المجلـد (١١)، العــدد (٤٠)، الجزء الأول، ينـايـر ٢٠٢١، ص ص ١٤٥ – ١٩١

تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر أسرهم

إعـداد

أ/ هيـاء محمـد سعـد الزهـراني

ماجستير اضطراب طيف التوحد – جامعة جدة

المملكة العربية السعودية

أ. د/ الهـام مصطفـى القصـيريـن

استاذ التربية الخاصة في جامعة جدة

المملكة العربية السعودية

DOI: 10.12816/0057347

تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر أسرهم

إعداد

أ/ هياء محمد سعد الزهراني (*) & أ. د/ الهام مصطفى القصيرين (**)

ملخص

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. وتكونت العينة النهائية من (٩٧) فردًا من أسر الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد البالغين (١٦) عامًا فما فوق والمسجلين بسجلات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومراكز التأهيل الشامل والبرامج الحكومية، وتم استخدام استبانة من إعداد الباحثتان كأداة للدراسة. وخلصت النتائج الى وجود تحديات تعيق عملية تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد مرتبطة بالمجتمع وبالأسرة ومستوى تعليم وتدريب الفرد وأيضًا تحديات تتعلق بنظام العمل والوضع الاقتصادي بشكل عام. وقد بينت النتائج أنه كلما كانت الأسرة متعلمة وذات مستوى اقتصادي مرتفع كلما كانت أكثر اهتمامًا بحصول ابنها/ ابنتها من ذوي اضطراب طيف التوحد على الاستقلالية والعمل.

الكلمات المفتاحية: اضطراب طيف التوحد، تحديات، تشغيل.

(*) طالبة ماجستير في التربية الخاصة - جامعة جدة.

(**) الأستاذ في التربية الخاصة - جامعة جدة.

Challenges of Employing Individuals with Autism Spectrum Disorder from The Perspective of Families and Employers

By
Haya Mohammed Saad Al-Zahrani

Abstract

The present study aimed to reveal the challenges of employing individuals with autism spectrum disorder in Jeddah, Saudi Arabia. The final sample consisted of (97) family members of individuals with autism spectrum disorder, who were (16) years and older, registered in the records of the Ministry of Human Resources and Social Development, comprehensive rehabilitation centers, and government programs. A questionnaire prepared by the researcher was used as a tool to conduct the study. The results of the study concluded that there are challenges that hinder the process of employing individuals with autism spectrum disorder related to society, family, the level of education and training of the autistic adult, as well as challenges related to the work system and the economic situation in general. The results showed that the more the family were educated and had a high economic level, the more interested in her autistic son / daughter obtaining independence through work.

مقدمة Introduction :

الإعاقة ظاهرة مألوفة عرفتها المجتمعات الإنسانية على مر الأزمنة، فلا يكاد مجتمع يخلو منها. وتباينت النظرة لذوي الإعاقة وأساليب التعامل معهم حسب القيم والأعراف والأفكار الدينية والاجتماعية السائدة، بدءًا من النبذ والعزل والحرمان ثم مرورًا بالتقبّل والتعاطف والرعاية ووصولًا إلى النهج الداعي بالمساواة مع غيرهم من الأسوياء في كافة الحقوق ومجالات الحياة، حتى أصبح مقدار ما يُقدّم في أي مجتمع من حقوق وخدمات واهتمام بذوي الإعاقة معيارًا يقيس مستوى الرفاه والرُقّي الحضاريّ الذي يتمتع به ذلك المجتمع.

وقد تزايد الاهتمام العالمي والمحلّي –على وجه الخصوص– بقضية ذوي الاعاقة باعتبارها قضية ذات أبعاد مختلفة، تُشكّل تحديًّا للوعي والمبادئ الإنسانية وضرورةً مُلحة في سبيل التنمية والتطوّر، وظهر ذلك الاهتمام جليّا في رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠). ومن أبرز مشكلات ذوي الإعاقة التي كانت ولا زالت هاجسًا ملازمًا ومتناميًا هي حقهم في العمل والاستقلالية، فمن أجل هذا قد نصّت (المادة ٢٧) من اتفاقية حقوق الأفراد ذوي الإعاقة بقرار الجمعية العامّة للأمم المتحدة رقم (٦١١/٦١) بتاريخ (١٣) ديسمبر (٢٠٠٦) على حق الأفراد ذوي الإعاقة –بكافّة فئاتهم– في العمل مساواةً مع الآخرين، وذلك بإتاحة الفرص المناسبة لهم من أجل كسب الرزق وحماية حقوقهم في توفير بيئات عمل ملائمة، وتَقَاضي الأجور المناسبة مساواةً مع الآخرين، وتعزيز فرص التقدّم الوظيفي وتمكينهم من الحصول على البرامج العامة للتوجيه التقني وخدمات التدريب.

ويُعد اضطراب طيف التوحد **Autism Spectrum Disorder** أحد الاضطرابات النمائية العصبية وفقًا لتصنيف الطبعة الخامسة من الدليل الإحصائي والتشخيصي للاضطرابات العقلية (٢٠١٣) **Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder (DSM-5)**. وهو من فئات الإعاقة التي شغلت العديد من الباحثين والمختصين مؤخرًا. يُعزى الفضل الأكبر في التعرُّف على هذا الاضطراب بشكلٍ أوّلي إلى الطبيب النفسي كانر **Kanner**؛ الذي قدّمه للمجتمع العلمي في مقال تم نشره عام (١٩٤٣) بعنوان "اضطرابات التوحد في مجال التواصل الانفعالي". (الزارع، ٢٠١٨).

وقد أورد تقرير منظمة العمل الدولية (٢٠١٥) **International Labour Organization** أنّ الأفراد ذوي الإعاقة –بجميع فئاتهم– من الأفراد المُرجّح تعرضهم إلى التمييز في سوق العمل أكثر من غيرهم. كما أنهم من أكثر أفراد المجتمع تعرُّضًا لخطر الفقر. وقد خلصُت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية **(ILO)** بشأن عشرة بلدان نامية في آسيا وأفريقيا إلى أنّ الخسائر الاقتصادية المتصلة بذوي الإعاقة كبيرة وتبلغ (٣ إلى ٥ %) من الناتج المحلي الإجمالي. وتشير تقديرات الأمم المتحدة **United Nation** إلى أن (٨٠%) من ذوي الإعاقة يعيشون تحت خط الفقر ونادرًا ما يُمنحون الدعم والفرص اللازمة للاندماج والإسهام في المجتمع والاقتصاد.

وفيما يختص بالأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد **(ASD)** على وجه التحديد، فقد أكدّت دراسة كلًا من هولويردا، وفانديركلينك، وبروير، وقروثوف (٢٠١٢) **Holwerda, Van der klink, Brouwer, & Groothoff** أنّه يتم توظيف نسبة صغيرة من الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد **(ASD)**؛ وذلك يُقدّر بحوالي (٢٥%) فقط. كما ذكر التقرير الصادر عن الجمعية الوطنية للتوحد في بريطانيا (٢٠١٦) **The National Autistic Society** أن نسبة البالغين من ذوي اضطراب طيف التوحد الذين يعملون بأجر بلغت (٣٢%)؛ بما في ذلك العمل المستقل، والعاملين لحسابهم الخاص. أمّا العاملين بدوام كلّي بلغ نسبة (١٦%) فقط.

وبالإضافة الى كل ذلك؛ بسبب ما يعانيه الافراد ذوي اضطراب طيف التوحّد من مشاكل واثار متفاوتة تستمر معهم مدى الحياة، والتي قد تتطلب رعاية صحّية مستمرة، على سبيل المثال (اضطرابات القلق، التشنجات، الاكتئاب، الوسواس القهري وغيرها)؛ وبدون توفّر فُرص العمل المناسبة لهم فإنّ الأسر والمجتمع ككل يدفعون تكلفة عالية لذلك. فقد قدّرت جمعية التوحّد الأمريكية (٢٠١٤) **The Autism Society of America** أنّ تكلفة رعاية فرد واحد من ذوي اضطراب طيف التوحد تبلغ (٣,٥ الى ٥) مليون دولار، وتدفع الولايات المتحدة الأمريكية **USA** تكاليف سنوية تبلغ حوالي (٩٠) مليار دولار لرعايتهم (كولوم، وانزكولي (٢٠١٤) **Cullum & Innis-Cole**).

وبناءًا على ما أشارت إليه نتائج دراسة العجمي، والبتال (٢٠١٥) نخلص الى أنّ من التحديات التي تُسبب انخفاض عدد العاملين من ذوي اضطراب طيف التوحد هو شيوع العديد من

المعتقدات والاتجاهات السلبية حول مستوى القدرات والإمكانيات التي يتمتعون بها في المجتمع بشكل عام ولدى أصحاب العمل بشكل خاص. كما أن مقدار ونوع الخدمات التيسيرية التي يتم توفيرها في مكان العمل قد تكون عاملًا يؤدي إلى نجاح الفرد ذوي اضطراب طيف التوحد في عمله أو تحدّي يُسبب تدني أداءه.

وكذلك أيضًا مما أثبته تقرير منظمة العمل الدولية (ILO) (٢٠١٥)، السابق ذكره، أن نوعية التأهيل والتدريب والفُرص المتاحة في سوق العمل والاتجاهات المجتمعية وطبيعة الظروف والتنشئة الأسرية هي من أبرز التحديات التي تؤثر تأثيرًا بالغًا في قُدرة الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد على تفعيل دورهم في الإنتاج الاقتصادي. فالمستوى الجيد من الرعاية والتعليم والتأهيل التي تستطيع الأسرة توفيره هو حجر الأساس الذي يدعم نجاح الفرد منهم في جميع نواحي حياته.

بناءًا على ذلك كلّه يمكن القول بأن تشغيل وعمل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، كفئة من ذوي الاعاقة، يواجه عددًا من التحديات التي تقف حائلًا أمام حصولهم على هذا الحق واندماجهم في المجتمع. ومن هذا المنطلق فضّلت الباحثتان إجراء الدراسة الحالية في هذا الميدان.

مشكلة الدراسة Research Problem

ورد في التقرير الصادر عن صندوق تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعوديّة Human Resources Development Fund (٢٠١٧) أن نسبة الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد حول العالم ارتفعت بمقدار (١٠ % إلى ١٧ %) سنويًا خلال السنوات القليلة الماضية. وقد بلغ عدد الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد عشرة ملايين شخص حول العالم. وبالأخذ في الاعتبار أنّ اضطراب طيف التوحد يسبب مشاكل تستمر مدى الحياة، وفي ظل تزايد معدلات انتشاره التي لا يُستهان بها، ينبغي التعامل مع العديد من الحاجات التي تتطلبها اختلاف المراحل العمرية للفرد من ذوي اضطراب طيف التوحد، ومنها الحاجة إلى العمل والاستقلال عند بلوغه سن الشباب. لذلك ظهرت توجهات لافتة تُنادي بالاهتمام بعمل وتوظيف هذه الفئة من المجتمع وتأهيلهم التأهيل المناسب بما يكفل لهم الحصول على فُرص متساوية مع باقي أفراد المجتمع، واستثمار قدراتهم الخاصّة، وتمكينهم من الاندماج في المجتمع كمبدأ انساني وحضاري

نبيل. وانسجامًا مع ذلك سعت رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) إلى تعزيز كافّة حقوق ذوي الاعاقة، ومنها حق المساواة في العمل. فقد اشتملت خطة برنامج التحوّل الوطني (٢٠١٧) ضمن البعد السادس على الهدف الإستراتيجي رقم (٤,٢,٣) الداعي إلى تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل وإزالة الحواجز التي تمنع ذلك من خلال توفير الفرص وتهيئة البنية التحتية لهم، وتطوير مهاراتهم المهنية والاجتماعية.

استناداً على ما سبق وتناغمًا مع شعار الأمم المتحدة **UN** في اليوم العالمي للتوحد (٢٠٢٠)، الذي أثار قضايا البالغين من ذوي اضطراب طيف التوحد سعت الباحثتان من خلال هذه الدراسة إلى معرفة التحديات التي تعيق تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر أسرهم؛ وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر أسرهم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **(0,05)** في وجهة نظر الأسر تعزى للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الحالة الاقتصادية، جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد؟

أهـــداف الـــدراســـة Objectives of Research

سعت الدراسة الحالية إلى:

- الكشف عن التحديات التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب التوحد من وجهة نظر أسرهم.
- التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة **(0,05)** في وجهة نظر الأسر تعزى للمتغيرات التالية: المؤهل العلمي، الحالة الاقتصادية، جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد؟

أهميـــة الـــدراســـة Importance of Research

تظهر أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهميـــة النظـــريـــة:

- تُعدّ هذه الدراسة الأولى من نوعها على مستوى المملكة العربية السعودية –حسب علم الباحثتان– التي تناولت موضوع تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في السعي إلى معرفة التحديات التي تُعيق تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، لكون الحاجة إلى الانخراط في العمل مرحلة حرجة يتحقق فيها الاستقلال التام والاندماج الحقيقي في المجتمع.

الأهمية التطبيقية:

- من المتوقع أن تُساعد هذه الدراسة جميع الجهات المهتمة بتشغيل ذوي اضطراب طيف التوحد في تحديد ماهية التحديات التي تَحول دون ذلك حتى الوقت الحالي. مما يُسهم في الحد من تلك المشكلة ويدعم ويشجع تأهيلهم المهني.
- وضع توصيات مقترحة تسهم في مواجهة التحديات التي تعيق عمل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.

حدود الدراسة Research Limitations

- **الحدود الموضوعية:** معرفة التحديات التي تعيق تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.
- **الحدود البشرية:** أسر الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة في مراكز خدمات التأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد ومراكز التأهيل الشامل.
- **الحدود الزمنية:** الفصل الدراسي الثاني من العام (١٤٤١) الموافق (2020).

مصطلحات الدراسة Terminology of research

التحديات Challenges:

يُعرّفها (عبد البصير، ٢٠١٩) "بالوضع الذي يمثل وجوده تهديدًا أو إضعافًا، كليًا أو جزئيًا، دائمًا أو مؤقتًا، لوجود وضع آخر يُراد له الثبات والقوة والاستمرار" (ص. ٧).

إجرائياً: مجموع الدرجات التي تم الحصول عليها من استجابة المفحوصين على أداة القياس المُعدّة من قبل الباحثتان.

التشغيل Employment:

ويمثل كما وصفه ديسبينزا (٢٠١٩) **Dispenza** بأنه حصول البالغ من ذوي الإعاقة على وظيفة ذات مسؤوليات محددة مدفوعة الأجر.

إجرائيا: توظيف واستخدام الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد لأداء أعمال تتناسب مع قدراتهم بحيث توفر لهم فرصة للاستقلال الذاتي والعيش الكريم.

اضطراب طيف التوحد Autism Spectrum Disorder:

عرفته جمعية التوحد الأمريكية Autism Society of America (٢٠١٩) بوصفه اضطراب نمائي عصبي يظهر في مراحل الطفولة المبكرة، ويؤثر على مهارات التواصل والتفاعل مع الآخرين.

إجرائياً: الأفراد البالغين عمر (١٦) عامًا وما فوق المُشخصين باضطراب طيف التوحّد؛ والمسجلين لدى التأهيل الشامل، وفي البرامج الحكومية والخاصة في مدينة جدة.

الإطـــار النظـــري

أولًا: اضطراب طيف التوحد

مفهوم اضطراب طيف التوحد

عرفت مراكز مكافحة الامراض والسيطرة والوقاية الأمريكي (2019) Centers for Disease Control and Prevention اضطراب طيف التوحد على أنه إعاقة في النمو يمكن أن تسبب تحديات اجتماعية وتواصلية وسلوكية كبيرة. ويمكن أن تتراوح مهارات التعلم والتفكير وحل المشكلات لدى الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد ما بين الموهوبين إلى ذوي التحديات الشديدة. قد يحتاج بعض الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد إلى الكثير من المساعدة في حياتهم اليومية؛ وقد يحتاج البعض الآخر إلى مستوى أقل.

وعرّفته منظمة الصحة العالمية World Health Organization (WHO) (2019) بأنه طائفة من الاعتلالات التي تتصف بضعف السلوك الاجتماعي والتواصل والمهارات اللغوية إلى حد ما وضيق نطاق أوجه الاهتمام والأنشطة التي ينفرد بها الشخص المعني والتي تتسم بتكرارها. يظهر اضطراب طيف التوحد في مرحلة الطفولة ولكنه يميل إلى الاستمرار في فترة المراهقة وسن البلوغ. وفي معظم الحالات تظهر الاعتلالات في أول خمس سنوات من العمر.

ثانياً: تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد

يصف القحطاني (٢٠١٨) مفهوم تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد كفئة مدرجة ضمن ذوي العاقة بأنه عملية يتقبّل فيها أرباب العمل توظيفهم في مؤسساتهم، والإفادة من طاقاتهم من اجل تمكينهم من اعالة أنفسهم والاستقلال بدلًا من الاعتماد على الاخرين.

أنواع تشغيل ذوي اضطراب طيف التوحد

هناك ثلاث أنواع لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد مقابل أجر هي: العمل التنافسي (المفتوح)، العمل المدعوم، والعمل المحمي. (نيفالا، وبيهكيونين، وتيتينين، ٢٠١٩ Nevala, Pehkeonen, & Teittinen,).

١/ العمل التنافسي (المفتوح) Competitive Employment

يعمل الأشخاص ذوو اضطراب طيف التوحد مع موظفين بدون إعاقات ويتلقون أجرًا عاديًا يضاهي زملائهم في العمل بدون إعاقة. كما يوفر أصحاب العمل أماكن إقامة معقولة للأفراد المؤهلين ذوي اضطراب طيف التوحد المتقدمين للعمل أو الموظفين. هذا النموذج مناسب للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد من أصحاب الأداء العالي والذين لا يحتاجون إلى دعم إضافي للدمج في بيئة العمل. (نيفالا وآخرون، ٢٠١٩ Nevala et. Al)

٢/ العمل المحمي Sheltered Employment

في العمل الآمن أو المحمي، يضمن الفرد وظيفة في بيئة قائمة على المرافق. يتلقى الأفراد في البيئات الآمنة عمومًا تدريبًا خاصًا على مهارات العمل والتدريب على السلوك أيضًا. ويقوم هذا النوع على مبدأ تحقيق الذات للفرد ذو اضطراب طيف التوحد وحفظ كرامته من خلال ضمان الدعم المالي المناسب له. ويهدف الى توفير تأهيل اجتماعي ومهني وإعادة تأهيل حسب نوع الوظيفة في بيئة غير تنافسيّة، يقوم فيها الفرد بمهام سهلة مقابل أجور منخفضة وساعات عمل قليلة. وعلى الرغم من عدم وجود بيانات دقيقة عن أنواع النشاط المضطلع به في الهياكل الوظيفية المحمية، فإن تلك التي ذكرتها البلدان التي تم فحصها بشكل متكرر كانت: العمل في المصانع (تغليف، تجميع أو تصنيع)، والخدمات والزراعة والأنشطة التجارية السهلة. (سانيخاندرو، باريش، فورنير، ميترا، وبينوسنكي، ٢٠١٨ Sannicandro, Parish, Fournier, Mitra, Paiewonsky)

٣/ العمل المدعوم Supported Employment

هذا النوع يسهل الانتقال للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد إلى وظائف مفتوحة ويركز على مساعدة الأفراد في الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها. حجر الزاوية في هذه الطريقة هو "مدرب العمل" أو "المرشد" الذي يقدم الدعم والإرشاد المخصص للموظفين ذوي اضطراب طيف التوحد لتمكينهم من الاحتفاظ بوظائفهم. (نيفالا وآخرون، ٢٠١٩ Nevala et. Al) في العمل المدعوم، يسمح نظام الدعم للأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد بمتابعة العمل بأجر في المجتمع، أحيانًا كجزء من طاقم متنقل، وأحيانًا أخرى بشكل فردي في وظيفة تم تطويرها لهم. وهناك مستويات مختلفة من الدعم للتوظيف. وهذا ما يسمى كثافة الدعم (هام وآخرون، ٢٠١٤ Ham et. Al).

- **أهمية تشغيل ذوي اضطراب طيف التوحّد**

يمكن أن يتمتع الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد بمهارات قيّمة يقدمونها لأصحاب العمل، قد يكون لدى بعضهم مهارة معينة أو اهتمام متخصص يمكن ربطه بالوظيفة المدفوعة الأجر. فالأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد يمتلكون نقاط القوة والقدرات، التي يمكن تسخيرها في بيئة العمل، والتي تؤدي أداءً جيدًا في الوظائف التي تتطلب معالجة منهجية للمعلومات ودرجة عالية من التنبؤ والدقة والتكرار والتسلسل والتنظيم(Baldwin et al. , 2014 ؛ de Schipper et al., 2016؛ والش وآخرون، ٢٠١٤).

ويؤدي ضعف مشاركة الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في منظومة العمل الى تعرضهم لمستويات مرتفعة من خطر الفقر والاعتمادية على ما يقدمه الآخرون من دعم مالي. بالإضافة الى إعاقة الاندماج الاجتماعي والمساواة، لأن مكان العمل هو أكثر ما يمنح الفرد مساحة تواصل اجتماعية (المطيري، ٢٠١٩).

الدراسات السابقة

أولًا: الدراسات العربية والاجنبية

- هدفت دراسة العاني، والعطار (٢٠١٤) الى معرفة التحديات التي تواجه الشباب ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاع الخاص بسلطنة عمان. واستخدم الباحثان مقياس من اعدادهما كأداة أساسية لإجراء الدراسة. واختيرت العينة بشكل عشوائي لتشمل (٥٠) شابًا من ذوي الإعاقة العاملين في بعض مؤسسات القطاع الخاص. أظهرت النتائج أن الصعوبات الاجتماعية كان لها الأثر الأكبر على أفراد العينة بينما الصعوبات النفسية لم يكل لها أثر واضح. وكذلك

أظهرت النتائج أن الصعوبات الاجتماعية والنفسية كان لها ارتباط واضح بنوع الإعاقة وشدتها ولم يكن لها أي ارتباط بالحالة الاجتماعية للفرد من ذوي الإعاقة (متزوج/غير متزوج).

- ركزت دراسة عبدات (٢٠١٤) إلى معرفة الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية من وجهة نظر أولياء الأمور والمدربين المهنيين. وشملت عينة الدراسة جميع المدربين المهنيين العاملين في أقسام التأهيل المهني للإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة وأولياء أمور الأشخاص المعاقين ذهنيًا وأظهرت النتائج التالية: تعد كلًا من ضعف تأهيل المعاق وعدم مناسبة العمل لقدراته، والاتجاهات السلبية لأصحاب العمل والمدراء نحو الإعاقة، والتخوف من استغلال المعاقين، وعدم تعاون زملاء العمل، وعد توافر وسائل مواصلات آمنه إلى أماكن العمل، والحماية الزائدة من الأسرة هي أهم الصعوبات التي تحد من عمل الأشخاص المعاقين ذهنيًا.
- أجرى كلًا من العجمي، والبتال (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى الكشف عن أبرز الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية بمدينة الرياض وبرامجها. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في معاهد التربية الفكرية بالرياض والبالغ عددهم (٩٤٥). وأسفرت النتائج إلى افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، عدم تلقي الشخص المعاق فكريا التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح، عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على استخدام التقنية، تفضيل العمالة الأجنبية لقلة التكلفة وزيادة الإنتاجية قلة توفر فرص التدريب يحد من فرص توظيفهم، الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة من قبل أسرهم، خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين لأبنائهم ذوي الإعاقة الفكرية في محل العمل، والاتجاه السلبي من الأسرة نحو كفاءة أبنائهم ذوي الإعاقة الفكرية وقدرتهم على العمل.
- قام أبو شعيرة (٢٠١٥) بإجراء دراسة هدفت الى معرفة اتجاهات أصحاب العمل والمدراء وأصحاب القرار نحو تشغيل الافراد ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث استبانة من تصميمه كأداة أساسية. وشملت عينة الدراسة (٣٣) مؤسسة مختلفة. وأشارت النتائج الى انخفاض الاتجاهات نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة. وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركين تبعًا لمتغيرات الدراسة والتي شملت (نوع العمل للمؤسسة، وعمرها، وحجمها، ووجود موظفين من ذوي الإعاقة بها).

- هدفت دراسة القحطاني (٢٠١٧) الى قياس اتجاهات أصحاب العمل في تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام مقياس من إعداده كأداة أساسية لإجراء الدراسة. وشملت عينة الدراسة (١٢٢) فردًا. وخلصت النتائج النهائية الى أن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة كانت إيجابية بنسبة بلغت (٧٠,٤٥%). وتبين انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو متغير سنوات الخبرة، لكن أظهرت فروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح مؤسسات العمل الأهلي.
- أجرى هيلر، وجاليزي (٢٠١٤) Hillier & Galizzi دراسة هدفت الى استكشاف نتائج توظيف الشباب ذوي اضطراب طيف التوحد. وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي واستخدما استبانتين من إعدادهما كأدوات أساسية لإجراء الدراسة، أحداهما موجهه الى الشباب ذوي اضطراب طيف التوحد، والأخرى موجهه لأولياء أمورهم. شملت العينة النهائية (١٧) شخص من الشباب ذوي اضطراب طيف التوحد العاملين، و(١٥) شخص من أولياء الأمور. وأظهرت نتائج الدراسة أن الشباب العاملين كانوا يتلقون أجور متدنية وفي وظائف بنظام جزئي. وأيضًا أنهم حصلوا على الوظائف عن طريق معارف خاصة.
- قام كلًا من دزيوبك، وكيرتشنر Dziobek & Kirchner (٢٠١٤) بإجراء دراسة الى الوصول الى توظيف ناجح للأفراد البالغين من ذوي اضطراب طيف التوحد: (تحليل مبدأي للاهتمامات الخاصة والعوامل المؤثرة على الأداء المهني). واستخدم الباحثان استبانة من اعدادهما كأداة أساسية لإجراء الدراسة. وقد شملت العينة (٧٦) شخصًا من ذوي اضطراب طيف التوحد (الاداء العالي). وتوصلت النتائج الى أن الاهتمامات الخاصة لأفراد العينة شملت التكنولوجيا والهندسة والعلوم الطبيعية. وكانت مشاكل التفاعل الاجتماعي ومشاكل الادراك الحسي أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني لأفراد العينة. وفيما يخص العوامل المساعدة في تسهيل أداء العمل كانت وعي أرباب العمل والزملاء باضطراب طيف التوحد.
- سعت دراسة اينيزكولي، وكولوم Ennis-Cole & Cullum (٢٠١٤) الى إعداد البالغين من ذوي اضطراب طيف التوحد للتوظيف، وذلك من خلال استكشاف الممارسات التدريبية الفعالة لإعداد البالغين من ذوي اضطراب طيف التوحد للعمل في مجال التكنولوجيا. واستخدم الباحثان المقابلات شبه المنظمة باستخدام اسئلة مفتوحة. وشملت عينة الدراسة

الافراد البالغين من ذوي اضطراب طيف التوحد المنتسبين لمعهد التكنولوجيا بشمال ولاية تكساس. وتوصلت النتائج الى أن الممارسات التدريبية الفعالة شملت التعليم الفردي المنظم مع محركات الألعاب، وتطوير المهارات التنظيمية، والتسجيل الاليكتروني للمهام، والتكامل الاجتماعي للفريق، وحل المشكلات الجماعية.

- هدفت الدراسة التي قام بها سكوت، وفالكمر، وفالكمرز، وجيردلر (2015) M Scott, M Falkmer, S Girdler, T Falkmers إلى الكشف عن العوامل الرئيسية لنجاح العمل من وجهات نظر البالغين الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد وأصحاب العمل. شملت عينة الدراسة مجموعتان من الأفراد، (٤٠) بالغًا مصابون باضطراب طيف التوحد و(٣٥) من أرباب العمل. وتوصلت النتائج إلى أنه على الرغم من أن كلا المجموعتين يبدو أنهما ملتزمان بعملية التوظيف، إلا أن الفرق في فهمهما فيما يتعلق بنوع الدعم المطلوب في مكان العمل والتوقعات الوظيفية ومتطلبات الإنتاجية ما زالت تُعيق التوظيف الناجح.
- أجرى كلًا من فايفر، براون، كينيلي، ماتشاك وبولاتاجكو (٢٠١٦) Pfeiffer, Braun, Kinnealey, Matczak and Polatajko دراسة هدفت إلى فهم تأثير العوامل البيئية على الرضا المهني من وجهة نظر البالغين المصابين باضطراب طيف التوحد. وتكونت العينة من (١٤) بالغًا مصاب باضطراب طيف التوحد مرتفع الأداء والعاملين في أماكن مختلفة. وقام الباحثون بإجراء مقابلات شخصية مع أفراد العينة كأداة لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: التفاعلات الاجتماعية مع الزملاء والحواجز المادية والحسية في بيئة العمل هي من أهم العوامل المؤثرة سلبًا على الرضا المهني للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد.
- كشفت دراسة كلًا من سكوت، ميلبورن، فالكمر، جيردلر، بلاك، بولت، هالادي، ليرنر، ولاوندز Scott, Milbourn, Falkmer, Black, Bölte, Halladay, Lerner, Girdler & Lounds (٢٠١٨) عن العوامل المؤثرة على توظيف الاشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد. استخدم الباحثون تحليل المحتوى كأداة أساسية في إجراء الدراسة. وشملت العينة (١٣٤) دراسة بجودة منهجية تتراوح بين محدودة الى قوية. وأظهرت النتائج أن صعوبة الحصول على فرصة عمل أو المحافظة عليها، ومهارات الاداء التنفيذي، ومهارات حل المشكلات، ومهارات التنظيم وإدارة المهام، والمشاكل السلوكية، ومهارات التفاعل الاجتماعي، والعوامل البيئية، وخدمات التيسير هي أهم العوامل المؤثرة في عملية توظيف الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد وتحسين نتائج التوظيف.

- سعى كل من بلاك، مهدي، ميلبورن، ثومبسون، دانجيلو، ستروم، فالكمر، توربجورن، ليرنر، هالادي، جيربر، اسبوزيتو، جيردلر، وبولت Black, Mahdi, Milbourn, Thompson, D'Angelo, Ström, Falkmer, Torbjörn, Lerner, Halladay, Gerber, Esposito, Girdler, Bölte (2019) إلى فهم وجهات نظر الأفراد المصابين بالتوحد وأصحاب العمل حول العوامل التي تؤثر في حصول البالغين المصابين بالتوحد على وظائف والحفاظ عليها. في جميع أنحاء أستراليا والسويد والولايات المتحدة. وشملت العينة (١٩) شخص مصاب باضطراب طيف التوحد، (١٨) شخص من أسر أفراد مصابين باضطراب طيف التوحد، (٢١) شخص من مقدمي الخدمات لأفراد مصابين باضطراب طيف التوحد، (١١) شخص من أرباب العمل، (١١) شخص من الباحثين المتخصصين في مجال اضطراب طيف التوحد. واستخدم الباحثون استبانات خاصة وقاموا بإجراء مقابلات مختلفة كأدوات لفهم وجهات النظر الدولية حول ما يساعد ويعيق الحصول على وظيفة والحفاظ عليها من قبل الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. وتوصلت النتائج إلى اعتبار البيئة، بما في ذلك الدعم والعلاقات والمواقف والخدمات، هي الأكثر أهمية للنجاح أو الفشل في مكان العمل للأفراد البالغين المصابين باضطراب طيف التوحد.

ثانياً: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة بمحوريها العربي والأجنبي تم استخلاص النقاط التالية في تحليل هذه الدراسات من حيث الأهداف والعينة والأدوات المستخدمة وأهم النتائج، وذلك على النحو التالي:

وجد الدراسة الحالي أن الدراسات السابقة اشتملت على أهداف متقاربة وتصب جميعها في مجال تقييم ونجاح عملية التشغيل والتوظيف. فهناك دراسات ركزت على معرفة واقع توظيف ذوي الإعاقة بشكل عام أو ذوي اضطراب طيف التوحد بشكل خاص، مثل دراسة (هيلر وجاليزي ،٢٠١٤). بعض الدراسات اهتمّت بالكشف عن التحديات التي تعيق عملية التشغيل والتوظيف مثل دراسة (العاني، والعطار، ٢٠١٤؛ عبدات، ٢٠١٤؛ كينان ولوبيز، ٢٠١٤؛ العجمي، والبتال، ٢٠١٥). وقد اتفقت الدراسة الحالية معهم في هذا الهدف. بينما ركزت دراسة أبو شعيرة، ٢٠١٥؛ القحطاني، ٢٠١٧) على معرفة الاتجاهات نحو عملية تشغيل ذوي الإعاقة. أمّا معظم الدراسات السابقة فقد سعت الى معرفة العوامل المؤثرة والمساعدة في نجاح عملية التشغيل وشملت دراسة

(دزيوبك، وكيرتشنر Dziobek & Kirchner، ٢٠١٤؛ ينيزكولي، وكولوم Ennis- & Cullum Cole،٢٠١٤؛ سكوت وآخرون، ٢٠١٥؛ Scott et al.؛ فايفر واخرون، ٢٠١٦)، Pfeiffer et. Al.؛ بلاك وآخرون، ٢٠١٩ Black et. Al).

وقد اختلفت نتائج الدراسات السابقة باختلاف أهدافها، ولكن اتفقت بشكل مباشر أو غير مباشر مع الدراسة الحالية. فقد أكدت نتائج بعض الدراسات أكدت على وجود التحديات في مجالات عديدة كالاجتماعية والنفسية والتعليمية والأسرية مثل دراسة كلًا من: (العاني، والعطار، ٢٠١٤؛ عبدات، ٢٠١٤؛ العجمي، والبتال، ٢٠١٥).

بينما توصلت نتائج بعض الدراسات الى أن الاتجاهات السلبية للمجتمع ولأرباب العمل بشكل خاص تؤثر بشكل رئيسي على عملية تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد. وأشار لذلك دراسة كلًا من: (أبو شعيرة (٢٠١٥)؛ القحطاني (٢٠١٧)؛ هيلر، وجاليزي (٢٠١٤) Hillier & Galizzi).

منهجية وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

وفقًا لمعطيات الدراسة وأهدافه وتساؤلاته، وبعد الإطّلاع على أدبيات الدراسة العلمي ومناهجه، بالإضافة الى مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، فقد ارتأت الباحثتان استخدام المنهج الوصفي، فهو المنهج الذي يعتمد في خطواته على وصف الواقع ومسح الآراء ومعرفة الاتجاهات؛ كونه يركز على الحصول على البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك بهدف وصف وتفسير الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها نوعيًا وكميًا، ويتصف بأنه منهج واقعي، لأنه يدرس الظاهرة كما هي موجودة في الواقع (الطريف، ٢٠١٩).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأسر التي لديها ابناء من ذوي اضطراب طيف التوحد تزيد اعمارهم عن ١٦ سنة والبالغ عددهم (٣٢١) شخص، وفقاً لسجلات مركز التأهيل الشامل والبرامج الحكومية والخاصة التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مدينة جدة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٩٧) فرداً من الاسر التي لديها ابناء من ذوي اضطراب طيف التوحد تزيد اعمارهم عن ١٦ سنة في مدينة جدة، وقد تم اختيار جميع أفراد العينة باستخدام طريقة المعاينة العشوائية.

أداة الـــدراســـــة:

تكوَّن المقياس بصورته الأولية من (٣٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: تحديات اجتماعية وتقيسه الفقرات من (١-٥) ، تحديات تعليمية تدريبية وتقيسه الفقرات من (٦-١٥)، تحديات اقتصادية وتقيسه الفقرات من (١٦-٢١)، تحديات أسرية وتقيسه الفقرات من (٢٢-٢٦)، تحديات تنظيمية إدارية وتقيسه الفقرات من (٢٧-٣٠)، وقد تم تصميم المقياس بوضع تدريج للمقياس وفق تدريج ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).، حيث تم تحليل الاستبانات المتوفرة، وتحديد محاور الدراسة، وفقرات كل محور بما يتماشى مع طبيعة الدراسة الحالية، وبذلك أصبحت أداة الدراسة بصورتها الأولية مكونة من قسمين:

القسم الأول: تضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (المؤهل العلمي، الحالة الاقتصادية).

أما القسم الثاني: تضمن مجموعة من الفقرات بلغ عددها (٣٠) فقرة، وصنفت في (٥) مجالات، ويقابل كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مقياس ليكرت الخماسي، كما يوضح ذلك ملحق رقم (١). وللتحقق من موثوقية تطبيق أداة الدراسة (المقياس)، تمت الاجراءات الآتية:

صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق أداة الدراسة باتباع الخطوات التالية:

١- صدق المحتوى للمقياس:

تم التحقق صدق المحتوى للمقياس من خلال عرض الفقرات موزعة حسب المجال الذي تنتمي له كل فقرة (بعد اجازة المشرفة على الدراسة) على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة من أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية والعربية من المتخصصين في التربية الخاصة وعلم النفس والبالغ عددهم (١١) محكمين، للحكم على مدى صحة وشمولية الفقرات وسلامتها اللغوية وانتمائها للمجال الذي صنفت فيه. وفي ضوء التغذية الراجعة من المحكمين، تم اعتماد أداة الدراسة لتصبح في صورتها النهائية مكونة من قسمين، **القسم الأول:** تضمن المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة (المؤهل العلمي، الحالة الاقتصادية).

أما القسم الثاني تضمن مجموعة من الفقرات بلغ عددها (٣٠) فقرة، وصنفت في (٥) مجالات تقيس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر أسرهم في مدينة جده، وكل مجال تضمن مجموعة من الفقرات كالآتي:

- المجال الأول: التحديات الاجتماعية، واشتمل على (٥) فقرات.
- المجال الثاني: التحديات التعليمية التدريبية، واشتمل على (١٠) فقرات.
- المجال الثالث: التحديات الاقتصادية، واشتمل على (٦) فقرات.
- المجال الرابع: التحديات الأسرية، واشتمل على (٥) فقرات.
- المجال الخامس: التحديات التنظيمية الإدارية، واشتمل على (٤) فقرات.

ويقابل كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مقياس ليكرت الخماسي (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة).

٢- صـــــدق البنـــــاء:

تم التحقق من مؤشرات صدق البناء، من خلال تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (٢٠) فرداً من الأسر، ثم حساب قيم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين الدرجة على الفقرة والدرجة على المجال والدرجة الكلية على المقياس، وذلك كما في الجدول (أ).

جدول (أ) قيم معاملات الارتباط بين فقرات مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر على المجال والدرجة الكلية للمقياس

المجال	الرقم	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية	الرقم	الارتباط مع المجال	الارتباط مع الدرجة الكلية
تحديات اجتماعية	١	**٠,٦١١	**٠,٥٥٧	٤	**٠,٧٨٤	**٠,٧٢٠
	٢	**٠,٧٢٤	**٠,٤٨٠	٥	**٠,٣٩٨	**٠,٣٣٢
	٣	**٠,٧٥٧	**٠,٦٧٨			
تحديات تعليمية تدريبية	٦	**٠,٧٤٩	**٠,٦٣٧	١١	**٠,٨٥٩	**٠,٦١١
	٧	**٠,٧٥٢	**٠,٥٨١	١٢	**٠,٦٨١	**٠,٦٢٥
	٨	**٠,٦٦٦	**٠,٥٦٧	١٣	**٠,٥٥٨	**٠,٥٤٠
	٩	**٠,٧٤١	**٠,٥٧٦	١٤	**٠,٥٨٨	**٠,٥٦٨
	١٠	٨**٠,٨٥٦	**٠,٦٣٠	١٥	**٠,٥٦٦	**٠,٥٥٣
تحديات اقتصادية	١٦	**٠,٥٥٧	**٠,٥٤١	١٩	**٠,٥٤٩	**٠,٥١٣
	١٧	**٠,٦١٢	**٠,٥٨٣	٢٠	**٠,٤٩٤	**٠,٤٧٩
	١٨	**٠,٦٢٦	**٠,٥٩٣	٢١	**٠,٤٩٧	**٠,٤٨٤
تحديات أسرية	٢٢	**٠,٣٧٨	**٠,٣٥١	٢٥	**٠,٤٩٤	**٠,٤٤٦
	٢٣	**٠,٥٨٩	**٠,٥٤٣	٢٦	**٠,٥٨٣	**٠,٥٦٢
	٢٤	**٠,٤١٤	**٠,٣٨٩			
تحديات تنظيمية إدارية	٢٧	**٠,٤٣٨	**٠,٤٠٩	٢٩	**٠,٥٥٩	**٠,٥١٥
	٢٨	**٠,٤٩٤	**٠,٤٤٨	٣٠	**٠,٥١٦	**٠,٤٩١

***دالة إحصائياً على مستوى (0,05) **دالة إحصائياً على مستوى (0,01)**

يلاحظ من الجدول (أ) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال(تحديات اجتماعية) بمجالها قد تراوحت بين(٠,٣٩٨ – ٠,٧٨٤) وبين (٠,٣٣٢ – ٠,٧٢٠) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال(تحديات تعليمية تدريبية) بمجالها قد تراوحت بين (٠,٥٥٨ – ٠,٨٥٩) وبين (٠,٥٤٠ – ٠,٦٣٧) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال(تحديات اقتصادية) بمجالها قد تراوحت بين (٠,٤٩٤ – ٠,٦٢٦) وبين (٠,٤٧٩ – ٠,٥٩٣) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال (تحديات أسرية) بمجالها قد تراوحت بين (٠,٣٧٨ – ٠,٥٨٩) وبين (٠,٥٣١ – ٠,٥٦٢) مع الدرجة الكلية للمقياس، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال (تحديات تنظيمية إدارية) بمجالها قد تراوحت بين (٠,٤٣٨ – ٠,٥٥٩) وبين (٠,٤٠٩ – ٠,٥١٥) مع الدرجة الكلية للمقياس.

وكانت جميع هذه القيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، كما كانت جميع قيم معامل الارتباط أعلى من (٠,٣٠)، وتعد هذه القيم مقبولة للإبقاء على الفقرات ضمن المقياس حسب ما أشار إليه هتي (Hattie, 1985)، وبذلك قبلت جميع فقرات المقياس، وأصبحت المقياس بصورته النهائية يتكون من (٣٠) فقرة.

كما تم حساب قيم معاملات الارتباط البينية بين مجالات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول (ب).

جدول (ب) : معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل مجال والدرجة الكلية للمقياس في العينة الاستطلاعية.

الـــرقـــم	المجـــــال	معـــامـــل الارتبـــاط
١	تحديات اجتماعية	**٠,٩١٣
٢	تحديات تعليمية تدريبية	**٠,٨٧١
٣	تحديات اقتصادية	**٠,٨٩٥
٤	تحديات أسرية	**٠,٧٧٦
٥	تحديات تنظيمية إدارية	**٠,٨٥٤

*دالة إحصائياً على مستوى (0,05) **دالة إحصائياً على مستوى (0,01)

يتضح من الجدول (ب) أن قيم معاملات الارتباط لمجالات المقياس مع الدرجة الكلية تراوحت ما بين (٠,٧٧٦- ٠,٩١٣) وكانت جميع هذه القيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠١)، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة مقبولة من صدق المقياس.

ثبـــات المقيـــاس:

لتقدير ثبات مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر؛ تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والبالغ عددها (٢٠) فرداً من الأسر، كما هو موضح في الجدول (ج).

جدول (ج) قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر ومجالاته الفرعية

المجـــال	ثبات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا	عـدد الفقـرات
تحديات اجتماعية	٠,٨٢٣	٥
تحديات تعليمية تدريبية	٠,٧٩١	١٠
تحديات اقتصادية	٠,٧٨٥	٦
تحديات أسرية	٠,٨١٢	٥
تحديات تنظيمية إدارية	٠,٨٠٧	٤
المقياس (ككل)	٠,٨٥٨	٣٠

يتضح من الجدول (ج) أن ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ككل بلغ (٠,٨٥٨)، في حين تراوحت قيم ثبات الاتساق الداخلي لمجالاته ما بين (٠,٧٨٥- ٠,٨٢٣)، وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة (Crocker & Algina, 1986).

تصحيـــح المقيـــاس:

تكون مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر بصورته النهائية من (30) فقرة موزعة على خمسة مجالات، يُستجاب عليها وفق تدريج خماسي يشتمل البدائل التالية: (موافق بشدة وتعطى عند تصحيح المقياس 5 درجات، موافق وتعطى 4 درجات، محايد وتعطى 3 درجات، غير موافق وتعطى درجتان، غير موافق بشدة وتعطى درجة

واحدة)، حيث تم تحديد طول كل فئة من فئات مقياس ليكرت الخماسي، ثم حساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥ – ١ = ٤)، ثم تم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس (٤ ÷ ٥ = ٠,٨٠)، وبعد ذلك تم إضافة هذ القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (١)؛ لتحديد الحد الأعلى لهذ الفئة، وبذلك أصبح طول الفئات كما هو موضح في الجدول أدناه:

	حدود الفئة من الى	
موافق بشدة (بدرجة كبيرة جداً)	٤,٢١	٥,٠٠
موافق (بدرجة كبيرة)	٤,٢١	٤,٢٠
محايد (بدرجة متوسطة)	٢,٦١	٣,٤٠
غير موافق (بدرجة قليلة)	١,٨١	٢,٦٠
غير موافق بشدة (بدرجة قليلة جداً)	١,٠٠	١,٨٠

وقد تم استخدام طول المدى للوصول الى حكم موضوعي على متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة، بعد معالجتها احصائياً.

عرض نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما هي تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر أسرهم؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مجالات مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر، مع مراعاة ترتيب مجالات المقياس وفقًا لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (1-1).

جدول (١-١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر أسرهم في جدة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

رقم المجال	الرتبة	المجـــــــال	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيمة المتوسط	درجة الموافقة	
٥	١	تحديات تنظيمية إدارية	٤,٤٠٥	كبيرة جدا	٠,٦٥٥
٤	٢	تحديات أسرية	٤,٢١٦	كبيرة جدا	٠,٥٦٠
٣	٣	تحديات اقتصادية	٤,٢٠١	كبيرة جدا	٠,٥٨٥
١	٤	تحديات اجتماعية	٤,١٨٨	كبيرة	٠,٤٩٤
٢	٥	تحديات تعليمية تدريبية	٤,٠٢٩	كبيرة	٠,٣٥١
تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر			٤,١٧١	كبيرة	٠,٣٥٧

يتضح من الجدول (1-1) أنَّ درجة تقدير عينة الأسر لتحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة كانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٧١)، وكانت أبرز التحديات التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة هي التحديات التنظيمية الإدارية في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٠٥) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلتها التحديات الأسرية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢١٦) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلتها التحديات الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠١) وبدرجة موافقة كبيرة جداً، تلتها التحديات الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨٨) وبدرجة موافقة كبيرة، ثم التحديات التعليمية التدريبية في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٢٩) وبدرجة موافقة كبيرة .

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد من وجهة نظر الأسر في كل مجال من مجالات المقياس، مع مراعاة ترتيب الفقرات تنازليًا وفقًا لمتوسطاتها الحسابية في كل مجال على حده، وفيما يلي النتائج التفصيلية الخاصة بكل مجال:

المجال الأول: التحديات الاجتماعية

للتعرف على التحديات الاجتماعية التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال وفقًا لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (2-1).

جدول (2-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحديات الاجتماعية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ASD) في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر مرتبة ترتيبياً تنازليًا حسب المتوسط الحسابي.

رقم الفقرة	الرتبة	المجـــــــال	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيمة المتوسط	درجة الموافقة	
٥	١	قلة معرفة أفراد المجتمع بخصائص وقدرات ذوي اضطراب طيف التوحد.	٤,٤٨٥	كبيرة جداً	٠,٦٥٥
٣	٢	عدم ثقة أفراد المجتمع في التعامل مع موظف ذو اضطراب طيف التوحد،	٤,٣٣٠	كبيرة جداً	٠,٥٦٠
٢	٣	عدم الايمان بحق الفرد ذو اضطراب طيف التوحد في العمل مساواة بالعاديين.	٤,٢٩٩	كبيرة جداً	٠,٥٨٥
٤	٤	الاتجاهات السلبية لأفراد المجتمع نحو ذوي اضطراب طيف التوحد في سوق العمل مع العاديين.	٤,١٤٤	كبيرة	٠,٤٩٤
١	٥	النظرة الدونية للفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٣,٦٨٠	كبيرة	٠,٣٥١
		المتـــوســـط العـــــام	٤,١٨٨	كبيرة	٠,٤٩٤

يتضح من الجدول (2-1) ما يلي:

- أنَّ درجة تقدير عينة الأسر للتحديات الاجتماعية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة كانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٨٨).
- جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على" قلّة معرفة أفراد المجتمع بخصائص وقدرات ذوي اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4,485) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "عدم ثقة أفراد المجتمع في التعامل مع موظف ذو اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4,330) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "عدم الايمان بحق الفرد ذو اضطراب طيف التوحد في العمل مساواة بالعاديين "في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4,299) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "الاتجاهات السلبية لأفراد المجتمع نحو دمج ذوي اضطراب طيف التوحد في سوق العمل مع العاديين" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (4,144) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "النظرة الدونية للفرد ذو اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3,680) وبدرجة موافقة كبيرة.

وتشير النتائج الى قوة تأثير المجتمع في عملية تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد، التي تُعد جزء من الاندماج الكلي لهم في المجتمع. الاتجاهات المجتمعية تؤثر بشكل مباشر او غير مباشر– في هذه العملية إمّا سلبًا او ايجابًا. فكلما زادت الاتجاهات السلبية أصبح التشغيل أكثر صعوبة.

ولعل جزءًا كبيرًا من الاتجاهات السلبية التي يتم تبنيها تجاه الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد تعود الى أحكام وانطباعات مسبقة سادت في المجتمع كثقافة بسبب عدم احتكاك غالبية أفراد المجتمع بهذه الفئة وبالتالي انعدام الفرصة في اختبار صحة تلك الاحكام والانطباعات، وأيضًا بسبب قلة التوعية بقدراتهم وطبيعتهم الخاصة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كلًا من: (أبو شعيرة ،٢٠١٥؛ القحطاني ،٢٠١٧) التي أشارت الى أن أهم التحديات التي تعيق عملية توظيف ذوي الإعاقة هي الاتجاهات السلبية للمجتمع.

وتتفق كذلك مع نتيجة دراسة (هيلر، وجاليزي ،٢٠١٤، Hillier & Galizzi) التي أكدت على أن اتجاهات المجتمع السلبية تشكل عائقًا أمام نجاح تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.

المجال الثاني: التحديات التعليمية التدريبية

للتعرّف على التحديات التعليمية التدريبية التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال وفقًا لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول(3-1).

جدول (3-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحديات التعليمية التدريبية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر مرتبة ترتيبيًا تنازليًا حسب المتوسط الحسابي.

رقم الفقرة	الرتبة	المجـــــــال	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيمة المتوسط	درجة الموافقة	
٨	١	مبادرات وبرامج التأهيل المهني لا تهتم لميول ورغبات الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٤,٧٦٣	كبيرة جداً	٠,٤٩٥
١٠	٢	تفتقد عملية تشغيل ذوي اضطراب طيف التوحد للتوجيه والإرشاد من قبل جهات مسؤولة.	٤,٦٢٩	كبيرة جداً	٠,٦٥١
٤	٣	ندرة برامج التأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد.	٤,٥٧٧	كبيرة جدا	٠,٧٠٥
٩	٤	عدم المتابعة لما بعد مرحلة تشغيل ذوي اضطراب طيف التوحد.	٤,٤٧٤	كبيرة جداً	٠,٦١٤
٣	٥	تفتقر برامج تأهيل وتدريب ذوي اضطراب طيف التوحد التدريب على مهارات العمل الأساسية.	٤,٣٦١	كبيرة جداً	٠,٨٥٦
٥	٦	صعوبة التحاق الفرد ذو اضطراب طيف التوحد بالتعليم الجامعي.	٤,٠٥٢	كبيرة	٠,٧٨٢
١	٧	تدني المستوى التعليمي والتدريبي للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.	٤,٠٤٦	كبيرة	٠,٧٨٢
٧	٨	عدم مناسبة المهن المتوفرة من خلال برامج التأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد لسوق العمل.	٣,٩٢٨	كبيرة	١,٠٥٣
٦	٩	برامج التأهيل المهني تتبع جهات غير متخصصة.	٣,٣٥٤	متوسطة	١,٢٤٧
٢	١٠	عدم توفر جهة رسمية للتنسيق بين مؤسسات التدريب والتأهيل ومؤسسات التوظيف.	٣,٣٢٠	متوسطة	١,٠٣٦
		المتـــوســـط العـــــام	٤,٠٢٩	كبيرة	٠,٣٥١

يتضح من الجدول (3-1) ما يلي:

- أنَّ درجة تقدير عينة الأسر للتحديات التعليمية التدريبية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة كانت بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٢٩).
- جاءت الفقرة رقم (٨) والتي تنص على" مبادرات وبرامج التأهيل المهني لا تهتم لميول ورغبات الفرد ذو اضطراب طيف التوحد" بمتوسط حسابي بلغ (4,763) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على "تفتقد عملية تشغيل ذوي اضطراب طيف التوحد للتوجيه والإرشاد من قبل جهات مسؤولة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٢٩) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "ندرة برامج التأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٧٧) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على" المتابعة لما بعد مرحلة تشغيل ذوي اضطراب طيف التوحد " في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٧٤) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على" تفتقر يرامج تأهيل وتدريب ذوي اضطراب طيف التوحد التدريب على مهارات العمل الأساسية" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٦١) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "صعوبة التحاق الفرد ذو اضطراب طيف التوحد بالتعليم الجامعي" في الرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (4,052) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "تدني المستوى التعليمي والتدريبي للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤٦) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جات الفقرة رقم (٧) والتي تنص على "عدم مناسبة المهن المتوفرة من خلال برامج التأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد لسوق العمل" في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٢٨) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على "برامج التأهيل المهني تتبع جهات غير متخصصة" في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٥٤) وبدرجة موافقة متوسطة.
- جاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "عدم توفر جهة رسمية للتنسيق بين مؤسسات التدريب والتأهيل ومؤسسات التوظيف" في المرتبة العاشرة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٢٠) وبدرجة موافقة متوسطة.

وتُفسر الباحثتان هذه النتائج على أنها منطقية. ويرجع ذلك الى طبيعة العصر الحالي الذي يُعتبر عصر المنافسة والفرص الاقتصادية المحدودة والمرتبطة بوجود المؤهلات العلمية المتخصصة والمهارات العملية العالية. ومن المسلم به والملموس في الواقع أن الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد هم من الفئات الأقل حظًا في الحصول على التعليم العالي والتدريب والتأهيل الجيد المتسق مع تطوّر سوق العمل، بالتالي تظهر الصعوبات في عملية التشغيل والتوظيف.

وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة كلًا من: (عبدات ٢٠١٤؛ العجمي والبتال ٢٠١٥) التي أشارت الى أن ضعف التعليم والتأهيل المهني يشكل عائق أمام عملية التشغيل.

المجال الثالث: التحديات الاقتصادية

للتعرّف على التحديات الاقتصادية التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال وفقًا لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (4-1).

جدول (4-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحديات الاقتصادية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر مرتبة ترتيبيًا تنازليًا حسب المتوسط الحسابي.

رقم الفقرة	الرتبة	المجـــــــال	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيمة المتوسط	درجة الموافقة	
١	١	تدني الأجور التي تمنح للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.	٤,٤٧٤	كبيرة جدا	٠,٧٥١
٦	٢	الدعم المالي الوطني للفرد ذو اضطراب طيف التوحد يقلل من فرص العمل	٤,٣٦١	كبيرة جداً	٠,٧٣٩
٥	٣	ارتفاع نسبة البطالة بشكل عام تقلل من مبادرات توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد.	٤,٣٢٠	كبيرة جداً	٠,٦٨٥
٤	٤	عدم وجود جهة حكومية تتبنى خطة متكاملة لتعليم وتدريب وتوظيف ذوي اضطراب طيف التوحد بما يتناسب مع قدراتهم.	٤,١٦٥	كبيرة	٠,٧٥٩
٣	٥	رسوم برامج التأهيل المهني تفوق القدرة المادية لأسرة الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٤,٠٤١	كبيرة	٠,٨١٥
٢	٦	لا يحقق توظيف الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد فوائد لجهة العمل.	٣,٨٤٥	كبيرة	٠,٩٢٨
		المتـــوســـط العـــــام	٤,٢٠١	كبيرة جدا	٠,٥٨٥

يتضح من الجدول (4-1) ما يلي:

- أنَّ درجة تقدير عينة الأسر للتحديات الاقتصادية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة كانت بدرجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٠١).

- جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "تدني الأجور التي تمنح للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4,474) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على "الدعم المالي الوطني للفرد ذو اضطراب طيف التوحد يقلل من فرص العمل" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٦١) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "ارتفاع نسبة البطالة بشكل عام تقلل من مبادرات توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٢٠) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "عدم وجود جهة حكومية تتبنى خطة متكاملة لتعليم وتدريب وتوظيف ذوي اضطراب طيف التوحد بما يتناسب مع قدراتهم" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٦٥) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "رسوم برامج التأهيل المهني تفوق القدرة المادية لأسرة الفرد ذو اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٤١) وبدرجة موافقة كبيرة.
- جاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "لا يحقق توظيف الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد فوائد لجهة العمل" في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٤٥) وبدرجة موافقة كبيرة.

وتفسّر الباحثتان حصول التحديات الاقتصادية على درجة موافقة كبيرة جدًا يعود للأهمية التي تُعطى للكسب المادي. فالحصول على عائد مادي جيّد هو أحد الأهداف الوظيفية التي يسعى إليها معظم العاملون أو الباحثون عن عمل. وعلى الرغم من وجود غايات مهمة وأهداف أخرى يحققها العمل إلّا أنه في حال الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد قد يكون انخفاض العائد المادي لعملهم أو ارتفاع مستوى الخسارة المادية إمّا لتأهيلهم أو من خلال فقدان الدعم الوطني لهم ستشكّل عائقًا حقيقيًا.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة هيلر، وجاليزي (٢٠١٤) Hillier & Galizzi التي أكدت على أن تدني أجور العاملين من الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد هي أحد الأسباب التي تمنع حصولهم على عمل أو تردي الى فقدانهم لأعمالهم.

كذلك تتفق مع نتيجة دراسة فايفر وآخرون (٢٠١٦) Pfeiffer et al. التي أظهرت أن العوامل المادية التي تواجه الأفراد العاملين من ذوي اضطراب طيف التوحد تؤثر سلبًا على الرضا المهني والرغبة في الاحتفاظ بالعمل.

المجال الرابع: التحديات الأسرية

للتعرّف على التحديات الأسرية التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال وفقًا لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (5-1).

جدول (5-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحديات الأسرية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر في جدة مرتبة ترتيبًا تنازليًا حسب المتوسط الحسابي.

رقم الفقرة	الرتبة	المجـــــــــال	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيمة المتوسط	درجة الموافقة	
١	١	خوف الاسرة على الفرد ذو اضطراب طيف التوحد من الاستغلال وسوء المعاملة في مكان العمل.	٤,٦٢٩	كبيرة جداً	٠,٦٥١
٤	٢	الخوف من وقوع ذوي اضطراب طيف التوحد ضحية للتنمر والسخرية في مكان العمل.	٤,٥٩٨	كبيرة جداً	٠,٦٥٦
٢	٣	الحماية الزائدة من اسرة الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٤,٣٣٠	كبيرة جداً	٠,٦٨٨
٥	٤	الخوف على ذوي اضطراب طيف التوحد من التعرض للإصابة في العمل.	٤,١٣٤	كبيرة	٠,٩٠٩
٣	٥	رفض الاسرة لعمل ابنها/ابنتها من ذوي اضطراب طيف التوحد في الاعمال البسيطة والدونية.	٣,٣٦١	متوسطة	١,١٤٧
		المتـــــوســـــط العـــــــام	٤,٢١٦	كبيرة جداً	٠,٥٦٠

يتضح من الجدول (5-1) ما يلي:

- أنَّ درجة تقدير عينة الأسر للتحديات الأسرية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة كانت بدرجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢١٦).
- جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "خوف الاسرة على الفرد ذو اضطراب طيف التوحد من الاستغلال وسوء المعاملة في مكان العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٦٢٩) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "الخوف من وقوع ذوي اضطراب طيف التوحد ضحية للتنمر والسخرية في مكان العمل." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٩٨) وبدرجة موافقة كبيرة جدا.
- جاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "الحماية الزائدة من اسرة الفرد ذو اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٣٠) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "الخوف على ذوي اضطراب طيف التوحد من التعرض للإصابة في العمل" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٣٤) وبدرجة موافقة كبيرة.
- وجاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على" رفض الاسرة لعمل ابنها/ابنتها من ذوي اضطراب طيف التوحد في الاعمال البسيطة والدونية" في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٣٦١) وبدرجة موافقة متوسطة.

وتُشير هذه النتائج الى مدى تأثير الأسرة على طبيعة حياة الفرد البالغ من ذوي اضطراب طيف التوحد، فقد تكون عاملًا محفزًا وداعمًا له في تحقيق فرصة الاستقلالية والاعتماد على النفس، أو تكون عائقًا يشكل تحديًا اضافيًا يقلل من فرص العمل ويجعل من الاستقلال هدفًا صعب المنال. ويعود ذلك الى المكانة والسلطة التي تُعطى للأسرة في المجتمع المحلّي. فالنسق القيمي الذي تتبناه الأسرة تجاه ابنها/ابنتها من ذوي اضطراب طيف التوحد يحدد بشكل أساسي نوعيّة الحياة التي سيعيشها. لأنه يؤثر بشكل أساسي على نوعية الدعم والتعليم والرعاية التي سيحصل عليها، فالأسر التي تتبنى نسق قيمي داعم ومتفاءل ذو توقعات مرتفعة بشأن ابنها/ابنتها

من ذوي اضراب طيف التوحّد ستكون فرصته أكبر في الحصول على عمل أو النجاح في عملية التأهيل والتشغيل، وعلى العكس من ذلك الأسر التي تتبع منهج قيمي سلبي وتنخفض توقعاتها فتهمل التعليم والدعم وتتوجه الى الرعاية فقط أو تتبع الحماية الزائدة.

المجال الخامس: التحديات التنظيمية الإدارية

للتعرّف على التحديات التنظيمية الإدارية التي تواجه تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال، مع مراعاة ترتيب فقرات المجال وفقًا لمتوسطاتها الحسابية، كما هو مبين في الجدول (6-1).

جدول (6-1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التحديات التنظيمية الإدارية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ASD) في مدينة جدة من وجهة نظر الأسر في جدة مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

رقم الفقرة	الرتبة	المجـــــــال	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري
			قيمة المتوسط	درجة الموافقة	
٢	١	عدم التزام سوق العمل بتوفير الامان الوظيفي للفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٤,٥٠٥	كبيرة جداً	٠,٦١٤
١	٢	عدم تهيئة أماكن العمل بما يتناسب مع احتياجات وخصائص الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٤,٤٤٣	كبيرة جداً	٠,٧٠٧
٣	٣	عدم توفر فرص للترقي والتطوير للموظف ذو اضطراب طيف التوحد من قبل جهات العمل.	٤,٣٨١	كبيرة جداً	٠,٨٥٩
٤	٤	عدم حماية نظام العمل لحقوق الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.	٤,٢٨٩	كبيرة جداً	٠,٨٠٣
المتـــوســـط العـــــام			٤,٤٠٥	كبيرة جداً	٠,٦٥٥

يتضح من الجدول (6-1) ما يلي:

- أنَّ درجة تقدير عينة الأسر للتحديات التنظيمية الإدارية لتشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة كانت بدرجة كبيرة جداً بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٠٥).
- جاءت الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "عدم التزام سوق العمل بتوفير الامان الوظيفي للفرد ذو اضطراب طيف التوحد." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٤,٥٠٥) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.

- جاءت الفقرة رقم (١) والتي تنص على "عدم تهيئة أماكن العمل بما يتناسب مع احتياجات وخصائص الفرد ذو اضطراب طيف التوحد." في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٤٤٣) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- جاءت الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "عدم توفر فرص للترقي والتطوير للموظف ذو اضطراب طيف التوحد من قبل جهات العمل" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨١) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.
- وجاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على "عدم حماية نظام العمل لحقوق الفرد ذو اضطراب طيف التوحد" في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٤,٢٨٩) وبدرجة موافقة كبيرة جداً.

وتفسّر الباحثتان حصول التحديات التنظيمية والإدارية على درجة موافقة كبيرة جدًا من قبل عينة الأسر يعود الى ان نظام العمل وبيئة العمل تشكلان جزءًا لا يتجزأ من سياق العمل الذي سينخرط به الفرد من ذوي اضطراب طيف التوحد، وبالتالي فهي تلعب دورًا رئيسيًا في تسهيل أو عرقلة مشاركتهم في العمل. فعدم وجود الأنظمة القانونية التي ترعى وتدعم عملية التشغيل أو التساهل في متابعة ومراقبة جهات العمل التي تقوم بتوظيف الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد والتساهل معهم يشكّل تحديًا في حصول أو نجاح عملية التشغيل. كذلك أيضًا قد يعود الى قلّة معرفة الفرد من ذوي اضطراب طيف التوحّد أو أسرته في حقوقه النظامية وطريقة المطالبة بها.

كذلك افتقار بيئة العمل الى الخدمات التيسيرية التي تتناسب والخصائص الفريدة لذوي اضطراب طيف التوحد واحتياجاته تجعل من انسجامه في مكان العمل صعبًا وقد يؤدي الى تسربه من العمل أو ضعف انتاجه.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كلًا من: (كينان، ولوبيز، ٢٠١٤، Keenan & López؛ فايفر وآخرون، ٢٠١٦: Pfeiffer et al. ؛ سكوت وآخرون، ٢٠١٦ .Scott et al؛ بلاك وآخرون ٢٠١٩، Black et al.) التي أشارت الى أن العوامل البيئية وتعديلات بيئة العمل تشكل عاملًا مهمًا في نجاح أو فشل عملية تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية (α=٠,٠٥) في وجهة نظر الأسر لتحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، المستوى الاقتصادي، جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد)؟"

١/متغير المؤهل العلمي

للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة (α= 0,05) لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (٢-١).

جدول (٢-١) نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
تحديات اجتماعية	بين المجموعات	١,٩٩٤	٢	٠,٩٩٧	٤,٣٧٣	٠,٠١٥*
	داخل المجموعات	٢١,٤٣١	٩٤	٠,٢٢٨		
	المجموع	٢٣,٤٢٥	٩٦			
تحديات تعليمية تدريبية	بين المجموعات	٢,٥٩٩	٢	١,٣٠٠	١٣,٢٥٠	٠,٠٠٠*
	داخل المجموعات	٩,٢٢٠	٩٤	٠,٠٩٨		
	المجموع	١١,٨١٩	٩٦			
تحديات اقتصادية	بين المجموعات	٦,٤٥٦	٢	٣,٢٢٨	١١,٥٠٦	٠,٠٠٠*
	داخل المجموعات	٢٦,٣٧٣	٩٤	٠,٢٨١		
	المجموع	٣٢,٨٣٠	٩٦			
تحديات أسرية	بين المجموعات	١,٣٨٣	٢	٠,٦٩٢	٢,٢٦٨	٠,١٠٩
	داخل المجموعات	٢٨,٦٧٠	٩٤	٠,٣٠٥		
	المجموع	٣٠,٠٥٤	٩٦			
تحديات تنظيمية إدارية	بين المجموعات	٣,٧٨٧	٢	١,٨٩٣	٤,٧٦٠	٠,٠١١*
	داخل المجموعات	٣٧,٣٩٣	٩٤	٠,٣٩٨		
	المجموع	٤١,١٨٠	٩٦			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٢,٢٣٢	٢	١,١١٦	١٠,٥٠٠	٠,٠٠٠*
	داخل المجموعات	٩,٩٩٢	٩٤	٠,١٠٦		
	المجموع	١٢,٢٢٤	٩٦			

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-١) ما يلي:

١- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٢).

