

MIDOCEAN UNIVERSITY

كلية الإدارة - ماجستير إدارة .

قائد الفريق : أكرم رياض الأشقر - 221001776

أعضاء الفريق : محمد رياض الأشقر - 221001835

مشرف المقرر : د. وليد سليمان

2023

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
Jeddah ,needs in Saudi Arabia**

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 اصحاب العمل الى هذه الفئة عند اختيارات التوظيف أنهم غير مؤهلين او يكون لديه تصورات سلبية خاطئة عن ادائهم الوظيفي او يكون لديه تخوف من إعطائهم الفرص الوظيفية الذي قد ينعكس سلبا على شركته ان 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 يسهم في خدمة اطراف المجتمع التي قد تتعرض للتمييز في عدة اوقات 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 وبيئة 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 ترفيتهم، 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 مهمًا بشكل خاص ، لأن الإعاقة تعني غالبًا 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 مهمًا وذو مغزى للأشخاص ذوي الإعاقة ويحافظ على آثاره المعززة للصحة بمرور الوقت (4، Saunders & Nedele، 2014). ومع ذلك ، تجدر الإشارة إلى أن التوظيف ليس دائمًا مفيدًا بطبيعته (Broom et al ، 2006، 5). خاصة عندما يكون الدعم الطبيعي في مكان العمل مفقودًا 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 آنفا أن مشكلة البطالة للأصحاء يعاني منها الكثير من الدول حول العالم والوضع بالنسبة لذوي الاحتياجات القادرين على العمل استنادًا إلى بيانات من CPS و SIPP ، استخدم Acemoglu و Angrist (2001) و (2000) (8) 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 اساس 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 اليها في بحثنا هذا .

الفرضية الرئيسية :

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

الفرضيات الفرعية:

- 1-وجود شراكات بين المؤسسات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني يعزز من توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ويساهم في تحسين فرصهم الوظيفية في جده.
 - 2- يساهم التدريب الجيد والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة في جده بتحسين فرصهم الوظيفية وحياتهم المعيشية.
- لا يزال العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة عاطلين عن العمل أو 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 ومحصورة ، 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 ب ٩.١٪ مع الاشخاص الذين لا يعانون من أي عاقبة .

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 ب 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 عاقبة .

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 ال 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 ب ١٦.٧٪ من الاشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقات .

أما بين عمر ال 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٪ ..

علماً أن البحث كان قد أوضح بأنه من بين الكنديين الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٦٤ عام ، كان أكثر من ربعهم قد تعرض للإعاقة لسبب مرتبط بالعمل ، وهذا الأمر يشمل ظروف مكان العمل والحوادث والإصابات 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 أو 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 إعاقة خفيفة ، وأقل من ٣٪ ممن لا يعانون من أي إعاقة .. 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 إعاقة شديدة أو شديدة للغاية هو ٤٩،٢٠٠ دولار .. ولمن يعانون من إعاقة خفيفة أو متوسطة هو ٥٦،٦٠٠ دولار .. بينما وصل متوسط الدخل السنوي للأشخاص الذين لا يعانون من أي إعاقة 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
2014 (14)

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 الاكتشاف ، 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 بالاجابة 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 اوضح 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, OSEPH 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 الأخير (ولكن لم تكن هناك فجوة كبيرة في ساعات التدريب حسب حالة الإعاقة لأولئك الذين تلقوا التدريب ..

بالإضافة إلى أنه قد تمت الإشارة إلى عيب إضافي يتمثل في انخفاض مستويات التدريب الغير رسمي والتوجيه من قبل زملاءهم 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 ولاءاً 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 اوروبا 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 الى ٥١٪ مقارنة بالأفراد الآخرين الذي يصل معدل توظيفهم الى ٧٥٪ ، ليس بسبب تردد ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل .. كما أشارت النتائج أيضاً إلى عدم وجود تفضيلات مختلفة في الوظائف لديهم مقارنة ببقية الأفراد .

SCHUR – 2003 (19) .LISA A

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 عاقبة .

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 عاقبة 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 الاشخاص ، 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 الأمان 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 أوضحت 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 الأمر إلى 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 وبناءاً 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 (الوصفي والكمي) 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 لاختبار 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 .

- إجراء مقابلات شخصية

- توزيع الاستبيانات على بعض من ذوي الاحتياجات الخاصة كذلك توزيع استبيانات على اصحاب العمل تضمنت بعض الاسئلة التي تقيس و تكشف عن آرائهم الاستراتيجية والتحديات التي يواجهونها بشكل ثابت وموضوعي والبعد عن المجاملات .

الخاتمة :

وفي نهاية عرضنا الاولى للبحث والذي يتناول قضية هامة من قضايا التخطيط الاستراتيجي التي تؤثر على شريحة من المجتمع الغالية على قلوبنا من ذوي الاحتياجات الخاصة التي نسعى من خلال هذه الأطروحة العلمية ان نسهم علميا في حلول مشكلات تواجهنا كمجتمع يجب ان نتكافل اجتماعيا جميعنا في اغلب مجالاتنا لحلها .

ويجب ان نذكر في ختام هذا العرض الأولي للدراسة ايضا بعض النقاط الهامة حول اثر التخطيط الاستراتيجي على

توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بالسعودية جدة ، يمكننا استخلاص بعض النقاط الرئيسية:

التخطيط الاستراتيجي: يشير إلى العملية التي يقوم بها القادة والمديرون في المؤسسات لتحديد الأهداف وتطوير الخطط وتنفيذها لتحقيق تلك الأهداف.

ذوي الاحتياجات: يشمل هذا المصطلح فئة متنوعة من الأفراد الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو اجتماعية.

يشمل ذوي الاحتياجات أشخاصًا ذوي إعاقات جسدية أو حسية، وذوي إعاقات عقلية، وذوي إعاقات تواصلية،

أهمية التخطيط الاستراتيجي لذوي الاحتياجات: يمكن أن يساهم التخطيط الاستراتيجي في تحسين الحياة والمشاركة

الاجتماعية والاقتصادية لذوي الاحتياجات. يمكن أن يساعد في توفير فرص العمل.

العوائق التي تواجه ذوي الاحتياجات: يواجه ذوي الاحتياجات العديد من التحديات والعوائق في الحصول على فرص

متساوية وعادلة. قد تشمل هذه العوائق التمييز والتحيز، ونقص الوعي والفهم المجتمعي لاحتياجاتهم الخاصة، وقلة

الدعم والموارد المتاحة.

دمج ذوي الاحتياجات في التخطيط الاستراتيجي: يجب أن يتم تضمين ذوي الاحتياجات في عملية التخطيط الاستراتيجي

بشكل فعال للوصول إلى نتائج وتوصيات وأهداف الدراسات المتعلقة في هذا المجال.

واخيرًا نسأل الله التوفيق والاخلاص في دراستنا هذه وكل اعمالنا سائلين المولى عز وجل ان يوفقنا لما يحب ويرضى .

المراجع :

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.