



واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية

Employment Status of Individuals with Intellectual Disabilities in the Labor Market of Saudi Arabia

أسيل سليمان السحيباني

أستاذ مساعد، قسم التربية الخاصة
كلية التربية، جامعة الملك سعود

واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية

د. أسيل سليمان السحيباني

المخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، من خلال تحليل بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. حيث ركزت الدراسة على عدة مؤشرات، منها النوع، العمر، طبيعة العمل، المنطقة الجغرافية، وقيمة الأجور. تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت نتائج الدراسة وجود تفاوت في فرص العمل بين الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية. بداية مع النوع، أشارت النتائج إلى تفوق الذكور في الحصول على فرص عمل مقارنة بالإناث. كما أبرزت الدراسة تنوع الأنشطة المهنية التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة العقلية حيث أظهرت النتائج أن مجال السكرتارية العامة الأعلى توظيفاً للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية. أما من حيث التوزيع الجغرافي، فقد سجلت مدينة الرياض أعلى نسبة توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، تلتها المنطقة الشرقية ثم مكة المكرمة. استناداً إلى هذه النتائج، قدمت الدراسة عدة توصيات، منها تفعيل الأنظمة والقوانين التي تكفل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في العمل، وتحسين جودة المناهج التعليمية لتزويد الطلاب ذوي الإعاقة العقلية بالمهارات اللازمة لسوق العمل، وتوسيع فرص القبول الجامعي للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من خلال برامج تعليمية مخصصة. كما أوصت الدراسة بضرورة رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل بأهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والإعانة وقدراتهم.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، الأشخاص ذوو الإعاقة العقلية، سوق العمل، المملكة العربية السعودية.

Employment Status of Individuals with Intellectual Disabilities in the Labor Market of Saudi Arabia

Abstract

This study aims to examine the employment status of individuals with intellectual disabilities in the labor market of Saudi Arabia by analyzing data provided by the Ministry of Human Resources and Social Development. The study focused on several indicators, including gender, age, type of occupation, geographic region, and wage levels. Using a descriptive-analytical approach, the findings revealed disparities in employment opportunities among individuals with intellectual disabilities. Regarding gender, the results indicated that males had greater access to employment opportunities compared to females. The study also highlighted the diversity of occupational fields, with general secretarial positions representing the most common area of employment for individuals with intellectual disabilities. In terms of geographic distribution, Riyadh recorded the highest rate of employment, followed by the Eastern Province then Makkah. Based on these findings, the study provided several recommendations, including enforcing regulations that guarantee the labor rights of individuals with intellectual disabilities, enhancing the quality of educational curricula to equip students with the necessary skills for the labor market, and expanding university admission opportunities through specialized educational programs. Furthermore, the study recommended raising employers' awareness of the importance of hiring individuals with intellectual disabilities and recognizing their capabilities.

Keywords: Employment, individuals with intellectual disabilities, labor market, Saudi Arabia

مقدمة الدراسة

تولي المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف المجالات التعليمية والصحية وكذلك الاقتصادية. ويظهر هذا الاهتمام في مصادقتها على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٦)، التي تؤكد على حقهم في العمل والحصول على فرص وظيفية على قدم المساواة مع الآخرين. وعلى الصعيد المحلي، يؤكد نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ٢٠٢٣) على حقهم في التوظيف دون تمييز، إذ تنص المادة العاشرة على: "يكفل النظام حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف دون تمييز، مراعيًا في تحقيق ذلك الآتي: تصميم وتنفيذ برامج توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وتدريبهم مهنيًا وتقنيًا بما يحفز جهات العمل الحكومية والخاصة على استقطابهم وتوظيفهم، ومواءمة أنظمة وبيئات العمل لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة".

كما سعت رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع عبر الإسهام في التنمية الوطنية لكافة الطاقات البشرية. ويركز محور اقتصاد مزدهر على أهمية تحفيز القطاع الخاص لتوفير فرص عمل لجميع أفراد المجتمع، وعلى ضرورة مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠٢٠). إضافةً إلى ذلك، تدعم أنظمة العمل في المملكة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ يوضح نظام العمل (١٤٢٦هـ) أن كل منشأة تضم ٢٥ عاملاً فأكثر يجب أن يشكّل الأشخاص ذوو الإعاقة ما لا يقل عن ٤٪ من مجموع عمالها.

وعلى الرغم من هذه الجهود، كشفت دراسات متعددة عن استمرار التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة عامة، والأشخاص ذوي الإعاقة العقلية خاصة، في مجال التوظيف. وتشمل هذه التحديات: الفجوة في الأجور، محدودية التدريب لتنمية المهارات الوظيفية، واستمرار النظرة السلبية من بعض أصحاب العمل والمديرين الذين لا يعتبرونهم جزءاً أساسياً من فريق العمل ولا يستثمرون في تطويرهم (الخالدي، ٢٠٢٣؛ العجمي والبتال، ٢٠١٥؛ حسنين، ٢٠٢٠). كما أشار الزهراني (٢٠٢٢) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات أكبر من نظرائهم من غير ذوي الإعاقة بسبب قصور بعض المهارات المهنية، والتحديات السلبية لدى أصحاب العمل، وضعف تهيئة بيئات العمل بما يتناسب مع احتياجاتهم.

وقد دعمت دراسات حديثة هذه النتائج؛ حيث أوضح العتيبي وآخرون (٢٠٢٤) أن المعوقات التنظيمية وضعف استراتيجيات الاستبقاء تؤثر بشكل مباشر على جودة التوظيف، بينما بينت دراسة (Alanazi, 2024) أن توظيف التقنية المُعانة يعزز فرص الاندماج المهني ويوسع مجالات العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة. كذلك، أظهرت دراسة (Alzahrani, 2025) أن هناك تفاوتاً ملحوظاً في فرص العمل التنافسية للأشخاص ذوي الإعاقات النمائية في السياق السعودي، خاصة فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وطبيعة العمل. وبناءً على ما سبق، يتضح أن هذه العوامل مجتمعة تؤثر سلباً على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وتحدّ من حصولهم على وظائف ذات جودة عالية. وعليه، تستهدف هذه الدراسة تحليل واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل السعودي، للكشف عن الأنماط الحالية وتحديد الفجوات، بما يتيح اقتراح تدخلات عملية وخدمات موجهة لتحسين جودة الوظائف وتعزيز اندماجهم المهني.

مشكلة وأُسئلة الدراسة

يُعد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية حقاً أصيلاً لهم، كما أنه يمثل ركيزة أساسية في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية. إذ يسهم توفير فرص عمل ملائمة لقدراتهم في تعزيز استقلاليتهم المادية والنفسية، ورفع مكانتهم في المجتمع، إضافةً إلى أن تمكين هذه الفئة من العمل يُعد استثماراً استراتيجياً للمستقبل، حيث يفتح آفاقاً جديدة لمشاركتهم الاقتصادية الفعّالة ويعزز مبدأ العمل اللائق والشمولية (Martin et al., 2019).

إلا أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لا يزال يواجه تحديات بنيوية وتنظيمية متعدّدة، خاصة في سياق تحليل بيانات سوق العمل. فعلى الرغم من وجود أطر تشريعية وأنظمة وطنية تهدف إلى تعزيز الشمولية وإدماج هذه الفئة في سوق العمل، إلا أن العديد منهم لا يزالون يواجهون عقبات كبيرة تحدّ من حصولهم على وظائف مناسبة.

وقد تناولت دراسات سابقة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من زوايا مختلفة، إذ ركّز بعضها على التحديات الفردية التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم (Relja et al., 2018)، بينما اهتمت أخرى بدور الأسر في دعم الاندماج الوظيفي (القحطاني والداعج، ٢٠٢٠). كما سعت دراسات أخرى إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في التوظيف (حسنين،

٢٠٢١؛ Kocman et al., 2018) غير أن مراجعة الأدبيات تكشف عن فجوة بحثية واضحة، حيث لا توجد دراسات محكمة تناولت تحليل بيانات سوق العمل السعودي الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بهدف تقييم جودة الوظائف وتحديد الفرص والتحديات من منظور شامل.

بناءً على ذلك، تهدف هذه الدراسة الوصفية التحليلية إلى تحليل بيانات سوق العمل السعودي المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لتحديد الأنماط الراهنة، واستكشاف التحديات القائمة، وتوضيح فرص التحسين الممكنة. ومن هنا تم التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال طرح السؤال الرئيس التالي:

ما واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما نسبة الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية بناء على النوع؟
- ما متوسط العمر الزمني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما الأنشطة المهنية الأكثر توظيفاً للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية؟
- ما طبيعة الفرص الوظيفية المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ؟
- ما توزيع وظائف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على المناطق الإدارية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية؟
- ما متوسط أجور الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لمعرفة واقع توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية وذلك من خلال تحليل بيانات التوظيف على ضوء عدد من المؤشرات وهي النوع ، العمر ، طبيعة العمل ، والمنطقة الجغرافية وقيمة الأجور .

أهمية الدراسة

• الأهمية النظرية:

١. تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بدراسة متخصصة في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من خلال تحليل الواقع في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية.

٢. تتناول الدراسة معرفة واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على ضوء عدد من المؤشرات الرئيسية (النوع ، العمر ، طبيعة العمل ، المنطقة الجغرافية، وقيمة الأجور) بهدف توضيح أنماط التوظيف الراهن. حيث يسهم تحليل هذه البيانات في تقديم فرص التحسين التنظيمية والبيئية والاقتصادية

٣. تساهم الدراسة في توسيع الإطار النظري المرتبط بجودة الوظائف لدى الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، بما يعزز الربط بين السياسات الوطنية والشمولية.

٤. يمكن أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة أمام الباحثين لإجراء مزيد من الدراسات حول جودة الوظائف والتحديات البنيوية والتنظيمية التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في بيئات العمل المختلفة.

٥. تعد هذه الدراسة من الدراسات المحلية القليلة (في حدود علم الباحثة) التي قامت على تحليل بيانات سوق العمل بهدف تقييم واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في المملكة.

الأهمية التطبيقية:

١. تطوير اللوائح التي تدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من خلال تحديد التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وتطوير مايلزم لضمان تحقيق تكافؤ الفرص في سوق العمل.

٢. تحديد الاحتياجات اللازمة لتوفير بيئة عمل أكثر شمولية وسهولة الوصول إليها من خلال إلقاء الضوء على واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.
٣. رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل والمدراء بأهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية والاعتراف بقدراتهم، مما يساهم في تغيير الصور النمطية السلبية وتعزيز الاندماج المهني.
٤. تطوير برامج تدريب وتأهيل متخصصة تهدف إلى تحسين مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بما يضمن توافقها مع احتياجات سوق العمل.
٥. تحسين جودة الوظائف المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية عبر تحديد العوامل المؤثرة فيها، الأمر الذي يدعم توفير فرص وظيفية ذات جودة عالية ومستدامة.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تركز هذه الدراسة على تحليل واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في المملكة العربية السعودية، وذلك بالاستناد إلى عدد من المؤشرات الرئيسة: النوع ، وفئة الإعاقة، والعمر الزمني، والنشاط المهني، والمنطقة الجغرافية، وقيمة الأجور.

الحدود المكانية: اقتصرت بيانات الدراسة على سوق العمل بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: أُجريت الدراسة خلال العام ٢٠٢٥م، بالاعتماد على البيانات المتاحة في هذه الفترة الزمنية.

الحدود البشرية: شملت الدراسة الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية الملتحقين بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، وذلك بالاعتماد على البيانات المقدمة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والمتعلقة بمؤشرات التوظيف. ولتحقيق هذا الهدف، أستخدم المنهج الوصفي المسحي (McCombes, 2023)، نظرًا لملاءمته في الدراسات التي تسعى إلى وصف الظواهر الاجتماعية وتحليلها كما هي في الواقع. ويقوم هذا المنهج على جمع البيانات وتنظيمها وتحليلها بهدف الكشف عن أنماط التوظيف القائمة، وذلك في ضوء مجموعة من المؤشرات الرئيسة: النوع ، العمر الزمني، النشاط المهني، المنطقة الجغرافية، وقيمة الأجور.

مصطلحات الدراسة

- الإعاقة العقلية (Intellectual Disability): تعرف الإعاقة العقلية بأنها حالة تتميز بوجود قصور ملحوظ في الوظائف العقلية (مثل التفكير، حل المشكلات، والتعلم)، مقترناً بقصور في السلوك التكيفي الذي يشمل المهارات المفاهيمية والاجتماعية والعملية، ويظهر قبل سن الثامنة عشرة (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities [AAIDD], 2021).

وتعرف اجرائياً: الأشخاص المسجلون لدى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ضمن فئة الإعاقة العقلية، والذين يشغلون وظائف في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية، وفق البيانات الرسمية للعام ٢٠٢٥.

-التوظيف (Employment): يُعرّف التوظيف بأنه المشاركة في أنشطة عمل منظمة، سواء كانت بدوام كامل أو جزئي، وفي القطاعين العام أو الخاص، ويُقاس من خلال الحصول على دخل منظم وفرص للنمو المهني (International Labour Organization [ILO], 2015).

ويعرف اجرائياً: كل وظيفة يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة العقلية والمسجلة رسمياً في قاعدة بيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وذلك بغض النظر عن القطاع أو طبيعة العقد.

-سوق العمل السعودي (Saudi Labor Market): سوق العمل هو الإطار الذي يلتقي فيه عرض القوى العاملة بالطلب عليها، حيث تحدد التفاعلات بين العاملين وأصحاب العمل مستوى التوظيف والأجور وظروف العمل (OECD, 2017). ويُشير سوق العمل السعودي تحديداً إلى البيئة التي تنظمها السياسات الحكومية ورؤية المملكة ٢٠٣٠، بما يتضمن الأنظمة واللوائح الخاصة بالتوظيف.

ويعرف اجرائياً: البيانات الرسمية الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية عن واقع التوظيف والتي تتضمن مؤشرات النوع والعمر والنشاط المهني والمنطقة الجغرافية وقيمة الأجور للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في المملكة العربية السعودية.

الاطار النظري والدراسات السابقة

على الرغم من وضوح القوانين الدولية والأنظمة المحلية بحقوق العمل المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، إلا أنه يوجد تفاوت في تطبيق هذه الالتزامات (Heymann et al., 2021). فعلى سبيل المثال شرط المساواة في الأجر غير متحقق بشكل متسق بسبب استمرار العوائق البيئية والتمييزية. (Eger et al., 2022) وكما أشار العمار وآخرون (Alammar et al., 2024) أن إزالة هذه العوائق تتطلب إيجاد فرص عمل فعلية إلى جانب تغيير المواقف الاجتماعية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، سواء لدى أصحاب العمل أو المجتمع ككل. ويضيف إلى ذلك عابد وآخرون (Abed et al., 2024) أن وصمة المجتمع تؤثر على دمج ذوي الإعاقة العقلية في بيئة العمل، حيث تنعكس التصورات السلبية عن القدرات المعرفية أو المهارية في قرارات التوظيف. كما أنها تقلص من تنوع الفرص الوظيفية المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية ويُحصرهم في وظائف منخفضة المهارات أو منخفضة الأجور، بغض النظر عن مؤهلاتهم.

ومن التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية توزيع الوظائف على المناطق الإدارية في المملكة العربية السعودية حيث يؤدي التفاوتات المكانية دوراً مباشراً في الحد من فرص التوظيف، إذ تقل إمكانية الوصول إلى أماكن العمل في المناطق الطرفية مقارنة بالمراكز الحضرية الكبرى (Jamjoom et al., 2022). وبذلك، فإن السياسات التي تُصاغ دون مراعاة هذه الفوارق والعوامل المتداخلة قد تُسهم في إيجاد تحديات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في كافة مناطق المملكة العربية السعودية.

وعلى الرغم من وجود أنظمة، إلا أن قاعدة الأدلة البحثية في السياق السعودي ما تزال محدودة. إذ تعتمد غالبية الدراسات على عينات نوعية صغيرة بسبب صعوبات النفاذ إلى هذه الفئة. (Alanazi & Benlaria, 2024) ورغم أن هذا النهج يُتيح فهماً عميقاً للتجارب الفردية، فإنه يحد من إمكانية التعميم على مستوى سوق العمل الوطني. كما أن الاعتماد على عينات من مناطق معينة يقلل من القدرة على تقدير الاتجاهات البنوية الأوسع (Alanazi et al., 2024). وللتغلب على هذه القيود، لجأ بعض الباحثين إلى تصاميم هجينة تجمع بين المقابلات

النوعية والاستبيانات الاستكشافية، غير أن هذه الدراسات تظل محدودة النطاق وغير قادرة على تحديد العلاقات السببية أو الزمنية بين المتغيرات المختلفة (Alanazi & Benlaria, 2024). وتتفاقم هذه التحديات بسبب نقص البيانات الرسمية المفصلة عن سوق العمل فيما يتعلق بالإعاقة في المملكة والمنطقة العربية بشكل عام. ففي حين توفر المنصات الإحصائية الحكومية بيانات عامة عن الإعاقة، فإنها غالبًا ما تقتصر إلى تفصيلات دقيقة حول معدلات التوظيف والأجور حسب الفئات الفرعية للإعاقة (مثل الإعاقة الحركية، الحسية، العقلية، إلخ). كما أن غياب معايير قياس موحدة ومتسقة يعيق إجراء مقارنات فعالة بين المناطق الجغرافية أو عبر فترات زمنية مختلفة (Abed et al., 2024).

الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية والوضع الراهن في سوق العمل. تم الاعتماد في مراجعة هذه الدراسات على قواعد البيانات الرقمية المتاحة. سيتم عرض الدراسات السابقة وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، بما يتيح فهمًا تطوريًا للموضوع.

تُظهر الأدبيات السعودية أن موضوع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية ظل حاضراً في الاهتمام البحثي منذ أكثر من عقدين، مع اختلاف في المنهجيات والمداخل، إلا أن القاسم المشترك بينها جميعاً هو كشفها عن استمرار التحديات التي تعيق الدمج الفعال لهذه الفئة في سوق العمل.

فقد تناول الزهراني (2008) قضية استثمار طاقات ذوي الحاجات الخاصة في سوق العمل السعودي، وأشار إلى أن الجهود المبذولة في حينها كانت تركز على برامج التأهيل، لكنها واجهت تحديات في مواءمة المهارات مع متطلبات السوق وفي تجاوز الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تحد من فرص التوظيف المستدام.