جدول (٢-٢) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات الاجتماعية لدى عينة الاسر وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي).

المجـــــــال	المؤهل العلمي		ثانوي فما دون	جامعي
التحديات الاجتماعية	Scheffe	المتوسط الحسابي	٤,٠٠٠	٤,٢٣٣
	جامعي	٤,٢٣٣	-٠,٢٣٣	
	دراسات عليا	٤,٤٥٠	*-٠,٤٥٠	-٠,٢١٧

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٢) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات الاجتماعية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح فئة المؤهل العلمي (دراسات عليا) مقارنة بفئة (ثانوي فما دون).

١- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات التعليمية التدريبية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٣).

جدول (٢-٣) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات التعليمية التدريبية لدى عينة الاسر وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي).

المجـــــــال	المؤهل العلمي		ثانوي فما دون	جامعي
التحديات التعليمية التدريبية	Scheffe	المتوسط الحسابي	٣,٩٢٠	٤,١٦٠
	جامعي	٤,١٦٠	-٠,٢٤٠*	
	دراسات عليا	٣,٧٠٠	٠,٢٢٠	٠,٤٦٠*

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٣) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات التعليمية التدريبية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح فئة المؤهل العلمي (جامعي) مقارنة بفئة (ثانوي فما دون)، ولصالح فئة المؤهل العلمي (جامعي) مقارنة بفئة (دراسات عليا).

١- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الاقتصادية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٤).

جدول (٢-٤) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات الاقتصادية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي)

المجـــــــــال	المؤهل العلمي		ثانوي فما دون	جامعي
التحديات الاقتصادية	Scheffe	المتوسط الحسابي	٣,٨٥٠	٤,٤١٨
	جامعي	٤,٤١٨	*٠,٥٦٨-	
	دراسات عليا	٤,٠٨٣	٠,٢٣٣-	٠,٣٣٥

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٤) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات الاقتصادية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح فئة المؤهل العلمي (جامعي) مقارنة بفئة (ثانوي فما دون).

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الأسرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات التنظيمية الإدارية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٥).

جدول (٢-٥) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات التنظيمية الإدارية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي).

المجـــــــال	المؤهل العلمي		ثانوي فما دون	جامعي
التحديات الاقتصادية	Scheffe	المتوسط الحسابي	٤,١٧٥	٤,٥٧٧
	جامعي	٤,٥٧٧	-٠,٤٠٢*	
	دراسات عليا	٤,١٨٨	-٠,٠١٣	٠,٣٩٠

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٥) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات التنظيمية الإدارية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح فئة المؤهل العلمي (جامعي) مقارنة بفئة (ثانوي فما دون).

٤- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ككل) في مدينة جدة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٦).

جدول (٢-٦) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية لمقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ASD) (ككل) لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي).

المجـــــــال	المؤهل العلمي		ثانوي فما دون	جامعي
المقياس (ككل)	Scheffe	المتوسط الحسابي	٣,٩٩٣	٤,٣٠٤
	جامعي	٤,٣٠٤	*-٠,٣١٠	
	دراسات عليا	٤,٠٠٨	-٠,٠١٥	٠,٢٩٥*

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٦) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لمقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ككل) لدى عينة الأسر وفقًا لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح فئة المؤهل العلمي (جامعي) مقارنة بفئة (ثانوي فما دون)، ولصالح فئة المؤهل العلمي (جامعي) مقارنة بفئة (دراسات عليا).

وتفترض الباحثتان أن هذه النتيجة تعود الى أن الأسرة المتعلمة تكون أكثر وعيًا واهتمامًا بكافة جوانب حياة ابنها/ابنتها من ذوي اضطراب طيف التوحد، وكذلك قد تكون أكثر إيمانًا بقدراته الخاصة؛ وبالتالي ستكون أكثر حرصًا ودعمًا من أجل حصوله على حياة مستقلّة.

٢/ متغـــير المستـــوى الاقتصـــادي

للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة (α= 0,05) لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو مبين في الجدول (٢-٧).

جدول (٢-٧) نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة من تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
تحديات اجتماعية	بين المجموعات	٠,٩١٤	٢	٠,٤٥٧	١,٩٠٩	٠,١٥٤
	داخل المجموعات	٢٢,٥١١	٩٤	٠,٢٣٩		
	المجموع	٢٣,٤٢٥	٩٦			
تحديات تعليمية تدريبية	بين المجموعات	٠,٥٩٠	٢	٠,٢٩٥	٢,٤٦٨	٠,٠٩٠
	داخل المجموعات	١١,٢٣٠	٩٤	٠,١١٩		
	المجموع	١١,٨١٩	٩٦			
تحديات اقتصادية	بين المجموعات	٤,٥٢٧	٢	٢,٢٦٣	٧,٥١٧	*٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٨,٣٠٣	٩٤	٠,٣٠١		
	المجموع	٣٢,٨٣٠	٩٦			
تحديات أسرية	بين المجموعات	٢,٨٤١	٢	١,٤٢١	٤,٩٠٧	*٠,٠٠٩
	داخل المجموعات	٢٧,٢١٣	٩٤	٠,٢٨٩		
	المجموع	٣٠,٠٥٤	٩٦			
تحديات تنظيمية إدارية	بين المجموعات	٥,٣٧٠	٢	٢,٦٨٥	٧,٠٤٨	*٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٣٥,٨١٠	٩٤	٠,٣٨١		
	المجموع	٤١,١٨٠	٩٦			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١,٢٣٩	٢	٠,٦١٩	٥,٢٩٩	*٠,٠٠٧
	داخل المجموعات	١٠,٩٨٥	٩٤	٠,١١٧		
	المجموع	١٢,٢٢٤	٩٦			

*دالة إحصائيا عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٧) ما يلي:

١- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الاجتماعية تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي.

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات التعليمية التدريبية تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي.

٣- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الاقتصادية تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٨).

جدول (٢-٨) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات الاقتصادية لدى عينة الاسر وفقاً لمتغير (المستوى الاقتصادي).

المجـــــــال	المستوى الاقتصادي		منخفض	متوسط
التحديات الاقتصادية	Scheffe	المتوسط الحسابي	٤,٠٨١	٤,٥٤٥
	متوسط	٤,٥٤٥	-٠,٤٦٤*	
	مرتفع	٤,٦٢٥	-٠,٥٤٤*	-٠,٠٨٠

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٨) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات الاقتصادية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المستوى الاقتصادي) لصالح فئة المستوى الاقتصادي(المتوسط) مقارنة بفئة (المنخفض)، ولصالح فئة المستوى الاقتصادي(المرتفع) مقارنة بفئة (المنخفض).

٤- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الأسرية تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-٩).

جدول (٢-٩) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات الأسرية لدى عينة الاسر وفقاً لمتغير (المستوى الاقتصادي).

المجـــــال	المستوى الاقتصادي		منخفض	متوسط
التحديات الأسرية	Scheffe	المتوسط الحسابي	٤,٤١٨	٤,١٢٤
	متوسط	٤,١٢٤	٠,٢٩٤	
	مرتفع	٤,٦٠٠	-٠,١٨٢	-٠,٤٧٦*

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-٩) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات الأسرية لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المستوى الاقتصادي) لصالح فئة المستوى الاقتصادي (المرتفع) مقارنة بفئة (المتوسط).

٥- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات التنظيمية الإدارية تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-١٠).

جدول (٢-١٠) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية للتحديات التنظيمية الإداريّة لدى عينة الاسر وفقاً لمتغير (المستوى الاقتصادي).

المجـــــال	المستوى الاقتصادي		منخفض	متوسط
التحديات التنظيمية الإداريّة	Scheffe	المتوسط الحسابي	٤,٥٢٣	٤,٢٩١
	متوسط	٤,٢٩١	٠,٢٣٢	
	مرتفع	٥,٠٠٠	-٠,٤٧٧	-٠,٧٠٩*

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-١٠) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية للتحديات التنظيمية الإداريّة لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المستوى الاقتصادي) لصالح فئة المستوى الاقتصادي(المرتفع) مقارنة بفئة (المتوسط).

٦- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ككل) في مدينة جدة تعزى لمتغير المستوى الاقتصادي، وللكشف عن جوهرية الفروق بين المتوسطات الحسابية؛ فقد تم إجراء اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، كما في الجدول (٢-١١).

جدول الد(٢-١١) نتائج اختبار(Scheffe) للمقارنات البعدية لمقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ككل) لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المستوى الاقتصادي).

المجـــــــال	المستوى الاقتصادي		منخفض	متوسط
المقياس (ككل)	Scheffe	المتوسط الحسابي	٤,٢٧٠	٤,١١٣
	متوسط	٤,١١٣	٠,١٥٧	
	مرتفع	٤,٤٤٢	-٠,١٧٢	-٠,٣٢٩*

*دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)

يتضح من الجدول (٢-١١) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لمقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ككل) لدى عينة الاسر وفقًا لمتغير (المستوى الاقتصادي) لصالح فئة المستوى الاقتصادي (مرتفع) مقارنة بفئة (متوسط).

حسب افتراض الباحثتان قد تعود هذه النتيجة الى التكلفة الماديّة التي تحتاجها الأسرة لرعاية وتعليم وتدريب ابنها/ابنتها من ذوي اضطراب طيف التوحد، وذلك يرجع الى طبيعة وخصائص هذه الإعاقة واستمرارها على مدى حياة الفرد. فكلمّا ارتفع مستوى الدخل للأسرة كلما استطاعت تقديم دعم أفضل وبالتالي تُتاح فرصة أفضل للحصول على مستوى جيّد من التعليم والتأهيل وتبعًا لذلك فرص التشغيل.

٣/ متغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد

للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية عند مستوى الدلالة (α= 0,05) لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة تبعاً لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد؛ تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent- Samples T-test)، هو مبين في الجدول (٢-١٢).

جدول (٢-١٢) نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent- Samples T-test) للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة جدة تبعاً لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
تحديات اجتماعية	ذكر	٣٨	٤.٢١١	٠.٤٩٢	٠.٣٦٥	٠.٧١٦
	أنثى	٥٩	٤.١٧٣	٠.٤٩٩		غير دالة
تحديات تعليمية تدريبية	ذكر	٣٨	٤.٠٧١	٠.٢٩٧	٠.٩٥٠	٠.٣٤٥
	أنثى	٥٩	٤.٠٠٢	٠.٣٨٢		غير دالة
تحديات اقتصادية	ذكر	٣٨	٤.٣١٦	٠.٥٥٥	١.٥٦٣	٠.١٢١
	أنثى	٥٩	٤.١٢٧	٠.٥٩٦		غير دالة
تحديات أسرية	ذكر	٣٨	٣.٩٩٥	٠.٥٩٦	-٣.٢٨٩	دالّة
	أنثى	٥٩	٤.٣٥٩	٠.٤٨٨	*٠.٠٠١	
تحديات تنظيمية ادارية	ذكر	٣٨	٤.٥٤٦	٠.٥٥٧	١.٧٢٤	٠.٠٨٨
	أنثى	٥٩	٤.٣١٤	٠.٧٠٠		غير دالة
الدرجة الكلية	ذكر	٣٨	٤.١٩٤	٠.٣٣٩	٠.٥٠١	٠.٦١٧
	أنثى	٥٩	٤.١٥٦	٠.٣٧٠		غير دالة

***دالة إحصائياً عند مستوى (0,05)**

يتضح من الجدول (٢-١٢) ما يلي:

١- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الاجتماعية تعزى لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد..

٢- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات التعليمية التدريبية تعزى لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.

٣- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الاقتصادية تعزى لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.

٤- وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات الأسرية تعزى لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد لصالح الاناث.

٥- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مجال التحديات تحديات التنظيمية الادارية تعزى لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.

٦- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدالة (α=0,05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الأسر على مقياس تحديات تشغيل الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد (ككل) في مدينة جدة تعزى لمتغير جنس الفرد ذو اضطراب طيف التوحد.

وتُفسر الباحثتان وجود فروق دالة إحصائيًا في التحديات الأسرية لصالح الإناث يعود إلى الاتجاهات السلبية التي تتبناها الأسرة تجاه (ابنتهم) من ذوي اضطراب طيف التوحد، والذي يؤدي بشكل مباشر الى انخفاض مستوى توقعات الأسرة حول ما يمكن لابنتهم تحقيقه وارتفاع مستوى القلق والعطف والشفقة مما يجعل الأسرة تميل الى العزلة والحماية الزائدة خوفًا عليها من التعرض الى التحرش والاعتداء الجنسي، أو التنمر والسخرية.

التوصيات والمقترحات البحثية

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية، توصي الباحثتان بما يلي:

- إعداد وبث برامج توعوية تعطي لمحة عن امثلة من التوظيف الناجح لأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد لرفع الوعي في مجتمع الأعمال -بشكل خاص- بالمهارات والقدرات الفريدة لديهم.
- إنشاء برامج لدعم روّاد الأعمال ذوي اضطراب طيف التوحد، وحث عائلاتهم على تخطيط وخلق فرص الأعمال والمشاريع الصغيرة لهم.
- التركيز على خلق مسارات مناسبة لتشغيل الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد من مرحلة المراهقة يتم فيها الاهتمام بتنمية القدرات المتناسبة مع تلك المسارات وإعداد البرامج الداعمة لها.
- حث الجامعات على تطوير برامج تُعنى بإعداد الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد كقوى عاملة بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وقدراتهم الخاصة.
- الاهتمام بإجراء الدراسات والأبحاث المستقبلية في البيئة العربية بشكل عام وفي المملكة العربية السعودية بشكل خاص حول العوامل والأساليب التي تساعد في نجاح عملية تشغيل الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد.

المراجع

المراجع العربية:

أبو شعيرة، محمد. (٢٠١٥). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الإعاقة تبعًا لعدد من المتغيرات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبد العزيز.

الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد. (٢٠١٧). في صندوق تنمية الموارد البشرية.

https://www.hrdf.org.sa/Content/Tawafuq/Content/documents/Disability-Confidence/300317_Autism_Spectrum_Disorder_Final_AR.pdf

الخطة التنفيذية لبرنامج التحوّل الوطني. (٢٠١٧). في رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠.

https://vision2030.gov.sa/sites/default/files/attachments/NTP%20Arabic%20Public%20Document%202810_0.pdf

الزارع، نايف عابد. (٢٠١١، أبريل ٥-٧). تشغيل الأفراد ذوي اضطراب التوحد (التحديات والفرص) [عرض ورقة]. الملتقى الحادي عشر للجمعية الخليجية للإعاقة – تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بدول مجلس التعاون الخليجي، الكويت.

الزارع، نايف عابد. (٢٠١٨). المدخل إلى اضطراب التوحّد: المفاهيم الأساسية وطرق التدخل. ط ٥، دار الفكر.

سهيل، تامر (٢٠١٥). التوحد: التعريف–الأسباب–التشخيص والعلاج. دار الإعصار للنشر والتوزيع.

الشربيني، السيد كامل ومصطفى، أسامة فاروق. (٢٠١١). التوحد (الأسباب، التشخيص، العلاج). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الطريف، غادة (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي نماذج وتطبيقات لتصميم البحوث الاجتماعية. مكتبة المتنبي.

العاني، مها عبد المجيد والعطار، أسعد تقي. (٢٠١٤). التحديات التي تواجه الشباب ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاع الخاص بسلطنة عمان (دراسة ميدانية)[عرض ورقة].الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة – الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة...الواقع والطموح. الإمارات العربية المتحدة.

عبد البصير، أحمد عبد التوّاب. (٢٠١٩). الدول العربية والتحديات [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القاهرة.

عبدات، روحي مرتاح. (٢٠١٤). الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة [عرض ورقة].الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة – الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة...الواقع والطموح. الإمارات العربية المتحدة.

عبيدات، ذوقان وعبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن. (٢٠١٣). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر.

العجمي، ناصر بن سعد والبتال، الجوهرة بنت عبد الله. (٢٠١٦). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية بمدينة الرياض. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، (١٤)٤، ٢٣٧-٢٧٠.

منظمة العمل الدولية. (٢٠١٥). تعزيز المساواة وعدم التمييز.

https://www.un.org/ar/sections/general/documents/index.html

المـــراجـــع الأجنبيـــة:

American Psychiatric Association. (2013). Anxiety Disorders. In Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.). https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596.ds

Australian Institute of Health and Welfare. (2019). Australia's welfare 2019 data insights. Australia's welfare series no. 14. Cat. no. AUS 226. Canberra: AIHW.

Baldwin S, Costley D and Warren A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. Journal of Autism and Developmental Disorders 44,2440–2449.

Black, M. H., 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. and 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

Bureau of Labor Statistics. (2013). America's Young Adults at 25: School Enrollment, Number of Jobs Held and Labour Market Activity: Results of a Longitudinal Survey. At Department of Labor. https://www.bls.gov/opub/ted/2013/ted_20130307.htm

Cook, Kieran A. and Willmerdinger, Alissa N. (2015, June 2). The History of Autism Narrative Documents. At furman university. https://scholarexchange.furman.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=schopler-about

Crocker, linda & Algina, james. (1986). Introduction to Classical and Modern Test Theory. Cengage Learning.

Cullum. Princess M. & Ennis-Cole, Demetria (2014) Preparing Adults with Autism Spectrum Disorder for Employment. Online Journal for Workforce Education and Development. 7(1), 1-24.

de Schipper, E., Mahdi, S., de Vries, P., Granlund, M., Holtmann, M., Karande, S., Almodayfer, O., Shulman, C., Tonge, B., Wong, V. V., Zwaigenbaum, L., & Bölte, S. (2016). Functioning and disability in autism spectrum disorder: A worldwide survey of experts. Autism research: official journal of the International Society for Autism Research, 9(9), 959–969. https://doi.org/10.1002/aur.1592

Dispenza, F. (2019). Empowering the Career Development of Persons with Disabilities (PWD). Journal of Career Development. https://doi.org/10.1177/0894845319884636

Drexel University. (2016, May 3). US National Autism Indicators Report 2016: Vocational rehabilitation: More than half with autism found to leave program with jobs, but most earn wages below poverty line. ScienceDaily. www.sciencedaily.com/releases/2016/05/160503104140.htm

Dziobek, Isabel & Kirchner, Jennifer. (2014). Toward the Successful Employment of Adults with Autism: A First Analysis of Special Interests and Factors Deemed Important for Vocational Performance. Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology. 2, 77-85. 10.21307/sjcapp-2014-011.

Ham W, McDonough J, Molinelli A, et al. (2014) Employment supports for young adults with autism spectrum disorder: two case studies. Journal of Vocational Rehabilitation 40 117–124 ,

Hillier, Ashleigh & Galizzi, Monica. (2014). Employment outcomes for young adults with autism spectrum disorders. Review of Disability Studies: An International Journal. 10, 69-82.

Holwerda, A., van der Klink, J. J., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an Autism spectrum disorder: a systematic review. Journal of occupational rehabilitation. 22(3),333–352 https://doi.org/10.1007/s10926-011-9347-8

Howlin, P. & Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum dis- orders. The Canadian Journal of Psychiatry 57(8), 275–283.

Jacob, Andrew & Scott, Melissa & Falkmer, Marita & Falkmer, Torbjorn. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. PloS one. 10. e0139896. 10.1371/journal.pone.0139896.

Kearon, dave. (2015, july 18). Benefits of Hiring People with Autism. IBCCES - International Board of Credentialing and Continuing Education Standards. https://ibcces.org/blog/2015/07/08/benefits-of-hiring-people-with-autism/

Kita, Y., Gunji & Hosokawa, T. (2011). Self-face recognition in children with autism spectrum disorders: a near-infrared spectroscopy study. Brain & development, 33(6), 494–503. https://doi.org/10.1016/j.braindev.2010.11.007

Mavranezouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S., & Pilling, S. (2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. Autism: the international journal of research and practice, 18(8), 975–984. https://doi.org/10.1177/1362361313505720

National Autistic Society. (2012). Untapped Talent: a guide to employing people with Autism. London: National Autistic Society. http://www.autism.org.uk/get-involved/campaign-for-change/our-campaigns/the-undiscovered-workforce/download-resources.aspx

National Institutes of Health. (2018). Autism Spectrum Disorder. NIH Publication No. 19-MH-8084. https://www.nimh.nih.gov/health/publications/autism-spectrum-disorder/index.shtml

Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A. (2019). The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. J Occup Rehabi. 29, 773–802https://doi.org/10.1007/s10926-019-09837-2

Pfeiffer, B. Braun, K. Kinnealey, M. Matczak, M. & Polatajko, H. (2016). Environmental Factors Impacting Work Satisfaction and Performance for Adult with Autism Spectrum Disorder. Journal of Vocational Rehabilitation. 47(7), 1-12.

Pritchard, S. (2013) How Hiring People with Autism Could Benefit.ITpro. http://www.itpro.co.uk/staffing/19859/how-hiring-people-autism-could- benefit-it#ixzz2WTAgYvqV

Roux, AM. Shattuck, PT. Rast, JE. Anderson, kristy. (2015) National Autism Indicators Report: Transition into Young Adulthood. PA: Life Course Outcomes Research Program. National Longitudinal Transition Study 2(NLTS-2), 55.

Sannicandro, T., Parish, S. L., Fournier, S., Mitra, M., & Paiewonsky, M. (2018). Employment, Income, and SSI Effects of Postsecondary Education for People with Intellectual Disability. American journal on intellectual and developmental disabilities. 123(5), 412–425https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.5.412

Scott M, Falkmer M, Girdler S, Falkmer T (2015). Viewpoints on Factors for Successful Employment for Adults with Autism Spectrum Disorder. PLoS ONE 10(10): e0139281. doi:10.1371/ journal. pone.0139281

Scott, M., Milbourn, B., Falkmer, M., Black, M., Bölte, S., Halladay, A., Lerner, M., Taylor, J. L., & Girdler, S. (2019). Factors impacting employment for people with autism spectrum disorder: A scoping review. Autism, 23(4), 869–901. https://doi.org/10.1177/1362361318787789

Shattuck PT, Narendorf SC, Cooper B, et al. (2012) Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. Paediatrics 129, 1042–1049.

Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. Pediatrics, 129(6), 1042–1049. https://doi.org/10.1542/peds.2011-286

The British Autistic Society (2016). The autism employment gap: Too Much Information in the workplace. https://www.basw.co.uk/resources/autism-employment-gap-too-much-information-workplace.

Walsh L, Lydon S and Healy O. (2014) Employment and voca- tional skills among individuals with autism spectrum disor- der: predictors, impact, and interventions. Review. Journal of Autism and Developmental Disorders. 19(1): 266–275.

World Health Organization. (2017). Autism spectrum disordered. https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders