



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم: ماجستير إدارة

أثر التخطيط الاستراتيجي على توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية
السعودية بجدة.

**The impact of strategic planning on the employment of people with special
needs in Saudi Arabia ,Jeddah**

الإعداد :

أكرم رياض الأشقر - 221001776

محمد رياض الأشقر - 221001835

الإشراف :

د. وليد سليمان

العام الدراسي :

الفصل الدراسي الثاني لعام 2023

خلاصة البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للتأثيرات المحتملة لتطبيق التخطيط الاستراتيجي على عملية توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في البيئة السعودية، وتوفير توصيات فاعلة لتحسين هذه العملية. تشمل الأهداف الرئيسية للبحث تحديد التوصيات والاقتراحات التي يمكن أن يقدمها التخطيط الاستراتيجي لتحقيق توظيف أكثر شمولية وتساويًا لذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. يهدف البحث أيضًا إلى تحديد الآثار الإيجابية والتحديات التي قد تواجه مدراء الشركات أثناء تنفيذهم لعمليات توظيف هذه الفئة.

تم استخدام منهجية البحث الكمي لجمع البيانات وتحليلها. توصلت الدراسة إلى توصيات متعددة، منها تعزيز التوعية والتدريب للمديرين والموظفين بأهمية توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، وتخصيص الموارد المالية لتحسين بنية البنية التحتية وتوفير الدعم اللازم. كما تشمل التوصيات تعزيز التعاون بين القطاعات المختلفة، واستخدام التكنولوجيا في توظيف هذه الفئة، إضافة إلى إنشاء قسم خاص في وزارة العمل يخدم ذوي الاحتياجات الخاصة.

يتطلع هذا البحث إلى تعزيز التوجه نحو توظيف شامل ومنصف لذوي الاحتياجات الخاصة، مما يساهم في بناء بيئة عمل تعكس قيم التنوع والمساواة، وتحقيق تكاملهم في السوق العمل .

Abstract :

This study aims to provide a deeper understanding of the potential effects of implementing strategic planning on the process of employing individuals with disabilities in the Saudi Arabian context, while offering effective recommendations to enhance this process. The main objectives include identifying recommendations and proposals that strategic planning can offer to achieve more inclusive and equitable employment for individuals with disabilities in the city of Jeddah, Saudi Arabia. The study also aims to

uncover the positive impacts and challenges that company managers might face during the implementation of this process.

A quantitative research methodology was employed to gather and analyze data. The study's findings yielded several recommendations, including enhancing awareness and training for managers and employees on the importance of employing individuals with disabilities, allocating financial resources to improve infrastructure and provide necessary support. The recommendations also encompass fostering collaboration between different sectors, leveraging technology in the employment of this group, and establishing a dedicated department within the Ministry of Labor to serve individuals with disabilities.

This research aspires to promote a more comprehensive and equitable approach to employing individuals with disabilities, thereby contributing to the creation of a work environment that reflects diversity and equality values, fostering their integration into the job market.

الفهرس :

رقم الصفحة	العنوان
5	المقدمة.....
7	مشكلة البحث
7-8	أهمية الدراسة وأهدافها
8-9	الفرضيات
9-15	الدراسات السابقة
15-16	الاستنتاجات من الدراسات السابقة
17	منهجية الدراسة :
	مصادر الحصول على البيانات
	مجتمع الدراسة ونوع العينة
	مجال الدراسة
17-50	تحليل النتائج.....
50-52	التوصيات
52	الخاتمة
53-65	الملحقات
66-69	المراجع

المقدمة :

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتوضيح دور التخطيط الاستراتيجي لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع مهنيًا. من خلال طرح بعض الاستراتيجيات التحفيزية والتوصيات التنموية المدعومة من أبحاث علمية في مجال التخطيط الاستراتيجي تطوّر من مهاراتهم وتجعلهم يتطلّعون للأفضل ويعتمدون على أنفسهم ويتساوون مع أفراد المجتمع الذين يتجاهلونهم أحيانًا.

إن من أكبر المشاكل في العصر الحديث الذي تسعى الدول الكبرى لحلها والحد منها هي مشكلة البطالة التي هي ظاهرة اقتصادية نرى في زمننا هذا الكثير من الدول المتقدمة التي تسعى للحد منها ومع تصورها لهذه المشكلة التي يعاني منها كثير من الشباب الأصحاء حول العالم فكيف هي مستويات البطالة بالنسبة لذوي الاحتياجات القادرين على العمل ؟ حيث ينظر الكثير من أصحاب العمل الى هذه الفئة عند اختيارات التوظيف أنهم غير مؤهلين أو يكون لديه تصورات سلبية خاطئة عن أدائهم الوظيفي أو يكون لديه تخوف من إعطائهم الفرص الوظيفية التي قد تنعكس سلبا على شركته إن هذه التصورات من المشكلات الكبرى التي يواجهها ذوي الاحتياجات الخاصة القادرين على العمل وساهمت في تقليل حظوظهم وفرص عملهم ومن هنا يأتي دور التخطيط الاستراتيجي الذي يحاول فهم وحل هذه المشكلات والتصورات الخاطئة بمنهجية علمية ودور تفاعلي يساهم في خدمة أطراف المجتمع التي قد تتعرض للتمييز في عدة أوقات مما يؤدي هذا التمييز الى عدة مشاكل كما ذكرنا آنفا ومنها حق العمل والوظيفة.

يشير ماركو فاسكيليون في بحثه العلمي الذي يتناول فيه المسؤولية الاجتماعية للشركات وحقوق التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

(حماية حقوق المصابين بالتوحد في مجالات التعليم والتوظيف (1 ، 171)

إن الوصول إلى العمل معترف به كحق أساسي من حقوق الإنسان في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (يشار إليها فيما يلي باسم اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة).

أدى اعتماد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2006 إلى تعزيز النموذج الاجتماعي للإعاقة ومنح الأشخاص ذوي الإعاقة مجموعة واسعة من الحقوق بما في ذلك الحق في العمل على أساس مبادئ المساواة في المعاملة وإمكانية الوصول وعدم التمييز في الأجور.

ومن الأمور التي يعتمد عليه البحث من منطلق اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) المادة 27

وتنص على أن "الدول الأطراف تعترف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ، على قدم المساواة مع الآخرين ؛ وهذا

يشمل الحق في الحصول على فرصة لكسب العيش عن طريق العمل الذي يتم اختياره أو قبوله بحرية في سوق العمل

وبينة العمل المفتوحة والشاملة والمتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة". بالإضافة إلى ذلك ، تحظر اتفاقية حقوق الأشخاص

ذوي الإعاقة من جميع أنواع التمييز في العمل ، وتحفز من الوصول إلى التدريب المهني ، ويشجع المزيد من المساحات

للعمل الحر ، ويدعو إلى تسوية معقولة في بيئة العمل.

تستند هذه الدراسة إلى الرجوع إلى الضوابط والقوانين المتاحة في مجال التخطيط الاستراتيجي من خلال الدراسات

والبحوث العلمية السابقة ذات الطابع الإداري و الصلة بتحسين ظروف العمل وتمكين الموظفين ذوي الاحتياجات

الخاصة في المملكة العربية السعودية وتحديداً في مدينة جدة. تشمل هذه المرجعية المعايير والممارسات العالمية كما ذكر

أنفا المعترف بها في تعزيز التنوع والشمول وإدماج الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة في مكان العمل.

كذلك تشمل ايضا الحقوق العامة التي كفلتها وزارة العمل السعودية لذوي الاحتياجات الخاصة وأهمها :

لا يجوز أن تكون الإعاقة بذاتها سببا في رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، أو ترقيتهم، أو استفادتهم من برامج

التدريب المهني إذا توافر شرط القدرة على العمل .

لا يجوز التمييز في الأجور بين العاملين على أساس الإعاقة.

تتناول هذه الدراسة فجوة هامة في البحث الحالي في مدينة جدة وتركز على دور الإدارة من خلال التخطيط الاستراتيجي

المنظم في قطاعات العمل من طرح توصيات استراتيجية شاملة ومتكافئة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وايضا

محاولة محو الصور السلبية الخاطئة عن هذه الفئة في مجالات التوظيف.

بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ، يعد العمل مهماً بشكل خاص ، لأن الإعاقة تعني غالباً العزلة الاجتماعية (منظمة

الصحة العالمية 2 ، 2011). إن العمل هو إحدى الفرص للحد من هذه العزلة وأداة مهمة للحد من الفقر (3 ، 339-347

). أثبتت الأبحاث أن العمل لا يزال مهماً وذو مغزى للأشخاص ذوي الإعاقة ويحافظ على آثاره المعززة للصحة بمرور

الوقت (4، Saunders & Nedele، 2014). ومع ذلك ، تجدر الإشارة إلى أن التوظيف ليس دائماً مفيداً بطبيعته (Broom

et al ، 2006، 5). خاصة عندما يكون الدعم الطبيعي في مكان العمل مفقوداً ومتطلبات الوظيفة لا تتناسب مع قدرات

العامل (Williams ، Fossey ، Corbière ، Paluch ، & Harvey ، 2016، 6) يمكن أن يكون العمل أيضًا سببًا في اعتلال الصحة العقلي.

مشكلة البحث :

كما أسلفنا آنفاً أن مشكلة البطالة للأصحاء يعاني منها الكثير من الدول حول العالم والوضع بالنسبة لذوي الاحتياجات القادرين على العمل استناداً إلى بيانات من CPS و SIPP ، استخدم Acemoglu و Angrist (2001) و (2000) (DeLeire) النمذجة الاقتصادية القياسية لإظهار أن توظيف السكان ذوي الإعاقة في سن العمل قد انخفض بعد مرور ADA في عام 1990 وبعد تاريخ البدء الفعلي في عام 1992. الأهم من ذلك ، أن كلا الدراستين تعرّف السكان ذوي الإعاقة على أنهم جميع الأشخاص في سن العمل الذين يبلغون عن قيود على العمل. يدافع DeLeire عن استخدام هذه الفئة من السكان بدلاً من مجموعة فرعية منها تفيد بأنها "قادرة على العمل على الإطلاق" لأنه يعتقد أن الإجابة على سؤال "قادر على العمل على الإطلاق" تتأثر بالبيئة الاجتماعية التي يدرسها (2000/2001).

لذلك يمكننا طرح التساؤلات التالية :

ما هي أهم التوصيات والاقتراحات الذي يقدمها التخطيط الاستراتيجي الجيد لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة والحد من عطلتهم؟

ما هي الآثار الايجابية والسلبية التي تواجه مدراء الشركات في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي عند توظيف ذوي

الاحتياجات الخاصة في السعودية بجدة ؟

اهمية الدراسة واهدافها :

تكمن أهمية هذه الدراسة في المساعدة في بناء توصيات واستراتيجيات على اسس قوية تسهم في زيادة عملية توظيف

ذوي الاحتياجات الخاصة ومحو الصورة السلبية التي تبرز في مخيلات الكثير من المدراء الاستراتيجيين المختصين

بالتوظيف عن ذوي الاحتياجات الخاصة التي تؤثر مثل هذه التصورات السلبية على حياتهم العملية وعدالة التوظيف بينهم وبين بقية افراد المجتمع .

اهداف الدراسة :

1- التعرف على أهم التوصيات والاقتراحات التي يقدمها التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في السعودية بجدة .

2- التعرف على الآثار الايجابية والسلبية التي تواجه مدراء الشركات في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي عند توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في السعودية بجدة .

مع الموارد المحدودة بالفعل ، يكون أفراد الفئات المهمشة مثل ذوي الاحتياجات أكثر عرضة للتمييز الوظيفي. وهناك عوائق أكبر في الصمود في وجه الصعوبات الناجمة عن الكوارث والركود الاقتصادي (Link and Phelan 2004). الأدلة من الأزمات السابقة تؤكد ذلك. خلال فترة الركود العظيم ، كان العمال الأمريكيون اصحاب الإعاقات من بين أول من تم تسريحهم وشهدت زيادات أكبر في البطالة- من العمال غير المعوقين (Fogg ، Harrington ، McMahon 2010 ؛ Kaye 2010؛ ليفرمور وهانيكوت 2015) (7).

الفرضيات :

سنقوم ببناء بعض الفرضيات التي تساعدنا على البحث عن المعلومات بطريقة علمية والاطلاع على النتائج التي قد تسهم في إظهار الكثير من النتائج والتوصيات التي نتطلع إليها في بحثنا هذا .

الفرضية الرئيسية :

يؤثر التخطيط الاستراتيجي الجيد على زيادة فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بجدة.

الفرضيات الفرعية:

1-وجود شراكات بين المؤسسات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني يعزز من توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ويساهم في تحسين فرصهم الوظيفية في جدة.

2- يساهم التدريب الجيد والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة في جدة بتحسين فرصهم الوظيفية وحياتهم المعيشية. لا يزال العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة عاطلين عن العمل . تتمثل إحدى طرق تصحيح هذا الوضع في الاستفادة من خدمات وكالات التدريب والتوظيف الخاصة بالإعاقة التي يمكنها تدريب المرشحين ذوي الإعاقة بشكل مناسب ثم ربطهم بأصحاب العمل المحتملين. لسوء الحظ ، يدعي أصحاب العمل جهلهم بشأن توفر مثل هذه الخدمات ، مثل هذه الوكالات الخدمية ، ويواصلون توخي الحذر من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

(9) Janhavi Kote ,Mukta Kulkarni

(8) Employee Responsibilities and Rights Journal (3 , 26), 193-177, (2014).

الدراسات السابقة :

Monique AM Gignac –2023 (10) ,Peter M Smith ,Vicki Kristman ,Arif Jetha ,Faraz Vahid Shahidi

يهدف الباحثون في هذه الدراسة إلى معرفة استراتيجية سوق العمل في دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل ، وقد تم استخدام مسح للموظفين لوصف ومقارنة جودة التوظيف للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وبقية الأشخاص ، حيث يحاول الباحثون جمع البيانات لـ ١٦ حالة عمل مختلفة يمر بها ذوي الاحتياجات الخاصة ، مثل فرص التدريب والدخل والأمن الوظيفي وجدول العمل المرن.

وأظهرت النتائج أن جودة التوظيف للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أقل من بقية الأشخاص .. وكانوا أكثر عرضة للإبلاغ عن الوظائف المنخفضة الجودة الغير فعالة .. فأما أنه وظائف آمنة ومحسورة ، أو أنها وظائف غير آمنة وغير مجزية .. وأظهرت نتائج البحث عدم المساواة في جودة توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة مقارنة مع غيرهم .. فمن ناحية الوظائف المؤقتة التي لها دلالة على الشعور بالأمان الوظيفي ، أوجدت الاحصائية أن ١١.١٪ من ذوي الاحتياجات الخاصة يعملون بها ، مقارنة بـ ٩.١٪ مع الأشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقة .

كما أثبتت نتائج الدراسة ان ١٧.٧٪ من ذوي الاحتياجات الخاصة يواجهون انعدام الأمان الوظيفي مقارنة بغيرهم من الأفراد الذين لديهم ذات الشعور وقد وصلت نسبتهم الى ١١.٩٪ .

والأمر نفسه من ناحية عدم ضمان الدخل ، حيث أن هناك ١٢.٢٪ من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن يواجهون هذا الأمر مقارنة بـ ٥.٦٪ لبقية الأشخاص .

وفي جدول العمل المرن ، فالأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة يواجهون بشكل أكبر مشكلة جداول العمل الغير طبيعية والغير متوقعة .. أما جدول العمل المرن فتعتبر هذه الفئة أقل حصولاً عليه من بقية الأفراد .. حيث اوضحت نتائج الاحصائيات وجود ٤٩.٢٪ من الأفراد الذين لا يعانون من أي عاقبة ولديهم جدول عمل مرن .. بينما هناك ٣٩.٩٪ فقط من ذوي الاحتياجات الخاصة ممن لديهم جدول عمل مرن .

أما من ناحية الحصول على فرص التدريب ، فقد أوضحت نتائج البحث حصول ٤٨.٦٪ من الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على فرص التدريب ، مقارنة ببقية الأفراد والذين يحصلون على فرص للتدريب بنسبة تصل الى ٥٧.٢٪ .

ومن هنا تُظهر نتائج البحث وجود تفاوت واسع النطاق في جودة التوظيف بين ذوي الاحتياجات الخاصة وباقي أفراد المجتمع .

Laurent Brisebois and Jeffrey Hughes —2018 (11), Gail Fawcett, Stuart Morris

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة استيعاب عدة أمور وتقديم لمحة عامة عن مقارنة مستوى توظيف الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مع بقية الأفراد في كندا ، بناءً على هيئة الاحصاء الكندية ، وتقديم لمحة عامة عن الآثار المترتبة على عدم المساواة في الدخل لذوي الاحتياجات الخاصة مثل المعاناة من الفقر .

اوضحت نتائج البحث عن الدخل الشخصي بين البالغين في سن العمل الذين تتراوح اعمارهم بين ٢٥ و ٦٤ عاماً ، واتضح ان الدخل الشخصي مرتبط للغاية بشدة الإعاقة التي يعاني منها الفرد ..

حيث اتضح أن أولئك الذين لا يعانون من أي إعاقة يمتلكون دخلاً سنوياً أعلى مما يحصل عليه ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث يصل دخلهم الى ٣٨.٩٨٠ دولار بعد خصم الضرائب .. بينما يصل دخل أولئك الذين يعانون من إعاقات بمستوى معتدل إلى ٣٤.٣٣٠ دولار .. أما أولئك الذين يعانون من إعاقات حادة فيصل دخلهم الى ١٩.١٦٠ دولار ، ويعتبر هذا العدد نصف ما يحصل على الاشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقة .

وقد ذكر البحث بأنه يتم تحديد الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من أكثر الفئات تعرضاً لخطر العيش في الفقر .. وأوضح أن من يعانون من إعاقات شديدة هم الأكثر عرضة لذلك .. حيث تصل نسبة الشباب في عمر الـ ١٥-٢٢ عام الذين يعيشون تحت خط الفقر ممن يعانون من إعاقات شديدة إلى ٢٧,٦٪ ، مقابل ٢٢.٥٪ ممن يعانون من إعاقات أقل حدة .. مقارنة بـ ١٦.٧٪ من الاشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقات .

أما بين عمر الـ ٢٥-٦٤ عام ، فقد اتضح أن نسبة من يعيشون تحت خط الفقر تقل عند الأشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقة (١٠٪) ، وأيضاً الأشخاص الذين يعانون من إعاقات أقل متوسطة (١٤.٢٪) .. ولكن على عكس هذه الفئتين ، فقد زادت نسبة من يعيشون تحت خط الفقر في هذا العمر للأشخاص الذين يعانون من إعاقات شديدة ، حيث وصلت إلى ٢٨.٣٪ ..

علماء أن البحث كان قد أوضح بأنه من بين الكنديين الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٦٤ عام ، كان أكثر من ربعهم قد تعرض للإعاقة بسبب مرتبط بالعمل ، وهذا الأمر يشمل ظروف مكان العمل والحوادث والاصابات في العمل .

Lisa Schur¹ · Kyongji Han² · Andrea Kim³ · Mason Ameri¹ · Peter Blanck⁴ – (12) 2017

يهدف هذا البحث الى تقديم أدلة جديدة حول تلك العوائق التي يواجهها ذوي الاحتياجات الخاصة في التوظيف والاختلافات في مكان العمل ، وتحاول ربط هذه الاختلافات مع توجهات الموظفين .

اظهرت نتائج الدراسة أن الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لا يواجهون المستويات المنخفضة في التوظيف فقط ، بل تظهر الاختلافات أيضاً في الرواتب والأمان الوظيفي والشعور بالرضا الوظيفي ، وقد أشارت النتائج من هذا البحث إلى أن السبب في ذلك يرجع إلى المعاملة السلبية من قبل الإدارة .

كما أن هذه الدراسة لا تلقي الضوء بالكامل على المهارات والتفضيلات لتفسير الاختلافات المرتبطة بوجود الإعاقة بشكل عام أو بنوع إعاقة بشكل خاص ، بل تلقي الضوء على الشكوك في أن الاختلافات يرجع سببها الى وجود تحامل عام من قبل اصحاب العمل .

كما أن البحث أظهر إلى أن الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة يظهرون مستويات مماثلة في الالتزام والتطور تماماً كحال بقية الموظفين الذين لا يعانون من أي إعاقة على الرغم من التفاوتات التي يواجهونها ، وذلك يشير إلى قيمة الجهود التي تبذلها الشركات الرائدة لزيادة الفرص وتقليل العوائق لذوي الاحتياجات الخاصة .

Martin Turcotte – 2014 (13)

يهدف مارتن توركوت في هذا البحث الى النظر للعوامل المرتبطة بانخفاض مشاركة الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل ، ويركز على العوامل المرتبطة مع شدة مستوى الإعاقة ، وعلى مستوى التعليم لديهم ... كما يهدف الى البحث في خصائص الوظائف التي يشغلها الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مقارنة بالأفراد الآخرين ، كنوع الوظيفة وساعات العمل والدخل .

اتضح من نتائج هذا البحث ، بأن هناك تقارب في معدلات التوظيف بين خريجي الجامعات من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من إعاقة خفيفة وبين الأفراد الآخرين .. إلا أن النتائج أوضحت في ذات الوقت بأنه كلما ازدادت حدة الإعاقة ، كلما انخفضت معدلات التوظيف (مع الأخذ بالاعتبار العوامل الأخرى التي تؤثر على التوظيف مثل مستوى التعليم والعمر) .. كما اتضح انه في الحالات التي تعاني من إعاقات شديدة ينخفض معدل التوظيف لهذه الحالات ، حتى لو كان المستوى التعليمي جامعي لديهم ، ومقارنة بالأشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقة ، ومستواهم التعليمي أقل من شهادة الثانوية ، فقد ظهر أن معدل توظيفهم أعلى من معدل توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة الذين لديهم شهادة جامعية ولكنهم يعانون من إعاقة شديدة .

كما أوضحت الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر تركيزاً على وظائف المبيعات .. وأيضاً قد أوضحت أن معدل توظيف الرجال ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من إعاقة خفيفة او متوسطة في مهن الصناعة والبناء وتشغيل المعدات يصل الى ١٦٪ ، وهي نسبة مماثلة للأفراد الآخرين الذي لا يعانون من أي إعاقات .. كما أنها اوضحت بأن النساء

ذوي الاحتياجات الخاصة كانوا أقل فرصاً للتوظيف في المجالات الادارية ، وأكثر عرضة لتوظيفهن في مهن خدمة العملاء والخدمات الشخصية .

اما بالنسبة لساعات العمل ، فقد اوضحت الدراسة أن ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من إعاقات شديد ، أقل احتمالاً للعمل بدوام كامل مقارنة بالآخرين ، فقد تبين أن ١٣٪ منهم يعملون بدوام جزئي مقارنة بأقل من ٥٪ فقط ممن يعانون من إعاقه خفيفة ، وأقل من ٣٪ ممن لا يعانون من أي إعاقه .. ومع ذلك فقد أوضح الباحث بأنه ليس من الممكن تحديد ما إذا كان من المرجح أن عمل الأشخاص الذين يعانون من إعاقات شديدة في الدوام الجزئي باختيارهم أم لا .

وبالنسبة للدخل السنوي لمن عملوا بدوام كامل ، فقد أوضح البحث وجود التباين في الدخل ، فكان متوسط دخل الرجال ذوي الاحتياجات الخاصة أقل من دخل الرجال الآخرين .. وأوضح أن متوسط الدخل السنوي لذوي الاحتياجات الخاصة ممن يعانون من إعاقه شديدة او شديدة للغاية هو ٤٩,٢٠٠ دولار .. ولمن يعانون من إعاقه خفيفة او متوسطة هو ٥٦,٦٠٠ دولار .. بينما وصل متوسط الدخل السنوي للأشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقه إلى ٦٧,٦٠٠ دولار .. ويمكن أن يتم نسبة هذه الاختلافات بشكل جزئي إلى الاختلافات في مستوى التعليم والمهنة .

Kane4 — .Shaun K,Gray1 .Mary L,Bigham3 .Jeffrey P,Meredith Ringel Morris1,Kathryn Zyskowski1,2
(14) 2014

يهدف البحث الى اجراء مقابلات مفصلة مع ١٧ شخصاً من ذوي الاحتياجات الخاصة ومدربي العمل لهذه الفئة ، وإجراء استطلاع شمل ٦٣١ شخصاً من ذوي الاحتياجات الخاصة لفهم قيمة العمل المجتمعي المتاح لهم في المهام البسيطة .

جاءت نتائج البحث لتوحي بضرورة اجراء المزيد من البحوث في العديد من المجالات التي لا تزال تحتاج الى الإكتشاف ، وأهمها ما يتعلق بفهم مستوى تمثيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في هذا النوع من التوظيف مقارنة بالأشخاص الآخرين .. حيث تحتاج هذه الدراسة الى أخذ عينات أكبر مما احتوته الدراسة الأولية ، وذلك ما سوف يساعد بالإجابة عن الأسئلة عما إذا كان يتم تمثيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل كافٍ ، أو أقل أو أكثر من المطلوب في هذا النوع من التوظيف .

Lin — 2013 (15) .Katherine Y ,Burgard .Sarah A

يهدف هذا البحث عن فهم العلاقة بين ظروف العمل والحالة الصحية وكيف يؤثران على بعضهما ، كما يدرس تأثير ظروف العمل والوظائف السيئة على تفاوت الصحة بين الموظفين ، ويحدد العوامل التي تساهم في ذلك .. كما يوضح الأثر الصحي الناتج عن ظروف العمل السيئة لتعزيز الوعي بأهمية توفير الوظائف المناسبة وتحسين بيئة العمل العادلة .

لقد اوضحت نتائج هذه الدراسة بأن الموظفين الذين يشعرون بعدم الأمان الوظيفي ويعتقدون بأنهم قد يفقدون وظائفهم في المستقبل القريب ، يعانون من مشاكل نفسية وجسدية أسوأ .. بالإضافة الى أن الدراسة كانت قد اوضحت الارتباط الايجابي بين اعراض الاكتئاب والاجهاد النفسي والقلق واضطرابات القلق وبين محاولة التوفيق بين العمل والأسرة ، وذلك لمحاولة الوفاء بالمسؤوليات اتجاه الأسرة .. كما قد أوضح البحث وجود دراسات قد قامت بربط هذا

الأمر بتداعيات صحية أخرى ، كارتفاع ضغط الدم والسمنة ومشاكل العظام والعضلات .. وبصرف النظر عن النتائج الصحية السيئة المرتبطة بالتعرض للتوتر ولهذه الضغوطات ، فقد تم ذكر بعض التداعيات السلبية الناتجة عن هذه الضغوط النفسية والاجتماعية والتي تتمثل في السلوكيات الخطرة ، كالزيادة في التدخين مثلاً وفي تعاطي الكحول .. ومن جهة أخرى كان البحث قد ذكر أن الظروف الصحية في العمل قد تمتد الى أبعد من العامل نفسه وتنتقل إلى أطفاله ، وذلك عن طريق نقل الخبرات الجسدية والنفسية التي يتعرض لها العامل اثناء فترة عمله إلى أطفاله ، أو إذا كانت الوظائف لا تقدم رواتب أو مزايا كافية لدعم صحة أطفاله .

PETER BLANCK – 2009 (16) ,DOUGLAS KRUSE,JOSEPH BLASI ,LISA SCHUR

إن من الأهداف لهذا البحث ، هو لتحديد ووصف التفاوتات في مكان العمل بين الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والاشخاص الآخرين .. حيث يهدف الى دراسة تأثير ثقافة الشركة على هذه التفاوتات ، وكيف أنها تؤثر على فرص التوظيف والمزايا لذوي الاحتياجات الخاصة .

وفي هذا البحث تم توضيح العديد من النتائج ، من بينها أن الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة أقل فرصة من غيرهم للحصول على مزايا مثل التأمين الصحي الذي يوفره صاحب العمل ، بالإضافة إلى خطط المعاشات التقاعدية .. ومن المرجح أن يعمل هؤلاء الأشخاص في وظائف الانتاج والخدمات ، وأنهم أقل احتمالاً لشغل الوظائف الادارية والفنية والمهنية ..

كما أنه من المرجح أن يكونوا في وظائف بدوام جزئي ووظائف مؤقتة ، ووظائف أخرى غالباً ما تكون منخفضة المزايا وبمقابل أجور منخفضة .. كما أوضح أنهم ليسوا الأكثر احتمالاً للعمل في الوظائف التي تكون بجداول عمل مرنة .

وبغض النظر عن المعلومات التي تتعلق بالمستوى الوظيفي ومستوى الأجور ، فقد تبين لهم أقلية نسبية من المعلومات عن نتائج التوظيف الأخرى ، إلا أن هناك بعض الأدلة على أن العمال ذوي الاعاقة يتمتعون بمستوى أقل من الأمان الوظيفي ومعدلات أعلى لفقدان الوظيفة ، ومستويات أقل من الرضا الوظيفي .

كما ذكر في البحث نتائج تحليل دراسة استقصائية في كاليفورنيا ، على أن ذوي الاحتياجات الخاصة لا يختلفون عن بقية الأفراد في متطلبات الوظيفة المعرفية والنفسية كالاستقلال الوظيفي ، والعمل المشترك مع زملاء العمل ، على الرغم أنه من غير المرجح أن يكونوا في وظائف تصنف على أنها مجزية اقتصادياً ونفسياً .

كما أشارت نتائج البحث أنهم أكثر عرضة للإشراف عن كثب ، وأقل عرضة للمشاركة في قرارات الوظيفة وقرارات القسم إلى جانب انخفاض الرضا عن المشاركة في القرارات .

كما أوضح البحث أنهم أقل احتمالاً من بقية زملائهم لتلقي تدريب رسمي برعاية الشركة خلال العام الاخير (ولكن لم تكن هناك فجوة كبيرة في ساعات التدريب حسب حالة الإعاقة لأولئك الذين تلقوا التدريب ..

بالإضافة إلى انه قد تمت الإشارة إلى عيب إضافي يتمثل في انخفاض مستويات التدريب الغير رسمي والتوجيه من قبل زملائهم في العمل ، ويدعم هذا الانخفاض في التدريب الغير رسمي ملاحظة بأن زملاء العمل في كثير من الأحيان ليس

لديهم قبول بشكل كامل للموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة ، ويفشلون في دمجهم بالكامل في مكان العمل .. وبهذه الحالة ، فالمستويات المنخفضة من التدريب يجب أن يكون من المتوقع لنتائجها قلة عدد الترقيات .
وأوضحت الدراسة أن نتائج المعاملة الغير عادلة من الشركة والمدراء على ذوي الاحتياجات الخاصة تجعلهم أقل رغبة في العمل الجاد ، وأقل ولاءً للشركة بالإضافة لانخفاض مستويات الرضا الوظيفي.

Ricardo Pagán - (17) 2008

تهدف هذه الدراسة الى تحليل انتشار العمل الحر بين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في ١٣ دولة أوروبية ، وقد قام هذا البحث بتقدير مستويات العمل الحر من ضمن نسبة التوظيف لدى الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة مقارنة بغيرهم من الاشخاص الذين لا يعانون من اي اعاقة.
وتُظهر النتائج أن ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر عرضة للعمل الحر مقارنة بغيرهم ، وقد كانت الفروق في العمل الحر مرتفعة لديهم بشكل خاص في الدول الجنوبية لأوروبا مثل اليونان والبرتغال .. ولقد اوضح البحث اكتشاف علاقة بين وجود الإعاقة والعمل الحر ، حيث أن الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين تحد الإعاقة من حركتهم اليومية ، هم على الأرجح الأكثر عرضة للعمل الحر مقارنة مع غيرهم من الفئات ..

وبالتالي ، يستخدم ذوي الاحتياجات الخاصة في أوروبا العمل الحر كخيار في محاولة تكييف حياتهم المهنية مع الإعاقة التي يعانون منها .

كما اوضح البحث أن من يعملون في العمل الحر من ذوي الاحتياجات الخاصة وخاصة الذكور ، لديهم مستويات أعلى (أو متساوية على الأقل) من ناحية الرضا الوظيفي بالمقارنة مع نظرائهم الموظفين في العديد من الدول الأوروبية .

وعلى الرغم أن هذه النتائج تعود للفترة من ١٩٩٥ الى ٢٠٠١ ، فمن غير المرجح أن تكون مستويات العمل الحر في ١٣ دولة اوروبية قد تغيرت بشكل كامل لدى الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أن معدلات العمل الحر للسكان مستقر نسبياً منذ عام ٢٠٠١ فصاعداً في أوروبا .

Mohammad Ali • Lisa Schur • Peter Blanck — 2006 (18)

يهدف هذا البحث الى معرفة مدى رغبة ذوي الاحتياجات الخاصة بالعمل ونوع الوظائف التي يرغبون بها ، وذلك لمحاولة تفسير معدل التوظيف المنخفض للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة .

وأظهرت نتائج البحث العديد من الأمور ، منها أن الأشخاص الغير عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة يرغبون بالعمل بنفس القدر الذي يرغب به بقية أفراد المجتمع بالعمل ، حيث انه قد تبين أن ٨٠٪ من الغير عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة يرغبون بالعمل ، مقارنة بباقي الأفراد الغير عاملين في المجتمع والتي تصل نسبة الراغبين منهم بالعمل الى ٧٨٪ ، بل أن الدراسة لا توضح ذلك وحسب ، فقد أوضحت أن الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة ليس لديهم فقط نفس الرغبة بالعمل ، بل لديهم الرغبة في قضاء وقت أكثر بكثير بالعمل ، وبأجر أعلى بكثير من بقية الأفراد .. كما ان الطرفين يتشابهون في آرائهم حول أهمية الاستقرار الوظيفي والدخل وبقية المميزات الأخرى المرغوبة في الوظائف ، وبالتالي فقد أشارت النتائج إلى أن معدل انخفاض التوظيف للأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة والذي

يصل إلى ٥١٪ مقارنة بالأفراد الآخرين الذي يصل معدل توظيفهم إلى ٧٥٪ ، ليس بسبب تردد ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل .. كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود تفضيلات مختلفة في الوظائف لديهم مقارنة ببقية الأفراد .

LISA A (19) 2003 – SCHUR

يهدف هذا البحث الى توضيح الفارق في التوظيف على مستوى الوظائف الغير قياسية ، وتوضيح الاسباب التي تجعل الموظفين من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ، هم الأكثر تعرضاً للعمل في وظائف غير قياسية مقارنة بأولئك الذين لا يعانون من أي إعاقة .

أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة أكثر عرضة للتوظيف في الوظائف المؤقتة والوظائف بدوام جزئي مقارنة مع غيرهم .. ففي عام ٢٠٠١ كان ١٠.٤٪ منهم موظفين مؤقتين وكان ١٠.٣٪ منهم مقاولين مستقلين ، و ٢٩.٨٪ منهم كانوا يعملون في وظائف بدوام جزئي .. وبشكل عام كان هناك ٢ من كل ٥ اشخاص (٤٤.٤٪) من ذوي الاحتياجات الخاصة يشغلون أنواعاً مختلفة من العمل المؤقت والدوام الجزئي ، في حين أن الأفراد الذين لا يعانون من أي إعاقة كان منهم أقل من نصف هذا العدد (٢١.٩٪) ممن يشغلون هذه الوظائف المؤقتة أو الوظائف بدوام جزئي .

كما ان البحث كان قد أوضح أنه ليس السبب في ذلك عدم رغبة ذوي الاحتياجات الخاصة بالعمل في الوظائف القياسية ، فأظهرت الاحصائيات أن أكثر من نصف الموظفين المؤقتين يفضلون الوظائف الدائمة ، بالإضافة الى تفضيل ١ من كل ٦ "إلى" ١ من كل ١٠ مقاولين مستقلين بأن يكونوا موظفين.

كما اوضح البحث انه على ما يبدو بأن السبب الرئيسي لهذه المعدلات المرتفعة في توظيفهم بوظائف غير قياسية ، هي المشاكل الصحية ، بما في ذلك زيارات المستشفى والحالة الصحية بسبب ظروف العمل .. كما أن عمل الأجور القائم على التعاقد بدوام جزئي غالباً لا يوفر تأميناً صحياً أو ما يكفي هذه الفئة للتخلص من الفقر .

الاستنتاجات من البحوث السابقة :

عند إجراء مقارنة لإيجاد أوجه التشابه والاختلاف ما بين البحوث السابقة نجد العديد من الأمور التي حازت على انتباهنا ..

- بداية من التأكيد على وجود تباين في المستويات الوظيفية بين ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الأشخاص ، حيث أن نقطة الرضا الوظيفي على سبيل المثال كانت قد أوضحت وجود الفارق في ذلك ، فمن الدراسات التي كانت تحلل مستوى الرضا عن الوظيفة بشكل عام وجدنا أن ذوي الاحتياجات الخاصة لا يشعرون بالرضا الوظيفي كغيرهم من الموظفين .. ويعود السبب في الدراسات السابقة إلى كونهم يعملون في مهن غير مناسبة ، وبأجور أقل من قرنائهم الذين لا يعانون من أي إعاقة .. هذا بالإضافة إلى كونهم لا يجدون الدعم الاجتماعي ، ولا يحصلون على فرص للتدريب ، ولا يشاركون في اتخاذ القرارات .. هذا بالإضافة إلى عدم حصولهم على مزايا وظيفية مناسبة ، وقد لوحظ هذا الأمر في أكثر

من بحث من بين البحوث السابقة .. ويعود ذلك أيضاً إلى كونهم يعملون بدوام جزئي أو في وظائف مؤقتة مما جعلهم يشعرون بانعدام الامان الوظيفي ..

والأمر لا يتوقف عند هذا الحد في الجزم بهذه النقطة ، فقد اتضح لنا من الدراسات السابقة التي قمنا بتلخيص نتائجها ، وجود الرضا الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة بنسبة مماثلة أو أكثر من قرنائهم الذين لا يعانون من أي إعاقة ، وذلك عندما يتعلق الأمر بالعمل الحر !!

فالتغير في الرضا الوظيفي عند ذوي الاحتياجات الخاصة ما بين العمل الحر والوظائف التقليدية ، يؤكد قطعاً وجود التباين على مستوى التوظيف .

ورغم أننا قد واجهنا في الدراسات المطروحة أن هناك من بين ذوي الاحتياجات الخاصة (المقاولين المستقلين) الذين ندرجهم من ضمن فئة أصحاب العمل الحر ، رغبة على العمل في وظائف تقليدية بدوام قياسي ، وهذا ربما قد يضع أمامنا وجهاً للخلاف في هذه النقطة ، إلا أننا نستطيع إحالة هذا الأمر إلى صعوبات التطور والنجاح في العمل الحر ، مقارنة بما تقدمه الوظائف التقليدية من الأمان الوظيفي والدخل الثابت .. هذا بالإضافة إلى كون الدراسة قد اوضحت ارتفاع معدل الرضا الوظيفي في الأعمال الحرة لدى الذكور فقط دون النساء من ذوي الاحتياجات الخاصة .. وبالتالي لا نجد سبباً في عدم التأكيد على وجود التباين في مستويات التوظيف ما بين ذوي الاحتياجات الخاصة وبين الآخرين .

- من جهة أخرى لاحظنا في معظم الدراسات السابقة نقاطاً قد تم ذكرها عن وجود الاختلافات بين ذوي الاحتياجات الخاصة والاشخاص الآخرين من ناحية الدخل والاستقرار الوظيفي ، وهذا ما يشير إلى وجود اختلال للشعور بالأمان الصحي لذوي الاحتياجات الخاصة ، وقد ذكرنا تأثير الضغوطات الصحية التي يواجهها الموظفون بشكل عام بسبب العمل ، سواءً من النواحي النفسية أو الجسدية ومدى تأثيرها البعيد الذي قد يصل إلى النواحي السلوكية بل وحتى الأسرية .. وعدم منح هذه الفئة من الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة لدخل مناسب ومزايا وظيفية مناسبة واستقرار وظيفي ، فهذا ما قد يؤدي إلى ظهور كل هذه النتائج على المستوى الصحي والسلوكي والأسري .

- ربما يحتاج الامر الى دراسات أعمق في مسألة إذا ما كان هناك تمييز ضد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة أم لا .. ففي عدة دراسات سابقة ، لاحظنا بعض النقاط الهامة على من يعانون من إعاقات شديدة ، وذلك يتضح في كون الدراسات السابق ذكرها قد أوضحت أن نسبة الحصول على وظيفة لدى ذوي الاحتياجات الخاصة ممن يعانون من إعاقات شديدة ولديهم شهادة بمستوى تعليم جامعي ، أقل من نسبة حصول الأفراد الذين لا يعانون من أي إعاقة ولديهم مستوى أقل من التعليم .. وهذا ما قد يضع علينا الأخذ بعين الاعتبار الحاجة إلى دراسة تفصيلية عما إذا كان هناك وجود للتمييز في التفضيلات اتجاه هذه الفئة من الناس .. فهناك ما يدعم هذه النقطة ، وهو أن البحوث قد أوضحت مدى تدني معدل الرواتب لهذه الفئة من الناس حتى وصل إلى مرحلة يحصل فيه على نصف ما يحصل عليه الفرد الذي لا يعاني من أي إعاقة .

- من النقطة السابقة وبناءً على البحوث ، يتضح لنا أمر مهم للغاية ، وهو ارتفاع مستويات الفقر لذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعانون من إعاقات شديدة ، وهذا ما تدعمه الدراسات السابقة التي توضح تدني مستوى الدخل الوظيفي وانخفاض نسبة التوظيف لهذه الفئة .

منهجية الدراسة :

في دراستنا هذه قمنا باستخدام منهجية البحث الكمي في دراسة أثر التخطيط الاستراتيجي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في جدة، السعودية. وقد استعنا بمجموعة من مدراء المؤسسات والمنظمات والشركات المتخصصين في مجالات التوظيف والتخطيط في جدة .

كذلك استعنا بعينة من المجتمع المعنيين (ذوي الاحتياجات الخاصة) القادرين على العمل لأخذ آرائهم عن مرونة الشركات في توظيفهم وطرح بعض التساؤلات من أجل الربط بين نتائج العينتين على أساس يلامس أرض الواقع.

مصادر الحصول على البيانات :

- الدراسات السابقة .

- توزيع الاستبيانات على أصحاب العمل تضمنت بعض الأسئلة التي تقيس و تكشف عن آرائهم الاستراتيجية والتحديات التي يواجهونها بشكل ثابت وموضوعي والبعد عن المجاملات .

- مجتمع الدراسة ونوع العينة :

العينة (بشري) ومجتمع الدراسة هو المدراء المختصين بالتخطيط الاستراتيجي والتوظيف بجدة .

- مجال الدراسة :

أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية في جدة .

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية باستخدام الكمبيوتر لأي شركات او مؤسسات في اي مجالات لان التركيز في هذه الدراسة كان يعتمد على عدة خطوات لقياس تصورات وتخطيط استراتيجيات أصحاب العمل في جدة عن ذوي الاحتياجات الخاصة وطرح عدة أسئلة لاستكشاف العديد من الحقائق.

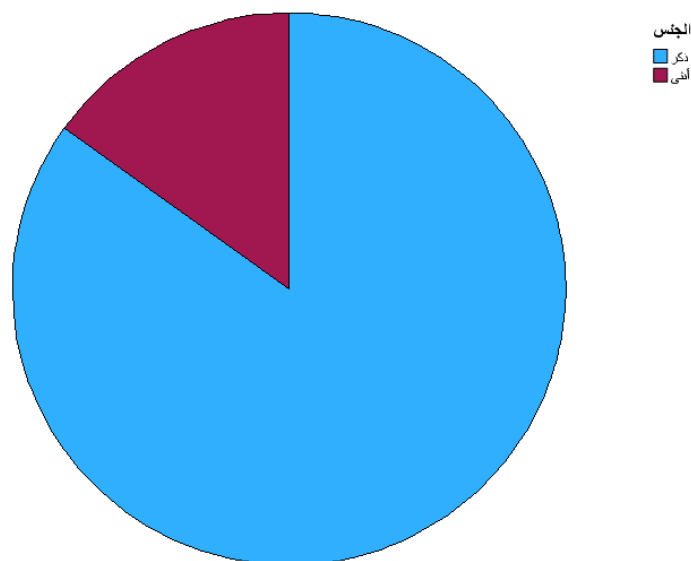
تحليل النتائج - تحليل بيانات العينة :

اولاً الجنس :

بالنظر إلى نتائج الاستبيانات تظهر النتائج أن عدد المدراء من الذكور يساوي ٣٢٦ فردا بينما كان عدد الإناث يساوي ٥٨ عند حسابها نسبيا يكون نسبة الذكور ٨٤.٩٪ ونسبة الإناث ١٥.١٪.

انظر الشكل التالي

(قطاع دائري للجنس)



Statistics

الجنس		
N	Valid	384
	Missing	0

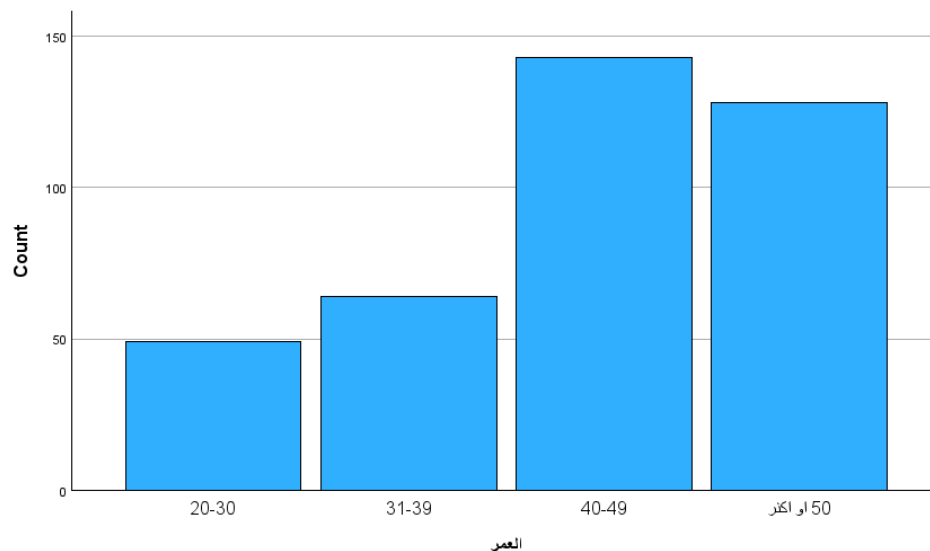
الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	326	84.9	84.9	84.9
	أنثى	58	15.1	15.1	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

ثانيا العمر :

يتراوح أعمار المدراء كما نرى في الاستبيان بين ٢٠-٣٠ و ٣١-٣٩ و ٤٠-٤٩ و ٥٠ فما فوق من خلال نتائج الاستبيانات نجد أن عدد المدراء الذين تتراوح أعمارهم من ٢٠-٣٠ كان ٤٩ مدير بنسبة ١٢.٨٪ من الإجمالي الكلي للعيينة وهم الأقل ويعود سبب ذلك الى انه من الصعوبة أن تجد مدراء في هذا العمر خصوصا أنه كما يعرف الجميع ليس من السهل تسلق السلم الوظيفي للوصول إلى هذه المراتب في فترة وجيزة وعمر قصير بل هي حالات متفاوتة نجدها فقط بينما كان عدد المدراء الذين تتراوح أعمارهم من ٣١-٣٩ يساوي ٦٤ مديرا بنسبة ١٦.٧٪ من الإجمالي الكلي للعيينة . بعد ذلك نرى أن عدد أعمار المدراء الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٠-٤٩ يساوي ١٤٣ مديرا بنسبة ٣٧.٢٪ من الإجمالي الكلي للعيينة وهم الفئة الأكثر في العينة يعود سبب ذلك أن الأشخاص في هذه الفئة العمرية يصلون لهذه المراتب بعدما وصلوا لمرحلة النضج الوظيفي والإداري والخبرات الكافية التي تخولهم لقيادة المؤسسات والشركات وقطاعات الأعمال . أخيرا المدراء الذين تتراوح أعمارهم بين ٥٠ أو أكثر كان عددهم ١٢٨ مدير بنسبة ٣٣.٣٪ وهم ثاني أكثر فئة بالعيينة ويعود سبب ذلك كما

ذكرنا أنفا انه لديهم الخبرات الكافية لتمثيل هذا الدور ولكنهم يكونون أقل من الفئة العمرية من ٤٠-٤٩ ويعود ذلك إلى سن التقاعد حيث أن الكثير من كبار السن يتقاعدون عند الوصول إلى مراحل متقدمة في العمر .

انظر الشكل التالي



Statistics

العمر		
N	Valid	384
	Missing	0

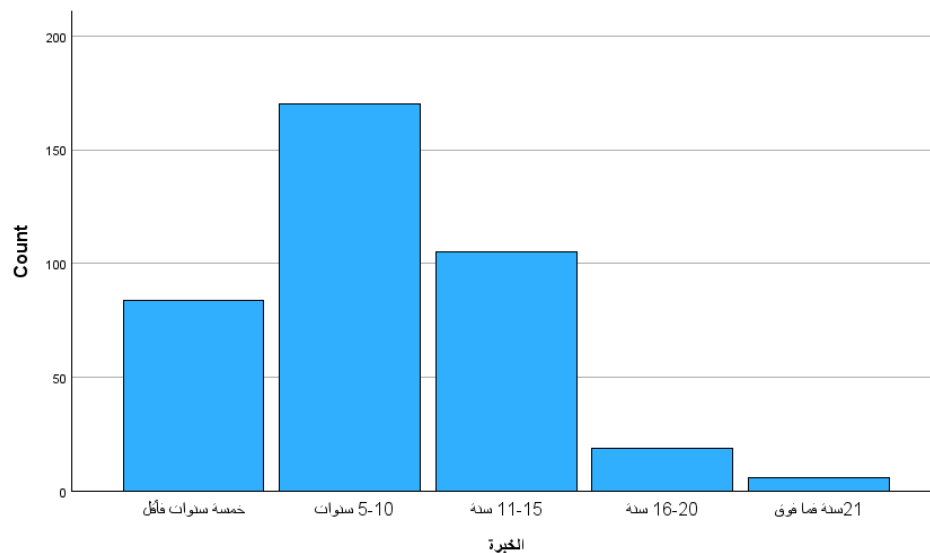
العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	49	12.8	12.8	12.8
	31-39	64	16.7	16.7	29.4
	40-49	143	37.2	37.2	66.7
	50 أو أكثر	128	33.3	33.3	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

ثالثا سنوات الخبرة :

بعد الرجوع إلى نتائج الاستبيانات من عينة الدراسة يتضح لنا أن المدراء الذين تتراوح نسبة خبراتهم من خمس سنوات فأقل هم ٨٤ مديرا بنسبة ٢١.٩٪ من إجمالي العينة بينما كان عدد المدراء الذين تتراوح خبراتهم بين خمس سنوات إلى عشر سنوات ١٧٠ مديرا بنسبة ٤٤.٣٪ وهم الأكثر في العينة ويعود سبب ذلك إلى أعمار المدراء في العينة التي تم ذكره أنفا حيث انه كانت نسبة المدراء الذين تتراوح أعمارهم بين ٤٠-٤٩ و ٥٠ فما فوق كانت الأغلب لذلك من الطبيعي أن يكون لديهم خبرات من خمس سنوات إلى ١٠ أو أكثر . بعد ذلك نرى أن عدد المدراء الذين تبلغ خبراتهم من ١١-١٥ سنة يساوي ١٠٥ مديرا أي بنسبة ٢٧.٣٪ . ثم ننتقل إلى عدد ونسبة المدراء الذين تتراوح خبراتهم بين ١٦-٢٠ سنة وعددهم ١٩ مديرا ويعد هذا قليلا لأنه من النادر وجود خبرات ذات كفاءات لعدة سنوات كهذه أيضا سن التقاعد يفرض نفسه في

أحيان حيث يتقاعد المديرون قبل بلوغ هذا العدد من سنوات الخبرة وذلك بسبب أنه ليس من السهل الوصول لمناصب كهذه في فترات عمر قصيرة .

أخيراً عدد المدراء الذين تتراوح سنوات خبراتهم من ٢١ سنة فما فوق هم ستة مدراء فقط بنسبة ١.٦٪ ويوضح ذلك الرسم البياني التالي .



Statistics

الخبرة

N	Valid	384
	Missing	0

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	خمسة سنوات فأقل	84	21.9	21.9	21.9
	5-10 سنوات	170	44.3	44.3	66.1
	11-15 سنة	105	27.3	27.3	93.5
	16-20 سنة	19	4.9	4.9	98.4
	21 سنة فما فوق	6	1.6	1.6	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

- تحليل نتائج الاستبيان :

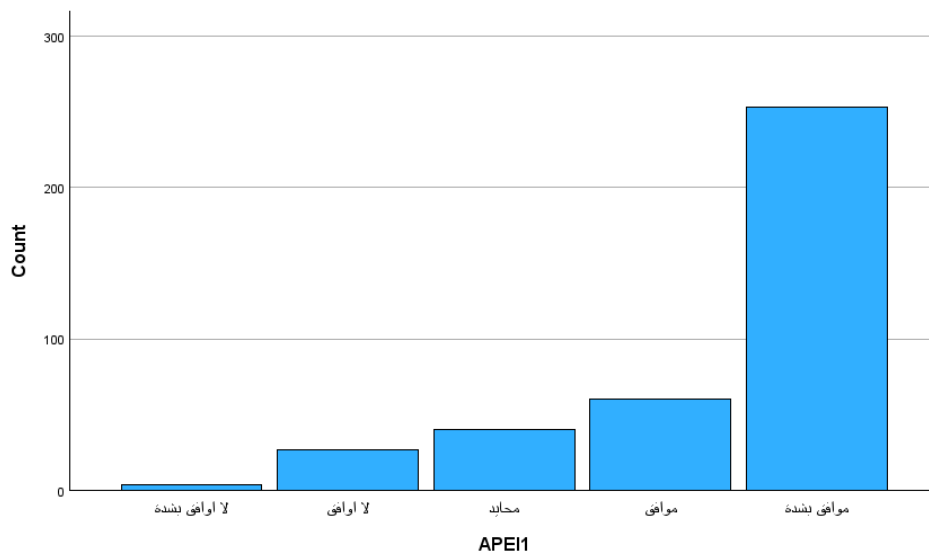
المحور الأول من الاستبيان (التخطيط الإستراتيجي) A الذي يتكون من خمسة أسئلة تقيس تأثير التخطيط ، وشارك في الإجابة عليها 384 مديراً

Statistics		APEI1	APEI2	APEI3	APEI4	APEI5
N	Valid	384	384	384	384	384
	Missing	0	0	0	0	0

في القسم الأول من الأسئلة الذي يتحدث عن أثر التخطيط عند السؤال الأول APEI1 حول ماذا كان هناك علاقة بين التخطيط الاستراتيجي الجيد وبين تحسين توظيف ذوي الاحتياجات نجد أن عدد الموافقين بشده كانوا ٢٥٣ شخصا بنسبة ٦٥.٩٪ وهم الأكثر بينما كان عدد الموافقين ٦٠ شخصا بنسبة ١٥.٦٪ والمحايدون كانوا ٤٠ شخصا بنسبة ١٠.٤٪ بينما الغير موافقين كان عددهم ٢٧ مديرا بنسبة ٧٪ وأخيرا غير الموافقين بشدة كان عددهم ٤ اشخاص بنسبة ١٪ وهم الأقل. يوضح الشكل التالي هذه القيم.

إن هذه النسبة من الاتفاق تؤكد فرضيتنا الأساسية أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يؤثر على زيادة فرص التوظيف.

APEI1		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اوافق بشده	4	1.0	1.0	1.0
	لا اوافق	27	7.0	7.0	8.1
	محايد	40	10.4	10.4	18.5
	موافق	60	15.6	15.6	34.1
	موافق بشده	253	65.9	65.9	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



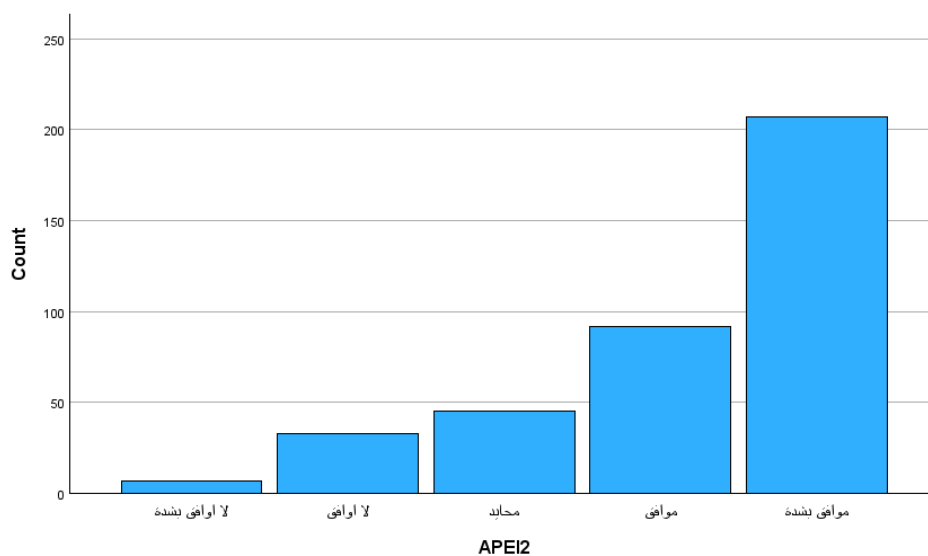
من خلال هذه النسب والأعداد نستطيع أن نستنتج انه هناك علاقة طردية بين جودة التخطيط وتحسين فرص توظيف ذوي الاحتياجات حيث انه كلما كان التخطيط جيدا كلما تحسنت فرص التوظيف انظر الرسم البياني التالي لوصف الحالة .

APEI2:التخطيط الاستراتيجي يساعد في توفير موارد ملائمة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة

في هذا السؤال من الاستبيان أجاب ٢٠٧ مديرا على موافقتهم الشديدة على أن التخطيط الاستراتيجي يُعنى بتوفير الموارد الملائمة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة شكلوا نسبة ٥٣.٩٪. بينما كان الموافقون ٩٢ فردا بنسبة ٢٤٪. والمحايدون ٤٥ فردا بنسبة ١١.٧٪. ومن ثم الغير موافقون ٣٣ فردا بنسبة ٨.٦٪. والذين كانوا غير موافقين بشدة هم ٧ افراد بنسبة ١.٨٪.

يوضح الرسم البياني التالي هذه النسب .

APEI2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اوافق بشده	7	1.8	1.8	1.8
	لا اوافق	33	8.6	8.6	10.4
	محايد	45	11.7	11.7	22.1
	موافق	92	24.0	24.0	46.1
	موافق بشده	207	53.9	53.9	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



من خلال النتائج هذه نستطيع القول أن من مهام التخطيط الاستراتيجي هو تقديم العون والمساعدة في توفير موارد ملائمة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة حيث أن توفير هذه الموارد يمكن الشركة من إيجاد بيئة عمل تتناسب مع هذه الفئة ومتطلباتها وبالتالي يعود ذلك بالنفع على تحسين توظيف هذه الفئة

APEI3

السؤال هل ترى انه من الممكن للتخطيط الاستراتيجي تحقيق التكافؤ في فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة ؟

كانت النتائج كالتالي :

كانت ٢٢٣ مدير موافق بشدة بنسبة ٥٨.١٪

و ١٠٢ مدير موافق بنسبة ٢٦.٦٪

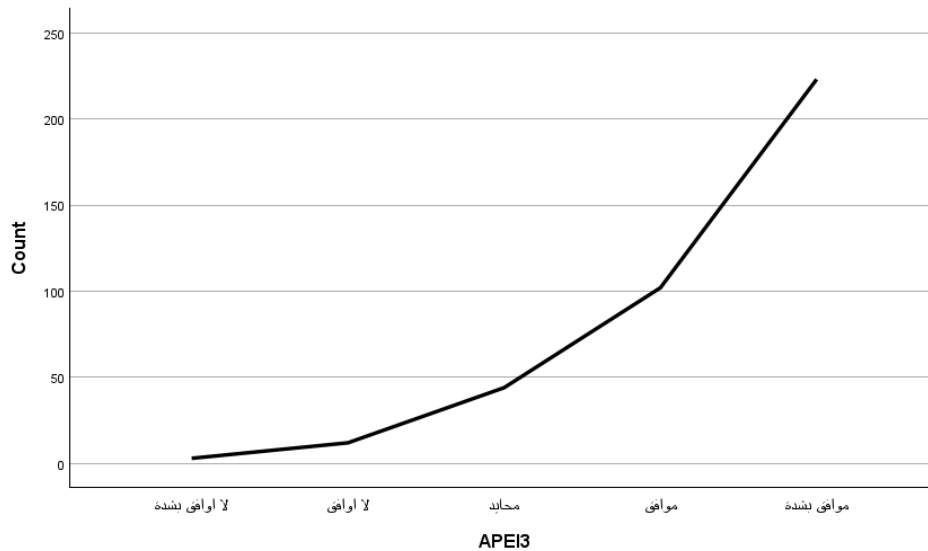
و ٤٤ مدير محايد بنسبة ١١.٥٪

و ١٢ مدير يرفض بنسبة ٣.١٪

و ٣ مدراء يرفضون بشدة بنسبة ٠.٨٪

انظر الشكل التالي :

APEI3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اوافق بشدة	3	.8	.8	.8
	لا اوافق	12	3.1	3.1	3.9
	محايد	44	11.5	11.5	15.4
	موافق	102	26.6	26.6	41.9
	موافق بشدة	223	58.1	58.1	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



خلال تحليل نتائج السؤال المذكور، يمكن ملاحظة أن هناك نسبة عالية من المدراء (٨٤.٧٪) يعبرون عن التأييد لإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف والعمل بشكل عام. وتتراوح نسبة الموافقة بشدة بين (٥٨.١٪) والموافقة (٢٦.٦٪).

من الجانب الآخر، هناك نسبة (١٥.٦٪) من المدراء الذين لا يظهرون موقفًا إيجابيًا تجاه تحقيق التكافؤ في فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يرفضون بشدة (٠.٨٪) أو يرفضون (٣.١٪).

بالنظر إلى هذه النتائج، يمكن القول إن هناك تأكيد واضح للتخطيط الاستراتيجي لتحقيق التكافؤ في فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة بين المدراء في الشركات بجهة، السعودية. وعلى الرغم من أن هناك بعض المدراء الذين لا يظهرون تأييداً كاملاً، فإن النسبة العالية من الموافقين تشير إلى أن التخطيط الاستراتيجي يساهم في تعزيز التوظيف المتساوي لذوي الاحتياجات الخاصة ويساهم في التفاعل الإيجابي بين الشركات والأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وفي النهاية، يعد تحقيق التكافؤ في فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة ليس فقط مسؤولية اجتماعية، بل يمثل أيضاً استراتيجية مؤثرة لتحسين أداء الشركات وتعزيز مكانتها في المجتمع بصورة عامة. من خلال اعتماد التخطيط الاستراتيجي الشامل والمدرّس، يمكن للشركات أن تصبح مثلاً يُحتذى به في تحقيق التوظيف المنصف والمتساوي للجميع.

APEI4

هل تعتقد أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يعزز التفاعل الإيجابي بين ذوي الاحتياجات الخاصة والشركات؟

كانت الإجابات كالتالي ٢٧٨ مديراً موافق

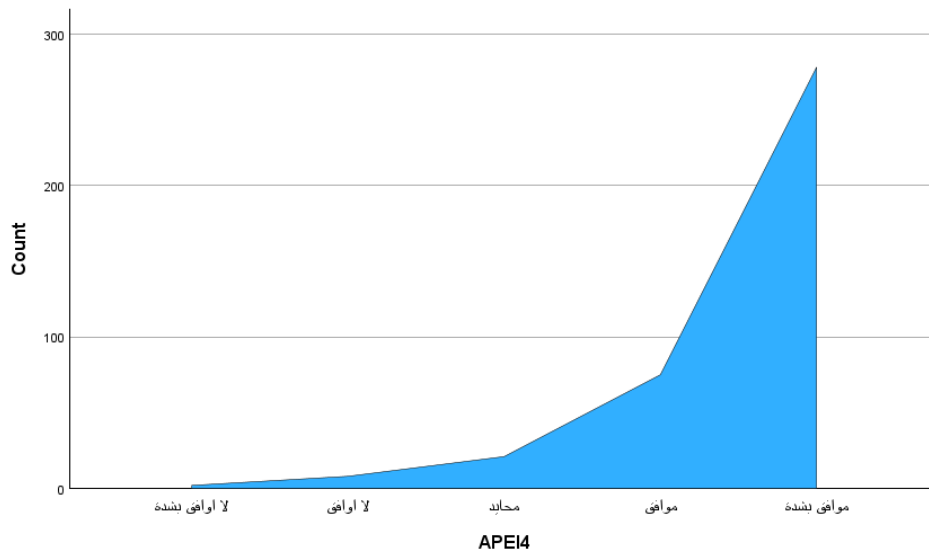
بشدة بنسبة ٧٢.٤٪

بينما كان عدد الموافقين ٧٥ مديراً بنسبة ١٩.٥٪

والمحايدون من المدراء كانوا ٢١ مديراً بنسبة ٥.٥٪

بينما كان الغير موافقين ٨ مدراء بنسبة ٢.١٪ والغير موافقين بشدة مديرين فقط بنسبة ٠.٥٪. انظر الشكل التالي

APEI4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اوافق بشدة	2	.5	.5	.5
	لا اوافق	8	2.1	2.1	2.6
	محايد	21	5.5	5.5	8.1
	موافق	75	19.5	19.5	27.6
	موافق بشدة	278	72.4	72.4	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



يظهر APEI4 أن هناك نسبة عالية من المدراء (٩١.٩٪) يعبرون عن التأييد لفكرة أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يعزز التفاعل الإيجابي بين ذوي الاحتياجات الخاصة والشركات.

تراوحت نسبة الموافقة بشدة بين (٧٢.٤٪) من المدراء، والموافقة (١٩.٥٪)، مما يشير إلى دعم قوي لفكرة أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يؤثر إيجابياً على التفاعل بين الشركات وذوي الاحتياجات الخاصة.

هناك نسبة (٥.٥٪) من المدراء وجدوا أنفسهم محايدين تجاه هذا الاتجاه، في حين أبدى عدد قليل من المدراء (٢.١٪) عدم الموافقة على الفكرة. ولاحظنا أيضاً أن هناك نسبة صغيرة جداً (٠.٥٪) من المدراء الذين يرفضون الفكرة بشدة.

بشكل عام، توضح هذه النتائج تأييداً واضحاً للتخطيط الاستراتيجي كوسيلة مؤثرة لتحسين التفاعل بين ذوي الاحتياجات الخاصة والشركات، وتدعم فكرة أن الشركات التي تعتمد أفكاراً استراتيجية شاملة للتعامل مع قضايا ذوي الاحتياجات الخاصة ستحقق تحسناً في أدائها وتنمية الثقة والتعاون مع هذه الفئة المهمة من الموظفين والمجتمع بشكل عام.

APEI5

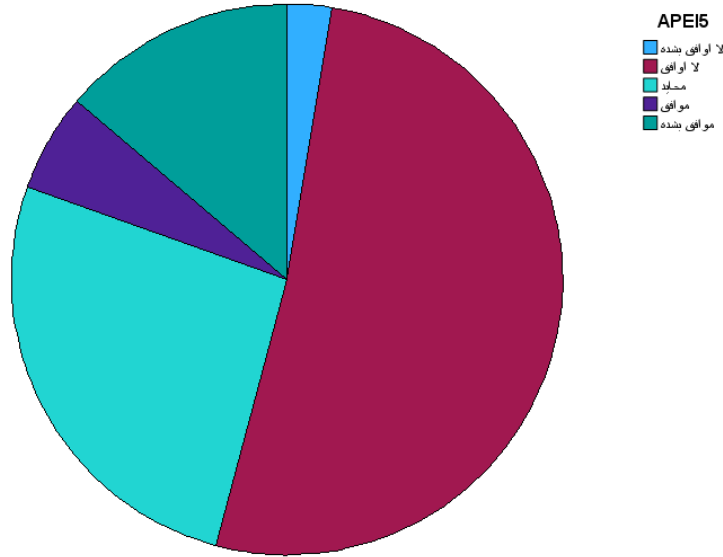
هل ترى أن التخطيط الاستراتيجي الحالي للشركات في السعودية بجدة يقوم بابتكار سياسات توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

كانت الآراء حول هذا السؤال كالتالي :

٥٣ مدير يوافق بشدة بنسبة ١٣.٨٪ و ٢٢ مدير موافق بنسبة ٥.٧٪ و ١٠١ مديراً محايداً بنسبة ٢٦.٣٪ بينما كان هناك عدد كبير من المدراء الغير موافقين ١٩٨ مديراً بنسبة ٥١.٦٪ بينما كان الذي لا يوافقون بشدة ١٠ مدراء بنسبة ٢.٦٪.

انظر الشكل

APEI5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا اوافق بشدة	10	2.6	2.6	2.6
	لا اوافق	198	51.6	51.6	54.2
	محايد	101	26.3	26.3	80.5
	موافق	22	5.7	5.7	86.2
	موافق بشدة	53	13.8	13.8	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



على الرغم من أن التقارير تشير إلى وجود عدد كبير من المدراء الذين لا يوافقون بشدة على ابتكار سياسات توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في التخطيط الاستراتيجي الحالي للشركات في جدة، إلا أن هناك نسبة من المدراء يوافقون بشدة أو يوافقون على ذلك بشكل عام. قد يكون هذا يعكس حاجة لزيادة الوعي والتوعية حول أهمية توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير فرص عمل شاملة ومنصفة.

من خلال الأرقام المقدمة، يبدو أن التخطيط الاستراتيجي الحالي للشركات في السعودية بجدة لا يقوم بابتكار سياسات توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل قوي. حيث أن العديد من المدراء لا يوافقون على هذه السياسات بنسبة 51.6٪، ومن بينهم 2.6٪ فقط لا يوافقون بشدة. ومع ذلك، هناك نسبة صغيرة من المدراء الذين يوافقون بشكل قوي بنسبة 13.8٪ وموافقون بنسبة 5.7٪، وهناك نسبة محايدة بنسبة 26.3٪.

يظهر هذا التحليل أن هناك حاجة للمزيد من الجهود لتعزيز وتعميق الوعي بأهمية توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وتشجيع الشركات على اتخاذ سياسات توظيف شاملة ومبتكرة. قد تكون هناك فرص لتعزيز التواصل والتفاعل بين الشركات والمجتمع لتحقيق التنمية المستدامة والتنوع في سوق العمل وتحقيق الشمولية والعدالة.

ننتقل الى المحور الثاني من الاستبيان الذي يتمحور حول تحليل التخطيط BCD وقمنا بتقسيمه إلى شقين التحديات والصعوبات I ونقاط القوة والضعف II

المحور الثاني من الاستبيان تحليل التخطيط B الذي يتكون من جزئين :

أولاً التحديات والصعوبات BCDI

ثانياً نقاط القوة والضعف BSWII

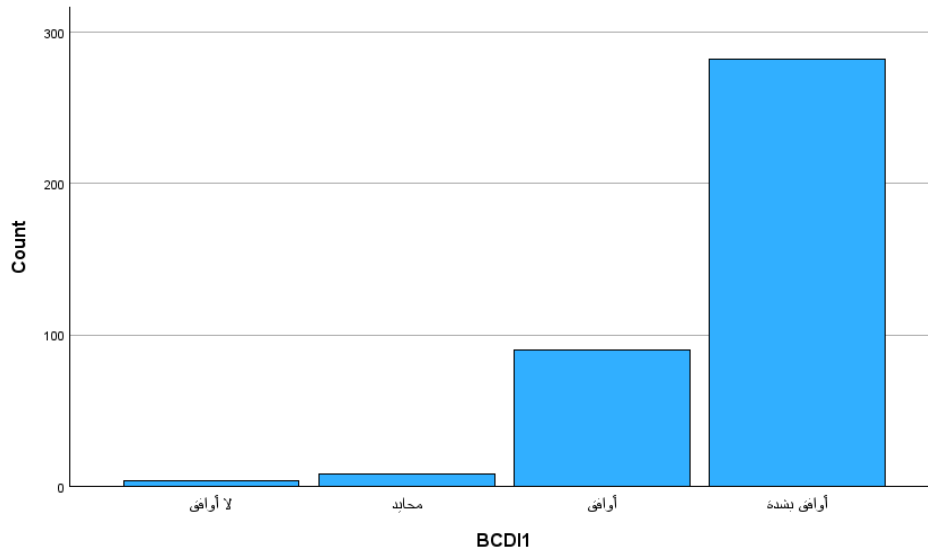
		Statistics									
		BCDI1	BCDI2	BCDI3	BCDI4	BCDI5	BSWII1	BSWII2	BSWII3	BSWII4	BSWII5
N	Valid	384	384	384	384	384	384	384	384	384	384
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

تناول السؤال الأولي من الاستبيان BCDI1 هناك صعوبات تواجه الشركات عند تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وكانت الإجابات كالتالي ٢٨٢ وافقوا بشده أي بنسبة ٧٣.٤٪ و ٩٠ مديرا وافقوا بنسبة ٢٣.٤٪ و ٨ رفضوا بنسبة ٢.١٪

و ٤ رفضوا بشده بنسبة كبيرة بنسبة ١٪

راجع الرسم البياني التالي

BCDI1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق	4	1.0	1.0	1.0
	محايد	8	2.1	2.1	3.1
	أوافق	90	23.4	23.4	26.6
	أوافق بشده	282	73.4	73.4	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



بناءً على هذه النتائج، يتضح أن غالبية المشاركين والمديرين اتفقوا على أن هناك صعوبات تواجه الشركات عند تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في جدة. ويُمكن أن تكون هذه الصعوبات متعلقة بالتحديات

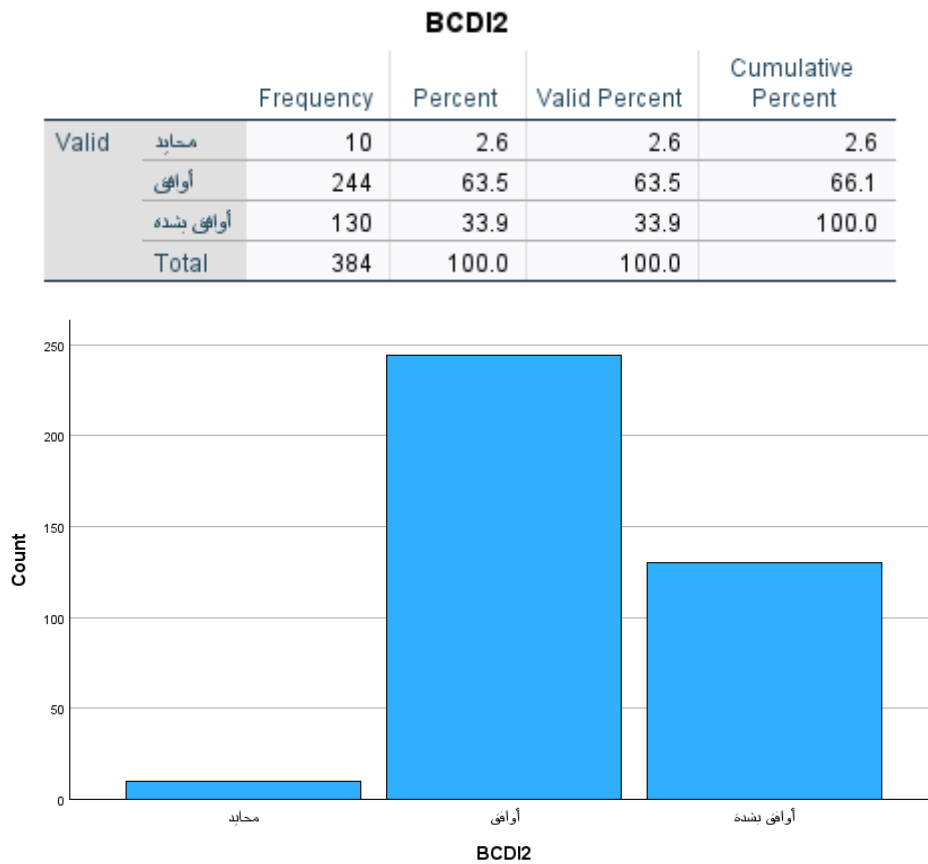
المادية والبنية التحتية، ونقص الوعي والتوعية بأهمية التوظيف المنصف والشامل لذوي الاحتياجات الخاصة، وغيرها من العوامل التي تؤثر على قدرة الشركات على استيعاب وتوظيف هذه الفئة الهامة من الموظفين.

في السؤال الثاني BCDI2

هل ترى أن نقص التوعية حول توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبر تحدياً في التخطيط الاستراتيجي ؟

أجاب ١٣٠ مديراً على الموافقة بشدة بنسبة ٣٣.٩٪ بينما اجاب ٢٤٤ مديراً بالموافقة بنسبة ٦٣.٥٪ و ١٠ مدراء كانوا محايدين بنسبة ٢.٦٪ بينما لم يكون هناك رفض بتاتا .

وهذا يشير إلى أنهم لم يكونوا متفقين تمامًا على أن نقص التوعية يُعْتَبَرُ تحديًا، ولكنهم لم يرفضوا الفكرة بنسبة كبيرة. يوضح ذلك الشكل التالي :



إن عدم وجود أي رفض بتاتا يُشير إلى أنه لم يكن هناك أي مدير رفض فكرة أن نقص التوعية يُعْتَبَرُ تحدياً في التخطيط الاستراتيجي.

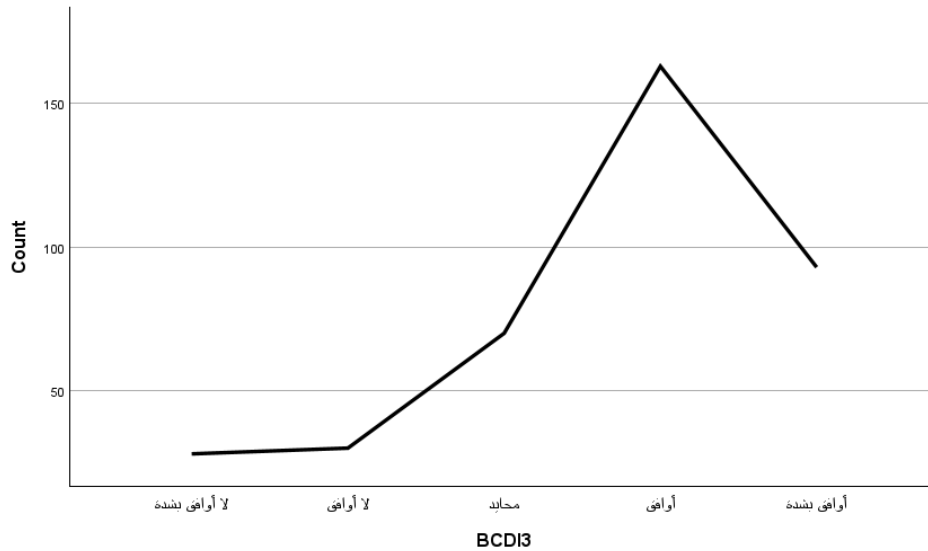
تحليل هذه النتائج يظهر أن هناك موافقة عالية من قبل معظم المديرين على أن نقص التوعية حول توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يُعْتَبَرُ تحدياً في التخطيط الاستراتيجي. النسب العالية للموافقة تشير إلى أن هذه المسألة مهمة ويجب معالجتها بشكل جاد لتحقيق توظيف أكثر شمولية ومنصفية لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات.

BCDI3

في السؤال الثالث من الاستبيان تم طرح يعاني التخطيط الاستراتيجي من عدم الاستدامة عند تنفيذه لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في السعودية بدرجة حيث وافق بشدة ٩٣ مديرا بنسبة ٢٤.٢٪ بينما وافق ١٦٣ مديرا بنسبة ٤٢.٤٪ وكان ٧٠ مديرا محايدا بنسبة ١٨.٢٪ بينما لم يوافق ٣٠ مديرا بنسبة ٧.٨٪ ولم يوافق بشدة ٢٨ مديرا بنسبة ٧.٣٪ .

انظر الشكل

BCDI3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق بشدة	28	7.3	7.3	7.3
	لا أوافق	30	7.8	7.8	15.1
	محايد	70	18.2	18.2	33.3
	أوافق	163	42.4	42.4	75.8
	أوافق بشدة	93	24.2	24.2	100.0
	Total	384	100.0	100.0	

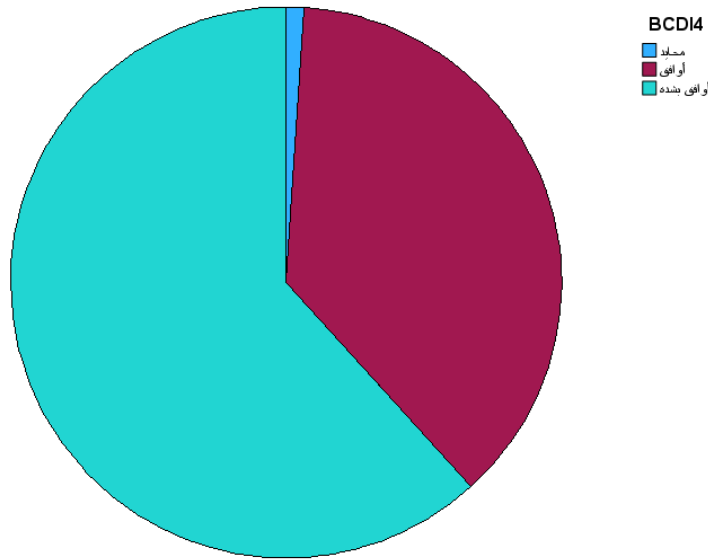


تحليل هذه النتائج يظهر أن هناك موافقة مُلاحَظَة من قِبَل عدد كبير من المديرين على أن التخطيط الاستراتيجي يعاني من عدم الاستدامة عند تنفيذه لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في السعودية بدرجة. النسب العالية للموافقة والموافقة المرتفعة تُشيرُ إلى أن هذه المشكلة قد تكون جدية وتتطلب اهتماماً وتحسينات وربما يعود ذلك الى نقص التوعية والوعي الثقافي الذي يتطلب توفره في الخبراء الاستراتيجيين حول هذه الفئة من المجتمع كذلك نقص التدريب والمعرفة لديهم على التعامل مع كافة الظروف والأشكال والأصناف من الموارد البشرية التي تخدم التنمية بغض النظر عن التصورات السلبية التي قد يحملها بعض المدراء والمخاوف من اتخاذ خطوة الاستدامة في هذا المجال .

BCDI4

تحدث السؤال الرابع عن أن القيود المالية تعتبر تحديا في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وافق بشدة على ذلك ٢٣٧ مديرا بنسبة ٦١.٧٪ بينما وافق ١٤٣ مديرا بنسبة ٣٧.٢٪ وكان ٤ مدراء محايدون بنسبة ١٪ ولم يكن هناك رفض ابدا . راجع الشكل التالي

BCDI4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	4	1.0	1.0	1.0
	أوافق	143	37.2	37.2	38.3
	أوافق بشدة	237	61.7	61.7	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



تحليل النتائج يُظهر أن هناك موافقة عالية من قِبَل معظم المديرين على أن القيود المالية تعتبر تحديًا في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. يُفضل التركيز على هذه النتائج والتحديات المالية المتعلقة بتوظيف هذه الفئة من الموظفين لضمان الاستدامة والنجاح في تنفيذ استراتيجيات التوظيف وتحسين الوضع لذوي الاحتياجات الخاصة في الشركات والمؤسسات.

يُظهر التصويت على القيود المالية كتحدٍ في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة نسبة عالية من الموافقة، حيث وافق 61.7% من المديرين بشدة و37.2% وافقوا. وهذا يُشير إلى أن القضية المالية هي واحدة من العوامل الرئيسية التي تعتبر تحديًا لتحقيق توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بنجاح.

تحليل النتائج لهذا السؤال يمكن أن يسلط الضوء على بعض النقاط الهامة:

١- أهمية تخصيص الموارد المالية: قد تحتاج الشركات والمؤسسات إلى تخصيص موارد مالية كافية لدعم عمليات التوظيف وتحسين بنية البنية التحتية وتكنولوجيا المعلومات المتوافقة مع احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة. هذا يمكن أن يكون تحديًا إذا كانت هناك قيود مالية تقف عائقًا في طريق تلبية احتياجاتهم الخاصة.

٢- الاستثمار في التدريب والتوعية: قد يكون من المهم تخصيص موارد مالية لتدريب الموظفين على التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة بطريقة فعالة ومواكبة أحدث التطورات والممارسات الأفضل في هذا المجال. كما يمكن توجيه الموارد المالية لزيادة الوعي والتوعية بأهمية التوظيف المنصف والشامل لهذه الفئة.

٣-الشركات والدعم الخارجي: يمكن أن تكون هناك فرص لإقامة شركات مع منظمات أخرى أو الحصول على دعم من الجهات الحكومية أو المؤسسات الخيرية لدعم توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. قد تساعد هذه الشركات على تخفيف الضغط المالي على الشركات وتعزيز فرص التوظيف وتنمية الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.

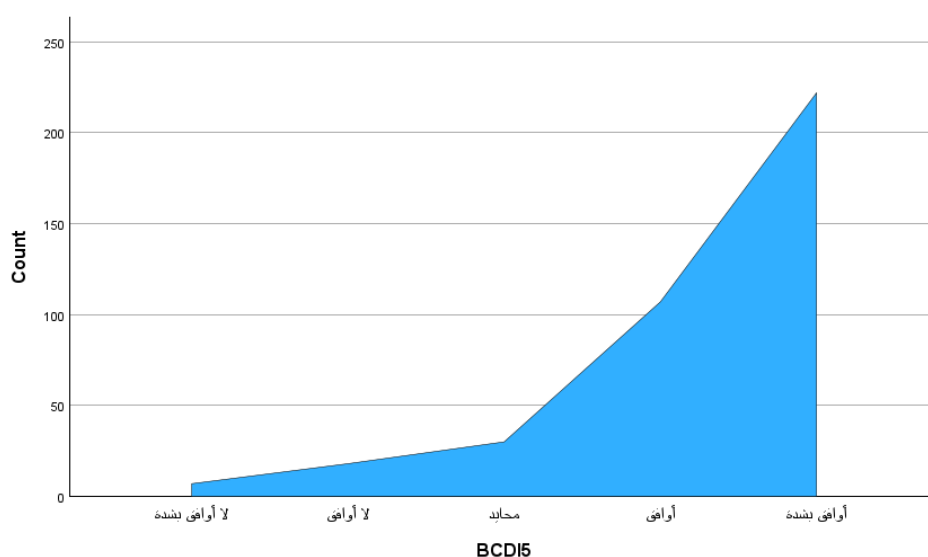
لتحقيق التخطيط الاستراتيجي الناجح لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، ينبغي للشركات والمؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار التحديات المالية وتعزز من التزامها بتوفير الموارد المالية اللازمة لدعم توظيف مُنصف وشامل لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق استدامة في هذا المجال.

BCDI5

تعتبر تحديات السياسات المشتركة بين القطاعات سببا لصعوبة تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة

أجاب عن هذا السؤال ٢٢٢ مديرا بالموافقة بشدة بنسبة ٥٧.٨٪ بينما وافق ١٠٧ مديرا بنسبة ٢٧.٩٪ وكان محايدا ٣٠ مديرا بنسبه ٧.٨٪ بينما لم يوافق ١٨ مديرا بنسبة ٤.٧٪ ولم يوافق بشدة سبعة مدراء بنسبة ١.٨٪. يوضح الشكل التالي ذلك :

BCDI5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق بشده	7	1.8	1.8	1.8
	لا أوافق	18	4.7	4.7	6.5
	محايد	30	7.8	7.8	14.3
	أوافق	107	27.9	27.9	42.2
	أوافق بشده	222	57.8	57.8	100.0
Total		384	100.0	100.0	



تحليل نتائج يشير إلى أن هناك موافقة عالية بين المديرين على أن تحديات السياسات المشتركة بين القطاعات هي سبب صعوبة تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. قد يكون هناك بعض المديرين المحايدون والذين لم يوافقوا على ذلك بشكل كامل، ولكن النسبة العالية للموافقة والموافقة بشدة تشير إلى أن هذه التحديات تُعْتَبَرُ عاملاً مهماً يجب معالجته وتحسين التعاون والتنسيق بين القطاعات لتحقيق توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بنجاح واستدامة.

أن هناك موافقة عالية بين المديرين على أن تحديات السياسات المشتركة بين القطاعات تعتبر سبباً لصعوبة تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. النسبة العالية للموافقة بشدة (57.8٪) تعني أن هناك توافق كبير بين المديرين على أن التحديات المشتركة بين القطاعات تشكل عقبة حقيقية أمام تحقيق أهداف التوظيف الشامل والمنصف لذوي الاحتياجات الخاصة.

هنا بعض النقاط التي يُمكن استنتاجها من التحديات والصعوبات من خلال تحليل النتائج:

التحديات المشتركة بين القطاعات: يُظهر التحليل أن هناك تحديات قائمة بين القطاعات المختلفة في تنفيذ توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. هذه التحديات قد تشمل اختلافات في السياسات والإجراءات والاحتياجات المتنوعة للفئة المستهدفة، مما يمكن أن يؤثر على استدامة خطط التوظيف.

الحاجة إلى التنسيق والتعاون: تشير النتائج إلى أن هناك حاجة ماسة لتحسين التنسيق والتعاون بين القطاعات المختلفة لتذليل الصعاب المتعلقة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. قد تكون هذه التحديات السياسية هي المسؤولة عن عدم توافر البيئة المناسبة للتوظيف المنصف والشامل.

أهمية الدور القيادي: يُظهر توافق المديرين على أهمية تحديات السياسات المشتركة أن هناك حاجة إلى الدور القيادي للمديرين والقادة في معالجة هذه التحديات والسعي لتحقيق التغيير والتحسين في عملية التوظيف وتنفيذ خطط التخطيط الاستراتيجي.

دور السياسات العمومية: قد تكون هناك حاجة لوضع سياسات عمومية تدعم وتشجع التوظيف المنصف والشامل لذوي الاحتياجات الخاصة. يمكن أن تكون هذه السياسات هي المحفز الرئيسي لتحسين التعاون بين القطاعات وتذليل الصعاب المالية والتشريعية.

BCD11 وBCD12 وBCD13 وBCD14 وBCD15. من خلال النظر إلى الأسئلة بشكل مجتمعة، يمكننا التحليل بشكل شامل للتحديات والصعوبات التي تواجه الشركات عند تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية، خاصة في مدينة جدة.

النتائج المشتركة تُظهر بعض النقاط الرئيسية التي يمكن استنتاجها:

التحديات المالية: يشير السؤال BCD14 إلى أن القيود المالية تُعْتَبَرُ تحدياً في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. هذا يمثل تحدياً في توفير الموارد المالية اللازمة لدعم عملية التوظيف وتحسين البنية التحتية وتكنولوجيا المعلومات المتوافقة مع احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة.

نقص التوعية: يُظهر السؤال BCD12 أن هناك تحديًا في نقص التوعية حول توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. قد يؤدي هذا التحدي إلى عدم الاستدامة في التخطيط الاستراتيجي لتوظيف هذه الفئة من الموظفين نتيجة لعدم التفهم الكامل لاحتياجاتهم وتحدياتهم.

عدم الاستدامة في التخطيط الاستراتيجي: يُظهر السؤال BCD13 أن هناك صعوبة ونقصًا في الاستدامة عند تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في جدة. قد تكون هذه التحديات السبب في عدم تحقيق التوظيف المنصف والشامل لهذه الفئة من الموظفين.

القيود المشتركة بين القطاعات: يُظهر السؤال BCD15 أن القيود المشتركة بين القطاعات تُعتَبَر سببًا لصعوبة تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. قد تكون هذه التحديات السياسية والتنظيمية هي السبب في عدم توافر البيئة الملائمة لتحقيق التوظيف المنصف والشامل.

تحليل النتائج المشتركة يُسلِّط الضوء على أهمية التنسيق والتعاون بين مختلف القطاعات وتبني السياسات الملائمة لتحسين التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة. يُحث على التركيز على تخصيص الموارد المالية اللازمة وزيادة الوعي والتدريب لتحقيق التغيير الإيجابي والمستدام في مجال توظيف هذه الفئة الهامة من الموظفين في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية.

ننتقل الى القسم الثاني من محور B ، تحليل التخطيط والذي تناولته أسئلة الاستبيان لدراسة نقاط القوة والضعف BSWII التي تؤثر في أمور كثيرة حول ماهية تأثيرها على التخطيط الاستراتيجي والشركات .
تناول السؤال الأول توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يتطلب تكاليف إضافية للشركات .

BSWII1:

75.5% من المدراء اتفقوا بشدة على أن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يتطلب تكاليف إضافية للشركات.

14.8% اتفقوا على ذلك.

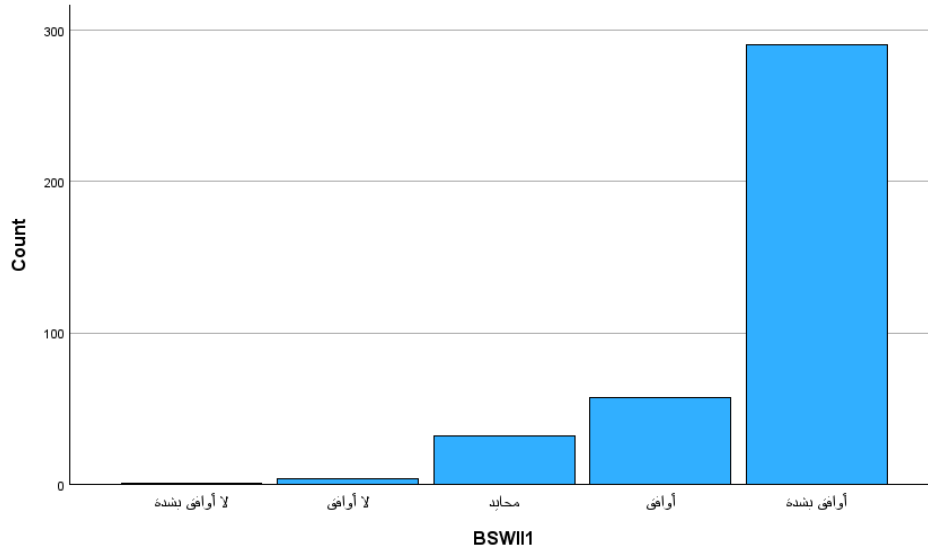
8.3% بقوا محايدين.

1% فقط رفضوا.

0.3% رفضوا بشدة

حيث يوضح الشكل البياني التالي هذه النسب

BSWII1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق بشدة	1	.3	.3	.3
	لا أوافق	4	1.0	1.0	1.3
	محايد	32	8.3	8.3	9.6
	أوافق	57	14.8	14.8	24.5
	أوافق بشدة	290	75.5	75.5	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



النتائج تشير إلى أن هناك توافقاً نسبياً بين المدراء على أن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يتطلب تكاليف إضافية للشركات، حيث أكثر من 90% من المدراء أما أكدوا ذلك بشدة أو وافقوا على ذلك. هذا يشير إلى الإدراك المشترك بأن هناك استثمارات مالية وجهود إضافية تحتاج إلى القيام بها لتحقيق توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.

ننتقل إلى السؤال التالي BSWII2

BSWII2

توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساهم في تعزيز المساواة في الفرص بين أفراد المجتمع.

أوافق بشدة

اجاب ١٠٦ مدير بنسبة ٢٧.٦٪

- أوافق

اجاب ١٨٣ مدير بنسبة ٤٧.٧٪

-محايد

٧٣ مدير بنسبة ١٩٪

- لا اوافق

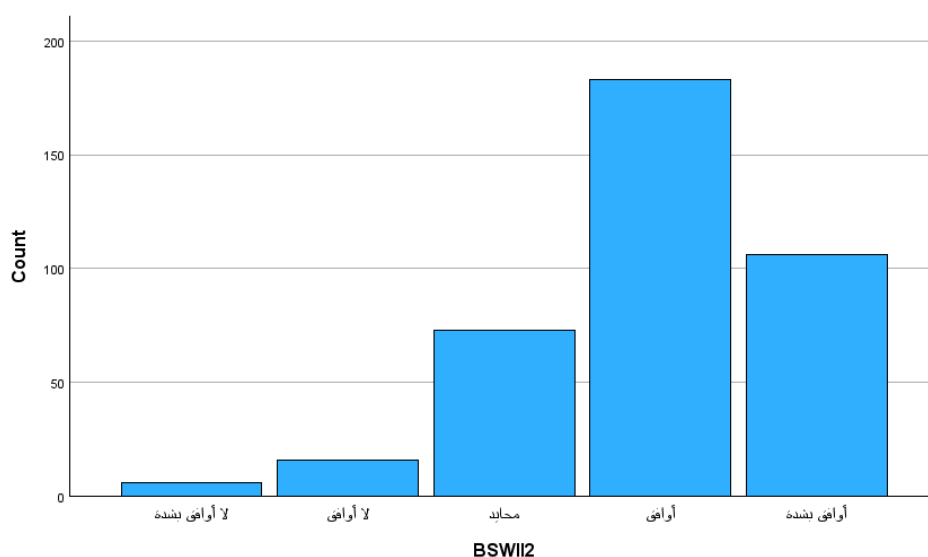
اجاب ١٦ مدير بنسبة ٤.٢٪

- لا اوافق بشدة

اجاب ٦ مدراء بنسبة ١.٦٪.

يوضح الشكل التالي هذا التفاوت في النسب

BSWII2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق بشدة	6	1.6	1.6	1.6
	لا أوافق	16	4.2	4.2	5.7
	محايد	73	19.0	19.0	24.7
	أوافق	183	47.7	47.7	72.4
	أوافق بشدة	106	27.6	27.6	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



التحليل يشير إلى أن هناك نسبة مرتفعة من المدراء يرون أهمية تعزيز المساواة في الفرص بين أفراد المجتمع من خلال توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. وهذا يعكس التفاعل الإيجابي مع فكرة توفير فرص متساوية للجميع في سوق العمل.

BSWII3

توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساعد في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات

أوافق بشدة

اجاب ٢٨٨ مدير بنسبة ٧٥٪

- أوافق

اجاب ٦٦ مدير بنسبه ١٧.٢٪

- محايد

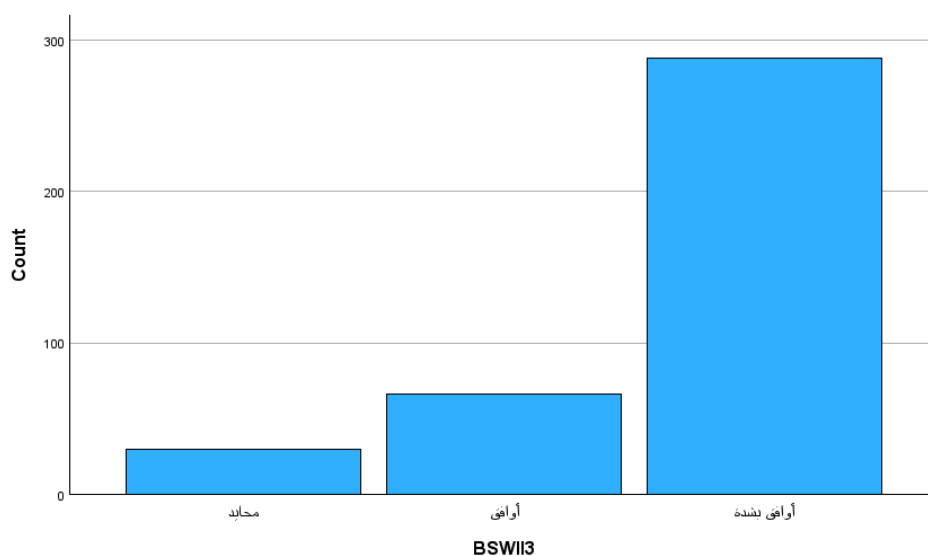
اجاب ٣٠ مدير بالحياد بنسبة

٧.٨٪

النتائج تظهر دعمًا قويًا من قبل المدراء لفكرة أن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساعد في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات. هذا يشير إلى تصاحب الاهتمام بالجوانب المالية مع الرغبة في تحقيق تأثير إيجابي على المجتمع.

راجع الشكل التالي

BSWII3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	30	7.8	7.8	7.8
	أوافق	66	17.2	17.2	25.0
	أوافق بشدة	288	75.0	75.0	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



BSWII4 توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يسهم في تعزيز التنوع والشمولية في الشركات.

أوافق بشدة

اجاب ١٩٣ مدير بنسبة ٥٠.٣٪

- أوافق

اجاب ١٧٧ مدير بنسبة ٤٦.١٪

-محايد

اجاب ١٢ مدير بالحياد بنسبة ٣.١٪

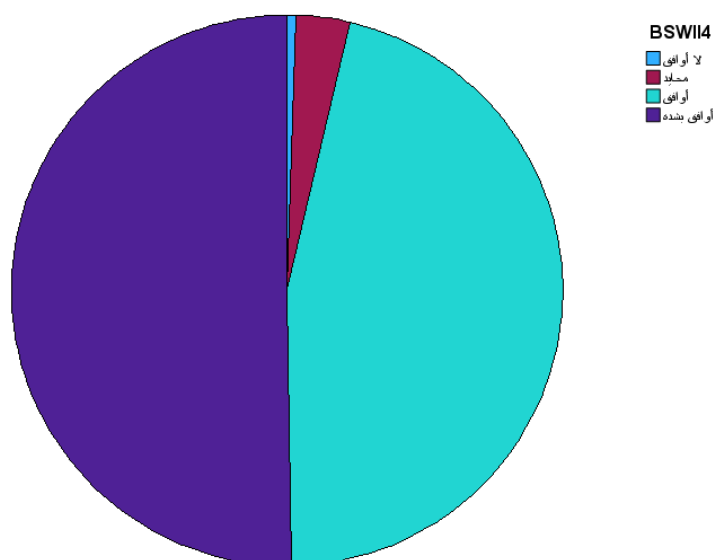
- لا اوافق

اجاب مديرين فقط بنسبة ٠.٥٪

التحليل يظهر تأييداً ملحوظاً من قبل المدراء للفكرة أن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يسهم في تعزيز التنوع والشمولية في الشركات. هذا يشير إلى الإدراك بأن تنوع مكونات القوى العاملة يمكن أن يكون مفيداً للشركات من النواحي الثقافية والابتكارية.

انظر الشكل التالي

BSWII4				
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	لا أوافق	2	.5	.5
	محايد	12	3.1	3.1
	أوافق	177	46.1	46.1
	أوافق بشده	193	50.3	50.3
	Total	384	100.0	100.0



BSWII5

تؤثر سلبا الصعوبات التي تواجه الشركات عند تنفيذ برامج التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة على عملية توظيفهم

أوافق بشدة

اجاب ١٩٨ مدير بنسبة ٥١.٦٪

- أوافق

اجاب ١٦٤ مدير بنسبة ٤٢.٧٪

- محايد

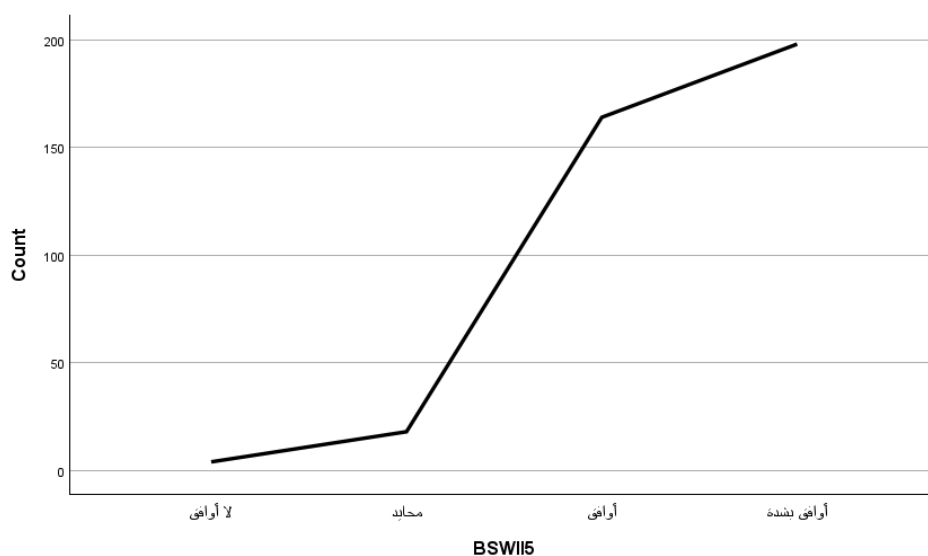
اجاب ١٨ مديرا بالحياد بنسبة ٤.٧٪

-لا اوافق

اجاب ٤ مدراء فقط بنسبة ١٪

للاطلاع على هذا التفاوت بالنسب راجع الشكل التالي

BSWII5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق	4	1.0	1.0	1.0
	محايد	18	4.7	4.7	5.7
	أوافق	164	42.7	42.7	48.4
	أوافق بشده	198	51.6	51.6	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



النتائج تشير إلى أن هناك توافقًا بين المدراء على أن الصعوبات التي تواجه الشركات أثناء تنفيذ برامج التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة قد تؤثر سلبًا على توظيفهم. هذا يشير إلى وجود تحديات يجب التغلب عليها لضمان تنفيذ فعال لبرامج التدريب وتوظيف مناسب لهؤلاء الأفراد.

هذه التحليلات تعكس الاتجاهات العامة للمدراء واستجاباتهم لمواضيع توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي تتنوع بين الاعتراف بالتحديات والفوائد المحتملة.

أخيراً تحليل ما تم استنتاجه من نقاط القوة والضعف

نقاط القوة:

التأييد لتحقيق المساواة والمسؤولية الاجتماعية: هناك تأييد قوي للفكرة بين المدراء بأن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يمكن أن يساهم في تحقيق المساواة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات.

تعزيز التنوع والشمولية: يُعدُّ توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وسيلة لزيادة التنوع والشمولية داخل الشركات، وهو موضوع محظوظ بتأييد معتبر من قبل المدراء.

التفاعل الإيجابي مع تعزيز المساواة: مدى الاهتمام بتعزيز المساواة في الفرص وتحقيق تأثير إيجابي على المجتمع يشير إلى توافق عام مع مفهوم توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.

نقاط الضعف:

التكاليف الإضافية: يعد تكاليف توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة عاملاً يحتاج إلى معالجة، حيث يشير التحليل إلى أن تلك التكاليف قد تكون عبء إضافي على الشركات.

التحديات في تنفيذ برامج التدريب: الصعوبات التي تواجه الشركات عند تنفيذ برامج التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة قد تؤثر سلباً على عملية توظيفهم وتطوير مهاراتهم.

تلخص هذه النقاط القوة والضعف المرتبطة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة من منظور المدراء، حيث يظهر التفاعل الإيجابي مع المساواة والمسؤولية الاجتماعية، وفي الوقت نفسه يوضح التحدي في التكاليف الإضافية وتوفير برامج تدريب فعالة.

يمكن ملاحظة أن نسب التأييد لكل سؤال هو أعلى من نسب الرفض في جميع الحالات.

هناك تأييد نسبي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يظهر ذلك من متوسط التأييد العام.

الرفض قليل نسبياً مقارنة بالتأييد، وهذا يمكن أن يشير إلى تجاوز العوائق الرئيسية لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة. تُظهر متوسطات التأييد العالية في بعض الأسئلة اتجاهاً قوياً نحو دعم توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.

تتماشى نقاط القوة مع متوسطات التأييد والرفض، حيث يظهر التوافق مع مفهوم تحقيق التنوع والمساواة والمسؤولية الاجتماعية.

نقاط الضعف تتجاوز متوسطات الرفض في معظم الحالات، مما يشير إلى أن هذه العوائق ليست هي العوامل الرئيسية المؤثرة في آراء المدراء.

هذا التحليل يجمع بين نتائج التأييد والرفض ويوضح كيفية تداخلها مع نقاط القوة والضعف، مما يقدم لك صورة أكثر تفصيلاً لاستجابة المدراء للتغلب على نقاط الضعف بالمقابل الاستفادة من نقاط القوة في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.

نقاط قوة توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة تقدم للمدراء فهمًا أعمق للجوانب الإيجابية المرتبطة بتوظيف هذه الفئة من الموظفين. هناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تعود على المدراء من توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة وفقًا لنقاط القوة:

تعزيز التنوع والشمولية: توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساهم في تعزيز التنوع في مكان العمل، مما يعزز الإبداع والإنتاجية ويساهم في تقديم وجهات نظر متنوعة لحل المشاكل.

استقطاب المواهب: عندما تظهر نقاط القوة في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، يصبح لديك فرصة أفضل لاستقطاب المواهب المميزة من هذه الفئة من المجتمع، مما يزيد من تنافسيتك في سوق العمل.

تعزيز صورة الشركة: دعم توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يعكس تفاعلاً إيجابياً مع المسؤولية الاجتماعية، وهو ما يمكن أن يساهم في تعزيز صورة شركتك وجذب عملاء وشركاء جدد.

تحسين البيئة العملية: عندما تدمج نقاط القوة في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، قد تكون لديك فرصة لتحسين البيئة العملية وتعزيز الروح المعنوية للموظفين.

تطوير المهارات القيادية: توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يمكن أن يساهم في تطوير مهارات القيادة لديك، حيث يتطلب تخطيطاً وتنفيذاً دقيقين لتقديم الدعم اللازم.

تحقيق التفاعل الاجتماعي: من خلال توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، يمكن أن تكون لديك فرصة للتفاعل مع مجتمعات مختلفة وتحقيق تأثير إيجابي في النمو المجتمعي.

استناداً إلى نقاط القوة في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، يمكن للمدراء أن يحققوا فوائد متعددة تتعلق بتنوع الفريق والتفوق في إدارة الأمور.

تحسين الابتكار وحل المشكلات: توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يعزز من إمكانية تطوير حلول مبتكرة للتحديات والمشكلات، حيث قد تتطلب حلول مختلفة وإبداعية.

تعزيز العمل الجماعي: العمل مع فريق متنوع من ذوي الخلفيات المختلفة يعزز من تعلم الفريق من بعضهم البعض وتحسين تعاونهم وتفاعلهم.

التحفيز وزيادة الإنتاجية: عندما يشعر الموظفون بأنهم مقبولون ومدعومون، يمكن أن يكون لهذا تأثير إيجابي على مستوى التحفيز وبالتالي زيادة الإنتاجية.

تحقيق رضا الموظفين: توفير فرص توظيف لذوي الاحتياجات الخاصة يشعر الموظفين بأن الشركة تهتم بالتنوع والتضامن، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم والانتماء للمؤسسة.

التطور الشخصي والمهني: يمكن للمدراء تطوير مهاراتهم في إدارة وتوجيه فرق عمل متنوعة، مما يساهم في تطويرهم شخصيًا ومهنيًا.

الامتياز والاستدامة: بناء سمعة الشركة كمؤسسة متاحة للجميع يمكن أن يؤدي إلى حصولها على امتيازات ودعم من الجهات الحكومية والمنظمات الدولية.

باختصار، يمكن للمدراء أن يستفيدوا من نقاط القوة في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تعزيز تنوع الفريق، تطوير مهاراتهم القيادية، وتحقيق تأثير إيجابي على مجتمعاتهم وبيئات العمل.

كل هذه النقاط تعطينا انطباعا حادا أن للتخطيط الاستراتيجي أثر حقيقي وملحوس قد يؤدي الى الاستفادة من ثروات ونقاط قوة هائلة للمدراء ولذوي الاحتياجات الخاصة .

يقودنا ذلك الى الإتفاق مع البحث الذي أجرته وزارة العمل الأمريكية - مكتب سياسة توظيف المعوقين (ODEP-DOL) دراسة جماعية مركزة مع أصحاب العمل في 13 منطقة حضرية كبرى تمثل مجموعة متنوعة من الصناعات وأحجام الشركات والمنظمات الربحية وغير الهادفة للربح لطلب أصحاب العمل ما يعتبرونه أهم قضية تؤثر على مناخ التوظيف والاحتفاظ بالوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة (20) (Grizzard, 2005). كانت الإجابة الأكثر شيوعًا هي أن أصحاب العمل يحتاجون إلى معلومات أكثر دقة وعملية لتبديد الأفكار المسبقة والمخاوف بشأن تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتفاظ بهم. أجرى ODEP-DOL مسحًا واسع النطاق كمتابعة لدراسة مجموعة التركيز (Domzal, Houtenville & Sharma, 2008) (21) لفحص وجهات نظر صاحب العمل حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. أشار ما يقرب من ثلاثة أرباع (72.6٪) الشركات المشاركة في هذه الدراسة إلى أن التحدي الرئيسي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هو أنهم لا يستطيعون أداء طبيعة العمل المطلوب بشكل فعال حيث أنهم يجهلون مواطن القوة والضعف .

إن الخوف من المشاكل القانونية ، وسلامة الموظفين وزملائهم في العمل ، والحضور ، ومواقف العمل السلبية ، والتأثيرات العديدة على زملاء العمل ، وتكلفة التأمين الصحي هي قضايا ذات صلة لأصحاب العمل لتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة

(Walls, Fraser et al., 2012; Solovieva)

(Dowler & Hendricks, 2009) (22). يعد هذا الخوف نابعا من التصورات السلبية التي يحملها العديد من المدراء في مخيلاتهم عن هذه الفئة ومن منطلق المخططين الاستراتيجيين المتعارف عليه أنه يجب أن لا تؤثر التصورات والعواطف في مخيلات المخططين الاستراتيجيين في قراراتهم على أرض الواقع .

ننتقل الآن لتحليل نتائج المحور الاخير من أسئلة الاستبيان الذي يتحدث عن بيئة العمل C حيث أردنا قياس التمييز الوظيفي CJD1 فيه من خلال طرح بعض الاسئلة التي ستعكس وتوضح مفاهيم عميقة .

Statistics						
		CJD11	CJD12	CJD13	CJD14	CJD15
N	Valid	384	384	384	384	384
	Missing	0	0	0	0	0

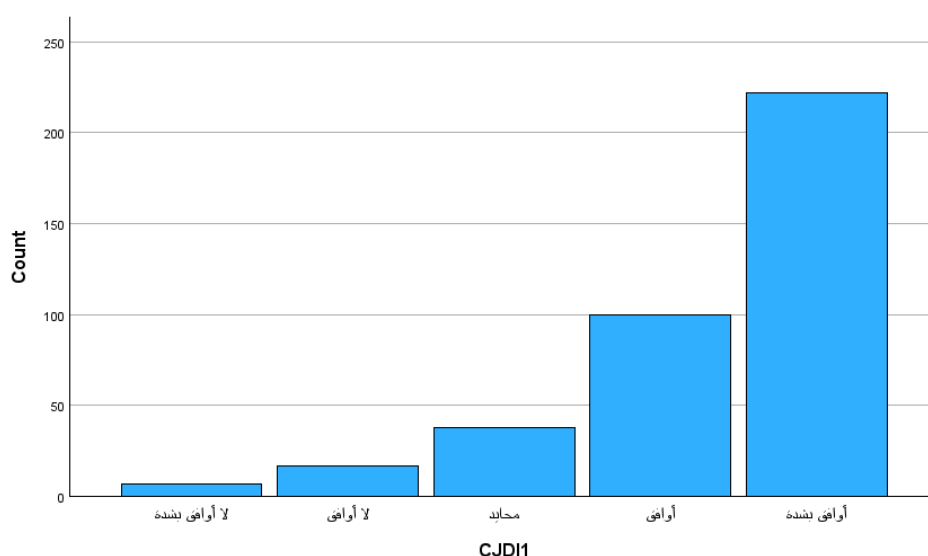
CJD11:

"ذوي الاحتياجات الخاصة يواجهون تمييزاً أثناء عملية التوظيف."

اجاب ٢٢٢ مديراً بأوافق بشدة بنسبة ٥٧.٨٪ بينما اجاب ١٠٠ شخص بالموافقة بنسبة ٢٦٪ و ٣٨ مديراً كانوا محايدين بنسبة ٩.٩٪ بينما كان ١٧ مديراً يرفضون ذلك بنسبة ٤.٤٪ واخيراً ٧ مدراء رفضوا ذلك بشدة بنسبة ١.٨٪

راجع الشكل التالي:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق بشدة	7	1.8	1.8	1.8
	لا أوافق	17	4.4	4.4	6.3
	محايد	38	9.9	9.9	16.1
	أوافق	100	26.0	26.0	42.2
	أوافق بشدة	222	57.8	57.8	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



يقودنا ذلك الى أن الإجابات تشير بشكل واضح إلى وجود توافق ملحوظ بين المشاركين على أن "ذوي الاحتياجات الخاصة يواجهون تمييزاً أثناء عملية التوظيف."

نسبة الموافقة تفوق 70٪، مما يعكس موافقة واضحة على هذا البيان.

نسبة الرفض منخفضة، مما يشير إلى أن الآراء المعارضة لهذا البيان قليلة.

توافق المشاركين على أن ذوي الاحتياجات الخاصة يواجهون تمييزاً أثناء عملية التوظيف يعكس وعيهم بوجود تحديات تواجه هذه الفئة في الحصول على فرص عمل عادلة.

هذا التوافق قد يشير إلى أن الوعي والمعرفة حول قضايا التمييز أصبحت أكثر انتشاراً، وقد يدفع المشاركين إلى الدعوة إلى التغيير وتحسين فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة.

بشكل عام، من الواضح أن هذا السؤال يثير قضية هامة ومعقدة تتعلق بالتمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة أثناء عمليات التوظيف. تشير نسب الموافقة العالية إلى الحاجة الملحة للعمل على تعزيز المساواة وتوفير فرص متساوية لجميع الأفراد في البيئة العملية.

CJD12:

إن التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة يؤدي إلى رفض بعض المرشحين منهم للتقدم للوظائف في بعض الشركات.

اجاب ٢٥٥ أوافق بشدة بنسبة ٦٦.٤٪

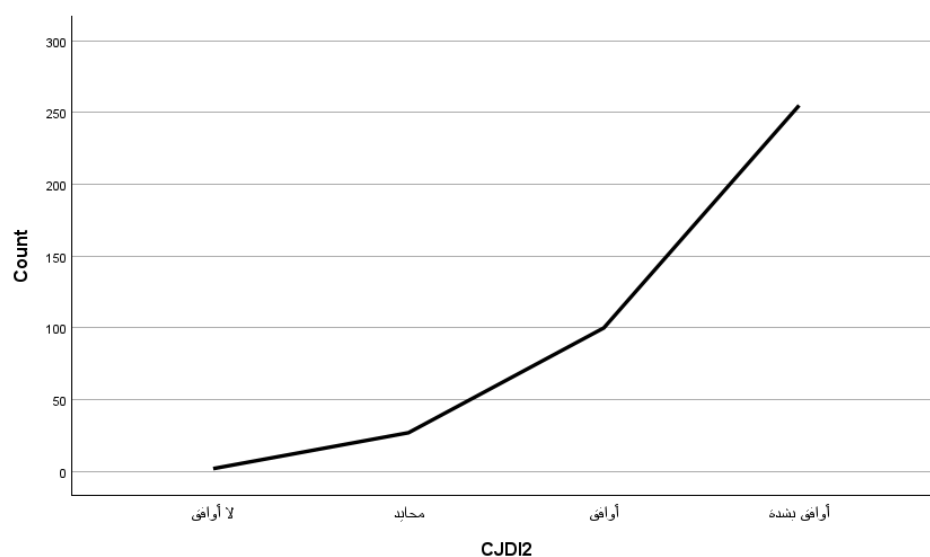
و ١٠٠ أوافق بنسبة ٢٦.٥٪

و ٢٧ محايد بنسبة ٧.٠٪

و ٢ لا أوافق بنسبة ٠.٥٪

انظر الشكل

CJD12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق	2	.5	.5	.5
	محايد	27	7.0	7.0	7.6
	أوافق	100	26.0	26.0	33.6
	أوافق بشدة	255	66.4	66.4	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



يُظهر هذا السؤال الاستبائي أن العديد من المشاركين يرون أن التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة يؤدي إلى رفض بعض المرشحين منهم للتقدم للوظائف في بعض الشركات.

يشير هذا الاعتقاد إلى وجود قضية جدية تتعلق بمستوى المساواة والفرص المتساوية في سوق العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.

تشير النسب العالية للموافقة بشدة والموافقة إلى وعي وإدراك قوي من قبل المشاركين بأن هذا التمييز يمكن أن يؤدي إلى تقليل فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة.

النسبة المنخفضة للمحايدة تشير إلى أن العديد من المشاركين يميلون نحو قبول وجود هذا التمييز وتأثيره السلبي.

النسبة الصغيرة لعدم الموافقة تشير إلى وجود أقلية لا ترى أن التمييز يؤدي إلى رفض المرشحين.

تلخص هذه النتائج العلمية أهمية التوعية بقضية التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة في عمليات التوظيف، وتحث على تحقيق التغيير لتوفير فرص متساوية للجميع في سوق العمل.

هذه النتيجة الى الاتفاق مع ماقاله الباحثين أنه (تظهر جميع مصادر البيانات أن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم معدلات توظيف منخفضة في كل من الولايات المتحدة ودولياً) (Kaye ,OECD 2010 ,e.g., Stapleton and Burkhauser 2003)
2010,

Schur et al ,Houtenville 2013 (23) 2013)

ومن أحد تلك الاسباب التمييز والنظرة السلبية التي تكون ذهنيا موجودة عند الكثير من مدراء التوظيف الاستراتيجيين.

CJDI3:

يواجه ذوو الإعاقة صعوبة في التعامل مع متطلبات الوظيفة (بيئة العمل) بسبب قلة التوافق مع احتياجاتهم الخاصة.

اجاب ٨١ أوافق بشده بنسبة ٢١.١٪

و ٢٣٤ أوافق بنسبة ٦٠.٩٪

و ٤٥ محايد بنسبة ١١.٧٪

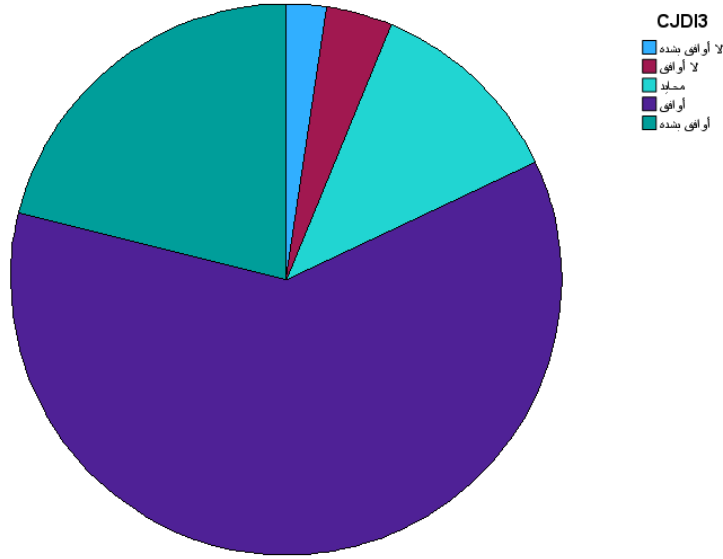
و ١٥ لا أوافق بنسبة ٣.٩٪

و ٩ لا أوافق بشده بنسبة ٢.٣٪

انظر الشكل التالي

CJDI3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا أوافق بشدة	9	2.3	2.3	2.3
	لا أوافق	15	3.9	3.9	6.3
	محايد	45	11.7	11.7	18.0
	أوافق	234	60.9	60.9	78.9
	أوافق بشدة	81	21.1	21.1	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



يعبر السؤال عن وجهة نظر مشاركي الاستبيان حول صعوبة التعامل مع متطلبات الوظيفة (بيئة العمل) من قبل ذوي الإعاقة.

تظهر نسب الموافقة العالية بشدة والموافقة على أن ذوي الإعاقة يواجهون صعوبة في التعامل مع متطلبات الوظيفة.

هذا التوجه يشير إلى وجود تحديات واقعية تواجهها الأفراد ذوي الإعاقة في تنفيذ واجبات وظائفهم.

نسب المحايدة وعدم الموافقة منخفضة بشكل طبيعي، مما يشير إلى عدم تقديم المشاركين للرؤية الإيجابية حول قدرة ذوي الإعاقة على التكيف مع بيئات العمل.

النتائج تسلط الضوء على أهمية توفير بيئات عمل متاحة ومتوافقة مع احتياجات ذوي الإعاقة لتحقيق التكيف والإنتاجية.

هذا التحليل العلمي يسلط الضوء على الصعوبات التي يواجهها ذوو الإعاقة في مجال بيئة العمل ويظهر أهمية إجراء تحسينات لتوفير بيئات أكثر توافقاً مع احتياجاتهم.

النسب العالية للموافقة بشدة والموافقة تشير إلى وجود إدراك قوي لتحديات وصعوبات تكيف ذوي الإعاقة مع بيئات العمل الحالية.

تظهر النسب المنخفضة للمحايدة وعدم الموافقة أن الأغلبية من المشاركين يرون هذه الصعوبات على أنها واقعية وتحتاج إلى حلول.

النتائج تبرز أهمية تطوير بيئات عمل شاملة ومرنة تلبي احتياجات جميع العاملين، بما في ذلك ذوي الإعاقة. هذا التحليل العلمي يعزز أهمية تطوير بيئات عمل تكون شاملة وتسمح لذوي الإعاقة بالتكيف بشكل أفضل مع متطلبات الوظيفة وبيئة العمل، وذلك لتحقيق المساواة وتحسين فرص التوظيف والإنتاجية والخروج بتوصيات حقيقية يمكن ان تطبق على ارض الواقع.

CJD14:

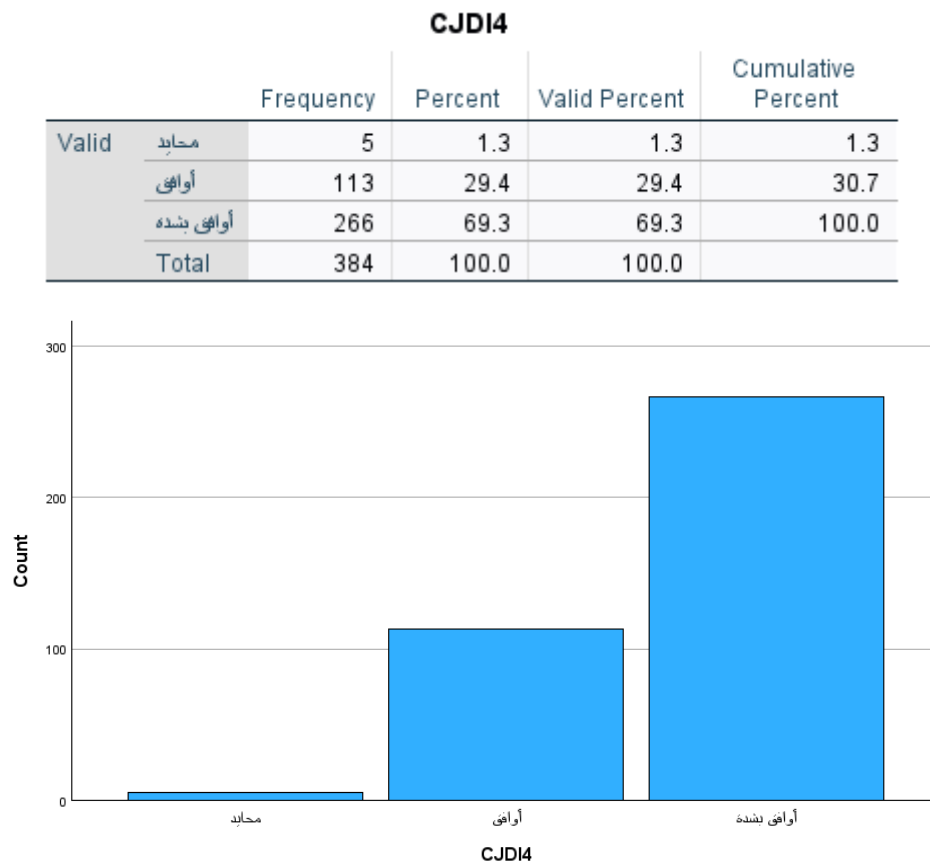
هناك فرق في فرص الترقية المهنية بين ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الموظفين

اجاب ٢٦٦ بنسبة ٦٩.٣٪ أوافق بشدة

و ١١٣ أوافق بنسبة ٢٩.٤٪

و ٥ محايد بنسبة ١.٣٪

راجع الشكل التالي



يسلّط هذا السؤال الضوء على وجهة نظر المشاركين حول وجود فرق في فرص الترقية المهنية بين ذوي الاحتياجات الخاصة وبين غيرهم من الموظفين.

نسب الموافقة بشدة والموافقة تشير إلى اعتقاد المشاركين بأن هناك فرقاً في فرص الترقية.

هذا التصور يشير إلى وجود تحديات في توفير تكافؤ الفرص الترقية بين مجموعات مختلفة من الموظفين.

نسب العدم الموافقة والمحايدة منخفضة، مما يشير إلى أن الأغلبية ترون أن هناك فرقاً فعلياً في فرص الترقية.

هذه النتائج تؤكد على ضرورة التركيز على تحقيق تكافؤ الفرص الترقية وتوفير بيئة تشجع على التطور المهني لجميع الموظفين بغض النظر عن احتياجاتهم الخاصة.

هذا التحليل العلمي يوضح أهمية معالجة الفروقات في فرص الترقية وتعزيز تكافؤ الفرص لضمان التطور المهني لجميع الموظفين دون تمييز.

مشاهدة وجهة نظر المشاركين بشأن تأثير التمييز والصعوبات التي يواجهها ذوي الإعاقة في مجال التوظيف والترقية. الارتباط بين هذين السؤالين يمكن أن يوفر لنا نظرة عميقة:

في "CJD13"، يتم التأكيد على التحديات التي يمكن أن تواجه ذوي الإعاقة في تنفيذ متطلبات الوظيفة والتكيف مع بيئات العمل.

هذه الصعوبات المذكورة في "CJD13" قد تكون واحدة من الأسباب التي تؤدي إلى الفرق الملحوظ في فرص الترقية الذي تم التطرق إليه في "CJD14".

بمعنى آخر، إذا كانت ذوي الإعاقة يواجهون صعوبات في تلبية متطلبات الوظيفة أو التكيف مع بيئة العمل، قد يكون لذلك تأثير سلبي على تقدمهم في مجالاتهم المهنية.

وبالتالي، هناك علاقة محتملة بين وجود الصعوبات المعروفة في "CJD13" وبين وجود فرق في فرص الترقية الذي يشير إليه "CJD14".

هذا التحليل يظهر كيف يمكن أن تتداخل نتائج السؤالين لتقديم تفسير أعمق للعلاقة بين التمييز الذي يواجهه ذوو الإعاقة وتأثيرها على فرص تطوّرهم المهني .

إن تأمين العمل له درجة معينة من التأثير الإيجابي على الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث الاستقرار المالي والتمكين النفسي. لا يوفر العمل مصدر دخل للعيش المستقل فحسب ، بل يزيد أيضاً من إحساس الفرد بالتقدير واحترام الذات (Sarkees & Scott (24 ، 1986).

أخيراً: CJD15

اجاب ٢٩٣ بنسبة ٧٦.٣٪

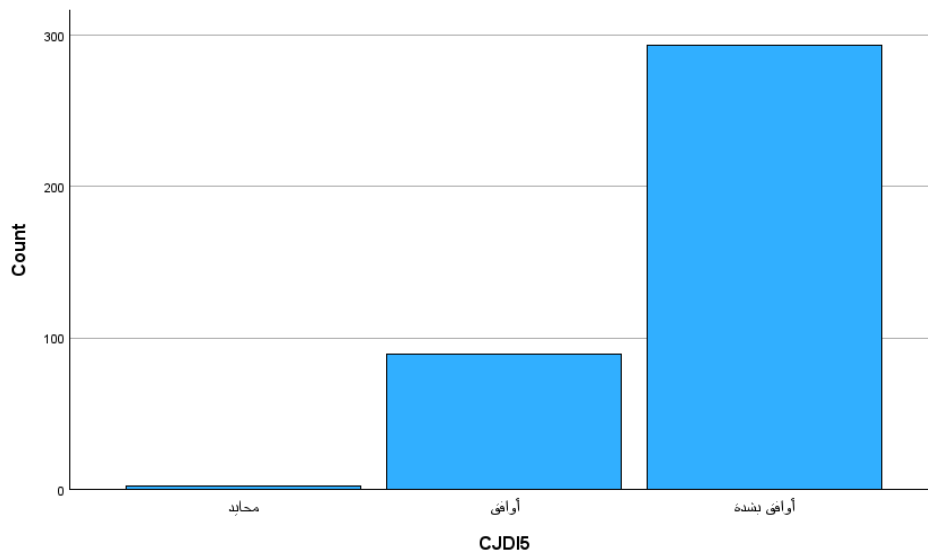
أوافق بشدة

بينما ٨٩ أوافق بنسبة ٢٣.٢٪

و ٢ محايد بنسبة ٠.٥٪

راجع الشكل التالي

CJD15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	محايد	2	.5	.5	.5
	أوافق	89	23.2	23.2	23.7
	أوافق بشدة	293	76.3	76.3	100.0
	Total	384	100.0	100.0	



يستفسر السؤال CJD15

عن تصور المشاركين لحاجة تحسين التوعية بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف.

نسب الموافقة بشدة والموافقة تشير إلى أن الأغلبية من المشاركين يرون أن هناك حاجة لتحسين التوعية.

هذه النسب تعكس وعي المشاركين بأهمية تعزيز الفهم لحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في عمليات التوظيف.

نسب العدم الموافقة والمحايدة منخفضة، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يرون ضرورة تحسين التوعية.

هذه النتائج تظهر التفهم المتزايد لأهمية معالجة التحديات التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال فرص التوظيف.

هذا التحليل العلمي يظهر أن هناك توافق على ضرورة تحسين التوعية بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص

التوظيف. يشدد على أهمية تعزيز الفهم والوعي بحقوقهم لضمان مساواة الفرص في سوق العمل

من خلال تقييم "قيمة الاستفادة"، يظهر أن الأغلبية مؤيدة بشدة أو مؤيدة لتحسين التوعية بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف.

هذا التقييم يكشف عن توقع وجود فوائد ملموسة ومحسوسة من تعزيز الوعي بهذه القضية، وتحسين التكافؤ في فرص التوظيف.

استنادًا للاستجابة الاجتماعية"، يظهر أن المشاركين يرون أهمية الاستجابة لمتطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف.

هذه الاستجابة تشير إلى رغبة واضحة في تعزيز الوعي وتكييف السياسات لضمان مساواة الفرص.

باستخدام "التأثير الاجتماعي"، نجد تأكيدًا على أهمية تحسين التوعية بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف.

يظهر هذا التقدير أن زيادة التوعية يمكن أن تخلق تأثيرًا إيجابيًا على البيئة العملية، وتعزز من تحقيق توظيف متساوٍ. بواسطة هذه المقاييس الإضافية، يتم توضيح أهمية تعزيز التوعية بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف عبر تحديد قيمة الفوائد، والاستجابة الاجتماعية، والتأثير الاجتماعي. هذا يؤكد على حاجة تعزيز الوعي بالمساواة وتكافؤ الفرص في مجال سوق العمل الذي بدوره سيسهم في إحلال برامج تدريبية للمعاقين.

يمكن أن تساهم الإعاقة بنحو 1.68 مليار دولار أمريكي في الناتج المحلي الإجمالي الماليزيا (Metts),

(25,2000)

هذا القول يتفق مع الدراسة التجريبية الأمريكي:

ship (YA -Apprentice Wisconsin Youth) هو برنامج تعليمي صارم قائم على المدرسة والعمل لذوي الاحتياجات الخاصة لمدة عامين للمبتدئين في المدارس الثانوية وكبار السن. يختار الشباب المهتمون بالمشاركة في البرنامج مجالًا معينًا تم تطوير منهج دراسي معترف به على مستوى الولاية

بالنسبة لجزء من اعتمادات المدرسة الثانوية ووقت المدرسة ، يتم وضع المشاركين في موقع عمل في منصب مبتدئ مدفوع الأجر حيث يعملون ويتلقون تدريبًا أثناء العمل ، في المتوسط ، 10-15 ساعة / أسبوع ، و الوصول إلى معلم مدرب في الموقع. بالإضافة إلى ذلك ، يأخذون دورات تقنية في تلك المهنة لمدة ثلاث إلى ست ساعات في الأسبوع.

على وجه التحديد ، فإن الشباب ذوي الإعاقة الذين تلقوا التعليم المهني والتقني في هذا البرنامج في السنة الأخيرة من المدرسة الثانوية أو يركزون في مجال محتوى التعليم الفني والمهني ، قد تحسنوا من نتائج ما بعد المدرسة ، مثل معدلات التخرج من المدرسة الثانوية ، والتوظيف التنافسي ، والتعليم ما بعد الثانوي. والتقدم في الكسب أو الأجور .

(Benz, Lindstrom, Yovanoff, Cobb, 2000; et al, 1999, Eisenman, Luecking & Fabian, 2002; Harvey, 2000; 2000,

26)). (1998, Phelps ;2000

اي أن حياتهم أفضل أكثر رفاهية في المجتمع الذي يسكنون فيه .

إن هذا القول يتفق مع أحد الفرضيات الفرعية التي قمنا بطرحها والتي تقول أن التدريب الجيد والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة يحسن فرصهم الوظيفية وحياتهم المعيشية.

يقول الباحثين الأمريكيين أن التوجيه الناجح يوفر روابط للشباب في عالم العمل ويفتح إمكانيات التوظيف. يمكن للرجال ، وخاصة أولئك الذين يعانون من إعاقات ، أن يدعموا الشباب في فهم تأثير إعاقته في مكان العمل من خلال الانفتاح على مناقشة الإعاقات . (Christ، 2003؛ Sword & Hill، 2002)(27)

ولا يحدث هذا التوجيه الا عندما يبدأ المجتمع في رفع نسبة الوعي لدي الافراد وخصوصا المدراء بأهمية هذه الدراسة العلمية التي تحاول قدر المستطاع أن تعالج بعضا من النواحي التي قد تثبط مقدار الوعي عند المجتمع بقضايا ذوي الاحتياجات الخاصة المهنية وعند حدوث ذلك تتشكل صورة سلبية في اذهان المجتمع عن هذه الفئة مهنية لذلك نؤيد وبشدة نشر الوعي في هذا المجال ليكون هذا الوعي هو المفتاح لبداية حل المشكلات والازمات والتميز الذي يواجهونه ذوي الاحتياجات الخاصة.

التوصيات :

١- تعزيز التوعية والتدريب: يُنصح بتقديم برامج توعية للمديرين والموظفين حول أهمية التوظيف المنصف والشامل لذوي الاحتياجات الخاصة. يمكن توفير تدريب مكثف للموظفين حول كيفية التعامل مع هذه الفئة وتقديم الدعم اللازم لهم أيضا يمكن اعتماد برامج تدريب منتهية بالتوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة بالتعاون مع القطاعات الحكومية والخاصة.

٢- تخصيص الموارد المالية: يجب على الشركات والمؤسسات التفكير في تخصيص موارد مالية كافية لدعم عمليات التوظيف وتحسين بنية البنية التحتية وتقديم التدريب والدعم اللازم لذوي الاحتياجات الخاصة.

٣- تعزيز التعاون بين القطاعات: يمكن تعزيز التعاون والتنسيق بين القطاعات المختلفة، سواء كانت حكومية أو خاصة، لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة ومعالجة التحديات المشتركة حيث أنه من خلال تنفيذ عدة شراكات بين القطاعات المختلفة يصبح لدينا فرصة أكبر للتأهيل والتدريب والتوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة ويتفق هذا مع الفرضية الفرعية التي تقول أن وجود الشراكات بين المؤسسات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني يعزز من توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ويساهم في تحسين فرصهم الوظيفية. فلو كانت هنالك شراكات بين جامعات مثلا تؤهل علميا بعض الأشخاص منهم وتقوم هذه الجامعات بدورها بطرح بإرسال مجموعة منهم للتدريب في قطاعات حكومية أو خاصة متعاونين معهم ومن ثم تقييمهم بعد قضاء هذا التدريب بتوظيف المميزين منهم. ولكن يجب الإشارة أنه لمن الصعوبات التوفيق بين تحديات السياسات المشتركة بين القطاعات المختلفة وما إن وجد وفاق بين القطاعات سيتمخض هذا التوافق بنتائج مبهرة على الصعيد الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة.

٤- الاستشارة والمشاركة: الاستشارة المستمرة مع ذوي الإعاقة في عمليات التخطيط واتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين بيئة العمل.

٥- التقييم المستمر: إجراء تقييمات دورية لتقييم تأثير التدابير التي تم تنفيذها على فرص التوظيف وظروف العمل لذوي الإعاقة

٦- تكريس التزام الشركات بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة: يوصى بتكريس التزام الشركات بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الإشارة إلى تطبيق السياسات والمبادئ المتعلقة بذلك حيث إن اعتماد نسب معينة من وزارة العمل ليكون هناك نسبة توظيف لهذه الفئة في كافة المجالات القادرين على العمل فيها سوف يقود الشركات الى الاهتمام أكثر من جانبهم والبدء في اعطاء الامر اولوية كبرى .

٧- الارتقاء بالوعي والتوعية: يُشجع على تنظيم حملات توعية دورية لتعزيز الوعي بحقوق ذوي الإعاقة وتحفيز التفاهم والتعاون.

٨- تبني مبدأ المساواة والفرص المتساوية: يجب أن تكون مبادرات التوظيف تبني مبدأ المساواة وتوفير فرص متساوية لجميع الموظفين.

٩- تعزيز التنوع في هياكل القيادة: ينبغي أن تعزز الشركات من التنوع في هياكل القيادة من خلال تعيين وترقية موظفين ذوي الإعاقة في مناصب رفيعة المستوى لأن وجود مدراء من هذه الفئة سوف يساعد على تحسين الخطط الاستراتيجية المعنية بتوظيفهم لأنه يشعر بهذه المشكلة أكثر من غيره من المدراء العاديين .

١٠- تطوير سياسات مكافحة التمييز: ينبغي للشركات تطوير سياسات صريحة وواضحة تستهدف مكافحة التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة في جميع جوانب التوظيف. يجب أن تشمل هذه السياسات التزامًا بتوفير فرص متساوية ومنصفة للجميع دون أي تمييز.

مكافحة التمييز هي جزء أساسي من تعزيز العدالة والمساواة في بيئات العمل. من خلال تبني السياسات والإجراءات التي تمنع أي تمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة وتضمن لهم فرصًا عادلة، يمكن للشركات أن تسهم في بناء بيئات عمل تعكس قيم التنوع والاحترام وتعزز من توازن الفرص.

ستؤدي تبني هذه التوصية إلى تعزيز توجه الشركات نحو توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل أكثر شمولية وعادلة، مما يعزز من مشاركتهم الفعالة والإيجابية في سوق العمل ويسهم في تحقيق التكامل والمساواة.

١١- دمج التكنولوجيا في الخطط الاستراتيجية لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة

على سبيل المثال استخدام منصات العمل عن بعد أو تقديم تدريب مكثف للموظفين حول كيفية استخدام التكنولوجيا المساعدة والتعامل مع احتياجات زملائهم ذوي الاحتياجات الخاصة .

وفقًا للحكمة التقليدية ، فقد تغير عالم العمل بشكل كبير استجابةً لذلك

العولمة والتغير التكنولوجي. تقوم الشركات بإعادة الهيكلة وإعادة التنظيم وإعادة الابتكار والمطالبة بمهارات مختلفة من عمالها. في الوقت نفسه ، تخبرنا الحكمة التقليدية أن العلاقة طويلة الأمد بين صاحب العمل والموظف قد ماتت وأن

علينا أن نتوقع تغيير المهن ثلاث مرات والوظائف ست مرات خلال حياتنا العملية. على الرغم من المبالغة في تقدير الحكمة التقليدية

(28)Andrew J Houtenville ,Nanette Goodman ,David C Stapleton

2003 125-176

١٢- إنشاء قسم خاص في وزارة العمل يقوم بخدمة هذه الفئة على سبيل المثال تدريب فئات منهم في ورشات عمل بالتعاون مع القطاعات المختلفة وينتهي هذا التدريب بتوظيفهم وتقييم حالاتهم وتوصيات من خبراء ايضا ومتابعهم والقيام بجولات تفتيشية حول الشركات لتطبيق أنظمة مثل نسب التوظيف لهذه الفئة .

الخاتمة :

على الرغم من التشريعات المتعلقة بالتنوع في مكان العمل ، لا يزال الأشخاص ذوو الإعاقة لا يتمتعون بنفس فرص الوصول إلى فرص العمل مثل نظرائهم من غير ذوي الإعاقة. لقد ثبت أن العديد من أصحاب العمل لديهم آراء صادقة ولكن لا أساس لها من الصحة حول القدرات المتعلقة بالعمل للأشخاص ذوي الإعاقة ؛ غالبًا ما تكون هذه الآراء السلبية نتيجة لمخاوف مترابطة تتخلل دورة التوظيف بأكملها.

(135-158 ,Kathleen A Martin Ginis)(29)35 ,Arif Jetha ,Ian R Gellatly ,Catherine E Connelly ,Silvia Bonaccio)

لذلك لا بد لنا أن نعالج هذه التصورات السلبية لديهم كما ذكر آنفا في التوصيات من خلال برامج تدريب وورش عمل منتهية بالتوظيف بحيث يصبح الخبراء شريكين في عملية توظيفهم وتقديم نماذج ماهرة منهم ستساعد في محو الصورة السلبية عنهم

ولاننسى قول أفضل البشر عليه الصلاة والسلام نبينا محمد صلى الله عليه وسلم

فعن النعمان بن بشير -رضي الله عنهما- قال: قال رسول الله ﷺ: مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى [1]. (البخاري (6011)، ومسلم (2586) ص/ر(5849) (30) ومن واجبنا كمجتمع متكافلين اجتماعيا في مجتمعاتنا أن لا نهمل أي فئة أو نغفل عنها أو نهملها بسبب بعض الحواجز التي تعيقها وأن نسعى في أطروحاتنا لحل مشاكل المجتمع والسعي للتنمية في كل المجالات النافعة بهدف إعمار الأرض والسعي فيها غير متجاهلين إخواننا الذين يحتاجون عوننا كما أمرنا ربنا نختم بالصلاة والسلام على أشرف المرسلين نبينا محمد صلى الله عليه وسلم والحمد لله رب العالمين .

الملحقات

الإستبيان مع تقييم المقيمين :



جامعة ميداووشن

البحث عن أثر التخطيط الإستراتيجي على توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بجدة.

كاتب الاستبيان / مرشح ماجستير:

أكرم رياض الأشقر

محمد رياض الأشقر

عزيزي المدير المشارك..

إلى المدراء المسؤولين والمعنيين بالتوظيف ، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..
نفيدكم بأننا أحد طلاب جامعة ميدأوشن بكلية الإدارة ، تخصص ماجستير إدارة ، ونقوم
ببحث عن أثر التخطيط الإستراتيجي على توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة
العربية السعودية بجدة ، وأرجو منكم التكرم بدقائق من وقتكم للإجابة على هذا الإستبيان ،
ونؤكد على أن إجاباتكم ستكون موضع الاهتمام والتقدير ، وستعامل بسرية تامة ولن
تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ، وعليه أرجو أن تكون إجاباتكم مماثلة للواقع بقدر
الإمكان ، حتى يساهم ذلك في الوصول إلى نتائج دقيقة..

وتقبلوا خالص الشكر والإحترام،،،

إخوتكم الطلاب الباحثين:

أكرم رياض الأشقر

محمد رياض الأشقر

E: erin.alashqar777@gmail.com

المشرف المسؤول:

د/ وليد سليمان.

E: walid@esu.ac.ae

القسم الأول : المعلومات الديموغرافية :

الرجاء وضع علامة (صح) للخيار المناسب .

1- الجنس : ذكر () انثى : () ✓

2- العمر : من 20 الى 30 عام () من 31 الى 39 () ✓
من 40 الى 49 عام () 50 عام أو أكبر ()

3- سنوات الخبرة العملية : 5 سنوات أو أقل () 5 إلى 10 سنوات () ✓
11 إلى 20 عام () 21 عام أو أكثر ()

القسم الثاني : يرجى الإشارة بعلامة (صح) نسبة إلى درجة موافقتك على الاستبيان التالي:

التخطيط الاستراتيجي : A						
رقم العنصر	تأثير التخطيط	1 لاوافق بشدة	2 لاوافق	3 محايد	4 وافق	5 أوافق بشدة
APEI1	هل تعتد أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يساهم في تحسين توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بصفة؟					
APEI2	التخطيط الاستراتيجي يساعد في توفير موارد ملائمة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بصفة؟					
APEI3	هل ترى أنه من الممكن للتخطيط الاستراتيجي تحقيق التكافؤ في فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة؟					
APEI4	هل تعتقد أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يبرز الفاعل الإيجابي بين ذوي الاحتياجات الخاصة والشركات؟					
APEI5	هل ترى أن التخطيط الاستراتيجي الحالي للشركات في السعودية بصفة يقوم بالكلية بمساك توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ؟					

تحليل التخطيط B:						
رقم العنصر	التحديات والصعوبات I	1	2	3	4	5
		لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة
BCDI1	هناك صعوبات تواجه الشركات عند تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات					
BCDI2	هل ترى أن نقص التوعية حول توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبر تحدياً في التخطيط الاستراتيجي؟					
BCDI3	التخطيط الاستراتيجي يعاني من عدم الاستقامة عند تنفيذه لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بحد؟					
BCDI4	التقود المالية تكبر تحدياً في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة؟					
BCDI5	تكثر تحديات الديناميات المشتركة بين القطاعات سبباً لصعوبة تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة؟					
رقم العنصر	نقاط القوة والضعف II	1	2	3	4	5
		لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة
BSWII1	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يتطلب تكاليف إضافية للشركات					
BSWII2	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساهم في تعزيز المساواة في الفرص بين افراد المجتمع .					
BSWII3	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساعد في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات					
BSWII4	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساهم في تعزيز التنوع والشمولية في الشركات.					
BSWII5	تؤثر سلباً الصعوبات التي تواجه الشركات عند تنفيذ برامج التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة على عملية توظيفهم					

بيئة العمل : C					
رقم العنصر	التمييز الوظيفي	1	2	3	4
		لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق
5	وافق بشدة				
CJD1	نوي الاحتياجات الخاصة يواجهون تمييزاً أثناء عملية التوظيف				
CJD2	إن التمييز ضد نوي الاحتياجات الخاصة يؤدي إلى رفض بعض الموشجين منهم للتقدم للوظائف في بعض الشركات				
CJD3	يواجه نوي الإعاقة صعوبة في التعامل مع متطلبات الوظيفة (بيئة العمل) بسبب قلة التوافق مع احتياجاتهم الخاصة				
CJD4	هناك فرق في فرص الترقية المهنية بين نوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الموظفين				
CJD5	هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين التوعية بحقوق نوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف ؟				

القسم الثالث:

يرجى تقديم أي تعليقات أخرى بخصوص الدراسة:

.....

.....

.....

.....

.....

الرجاء تقديم أي تعليقات إن كانت هذه الدراسة تفتقر إلى بعض النقاط:

.....

.....

.....

.....

في النهاية..

نشكرك ونقدر لك توفير الوقت اللازم لملئ هذا الاستبيان ، مشاركتك تعني لنا الكثير ، فهي مهمة جداً لتحليل ودراسة هذا البحث .. خالص تحياتنا مرة أخرى..

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

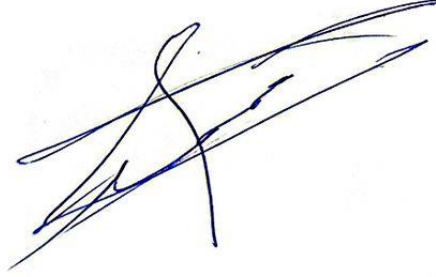
المرشح للماجستير:

أكرم رياض الأشقر

محمد رياض الأشقر

جامعة ميدأوشن

E: erin.alashqar777@gmail.com





جامعة ميدأوشن

البحث عن أثر التخطيط الإستراتيجي على توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بجدة.

كاتب الاستبيان / مرشح ماجستير:

أكرم رياض الأشقر

محمد رياض الأشقر

عزيري المدير المشارك..

إلى المدراء المسؤولين والمعنيين بالتوظيف ، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..
نفيدكم بأننا أحد طلاب جامعة ميدأوشن بكلية الإدارة ، تخصص ماجستير إدارة ، ونقوم
ببحث عن أثر التخطيط الإستراتيجي على توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة
العربية السعودية بجدة ، وأرجو منكم التكرم بدقائق من وقتكم للإجابة على هذا الإستبيان ،
ونؤكد على أن إجاباتكم ستكون موضع الاهتمام والتقدير ، وستعامل بسرية تامة ولن
تستخدم إلا لغرض البحث العلمي ، وعليه أرجو أن تكون إجاباتكم مماثلة للواقع بقدر
الإمكان ، حتى يساهم ذلك في الوصول إلى نتائج دقيقة..

وتقبلوا خالص الشكر والإحترام،،،

إخوتكم الطلاب الباحثين:

أكرم رياض الأشقر

محمد رياض الأشقر

E: erin.alashqar777@gmail.com

المشرف المسؤول:

د/ وليد سليمان.

E: walid@esu.ac.ae

القسم الأول : المعلومات الديموغرافية :

الرجاء وضع علامة (صح) للخيار المناسب .

1- الجنس : ذكر () أنثى : ()

2- العمر : من 20 الى 30 عام () من 31 الى 39 ()
من 40 الى 49 عام () من 50 عام أو أكبر ()

3- سنوات الخبرة العملية : 5 سنوات أو أقل () 5 إلى 10 سنوات ()
11 إلى 20 عام () 21 عام أو أكثر ()

القسم الثاني : يرجى الإشارة بعلامة (صح) نسبة إلى درجة موافقتك على الاستبيان التالي:

التخطيط الاستراتيجي : A						
رقم العنصر	تأثير التخطيط	1	2	3	4	5
		لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة
APEI1	هل تعتقد أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يساهم في تحسين توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بصفة؟					
APEI2	التخطيط الاستراتيجي يساعد في توفير موارد ملائمة لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بصفة؟					
APEI3	هل ترى أنه من الممكن للتخطيط الاستراتيجي تحقيق الشكوى في فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة؟					
APEI4	هل تعتقد أن التخطيط الاستراتيجي الجيد يبرز الفاعل الإيجابي بين ذوي الاحتياجات الخاصة والشركات؟					
APEI5	هل ترى أن التخطيط الاستراتيجي الحالي للشركات في السعودية بصفة يقوم بإكمال سياسات توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ؟					

تحليل التخطيط: B:						
رقم العنصر	التحديات والصعوبات I	1	2	3	4	5
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
BCDI1	هناك صعوبات تواجه الشركات عند تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات					
BCDI2	هل ترى أن نقص التوعية حول توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبر تحديًا في التخطيط الاستراتيجي؟					
BCDI3	التخطيط الاستراتيجي يعني من عدم الانسجام عند تنفيذ التوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المملكة العربية السعودية بحد؟					
BCDI4	التقيد المالي يعتبر تحديًا في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة؟					
BCDI5	تعتبر تحديات الديناميات المشتركة بين القطاعات سببًا لمصوبة تنفيذ التخطيط الاستراتيجي في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة؟					
رقم العنصر	نقاط القوة والضعف II	1	2	3	4	5
		لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
BSWII1	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يتطلب تكاليف إضافية للشركات					
BSWII2	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساهم في تعزيز المساواة في الفرص بين أفراد المجتمع .					
BSWII3	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساعد في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات					
BSWII4	توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة يساهم في تعزيز التنوع والشمولية في الشركات.					
BSWII5	تؤثر سلبًا المصوبات التي تواجه الشركات عند تنفيذ برامج التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة على عملية توظيفهم					

بيئة العمل : C					
رقم العنصر	التمييز الوظيفي. ا	1	2	3	4
		لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق
CJD1	نوي الاحتياجات الخاصة يواجهون تمييزاً أثناء عملية التوظيف				
CJD2	إن التمييز ضد ذوي الاحتياجات الخاصة يؤدي إلى رفض بعض المرشحين منهم للتقدم للوظائف في بعض الشركات				
CJD3	يواجه ذوو الإعاقة صعوبة في التعامل مع متطلبات الوظيفة (بيئة العمل) بسبب قلة التوافق مع احتياجاتهم الخاصة				
CJD4	هناك فرق في فرص الترقية المهنية بين ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الموظفين				
CJD5	هل تعتقد أن هناك حاجة لتحسين التوعية بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في فرص التوظيف ؟				

القسم الثالث:

يرجى تقديم أي تعليقات أخرى بخصوص الدراسة:

.....

.....

.....

.....

.....

الرجاء تقديم أي تعليقات إن كانت هذه الدراسة تفتقر إلى بعض النقاط:

.....

.....

.....

.....

في النهاية..

نشكرك ونقدر لك توفير الوقت اللازم لملئ هذا الاستبيان ، مشاركتك تعني لنا الكثير ، فهي مهمة جداً لتحليل ودراسة هذا البحث .. خالص تحياتنا مرة أخرى..

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

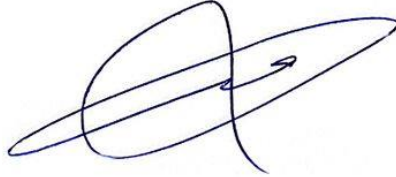
المرشح للماستير:

أكرم رياض الأشقر

محمد رياض الأشقر

جامعة ميداوون

E: erin.alashqar777@gmail.com



1- 2015 Corporate Social Responsibility and the Right to Employment of Persons with Disabilities .

..... 171 Marco Fasciglione

2- 2011 World Health Organization. (2011). World Report on Disability: Summary, 2011. Geneva, Switzerland.

3- Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36, 339–347. doi:10.1080/00213624.2002.11506476 [Taylor & Francis Online], [Web of Science ®]

4- (Saunders & Nedelec, Citation2014Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24, 100–110. doi:10.1007/s10926-013-9436-y [Crossref], [PubMed], [Web of Science ®],

5- Broom, D. H., D'Souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R., & Rodgers, B. (2006). The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social Science & Medicine*, 63, 575–586. doi:10.1016/j.socscimed.2006.02.003 [Crossref], [PubMed], [Web of Science ®],

6- Williams, A. E., Fossey, E., Corbière, M., Paluch, T., & Harvey, C. (2016). Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. *Australian Occupational Therapy Journal*, 63, 65–85. doi:10.1111/1440-1630.12237

7- Fogg, Neeta P., Paul E. Harrington, and Brian T. McMahon. 2010. "The Impact of the Great Recession upon the Unemployment of Americans with Disabilities." *Journal of Vocational Rehabilitation* 33(3):193–202.

8- Acemoglu, Daron, and Joshua Angrist. 2001. "Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act." *Journal of Political Economy* 109(5): 915–957.

9- Mukta Kulkarni, Janhavi Kote *Employee Responsibilities and Rights Journal* 26 (3), 177-193, 2014

10- Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P. M., & Gignac, M. A. (2023). The Employment Quality of Persons with Disabilities: Findings from a National Survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-11.

11- Morris, S. P., Fawcett, G., Brisebois, L., & Hughes, J. (2018). A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017.

12- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., & Kruse, D. (2017). Disability at work: A look back and forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27, 482-497.

13- Turcotte, M. (2014). Persons with disabilities and employment.

14- Zyskowski, K., Morris, M. R., Bigham, J. P., Gray, M. L., & Kane, S. K. (2015, February). Accessible crowdwork? Understanding the value in and challenge of microtask employment for people with disabilities. In *Proceedings of the 18th ACM conference on computer supported cooperative work & social computing* (pp. 1682-1693).

15- Burgard, S. A., & Lin, K. Y. (2013). Bad jobs, bad health? How work and working conditions contribute to health disparities. *American Behavioral Scientist*, 57(8), 1105-1127.

16- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381-410.

17- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229.

18- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21, 199-210.

19- Schur, L. A. (2003). Barriers or opportunities? The causes of contingent and part-time work among people with disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 589-622.

20- Grizzard, W. (2005). Meeting demand-side expectations and needs. Paper presented at the ADA 15th Anniversary Seminar, Washington, DC.

21- Houtenville & Sharma. 2008 domzal Office of Disability Employment Policy, Department of Labor, 2008

22- (Fraser et al., 2012; Solovieva, Walls, Hendricks, & Dowler, 2009). Solovieva, T., Walls, R., Hendricks, D., & Dowler, D. (2009). Cost of workplace accommodations for individuals with disabilities with or without personal assistance services. *Disability and Health*

Journal, 2, 196–205. Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2012). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*,

35(1).

23- e.g., Stapleton and Burkhauser 2003, OECD 2010, Kaye 2010, Houtenville 2013, Schur et al. 2013) Stapleton, D.C., and R. V. Burkhauser (Eds.)(2003). *The decline in employment of people with disabilities: A policy puzzle*. Kalamazoo, MI: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.

24- sarkees & scott , 1986 Michelle Donnelly Sarkees, John L Scott American Technical Publishers, 1986

25- metts 2000 Washington, World Bank

26- (Benz, Lindstrom, & Yovanoff, 2000; Cobb, et al., 1999; Eisenman, 2000; Harvey, 2002; Luecking & Fabian, 2000; Phelps, 1998).

Benz, M. R., Lindstrom, L., & Yovanoff, P. (2000). Improving graduation and employment out-comes of students with disabili-ties: Predictive factors and stu-dent perspectives. *Exceptional Children*, 66(4), 509-529.

27- (Christ. 2003 ;Sword & Hill. 2002)

28- David C Stapleton, Nanette Goodman, Andrew J Houtenville28))

125-176 2003 David C. Stapleton Cornell Center for Policy Research Andrew J. Houtenville Cornell
University Nanette J. Goodman Cornell Center for Policy Research .

29- Silvia Bonaccio, Catherine E Connelly, Ian R Gellatly, Arif Jetha, Kathleen A Martin Ginis) Journal of
Business and Psychology (35,135-158)

المراجع العربية :

30- (البخاري (6011)، ومسلم (2586) ص/ر(5849).



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم: ماجستير إدارة

The impact of strategic planning on the employment of people with special needs in Saudi Arabia, Jeddah

Prepared by:

221001776 - Akram riyadh alashqar

221001835 - Mohamed riyadh alashqar

Supervisor:

Phd:waleed suliman

2023