

APD

هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
Authority of People with Disability

الإعاقة والقيادة في المملكة العربية السعودية 2022

محتوى الدراسة

| | | |
|----|-------|---|
| 2 | | • في المملكة العربية السعودية |
| 2 | | • محتويات الدراسة |
| 5 | | • نظرة عامة |
| 6 | | • المقدمة |
| 8 | | • تصميم الدراسة ومنهجيتها |
| 8 | | • هدف الدراسة |
| 8 | | • حدود الدراسة |
| 8 | | • هيكل الدراسة |
| 8 | | • منهجية الدراسة |
| 10 | | • الفصل الأول : محددات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل : دراسات سابقة |
| 10 | | • محدودية الإحصاءات وفجوة التوظيف بين ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة |
| 11 | | • توظيف ذوي الإعاقة واندماجهم في العمل : العوائق والتوصيات |
| 14 | | • الفصل الثاني : الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل في المملكة العربية السعودية |
| 14 | | • جهود المملكة العربية السعودية لدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة |
| 16 | | • العوامل المؤثرة على اندماج ذوي الإعاقة في بيئة العمل ووصولهم للأدوار القيادية في المملكة |
| 18 | | • دراسات سابقة عن التعليم والعمل والأجور والمحفزات والسلبيات في المملكة |
| 25 | | • الفصل الثالث : استبيان الإعاقة والقيادة \ تقييم إندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة |
| 26 | | • المعلومات الشخصية وخصائص الإعاقة لدى المشاركين في الاستبيان |
| 30 | | • مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل |
| 30 | | • القطاع التابع له عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وأدوات الدعم والمساندة |
| 31 | | • فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة ومدى تنوعها |
| 32 | | • الوظائف التي يرغب الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارستها ودافع العمل |
| 33 | | • برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة |
| 33 | | • مدى الدراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة والاستفادة منها وفقاً للنوع والتوزيع الجغرافي .. |

محتوى الدراسة

| | |
|----|---|
| 34 | تحليل بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة |
| | مدى انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل ، والدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها |
| 35 | مدى إلمام الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل |
| 35 | استبيان ما إذا كان الشخص ذو الإعاقة يواجه مشكلة في إنجاز مهام العمل |
| 36 | مدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان |
| 36 | مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل العمل |
| 37 | مدى استطاعة الشخص ذو الإعاقة التعبير عن آرائه وأفكاره في اجتماعات العم |
| 37 | مدى تلقي التقدير الكافي / التوبيخ من المدير عن إنجاز / عدم إنجاز العمل بنجاح |
| 38 | الإدماج / المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به |
| 38 | مدى تقديم العمل للتشجيع والدعم المعنوي الكافي لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي |
| 39 | مدى تشجيع مكان العمل على أداء برامج تدريبية لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي |
| 39 | الإبلاغ عن أي سلوك / ممارسات غير أخلاقية في مكان العمل دون تقييد أو قلق |
| 39 | التعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة في مكان العمل الحال |
| 40 | الدراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة |
| 40 | تقييم فرصة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للأدوار القيادية في المملكة العربية السعودية |
| 41 | مدى الرضا عن التجربة الوظيفية الحالية |
| 42 | أسس بناء عمل جيدة للأشخاص ذوي الإعاقة |
| 42 | أهمية توفير الدورات التدريبية ومراكز التأهل والخطط التأهيلية |
| 43 | العوامل المساعدة الهامة لتطوير بيئة العمل |
| 43 | أبرز المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة لتعزيز اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل |
| 44 | الفصل الرابع : مناقشة نتائج استبيان تقييم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة |
| 46 | الخاتمة والتوصيات |
| 50 | قائمة المراجع |
| 52 | المراجع باللغة العربية |
| 52 | المراجع باللغة الانجليزية |

نظرة عامة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية في العمل، فضلاً عن تأهيلهم المهني ومستوى رضاهم عن بيئة العمل، وأبرز المبادرات التي من شأنها تحسين بيئة أعمال الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة خلال الفترة القادمة. علاوة على ذلك، تسعى الدراسة إلى رصد التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للوصول إلى وظائف ملائمة تؤهلهم فيما بعد للوصول إلى مناصب قيادية في مختلف المجالات .

ومن أجل تحقيق هذا الهدف، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في عرض عدد من الأدبيات العالمية والبيانات والإحصاءات ذات الصلة بموضوع الدراسة، إلى جانب استخدام المنهج الوصفي الميداني والتحليل الكمي والنوعي للبيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من عينة مكونة من ٤٩١ شخص ذو إعاقة (٦٥,٦٪ من الذكور، مقابل ٣٤,٤٪ من الإناث) من فئات عمرية مختلفة من ١٨ سنة إلى ما فوق الـ ٥٦ عاماً. وذلك وفق متغيرات البحث المختلفة التي تشمل (نوع الإعاقة، المستوى التعليمي، الحالة الوظيفية، مستوى الدخل وجهة العمل). ووفقاً لهذه المتغيرات تم تحليل إجابات المشاركين في الاستبيان لاستكشاف الدلالات الإحصائية المتعلقة بالتحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وفرص تأهيلهم المهني لشغل أدوار قيادية في جهات عملهم في مختلف مناطق المملكة وأبرز المبادرات التي تعزز البيئة الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظرهم، ومن ثم رصد المقترحات المتعلقة بتحسين بيئة أعمال الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة التي تؤهلهم فيما بعد للوصول إلى الأدوار القيادية في المملكة. تم اعتماد المستويات التالية لتقييم مستوى الرضا عن بيئة الاعمال والمبادرات والبرامج التأهيلية: موافق جداً؛ موافق، إلى حد ما/ محايد؛ غير موافق، غير موافق على الإطلاق.

وأبرزت نتائج الدراسة، أن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتأهيلهم لشغل مناصب قيادية في المملكة يعد تحدياً كبيراً، حيث أن تحديات الحصول على وظيفة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة لا تقتصر فقط على النظرة السلبية وصعوبة الوصول للوظيفة فقط، بل تمتد لصعوبة الاحتفاظ بالوظيفة فيما بعد أو الترقية مما يؤدي لتهميش دور ذوي الإعاقة في مكان عملهم. وفي هذا السياق، من الهام تعزيز فعالية المبادرات والبرامج التأهيلية الحالية لدعم توظيف ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة، وتعزيز جاهزية بيئات الاعمال التي من شأنها تعزيز قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على إنجاز مهام عملهم بكفاءة .

المقدمة

وفقاً لتقديرات منظمة الصحة العالمية في العام ٢٠٢٠م، يعاني ما يزيد عن مليار شخص (نحو ١٥٪ من سكان العالم) من شكل من أشكال الإعاقة. من بينهم ١٩٠ مليون شخص (٣,٨٪) تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً فما فوق ممن يواجهون صعوبات كبيرة في أداء وظائفهم الحياتية، وغالباً ما تلزمهم خدمات الرعاية الصحية (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠). وترتفع معدلات انتشار الإعاقة في البلدان المنخفضة الدخل أكثر منها في البلدان المرتفعة الدخل، حيث يعيش نحو ٨٠٪ منهم في البلدان النامية، بمعنى أن كل شخص من بين سبعة أشخاص، يعاني من إعاقة من نوع معين. وتشير منظمة الصحة العالمية إلى أن ذوي الإعاقة أقل حظاً من غيرهم فيما يخص الحالة الصحية والإنجازات التعليمية والوظيفية والمشاركة الاقتصادية، كما أنهم أكثر فقراً مقارنةً بغير ذوي الإعاقة. ويرجع ذلك للعقبات الكثيرة التي تحد من حصولهم على الخدمات مثل خدمات الرعاية الصحية، والتعليم، والتوظيف، والخدمات الاجتماعية. وتشمل هذه العقبات قصور التشريعات والسياسات، ومحدودية الخدمات المقدمة لهم، والتمييز والنظرة المجتمعية السلبية لهم، ونقص التمويل، وعدم إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ القرارات التي تؤثر تأثيراً مباشراً على حياتهم. ومن الجدير بالذكر أن قصور الخدمات لا يرتبط فقط بنقص الإمكانيات المادية، بل يرتبط أيضاً بعدم توفر الإحصاءات المتعلقة بحصر أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة، وتصنيفاتهم حسب أنواع الإعاقة (منظمة الصحة العالمية، ٢٠٢٠).

وتجدر الإشارة هنا إلى نقطة هامة تتعلق بالإحصاءات الخاصة بذوي الإعاقة حول العالم، بالنظر إلى أحدث تقديرات منظمة الصحة العالمية ٢٠٢٠، يزيد عدد ذوي الإعاقة عن مليار شخص، ومن الملفت للنظر عدم وجود اختلاف كبير في الإحصاءات المعلنة من المنظمة على مدار السنوات العشر الأخيرة. فقد أشار تقرير منظمة الصحة العالمية في عام ٢٠١١ (World Health Organization، ٢٠١١)، أن تعداد ذوي الإعاقة حول العالم نحو مليار شخص. ويرجع هذا نتيجة قصور قواعد البيانات ومحدودية الدراسات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة على الصعيد العالمي وخاصة بالدول الأقل نمواً.

وتصل نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ٧,١٪ من إجمالي عدد السكان (٣٢,٩٤ مليون نسمة) بتعداد قدره ١,٤٥ مليون مواطن (هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٢٠). وبالنظر إلى الوضع الاقتصادي للمملكة التي تعد من دول العالم المرتفعة الدخل، وتمتع بمتوسط دخل قومي مرتفع (IMF، ٢٠٢١)، فإن التحديات التي يواجهها ذوي الإعاقة المرتبطة بتوفر الخدمات والمرافق والمستشفيات ودور الرعاية من المفترض أن تكون محدودة. ولكن يظل الوضع مرهوناً بالعوامل الاجتماعية والنظرة المجتمعية لذوي الإعاقة واندماجهم الشخصي والأسري والوظيفي في المجتمع السعودي. بالإضافة إلى مدى توفر قواعد البيانات المختصة بحصر الأفراد ذوي الإعاقة في المملكة باختلاف نوع الإعاقة، للوقوف على العقبات التي تواجههم ومن ثم تسهيل وصولهم لمختلف الخدمات التي توفرها المملكة وتحرص على وصول كافة المواطنين إليها.

وتتخذ المملكة طوال السنوات العشر القادمة خطوات جادة لتحسين الأوضاع الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة (Alkhouli, 2015). وتولي المملكة اهتماماً كبيراً بتوظيف ذوي الإعاقة الجسدية وتوظيفهم بما يتناسب مع حالتهم الجسدية. كما تمنح الحكومة وظائف لذوي الإعاقة الذهنية وضعف السمع، فضلاً عن توفيرها لبرامج لغوية مختصة لذوي الإعاقة السمعية والبصرية لتمكينهم من العمل والتدريب في المملكة (الأمم المتحدة، ٢٠١٥). وفي هذا السياق، تشير المادة الثانية من نظام رعاية المعوقين الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٣٧) عام ٢٠٠٠م، إلى أن "الدولة تكفل حق الشخص ذي الإعاقة في خدمات عدة تقدم لهم عن طريق الجهات المختصة في العديد من المجالات منها مجال العمل ويشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات الشخص ذي الإعاقة ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب" (الأمم المتحدة، ٢٠١٥)

ووفقاً للمادة (٢٨) من القرار الوزاري رقم (٥/٤/٤٠٧٢) لعام ٢٠٠٨م: "من المقرر على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، (وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا) أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد العمالة لديه من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا". وعلى الرغم من تحديد نسب توظيف ذوي الإعاقة في كلا القطاعين الحكومي والخاص، إلا أن النسبة العظمى من المؤسسات لازالت لا تلتزم بهذه النسب ولا تهتم بالقدر الكافي بتأهيلها مهنيًا، مما يعد إشكالية كبيرة في توظيف ذوي الإعاقة في المملكة (Al-jadid, 2013). بجانب الإشكاليات الأخرى المتعلقة بالوعي المجتمعي، وتحسين المستوى التعليمي لذوي الإعاقة، وتهئية بيئة الأعمال وغيرها من العوامل التي تحد من التطور الوظيفي لذوي الإعاقة في المجتمع السعودي ووصولهم للأدوار القيادية.

وفي إطار يتماشى مع الجهود الكبيرة التي تبذلها حكومة المملكة منذ العام ٢٠١٨م لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير الفرص الوظيفية لهم ودمجهم في المجتمع بما يتماشى مع رؤية ٢٠٣٠، تسعى هذه الدراسة إلى الوقوف على المتغيرات التي من شأنها تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة من الحصول على فرص عمل مناسبة، وتنمية مهاراتهم لشغل أدوار قيادية من أجل استقلاليتهم واندماجهم الشامل بالمجتمع السعودي كعناصر فاعلة في المجتمع تساهم في التنمية الاقتصادية للمملكة.

تصميم الدراسة ومنهجيتها

هدف الدراسة

التعرف عن مختلف العوامل المؤثرة على اندماج وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة في العمل وتحقيق التطور والتسلسل الوظيفي الذي يؤهلهم لشغل مناصب قيادية في المملكة. ولتحقيق هذا الهدف، تسعى الورقة إلى الإجابة على الأسئلة البحثية التالية:

- ما هي العوامل التي تؤثر على حصول الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة على وظائف ملائمة في مختلف المجالات والتخصصات؟
- ما هي التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للوصول إلى الأدوار القيادية في مختلف المجالات والتخصصات؟

ومما لا شك فيه، فإن معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة قد تسهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منهما في الآخر ومساعدة المملكة في تبني السياسات الفعالة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة الأعمال وزيادة الكفاءة والفاعلية التي تؤهلهم لشغل مناصب قيادية.



حدود الدراسة

التزمت الدراسة بالحدود المكانية في المملكة العربية السعودية حيث طبقت على الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة في مختلف المناطق الإدارية بالمملكة (الرياض، الشرقية، مكة المكرمة، عسير، جازان، المدينة المنورة، القصيم، تبوك، حائل، نجران، الجوف، الباحة، الحدود الشمالية)، وذلك خلال الفترة من منتصف يناير ٢٠٢٢ إلى أول مارس ٢٠٢٢، وتم إجراء الاستبيان من خلال ارسال رسائل نصية للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام تتضمن روابط الاستبيان. كما تم إجراء الاستبيان من خلال الاتصال الهاتفي المباشر مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية. وتتمثل حدود الدراسة أيضاً في عدم التجانس النوعي في عينة الدراسة (٦٥,٦٪ من الذكور، مقابل ٣٤,٤٪ من الإناث). علاوة على محدودية الاستجابات المتعلقة بالمناطق الشمالية والجوف ونجران.

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في عرض عدد من الأدبيات العالمية والبيانات والإحصاءات ذات الصلة بموضوع الدراسة، إلى جانب استخدام المنهج الوصفي الميداني والتحليل الكمي والنوعي للبيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من نتائج الاستبيان. ومن ثم مناقشة النتائج وطرح التوصيات التي من شأنها تحسين قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول لمناصب قيادية بالمملكة.

هيكل الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة تم تقسيم هذه الورقة إلى أربعة فصول نعرضها كالآتي:

أهم الأدبيات السابقة على الصعيد العالمي، والتي تختص بالعوامل المؤثرة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ومحددات اندماجهم في بيئات العمل، والتحديات التي تحد من صولهم للأدوار القيادية

يعرض الفصل الأول

الدراسات السابقة المختصة بالمملكة العربية السعودية، من خلال طرح التطور التشريعي والتنظيمي الذي ينظم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة. وإبراز أهم المتغيرات المؤثرة على وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لوظائف ملائمة لهم. مع إلقاء الضوء على نتائج أهم الدراسات السابقة التي ناقشت سبل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للأدوار القيادية.

ويتضمن الفصل الثاني

الإجراءات المنهجية والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية "إدماج ذوي الإعاقة في العمل في المملكة العربية السعودية"، بعرض تفاصيل الاستبيانات، والبيانات وتحليلها وربطها بنتائج الدراسات السابقة التي تم التعرض لها في الفصلين الأول والثاني.

ويطرح الفصل الثالث

نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بتقييم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة في ضوء الطرح النظري والمنهجي المقدم من خلال تحليل البيانات، ومن ثم الخروج باستنتاج عام وتوصيات بناءة للجهات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة خلال الفترة القادمة.

ويناقش الفصل الرابع

الفصل الأول: محددات وصول الأشخاص ذوي الإعاقة

للعمل: دراسات سابقة

يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف دول العالم التمييز في التوظيف بالمقارنة مع غير ذوي الإعاقة (OECD, 2010). وأشارت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية إلى أنه على الرغم من مختلف السياسات والتشريعات التي تتبناها مختلف دول العالم الرامية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل في التوظيف، إلا أن الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم لازالوا يعانون للوصول إلى حقهم في التوظيف، ولذلك دعت المنظمة إلى إصلاحات تشريعية ووطنية شاملة لمعالجة القصور الحالي في مختلف السياسات والتشريعات لتعزيز قدرة ذوي الإعاقة حول العالم في التوظيف (OECD, 2010). وأشار (Bressler, R. B., & Lacy, A. W., 1980) إلى ارتفاع الفجوة في معدلات توظيف ذوي الإعاقة بالمقارنة بغير ذوي الإعاقة، نتيجة قصور سياسات التوظيف التي لازالت غير رادعة للحد من التمييز ضد ذوي الإعاقة عند التقدم أو الالتحاق بوظيفة. يختص هذا الفصل من الدراسة بطرح الأدبيات السابقة المتعلقة بالعوامل المؤثرة على حصول ذوي الإعاقة على العمل، وتحديات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التي تطرقت لها الأدبيات السابقة في هذا السياق.

محدودية الإحصاءات وفجوة التوظيف بين ذوي الإعاقة وغير ذوي

وفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2010)، لازالت البيانات المتعلقة بنسب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة غير متاحة في العديد من بلدان العالم. فضلاً عن ذلك، يختلف معدل التوظيف بشكل كبير للأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة باختلاف نوع وحدة الإعاقة. ويعد معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من أدنى معدلات التوظيف (Thornicroft G. S., 2006). وبالإشارة إلى أحدث استبيان منشور للصحة العالمية أجرته منظمة الصحة العالمية في عام ٢٠٠٥ وشمل ٥١ دولة. أظهرت النتائج أن معدل التوظيف في الرجال ذوي الإعاقة نحو ٥٢,٨٪ مقابل ٦٤,٩٪ في الرجال من غير ذوي الإعاقة. بينما سجلت النساء ذوي الإعاقة نسب توظيفية قدرها ١٩,٩٪ مقابل ٢٩,٩٪ في النساء من غير ذوي الإعاقة (World Health Organization, 2005). ووفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2010) في دراسة شملت ٢٧ دولة، أظهرت النتائج أن الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل (20- 64) يواجهون عقبات كثيرة بالمقارنة بغير ذوي الإعاقة. وسجلت الدراسة معدل توظيف لذوي الإعاقة قدره ٤٤٪ في مقابل نحو ٧٥٪ لغير ذوي الإعاقة. ولا تقتصر الفجوة بين ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة على معدلات التوظيف فقط بل تشمل أيضاً الأجور والرواتب (World Health Organization, 2011).

ويجدر الذكر أن نتائج الدراسات المتعلقة بفجوة الأجور مختلطة وغير واضحة. على سبيل المثال، أبرزت دراسة عن مقارنة بيانات فجوة الأجور في مناطق مختلفة من الهند، أن فجوة الأجور كانت مرتفعة نسبياً في المناطق الريفية عنها في المناطق الحضرية (Mitra S, Sambamoorthi U., 2008)، (Mitra S, Sambamoorthi U., 2009). وفي سياق طرح مزايا توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أشار (Wilson, L. & Wittmer, J., 2010) إلى أن الموظفين من ذوي الإعاقة أكثر ولاءً وإخلاصاً لأماكن عملهم بالمقارنة بغير ذوي الإعاقة الذين يميلون كثيراً إلى تغيير وظائفهم وأماكن عملهم. وسردت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2010) عدة إيجابيات متعلقة بتوظيف ذوي الإعاقة تتضمن: (١) الحد من الفقر، (٢) تعزيز اندماج ذوي الإعاقة في المجتمع، (٣) تخفيض اعتمادهم على المساعدات والمنح، (٤) استغلال قدراتهم التي يغفل عنها الكثير بسبب النظرة السلبية النمطية لذوي الإعاقة. علاوة على ذلك، فإن المؤسسات التي تراعي المساواة في الحقوق وتوظف ذوي الإعاقة وتوفر لهم بيئة عمل تيسيريته ملائمة، غالباً ما يحصلون على مزايا ضريبية مجزية (Wilson, L. & Wittmer, J., 2010). وهنا تجدر الإشارة إلى أن توظيف ذوي الإعاقة وتعزيز اندماجهم لا يفيد فقط ذوي الإعاقة ولكن يفيد أيضاً المجتمع ككل ويقلل من الأعباء الاقتصادية المتعلقة بالدعم والمساعدات، فضلاً عن استغلال قدراتهم. ومن ثم فإن تعديل استراتيجيات الدول الداعمة لتعليم وتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة ضرورة مجتمعية لتعزيز قدرة الدولة على استغلال ثرواتها البشرية وتحسين جودة حياة مواطنيها.

وفي صدد التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، أكد (Mello, 1993) أن أغلب الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون تمييزاً من المديرين المباشرين لهم في العمل. واقترح برامج تدريبية وتأهيلية للمدراء لتعديل مفاهيمهم الخاطئة المتعلقة بذوي الإعاقة وقدراتهم، وتوفير بيئة عمل ملائمة لذوي الإعاقة. بينما اقترح (Nyombi, C. & Kibandama, A., 2014) توفير جهة حكومية تختص بمشاكل ذوي الإعاقة في العمل، لتسجيل أي شكاوى لدي ذوي الإعاقة لدعمهم ضد أي تمييز قد يواجهوه في العمل. وفي هذا السياق شجع (Wilson, L. & Wittmer, J., 2010) على التعاون بين مؤسسات الدولة الحكومية والخاصة لتوفير برامج تأهيلية وتدريبية لذوي الإعاقة قبل التحاقهم بالوظيفة لضمان اندماجهم في بيئات عملهم المستقبلية. وهو الأمر الذي أكدت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة (UN General Assembly, 1982) بضرورة توفير البرامج التأهيلية لذوي الإعاقة لتحسين بيئة عملهم وتعزيز اندماجهم فيها. نستنتج من مختلف الدراسات أن تأهيل كلاً من الأشخاص ذوي الإعاقة والمديرين كذلك أمراً هاماً لتوفير بيئة عمل صحية، وكذلك تحسين العلاقات المنظمة بين ذوي الإعاقة ومديريهم وتجنب التمييز.

وبالنظر إلى التمييز النوعي، أشارت (AlKhouli , 2015) إلى أن الإناث عموماً تواجهن فجوة توظيف مقارنة بالذكور، وعلى وجه الخصوص تواجه الإناث ذوات الإعاقة تمييزاً مضاعفاً كإناث وكذوات إعاقة في الوقت ذاته. علاوة على ذلك، أكد (Abdulwahab, 2003) أن فرص تبوأ الإناث ذوات الإعاقة للمناصب القيادية ضئيلة جداً ولا يوجد بالغالب تسلسل هرمي للوظائف التي تشغلها الإناث ذوات الإعاقة، فالأفضلية تكون للذكور في الغالب. وفي هذا السياق، هناك تحدي يواجه المرأة عندما يتعلق الأمر بالوصول إلى أسواق العمل؛ وتواجه المرأة ذات الإعاقة في المملكة العربية السعودية تحدي كبير في التوظيف في ظل ضرورة تطوير سياسات التوظيف في المملكة التي من الهام أن تشمل النساء ذوات الإعاقة بصورة أكبر خلال الفترة القادمة (Abdulwahab, 2003). وأكدت (AlKhouli , 2015) أن النساء ذوات الإعاقة يواجهن تحدي كبير للدخول إلى سوق العمل السعودي.

وفيما يتعلق بالزامية وفعالية التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، أكد (Ang, M. C, 2014) أن العديد من السياسات الوطنية والتشريعات لازالت محدودة الأثر. فعلى سبيل المثال لم ينجح قانون الإعاقة الأمريكي وقانون منع التمييز ضد ذوي الإعاقة (United States Department of Justice, 1990) في تحسين توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الولايات المتحدة ولا في منع التمييز السلبي ضدهم في العمل. ومع استمرار التمييز ضد ذوي الإعاقة في بيئة أعمالهم وعدم قدرتهم على التوظيف أو الاحتفاظ بوظيفتهم أو الترقي فيما بعد؛ من الهام تأهيل المنظمات والمؤسسات المختلفة واعتماد سياسات عمل خاصة لذوي الإعاقة. وذلك لتغيير النظرة السلبية لدى المدراء وتحسين نظرتهن لاختلاف قدرات ذوي الإعاقة عن غير ذوي الإعاقة (Ang, M. C, 2014).

توظيف ذوي الإعاقة واندماجهم في العمل: العوائق والتوصيات

لا شك في أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون العديد من العقبات في الحصول على وظيفة. ووفقاً لمنظمة الصحة العالمية هناك العديد من العوامل المقيدة لحصول ذوي الإعاقة على عمل مثل نقص فرص التعليم الملائمة، وعدم وجود برامج تدريبية وتأهيلية، وعدم تيسير بيئة العمل، وعدم مرونة، ونظرة المدراء المغلوطة عن محدودية قدرة ذوي الإعاقة على أداء مهامهم الوظيفية، والتمييز والتهميش في بعض بيئات العمل (World Health Organization, 2011). ولا تقتصر العقبات على النظرة السلبية وصعوبة الوصول للوظيفة فقط، بل تمتد لصعوبة الاحتفاظ بالوظيفة فيما بعد أو الترقية مما يؤدي لتهميش دور ذوي الإعاقة في مكان عملهم (Tan, W.-L., Williams, J., & Tan, T.-M., 2005). وفي هذا السياق، نبرز عدد من العقبات التي تحول دون حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى تعليمي جيد ووظائف ملائمة لقدراتهم. وعلى رأس هذه العقبات ما يلي:

١. عدم قدرة العديد من ذوي الإعاقة على تحقيق مستوى تعليمي ملائم، وعدم قدرة البعض الآخر على استكمال التعليم بسبب عدم جاهزية بيئات تعليمية تناسب ذوي الإعاقة وعدم توفر وسائل نقل مناسبة، بالإضافة إلى عدم وجود الأدوات التيسيرية المناسبة (International Labour Organization, 2004).
٢. عدم وجود فرص توظيفية كافية لذوي الإعاقة. وعدم جاهزية بيئات العمل بالأدوات التيسيرية التي يحتاجها ذوي الإعاقات المختلفة (International Labour Organization, 2008).
٣. عدم توفر الإمكانيات المادية الكافية لتلبية طلبات ذوي الإعاقة ولتيسير تنقلهم وانضمامهم لبرامج تعليمية وتدريبية مختلفة لتعزيز مهاراتهم (OECD, 2010).
٤. صعوبة الحصول على تمويل في ظل النظرة السلبية لدى بعض الجهات التمويلية على ارتفاع معدل المخاطر المرتبط بالإعاقة. ومن ثم عدم القدرة على تنفيذ مشروعات صغيرة أو الالتحاق بشهادات تعليمية أو تدريبية مميزة (International Labour Organization, 2007).
٥. صعوبة الوصول إلى المعلومات والاطلاع على فرص التوظيف الملائمة لدى ذوي الإعاقات البصرية وخاصة في ظل

٦. النظرة النمطية السلبية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة أنهم عاجزين وغير قادرين على التحصيل التعليمي أو أداء الوظائف. والاعتقاد الخاطئ لدى أصحاب الأعمال بأن الأشخاص ذوي الإعاقة أقل إنتاجية من غير ذوي الإعاقة (Jones MK, Latreille PL, Sloane PJ., 2006). ولا تتعلق النظرة السلبية بأماكن العمل والتعليم فقط بل تمتد أيضاً للأسر التي لا تتكيف مع تحديات إعاقة أبنائهم وعدم تحفيزهم. الأمر الذي ينعكس سلباً على تهميشهم في الأسرة والمجتمع وانعدام ثقتهم بنفسهم وعدم اهتمامهم بالتعليم أو التوظيف (World Bank, 2009).
٧. تشدد التدابير الوقائية لبعض قوانين حماية ذوي الإعاقة في بيئات الأعمال في العديد من البلدان، والتي تمنحهم مزايا عدة مثل: ساعات عمل أقل، أجازات عمل أطول مدفوعة الأجر، فترات راحة أكثر، وبدلات مرتفعة لإنهاء الخدمات وغيرها من الامتيازات التي تهدف لتحسين ظروف العمل لذوي الإعاقة. وعلى الرغم من سعي هذه القوانين لدعم ذوي الإعاقة، إلا ان العديد من أصحاب العمل لا يرغبوا (بناءً على هذه القوانين) في توظيف ذوي الإعاقة لارتفاع تكلفة توظيفهم مقارنة بغير ذوي الإعاقة (Kuddo A., 2009).
٨. العيوب التشريعية أو نقاط الضعف المتعلقة بعدم شمولية القوانين والتشريعات للمؤسسات الصغيرة حيث أن تحديد نسب قانونية محددة لتوظيف ذوي الإعاقة في المؤسسات المختلفة تستهدف الشركات متوسطة وكبيرة الحجم التي يتجاوز عدد موظفيها أرقام محددة. ومع تزايد عدد المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر في مختلف اقتصادات العالم نظراً لتوجه مختلف الحكومات لدعمها وتمويلها خلال السنوات الأخيرة. نواجه تحدياً يتعلق بتوظيف ذوي الإعاقة في هذه الشركات التي من الصعب إلزامها بنسب توظيفية لذوي الإعاقة نظراً لصغر حجمها ورأسمالها (Acemoglu & Angrist, 2001).
٩. فيما يتعلق بالقطاع غير الرسمي - (الذي يشكل نحو ١٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (Alexander, 2019) - الغير مدرج في الاستراتيجيات المنظمة لمشاركة ذوي الإعاقة في مختلف أماكن الأعمال بالدول. تتزايد نسب البطالة للأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية التي ترتفع فيها نسب القطاع غير الرسمي. ومع الوضع في الاعتبار تزايد تحديات ذوي الإعاقة في الدول النامية مقارنة بالدول الأكثر تقدماً، نجد أن الحد من القطاع غير الرسمي يعد ضرورياً لتحسين أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية (World Health Organization, 2011).

بالنظر إلى مختلف العقبات التي تحد من وصول ذوي الإعاقة لفرص تعليمية ووظيفية ملائمة، نجد أن دراسات عدة رصدت الحلول الملائمة لمواجهة هذه العقبات (J. Wittmer, L. & Wilson, 2010)، (C. Nyombi, A. & Kibandama, 2014)، (OECD, 2010). من خلال طرح مجموعة متنوعة من الآليات المستخدمة في مختلف أنحاء العالم لمعالجة للحد من العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل (World Health Organization, 2011) وعلى رأسها:

- التدخلات المصممة خصيصاً للتعامل مع مختلف حالات الإعاقة في مختلف بيئات العمل.
- التأهيل والتدريب المهني.
- العمل الحر والتمويل الصغير لتشجيعهم على فتح مشروعاتهم الخاصة.
- الحماية الاجتماعية من التمييز.
- العمل على تأهيل الإدارة والموظفين غير ذوي الإعاقة لتحسين نظرتهم وتفاعلهم مع لذوي الإعاقة في مكان العمل.
- احتواء القطاع غير الرسمي في الاقتصاد لتجنب عدم شمول الاستراتيجيات المنظمة للأعمال لفئات الأفراد ذوي الإعاقة في الاقتصاد.

استناداً على ما سبق، تعد التحديات والعقبات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل هي أحد العوامل التي تؤثر بشكل كبير على فرصهم في الحصول على وظائف. ومن هنا فإن التحرك الاستباقي للحد من هذه السلبيات قد يساعد الأشخاص ذوي الإعاقة. ويعد مقترح (Rozali, Abdullah, & et al., 2017) لتمكين ذوي الإعاقة من زيادة الأعمال قد يكون من الحلول التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على الحصول على فرص إنتاجية في سوق العمل

من الطرح السابق لما تناولته الأدبيات السابقة المتعلقة بإدماج ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف والعقبات التي تحول بين وصولهم للأدوار القيادية وزيادة إنتاجيتهم الوظيفية. سنتطرق في الفصل القادم للأدبيات المتعلقة بالمملكة العربية السعودية وربطها بالدراسات السابقة ذكرها للوقوف على الوضع الحالي لتوظيف ذوي الإعاقة في المملكة في ضوء الاستفادة من التجارب الدولية المختلفة التي تضمنتها الدراسات السابقة الإشارة لها في هذا الفصل.

الفصل الثاني: الأشخاص ذوي الإعاقة والعمل في المملكة العربية السعودية

تستند سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة على أسس الشريعة الإسلامية، التي تؤسس على احترام الإنسان والكرامة الإنسانية. ومن هذا المنطلق، شهدت تنظيمات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة تطوراً كبيراً خلال العقدین الماضیین، لضمان استفادتهم من التنمية الاقتصادية التي تشهدها المملكة (Alkhouli, 2015). وبالنظر إلى الأوضاع الاقتصادية في المملكة، والتي تعد من دول العالم المرتفعة الدخل، وتتمتع بمتوسط دخل قومي مرتفع (IMF، ٢٠٢١)، فإن التحديات التي يواجهها ذوي الإعاقة -وفقاً للطرح الأدبي السابق في الفصل الأول- المرتبطة بتوفر الخدمات والمرافق والمستشفيات ودور الرعاية من المفترض أن تكون محدودة. ولكن يظل الوضع مرهوناً بالعوامل الاجتماعية والنظرة المجتمعية لذوي الإعاقة واندماجهم الشخصي والأسري والوظيفي في المجتمع السعودي. بالإضافة إلى توفر قواعد البيانات المختصة بحصر الأفراد ذوي الإعاقة في المملكة باختلاف نوع الإعاقة، للوقوف على العقبات التي تواجههم ومن ثم تسهيل وصولهم لمختلف الخدمات التي توفرها المملكة. يختص هذا الفصل من الدراسة بعرض مختلف الجهود التي اتخذتها المملكة لدعم حق وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للوظائف الملائمة. بالإضافة إلى استطلاع عدد من الدراسات السابقة التي طرحت مختلف المتغيرات المؤثرة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة، ومحددات وصولهم للمناصب القيادية.

جهود المملكة العربية السعودية لدعم توظيف الأشخاص ذوي

تتخذ المملكة طوال السنوات العشر القادمة خطوات جادة لتحسين الأوضاع الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة (Alkhouli, 2015). وتولي المملكة اهتماماً كبيراً بتوظيف ذوي الإعاقة الجسدية وتوظيفهم بما يتناسب مع حالتهم الجسدية. كما تمنح الحكومة وظائف لذوي الإعاقة الذهنية وضعف السمع، فضلاً عن توفيرها لبرامج لغوية مختصة للصم وضعاف السمع وذوي الإعاقة والبصرية لتمكينهم من العمل والتدريب في المملكة (الأمم المتحدة، ٢٠١٥). وفي هذا السياق، تشير المادة الثانية من نظام رعاية المعوقين الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٣٧) عام ٢٠٠٠م، إلى أن "الدولة تكفل حق الشخص ذي الإعاقة في خدمات عدة تقدم لهم عن طريق الجهات المختصة في العديد من المجالات منها مجال العمل ويشمل التوظيف في الأعمال التي تناسب قدرات الشخص ذي الإعاقة ومؤهلاته لإعطائه الفرصة للكشف عن قدراته الذاتية ولتمكينه من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب" (الأمم المتحدة، ٢٠١٥). ووفقاً للمادة العاشرة من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (هـ) لعام ٢٠٠٥، حددت اللائحة التنفيذية لنظام العمل المقصود بقدرته ذو الإعاقة على العمل كالتالي: "استيفاء الشخص ذوي الإعاقة لشروط شغل الوظيفة، أو العمل المتقدم له بما في ذلك المتطلبات العلمية و/أو المهنية و/أو مهارية أو متطلبات أخرى ليتمكن من القيام بمهام عمله" (الأمم المتحدة، ٢٠١٥).

ووفقاً للمادة (٢٨) من القرار الوزاري رقم (٥/٤/٤٠٧٢) لعام ٢٠٠٨م: "من المقرر على كل صاحب عمل يستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر، (وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل ذوي الإعاقة الذين تم تأهيلهم مهنيًا) أن يشغل ٤% على الأقل من مجموع عدد العمالة لديه من ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا". وفي عام ٢٠١٤ أعدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية مشروع اعداد نظام ترخيص المنشآت كبيئات عمل مساندة لتوظيف وعمل الاشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بالتنسيق مع شبكة أصحاب الاعمال والإعاقة "قادرين" ووكالة التفتيش ووكالة السياسات العمالية، لضمان عدم التمييز وتوفير فرص عمل لائقة للموظفين من ذوي الإعاقة في المملكة (الأمم المتحدة، ٢٠١٥).

وفيما يلي عرض مختصر لتقرير وزارة العمل الدولية في عام ٢٠١٦م (ILO, 2016)، يبرز بعض الجهود التي بذلتها وتبذلها المملكة خلال العقدين الماضيين لتمكين ذوي الإعاقة من الوصول لحقهم في العمل:

- أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية السعودية في عام ٢٠١٢م، برنامج "توظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة - توافق"، كاستراتيجية لمؤامة سياسات الدولة في مساندة الاشخاص ذوي الاعاقة أسوة بباقي فئات المجتمع ولتشجيع القطاع الخاص على توظيفهم ليكونوا ضمن منظومة سوق العمل. واشتمل البرنامج على عدد (٢٠) مشروعاً تم العمل عليها خلال السنوات ٢٠١٢-٢٠١٦م. وتضمنت المشروعات تطوير آلية تقييم القدرة على العمل، والتنسيق مع منظمة العمل الدولية لإتباع أفضل الممارسات، واستحداث شبكة أصحاب الاعمال والإعاقة "قادرين"، و التنسيق مع قنوات التوظيف في صندوق تنمية الموارد البشرية، وتهيئة بيئة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتكون بيئة نموذجية مساندة لعمل الموظفين والمراجعين من ذوي الإعاقات المختلفة، وعمل تعديلات على الموقع الإلكتروني لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتسهيل استخدامه من قبل ذوي الإعاقة من الصم والكفيفين، وتهيئة المباني والمرافق التابعة للوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتسهيل الوصول الشامل لذوي الإعاقات المختلفة، وغيرها من المشروعات الهادفة لتهيئة بيئة الاعمال لدعم ومساندة قضية توظيف وعمل ذوي الإعاقة في القطاع الخاص والعام.
- وفيما يخص تيسير الوصول إلى وسائل النقل وتسهيل استخدامها للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد ضمنت وزارة النقل عدداً من لوائحها نصوصاً تقضي بالزامية تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة لوسائل النقل. كما قامت وزارة النقل - بالتعاون مع مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة - بتطوير معايير ومواصفات الطرق ووسائل النقل الملائمة لتنقلات الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تم التنسيق بين الوزارة ومركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة. وذلك لتقييم المستوى الحالي من سهولة الوصول الشامل وتحديد معايير المستويات الحالية لسهولة الوصول مقارنة بالمعايير الأساسية والممارسات المثلى إقليمياً ودولياً، وإنشاء إطار عمل الوصول الشامل لذوي الإعاقة في المملكة.

- وفيما يخص برنامج نطاقات (الذي صدر عام ٢٠١١م) هو إحدى برامج وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتحفيز توظيف الوظائف ووضع حد أدنى لأجور السعوديين بالقطاع الخاص. ويعمل البرنامج من خلال تقسيم القطاع الخاص إلى عدة قطاعات حسب النشاط ومن ثم تقسيم هذه القطاعات إلى عدة نطاقات والتي تمثل نسبة السعودة في ذلك القطاع. وذلك بهدف تحفيز الشركات في القطاع الخاص لرفع نسبة توظيف السعوديين مما ينعكس إيجاباً على لون نطاق الشركة وبالتالي يتم مكافأة الشركة بتمكينها من استخدام كافة مزايا بوابة [وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية](#). ومر البرنامج بعدة مراحل منذ انطلاقه وفي كل مرحلة كان البرنامج يتطور أكثر ويتم تعديل النسب والسياسات فيه ليناسب متطلبات المرحلة وسوق العمل في المملكة، فعلى سبيل المثال كانت البداية بزيادة الحد الأدنى للأجور لـ ٣٠٠٠ ريال، ثم تم رفعها لـ ٤٠٠٠ ريال مع بداية الربع الثاني من عام ٢٠٢١م.
- وفي سياق احتساب الأشخاص ذوي الإعاقة في برنامج نطاقات، يحتسب الشخص الواحد من ذوي الإعاقة عن أربعة موظفين في نسبة السعودة في المنشآت الأهلية، لتحفيز منشآت القطاع الخاص على توفير الفرص الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتناسب مع قدرتهم على العمل. بالإضافة إلى تنظيم احتساب الأجور الشهرية والفئات الخاصة في برنامج نطاقات والتي منها الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، المتضمن في البنود رقم: ١٢، ١٣، ١٤، ١٨ من القرار المختص بكيفية احتساب الأشخاص ذوي الإعاقة في نسب التوظيف. كما تعمل [وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية](#) على متابعة الاستيعاب خريجي مراكز التأهيل المهني من الأشخاص ذوي الإعاقة في الفرص الوظيفية المطروحة ومتابعة توظيفهم.
- أما فيما يتعلق بنظام التقاعد ومدى استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين من استحقاقات وبرامج التقاعد، فإن نظام التقاعد المدني الصادر عام ١٩٧٣م، ونظام التقاعد العسكري الصادر عام ١٩٧٥م، ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر عام ٢٠٠٠م، ونظام تبادل المنافع بين هذه الأنظمة الصادر عام ٢٠٠٣م، قد كفلت للموظفين المدنيين والعسكريين على حد سواء ممن يصاب منهم بعجز أو إعاقة تمنعه من العمل ويدخل ضمن نطاق هؤلاء الأشخاص ذوي الإعاقة حقوقاً مالية، حيث يخصص للموظف سواء أكان مدني أو عسكري المنتهية خدماته لعجزه نسبة من راتبه الأساسي الأخير لضمان مستوى معيشة كريمة له.
- تولي المملكة اهتمام كبير بتوظيف ذوي الإعاقة الجسدية وتوظيفهم بما يتناسب مع حالتهم الجسدية. كما تمنح الحكومة وظائف لذوي الإعاقة الذهنية وضعف السمع، فضلاً عن توفيرها لبرامج لغوية مختصة للضعاف السمع وذوي الإعاقة والبصرية لتمكينهم من العمل والتدريب في المملكة.

- وبالنظر إلى الدور الهام للأبحاث يختص مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة بتطوير الأبحاث المتعلقة بذوي الإعاقة في المملكة بالتعاون مع المؤسسات التي ترعى حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة سواءً كانت حكومية أو من مؤسسات المجتمع المدني، مثل وزارة الصحة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ووزارة التعليم، ووزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان، ووزارة النقل وغيرها. وتتلخص أهداف المركز فيما يلي:



تطبيق نتائج الأبحاث في مجالات الإعاقة ووضع البرامج الكفيلة بذلك وتنفيذها.



دعم الأبحاث العلمية في مجالات الإعاقة وتقديم جميع أشكال الدعم للباحثين في هذا المجال.



تنفيذ الأبحاث العلمية في مجالات الإعاقة وتوفير جميع المستلزمات لذلك.



تنمية الاهتمام بأبحاث ذوي الإعاقة والبرامج الخاصة بهم من خلال البرامج الهادفة إلى ذلك



إقامة مركز معلومات شامل وتصميم وتطوير قواعد البيانات عن أبحاث الإعاقة وعن ذوي الإعاقة في المملكة وتزويد الباحثين والمختصين بها وبما يسهم في تطوير البحث والممارسة في مجالات الإعاقة

العوامل المؤثرة على اندماج ذوي الإعاقة في بيئة العمل ووصولهم

وعلى الرغم من الجهود الحثيثة التي تتخذها المملكة مؤخراً لتحديث قواعد البيانات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وجهود مؤسسات الدولة وعلى رأسها هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة لإجراء المسوح الشاملة المتعلقة بذوي الإعاقة لتحسين وصولهم لحقوقهم واندماجهم الاجتماعي، إلى جانب برامج تشجيع البحث والدراسات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة لرصد مختلف العوامل التي من شأنها تحسين جودة حياتهم واندماجهم في المجتمع (Unified National Platform, 2021)، إلا أن هذه الجهود لازالت حديثة و البيانات المتاحة المتعلقة بذوي الإعاقة في المملكة لازالت محدودة. وهو الأمر الذي يفسر محدودية البيانات الإحصائية الرسمية، والدراسات المتخصصة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة.

وفي هذا السياق، أكد (Al-jadid, 2013) أن محدودية الدراسات المتعلقة بذوي الإعاقة في المملكة، ترجع أيضاً للعديد من الصعوبات الاجتماعية. حيث تشعر العديد من الأسر بالخجل من الحديث عن وجود أشخاص ذوي إعاقة في العائلة، ومن ثم يمتنعون عن المشاركة في أية دراسات بحثية. بالإضافة إلى ذلك، يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة تحديات عدة متعلقة بالنظرة النمطية السلبية لهم في المجتمع. ومثل سائر الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي، يعاني الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة من الصعوبات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه الأسرة التي يوجد فيها فرد من ذوي الإعاقة في مقدمتها نظرة العائلة والأقارب والمجتمع لهم. فضلاً عن قلة المراكز الإرشادية الحكومية والخاصة التي تساعد الأسرة نفسها على تقبل وجود الفرد ذوي الإعاقة فيها وهو ما يزيد من تفاقم المعاناة (Kadi, 2018).

وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة، أشار (Al-jadid, 2013) إلى أن التعاون الوثيق بين المدارس الخاصة بذوي الإعاقة والجامعات من جهة، ومكاتب التأهيل والتوظيف هام جداً لإعداد ذوي الإعاقة وتأهيلهم ومنحهم فرص جيدة للتوظيف. ومن ثم فإن التنسيق بين الجهات الفاعلة المعنية بالتعليم والتأهيل والتدريب والعمل مع كلاً من القطاع العام والخاص، يعد ضرورياً جداً لإيجاد حلول شاملة تدعم توظيف وتكيف الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل في المملكة.

وفقاً لـ (Kadi, 2018) في دراسة لاستطلاع أسباب قلة الأدوار القيادية التي يشغلها ذوي الإعاقة في المملكة. أشارت الدراسة أن وضع ذوي الإعاقة في المملكة لا يختلف كثيراً عن أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة خارج المملكة في مختلف دول العالم. حيث يعاني الكثير من ذوي الإعاقة من الإحساس بعدم الفعالية في المجتمع وعدم الأمان. فعدم تشجيع الأسرة والخوف من نظرة المجتمع ينعكس على الشخص ذو الإعاقة بالسلب ويزيد لديه الإحساس بالتهميش وينعكس ذلك على تعليمه ومن ثم تأهيله للعمل. ومن ثم فإن تحفيز الشخص ذو الإعاقة على تحدي أي تمييز أو نظرة سلبية في المجتمع من خلال تعزيز ثقته بنفسه يرتبط بإدراك البيئة المحيطة له بقدراته. مما ينعكس إيجاباً على ثقته بنفسه وبأهميته ويشجعه كذلك على اختيار التعليم الذي يؤهله فيما بعد للوظيفة التي تناسب قدراته.

و تلعب أسر ذوي الإعاقة دوراً محورياً في حياة ذويهم من ذوي الإعاقة، وقد يكون التأثير إيجابياً بالتشجيع والدعم والمساندة، وقد يكون التأثير سلبي بالتعامل معهم كوصمة أو كعبء على الأسرة. لذلك فإن دعم وتوعية البيئة المحيطة بذوي الإعاقة هام جداً لتأهيل ذوي الإعاقة وتطوير مهاراتهم وتعزيز اندماجهم في المجتمع (Al-jadid, 2013). وفي هذا السياق، أشارت (Kadi, 2018) أن هناك أفراد خارج العائلة (جيران، ذوي إعاقة آخرون نجحوا في تحقيق انجازات وظيفية، المعلمين، الطبيب المعالج، وغيرهم) قد يؤثروا على مهن ذوي الإعاقة وتطلعاتهم. ومن ثم فإن تأهيل البيئة المحيطة بذوي الإعاقة عامل رئيسي لتشجيعهم على التعليم والعمل دون الخوف من المجتمع.

وأكدت (Alkhouli, 2015) على نجاح العديد من المؤسسات في المملكة في تطوير بنيتها التحتية ومرافقها لتيسير بيئة أعمال الأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن أشارت إلى أن أغلب المؤسسات التي يتم تطويرها موزعة في المناطق الحضرية دون المناطق الريفية وفقاً لتوزيع لا يتناسب مع التوزيع الفعلي لذوي الإعاقة في مختلف مناطق المملكة. حيث بلغت نسبة ذوي الإعاقة في المناطق الحضرية نحو ٤١٪ مقابل ٥٩٪ في المناطق الريفية. وفي هذا السياق، أشار (Al-jadid, 2013) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية في المملكة يعانون من التهميش وعدم الوعي الكافي بطبيعة الإعاقة ومتطلبات التعامل معها؛ قلة الوعي وانخفاض مستوى المعيشة؛ وانخفاض المستوى التعليمي؛ ومحدودية الوظائف؛ والنظرة السلبية في المجتمع الريفي للأشخاص ذوي الإعاقة. إلى جانب أن التشديد الرقابي والتفتيش على نسب التوظيف وتنظيمات العمل المختلفة أقل في المناطق الريفية عنها بالمناطق الحضرية (Alkhouli, 2015). ومن ثم فإن هناك حاجة إلى تبني دراسات ميدانية تشمل عدة في مختلف مناطق المملكة لمعرفة الفجوات الحالية، وضمان وصول الخدمات لذوي الإعاقة في المناطق الريفية.

من الجدير بالذكر، أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتأثرون تأثراً كبيراً بأية تطورات غير مواتية تحدث في أسواق العمل. فضلاً عن ذلك، ترتبط الإعاقة ارتباطاً وثيقاً بالعمر (حيث لا يتم اكتشاف الإعاقة إلا في مستويات متأخرة من العمر وبخاصة حالات الإعاقة البسيطة) الذي يشكل أيضاً عائقاً أمام توفير الوظائف المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة (القصاص، ٢٠١٠). ويمكن تلخيص أسباب ارتفاع معدلات البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة على النحو التالي:

- لا يرقى مستوى تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة في كثير من الأحيان، إلى مستوى المتطلبات والمعايير التي تتطلبها الصناعات؛ كما أن الطلب على العمالة غير الماهرة أخذ في الانخفاض مع الاستخدام الحديث للآلات والتكنولوجيات في كل مجال صناعي (Alkhouli, 2015)
- الشركات الكبيرة ومتوسطة الحجم (الحكومية والخاصة على حد سواء) تقلل باستمرار من الموظفين وبخاصة ذوي الوظائف البسيطة التي تم إحلالها مع الاستخدام التكنولوجي (Alkhouli, 2015).
- مخاوف بعض الأشخاص ذوي الإعاقة وأسره من التعرض لمخاطر في الوظيفة قد تزيد من حدة الإعاقة (Kadi, 2018).
- نقص البيانات المتوفرة عن ذوي الإعاقة، ومن ثم محدودية القدرة على توفير تدخلات الملائمة للتعامل مع مختلف حالات الإعاقة وتحديد الوظائف المناسبة لكل إعاقة (Brady, M. P., & Rosenberg, H, ٢٠٠٢).

دراسات سابقة عن التعليم والعمل والأجور والمحفزات والسلبيات في المملكة

في ظل محدودية البيانات المتوفرة عن الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة، فإن الأدبيات السابقة المختصة بطرح مختلف العوامل المؤثرة على مختلف جوانب اندماج ذوي الإعاقة بالمجتمع وعلى وجه الخصوص المتعلقة بالاندماج الوظيفي (محل الدراسة الحالية) لازالت تعاني من قصور كبير. ومع الوضع في الاعتبار عدم صلاحية عدة دراسات قديمة لم تعد فعالة في الوقت الحالي لأنها تغفل بالطبع تطورات عدة تمت في المملكة خلال السنوات العشر الأخيرة. حيث أن معظم الأبحاث السابقة التي أجريت في الماضي تركز على الحاجة إلى توفير الخدمات الصحية والتأهيلية وغيرها من الخدمات التي يحتاجها ذوي الإعاقة في المملكة (والتي قامت المملكة بتوفيرها خلال العقد الأخير)، دون التعرض لتطوير السياسات اللازمة لتحسين جودة حياة الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة.

وفيما يلي عرض سريع لدراستين تتماشى أهدافهما مع هدف الدراسة الحالي والمتعلق بالوقوف على سبل اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة في العمل. والعوامل التي تسهم في نجاحهم في الوصول للأدوار القيادية. ومن الجدير بالذكر، أن مخرجات وتوصيات كلا الدراستين يعدوا حالياً أهم البرامج والخطط التي تتبناها هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. ويعد ذلك أمراً إيجابياً يعكس اهتمام المملكة بتطوير مختلف سبل الدمج الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع السعودي.

اتبعت النهج الاستطلاعي من خلال استعلام الآراء من خلال نوعين من استمارات الأسئلة؛ أحدهما للإدارة والأخرى للموظفين من ذوي الإعاقة. وتوضح بعض التفاصيل المتعلقة بهذه الدراسة في جدول (١).

في إشارة لدراسة أجرتها
(Alkhoul, 2015)

جدول (١) البيانات المتعلقة بالمشاركين باستبيان دراسة (Alkhoul, 2015)

| الاستمارة الأولى لإدارات الشركات | |
|--|---|
| ٥٠ | عدد المؤسسات / الشركات المشاركة بالاستبيان |
| ٤ | ○ القطاع الخاص |
| ٦ | ○ القطاع العام |
| ١٦ | المؤسسات / الشركات التي لديها موظفين من ذوي الإعاقة |
| ٣٤ | المؤسسات / الشركات التي لا يوجد لديها موظفين من ذوي الإعاقة |
| المسمى الوظيفي للمشاركين | |
| ٢٩ | ○ مدير موارد بشرية |
| ١٥ | ○ مدير إدارات |
| ٦ | ○ غير ذلك |
| الاستمارة الثانية للموظفين ذوي الإعاقة | |
| ٢٤ | عدد المشاركين |
| ٢٠ | ○ يعملون بقطاع خاص |
| ٤ | ○ يعملون بقطاع عام |
| نوع الإعاقة | |
| ١٢ | ○ إعاقة جسدية |
| ٦ | ○ إعاقة بصرية |
| ٤ | ○ صم وضعاف سمع |
| ٢ | ○ غير ذلك |
| | الفئة العمرية (بالأعوام) |

| | | |
|----|---------------------------|--------------|
| ١٠ | | 18- 24 ○ |
| ٦ | | 25-34 ○ |
| ٧ | | 35- 44 ○ |
| ٢ | | 45- 54 ○ |
| | الخبرة العملية (بالسنوات) | |
| ٩ | | 0- 5 ○ |
| ٧ | | 5- 10 ○ |
| ٢ | | 10- 15 ○ |
| ٦ | | ٢٠ فما فوق ○ |



الاستمارة الأولى المتعلقة بالإدارة

وتشمل ٢٥ سؤالاً تم طرحهم على ٥٠ مؤسسة بتخصصات مختلفة، للإدارة، تم اختيار المشاركين من الإدارة بمسمى وظيفي متخصص/ مدير موارد بشرية، ومدير إدارة. بلغت نسبة المؤسسات التي توظف ذوي الإعاقة ١٦ مؤسسة (٣٢٪ من إجمالي المؤسسات المشاركة)، في مقابل ٣٤ مؤسسة لا يوجد لديها أي موظف من ذوي الإعاقة (٦٨٪ من إجمالي المؤسسات). واشتملت هذه الاستمارة عن استفسارات متعلقة بسياسة توظيف ذوي الإعاقة؛ الأطر القانونية؛ أسباب توظيف ذوي الإعاقة؛ طبيعة إعاقة الموظفين ذوي الإعاقة في المؤسسة؛ احتياجات المؤسسة لتهيئة بيئة العمل لذوي الإعاقة؛ التحديات؛ مزايا توظيف ذوي الإعاقة؛ برامج التدريب؛ منظور الإدارة عن الأداء الوظيفي لذوي الإعاقة في العمل وغيرها. على الرغم من أن الدراسة لم تحدد التفاصيل الكافية المتعلقة بتخصص الشركات المشاركة في الاستبيان إلا أنها أكدت على تنوع اختصاصات المؤسسات والشركات بين شركات صناعية وشركات خدمية، بينما كانت الشركات الحكومية المشاركة صناعية فقط.

من أهم النتائج المتعلقة بالإدارة تلك التي اختصت بتحديد ما إذا كانت المؤسسات تمتلك سياسة عمل للأشخاص ذوي الإعاقة. حيث أبرزت النتائج أن ٢٤٪ من المؤسسات لديها سياسة عمل خاصة بذوي الإعاقة وتنظيمات عملهم، بينما لا تمتلك ٦٨٪ من المؤسسات أية سياسة لتوظيف ذوي الإعاقة، وامتنع ٨٪ من المؤسسات عن توضيح هذه النقطة. أما عن الأسباب المتعلقة بعدم توظيف ذوي الإعاقة لدى ٦٨٪ من المؤسسات المشاركة بالاستبيان، أرجعها بعض المديرين (١٢٪) لأسباب تتعلق بالكفاءة، بينما أشار ٣٢٪ من المديرين على عدم تلقيه أي طلب وظيفة من أشخاص ذوي إعاقة لشغل أي وظيفة بالشركة. وبرر ٣٠٪ من المديرين السبب بارتفاع تكلفة توظيف ذوي الإعاقة وإعادة تهيئة بيئة العمل لتتناسب مع متطلباتهم، ورفض ٢٦٪ التعقيب عن هذه الأسباب. وتعكس هذه النتائج عدم اهتمام أغلب المؤسسات بتطوير سياسات عمل وبيئة أعمال تناسب ذوي الإعاقة واستمرار النظرة السلبية المتعلقة بأن توظيف ذوي الإعاقة يعد عبء على ميزانية المؤسسات (وذلك على الرغم من تأكيد ١١ مدير موارد بشرية في الشركات التي توظف أشخاص ذوي إعاقة على أن التكلفة المرتبطة بتهيئة بيئة العمل وتيسير الوصول لذوي الإعاقة كانت بسيطة)، وكذلك أكدت النتائج على استمرار المنظور الخاطئ لدى البعض بانخفاض كفاءة وإنتاجية ذوي الإعاقة.

وفيما يتعلق بأسباب توظيف ذوي الإعاقة لدى ٣٢٪ من الشركات المشاركة بالاستبيان، أشار ٣٠٪ إلى أن هذه مسؤولية مجتمعية، في حين أرجع ١٤٪ من المشاركين توظيف ذوي الإعاقة لأسباب تتعلق ببرامج نطاقات لتطبيق النسب القانونية للسعودية، في مقابل ٢٠٪ لم يحددوا أي أسباب، و٢٪ أرجعوها لأسباب دينية ترتبط بالعدل والمساواة. تبرز كلا النتائج الإيجابية والسلبية لدى القائمين على إدارات الشركات المشاركة وجود الوعي الكافي لدى البعض بالمسؤولية المجتمعية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة وتؤكد النتائج أيضاً عن أهمية تحسين المفاهيم الخاطئة المتعلقة بقدرات ذوي الإعاقة، وأهمية دور المراكز التأهيلية والتدريبية، وضرورة توظيف سياسات حكومية فعالة للحد من البطالة بين ذوي الإعاقة، وتبني برامج شاملة لتهيئة بيئات الأعمال بمختلف سبل الوصول الشامل لتعزيز نسب توظيف ذوي الإعاقة بالمملكة الفترة القادمة. كل العوامل السابق ذكرها تعد ضرورية وملحة لاندماج ذوي الإعاقة في بيئات الأعمال ومن ثم اكتساب الخبرات العملية والمهارات اللازمة لتأهيلهم في المستقبل لتولي أدوار قيادية، وهو الأمر الذي سيسهم إيجاباً في تعديل النظرة المجتمعية الخاطئة لدى البعض عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.



الاستمارة الثانية المتعلقة بالموظفين ذوي الإعاقة

التي اشتملت على ٢٤ سؤال وبلغ عدد المشاركين ١٦ موظف من ذوي الإعاقة في مؤسسات مختلفة التخصص. واشتملت الأسئلة عن استفسارات متعلقة بالأدوات التيسيرية التي يحتاجونها لمباشرة أعمالهم؛ جاهزية مكان العمل لمتطلباتهم؛ البرامج التدريبية؛ ساعات العمل؛ اقتراحاتهم لتحسين بيئة العمل؛ وغيرها من الاستفسارات المتعلقة بنظام مباشرة أعمالهم. أغلب المشاركين بالاستبيان ونسبتهم ٥٠٪ كانوا من ذوي الإعاقات الجسدية. كما أن نحو ٦٧٪ من المشاركين تتراوح أعمارهم من 18-34 سنة. وفيما يتعلق بالخبرة العملية لم تتجاوز نسب ذوي الخبرات التي تتجاوز الـ ١٠ أعوام الـ ٣٣٪ من إجمالي المشاركين في مقابل ٣٧,٥٪ لديهم خبرة عملية دون الـ ٥ أعوام. عبر ٥٠٪ من المشاركين عن رضاهم عن سياسات التوظيف بعملهم في مقابل ١٢٪ غير راضيين، و٣٨٪ امتنعوا عن الإجابة. وعن التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة في الحصول على فرصة عمل، أشار نحو ١٨٪ إلى عدم وجود وظائف مناسبة لذوي الإعاقة، في حين أكد ١٢٪ على التحديات المجتمعية المتعلقة بقلّة الوعي عن قدرات ذوي الإعاقة، وأبرز ٦٪ من عدم وجود برامج لتهيئة بيئة الأعمال، وعبر ٦٪ إلى عدم وجود برامج تدريبية وتأهيلية كافية لذوي الإعاقة لإعدادهم للتوظيف. وامتنع نحو ٥٨ عن التعبير عن رأيهم في هذه النقطة.

للقوف على أسباب انخفاض أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة اللذين يشغلون مناصب قيادية بالمملكة. شملت هذه الدراسة عينة من ٤٠٣ مشارك (١٠١ شخص من ذوي الإعاقة بنسبة ٢٥٪ من إجمالي المشاركين في مقابل ٧٥٪ من المشاركين من غير ذوي الإعاقة)، وشملت العينة مشاركين من ١٣ منطقة بالمملكة. ويوضح جدول (٢) مختلف البيانات المتعلقة بعينة الدراسة. فيما يتعلق بالدعم الحكومي بلغت نسبة المشاركين اللذين يتلقون دعم حكومي للإعاقة نحو ٦٥,٦٪ (٧٥٪ دعم نقدي)، في مقابل ٣٤,٤٪ لا يتلقون أي دعم للإعاقة.

في إشارة لدراسة أخرى حديثة
أجرتها (Kadi, 2018)

| جدول (٢) البيانات المتعلقة بالمشاركين باستبيان دراسة (Kadi, 2018) | |
|---|---------------------------|
| ٤٠٣ | عدد المشاركين |
| %٢٥ | ○ ذوي الإعاقة |
| %٧٥ | ○ غير ذوي إعاقة |
| | النوع |
| %٢٣,٥ | ○ ذكور |
| %٧٦,٥ | ○ إناث |
| | الحالة الاجتماعية |
| %١٥,٢ | ○ متزوج |
| %١٥,٢ | ○ مطلق |
| %٦٠,٩ | ○ عازب لم يسبق له الزواج |
| %٨,٧ | ○ عازب ولا يفكر في الزواج |
| | الفئات العمرية |
| %٣ | ○ 12-17 |
| %٢١ | ○ 18- 24 |
| %٣١ | ○ 25- 35 |
| %٢٣ | ○ 35- 44 |
| %١٥ | ○ 45- 54 |
| %٦ | ○ 55-64 |
| %١ | ○ 65- 74 |

| الحالة التعليمية | |
|------------------|----------------------------------|
| ١٤% | ○ لم يحصلوا على دراستهم الثانوية |
| ٢٤% | ○ حاصلين على شهادة ثانوية |
| ٦٢% | ○ حاصلين على مؤهل جامعي |
| الحالة الوظيفية | |
| ٦٠% | ○ موظفين بدوام كامل |
| ٣٠% | ○ موظفين بدوام جزئي |
| ١٠% | ○ لا يعملون ويبحثون عن عمل |
| فئات الدخل | |
| بالريال السعودي | |
| ٤٩% | ○ أقل من ٢٠٠٠ |
| ٢٥% | ○ 2,001- 5,000 |
| ٩% | ○ 5,001- 8,000 |
| ١١% | ○ 8,001- 10,000 |
| ٢,٥% | ○ 10,000- 15,000 |
| ١١% | ○ 15,000- 20,000 |

وشملت الدراسة الميدانية لـ (Kadi, 2018) استبيانين للرأي؛ أحدهما للأشخاص ذوي الإعاقة، والآخر لغير ذوي الإعاقة. ركزت أسئلة الاستبيان على طرح آراء المشاركين في الموضوعات التالية: منظور ذوي الإعاقة لذاتهم، ومنظور الآخرين لهم، المشاركة في الأنشطة العائلية والاجتماعية، المشاركة في الأدوار المنزلية، التحديات التي تواجه ذوي الإعاقة في المملكة، الاقتراحات لتحسين أوضاع ذوي الإعاقة في المملكة، الأشخاص الأكثر تأثراً في الحياة، مدى الرضا عن النفس. ويتضح من بيانات المشاركين محدودية نسبة ذوي الإعاقة في الوظائف القيادية وذلك بالنظر إلى فئات الدخل في جدول (٢).

أبرزت النتائج خمس تحديات يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة تشمل: عدم سهولة الوصول الشامل، الآراء المجتمعية السلبية المرتبطة بمحدودية قدرات ذوي الإعاقة، خوف الأسر من نظرة المجتمع السلبية لذويهم، الخدمات الصحية، وعدم الالتزام بتنفيذ التشريعات. وبناء على التحديات التي أبرزها المشاركون، تم تحديد عدد من الاقتراحات للقاء على هذه التحديات أبرزها: زيادة الوعي المجتمعي، زيادة وعي ذوي الإعاقة بقدراتهم لتنمية ثقتهم بنفسهم، تطبيق التشريعات الرادعة ضد التمييز، إنشاء هيئة مختصة بشؤون ذوي الإعاقة، تطوير سبل الوصول الشامل لذوي الإعاقة في مختلف مناطق المملكة. ويعتقد ذوي الإعاقة على وجه التحديد بأن الحلول المقترحة تحتاج وقت طويل ولكن وجود جهة متخصصة لديها خطط واضحة لتلبية متطلبات ذوي الإعاقة وتطوير خدماتهم سوف تعزز الالتزام في تنفيذ برامج تحسين أوضاع ذوي الإعاقة في المملكة بصورة أسرع.

وأظهرت نتائج الدراسة أهمية الدور الاجتماعي في تحفيز ذوي الإعاقة على التعليم ومن ثم الالتحاق بوظيفة. وأكد المشاركون على أهمية دور الأصدقاء والمحيطين في تكيف ذوي الإعاقة مع مختلف التحديات التي قد تواجههم في حياتهم. وفيما يتعلق بالأشخاص المؤثرين على ذوي الإعاقة جاءت الأم بنسبة ٣١٪ تليها دور الأخت بنحو ١٧٪، ثم الأصدقاء بنحو ١٢٪. وأبرزت نتائج الدراسة نقاط عدة تتعلق بالمجتمع السعودي أهمها:

أشار أغلب المشاركين (لم تحدد النسبة) أن المجتمع السعودي ودود ويقدم المساعدة اللازمة لذوي الإعاقة في مختلف مناطق المملكة.

أكد أغلبية المشاركين (لم تحدد النسبة) عن تقبلهم لمختلف التحديات المتعلقة بالإعاقة، وعبر بعضهم عن أن النظرة السلبية لا تؤثر عليهم وأرجعوها بقلة الوعي لدى البعض

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك ٣ عوامل محورية تشمل: المستوى التعليمي، والحالة المادية، ودعم الأسرة الذي يعد عامل محوري لما له من أثر إيجابي على تقبل ذوي الإعاقة لتحديات الإعاقة، وجعلهم أكثر قدرة على الاندماج في البيئة المحيطة بهم والعمل. وبالنظر إلى مخرجات هذه الدراسة، يعد من الضروري تحفيز الوعي المجتمعي خلال الفترة القادمة في المملكة، والتأكيد على أهمية الجهات المختصة بذوي الإعاقة وعلى رأسها هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال البرامج المختلفة التي لتحسين جودة حياة الأشخاص ذوي الإعاقة واندماجهم في المجتمع بصفة عامة وبيئة العمل بصفة خاصة، فمن المتوقع أن تؤثر هذه الجهود إيجاباً بشكل كبير خلال الفترة القادمة (Oxford Group Portal, 2019).

وفيا يتعلق بوصول الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للأدوار القيادية، أكدت (Kadi, 2018) على أهمية إنشاء مركز Center of Excellency للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للعمل وفق خطة منهجية تستهدف برامج عدة لتطوير الرعاية الصحية وتوفير المنح الجامعية، وفرص العمل، وتنظيم فعاليات اجتماعية تجمع ذوي الإعاقة داخل وخارج المملكة ببناء شراكات مع مراكز دولية عدة. ومما لا شك فيه، إن وجود مركز كهذا من شأنه فيما بعد تقديم منح تعليمية لذوي الإعاقة ومن ثم توفير فرص عمل جيدة تؤهلهم فيما بعد لأداء أدوار قيادية. وتتماشي هذا الاقتراح باقتراح تم طرحه في إحدى الدراسات الأمريكية (Kennedy Shriver, E., 1962) التي اهتمت بوضع أطر خطتي شامل لتنمية قدرات ومهارات الأطفال ذوي الإعاقة في الولايات المتحدة من خلال توفير التعليم الملائم لمختلف حالات الإعاقة لتعزيز ثقتهم بنفسهم ومستقبلهم.

من العرض السابق نستنتج من قراءتنا لمخرجات كلا الدراستين (Alkhouli, 2015) و (Kadi, 2018) على أهمية زيادة الوعي المجتمعي ووعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة لتأهيل البيئات النفسية المناسبة لتعزيز الثقة بالنفس لدى ذوي الإعاقة في المملكة. وأهمية دور الجهات المختصة في تنفيذ برامج شاملة من شأنها تحسين مختلف نواحي جودة حياة ذوي الإعاقة بصفة عامة، وتعزيز فرص توظيفهم وحصولهم على أدوار قيادية في المستقبل.

بالنظر إلى الأطروحات الأدبية السابقة والنظر إلى منهجياتها المختلفة، يتطرق الفصل القادم إلى الجانب التطبيقي المرتبط بالدراسة الميدانية التي تختص هذه الدراسة بإجرائها لرصد وتحديد ما إذا كان الأفراد ذوي الإعاقة في المملكة يواجهون أي تحديات تتعلق بوصولهم للمناصب القيادية في شتى المجالات.

الفصل الثالث: استبيان الإعاقة والقيادة/ تقييم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة

في إطار سعي المملكة العربية السعودية إلى توظيف سياسات حكومية فعالة للحد من البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتبني برامج شاملة لتهيئة بيئات الأعمال بمختلف سبل الوصول الشامل لتعزيز نسب توظيف ذوي الإعاقة بالمملكة الفترة القادمة، وتأهيلهم لاكتساب الخبرات العملية والمهارات اللازمة التي تمكنهم فيما بعد من تولى أدوار قيادية لتعزيز الاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم البشرية. قامت هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بتصميم استبيان تقييم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة، بهدف الحصول على آراء ومقترحات المشاركين بما يسهل حصول ذوي الإعاقة على فرص عمل، ويعزز بيئة العمل المحيطة بهم، وينمي قدراتهم العملية. ويسعى الاستبيان إلى التعرف عن التحديات والمعوقات التي تحد من ادماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة، وأبرز المبادرات والبرامج التي تعزز استفادتهم من جهود المملكة للحد من البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز قوتهم على تحقيق نجاحات وظيفية لتعزيز الاستفادة من قدراتهم البشرية في المملكة.

وبلغ إجمالي عدد الاستجابات على الاستبيان ٤٩١ استجابة لأشخاص ذوي إعاقة (٦٥,٦٪ من الذكور، مقابل ٣٤,٤٪ من الإناث)، وقد تم الحصول على الاستجابات خلال الفترة من منتصف يناير ٢٠٢٢ إلى اول مارس ٢٠٢٢، وتم إجراء الاستبيان من خلال ارسال رسائل نصية للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام تتضمن روابط الاستبيان. كما تم إجراء الاستبيان من خلال الاتصال الهاتفي المباشر مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية. ويبدأ الاستبيان الذي يتضمن ٣٠ سؤالاً، بقسم المعلومات الشخصية وفيه يقوم الشخص ذو الإعاقة بالإجابة على أسئلة هذا القسم البالغة ٢٢ سؤالاً، ثم يقوم المشارك بالإجابة على باقي الأسئلة الأخرى المتعلقة بالمعلومات الوظيفية ومكان العمل وتقييم بيئة العمل والأدوات المساعدة ومبادرات وبرامج المملكة وغيرها من المعلومات المتعلقة ببيئة الأعمال والتطلعات الوظيفية والرضا الوظيفي لدى المشاركين بصورة شاملة.

وتم تصنيف المستجيبين من الأشخاص ذوي الإعاقة وعددهم ٤٩١ على النحو التالي:

- ٢٢٧ شخص ذو إعاقة يعمل بنسبة مشاركة نحو ٤٦٪ من إجمالي عدد المستجيبين.
- ١٦٢ شخص ذو إعاقة لا يعمل ولم يسبق له العمل بنحو ٣٣٪ من العينة.
- ٨٤ شخص لا يعملون وسبق لهم العمل بنسبة ١٧٪ من المشاركين.
- ١٨ شخص ذو إعاقة متقاعد بنسبة ٤٪ من العينة.

وشهدت محاور وأقسام الاستبيان الست اختلاف نسب المستجيبين في ظل قيام كافة المستجيبين وعددهم ٤٩١ (٦٥,٦٪ من الذكور، مقابل ٣٤,٤٪ من الإناث) بالإجابة على أسئلة القسم الأول والثاني المختص برصد المعلومات الشخصية، وخصائص الإعاقة لدى المشاركين وكذلك عدة أسئلة من القسم الخامس المعني بالتعرف على مدى دراية المستجيبين على برامج ومبادرات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة. بينما بلغ عدد المستجيبين ٣٢٩ شخص ذو إعاقة فقط (٧٨٪ من الذكور، و٣٢٪ من الإناث) بعد استبعاد الـ ١٦٢ شخص الذين لا يعملون ولم يسبق لهم العمل، وذلك لعدم امتلاكهم لخبرة عملية تمكنهم من تقييم بيئة الأعمال، وطرح سبل الاندماج فيها لتحسينها وتطويرها خلال الفترة القادمة.

وينقسم الاستبيان إلى ستة أقسام رئيسية هي كالتالي:

| | |
|--|---|
| <p>ويعرض خصائص العينة وتوزيع المشاهدات وفقاً والتي تتضمن توزيع المشاهدات من حيث الحالة الوظيفية، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمناطق الإدارية.</p> | <p>القسم الأول المعلومات الشخصية</p> |
| <p>ويتناول تحليل نوع الإعاقة وشدتها، بالإضافة إلى تحليل شدة الإعاقة سواء بسيطة، أو متوسطة، أو شديدة. إلى جانب التوزيع النوعي لنوع الإعاقة</p> | <p>القسم الثاني تحليل خصائص الإعاقة</p> |

من خلال استعراض بيئة العمل الحالية للمشاركين، والقطاع التابع له سواء الحكومي أم الخاص أو غيرهم. فضلا عن رصد اهم أدوات الدعم والمساعدة المطلوبة لتسير بيئة العمل للأشخاص ذو الإعاقة. الى جانب القاء الضوء حول الوظائف التي تقدم إليها الشخص ذو الإعاقة وتمت مقابله الشخصية بها، ومدى تنوع فرص العمل لديهم، وما هي الوظائف التي يرغب بها الأشخاص ذو الإعاقة في ممارستها وما هي دوافع العمل واهم مجالات النجاح الوظيفية للأشخاص ذو الإعاقة.

القسم الثالث تحليل مدى
تأثير الإعاقة على الاندماج
في العمل من قبل
الأشخاص ذو الإعاقة

يقوم هذا القسم برصد مدي دراية الأشخاص ذو الإعاقة ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، ومعرفة مدى الاستفادة من تلك المبادرات والبرامج. علاوة على، إبراز القطاعات الأفضل دعما على مستوى المعنوي والوظيفي، ومعرفة الدورات التدريبية او البرامج التأهيلية لسوق العمل التي يرغب الشخص ذو الإعاقة الحصول عليها..

القسم الرابع برامج
ومبادرات توظيف ذوي
الإعاقة في المملكة

ويسلط هذا القسم الضوء على مدى انتشار الأشخاص ذو الإعاقة في مكان العمل، الى جانب رصد الدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي ترغب الشخص ذو الإعاقة الحصول عليها. الى جانب تحليل آراء الأشخاص ذو الإعاقة حول بيئة العمل، وذلك من حيث مدى إلمام بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل، ومدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان، ومدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل بها، وغيرها.

القسم الخامس تحليل بيئة
العمل للأشخاص ذو
الإعاقة

ويستعرض هذا القسم أسس بناء بيئة عمل جيدة وملائمة للأشخاص ذو الإعاقة. ومن هذا المنطلق يقوم هذا الفصل بتناول تحليل مدى أهمية كل من توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، وتوفير مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل، وتوفير خطط تأهيلية تتناسب مع طبيعة ومتطلبات الإعاقة. علاوة على ذلك، يرصد هذا القسم أهم المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة من أجل تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المناصب القيادية في المملكة.

القسم السادس أسس بناء
بيئة عمل جيدة للأشخاص
ذو الإعاقة

المعلومات الشخصية وخصائص الإعاقة لدى المشاركين في الاستبيان

بالنظر إلى جدول (٣) يتضح لنا أبرز المعلومات الشخصية وخصائص العينة والتي تتضمن توزيع المشاهدات من حيث الحالة الوظيفية، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمستوي التعليمي، والمناطق الإدارية. علاوة على خصائص المعلومات المتعلقة بنوع الإعاقة والذي ينقسم إلى أربع إعاقات رئيسية هي الإعاقة الذهنية، والإعاقة الحركية، والإعاقة الحسية التي تشمل فقدان البصر أو السمع ثم الإعاقة المرضية. إضافة إلى تحليل شدة الإعاقة سواء بسيطة، أو متوسطة، أو شديدة. إلى التوزيع الجغرافي للمشاركين وفقاً للمناطق الإدارية المختلفة في المملكة.

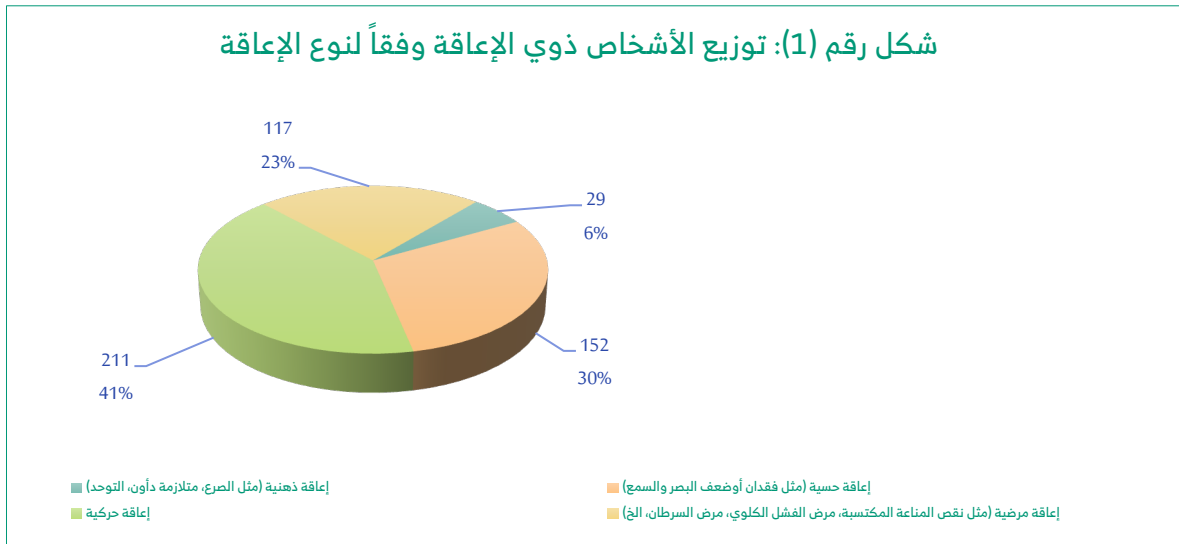
جدول (٣) المعلومات الشخصية وخصائص الإعاقة للأشخاص ذوي الإعاقة في عينة الاستبيان

| النسبة المئوية (%) | العدد | البيان |
|--------------------|-------|---------------------------|
| | | عينة الدراسة (المشاركين) |
| ٤٦% | ٢٢٧ | يعمل |
| ٣٣% | ١٦٢ | لا يعمل ولم يسبق له العمل |
| ١٧% | ٨٤ | لا يعمل وسبق له العمل |
| ٤% | ١٨ | متقاعد |
| ١٠٠% | ٤٩١ | الإجمالي |
| | | النوع |
| ٦٥,٥% | ٣٢٢ | ذكر |
| ٣٤,٤% | ١٦٩ | أنثى |
| | | الفئات العمرية |
| ٧% | ٣٤ | من ١٨ إلى ٢٤ سنة |
| ٤٤,٤% | ٢١٨ | من ٢٥ إلى ٣٥ سنة |
| ٣٣% | ١٦٢ | من ٣٦ إلى ٤٥ سنة |
| ١٢,٦% | ٦٢ | من ٤٦ إلى ٥٥ سنة |
| ٣% | ١٥ | من ٥٦ سنة وما فوق |

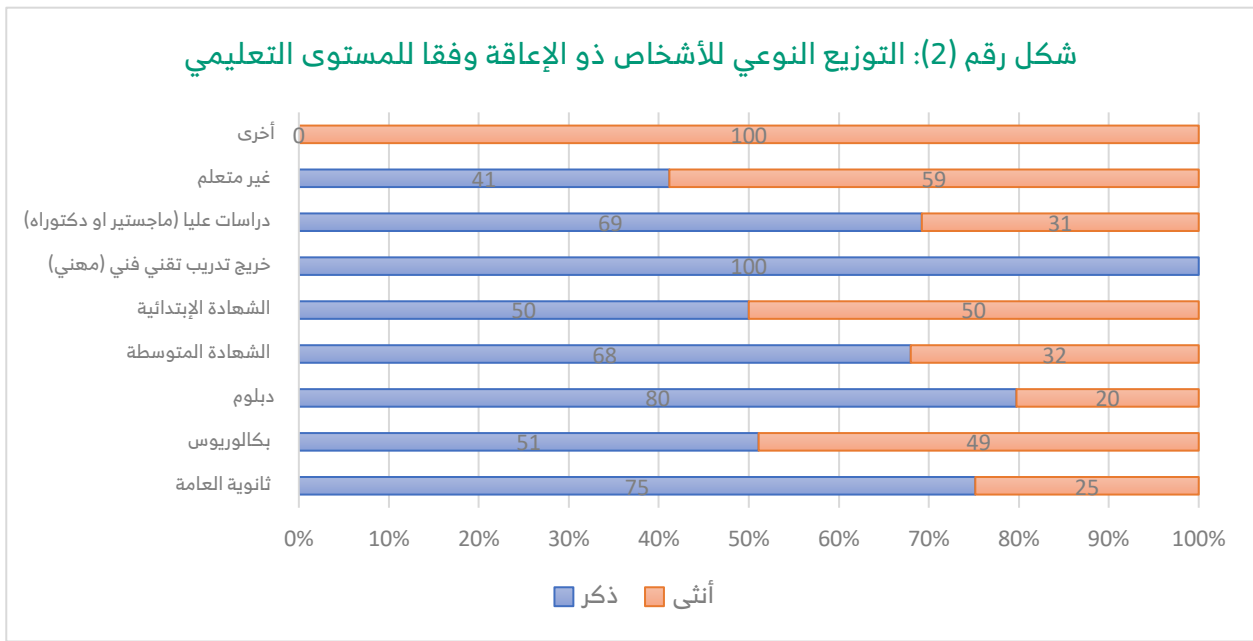
| النسبة المئوية (%) | العدد | البيان |
|--------------------|-------|--------------------------------------|
| | | المستوى التعليمي لذوي الإعاقة |
| ٪٧,٧ | ٣٨ | ○ في المدرسة الابتدائية |
| ٪١٠,٢ | ٥٠ | ○ في المدرسة المتوسطة |
| ٪٢٩,٥ | ١٤٥ | ○ الثانوي العام |
| ٪١٦,١ | ٧٩ | ○ دبلوم |
| ٪٢,٢ | ١١ | ○ تدريب تقني فني |
| ٪٢٨ | ١٣٧ | ○ جامعة (بكالوريوس) |
| ٪٢,٦ | ١٣ | ○ دراسات عليا (ماجستير أو |
| ٪٣,٥ | ١٧ | ○ دكتوراة) |
| ٪٠,٢ | ١ | ○ غير متعلم |
| | | ○ أخرى |
| | | الوضع الوظيفي |
| ٪٥٠,١ | ٢٤٦ | ○ لا أعمل وأبحث عن عمل |
| ٪٣٨,٥ | ١٨٩ | ○ موظف بدوام كامل |
| ٪٧,٣ | ٣٦ | ○ موظف بدوام جزئي |
| ٪٣,٧ | ١٨ | ○ متقاعد |
| ٪٠,٤ | ٢ | ○ أعمل لحسابي الخاص |
| | | نوع الإعاقة |
| ٪٦ | ٢٩ | ○ إعاقة ذهنية |
| ٪٣٠ | ١٥٢ | ○ إعاقة حسية |
| ٪٤١ | ٢١١ | ○ إعاقة حركية |
| ٪٢٣ | ١١٧ | ○ إعاقة مرضية |
| | | شدة الإعاقة (٤٧٤ مستجيب) |
| ٪٤٨,٧ | ٢٣١ | ○ شديدة |
| ٪٤٢,٤ | ٢٠١ | ○ متوسطة |
| ٪٨ | ٣٨ | ○ بسيطة |
| ٪٠,٩ | ٤ | ○ أخرى |

| النسبة المئوية (%) | العدد | البيان |
|--------------------|-------|---------------------------------------|
| | | التوزيع الجغرافي وفق المناطق الإدارية |
| ٪٣١,٦ | ١٥٥ | ○ الرياض |
| ٪١٨,٥ | ٩١ | ○ الشرقية |
| ٪١٧,٩ | ٨٨ | ○ مكة المكرمة |
| ٪١٣ | ٦٤ | ○ عسير |
| ٪٦,٧ | ٣٣ | ○ جازان |
| ٪٣,٥ | ١٧ | ○ المدينة المنورة |
| ٪٣,٥ | ١٧ | ○ القصيم |
| ٪٢,٢ | ١١ | ○ تبوك |
| ٪٢ | ١٠ | ○ حائل |
| ٪١,٢ | ٦ | ○ نجران |
| ٪٠,٢ | ١ | ○ الجوف |
| ٪٠,٢ | ١ | ○ المنطقة الشمالية |

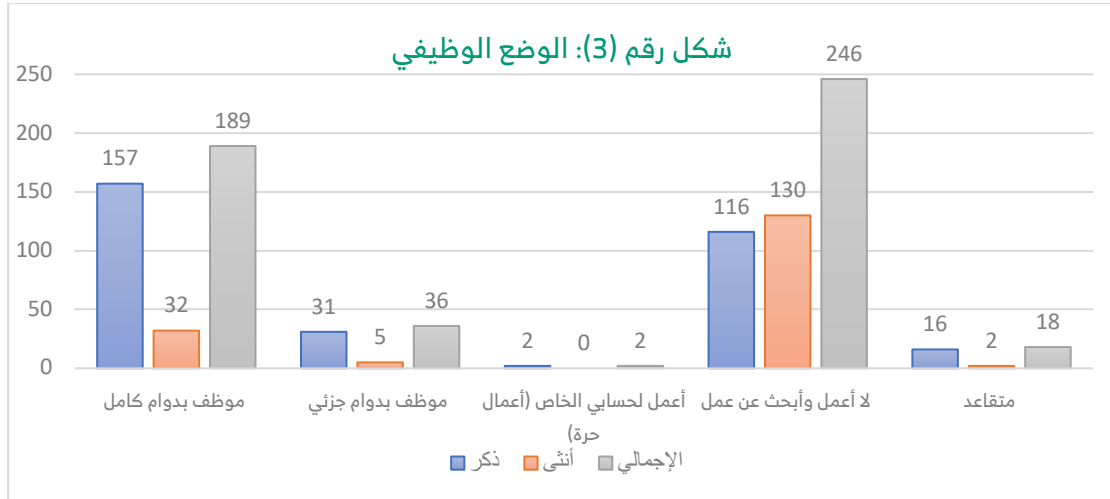
وبلغ عدد الاستجابات لنوع الإعاقة ٥٠٩ مشاهدة، في حين أن عدد الاستجابات في الاستبيان على هذا التساؤل ٤٧٤ مشاهدة، مما يشير ذلك تعرض بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة الى ما يعرف بالإعاقة المزدوجة. وفيما يتعلق بالتوزيع النوعي لنوع الإعاقة، تبرز البيانات في الشكل رقم (١)، إلى أن أكثر الإعاقات تمركزاً لدى الإناث تتمثل في الإعاقة الحركية بنحو ٪٤٤,٤ وعددها ٧٥ حالة، يليها ٪٢٣,٧ بواقع ٤٠ حالة من الإناث من ذوات الإعاقة المرضية والإعاقة حسية، في حين ٦ مشاهدات فقط لديها إعاقة ذهنية. وفيما يتعلق بالذكور، تعد الإعاقة الحركية أيضاً هي الأكثر انتشاراً بين المشاركين من الذكور بنحو ٪٣٨,٥ وعدد ١٢٤ حالة، تليها ١٠٥ حالة بإعاقة حسية بنسبة ٪٣٢,٦، ثم ٦٦ حالة بإعاقة مرضية بنحو ٪٢٠,٥، وأخيراً ١٨ حالة من ذوي الإعاقة الذهنية بين الذكور.



ويبرز شكل رقم (٢) التوزيع النوعي للعينة وفقاً للمستوى التعليمي، تشير البيانات أن الذكور يمثلون ٧٥٪ في مرحلة الثانوية العامة بواقع ١٠٩ شخص بينما بلغ عدد الإناث ذوي الإعاقة في المرحلة الثانوية نحو ٣٦ شخص بما يمثل ٢٥٪. وسجل الذكور النسب الأكبر أيضاً في مرحلة الدبلوم، ومرحلة الدراسات العليا، والشهادة المتوسطة بنسب ٨٠٪، و٦٩٪، و٦٨٪ على التوالي. بينما تقاربت نسب الذكور بالإناث على مستوى كل من مرحلة البكالوريوس، والشهادة الابتدائية ليكن نصيب الإناث نحو ٤٩٪، و٥٠٪ على التوالي. ولم تسجل الإناث



على مستوى خريجي التدريب التقني الفني أية مشاهدة. وترتفع نسبة غير المتعلمين من الإناث، ولكن في الوقت ذاته فإن عدد المشاركات من حاملات شهادة البكالوريوس مرتفع بالنظر إلى حاملي شهادة البكالوريوس من الذكور. وعلى مستوى الوضع الوظيفي وفقاً للنوع، تشير البيانات الموضحة بالشكل رقم (٣) إلى أن نحو نصف المشاهدات لا تعمل وتبحث عن عمل وذلك بواقع ٢٤٦ شخص وتمثل الإناث نحو ٥٢,٨٪ من الإجمالي لتسجل ١٣٠ حالة. وعلى مستوى المشاهدات التي تعمل، فإن نحو ١٨٩ شخص موظفون بدوام كامل ويمثل الذكور نحو ٨٣٪ من إجمالي عدد المشاهدات البالغة ١٥٧ مشاهدة بينما الإناث ٣٢ مشاهدة فقط، في حين أن إجمالي عدد من يعمل بدوام جزئي، أو يعمل لحساب نفسه يبلغ حوالي ٧,٧٪ من إجمالي المشاهدات بعدد ٣٨ شخص. بالإضافة إلى نحو ١٨ شخص متقاعد. وتعكس هذه البيانات محدودية الإناث بدوام كلي لتشكّل ٩,٧٪ فقط من العينة في مقابل ٥٧,٤٪ من الذكور بدوام كلي. علاوة على ذلك لم تسجل أي مشاركة عملها لحسابها الخاص كما سجلت البيانات مشاهدتين فقط لإناث



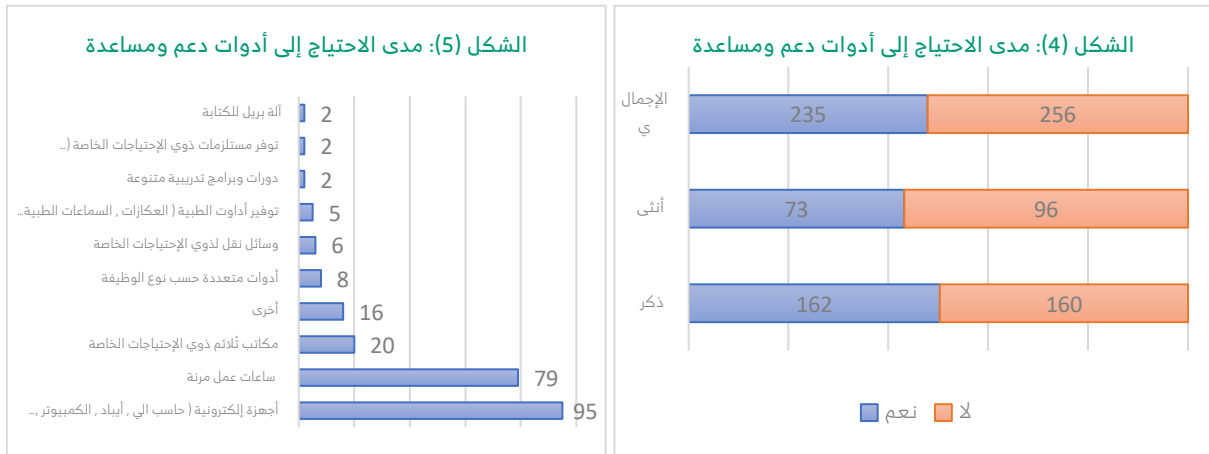
مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل

سعى القسم الثالث في الاستبيان إلى تحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في بيئة العمل من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة المشاركين في العينة، وهذا من خلال التطرق الى تحليل بيئة العمل الحالية. والقطاع التابع له سواء الحكومي أم الخاص أو غيرهم. فضلا عن رصد أهم أدوات الدعم والمساعدة المطلوبة لتيسير بيئة العمل للأشخاص ذو الإعاقة من وجهة نظر المشاركين. الى جانب القاء الضوء حول الوظائف التي تقدم إليها الشخص ذو الإعاقة وتمت مقابلته الشخصية بها، ومدى تنوع فرص العمل لدى المشاركين، وما هي الوظائف التي يرغب بها الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارستها ودوافع العمل واهم مجالات النجاح الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة.

القطاع التابع له عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وأدوات

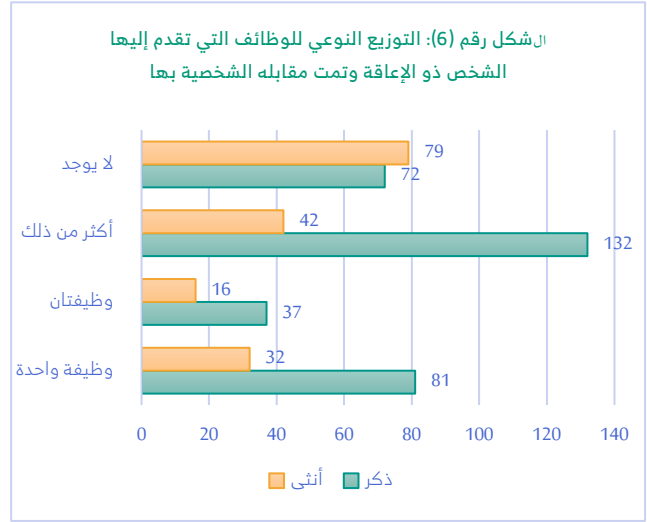
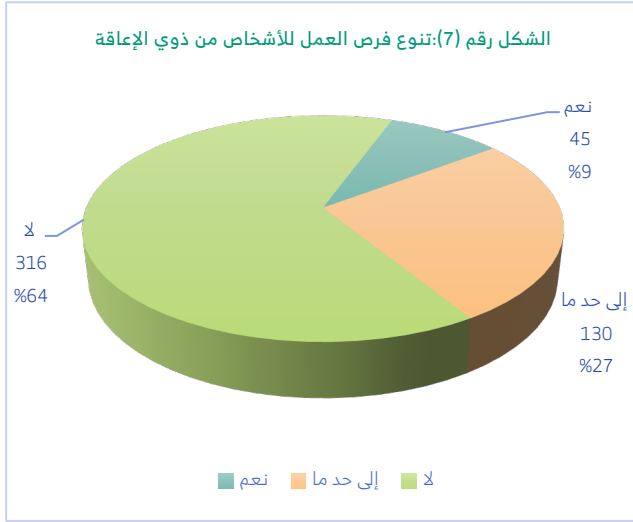
تصدر القطاع الخاص قائمة القطاعات التابع لها مكان عمل الأشخاص ذو الإعاقة، فقد بلغ عدد المشاهدات نحو ١٩٩ حالة بما يمثل ٦١٪ من الإجمالي، يلي ذلك القطاع الحكومي ليمثل حوالي ٣٥٪ بواقع ١١٦ حالة، وأخيراً ١٤ حالة أشارت أنها تتبع قطاع شبه حكومي. أما فيما يتعلق بمدى الاحتياج إلى أدوات دعم ومساعدة لتيسير العمل؛ أشارت نتائج الاستبيان إلى أن نحو ٤٧,٩٪ من المشاهدات (البالغة نحو ٤٩١ مشاهدة)، بواقع ٢٣٥ مشاهدة تحتاج الى أدوات دعم ومساندة أثناء فترات العمل. وعلى مستوى التوزيع النوعي، فقد أشار نحو ١٦٢ من الذكور (بنسبة ٦٨,٩٪) بالاحتياج الى تلك الأدوات مقابل ٧٣ من الإناث (بنسبة ٣٤,١٪). وهو ما يوضحه الشكل رقم (٤).

وفي هذا السياق، يتضح من الشكل رقم (٥)، أن الأجهزة الإلكترونية من أكثر الاجتياحات التي أشارت إليها العينة وذلك بنسبة ٤٠,٤٪ من المشاركين بواقع ٩٥ حالة. ثم يأتي الاحتياج إلى تطبيق ساعات عمل مرنة وذلك بنحو ٧٩ حالة بنسبة ٣٣,٦٪ من المشاهدات. بينما أشارت حالتين فقط احتياجهن إلى كل من دورات وبرامج تدريبية متنوعة، وتوفير مستلزمات الأشخاص ذوي الإعاقة مثل؛ المسارات، دورات مياه... وغيرهم، إلى جانب توفير آلة بريل للكتابة.



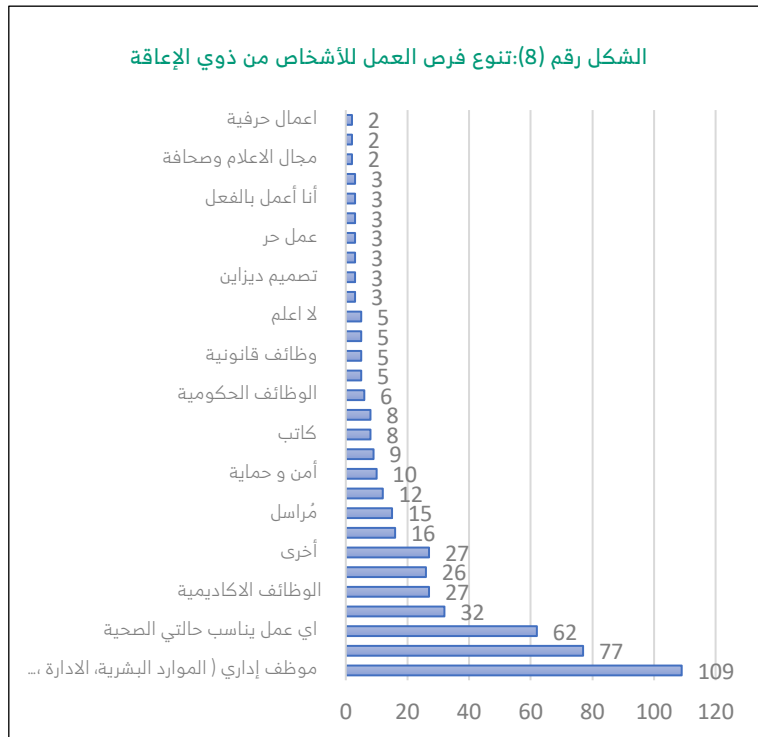
فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة ومدى تنوعها

من الجدير بالذكر أن ١٧٤ شخص من العينة تقدم لأكثر من وظيفة وتم مقابلته الشخصية بها. ويستحوذ الذكور على النصيب الأكبر بنسبة ٧٥,٩٪ بواقع ١٣٢ شخص مقابل ٤٢ من الإناث (بنسبة ٢٤,٢٪). في حين أشارت نحو ١١٣ حالة أنها تقدمت لوظيفة واحدة من بينهم ٨١ حالة للذكور، و ٣٢ حالة للإناث. وأشار نحو ١٥١ حالة من المشاركين بنسبة ٣٠,٨٪ إلى عدم تقدمهم لأي من الوظائف. وهو ما يوضحه الشكل رقم (٦). وتشير نتائج الاستبيان إلى أن ٦٤٪ الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة لم يجدوا أي تنوع في فرص العمل المعروضة عليهم، في حين أشار نحو ٩٪ من ذوي الإعاقة أنه يوجد تنوع. وعلى الجانب الآخر هناك نحو ٢٧٪ من ذوي الإعاقة في العينة أنه الى حد ما يوجد تنوع، وهو ما يوضحه الشكل رقم (٧).

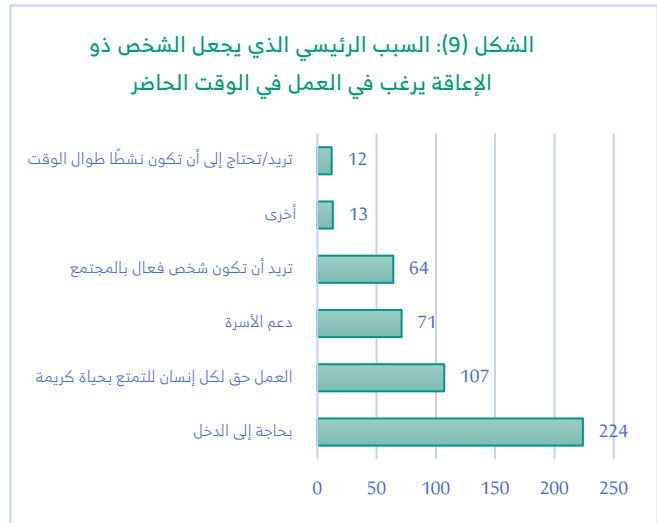
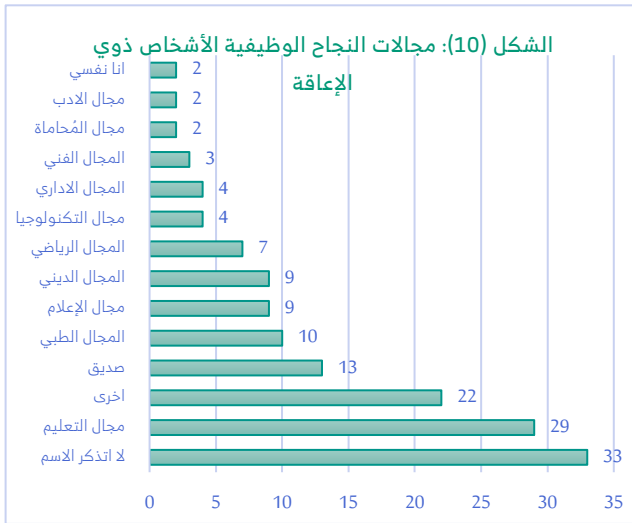


الوظائف التي يرغب الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارستها ودافع العمل

تتصدر الأعمال الإدارية قائمة الوظائف التي يرغب المشاركون في العينة في ممارستها وعددهم ١٠٩ حالة بنسبة ٢٢,١٪ من إجمالي المشاهدات. تليها الأعمال المكتبية بنسبة ١٥,٧٪، ثم الوظائف الأكاديمية بنسبة ٥,٥٪ من الإجمالي. بينما أشارت حالتين فقط لكل من مجال الإعلام والصحافة، والوظائف الهندسية وأخيرا الأعمال الحرفية، وهو ما يوضحه الشكل رقم (٨).



وفي سياق متصل، تشير نتائج الاستبيان كما يتضح في الشكل رقم (٩)، إلى ان ٤٥,٦٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة يرغبون في العمل بدافع الحاجة الى وجود دخل وذلك بواقع ٢٢٤ حالة؛ من بينهم ١٤٨ ذكور (بنسبة ٦٦,١٪)، في حين أشار نحو ٢١,٨٪ من ذوي الإعاقة في العينة وعددهم ١٠٧ مشارك، إلى أن العمل حق لكل إنسان للتمتع بحياة كريمة، بينما أشار نحو ١٢ مشارك فقط أن الدافع الرئيسي للعمل بالنسبة له هو أن يكون نشيطا طوال الوقت.



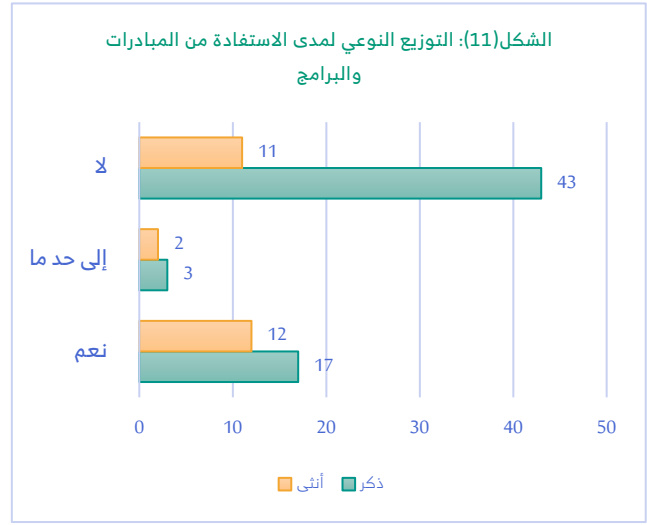
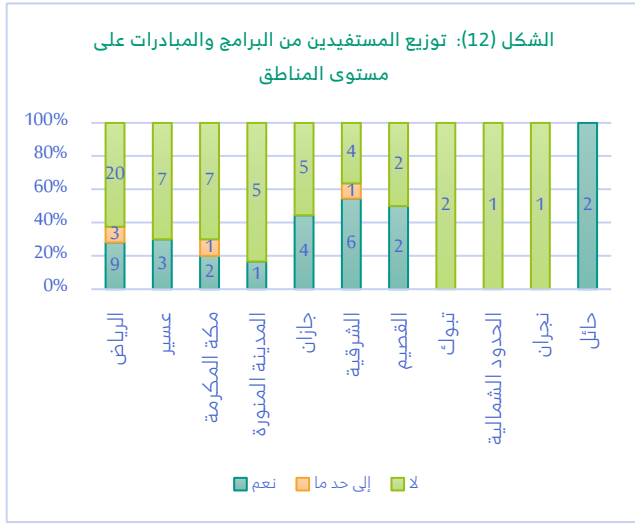
بالإضافة إلى ما سبق، اهتم الاستبيان بمعرفة ما إذا كان الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة على دراية بنجاحات وظيفية حققها أشخاص آخرون من ذوي الإعاقة في محيط معارفهم أو على صعيد المملكة ككل. وكانت النسبة الأكبر من المشاهدات والبالغة نحو ٦٩,٧٪ لم تعرف او تدرك بنجاح أياً من الأشخاص ذوي الإعاقة في تحقيق إنجازات وظيفية في المملكة. بينما سمع فقط ٣٠,٣٪ بواقع ١٤٩ شخص بهذه النجاحات. وبتحليل المشاهدات الإيجابية لدى الـ ٣٠,٣٪ من المشاركين والذين أشاروا إلى معرفتهم بتحقيق آخرين من ذوي الإعاقة لنجاحات وظيفية؛ أشار نحو ٢٩ حالة من بين ١٤٩ أن تلك النجاحات كانت في مجال التعليم. بينما أشار ١٠ حالات إلى أن النجاحات التي سمع عنها كانت في المجال الطبي، وحالتان في كل من مجال الادب والمحاماة، بينما اعتبر اثنين من المشاركين ان تجربتهم الوظيفية نجاح في حد ذاته، ويتضح ذلك أعلاه في الشكل رقم (١٠).

برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة

واختص القسم الرابع من الاستبيان بتسليط الضوء حول مدى دراية الأشخاص ذوو الإعاقة ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، ومعرفة مدى الاستفادة من تلك المبادرات والبرامج وذلك من خلال مقياس ثلاثي للرضا من؛ أوافق، محايد/ إلى حد ما، ولا أوافق. علاوة على هذا يرصد هذا القسم من الاستبيان القطاعات (الحكومي، الخاص، شبه الحكومي) الأفضل دعماً على المستوى المعنوي والوظيفي لذوي الإعاقة من وجهة نظر المشاركين في العينة البالغ عددهم ٤٩١ مستجيب في هذا القسم من الاستبيان.

مدى الدراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة
والاستفادة منها وفقاً للنوع والتوزيع الجغرافي

طرح الاستبيان سؤالاً على المشاركين؛ ما إذا كانوا على دراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة. وأعرب ٣١٥ شخص من ذوي الإعاقة بنسبة ٦٤٪ بأنهم لم يكن لديهم أية دراية عن برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة (مثل مبادرة قادرون لخلق بيئة عمل آمنة ومساعدة ذوي الإعاقة). بينما أشار ١٨٪ إلى أنهم على دراية إلى حد ما بهذه المبادرات، وذلك بواقع ٨٨ حالة (بنسبة ١٨٪). في حين أكد العدد ذاته من المشاركين (٨٨) على معرفتهم بتلك المبادرات. وبالنظر إلى الـ ٨٨ مشارك (٦٣ ذكر و٢٥ أنثى) الذين أكدوا على معرفتهم ببرامج ومبادرات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة لمعرفة مدى استفادتهم من تلك البرامج، تشير بيانات شكل رقم (١١) إلى أن حوالي ٣٣٪ من الحالات بواقع ٢٩ شخص قد استفادوا من البرامج والمبادرات المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة من بينهم ١٧ ذكر (بنسبة ١٩,٣٪) و١٢ أنثى (بنسبة ١٣,٦٪)، بينما سجلت النتائج ٥٤ حالة (من إجمالي ٨٨) بنسبة ٦١,٣٪ أشاروا إلى عدم استفادتهم من تلك البرامج من بينهم ٤٣ ذكر (بنسبة ٤٨,٩٪) و١١ أنثى (بنسبة ١٢,٥٪). واستناداً على تلك النتائج؛ من الهام إعادة النظر مرة أخرى بمحتوى هذه البرامج والمبادرات والعمل على تقييمها لتعزيز قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة على الاستفادة منها خلال الفترة القادمة.



وفيما يتعلق بتحديد مدى الاستفادة من البرامج والمبادرات الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للاندماج في العمل على مستوى المناطق، فقد أشارت نتائج الاستبيان أن كل من منطقة نجران والدود الشمالية وتبوك من المناطق التي لا يوجد بها أي استفادة من البرامج والمبادرات. بينما نجد أن كل من الرياض والشرقية وجازان والعسير من أكثر المناطق التي بها مستفيدين مقابل المناطق الأخرى. وهذا ما يوضحه الشكل رقم (12). وأشار نحو ٥١٪ من العينة بأن القطاع الحكومي هو من أفضل القطاعات دعماً للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين وذلك بواقع ٢٤٩ شخص، بينما أفاد نحو ١٨٣ شخص بأن الثلاث قطاعات يقومون بالدعم. في حين يرى ٣٤ شخص بأن القطاع الخاص هو القطاع الداعم للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين وذلك بنسبة ٧٪ من إجمالي العينة.

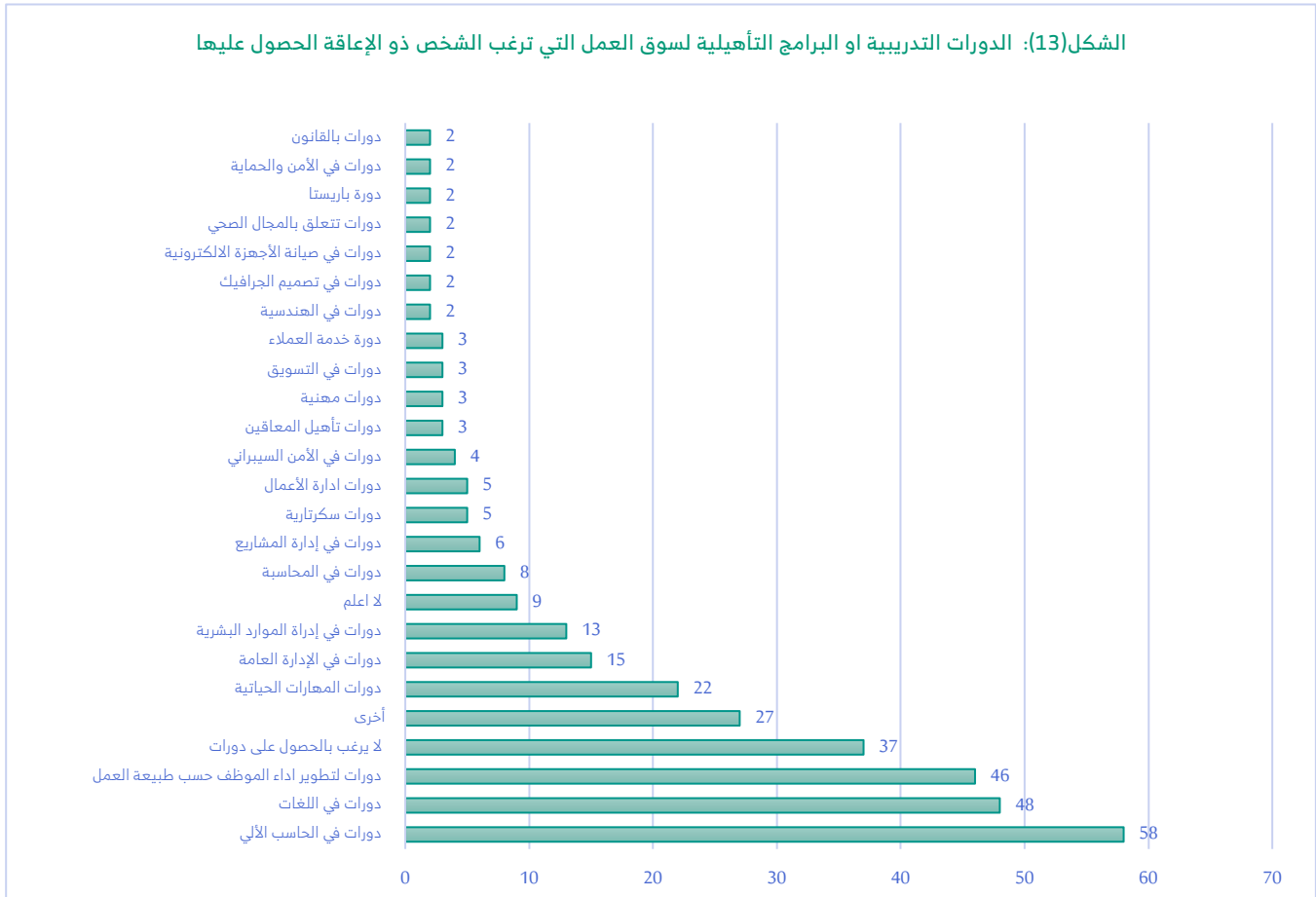
تحليل بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

سلط القسم الخامس من الاستبيان الضوء على مدى انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان عملهم، الى جانب رصد الدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها. علاوة على تحليل آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول بيئة العمل وذلك من حيث؛ مدى إلمام بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل، ومدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان، ومدى قيام مكان العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل العمل، وما إلى ذلك وذلك وفقاً لخمسة مقاييس للرضا تشمل أوافق جداً، لا أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق على الإطلاق. ويشمل هذا القسم من الاستبيان ٣٢٩ شخص (٢٥٧ ذكور بنسبة ٧٨٪، و٧١ حالة إناث بنحو ٣٢٪) من إجمالي العينة (٤٩١ شخص) لشموله فقط من يعمل، ومن لا يعمل وسبق ل العمل، والمتقاعدين لتقييم آرائهم عن بيئة عملهم سواء الحالية او التي سبق لهم العمل فيها.

مدى انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، والدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها

أشار نحو ٢٠٠ شخص بنسبة ٤١٪ من المشاهدات بأنه لا يوجد أشخاص ذو إعاقة في بيئة العمل المحيطة بهم، بينما أشار نحو ١٢٩ شخص بنسبة ٢٦٪ بأنه يوجد أشخاص آخرين من ذوي الإعاقة ببيئة العمل المحيطة بهم. في حين لم يستجب ١٦٢ شخص لهذا السؤال. وفيما يتعلق بالدورات التدريبية والبرامج التأهيلية التي يرغب الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول عليها؛ أشار نحو ٥٨ شخص بنسبة ١٧,٦٪ من المشاهدات إلى أنهم في حاجة إلى الحصول على دورات الحاسب الآلي، بينما أشار ٤٨ مشارك بنسبة ١٥٪ إلى رغبتهم في الحصول على دورات في اللغات، في حين أشار ٤٦ مشارك (بنسبة ١٤٪) إلى حاجتهم إلى دورات لتطوير أداء الموظف. وعلى الجانب الآخر فقد أشارت حالتين فقط لكل من الدورات القانونية، ودورات الباريسستا، ودورات الجرافيك، ودورات الصيانة للأجهزة الإلكترونية والدورات الهندسية، ودورات تتعلق بالمجال الصحي، ودورات في الأمن والحماية. يتضح ذلك في الشكل رقم (١٣). وفي هذا السياق، تعد منطقة الرياض هي من أكثر المناطق طلباً في الدورات التدريبية حيث رغب نحو ١٢٦ حالة بنسبة ٣٨,٣٪ من إجمالي الحالات بالحصول على دورات تدريبية، تليها منطقة الشرقية، ثم منطقة مكة المكرمة بنحو ٦٥ حالة، و٥٢ حالة على التوالي.

الشكل(13): الدورات التدريبية او البرامج التأهيلية لسوق العمل التي ترغب الشخص ذو الإعاقة الحصول عليها



مدى إلمام الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل

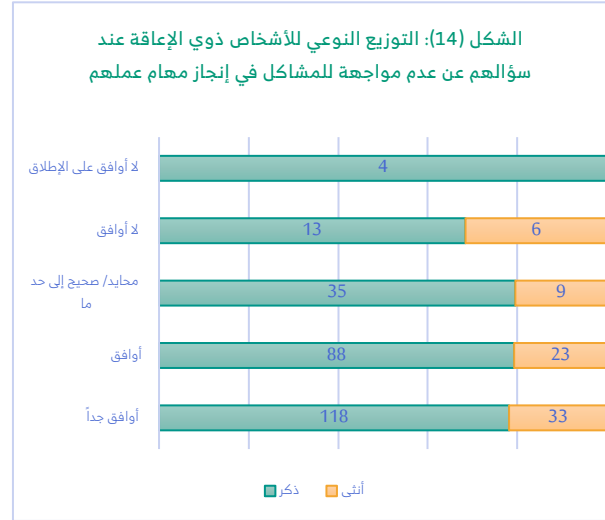
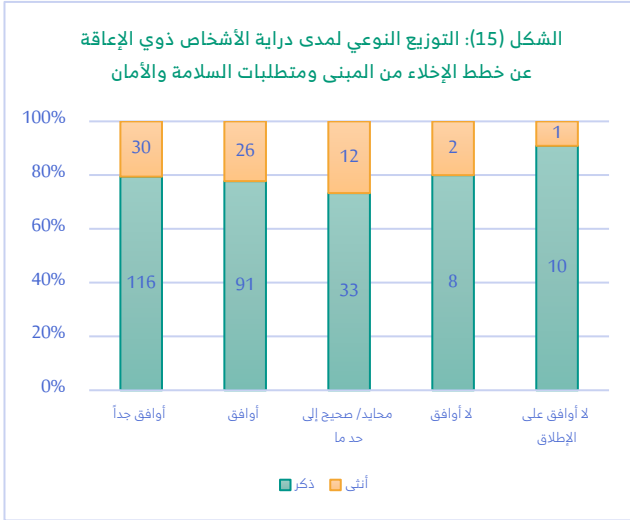
أشارت نتائج الاستبيان أن نحو ٢٨٥ شخص بنسبة ٨٦,٦٪ من الإجمالي على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل. وقد جاءت نسبة الذكور بنحو ٧٩,٣٪ بواقع ٢٢٦ شخص، بينما أشار ٤٪ فقط إلى أنهم ليسوا على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل وهو ما يوضحه الجدول رقم (٤).

جدول رقم (٤): التوزيع النوعي لمدى إلمام ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل

| النوع | أوافق جداً | أوافق | محايد / صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للنوع |
|----------|------------|-------|------------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| ذكر | 131 | 95 | 22 | 6 | 4 | 258 |
| أنثى | 38 | 21 | 9 | 3 | 0 | 71 |
| الإجمالي | 169 | 116 | 31 | 9 | 4 | 329 |

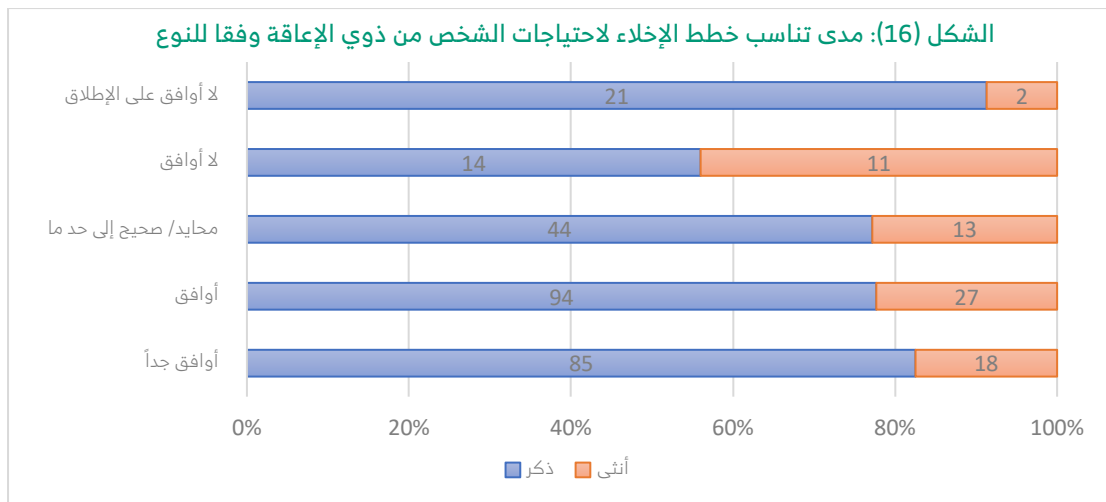
استبيان ما إذا كان الشخص ذو الإعاقة يواجه مشكلة في إنجاز مهام العمل

أشار نحو ٢٦٢ شخص بنسبة ٧٩,٦٪ من المشاهدات بأنهم لا يواجهون أية مشاكل في إنجاز مهام عملهم في بيئة العمل، وقد مثلت نسبة الذكور نحو ٧٨,٦٪ من إجمالي الموافقين بالعينة بينما بلغت نسبة الإناث نحو ٢١,٣٪. بينما أشار نحو ٢٣ شخص فقط بنسبة ٧٪ بأنهم يواجهون مشاكل في إنجاز مهام عملهم، وهو ما يوضحه الشكل رقم (١٤).



مدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان

أشار نحو ٨٠٪ من المشاهدات على أنهم على دراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان وذلك بواقع ٢٦٣ حالة. في حين بلغ عدد الحالات التي ليست لديهم أية معرفة بتلك الخطط نحو ٢١ حالة فقط بنسبة ٦,٥٪ من المشاركين، وهو ما يوضحه أعلاه الشكل رقم (١٥). وفيما يتعلق بمدى ملائمة وتناسب خطط الإخلاء لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وافق ٢٢٤ مشارك على ملائمة وتناسب خطط الإخلاء وذلك بنحو ٦٨٪ من إجمالي العينة. ويمثل الذكور منها نحو ٧٩,٩٪ بواقع ١٧٩ حالة. في حين أشار نحو ٥٧ مشاهدة بنسبة ١٧,٣٪ بأنهم على الحياد، بينما عبر نحو ٤٨ شخص بنسبة ١٤,٥٪ من المشاهدات على أن خطط الإخلاء غير متناسبة مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، كما يتضح في الشكل رقم (١٦).



مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي

يتضح من الجدول رقم (٥)؛ أن ١٨٢ حالة بنسبة ٥٥,٣٪ موافقون على أن العمل يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل مثل جهاز كمبيوتر ذو شاشة كبيرة، أو مكاتب قابلة لتعديل ارتفاعها أو ساعات عمل مرنة وما إلى ذلك. وقد بلغ عدد الذكور منهم نحو ١٤٦ شخص بنسبة ٨٠,٢٪ من المشاهدات بينما بلغت إناث ٣٦ حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشار ٧٧ حالة بنسبة ٢٣,٤٪ من العينة بأن عملهم لا يقوم بتوفير أية تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل.

جدول رقم (٥): مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل

| النوع | أوافق جداً | أوافق | محايد/ صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للنوع |
|----------|------------|-------|-----------------------|----------|----------------------|----------------------|
| ذكر | 77 | 69 | 52 | 34 | 26 | 258 |
| أنثى | 22 | 14 | 18 | 14 | 3 | 71 |
| الإجمالي | 99 | 83 | 70 | 48 | 29 | 329 |

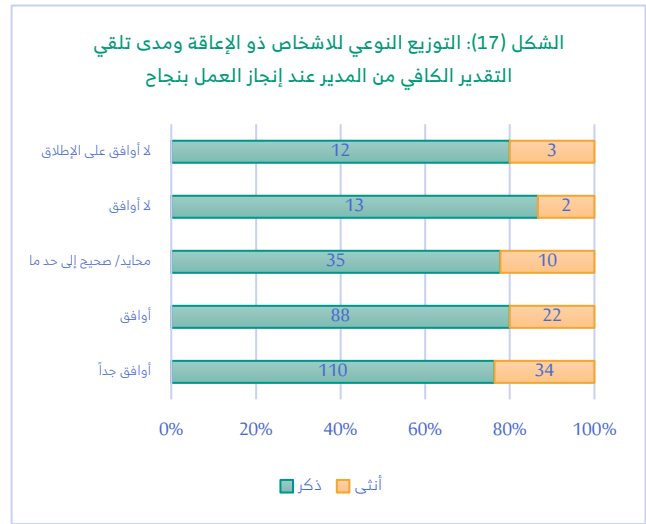
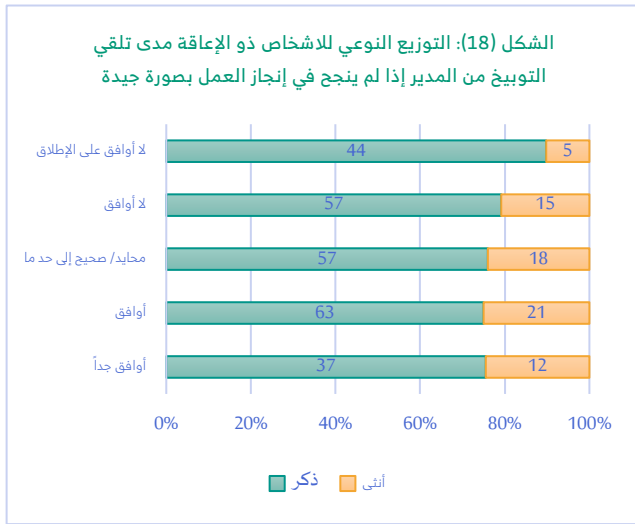
مدى استطاعة الشخص ذو الإعاقة التعبير عن آرائه وأفكاره في اجتماعات

أشار نحو ٢٥٢ شخص بنسبة ٧٦,٦٪ من المشاهدات إلى أن لديهم الحرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم في اجتماعات العمل، وقد مثلت نسبة الذكور نحو ٧٥,٨٪ من إجمالي الموافقين في حين بلغت نسبة الإناث نحو ٢٤,٢٪. ولكن يجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة الموافقة بين الإناث القادرات على التعبير عن أفكارهم خلال اجتماعات العمل تجاوزت الـ ٨٣٪ بينما كانت نسبة الرفض بين الإناث نحو ١١,٣٪، وهو ما يوضحه الجدول رقم (٦).

| النوع | أوافق جداً | أوافق | محايد/ صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للنوع |
|----------|------------|-------|-----------------------|----------|----------------------|----------------------|
| ذكر | 111 | 82 | 40 | 16 | 9 | 258 |
| أنثى | 39 | 20 | 4 | 7 | 1 | 71 |
| الإجمالي | 150 | 102 | 44 | 23 | 10 | 329 |

مدى تلقي التقدير الكافي / التوبيخ من المدير عند إنجاز / عدم إنجاز العمل بنجاح

أشار نحو ٢٥٤ شخص بأنه يتلقى التقدير الكافي من المدير عند العمل وذلك بنسبة ٧٧,٢٪ من إجمالي المشاهدات. وقد مثلت عينة الذكور نحو ١٩٨ شخص لتمثل نحو ٧٨٪ من إجمالي الموافقين. كما تمثل الإناث نحو ٢٢٪ من إجمالي الموافقين بواقع ٥٦ حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشار ٣٠ حالة أي بنسبة ٩,١٪ بأنهم لم يلاقوا التقدير الكافي من المدير عند إنجاز العمل بنجاح ويتضح ذلك في الشكل رقم (١٧).



وفيما يتعلق بالتوبيخ من المدير، فقد وافق نحو ١٣٣ شخص عن تلقيهم التوبيخ من المدير إذا لم ينجحوا في إنجاز العمل بصورة جيدة وذلك بنسبة ٤٠٪ من إجمالي العينة. في حين أشار نحو ١٢١ شخص بأنهم لم يتعرضوا لأي توبيخ من المدير في حال عدم النجاح في إتمام العمل بصورة جيدة وذلك بنسبة ٣٦,٨٪ من إجمالي العينة. وهو ما يوضحه الشكل رقم (١٨).

الإدماج / المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به

أشارت نتائج الاستبيان أن نحو ٢٠٦ شخص بنسبة ٧٩٪ من المشاهدات يتم مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به، وقد بلغت نسبة الذكور في تلك العينة نحو ٧٨,٢٪ بينما بلغت نسبة الإناث ٢١,٨٪. كما أشار نحو ٥٩ شخص بنسبة ١٨,١٪ بأنهم لم يتم ادماجهم في اتخاذ أي قرارات متعلقة بالقسم الذين يعملون به. ويتضح ذلك في جدول رقم (٧).

مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي

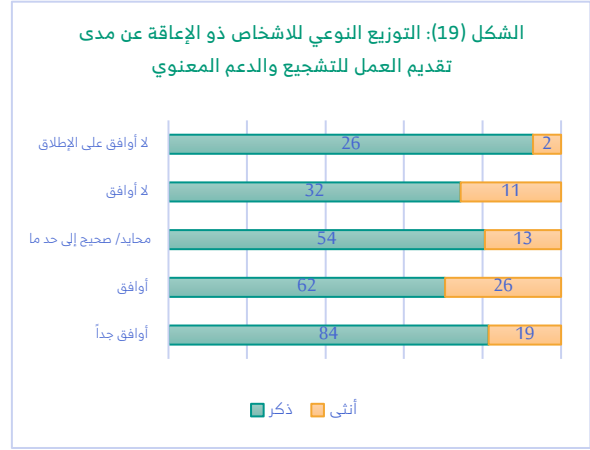
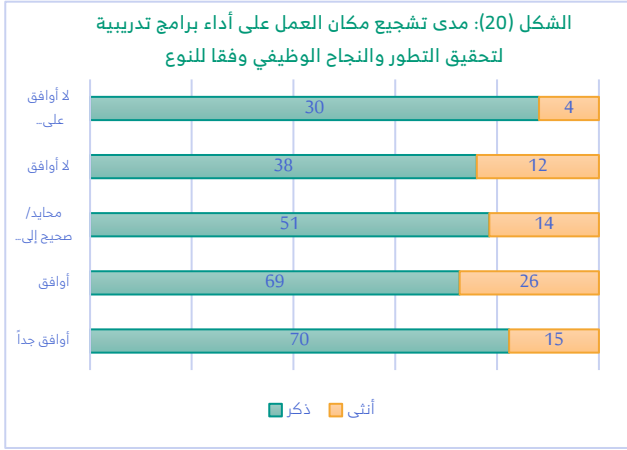
يتضح من الجدول رقم (٥)؛ أن ١٨٢ حالة بنسبة ٥٥,٣٪ موافقون على أن العمل يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل مثل جهاز كمبيوتر ذو شاشة كبيرة، أو مكاتب قابلة لتعديل ارتفاعها أو ساعات عمل مرنة وما إلى ذلك. وقد بلغ عدد الذكور منهم نحو ١٤٦ شخص بنسبة ٨٠,٢٪ من المشاهدات بينما بلغت إناث ٣٦ حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشار ٧٧ حالة بنسبة ٢٣,٤٪ من العينة بأن عملهم لا يقوم بتوفير أية تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل.

جدول رقم (٥): مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل

| النوع | أوافق جداً | أوافق | محايد/ صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للنوع |
|----------|------------|-------|--------------------------|----------|----------------------|----------------------|
| ذكر | 74 | 87 | 52 | 27 | 18 | 258 |
| أنثى | 20 | 25 | 12 | 8 | 6 | 71 |
| الإجمالي | 94 | 112 | 64 | 35 | 24 | 329 |

مدى تقديم العمل للتشجيع والدعم المعنوي الكافي لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي

أشار نحو ١٩١ شخص بنسبة ٥٨,١٪ من المشاهدات بأنه العمل يقوم بالتشجيع وتقديم الدعم المعنوي الكافي، وقد مثلت نسبة الذكور بنحو ٧٢,٨٪ بواقع ١٣٩ حالة في حين مثلت نسبة الإناث بنحو ٢٧,٢٪. وعلى الجانب الآخر أشار نحو ٨٤ شخص بأن العمل لديهم لا يقدم الدعم المعنوي الكافي لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي وذلك بنسبة ٢٥,٥٪، وهو ما يوضحه الشكل رقم (١٩).



مدى تشجيع مكان العمل على أداء برامج تدريبية لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي

أكد نحو ١٨٠ شخص بنسبة ٥٤,٧٪ من المشاهدات بأن مكان العمل لديهم يقوم بتشجيعهم نحو أداء برامج تدريبية لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي، وقد بلغ عدد الذكور في تلك العينة نحو ١٣٩ شخص بينما بلغ عدد الإناث نحو ٥٥ حالة، كما يتضح بالشكل أعلاه رقم (٢٠).

الإبلاغ عن أي سلوك/ ممارسات غير أخلاقية في مكان العمل دون تقييد أو قلق

أشار نحو ٢٣٢ شخص بنسبة ٧٠,٥٪ من المشاهدات بأن ليس لديهم أي قيود أو قلق للإبلاغ عن أي سلوك أو ممارسات غير أخلاقية. وهو ما يوضحه الجدول رقم (٨).

جدول رقم (٨): التوزيع النوعي لمدى الإبلاغ عن أي سلوك/ ممارسات غير أخلاقية في مكان العمل دون تقييد أو قلق

| النوع | أوافق جداً | أوافق | محايد/صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للنوع |
|----------|------------|-------|----------------------|----------|----------------------|----------------------|
| ذكر | 102 | 80 | 44 | 15 | 17 | 258 |
| أنثى | 22 | 28 | 16 | 4 | 1 | 71 |
| الإجمالي | 124 | 108 | 60 | 19 | 18 | 329 |

التعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة في مكان العمل الحالي

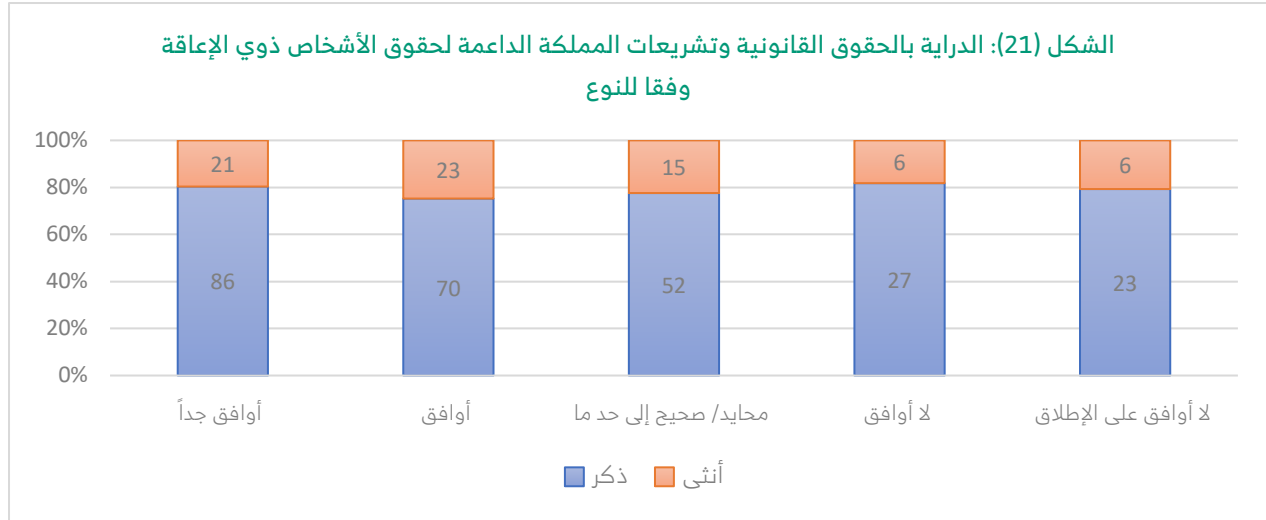
أشارت النتائج إلى أن ٧٥,٤٪ من العينة لم يتعرضوا للتنمر في مكان العمل وذلك بواقع ٢٤٨ حالة، في حين أعرب ٤٢ مشارك ونسبتهم ١٢,٨٪ عن تعرضهم للتنمر في مكان العمل بسبب الإعاقة. وعلى مستوى الفئات العمرية، فقد أشارت النتائج أن الفئتين (من ٢٥ إلى ٣٥ سنة) و (٣٦ إلى ٤٥ سنة) من أكثر الفئات التي لم يتعرضوا لأي تنمر بسبب الإعاقة وذلك بواقع ١٨٦ شخص من إجمالي الفئتين السابقين ونسبتهم ٥٦,٥٪ من الإجمالي، ويتضح ذلك في الجدول رقم (٩).

جدول رقم (٩): عدم التعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة في مكان العمل الحالي وفقاً للفئة العمرية

| الفئة العمرية | أوافق جداً | أوافق | محايد/ صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للفئة |
|-------------------|------------|-------|--------------------------|----------|----------------------|----------------------|
| من ١٨ إلى ٢٤ سنة | 7 | 5 | 3 | 2 | 0 | 17 |
| من ٢٥ إلى ٣٥ سنة | 71 | 37 | 20 | 11 | 10 | 149 |
| من ٣٦ إلى ٤٥ سنة | 48 | 30 | 15 | 9 | 4 | 106 |
| من ٤٦ إلى ٥٥ سنة | 20 | 15 | 7 | 3 | 3 | 48 |
| من ٥٦ سنة وما فوق | 4 | 2 | 3 | 0 | 0 | 9 |
| الإجمالي | 150 | 89 | 48 | 25 | 17 | 329 |

الدراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تشير البيانات إلى أن نحو ٢٠٠ شخص بنسبة ٦٠,٨٪ من المشاهدات على دراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد مثلت نسبة الذكور في تلك العينة بنحو ٧٨٪ والإناث بنحو ٢٢٪. كما مثلت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة غير الملمين بالحقوق القانونية بنحو ١٨,٨٪ من المشاهدات، وأشار نحو ٦٢ شخص بعدم معرفتهم بالحقوق القانونية والتشريعات بالمملكة. وهو ما يوضحه الشكل رقم (٢١).



تقييم فرصة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للأدوار القيادية في المملكة

أشارت النتائج أن نحو ٢٥١ مشاهدة موافقون على أن لديهم الفرصة للوصول للأدوار القيادية وذلك بنسبة ٧٦,٣٪ من إجمالي العينة، وقد بلغت نسبة الذكور بها نحو ٧٦,٩٪ بواقع ١٩٣ حالة. وبالنظر إلى كل فئة نوعية على حدة؛ نجد أن ٦٠٪ من الذكور من إجمالي الذكور المشاركين بالعينة لديهم تطلعات إيجابية حول قدرتهم على الوصول للأدوار القيادية. بينما ٣٤,٣٪ من الإناث من إجمالي الإناث المشاركات بالاستبيان لديهن تطلعات إيجابية حول قدرتهن على تبوأ مناصب قيادية بالمملكة. بينما اقتصرت نسب الرفض وعدم امتلاك انطباع إيجابي حول مدى إتاحة الفرص لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة للأدوار القيادية في المملكة نحو ٨,٥٪ بإجمالي ٢٨ حالة رفض (٢٥ ذكور، و ٣ إناث) من إجمالي المستجيبين وعددهم ٣٢٩. وعلى مستوى الفئات العمرية، فأما الفئتين (من ٢٥ إلى ٣٥ سنة) و (٣٦ إلى ٤٥ سنة) من أكثر الفئات تأكيداً على أن لديهم فرص للوصول للأدوار القيادية في المملكة. فقد أشار نحو ١٩٤ شخص (إجمالي الفئتين السابقين) بنسبة ٥٩٪ من المشاهدات بأنهم لديهم فرصة لتولي المناصب القيادية. ويتضح ذلك في الجدول رقم (١٠).

جدول رقم (١٠): مدى إتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة للوصول للأدوار القيادية وفقاً للفئات العمرية

| الفئة العمرية | أوافق جداً | أوافق | محايد/ صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | الإجمالي وفقاً للفئة |
|-------------------|------------|-------|-----------------------|----------|----------------------|----------------------|
| من ١٨ إلى ٢٤ سنة | 9 | 4 | 3 | 1 | 0 | 17 |
| من ٢٥ إلى ٣٥ سنة | 80 | 31 | 23 | 9 | 6 | 149 |
| من ٣٦ إلى ٤٥ سنة | 58 | 25 | 13 | 7 | 3 | 106 |
| من ٤٦ إلى ٥٥ سنة | 25 | 11 | 10 | 1 | 1 | 48 |
| من ٥٦ سنة وما فوق | 3 | 5 | 1 | 0 | 0 | 9 |
| الإجمالي | 175 | 76 | 50 | 18 | 10 | 329 |

مدى الرضا عن التجربة الوظيفية الحالية

وعلى مستوى الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد أشار ٢٢٠ حالة أنهم راضين عن تجربتهم الوظيفية الحالية وذلك بنسبة ٦٦,٩٪ من إجمالي المشاهدات. وقد بلغت نسبة الذكور ٨٠,٩٪ بواقع ١٧٨ حالة. كما بلغت الإناث ٤٢ حالة لتبلغ نسبتها ١٩,١٪. كما أشارت نتائج الاستبيان في هذا السياق إلى أن مناطق الرياض والشرقية ومكة المكرمة من أكثر المناطق تسجيلاً لحالات الرضا الوظيفي لدى المشاركين في العينة؛ حيث عبرت نحو ١٦٢ حالة في هذه المناطق الثلاث عن رضاهم عن تجربتهم الوظيفية الحالية، كما يتضح في الجدول رقم (١١).

جدول رقم (II): مدى الرضا عن التجربة الوظيفية الحالية للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمناطق

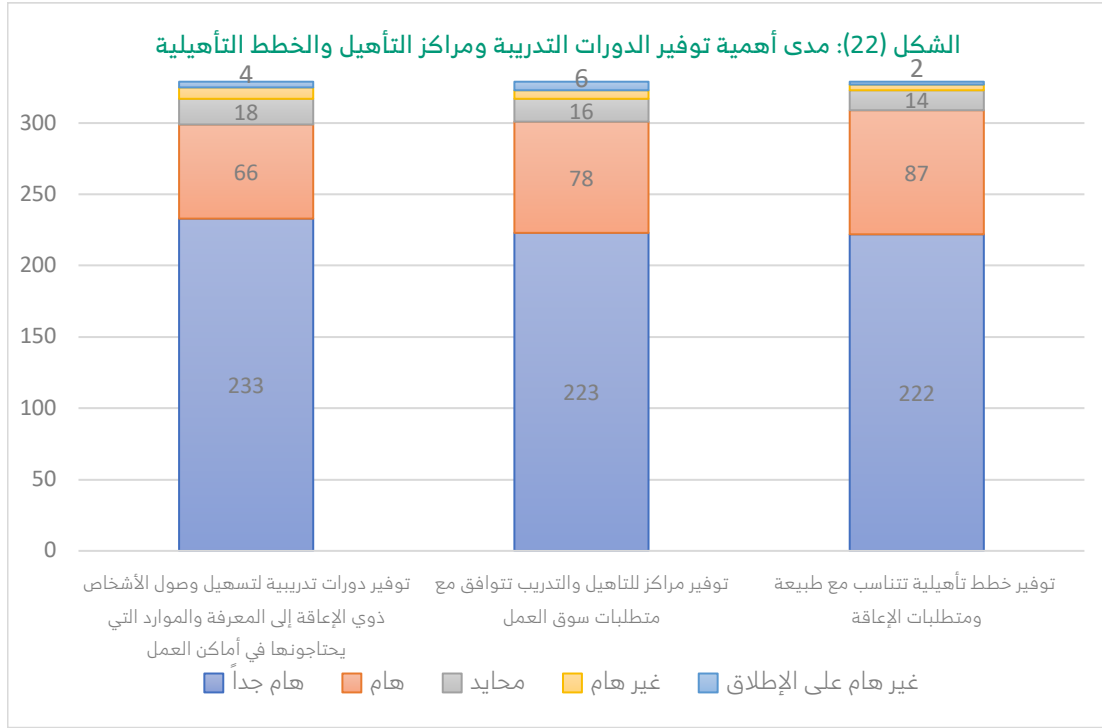
| النوع | أوافق جداً | أوافق | محايد/ صحيح إلى حد ما | لا أوافق | لا أوافق على الإطلاق | إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنوع |
|-----------------|------------|-------|-----------------------------|----------|----------------------------|---|
| الرياض | 43 | 44 | 26 | 10 | 3 | 126 |
| الشرقية | 15 | 21 | 18 | 5 | 6 | 65 |
| القصيم | 5 | 3 | 2 | 0 | 1 | 11 |
| المدينة المنورة | 3 | 2 | 2 | 0 | 4 | 11 |
| تبوك | 2 | 3 | 2 | 1 | 0 | 8 |
| جازان | 6 | 3 | 3 | 1 | 1 | 14 |
| حائل | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | 5 |
| عسير | 12 | 12 | 5 | 4 | 0 | 33 |
| مكة المكرمة | 19 | 20 | 7 | 2 | 4 | 52 |
| نجران | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| الإجمالي | 109 | 111 | 67 | 23 | 19 | 329 |

أسس بناء بيئة عمل جيدة للأشخاص ذوي الإعاقة

استعرض القسم السادس والأخير من الاستبيان محاور العمل في إطار بناء بيئة عمل جيدة وملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هذا المنطلق يقوم هذا الجزء بتحليل ما يلي؛ مدى أهمية توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، علاوة على مدي أهمية توفير مراكز التأهيل والتدريب التي تواكب متطلبات سوق العمل، وكذلك أهمية توفير خطط تأهيلية تتناسب مع طبيعة ومتطلبات الإعاقة في أماكن العمل لدى المشاركين في العينة. وتم التعرف على آراء المشاركين من خلال استخدام مقياس خماسي للرضا يشمل؛ أوافق جداً، لا أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق على الإطلاق. وعلى الجانب الآخر يصد هذا القسم أهمية المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة من أجل تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المناصب القيادية في المملكة. ويشمل هذا القسم من الاستبيان ٣٢٩ شخص (٢٥٧ ذكور بنسبة ٧٨٪، و٧١ حالة إناث بنحو ٣٢٪) من إجمالي العينة (٤٩١ شخص) لشموله فقط من يعمل، ومن لا يعمل وسبق ل العمل، والمتقاعدين لتقييم آرائهم بناء على خبرتهم العملية.

أهمية توفير الدورات التدريبية ومراكز التأهيل والخطط التأهيلية

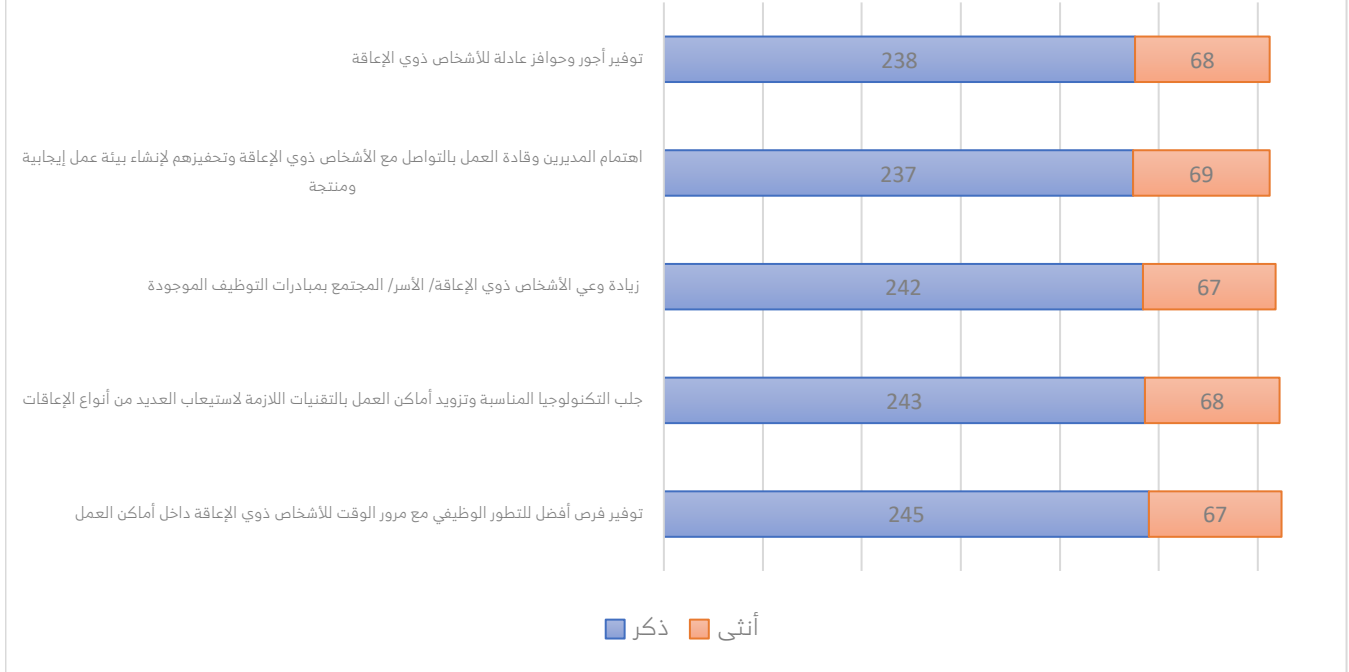
فيما يتعلق بتحليل أهمية توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، فقد أشار نحو ٢٩٩ شخص بنسبة ٩٠,٩٪ من إجمالي العينة المستجيبة وبالبالغة نحو ٣٢٩ حالة أن هذه الدورات ذو أهمية. كما أكد نحو ٣٠١ شخص بنسبة ٩١,٥٪ من إجمالي على أهمية توفير مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل. ثم توفير خطط تأهيلية ليؤكد على أهميتها نحو ٣٠٩ شخص بنسبة ٩٣,٩٪ من إجمالي. ويوضح هذا الشكل (٢٢).



العوامل المساعدة الهامة للتطوير بيئة العمل

أكد نحو ٣١٢ شخص على أهمية توفير فرص أفضل للتطور الوظيفي مع مرور الوقت للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل وذلك بنسبة ٩٤,٨٪ من إجمالي المشاهدات، تليها أهمية جلب التكنولوجيا المناسبة وتزويد أماكن العمل بالتقنيات اللازمة لاستيعاب العديد من أنواع الإعاقات وقد أكد على أهميتها نحو ٣١١ حالة بنسبة ٩٤,٥٪ من إجمالي المشاهدات. كما أعرب ٣٠٩ شخص بنسبة ٩٤٪ على أهمية زيادة وعي الأشخاص ذوي الإعاقة/ الأسر/ المجتمع بمبادرات التوظيف الموجودة. علاوة على ذلك أشار ٩٣٪ من المشاركين إلى أهمية اهتمام المديرين وقادة العمل بالتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتحفيزهم لتوفير بيئة عمل إيجابية، أكدوا كذلك على ضرورة توفير أجور وحوافز عادلة للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ما يوضحه الشكل رقم (٢٣).

الشكل (23): العوامل المساعدة الهامة للتطوير بيئة العمل

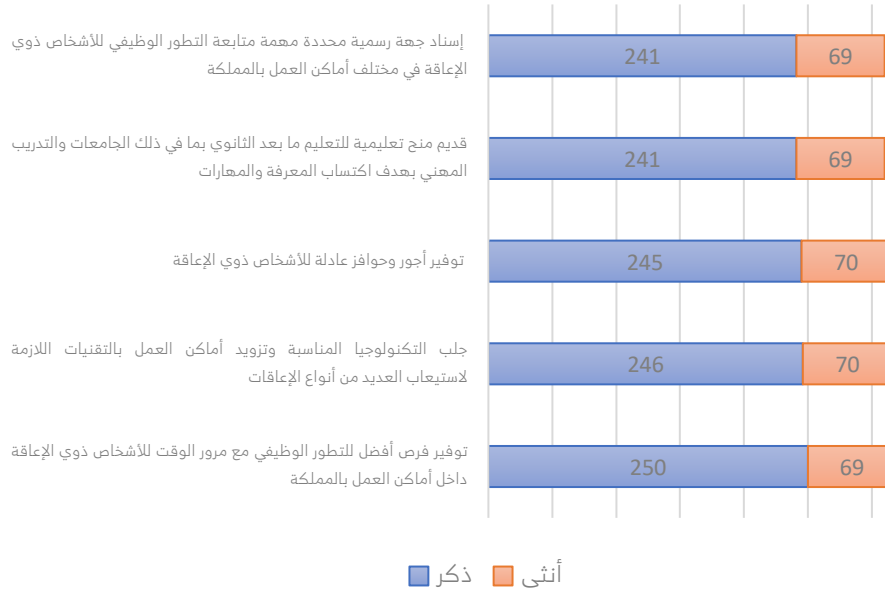


وفي السياق السابق، قامت بعض الحالات بتقديم بعض الحالات بتقديم بعض المقترحات الأخرى لتطوير بيئة العمل مثل توفير احتياجات (كرسي متحرك، مشاية، عصا، لوحات إرشادية، مسارات، وتوفير نظام تقاعدي يتناسب مع متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطبيق معايير الوصول الشامل مثل وجود المنزلاقات، والأبواب الإلكترونية.

أبرز المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة لتعزيز اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل

قامت المملكة بتبني عدد من المبادرات من أجل تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة ، وبسؤال العينة عن أهمية تلك المبادرات فقد أشارت النتائج الى أن نحو ٣١٩ شخص بنسبة ٩٧٪ من إجمالي المشاهدات ترى أن توفير فرص أفضل للتطور الوظيفي مع مرور الوقت للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل بالمملكة مبادرة هامة، تليها جلب التكنولوجيا المناسبة وتزويد أماكن العمل بالتقنيات اللازمة لاستيعاب العديد من أنواع الإعاقات حيث أكد على أهميتها نحو ٣١٦ شخص بنسبة بلغت ٩٦٪ من إجمالي. تليها توفير أجور وحوافز عادلة للأشخاص ذوي الإعاقة والتي أكد عليها ٣١٥ حالة بنسبة ٩٥,٧٪ من إجمالي. كما تم التأكيد على منح تعليمية للتعليم ما بعد الثانوي بما في ذلك الجامعات والتدريب المهني بهدف اكتساب المعرفة والمهارات، وإسناد جهة رسمية محددة مهمة متابعة التطور الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف أماكن العمل بالمملكة. ويتضح ذلك في الشكل رقم (٢٤).

الشكل (24): المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال
الفترة القادمة



الفصل الرابع: مناقشة نتائج استبيان تقييم إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة

تم تحليل بيانات الاستبيان عن طريق برنامج الرزم الإحصائية SPSS version 28، وذلك من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث لكل فقرة من فقرات الأداة وعلى أبعادها الفرعية، وكذلك للدرجة الكلية للفقرات، وذلك للتعرف على الوظائف التي يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة، والوقوف أيضاً على الوظائف التي يرغبون في شغلها. علاوة على رصد مدى ملائمة بيئة الاعمال المحيطة بهم سواء من الجوانب المادية المتعلقة بتوفر الأدوات المساعدة والسبل التيسيرية بها؛ وكذلك الجوانب المعنوية المحيطة بالأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل ومدى التشجيع وتوفير برامج تدريبية وتأهيلية ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة لتعزيز كفاءتهم الوظيفية، ومدى قدرتهم على التعبير عن آرائهم وتحمل مسؤولية مهامهم الوظيفية. كما تم التطرق إلى الجوانب المادية المتعلقة ببيئة الاعمال. بالإضافة إلى طرح أبرز المبادرات والسبل التي من شأنها تعزيز قدرة ذوي الإعاقة على تولي وظائف قيادية في المستقبل. وللتعرف على مستويات رضا الأشخاص ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان، تم اعتماد المستويات التالية لتقييم مستوى الرضا عن بيئة الاعمال والمبادرات والبرامج التأهيلية: موافق جداً؛ موافق، إلى حد ما/ محايد؛ غير موافق، غير موافق على الإطلاق.

واستعرضت الأقسام الست المختلفة التي شملتها الدراسة تحليلاً تفصيلياً لاستبيان إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالمملكة العربية السعودية، وفيما يتعلق بالقسم الأول المختص بالمعلومات الشخصية عن المشاركين، والقسم الرابع عن برامج ومبادرات التوظيف في المملكة بلغ عدد المستجيبين ٤٩١ شخص ذو إعاقة (٦٥,٦٪ من الذكور، مقابل ٣٤,٤٪ من الإناث). وتركزت العدد الأكبر من المشاهدات به في الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٣٥ سنة بواقع ٢١٨ مشاهدة ونسبة ٤٤,٤٪ من الإجمالي. بينما بلغ عدد المستجيبين في القسم الثاني من الاستبيان المتعلق بخصائص الإعاقة نحو ٤٧٤ شخص (٦٦٪ من الذكور، و٣٤٪ من الإناث). وفيما يتعلق بالأقسام الثالث والخامس والسادس المعنيين بتحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل، وتحليل بيئة العمل، وتقييم واقتراح أسس بناء بيئة عمل جيدة للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة. بلغ عدد المستجيبين في هذه الأقسام الثلاثة ٣٢٩ شخص (٧٨٪ من الذكور، و٣٢٪ من الإناث) من إجمالي العينة (٤٩١ شخص) لشموله فقط من يعمل أو لديه خبرة عملية سابقة.

فيما يتعلق بعدد الاستجابات لنوع الإعاقة بلغ ٥٠٩ مشاهدة، في حين أن عدد الاستجابات في الاستبيان على هذا التساؤل ٤٧٤ مشاهدة، مما يشير ذلك تعرض بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة الى ما يعرف بالإعاقة المزدوجة. وفيما يتعلق بالتوزيع النوعي لنوع الإعاقة، تبرز البيانات في الشكل رقم (١)، إلى أن أكثر الإعاقات تمركزاً لدى الإناث تتمثل في الإعاقة الحركية بنحو ٤٤,٤٪ وعددها ٧٥ حالة، يليها ٢٣,٧٪ بواقع ٤٠ حالة من الإناث من ذوات الإعاقة المرضية والإعاقة حسية، في حين ٦ مشاهدات فقط لديها إعاقة ذهنية. وفيما يتعلق بالذكور، تعد الإعاقة الحركية أيضاً هي الأكثر انتشاراً بين المشاركين من الذكور بنحو ٣٨,٥٪ وعدد ١٢٤ حالة، تليها ١٠٥ حالة بإعاقة حسية بنسبة ٣٢,٦٪، ثم ٦٦ حالة بإعاقة مرضية بنحو ٢٠,٥٪، وأخيراً ١٨ حالة من ذوي الإعاقة الذهنية بين الذكور. وتتماشى هذه النتائج مع ما رصده (Thornicroft G. S., 2006) أن ذوي الإعاقة الذهنية الأكثر تهميشاً في التوظيف بين مختلف فئات الأشخاص ذوي الإعاقة.

وأشارت البيانات إلى أن ٣٣,٩٪ من الأشخاص ذو الإعاقة (الذكور) متزوجون ولديهم أطفال، بينما ١٢,٩٪ من الأشخاص ذو الإعاقة (الإناث) متزوجات ولديهن أطفال. في حين ١٤ شخص ذو الإعاقة عازب ولم يسبق له الزواج، و٦٧ شخص ذو إعاقة إناث لم يسبق له الزواج وذلك بنسبة ٢٣,٣٪، و١٣,٧٪ على التوالي. كما شملت العينة على نحو ٤٧ حالة اجتماعية زواج بدون أطفال (١٣ حالة للإناث، و٣٤ حالة للذكور)، و٢٩ حالة طلاق (٧ للذكور و٢٢ للإناث)، وأخيراً ٤ مشاهدات أرملة.

وفيما يتعلق بالتوزيع النوعي للعينة على مستوى التعليمي، تشير البيانات أن مرحلة الثانوية العامة يستحوذ الذكور ذوي الإعاقة نحو ٧٥٪ من هذه المرحلة بواقع ١٠٩ شخص بينما الإناث ذوي الإعاقة نحو ٣٦ شخص بما يمثل ٢٥٪. كما في مرحلة الدبلوم ومرحلة الدراسات العليا، والشهادة المتوسطة بلغ نصيب الذكور نحو ٨٠٪، و٦٩٪، و٦٨٪ على التوالي. بينما تقاربت نسب الذكور بالإناث على مستوى كل من مرحلة البكالوريوس، والشهادة الابتدائية ليكن نصيب الإناث نحو ٤٩٪، و٥٠٪ على التوالي.

كما أشارت النتائج إلى أن نحو نصف المشاهدات لا تعمل وتبحث عن عمل وذلك بواقع ٢٤٦ شخص وتمثل الإناث نحو ٥٢,٨٪ من إجمالي لتسجل ١٣٠ حالة. وعلى مستوى المشاهدات التي تعمل، فإن نحو ١٨٩ شخص موظفون بدوام كامل ويمثل الذكور نحو ٨٣٪ من إجمالي عدد المشاهدات البالغة ١٥٧ مشاهدة بينما الإناث ٣٢ مشاهدة فقط، في حين أن إجمالي عدد من يعمل بدوام جزئي، أو يعمل لحساب نفسه يبلغ حوالي ٧,٧٪ من إجمالي المشاهدات بعدد ٣٨ شخص. بالإضافة إلى نحو ١٨ شخص متقاعد. وتتماشى هذه النتائج مع ما أشار له كلاً من (Alkhouli, 2015; Abdulwahab, 2003) أن الإناث ذوات الإعاقة أقل حظاً في التوظيف بالمقارنة بالإناث ذوات الإعاقة في المملكة العربية السعودية.

وفيما يتعلق توزيع المشاهدات من حيث النوع والمنطقة الإدارية التابع لها، يتركز نحو ٣١,٦٪ من المشاهدات في مدينة الرياض بواقع ١٥٥ مشاهدة (٩٩ مشاهدة ذكور، و٥٦ مشاهدة إناث)، يليها المنطقة الشرقية بعدد ٥٧ مشاهدة، يليها مكة المكرمة والمدينة المنورة، بواقع ٦١ و٣٨ مشاهدة على التوالي. بينما حائل والجوف فقد كان نصيب كل منهم ٦ و٣ مشاهدات على التوالي. في حين الحدود الشمالية، والجوف فلكل منهما حالة واحدة فقط. وفيما يتعلق ببيئة العمل الحالية، يتصدر القطاع الخاص قائمة القطاعات التابع له مكان عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد بلغ عدد المشاهدات نحو ١٩٩ حالة بما يمثل ٦١٪ من الإجمالي والبالغ عددها ٣٢٩ مشاهدة حيث لم يستجب نحو ١٦٢ حالة. يلي ذلك القطاع الحكومي ليمثل حوالي ٣٥٪ بواقع ١١٦ حالة. وأخيراً ١٤ حالة أشارت أنها تتبع قطاع شبه حكومي

كذلك أشارت نتائج تحليل أن الأجهزة الإلكترونية من أكثر الاجتياحات التي أشارت إليها العينة وذلك بنسبة ٤٠,٤٪ من المشاركين بواقع ٩٥ حالة. ثم يأتي الاحتياج إلى تطبيق ساعات عمل مرنة وذلك بنحو ٧٩ حالة بنسبة ٣٣,٦٪ من المشاهدات. بينما أشارت حلتين فقط احتياجهن إلى كل من دورات وبرامج تدريبية متنوعة، وتوفير مستلزمات الأشخاص ذوي الإعاقة مثل المسارات، دورات مياه... وغيرهم، إلى جانب توفير آلة بريل للكتابة. فيما يتعلق بالوظائف التي يرغب بها الأشخاص ذوي الإعاقة في ممارستها، تتصدر الأعمال الإدارية قائمة الوظائف التي ترغب بها العينة للعمل أو لممارستها حيث أشار نحو ١٠٩ حالة بنسبة ٢٢,١٪ من إجمالي المشاهدات. تليها الأعمال المكتبية بنسبة ١٥,٧٪، ثم الوظائف الأكاديمية بنسبة ٥,٥٪ من الإجمالي. بينما أشارت حلتين فقط لكل من مجال الإعلام والصحافة، والوظائف الهندسية وأخيراً الأعمال الحرفية.

فيما يتعلق بدوافع العمل في الوقت الحاضر، تشير نتائج الاستبيان ٤٥,٦٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة يرغبون في العمل بدافع الحاجة إلى وجود دخل وذلك بواقع ٢٢٤ حالة منهم ١٤٨ ذكور، في حين أشار نحو ٢١,٨٪ من ذوي الإعاقة أن العمل حق لكل إنسان للتمتع بحياة كريمة بواقع ١٠٧ حالة من بينهم ٦٦ ذكور. بينما أشار نحو ١٢ فقط أن الدافع هو ان يكن نشيطاً طوال الوقت. وفيما يتعلق بدراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، أشارت النتائج إلى أن ٣١٥ شخص من ذوي الإعاقة بنسبة ٦٤٪ لم يكن لديهم أي دراية عن برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة مثل برنامج توافق ومبادرة قادرين لخلق بيئة عمل آمنة ومساعدة لذوي الإعاقة. بينما ١٨٪ أشاروا أنهم إلى حد ما على دراية وذلك بواقع ٨٨ حالة. في حين مثلهم أكدوا انهم على معرفة بتلك المبادرات، وهو ما يتماشى مع نتائج دراستي (AlKhouli, 2015; Kadi, 2018) التي أبرزت محدودية دور المبادرات والبرامج التأهيلية في توظيف ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في المملكة العربية السعودية.

كما أشار نحو ٥٨ شخص بنسبة ١٧,٦٪ من المشاهدات أنهم في حاجة إلى الحصول على دورات الحاسب الآلي والجدير بالذكر أن ٢١ حالة تم ذكرهم في منطقة الرياض تليها منطقة مكة المكرمة بنحو ١٠ حالات والشرقية بنحو ٨ حالات. يلي ذلك ٤٨ حالة ونحو ٤٦ حالة أشاروا إلى رغبتهم في الحصول على دورات في اللغات والتي كانت تتمركز في الرياض حيث أشار نحو ٢٠ حالة وذلك بنسبة ١٤,٦٪. ثم دورات لتطوير أداء الموظف بنسبة ١٤٪ من إجمالي المشاهدات. وعلى الجانب الآخر فقد أشار حالتين فقط لكل من الدورات القانونية ودورات الباربيستا، ودورات الجرافيك، ودورات الصيانة للأجهزة الإلكترونية والدورات الهندسية، ودورات تتعلق بالمجال الصحي، ودورات في الأمن والحماية. وفيما يتعلق بتحليل آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول بيئة العمل، أشارت نتائج الاستبيان أن نحو ٢٨٥ شخص بنسبة ٨٦,٦٪ من الإجمالي على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل. وقد جاءت نسبة الذكور بنحو ٧٩,٣٪ بواقع ٢٢٦ شخص. وعلى الجانب الآخر وجد انه ٤٪ فقط أشاروا انهم ليسوا على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل. أشار نحو ٢٦٢ شخص بنسبة ٧٩,٦٪ من المشاهدات بأنه لا يواجهون أي مشاكل في انجاز مهام عملهم في بيئة العمل. كما أشار نحو ٢٦٢ شخص بنسبة ٧٩,٦٪ من المشاهدات بأنه لا يواجهون أي مشاكل في انجاز مهام عملهم في بيئة العمل

وتشير نتائج التحليل أن ١٨٢ حالة بنسبة ٥٥,٣٪ موافقون أن العمل يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل مثل جهاز كمبيوتر ذو شاشة كبيرة، أو مكاتب قابلة لتعديل ارتفاعها أو ساعات عمل مرنة وما إلى ذلك. وقد بلغ عدد الذكور منهم نحو ١٤٦ شخص بنسبة ٨٠,٢٪ من المشاهدات بينما بلغت إناث ٣٦ حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشار ٧٧ حالة بنسبة ٢٣,٤٪ من العينة بأن عملهم لا يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل. وهو الأمر الذي أكدته (Al-jadid, 2013; Oxford Group, Portal, 2019) أن المملكة تتخذ خطوات هامة نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير بيئات عمل ملائمة لهم. وفيما يتعلق بالتوبيخ من المدير، فقد وافق نحو ١٣٣ شخص لتلقي التوبيخ من المدير إذا لم ينجح في إنجاز العمل بصورة جيدة وذلك بنسبة ٤٠٪ من إجمالي العينة. في حين أشار نحو ١٢١ شخص بأنهم لم يتعرضوا لأي توبيخ من المدير في حال عدم النجاح في إتمام العمل بصورة جيدة وذلك بنسبة ٣٦,٨٪ من إجمالي العينة. وقد أثارت أدبيات عدة كذلك التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل مثل (Mello, 1993; Wittmer, J., Wilson, L. & Ang, M. C, 2014)؛ وهو الأمر الذي يجب أخذه في الاعتبار خلال الفترة القادمة لتأهيل المدراء بالقدر الكافي للحد من التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات أعمالهم.

وانتقالاً إلى مستويات الإدماج والمشاركة في اتخاذ القرارات، فقد أشارت نتائج الاستبيان أن نحو ٢٠٦ شخص بنسبة ٧٩٪ من المشاهدات يتم مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به، وقد بلغت نسبة الذكور في تلك العينة بنحو ٧٨,٢٪ بينما بلغت نسبة الإناث ٢١,٨٪. كما أشار نحو ٥٩ شخص بنسبة ١٨,١٪ بأنهم لم يتم ادماجهم. وفيما يتعلق لفرصة الوصول للمناصب القيادية، فقد أشارت النتائج أن نحو ٢٥١ مشاهدة موافقون أن لديهم الفرصة للوصول للأدوار القيادية وذلك بنسبة ٧٦,٣٪ من إجمالي العينة، وقد بلغت نسبة الذكور بها نحو ٧٦,٩٪ بواقع ١٩٣ حالة. وعلى مستوى الفئات العمرية، فإن الفئتين (من ٢٥ إلى ٣٥ سنة) و (٣٦ إلى ٤٥ سنة) من أكثر الفئات تأكيداً على أن لديهم فرص للوصول للأدوار القيادية في المملكة. فقد أشار نحو ١٩٤ شخص (إجمالي الفئتين السابقين) بنسبة ٥٩٪ من المشاهدات بأنهم لديهم فرصة لتولي المناصب القيادية.

وقد أشار ٢٢٠ حالة أنهم راضين عن التجربة الوظيفية الحالية وذلك بنسبة ٦٦,٩٪ من إجمالي المشاهدات. وقد بلغت نسبة الذكور ٨٠,٩٪ بواقع ١٧٨ حالة. كما بلغت الإناث ٤٢ حالة لتبلغ نسبتها ١٩,١٪. كما أشارت نتائج الاستبيان في هذا السياق أن منطقة الرياض والشرقية ومكة المكرمة من أكثر المناطق تركيزاً حيث عبر نحو ١٦٢ حالة عن مدى رضاهم عن تجربتهم الوظيفية الحالية. وفيما يتعلق بتحليل أهمية توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، فقد أشار نحو ٢٩٩ شخص بنسبة ٩٠,٩٪ من إجمالي العينة المستجيبة والبالغة نحو ٣٢٩ حالة أن هذه الدورات ذو أهمية. كما أكد نحو ٣٠١ شخص بنسبة ٩١,٥٪ من إجمالي على أهمية توفير مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل. ثم توفير خطط تأهيلية ليؤكد على أهميتها نحو ٣٠٩ شخص بنسبة ٩٣,٩٪ من إجمالي.

ويطرح هذا الاستبيان الذي شمل محاور مختلفة ومتنوعة لتقييم إدماج ذوي الإعاقة في أماكن العمل في المملكة رؤية شاملة ومتكاملة عن تحديات العمل والتوظيف في المملكة، وي طرح تقييم للمبادرات والبرامج التوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة التي لازالت تحتاج إلى تطوير في ضوء عدم دراية نحو ٣١٥ شخص من ذوي الإعاقة بنسبة ٦٤٪ من إجمالي العينة بتلك المبادرات، واقتصار الاستفادة منها على ٢٩ شخص فقط بنحو ٥,٩٪ من إجمالي. ولم يعكس الاستبيان اختلاف كبير في استجابات الذكور والإناث في التقييم الشامل لمختلف أسئلة الاستبيان سوى في التطلعات الإيجابية للوصول للمناصب القيادية في المملكة التي بلغت نحو ٦٧٪ بين الذكور المشاركين في الاستبيان، و ٣٤٪ بين الإناث المشاركات في الاستبيان، وهو الأمر الواجب إلقاء الضوء عليه لتعزيز التطلعات الإيجابية والثقة لدى الإناث من ذوات الإعاقة في سوق العمل السعودي خلال الفترة القادمة. كما أن الاستجابات تباينت أيضاً فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة بين الذكور والإناث بنسب ٨٠,٩٪ في الذكور، و ١٩,١٪ في الإناث وهو الأمر الذي يجب دراسته خلال الفترة القادمة وتوجيه المزيد من الجهود لتحسين مستويات الرضا عن العمل لدى الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة وبخاصة الإناث.

كما شهدت نتائج إيجابية عدة في الاستبيان المتعلقة بالرضا والرغبة في الدورات التدريبية وغيرها، تركّزاً في مناطق الرياض والشرقية ومكة المكرمة وهو الأمر الذي يستوجب المزيد من البحث والتحليل الميداني خلال الفترة القادمة لتعزيز قدرة ذوي الإعاقة في مختلف مناطق المملكة على الوصول والاندماج في العمل. ومن الهام في الختام الإشارة إلى ضرورة أخذ المبادرات التي اهتم بها المشاركين في عين الاعتبار والتي تشمل توفير فرص للتطور الوظيفي، وزيادة استخدام التكنولوجيا في بيئات الاعمال، وتوفير أجور وحوافز عادلة وغيرها السابق ذكرها في التحليل بعين الاعتبار لتعزيز ادماج ذوي الإعاقة في العمل في المملكة خلال الفترة القادمة. وتتماشى هذه النتائج مع أدبيات سابقة ومنها (Al-jadid, 2013; Kadi, 2018) أن المملكة تحتاج خلال الفترة القادمة المزيد من المبادرات التي تشمل مختلف مناطق المملكة لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من جهة، وتعزيز تأهيلهم وقدراتهم على تحقيق نجاحات وظيفية من جهة أخرى.

الخاتمة والتوصيات

يعد إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وتأهيلهم لشغل مناصب قيادية في المملكة تحدياً كبيراً وهدفاً في الحد ذاته لمختلف الجهات المعنية بتعزيز البيئة الإيجابية المحيطة بالأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة وعلى رأسها هيئة الأشخاص ذوي الإعاقة التي تسعى من خلال الاستبيانات المختلفة التي تبناها خلال الفترة الماضية، إلى رصد مختلف التحديات والعقبات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة. وفيما يتعلق بالاستبيان الذي تبنته هذه الورقة لرصد سبل إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة في العمل، وبالنظر إلى مختلف الأدبيات التي طرحتها هذه الدراسة التي أبرزت أن تحديات الحصول على وظيفة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة لا تقتصر فقط على النظرة السلبية وصعوبة الوصول للوظيفة فقط، بل تمتد لصعوبة الاحتفاظ بالوظيفة فيما بعد أو الترقية مما يؤدي لتهميش دور ذوي الإعاقة في مكان عملهم (Tan, W.-L., Williams, J., & Tan, T.-M., 2005). وفي هذا السياق، من الهام طرح عدد من التوصيات التي قد تسهم إيجاباً في تعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة، وإدماجهم ومن ثم وصولهم لأدوار قيادية فيما بعد. وتشمل هذه التوصيات ما يلي:

- دعم البيئات التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز قدراتهم على تحقيق مستوى تعليمي ملائم لتأهيلهم شغل فرص عمل تنمي من مهاراتهم وقدراتهم فيما بعد (International Labour Organization, 2004).
- تعزيز جاهزية بيئات الأعمال، وتأهيل المدراء للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والحد من التمييز ضدهم، وتوفير البرامج التدريبية والتأهيلية التي من شأنها تعزيز مهاراتهم وقدرتهم على إنجاز مهام عملهم (International Labour Organization, 2008).
- توفير الإمكانيات المادية الكافية لتلبية طلبات ذوي الإعاقة ولتيسير تنقلهم وانضمامهم لبرامج تعليمية وتدريبية مختلفة لتعزيز مهاراتهم (OECD, 2010).
- العمل على إيجاد حلول عملية لتعزيز وصول ذوي الإعاقات البصرية إلى فرص وظيفية مناسبة وخاصة في ظل تكنولوجيا المعلومات واستخدام الكمبيوتر والأجهزة اللوحية في التعليم، وأداء الوظائف (Butler SE et al., 2002).
- تعزيز قدرة النساء ذوات الإعاقة سواء من خلال تحسين مستوياتهم التعليمية، أو إيجاد فرص وظيفية مناسبة لهم لتقليل فجوة التوظيف ضد الإناث ذوات الإعاقة في المملكة خلال الفترة القادمة (Abdulwahab, 2003).

- زيادة التدابير الوقائية لبعض قوانين حماية ذوي الإعاقة في بيئات الأعمال ، والتي تمنحهم مزايا عدة مثل: ساعات عمل أقل، أجازات عمل أطول مدفوعة الأجر، فترات راحة أكثر، وبدلات مرتفعة لإنهاء الخدمات وغيرها من الامتيازات التي تهدف لتحسين ظروف العمل لذوي الإعاقة.
- العمل على الحد من الأثر السلبي لبعض نقاط الضعف التشريعية المتعلقة بعدم شمولية القوانين والتشريعات للمؤسسات الصغيرة حيث أن تحديد نسب قانونية محددة لتوظيف ذوي الإعاقة في المؤسسات المختلفة تستهدف الشركات متوسطة وكبيرة الحجم التي يتجاوز عدد موظفيها أرقام محددة. ومع تزايد عدد المؤسسات الصغيرة ومتناهية الصغر في مختلف اقتصادات العالم نظراً لتوجه مختلف الحكومات لدعمها وتمويلها خلال السنوات الأخيرة. نواجه تحدياً يتعلق بتوظيف ذوي الإعاقة في هذه الشركات التي من الصعب إلزامها بنسب توظيفية لذوي الإعاقة نظراً لصغر حجمها ورأسمالها (Acemoglu & Angrist, 2001).
- فيما يتعلق بالقطاع غير الرسمي - (الذي يشكل نحو ١٥٪ من الناتج المحلي الإجمالي العالمي (Alexander, 2019) - الغير مدرج في الاستراتيجيات المنظمة لمشاركة ذوي الإعاقة في مختلف أماكن الأعمال بالدول. تتزايد نسب البطالة للأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية التي ترتفع فيها نسب القطاع غير الرسمي. ومع الوضع في الاعتبار تزايد تحديات ذوي الإعاقة في الدول النامية مقارنة بالدول الأكثر تقدماً، نجد أن الحد من القطاع غير الرسمي يعد ضرورياً لتحسين أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية (World Health Organization, 2011).
- إعادة النظر في برامج ومبادرات التوظيف الداعمة لإدخال الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في مختلف مناطق المملكة لتعزيز القدرة على الاستفادة من هذه المبادرات التي تتبناها المملكة خلال الفترة القادمة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- الأمم المتحدة. (٢٠١٥). حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية. مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان. تم الاسترداد من
https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Disability/SocialProtection/States/SaudiArabia_ARA.docx
- منظمة الصحة العالمية. (٢٠١٥). حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحماية الاجتماعية. تم الاسترداد من
http://www.who.int/disabilities/policies/actionplan/disability_action_plan_ar.docx
- منظمة الصحة العالمية. (٢٠٢٠). الإعاقة والصحة. تم الاسترداد من
<https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- هدى عبدالله الحسين. (٢٠١٩). زواج الأقارب والأمراض الوراثية: دراسة سوسولوجية مطبقة على أسر في الرياض. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، ٨. تم الاسترداد من
<https://www.eimj.org/uplode/images/photo/hudaa..pdf>
- هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة. (٢٠٢٠). التقرير السنوي لعام ٢٠٢٠م. تم الاسترداد من
<https://apd.gov.sa/%d8%aa%d9%82%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%b1>

المراجع باللغة الإنجليزية

- Al-Abdulwahab, S. (2003). Attitudes of Saudi Arabian health care professionals towards people with physical disabilities. Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal 14, pp. 63-70.
- Acemoglu, D., & Angrist, J. (2001). Consequences of Employment Protection? The Case of The Americans with Disabilities Act. Journal of Political Economy, 109(5), 915- 957.
doi:10.1086/322836
- Alexander, T. (2019). The Global Informal Economy: Large but On The Decline. IMF Portal. Retrieved from <https://blogs.imf.org/2019/10/30/the-global-informal-economy-large-but-on-the-decline/>
- Al-jadid, M. (2013). Disability in Saudi Arabia. Saudi Med J, 34(5), 453-460. Retrieved from https://applications.emro.who.int/imemrf/Saudi_Med_J/Saudi_Med_J_2013_34_5_453_460.pdf

- Alkhouli, D. (2015). Employment Policy for People with Disabilities in Saudi Arabia. Manchester: Manchester Metropolitan University. Retrieved from <https://e-space.mmu.ac.uk/898/1/thesis%2009977705.pdf>
- Altman, B. M., Cooper, P. F., & Cunningham, P. J. (1999). The Case of Disability in the Family: Impact on Health Care Utilization and Expenditures for Nondisabled Members. *The Milbank Quarterly*, 77(1), 39-75. doi:10.1111/1468-0009.00124
- Ang, M. C. (2014). Do Persons with Disabilities Act (2008) and Organizational Culture Influence Managerial Intention to Hire Persons with Disabilities ? The Malaysian Perspective. *Journal Pengurusan*, 41, 81-89. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/33343892.pdf>
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1994). *The Social Meaning of Mental Retardation: Two Life Stories*. Teachers College Press.
- Bressler, R. B., & Lacy, A. W. (1980). An Analysis of the Relative Job Progression of the Perceptibly Physically Handicapped. 23(1). doi:10.2307/255500
- Butler SE et al. (2002). Employment barriers: access to assistive technology and research needs. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 664-667.
- Charlton, J. I. (1999). *Nothing About Us Without Us: Disability Oppression and Empowerment*. University of California Press.
doi:10.1525/california/9780520207950.001.0001
- ESCWA. (2017). *Strengthening Social Protection for Persons with Disabilities in Arab Countries*. Beirut: United Nations. Retrieved from <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/social-protection-persons-disabilities-english.pdf>
- Filmer, D. (2008). Disability, Poverty, and Schooling in Developing Countries: Results from 14 Household Surveys. *World Bank Economic Review*. doi:10.1093/wber/lhm021

- Groce, N. E. (1999). Disability in cross-cultural perspective: rethinking disability. *The Lancet*, 354(9180). doi:10.1016/S0140-6736(99)06140-1
- ILO. (2016). Country Profile on Disability: Kingdom of Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.ilo.org/surveyLib/index.php/catalog/969/download/6221>
- IMF. (2021). Saudi Arabia: 2021 Article IV Consultation-Press Release; and Staff Report and Staff Report. IMF Country Report No. 21/149. Retrieved from <https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/CR/2021/English/1SAUEA2021001.ashx>
- International Labour Organization. (2007). Microfinance and people with disabilities [Social Finance Highlight 1]. Geneva.
- International Labour Organization. (2008). Skills development through community-based rehabilitation. Geneva.
- International Labour Organization, 2004. (n.d.). Vocational rehabilitation and employment of people with disabilities. Geneva: European conference, Warsaw-Konstancin. Retrieved from http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang—en/docName—WCMS_106627/index.htm
- Japan International Cooperation Agency. (2002). Country Profile on Disability: Kingdom of Saudi. Cornell University. Retrieved from http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/232?utm_source=digitalcommons.ilr.cornell.edu%2Fgladnetcollect%2F232&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Jones MK, Latreille PL, Sloane PJ. (2006). Disability, gender and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 407-449. doi:10.1093/oep/gpl004

Kadi, S. (2018). Why does Saudi Arabia have fewer leaders with disabilities? : changing perspectives and creating new opportunities for the physically challenged in Saudi Arabia. Theses and Dissertations. 925. Retrieved from https://digitalcommons.pepperdine.edu/etd/925?utm_source=digitalcommons.pepperdine.edu%2Fetd%2F925&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

Kennedy Shriver, E. (1962). Hope for Retarded Children. Saturday Evening Post. Retrieved from <http://www.saturdayeveningpost.com/wp-content/uploads/satevepost/1962-eunice-kennedy.pdf>

Kuddo A. (2009). Labor Laws in Eastern European and Central Asian Countries: minimum norms and practices. SP Discussion Paper 0920].

Mello, J. A. (1993). Employing and Accommodating Workers with Disabilities: Mandates and Guidelines for Labor Relations. Labor Law Journal, 44(3).

Mitra S, Sambamoorthi U. (2008). Disability and the rural labour market in India: evidence for males in Tamil Nadu. World Development, 934-952. doi:10.1016/j.worlddev.2007.04.022

Mitra S, Sambamoorthi U. (2009). Wage differential by disability status in an agrarian labour market in India. Applied Economics Letters, 1393-1398. doi:10.1080/13504850802047011

Nyombi, C., & Kibandama, A. (2014). Access to Employment for Persons with Disabilities in Ugand. Labor Law Journal, 4.

OECD. (2010). Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers. OECD, Paris. Retrieved from https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/20577/mod_data/content/39060/disability_synthesis_2010_en%20.pdf

Oxford Group Portal;. (2019). The quality of Life Programme 2020 aims to make Saudi Arabia a top living destination.

<https://oxfordbusinessgroup.com/analysis/quality-life-programme-2020-aims-make-saudi-arabia-top-living-destination-healthy-balance>.

Pini, B. (2010). Interviewing Men: Gender and the Collection and Interpretation of Qualitative Data. *Journal of Sociology* 41(2), 201- 216.

Rozali, N., Abdullah, S., & et al. (2017). Challenges faced By People with Disability for Getting Jobs: Entrepreneurship Solution for Unemployment. 7(3).
doi:10.6007/IJARBSS/v7-i3/2738

Tan, W.-L., Williams, J., & Tan, T.-M. (2005). Defining the “Social” in “Social Entrepreneurship”: Altruism and Entrepreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(65), 353–365.
doi:http://doi.org/10.1007/s11365-005-2600-x

Taylor, S., Shultz, B., & Walker, P. (2003). *Disability Studies: Information And Resources*. Syracuse University, The Center on Human Policy.

Thornicroft G. S. (2006). : discrimination against people with mental illness. Oxford University Press.

UN General Assembly. (1982). *World Programme of Action Concerning Disabled Persons*. New York: United Nations. Retrieved from
<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/world-programme-of-action-concerning-disabled-persons.html>

Unified National Platform. (2021). *Rights of People with Disabilities*. The Saudi Government. Retrieved from
<https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/RightsOfPeopleWithD>

United States Department of Justice. (1990). Americans with Disabilities Act. Retrieved from https://www.ada.gov/ada_intro.htm

Wittmer, J., & Wilson, L. (2010). Turning Diversity Into \$: A Business Case for Hiring People with Disabilities. Training and Development Magazine, 64(2), 58-61.

World Bank. (2009). People with disabilities in India: from commitments to outcomes. Washington. Retrieved from

http://imagebank.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/IW3P/IB/2009/09/02/000334955_20090902041543/Rendered/PDF/502090WP0Peopl1Box0342042B01PUBLIC1.pdf

World Health Organization. (2002). Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health. Geneva. Retrieved from

<https://www.who.int/classifications/icf/icfbeginnersguide.pdf>

World Health Organization. (2005). World Health Survey. Geneva. Retrieved from <http://www.who.int/healthinfo/survey/en/>

World Health Organization. (2011). Work and employment. Retrieved from

https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter8.pdf

World Health Organization. (2011). World Report on Disability 2011. Geneva, Switzerland: WHO Press. Retrieved from

http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/

APD

هبة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
Authority of People with Disability

شكراً لكم
THANK YOU