

البحث الخامس



المملكة العربية
السعودية
وزارة التعليم
جامعة جدة

**العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد
ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر أسرهم**

إعداد

احمد وليد خلف الله

د. سعد بن يحيى ال عذبة

أستاذ مشارك في قسم التربية الخاصة كلية التربية جامعة جدة

جدة- المملكة العربية السعودية

العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر أسرهم

إعداد

احمد وليد خلف الله

د. سعد بن يحيى ال عذبة

أستاذ مشارك في قسم التربية الخاصة كلية التربية جامعة جدة

المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد على مستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم، وذلك من خلال معرفة وجهة نظر القائمين على رعايتهم. تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على استخدام الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع البيانات من عينة قوامها 37 من القائمين على رعاية ذوي اضطراب طيف التوحد، شرط أن يكونوا قد عملوا في وظائف مختلفة لمدة لا تقل عن 6 أشهر. أظهرت نتائج التحليل أن هناك تأثير متوسط لتوظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد على تحسين مستوى مهارات التواصل الاجتماعي والمبادرة الاجتماعية لديهم، دون أن يكون هذا التأثير مرتبطاً بالمتغيرات الديموغرافية لطبيعة المنشأة أو المدة الزمنية للعمل أو عمر الموظف. كما بينت الدراسة أن مهارات التواصل المتعلقة بالتوظيف تشمل قدرة الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد على إقامة محادثات مع أشخاص مألوفين والترحيب بهم، وفهم مشاعرهم والتعامل معها بشكل فعال، إضافة إلى رغبتهم في المشاركة في الأنشطة داخل الوظيفة، والتزامهم بتطوير ذاتهم والإسهام في تحسين أداء زملائهم، واستخدامهم للأدوات المطلوبة بشكل صحيح، والتفاعل مع الآخرين بشكل جيد. وعلى ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تقديم برامج تدريبية متخصصة لزيادة هذه المهارات لدى الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: توظيف، ذوي اضطراب طيف التوحد، مهارات التواصل الاجتماعي، المبادرة الاجتماعية.

The relationship between the employment of individuals with autism spectrum disorder and their level of social interaction skills from the point of view of their families

By

Ahmed Waleed Khalaf Allah

Dr.Saad Bin Yahya Al Athbah

Associate Professor of Special Education

Abstract

This study aimed to explore the impact of employing individuals with Autism Spectrum Disorder (ASD) on their social interaction skills, through understanding the perspectives of their caregivers. The study adopted a descriptive analytical approach and relied on using questionnaires and interviews as data collection tools from a sample of 37 caregivers of individuals with ASD, provided they had worked in various jobs for at least 6 months. The analysis results showed that there is a moderate impact of employing individuals with ASD on improving their social communication skills and social initiative, without this impact being associated with the demographic variables of the facility's nature, the duration of employment, or the employee's age. The study also showed that employment-related communication skills include the ability of individuals with ASD to engage in conversations with familiar people and welcome them, understand their emotions and deal with them effectively, in addition to their desire to participate in job-related activities, their commitment to self-development and contributing to improving the performance of their colleagues, using the required tools correctly, and interacting well with others. Through these results, the study recommended the need to provide specialized training programs to increase these skills among individuals with ASD in the labor market.

Keywords: employment, individuals with Autism Spectrum Disorder, social communication skills, social initiative.

يظهر الأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد العديد من السلوكيات غير المرغوب فيها خاصة في المهارات الاجتماعية والتي تشتمل على جوانب عديدة مثل: مهارات التواصل الاجتماعي، وتكوين العلاقات مع أفراد المجتمع، والعمل في المنشآت الخاصة أو الحكومية، والاستقلال في المهارات الشخصية المنعكسة على عملية التفاعل الاجتماعي مثل ارتداء الملابس، استخدام دورات المياه، والعديد من المهارات، وصولاً إلى تكوين أسرة متكاملة الأركان ومستقلة بذاتها.

أيضاً قد نلاحظ أعراض اضطراب طيف التوحد على الأفراد المصابين بالاضطراب وكأنها تحديات تواجه الأشخاص من ذوي اضطراب طيف التوحد، لكن لا يدرك الكثير من أفراد المجتمع ورواد الأعمال وأصحاب القرار وحتى الأسر في بعض الأحيان أنه من الممكن أن يتم توظيف تلك التحديات والمشكلات التي يواجهها الفرد من ذوي اضطراب طيف التوحد إلى نقاط قوة تجعل المراهق أو الشاب من ذوي اضطراب طيف التوحد يتميز ويتفرد بها عن غيره، ويمكن أن يكون العمل على التحاف الأفراد المؤهلين من ذوي اضطراب طيف التوحد على وظيفة هو حجر أساس يجعل الفرد من ذوي اضطراب طيف التوحد على قدر من المسؤولية والاستقلال في العديد من أشكال الاستقلال الذي هو مطلب يبحث عنه كل فرد من أفراد المجتمع بما فيهم الأفراد من ذوي الإعاقة

وفقاً للوقاس وسمت (Smith, Lugas (2010) بخصوص الحصول على وظيفة، فإن الأفراد من ذوي طيف التوحد هم مثل الأفراد الآخرين ذوي الإعاقات الأخرى، وهم غالباً يشاركون في إعادة التأهيل الوظيفي.

إضافة إلى أنه لدى العديد من ذوي اضطراب طيف التوحد قدرات ومهارات قد توصف بالخارقة، إذ أنه من المهم جداً الاستفادة من تلك القدرات وتطويرها وصولاً بها إلى مهارة تكون متقنة من قبل الفرد، وقياس مدى انعكاس الوظيفة على مهارات الفرد من ذوي اضطراب طيف التوحد.

وأشارت دراسة شعيرة (2018) إلى أن ضعف مهارة التوحد، وعدم الفهم لمشاعر الآخرين، تعد من التحديات الرئيسية التي تواجه الأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد في الميدان الوظيفي. ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة بكونها تحدت عن عائق المهارات الاجتماعية للأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد، وأن له أثراً مباشراً على الفرد المضطرب. وأشارت دراسة اللقمانى، (2019) إلى أن المعوقات المختصة بالتلميذ كانت على رأس المعوقات بسبب ضعف الخبرات والمهارات الاجتماعية للتلميذ.

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

في دراسة أجراها القحطاني (2018)، تبين أن الوظيفة تأتي في المقام الأول من حيث الأهمية بالنسبة للفتيات ذوات الإعاقة الفكرية، تليها العلاقات الأسرية والاجتماعية، التي تساهم بدورها في تطوير جوانب أخرى مرتبطة بالحياة الأسرية. وتستند هذه الدراسة إلى هذه الجوانب، خاصة الجانب الاجتماعي وتأثيره على حالة الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. ومن المشاكل التي تواجه هؤلاء الأفراد، كما ذكرت دراسة الدوسري (2019)، هي نقص المهارات اللازمة للعمل وعدم تلقي التأهيل والإعداد المناسب. وفي سياق متصل

وأشارت دراسة (Walsh et al., 2014) إلى وجود عدد كبير من البحوث التي تركز على التدخل المبكر للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد، دون إيلاء اهتمام كافٍ للبحوث التي تتناول نتائج هؤلاء الأفراد أو دعمهم عند بلوغ سن العمل. كما أن هؤلاء الأفراد يجدون صعوبة في الحصول على فرص عمل مناسبة، نظرًا للتحديات التي يسببها اضطراب طيف التوحد في مجالات الانتباه والتواصل والتفاعل الاجتماعي. وقد يؤدي هذا إلى تأثير سلبي على قدراتهم التكيفية في مختلف جوانب حياتهم. ولذلك، فإن هناك حاجة إلى استخدام أساليب تدريب مختلفة عن التقليدية

وأشارت دراسة برويس، بوحلاب وهادف (2020) إلى ارتفاع نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ومعاناتهم من مشاكل التهميش، وبما أن الكثير منهم يمكن تكوينهم في المستويات المهنية التي تناسبهم وبالتالي تأهيلهم للعمل المناسب لقدراتهم، مما يجعلهم يشاركون في عملية التنمية. وعليه، تتزايد وتظهر حاجة ملحة لتأهيل ذوي الإعاقة والعمل على إدماجهم في سوق العمل.

ومن هذا المنطلق، يبدو جلياً أن هناك حاجة للوقوف على العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر أسرهم حيث تعتبر مؤشراً مهماً يوجّه عملية التدريب في الاتجاه الصحيح حيث يمكنه تحسين أداء ذوي اضطراب طيف التوحد وصقل مهاراتهم التعليمية والتدريبية وزيادة معارفهم ومستوى قدرتهم، والتغلب على المعوقات التي قد تواجههم في التأهيل المهني لينعكس ذلك إيجاباً على تفاعلهم الاجتماعي.

مشكلة الدراسة :

نظراً لأهمية تأهيل الطلاب الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد من الناحية الاجتماعية والعلاقات الاجتماعية والإدماج والعوامل البيئية وتأثيرها الإيجابي على الصحة النفسية والبدنية وتحسين نوعية الحياة بشكل عام (Fleming et al., 2013؛ Gerhard & Lainer, 2011؛ Walsh et al., 2014)، فإن الكثير من البالغين الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد يواجهون صعوبات كبيرة في العثور على وظيفة، وأشارت دراسة سليمان (2021) إلى أن عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ليست سهلة، مما يتطلب البحث في العوامل المؤثرة. وقد أكدت الدراسات

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

العلمية التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وجود العديد من الصعوبات المحيطة بعملية التوظيف، وذلك فيما يتعلق بالأفراد ذوي الإعاقة، أو المجتمع، أو الأسرة، حسب نتائج دراسة (الأحيدب، 2019؛ البتال، 2016؛ برويس وآخرون، 2020؛ سليمان، 2021).

تواجه الأسر مشكلات متنوعة وعديدة منذ إمامهم بالإعاقة التي ستكون ملازمة لطفلهم، إذ أن تلك الوصمة لها اثر سلبي على الأسرة القائمة برعاية الطفل، حيث إن ذلك الخبر يتم ترجمته من قبل الأسرة بما هو مصير الطفل بعد ذلك؟ هل سيكون قادرًا على التعلم وامتهان حرفة أو إشغال وظيفة تشبع جميع حاجاته الحياتية من استقلال مادي ونفسي واسري أم أن للإعاقة اثر يحد بين تلك المتطلبات التي هي مطلب لكل فرد بغض النظر عن كونه من ذوي الإعاقة أم لا؟

لذا تتحدد مشكلة هذه الدراسة على ما إذا كان هناك أثر إيجابي على المهارات الاجتماعية في حال التحاق ذوي اضطراب طيف التوحد بوظيفة أم أنه هناك أثر سلبي منعكس على تلك المهارات الاجتماعية للفرد.

لاحظ الباحث من خلال عمله في مجال تأهيل ذوي الإعاقة، قصور التأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد الذي يطبق في مدارس الدمج ومدى بعده عن الجوانب التربوية المعاصرة، مما يدل على فجوة بين الخبرات التي يكتسبها الطالب والخبرات التي يجب أن يمتلكها الطالب في ضوء متطلبات القرن الحالي، ويعني بذلك أننا بحاجة إلى تفعيل التأهيل المهني وفقًا للتوجهات التربوية الحديثة، إلا أن هناك معوقات تحول دون تحقيق التأهيل المهني لأفراد اضطراب طيف التوحد لسوق العمل.

أسئلة الدراسة:

تُحدِّد مشكلة الدراسة بالاستناد إلى السؤال التالي:

- ما مدى تحسن مهارات التفاعل الاجتماعي للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وملتحقين بوظيفة من وجهة نظر القائمين براعتهم؟

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مدى تحسن مهارات التفاعل الاجتماعي للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وملتحقين بوظيفة من وجهة نظر القائمين براعتهم .

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة من الناحية النظرية: تعزيز أهمية هذه الدراسة من خلال النظرية، حيث ترتبط بندرة الأبحاث العربية في هذا المجال، التي تتمحور حول الالتحاق المراهقين والأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد بمهنة أو وظيفة ما، مقارنة بالأبحاث المتعلقة بأقرانهم.

الأهمية التطبيقية: تتضمن عمل المزيد من الأبحاث المتعلقة بأثر الوظيفة وصعوباتها، والتي يمكن أن تنعكس على تنمية بعض الجوانب التي لوحظ فيها بعض المشكلات المترتبة على التحاق الأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد بوظيفة.

تحديد نطاق الدراسة.

- المحددات الموضوعية: تتحصر مجال هذه الدراسة في استكشاف العلاقة العكسية بين المهارات الاجتماعية للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتأثير انضمامهم إلى وظيفة أو مهنة معينة، ولا تتعدى هذه الحدود الموضوعية.

- المحددات البشرية: تم تطبيق الدراسة الحالية على القائمين براعية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة لمدة لا تقل عن 6 أشهر.

- المحددات الزمانية: تم تطبيق الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الهجري 1444-1443.

مصطلحات الدراسة:

اضطراب طيف التوحد: حسب تعريف الجمعية الأمريكية للتوحد، فإن التوحد يعتبر اضطراباً في النمو المركب يظهر عادةً خلال الثلاث سنوات الأولى من عمر الطفل، ويؤدي إلى تشويه النمو العادي للطفل في الجوانب النمائية الثلاث التي تشمل الكفاءة الاجتماعية، والتواصل، والنمطية المتكررة في السلوكيات والاهتمامات والأنشطة (المقابلة، 2016).

يعرّف الباحث اضطراب طيف التوحد على أنه اضطراب نمائي يتمثل في شذوذ السلوكيات العامّة للفرد المصاب، وينتج عن ذلك تحدياً بين الفرد المصاب والمجتمع المحيط به نتيجة عدم تكيف الفرد مع محيطه.

الوظيفة: تعرف الوظيفة بأنها مجموعة من الأنشطة والإجراءات التي يستخدمها الجهة العاملة لجذب المرشحين الأكفاء والمتميزين والقادرين على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة. (دراحي، 2017)

يعرف الباحث إجرائياً الوظيفة بأنها نشاط منظم يقوم به الأشخاص، يتم من خلاله التعامل والتعاون مع أفراد المجتمع، ويكون هناك مقابل يعزى للفرد.

مهارات التفاعل الاجتماعي: يعرف التفاعل الاجتماعي بأنه المحرك الرئيسي لسلوك الفرد، حيث إن هذه العملية تنشأ في المقام الأول على مستوى الدماغ، ومن ثم تنتقل لتصبح عملية نفسية اجتماعية. يمكن أن تكون هذه العملية إيجابية حيث تدفع الفرد للتمثل، أو سلبية حيث تدفع الفرد للانعزال (دويدار، 2004)

ويعرف الباحث مهارات التفاعل الاجتماعي إجرائياً بأنها عبارة عن سلوك منبعث من الفرد نتيجة مثيرات خارجية في مواقف متنوعة، وتكون تلك السلوكيات الظاهرة على الفرد متوائمة مع طبيعة مثيرات السلوك.

الإطار النظري والدراسات السابقة :

المحور الأول: الأفراد ذوي اضطراب التوحد

مفهوم اضطراب طيف التوحد:

يعد اضطراب التوحد أحد الاضطرابات النمائية الأكثر انتشاراً وشدة، حيث يؤثر بشكل كبير على سلوك الفرد، ويتميز بوجود تأخر حاد في مختلف مجالات النمو، مثل التفاعل الاجتماعي ومهارات التواصل، وصعوبات اللغة، وضعف الاهتمامات والأنشطة، ويترافق معه بعض الاضطرابات السلوكية، مثل الحركات النمطية والعدوانية وإيذاء الذات (الشرقاوي، 2018ب).

وفقاً للدليل التنظيمي للتربية الخاصة في المملكة العربية السعودية، فإن اضطراب طيف التوحد يتميز بعجز مستمر في التواصل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي في سياقات متعددة، وذلك عن طريق: العجز في التبادل الاجتماعي والعاطفي، والعجز في استخدام سلوكيات التواصل غير اللفظي في التواصل الاجتماعي، والعجز في تطوير وبناء علاقات التفاهم والاحتفاظ بها (بحراوي، 2022).

وفقاً لتعريف الجمعية الأمريكية للأطباء النفسيين، يعد اضطراب التوحد اضطراباً نموياً عصبياً، يتميز بعجز مستمر في التواصل الاجتماعي والتفاعل الاجتماعي عبر العديد من السياقات. بما في ذلك العجز في التعامل مع العلاقات الاجتماعية، واستخدام السلوكيات غير اللفظية للتفاعل الاجتماعي، وصعوبة تطوير وفهم والحفاظ على العلاقات (Hales, 2013, P.31).

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

يحتوي التعريف الوطني للجمعية في المملكة المتحدة للأطفال ذوي التوحد على وصف خصائص وصفات الأفراد المصابين بالتوحد، ويتضمن الأعراض التالية التي أشار إليها الشراوي (2018):

- تأخر واضطراب في سرعة النمو.
 - اضطراب في الكلام واللغة والتمييز المعرفي.
 - عجز أو اضطراب في الاستجابة للمحفزات الحسية.
 - اضطراب في الارتباط الاجتماعي والعلاقات الشخصية وتجاه الأحداث والموضوعات.
- (صفحة 19)

ومما سبق، يمكن تعريف التوحد على أنه: اضطرابات في سمات النمو لدى الفرد، ويؤثر في وظائف النمو، ويختلف من مرحلة إلى أخرى ومن فرد إلى آخر، فيؤدي بالشخص إلى نوع من الثبات النسبي عند مستوى معين من النمو النفسي والاجتماعي والانفعالي، وتتعاكس آثاره على الأداء الداخلي (المعرفي والوجداني) والأداء الخارجي (السلوكي). وتظهر أعراضه في المراحل الأولية من النمو، وتختلف آثاره باختلاف مدى شدة هذا الخلل في قوانين النمو. كما أنه يُعدُّ هذا الاضطراب من بين أصعب اضطرابات النمو، وذلك لأن تأثيره يمتد ليس فقط على الفرد المصاب به، بل يشمل أيضًا الأسرة والمجتمع الذي يعيش فيه. وتُعد التدخلات العلاجية والتدريبية هي السبيل الأساسي للحد من آثار هذا الاضطراب، خصوصًا إذا كانت عملية التشخيص والتدخل العلاجي تتم بشكل مبكر ومن قبل متخصصين.

المحور الثاني التفاعل الاجتماعي

مفهوم التفاعل الاجتماعي:

التفاعل الاجتماعي هو عملية التواصل الاجتماعي التي تحدث بين شخصين أو أكثر، في ظروف أو بيئة معينة، حيث يتأثر سلوك كل منهم بالآخر، ويتم تبادل رسائل محددة بينهم. (علي، 2018)

وأما محمد وآخرون (2013) فيرون التفاعل الاجتماعي كمهارة تمكن الطفل من الإفصاح عن ذاته للمحيطين به، والانفتاح عليهم والحوار معهم، والانضمام إلى الأنشطة الاجتماعية معهم، وإقامة صداقات معهم، واستخدام الإشارات الاجتماعية للتواصل معهم بمراعاة قواعد الذوق الاجتماعي المتبعة في التفاعل معهم.

أما البنزط (2020) فيحدد التفاعل الاجتماعي بأنه العلاقة التي تجمع أفراد المجتمع ببعضهم البعض، وتشمل تبادل الأفكار والمشاعر والحاجات والرغبات والوسائل والأهداف والمعارف وغيرها.

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

وأشار الغافري (2020) إلى أن التفاعل الاجتماعي هو قدرة الفرد على أن يبث " بطريقة لفظية أو غير لفظية ما يشعر به، وما يراه، وما يفكر فيه للآخرين، وأن يكون على استعداد لتلقي الرسائل اللفظية أو غير اللفظية التي تصدر منهم، وأن يتصرف بشكل مناسب في مواقف التفاعل الاجتماعي، وأن يسيطر على سلوكه اللفظي أو غير اللفظي.

نظريات تحلل العلاقات والتواصل بين الأفراد والجماعات.

تتمثل نظريات التفاعل الاجتماعي فيما يلي:

1- **النظرية السلوكية:** تعتبر النظرية السلوكية أن التفاعل الاجتماعي ينطلق بين الأفراد ويستمر بشرط تلقيهم لكمية مناسبة من التشجيع أو الثناء على هذا التفاعل. وهذا يعني أن الأفراد يجب أن يشعروا بالرضا كشرط لاستمرار هذا التفاعل، وأن استمراره أو توقفه يعتمد بشكل أساسي على التشجيع الذي يتلقاه المشاركون فيه. (السيد، 2018)

2- **نظرية بيلز (Bales)** تعتبر نظرية "روبرت بيلز" واحدة من أهم نظريات التفاعل الاجتماعي، حيث يهدف بيلز من خلالها إلى تفسير المراحل والأنماط العامة في المواقف التجريبية. ويستند بيلز في دراساته إلى جماعات أولية، ويستخدم حاجز الرؤية من جانب واحد. ويعتبر التفاعل الاجتماعي عند بيلز كل سلوك أو فعل يؤدي إلى استجابة، من خلال تبادل الأفعال والاستجابات، ولا يشترط وجود شخصين أو جماعات لحدوث التفاعل، بل يمكن أن يحدث تفاعل بين الفرد ونفسه. ويشمل التفاعل عند بيلز اشتراك أفراد جماعة ما في تناول مشكلة معينة والعمل على إيجاد حلول لها.

3- **نظرية سامبسون (Sampson)** ترى نظرية سامبسون أن الأشخاص المقربون والأحباء للفرد يؤثرون عليه، ويؤدي ذلك إلى اتخاذه لأفكار ومواقف مماثلة لهم. وتضيف سامبسون أن العلاقات المتوازنة وغير المتوترة تعتمد على وجود تفاهم واتفاق في الآراء والمعتقدات والقيم بين المشاركين في التفاعل، في حين تعتمد العلاقات غير المتوازنة على وجود اختلاف في الأحكام والمواقف. (السيد، 2018)

4- **نظرية نيوكمب (Newcomb)** تقوم هذه النظرية على فكرة أن التفاعل الاجتماعي يشبه نظاماً أو آلة يتأثر أداؤه بالعلاقات بين مكوناته، وأن الأشخاص الذين يتفاعلون مع بعضهم يغيرون سلوكهم استجابة لهذا التفاعل حيث يتكيف سلوك أحد الأطراف مع سلوك الطرف الآخر. وتبرز هذه النظرية دور التشابه والاتفاق في إحداث توازن في العلاقات الاجتماعية، فالأشخاص المتشابهون في قيمهم وعاداتهم وأفكارهم واتجاهاتهم نحو الموضوعات والآخرين يميلون إلى التجاذب والصدقة، بينما الأشخاص المختلفون في هذه الجوانب يميلون

إلى التوتر والصراع. (السيد، 2018) ووفقاً لهذه النظرية يتم تفسير العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي عن طريق ثلاث طرق، وهي:

- التفاعل، ينبثق من التشابه الذي يخلق علاقات اجتماعية مستقرة.
- الأشخاص المتشابهون يمنحون بعضهم بعضاً مكافأة تحفز التفاعل بينهم وتولد التجاذب والتوازن.
- التشابه يسبب توقع التجاذب الذي يسهل عملية التفاعل الاجتماعي ويساعد على تحقيق علاقات اجتماعية إيجابية. (السيد، 2018)

التفاعل الاجتماعي لدى ذوي اضطراب طيف التوحد

يعاني ذوو اضطراب طيف التوحد قصوراً في التفاعل الاجتماعي مثل التفاعل بالعين، وتعبيرات الوجه وإيماءات الجسم. ويبدو أنهم غير قادرين على تلقي وإرسال أي رسائل غير لفظية مما يعوق تفاعلهم الاجتماعي. ويوجد لديهم صعوبة في فهم انفعالات الآخرين، ويقومون بتوجيه رد فعلهم تجاه أي جزء من جسم الشخص وليس الفرد نفسه كأن يهاجم الطفل التوحدي يد الشخص وليس الشخص نفسه، أو أن يركزوا على جزء من الوجه مثل الفهم مثلاً، أكثر من الانتباه للشكل العام. كما يتصف الأطفال التوحديون بعدم القدرة على تكوين صداقات والاحتفاظ بها، ذلك يعود إلى عدم قدرتهم على التفاعل مع المحفزات الاجتماعية والاستجابة لها بشكل صحيح، وكذلك عدم إلمامهم بالقواعد والتقاليد الاجتماعية المتبعة. (Mash & Wolfe, 2015)

التوحد، يتسم بصعوبات في التفاعل الاجتماعي، والتي يمكن أن تؤدي إلى قصور في النمو الاجتماعي. وغالباً ما يواجه الأطفال المصابون بالتوحد صعوبات في الوصول إلى المرحلة الثالثة من مراحل النمو الاجتماعي التي حددها إريكسون، مما يؤدي إلى قصور في علاقاتهم الاجتماعية وفي مهاراتهم اللفظية وغير اللفظية. ونتيجة لذلك، قد ينسحبون من المواقف والتفاعلات الاجتماعية. هناك ثلاث جوانب للاختلال الوظيفي الاجتماعي لدى الطفل المصاب بالتوحد، بالإضافة إلى اختلال الوعي الاجتماعي. وقد أشار (عبدالوارث، 2016) إلى هذه الجوانب التي يمكن أن تشكل بروفياً اجتماعياً خاصاً بهم. الطفل المصاب بالتوحد قد يواجه صعوبات في فهم أن الآخرين يمكن أن يكون لديهم وجهات نظر وخطط وأفكار ومشاعر مختلفة عنه. كما قد يواجه صعوبات في التنبؤ بتصرفات الآخرين في المواقف الاجتماعية المختلفة. وقد يعاني من العجز أو القصور الاجتماعي. وأعراض القصور الاجتماعي في التوحد تتضمن ضعف في التواصل البصري Eye contact ، وفشل الطفل في إقامة علاقات مع الأقران المماثلين له في العمر، وشذوذ في طريقة الكلام، وارتفاع الصوت أكثر من اللازم مع الضغط على المقاطع، ونقص قد يواجه الطفل المصاب بالتوحد صعوبات في استخدام السلوكيات غير اللفظية، مثل تعبيرات الوجه وحركات الجسم والإيماءات الاجتماعية، والفشل في

مشاركة الأطفال الآخرين في اللعب والمتعة والاهتمامات بتلقائية، بجانب عدم قدرته على التعبير عن مشاعره. (Mash & Wolfe, 2015)

يرى الباحث أن الأطفال ذوي التوحد مختلفون من الناحية العصبية المادية، وتكون نمو إدراكاتهم شاذة من خلال المعايير الثقافية المفروضة عليهم في المجتمع. كما يظهرون قصوراً في المعالجة الحسية لديهم، والذي يؤثر في قدرتهم على التفاعل الاجتماعي والتواصل مع الآخرين. المحور الثالث توظيف لأشخاص مصابين باضطراب طيف التوحد.

مفهوم توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد:

عرّف (علي، 2011) توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه توفير العمل الملائم للمعوق في ضوء التأهيل الذي حصل عليه.

أشارت دراسة (Baker–Ericzén et al., 2018) إلى أن الدراسات الطولية للبالغين المصابين بطيف التوحد وبدون إعاقة ذهنية أظهرت عجزاً ثابتاً ومستمرّاً عبر المجالات المعرفية والاجتماعية والمهنية، مما يشير إلى الحاجة إلى علاجات فعالة للإعاقات الوظيفية التي تؤثر على التوظيف.

وأكدت دراسة (Gorenstein et al., 2020) أن البالغين الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد (ASD) لديهم معدلات توظيف منخفضة. حتى أولئك الذين يعملون لديهم أجور منخفضة وساعات محدودة.

وأشارت دراسة (Frank et al., 2018) إلى أنه يواجه البالغون المصابون باضطرابات طيف التوحد (ASD) تحديات في المشاركة في سوق العمل ويكافحون من أجل تحقيق المناصب المهنية المناسبة والحفاظ عليها، ربما بسبب ضعف التواصل والتفاعل الاجتماعي. وقد أظهرت الدراسات ارتفاع معدلات البطالة نظراً لندرة المعرفة حول المشاركة في سوق العمل.

معوقات توظيف ذوي اضطراب طيف التوحد:

إن القدرة العملية للفرد التوحدي وإمكانية تشغيله تعتمد على عناصر كثيرة بشكل عام مثل العمر والقدرات العقلية والجسمية والمؤهلات المهنية والمهارات والخبرات والخصائص الشخصية والاتجاهات والدوافع والاهتمامات والعادات والميول ومستوى التدريب، وفقاً لـ (Hagner Cooney and (2005). هناك عناصر أخرى تؤثر على قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل ويجب أخذها في الاعتبار عند توظيفهم. قد ركزت العديد من الدراسات على المشاكل المهنية التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة (Camarena & Sarigiani, 2009; Mpofo et al., 2019; Müller et al., 2003) على المشاكل المهنية التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة. تتضمن هذه العناصر التي تتعلق

بالشخص ذو الإعاقة نفسه نوع ودرجة الإعاقة، جنس الشخص، سبب وزمن حدوث الإعاقة، درجة التكيف مع الإعاقة والعمل، القدرات العملية والعقلية المتبقية، احتمالات ظروف العمل، محاذير العمل، التشخيص الطبي والمهني، نوع التدريب الذي تلقى الشخص ومستوى هذا التدريب (Bolman, 2008). كما هناك معوقات تتعلق بالتفاعلات الاجتماعية مثل سوء النظافة والسلوكيات الجنسية غير اللائقة (Hume & Odom, 2007). وتشمل الإعاقات الإضافية المرتبطة بأعراض طيف التوحد المتعلقة بالتغيرات في الروتين والبيئات الشخصية والمتعلقة بالعمل، قد تشمل الصعوبات المهنية أيضًا محدودية القدرة على العمل بشكل مستقل ومقاومة التغيير (Taylor & Seltzer, 2011). عناصر تتعلق بالبيئة الاجتماعية وكذلك بالقدرة الجسمية التي تؤثر في القدرة العملية وإمكانيات العمل، وهي تشمل: (بعد البيت عن مكان العمل والتدريب ووسائل المواصلات، واتجاهات أصحاب الأعمال والزملاء والعمال نحو المعاق وعمله، ظروف العمل في المؤسسة، ظروف الأسرة ونظرتها إلى المعاق وعمله، إمكانيات التدريب أثناء العمل، تنظيم العمل في المؤسسة التي يعمل بها المعاق، طبيعة التشريعات التي تحكم تشغيل المعاقين) (Hume & Odom, 2007).

وأشارت العديد من الدراسات (Dibben, 2021; Gwynette et al., 2021; Puteri, 2021; Zarina et al., 2021) إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على ظروف التدريب ومكانه بالنسبة للأشخاص المصابين باضطراب طيف التوحد. من بين هذه العوامل تطور التكنولوجيا وتعقدها، والتي تتطلب كفاءات عالية غير متوفرة لدى هؤلاء الأشخاص. كما أن ندرة بعض الوظائف تزيد المشكلة تعقيدًا، خاصة بالنسبة للأشخاص غير المؤهلين أكاديميًا أو علميًا الذين يرغبون في العمل. وتشمل العوامل الأخرى شروط القروض التأهيلية، وعدم توفر المشاغل المحمية، وصعوبة المواصلات، وعدم توفر المداخل السهلة، وتدني الرواتب، وعدم الالتزام الوظيفي. وأشارت بعض الدراسات (Newbutt et al., 2017؛ القاضي و يوسف، 2012) إلى أن هناك عوامل تتعلق ببيئة عمل الأفراد التوحد. وتتضمن هذه العوامل مقاومة من قبل أصحاب العمل عند توظيفهم، وتعود هذه المقاومة إلى عدة عوامل. من بين هذه العوامل تفضيل أصحاب العمل لتوظيف الأشخاص غير المعاقين، واستخدام تعبيرات قاسية وغير واقعية عند توظيف المعاقين. كما يعود ذلك إلى عدم المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص المعاقين، وتخوف أصحاب العمل من خوض تجربة توظيف المعاقين، خصوصًا فيما يتعلق بالإنتاجية وتعرضهم لإصابات العمل. ويمكن أن يعارض العمال الآخرون قبول عامل معاق بينهم لأسباب مختلفة، مثل اعتقادهم بأن إنتاج هذا العامل سيكون قليلًا، أو خشية تعرضهم لأمراض عصبية أو معدية.

كما أشار القاضي ويوسف (2012)، هناك عوامل تتعلق بأولياء أمور الأفراد التوحيدين. في المجتمعات التي يحظى فيها المعاقون بحماية وعطف زائدين من قبل أسرهم، يصعب إقناع أولياء أمورهم بفوائد التأهيل والتدريب المهني والتشغيل. وفي حالة الأشخاص الذين أصبحوا معاقين نتيجة لحادث، قد يكون هناك معارضة من جانبهم للعودة إلى العمل خشية التأثير السلبي على مطالبهم بالتعويضات (Pesonen et al., 2019). وفي معظم المجتمعات العربية، يتوفر الاعتناء بالمعاق من قبل الأهل والأقرباء، مما يجعله لا يتحمس للعمل في مهنة مناسبة له.

وأشار (عيسى، 2014) إلى بعض الصعوبات والتحديات التي تواجه تشغيل المعاقين في العالم، ومنها: العولمة والمنافسة الأكثر حدة، والتي يقع المعاق ضحية لها، والثورة المعلوماتية التي خلقت تحديات جديدة، مع أنها خلقت فرصًا جديدة إلا أن التخصصات التي تتطلبها يجب أن يكون صاحبها على كفاءة عالية، ووجود نسبة عالية من البطالة بين الشباب، والتراجع في نمو فرص العمل، مما أضعف فرص العمل أمام المعاقين. وأوضح (Schall et al., 2014) أن أسباب عدم تشغيل المعاقين تتمثل في مواقف أصحاب العمل السلبية التمييزية، وعدم الثقة بقدراتهم، والخوف من التكاليف الإضافية، والتمييز وعدم الثقة بقدراتهم والاعتقاد بعدم كفاءة الأشخاص المعاقين.

لذلك من الواضح أن التثؤنات في التأديب والتواصل يمكن أن تؤثر بشدة على تجربة التوظيف الشاملة، حيث تتطلب غالبية أماكن العمل الالتزام بالمعايير الاجتماعية وفهم اللياقة الاجتماعية. ولهذا السبب، يحتاج الأشخاص المصابون باضطراب طيف التوحد إلى دعم وتدريب خاص لتطوير مهاراتهم التواصلية والاجتماعية في سياق مكان العمل.

ثانيًا - الدراسات السابقة

عرض الباحث أهم الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة وتتمثل فيما يلي

هدفت دراسة (Baker-Ericzén et al (2018) إلى تطوير برنامج التوظيف المدعوم والتعزيز المعرفي الشامل والمهارات الاجتماعية للبالغين المصابين بطيف التوحد. أثر التوظيف المدعوم والتعزيز المعرفي الشامل والتدخل في المهارات الاجتماعية، شارك في الدراسة ثمانية بالغين يعانون من طيف التوحد (78% من الذكور). أسفرت النتائج عن تحسين كل من القدرات المعرفية (أي الأداء التنفيذي) والمعرفة الاجتماعية (أي التفكير الاجتماعي والتواصل الاجتماعي). وُجِدَ أن التوظيف المدعوم والتعزيز المعرفي الشامل والمهارات الاجتماعية مجدي ومقبول ومرصٍ للغاية للمشاركين وأولياء أمورهم. زادت معدلات التوظيف بعد التدخل بأكثر من ضعفين، مع زيادة من 22% إلى 56% من المشاركين العاملين. يُستنتج أن التوظيف المدعوم، والتعزيز المعرفي الشامل، والمهارات الاجتماعية يبشرون بالخير كتحسين دمجهم بسهولة في خروج من برامج التدريب المهني المدعومة لتحسين النتائج المعرفية والاجتماعية والمهنية.

أما دراسة عبدالله ومعايني (2019) هدفت إلى التعرف على المعوقات الرئيسية التي تحد من توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير البيانات الشخصية والوظيفية لمدراء الموارد البشرية في تقدير هذه المعوقات. استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للبحث. تمثلت عينة البحث في 388 مدير من مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. أظهرت نتائج البحث أن المعوقات الخاصة بالفرد تتمثل في افتقار ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل وعدم تأهيلهم وإعدادهم للعمل. بينما كانت أبرز المعوقات الخاصة بالمجتمع هي عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات ذوي الإعاقة العقلية وعدم توفر بيئة عمل آمنة وملائمة لهم.

أما دراسة عبدالله ومعايني (2019) هدفت إلى التعرف على المعوقات الرئيسية التي تحد من مشاركة الشباب ذوي الإعاقة البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير البيانات الشخصية والوظيفية لمدراء الموارد البشرية في تقدير هذه المعوقات. استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للبحث. تمثلت عينة البحث في 388 مدير من مدراء الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمنطقة الشرقية. أظهرت نتائج البحث أن المعوقات الخاصة بالفرد تتمثل في افتقار ذوي الإعاقة لبعض المهارات الضرورية في العمل وعدم تأهيلهم وإعدادهم للعمل. بينما كانت أبرز المعوقات الخاصة بالمجتمع هي عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات ذوي الإعاقة وعدم توفر بيئة عمل آمنة وملائمة لهم.

وهدف دراسة (Soeker 2020) إلى استكشاف تجارب وتصورات الأفراد الذين يعيشون مع اضطراب طيف التوحد، فيما يتعلق بالانتقال من برنامج التدريب على المهارات إلى العمل في سوق العمل المفتوح، تم جمع البيانات من خلال مقابلات شبه منظمة مع عشرة مشاركين، تم تشخيصهم باضطراب طيف التوحد، ويعملون في سوق العمل المفتوح، بالإضافة إلى خمسة مشرفين يعملون مع أفراد مصابين بالتوحد في برنامج تدريب على المهارات. أسفرت الدراسة عن أهم التحديات التي يواجهها ذوو اضطراب طيف التوحد في مكان العمل: الصعوبات الاجتماعية والعاطفية والتواصل، بالإضافة إلى الوصم الذي يعاني منه الأشخاص ذوو الإعاقة. الموضوع الثاني: جعل مكان العمل يعمل، كما لوحظ أنه على الرغم من وجود حواجز أمام انتقال الأفراد المصابين بالتوحد إلى سوق العمل المفتوح، إلا أن هناك عوامل تمكين تسهل عملية انتقال أقل تحديًا، في شكل دعم الأسرة ومكان العمل، فضلًا عن التدريب على المهارات، وآليات التكيف المحددة ذاتيًا.

وأشارت دراسة (Bury et al (2021) إلى أن التحديات الاجتماعية تمثل مجالاً غير خاضع للبحث بشكل كبير عندما يتعلق الأمر بنتائج التوظيف السيئة في التوحد. في هذه الدراسة الاستكشافية، كان الموظفون على طيف التوحد (N = 29) والمشرفون (N = 15) ، الذين يمثلون سبع قارات، يقدمون 128 مثالاً مكتوباً للتحديات الاجتماعية في مكان العمل وتفسيرها وعواقبها وحلها. كشف تحليل المحتوى أن أنواع التحديات الاجتماعية كانت موجهة بشكل فردي أو مرتبطة ببيئة العمل. كثيراً ما تُعزى التحديات الاجتماعية إلى عوامل داخلية أو شخصية لها عواقب مباشرة على الموظف. كانت القرارات موجهة بشكل متكرر نحو الفرد أكثر من مكان العمل، وأعاقت خبرة الموظفين في العمل. تمثل هذه الدراسة الدولية نظرة أولى على أنواع التحديات الاجتماعية التي تؤثر على المشاركة العادلة في العمل للأشخاص المصابين بالتوحد.

وهدف دراسة سليمان (2021) إلى تحديد العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصين، وتحليل علاقتها بعدة متغيرات، مثل الجنس، التخصص، جهة العمل، المستوى التعليمي. تم تطبيق استبانة على عينة الدراسة التي تتكون من 210 مختصاً في مجال التربية الخاصة وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. استخدم المنهج الوصفي المقارن، وأظهرت نتائج الدراسة أن العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصين هي: إدراك أهمية التوظيف، ثم تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، ثم الأسرة، ثم بيئة العمل، وأخيراً عامل الشخص ذو الإعاقة. أظهرت الدراسة أيضاً عدم وجود فروق في إدراك المختصين للعوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على متغيرات الدراسة، باستثناء متغير الجنس في البعدين الأول والثاني. بالإضافة إلى ذلك، تبين أن ذوي الإعاقة الحركية يأتون في المرتبة الأولى بالنسبة لأهلية التوظيف، ثم ذوي الإعاقة السمعية، وذوي الإعاقة الفكرية والتوحد، وأخيراً ذوي الإعاقة البصرية. وتقدم الدراسة بعض التوصيات التي يمكنها مساعدة الأشخاص والجهات ذات الصلة بالتوظيف على مراعاة تلك العوامل لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز استقرارهم في الوظائف والوصول إلى بيئات عمل شاملة.

تعقيب الباحث على الدراسات السابقة

تناولت الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها لعلاقة التوظيف بالتفاعل الاجتماعي من خلفيات نظرية متعددة ومتغيرات مختلفة، فجاءت هذه الدراسة لتبين " العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوي مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر أسرهم "، ولهذا فهناك تقاطع بين بعض الدراسات السابقة والدراسة الحالية ، كما يوجد اختلافات مع البعض الآخر من حيث المتغيرات، والمنهجية، والبيئة الاجتماعية والتعليمية لعينة الدراسة ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أوجه الاتفاق بين البحث الحالي والبحوث والدراسات السابقة:

في هذا البحث الحالي، يتناول قضية مهمة تتعلق بتوظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد والعلاقة بين ذلك ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر أسرهم.

منهج وإجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وبواسطة هذا المنهج يصف الباحث العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة لمدة لا تقل عن 6 أشهر (عبيدات وآخرون، 2007م)

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة لمدة لا تقل عن 6 أشهر. والبالغ عددهم (72) موظف حسب إحصائيات جمعية سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة لعام 25/12/2022 وذلك لمتابعة إجراءات الدراسة

ثالثاً: عينة الدراسة:

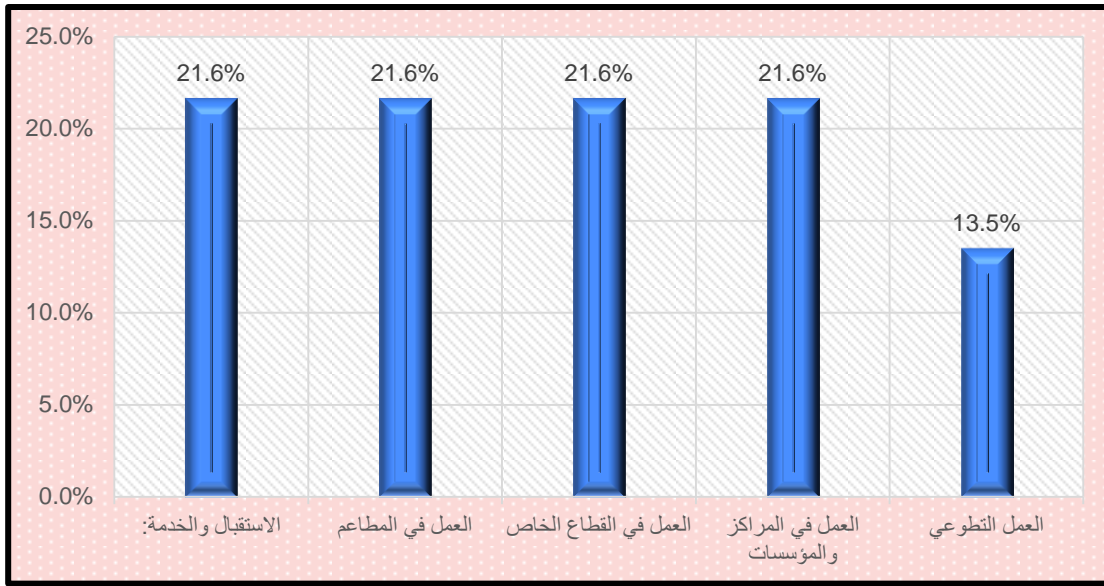
وتكونت عينة الدراسة من (37) من القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة لمدة لا تقل عن 6 أشهر. تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة ، وبيّن الجداول (1)، توزيع أفراد عينة

جدول (1) الوصف الإحصائي للمشاركين في الدراسة وفقاً لطبيعة نشاط المنشأة التي عمل أو يعمل بها الفرد المصاب باضطراب طيف التوحد

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة المئوية
طبيعة الوظيفة	الاستقبال والخدمة:	8	21.6%
	العمل في المطاعم	8	21.6%
	العمل في القطاع الخاص	8	21.6%
	العمل التطوعي	5	13.5%
	العمل في المراكز والمؤسسات	8	21.6%
	المجموع		37

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

يتضح من الجدول (1) توزيع المشاركين وفقاً لطبيعة نشاط المنشأة التي يعمل بها الفرد المصاب باضطراب طيف التوحد. يعمل 8 مشاركين (21.6%) في وظائف استقبال وخدمة، و8 مشاركين آخرين (21.6%) في مطاعم، بينما يعمل 8 آخرون (21.6%) في القطاع الخاص و8 آخرون (21.6%) في مراكز ومؤسسات. كما يعمل 5 مشاركين (13.5%) في عمل تطوعي. تُعد هذه النتائج مهمة جداً في فهم العلاقة بين طبيعة العمل واضطراب طيف التوحد، كما أنها تساعد في تحسين فهمنا للظروف التي يتم فيها التشخيص والتعامل مع هذا الاضطراب في مكان العمل. يمكن أن تؤثر هذه المعلومات على سياسات التوظيف والتدريب المستخدمة في هذه الصناعات. وبما أنه لا تزال هناك حاجة إلى المزيد من البحوث في هذا المجال، يمكن استخدام هذه النتائج كنقطة انطلاق للدراسات اللاحقة. يوضح الرسم البياني في الشكل (1) ذلك.



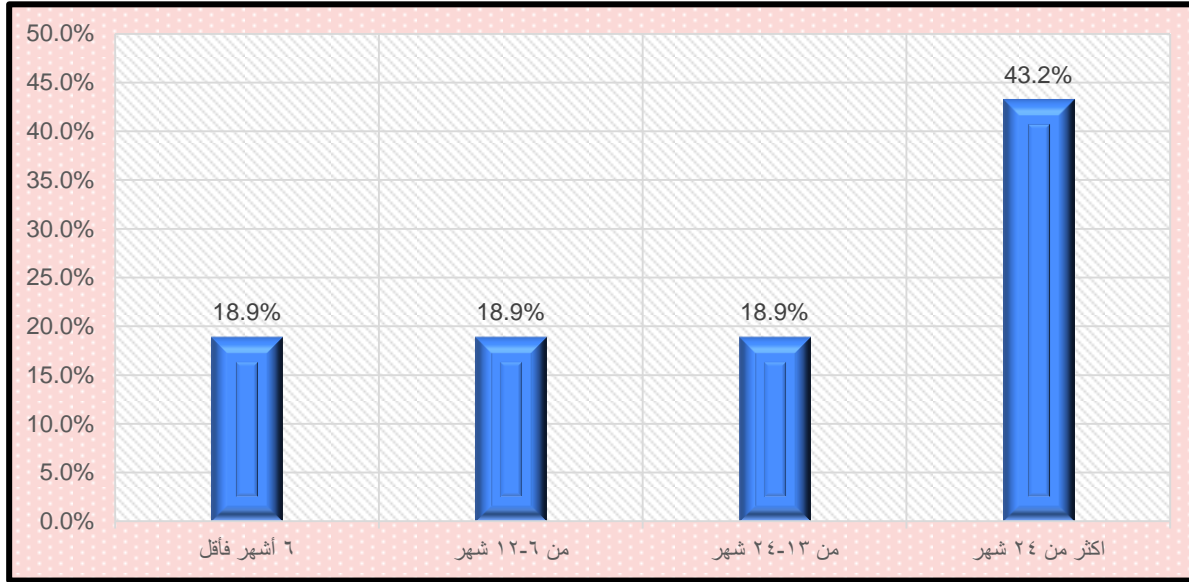
شكل (1) توزيع العينة وفقاً لطبيعة نشاط المنشأة التي عمل أو يعمل بها الفرد المصاب باضطراب طيف التوحد

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

جدول (2) الوصف الإحصائي للمشاركين في الدراسة وفقا لمتغير المدة الزمنية الي بقي فيها الفرد المصاب بالتوحد في مجال العمل

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
مدة عمل ذوي اضطراب طيف التوحد	6 أشهر فأقل	7	18.9%
	من 6-12 شهر	7	18.9%
	من 13-24 شهر	7	18.9%
	اكثر من 24 شهر	16	43.2%
	المجموع	37	100.0%

يتضح من جدول(2) أن هناك فئات متباينة بين مدة البقاء في مجال العمل في المؤسسات المختلفة للمشاركين في الدراسة، حيث بقي 7 أفراد بنسبة (18.9%) لأقل من 6 أشهر، و 7 أفراد آخرين (18.9%) تراوحت مدة بقائهم في العمل بين 6 و 12 شهراً، و7 آخرين بنسبة (18.9%) تراوحت مدة بقائهم في العمل بين 13 و 24 شهراً، بينما استمر 16 فرداً (43.2%) لأكثر من 24 شهراً في مجال العمل. تشير هذه النتائج إلى أنه لا يوجد حد زمني محدد لبقاء المشاركين في الدراسة في مجال العمل، والشكل (2) يبين ذلك بشكل رسومي.

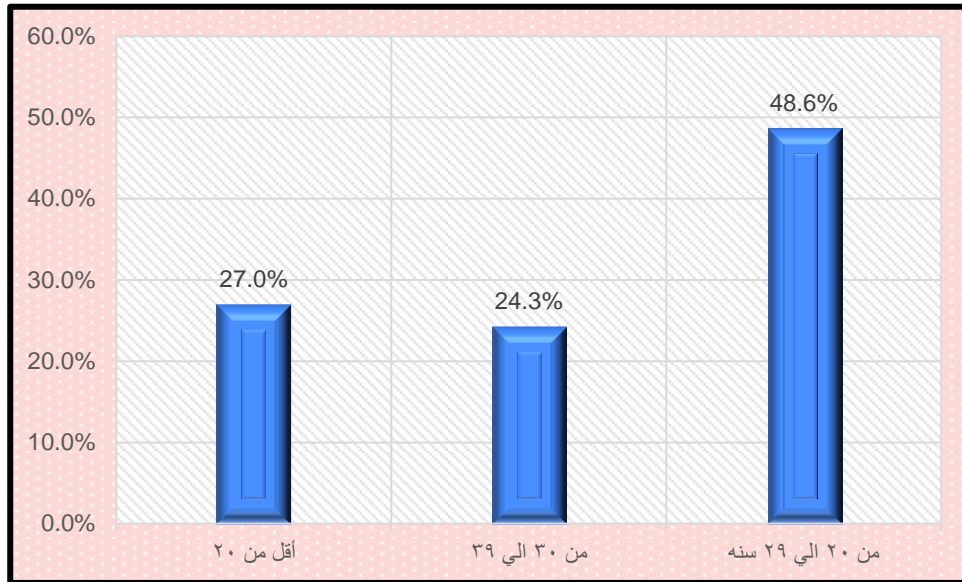


شكل (2) توزيع العينة وفقا المدة الزمنية التي بقي فيها الفرد المصاب بالتوحد في مجال العمل

جدول (3) الوصف الإحصائي للمشاركين في الدراسة وفقا لمتغير عمر العاملين من ذوي اضطراب طيف التوحد

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
العمر الزمني	أقل من 20	10	27.0%
	من 20 الي 29 سنه	18	48.6%
	من 30 الي 39	9	24.3%
	المجموع	37	100.0%

يتضح من جدول (3) وصفاً إحصائياً لمتغير عمر العاملين ذوي اضطراب طيف التوحد. تم جمع بيانات من 37 فرداً موزعين على ثلاث فئات عمرية: أقل من 20 عامًا ، وبين 20 و29 عامًا ، وبين 30 و39 عامًا. تظهر النتائج أن نصف العينة تقريباً (48.6%) ينتمون إلى الفئة العمرية بين 20 و29 عامًا ، بينما يشكل العاملون دون سن العشرين 27% من العينة. أما الفئة العمرية من 30 إلى 39 عامًا فتشكل 24.3% من العينة. هذه المعلومات مفيدة لتوجيه بحوث المستقبلية حول تأثير اضطراب طيف التوحد على أداء موظفي الشركات في مختلف الفئات العمرية ، ولتطوير برامج تدريب وتوظيف تستهدف الفئات العمرية التي تحتاج إلى المزيد من الفرص. يمكن رؤية توزيع العاملين حسب الفئات العمرية في الشكل (3)، الذي يقدم رسماً بيانياً لهذه البيانات.



شكل (3) توزيع العينة وفقا لمتغير عمر العاملين من ذوي اضطراب طيف التوحد

العينة الاستطلاعية:

تم حساب الخصائص السيكومترية لاستبانة تقييم العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم. تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من 15 أسرة للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد، والذين تم توظيفهم لمدة لا تقل عن 6 أشهر في العام 2022. وتم جمع البيانات من وجهة نظر القائمين على رعاية هؤلاء الأفراد رابعاً: أداة الدراسة:

استخدم الباحث طريقتين لجمع البيانات، هما: المقابلة، واستبانة مهارات التفاعل الاجتماعي التي أعدها الدوسري عام 2010. وكان الهدف من هذه الطرق هو معرفة العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر القائمين على رعايتهم، والذين تم توظيفهم لمدة لا تقل عن 6 أشهر. وشملت عينة الدراسة 15 أسرة للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد في العام 2022. وصف الاستبانة واهدافها:

تهدف إلى إلى قياس مستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين بالتوحد والذين يعملون في مجالات مختلفة. وقد استخدمت استبانة تتألف من (40) فقرة تنقسم إلى قسمين: القسم الأول يتعلق بالتواصل الاجتماعي ويحتوي على (21) فقرة، والقسم الثاني يتعلق بالمبادرة الاجتماعية ويحتوي على (19) فقرة. كما شملت الدراسة بعض المتغيرات المستقلة مثل نوع المؤسسة التي يعمل بها المصابون بالتوحد، وأعمارهم، ومدة خبرتهم الوظيفية.

خطوات ومراحل تبني الاستبانة

اتبع الباحث الخطوات الآتية في إعداد الاستبانة:

1. قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من المحكمين عددهم (10) من أساتذة التربية الخاصة، وذلك للحكم على صلاحية العبارات ومدى انتمائها وقدرتها على قياس موضوع الاستبانة، ومدى سلامة صياغتها. تطبق التعديلات اللازمة إذا استدعى الأمر، كما يتم حذف العبارة التي لا يوجد اتفاق عليها بين المحكمين بنسبة (80%) أو أكثر.

2. صاغ الفقرات بشكل استبانة تشكّل الاستجابة عليها وفق مقياس ليكرت الخماسي. هذا المقياس يوضّح العلاقة بين توظيف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم. وهذه هي خيارات المقياس:

- السلوك مكتسب بعد الالتحاق بالوظيفة.
- السلوك مكتسب مسبقاً بشكل جزئي وتم تعزيزه بعد الالتحاق بالوظيفة.

----- **المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS** -----

- السلوك مكتسب مسبقاً قبل الالتحاق بالوظيفة.
- السلوك مكتسب مسبقاً وفقد بعد الالتحاق بالوظيفة.
- السلوك غير مكتسب تماماً.

جدول 4 يشير إلى المحاور الرئيسية للاستبانة، وعدد المؤشرات التي اندرجت تحت كل محور

عدد الفقرات	المحاور
21	الأول التواصل الاجتماعي
19	الثاني المبادرة الاجتماعي
40	المجموع

خامسا صدق الاستبانة:

تم التحقق من صدق الاستبانة الخاصة بالعلاقة بين توظيف الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم ، من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة في الدراسة الحالية.

الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين (10) من أساتذة التربية الخاصة، وذلك للحكم على صلاحية العبارات ومدى الانتمائية لها، قدرتها على قياس موضوع الاستبانة، مدى سلامة صياغتها، وتصحيح الأخطاء اللازمة إذا كان الأمر يتطلب ذلك، وحذف العبارة التي قل الاتفاق عليها بين المحكمين بنسبة 80%. الأسماء الخاصة بالمحكمين سيتم توضيحها في الملحق.

الاتساق الداخلي :

تم التحقق من الاتساق الداخلي لاستبيان العلاقة بين توظيف الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم ، من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد ، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل مفردة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه، مع حذف درجة المفردة من درجة المحور، وذلك على عينة بلغت (15) من القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد ، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (5) قيم معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

المبادرة الاجتماعي				التواصل الاجتماعي			
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**0.867	32	**0.675	22	**0.871	12	**0.867	1
**0.907	33	**0.824	23	**0.834	13	**0.843	2
**0.762	34	**0.735	24	**0.735	14	**0.741	3
**0.891	35	**0.739	25	**0.847	15	**0.672	4
**0.725	36	**0.834	26	**0.651	16	**0.809	5
**0.671	37	**0.837	27	**0.847	17	**0.924	6
**0.632	38	**0.517	28	**0.773	18	**0.881	7
**0.631	39	**0.623	29	**0.875	19	**0.834	8
**0.630	40	**0.513	30	**0.806	20	**0.679	9
		**0.823	31	**0.867	21	**0.864	10
						**0.834	11

** القيمة دالة عند (0.01) * القيمة دالة عند (0.05)

يتضح من جدول (5) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه داله عند (0.01) مما يشير إلى أن المفردات تمثل البعد الذي تنتمي إليه أي يوجد اتساق داخلي مما يعطي مؤشر أن الاستبانة تتمتع بمعامل صدق مرتفعة

الاتساق الداخلي (درجة البعد مع الدرجة الكلية للمحور)

تم حساب معاملات الارتباط باستخدام معامل بيرسون (Pearson) بين ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة وجدول (6) يوضح ذلك:

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

جدول (6) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور

معامل الارتباط	الأبعاد
**0.893	التواصل الاجتماعي
**0.847	المبادرة الاجتماعي

** دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من جدول (6) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة محور والدرجة الكلية داله عند (0.01) مما يشير إلى أن الأبعاد تقيس ما تقيسه الأبعاد أي يوجد اتساق داخلي. سادسا ثبات استبانة :

تم التحقق من ثبات استبانة العلاقة بين توظيف الافراد ذوي اضطراب طيف التوحد ومستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لديهم من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. في الدراسة الحالية بطريقتين طريقة ألفا كرونباخ ، وطريقة التجزئة النصفية: بحساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين وتصحيحه بمعادلة سييرمان براون، وجاءت النتائج كما بالجدول (7) التالي

جدول (7) قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ ، وطريقة التجزئة النصفية

التجزئة النصفية	ألفا- كرونباخ	المحاور
0.814	0.854	التواصل الاجتماعي
0.897	0.839	المبادرة الاجتماعي
0.821	0.832	الدرجة الكلية

• ضعيفة أقل (0.5) ♦ متوسطة بين (0.5-0.7) ♦ مرتفعة أكبر (0.7)

يظهر من جدول (7) أن قيم معاملات الثبات المحسوبة بطريقة ألفا كرونباخ بلغت (0.832)، وقيم معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية بلغت (0.821)، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

سابعاً: تصحيح الاستبانة :

تم تحديد نظام الاستجابة على مفردات الاستبانة وتصحيحها، حيث تم تصميم الباحث لكل مفردة خمسة استجابات وهي (السلوك مكتسب بعد الالتحاق بالوظيفة ، السلوك مكتسب مسبقاً بشكل جزئي وتم تعزيزه بعد الالتحاق بالوظيفة ، السلوك مكتسب مسبقاً قبل الالتحاق بالوظيفة ، السلوك مكتسب مسبقاً وفقد بعد الالتحاق بالوظيفة ، السلوك غير مكتسب تماماً) وترتيب الدرجات (1-2-3-4-5)، في حالة العبارات الايجابية والعكس في حالة العبارات السلبية لحساب المتوسط الحسابي للاستجابات، باستخدام المعادلة التالية: مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) / عدد الخيارات، ولذلك يحصل مدى الفئة = $(5 - 1) / 5 = 0.8$. ويظهر هذا في جدول (8).

جدول (8) معيار الحكم على نتائج الاستبانة

الدرجة الكلية	المتوسط الحسابي
السلوك غير مكتسب تماماً	1.8 فأقل
السلوك مكتسب مسبقاً وفقد بعد الالتحاق بالوظيفة	أكثر من 1.8 الي أقل 2.6
السلوك مكتسب مسبقاً قبل الالتحاق بالوظيفة	أكبر من 2.6 إلي أقل من 3.4
السلوك مكتسب مسبقاً بشكل جزئي وتم تعزيزه بعد الالتحاق بالوظيفة	أكبر من 3.4 إلي أقل من 4.2
السلوك مكتسب بعد الالتحاق بالوظيفة	أكبر من 4.2

ثامناً إجراءات الدراسة:

- تم اتباع الخطوات والإجراءات التالية لتطبيق أدوات الدراسة ميدانياً:
1. تم تطبيق أدوات الدراسة على مجموعة استطلاعية بلغت (15) من القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة مماثلة للعيينة الأساسية وذلك للتحقق من صدق وثبات الاستبانة.
 2. تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة الأساسية والتي بلغت (37) من القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة
 3. تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات واستخلاص نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري ونتائج الدراسات السابقة ذات الصلة.
 4. وضع التوصيات والمقترحات.

تاسعا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

- تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون)، الألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية باستخدام المعادلة (سييرمان)
- وتم استخدام المتوسطات، الانحرافات المعيارية، والوزن النسبي للإجابة عن تساؤل الدراسة.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها :

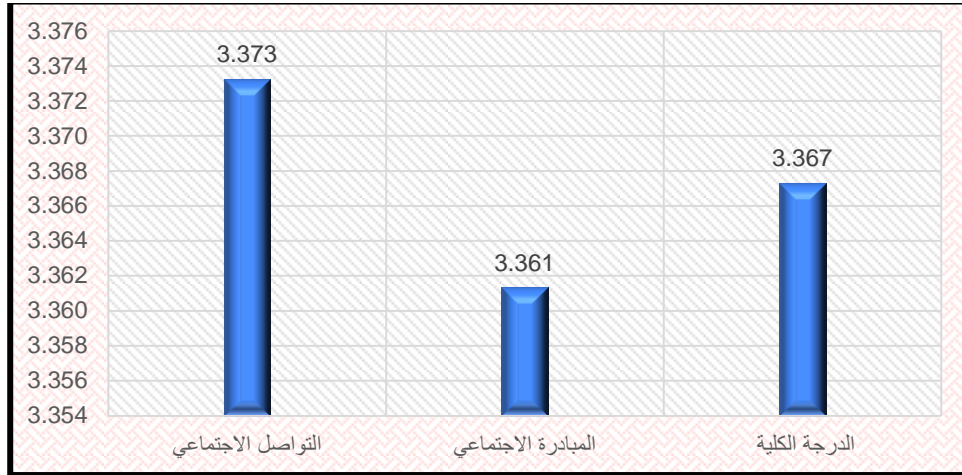
نتائج تساؤل الدراسة: ينص علي " ما مدى تحسن مهارات التفاعل الاجتماعي للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وملتحقين بوظيفة من وجهة نظر القائمين براعتهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، قام الباحث بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة على استبانة مهارات التفاعل الاجتماعي لدي ذوي اضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة. ويبرز الجدول (9) النتائج المتعلقة.

جدول (9) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمهارات التفاعل الاجتماعي لدي ذوي اضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة

الترتيب	اتجاه العينة	الوزن النسبي	الانحراف	المتوسط	المحاور
1	مكتسب قبل الوظيفة	67.46%	0.372	3.373	التواصل الاجتماعي
2	مكتسب قبل الوظيفة	67.23%	0.495	3.361	المبادرة الاجتماعية
	مكتسب قبل الوظيفة	67.35%	0.391	3.367	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (9) أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات التفاعل الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة، حيث كان مكتسباً قبل الالتحاق بالوظيفة بمتوسط (3.367) وبوزن نسبي (67.35%)، وجاء التواصل الاجتماعي أولاً، يليه المبادرة الاجتماعية، وهذا يشير إلى أن ذوي اضطراب طيف التوحد يمكن أن يكتسبوا مهارات التفاعل الاجتماعي بشكل فعال قبل الالتحاق بالوظيفة، مما يشير إلى أهمية توفير فرص التدريب والتعليم المناسبة لهم قبل البحث عن فرص العمل. كما أن النتائج تشير إلى أن التواصل الاجتماعي هو المهارة الأكثر اكتساباً بالنسبة لهؤلاء الأفراد، وهذا يمكن أن يساعد في توجيه الجهود التدريبية والتعليمية بشكل أكثر فعالية. والرسم البياني في شكل (4) يوضح ذلك.



شكل 4 مستوى مهارات التفاعل الاجتماعي لدي ذوي اضطراب طيف التوحد وتم التحاقهم بوظيفة

ويوضح الباحث فقرات كل بعد لمستوى مهارات التفاعل الاجتماعي للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد الذين تم التحاقهم بوظيفة في الجداول (11، 12)

البعد الأول: التواصل الاجتماعي

جدول (10) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد "التواصل الاجتماعي"

للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد الذين تم التحاقهم بوظيفة

الترتيب	اتجاه العينة	الوزن النسبي	الانحراف	متوسط	العبارات	م
1	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%81.62	1.115	4.081	يبادر لخلق حديث عندما يكون مع أشخاص مألوفين	19
2	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%71.35	1.119	3.568	يبادر بالترحيب عند رؤية أشخاص مألوفين	18
3	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%70.27	1.121	3.514	يستجيب لتشجيع الآخرين للتفاعل معهم	9
3	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%70.27	1.261	3.514	النظر الى اعيين الآخرين عندما يتحدثون اليه	15
3	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%70.27	1.044	3.514	يشارك الآخرين الأشياء المهمم بها	16
6	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%69.73	1.044	3.486	يتأثر بانفعالات الآخرين السارة والحزينة	12
7	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%69.19	1.043	3.459	يستجيب عند مناداته باسمه	17

الترتيب	اتجاه العينة	الوزن النسبي	الانحراف	متوسط	العبارات	م
8	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%68.65	1.144	3.432	يعطي معلومات صحيحة عن نفسه	10
9	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	%68.11	1.189	3.405	ينزعج عندما يقترب منه احد	2
10	مكتسب قبل الوظيفة	%67.57	1.089	3.378	يظهر الود مع زملائه	1
10	مكتسب قبل الوظيفة	%67.57	1.037	3.378	يستجيب للإيماءات الآخرين الاجتماعية (الإشارة باليد - هز الرأس..الخ)	13
12	مكتسب قبل الوظيفة	%67.03	1.230	3.351	يتحدث حول مواضيع ذات معنى ومتلائمة مع المواقف المتنوعة (كلام هادف)	20
13	مكتسب قبل الوظيفة	%66.49	0.884	3.324	يعبر عن ما يريد بالإشارات او الكلام	14
14	مكتسب قبل الوظيفة	%65.41	1.283	3.270	لا يشارك الآخرين في المواقف الاجتماعية	7
14	مكتسب قبل الوظيفة	%65.41	1.239	3.270	ينزعج عند وجوده مع الآخرين	8
14	مكتسب قبل الوظيفة	%65.41	0.990	3.270	يستطيع فهم كلام أو إشارات الآخرين	11
17	مكتسب قبل الوظيفة	%64.32	1.182	3.216	يقاوم التواصل الجسمي (الاحتضان - التريط...الخ)	4
17	مكتسب قبل الوظيفة	%64.32	1.205	3.216	الحفاظ على أسرار المنزل وعدم البوح بها للملأ	21
19	مكتسب قبل الوظيفة	%62.70	1.456	3.135	ينزعج من تفاعل الآخرين حوله	5
20	مكتسب قبل الوظيفة	%62.16	1.410	3.108	يفضل أن يكون بمفرده	3
21	مكتسب قبل الوظيفة	%58.92	1.290	2.946	يخشى الآخرين ويخوف منهم	6
	مكتسب قبل الوظيفة	%67.46	0.372	3.373	المتوسط الحسابي العام	

يوضح جدول (10) أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات التواصل الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة، حيث كان مكتسباً قبل الالتحاق بالوظيفة بمتوسط (3.373) وبوزن نسبي (67.46%) من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. وهذه النتيجة تشير إلى أن الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد قد تمكنوا من اكتساب مهارات التفاعل الاجتماعي قبل التوظيف، ويمكن أن يكون ذلك بفضل التدريبات والدعم المقدم لهم من قبل العائلة والمجتمع والمؤسسات التعليمية والرعاية الصحية. كما يمكن أن تكون هذه النتيجة إشارة إلى أن البرامج التي

تهدف إلى تدريب الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد على مهارات التفاعل الاجتماعي قد تكون فعالة في تحسين قدرتهم على التفاعل الاجتماعي. ومن المهم أن يستمر العمل على تطوير وتعزيز هذه البرامج لضمان تحقيق أفضل النتائج للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد ودمجهم في المجتمع.

كما يكشف الجدول كذلك أن أعلى السلوكيات التي تأثرت بالتوظيف كانت سلوكيات إيجابية وتمثلت في الفقرة (19) التي تنص على " يبادر لخلق حديث عندما يكون مع أشخاص مألوفين " حيث بلغ (متوسط = 4.081 ، انحراف معياري = 1.115) وبوزن نسبي (81.62%) ، يليها الفقرة (18) التي تنص على " يبادر بالترحيب عند رؤية أشخاص مألوفين " حيث بلغ (متوسط = 3.568 ، انحراف معياري = 1.119) وبوزن نسبي (71.35%) ، يليها الفقرة (9) التي تنص على " يستجيب لتشجيع الآخرين للتفاعل معهم " حيث بلغ (متوسط = 3.514 ، انحراف معياري = 1.121) وبوزن نسبي (70.27%) ، يليها الفقرة (15) التي تنص على " النظر إلى عيون الآخرين عندما يتحدثون إليه " حيث بلغ (متوسط = 3.514 ، انحراف معياري = 1.261) وبوزن نسبي (70.27%) ، يليها الفقرة (16) التي تنص على " يشارك الآخرين الأشياء المهتم بها " حيث بلغ (متوسط = 3.514 ، انحراف معياري = 1.044) وبوزن نسبي (70.27%) ، يليها الفقرة (12) التي تنص على " يتأثر بانفعالات الآخرين السارة والحزينة " حيث بلغ (متوسط = 3.486 ، انحراف معياري = 1.044) وبوزن نسبي (69.73%) ، يليها الفقرة (17) التي تنص على " يستجيب عند مناداته باسمه " حيث بلغ (متوسط = 3.459 ، انحراف معياري = 1.043) وبوزن نسبي (69.19%) يليها الفقرة (10) التي تنص على " يعطي معلومات صحيحة عن نفسه " حيث بلغ (متوسط = 3.432 ، انحراف معياري = 1.144) وبوزن نسبي (68.65%) ، يليها الفقرة (2) التي تنص على " ينزعج عندما يقترب منه أحد " حيث بلغ (متوسط = 3.405 ، انحراف معياري = 1.189) وبوزن نسبي (68.11%)

يمكن استنتاج أن الأشخاص الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد ويعملون في مؤسسة معينة قد أظهروا سلوكيات إيجابية بعد التوظيف، وتحديدًا في مجالات الاجتماع والتواصل والتفاعل الاجتماعي. أن السلوكيات الإيجابية التي تم ذكرها لها تأثير إيجابي على الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد بعد التوظيف، حيث تساعدهم على التواصل والتفاعل بشكل أفضل مع المحيط الاجتماعي في مكان العمل. ويعكس ذلك أهمية توفير بيئة عمل ملائمة للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد، حيث يمكن تطوير سلوكياتهم الاجتماعية والتواصلية من خلال توفير الدعم اللازم والتدريب المناسب. كما يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية مخصصة لتطوير مهارات التواصل والتفاعل لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وتحسين أدائهم في مكان العمل. ويمكن أن تستفيد من هذه البرامج الشركات والمؤسسات التي توظف الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد، حيث تساعدهم في تحقيق أهدافهم المهنية وتطوير مهاراتهم الاجتماعية

والتواصلية، مما يؤدي إلى زيادة فرص نجاحهم في مكان العمل وتحسين أدائهم فيه.

كما يكشف الجدول كذلك أن أقل السلوكيات التي تأثرت بالتوظيف كانت فقرات سلبية بمعنى أنها تحسنت بعد التوظيف وتمثلت في الفقرة (8) التي تنص على " ينزعج عند وجوده مع الآخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.270 ، انحراف معياري = 1.239) وبوزن نسبي (65.41%) ، يليها الفقرة (7) التي تنص على " لا يشارك الآخرين في المواقف الاجتماعية" حيث بلغ (متوسط = 3.270 ، انحراف معياري = 1.283) وبوزن نسبي (65.41%) ، يليها الفقرة (4) التي تنص على " يقاوم التواصل الجسمي (الاحتضان - التبريط...الخ)" حيث بلغ (متوسط = 3.216 ، انحراف معياري = 1.182) وبوزن نسبي (64.32%) ، يليها الفقرة (21) التي تنص على " الحفاظ على أسرار المنزل وعدم البوح بها للملأ" حيث بلغ (متوسط = 3.216 ، انحراف معياري = 1.205) وبوزن نسبي (64.32%) ، يليها الفقرة (5) التي تنص على " ينزعج من تفاعل الآخرين حوله" حيث بلغ (متوسط = 3.135 ، انحراف معياري = 1.456) وبوزن نسبي (62.70%) ، يليها الفقرة (3) التي تنص على " يفضل أن يكون بمفرده" حيث بلغ (متوسط = 3.108 ، انحراف معياري = 1.410) وبوزن نسبي (62.16%) ، يليها الفقرة (6) التي تنص على " يخشى الآخرين ويهرب منهم" حيث بلغ (متوسط = 2.946 ، انحراف معياري = 1.290) وبوزن نسبي (58.92%) .

يمكن استنتاج أن هناك تحسن في سلوكيات الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد بعد التوظيف. ويمكن الاستنتاج من البيانات المذكورة أن هذه السلوكيات كانت مشكلة أساسية قبل التوظيف، ولكنها تحسنت بعد الاندماج في بيئة العمل والتفاعل مع الآخرين. وبالتالي، فإن التوظيف يمكن أن يساعد الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد في تحسين سلوكياتهم وزيادة مستوى التفاعل الاجتماعي لديهم، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين نوعية حياتهم الشخصية والمهنية.

البعد الثاني: المبادرة الاجتماعية :

جدول (11) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد " المبادرة الاجتماعية " للأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد الذين تم التحاقهم بوظيفة

م	العبارات	متوسط	الانحراف	الوزن النسبي	اتجاه العينة	الترتيب
30	يبدى استعداد للمشاركة في الأنشطة داخل الوظيفة	3.865	1.110	%77.30	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	1
40	لديه شغف حول تطوير ذاته وظيفيا	3.865	1.398	%77.30	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	2
24	يظهر استعداده لمساعدة زملاءه في العمل	3.649	1.207	%72.97	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	3
31	يبدى حركات تعبر عن رغبته للتفاعل الاجتماعي مع الآخرين	3.622	1.114	%72.43	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	4
33	يستخدم الأدوات المختلفة بالطريقة الصحيحة (الغرض الذي تقوم به الأدوات)	3.514	1.096	%70.27	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	5
26	يحاول بدأ التفاعل مع الآخرين	3.514	1.121	%70.27	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	6
25	يبادر لطلب المساعدة من الآخرين	3.514	1.283	%70.27	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	6
32	يحاول إصدار أصوات أو كلام للتفاعل مع الآخرين	3.486	1.017	%69.73	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	8
39	يبدى اهتمام نحو الوظيفة	3.486	1.484	%69.73	مكتسب وعزز بعد الوظيفة	9
34	ينتظر التوجيه أثناء اللعب أو النشاطات المختلفة	3.378	1.010	%67.57	مكتسب قبل الوظيفة	10
29	يبادر لمصافحة زملاءه	3.297	1.222	%65.95	مكتسب قبل الوظيفة	11
27	يحاول بان يقوم بإيماءات وحركات لكسب ود الآخرين	3.270	1.347	%65.41	مكتسب قبل الوظيفة	12
28	يقترّب من الآخرين للتفاعل معهم أو طلب شيء معين	3.243	1.065	%64.86	مكتسب قبل الوظيفة	13
36	يجد صعوبة للاستمرار في نشاط معين	3.243	1.278	%64.86	مكتسب قبل الوظيفة	14
23	يقوم بسلوكيات ليلفت انتباه الآخرين اليه	3.216	1.084	%64.32	مكتسب قبل الوظيفة	15
22	يدعو الآخرين للمشاركة في	3.081	1.211	%61.62	مكتسب قبل الوظيفة	16

م	العبارات	متوسط	الانحراف	الوزن النسبي	اتجاه العينة	الترتيب
	النشاط الذي يقوم به					
37	يبدو عليه التوتر عند ممارسة أنشطة مع الآخرين	3.000	1.106	60.00%	مكتسب قبل الوظيفة	17
38	ينزعج عند تغيير روتينه اليومي	2.865	1.134	57.30%	مكتسب قبل الوظيفة	18
35	يرحب لمشاركة الغير حاجاته وأغراضه الشخصية	2.757	1.211	55.14%	مكتسب قبل الوظيفة	19
	المتوسط الحسابي العام	3.361	0.495	67.23%	مكتسب قبل الوظيفة	

يوضح الجدول (11) أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات المبادرة الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة، حيث كان مكتسباً قبل الالتحاق بمتوسط (3.361) وبوزن نسبي (67.23%) من وجهة نظر القائمين على رعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. وهذا يعني إلى أن المبادرة الاجتماعية التي تستهدف الأفراد ذوي اضطراب طيف التوحد حظيت بتقييم جيد من قبل القائمين على رعايتهم، ولكنها لم تحظ بتقييم ممتاز. ويمكن الاستنتاج من ذلك أن المبادرة قد قدمت بعض الفوائد والمزايا للأفراد المصابين بالاضطراب، ولكنها لا تزال بحاجة إلى تحسين وتطوير لتلبية متطلبات الفئة المستهدفة بشكل أفضل.

كما يكشف الجدول كذلك أن أعلى السلوكيات التي تأثرت بالوظيفة تمثلت في الفقرة (30) التي تنص على "ييدي استعداداً للمشاركة في الأنشطة داخل الوظيفة" حيث بلغ (متوسط = 3.865 ، انحراف معياري = 1.110) وبوزن نسبي (77.30%) ، يليها الفقرة (40) التي تنص على "لديه شغف حول تطوير ذاته وظيفياً" حيث بلغ (متوسط = 3.865 ، انحراف معياري = 1.398) وبوزن نسبي (77.30%) ، يليها الفقرة (24) التي تنص على "يظهر استعداده لمساعدة زملائه في العمل" حيث بلغ (متوسط = 3.649 ، انحراف معياري = 1.207) وبوزن نسبي (72.97%) ، يليها الفقرة (31) التي تنص على "ييدي حركات تعبر عن رغبته للتفاعل الاجتماعي مع الآخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.622 ، انحراف معياري = 1.114) وبوزن نسبي (72.43%) ، يليها الفقرة (33) التي تنص على "يستخدم الأدوات المختلفة بالطريقة الصحيحة (الغرض الذي تقوم به الأدوات)" حيث بلغ (متوسط = 3.514 ، انحراف معياري = 1.096) وبوزن نسبي (70.27%) ، يليها الفقرة (26) التي تنص على "يحاول بدء التفاعل مع الآخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.514 ، انحراف معياري = 1.121) وبوزن نسبي (70.27%) ، يليها الفقرة (25) التي تنص على "يبادر لطلب المساعدة من الآخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.514 ، انحراف معياري = 1.283) وبوزن نسبي (70.27%) ، يليها الفقرة (32) التي تنص على "يحاول إصدار أصوات أو كلام للتفاعل مع الآخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.486 ، انحراف معياري = 1.017) وبوزن نسبي (69.73%) ، يليها الفقرة (39)

التي تنص على " يبدي اهتمامًا نحو الوظيفة" حيث بلغ (متوسط = 3.486 ، انحراف معياري = 1.484) وبوزن نسبي (69.73%).

ويمكن استنتاج إلى أن السلوكيات التي تتعلق بالتفاعل الاجتماعي والعمل الجماعي والرغبة في التطور المهني كانت أكثر تأثراً بالوظيفة بالنسبة للأفراد المصابين بضعف طيف التوحد. ومن بين هذه السلوكيات، فإن الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط وأعلى وزن نسبي هي الفقرة التي تنص على " يبدي استعدادًا للمشاركة في الأنشطة داخل الوظيفة" ، مما يشير إلى أن الأفراد المصابين بضعف طيف التوحد لديهم رغبة كبيرة في المشاركة في الأنشطة الجماعية والتفاعل مع الآخرين في سياق العمل. كما تظهر النتائج أن الأفراد المصابين بضعف طيف التوحد يحاولون بشكل عام أن يكونوا مفيدون ويظهرون استعدادًا للمساعدة في العمل والعمل بجهد وتفاؤل في تطوير أنفسهم مهنيًا. يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين بيئات العمل لتلبية احتياجات الأفراد المصابين بضعف طيف التوحد ودعمهم في العمل الجماعي وتحفيزهم على التطور المهني.

كما يكشف الجدول كذلك أن أقل السلوكيات التي تأثرت بالتوظيف تمثلت في الفقرة (34) التي تنص على " ينتظر التوجيه اثناء اللعب او النشاطات المختلفة" حيث بلغ (متوسط = 3.378 ، انحراف معياري = 1.010) وبوزن نسبي (67.57%) ، يليها الفقرة (29) التي تنص على " يبادر لمصافحة زملاءه" حيث بلغ (متوسط = 3.297 ، انحراف معياري = 1.222) وبوزن نسبي (65.95%) ، يليها الفقرة (27) التي تنص على " يحاول بان يقوم بإيماءات وحركات لكسب ود الاخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.270 ، انحراف معياري = 1.347) وبوزن نسبي (65.41%) ، يليها الفقرة (28) التي تنص على " يقترب من الاخرين للتفاعل معهم او طلب شيء معين" حيث بلغ (متوسط = 3.243 ، انحراف معياري = 1.065) وبوزن نسبي (64.86%) ، يليها الفقرة (36) التي تنص على " يجد صعوبة للاستمرار في نشاط معين" حيث بلغ (متوسط = 3.243 ، انحراف معياري = 1.278) وبوزن نسبي (64.86%) ، يليها الفقرة (23) التي تنص على "يقوم بسلوكيات ليلفت انتباه الآخرين إليه" حيث بلغ (متوسط = 3.216 ، انحراف معياري = 1.084) وبوزن نسبي (64.32%) ، يليها الفقرة (22) التي تنص على "يدعو الآخرين للمشاركة في النشاط الذي يقوم به" حيث بلغ (متوسط = 3.081 ، انحراف معياري = 1.211) وبوزن نسبي (61.62%) ، يليها الفقرة (37) التي تنص على "يبدو عليه التوتر عند ممارسة أنشطة مع الآخرين" حيث بلغ (متوسط = 3.000 ، انحراف معياري = 1.106) وبوزن نسبي (60.00%) ، يليها الفقرة (38) التي تنص على "ينزعج عند تغيير روتينه اليومي" حيث بلغ (متوسط = 2.865 ، انحراف معياري = 1.134) وبوزن نسبي (57.30%) ، يليها الفقرة (35) التي تنص على "يرحب لمشاركة الآخر حاجاته وأغراضه الشخصية" حيث بلغ (متوسط = 2.757 ، انحراف معياري = 1.211) وبوزن نسبي (55.14%) وهذا يعني أن هذه السلوكيات لم تتأثر بشكل كبير بالتدخلات التي يتم تقديمها للأفراد

----- المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية IJEPS -----

المصابين بطيف التوحد. وهذا يعني أنه من الممكن أن يحتاج المصابون بطيف التوحد إلى تدخلات أكثر تخصصًا لتحسين هذه السلوكيات ودعمهم في التفاعل الاجتماعي والتواصل. ويمكن استخدام هذه النتائج كأساس لتحديد الأولويات في تطوير البرامج والخدمات المصممة للمصابين بطيف التوحد وتلبية احتياجاتهم الفردية والاجتماعية.

مناقشة النتائج:

كشفت نتائج تساؤل الدراسة أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات التفاعل الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة، حيث كان مكتسبًا قبل الالتحاق بالوظيفة بمتوسط (3.367) وبوزن نسبي (67.35%) للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد والملتحقين بوظيفة من وجهة نظر القائمين برعايتهم، وجاء التواصل الاجتماعي أولاً، يليه المبادرة الاجتماعية.

يمكن أن يعزى اكتشاف أن مهارات التواصل الاجتماعي كانت الأكثر تحسناً إلى حقيقة أن العديد من الوظائف تتطلب التواصل مع الزملاء والمشرفين والعملاء. لذلك، قد يكون لدى الأفراد المصابين بالتوحد الذين يعملون المزيد من الفرص لممارسة وتحسين مهارات التواصل الاجتماعي لديهم. بالإضافة إلى ذلك، قد يوفر هيكل وروتين التوظيف للأفراد المصابين بالتوحد إحساسًا بالقدرة على التنبؤ والألفة، مما قد يساعدهم على الشعور بمزيد من الراحة والثقة في التفاعلات الاجتماعية.

ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن التوظيف ليس حلاً عالمياً لتحسين مهارات التفاعل الاجتماعي للأفراد المصابين بالتوحد. كل فرد مصاب بالتوحد فريد من نوعه، وما يصلح لشخص ما قد لا يصلح لشخص آخر. لذلك، من المهم مراعاة الفروق الفردية وتخصيص التدخلات والدعم لتلبية احتياجات كل شخص مصاب بالتوحد.

علاوة على ذلك، بينما تشير الدراسة إلى أن التوظيف يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على مهارات التفاعل الاجتماعي، من المهم ملاحظة أن التوظيف ليس هو العامل الوحيد الذي يمكن أن يساهم في تطوير المهارات الاجتماعية لدى الأفراد المصابين بالتوحد. يمكن أن تكون عوامل أخرى مثل التدريب على المهارات الاجتماعية والعلاج المهني والأنشطة الاجتماعية المنظمة فعالة أيضاً في تحسين المهارات الاجتماعية.

من المهم أيضاً مراعاة التحديات المحتملة التي قد يواجهها الأفراد المصابون بالتوحد في مكان العمل، مثل صعوبة الإشارات الاجتماعية، والحمل الحسي الزائد، وصعوبة الأداء التنفيذي. يمكن لأصحاب العمل وزملاء العمل أن يلعبوا دوراً مهماً في دعم الأفراد المصابين بالتوحد في مكان العمل من خلال توفير أماكن الإقامة وفهم احتياجاتهم الفريدة. وبشكل عام، تشير الدراسة إلى أن التوظيف قد يكون له مستوى متوسط من التأثير على تحسين مهارات التفاعل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين بالتوحد، فمن المهم مراعاة الفروق الفردية وتصميم التدخلات لتلبية الاحتياجات المحددة لكل شخص مصاب بالتوحد. بالإضافة إلى ذلك، من المهم مراعاة التحديات المحتملة التي قد يواجهها الأفراد المصابون بالتوحد في مكان العمل وتوفير الدعم والتسهيلات المناسبة لتعزيز النجاح في مكان العمل. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أنه ليس كل الأفراد المصابون بالتوحد يستفيدون بالتساوي من العمل. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها (Farley et al(2009) أن التوظيف كان مرتبطاً بتحسين المهارات الاجتماعية للأفراد ذوي القدرات المعرفية العالية، ولكن كان له تأثير ضئيل على المهارات الاجتماعية لأولئك الذين لديهم قدرات معرفية أقل. لذلك، من الضروري مراعاة الفروق والاحتياجات الفردية عند تطوير فرص العمل للأفراد المصابين بالتوحد.

ودعمت هذه النتيجة العديد من الدراسات التي تبحث في العلاقة بين التوظيف والمهارات الاجتماعية للأفراد المصابين بالتوحد. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها تايلور وآخرون Taylor et al(2015) أن التوظيف كان مرتبطاً بالتحسينات في المهارات الاجتماعية، بما في ذلك التواصل والعمل الجماعي وحل النزاعات. وبالمثل، وجدت دراسة أجراها هندريكس (Hendricks(2010) أن التوظيف كان له تأثير إيجابي على المهارات الاجتماعية للأفراد المصابين بالتوحد، حيث وفر لهم فرصاً للتفاعل مع زملاء العمل والعملاء.

في الختام، تدعم نتائج الدراسة فكرة أن التوظيف يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على مهارات التفاعل الاجتماعي للأفراد المصابين بالتوحد. ومع ذلك، قد يختلف مدى استفادة الأفراد المصابين بالتوحد من التوظيف اعتماداً على عوامل فردية مثل القدرات المعرفية. يجب أن تستمر الأبحاث المستقبلية في استكشاف العلاقة بين التوظيف والمهارات الاجتماعية للأفراد المصابين بالتوحد، مع مراعاة الفروق والاحتياجات الفردية.

من جهة أخرى، يمكن أن يوفر التوظيف للأفراد فرصاً للتفاعل مع الآخرين في بيئة مهنية، مما قد يؤدي إلى تطوير المهارات الاجتماعية. على سبيل المثال، أن التفاعل الاجتماعي هو حاجة إنسانية أساسية، وأن الناس متحمسون لتطوير المهارات الاجتماعية من أجل تلبية هذه الحاجة (Baumeister & Leary, 1995/2021). وبالتالي، يمكن اعتبار العمل وسيلة للأفراد لتلبية هذه الحاجة وتطوير مهاراتهم الاجتماعية. من جهة أخرى، يمكن أن يكون التوظيف أيضاً مصدراً للتوتر

والقلق، مما قد يؤثر سلباً على مهارات التفاعل الاجتماعي (World Health Organization, 2020). وقد أظهرت دراسات أن التواصل الاجتماعي في مكان العمل يمكن أن يساهم في تحسين صحة وأداء الموظفين (Brody, 2017; Cole, 2018). على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها Reynolds and Schweitzer (2006) أن الإجهاد المرتبط بالعمل كان مرتبطاً سلباً بالمهارات الاجتماعية، لا سيما في مجالات التواصل والذكاء العاطفي.

كما كشفت النتائج أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات التواصل الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة حيث كان مكتسب قبل الالتحاق بوظيفية بمتوسط (3.373) وبوزن نسبي (67.46%) من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد

ويفسر الباحث أن عامل التوظيف له درجة متوسطة من التأثير على مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. وهذا يعني أن الأفراد الذين لديهم خبرة عمل سابقة سجلوا درجات أعلى في مهارات التواصل الاجتماعي مقارنة بأولئك الذين لم يكن لديهم أي خبرة عمل سابقة. تتوافق هذه النتيجة مع الأبحاث السابقة التي أظهرت فوائد التوظيف في مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. يُعتقد أن التوظيف يوفر فرصاً للأفراد لممارسة مهاراتهم الاجتماعية وتحسينها، والتفاعل مع الآخرين، وتطوير علاقات هادفة. ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات الاتصال الاجتماعي قد يختلف اعتماداً على العوامل الفردية مثل العمر والجنس وشدة أعراض التوحد ومستوى التعليم. بالإضافة إلى ذلك، قد تساهم عوامل أخرى مثل دعم الأسرة والخدمات الاجتماعية والتدخلات الفردية في تطوير مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. بشكل عام، تسلط هذه النتيجة الضوء على الفوائد المحتملة للتوظيف للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد وأهمية توفير فرص العمل المناسبة والدعم لتحسين مهارات التواصل الاجتماعي لديهم.

تتوافق النتيجة القائلة بأن التوظيف له درجة متوسطة من التأثير على مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد مع الأبحاث السابقة. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها Smith et al (2015) أن التوظيف كان مرتبطاً بتحسين المهارات الاجتماعية وزيادة مشاركة المجتمع لدى البالغين المصابين باضطراب طيف التوحد (Smith et al., 2015). وبالمثل، أظهر التحليل التلوي الذي أجراه Roux et al (2015) أن الأفراد المصابين بالتوحد الذين تم توظيفهم لديهم مهارات اجتماعية وتواصلية أفضل من أولئك الذين لم يكونوا موظفين (Roux et al., 2015). وتشير Hendricks (2010) إلى أن هذه النتائج تدل على أن التوظيف يمكن أن يكون أداة قيمة لتعزيز مهارات التواصل الاجتماعي للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد (Hendricks, 2010). ومع ذلك، من المهم ملاحظة أن مستوى تأثير التوظيف قد يعتمد على عوامل فردية مثل

العمر والجنس وشدة أعراض التوحد، وكذلك على توافر الدعم والتدخلات المناسبة. بشكل عام، تسلط هذه النتائج الضوء على أهمية النظر في التوظيف كتدخل محتمل لتحسين مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. يجب أن تستكشف الأبحاث المستقبلية الآليات المحددة التي يمكن من خلالها للتوظيف تعزيز المهارات الاجتماعية، بالإضافة إلى الأنواع المثلث من التوظيف والدعم لمختلف الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد.

وبالنظر لفقرات المحور الأول التواصل الاجتماعي كان السلوك الأعلى تقيماً الذي تأثر بالتوظيف هو مبادرة إنشاء محادثة مع أشخاص مألوفين ، مع وزن نسبي بنسبة 81.62%. يشير هذا إلى أن التوظيف قد يساعد الأفراد المصابين بالتوحد على تطوير المزيد من الثقة في بدء التفاعلات الاجتماعية والشعور بمزيد من الراحة عند المشاركة في المحادثات مع الآخرين. وبالمثل ، فإن اكتشاف أن الأفراد المصابين بالتوحد الذين تم توظيفهم كانوا أكثر عرضة لبدء الترحيب عند رؤية أشخاص مألوفين (الوزن النسبي 71.35%) يشير إلى أن التوظيف قد يعزز تفاعلات اجتماعية وعلاقات أكثر إيجابية مع الآخرين وتشير النتائج أيضاً إلى أن التوظيف قد يساعد الأفراد المصابين بالتوحد على الاستجابة لتشجيع الآخرين على التفاعل معهم (الوزن النسبي 70.27%) ، والانخراط في السلوكيات المرتبطة بالتواصل الاجتماعي الفعال ، مثل النظر في عيون الآخرين. عندما يتحدثون (الوزن النسبي 70.27%) ويتشاركون الأشياء ذات الاهتمام (الوزن النسبي 70.27%). بالإضافة إلى ذلك ، قد يساعد التوظيف الأفراد المصابين بالتوحد على فهم مشاعر الآخرين والاستجابة لها بشكل أفضل ، كما يتضح من الاكتشاف أن الأفراد الذين تم توظيفهم كانوا أكثر عرضة للتأثر بالمشاعر السعيدة والحزينة للآخرين (الوزن النسبي 69.73%). بشكل عام ، تشير هذه النتائج إلى أن التوظيف قد يكون له تأثير إيجابي على مهارات التواصل الاجتماعي لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد. ومع ذلك ، من المهم ملاحظة أن التوظيف ليس حلاً سحرياً وقد لا يكون مفيداً لجميع الأفراد المصابين بالتوحد. يجب أن يستمر البحث المستقبلي في استكشاف العوامل المحددة التي تساهم في الآثار المفيدة للتوظيف لمهارات التواصل الاجتماعي ، فضلاً عن القيود والتحديات المحتملة المرتبطة بتوظيف الأفراد المصابين بالتوحد.

تشير النتائج إلى أن التوظيف كان له أثر إيجابي على الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد من حيث مهارات التواصل الاجتماعي لديهم. على وجه التحديد ، كانت أعلى السلوكيات التي تأثرت إيجاباً بالتوظيف هي تلك المتعلقة ببدء التفاعلات الاجتماعية ، مثل أخذ زمام المبادرة لإنشاء محادثة مع أشخاص مألوفين وبدء الترحيب عند رؤية أشخاص مألوفين. يشير هذا إلى أن التوظيف قد يوفر للأفراد المزيد من الفرص لممارسة مهارات التواصل الاجتماعي وتحسينها ، مما يؤدي إلى تغييرات إيجابية في سلوكهم.

من ناحية أخرى ، أظهرت النتائج أيضًا أن أقل السلوكيات التي تأثرت بالتوظيف كانت سلوكيات سلبية ، مما يشير إلى أن التوظيف ساعد في الحد من السلوكيات السلبية. على سبيل المثال ، أفاد الأفراد بأنهم أقل انزعاجًا عند التعامل مع الآخرين وأقل انزعاجًا من تفاعل الآخرين من حولهم بعد العمل. تشير هذه النتائج إلى أن التوظيف قد يوفر للأفراد إحساسًا بالروتين والبنية ، مما قد يساعد في تقليل القلق وتحسين قدرتهم على التعامل مع المواقف الاجتماعية من المهم ملاحظة أن الدراسة لم تفحص الآليات المحددة الكامنة وراء التغييرات الإيجابية التي لوحظت في مهارات التواصل الاجتماعي بعد التوظيف. يمكن أن يستكشف البحث المستقبلي الجوانب المحددة للتوظيف التي ربما تكون قد ساهمت في هذه التغييرات ، مثل التدريب الوظيفي أو الدعم الاجتماعي من الزملاء.

كما كشفت النتائج أن مستوى تأثير عامل التوظيف على مهارات المبادرة الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة حيث كان مكتسب قبل الالتحاق بمتوسط (3.361) وبوزن نسبي (67.23%) من وجهة نظر القائمين برعاية الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد

يمكن تفسير المستوى المعتدل لتأثير التوظيف على مهارات المبادرة الاجتماعية بين الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد (ASD) بعدة عوامل. أولاً ، قد يوفر التوظيف للأفراد المصابين بالتوحد فرصًا للانخراط في التفاعلات الاجتماعية ، مثل مشاريع الفريق أو الاجتماعات أو خدمة العملاء. قد تعزز هذه التفاعلات مهاراتهم الاجتماعية ، بما في ذلك قدرتهم على بدء المحادثات أو تحية الآخرين. ثانيًا ، قد يؤدي التوظيف إلى زيادة الثقة بالنفس لدى الأفراد وتحفيزهم على التفاعل مع الآخرين ، حيث قد يشعرون بالإنجاز والانتماء في مكان العمل. هذا يمكن أن يشجعهم على أخذ زمام المبادرة في المواقف الاجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى أن مستوى تأثير التوظيف على مهارات المبادرة الاجتماعية كان ينظر إليه على أنه معتدل من قبل مقدمي الرعاية للأفراد المصابين بالتوحد في هذه الدراسة. قد يكون هذا بسبب الاختلافات الفردية في الاستجابة للعمالة وطبيعة بيئة العمل. لذلك ، يجب أن تنظر الأبحاث المستقبلية في دراسة تأثير الأنواع المختلفة من العمالة وبيئات العمل على مهارات المبادرة الاجتماعية بين الأفراد المصابين بالتوحد.

بشكل عام ، فإن النتيجة التي تفيد بأن العمالة لها مستوى معتدل من التأثير على مهارات المبادرة الاجتماعية بين الأفراد المصابين بالتوحد يسلط الضوء على إمكانات التوظيف كتدخل لتحسين المهارات الاجتماعية لدى هذه الفئة من السكان.

وتشير النتائج إلى أن عامل التوظيف كان له أثر كبير على مهارات المبادرة الاجتماعية لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد ، كما ينعكس في تحسين السلوكيات الموصوفة في فقرات المحور الثاني. ولوحظ أعلى تحسن في الفقرات المتعلقة بالتعبير عن الرغبة في المشاركة في الأنشطة

المتعلقة بالوظيفة ، والشغف بالتطوير الذاتي ، والاستعداد لمساعدة الزملاء في العمل. يشير هذا إلى أن التوظيف قد يوفر بيئة منظمة سمحت للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد بتطوير مهاراتهم في المبادرة الاجتماعية ، حيث تم منحهم فرصًا للتفاعل مع الآخرين وتعلم مهارات جديدة والمساهمة في مكان عملهم. وتتوافق نتيجة تساؤل الدراسة مع الأبحاث السابقة التي أظهرت فوائد التوظيف للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد ، بما في ذلك تحسين المهارات الاجتماعية واحترام الذات ونوعية الحياة. قد توفر الطبيعة المنظمة لمكان العمل والتوقعات الواضحة والروتين بيئة داعمة للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد لتطوير مهارات المبادرة الاجتماعية لديهم. بالإضافة إلى ذلك ، يمكن أن يوفر التوظيف فرصًا للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد للانخراط في أنشطة هادفة وتنمية الشعور بالهدف والانتماء ، مما يمكن أن يساهم بشكل أكبر في رفاههم بشكل عام.

تشير نتائج الدراسة إلى أن بعض سلوكيات المبادرة الاجتماعية للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد تتأثر إيجابًا بالتوظيف، في حين أن البعض الآخر هم الأقل تأثرًا. تضمنت السلوكيات الأكثر تأثرًا بالتوظيف التعبير عن الرغبة في المشاركة في الأنشطة داخل الوظيفة، وامتلاك شغف لتطوير الذات، ومساعدة الزملاء في العمل، وإظهار الحركات التي تعبر عن الرغبة في التفاعل الاجتماعي، واستخدام الأدوات بشكل صحيح، ومحاولة بدء التفاعل مع الآخرين، أخذ زمام المبادرة لطلب المساعدة، والتعبير عن الاهتمام بالوظيفة، ومحاولة إصدار أصوات أو كلمات للتفاعل مع الآخرين. من ناحية أخرى، تضمنت السلوكيات الأقل تأثرًا بالتوظيف انتظار التوجيه أثناء اللعب أو الأنشطة المختلفة، والبدء في مصافحة الزملاء.

أحد التفسيرات المحتملة لهذه النتيجة هو أن التوظيف يوفر للأفراد فرصًا للانخراط في التفاعلات الاجتماعية وتطوير المهارات الاجتماعية من خلال إجراءات العمل اليومية والتفاعلات مع الزملاء. قد تؤدي هذه الفرص إلى زيادة وتيرة ونوعية سلوكيات معينة من المبادرات الاجتماعية ذات قيمة عالية في مكان العمل، مثل التعبير عن الاهتمام بالوظيفة وأخذ زمام المبادرة لطلب المساعدة. ومع ذلك، من الممكن أيضًا أن يجد بعض الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد صعوبة في تعميم المهارات الاجتماعية المكتسبة حديثًا خارج بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسينات محدودة في سلوكيات المبادرات الاجتماعية الأخرى. تفسير آخر محتمل للنتيجة هو أن بعض سلوكيات المبادرات الاجتماعية قد يكون من الصعب تعديلها أو تحسينها أكثر من غيرها. على سبيل المثال، قد يكون انتظار التوجيه أثناء اللعب أو الأنشطة سلوكًا طويل الأمد يتطلب تدخلًا أكثر كثافة للتغيير، في حين أن التعبير عن الرغبة في المشاركة في الأنشطة داخل الوظيفة قد يكون سلوكًا يسهل تشكيله من خلال التعزيز والنمذجة، بشكل عام، تشير النتائج إلى أن التوظيف يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على مهارات المبادرة الاجتماعية للأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد، ولكن درجة التحسن قد تختلف اعتمادًا على السلوكيات المحددة والخصائص الفردية. هناك حاجة إلى مزيد من البحث لاستكشاف الآليات

الكامنة وراء العلاقة بين التوظيف وسلوكيات المبادرة الاجتماعية ولتطوير تدخلات فعالة لتحسين المهارات الاجتماعية لدى الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة الحالية، يوصي الباحث بالنقاط التالية:

1. يجب على صاحب العمل والموظفين المسؤولين عن توظيف الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد توفير دورات تدريبية وورش عمل لتحسين مهارات التفاعل الاجتماعي والتواصل الفعال.

2. ينبغي على صاحب العمل والموظفين المسؤولين عن توظيف الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد تعزيز الممارسات التي تشجع على المبادرة الاجتماعية في مجال العمل، وتوفير فرص للمشاركة في الأنشطة الاجتماعية داخل المنشأة وخارجها.

3. ينبغي على صاحب العمل والموظفين المسؤولين عن توظيف الأفراد المصابين باضطراب طيف التوحد توفير بيئة عمل مدعومة ومتعاطفة، حيث يشعرون الموظفون المصابون بالراحة والتقدير ويحصلون على الدعم اللازم لتحسين مهاراتهم الاجتماعية.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

1. دراسة تقييمية للبرامج المتاحة لتأهيل ذوي اضطراب طيف التوحد في سوق العمل وتحليل نجاحها في تمكينهم من العمل والاستمرار في العمل.

2. تقييم فعالية تطبيق تقنيات التعلم الإلكتروني على تأهيل ذوي اضطراب طيف التوحد، ومدى تأثير ذلك على زيادة فرص الحصول على فرص عمل وتحسين أدائهم.

3. دراسة لتأثير البيئة العملية على ذوي اضطراب طيف التوحد وتقدير مدى تأثيرها على قدرتهم على العمل، ومدى التأثير على تحسين أدائهم وإنتاجيتهم.

4. دراسة تحليلية للوظائف التي تناسب ذوي اضطراب طيف التوحد وتقدير مدى ملاءمتها لميزاتهم الخاصة، ومدى إمكانية استمرارهم في هذه الوظائف لفترات طويلة.

المراجع

- إبراهيم، موهب الرشيد. (2018). الاكتئاب لدى أمهات أطفال التوحد في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 2(9)، 83-108.
- أحمد آدم أبو خوصة. (2019). تأثير برنامج رياضي تروحي مقترح لتحسين بعض سلوكيات التفاعل الاجتماعي لدى أطفال التوحد. السودان: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- أحمد سليمان حسنين. (2021). العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، الصفحات 573-633.
- الأحيدب، خالد محمد. (2019). المرحلة الانتقالية والتوظيف للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 20(11)، 1252-1264.
- البتال، الجوهرة بنت عبد الله. (2016). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 4(14)، 237-270.
- بحراوي، عاطف عبد الله. (2022). تطوير مهارات الترويح لذوي التوحد والإعاقة الفكرية. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية*، 23(1)، 1-9.
- برويس، وردة، بوحلاب، هديفة، وهادف، نجاة ساسي. (2020). تأهيل ذوي الإعاقة الحسية للانخراط في سوق العمل. *المجلة العلمية للتربية الخاصة، المؤسسة العلمية للعلوم التربوية والتكنولوجية والتربية الخاصة*، 2(3)، 259-285.
- البنزط، أندريا أنور أيوب (2020). فاعلية برنامج إثرائي متكامل لتنمية الإدراك الحسي ومهارات التفاعل الاجتماعي لدى أطفال اضطراب التوحد: دراسة ميدانية. *مجلة كلية رياض الأطفال* (17)، 1366-1478. <http://search.mandumah.com/Record>
- بيومي، لمياء عبد الحميد (2020). فاعلية برنامج قائم على اللعب الجماعي لتنمية مهارات التواصل لدى الأطفال ذوي اضطراب التوحد وأثره في تحسين التفاعل الاجتماعي لديهم. *مجلة الطفولة والتربية*، 12(43)، 333-391. <http://search.mandumah.com/Record> 1250746
- محسب محمد المعصراوي (2019). مكونات الذكاء الوجداني لدى أمهات أطفال التوحديين كمتنبئات لزيادة التواصل البصري والتفاعل الاجتماعي لدى أطفالهن. *مجلة بحوث كلية الآداب*، 443-

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th Ed.).

Baker–Ericzén, M. J., Fitch, M. A., Kinnear, M., Jenkins, M. M., Twamley, E. W., Smith, L., Montano, G., Feder, J., Crooke, P. J., Winner, M. G., & Leon, J. (2018). Development of the Supported Employment, Comprehensive Cognitive Enhancement, and Social Skills program for adults on the autism spectrum: Results of initial study. *Autism, 22*(1), 6–19. <https://doi.org/10.1177/1362361317724294>

Bennett, M., Webster, A. A., Goodall, E., & Rowland, S. (2018). Exploring the Identity of Autistic Individuals: Reconstructing the Autism Epidemic Myth. In M. Bennett, A. A. Webster, E. Goodall, & S. Rowland (Eds.), *Life on the Autism Spectrum: Translating Myths and Misconceptions into Positive Futures* (pp. 17–35). Springer Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-3359-0_2

Brody, J. E. (2017, June 12). Social interaction is critical for mental and physical health. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2017/06/12/well/live/having-friends-is-good-for-you.html>

Burt, D. B., Fuller, S. P., & Lewis, K. R. (1991). Brief report: Competitive employment of adults with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 21*(2), 237–242.

Bury, S. M., Flower, R. L., Zulla, R., Nicholas, D. B., & Hedley, D. (2021). Workplace Social Challenges Experienced by Employees on the Autism Spectrum: An International Exploratory Study Examining Employee and Supervisor Perspectives. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 51*(5), 1614–1627. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04662-6>

- Lopata, C., Thomeer, M. L., Volker, M. A., Lee, G. K., Smith, T. H., Rodgers, J. D., Smith, R. A., Gullo, G., McDonald, C. A., & Mirwis, J. (2013). Open-trial pilot study of a comprehensive school-based intervention for high-functioning autism spectrum disorders. *Remedial and Special Education, 34*(5), 269-281.
- Marriage, S., Wolverton, A., & Marriage, K. (2009). Autism spectrum disorder grown up: A chart review of adult functioning. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry, 18*(4), 322.
- Mpofu, E., Tansey, T., Mpofu, N., Tu, W.-M., & Li, Q. (2019). Employment practices with people with autism spectrum disorder in the digital age. In *Theory, research and dynamics of career wellbeing* (pp. 309-326). Springer.
- Mpofu, N., Machina, E. M., Dunbar-Krige, H., Mpofu, E., & Tansey, T. (2020). Effective Practices for Helping Students with Neurodiversity Transition to Independent Living. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- Scott, M., Falkmer, M., Girdler, S., & Falkmer, T. (2019). Employment outcomes for individuals with autism spectrum disorder: A meta-analysis. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 49*(12), 4887-4907. doi: 10.1007/s10803-019-04127-3
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M., Ham, W. Y., Schall, C., McDonough, J., & Lau, S. (2019). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities, 44*(1), 36-51.
- World Health Organization. (2020, October 19). Occupational health: Stress at the workplace. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplac>