

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى دراسة حالة على وزارة الاقتصاد الوطني

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو بحث لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name

اسم الطالب : عرفات محمد راضي أبو جري

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 2014/4/29



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

**العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية
الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى
دراسة حالة على وزارة الاقتصاد الوطني**

إعداد الطالب
عرفات محمد أبو جري

إشراف
الدكتور/ وسيم إسماعيل الهاويل
الدكتور/ ياسر عبد الشرفا

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة - كلية التجارة

1435هـ - 2014م



الرقم ج س غ/35/ Ref
2014/01/28
التاريخ Date

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/عرفات محمد راضي أبو جري لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى - دراسة حالة على وزارة الاقتصاد الوطني

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الثلاثاء 27 ربيع الأول 1435 هـ، الموافق 2014/01/28م الساعة الثانية عشرة والنصف ظهراً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	د. وسيم إسماعيل الهابيل
.....	مشرفاً	د. ياسر عبد طه الشرفا
.....	مناقشاً داخلياً	د. يوسف عبد عطية بحر
.....	مناقشاً خارجياً	د. مروان سليم الأغا

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي و للدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز



بسم الله الرحمن الرحيم

(لَيْسَ عَلَى الضُّعَفَاءِ وَلَا عَلَى الْمَرْضَى وَلَا عَلَى
الَّذِينَ لَا يَجِدُونَ مَا يَنْفِقُونَ حَرَجٌ إِذَا نَصَحُوا لِلَّهِ
وَرَسُولِهِ ۖ مَا عَلَى الْمُحْسِنِينَ مِنْ سَبِيلٍ ۚ وَاللَّهُ
غَفُورٌ رَحِيمٌ)

صدق الله العظيم

(التوبة آية 91)

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى، وقد أجريت الدراسة التطبيقية على وزارة الاقتصاد الوطني في قطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة لجمع البيانات اللازمة من مصادرها المختلفة لتحقيق تلك الأهداف، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع أفراد الإدارة العليا والوسطى بوزارة الاقتصاد الوطني والبالغ عددهم (73)، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة (مسح شامل).

نتائج الدراسة:

- عدم وجود تأثير ذا دلالة إحصائية بين تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى وكل من المتغيرات المستقلة (القوانين والتشريعات، دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة، الرقابة التشريعية، تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة، الثقة بقدرات ذوي الإعاقة، وطبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق).
- تبين أن غالبية أفراد العينة يرون أن هناك نقصاً واضحاً من قبل الوزارة في تمثيل ذوي الإعاقة وتوفير المستلزمات اللازمة لهم وكذلك الاهتمام بهم بشكل عام.
- ظهر واضحاً عدم كفاية الموارد المالية لدى الوزارة مما يحد من تنفيذ التسهيلات اللازمة لذوي الإعاقة.

توصيات الدراسة :

- تفعيل القوانين الخاصة بتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية والخاصة.
- تأسيس وحدة في كل وزارة تهتم بذوي الإعاقة.
- تجهيز قاعدة بيانات إلكترونية مركزية ومتطورة توثق تفاصيل فئات ذوي الإعاقة وترصد أهم حاجاتهم.
- إعداد استراتيجيات عامة من شأنها أن تضمن تطبيق قانون حقوق ذوي الإعاقة رقم (4) لعام 1999.
- العمل على إضافة التحسينات اللازمة في المباني المقامة للوزارات والهيئات والمؤسسات المختلفة بما يخدم حاجات ذوي الإعاقة ، وإعداد ذلك جيداً في التصميمات للمباني الجديدة .
- حث مؤسسات المجتمع المدني والشركات على تبني تشغيل ذوي الإعاقة.

Abstract

The Factors that affect the representation of disabled persons in administrative governmental positions from the point of view of Top Level and Middle Managements

“Applied study on the Ministry of National Economy”

This study aims at identifying the factors that affect the representation of disabled persons in administrative governmental positions from the point of view of Top Level and Middle Managements. The researcher conducted an applied study on the Ministry of National Economy in the Gaza Strip, and to achieve the study aims, he prepared a questionnaire to collect the necessary data from different resources. The researcher adopted the descriptive analytical methods, besides the questionnaire as a major tool. Study sample consisted of 73 persons, who represent all members of Top Level and Middle managements in the Ministry of National Economy, and the questionnaire was distributed on all of them (comprehensive survey).

Study results:

- There is no statistical relation between representation of disabled persons in governmental positions from the targeted managements point of view and the independent variables (laws, regulations, role of the ministry administrative follow up, legislative control, cost of adjusting the work place for disabled, trust in disabled, nature of tasks assigned to the disabled).
- Most of the sample members see that there is a shortage by the ministry in terms of disabled representation, providing them with necessary requirements and taking care of them in general.
- There are insufficient financial resources, at the ministry, hinder conducting the required facilitations for the disabled.

Study recommendations:

- Activate laws related to disabled in governmental and private positions.
- Establish a unit in each ministry dedicated for disabled.
- Prepare a central electronic database documents all details of disabled and tackles their needs.
- Prepare general strategies that ensure applying Disabled Rights Law #4 for 1999.
- Add required improvements in buildings of ministries and other authorities to serve the disabled, besides encouraging such trend in designs of new buildings.
- Encourage private sector and companies to employ disabled persons.

الإهداء

إلى الشجرة التي لم تذبل رغم عطائها الكبير وجهدها الوفير..... إلى أمي الحنون
إلى العين التي سقت إذ رعت، فغرست إذ أورقت فأثمرت..... إلى أبي الرؤوم عليه رحمة الله
إلى الزوجة الوفية ، وإلى قرّة العين الأبناء مصعب، ونور، وضياء، ومحمد، وأسامة، ورغد
إلى أخواتي وإخوتي، زملائي وأحبتي، أهلي وجبراني، وإلى من علمني حرفاً وقرّأني
إلى من عبّدوا لنا طريق المساجد، وشحذوا هممنا نحو المعالي... مربيينا الأفاضل
إلى من قدموا أرواحهم وعطروا بدمائهم الزكية تراب الوطن لنحيا ويحيا فينا الوطن
إلى أساطير العصر، ملاحم البطولة والفداء أسرانا القابعين خلف قضبان الاحتلال
إلى شهدائنا الأبرار في ميداني رابعة العدوية والنهضة بمصر الكنانة
إلى جميع إخواني وأحبتي ذوي الإعاقة تاج رؤوسنا
إلى كل فرد يحمل في بطاقته اسم فلسطين
أهدي إلى كل هؤلاء هذا الجهد المتواضع،،،

الباحث

عرفات محمد أبو جري

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن اقتفى أثره إلى يوم الدين، وبعد،

انطلاقاً من قول المصطفى صلى الله عليه وسلم: "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"، واعتزافاً بالفضل وتقديراً للجميل، لا يسعني وأنا أنهي هذا البحث إلا أن أتوجه بخالص العرفان والامتنان إلى مشرفي الأفاضل الدكتور/ وسيم إسماعيل الهابيل والدكتور/ ياسر عبد طه الشرفا اللذين تفضلا بقبول الإشراف على الرسالة، وأشكرهما على جهدهما وتوجيههما الذي كان له الأثر الطيب في إخراج هذه الرسالة في صورتها النهائية، والشكر موصول لجميع الأساتذة الأفاضل في كلية التجارة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة الموقرة ممثلة بالدكتور/ يوسف عبد بحر، والدكتور مروان سليم الأغا على تفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها، وعلى ما قدموه من ملاحظات وتوجيهات أثرت البحث. كما وأشكر المحكمين للاستبانة لما أضافوه إليها من قيمة ساعدت على إخراجها بالشكل السليم، فجزاهم الله خيراً، ووفقهم وسدد خطاهم.

والله ولي التوفيق

الباحث

عرفات محمد أبو جري

قائمة المحتويات

الرقم	الموضوع	الصفحة
1	آية قرآنية	ب
2	ملخص الدراسة باللغة العربية	ج
3	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية (Abstract)	د
4	الإهداء	هـ
5	شكر وتقدير	و
6	قائمة المحتويات	ز
7	قائمة الجداول	ي
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
1.1	المقدمة	1
1.2	مشكلة الدراسة	3
1.3	فرضيات الدراسة	4
1.4	متغيرات الدراسة	5
1.5	أهداف الدراسة	6
1.6	أهمية الدراسة	6
الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة		
المبحث الأول: تعريف ومفهوم ذوي الإعاقة		
2.1.1	مقدمة	11
2.1.2	تعريف ذوي الإعاقة في اللغة	11
2.1.3	تعريف ذوي الإعاقة في الاصطلاح	11
2.1.4	أسباب الإعاقة	12
2.1.5	مشكلات الإعاقة	14
2.1.6	تأهيل ذوي الإعاقة في المجتمع	14
المبحث الثاني: تجارب وخبرات في تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة		
2.2.1	مقدمة	19

19	المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية النازمة لحقوق ذوي الإعاقة	2.2.2
22	تجارب تمثيل ذوي الإعاقة	2.2.3
22	تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة في الدول الأوروبية	2.2.3.1
23	تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة في الدول العربية	2.2.3.2
المبحث الثالث: واقع تمثيل ذوي الإعاقة في فلسطين (بعد توظيفي)		
28	مقدمة	2.3.1
28	واقع ذوي الإعاقة في قطاع غزة	2.3.2
30	دور المؤسسات العاملة في قطاع غزة في تحسين أوضاع ذوي الإعاقة وتوظيفهم	2.3.3
36	العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والأهلية في توظيف ذوي الإعاقة	2.3.4
37	حجم مشكلة ذوي الإعاقة في قطاع غزة	2.3.5
الفصل الثالث: الدراسات السابقة		
42	مقدمة	3.1
42	المبحث الأول - الدراسات المحلية	3.2
47	المبحث الثاني - الدراسات العربية	3.3
51	المبحث الثالث - الدراسات الأجنبية	3.4
58	التعليق على الدراسات السابقة	3.5
الفصل الرابع: منهجية الدراسة		
60	مقدمة	4.1
60	أسلوب الدراسة	4.2
61	مجتمع وعينة الدراسة	4.3
61	أداة الدراسة	4.4
62	صدق الاستبانة	4.5
71	ثبات الاستبيان	4.6
73	المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة	4.7
الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار الفرضيات		
76	مقدمة	5.1

76	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية	5.2
الفصل السادس: النتائج والتوصيات		
106	مقدمة	6.1
106	النتائج	6.2
107	التوصيات	6.3
108	الدراسات المقترحة	6.4
المراجع العلمية		
110	المراجع العربية	1
115	المراجع الأجنبية	2
الملاحق		
118	ملحق رقم (1): الإستبانة بصورتها النهائية	1
124	ملحق رقم (2): قائمة بأسماء المحكمين	2
125	ملحق رقم (3): طلب تسهيل مهمة الباحث	3
126	ملحق رقم (4): نص القانون رقم (4) لعام 1999م بشأن حقوق المعوقين	5

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	متغيرات الدراسة	5
2	توزيع ذوي الإعاقة حسب الجنس	38
3	توزيع ذوي الإعاقة حسب العمر	38
4	عدد الموظفين ذوي الإعاقة الذين يعملون في المؤسسات الحكومية	39
5	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (القوانين والتشريعات والدرجة الكلية للمجال)	63
6	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة والدرجة الكلية للمجال)	64
7	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (الرقابة التشريعية والدرجة الكلية للمجال)	65
8	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة والدرجة الكلية للمجال)	66
9	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (الثقة بقدرات ذوي الإعاقة والدرجة الكلية للمجال)	67
10	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق والدرجة الكلية للمجال)	68
11	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال (تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية والدرجة الكلية للمجال)	69
12	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة	71
13	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	72
14	يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	73
15	توزيع عينة الدراسة حسب التحصيل العلمي	76
16	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة	77
17	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	77
18	المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال لفقرات مجال القوانين والتشريعات	79

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
81	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لفقرات مجال دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة	19
83	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لفقرات مجال الرقابة التشريعية	20
85	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لفقرات مجال تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة	21
87	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لفقرات مجال الثقة بقدرات ذوي الإعاقة	22
89	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لفقرات مجال طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق	23
91	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لفقرات مجال تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	24
93	المتوسط الحسابي وقيمة الإحتمال لجميع فقرات الاستبيان	25
95	معامل الارتباط بين القوانين والتشريعات وتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	26
96	معامل الارتباط بين دور المتابعة من قبل الوزارة وتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	27
97	معامل الارتباط بين الرقابة التشريعية وتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	28
98	معامل الارتباط بين تكلفة عملية موائمة المكان وتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	29
99	معامل الارتباط بين الثقة بقدرات ذوي الإعاقة وتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	30
100	معامل الارتباط بين طبيعة مهام العمل وتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	31
101	نتائج اختبار (التباين الأحادي) - المؤهل العلمي	32
103	نتائج اختبار (التباين الأحادي) - سنوات الخدمة	33
104	نتائج اختبار (T) لعينتين مستقلتين - المسمى الوظيفي	34

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة الدراسة .

1.2 مشكلة الدراسة وأسئلتها.

1.3 فرضيات الدراسة.

1.4 متغيرات الدراسة.

1.5 أهداف الدراسة.

1.6 أهمية الدراسة .

1.1 . مقدمة :

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف المنظمة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة، ويعتبر ذوي الإعاقة فئة مهمة في المجتمع الفلسطيني وهم جزء من الموارد البشرية الموجودة في المجتمع لا يختلفون عن غيرهم من حيث قدرتهم على العمل وحاجتهم إليه وتقانيهم في أدائه، وإن جوهر إدارة الموارد البشرية هو الإنسان بكل ما يحمله من قيم؛ فهو قيمة إنتاجية، واقتصادية وقيمة استهلاكية إذ يستهلك ما ينتج وهو قيمة روحية وإنسانية، وقد مر الإنسان بمراحل عدة هي خطوات إدارة الموارد البشرية وتاريخها. ولذا فإن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية لم يستقر إلا بعد سلسلة طويلة من التطورات التي مرت على الجنس البشري وهو يمارس العمل. (زويلف، 2003)

وإن ما يميز إدارة الموارد البشرية عن الإدارات الأخرى كونها تهتم بالإنسان وعمله ولا تنتظر إلى الموارد المادية مثل الآلات والمعدات والعقارات. (عقله، 2011)

ويعتبر تواصل نضال الشعب الفلسطيني منذ نحو قرن من الزمان قدم خلاله آلاف الشهداء والجرحى والمعتقلين من أهم الأسباب التي زادت من أعداد ذوي الإعاقة ولم تنزل قدرة الشعب الفلسطيني على العطاء متجددة، ويبدو ذلك جلياً من خلال أحداث انتفاضة الأقصى. (السوسي، 2001)

حيث امتدت هذه الأحداث حتى الآن وكذلك الحرب التي شنها الإحتلال الصهيوني عام 2008 وبداية عام 2009 و كذلك في عام 2011 والتي استشهد فيها الكثير وأصيب فيها أيضاً أعداد كبيرة ومعظم هذه الإصابات أدت إلى الإعاقة الدائمة أو الجزئية.

وينظر المجتمع لهؤلاء المعاقين وغيرهم من المعاقين خَلْقاً نظراً إيجابية بشكل عام وعلى الرغم من هذه النظرة الإيجابية لهؤلاء الأبطال المعاقين وغيرهم من المعاقين في المجتمع إلا أن واقع حياتهم وظروفهم المعيشية هي في الحقيقة مأساوية للغاية بكل ما تحمله الكلمة من معان نظراً لعدم تطبيق قانون حقوق المعوقين رقم (4) لسنة 1999 والذي يكفل لهم العيش بكرامة. (قانون حقوق المعوقين الفلسطيني، 1999)

وقد أظهر الكثير من ذوي الإعاقة تفوقهم على غيرهم من حيث الدقة والسرعة في الأداء إذا ما أسند إليهم العمل الذي يلائمهم وتم منحهم الثقة في أنفسهم وتلقوا التدريب الذي يحتاجونه.. إضافة

إلى أن إتاحة الفرصة لهذه الفئة للتدريب والعمل تعد إسهاماً اجتماعياً جليلاً حيث إن سُبُل الكسب لهؤلاء قد تكون أقل من غيرهم.

من هنا تأتي فكرة هذه الدراسة في البحث عن العوامل والأسباب التي يعود إليها عدم تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية وذلك للعمل على الإسهام في توظيفهم سعياً لتحقيق الأهداف الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية المرجوة من ذلك .

إن عدم تطبيق المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لقانون حقوق ذوي الإعاقة يجعل من الأهمية بمكان دراسة أسباب عدم التطبيق و الوقوف عليها والعمل على معالجتها آملاً في أن يأخذ أصحاب هذه الفئة دورهم في المجتمع مثل باقي الأفراد .

1.2 مشكلة الدراسة:

يعاني ذوي الإعاقة من عدم إتاحة الفرصة الكاملة لقبولهم في العمل في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية رغم وجود قانون مسنون من المجلس التشريعي الفلسطيني ينص على أن المؤسسات الحكومية وغيرها يجب أن يكون لديها نسبة من عدد العاملين من ذوي الإعاقة تتمثل في (5%) من عدد العاملين في المؤسسة. (قانون حقوق المعوقين الفلسطيني، 1999).

الأمر الذي يدعو الباحث للتعرف على مدى تطبيق المؤسسات الحكومية وغير الحكومية لهذا القانون .

ومما يدعو الباحث بشكل أكبر لدراسة هذا الموضوع هي الأعداد الكبيرة لذوي الإعاقة حيث بلغ عددهم في قطاع غزة 39877 فرداً من الإجمالي الكلي لعدد السكان أي ما نسبته 2.4% من عدد السكان والأهم من ذلك أنه عند تقسيم هذا العدد إلى فئتين عمريتين دون (18) عام وأكبر من (18) عام تبين أن العدد الأكبر والذي يصل إلى ما نسبته 70% تقريباً يقع في الفئة الثانية وهي أكبر من (18) عام وذلك حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998 المادة رقم (24) والتي تنص على:

"يشترط في كل من يعين في أي وظيفة أن يكون خالياً من الأمراض والعياهات البدنية والعقلية بموجب قرار من المرجع الطبي المختص على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص على أن تتوفر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية". (قانون الخدمة المدنية، 1998)

من خلال ما سبق ذكره بخصوص الأعداد الكبيرة لذوي الإعاقة في المجتمع وكذلك قوانين العمل فيما يتعلق بحقوق ذوي الإعاقة في التوظيف وقانون الخدمة المدنية يتضح حجم مشكلة الدراسة ولمعرفة واقع تمثيل ذوي الإعاقة سيقوم الباحث بتطبيق أداة الدراسة (الإستبانة) على أفراد الإدارة العليا والوسطى في إحدى وزارات الحكومة حيث ما يندرج على هذه الوزارة يندرج بشكل كبير على باقي الوزارات في الحكومة وهذه الوزارة هي وزارة الإقتصاد الوطني، وبذلك يمكن القول أن مشكلة الدراسة تتمثل في السؤال الرئيسي التالي:

ما هي العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في وزارة الإقتصاد الوطني ؟

1.3 فرضيات الدراسة:

ويمكن صياغة الفرضيات التالية في ضوء السؤال الرئيسي للدراسة وهي كالتالي :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين القوانين والتشريعات و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين دور المتابعة من قبل الوزارة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة القضائية و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقة بقدرات ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية .
6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة مهام العمل و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية بنسبة دلالة إحصائية (5%).
7. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى) تعزى للبيانات الشخصية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة ، المسمى الوظيفي).

1.4 متغيرات الدراسة :

من خلال الاطلاع على قانون حقوق المعوقين لعام 1999، تم تحديد المتغيرات التالية كمتغيرات مستقلة للدراسة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (1) : متغيرات الدراسة

المتغير التابع	المتغير المستقل
تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	القوانين والتشريعات
	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة
	الرقابة التشريعية
	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة
	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة
	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به صاحب الإعاقة

المصدر: (قانون حقوق المعوقين الفلسطيني، 1999)

1.5 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على الأسباب الحقيقية في عدم تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية.
- 2- التعرف على مدى تطبيق القانون الخاص بحقوق ذوي الإعاقة في الوظائف.
- 3- إبراز هذا الموضوع وتبيان أهميته ودور الجهات الحكومية وغيرها في مساندة ذوي الإعاقة.
- 4- رصد آراء أفراد الإدارة العليا والوسطى حول تطبيق قانون حقوق ذوي الإعاقة.
- 5- تقديم توصيات للحكومة وللمنظمات غير الحكومية من شأنها خدمة أصحاب هذه الفئة والإسهام في وضع حلول عملية لهم.

1.6 أهمية الدراسة:

للدراسة أهمية علمية وأهمية عملية كالتالي :

• الأهمية العلمية :

وتتبع الأهمية العلمية للدراسة من خلال توضيح الأسباب العلمية التي يعود إليها عدم تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف والتعرف عليها نظرياً وبناء آلية أو نظام معين من شأنه أن يرسخ لمجموعة من المفاهيم والقوانين التي تخدم فئة ذوي الإعاقة.

• الأهمية العملية :

تتبع أهمية الدراسة من الناحية العملية من مراعاة ذوي الإعاقة في المجتمع الفلسطيني كون الدراسة تسلط الضوء على قضية هامة وهي تمثيل هذه الفئة في الوظائف الحكومية الإدارية والذين تزداد أعدادهم يوماً بعد يوم بعد ما تعرض له الشعب الفلسطيني في قطاع غزة من حرب وقتل وغيره من قبل الاحتلال الصهيوني والتي تفرض الاهتمام بهذه الطبقة.

وكذلك فإن رعاية ذوي الإعاقة في الإسلام تنبع من هذا الدين، الذي يتسم بالرحمة والأخوة والانتماء، تلك التعاليم التي غُرست في نفوس المسلمين كمبادئ، لا يحيد عنها المسلم مهما كانت الظروف، فهي تنطلق من خلق المسلم الذي رباه عليه الإسلام، وإن المعاق عضو في جسد هذه الأمة المختارة وقد تعطل كلياً أو جزئياً، فيجب على الأمة أن تتداعى معه، وتقف بجانبه، وتسهر على راحته، تشعر بشعوره وتتألم لألمه، وتمد يدها إليه، فعن النعمان بن بشير رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادِهِمْ وَتَرَاحِمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ

الواحد، إذا اشتكى منه عضوٌ تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى) صحيح مسلم برقم 2586.
(عاشور، 2000)

وهكذا يجد الباحث أن هناك إلتزاماً دينياً ووطنياً وأخلاقياً تجاه هذه الفئة من أبناء المجتمع.
وإن زيادة عدد أفراد هذه الفئة "ذوي الإعاقة" يجعل من الأهمية بمكان البحث لهم عن وظائف يعتاشون منها بدلاً من أن يصبحوا عالةً على المجتمع أو متسولين لا يملكون قوت يومهم، وكذلك تشكل هذه الدراسة خدمةً لهذه الشريحة من خلال توضيح أسباب عدم تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية ومحاولة التقليل من حجم الهوة بينهم وبين متطلبات سوق العمل.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في العوامل المؤثرة في تمثيل هذه الفئة في الوظائف في المؤسسات الحكومية كون المؤسسات الحكومية هي أكثر الجهات التي تستوعب أعداداً من الموظفين في شتى المجالات.

وتعتبر هذه الدراسة وتوصياتها مهمة لكل من :

1- الحكومة: والتي بدورها ستعرف ما حجم تمثيل هذه الفئة في الوظائف الأمر الذي يعطي مؤشرات عن مدى التزام الدوائر التنفيذية والمؤسسات المختلفة بالقانون الخاص بهذه الفئة، ومن شأنه أيضاً تقديم توصيات يمكن أن تفيد الحكومة في التعامل مع هذه الفئة ومعرفة مشاكلهم والعمل على حلها.

2- المكتبات: حيث تعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات في هذا المجال حسب علم الباحث وتعتبر مرجعاً للباحثين في هذا المجال يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

3- للمجتمع: حيث ينظر المجتمع إلى ذوي الإعاقة بأنهم أشخاص محرومين لا يستطيعون القيام بواجباتهم ولا يوجد لهم وظائف يعتاشون منها، وهذه الدراسة من شأنها أن تظهر أهمية هذه الفئة وأن هناك دراسات تُجرى من أجلهم ويمكن الأخذ بنتائج وتوصيات هذه الدراسات.

4- الإقتصاد: وذلك لأن هذه الدراسة ونتائجها تخدم الإقتصاد من خلال إظهار نقاط القوة لدى ذوي الإعاقة وأنهم يستطيعون أن يؤديوا ما عليهم من مهام وأن يتبوأوا مراكز ووظائف هامة في

المجتمع مما يشكل لهم دخلاً يستطيعون تغطية نفقاتهم من خلال الأمر الذي يدفع بعجلة الحياة إلى الأمام بدلاً من أن يموتوا ويندثروا.

5- الباحث: حيث يكون الباحث قد قام بجهد علمي يخدم طبقة مهمشة تعاني من إعاقات وأوضاع صعبة ففي ذلك أجر من الله وسيكون له دور في الإسهام بحل مشكلة تتعرض لها فئة ذوي الإعاقة، وكذلك يتمكن الباحث من الحصول على درجة علمية أعلى (الماجستير).

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: تعريف ومفهوم ذوي الإعاقة

المبحث الثاني: تجارب وخبرات في تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة

المبحث الثالث: واقع تمثيل ذوي الإعاقة في فلسطين (بُعد توظيفي)

المبحث الأول

تعريف ومفهوم ذوي الإعاقة

2.1.1 مقدمة

2.1.2 تعريف الإعاقة في اللغة

2.1.3 تعريف الإعاقة في الاصطلاح

2.1.4 أسباب الإعاقة

2.1.5 مشكلات الإعاقة

2.1.6 تأهيل ذوي الإعاقة في المجتمع

2.1.1 مقدمة:

يعتبر مستوى العناية والرعاية بذوي الاعاقة معياراً أساسياً لقياس حضارة الأمم ومدى تطورها، وتشكل رعاية ذوي الاعاقة إحدى أولويات الدول والمنظمات المعاصرة، والتي تتبثق من مشروعية حق ذوي الاعاقة في فرص متكافئة مع غيرهم في كافة مجالات الحياة، وفي العيش بكرامة وحرية. ولقد أبدى المجتمع الدولي عناية خاصة بذوي الاعاقة، من خلال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948 ، والذي أعطى بعداً عالمياً لرعاية ذوي الإعاقة، وفي عام 1975، أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان الخاص بحقوق ذوي الإعاقة، وفي العام 1979 صدر إعلان حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة عقلياً، إضافة إلى قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي الخاص بالوقاية من الإعاقة .

كما أقرت المنظمة العربية لذوي الاعاقة العقد العربي لذوي الإعاقة (2001- 2010) هذا بالإضافة إلى عدة قرارات ووثائق مختلفة صدرت عن المؤسسات الدولية كاليونيسيف واليونسكو، وتؤكد جميع القرارات والمواثيق الصادرة عن المؤسسات والمنظمات المذكورة على ضرورة تمتع ذوي الاعاقة بالحق في الحصول على الرعاية الطبية اللازمة، والتعليم المناسب، وتوفير الخدمات والتسهيلات التي تساعدهم في تسيير شؤونهم الخاصة، والحصول على المساعدات المالية من الدولة لتلقي التعليم. لكن أهمية هذه التشريعات والقوانين لا تكمن في إقرارها فقط، بل في إعمالها على أرض الواقع أيضاً.(السعدي واخرون،2003)

لذا سيقوم هذا المبحث بالتعريف بذوي الإعاقة في اللغة والاصطلاح، وأنواع الإعاقة المختلفة و أسبابها ، وكذلك يعرض المبحث أنواع المشكلات المصاحبة للإعاقة.

2.1.2 تعريف الإعاقة في اللغة:

ورد في لسان العرب (ابن منظور، 1990) عوق: رجل عوق، أي ذو تعويق. وعاقه عن الشيء يعوقه عوقاً : صرفه وحبسه، ومنه التعويق والاعتياق، وذلك إذا أراد أمراً فصرفه عنه صارف، والعوق: الأمر الشاغل، وعوائق الدهر : الشواغل من أحداثه .

2.1.3 تعريف الإعاقة في الاصطلاح:

لقد تعددت تعريفات الإعاقة على النحو التالي :

فتعرف الإعاقة بأنها عيب يرجع إلى العجز الذي يمنع الفرد أو يحد من قدرته على أداء دور طبيعي بالنسبة للسن والجنس والعوامل الاجتماعية والثقافية.

وعرفت أيضاً بأنها "حالة تحد من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر العناصر الأساسية لحياتنا اليومية من قبيل العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية وذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعية". (أبو المعاطي، 2004).

كما وتعرف منظمة الصحة العالمية الإعاقة: "بأنها حالة من عدم القدرة على تلبية الفرد لمتطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية، والثقافية وذلك نتيجة للإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية أو السيكولوجية". (أبو النصر، 2005) .

ويرى الباحث أن التعريفات السابقة جميعها تتفق حول مفهوم الإعاقة من حيث جوهرها وأسبابها وتأثيرها على الفرد الذي يعاني منها، لذا يلخص الباحث تعريفه للإعاقة على أنها حالة لا يستطيع الإنسان معها أن يقوم بكل ما يقوم به الأفراد العاديين مما يحد من نشاطه بوجه عام.

وتجدر الإشارة إلى أن تعريف الإعاقة يختلف طبقاً لنوع الإعاقة وأنه يصعب وضع تعريف موحد لكل الإعاقات.

2.1.4 أسباب الإعاقة :

أن الأسباب الحقيقية للإعاقة بمختلف أشكالها غير واضحة في نسبة كبيرة من الحالات، صحيح أن بعض الإعاقات يمكن تحديد عوامل عضوية محددة كأسباب لها ولكن إعاقات أخرى قد لا يعرف لها سبب معين، ولعل هذه الحقيقة توضح صعوبة الوقاية من الإعاقة. (الخطيب، 2001)

ومهما كانت الإعاقة التي يعانيها الفرد في المجتمع، فيمكن اختصار أسبابها في النقاط الآتية:
(شكور، 1995)

- قد تكون أسباب الإعاقة نتيجة لمجموعة من العوامل الوراثية، ويحصل ذلك عن اضطرابات في انقسام الصبغات فيؤدي إلى تكون خلية ينقص عددها أو يزيد عن العدد المفروض حصوله مما يعطي الخلل في تشكيل الجنين (المنغولي).
- الإعاقة الناتجة عن الأعمال الحربية ووسائلها المتعددة أو ناجمة عن حوادث طوارئ أو حوادث منزلية يصاب بها الفرد فتحدث عنده رضة دماغية تسبب إعاقة خاصة تابعة للمنطقة الدماغية، كأن يصاب بالعمى أو الشلل أو يفقد جزءاً من جسمه.
- الإعاقة الناتجة عن إهمال أو تقصير وجهل من الوالدين، كأن يهمل الأهل الشروع في معالجة ابنهم المصاب بمرض نفسي أو عقلي منذ ظهوره.
- الإعاقة الناتجة عن مرض يصيب الفرد ويصعب شفاؤه فتزداد المشكلة سوءاً كلما طال الزمن.
- الإعاقة الناتجة عن أمراض الحمل كالإصابة بفقدان الدم أو داء السكري أو الحصبة أو تعرضها للأشعة وسوء التغذية أو للإرهاق، أو تناولها للأدوية والمهدئات، أو للإهمال الطبي في فترة الحمل أو الحمل المتأخر علماً بأن العمر الأنسب للأم الحامل من (20-35) والحالة النفسية التي تمر بها الأم خلال هذه الفترة حيث تترك آثاراً سلبية في الجهاز العصبي الذي يؤدي إلى اضطراب في الإفرازات الغددية.
- ما يرافق الولادة من ظروف كسوء استعمال الآلات في المستشفى، أو الولادة في المنزل دون إشراف صحي.
- الإعاقة الناتجة عن الصدمات الانفعالية التي يتعرض لها الشخص، فحسب مدة هذه الصدمة، وضعف البنية الفردية للفرد تتكون الإعاقة بدرجات مختلفة.
- الإعاقة الناتجة عن سوء التغذية تحصل هذه الإعاقة نتيجة لأصابه الطفل بمرض قاتل، مما يؤدي إلى الإصابة بالتخلف أو العجز وأحياناً إلى الإعاقة الدائمة.
- الإعاقة الناتجة عن تلوث البيئة وخاصة المتعلقة بالإشعاعات النووية.
- زواج الأقارب.
- إهمال تلقيح الأطفال وتحصينهم ضد العديد من الإصابات في الأوقات الممتدة ، أو سوء التعامل مع الإرشادات الطبية في حينها.

2.1.5 مشكلات الإعاقة:

المشكلات التي يواجهها المعاقين متعددة في نوعيتها وحدتها من شخص إلى آخر حسب فردية ذوي الإعاقة، وفردية الحالة نفسها وبيئتها ومجتمعها، وتختلف أوجه الرعاية التي تبذل لهم حسب هذه الفروق الفردية التي على أساسها توضع لهم الخطط المناسبة لإشباع احتياجاتهم، لتعد البرامج المناسبة حسب المواصفات الفردية والآثار النفسية والاجتماعية للإعاقة ، ويمكن ذكر مجموعة من المشكلات بشكل عام كالآتي: (إبراهيم، 2002)

1. المشكلات النفسية.
2. المشكلات الاجتماعية.
3. المشكلات الأسرية.
4. مشكلات العمل.
5. مشكلات الأصدقاء.
6. المشكلات الترويحية.
7. المشكلات الاقتصادية.
8. المشكلات التعليمية.
9. المشكلات الطبية.
10. المشكلات المتعلقة بالتأهيل

2.1.6 تأهيل ذوي الإعاقة في المجتمع:

التأهيل هو استعادة الشخص المعاق جزءاً من كيانه للإفادة من قدراته الجسمية والعقلية والمهنية بطريقة اقتصادية وبقدر المستطاع، وهو العملية المتسقة التي تهدف إلى أن يستعيد ويطور الشخص المعاق جسدياً أو عقلياً أكبر قدر ممكن من القدرة على العمل وقضاء حياة مفيدة اجتماعياً وشخصياً، وهو أيضاً تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعاق إلى أعلى

درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها. (عبيد، 1999)

ويعدُّ التأهيل في إطار المجتمع المحلي استراتيجية للتنمية الاجتماعية يهدف إلى تفعيل الطاقات على صعيد المجتمع لإحداث تغيير في معارف الناس ونظرتهم وسلوكهم، ولتمكين أفراد المجتمع من التعرف إلى الإعاقة بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولتقديم بيئة محيطة أفضل مما هي عليه للمعاقين وتحسين مستوى حياتهم.

وهكذا فإن برنامج التأهيل الذي يعتمد على المجتمع يمكن اعتباره برنامجاً للتنمية الاجتماعية يصل قطاعات المجتمع كافة، ومن حيث الجوهر فإن برنامج التأهيل الذي يعتمد على المجتمع لا يهدف إلى تقديم المساعدة أو الخدمات للمعاقين وإنما يهدف إلى إعطاء المجتمع بما فيهم المعاقين الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، وبما يعود عليهم من نفع من خلال التفهم العميق لاحتياجات المجتمع وتحديد هذه الاحتياجات على أساس الأولويات. (عبدات والبشتيني، 2006)

ولتأهيل ذوي الإعاقة مبررات متعددة منها :

- 1- يعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة وبذلك ينبغي أن يكون هدف مباشر لمجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة.
- 2- الشخص المعاق يعتبر فرداً قادراً على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمارها إذا ما اتاحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك.
- 3- إن ذوي الإعاقة مهما بلغت إعاقاتهم واختلفت فئاتهم فإن لديهم قابلية وقدرات ودوافع للتعلم والنمو والاندماج في الحياة العادية في المجتمع لذلك لا بد من التركيز على تنمية ما لديهم من إمكانيات وقدرات في مجالات التعلم والمشاركة.
- 4- لجميع ذوي الإعاقة الحق في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الاجتماعي أو الانتماء السياسي.

5- تعتبر عملية التأهيل حق لذوي الإعاقة في مجال المساواة مع غيرهم من المواطنين وذلك لتوفير فرص العيش الكريم لهم.(عطية محمد، 2014)

مبادئ التأهيل المبني على المجتمع :

هناك مجموعة من المبادئ التي يركز عليها التأهيل المبني على المجتمع أهمها: (عبدات والبشتيني، 2006)

أولاً: مبدأ المساواة:

إن الاختلافات في القدرات والسمات الشخصية بين بني البشر يجب أن لا تقود إلى عدم التساوي في القيمة الإنسانية، وإن المعاقين غير مسئولين عن هذه الاختلافات ،وعن موقف المجتمع منهم، فهم ضحايا الإعاقة التي قد تسببها عوامل بيئية كالمرض والحوادث والحروب، إلا أن المعاقين يواجهون حساسية من المجتمع في عدم تلبية احتياجاتهم، لأسباب خارجة عن إرادتهم، فقد يحرمون من فرص الرعاية الطبية أو التعليم أو التشغيل، لذلك فإن من أحد أهداف البرامج التأهيلية أن يكون هناك إظهار لقدرات المعاقين وكفاءاتهم، وتوسيع حقوقهم وواجباتهم، عن طريق إزالة التفرقة ضدهم.

ثانياً: العدالة الاجتماعية:

إن العدالة الاجتماعية لا تستدعي إعطاء الأفضلية للمعاقين أو الاستمرار بإصدار قوانين خاصة بهم، بل الأهم من ذلك هو البحث في الأسباب الكامنة في عدم تطبيق هذه القوانين، حيث لا تكون الخدمات والفرص في متناول جميع الأفراد المعاقين وليس بعضهم، وأن يكون الهدف توفير العناية الفردية والتدريب والتشغيل للجميع .

ثالثاً: التضامن:

إن التضامن هو أحد المبادئ الاجتماعية الأساسية وبدونه يصعب لأي منا العيش، فالاعتماد على الآخرين ليس سمة موجودة فقط عند المعاقين، فجميع البشر اعتمدوا على غيرهم لسنوات عديدة من عمرهم، لذلك فمسؤولية الحفاظ على حياة الناس هي مسؤولية جماعية، لهذا يبرز دور التضامن في

رعاية الأفراد المعتمدين على غيرهم كالأطفال والشيخوخ و المعاقين ، ويجب أن ينظر إليه كامتياز للجميع وليس مجرد إحسان لبعضهم.

رابعًا :الدمج:

إن عملية الدمج ليست مقتصرة على الخدمات والوظائف والتعليم والتنقل للمعاقين، بل يشمل النواحي الاجتماعية والاقتصادية، والصحية، والنفسية والتربوية، حيث أن القصور في تطبيق قانون حقوق المعاقين، إضافة إلى عملية عزل المعاقين عن الأنظار، وكأنهم فئة منبوذة أصابها المرض المعدي، ينافي أخلاقيات العمل الإنساني وحقوق المعاقين.

خامسًا :الكرامة:

وهي الحياة التي يعيش فيها المعاقين، ويدرك فيها الجميع أن جميع البشر لهم نفس القيمة والحقوق المتساوية، ويشارك المعاقين فيها بفاعلية في حياة الناس باعتباره عضوًا مرحبًا بوجوده بينهم.

المبحث الثاني

تجارب وخبرات في تمثيل

ذوي الإعاقة في القوى العاملة

2.2.1 مقدمة

2.2.2 المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية النازمة لحقوق ذوي الإعاقة

2.2.3 نماذج تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة

2.2.3.1 تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة في الدول الأوروبية

2.2.3.2 تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة في الدول العربية

2.2.1 مقدمة:

لقد أصبحت عملية احتواء ذوي الإعاقة في المجتمع دعوة ينادى بها في عصرنا الحاضر، حيث يتم ذلك من خلال العمل والمشاركة في الحياة باعتبار ذي الإعاقة مواطناً وشريكاً في عملية البناء المجتمعي، ولا شك أن مسؤولية إشراكه في المجتمع تقع على عاتق جميع الهيئات والمؤسسات والجمعيات حيث يتوجب على هؤلاء توفير الخدمات الخاصة له ليمارس حياته الطبيعية الاجتماعية بسهولة ويسر، فيتحقق التفاعل الاجتماعي دون حرج، فيعطي ما يملك من مؤهلات وقدرات دون حرج، ويلاحظ أن الاتجاهات الإيجابية نحو إشراك ذوي الإعاقة في المجتمع بشكل عام بدرجة بسيطة تقترب إلى حد المحايدة، وهذا عائد إلى عدم وجود وعي كافٍ بقضايا الإعاقة في العالم العربي، وأن الحديث عن الإعاقة ما زال يكتنفه النقص في المعلومات الكافية، كما يشوب التعامل معهم نظرة خيرية منبثقة من الاتجاهات الدينية المرتبطة بالتعامل مع المعاقين. (المعاق والأسرة والمجتمع، 2001)

2.2.2 المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية النازمة لحقوق ذوي الإعاقة :

أولاً : المواثيق الدولية النازمة لحقوق ذوي الإعاقة:

أبدى المجتمع الدولي عناية واضحة بذوي الإعاقة من خلال الإعلانات والمواثيق الدولية التي منحت أبعاداً عالمية لحماية ذوي الإعاقة، وقد اعتبرت الأمم المتحدة عام 1981 عاماً دولياً لذوي الإعاقة، كما سمت العقد الممتد من عام (1983 - 1992) عقداً دولياً لذوي الإعاقة، وأعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الثالث من كانون الأول من كل عام سيكون يوماً للذكرى السنوية للمعاقين في العالم، لتأكيد ضرورة احترام وتعزيز وحماية حقوق ذوي الإعاقة في العالم، وهي تلك الحقوق المستندة إلى المبادئ العامة لحقوق الإنسان والتي تدرس تحقيق المساواة التامة بين كافة الأفراد دون أي تمييز قائم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو الأصل الاجتماعي أو أي أساس آخر.

وقد نصت معظم الإعلانات والمواثيق الدولية المتعلقة بذوي الإعاقة على ضرورة تمتع ذوي الإعاقة بكافة الحقوق الإنسانية، ومنها الحصول على الرعاية الطبية والصحية، والتعليم، والخدمات والتسهيلات التي تساعد في تسيير شؤونهم الخاصة، ومن هذه الإعلانات ما يلي: (الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، 2009)

1- الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 كانون الأول 1971 :

هدف هذا الإعلان إلى أن يصبح أساساً مشتركاً لحماية حقوق المتخلفين عقلياً، إضافة للحق في الحصول على الرعاية والعلاج الطبي المناسب وعلى قدر من التعليم والتدريب والتأهيل والتوجيه يمكنه من إنماء قدراته وطاقاته إلى أقصى حد ممكن، وحق التمتع بالأمن الاقتصادي وبمستوى معيشة لائق وبالعامل المنتج وأية مهنة أخرى مفيدة. كما وضمن الإعلان حق المتخلف عقلياً في الحماية من الاستغلال والتجاوز ومن المعاملة الحاطة بالكرامة. وأكد الإعلان على ضرورة مساعدة المتخلفين عقلياً على إنماء قدراتهم لتيسير اندماجهم في الحياة العامة إلى أقصى حد ممكن.

2- الإعلان الخاص بحقوق ذوي الإعاقة والصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 9 كانون الأول 1975:

كان الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً قد شكل نواة لصياغة هذا الإعلان الذي تناول حقوق ذوي الإعاقة بغض النظر عن نوع الإعاقة. ودعت الجمعية العامة من خلال هذا الإعلان إلى العمل على الصعيدين القومي والدولي كي يصبح هذا الإعلان أساساً مشتركاً لحماية هذه الحقوق، ومرجعاً موحداً لذلك؛ ويؤكد الإعلان على مجموع الحقوق الأساسية التي لذوي الإعاقة الحق في ممارستها دون أدنى تمييز بسبب الإعاقة . حيث يؤكد على حق ذوي الإعاقة بالتمتع بكامل الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي يتمتع بها سواه من البشر وبلا أي تمييز ، والحق في احترام كرامته الإنسانية. كما وأكد على حقه في الحماية من الإستغلال، وحقه في العلاج الطبي والنفسي والوظيفي بما في ذلك الأعضاء الصناعية وأجهزة التقويم، إضافة إلى حقه في التأهيل

الطبي والاجتماعي والتعليم وفي التدريب والتأهيل المهني وخدمات التوظيف والمساعدة وغيرها من الخدمات التي تنمي قدراته ومهاراته بالشكل الذي يعجل بعملية دمجها في المجتمع.

3- مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين العناية بالصحة العقلية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 17 كانون الأول 1991 :

وقد نصت هذه المبادئ على حق تمتع جميع الأشخاص بحق الحصول على أفضل ما هو متاح من رعاية الصحة العقلية التي تشكل جزءاً من نظام الرعاية الصحية والاجتماعية؛ كما ونصت على الحق في الحماية من الاستغلال الاقتصادي والجنسي، وعدم جواز التمييز بدعوى المرض العقلي بالشكل الذي يؤدي إلى إضعاف المساواة في التمتع بالحقوق . ونصت على أن لكل شخص مصاب بمرض عقلي الحق في ممارسة جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعترف بها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وفي الصكوك الأخرى ذات الصلة مثل الإعلان الخاص بحقوق ذوي الإعاقة.

ثانياً : المواثيق الوطنية النازمة لحقوق ذوي الإعاقة:

استمرت الفعاليات وحملات التوعية لتوضيح حقوق ذوي الإعاقة واستمر التواصل مع الجهات المعنية في المجتمع ومع المجلس التشريعي الفلسطيني من أجل تبني مسودة مشروع قانون مواثمة الأماكن العامة لاستعمالات المعاقين؛ وتم المصادقة عليه من قبل رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بتاريخ 1999/8/9م وتم نشره في جريدة الوقائع الرسمية بتاريخ 1999/10/10 العدد (30) الصفحة (36). (الإتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين، غزة)

ويعتبر القانون رقم (4) في عام 1999 والذي يحمل اسم (حقوق المعوقين) وما يضمنه هذا القانون من فقرات ومواد تختص بذوي الإعاقة هو المرجع الوحيد في هذا الموضوع حيث ضم أربعة فصول ومجموعة كبيرة من المواد تفسر وتوضح وتقر مجموعة كبيرة من حقوق ذوي الإعاقة.

2.2.3 تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة :

2.2.3.1 تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة في الدول الأجنبية:

تختلف الدول الأوروبية في التعامل مع مشاكل ذوي الإعاقة، فالمتتبع لأوضاع ذوي الإعاقة في الدنمارك يجد أنها لا تتصل بسياسة حكومية تهدف إلى دمج ذوي الإعاقة، ونوعية الخدمات التعليمية التي قدمت للمعاقين ترك تحديدًا للمعاقين كما ترك تحديدها للمؤسسات المحلية. في حين وجد في إنجلترا وفرنسا قوانين فدرالية وفرت دعمًا متعدد الجوانب للدمج في المدارس، بالرغم من عزل الطلاب ذوي الإعاقات العقلية عن باقي أقرانهم في المدارس العادية. وفي ألمانيا تم دمج الأطفال ذوي الإعاقة العقلية بنجاح في مدارس الدمج في تسع ولايات من أصل إحدى عشرة ولاية، والمدارس الحكومية قبلت طلابًا معاقين من القادرين على متابعة المنهاج السائد.

ففي عام 1975 أقر في الولايات المتحدة الأمريكية القانون الفدرالي، والذي نص على وجوب توفر التربية الخاصة لكل من يحتاجها، وحق الأطفال ذوي الإعاقة في الحصول على التعليم أي دمجه في المدارس العادية ، حيث إن عددًا كبيرًا من الطلاب ذوي الإعاقات الخفيفة والمتوسطة تم دمجه مع زملائهم الذين لا يعانون من إعاقة من نفس العمر، ولكن بقي الطلاب ذوو الإعاقات الشديدة الأكثر عزلة في المدارس الأمريكية. (فتيحة، 1998)

2.2.3.2 تجارب تمثيل ذوي الإعاقة في القوى العاملة في الدول العربية

هناك مجموعة من التجارب في بعض الدول العربية كالتالي :

1- الامارات العربية المتحدة:

فقد قامت مجموعة الصحراء* بتشغيل 38 شخصاً من ذوي الاعاقة بينهم 31 من ذوي الاعاقة الذهنية؛ وفي حديثها عن هذه التجربة بينت ريم الغيث مديرة ادارية لموظفي ذوي الاعاقة بالمجموعة ان التجربة كانت ناجحة على جميع مستوياتها، حيث بدأت المجموعة بتشغيل عدد (11) شخصاً من ذوي الاعاقة في عام 2006 ليزداد العدد ويصل نحو (38) بعد ثلاث سنوات وهذا يعني أنه مؤشر قوي على نجاح التجربة.

وقالت الغيث أن عملنا مع ذوي الاعاقة أضاف لنا الكثير من الخبرة والتميز فلم يكونوا هم فقط بحاجة وانما كنا نحن بحاجةهم ايضا . واوضحت ان طبيعة عملهم تتراوح بين الاعمال اليدوية من تحميل وتنزيل البضاعة وغرس الاشتال بالإضافة الى وجود اثنين من ذوي الاعاقة الذهنية البسيطة الذين يجري اعدادهم وتدريبهم للعمل كمراسلين.(عبدات، 2008).

مجموعة الصحراء أنشئت في دبي عام 1988 وتقوم بتقديم مجموعة متنوعة من الخدمات التي تشمل؛ بناء ورعاية الحدائق والمنتزهات والبناء والتشييد وبناء حمامات السباحة وملاعب الجولف والإهتمام بالمناظر الطبيعية والبيئة الخضراء.

2- مملكة البحرين :

بالرغم من أن نسبة المعاقين بين سكان البحرين منخفضة جداً بحيث لا تتجاوز 1% مقارنة بنحو 2.6% في جميع الدول النامية، وبالرغم أيضاً من أن الدولة والمجتمع المدني يقدمان رعاية متميزة لهذه الفئة من السكان وتعطيهم حقوقهم في العمل والتدريب شأنهم شأن الأسوياء تماماً، وانضمت البحرين إلى اتفاقية تشغيل وتأهيل المعاقين العربية رقم 17 لعام 1993م ، وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم 3 لسنة 1996م، كما انضمت إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (159) لسنة 1983م الخاصة بالتأهيل المهني والعمالة للمعوقين، حيث صدر المرسوم الأميري رقم (17) لسنة 1999 الذي يقضي ذلك، تأكيداً منها على رعاية وحماية حقوق المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة. ومن الجوانب الأساسية لواقع رعاية البحرين لذوي الإعاقة من حيث التوظيف يشتمل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي تنظيمياً خاصاً للمعاقين من شأنه توفير الحماية القانونية اللازمة لهم، حيث تتولي وزارة العمل أهمية قصوى لاستيعاب المعاقين في سوق العمل حيث يقع على شركات ومؤسسات القطاع الخاص التزام بتوظيف نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويشمل هذا الإلزام أيضاً وزارات الدولة وهيئاتها وأجهزتها، كما اتخذت وزارة العمل بعض الخطوات لتفعيل وتشجيع وتطبيق هذا القانون، وذلك باحتساب من يتم توظيفه من المعاقين، في إطار نسبة البحرنة التي تلتزم بها الشركات والمؤسسات. (المنتدى الثقافي لذوي الاحتياجات الخاصة، 2005)

3- عُمان :

تهتم وزارة التنمية الاجتماعية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الآتي:

-تشكيل لجنة برئاسة وكيلى وزارتي (وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة القوى العاملة) لمتابعة الموضوع من خلال فريق العمل المشترك مع وزارة القوى العاملة للبحث عن الوظائف المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات القطاع الخاص حسب المؤهلات الحاصلين عليها وحسب قدراتهم الجسمية والعقلية.

- تكليف أخصائي اجتماعي من الوزارة لمباشرة الدوام في وزارة القوى العاملة والمديريات في المحافظات والمناطق لمتابعة الشواغر التي تحدث في سجل القوى العاملة لتوجيه الأشخاص المؤهلين من المعاقين إليها .

- تم تشغيل (56) معاقا ومعاقة في عام 2008 وفي عام 2009 بلغ عدد المشتغلين (110) في حين بلغ عدد الذين تم تشغيلهم في عام 2010 (97) معاقا ومعاقة وذلك في مؤسسات القطاع الخاص.

- تم تنفيذ مشروع مشترك بين وزارة التنمية الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية ووزارة القوى العاملة يهدف إلى زيادة فرص تأهيل وتشغيل الأشخاص المعاقين.

- اعتماد نسبة لا تقل عن 1% من مجموع الوظائف المراد اشغالها في وحدات الجهاز الاداري للدولة للمعاقين مع منافستهم على بقية الوظائف الأخرى المطروحة وذلك وفقا لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2009/1

- تم تشكيل لجنة خاصة بتأهيل وتدريب وتشغيل المعاقين برئاسة وكيل وزارة القوى العاملة للتدريب المهني والتعليم التقني.

- فتح مراكز التدريب المهني الحكومية وما في مستواها لقبول المعاقين ابتداء من العام التدريبي 2010/2011. (موقع وزارة التنمية الاجتماعية، عُمان)

4- الأردن :

يخضع تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة في الأردن كما تنص الفقرة الثالثة من المادة 4 من قانون الاشخاص المعوقين رقم 31 لسنة 2007 على "إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن 25 عاملا ولا يزيد عن 50 بتشغيل عامل واحد من الاشخاص المعوقين ، وإذا زاد عدد العاملين في اي منها على 50 عاملا تخصص ما لا تقل نسبته عن 4 بالمئة من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك"، ودعت وزارة العمل الى ضرورة البحث عن حلول ناجحة وعملية لمشكلة البطالة بين هذه الفئة وتذليل الصعوبات التي تقف أمامهم وتحول دون انخراطهم في سوق العمل وحصولهم على الوظائف المناسبة لهم، مؤكدا ان قيام كل جهة بمسؤولياتها يسهم في تغيير الاتجاهات الراسخة في المجتمع والتي قد تشكل إحدى العقبات التي تقف دون تشغيلهم. (موقع إذاعة الرأي بعمان)

5- المملكة العربية السعودية :

انطلاقاً من سياسة المملكة العربية السعودية الهادفة إلى تيسير سبل رعاية المعوقين وتشغيلهم والاستفادة منهم طاقات وظيفية منتجة، وتوجيه المعوق المتخرج في مراكز التأهيل المهني نحو العمل الذي يتفق مع ما حصل عليه من تدريب، وما يتوفر لديه من قدرات، إضافة إلى احتياجات سوق العمل في البيئة التي سيعمل فيها المعوق، والسعي إلى إيجاد فرص العمل المناسبة للمعوق المؤهل قدر الإمكان بما يتلاءم مع تخصصه المهني وطبيعته إعاقته عن طريق إحدى القنوات التالية:

1. العمل في المصالح الحكومية ويتم ذلك بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية وفروعها القائمة بمختلف مناطق المملكة، وتولي الوزارة اهتماماً خاصاً بترشيح المعوق للعمل المناسب له بعد تخرجه في حدود الوظائف المتاحة.
2. العمل في القطاع الخاص ويكون ذلك إذا رغب المعوق بالتعاون بين مراكز التأهيل وفروع مكاتب العمل التي تبدي اهتماماً خاصاً بهذا الجانب. ويلزم نظام العمل والعمال كل صاحب عمل لديه (50) عاملاً فأكثر تمكنه طبيعة العمل لديه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم أن تكون نسبة 2 % من مجموع عدد عماله منهم. (والمقصود هنا بعبارة "تمكنه طبيعة العمل لديه" هو أن لا تكون الأعمال الخاصة لدى صاحب العمل في مجملها شاقة ولا تتفق مع ظروف الإعاقة التي يعانيها المعوق). وبطبيعة الحال فإن عملية تشغيل المعوقين في المجتمع بصفة عامة ولدى القطاع الخاص تحديداً تعتمد على درجة الوعي الاجتماعي بظروف المعوقين وآمالهم وتطلعاتهم.
3. التشغيل عن طريق تنفيذ مشروع فردي وهذا الأسلوب قائم حالياً وتتجه الوزارة إلى التوسع في تنفيذه، حيث يتيح نظام التأهيل بالمملكة إمكانية تنفيذ مشروع فردي تأهيلي بمعونة تقدم لمن يتم تأهيله من المعوقين وتطبق عليه الشروط. (موقع وزارة الشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية على الانترنت)

المبحث الثالث

واقع تمثيل ذوي الإعاقة في فلسطين

(بُعد توظيفي)

2.3.1 مقدمة

2.3.2 واقع ذوي الإعاقة في قطاع غزة :

2.3.3 دور المؤسسات العاملة في قطاع غزة في تحسين أوضاع ذوي الإعاقة وتوظيفهم.

2.3.4 العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والأهلية في توظيف ذوي الإعاقة.

2.3.5 حجم مشكلة ذوي الإعاقة في قطاع غزة

2.3.1 مقدمة :

أضحت الرعاية الاجتماعية وتأهيل المعاقين ،حقاً ثابتاً في فلسفة الشرائع السماوية وفي مقدماتها الشريعة الاسلامية؛ كما فرضته المواثيق العالمية والاقليمية ، ليس هذا فحسب بل لقد أصبح تأهيل ذوي الإعاقة، ضرورة وطنية تسعى إليها الدول رغبة في دمج المعاق في القوي العاملة ليشارك في مسيرة التنمية الشاملة حتي يصبح صالحاً لأن يتقبل وضعه الصحيح ذاتياً ويتقبله الناس كإنسان لا يختلف عنهم إلا بقدر ما يختلف بعضهم عن بعض عندما يصاب بمرض من الأمراض التي تكف إحدى حواسه أو تعطل أحد أعضائه عن وظائفها، ويظهر تأهيل ذوي الإعاقة وتدريبهم ودمجهم في المجتمع خطوة علي طريق التنمية الذاتية أولاً والمجتمعية ثانياً ليصبحوا منتجين وبمقدورهم المساهمة بطاقتهم الكامنة بمجالات مختلفة تحقق للمجتمع المزيد من العطاءات والنقد وتتحقق تنمية اقتصادية تعمل علي الزيادة في الانتاج وفي الثروة القومية. (عمرو، 2001)

وسيتّم في هذا المبحث دراسة دور المؤسسات العاملة في فلسطين في تحسين أوضاع ذوي الإعاقة وتوظيفهم، والعقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والأهلية في توظيف ذوي الإعاقة؛ وذلك لمعرفة حجم تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف بشكل عام.

2.3.2 واقع ذوي الإعاقة في قطاع غزة :

لا يمكن الحديث عن حق المعاق في العيش بحياة كريمة دون توفير الحق في العمل له، واحتواءه في القوى العاملة، حيث لا يمكن توفير الحق في العمل دون تأهيله وتعليمه، ولذلك تلجأ العديد من الدول إلى توفير التعليم المجاني للمعاقين خلال فترة التعليم الجامعي أو تخفيض تلك الرسوم بنسب معقولة، وذلك بهدف تشجيع المعاقين على الالتحاق بالتعليم الجامعي في مختلف التخصصات، حتى يتمكن المعاق من تقلد وظائف إدارية ومهنية عليا، وليس الاكتفاء بالمهن الثانوية فقط، وهذا الأمر له علاقة مباشرة بالتنمية الاقتصادية والبشرية في الدولة، إذ يتم بهذا لأسلوب تحويل عدد كبير من المعاقين من أفراد مستهلكين يشكلون عبئاً على أسرهم ومجتمعهم إلى أفراد منتجين قادرين على إعالة أسرهم ويساهمون في تنمية بلدهم، وتُعد تلك الطريقة الفضلى لدمجهم في مجتمعاتهم.

ولا يكفي توظيف المعاق في الوظيفة العمومية أو المهن العمالية الخاصة دون تحقيق مساواة كاملة له في الحقوق الوظيفية التي يتمتع بها زملائه في العمل، كالتثبيت في الوظيفة، والحصول على مكافأة نهاية الخدمة أو التقاعد، والتأمين الطبي، بمعنى آخر لا بد من انطباق كافة الحقوق الوظيفية والأنظمة الداخلية المتعلقة بالترقية والإجازات والحوافز والمكافآت على المعاق، كما تنطبق على باقي العمال في المنشأة، بل جرت العادة في بعض الأحيان على تخصيص حوافز تشجيعية للعمال المعاقين لكي يستمروا في عملهم بوتيرة أعلى، وإذا لم يتمكن المعاق من الحصول على كافة الحقوق الوظيفية في المؤسسة التي يعمل بها شأنه شأن زملائه في العمل، لا لسبب سوى أنه معاق، فإن ذلك سيشعره بالنقص المجتمعي، ويذكره دائماً بوجود نقص في قدراته الطبيعية التي يتمتع بها باقي البشر، وهذا تمييز واضح نصت معظم الدساتير أو القوانين المحلية على تحريمه، وما يجري على أرض الواقع، أن المعاقين في المؤسسات الحكومية الفلسطينية يعانون من تمييز واضح في حقوقهم الوظيفية، خاصة فيما يتعلق بتثبيتهم في الوظيفة التي يشغلونها، كما لا يزالون محرومين من بعض الحقوق في توفير الأماكن الملائمة وغيرها، وهم دائماً عرضة لإنهاء عقودهم الخاصة مع الحكومة ولا يشعرون بالأمن الوظيفي الذي يشعر به أقرانهم في ذات الوظيفة. (الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، 2009)

كما أنه لا يتوفر للكثير من ذوي الإعاقة مصادر دخل مناسبة تمكنهم من دفع رسوم التأمينات الصحية المتاحة وممارسة أنشطتهم الحياتية اليومية كما أن أعداد الموظفين الحكوميين من المعاقين ضئيلة ولا يوجد تطبيق واضح لقانون تشغيل المعاقين الذي تم إقراره من المجلس التشريعي الفلسطيني.

بالإضافة إلى ذلك فقد مارس الاحتلال ولا يزال يمارس مختلف أشكال العدوان من استهداف للمدنيين والمنازل والأراضي وإغلاق المعابر ومنع إدخال الأدوات الطبية اللازمة للمعاقين، وفرض الاحتلال من خلال هذه الممارسات واقع صعب ومأساوي على المعاقين وذويهم من ناحية، والمؤسسات التأهيلية العاملة معهم من ناحية أخرى، كما تسبب الحصار في انعدام المواد الخام المستخدمة في الصناعات المحلية، والتي أثرت على تدريب المعاقين وتأهيلهم مهنيًا، ولم تتمكن المؤسسات الأهلية

من تشغيل هؤلاء المعاقين، بالإضافة إلى النقص الحاد للأجهزة المساعدة وقطع غيارها وبطاريات السماعات الطبية والفرشات الطبية وآلات بيركنز للمكفوفين والكراسي المتحركة وأدوات المساعدة في المشي والنقص الشديد في المواد الخام المستخدمة في تركيب الأطراف الصناعية .(مقابلة شخصية مع مدير الإتحاد العام للمعاقين بغزة، 2014/1/14)

وما من شك أن الحصار المستمر خلف آثاراً سلبية على أبناء شعبنا الفلسطيني حيث ارتفاع نسب البطالة والفقر الأمر الذي انعكس بشكل خطير على واقع ذوي الإعاقة إقتصادياً واجتماعياً حيث تسبب الحصار بتدهور أوضاع أسر ذوي الإعاقة اقتصادياً نتيجة غياب برامج التشغيل الملائمة لهم ولإعاقاتهم، كما خلف الحصار غياباً ملحوظاً لفرص العمل التي تهيئ للمعاق مصدراً للدخل، وتفاقمت هذه الظاهرة مع تشديد الحصار خلال السنوات الماضية، فيما أثرت الحرب بشكل كبير على حياة المعاقين داخل وخارج منازلهم.(تقرير مشترك صادر عن الإغاثة الطبية الفلسطينية والجمعية الوطنية لتأهيل المعاقين، سبتمبر 2009)

2.3.3 دور المؤسسات العاملة في قطاع غزة في تحسين أوضاع ذوي الإعاقة وتوظيفهم:

إن نسبة ذوي الإعاقة المرتفعة لدى الشعب الفلسطيني ناتجة عن إصابات تتصل بمقاومة الاحتلال، لذلك شكلت رعاية ذوي الإعاقة إحدى أولويات عمل السلطة الوطنية الفلسطينية بمؤسساتها المختلفة التشريعية والتنفيذية والأهلية، وفيما يلي سرد لدور المؤسسات العاملة في تحسين أوضاع ذوي الإعاقة:

1-المؤسسات الأهلية :

اهتمت مجموعة من المؤسسات الأهلية خلال المدة الماضية بموضوع ذوي الإعاقة. ويواجه من يحاول حصر أعداد هذه المؤسسات صعوبة في هذه المهمة بسبب عدم وضوح العلاقة بين المؤسسة

الأم وفروعها والاختلاط في طبيعة العلاقة بين المؤسسات، ويقدر الاتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين عدد مؤسسات التأهيل في قطاع غزة 41 مؤسسة. (الملتقى الفكري العربي، 2010).

ويمكن الاكتفاء بذكر أهم الخصائص والسمات لهذا القطاع الأهلي على النحو التالي:

1- وجود محاولات تنسيقية ناجحة بين عدد من المؤسسات التي تتعامل مع الإصابات الكبيرة والتي تقدم خدمات تأهيلية وصحية.

2- تقدم المؤسسات الأهلية خدمات التأهيل والعلاج والتدريب والتعليم والكشف المبكر، غير أن كوارر هذه المؤسسات وإمكاناتها المالية وحجم برامجها لا يكفي لتغطية حاجات كافة ذوي الإعاقة ناهيك عن عدم توازن توزيعها الجغرافي مما يعكس عدم مساواة بحق ذوي الإعاقة في بعض المناطق.

3- هنالك ملاحظات حول نشاط بعض مؤسسات التأهيل الأهلية كعدم وضوح أدوار العاملين فيها، وعدم وجود معايير محددة تحكم تطبيق البرامج التأهيلية، وعدم وضوح الأهداف التأهيلية، واستيراد الأفكار والبرامج من خارج البيئة الفلسطينية وتطبيقها، وتدخل الداعمين بالاستراتيجيات التأهيلية، واتخاذ القرارات بعيداً عن الفئة المستهدفة، وصرف مبالغ كبيرة على مؤسسات تقدم خدمات لمجموعة قليلة من المخدمين، وتدخل الأبعاد السياسية في البرامج التأهيلية، والاهتمام بالدعم المادي أكثر من تطوير الأداء النوعي في تقديم الخدمات، وقيام عدة مؤسسات بنفس النشاطات والبرامج، وعدم انتخاب مجالس إدارة بعض المؤسسات.

كل ذلك يساهم في استمرار معاناة ذوي الإعاقة من نقص كمي ونوعي في الخدمات المقدمة لهم، وعدم تلقي النسبة الأكبر منهم أية خدمات تأهيلية تذكر. (الملتقى الفكري العربي، 2002).

ويمكن ذكر أحد المشاريع المتميزة في خدمة فئة ذوي الإعاقة وهو:

مشروع إرادة لتأهيل المعاقين بالجامعة الإسلامية في غزة :

حيث قامت الجامعة الإسلامية بتقديم مشروع إرادة وهو مشروع متخصص في تقديم التدريب المهني والأكاديمي للمعاقين، وإعادة تأهيل الأشخاص الذين يعانون من الإعاقة ، والمشاركة في النمو الاجتماعي والاقتصادي مع الاستفادة الكاملة من الموارد المتاحة.

أهداف المشروع

يهدف المشروع لزيادة ثقة المجتمع الفلسطيني بالأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز دورهم للمساهمة في تنمية وطنهم فلسطين، تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التكامل والاندماج مع مجتمعاتهم، ومن خلال تحقيق الهدف العام، سيتم تحقيق الأهداف التالية:

- بناء مركز تدريب أكاديمي وحرفي متخصص خاص للمعاقين في الجامعة الإسلامية .
- تصميم مناهج تدريبية حرفية مناسبة لتدريب 400 شخص من ذوي الإعاقة .
- مساعدة 400 شخص من ذوي الإعاقة في الحصول على فرصة عمل مناسبة .
- تعزيز مشاركة 400 شخص من ذوي الإعاقة في عملية تنمية وتطوير الاقتصاد الفلسطيني .
- مساعدة 400 شخص من ذوي الإعاقة لفتح مشاريع صغيرة تناسب إعاقاتهم ولا تحتاج لرأس مال كبير .
- تزويد 400 شخص من ذوي الإعاقة بالمهارات والمعرفة اللازمة لفتح مشاريع صغيرة بمجال تدريبهم.
- تشغيل خطوط إنتاج دائمة في الورش الحرفية تعمل عمى تشغيل 5 معاقين بكل ورشة.

وصف المشروع :

يهدف مشروع إرادة لإنشاء برنامج تأهيل وتدريب لعدد 400 شخص من ذوي الإعاقة وبدرجة اولي من مصابي العدوان الاسرائيلي علي قطاع غزة ، حيث يعد المركز الاول علي مستوي قطاع غزة والذي يوفر العديد من البرامج التدريبية للمعاقين حيث يقوم هذا المشروع على مرحلتين الاولى تنفيذ

برامج تدريبية واكاديمية وحرفية للمعاقين بحيث يتم تنفيذ البرامج الاكاديمية تحت اشراف عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر والتي تشمل البرامج التالية:

- دبلوم مهني متخصص في ادارة منظمات المجتمع المدني.
- دبلوم الدعم النفسي والارشاد .
- دبلوم تكنولوجيا التصميم الابداعي .
- دبلوم صيانة الحاسوب والجوال والاجهزة الذكية.
- برنامج شبكات لحاسوب Cisco.
- دبلوم علوم مالية ومصرفية.

أما المرحلة الثانية مرحلة تشغيل المعاقين والتي من خلالها يتم تشغيل حوالي ثلث المنتسبين داخل مبنى المشروع من منتسبي البرامج الأكاديمية والحرفية ، وتم توزيع الاعداد المتبقية الى المؤسسات والورش ليساهموا في تنمية قدراتهم واكتساب المزيد من الخبرات ليجدوا ما يعينهم علي أعباء الحياة ومن هذا المنطلق فقد كان لمرحلة التشغيل التي بدأت مع بداية عام 2013 عظيم الاثر في التحسين النسبي للوضع الاقتصادي للمعاقين، حيث ساهم وجود دخل شهري خلال مدة التشغيل في زيادة الرغبة لدي المعاقين في العمل، ودفع المنتسبين لتوسيع افكارهم حول الحصول علي فرص جديدة للعمل وفتح مشاريع صغيرة تعود عليهم بالدخل مما ينعكس بالنفع عليهم وعلى عائلاتهم.

(موقع مشروع إرادة لتأهيل ذوي الإعاقة بالجامعة الإسلامية)

2- وزارة الحكم المحلي:

تقوم الوزارة على تأمين خدمات ذوي الإعاقة في معظم مناحي البنية التحتية والأبنية العامة والمؤسسات الرسمية، ويظهر بأن المجالس المحلية المختلفة غير حريصة تمامًا على الالتزام بتسهيلات كافيه لذوي الاعاقة في الإنشاءات التي تنفذ حديثاً بعد قدوم السلطة، ربما باستثناء بلدية غزة، وتجدر الإشارة إلى وجود إجراءات معينه لسير عملية ترخيص أي منشأة أو بناية جديدة تبدأ

بنقابة المهندسين وتنتهي باللجنة المحلية ووزارة الحكم المحلي للتأكد من الالتزام بالموصفات التي تأخذ بالحسبان لتسهيل حياة ذوي الإعاقة، وإلا يتم حجب التراخيص، وقد تم الحصول على تعميم من مجلس التنظيم الأعلى التابع لوزارة الحكم المحلي جرى توزيعه على كافة الوزارات والدوائر بعنوان تطوير البيئة الخارجية وملائمة المرافق والمباني العامة لاحتياجات ذوي الإعاقة وقد صدر هذا التعميم بتاريخ 2001/8/15م موجهاً إلى كافة الوزارات والجهات المختصة الأخرى واللجان المركزية والمحلية، وينص التعميم على التقيد بالموصفات العامة المعتمدة لدى نقابة المهندسين في المجالات التالية:

1. الأرصفة وممرات المشاة وتواصلها والحدائق العامة والساحات ومواقف السيارات ووسائل

النقل العام.

2. المباني والمرافق العامة وبخاصة ما يتعلق بالمداخل والممرات والمصاعد والأدراج والأبواب

والوحدات الصحية ومواقف السيارات وأجهزة الإنذارات وتشمل:

-الوزارات والمؤسسات الحكومية ودوائرها.

-الأسواق التجارية ومحطات الوقود والبنوك والفنادق.

-أماكن العرض (السينما والمسارح) والملاعب والمتاحف.

- العيادات والصيدليات والمستشفيات.

- المرافق التعليمية (الجامعات والمدارس والمعاهد ورياض الأطفال).

- النوادي الرياضية وقاعات التدريب.

- المساجد والكنائس.

3. موائمة جهاز الإنذار والطوارئ بما يتلاءم مع احتياجات الإعاقات السمعية والبصرية

والحركية، مع وجود استجابات متصاعدة وحصول بعض التطورات الهامة على صعيد

المباني العامة بالالتزام بالاشتراطات كبناء مصاعد خاصة وحمامات واسعة وممرات لذوي

الإعاقة ، إلا أن الخلل يأتي من المقاولين والتجار الذي لا يلتزمون بالمقاييس والمعايير ويفضلون دفع الغرامات، ويمكن أن يعزى ذلك لأسباب أخرى كالطبيعة الجغرافية والطبوغرافية التي لا تساعد أحياناً على توفير بيئة صالحة لذوي الإعاقة أو قلة استجابة أصحاب المباني الخاصة، ناهيك عن صعوبة إصلاح أوضاع البنية التحتية للتكلفة الباهظة في هذا المجال. (الملتقى الفكري العربي ، 2002)

3- وزارة الشؤون الاجتماعية :

من خلال إجراء مقابلة مع مدير عام قسم الحاسوب والمعلومات بوزارة الشؤون الاجتماعية، ذكر أن وزارته تعمل على مساعدة ذوي الإعاقة في قطاع غزة سواء من أرباب الأسر أو من أفرادهم عبر برامج الشؤون الاجتماعية والمساعدات التي تصدر عنهم حيث تم تقدير عدد المستفيدين من ذوي الإعاقة بـ 27000 مواطن يستفيدون من البرامج الداعمة عن طريق الوزارة. (مقابلة مع مدير عام الحاسوب بالوزارة يوم الخميس 2013/12/26م) وهكذا نجد أن وزارة الشؤون الاجتماعية تلتزم من خلال برامجها بمساعدة ذوي الإعاقة .

4- وكالة الغوث:

جاء تأسيس برنامج ذوي الإعاقة في وكالة الغوث عام 1990 منبثقاً عن دائرة الإغاثة والخدمات الاجتماعية الخاصة، وتعامل وكالة الغوث حالات ذوي الإعاقة كحالات اجتماعية وكانت سياسة الوكالة واضحة بخصوص تشكيل اللجان المحلية في المخيمات الفلسطينية، وتسهيل عملها وتقديم الدعم المادي لبرامجها ودعم وتدريب قدرات العاملين المهنية وتطويرهم، وتغطي الوكالة ما لا يزيد عن 10% من خدمات التأهيل لمجموع ذوي الإعاقة الفلسطينيين على أبعد تقدير. (الملتقى الفكري العربي 2002)

ويتضح مما سبق بأنه رغم هذا العدد الكبير من المؤسسات الأهلية، إلا أن عنايتهم بشريحة ذوي الإعاقة تقليدية، وذلك نظراً لتركيزها في عملها على تأهيل ذوي الإعاقة دون الاهتمام بالبيئة المحيطة به أو حتى بتوظيفهم أو السعي إلى تغيير المفاهيم المجتمعية الشائعة التي لا تتقبل ذوي الإعاقة بالشكل الصحيح. كما أن بعض المؤسسات ما زالت في أمس الحاجة إلى تجديد مفاهيمها المتعلقة بالرعاية لتشمل التأهيل والدمج وتنتهي بالتوظيف والمتابعة المستمرة حتى يتمكن ذوي الإعاقة من ممارسة حياته بشكل طبيعي.

2.3.4 العقبات التي تواجه المؤسسات الحكومية والأهلية في توظيف ذوي الإعاقة.

من خلال مقابلة تم إجرائها مع رئيس الإتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين فإن العقبات التي تواجه المؤسسات في تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة حسب تعبيره تنحصر في النقاط التالية :

- 1- نقص الأدوات المساعدة لتأهيل ذوي الإعاقة وارتفاع كلفتها، مما يحد من قدرة المؤسسات على التواصل مع ذوي الإعاقة، وخصوصاً الإعاقة السمعية والبصرية .
- 2- نقص الموارد المادية التي تعتبر أحد أصعب المشاكل التي تواجه الإتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين والمؤسسات الأهلية الأخرى.
- 3- عدم وجود مرافق مريحة ومناسبة لذوي الإعاقة وضيق الأمكنة وعدم قدرتها على استيعاب ذوي الإعاقة .
- 4- عدم وجود برامج أو خطط متبعة في المراكز والمؤسسات وإن وجدت فهي لمدة محدودة.
- 5- عدم وجود وسائل مواصلات خاصة بالمؤسسات لنقل ذوي الإعاقة.
- 6- عدم متابعة المعاق من قبل المؤسسات والمراكز متابعة دائمة ومستمرة.
- 7- عدم وضع لغة الإشارة كمادة أساسية في وزارة التربية والتعليم وإلزام المدارس والجامعات بها.

8- الإجراءات البيروقراطية والرسوم العالية في بعض الأحيان، إضافة إلى استخدام الوسطاء والمحابة في تحويل ذوي الإعاقة إلى المراكز المتخصصة أو توفير فرص العمل لهم. (تقرير الإتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين، بدون تاريخ)

2.3.5 حجم مشكلة ذوي الإعاقة في قطاع غزة

إن مشكلة الإعاقة في البيئة الفلسطينية قديمة كما هي في العالم ، إلا أنها أصبحت أكثر حدة في القرن العشرين بفعل الاستعمار والعدوان الأجنبي و الصهيوني ، ورغم تعدد المسوحات التي أجريت على المجتمع الفلسطيني؛ إلا أنها تفتقر إلى الدقة والموضوعية، وهذا ما أشار إليه المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، حيث يتضح ذلك في تضارب نتائج المسوحات التي أجريت وعدم إنسجامها. (المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2012) إلا أن هذه المشكلة ازدادت بازدياد حدة الصراع ، واستخدام قوات الاحتلال الصهيوني لمختلف أنواع الأسلحة الفتاكة والمدمرة ، بالإضافة إلى استخدامها للأسلحة المحرمة دولياً، وقد ارتفعت وتيرة الإعتداءات الصهيونية على الشعب الفلسطيني في الضفة المحتلة والقطاع الصامد ، منذ اندلاع انتفاضة الأقصى في 2000/9/29، وهذا أدى بدوره إلى ارتفاع عدد الشهداء والجرحى والمعاقين.

كما أوضح الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2011) أن أعداد ذوي الإعاقة في الأراضي الفلسطينية المحتلة وصلت إلى حوالي 113 ألف فرد خلال العام 2011، أي 2,7% من مجمل السكان، أي ما نسبته 75 ألفاً في الضفة الغربية، يشكلون 2,9% من مجمل سكان الضفة، وحوالي 38,000 فرداً في قطاع غزة، أي 2,4% من مجمل سكان قطاع غزة.

وأشارت دراسة أحدث من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (2013) أن مجمل عدد الأفراد ذوي الإعاقة خلال الربع الثاني من العام 2012 ونشرت في نيسان 2013 بلغ 39,877 فرداً بنسبة 2.5% من عدد السكان في القطاع وأشارت المعطيات إلى أن عدد الذكور من ذوي الإعاقة بلغ 21,638 أي ما نسبته 54.3%، أما عدد الإناث ذوات الإعاقة فبلغ 18,239 أي ما نسبته 45.7%. (حسب الجدول رقم (2))

جدول رقم (2) توزيع ذوي الإعاقة حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكر	21,638	54.3%
أنثى	18,239	45.7%
المجموع	39,877	100%

(المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

وبحسب البيانات الواردة في هذه الإحصائية يتضح أن توزيع الأفراد ذوي الإعاقة حسب العمر للفئة دون سن 18 بلغ 12,127 فرداً أي بنسبة 30.4% في حين بلغ عدد الأفراد في فئة 18 سنة فأكثر 27,750 فرداً بنسبة 69.6% وهذه الفئة هي التي تهمنا في دراستنا الحالية حيث يتضح أنها كبيرة نوعاً ما وتستدعي البحث فيها والجدول رقم (3) يبين التقسيمات حسب العمر.

جدول رقم (3) توزيع الافراد ذوي الإعاقة حسب العمر

الأفراد ذوي الإعاقة حسب العمر	العدد	النسبة
دون 18 سنة	12,127	30.4%
18 سنة فأكثر	27,750	69.6%
المجموع	39,877	100%

(المصدر: الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2013)

وفي إطار البحث عن أعداد المعاقين الذين يعملون في الوظائف الحكومية المختلفة تم الحصول على بيانات غير منشورة من ديوان الموظفين العام حول الأعداد التي تم تعيينها في الوظائف الحكومية بعد عام 2008 حيث بلغت حتى ديسمبر 2013 ما يقارب 100 موظف وموظفة تم الحصول على تفاصيل لعدد 73 منهم حسب الجدول رقم (4)

جدول رقم (4) عدد الموظفين من ذوي الإعاقة الذين يعملون في الوظائف الحكومية

العدد	المسمى الوظيفي	العدد	المسمى الوظيفي
1	مدخل بيانات	5	امام وخطيب
14	مدرس	2	امام ومحفظ
2	مراسل	2	إداري جامعي
2	مراقب سلوك	3	باحث اجتماعي
1	مساح	1	باحث اقتصادي
1	مساعد إداري	1	خطيب ومحفظ
2	مساعد قانوني	1	سكرتاريا طبية
3	معاون تلفون	1	سكرتير دبلوم
1	مهندس حاسوب	1	صيدلي قانوني
1	مهندس ميكانيكي	2	عامل
2	موظف استعلامات	9	فني
2	موظف بدالة	2	كاتب
1	واعظة	8	محاسب
1	محفظة	1	محفظ
73	المجموع		

(المصدر: ديوان الموظفين العام بقطاع غزة، 2013 ، بيانات غير منشورة)

ومن خلال المعلومات الواردة في الجدول رقم (4) يرى الباحث أن هناك بعض الاهتمام في تعيين ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية المختلفة بعدد محدود وإذا ما قورن هذا العدد بالاعداد الكبيرة التي تم توظيفها في الحكومة بقطاع غزة فإن هذا العدد يعتبر قليل جداً ولكن من باب الأمانة رأى الباحث أن يتم وضع هذه القائمة ضمن دراسته.

الخلاصة:

من خلال ما سبق ذكره بخصوص واقع تمثيل ذوي الإعاقة في قطاع غزة يتبين أن هناك اهتمام من بعض المؤسسات في تهيئة الأوضاع المناسبة لتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف مما يدل على مراعاة القوانين و التشريعات الخاصة بهم، وكذلك تقوم هذه المؤسسات بمواءمة المكان لذوي الإعاقة مثل وزارة الحكم المحلي و مشروع إرادة في الجامعة الإسلامية وأن هناك أعداد من ذوي الإعاقة يعملون في وظائف حكومية مما يدل على وجود ثقة بقدرات ذوي الإعاقة.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

3.1 مقدمة

3.2 المبحث الأول : الدراسات المحلية

3.3 المبحث الثاني: الدراسات العربية

3.4 المبحث الثالث: الدراسات الإنجليزية

3.5 التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

3.1 مقدمة :

تعددت الدراسات النظرية والتطبيقية التي تناولت موضوع المعاقين وسبل دمجهم في المجتمع ودور الأنظمة والقوانين في ذلك، وقد شكلت تلك الدراسات ثروة معرفية من الخبرات والمعلومات لدى الباحث وأفادته بحصيلة ما توصل إليه الباحثون من قبل في دراساتهم السابقة، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات بشكل كبير حيث إنها تطرقت للموضوع من عدة زوايا مبينة تصوراتها المختلفة للتعامل مع المعاقين، وقد تم تصنيف الدراسات السابقة إلى دراسات عربية، ودراسات أجنبية سيتم الحديث عنها كالتالي :

3.2 المبحث الأول : الدراسات المحلية :

1- دراسة شحادة (2011) بعنوان : استراتيجيات تطوير الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة

البصرية في مؤسسات رعاية المكفوفين في قطاع غزة

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي واقع الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة البصرية في مؤسسات رعاية المكفوفين في قطاع غزة واستراتيجيات تطويرها واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد حدد الباحث خمسة أبعاد كاستراتيجيات تطوير الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة البصرية تتمثل في :

1-مستوي الخدمات التعليمية والصحية والتأهيلية للمكفوفين.

2- الجوانب الادارية والمهارية لمؤسسات رعاية المكفوفين.

3- الدمج الشامل للمكفوفين في المجتمع.

4- توعية الجمهور وتحسين إدراكهم لاحتياجات المكفوفين.

5- توفير الادوات والوسائل التقنية المساعدة للمكفوفين.

و كشفت نتائج الدراسة عن وجود ضعف عام علي الاغلب في جودة الخدمات المقدمة لذوي الاعاقة البصرية في ضوء الاستراتيجيات المقترحة لتطوير الخدمات المقدمة وذلك من وجهة نظر المستطلعين وهم : المكفوفين متلقو الخدمة والعاملون مقدمو الخدمة انفسهم.

وأوصي الباحث بضرورة تطوير أداء مؤسسات رعاية المكفوفين اداريا ومهنيا ورفع كفاءة الموظفين فيها، وإيجاد مصادر تحويل مستمرة ، وتعزيز الجانب التنسيقي التكاملي فيما بينهما، وتفعيل دور الحكومة في الاشراف وتفعيل الجانب الحقوقي القانوني ، وتطوير برامج الدمج التعليمي والمجتمعي

2- دراسة الرنتيسي (2008) بعنوان : منظور للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتغلب على المشكلات التي تحد من إلتحاق المعاقين حركياً بفرص العمل " دراسة مطبقة على جمعية المعاقين حركياً بغزة - فلسطين" .

هدفت هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تحديد العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تحد من إلتحاق المعاقين حركياً بفرص العمل والتوصل إلى مقترح من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية للتغلب على العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تحد من التحاق المعاقين حركياً بفرص العمل، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وتم تطبيق الدراسة على جمعية المعاقين حركياً بمدينة غزة بفلسطين وتم تطبيقها على عينة مكونة من (140) معاق تم سحبها بالطريقة العشوائية البسيطة وتم تطبيق الاستبيان الخاص بالدراسة وكانت النتائج كالتالي :

- 1- عدم تعاون رجال الأعمال وأصحاب المصانع مع المؤسسات التي تهتم بتشغيل المعاقين .
- 2- جمود اللوائح والقوانين الخاصة بتشغيل المعاقين .
- 3- عدم جدية خدمات التأهيل المهني التي تقدمها المؤسسة للمعاقين .
- 4- ضعف الإمكانيات المادية بالمؤسسات المخصصة لتدريب المعاقين .
- 5- فرص العمل لا تناسب المعاقين ، وغيرها من النتائج .

3- دراسة عواده (2007) بعنوان : دمج المعاقين حركياً في المجتمع المحلي بيئياً واجتماعياً " دراسة حالة في محافظة نابلس " .

هدفت هذه الدراسة إلى التأكيد على الأساليب المناسبة التي تسهل انخراط المعاق في حياة المجتمع العامة وترى بأن الوصول لهذه الأهداف يتم عبر مرحلتين متتاليتين بل متلازمتين: الأولى وهي اجتماعية الطابع وتتلخص بإخراج المعاقين من عزلتهم عن طريق مجموعة من الأنشطة والفعاليات والتي تتيح لهم مساحة أكبر من المشاركة وتحت إشراف فريق من المتخصصين ممن لديهم القدرة عل تأهيل المعاقين وتسهيل دمجهم بالمجتمع من حولهم وهذه المهمة تتطلب استعداد المعاق النفسي والبدني لعملية الدمج، كما تتطلب تأهيل المجتمع للقبول بالمعاق كفرد من أفراد المجتمع له خصوصية معينة، أما المرحلة الثانية: فتتمثل بالعوائق البيئية على المستوى العمراني والمعماري إذ أن عملية الدمج تتطلب من المعاق القدرة على التنقل والحركة، فعدم تطويع وتنظيم عناصر البيئة المختلفة بما ينسجم مع إمكانيات المعاق تحول دون اندماج وانخراط فعلي وحقيقي في الفعاليات العامة المختلفة .

وقد خلصت الدراسة إلى نتيجة بأن عملية تأهيل ودمج المعاق في حياة المجتمع هي بمثابة مسألة وطنية تتعدى استعداد المعاق للدمج وتتطلب المآزرة المجتمعية الأهلية والمؤسساتية والجهود المالية والقانونية والقرار السياسي التي يستطيع المعاق عند توافرها التكيف مع حياة المجتمع والمساهمة كغيره في التنمية الوطنية الشاملة .

لذا فإن الدراسة توصي المعنيين من الأهالي واللجان والمؤسسات الممثلة والمساندة للمعاقين بالإسراع في نقل تصوراتهم للمؤسسات العاملة كالمجالس المحلية (البلديات) والمؤسسات التشريعية والتنفيذية، فقبول المجتمع الفلسطيني بمبدأ التعددية يلزمنا الاعتراف بالغير والقبول به كشريك ولا يحق لنا عزل شخص أو محاكمته لمجرد أنه ليس على شاكلتنا.

4-دراسة (ابو عون ، 2007) بعنوان: فعالية استخدام برنامجي "ابصار" و"virgo" في اكساب مهارات استخدام الحاسوب والانترنت لدي الطلاب المكفوفين بالجامعة الاسلامية بغزة.

هدفت هذه الدراسة الي تحديد المهارات الحاسوبية التي يمكن اكسابها للمكفوفين والكشف عن فعالية استخدام برنامجي "ابصار"المعتمد علي حاسة السمع و"virgo" المعتمد علي حاسة اللمس في اكساب مهارة الحاسوب والانترنت للطلاب المكفوفين بالجامعة الاسلامية بغزة.

وقد توصلت الدراسة الي النتائج التالية:

1- وجود فروق في اداء الطلاب المكفوفين قبل وبعد استخدام برنامج ابصار لصالح المجموعة التي استخدمت برنامج ابصار .

2- وجود فروق في اداء الطلاب المكفوفين قبل وبعد استخدام برنامج فيرجو لصالح المجموعة التي استخدمت برنامج فيرجو .

3- وجود فروق في اداء طلاب المجموعة الاولى المكفوفين الذين استخدموا برنامج ابصار واداء طلاب المجموعة الثانية المكفوفين الذين استخدموا برنامج فيرجو لصالح المجموعة الاولى .

وقد اوصت الدراسة بالاهتمام بتطوير البرامج التي تعتمد علي المحاكاة بالصوت وتوفيرها للطلبة ذوي الاعاقة البصرية وبالإضافة الي دعم مراكز تدريب المكفوفين.

5- دراسة (العكة، 2004) بعنوان:صعوبات تعلم الرياضيات لدي تلاميذ المرحلة الاساسية الدنيا المعاقين بصريا بمركز النور - غزة

هدفت الدراسة التعرف علي صعوبات تعلم الرياضيات لدي تلاميذ المرحلة الاساسية الدنيا المعاقين بصريا بغزة، وقد استخدم الباحث اداة تحليل المحتوي للتعرف علي انواع المعرفة الرياضية المتضمنة في كتب الرياضيات للصفوف الاول والثاني والثالث ، واستخدام الاستبيان لإستطلاع رأي معلمي الرياضيات في مركز النور حول صعوبات تعلم الرياضيات .

وكان من أهم نتائج الدراسة هو الكشف عن وجود صعوبات عديدة ومتنوعة في تعلم المكفوفين لموضوعات الرياضيات مثل خصائص الأعداد والعمليات الحسابية علي الأعداد والكسور والهندسة.

6-دراسة (فروانة، 2003) بعنوان دور مؤسسات التربية الخاصة في محافظات غزة في تنمية قدرات وتأهيل المعاقين.

هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي دور المؤسسات التربوية الخاصة في محافظات غزة في تنمية القدرات التعليمية والعقلية والمعرفية والاجتماعية وتأهيل المعاقين مهنيًا ، الذين يعانون من الإعاقة العقلية و البصرية والسمعية و الحركية ، وكيفية الاستفادة من الاتجاهات المعاصرة في خدمة هذه الشريحة الهامة من شرائح المجتمع الفلسطيني .

فقد كشفت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها:

1- وجود حاجة ماسة إلي تعزيز الدور الاجتماعي والتواصل الأسري بين مؤسسات التأهيل واسر المعاقين وضرورة إشراك المعاقين في برامج خاصة بنتيجة قدراتهم وتعزيز الاتجاهات المعاصرة في المجتمع الفلسطيني .

2- كما كشفت جوانب هامة توفرها المؤسسات الخاصة ، بالتربية الخاصة افتقار هذه المؤسسات الي وسائل تعليمية متطورة لكل إعاقه تناسب مستواها الفكري.

3- كما اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين ادوار مؤسسات التربية الخاصة بالمعاقين لمتغير نوع الاعاقة التي تتخصص بها المؤسسة، بين الاعاقة السمعية وبقية الاعاقات الاخرى وذلك لصالح الاعاقة السمعية ،كما ان هناك فروق ذات دلالة احصائية تعود لجهة المؤسسة (حكومية،وكالة، أهلية) الي جانب تنمية القدرات المعرفية والفعلية وذلك لصالح المؤسسات الاهلية.

3.3 المبحث الثاني : الدراسات العربية :

1- دراسة (عبد الباقي، 2012) بعنوان تصور مقترح لتفعيل دور الجمعيات الأهلية المصرية في مجال تأهيل المعوقين حركياً في ضوء خبرات بعض الدول.

وسعت الدراسة لتحقيق عدة أهداف تتعلق بالتعرف على فلسفة الجمعيات الأهلية ومفهومها وأهدافها، وأهميتها، وكذلك التعرف على فلسفة تأهيل المعاقين وما الدور الذي تقوم به الجمعيات الأهلية في مجال تأهيل المعاقين حركياً وكذلك التعرف على الجهود التي تقوم بها الجمعيات في مجال التأهيل ووضع تصور مقترح لتفعيل دور الجمعيات الأهلية المصرية العاملة في مجال تأهيل المعوقين حركياً، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن لأنه يعد أنسب المناهج وأكثرها شمولاً لدراسة النظم المختلفة بطريقة مقارنة .

وكان أهم نتائج الدراسة ما يلي :

- 1- وجود مجموعة من المعوقات مرتبطة بالجمعيات الأهلية منها ضعف القدرات الإدارية للجمعيات الأهلية في مصر.
- 2- عدم التنسيق بين مؤسسات رعاية وتأهيل الفئات الخاصة وغيرها من المؤسسات المجتمعية الأخرى سواء الأهلية أبو الحكومية مما يعوق الإستفادة من الموارد والإمكانات المادية البشرية والتنظيمية لتلك المؤسسات في تأهيل تلك الفئات.
- 3- القصور الواضح في البيانات الخاصة بالمعوقين وغياب الإحصاءات والمعلومات اللازمة التي تساعد في التعرف على أبعاد الإعاقات وتزايد وتناقص أعداد المعوقين في المجتمع.
- 4- نقص الموارد المالية ونقص المنشآت الطبية والتعليمية ونقص أفراد التدريب والتأهيل وعدم رغبة الجماهير في التعاون مع الأجهزة القائمة بعملية التأهيل.

2- دراسة (النجار، 2009) بعنوان الوضع القانوني لاحتياجات المعاقين.

هدفت هذه الدراسة الي القاء نظرة تاريخية علي التشريعات الخاصة بالمعاقين ومدي فاعلية مؤسسات ومجموعات الضغط من أجل إقرار قوانين ومشاريع خاصة بالمعاقين في المؤسسات التشريعية للدولة.

وكان أهم نتائج الدراسة ما يلي :

1- أهمية دور الهيئات والمجموعات غير الحكومية في المساهمة في إقرار قوانين وتشريعات خاصة بالمعاقين.

2- رغم أهلية القوانين والتشريعات الخاصة بالمعاقين إلا ان هناك مشكلة في تنفيذ هذه القوانين في الواقع وذلك لوجود مجموعة من العقبات في سبيل تحقيق ذلك .

وقد أوصت الدراسة الي تطبيق التشريعات الخاصة بالمعاقين علي أرض الواقع من خلال تشكيل مجموعات ضغط علي الجهات التنفيذية مشكلة من الأشخاص والمؤسسات الخاصة بالمعاقين وذلك لتنفيذ مشاريع القوانين الخاصة بالمعاقين.

3-دراسة (القحطاني،2008) بعنوان تقييم البرامج الناطقة التي يستخدمها

المكفوفين في العالم العربي من وجهة نظر المستخدمين انفسهم .

هدفت هذه الدراسة الي تقييم البرامج الناطقة التي يستخدمها المكفوفين في العالم العربي من وجهة نظر المستخدمين انفسهم ، في عدة مجالات وهي (القوائم ، الايقاف والتشغيل، المحتويات ، الصوت ، المشكلات، الانترنت).

وقد توصلت الدراسة الي النتائج التالية :

1- وجود درجة فاعلية مرتفعة في استخدام البرامج الناطقة علي المقياس ككل لجميع البرامج الناطقة (ابصار، جوز،هال) كما اظهرت نتائج هذه الدراسة ان درجة الفاعلية في مجال القوائم هي الأكثر

ارتفاعاً يليه مجال الإيقاف والتشغيل ، ثم مجال المحتويات ثم مجال الصوت ثم مجال الانترنت ثم مجال المشكلات.

2- كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين لصالح الذكور في مجالات التشغيل والإيقاف ، والقوائم والمحتويات في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعدي المشكلات والإنترنت.

3- كما تبين هذه الدراسة ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التشغيل والإيقاف والمشكلات تبعاً لمتغير العمر وجاءت لصالح الفئة العمرية من 15-19 سنة.

وأوصى الباحث بإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تتعلق باستخدام المكفوفين للبرامج الناطقة والعمل على حل المشكلات التي يواجهونها في استخدامهم لها.

4-دراسة مسلم (2003) بعنوان : ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لتدعيم الخدمات المقدمة للمعاقين .

وهدفَت الدراسة إلى تحديد مدى كفاية الخدمات التشغيلية التي تقدمها مؤسسة يوم لتأهيل المستشفيات للمعاقين وكان أهم تساؤلاتها ما مدى كفاية خدمات التدريب المهني وخدمات التشغيل للمعاقين حيث طبقت هذه الدراسة على عينة بلغت (675) معاق وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية باستخدام منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة وكان من أهم نتائج الدراسة أن من أهم المشكلات التي تواجه المعاق هي صعوبة إيجاد العمل المناسب للمعاق بعد حصوله على شهادة التأهيل المهني وذلك لعدم توافر فرص عمل مناسبة وكذلك عدم تعاون أصحاب الأعمال (القطاع الخاص) في تشغيل المعاقين لأنهم يبحثون عن الربح المادي ويوصي الباحث بضرورة تحسين مستوى خدمات التأهيل المهني للمعاقين وتحسين مستوى خدمات التشغيل للمعاقين وتوفير فرص عمل مناسبة للمعاق بعد حصوله على شهادة التأهيل المهني .

5-دراسة (السوسي، 2002) بعنوان التفاعل الاجتماعي عن طريق اللعب لدي
الاطفال المكفوفين والمبصرين في مرحلة ما قبل المدرسة بين التشخيص
والتحسين.

هدفت هذه الدراسة الي معرفة الفروق في درجة التفاعل الاجتماعي لدي كل من الاطفال الكفوفين
والاطفال المبصرين في مرحلة ما قبل المدرسة وتحسين مهارات التفاعل الاجتماعي للعيينة وقد
طبقت هذه الدراسة علي عينة قوامها (295) طفل وطفلة من اطفال ما قبل المدرسة المبصرين
بمدارس رياض الاطفال، و(20) طفلا وطفلة من اطفال المكفوفين تتراوح اعمارهم ما بين 4-6
سنوات.

وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- 1- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الاطفال المبصرين الذكور ودرجات الاطفال
المبصرات الإناث من حيث التفاعل الإجتماعي لصالح الإناث.
- 2- كما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الأطفال الإناث المبصرات ودرجات الأطفال
الإناث المكفوفات من حيث التفاعل الإجتماعي لصالح الإناث المبصرات.

3.4 المبحث الثالث : الدراسات الأجنبية :

1- دراسة khoo et al (2013) بعنوان : تحديات غير مرئية، أصوات غير مسموعة، رغبات غير منطوقة .. خبرات من دراسة لتوظيف ذوي الإعاقة الجسدية في ماليزيا

**Unseen challenges, Unheard Voices, Unspoken Desires: “
Experiences Of Employment By Malaysians With Physical
“Disabilities**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي لها علاقة بحصول ذوي الإعاقة على فرصة عمل واحتوى مجتمع الدراسة على 487 معاق ماليزي ذو إعاقة من أربع ولايات في شمال ماليزيا حيث تبين أن ما عدده 287 يعانون من إعاقات جسدية والباقي يعانون من إعاقات عقلية وقد تم إجراء الدراسة على الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية ونسبتهم 59% من مجتمع الدراسة حيث تم توزيع استبيان مكون من (56) سؤالاً لتحديد هل هناك تمييز في مكان العمل سواء من أرباب العمل أو الزملاء أو الزبون للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأظهرت النتائج أن هناك تفرقة واضحة ترجع إلى وجود الإعاقة لدى الأشخاص المرشحين للعمل حيث بينت أن ما نسبته (79.4%) من أفراد العينة حصلوا على فرصة عمل وأن ما نسبته (14.3%) منهم كانوا يعملون لأكثر من 10 ساعات يومياً.

وأن هناك أشخاص لم يحصلوا على فرصة عمل ونسبتهم (20.6%) من أفراد العينة وترجع أسباب عدم حصولهم على العمل للتمييز بسبب الإعاقة.

2- - دراسة Marumoagae (2012) بعنوان: التمييز على أساس الإعاقة وحقوق ذوي الإعاقة في دخول سوق العمل “ Disability Discrimination and the Right of “ Disabled Persons to Access the Labour Market

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات والأسباب الثقافية والاجتماعية والشخصية التي تمنع ذوي الإعاقة من دخول سوق العمل في جنوب أفريقيا. وتحدثت الدراسة عن أهم المعوقات ولخصتها في ثلاثة معوقات وهي:

1- نقص وسائل السلامة في العمل.

2- صعوبة التنقل من وإلى العمل.

3- الجهل في إمكاناتهم الخاصة في العمل وعدم تقبل أرباب العمل لذوي الإعاقة ومواقفهم

المنحازة وغير العادلة تجاههم.

كما نوهت الدراسة إلى التشريعات والقوانين المتبعة في جنوب أفريقيا والتي تتعلق بضرورة إيجاد العدالة والمساواة في توظيف ذوي الإعاقة وإجبار أرباب العمل على تعديل ظروف العمل لتتواءم مع إعاقاتهم.

3- دراسة Barclay et al (2011) بعنوان: نظرية الفضيلة في المنظمات : دراسة الأشخاص ذوي الإعاقة “ Virtue theory and organizations: considering “ persons with disabilities

هدفت هذه الدراسة لتطبيق نظرية الفضيلة على مشكلة نقص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حيث يوجد تمييز على مر التاريخ في توظيفهم .

وتم تعريف نظرية الفضيحة وبيان آلية استخدامها لدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، وقد استعرضت الدراسة مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بنظرية الفضيحة وتحديات توظيف ذوي الإعاقة للخروج بآلية تساعد في تكامل وتوافق ذوي الإعاقة في أماكن عملهم.

وتوصل الباحثين في هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود اختلافات كبيرة بين خبرات الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين ليس لديهم إعاقة.
- تعتبر مشكلة التفرقة أهم أسباب عدم توافق ذوي الإعاقة مع بيئة العمل.
- المنظمات والمؤسسات التي تقوم بتوظيف ذوي الإعاقة يكون لها سمعة طيبة وشهرة في المجتمع.

4- دراسة Chooi Hwa et al (2008) بعنوان : محددات نتائج التوظيف: نموذج

نظري للأشخاص ذوي الإعاقة “ Determinants of Employment Outcomes: A

“ Conceptual Model for Persons with Disabilities

5- قام الباحثون بدراسة نتائج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في شركات ماليزيا حيث تم اقتراح نموذج نظري حدد فيه الباحثون نتائج التوظيف بثلاثة متغيرات تابعة (الراتب، الرضا الوظيفي، تعزيز القدرات) والمتغيرات المستقلة المؤثرة بأربعة متغيرات هي متغيرات داخلية: (الرغبة بالتقدم، الأداء) ومتغيرات خارجية (العلاقة مع المدير، دعم المنظمة)

6- وتم دراسة أثر المتغيرات المستقلة على التابعة وتطبيقها على عينات لموظفين ذوي إعاقة وموظفين بدون إعاقة ودراسة وجود اختلافات بين المجموعتين يرجع سببها لوجود الإعاقة، ووضحت الدراسة بأن 3523 من ذوي الإعاقة في ماليزيا هم الذين وجدوا لهم وظائف في القطاع الخاص من أصل 2.4 مليون شخص من ذوي الإعاقة خلال العشر سنوات الأخيرة، وهو ما يدل على عدم استغلال هذا المورد البشري كما ، دخل ذوي الإعاقة ينقص بنسبة 35% عن دخل الأشخاص بدون الإعاقة. هذه الإحصائيات في ماليزيا أثبتت وجود

مشكلات حرمان ذوي الإعاقة من الحصول على وظائف مناسبة وكذلك الرقي بحياتهم المهنية لنفع مجتمعاتهم.

5- دراسة Fabian, E. (2007) بعنوان : الشباب المتحضر من ذوي الإعاقة وعوامل انخراطهم في العمل “ Urban Youth with Disabilities, Factors Affecting “ Transition Employment

حاولت هذه الدراسة التعرف على أهم العوامل المؤثرة في توظيف الشباب الحضر من ذوي الإعاقة وتكونت عينة الدراسة من 4571 شاباً حضرياً خريجاً من مؤسسة “Marriott foundation for people with disabilities” وقام طاقم المؤسسة بتوزيع استبيانات وإجراء مقابلات معهم، وبعد تحليل العينات إحصائياً كانت النتيجة حصول 68% من عينة الدراسة على وظائف بمجرد انتهائهم من برنامج المؤسسة ويعود ذلك إلى الأسباب التالية :

•الجنس.

•الخبرات السابقة.

•تلقي مساعدات اجتماعية .

6- دراسة Jacoby et al (2005) بعنوان: مواقف أرباب العمل من توظيف مرضى الصرع، ما زالت القصة قديمة “ Employers’ Attitudes to Employment of “ People with Epilepsy: Still the Same Old Story

فحصت هذه الدراسة مواقف أرباب العمل في المملكة المتحدة (بريطانيا) من توظيف مرضى الصرع حيث استخدمت استبانة لعينة عشوائية ممثلة لأربعة عشرة منطقة اقتصادية مختلفة حيث تم توزيع 497 استبانة على الشركات وتم استرداد 41% (204) منها . وكانت النتائج بأن 26% من هذه

الشركات قامت بتوظيف مرضى الصرع. وهناك 16% ردوا بعدم وجود وظائف تناسب مرضى الصرع ، و 21% يعتقدون بأن توظيف مرضى الصرع سيكون مهم لهم مستقبلاً وشدد الموظفون على أهمية إيضاح وجود مرض الصرع للموظف وكشفه لأرباب العمل قبل العمل، كما اعتبر الموظفون أن حدة النوبة ، تكرارها ، والقدرة على التحكم بالنفس تعتبر عوامل مهمة لقبول الموظف أو عدمه.

كما يربط الموظفون مرضى الصرع باحتمالية حدوث حوادث عمل، كما يرغب أرباب العمل بعمل موائمة وتسهيلات لمرضى الصرع عن طريق مشاركة المهام أو تنفيذ مهام متكررة ومؤقتة وساعات عمل مرنة، وكذلك تأثرت مواقف الموظفين من مرضى الصرع بحجم الشركة والخبرات السابقة لهم للتعامل مع مثل هؤلاء المرضى .

واستخلص الباحثون بأن القصة القديمة لا زالت متكررة بالنسبة لمرضى الصرع مع وجود بصيص من التفاؤل لتطوير توظيفهم مستقبلاً .

7- دراسة Moore et al (2005) بعنوان: خلق رؤية تعزز أثر دعم الإدارة العليا لتوظيف مدراء من ذوي الإعاقة “ Creating a vision boosts the impact of top management support on the employment of managers with disabilities – The case of sport organizations in the USA

تهدف هذه الدراسة لفحص تأثير رؤية الإدارة العليا لدعم وتوظيف مدراء من ذوي الإعاقة في الصناعات الرياضية، حيث تم بناء استبانة لجمع المعلومات عن مدى وجود مدراء ذوي إعاقة وتم توزيعها على 500 منظمة رياضية في الولايات المتحدة، وتم استرداد 196 استبانة بنسبة 31%، وتم تحليل البيانات إحصائياً .

وأشارت النتائج إلى وجود أهمية كبيرة عند مستوى دلالة 5% لممارسات الإدارة العليا الداعمة لتمثيل وتوظيف مدراء ذوي إعاقة، كما اتضح أن الإدارة العليا في هذه الشركات لها رؤية إيجابية لتحسين الممارسات الداعمة من قبل الإدارة العليا لتوظيف المدراء ذوي الإعاقة.

8-دراسة Kennedy and Harris (2003) بعنوان: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحادة : يبقى التحدي.

“ the challenge remains :Employing People with Disabilities“

قام الباحثان في هذه الدراسة بتقديم دراسة إحصائية تحدثا فيها عن واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات الحادة في الولايات المتحدة حيث بين أن (43) مليون أمريكي يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية وغيرها حيث كانت نسبة البطالة بينهم تقدر بـ 73%، ومعدل الفقر (26%).

وعرج الباحثان إلى بعض القوانين الفدرالية المتعلقة بتوظيف ذوي الإعاقة والتي أهمها القانون القاضي بتوظيف (1%) من طاقم المؤسسة الدائم من ذوي الإعاقة. واستطلعت الدراسة عينة مكونة من (2669) شخص من ذوي الإعاقة في الفترة (1989 – 1994) و(433) شخص من ذوي الإعاقة في الفترة من (1995 – 2001) ووضحت النتائج النقاط التالية :

1- نسبة الذين حصلوا على وظائف دائمة من ذوي الإعاقة 6.6% عام 1994.

2- في الفترة الزمنية من 1995 – 2001 فقط 6.5% من هؤلاء الأشخاص تم توظيفهم.

3- وجود نزول حاد في نسبة توظيف ذوي الإعاقة حيث كانت من العام 1984 – 1991 عدد

2548 موظف بمعدل 318.5 موظف سنوياً وانخفضت لتصبح 554 موظف في الفترة من

1992 – 2001 أي بمعدل 55.4 موظف سنوياً .

وانتهى الباحثان بأن هذه الإحصائيات توضح مدى التحدي الذي يواجه ذوي الإعاقة في الحصول على عمل دائم، وقدمت النصائح لأرباب العمل بضرورة الاهتمام بطاقات ذوي الإعاقة وتوظيفهم.

9 - دراسة Schartz et al (2002) بعنوان: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف تكنولوجيا المعلومات .. المراجعة الأدبية لأعمال تكنولوجيا المعلومات

“ Employment of Persons with Disabilities in Information Technology Jobs: Literature Review for (IT works

تستعرض هذه الدراسة الأدبيات ذات الصلة بالمخزون الكبير من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين للعمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات، فبناءً على قسم التجارة الأمريكي فإن نصف العمالة في الولايات المتحدة ستكون في مجال تكنولوجيا المعلومات وأن الطلب على الموظفين سيستمر كونه أكبر من العرض في مجال تكنولوجيا المعلومات، وبناءً على استبانته تم توزيعها على 532 مديراً في مجال تكنولوجيا المعلومات فإنهم يتنبأون بوجود عجز بمقدار 600000 عامل مؤهل في مجال تكنولوجيا المعلومات عام 2002. وبناءً على دراسة (Blanck & Schwochau، 2000) فإن 32% من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون بوظائف بدوام كامل أو جزئي، وبالتالي فإن وجود وظائف شاغرة في مجال تكنولوجيا المعلومات يمثل فرصة كبيرة للأشخاص ذوي الإعاقة. وقدمت الدراسة أسباب عدم دخول ذوي الإعاقة لسوق تكنولوجيا المعلومات في خمسة عوائق وهي (صعوبة مجال تكنولوجيا المعلومات، والافتقار إلى التشجيع، وانعدام الفرص، وقلة المهارات، والقضايا الاجتماعية والاقتصادية).

وقدمت الدراسة إطاراً نظرياً للوقوف على أهم المعوقات لتوظيف ذوي الإعاقة في مجال تكنولوجيا المعلومات حيث تم بناء هذا الإطار بناءً على البحث التجريبي لحصيلة توظيف ذوي الإعاقة في مجال تكنولوجيا المعلومات

3.5 التعليق على الدراسات السابقة:

- بعد الإطلاع على كافة الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، تبين للباحث تنوع واختلاف تلك الدراسات، حيث هناك إجماع من الدراسات السابقة واتفق مع الدراسة الحالية من حيث أهمية الموضوع وحاجة ذوي الإعاقة إلى الوظائف وضرورة تهيئة السبل أمام هذه الفئة والعمل على تذليل كل العقبات التي تواجههم.

واختلفت هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة من حيث العينة المستطلعة آرائهم في الاستبانة، حيث تكونت العينة في هذه الدراسة من أفراد الإدارة العليا والوسطى في إحدى الوزارات الحكومية بغزة ووجهة نظرهم في تشغيل المعاقين ودمجهم، مما يعطي هذه الدراسة تميزاً عن الدراسات السابقة التي اهتمت فقط بوجهة نظر ذوي الإعاقة أنفسهم أو المربين والمدربين الذين لهم احتكاك مباشر بهم.

وتميزت الدراسة الحالية بأنها تناولت عرضاً لبعض النماذج لتجارب وخبرات دول أخرى غير فلسطين، لتبين الدور الذي تقوم به هذه الدول ونوعية البرامج والأنشطة التي تقوم بها لمساعدة وتشغيل ذوي المعاقين. كما تميزت الدراسة الحالية أيضاً بالنقد البناء من خلال دراسة الأوضاع الداخلية لذوي الإعاقة في قطاع غزة وفلسطين بوجه عام وقدمت بعض المقترحات التي تسهم في التغلب على أهم المشكلات التي تواجههم. تميزت الدراسة الحالية بأنها تعد الأحدث زمانياً مقارنة بالدراسات السابقة.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

4.1 مقدمة

4.2 أسلوب الدراسة

4.3 مجتمع وعينة الدراسة

4.4 أداة الدراسة

4.5 صدق الاستبيان

4.6 ثبات الاستبيان

4.7 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

4.1 مقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسيا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

حيث تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها. كما يتضمن وصفا للإجراءات التي قام بها الباحث في تصميم أداة الدراسة وتقنياتها، والأدوات التي استخدمها لجمع بيانات الدراسة، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

4.2 أسلوب الدراسة:

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبني عليها التصور المقترح بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصاً لهذا الغرض بالإضافة إلى مقابلات تم إجراؤها مع بعض المتخصصين.

4.3 مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة. وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من كل المدراء في وزارة الاقتصاد الوطني بالسلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة حسب إحصائية من دائرة شئون الموظفين بالوزارة والبالغ عددهم (73) موظف.

عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة الحصر الشامل حيث تم توزيع 73 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 70 إستبانة بنسبة 95.8%

4.4 أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة حول "العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الاعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى"

تتكون إستبانة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (التحصيل العلمي، عدد سنوات الخدمة(في المسمى الوظيفي الحالي)، المسمى الوظيفي).

القسم الثاني: وهو عبارة عن محاور الدراسة، ويتكون من 53 فقرة، موزع على 7 مجالات :

المجال الأول: القوانين والتشريعات، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الثاني: دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الثالث: الرقابة التشريعية، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الرابع: تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الخامس: الثقة بقدرات ذوي الإعاقة، ويتكون من (7) فقرات.

المجال السادس: طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق، ويتكون من (7) فقرات.

المجال السابع: تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية، ويتكون من (11) فقرة.

وقد تم استخدام المقياس 1-10 بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

4.5 صدق الاستبيان:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1- صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين:

عرض الباحث الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 8 متخصصين في الإدارة والإحصاء وأسماء المحكمين بالملحق رقم (2)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية - انظر الملحق رقم (1).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

يوضح جدول (5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " القوانين والتشريعات " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " القوانين والتشريعات " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.885	تمثل قوانين العمل الفلسطيني حماية لذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.
2.	*0.000	.874	تقر التشريعات الفلسطينية حقوق ذوي الإعاقة في التوظيف في الوظائف الحكومية الإدارية.
3.	*0.000	.936	تتماشى قوانين العمل الفلسطيني مع المتطلبات الدولية لحماية حقوق ذوي الإعاقة .
4.	*0.000	.864	تُعرف القوانين والتشريعات الفلسطينية أصحاب المؤسسات والقطاع العام بحقوق ذوي الإعاقة.
5.	*0.000	.892	تكفل التشريعات والقوانين للموظفين ذوي الإعاقة العيش بكرامة وحرية ومساواة أسوةً بغيرهم من الموظفين.
6.	*0.000	.866	تحت التشريعات والقوانين ديوان الموظفين العام إلى مساواة مرشحي الوظيفة العمومية بدون تمييز بسبب الإعاقة الجسدية.
7.	*0.000	.781	تؤكد القوانين والتشريعات علي حق ذوي الإعاقة في الخدمة العامة.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (6)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل للارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	تطبق وزارة الاقتصاد الوطني قانون تشغيل ذوي الإعاقة .	.556	*0.000
2.	تراعي وزارة الاقتصاد الوطني التمثيل النسبي لذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية والكادر العامل داخلها.	.701	*0.000
3.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بعقد دورات تدريبية للتعريف بحقوق ذوي الإعاقة.	.854	*0.000
4.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتأمين المواصلات الخاصة بذوي الإعاقة.	.749	*0.000
5.	تشجع وزارة الاقتصاد الوطني ذوي الإعاقة على الاندماج داخل المجتمع .	.808	*0.000
6.	تضع وزارة الاقتصاد الوطني معايير واضحة ومحددة لدمج ذوي الإعاقة في العمل .	.830	*0.000
7.	تعقد وزارة الاقتصاد الوطني ورش عمل وأيام دراسية تختص بذوي الإعاقة .	.741	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (7) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الرقابة التشريعية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (7)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الرقابة التشريعية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.844	يتم اتخاذ جميع التدابير التشريعية الملائمة لإنقاذ حقوق ذوي الإعاقة.
2.	*0.000	.824	يتم مراجعة ما يوجد من قوانين ولوائح وممارسات تشكل تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.
3.	*0.000	.841	تسعي القوانين التشريعية إلى تعزيز المساواة بين المواطنين وتحظر أي تمييز على أساس الإعاقة.
4.	*0.000	.813	تعزز القوانين التشريعية السارية في قطاع غزة مبدأ احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
5.	*0.000	.782	تقر القوانين والتشريعات بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية على قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة.
6.	*0.000	.739	يتوافر لدى السلطات التشريعية دوائر رقابة من شأنها الرقابة على تطبيق القوانين التي تخص ذوي الإعاقة.
7.	*0.000	.659	يمارس المجلس التشريعي الرقابة على توفير التسهيلات الجمركية والضريبية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على الأجهزة والوسائل والخدمات الضرورية اللازمة لهم.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (8) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (8)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	يتوفر لدى وزارة الاقتصاد الوطني مداخل خاصة بذوي الإعاقة.	.722	*0.000
2.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتوفير الأدوات والأجهزة اللازمة لمساعدة ذوي الإعاقة في التنقل .	.796	*0.000
3.	تشكل التسهيلات التي تقدمها وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة تكلفة كبيرة.	.582	*0.000
4.	تحتاج وزارة الاقتصاد الوطني إلى دعم مادي حتى تتمكن من توفير الخدمات الخاصة بذوي الإعاقة.	.545	*0.000
5.	يوجد في وزارة الاقتصاد الوطني مواقف خاصة لذوي الإعاقة مع وجود الإشارة الدالة علي ذلك.	.697	*0.000
6.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتقديم خدمات خاصة بذوي الإعاقة معتمدة في ذلك على التمويل الخارجي.	.706	*0.000
7.	تؤثر القدرة المالية لوزارة الاقتصاد الوطني علي توفير الاحتياجات المختلفة اللازمة لذوي الإعاقة.	.499	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (9) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الثقة بقدرات ذوي الإعاقة " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (9)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الثقة بقدرات ذوي الإعاقة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.640	يمتلك ذوي الإعاقة نفس القدرات الذهنية التي يمتلكها الأسوياء من غير ذوي الإعاقة.
2.	*0.000	.699	يحقق ذوي الإعاقة عائداً اقتصادياً بالقدر الذي يحققه الأسوياء طالما أن الإعاقة لا تؤثر على طبيعة عملهم.
3.	*0.000	.618	يكتسب ذوي الإعاقة من خلال التدريب مهارات وقدرات مختلفة تؤهلهم للحصول على وظيفة أعلى.
4.	*0.000	.529	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني بصرف حوافز لذوي الإعاقة أصحاب القدرات المتميزة.
5.	*0.000	.679	تعمل وزارة الاقتصاد الوطني على إزالة أي عقبات تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الإلتحاق بالعمل.
6.	*0.000	.588	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني في تعزيز الأفكار الإبداعية وتطويرها وتنميتها لدى ذوي الإعاقة .
7.	*0.000	.630	يوجد بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة يمكن اعتبارهم قصص نجاح ويعملون في الوزارة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (10) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (10)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق "

والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل للارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.781	تراعي وزارة الاقتصاد في الوظيفة أن تكون مناسبة لطبيعة ذوي الإعاقة.
2.	*0.000	.635	تولي وزارة الاقتصاد الوطني اهتماما خاصا بترشيح ذوي الإعاقة للعمل المناسب لهم بعد تخرجهم في حدود الوظائف المتاحة.
3.	*0.000	.879	تلاءم الوزارة بين الوظائف التي يشغلها أصحاب الإعاقة والإعاقة الموجودة عندهم.
4.	*0.000	.847	يتم تشغيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية في الأعمال التي تتناسب مع إمكانياتهم ووضعهم.
5.	*0.000	.809	تساعد وتسهل الوزارة ذوي الإعاقة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
6.	*0.000	.724	يتم تقليل المهام المطلوبة من الموظفين ذوي الإعاقة نظراً لوضعهم .
7.	*0.000	.584	يؤدي ذوي الإعاقة ما يطلب منهم من مهام بدرجة كبيرة.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول (11) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (11)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية "

والدرجة الكلية للمجال

م	الفقرة	معامل للارتباط بيرسون	القيمة الاحتمالية (.Sig)
1.	يؤدي تنوع الخدمات المقدمة من وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة إلى تحسين مستوى الرضا لديهم و تمكينهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.715	*0.000
2.	تهتم وزارة الاقتصاد الوطني بعقد برامج تنمية قدرات لذوي الإعاقة وفقا لاحتياجات سوق العمل تمكنهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.813	*0.000
3.	تهتم وزارة الاقتصاد الوطني بتوفير أجهزة مساعدة بضمن مدعوم بغرض تحسين مستوى الأداء الوظيفي لذوي الإعاقة في مجال عملهم.	.811	*0.000
4.	تعمل الوزارة على تفعيل مبدأ المشاركة والاندماج بين ذوي الإعاقة والمجتمع من أجل زيادة نسبة تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.	.805	*0.000
5.	تصدر وزارة الاقتصاد الوطني نشرات وكتيبات من شأنها أن تسهم في توفير بيئة أفضل لذوي الإعاقة.	.792	*0.000

م	الفقرة	معامل للارتباط	القيمة الاحتمالية (.Sig)
6.	توفر وزارة الاقتصاد الوطني الحماية والدعم من أجل الالتزام لتشغيل ذوي الإعاقة من خلال تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.808	*0.000
7.	تضع وزارة الاقتصاد الوطني الخطط والسياسات الهادفة إلى دمج وتفعيل ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية .	.870	*0.000
8.	تساعد وزارة الاقتصاد الوطني في إعداد كوادرات فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات ذوي الإعاقة الأمر الذي يزيد من نسبة تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.852	*0.000
9.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني في دمج ذوي الإعاقة في المجتمع وانخراطهم في سوق العمل مما يزيد من تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.842	*0.000
10.	تدرب وزارة الاقتصاد الوطني ذوي الإعاقة مما يكسبهم مهارات وقدرات وخبرات تمكنهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.723	*0.000
11.	توفر وزارة الاقتصاد الوطني أماكن خاصة لذوي الإعاقة مما يساهم في تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	.667	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة. يبين جدول (12) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضع لقياسه.

جدول (12)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

م	المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	القوانين والتشريعات	.374	*0.001
2.	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة	.837	*0.000
3.	الرقابة التشريعية	.756	*0.000
4.	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة	.590	*0.000
5.	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة	.677	*0.000
6.	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق	.646	*0.000
7.	تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	.764	*0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

4.6 ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الإستبانة أن تعطي هذه الإستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الإستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الإستبانة يعني الاستقرار في نتائج الإستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على الأفراد عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال:

معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient :

استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (13).

جدول (13)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

م	المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي*
1.	القوانين والتشريعات	7	0.952	0.975
2.	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة	7	0.868	0.932
3.	الرقابة التشريعية	7	0.893	0.945
4.	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة	7	0.751	0.867
5.	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة	7	0.736	0.858
6.	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق	7	0.873	0.934
7.	تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	11	0.940	0.969
	جميع المجالات معا	53	0.936	0.968

*الصدق الذاتي= الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (13) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.736،0.952)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.936). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.858،0.975)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.968) وهذا يعنى أن الثبات مرتفع.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (1). ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4.7 المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (14).

جدول (14)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

م	المجال	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1.	القوانين والتشريعات	0.632
2.	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة	0.492
3.	الرقابة التشريعية	0.818
4.	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة	0.496
5.	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة	0.623
6.	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق	0.894
7.	تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية	0.313
	جميع مجالات الاستبانة	0.960

واضح من النتائج الموضحة في جدول (14) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة كانت أكبر من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث سيتم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما وتفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
2. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
3. اختبار كولموجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
4. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة وكذلك لدراسة العلاقة بين المجالات.
5. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .
6. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
7. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

5.1 مقدمة

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

5.1 مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتملت على (التحصيل العلمي، عدد سنوات الخدمة) في المسمى الوظيفي الحالي)، المسمى الوظيفي)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

5.2 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب التحصيل العلمي

جدول (15): توزيع عينة الدراسة حسب التحصيل العلمي

التحصيل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
دبلوم متوسط فأقل	9	12.9
بكالوريوس	44	62.9
ماجستير	15	21.4
دكتوراه	2	2.9
المجموع	70	100.0

يتضح من جدول (15) أن ما نسبته 12.9% من عينة الدراسة يحملون درجة الدبلوم المتوسط فأقل، 62.9% يحملون درجة البكالوريوس، 21.4% يحملون درجة الماجستير، بينما 2.9% يحملون درجة الدكتوراه. ويتضح أن الغالبية من أفراد العينة يحملون درجة البكالوريوس وهي الدرجة الجامعية الأولى المطلوبة لشغل الوظائف الإدارية بينما يقل عدد أفراد العينة من حملة الدبلوم المتوسط و الشهادات العليا ويرجع ذلك إلى ارتفاع تكاليف الدراسات العليا وأن الشهادة الجامعية (البكالوريوس) هي المعتمدة في الوظائف المختلفة والدبلوم المتوسط.

- توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة (في المسمى الوظيفي الحالي)
جدول (16): توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	22	31.4
5- أقل من 10	30	42.9
10- أقل من 15	8	11.4
15 سنة فأكثر	10	14.3
المجموع	70	100.0

يتضح من جدول (16) أن ما نسبته 31.4% من عينة الدراسة سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات، 42.9% تتراوح سنوات خدمتهم من 5- أقل من 10 سنوات، 11.4% تتراوح سنوات خدمتهم من 10- أقل من 15 سنة، بينما 14.3% سنوات خدمتهم 15 سنة فأكثر. ويتضح من الجدول أن الفئة من 5 إلى أقل من 10 تحتل أعلى النسب، وذلك نظراً للظروف السياسية التي حلت بقطاع غزة وامتناع الكثير من الموظفين واستبدالهم بموظفين جدد وبالتالي سنوات خدمتهم قليلة بدأت منذ تاريخ عام 2007 وبذلك يقعون ضمن هذه الفئة، وتحتل فئة أقل من (5) سنوات الفئة الثانية من حيث العدد ويعود ذلك للأعداد التي تم توظيفها في الخمس سنوات الأخيرة في الوزارات الحكومية في قطاع غزة وتأتي فئة (15) سنة فأكثر في الفئة الثالثة حيث يوجد عدد من الموظفين القدامى الذي لا يزالون يعملون في الوزارة ولكن عددهم قليل.

- توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي
جدول (17): توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية %
إدارة عليا	10	14.3
إدارة وسطى	60	85.7
المجموع	70	100.0

يتضح من جدول (17) أن ما نسبته 14.3% من عينة الدراسة مساهم الوظيفي إدارة عليا وتشمل الإدارة العليا حسب ديوان الموظفين العام المسميات التالية: (وزير - وكيل مساعد - مدير عام - مدير عام مكلف - نائب مدير عام)، بينما 85.7% مساهم الوظيفي إدارة وسطى وتشمل الإدارة الوسطى المسميات التالية: (مدير - مدير مكلف - رئيس قسم - رئيس قسم مكلف - رئيس شعبة) وتشير النتيجة إلى أن التوزيع قريب جداً للوضع الطبيعي حيث إن الإدارة العليا يكون عددهم في المؤسسات أقل من الإدارة الوسطى.

تحليل فقرات الاستبانة:

لتحليل فقرات الاستبانة تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا.

الفرضية الصفريّة: متوسط درجة الإجابة يساوي 6 وهي تقابل الموافقة المتوسطة.

الفرضية البديلة: متوسط درجة الإجابة لا يساوي 6 .

إذا كانت $Sig > 0.05$ (أكبر من 0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفريّة ويكون في هذه الحالة متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي 6 ، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفريّة وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة ، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهريّة عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

- تحليل فقرات مجال " القوانين والتشريعات "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (18).

جدول (18)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " القوانين والتشريعات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
1.	تمثل قوانين العمل الفلسطيني حماية لذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.	6.20	62.00	0.718	0.238	5
2.	تقر التشريعات الفلسطينية حقوق ذوي الإعاقة في التوظيف في الوظائف الحكومية الإدارية.	6.61	66.14	2.043	*0.022	2
3.	تتماشى قوانين العمل الفلسطيني مع المتطلبات الدولية لحماية حقوق ذوي الإعاقة .	6.07	60.71	0.238	0.406	6
4.	تُعرف القوانين والتشريعات الفلسطينية أصحاب المؤسسات والقطاع العام بحقوق ذوي الإعاقة.	5.66	56.57	-1.183	0.120	7
5.	تكفل التشريعات والقوانين للموظفين ذوي الإعاقة العيش بكرامة وحرية ومساواة أسوةً بغيرهم من الموظفين.	6.30	63.04	1.060	0.146	4
6.	تحت التشريعات والقوانين ديوان الموظفين العام إلى مساواة مرشحي الوظيفة العمومية بدون تمييز بسبب الإعاقة الجسدية.	6.40	64.00	1.403	0.083	3
7.	تؤكد القوانين والتشريعات علي حق ذوي الإعاقة في الخدمة العامة.	6.88	68.82	3.206	*0.001	1
	جميع فقرات المجال معاً	6.21	62.06	0.801	0.213	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (18) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " تؤكد القوانين والتشريعات علي حق ذوي الإعاقة في الخدمة العامة " يساوي 6.88 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 68.82%، قيمة الاختبار 3.206 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تُعرف القوانين والتشريعات الفلسطينية أصحاب المؤسسات والقطاع العام بحقوق ذوي الإعاقة " يساوي 5.66 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 56.57%، قيمة الاختبار -1.183، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.120 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 6.21، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 62.06%، قيمة الاختبار 0.801، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.213 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. الأمر الذي يبين لنا أن هناك قصوراً واضحاً من السلطات التشريعية في مسألة سن القوانين الخاصة بتشغيل ذوي الإعاقة ومتابعة ذلك. ويرجع عدم الاهتمام إلى قصور واضح في الهيئات والجمعيات التي تهتم بذوي الإعاقة والذي يؤكدته نتيجة اختبار الفرضية. ويعزز هذه النتيجة ما ذكره الباحث شحادة (2011) في دراسته.

- تحليل فقرات مجال " دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (19).

جدول (19)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال
" دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
1.	تطبق وزارة الاقتصاد الوطني قانون تشغيل ذوي الإعاقة.	4.94	49.43	-4.174	*0.000	1
2.	تراعي وزارة الاقتصاد الوطني التمثيل النسبي لذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية والكادر العامل داخلها.	4.36	43.57	-6.443	*0.000	2
3.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بعقد دورات تدريبية للتعريف بحقوق ذوي الإعاقة.	3.11	31.14	-11.597	*0.000	5
4.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتأمين المواصلات الخاصة بذوي الإعاقة.	3.06	30.57	-10.967	*0.000	6
5.	تشجع وزارة الاقتصاد الوطني ذوي الإعاقة على الاندماج داخل المجتمع .	4.03	40.29	-7.085	*0.000	3
6.	تضع وزارة الاقتصاد الوطني معايير واضحة ومحددة لدمج ذوي الإعاقة في العمل .	3.51	35.14	-10.119	*0.000	4
7.	تعقد وزارة الاقتصاد الوطني ورش عمل وأيام دراسية تختص بذوي الإعاقة .	3.04	30.43	-13.080	*0.000	7
	جميع فقرات المجال معاً	3.72	37.22	-11.996	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (19) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " تطبق وزارة الاقتصاد الوطني قانون تشغيل ذوي الإعاقة " يساوي 4.94 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 49.43%، قيمة الاختبار -4.174، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " تعقد وزارة الاقتصاد الوطني ورش عمل وأيام دراسية تختص بذوي الإعاقة " يساوي 3.04 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 30.43 %، قيمة الاختبار -13.080، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.
- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.72، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 37.22%، قيمة الاختبار -11.996، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وهذا يدل على أن هناك قصور من وزارة الاقتصاد في دمج المعاقين في العمل لديها. ويعزو الباحث ذلك إلى عدم الاهتمام بهذا الأمر في عموم الدوائر الحكومية بسبب عدم وجود قسم أو جهة في الدوائر الحكومية تقوم بمتابعة المعاقين والاهتمام بهم، إضافة إلى تقصير من قبل الجمعيات والنقابات في الدفاع عن مطالب وحقوق ذوي الإعاقة.

تحليل فقرات مجال " الرقابة التشريعية "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (20).

جدول (20)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الرقابة التشريعية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
1.	يتم اتخاذ جميع التدابير التشريعية الملائمة لإنقاذ حقوق ذوي الإعاقة.	4.25	42.46	-7.382	*0.000	7
2.	يتم مراجعة ما يوجد من قوانين ولوائح وممارسات تشكل تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.	4.27	42.71	-7.662	*0.000	6
3.	تسعي القوانين التشريعية إلي تعزيز المساواة بين المواطنين وتحظر أي تمييز علي أساس الإعاقة.	5.46	54.57	-2.048	*0.022	3
4.	تعزز القوانين التشريعية السارية في قطاع غزة مبدأ احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.	5.49	54.85	-1.921	*0.029	2
5.	تقر القوانين والتشريعات بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية على قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة.	5.56	55.57	-1.580	0.059	1
6.	يتوافر لدى السلطات التشريعية دوائر رقابة من شأنها الرقابة على تطبيق القوانين التي تخص ذوي الإعاقة.	4.59	45.86	-5.202	*0.000	5
7.	يمارس المجلس التشريعي الرقابة على توفير التسهيلات الجمركية والضريبية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول علي الأجهزة والوسائل والخدمات الضرورية اللازمة لهم.	4.77	47.71	-4.378	*0.000	4
	جميع فقرات المجال معاً	4.92	49.20	-5.296	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (20) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " تقرر القوانين والتشريعات بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية علي قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة " يساوي 5.56 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 55.57%، قيمة الاختبار -1.580، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.059 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " يتم اتخاذ جميع التدابير التشريعية الملائمة لإنقاذ حقوق ذوي الإعاقة " يساوي 4.25 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 42.46%، قيمة الاختبار -7.382، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 4.92، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 49.20%، قيمة الاختبار -5.296، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وهذا يدل على أن القوانين والتشريعات الخاصة بالمعاقين غير معمول بها وتحتاج إلى اهتمام أكثر بذوي الإعاقة واحتياجاتهم.

ويعزو الباحث ذلك إلى ضعف المتابعة من قبل الجهات والجمعيات التي تهتم بذوي الإعاقة والجوانب الحقوقية والقانونية اللازمة لهم، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة شحادة (2011) والتي أكدت على ضرورة تفعيل الجانب القانوني والحقوقى للمعاقين، ودراسة (النجار، 2009) التي أكدت على أهمية القوانين والتشريعات الخاصة بالمعاقين إلا أن هناك مشكلة في تنفيذ هذه القوانين في الواقع وذلك لوجود مجموعة من العقبات تتمثل في عدم وضع حاجات ذوي الإعاقة ضمن أولويات الدوائر المختلفة .

تحليل فقرات مجال " تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (21).

جدول (21)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال

" تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
1.	يتوفر لدى وزارة الاقتصاد الوطني مداخل خاصة بذوي الإعاقة.	2.97	29.71	- 10.247	*0.000	4
2.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتوفير الأدوات والأجهزة اللازمة لمساعدة ذوي الإعاقة في التنقل .	2.94	29.43	- 12.150	*0.000	5
3.	تشكل التسهيلات التي تقدمها وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة تكلفة كبيرة.	3.62	36.23	-8.675	*0.000	3
4.	تحتاج وزارة الاقتصاد الوطني إلى دعم مادي حتى تتمكن من توفير الخدمات الخاصة بذوي الإعاقة.	5.87	58.71	-0.385	0.351	1
5.	يوجد في وزارة الاقتصاد الوطني مواقف خاصة لذوي الإعاقة مع وجود الإشارة الدالة علي ذلك.	2.79	27.86	- 12.651	*0.000	7
6.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتقديم خدمات خاصة بذوي الإعاقة معتمدة في ذلك على التمويل الخارجي.	2.86	28.57	- 14.201	*0.000	6
7.	تؤثر القدرة المالية لوزارة الاقتصاد الوطني علي توفير الاحتياجات المختلفة اللازمة لذوي الإعاقة.	5.20	52.00	-2.454	*0.008	2
	جميع فقرات المجال معاً	3.75	37.47	- 12.606	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (21) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تحتاج وزارة الاقتصاد الوطني إلى دعم مادي حتى تتمكن من توفير الخدمات الخاصة بذوي الإعاقة " يساوي 5.87 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 58.71%، قيمة الاختبار -0.385 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.351 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " يوجد في وزارة الاقتصاد الوطني مواقف خاصة لذوي الإعاقة مع وجود الإشارة الدالة على ذلك " يساوي 2.79 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 27.86%، قيمة الاختبار -12.651 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.75، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 37.47%، قيمة الاختبار -12.606 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. هذا يدل على عدم وجود خدمات كافية في المباني والمرافق في وزارة الاقتصاد تعنى بحاجة المعاقين.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم وجود ثقافة الموائمة البيئية للمرافق والمباني لذوي الإعاقة ، وعدم اهتمام الوزارة بهذا الجانب والعمل على تفعيله واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة عواده (2007) والتي أكدت على أن عدم تطويع وتنظيم عناصر البيئة المختلفة بما ينسجم مع إمكانيات المعاق تحول دون اندماج وانخراط فعلي وحقيقي في الفعاليات العامة المختلفة .

تحليل فقرات مجال " الثقة بقدرات ذوي الإعاقة "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (22).

جدول (22)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الثقة بقدرات ذوي الإعاقة "

م	الفرقة	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	يمتلك ذوي الإعاقة نفس القدرات الذهنية التي يمتلكها الأسوياء من غير ذوي الإعاقة.	7.54	75.43	5.770	*0.000	2
2.	يحقق ذوي الإعاقة عائداً اقتصادياً بالقدر الذي يحققه الأسوياء طالما أن الإعاقة لا تؤثر على طبيعة عملهم.	7.81	78.14	7.155	*0.000	1
3.	يكتسب ذوي الإعاقة من خلال التدريب مهارات وقدرات مختلفة تؤهلهم للحصول على وظيفة أعلى.	7.34	73.43	5.124	*0.000	3
4.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني بصرف حوافز لذوي الإعاقة أصحاب القدرات المتميزة.	4.04	40.43	-7.082	*0.000	7
5.	تعمل وزارة الاقتصاد الوطني على إزالة أي عقبات تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق بالعمل.	4.30	43.00	-6.681	*0.000	6
6.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني في تعزيز الأفكار الإبداعية وتطويرها وتمييزها لدى ذوي الإعاقة .	4.36	43.57	-6.017	*0.000	5
7.	يوجد بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة يمكن اعتبارهم قصص نجاح ويعملون في الوزارة.	5.31	53.14	-2.045	*0.022	4
	جميع فقرات المجال معاً	5.82	58.16	-1.070	0.144	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (22) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " يحقق ذوي الإعاقة عائداً اقتصادياً بالقدر الذي يحققه الأسوياء طالما أن الإعاقة لا تؤثر على طبيعة عملهم " يساوي 7.81 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 78.14%، قيمة الاختبار 7.155 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الرابعة " تساهم وزارة الاقتصاد الوطني بصرف حوافز لذوي الإعاقة أصحاب القدرات المتميزة " يساوي 4.04 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 40.43%، قيمة الاختبار - 7.082 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.82، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 58.16%، قيمة الاختبار -1.070 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.144 وهذا يعني أن هناك موافقة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. هذا يدل على أن ذوي الإعاقة لديهم قدرات وإمكانات عالية ولكن ما نحتاجه هو توظيفها والاستفادة منها والعمل على تشجيعهم على الانخراط في العمل حتى لا يكونوا عالة على المجتمع.

ويرى الباحث أنه يجب على المؤسسات أن تنظر إلى ذوي الإعاقة من وجهة نظر إنسانية وأنه يحق لهم أن يعملوا ويساهموا في بناء المجتمع وتحقيق النجاح، فهو يتعلم ليعمل وليس ليهتمش داخل وطنه، ومن هذا المنطلق يوصي الباحث بضرورة تعزيز وتنمية قدرات المعاقين والعمل على تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع باعتبارهم قوة فاعلة .

وانتقلت هذه النتائج مع دراسة فروانة (2003) والتي أكدت على ضرورة اشراك المعاقين في برامج خاصة لتنمية قدراتهم وتعزيز الاتجاهات المعاصرة في المجتمع الفلسطيني.

- تحليل فقرات مجال " طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق "

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (23).

جدول (23)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال
" طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الترتبة
1.	تراعي وزارة الاقتصاد في الوظيفة أن تكون مناسبة لطبيعة ذوي الإعاقة.	5.72	57.25	-0.804	0.212	3
2.	تولي وزارة الاقتصاد الوطني اهتماما خاصا بترشيح ذوي الإعاقة للعمل المناسب لهم بعد تخرجهم في حدود الوظائف المتاحة.	4.61	46.14	-4.753	*0.000	7
3.	تلازم الوزارة بين الوظائف التي يشغلها أصحاب الإعاقة والإعاقة الموجودة عندهم.	5.26	52.57	-2.425	*0.009	6
4.	يتم تشغيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية في الأعمال التي تتناسب مع إمكانياتهم ووضعهم.	5.76	57.57	-0.852	0.199	2
5.	تساعد وتسهل الوزارة ذوي الإعاقة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.	5.47	54.71	-1.802	*0.038	5
6.	يتم تقليل المهام المطلوبة من الموظفين ذوي الإعاقة نظراً لوضعهم .	5.70	57.00	-1.047	0.149	4
7.	يؤدي ذوي الإعاقة ما يطلب منهم من مهام بدرجة كبيرة.	6.51	65.14	1.779	*0.040	1
	جميع فقرات المجال معاً	5.58	55.78	-1.878	*0.032	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (23) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة السابعة " يؤدي ذوي الإعاقة ما يطلب منهم من مهام بدرجة كبيرة " يساوي 6.51 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 65.14%، قيمة الاختبار 1.779 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.040 وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثانية " تولى وزارة الاقتصاد الوطني اهتماما خاصا بترشيح ذوي الإعاقة للعمل المناسب لهم بعد تخرجهم في حدود الوظائف المتاحة " يساوي 4.61 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 46.14%، قيمة الاختبار 4.753- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 5.58، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 55.78%، قيمة الاختبار 1.878- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.032 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وهذا يدل على عدم اهتمام وزارة الاقتصاد بتوزيع العمل والمهام المطلوبة من ذوي الإعاقة بشكل ملائم.

ومن وجهة نظر الباحث أن عدم اهتمام الوزارة بتوزيع المهام وتسهيلها لذوي الإعاقة ينتج عن عدم اهتمامهم بأفكار ذوي الإعاقة سواء الأفكار العادية أو حتى الأفكار الإبداعية وعدم تشجيعهم لتأدية دورهم في المجتمع، واتفقت هذه النتائج مع دراسة Fabian (2007) التي أكدت على ضرورة توظيف الشباب الحضر من ذوي الإعاقة الذين يتمتعون بأفكار ابداعية ولديهم طموح، إلا أن دراسة Fabian (2007) اهتمت بطبقة الشباب الحضر من ذوي الإعاقة دون غيرهم .

- تحليل فقرات مجال " تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية " تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلي درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (24).

جدول (24)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	المتوسط النسبي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
1.	يؤدي تنوع الخدمات المقدمة من وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة إلي تحسين مستوى الرضا لديهم و تمكينهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	4.84	48.43	-4.087	*0.000	1
2.	تهتم وزارة الاقتصاد الوطني بعقد برامج تنمية قدرات لذوي الإعاقة وفقا لاحتياجات سوق العمل تمكنهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	3.96	39.57	-7.853	*0.000	3
3.	تهتم وزارة الاقتصاد الوطني بتوفير أجهزة مساعدة بثمن مدعوم بغرض تحسين مستوى الأداء الوظيفي لذوي الإعاقة في مجال عملهم.	3.47	34.71	-9.926	*0.000	5
4.	تعمل الوزارة على تفعيل مبدأ المشاركة والاندماج بين ذوي الإعاقة والمجتمع من أجل زيادة نسبة تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.	4.11	41.14	-7.014	*0.000	2
5.	تُصدر وزارة الاقتصاد الوطني نشرات وكتيبات من شأنها أن تُسهم في توفير بيئة أفضل لذوي الإعاقة.	2.89	28.86	-13.293	*0.000	11
6.	توفر وزارة الإقتصاد الوطني الحماية والدعم من أجل الالتزام لتشغيل ذوي الإعاقة من خلال تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	3.36	33.57	-11.433	*0.000	7
7.	تضع وزارة الاقتصاد الوطني الخطط والسياسات الهادفة إلى دمج وتفعيل ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية .	3.30	33.04	-13.037	*0.000	9

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبي المتوسط الحسابي	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرتبة
8.	تساعد وزارة الاقتصاد الوطني في إعداد كوادرن فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات ذوي الإعاقة الأمر الذي يزيد من نسبة تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	3.33	33.29	- 11.998	*0.000	8
9.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني في دمج ذوي الإعاقة في المجتمع وانخراطهم في سوق العمل مما يزيد من تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	3.42	34.20	- 10.508	*0.000	6
10	تدرب وزارة الاقتصاد الوطني ذوي الإعاقة مما يكسبهم مهارات وقدرات وخبرات تمكنهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	3.49	34.86	-9.627	*0.000	4
11	توفر وزارة الاقتصاد الوطني أماكن خاصة لذوي الإعاقة مما يساهم في تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	3.29	32.86	- 10.850	*0.000	10
	جميع فقرات المجال معاً	3.58	35.84	- 12.435	*0.000	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول (24) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الأولى " يؤدي تنوع الخدمات المقدمة من وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة إلي تحسين مستوى الرضا لديهم و تمكينهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية " يساوي 4.84 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 48.43%، قيمة الاختبار - 4.087 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الخامسة " تُصدر وزارة الاقتصاد الوطني نشرات وكتيبات من شأنها أن تُسهم في توفير بيئة أفضل لذوي الإعاقة " يساوي 2.89 أي أن المتوسط الحسابي النسبي 28.86%،

قيمة الاختبار 13.293- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي 3.58، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي 35.84%، قيمة الاختبار 12.435- أن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال. وهذا يدل على وجود ضعف عام في فقرات هذا المجال

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم الاهتمام بتحسين وضع ذوي الإعاقة وعدم الاهتمام بتدريبهم وتمثيلهم في الوظائف الحكومية حيث يوصي الباحث بضرورة تفعيل دور ذوي الإعاقة في المجتمع والاستفادة من طاقاتهم، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة al et Chooi Hwa (2008) أثبتت وجود مشكلات تتمثل في حرمان ذوي الإعاقة من الحصول على وظائف مناسبة وكذلك الرقي بحياتهم المهنية لنفع مجتمعاتهم كما أكدت على ضرورة استغلال هذا المورد البشري.

تحليل جميع فقرات الاستبيان

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (25).

جدول (25)

المتوسط الحسابي وقيمة الاحتمال (Sig.) لجميع فقرات الاستبيان

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	البند
*0.000	-9.676	47.16	4.72	جميع فقرات الاستبيان

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تبين من جدول (25) أن المتوسط الحسابي يساوي 4.72 (الدرجة الكلية من 10) أي أن المتوسط الحسابي النسبي 47.16%، قيمة الاختبار -9.676 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك غير موافقة من قبل أفراد العينة على الفقرات بشكل عام. هذا يدل على أن هناك ضعف عام في جميع فقرات الاستبيان.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم الاهتمام بالمعاقين وانعدام تمثيلهم في الوظائف الحكومية وعدم إعطائهم كافة حقوقهم القانونية و التشريعية وعدم دمجهم داخل المجتمع وعدم استغلال طاقاتهم وقدراتهم

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Barclay et al 2011)، ودراسة Fabian (2007)، ودراسة khoo et Al (2013)، ودراسة al et Chooi Hwa (2008)، ودراسة et al Jacoby (2005)، ودراسة Schartz et al (2002)، ودراسة Kennedy and Harris (2003)، ودراسة Marumoagae (2012)، حيث أكدت جميعها على ضرورة إيجاد العدالة والمساواة في توظيف ذوي الإعاقة وإجبار أرباب العمل على تعديل ظروف العمل لتتلاءم مع إعاقاتهم، كما دعت لضرورة الاهتمام بطاقات المعاقين وتوظيفهم واستغلال هذه الطاقات الاستغلال الأمثل.

واختلفت النتائج مع دراسة Moore et al (2005) التي أكدت على أن هناك رؤية إيجابية لتحسين الممارسات الداعمة من قبل الإدارة العليا لتوظيف المدراء ذوي الإعاقة.

اختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضيات حول العلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة "الفرضية الأولى إلى السادسة"

الفرضية الصفريّة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

إذا كانت Sig.(P-value) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفريّة وبالتالي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة ، أما إذا كانت

(P-value).Sig. أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين القوانين والتشريعات و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

يبين جدول (26) أن معامل الارتباط يساوي 0.001، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.496 وهي أكبر من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوانين والتشريعات و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم تفعيل القوانين والتشريعات وتطبيقها على أرض الواقع الأمر الذي ساهم في عدم الاهتمام بذوي الإعاقة وتمثيلهم في الوظائف الحكومية.

واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة دراسة(Barclay et al 2011)، ودراسة (النجار، 2009).

جدول (26):

معامل الارتباط بين القوانين والتشريعات و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
0.496	0.001	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين القوانين والتشريعات و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين دور المتابعة من قبل الوزارة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

يبين جدول (27) أن معامل الارتباط يساوي .792، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور المتابعة من قبل الوزارة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$). وهذه العلاقة طردية ومنطقية حيث أنه كلما زاد دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة زاد تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن المتابعات الإدارية مثل الدورات الإدارية والأيام الدراسية وتأمين المواصلات لذوي الإعاقة وغيرها له أثر كبير في حصولهم على فرص عمل في الوزارات الحكومية.

جدول (27):

معامل الارتباط بين دور المتابعة من قبل الوزارة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.792	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين دور المتابعة من قبل الوزارة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الرقابة القضائية و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

يبين جدول (28) أن معامل الارتباط يساوي .413، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرقابة

القضائية و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha=0.05)$.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم تمثيل القوانين القضائية والتشريعية الخاصة بذوي الإعاقة على أرض الواقع وأن الجهات القضائية لا تهتم كثيراً بالضغط على الجهات التنفيذية لتنفيذ القوانين، ويرى الباحث أنه يجب تشكيل مجموعات ضغط من الجمعيات والنقابات على المؤسسات الحكومية لسن وتنفيذ القوانين الخاصة بذوي الإعاقة.

جدول (28):

معامل الارتباط بين بين الرقابة القضائية و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للاارتباط	الفرضية
*0.000	.413	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين الرقابة القضائية و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

يبين جدول (29) أن معامل الارتباط يساوي .532، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية عند مستوى دلالة إحصائية $(\alpha = 0.05)$.

ويعزو الباحث ذلك إلى عدم اعتماد المؤسسات لاستراتيجيات تطوير الخدمات المقدمة للمعاقين بما فيها موائمة المكان لهم مما يقلل من تمثيلهم في الوظائف الحكومية. ويتفق هذا مع الواقع والمنطق

وبعض الدراسات السابقة التي أكدت على ضرورة تطوير الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة ومواءمة الأماكن العامة لاستخدامهم وهذا ما نص عليه قانون حقوق المعوقين رقم 4 لعام 1999م.

جدول (29):

معامل الارتباط بين تكلفة عملية مواءمة المكان لذوي الإعاقة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفرضية
*0.000	.532	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تكلفة عملية مواءمة المكان لذوي الإعاقة و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقة بقدرات ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية .

يبين جدول (30) أن معامل الارتباط يساوي .456، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة بقدرات ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإداري عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$).

ويعزو الباحث ذلك إلى أن ذوي الإعاقة لديهم قدرات وإمكانيات عالية ولكن بحاجة لتوظيفها والاستفادة منها وتنمية قدراتهم حتى يحققوا عائداً اقتصادياً ويساهموا بأفكارهم في دفع عجلة الإقتصاد والعمل على تشجيعهم و انخراطهم في العمل حتى لا يكونوا عالة على المجتمع.

جدول (30):

معامل الارتباط بين الثقة بقدرات ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإداري

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للاارتباط	الفرضية
*0.000	.456	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقة بقدرات ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية .

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية السادسة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة مهام العمل و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.

يبين جدول (31) أن معامل الارتباط يساوي 0.275، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.011 وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة مهام العمل و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$).

ومن وجهة نظر الباحث فإن هذه النتيجة تؤكد ضرورة مراعاة قدرات ذوي الإعاقة وتكليفهم بمهام تتناسب مع حجم الإعاقة لديهم بحيث تتم الملاءمة بين الوظائف ونوعية الإعاقة الموجودة لديهم، كأن يتم توظيف من لديهم إعاقة سمعية كمراسلين ومن لديهم إعاقة حركية في أعمال مكتبية كالسكرتاريا ومن لديهم إعاقة بصرية في البدالة ومقاسم الاتصالات وأنه يجب على المؤسسات الاهتمام بذلك.

جدول (31):

معامل الارتباط بين طبيعة مهام العمل و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للاارتباط	الفرضية
*0.011	.275	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين طبيعة مهام العمل و تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية السابعة : توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى) تعزى للبيانات الشخصية (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة ، المسمى الوظيفي)

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى) تعزى للمؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (32) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المؤهل العلمي.

ومن وجهة نظر الباحث فإن هذا يدل على أن أفراد العينة لديهم رؤية متشابهة في العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى بغض النظر عن المؤهل العلمي الذي حصلوا عليه فلديهم المقدرة على تقييم هذه العوامل دون أن يكون للمؤهل العلمي دور في ذلك.

جدول (32): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم متوسط فأقل	
0.818	0.201	6.49	6.10	6.20	القوانين والتشريعات.
0.885	0.122	3.85	3.65	3.84	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة.
0.753	0.284	4.70	4.94	5.22	الرقابة التشريعية.
0.321	1.157	3.57	3.67	4.44	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة.
0.797	0.227	5.61	5.89	5.83	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة.
0.418	0.885	6.03	5.52	5.03	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق.
0.679	0.389	3.41	3.71	3.28	تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية
0.998	0.002	4.72	4.71	4.74	جميع المجالات معا

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى) تعزى لسنوات الخدمة.

من النتائج الموضحة في جدول (33) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ لمجال " القوانين والتشريعات "، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تعزى إلى سنوات الخدمة وذلك لصالح الذين سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمجالات مجتمعة معا فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى سنوات الخدمة.

حيث أن أعلى نسبة لصالح الموظفين الذين سنوات خدمتهم أقل من (5) سنوات ويعزو الباحث ذلك نظراً للظروف السياسية التي حلت بقطاع غزة وامتناع الكثير من الموظفين واستبدالهم بموظفين جدد وبالتالي سنوات خدمتهم قليلة.

جدول (33): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - سنوات الخدمة

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		أقل من 5 سنوات فأكثر	5-أقل من 10	أقل من 5 سنوات	
0.022*	4.027	6.37	5.46	7.09	القوانين والتشريعات.
0.932	0.071	3.60	3.78	3.74	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة.
0.471	0.761	5.35	4.75	4.81	الرقابة التشريعية.
0.073	2.726	3.40	3.52	4.34	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة.
0.814	0.206	5.98	5.81	5.69	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة.
0.130	2.106	6.25	5.57	5.04	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق.
0.229	1.506	3.04	3.68	3.89	تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية
0.659	0.419	4.73	4.59	4.88	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثين حول (العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى) تعزى للمسمى الوظيفي.

من النتائج الموضحة في جدول (34) تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات والمجالات مجتمعة معا، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تعزى إلى المسمى الوظيفي. حيث يدل ذلك على أن

اغلب الموظفين هم من العاملين في الإدارة الوسطى، ويعزو الباحث ذلك إلى ان التوزيع قريب جداً للوضع الطبيعي حيث إن الإدارة العليا يكون عددهم في المؤسسات أقل من الإدارة الوسطى.

جدول (34): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - المسمى الوظيفي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		إدارة وسطى	إدارة عليا	
0.889	-0.141	6.22	6.12	القوانين والتشريعات.
0.164	1.405	3.61	4.37	دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة.
0.764	0.301	4.89	5.07	الرقابة التشريعية.
0.740	-0.333	3.77	3.60	تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة.
0.482	0.706	5.77	6.11	الثقة بقدرات ذوي الإعاقة.
0.143	1.480	5.44	6.39	طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق.
0.759	-0.308	3.61	3.44	تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية
0.564	0.579	4.68	4.91	جميع المجالات معا

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

6.1 مقدمة

6.2 النتائج

6.3 التوصيات

6.4 الدراسات المقترحة

6.1 مقدمة:

يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة على ضوء النتائج والتي تسهم في تعزيز ودعم نقاط القوة أو معالجة وتصحيح نقاط الضعف وفيما يلي عرضاً لأهم النتائج والتوصيات.

6.2 النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة والتي سبق تحليلها ما يلي:

1. تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود أي دور للقوانين والتشريعات الفلسطينية في مسألة تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية حيث إن القوانين الموجودة قليلة جداً وليس لها تأثير على المؤسسات الحكومية ولا المؤسسات الأهلية في مسألة تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف.
2. تبين من نتائج الدراسة عدم الاهتمام بالمتابعة الإدارية في وزارة الاقتصاد الوطني بسبب عدم وجود قسم أو جهة في الدوائر الحكومية تقوم بمتابعة ذوي الإعاقة والاهتمام بهم.
3. أظهرت النتائج أنه لا وجود للرقابة التشريعية في المؤسسات المختلفة وأنه يجب تفعيل دور الرقابة التشريعية في المؤسسات الحكومية وغيرها والاهتمام أكثر بذوي الإعاقة واحتياجاتهم.
4. أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود ثقافة الموائمة البيئية وموائمة الأماكن أو إيجاد التسهيلات في المباني أو الطرق لذوي الإعاقة.
5. بينت الدراسة أن ذوي الإعاقة لديهم قدرات وإمكانات عالية ولكن ما يحتاجونه هو توظيفها والاستفادة منها والعمل على تشجيعهم على الانخراط في العمل حتى لا يكونوا عالة على المجتمع.
6. من خلال نتائج الدراسة يتبين عدم اهتمام ووزارة الاقتصاد بتوزيع المهام والأعمال المطلوبة من ذوي الإعاقة وتسهيلها لهم وعدم الاهتمام بأفكارهم في العمل.
7. أظهرت الدراسة عدم قيام وزارة الاقتصاد بعقد أي ورش عمل أو أيام دراسية تختص بذوي الإعاقة وتمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية .

8. أثبتت الدراسة من خلال الملاحظة والخبرة وإجراءات الدراسة عدم وجود إهتمام لدى المؤسسات المختلفة بتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية بشكل عام.
9. تبين من نتائج الدراسة عدم مراعاة الوظائف وملاءمتها لطبيعة الإعاقة الموجودة لدى ذوي الإعاقة.
10. أظهرت الدراسة أن وزارة الإقتصاد وبالتالي باقي الوزارات المختلفة لا تؤمن مواصلات خاصة بذوي الإعاقة .
11. تبين من نتائج الدراسة عدم وجود مواقف خاصة لذوي الإعاقة مع وجود الإشارة الدالة عليها .
12. أوضحت الدراسة أنه لا يوجد تسهيلات جمركية يمنحها القانون لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على الأجهزة والوسائل والخدمات اللازمة لهم.

6.3 التوصيات

بناء على نتائج الدراسة نوصي بالآتي، حيث تم تقسيم التوصيات إلى عدة جهات لتسهيل تحقيق وتنفيذ هذه التوصيات، وهي كالتالي:

أولاً : الجهات التشريعية والقضائية :

- 1- تفعيل القوانين الخاصة بتمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية و الوظائف الخاصة ومتابعة ذلك عبر لجان متخصصة تضم متخصصين في القانون وأساتذة من الجامعات ومندوبين عن مؤسسات المجتمع المدني.
- 2- ضرورة تنفيذ القانون رقم (4) لعام 1999م والخاص بتشغيل ذوي الإعاقة في الوظائف المختلفة سواء الحكومية أو الخاصة.
- 3- مشاركة ذوي الإعاقة في الأنشطة ورسم السياسات والتشريعات الخاصة بهم وأخذ وجهة نظرهم في القوانين الخاصة بهم.

ثانياً : الجهات التنفيذية :

1. تأسيس وحدة في كل وزارة تهتم بذوي الإعاقة وتجهيز قاعدة بيانات إلكترونية مركزية ومتطورة توثق تفاصيل فئات ذوي الإعاقة وترصد أهم حاجاتهم باستمرار.

2. العمل على إضافة التحسينات اللازمة في المباني المقامة للوزارات والهيئات والمؤسسات المختلفة بما يخدم حاجات ذوي الإعاقة ، وإعداد ذلك جيداً في التصميمات للمباني الجديدة.
3. ضرورة وجود جسم حكومي يهتم بكل ما يتعلق بذوي الإعاقة من حقوق وتشغيل وغيرها ويكون لديه المعلومات الكاملة عن الأعداد ونوع الإعاقة ومدى القدرة على العمل وغيرها من معلومات مهمة.
4. حث الجهات المسؤولة (الوزارات المختلفة والمؤسسات العامة والخاصة) على عقد أيام دراسية وندوات وورش عمل تهتم بحقوق ذوي الإعاقة في الوظائف .
5. حث الوزارات المعنية والجمعيات على توفير المواصلات والمواقف الملائمة لذوي الإعاقة .

ثالثاً : ديوان الموظفين والجمعيات ذات العلاقة:

1. الاستفادة من خبرات وقدرات ذوي الإعاقة وما لديهم من إمكانيات وأفكار إبداعية وتوظيفها من أجل خدمة العمل.
2. توزيع مهام العمل الخاصة بذوي الإعاقة وتسهيلها بما يضمن المشاركة الفاعلة لهذه الفئة.
3. إيجاد حوافز للعاملين في مجال تأهيل ذوي الإعاقة لضمان رفع جودة العمل التأهيلي.
4. إحصاء أعداد ونوعيات ذوي الإعاقة في المجتمع لأغراض رسم السياسات والتخطيط لاستيعابهم في الوظائف.
5. حث ديوان الموظفين بالمشاركة مع الوزارات المختلف على تنزيل إعلانات خاصة بالوظائف التي يمكن أن يشغلها أشخاص ذوي إعاقة.
6. حث مؤسسات المجتمع المدني (والشركات على تبني تشغيل ذوي الإعاقة.

6.4 دراسات مقترحة :

- دراسة البرامج التدريبية اللازمة لذوي الإعاقة وعلاقتها بالتوظيف.
- قياس تكلفة تطبيق معايير قانون ذوي الإعاقة رقم 4 لعام 1999، وسبل تمويله.
- أثر توظيف ذوي الإعاقة في المؤسسات المختلفة على دفع عجلة الإقتصاد الوطني.

المراجع العلمية

- المراجع العربية
- المراجع الاجنبية

أولا : المراجع العربية:

- إبراهيم، مروان(2002). *الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة تربوياً ونفسياً ورياضياً وتأهلياً*، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ابن منظور، أبو الفضل جمال (1990). *لسان العرب*، دار الكتب العلمية ، بيروت.
- أبو المعاطي، علي ماهر.(2004). *مقدمة في الرعاية الاجتماعية* – أسس نظرية ونماذج عربية ومصرية-سلسلة مجالات وطرق الخدمة الاجتماعية، الكتاب 24، الطبعة الأولى، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، مصر.
- أبو النصر، مدحت.(2005). *الإعاقة العقلية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية*، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
- أبو عون، محمد ،(2007). *فعالية استخدام برنامجي "ابصار" و"virgo" في اكساب مهارات استخدام الحاسوب والانترنت لدي الطلاب المكفوفين بالجامعة الإسلامية بغزة* رسالة ماجستير غير منشورة ، غزة
- الرنتيسي، أحمد محمد (2008). " منظور للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتغلب على المشكلات التي تحد من إتحاق المعاقين حركياً بفرص العمل " دراسة مطبقة على جمعية المعاقين حركياً بغزة – فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة حلوان ، مصر.
- السوسي، سمية ، مجلة مركز التخطيط الفلسطيني، العدد الأول ، يناير-فبراير-مارس 2001، غزة ، فلسطين.
- العكة ، منال رشدي (2004)، *صعوبات تعلم الرياضيات لدي تلاميذ المرحلة الأساسية الدنيا المعاقين بصريا بمركز النور - غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين.
- القحطاني ، مسعد (2008). *تقييم البرامج الناطقة التي يستخدمها المكفوفين في العالم العربي من وجهة نظر المستخدمين انفسهم*، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مكة المكرمة، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

- المطلق، عبد العزيز.(2006) *حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام السعودي، دراسة تأصيله مقارنة*، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، مكة المكرمة.
- النجار، احمد(2009). *الوضع القانوني لاحتياجات المعاقين* ، رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين.
-
- الخطيب، جمال(2002). *المدخل إلى التربية الخاصة*، دار الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- الغرة، حسني (2000). *الإعاقة الحركية والحسية، سلسلة التربية الخاصة*، دار الثقافة، عمان، الأردن.
- السريسي، أسماء (2002). *التفاعل الإجتماعي عن طريق اللعب لدى الاطفال المكفوفين والمبصرين في مرحلة ما قبل المدرسة بين التشخيص والتحسين*، مجلة كلية التربية وعلم النفس، كلية التربية ، العدد السادس، الجزء الثاني والعشرون، جامعة عين شمس، مصر.
- السعدي، بهاء الدين وآخرون.(2003) . *حقوق المعاقين في المجتمع الفلسطيني*، الهيئة المستقلة لحقوق المواطن.
- المنتدى الثقافي لذوي الاحتياجات الخاصة، *ندوة تفعيل دور البرلمانيات العربيات* خلال الفترة (1 - 2 فبراير 2005 م) بيروت - لبنان).
-
- زويلف، الهدى حسن(2003)*إدارة الأفراد*، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- سيسالم، كمال.(2002). *موسوعة التربية الخاصة والتأهيل النفسي*، دار الكتاب الجامعي، القاهرة، مصر.
- شكور، جليل (1995). *معاقون لكن عظماء، (دراسة توثيقية)* الدار العربية للعلوم ، بيروت، لبنان.
- عبيد، ماجدة (1999). *الإعاقة الحسية والحركية*، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبيد، ماجدة (2000). *تأهيل المعاقين*، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبيد، ماجدة (2012). *رعاية الأطفال المعاقين حركياً* ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- عقله، محمد(2011). *إدارة الأفراد*، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الأردن.
- عمرو، زياد (2001). *تقرير حول حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة في التشريعات السارية في فلسطين*، رام الله ، فلسطين.
- غباري، محمد (2003). *رعاية الفئات الخاصة في محيط الخدمة الاجتماعية ورعاية المعوقين*، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
- شحادة، حازم (2011). "*استراتيجيات تطوير الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة البصرية في مؤسسات رعاية المكفوفين في قطاع غزة*"، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية، غزة.
- عوادة، رنا.(2007). *دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بينيا واجتماعيا* (دراسة حالة في محافظة نابلس)، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- عيد، فايز محمد (1996). *دمج ذوي الإحتياجات الخاصة في المجتمع والحاجة إلى تشريعات ملائمة*، رسالة ماجستير غير منشورة، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.
- فتيحة، أحمد.(1998). *اتجاهات معلمي المرحلة الأساسية في مدينة القدس نحو دمج الطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة والتعليم العام*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، رام الله، فلسطين.
- فروانة،(2003). *دور مؤسسات التربية الخاصة في محافظات غزة في تنمية قدرات وتأهيل المعاقين*،رسالة ماجستير غير منشورة ،الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- مسلم ،علي سيد علي (2003). *ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لتدعيم الخدمات المقدمة للمعاقين* ، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، القاهرة.
- عبد الباقي، عزة (2012). *تصور مقترح لتفعيل دور الجمعيات الأهلية المصرية في مجال تأهيل المعوقين حركياً في ضوء خبرات بعض الدول*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الفيوم، الفيوم، مصر.
- عاشور، إحسان (2000). *نظرة الإسلام للمعاقين* ، مجلة الإسراء ، العدد الثامن والثلاثون رمضان – شوال 1422 مايو 2000.
- عبدات، روي (2008) . *ما الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة*) ، دراسة ميدانية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

- عبدات، روجي، البشيتي، نضال (2006). **دور مؤسسات المجتمع المحلي في تأهيل وتشغيل الأشخاص المعاقين بدولة الامارات العربية المتحدة**، الشارقة للخدمات الانسانية، مقدمة ضمن المؤتمر الأول للتأهيل المجتمعي في الدول العربية، 22-24/5/2006 الشارقة، دولة الإمارات العربية المتحدة.
- عبد اللطيف، إذار (2006). **برنامج مقترح لتفعيل دور الشراكة بين الأسرة والجمعيات الأهلية في تأهيل المعاقين بالمجتمع**، المؤتمر الأول للتأهيل المجتمعي في الدول العربية، جامعة دمشق، 22-24/5/2006 دمشق، سوريا.
- الإتحاد العام للمعاقين مشروع التوعية والتدريب، (2003) **نشرة خاصة بالطلبة المعاقين في الجامعات والمعاهد الفلسطينية**. اللجنة المركزية الوطنية للتأهيل، فلسطين.
- الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء، 2013، رام الله.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 2011، كتاب فلسطين الإحصائي رقم 4، فلسطين)
- اللجنة المركزية الوطنية للتأهيل، (2011) **دراسة خاصة بطلبة المعاقين في الجامعات والمعاهد الفلسطينية**، فلسطين.
- المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان، 2012، **حقوق المعاقين في قطاع غزة بين الواقع والطموح**، سلسلة الدراسات (25)، غزة، مركز رشاد الشوا.
- الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان، 2009، غزة.
- الهيئة المستقلة لحقوق المواطن، **سلسلة التقارير اليومية القانونية** (25)، رام الله.
- بيان صحفي حول السكان للجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بتاريخ 2012/7/10، موقع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله.
- **تفعيل القانون ومشروع اللائحة التنفيذية للمعاقين**. (2002)، الملتقى الفكري، القدس، فلسطين.
- الإغاثة الطبية الفلسطينية والجمعية الوطنية لتأهيل المعاقين، تقرير مشترك صادر، سبتمبر 2009 .
- جامعة القدس المفتوحة (2001). **المعاق والأسرة والمجتمع**، عمان، الأردن.
- ديوان الموظفين العام، ديسمبر، 2013، بيانات غير منشورة، غزة.
- سلسلة التقارير الإحصائية (2012). **الأشخاص المعاقون في الأراضي الفلسطينية** ، الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، رام الله، فلسطين.

- قانون الخدمة المدنية للعام 1998 وملحقاته، *صفحة القوانين الفلسطينية على الإنترنت*.
- قانون حقوق المعاقين رقم (4) لسنة 1999 الصادر عن الاتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين (المادة 2 و 12 من قانون حقوق المعاقين).

*** المقابلات الشخصية:**

- مقابلة مع مدير الإتحاد العام للمعاقين الفلسطينيين عوني مطر يوم الثلاثاء 2014/1/14م.
- مقابلة مع مدير عام الحاسوب بوزارة الشؤون الاجتماعية يوم الخميس 2013/12/26م.

*** مواقع الانترنت:**

www.irada.ps	موقع مشروع إرادة لتأهيل ذوي الإعاقة
www.pcbs.gov.ps	موقع مركز الإحصاء الفلسطيني
http://mosd.gov.om/s_care_4.asp access date 27/3/2014	موقع وزارة التنمية الاجتماعية بعمان
http://mosa.gov.sa/portal/modules/smartsection/item.php?itemid=11 access date 27/3/2014	موقع وزارة الشؤون الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية
www.ara.ammannet.net access date 27/3/2014	موقع إذاعة الرأي بعمان
www.14october.com	مجلة 14 أكتوبر
http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=show_art&ArtCat=1&id=1267 access date 27/3/2014	أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة

ثانيا: المراجع الاجنبية:

- Barclay, A. Karen, S. Markel and Jennifer, E. Yugo,(2011). ***Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities***, School of Business Administration, Oakland University, Rochester, Michigan, USA 330
- Ellen, S. Fabian(2007). ***Urban Youth with Disabilities, Factors Affecting Transition Employment***, University of Maryland, pp. 130–138
- Jacoby, A. Joanne, Gorry and Baker, Gus (2005), ***Employers' Attitudes to Employment of People with Epilepsy: Still the Same Old Story?*** 46(12):1978–1987,
- Kennedy, B. and Bryan, H. (2003) ***Employing People with Disabilities: the challenge remains***. Journal of Employment Counseling, Volume 15 no 1.
- Kevin Schartz Helen A. Schartz, , and Peter Blanck ,(2002). ***Employment of Persons with Disabilities in Information Technology Jobs: Literature Review for "IT Works"*** Law 20: 637–657.
- Khoo, Ling Ta Tiun and Lay Wah Lee(2013), ***Unseen Challenges, Unheard Voices, Unspoken Desires: Experiences of Employment by Malaysians With Physical Disabilities***, Vol. 31, No.1, 37–55.
- Magdalene, Ang, Chooi Hwa , Ansari, Mahfouz and Muhammad Jantan(2008) ***Determinants of Employment Outcomes : A Conceptual Model for Persons with Disabilities***.
- Mark E. Moore and Alison, M. Konrad and Judith Hunt,(2005), ***Creating a vision boosts the impact of top management support on the employment of managers with disabilities The case of sport organizations in the USA***. www.emeraldinsight.com/2040-7149.htm
- Motseotsile Clement Marumoagae. (2012), ***Certificate in Advanced Broadcasting Law*** (Mandela Institute/WITS). Candidate Attorney, Benoni Justice Centre, Legal Aid South Africa. Email: djdialogue@gmail.com.

الملاحق

الملاحق

- ملحق رقم (1) الإستبانة بصورتها النهائية.
- ملحق رقم (2) أسماء المحكمين .
- ملحق رقم (3) طلب تسهيل مهمة الباحث.
- ملحق رقم (4) قانون رقم (4) لعام 1999 بخصوص حقوق المعوقين .

ملحق رقم (1)

الإستبانة بصورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

الأخ الكريم / حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته .. وبعد

يقوم الباحث بدراسة تطبيقية لبحث بعنوان :

العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر

الإدارة العليا والوسطى

" دراسة حالة على وزارة الاقتصاد الوطني "

وذلك لتقديمه كإجراء تكميلي للحصول على درجة الماجستير في تخصص ماجستير إدارة الأعمال
بالجامعة الإسلامية بغزة ، لذا يرجى منك الإجابة على فقرات الاستبانة المرفقة شاكرًا لك تعاونك،
ومؤكد لك بأن المعلومات التي ستقدمها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

عرفات محمد أبو جري

القسم الأول : البيانات الشخصية :

1- التحصيل العلمي :

☐ دبلوم متوسط فأقل ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراة

2- عدد سنوات الخدمة (في المسمى الوظيفي الحالي) :

☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5 - أقل من 10 ☐ 10 - أقل من 15 ☐ 15 سنة فأكثر

3- المسمى الوظيفي :

☐ إدارة عليا وتضم (وزير - وكيل مساعد - مدير عام - مدير عام مكلف - نائب مدير عام).

☐ إدارة وسطى وتضم (مدير - مدير مكلف - رئيس قسم - رئيس قسم مكلف - رئيس شعبة).

القسم الثاني : محاور الدراسة:

ملاحظة : سيتم استخدام مقياس الإجابة من (1 - 10) فكلما كان الرقم قريباً من 10 دل ذلك على الموافقة الشديدة والعكس صحيح.

أولاً: القوانين والتشريعات	10 - 1
1. تمثل قوانين العمل الفلسطيني حماية لذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.	
2. تقر التشريعات الفلسطينية حقوق ذوي الإعاقة في التوظيف في الوظائف الحكومية الإدارية.	
3. تتماشى قوانين العمل الفلسطيني مع المتطلبات الدولية لحماية حقوق ذوي الإعاقة .	
4. تُعرف القوانين والتشريعات الفلسطينية أصحاب المؤسسات والقطاع العام بحقوق ذوي الإعاقة.	
5. تكفل التشريعات والقوانين للموظفين ذوي الإعاقة العيش بكرامة وحرية ومساواة أسوة بغيرهم من الموظفين.	

6.	تحت التشريعات والقوانين ديوان الموظفين العام إلى مساواة مرشحي الوظيفة العمومية بدون تمييز بسبب الإعاقة الجسدية.
7.	تؤكد القوانين والتشريعات علي حق ذوي الإعاقة في الخدمة العامة.
10 - 1	ثانياً: دور المتابعة الإدارية من قبل الوزارة
1.	تطبق وزارة الاقتصاد الوطني قانون تشغيل ذوي الإعاقة .
2.	تراعي وزارة الاقتصاد الوطني التمثيل النسبي لذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية والكادر العامل داخلها.
3.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بعقد دورات تدريبية للتعريف بحقوق ذوي الإعاقة.
4.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتأمين المواصلات الخاصة بذوي الإعاقة.
5.	تشجع وزارة الاقتصاد الوطني ذوي الإعاقة على الاندماج داخل المجتمع .
6.	تضع وزارة الاقتصاد الوطني معايير واضحة ومحددة لدمج ذوي الإعاقة في العمل .
7.	تعقد وزارة الاقتصاد الوطني ورش عمل وأيام دراسية تختص بذوي الإعاقة .
10 - 1	ثالثاً: الرقابة التشريعية
1.	يتم اتخاذ جميع التدابير التشريعية الملائمة لإنقاذ حقوق ذوي الإعاقة.
2.	يتم مراجعة ما يوجد من قوانين ولوائح وممارسات تشكل تمييزاً ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.
3.	تسعي القوانين التشريعية إلى تعزيز المساواة بين المواطنين وتحظر أي تمييز علي أساس الإعاقة.
4.	تعزز القوانين التشريعية السارية في قطاع غزة مبدأ احترام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
5.	تقر القوانين والتشريعات بتمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بأهلية قانونية علي قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة.
6.	يتوافر لدى السلطات التشريعية دوائر رقابة من شأنها الرقابة على تطبيق القوانين التي تخص ذوي الإعاقة.
7.	يمارس المجلس التشريعي الرقابة على توفير التسهيلات الجمركية والضريبية لتمكين الأشخاص ذوي

	الإعاقة من الحصول على الأجهزة والوسائل والخدمات الضرورية اللازمة لهم.	
10 - 1	رابعاً: تكلفة عملية موائمة المكان لذوي الإعاقة	
	1.	يتوفر لدى وزارة الاقتصاد الوطني مداخل خاصة بذوي الإعاقة.
	2.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتوفير الأدوات والأجهزة اللازمة لمساعدة ذوي الإعاقة في التنقل .
	3.	تشكل التسهيلات التي تقدمها وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة تكلفة كبيرة.
	4.	تحتاج وزارة الاقتصاد الوطني إلى دعم مادي حتى تتمكن من توفير الخدمات الخاصة بذوي الإعاقة.
	5.	يوجد في وزارة الاقتصاد الوطني مواقف خاصة لذوي الإعاقة مع وجود الإشارة الدالة على ذلك.
	6.	تقوم وزارة الاقتصاد الوطني بتقديم خدمات خاصة بذوي الإعاقة معتمدة في ذلك على التمويل الخارجي.
	7.	تؤثر القدرة المالية لوزارة الاقتصاد الوطني على توفير الاحتياجات المختلفة اللازمة لذوي الإعاقة.
10 - 1	خامساً: الثقة بقدرات ذوي الإعاقة	
	1.	يملك ذوي الإعاقة نفس القدرات الذهنية التي يمتلكها الأسوياء من غير ذوي الإعاقة.
	2.	يحقق ذوي الإعاقة عائداً اقتصادياً بالقدر الذي يحققه الأسوياء طالما أن الإعاقة لا تؤثر على طبيعة عملهم.
	3.	يكتسب ذوي الإعاقة من خلال التدريب مهارات وقدرات مختلفة تؤهلهم للحصول على وظيفة أعلى.
	4.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني بصرف حوافز لذوي الإعاقة أصحاب القدرات المتميزة.
	5.	تعمل وزارة الاقتصاد الوطني على إزالة أي عقبات تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق بالعمل.
	6.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني في تعزيز الأفكار الإبداعية وتطويرها وتمييزها لذوي الإعاقة .
	7.	يوجد بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة يمكن اعتبارهم قصص نجاح ويعملون في الوزارة.
10 - 1	سادساً : طبيعة مهام العمل الذي سيقوم به المعاق	
	1.	تراعي وزارة الاقتصاد في الوظيفة أن تكون مناسبة لطبيعة ذوي الإعاقة.

2.	تولي وزارة الاقتصاد الوطني اهتماما خاصا بترشيح ذوي الإعاقة للعمل المناسب لهم بعد تخرجهم في حدود الوظائف المتاحة.
3.	تلاءم الوزارة بين الوظائف التي يشغلها أصحاب الإعاقة والإعاقة الموجودة عندهم.
4.	يتم تشغيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية في الأعمال التي تتناسب مع إمكانياتهم ووضعهم.
5.	تساعد وتسهل الوزارة ذوي الإعاقة في تنفيذ المهام الموكلة إليهم.
6.	يتم تقليل المهام المطلوبة من الموظفين ذوي الإعاقة نظراً لوضعهم .
7.	يؤدي ذوي الإعاقة ما يطلب منهم من مهام بدرجة كبيرة.
10 - 1	سابعاً : تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية (المتغير التابع)
1.	يؤدي تنوع الخدمات المقدمة من وزارة الاقتصاد الوطني لذوي الإعاقة إلي تحسين مستوى الرضا لديهم و تمكينهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.
2.	تهتم وزارة الاقتصاد الوطني بعقد برامج تنمية قدرات لذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجات سوق العمل تمكنهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.
3.	تهتم وزارة الاقتصاد الوطني بتوفير أجهزة مساعدة بثمن مدعوم بغرض تحسين مستوى الأداء الوظيفي لذوي الإعاقة في مجال عملهم.
4.	تعمل الوزارة على تفعيل مبدأ المشاركة والانتماء بين ذوي الإعاقة والمجتمع من أجل زيادة نسبة تمثيل ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية.
5.	تصدر وزارة الاقتصاد الوطني نشرات وكتيبات من شأنها أن تسهم في توفير بيئة أفضل لذوي الإعاقة.
6.	توفر وزارة الاقتصاد الوطني الحماية والدعم من أجل الالتزام لتشغيل ذوي الإعاقة من خلال تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.
7.	تضع وزارة الاقتصاد الوطني الخطط والسياسات الهادفة إلى دمج وتفعيل ذوي الإعاقة و تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية
8.	تساعد وزارة الاقتصاد الوطني في إعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات ذوي الإعاقة الأمر الذي يزيد من نسبة تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.
9.	تساهم وزارة الاقتصاد الوطني في دمج ذوي الإعاقة في المجتمع وانخراطهم في سوق العمل مما يزيد من

	تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	
10.	تدرب وزارة الاقتصاد الوطني ذوي الإعاقة مما يكسبهم مهارات وقدرات وخبرات تمكنهم من تمثيل دورهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	
11.	توفر وزارة الاقتصاد الوطني أماكن خاصة لذوي الإعاقة مما يساهم في تمثيلهم في الوظائف الحكومية الإدارية.	

شاكرين لكم حسن التعاون ،،،

الباحث/ عرفات محمد أبو جري

ملحق رقم (2)

قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1.	أ. د. ماجد الفرا	أستاذ	الجامعة الإسلامية - غزة
2.	د. سامي أبو الروس	أستاذ مشارك	الجامعة الإسلامية - غزة
3.	د. يوسف بحر	أستاذ مشارك	الجامعة الإسلامية - غزة
4.	د. سمير صافي	أستاذ مشارك	الجامعة الإسلامية - غزة
5.	د. أكرم سمور	أستاذ مساعد	الجامعة الإسلامية - غزة
6.	د. وفيق الأغا	أستاذ مشارك	جامعة الأزهر - غزة
7.	د. جلال شبّات	أستاذ مساعد	جامعة القدس المفتوحة
8.	أ. حازم شحادة	مدير مركز التقنيات المساعدة	الجامعة الإسلامية - غزة

ملحق رقم (3)

طلب تسهيل مهمة الباحث



Faculty of Commerce

الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

كلية التجارة

ج س غ/ 62

الرقم 04 صفر، 1435 Ref

التاريخ 2013/12/07 Date

معالي الدكتور/ علاء الدين الرفاتي حفظه الله،
وزير الاقتصاد الوطني

الموضوع: تسهيل مهمة الباحث / عرفات محمد أبو جري

تهديكم كلية التجارة بالجامعة الإسلامية تحياتها، وترجو التكرم بمساعدة الباحث/ عرفات محمد أبو جري، برقم جامعي: (120080521)، والملتحق في برنامج ماجستير إدارة أعمال في تسهيل مهمته في توزيع الاستبيانات والحصول على البيانات من أجل المساعدة في عمل رسالة ماجستير بعنوان:
(العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الاعاقة في الوظائف الحكومية الإدارية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى).
"دراسة حالة على وزارة الاقتصاد الوطني"

وفى ذلك خدمة للبحث العلمي.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير،،،

عميد كلية التجارة

أ.د. سالم عبد الله حلس

صورة إلى:
الملف

ملحق رقم (4)

القانون رقم (4) لعام 1999م

بشأن حقوق المعوقين

قانون رقم [4] لسنة 1999م

بشأن حقوق المعوقين

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية

بعد الاطلاع على مشروع القانون المقدم من مجلس الوزراء،

وبناءً على ما عرضه وزير الشؤون الاجتماعية،

وبعد موافقة المجلس التشريعي،

أصدرنا القانون التالي:-

الفصل الأول

تعريف وأحكام عامة

مادة [1]

في تطبيق أحكام هذا القانون يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على خلاف ذلك.

الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية.

الوزير: وزير الشؤون الاجتماعية.

المعوق: الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو

العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعوقين.

بطاقة المعوق: البطاقة التي تحدد رزمة الخدمات التي يحق للمعوق الحصول عليها ضمن برنامج منظم.

التأهيل: مجموعة الخدمات والأنشطة والمعينات الاجتماعية والنفسية والطبية والتربوية والتعليمية والمهنية التي تمكن المعوقين من ممارسة حياتهم باستقلالية وكرامة.

المشاغل المحمية: المراكز التي يكون فيها تأهيل المعوقين بالإعاقات العقلية الشديدة وتشغيلها وإيواءهم.

المكان العام: كل بناية أو ممر أو طريق أو أية أماكن تقدم خدمات عامة للجمهور.

المواءمة: جعل الأماكن العامة وأماكن العمل مناسبة لاستخدام المعوقين.

مادة [2]

للمعوق حق التمتع بالحياة الحرة والعيش الكريم والخدمات المختلفة شأنه شأن غيره من المواطنين له نفس الحقوق وعليه واجبات في حدود ما تسمح به قدراته وإمكاناته، ولا يجوز أن تكون الإعاقة سبباً يحول دون تمكن المعوق من الحصول على تلك الحقوق.

مادة [3]

تتكفل الدولة بحماية حقوق المعوق وتسهيل حصوله عليها وتقوم الوزارة بالتنسيق مع الجهات المعنية بإعداد برامج التوعية له ولأسرته ولبيئته في كل ما يتعلق بتلك الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون.

مادة [4]

وفقاً لأحكام القانون للمعوقين الحق في تكوين منظمات وجمعيات خاصة بهم.

مادة [5]

[1] على الدولة تقديم التأهيل بأشكاله المختلفة للمعوق وفق ما تقتضيه طبيعة إعاقته وبمساهمة منه لا تزيد على 25% من التكلفة.

[2] يعفى المعوقون بسبب مقاومة الاحتلال من هذه المساهمة.

مادة [6]

وفقاً لأحكام القانون تعفى من الرسوم والجمارك والضرائب:

[1] جميع المواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة ووسائل النقل اللازمة لمدارس ومؤسسات المعوقين المرخصة.

[2] وسائل النقل الشخصية لاستعمال الأفراد المعوقين.

مادة [7]

بناء على طلب من الوزارة تقدم المؤسسات الحكومية خططها وتقاريرها السنوية المتعلقة بخدماتها للمعوقين.

مادة [8]

وفقاً لأحكام هذا القانون وبالتنسيق مع الوزارة تتولى الوزارة المختصة منح وإصدار التراخيص الفنية اللازمة لمزاولة الخدمات والبرامج

والأنشطة التي يقدمها القطاع غير الحكومي للمعوقين، وكذلك الإشراف عليها.

مادة [9]

على الدولة وضع الأنظمة والضوابط التي تضمن للمعوق الحماية من جميع أشكال العنف والاستغلال والتمييز.

الفصل الثاني

الحقوق الخاصة

مادة [10]

تتولى الوزارة مسئولية التنسيق مع جميع الجهات المعنية للعمل على رعاية وتأهيل المعوقين في المجالات الآتية:

[1] في المجال الاجتماعي:

أ) تحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها ومدى تأثيرها على أسرة المعوق وتقديم المساعدة المناسبة.

ب[تقديم الخدمات الخاصة بالمعوقين في مجال الرعاية والإغاثة والتدريب والتتقيف وإعطائه الأولوية في برامج التنمية الأسرية.

ج[توفير خدمات الرعاية الاجتماعية الإيوائية لشديدي الإعاقة والذين ليس لهم من يعولهم.

د[دعم برامج المشاغل المحمية.

هـ[إصدار بطاقة المعوق.

[2] في المجال الصحي:

أ[تشخيص وتصنيف درجة الإعاقة لدى المعوق.

ب[ضمان الخدمات الصحية المشمولة في التأمين الصحي الحكومي مجاناً للمعوق ولأسرته.

ج[تقديم وتطوير خدمات الاكتشاف المبكر للإعاقات.

د[توفير الأدوات والأجهزة الطبية اللازمة لمساعدة المعوق وفقاً للمادة [5] من هذا القانون.

هـ[تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية التي تهدف إلى تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع.

[3] في مجال التعليم:-

أ[ضمان حق المعوقين في الحصول على فرص متكافئة للالتحاق بالمرافق التربوية والتعليمية وفي الجامعات ضمن إطار المناهج المعمول

بها في هذه المرافق.

ب[توفير التشخيص التربوي اللازم لتحديد طبيعة الإعاقة وبيان درجتها.

ج[توفير المناهج والوسائل التربوية والتعليمية والتسهيلات المناسبة.

د[توفير التعليم بأنواعه ومستوياته المختلفة للمعوقين بحسب احتياجاتهم.

هـ[إعداد المؤهلين تربوياً لتعليم المعوقين كل حسب إعاقته.

[4] في مجال التأهيل والتشغيل:

أ[إعداد كوادر فنية مؤهلة للعمل مع مختلف فئات المعوقين.

ب] ضمان حق الالتحاق في مرافق التأهيل والتدريب المهني حسب القوانين واللوائح المعمول بها وعلى أساس مبدأ تكافؤ الفرص وتوفير

برامج التدريب المهني المناسبة للمعوقين.

ج] إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن 5% من عدد العاملين بها يتناسب مع طبيعة العمل

في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

د] تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبة من مرتباتهم من ضريبة الدخل لتلك المؤسسات.

[5] في مجال الترويج والرياضة:

أ] توفير فرص الرياضة والترويج للمعوقين وذلك بمواصفة الملاعب والقاعات والمخيمات والنوادي ومرافقها لحالة المعوق وتزويدها بالأدوات

والمستلزمات الضرورية.

ب] دعم مشاركة المعوقين في برامج رياضية وطنية ودولية.

ج] تخفيض رسوم دخول المعوقين إلى الأماكن الثقافية والترفيهية والأثرية الحكومية بنسبة 50%.

[6] في مجال التوعية الجماهيرية:

أ] القيام بحملات توعية الجماهير حول الإعاقات بجميع جوانبها من مسببات ونتائج وحاجات.

ب] نشر المعلومات والبيانات المتعلقة بالوقاية بهدف تقليل نسبة الإعاقة في المجتمع.

ج] نشر الإرشادات العامة والوعي بهدف تقويم المجتمع للمعوق ودمجه.

د] استخدام لغة الإشارة في التلفزيون.

مادة [11]

تعمل الدولة على إدخال لغة الإشارة في المرافق الحكومية.

الفصل الثالث

مواصفة الأماكن العامة للمعوقين

مادة [12]

تهدف الموائمة إلى تحقيق بيئة مناسبة للمعوقين تضمن لهم سهولة واستقلالية الحركة والتنقل والاستعمال الآمن للأماكن العامة.

مادة [13]

[1] الموائمة إلزامية للجهات المعنية إلا إذا كانت:-

أ] تهدد الناحية التاريخية والأثرية للمكان العام.

ب] تشكل خطراً على أمن وسلامة المكان العام.

ج] تكلف أكثر من 15% من قيمة المكان العام.

[2] في الحالات المذكورة في البنود (أ. ب. ج) أعلاه على الجهات المعنية إيجاد بدائل مناسبة تضمن استعمال المكان العام للمعوقين.

مادة [14]

على وزارتي التربية والتعليم العالي تأمين بيئة تتناسب واحتياجات المعوقين في المدارس والكليات والجامعات.

مادة [15]

بالتنسسيق مع الجهات المعنية تتولى وزارة الحكم المحلي مسؤولية إلزام الجهات الحكومية والخاصة بالشروط والمواصفات الفنية والهندسية

والمعمارية الواجب توافرها في المباني والمرافق العامة القديمة والجديدة لخدمة المعوقين.

مادة [16]

تعمل وزارة المواصلات على تهيئة البيئة المناسبة لتسهيل حركة المعوقين إضافة إلى منح تخفيضات خاصة في وسائل النقل العامة لهم

ولمرافقيهم.

مادة [17]

تعمل وزارة الاتصالات على توفير التسهيلات اللازمة لتمكين المعوقين من استخدام أجهزة ومعدات ومرافق الاتصالات.

الفصل الرابع

مادة [18]

يلغى كل حكم يتعارض وأحكام هذا القانون.

مادة [19]

يصدر مجلس الوزراء اللوائح اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون.

مادة [20]

على جميع الجهات المختصة كل فيما يخصه تنفيذ أحكام هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

صدر في مدينة غزة بتاريخ: 1999/8/9م

الموافق: 17 من ربيع الآخر/ 1420هـ

ياسر عرفات

رئيس اللجنة التنفيذية لمنظمة التحرير الفلسطينية

رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية