتماعي, وأيضاً الاهتمامات المحدودة والسلوكيات التكرارية وتتراوح شدة هذا الاضطراب من البسيط إلى الشديد وفقاً للحاجة إلى مستويات الدعم ويتم تشخيصه خلال فترة الطفولة المبكرة من الميلاد إلى ثماني سنوات.

كما عُرف بأنه قصور مستمر في التواصل والتفاعل الاجتماعي يحدث في سياقات متعددة ويتمثل في: قصور في تبادل المشاعر الاجتماعية, قصور في سلوكيات التواصل غير اللفظي المستخدمة في التفاعل الاجتماعي, وقصور في بناء وإستمرار وفهم العلاقات الاجتماعية, وإظهار أنماط محدودة ومتكررة من السلوك والإهتمامات والأنشطة, ويظهر حركات جسدية متكررة في استخدام الأشياء أو الكلام, والإصرار على إتزام الروتين أو الطقوس النمطية للسلوك اللفظي وغير اللفظي, وإهتمامات محددة جداً وثابتة تكون غير طبيعية في الشدة أو في التركيز, والإفراط أو القصور في المدخلات الحسية أو الإهتمامات غير المعتادة في الجوانب الحسية في البيئة. ويجب أن وجود الأعراض في مرحلة الطفولة المبكرة (DSM-5, 2022) وتتبنى الباحثة هذا التعريف.

وقد تمت الإشارة إلى عدد من خصائص ذوي اضطراب طيف والتوحد من خلال مجيد (2010) وهي ضعف التفاعل الاجتماعي, البرود العاطفي الشديد, ضعف استخدام اللغة والتواصل مع الآخرين, إيذاء

الذات، فقدان الإحساس بالهوية الشخصية، الإنشغال المرضي بموضوعات معينة، القلق الحاد، القصور في أداء بعض المهارات الإستقلالية والحياتية، إنخفاض في مستوى الوظائف العقلية، السلوك النمطي التكراري.

البحوث والدراسات السابقة:

تم تقسيمها إلى محورين وتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث كالتالي:

المحور الأول: دراسات وبحوث سابقة تناولت الاتجاهات تجاه ذوي اضطراب طيف التوحد.

هدفت دراسة حسن (2015) إلى الكشف عن طبيعة اتجاهات العاملين في التعليم نحو الأطفال ذوي اضطراب التوحد وتأثرها بعدد من المتغيرات. وتكونت العينة من فريق العمل مع اضطراب التوحد وعددهم (9) من الذكور بمدرسة ابن جبير الابتدائية في المملكة العربية السعودية. واستخدم الباحث المقابلة المقننة ذات الأسئلة المفتوحة من إعدادة. وأوضحت النتائج عن وجود اتجاهات إيجابية بشكل عام لدى العاملين نحو الأطفال ذوي التوحد.

كما سعت دراسة الصالح (2019) إلى إستطلاع وجهات نظر المعلمين حول دمج الأطفال ذوي اضطراب التوحد في المدارس الابتدائية الحكومية في مدينة الرياض بالسعودية. وطبقت المقابلة شبه المقننة باللغة العربية ثم تم ترجمتها إلى اللغة الإنجليزية. وتكونت العينة من (4) معلمين. وأسفرت النتائج إلى أن جميع المعلمين لديهم المعلومات الأساسية والعامة حول الدمج التعليمي وأيضًا معلومات بسيطة حول الأطفال ذوي اضطراب التوحد، وغالبية المعلمين لديهم اتجاهات إيجابية نحو دمج الأطفال ذوي التوحد.

وسعت دراسة (Botha & Leah 2020) إلى الكشف عن اتجاهات مديري القطاع العام تجاه ذوي الاحتياجات الخاصة، وتكونت عينة الدراسة (145) من مديري القطاع العام في الإدارات الحكومية الوطنية والإقليمية، واستخدم الباحثان استبيان لقياس اتجاهات المديرين تجاه ذوي الاحتياجات الخاصة الذي طوره بايز (2014). وأظهرت النتائج أن المديرين لديهم اتجاهات إيجابية تجاه ذوي الاحتياجات الخاصة.

التوحد

وقد بحثت دراسة التزه (2021) إلى تقصي اتجاهات طلاب الإرشاد النفسي في السنة الخامسة في جامعة تشرين نحو اضطراب طيف التوحد، حيث تكونت العينة من (51) طالبًا وطالبة في قسم الإرشاد النفسي، وصممت الباحثة استبانة كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن نسبة (80.4%) من الطلاب كانت اتجاهاتهم إيجابية ونسبة (19.6%) كانوا محايدين.

المحور الثاني: دراسات تناولت الاتجاهات نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد:

قام أبو شعيرة (2015) بإجراء دراسة بهدف قياس اتجاهات أصحاب العمل والمدراء وأصحاب القرار نحو تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض. حيث شملت عينة الدراسة (33) مؤسسة مختلفة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث من تصميمه أداة أساسية. وخلصت النتائج إلى انخفاض الاتجاهات نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركين تبعًا لمتغيرات الدراسة والتي شملت (نوع العمل للمؤسسة، وعمرها، وحجمها، ووجود موظفين من ذوي الإعاقة بها).

وفي هذا الإطار قامت دراسة القحطاني (2018) بهدف قياس اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعًا لعدد من المتغيرات. حيث تكونت عينة الدراسة من (122) صاحب عمل. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى من المتوسط.

كما سعت دراسة هيدلي وآخرون (2018) Hedley et al إلى تحديد العوامل المرتبطة بالانتقال الناجح للعمل من وجهة نظر البالغين المصابين باضطراب طيف التوحد في أستراليا. حيث تضمنت العينة (9) من ذوي اضطراب طيف التوحد، (6) من أسر الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، (7) من المعلمين، (6) فردًا من زملائهم في العمل. كما أشارت النتائج إلى أن الدعم الذي يتلقاه الفرد ذوي اضطراب طيف التوحد، والسماح بالتعديلات البيئية، ووجود خبير استشاري خلال فترة الانتقال جميعها عوامل سهلت الانتقال الناجح إلى العمل، كما أكدت الدراسة على النتائج الإيجابية من عمل الأفراد ذوي اضطراب كيف التوحد في تحقيق الاستقلال، والإحساس بالمسؤولية، والتطور في العلاقات الاجتماعية.

وسعت دراسة بلاك وآخرون (Black et al, 2019) إلى فهم وجهات نظر الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وأصحاب المصلحة حول العوامل التي تؤثر على حصول البالغين ذوي اضطراب طيف التوحد على وظائف والإحتفاظ بها في جميع أنحاء أستراليا والسويد والولايات المتحدة. حيث تكونت العينة من (19) من ذوي اضطراب طيف التوحد، (18) فرد من أسرهم، (21) فرد من مقدمي الخدمات لهم و(11) فرد من أصحاب العمل، (5) فرد من الباحثين المتخصصين في مجال اضطراب طيف التوحد، (5) فرد من ممثلي مجموعة المناصرة لذوي اضطراب طيف التوحد. واستخدم الباحثون استبانات خاصة وقاموا بإجراء مقابلات مختلفة لفهم وجهات النظر الدولية حول ما يساعد أو يعيق الحصول على وظيفة والحفاظ عليها من قبل الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. وأشارت النتائج إلى اعتبار البيئة بما في ذلك الدعم والعلاقات والمواقف والخدمات على أنها الأكثر أهمية للنجاح في مكان العمل، والتدخل الذي يستهدف التدخل في بيئة العمل قد يدعم البالغين المصابين باضطراب طيف التوحد ليكونوا ناجحين في سوق العمل.

وقد بحثت دراسة الزهراني و القصيرين (2021) الكشف عن تحديات توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر أسرهم. حيث تكونت عينة الدراسة من (97) فردًا من أسر الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد البالغين (16) عامًا فما فوق. وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثين. وتوصلت النتائج إلى وجود تحديات تعيق عملية تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد مرتبطة بالمجتمع وبالأُسرة وبمستوى تعليم وتدريب الفرد، وأيضًا تحديات تتعلق بنظام العمل والوضع الاقتصادي بشكل عام، وأيضًا كلما كانت الأسرة متعلمة وذات مستوى اقتصادي مرتفع كلما كانت أكثر اهتمامًا بحصول الفرد ذوي اضطراب طيف التوحد على الاستقلالية والعمل.

واستعرضت دراسة الزهراني وقواسمة (2021) عوامل الانتقال الناجح للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد للعمل من وجهة نظر معلمهم. حيث تكونت العينة من (152) معلمًا ومعلمة للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد. واستخدمت الباحثتان الاستبانة كأداة للدراسة. وأشارت النتائج إلى وجود عوامل تساعد في نجاح الانتقال الناجح للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد للعمل تضمنت (التقييم الانتقالي،

التوحد

الخطوة الانتقالية الفردية، المشاركة الأسرية، التعاون مع المؤسسات الخارجية ذات العلاقة، مهارات تقرير المصير.

تعقيب عام:

- 1- أجمعت الدراسات إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.
- 2- كما تناولت الدراسات اتجاهات شرائح مختلفة ممن يتعاملون مع الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، فتنوعت ما بين اتجاهات الأقران، أصحاب العمل، ومعملي التربية الخاصة، وأسرهم، ومقدمي الرعاية، والمديرين، وزملاء العمل، وطلاب الإرشاد النفسي.
- 3- كما شملت أدوات الدراسة على مقاييس الاتجاهات، بالإضافة إلى المقابلة الشخصية المقننة وشبه المقننة، والإستبانة.
- 4- وتوصلت بعض الدراسات إلى وجود مجموعة من التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد، منها ما يتعلق بالمجتمع وبالأ أسرة ومستوى تعليم وتدريب الفرد وأيضاً تحديات تتعلق بنظام العمل والوضع الاقتصادي بشكل عام، وقلة خدمات التأهيل، وعدم توافق المهن مع حاجات السوق، مثل دراسة (الزهراني، القصيرين، 2021؛ بودرمة، قصاص، 2021).
- 5- أما معظم الدراسات السابقة فقد سعت إلى معرفة العوامل المؤثرة والمساعدة في نجاح عملية التوظيف كما يرى كلاً من الزهراني وقواسمة (2021) ودراسات (Hedley et al., 2018; Black et al., 2019).

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (المسحي) لجمع البيانات وتحليلها للوصول إلى نتائج وعلاقات جديدة.

أولاً: عينة البحث:

وصف عينة التحقق من الخصائص السيكومترية للأدوات:

تم توزيع الاستبيان على (60) من أصحاب العمل ببعض المؤسسات والشركات الخاصة وهم الأشخاص الذين لديهم صلاحية اتخاذ قرار التوظيف في المؤسسات والشركات الخاصة بمحافظة أسيوط.

وصف عينة الدراسة الأساسية:

البحث الحالي تحدد بالعينة والأدوات المستخدمة في البحث وعددها (50) من أصحاب العمل بالمؤسسات والشركات الخاصة وتم تقسيمها على حسب نوع العمل الذي تقوم به كالمطاعم والكافيهات وعددهم (13) والتربية والتعليم وعددهم (15) والطب وعددهم (6) والكمبيوتر وعددهم (2) والسياحة وعددهم (7) والصناعة وعددهم (3) والزراعة وعددهم (1)، وتم اختيار جميع أفراد العينة باستخدام طريقة المعاينة العشوائية، وجاءت تفاصيلها كما يلي:

جدول (1)

الخصائص الديموجرافية للعينة الأساسية

م	العينة	الجنس		العمر			المؤهل			
		انثى	ذكر	أقل من 30	30-40	أكبر من 40	أقل من ثانوية	ثانوية	بكالوريوس أو ليسانس	دراسات عليا
1	أصحاب العمل	--	50	--	15	35	11	13	25	1

ثانياً: أداة البحث:

الهدف من بناء الإستبيان:

قامت الباحثة بإعداد الإستبيان بهدف معرفة اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد مع مراعاة أن تكون صياغة العبارات واضحة بما يتناسب وعينة الدراسة.

خطوات بناء الاستبيان:

عملية إعداد الاستبيان مرت بمجموعة من المراحل وهي:

التوحد

- 1- اطلعت الباحثة على مجموعة من الأطر النظرية في حدود ما توفر لها، والتي تناولت اتجاهات نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد، وما تضمنته هذه الأطر من مفاهيم وتعريفات وأبعاد مختلفة، وتحديد التعريف الإجرائي لها.
- 2- كما قامت الباحثة بعمل مسح للدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الاتجاهات نحو توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام والاتجاهات نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد بشكل خاص كدراسة (أبو شعيرة، 2015؛ غبريال، 2015؛ القحطاني، 2018؛ الزهراني والقصيرين، 2021؛ Zarokanellou et al, 2023).
- 3- ثم قامت الباحثة بصياغة بنود الاستبيان بأسلوب مبسط خالٍ من التعقيد.
- 4- كما قامت بتحديد أبعاد الاستبيان والذي اشتمل على ثلاثة أبعاد: المعرفي والسلوكي والوجداني، وفقاً لما اعتمدت عليه الباحثة من دراسات (السامراتي، أمين، 2002؛ عبد الرحمن، 2008؛ أبو النيل، 2009).
- 5- وبعد انتهاء الباحثة من إعداد الاستبيان بصورته الأولية قامت بعرضها على بعض المحكمين (1) في مجال التربية الخاصة والصحة النفسية وعلم النفس التربوي؛ حيث استقرت الباحثة على البنود التي اتفق عليها معظم المحكمين وتم تعديل وحذف بعض الفقرات التي رأى المحكمين عدم تناسبها.
- 6- وتم التوصل للصورة النهائية لإستبيان الاتجاهات المجتمعية نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد بعد التعديلات التي طرأت عليها التي شملت بعض البنود وإعادة صياغتها، وحذف بعضها.

(1) تتوجه الباحثة بالشكر الجزيل للجنة التحكيم لإسهامهم في تحكيم أداة البحث وهم :
 أ.د/ ماجد محمد عثمان عيسى أستاذ علم النفس التربوي وعميد كلية التربية بنين بأسبوط جامعة الأزهر.
 أ.د/ عبد الرحمن سيد سليمان رئيس قسم التربية الخاصة الأسبق بكلية التربية جامعة عين شمس.
 أ.د/ غادة عبد الغفار أستاذ علم النفس بكلية الآداب جامعة بني سويف.
 أ.د/ أحمد كمال البهنساوي أستاذ ورئيس قسم علم النفس بكلية الآداب جامعة أسبوط.
 أ.د/ خضر مخيمر أبو زيد أستاذ علم النفس التربوي ووكيل الكلية لشئون الطلاب بكلية التربية جامعة أسبوط.
 أ.د/ عماد أحمد حسن أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية جامعة أسبوط.
 أ.د/ زينب رجب البنا أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية للطبقة المبكرة جامعة دمنهور.
 أ.د/ رجب أحمد علي أستاذ الصحة النفسية المتفرغ بكلية التربية جامعة أسبوط.
 أ.د/ عفاف محمد محمود عجلان أستاذ الصحة النفسية المتفرغ بكلية التربية جامعة أسبوط.
 أ.د/ عفاف محمد أحمد جعيس أستاذ الصحة النفسية المتفرغ بكلية التربية جامعة أسبوط.



التحقق من الخصائص السيكومترية لإستبيان اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد:

تم حساب الخصائص السيكومترية للإستبيان وفقاً لما يلي:

أولاً: الإتساق الداخلي للاستبيان **Internal Consistency**:

تم تطبيق مقياس الاتجاهات المجتمعية على عينة الاستطلاعية قوامها (60) أصحاب الأعمال ثم حساب الاتساق الداخلي للمقياس من خلال إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل بند ودرجة كل بعد ومعامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس باستخدام برنامج SPSS 0.18.

جدول (2)

معامل الارتباط بين درجة كل بند ودرجة كل بعد باستبيان الاتجاهات

معامل الارتباط مع البند الثالث	رقم البند	معامل الارتباط مع البند الثاني	رقم البند	معامل الارتباط مع البند الاول	رقم البند
**0,391		**0,38		**0,58	
*0,313		*0,272		**0,67	
*0,328		**0,55		**0,48	
**0,493		**0,58		**0,37	
**0,772		**0,53		**0,47	
**0,472		**0,74		**0,50	
**0,571		**0,63		*0,259	
**0,752		**0,68		**0,48	
*0,321		**0,59		**0,37	
**0,342		**0,60		*0,260	
		**0,49		**0,56	
		**0,57			

* دالة عند مستوى (0.05)

** دالة عند دالة مستوى (0.01)

التوحد

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بالجدول دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) و (0.05).

وتم حساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان بالجدول التالي:

جدول (3)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب

طيف التوحد

الأبعاد	الارتباط مع الدرجة الكلية للمقياس
البعد المعرفي أو العقلي	**0,852
البعد السلوكي	**0,912
البعد الوجداني	**0,848

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يؤكد الاتساق الداخلي للأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان، وهذا يعني أن الاستبيان يمكن الإعتماد عليه.

ثانياً: صدق الإستبيان:

تم حساب صدق استبيان الاتجاهات المجتمعية نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين:

عرضت الباحثة الاستبيان بصورته الأولية على (10) من السادة المحكمين في مجال التربية الخاصة والصحة النفسية وعلم النفس التربوي، مع تحديد تعريف إجرائي للاتجاه والأبعاد الفرعية المتمثلة في البعد المعرفي أو العقلي والسلوكي والوجداني، والإبقاء على البنود التي اتفقوا عليها بنسبة 90% فما أعلى، وتم تعديل وحذف البنود التي رأى المحكمين عدم تناسبها.

2- صدق المحك (الصدق التلازمي):

تم إيجاد معامل الارتباط بين استبيان الاتجاهات المجتمعية (إعداد الباحثة) واستبيان الاتجاهات الاجتماعية نحو الافراد ذوي التوحد في مصر (إعداد: غبريال، 2015) باستخدام معادلة بيرسون ووجد أنه يساوي $0,334^*$ وهى دالة عند مستوى $0,05$ مما يؤكد صدق الاستبيان الحالي.

ثالثاً: ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات استبيان الاتجاهات المجتمعية بالطرق التالية:

1- الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

للاطمئنان على ثبات استبيان الاتجاهات المجتمعية نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (60) فرد، ثم تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (3)

معاملات الثبات لكل بعد بالاستبيان والاستبيان ككل باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

م	الأبعاد	عدد الفقرات	معاملات الثبات (ألفا كرونباخ)
1	البعد المعرفي أو العقلي	11	0,79
2	البعد السلوكي	12	0,75
3	البعد الوجداني	10	0,78
	المقياس ككل	33	0,83

ويتضح من الجدول السابق أن قيم ثبات ابعاد استبيان الاتجاهات المجتمعية تراوحت ما بين (0,75)

– (0,79) وثبات المقياس ككل بلغ قيمته (0,83). مما يحقق نسبة ثبات جيدة لهذا الاستبيان حيث أنه أكبر من 0,70 ويجعله صالح للتطبيق بتجربة البحث.

2- الثبات باستخدام التجزئة النصفية (جتمان) وسيرمان براون:

للاطمئنان على ثبات استبيان اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد باستخدام التجزئة النصفية (جتمان) وسيرمان براون، تم تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية قوامها (60) فرد، وتم حساب ثبات الاستبيان ببرنامج SPSS 0.18 كما هو موضح بالجدول التالي:

التوحد

جدول (4)

معاملات الثبات لكل بعد بالاستبيان والاستبيان ككل باستخدام التجزئة النصفية (جتمان) وسبيرمان براون

م	الأبعاد	معاملات ثبات جتمان	معاملات ثبات سبيرمان
1	المعرفي أو العقلي	0,78	0,75
2	البعد السلوكي	0,74	0,73
3	البعد الوجداني	0,76	0,74
	المقياس ككل	0,82	0,80

ويتضح من الجدول السابق أن قيم ثبات أبعاد استبيان اتجاهات أصحاب العمل بجتمان تراوحت ما بين (0,74 - 0,78) وثبات المقياس ككل بلغ قيمته (0,82). بينما سبيرمان تراوحت ما بين (0,73 - 0,75) وثبات المقياس ككل بلغ قيمته (0,80). مما يحقق نسبة ثبات جيدة لهذا الاستبيان حيث أنها أكبر (0,70) ويجعلها صالحة للتطبيق بتجربة البحث.

3- الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق:

للاطمئنان على ثبات استبيان الاتجاهات المجتمعية نحو توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد باستخدام طريقة إعادة التطبيق، تم تطبيق استبيان الاتجاهات المجتمعية على عينة استطلاعية قوامها (60) ثم تم إعادة تطبيقه بعدها بفواصل زمني قدره أسبوعين على نفس العينة، وتم حساب معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني ببرنامج SPSS 0.18 كما هو موضح الجدول التالي:

جدول (5)

معاملات الارتباط لكل بعد بالمقياس والمقياس ككل باستخدام معادلة الارتباط بيرسون

م	الأبعاد	معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني
1	المعرفي أو العقلي	**0,503
2	البعد السلوكي	**0,478
3	البعد الوجداني	**0,429

المقياس ككل	**0,545
-------------	---------

ويتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان الاتجاهات المجتمعية والدرجة الكلية للاستبيان دالة عند مستوى 0,01 . مما يحقق نسبة ثبات جيدة لهذا الاستبيان، ويؤكد ذلك صلاحية استبيان الاتجاهات لقياس السمة التي وضع من أجلها.

رابعاً: إجراءات البحث:

تمثلت إجراءات البحث التي قامت بها الباحثة فيما يلي:

- 1- بعد الاطلاع على أدبيات البحث تم تجميع المادة العلمية موضوع البحث.
- 2- تحديد أداة البحث المناسبة من خلال عمل مسح شامل لتلك الأدبيات.
- 3- إعداد استبيان اتجاهات أصحاب العمل في شكل بنود موزعة على أبعاد، وتم تحكيمها.
- 4- القيام بزيارات لبعض المؤسسات والشركات الخاصة وعددهم (50) بمحافظة أسيوط لتطبيق أداة البحث على العينة، وتم أيضاً التواصل مع العينة عن طريق مقابلة البعض منهم ببعض المؤسسات، وعن طريق التواصل معهم هاتفياً وإلكترونياً.
- 5- التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة.
- 6- كما تم تحديد عينة البحث الأساسية، وتطبيق أداة البحث عليها.
- 7- ثم تصحيح الإجابات وجدولة الدرجات الخام على برنامج Excel 2010 ومعالجتها إحصائياً من خلال برنامج SPSS 0.18، واستخلاص النتائج.
- 8- استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات التي تم التوصل إليها.
- 9- وأخيراً، تم مناقشة نتائج البحث ووضع التوصيات والبحوث المقترحة في ضوء التراث النظري والدراسات السابقة.

خامساً: الأساليب الإحصائية:

- 1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- 2- معامل الارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient لتحقيق من الاتساق الداخلي.

التوحد

3- معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach وجتمان وسبيرمان براون وإعادة التطبيق للتحقق من ثبات الاستبيان.

4- معادلة بيرسون للتحقق من صدق الاستبيان.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة على سؤال البحث تم تحليله تحليلًا كميًا وكيفيًا لتحديد الفئات الأساسية للإجابة وتكرارات الإجابة على السؤال وترتيب لهذه البنود، وأوضحت النتائج ما يلي:

أولاً: البعد المعرفي أو العقلي:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد المعرفي أو العقلي باستبيان اتجاهات أصحاب العمل ن = 50

الرتبة	الرقم	العبارات	المقياس	1	2	3	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
7	1	يمثل كثرة الغياب والإجازات المرضية من قبل ذوي اضطراب طيف التوحد عائقاً أمام إنجاز العمل.	التكرار	4	19	27	2,46	0,646	قوية
			النسبة	8%	38%	54%			
8	2	أرى أن تعديل بيئة العمل لذوي اضطراب طيف التوحد يحتاج تكاليف باهظة.	التكرار	11	12	27	2,32	0,819	متوسطة
			النسبة	22%	24%	54%			
4	3	أشير إلى أن توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد يصعب تطبيقه بشكل فعلي.	التكرار	5	11	34	2,58	0,673	قوية
			النسبة	10%	22%	68%			
1	4	أقر بأن ذوي اضطراب طيف التوحد لديهم جوانب قوة (الروتين/ الأداء البصري) يمكن استغلالها في العمل.	التكرار	1	12	37	2,72	0,497	قوية
			النسبة	2%	24%	74%			
1	5	أتوقع أن افتقار ذوي اضطراب طيف التوحد لبعض المهارات الضرورية في العمل يقلل من فرص توظيفهم.	التكرار	1	12	37	2,72	0,497	قوية
			النسبة	2%	24%	74%			

6	6	اعتقد أن بيئة عمل ذوي اضطراب طيف التوحد غير ملائمة لعملهم.	التكرار	5	16	29	2,48	0,677	قوية
			النسبة	%10	%32	%58			
2	7	استنتج أن قدرة ذوي اضطراب طيف التوحد على النظر في التفاصيل جيدة يزيد من فرصة توظيفهم.	التكرار	--	16	34	2,68	0,471	قوية
			النسبة	--	%32	%68			
5	8	اعتقد أن اتجاهات المجتمع رافضة لتوظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد.	التكرار	5	12	33	2,56	0,675	قوية
			النسبة	%10	%24	%66			
3	9	أتوقع أن التمييز الثقافي بين ذوي اضطراب طيف التوحد والعاديين يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة بينهم.	التكرار	1	15	34	2,66	0,519	قوية
			النسبة	%2	%30	%68			
5	10	أرى أن زملاء ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل سيهتمون بهم.	التكرار	3	16	31	2,56	0,611	قوية
			النسبة	%6	%32	%62			
9	11	استنتج أن توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد يحقق فوائد قليلة لجهة العمل.	التكرار	13	14	23	2,20	0,833	متوسطة
			النسبة	%26	%28	%46			
							2,54	0,684	قوية

لاحظت الباحثة أن البنود حصلت على درجة موافقة عالية ماعدا البند رقم (2, 11) درجة موافقتهم متوسطة، ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1- أظهرت استجابات أصحاب العمل حول كثرة الغياب والأجازات المرضية من قبل ذوي اضطراب طيف التوحد تمثل عائقاً أمام إنجاز العمل أشار (27) من أصحاب العمل بموافق بنسبة (54%)، وأشار (19) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (19%)، وذكر (4) منهم بغير موافق بنسبة (8%)، وجاء هذا البند في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2,46) وانحراف معياري (0,646).
- 2- وبالنسبة للبند تعديل بيئة العمل لذوي اضطراب طيف التوحد يحتاج تكاليف باهظة أشار (27) من أصحاب العمل بموافق بنسبة (54%)، وأشار (12) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (24%)، وذكر (11) منهم بغير موافق بنسبة (22%)، وجاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2,32) وانحراف معياري (0,819).

التوحد

3- وبالنسبة للبند توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد يصعب تطبيقه بشكل فعلي أشار أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (34) بموافق بنسبة (68%)، وفي الوقت ذاته أشار (11) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (22%)، وأشار (5) منهم بغير موافق بنسبة (10%). وجاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,58) وانحراف معياري (0,673).

4- أما البند أقر بأن ذوي اضطراب طيف التوحد لديهم جوانب قوة يمكن استغلالها في العمل أشار أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (37) بموافق بنسبة (74%)، كما أشار (12) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (24%)، وأشار (1) منهم بغير موافق بنسبة (2%). وجاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,72) وانحراف معياري (0,497).

5- وفيما يخص بالبند إفتقار ذوي اضطراب طيف التوحد لبعض المهارات الضرورية في العمل يقلل من فرص توظيفهم استجاب أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (37) بموافق بنسبة (74%)، و(12) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (24%)، واستجاب (1) منهم بغير موافق بنسبة (2%). وجاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,72) وانحراف معياري (0,497).

6- وفيما يتعلق بالبند أعتقد أن بيئة عمل ذوي اضطراب طيف التوحد غير ملائمة لعملهم أشار (29) منهم بنسبة (58%) بموافق و(16) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (32%)، واستجاب (5) منهم بغير موافق بنسبة (10%). وجاء في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2,48) وانحراف معياري (0,677).

7- وعن البند قدرة ذوي اضطراب طيف التوحد على النظر في التفاصيل جيدة يزيد من فرصة توظيفهم أشار (34) منهم بنسبة (68%) بموافق و(16) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (32%). وجاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,68) وانحراف معياري (0,471).

8- وبالنسبة للبند أعتقد ان اتجاهات المجتمع رافضة لتوظيف الاشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد أشار (33) منهم بنسبة (66%) بموافق و(12) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (24%)، و(5) منهم

بغير موافق بنسبة (10%). وجاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,56) وانحراف معياري (0,675).

9- أما البند أوقع أن التمييز الثقافي بين ذوي اضطراب طيف التوحد والعاديين يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة بينهم أشار (34) منهم بنسبة (68%) بموافق و(15) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (30%)، واستجاب (1) منهم بغير موافق بنسبة (2%). جاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,66) وانحراف معياري (0,519).

10- وعن البند أرى أن زملاء ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل سيهتمون بهم أشار (31) منهم بنسبة (62%) بموافق و(16) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (32%)، و(3) منهم بغير موافق بنسبة (6%). وجاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,56) وانحراف معياري (0,611).

11- وعن البند أستنتج أن توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد يحقق فوائد قليلة لجهة العمل أشار (23) منهم بنسبة (46%) بموافق و(14) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (28%)، واستجاب (13) منهم بغير موافق بنسبة (26%). وجاء في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2,20) وانحراف معياري (0,833).

ثانيًا: البُعد السلوكي

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البُعد السلوكي باستبيان اتجاهات أصحاب العمل ن = 50

الرتبة	الرقم	البُعد	المقياس	1	2	3	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
6	12	أجد أن ذوي اضطراب طيف التوحد يتحرك بسرعة وإنقاذ عند الانتقال من مكان لآخر في بيئة العمل.	التكرار	3	16	31	2,56	0,611	قوية
			النسبة	6%	32%	62%			
1	13	يتكيف ذو اضطراب طيف التوحد مع الأعمال الروتينية والأعمال الآلية.	التكرار	2	9	39	2,74	0,527	قوية
			النسبة	4%	18%	78%			
9	14	أرى أن ذو اضطراب طيف التوحد يميل إلى العنف في بيئة العمل.	التكرار	6	14	30	2,48	0,707	قوية
			النسبة	12%	28%	60%			

التوحد

متوسطة	0,794	2,32	26	14	10	التكرار	يُظهر ذو اضطراب طيف التوحد سلوكيات متكررة مع زملائه في العمل والعملاء مما يؤثر على سير العمل.	15	10
			%52	%28	%20	النسبة			
قوية	0,647	2,50	29	17	4	التكرار	الاحظ أن ذوي اضطراب طيف التوحد يقوم بالعمل على شكل طقوس متكررة.	16	8
			%58	%34	%8	النسبة			
قوية	0,678	2,50	30	15	5	التكرار	يفشل ذو اضطراب طيف التوحد في تقليد زملائه في العمل.	17	8
			%60	%30	%10	النسبة			
قوية	0,614	2,52	29	18	3	التكرار	صعوبة اتقان ذو اضطراب طيف التوحد لكل الأعمال التي يقوم بها الشخص العادي.	18	7
			%58	%36	%6	النسبة			
قوية	0,611	2,56	31	16	3	التكرار	الاحظ أن ذوي اضطراب طيف التوحد ينخرط في العمل بطريقة نمطية.	19	6
			%62	%32	%6	النسبة			
قوية	0,513	2,68	35	14	1	التكرار	يرفض ذو اضطراب طيف التوحد بشدة عندما يُقدم له النصيح أو يُطلب منه شيئاً في مكان العمل.	20	3
			%70	%28	%2	النسبة			
قوية	0,580	2,70	38	9	3	التكرار	أشاهد صعوبة ذو اضطراب طيف التوحد في تهدئة نفسه عندما يكون منزعجاً في العمل.	21	2
			%76	%18	%6	النسبة			
قوية	0,606	2,60	33	14	3	التكرار	يُبدى ذو اضطراب طيف التوحد نوبات غضب شديدة عندما يتم إحباطه في العمل.	22	5
			%66	%28	%6	النسبة			
قوية	0,485	2,64	32	18	--	التكرار	أرى صعوبة لدى ذو اضطراب طيف التوحد في تبادل الأدوار مع زملائهم في العمل.	23	4
			%64	%36	--	النسبة			
قوية	0,596	2,57							

لاحظت الباحثة أن البنود حصلت على درجة موافقة عالية ما عدا البند رقم (15) درجة موافقته متوسطة،

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1- أظهرت استجابات أصحاب العمل حول البند أجد أن ذوي اضطراب طيف التوحد يتحرك بسرعة وإندفاع عند الانتقال من مكان لآخر في بيئة العمل أشار (31) من أصحاب العمل بموافق بنسبة (62%)، وأشار (16) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (32%)، وذكر (3) منهم بغير موافق بنسبة (6%)، وجاء البند في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2,56) وانحراف معياري (0,61).
- 2- وبالنسبة للبند يتكيف ذو اضطراب طيف التوحد مع الأعمال الروتينية والأعمال الآلية أشار (39) من أصحاب العمل بموافق بنسبة (78%)، وأشار (9) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (18%)، وذكر (2) منهم بغير موافق بنسبة (4%)، وجاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,74) وانحراف معياري (0,527).
- 3- وبالنسبة للبند أرى أن ذو اضطراب طيف التوحد يميل إلى العنف في بيئة العمل أشار أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (30) بموافق بنسبة (60%)، وفي الوقت ذاته أشار (14) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (28%)، وأشار (6) منهم بغير موافق بنسبة (12%)، وجاء في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2,48) وانحراف معياري (0,707).
- 4- أما البند يظهر ذو اضطراب طيف التوحد سلوكيات متكررة مع زملائه في العمل والعملاء مما يؤثر على سير العمل أشار أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (26) بموافق بنسبة (52%)، كما أشار (14) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (28%)، وأشار (10) منهم بغير موافق بنسبة (20%)، جاء في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2,44) وانحراف معياري (0,705).
- 5- وفيما يخص بالبند ألاحظ أن ذوي اضطراب طيف التوحد يقوم بالعمل على شكل طقوس متكررة استجاب أصحاب العمل بتكرارات بلغت (29) بموافق بنسبة (58%)، و (17) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (34%)، واستجاب (4) منهم بغير موافق بنسبة (8%)، وجاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2,50) وانحراف معياري (0,647).
- 6- وفيما يتعلق بالبند يفشل ذو اضطراب طيف التوحد في تقليد زملائه في العمل أشار (30) منهم بنسبة (60%) بموافق و (15) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (30%)، واستجاب (5) منهم بغير موافق بنسبة (10%)، وجاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2,50) وانحراف معياري (0,678).

التوحد

- 7- وعن البند صعوبة اتقان ذو اضطراب طيف التوحد لكل الأعمال التي يقوم بها الشخص العادي أشار (29) منهم بنسبة (58%) بموافق و(18) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (36%) و(3) منهم بغير موافق بنسبة (6%). وجاء في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2,52) وانحراف معياري (0,614).
- 8- وبالنسبة للبند ألاحظ أن ذوي اضطراب طيف التوحد ينخرط في العمل بطريقة نمطية أشار (31) منهم بنسبة (62%) بموافق و(16) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (32%)، و(3) منهم بغير موافق بنسبة (6%). وجاء في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2,56) وانحراف معياري (0,61).
- 9- أما البند يرفض ذو اضطراب طيف التوحد بشدة عندما يُقدم له النصيح أو يُطلب منه شيئاً في مكان العمل أشار (35) منهم بنسبة (70%) بموافق و(14) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (28%)، واستجاب (1) منهم بغير موافق بنسبة (2%). وجاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,68) وانحراف معياري (0,513).
- 10- وعن البند أشاهد صعوبة ذو اضطراب طيف التوحد في تهدئة نفسه عندما يكون منزجاً في العمل أشار (38) منهم بنسبة (76%) بموافق و(9) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (18%)، و(3) منهم بغير موافق بنسبة (6%). وجاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,70) وانحراف معياري (0,580).
- 11- وعن البند يُبدي ذو اضطراب طيف التوحد نوبات غضب شديدة عندما يتم إحباطه في العمل أشار (33) منهم بنسبة (66%) بموافق و(14) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (28%)، واستجاب (3) منهم بغير موافق بنسبة (6%). وجاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,60) وانحراف معياري (0,606).
- 12- وفيما يتعلق بالبند أرى صعوبة لدى ذو اضطراب طيف التوحد في تبادل الأدوار مع زملائه في العمل أشار (32) منهم بنسبة (64%) بموافق و(18) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (36%)، وجاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,64) وانحراف معياري (0,485).



البُعد الثالث: الوجداني

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الوجداني باستبيان الاتجاهات المجتمعية (أصحاب العمل)

ن = 50

الرتبة	الرقم	البند	المقياس	1	2	3	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
3	24	أخاف على ذوي اضطراب طيف التوحد من وقوعه ضحية للتنمر في بيئة العمل.	التكرار	3	9	38	2,70	0,580	قوية
			النسبة	%6	%18	%76			
9	25	أشعر بالخوف من وجود شخص ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل.	التكرار	24	15	11	1,74	0,803	متوسطة
			النسبة	%48	%30	%22			
2	26	أميل إلى أن وجود ذو اضطراب طيف التوحد في المؤسسة أمر مقبول.	التكرار	1	11	38	2,74	0,487	قوية
			النسبة	%2	%22	%76			
5	27	أحس بعدم ثقة أصحاب العمل في قدرة ذو اضطراب طيف التوحد على العمل.	التكرار	4	14	32	2,56	0,644	قوية
			النسبة	%8	%28	%64			
7	28	أخاف على ذوي اضطراب طيف التوحد من تعرضه للإستغلال وسوء المعاملة في بيئة العمل.	التكرار	5	17	28	2,46	0,676	قوية
			النسبة	%10	%34	%56			
5	29	أتوقع بأن الحماية الزائدة من قبل الأسرة تقلل من فرص عمل ذوي اضطراب طيف التوحد.	التكرار	5	12	33	2,56	0,675	قوية
			النسبة	%10	%24	%66			
6	30	أشعر بعدم تعاون ذوي اضطراب طيف التوحد مع زملائه في العمل.	التكرار	5	15	30	2,50	0,678	قوية
			النسبة	%10	%30	%60			
8	31	أفضل عدم ترك ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل خوفاً من تعرضه للإصابة.	التكرار	7	18	25	2,36	0,722	قوية
			النسبة	14	36	50			

التوحد

1	32	أؤمن بحق ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل مساواة بالعاديين.	التكرار	--	4	46	2,92	0,274	قوية
			النسبة	--	%8	%92			
4	33	أتوقع أن ذو اضطراب طيف التوحد لا يتسامح مع الأخطاء الصغيرة أو الإحترافات في العمل.	التكرار	1	19	30	2,58	0,538	قوية
			النسبة	%2	%38	%60			
							2,51	0,670	قوية

لاحظت الباحثة أن البنود حصلت على درجة موافقة عالية ماعدا البند رقم (25) درجة موافقته متوسطة، ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

1- أظهرت استجابات أصحاب العمل حول أخاف على ذوي اضطراب طيف التوحد من وقوعه ضحية للتنمر في بيئة العمل أشار (38) من أصحاب العمل بموافق بنسبة (76%)، وأشار (9) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (18%)، وذكر (3) منهم بغير موافق بنسبة (6%)، وجاء في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2,70) وانحراف معياري (0,6).

2- وبالنسبة للبند أشعر بالخوف من وجود شخص ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل أشار (11) من أصحاب العمل بموافق بنسبة (22%)، وأشار (15) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (30%)، وذكر (24) منهم بغير موافق بنسبة (48%)، وجاء في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (1,74) وانحراف معياري (0,80).

3- وبالنسبة للبند أميل إلى أن وجود ذو اضطراب طيف التوحد في المؤسسة أمر مقبول أشار أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (38) بموافق بنسبة (76%)، وفي الوقت ذاته أشار (11) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (22%)، وأشار (1) منهم بغير موافق بنسبة (2%)، وجاء في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,74) وانحراف معياري (0,5).

4- أما البند أحس بعدم ثقة أصحاب العمل في قدرة ذو اضطراب طيف التوحد على العمل أشار أغلبية أصحاب العمل بتكرارات بلغت (32) بموافق بنسبة (64%)، كما أشار (14) منهم بمحايد إلى حد ما

بنسبة (28%)، وأشار (4) منهم بغير موافق بنسبة (8%). جاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,6) وانحراف معياري (0,6).

5- وفيما يخص بالبند أخاف على ذوي اضطراب طيف التوحد من تعرضه للإستغلال وسوء المعاملة في بيئة العمل استجاب أصحاب العمل بتكرارات بلغت (28) بموافق بنسبة (56%)، و(17) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (34%)، واستجاب (5) منهم بغير موافق بنسبة (10%). وجاء في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2,5) وانحراف معياري (0,7).

6- وفيما يتعلق بالبند أتوقع بأن الحماية الزائدة من قبل الأسرة تقلل من فرص عمل ذوي اضطراب طيف التوحد أشار (33) منهم بنسبة (66%) بموافق و(12) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (24%)، واستجاب (5) منهم بغير موافق بنسبة (10%). وجاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (2,6) وانحراف معياري (0,7).

7- وعن البند أشعر بعدم تعاون ذوي اضطراب طيف التوحد مع زملائه في العمل أشار (30) منهم بنسبة (60%) بموافق و(15) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (30%) و(5) منهم بغير موافق بنسبة (10%). وجاء في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2,5) وانحراف معياري (0,7).

8- وبالنسبة للبند أفضل عدم ترك ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل خوفاً من تعرضه للإصابة أشار (25) منهم بنسبة (50%) بموافق و(18) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (36%)، و(7) منهم بغير موافق بنسبة (14%). وجاء في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2,36) وانحراف معياري (0,722).

9- أما البند أؤمن بحق ذوي اضطراب طيف التوحد في العمل مساواة بالعاديين أشار (46) منهم بنسبة (92%) بموافق و(4) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (8%). وجاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,92) وانحراف معياري (0,274).

10- وعن البند أتوقع أن ذو اضطراب طيف التوحد لا يتسامح مع الأخطاء الصغيرة أو الإنحرافات في العمل أشار (30) منهم بنسبة (60%) بموافق و(19) منهم بمحايد إلى حد ما بنسبة (38%)، و(1) منهم بغير موافق بنسبة (2%). وجاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2,58) وانحراف معياري (0,538).

التوحد

خلاصة النتائج:

ومما سبق يتضح حدوث الاتجاهات بدرجة عالية على جميع محاور الاستبيان؛ حيث جاءت الاستجابة بدرجة موافق على الأبعاد الثلاثة، ويمكن تلخيص النتائج كالآتي:

- 1- حصلت الاتجاهات الخاصة بالبُعد السلوكي على أعلى درجة بمتوسط حسابي (2,57)، وحصلت الاتجاهات الخاصة بالبُعد المعرفي أو العقلي على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,54)، بينما الاتجاهات الخاصة بالبُعد الوجداني على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (2,51).
- 2- وأن اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد عالية بالتالي فهي اتجاهات ايجابية، ويظهر ذلك من خلال إرتفاع متوسط الدرجات على أداة البحث المستخدمة. وهذه النتائج تتفق مع دراسات (القحطاني، 2018؛ chao, et al., 2018؛ Sharma et al., 2018؛ Potha, Leah, 2020؛ Ayelet& Roni, 2020) الذين أشاروا إلى اتجاهات ايجابية لأصحاب العمل نحو توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. وتختلف مع دراسات (أبو شعيرة، 2015؛ Kleynhans& Kotze, 2010) الذين أشاروا إلى إنخفاض اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيفهم.

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:
- 1- إعتناء مبدأ تكافؤ الفرص بين العاديين وذوي اضطراب طيف التوحد في كافة المجالات بما يحقق لهم الدمج الاجتماعي.
 - 2- ضرورة تدريب الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد على المهارات المهنية المطلوبة للمهنة التي يرغبون العمل فيها بشكل جيد، حتى يساعد على قبولهم للعمل في المؤسسات المختلفة.
 - 3- ضرورة إعداد برامج وندوات توعية تتعلق بتحسين نظرة المجتمع المصري نحو ذوي اضطراب طيف التوحد وتوظيفهم.
 - 4- إصدار قوانين وتشريعات تلزم ذوي اضطراب طيف التوحد على شغل الوظائف في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

- أبو النيل، محمود السيد. (2009). علم النفس الاجتماعي عربياً وعالمياً. مكتبة الأنجلو المصرية.
- أبو شعيرة، محمد. (2015). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين تبعاً لعدد من المتغيرات. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، كلية التربية.
- التزة، شيرين نسيم. (2021). الاتجاهات نحو اضطراب طيف التوحد لدى طلاب الإرشاد النفسي. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 43(6)، 245-259.
- الجمعية العامة للأمم المتحدة. (14 يوليو 2021). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الجندي، نضال محمد، خزاعلة، عبد العزيز. (2008). برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة كأحد استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية دراسة مقارنة لبرامج التأهيل المهني بين الأردن وسوريا. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، كلية الآداب.
- حسن، أيمن سالم عبد الله. (2015). اتجاهات العاملين في التعليم نحو الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في ضوء بعض المتغيرات. مجلة التربية الخاصة، ع(10)، 117-161.
- الختاتنة، سامي محسن، النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (2011). علم النفس الاجتماعي. دار الحامد للنشر والتوزيع.
- الزريقات، إبراهيم عبد الله. (2020). التدخلات الفعالة مع اضطراب طيف التوحد الممارسات العلاجية المستندة إلى البحث العلمي. دار الفكر للنشر.
- الزهراني، شروق بنت صالح، قواسمة، كوثر بنت محمد. (2021). عوامل الانتقال الناجح للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد للعمل من وجهة نظر معلمهم بمنطقة مكة المكرمة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 12(41)، 262-298.
- الزهراني، هياء محمد، القصيرين، إلهام مصطفى. (2021). تحديات تشغيل الأفراد اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر أسرهم. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 11(40)، 145-191.

التوحد

السامرائي، نبيهه صالح، أميمن، عثمان علي. (2002). مقدمة في علم النفس. دار زهران للنشر والتوزيع.

الصالح، منيرة. (2019). وجهات نظر المعلمين حول دمج الأطفال ذوي اضطراب طيف التوحد في المدارس الحكومية الابتدائية بالرياض. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 9(30)، 1-33.

عبد الرحمن، سعد. (2008). القياس النفسي النظرية والتطبيق (ط. 5). هبة النيل العربية للنشر والتوزيع.

عوالي، نوري. (2019). اتجاهات المعلمين حول دمج أطفال اضطراب طيف التوحد في المدارس الابتدائية العادية، رسالة ماجستير، جامعة زيان عاشور الجلفة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

عيسى، أحمد نبوي. (2014). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية. مجلة مستقبل التربية العربية، 21(89)، 195-271.

القحطاني، محمد بن فهد. (2018). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات (دراسة حالة مدنية مدينة الرياض). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(2)، 349-365.

مجيد، سوسن شاكر. (2010). التوحد: أسبابه، خصائصه، تشخيصه، علاجه (ط. 2). ديونو للطباعة والنشر والتوزيع.

ملش، أميمة محمد علي. (2021). برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة : المعوقات ومتطلبات التطوير: دراسة ميدانية بإحدى مراكز التأهيل المهني بدولة الإمارات المتحدة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 24، 215-236.

المراجع الأجنبية:

Ayelet, G., & Roni, K. (2020). Attitudes toward persons with disabilities among community centers' management staff members: A brief report. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 63(3), 187-191.



- Black, M., Mahdi, S., Milbourn, B., Scott, M., Gerber, A., Esposito, C., Flakmer, M., Lerner, M., Halladay, A., Strom, E., D'Angelo, A., Falkmer, T., Bolte, S., & Girdler, S. (2020). Multi-informant International Perspectives on the Facilitators and Barriers to Employment for Autistic Adults. *Autism Research*.
- Black, M., Mahdi, S., Milbourn, B., Thompson, C., D'Angelo, A., Ström, E., Falkmer, M., Falkmer, T., Lerner, M., Halladay, A., Gerber, A., Esposito, C., Girdler, S., & Bölte, S. (2019). Perspectives of key stakeholders on employment of autistic adults across the united states, australia, and Sweden. *Autism Research*. doi: 10.1002/aur.2167.
- Bush, K., & Tassé, M. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in developmental disabilities*, 65, 23–34. DOI:10.1016/j.ridd.2017.04.004.
- Chao, P., Huang, Y., Fried, J., Hsu, T., & Osokie, J. (2018). Attitudes and reflections of Vietnamese managers toward their employees with disabilities. *Journal of Rehabilitation* 84(3), 14–27.
- Frank, F., Jablotschkin, M., Arthen, T., Riedel, A., Fangmeier, T., Hölzel, L. P., & van, L. (2018). Education and employment status of adults with autism spectrum disorders in Germany—a cross-sectional-survey. *BMC psychiatry*, 18(1), 1–10.
- Ham, W., McDonough, J., Molinelli, A., Schall, C., & Wehman, P. (2014). Employment supports for young adults with autism spectrum disorder: Two cases studies. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(2), 117–124.

-
- Kleynhans, R., & Kotze. (2010). Managers' and employees' attitudes towards people with physical disabilities in the workplace. *Tydskr. Geesteswet, 50(3)*, 404–418.
- Levy, A. Perryab, A.(2011). Outcomes in adolescents and adults with autism: A review of the literature. *Research in Autism Spectrum Disorders, 5(4)*, 1271–1282.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H., portfors, P., & Anttila, H. (2019). The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of people with Intellectual Disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, (29)*, 773–802.
- Potha, P., & Leah, L. (2020). Exploring public sector managers' attitudes towards people with disabilities. *Journal of Human Resource Management, v18*.
- Roux, A., Rast, J., Anderson, K., Garfield, T., & Shattuck, P. (2021). Vocational Rehabilitation Service Utilization and Employment Outcomes Among Secondary Students on the Autism Spectrum. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 51(1)*, 212–226. doi: 10.1007/s10803-020-04533-0.
- Sannicandro, T., Parish, S., Fournier, S., Mitra, M., & Paiewonsky, M. (2018). Employment, Incom, and SSI Effects of Postsecondary Education for people with intellectual disability. *American Journal on Intellectual Development Disabilities, 123(5)*, 412–425.



- Sharma, A., Zsarnoczky, M., & Dunay, A. (2018). An empirical study on the influences of management's attitudes toward employees with disabilities in the hospitality sector. *Polish Journal of Management Studies* 18(2), 311–323.
- Soeker, M. (2020). A descriptive qualitative study of the challenges that individuals with autism spectrum disorder experience when transitioning from skills training programs into the open labor market in Cape Town, South Africa. *Work*, 65(4), 1–15. DOI:10.3233/WOR-203127.
- Solomon, C. (2020). Autism and Employment: Implications for Employers and Adults with ASD. *Journal of Autism And Developmental Disorders*, 50, 4209–4217.
- Taylor, J & Seltzer, M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism disorders during the transition to adulthood. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 41(5), 566–574.
- The American psychiatric association. (2022). Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5Th ed, R).