وفي دراسة لاحقة، بحث السلمي وبالبيد (2023) معوقات التوظيف من وجهة نظر أولياء الأمور في مكة المكرمة، وأظهرت النتائج أن المعوقات المجتمعية والبيئية كانت الأكثر تأثيراً، تلتها العوائق الشخصية والأسرية. وأكدت الدراسة أن ضعف الوعي بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يعزز من النظرة السلبية تجاههم ويحد من اندماجهم في سوق العمل.

وفي سياق متصل، تناولت دراسة الفقير وعسيري (2023) معوقات التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في تبوك. وأشارت النتائج إلى أن المعوقات الاجتماعية جاءت في المرتبة الأولى، تلتها التعليمية ثم النفسية، وهو ما يعكس تعدد العوامل المقيدة لإمكانات التأهيل والتوظيف. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير شراكات فعالة بين المؤسسات التعليمية والجهات الحكومية لدعم برامج التأهيل المهني بما يتماشى مع رؤية ٢٠٣٠.

كما ركزت دراسة المغيرة (2024) على معوقات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من وجهة نظر موظفي مؤسسة "سعي" بالرياض، وأظهرت أن أبرز التحديات تكمن في ضعف المهارات، وقلة فرص التدريب، والاتجاهات الأسرية والمجتمعية السلبية، إضافة إلى غياب العدالة الوظيفية في الأجور والترقيات.

وفي خطوة نوعية، استعرض الرصيص وآخرون (2024) تجربة إحدى المؤسسات المتخصصة في تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية في الرياض. وبينت الدراسة أن المؤسسة طبقت ممارسات مبنية على الأدلة في التدريب والتأهيل، غير أنها واجهت تحديات تتعلق بالموارد والاستدامة، مما يستدعي تطوير استراتيجيات أكثر شمولية في التأهيل المهني وربطها بمتطلبات السوق.

وأخيراً، قدم العوفي وآخرون (2025) المؤشر السعودي لتوظيف وتمكين وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة (SIEEIPD)، وهو أداة وطنية لقياس مدى فاعلية السياسات في دعم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. وقد أظهرت الدراسة أن هناك فجوة في البيانات الوطنية وضعفاً في الشفافية، خصوصاً فيما يتعلق بتوظيف النساء ذوات الإعاقة، مؤكدة أهمية اعتماد مؤشرات كمية لقياس التقدم وتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض هذه الدراسات أن التحديات الاجتماعية (الوصمة وضعف الوعي المجتمعي)، والبيئية (قلة التدريب وضعف التهيئة)، والمؤسسية (الفجوات في السياسات والتميز في الأجور) لا تزال تعيق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في المملكة. كما تُظهر الدراسات الحديثة الحاجة الماسة إلى بيانات رسمية دقيقة ومؤشرات قياس وطنية تتيح لصنّاع

القرار تقييم أثر السياسات وتطوير برامج أكثر استدامة. ومن هنا، تأتي أصالة الدراسة الحالية في سعيها إلى تحليل بيانات سوق العمل السعودي بصورة كمية وصفية، للكشف عن واقع التوظيف وجودة الوظائف المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.

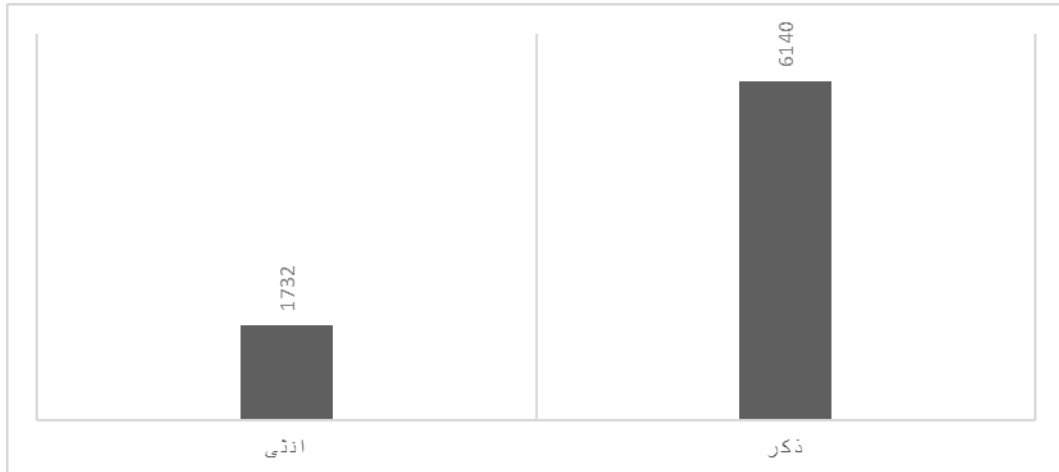
نتائج الدراسة ومناقشتها

تم تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي لمعرفة واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها ببعض المؤشرات كالنوع والعمر الزمني وطبيعة المهن والمنطقة الجغرافية وقيمة الأجور. بداية، أظهرت البيانات أن نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة بشكل عام في سوق العمل السعودي (0.23%) حيث بلغ إجمالي عددهم (٣٨,٩٧٦) شخص منهم (٧٨٧٢) شخص من ذوي الإعاقة العقلية وتبلغ نسبتهم (٢٠%) من مجمل الأشخاص من ذوي الإعاقة الملتحقين بسوق العمل. كما أظهرت النتائج أن جميع الأشخاص الملتحقين بسوق العمل في المملكة العربية السعودية من السعوديون ماعدا (٢٥) شخص فقط يحملون جنسيات أخرى.

أما بما يخص نسبة الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية بناء على النوع فقط أظهرت نتائج تحليل البيانات أن عدد الذكور من ذوي الإعاقة العقلية الملتحقين بسوق العمل بلغ (٦١٤٠) موظفًا، في حين بلغ عدد الإناث (١٧٣٢) موظفة. وتشير هذه الأرقام إلى وجود فجوة واضحة بين الجنسين في معدلات التوظيف، حيث مثل الذكور ما نسبته ٧٨% من إجمالي العاملين، مقابل ٢٢% فقط للإناث. ويمكن توضيح ذلك بالرسم البياني التالي (شكل ١)

شكل ١

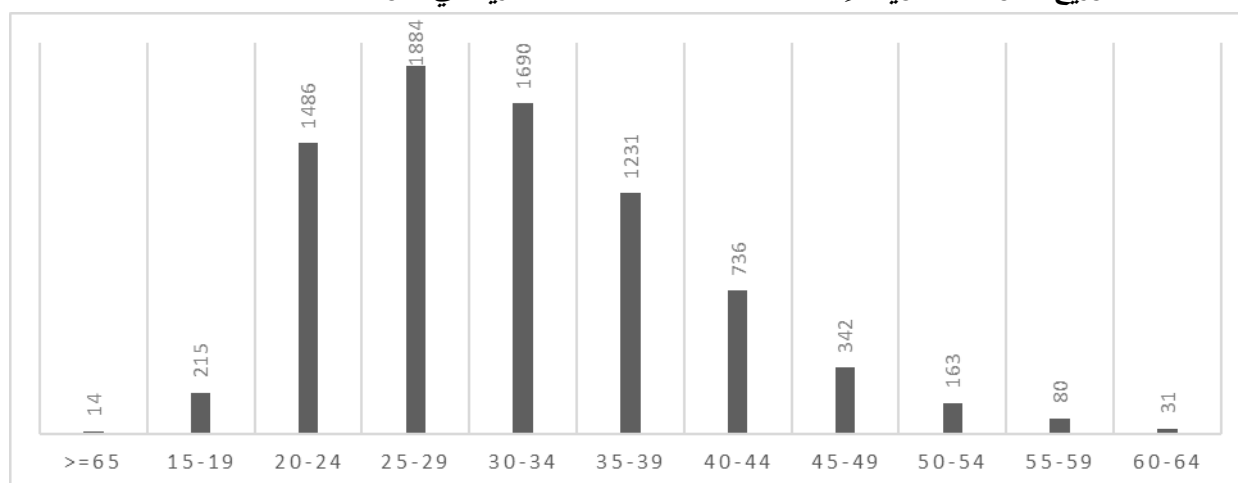
نسبة الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بناء على النوع



كما أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود تباين واضح في الفئات العمرية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية العاملين في سوق العمل. حيث تبين أن الفئة العمرية (٢٥-٢٩ سنة) تمثل النسبة الأعلى من حيث عدد العاملين، مما يعكس أن فرص التوظيف تتجه بشكل أكبر نحو الأشخاص في مرحلة بداية العمر الإنتاجي. في المقابل، أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (٦٠ سنة فأكثر) كانت الأقل تمثيلاً بين الموظفين، وهو ما يشير إلى ضعف فرص الاستبقاء في العمل مع التقدم في العمر. ويُبين شكل (٢) التوزيع النسبي للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية الملتحقين بسوق العمل وفق الفئات العمرية المختلفة، بما يعكس التفاوت في فرص التوظيف بين المراحل العمرية.

شكل ٢

توزيع الموظفين ذوي الإعاقة العقلية حسب الفئة العمرية في سوق العمل



أما بما يتعلق بالأنشطة المهنية فقد أظهرت نتائج تحليل البيانات أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يتوزعون على عدة قطاعات مهنية في سوق العمل السعودي، شملت الخدمات الإدارية، والصناعية، والتقنية، والتعليمية. حيث يوضح (شكل ٣) أن أن قطاع تجارة التجزئة والجملة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، إلى جانب قطاع التشييد، يمثلون أعلى القطاعات من حيث استيعاب هذه الفئة؛ حيث بلغت نسبة توظيفهم فيها ٤٤٪ مقارنةً بالقطاعات الأخرى. وفي المقابل، تبين أن قطاع الأنشطة المالية وأنشطة التأمين هو الأقل توظيفاً للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، إذ لم تتجاوز نسبة توظيفهم فيه ٣٣٪ من إجمالي العاملين.

وبشكل أكثر تفصيلاً فقد أظهرت نتائج تحليل البيانات أن الفرص الوظيفية المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية تتركز بشكل أكبر في الوظائف الإدارية والخدمية المباشرة. حيث تبين أن وظيفة السكرتارية العامة جاءت في المرتبة الأولى من حيث عدد الموظفين، إذ بلغ عدد العاملين فيها (١١٤٠) موظفاً. تلتها وظائف البيع في المتاجر ومندوبي المبيعات بعدد إجمالي بلغ (٨٤٧) موظفاً. بينما جاءت وظيفة موظفي الاستقبال في مرتبة أقل، حيث بلغ عدد العاملين فيها (٣٨٣) موظفاً فقط.

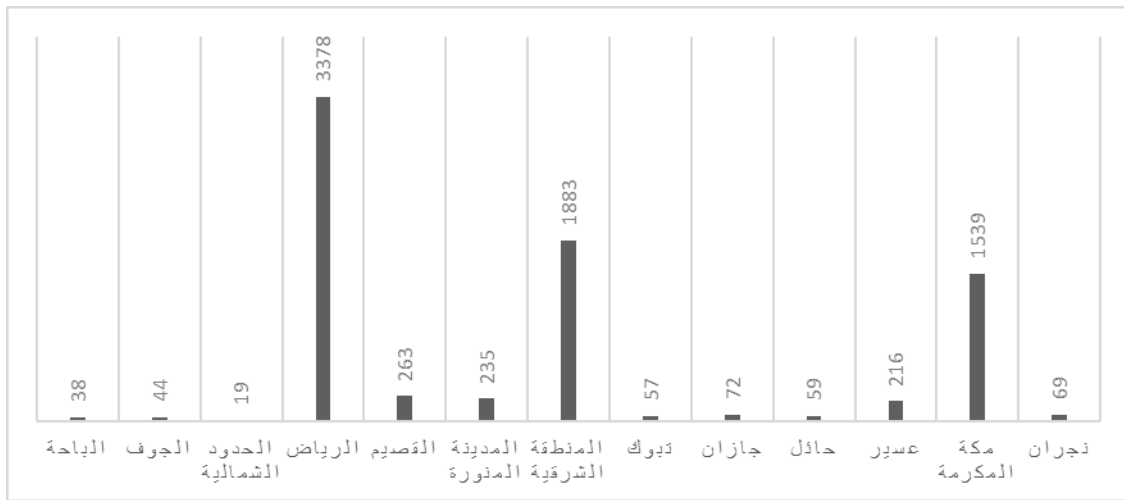
أظهرت نتائج تحليل البيانات أن الفرص الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية متاحة في مختلف مناطق ومدن المملكة، مع تفاوت ملحوظ في نسب التوزيع. فقد تبين أن منطقة الرياض جاءت في المرتبة الأولى من حيث استيعاب الموظفين من ذوي الإعاقة العقلية بنسبة بلغت

(٤٢%) من إجمالي العاملين، تلتها المنطقة الشرقية بنسبة (٢٤%)، ثم منطقة مكة المكرمة بنسبة (١٩%).

وفي المقابل، أظهرت النتائج أن المناطق الأقل توظيفاً لهذه الفئة تمثلت في منطقة الحدود الشمالية، تليها منطقة الباحة، ثم منطقة الجوف، حيث لم تتجاوز نسبتها مجتمعة (١.٢%) من إجمالي التوظيف.

شكل ٣

توزيع وظائف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على المناطق الإدارية



أخيراً، بما يتعلق بمعدل أجور الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية ظهرت نتائج تحليل البيانات أن الأجور التي يحصل عليها الأشخاص ذوو الإعاقة العقلية في سوق العمل السعودي تتفاوت بشكل ملحوظ، حيث تراوحت بين (٤٠٠٠) ريال و(٤٠,٠٠٠) ريال سعودي. وقد بينت النتائج أن الفئة الأكثر تمثيلاً من العاملين ذوي الإعاقة العقلية تتركز في مستوى الأجور البالغ ٤٠٠٠ ريال سعودي، إذ شكّلوا ما نسبته (٦٤%) من إجمالي الموظفين. كما أوضحت النتائج أن ١٨% من الموظفين يتقاضون أجوراً تتراوح بين ٤٠٠٠ و٥٠٠٠ ريال سعودي، في حين بلغت نسبة الموظفين الذين يحصلون على أجور ضمن الفئة (٥٠٠٠-٧٥٠٠ ريال سعودي) حوالي (١٠%). أما الفئات ذات الأجور المرتفعة (فوق ٧٥٠٠ ريال وحتى ٤٠,٠٠٠ ريال)، فقد مثّلت نسبة محدودة للغاية من إجمالي العاملين.

مناقشة النتائج

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في سوق العمل بالمملكة العربية السعودية من خلال التحليل الوصفي لبيانات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. حيث أظهرت النتائج تباين في مؤشرات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بناء على النوع والعمر الزمني والنشاط المهني والمنطقة الجغرافية للوظيفة وأخيراً قيمة الأجور. بداية بما يتعلق بمؤشر النوع تُظهر النتائج أن الذكور من ذوي الإعاقة العقلية يتمتعون بفرص أكبر في الحصول على وظائف مقارنة بالإناث، وهو ما قد يعكس تأثير عوامل اجتماعية وثقافية واقتصادية في سوق العمل السعودي. كما تُبرز هذه النتيجة الحاجة إلى سياسات واستراتيجيات أكثر استهدافاً لتعزيز مشاركة الإناث من ذوي الإعاقة العقلية، بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تمكين جميع فئات المجتمع وضمان تكافؤ الفرص في التوظيف. تتفق هذه النتيجة مع معدلات توظيف الإناث ذوي الإعاقة عالمياً مثل سوق العمل الأمريكي والأوروبي والأسترالي (ODEP, 2022; European Disability Forum, 2023; WWDA 2023). كما قد تعود أسباب تفاوت نسبة التوظيف بين الإناث والذكور محلياً بسبب انخفاض نسبة الإناث الموظفات بشكل عام مقارنة بالذكور حيث أظهرت نتائج تقرير مسح القوى العاملة أن نسبة توظيف الذكور تبلغ (٦٩٪) بينما تبلغ نسبة توظيف الإناث (٣١٪) (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٤).

أما بما يتعلق بتوزيع الوظائف على الأشخاص ذوي الإعاقة استناداً على العمر الزمني فأوضحت النتائج أن النسبة للأعلى بالتوظيف خلال العمر الزمني من ١٥-١٩. ويمكن تفسير هذه النتائج أن الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية يتوجهون مباشرة لبرامج التأهيل المهني في المرحلة المتوسطة وبعدها لسوق العمل نظراً لعدم وجود برامج جامعية تقبل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية (السحيباني، ٢٠٢٤). كما تظهر هذه النتائج بأن سوق العمل السعودي يميل إلى استقطاب الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية في المراحل العمرية المبكرة، بينما تتراجع فرص العمل مع التقدم في السن. الأمر الذي يستدعي تطوير سياسات داعمة لتمديد مساهمهم المهني وضمان استمرارية مشاركتهم الاقتصادية بما يتماشى مع أهداف التمكين والشمولية في رؤية المملكة ٢٠٣٠.

كما أظهرت النتائج تنوع النشاطات المهنية التي ينخرط بها الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في المملكة العربية السعودية، إلا أن قطاع تجارة التجزئة والجملة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية، إلى جانب قطاع التشييد، من أعلى القطاعات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، بينما قطاعات الأنشطة المالية وأنشطة التأمين هم الأقل في توظيفهم. وتعكس هذه النتائج أن سوق العمل السعودي يميل إلى استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في القطاعات الخدمية والإنشائية ذات الطابع العملي المباشر، بينما تبقى مشاركتهم محدودة في القطاعات المتخصصة ذات المتطلبات المهنية والمهارية الأعلى مثل الأنشطة المالية والتأمينية. ويشير ذلك إلى أن الفرص الوظيفية المتاحة لهم لا تزال تتركز في نطاق ضيق من الأنشطة المهنية، مما يحد من تنوع مساراتهم الوظيفية. وهو ما يستدعي العمل على توسيع مجالات التوظيف لهذه الفئة من خلال توفير برامج تدريب وتأهيل متخصصة، تمكنهم من اكتساب مهارات متنوعة تتيح لهم الاندماج في قطاعات مهنية أوسع وأكثر تخصص.

كما تتفق هذه النتائج مع عدد من الدراسات التي وضحت أن هناك تخوف من أصحاب العمل في المهن التقنية والمدراء في جهات العمل بشكل عام من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بسبب النظرة السلبية لهذه الفئة وعدم الإيمان بقدراتهم (Chao et al., 2018; Lindsay et al., 2015; عيسى، ٢٠١٨). إضافة إلى ذلك، إن أصحاب العمل في المنشآت الكبيرة لا يفضلون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية بسبب عدم رغبتهم بتقديم المواءمات والترتيبات التيسيرية لما من أعباء مالية إضافية وتحديات بتكييف البنية التحتية (الخالدي، ٢٠٢٣).

وبالنظر لنتائج الدراسة والمتعلقة بتوزيع وظائف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على مناطق ومدن المملكة العربية السعودية نجد أن هذه النتائج تتفق مع تقرير سوق العمل للهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٨) والذي يوضح بارتفاع نسبة الوظائف في الرياض ثم المنطقة الشرقية فمكة المكرمة. هذا التركيز في التوظيف بالمناطق الحضرية الكبرى التي تتوفر فيها فرص عمل أوسع وقطاعات اقتصادية متنوعة مقارنة بالفرص المحدودة في المناطق الطرفية والأقل كثافة سكانية يعكس الحاجة إلى تبني سياسات إقليمية أكثر توازنًا تهدف إلى تعزيز فرص التوظيف

للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في جميع مناطق المملكة، بما يسهم في تقليل التفاوتات الإقليمية وتحقيق العدالة في توزيع الفرص الوظيفية.

أما بما يتعلق بأجور الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، أظهرت النتائج أن هناك تفاوت بقيمة الأجور إلا أن أعلى نسبة للتوظيف كانت لوظائف بأجر قيمته أربعة آلاف ريال. وبازدياد قيمة الأجور تقل نسبة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على الوظائف. وتعكس هذه النتائج أن أغلبية الموظفين من ذوي الإعاقة العقلية يتركزون في الشرائح الدنيا من مستويات الأجور، وهو ما يشير إلى وجود فجوة في عدالة التوزيع ومستوى الدخل لهذه الفئة مقارنة بغيرهم من العاملين. وتبرز هذه النتيجة الحاجة إلى مبادرات لرفع مستوى الأجور وتحسين جودة الوظائف المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية. كما أن هذه النتيجة توضح ضعف جودة وظائف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية والناجمة عن المفاهيم الخاطئة لدى أصحاب العمل حول قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، مما يحد من الوظائف المتاحة ونظراً للمنافسة على الوظائف ذات الأجور العالية بين المؤهلين تقل نسبة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية عليها (الدوسري، ٢٠١٦). إضافة إلى ذلك، الوظائف ذات الأجور العالية غالباً ما تتطلب حصول المتقدمين عليها درجات علمية عالية. وكما ذكرت الدراسات (السحيباني ٢٠٢٤؛ القمش والسعايدة ٢٠١٦) أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يواجهون عدد من التحديات لمواصلة التعليم والحصول على الدرجات العلمية العليا. كما أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية قد يقبلون بوظائف ذات أجور أقل لقصور مهارة تقرير المصير والمناصرة الذاتية لديهم (Best, 2024).

التوصيات

بناء على النتائج توصي الدراسة بما يلي:

- ١- تفعيل الأنظمة واللوائح التي ترفض التمييز على أساس الإعاقة و تدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل والمديرين حول قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وإمكاناتهم الوظيفية، من خلال حملات توعوية وورش عمل متخصصة تهدف إلى تقليل الصور النمطية السلبية وتعزيز ثقافة الدمج.

- ٣- تحسين بيئات العمل وتوسيع نطاق التيسيرات المعقولة بما يضمن سهولة الوصول والاندماج الفعال للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، ويعزز استمراريته في العمل على المدى الطويل.
- ٤- تطوير البرامج التعليمية في التعليم العام والجامعي بهدف تجويد المناهج التعليمية وتضمين تدريس المهارات الضرورية في المهنة كمهارات التواصل الفعال وتقرير المصير والمناصرة الذاتية.
- ٥- الشراكة مع القطاع الخاص بهدف توفير فرص تدريبية ووظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٦- إنشاء قاعدة بيانات شاملة لجميع بيانات الأشخاص ذوي الإعاقة ومؤهلاتهم ومهاراتهم وربطها بسوق العمل لتسهيل عملية التوظيف.

المراجع

المراجع العربية:

- الأمم المتحدة. (٢٠٠٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان. <https://cutt.ly/eUmEhW3>
- الخالدي، عادل بن عبد بن حسين. (٢٠٢٣). معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الخاص السعودي في منطقة المدينة المنورة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم. ١٦ (١)، ٣٥-١.
- الدوسري، مبارك سعد (٢٠١٦). معوقات نجاح تشغيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث جستر، ٢ (١١)، ٣١-١٥.
- الدوسري، عبد الرحمن ؛ ومعاجيني، فايز (٢٠١٩). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٩ (٣٢)، ١٢٧-١٦٣.
- الرصيص، ريم، البراك، نورة،، الحصيني، شوق،، و السحيباني، هديل. (٢٠٢٤). تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية: من التقييم إلى التوظيف. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. ١٦ (٤)، ٢٣١-٢٤٢.
- الزهراني، تركي. سماح. (2008). استثمار طاقات ذوي الحاجات الخاصة في سوق العمل السعودي. حصاد الجامعة، جامعة الملك عبدالعزيز.

الزهراني، عبدالله. (٢٠٢٢). قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. مجلة المنال.

[/https://almanalmagazine.com](https://almanalmagazine.com)

السحبياني، أسيل. (٢٠٢٤). تصورات الأهالي نحو إنشاء برامج التعليم العالي لأبنائهم ذوي الإعاقة العقلية أو التوحد: دراسة نوعية. المجلة السعودية للتربية الخاصة. ٣١. ١٤٧-١٦٥.

السلمي، أنهار.، & بالبيد، ريم. (٢٠٢٣). المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة. مجلة العربية للنشر العلمي، ٢، ١٥٣-١٧٣.

العجمي، ناصر بن سعد؛ البتال، الجوهرة بنت عبد الله. (٢٠١٥). 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. ٤ (١٤)، ٢٣٨-٢٧٠.

الفقيه، تغريد.، & عسيري، محمد. (٢٠٢٣). معوقات التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في المرحلة الثانوية بمدينة تبوك. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، ٧ (٦)، ٧٣-٩٥.

القحطاني، محمد؛ والداعج، منيرة فهد. (٢٠٢٠). التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض. مجلة أبحاث - جامعة الحديدة، (١٨)، ١٧٥-٢٢٧.

القمش، مصطفى؛ والسعايدة، ناجي (٢٠١٦). قضايا ومشكلات معاصرة في التربية الخاصة. ط٢، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المغيرة، حمود. (٢٠٢٤). معوقات توظيف ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية، ٥ (٢)، ١-٤٢.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٨). تقرير سوق العمل.

https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/labor_market_ar.pdf

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٤). تقرير مسح القوى العاملة.

<https://www.stats.gov.sa/ar/awareness-surveys/lfs>

حسنين، هالة أحمد سليمان. (٢٠٢١). العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون. مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، ١ (٨٢)، ٥٤٠-٥٩٥.

رؤية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠٢٠) برنامج تنمية القدرات البشرية.

<https://www.vision2030.gov.sa/ar/explore/programs/human-capability-development-program>

عيسى، أحمد (٢٠١٨). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر أسرهم وأصحاب الأعمال. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، مصر، (١٤٥)، ج (١)، ٢٠٧-٢٣٨.

نظام العمل بالمملكة العربية السعودية (١٤٢٦هـ). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

<https://www.hrsd.gov.sa/sites/default/files/2024-10/hrsd.pdf>

هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (٢٠٢٣). نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/e52b691a-785c-42a7-8916-b07d00e4fd38/1>

المراجع الأجنبية:

Abed, M. G., Abed, L. G., & Shackelford, T. K. (2024). A qualitative, small-sample study of employment challenges for people with disabilities in Saudi Arabia. *Healthcare*, 346. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030346>

Alammar, F. M., Alfayez, N., & Fallatah, M. (2025). Employers' perspectives on disability inclusion: Exploring the dynamics between professed beliefs and actual practices. *Employee Relations: The International Journal*, 47(1), 173-192. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2024-0289>

Alanazi, M. (2024). Assistive technologies and workplace inclusion for employees with disabilities in Saudi Arabia. *Assistive Technology*, 36(2), 143-159. <https://doi.org/10.xxxx/at.2024.002>

Alanazi, A. S., & Benlaria, H. (2024). *Understanding the landscape: Assistive technology and work challenges for people with*

- disabilities in saudi arabia*. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04023-z>
- Alanazi, A. S., Benlaria, H., & Alanazi, S. A. (2024). The mediating role of self-determination in the relationship between assistive technology and employment outcomes for people with disabilities in saudi arabia. *Journal of Disability Research*, 1–15. <https://doi.org/10.57197/JDR-2024-0054>
- Alotaibi, H., & Colleagues. (2024). Organizational barriers and retention challenges in employing people with disabilities in Saudi Arabia. *International Journal of Disability Management*, 19 (1), 22–39. <https://doi.org/10.xxxx/ijdm.2024.004>
- Alaoufi, H. M., Alabdulwahab, R. A., Alshanbari, H. M., Alshalhoub, N. F., & Alolayan, S. A. (2025). Saudi Index for the Employment, Empowerment, and Inclusion of Persons with Disabilities. *Journal of Scientific Research in Education*, 26(6), 147-179. doi: 10.21608/jsre.2025.361798.1774
- Alzahrani, A. (2025). Employment outcomes for individuals with developmental disabilities in competitive Saudi labor markets: A qualitative study. *Journal of Disability Policy Studies*, 36(1), 55–70. <https://doi.org/10.xxxx/jdps.2025.001>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. (2021). *Intellectual disability: Definition, classification, and systems of supports* (12th ed.). AAIDD.
- Australian Government Department of Education, (2023). *Women with Disabilities Australia*. <https://www.education.gov.au/system/files/202312/Women%20With%20Disabilities%20Australia.pdf>
- Best, M., Burke, M., Rossetti, Z. *et al.* (2024). Perspectives of Transition-Aged Youth with Intellectual and/or Developmental Disabilities about Self-Advocacy and Civic Engagement. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*. <https://doi.org/10.1007/s10882-024-09985-1>
- Chao, P., Hsu, T., Huang, Y., Ososkie, J. N., & Freid, J. H. (2018). Attitudes and reflections of Vietnamese managers toward their employees with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 84(3), 14-2
- Eger, C., Fetzer, T., Peck, J., & Alodayni, S. (2022). Organizational, economic or cultural? Firm-side barriers to employing women in

- Saudi Arabia. *World Development*, 160, 106058. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.106058>
- European Disability Forum, (2022). *Disability and Gender Gaps*. <https://www.edf-feph.org/disability-and-gender-gaps-the-difficult-situation-of-women-with-disabilities-in-the-labour-market/>
- Heymann, J., Wong, E., & Waisath, W. (2021). A Comparative Overview of Disability-Related Employment Laws and Policies in 193 Countries. *Journal of Disability Policy Studies*, 33(1), 25-34. <https://doi.org/10.1177/10442073211006396>
- International Labour Organization. (2015). *World employment and social outlook: The changing nature of jobs*. ILO. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015>
- Jamjoom, A. B., Gahtani, A. Y., & Sharab, B. M. (2022). Regional Variation in the Neurosurgical Workforce in Saudi Arabia. *Cureus*, 14(8), e28236. <https://doi.org/10.7759/cureus.28236>
- Kocman, A., Fischer, L., & Weber, G. (2018). The employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31 (1), 120-131
- Martin, M. Darren, L. & Chris, H. (2019). Not such an ordinary life: a comparison of employment, marital status, and housing profiles of adults with and without intellectual disabilities. *Tizard Learning Disability Review*, (4), 21
- McCombes, S. (2023, June 22). *Descriptive Research | Definition, Types, Methods & Examples*. Scribbr. Retrieved November 22, 2024, from <https://www.scribbr.com/methodology/descriptive-research/>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). *OECD employment outlook 2017*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2017-en
- Relja, R., Popovic, T., & Rakic, T. (2018, June) Persons with disabilities in the labor market of the city of split: reality and perspectives. Paper presented at the 31st International Scientific Conference on Economic and Social Development, "Legal Challenges of Modern World", Split.
- The U.S. Department of Labor's Office of Disability Employment Policy, (2023). *Women with Disabilities and the Labor Market*. https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ODEP/pdf/Women_with_Disabilities_and_the_Labor_Market.pdf