

4-2018

فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل

محمد فواز احمد احمد

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/special_ed_theses

 Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

احمد احمد, محمد فواز, "فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل" (2018). *Special Education Theses*. 1.
https://scholarworks.uaeu.ac.ae/special_ed_theses/1

This Thesis is brought to you for free and open access by the Special Education at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Special Education Theses by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadl.musa@uaeu.ac.ae.

جامعة الإمارات العربية المتحدة

كلية التربية

قسم التربية الخاصة

فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل

محمد فواز احمد احمد

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية (مسار التربية الخاصة)

إشراف د. هالة الحويرص

إبريل 2018

إقرار أصالة الأطروحة

أنا محمد فواز أحمد أحمد، الموقع أدناه، طالب دراسات عليا في جامعة الإمارات العربية المتحدة ومقدم الأطروحة الجامعية بعنوان "فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل"، أقر رسمياً بأن هذه الأطروحة هي العمل البحثي الأصلي الذي قمت بإعداده تحت إشراف د. هاله الحويرص، أستاذ مشارك في كلية التربية. وأقر أيضاً بأن هذه الأطروحة لم تقدم من قبل لنيل درجة علمية مماثلة من أي جامعة أخرى، علماً بأن كل المصادر العلمية التي استعنت بها في هذا البحث قد تم توثيقها والاستشهاد بها بالطريقة المتفق عليها. وأقر أيضاً بعدم وجود أي تعارض محتمل مع مصالح المؤسسة التي أعمل فيها بما يتعلق بإجراء البحث وجمع البيانات والتأليف وعرض نتائج و/أو نشر هذه الأطروحة.

توقيع الطالب:  التاريخ: 17.12.2018

حقوق النشر © 2018 محمد فواز أحمد أحمد
حقوق النشر محفوظة

إجازة أطروحة الماجستير

أجيزت أطروحة الماجستير من قبل أعضاء لجنة المناقشة المشار إليهم أدناه:

(1) المشرف (رئيس اللجنة): د. هاله الحويرص

الدرجة: أستاذ مشارك

قسم التربية الخاصة

كلية التربية

التوقيع: هاله الحويرص التاريخ: 2018/4/30

(2) عضو داخلي: د. عوشة المهيري

الدرجة: أستاذ مشارك

قسم التربية الخاصة

كلية التربية

التوقيع: عوشة المهيري التاريخ: 30/4/2018

(3) عضو خارجي: د. سمير دقماق

الدرجة: أستاذ مشارك

قسم العلوم الانسانية والاجتماعية

جامعة العين للعلوم و التكنولوجيا

التوقيع: سمير دقماق التاريخ: 30/04/2018

اعتمدت الأطروحة من قبل:

عميد كلية التربية بالإناحية: الأستاذ الدكتور / أحمد علي مراد

01/12/18

التاريخ:

التوقيع

عميد كلية الدراسات العليا بالإناحية: الأستاذ الدكتور / علي حميد المرزوقي

20/12/2018

التاريخ:

التوقيع: Ali Hassan

النسخة رقم 5 من 6

جامعة الإمارات العربية المتحدة

كلية التربية

قسم التربية الخاصة

فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل

محمد فواز احمد احمد

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية (مسار التربية الخاصة)

إشراف د. هالة الحويرص

إبريل 2018

المُلخَص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في مراكز التأهيل المهني الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وكذلك معرفة هل يوجد هنالك فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل بفاعلية تلك البرامج.

وقد تكونت عينة الدراسة من 27 شخصاً من أصحاب الهمم، الذين تلقوا برامج التأهيل والتدريب المهني في مراكز التأهيل المهني لأصحاب الهمم، وحصلوا على وظيفة في الفترة ما بين سنة 2010 حتى سنة 2016، وكذلك تكونت عينة الدراسة من 27 شخصاً من رؤساء العمل. واستخدم الباحث المنهج الكمي للإجابة على أسئلة الدراسة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الكمية في أن وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل اتجاه فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم مرتفعة فيما يخص المحور المهني والمحور الاجتماعي، ومتوسطة فيما يتعلق بمحور المتابعة بعد التوظيف. وكذلك أوضحت نتائج الدراسة أن ليس هنالك فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم. اشتملت الدراسة على بعض التوصيات ومن أهمها: أن تتواصل مراكز التأهيل المهني مع المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم في العمل بشكل دوري لمعرفة المشاكل التي تواجه أصحاب الهمم والقيام بحلها، وأن تقوم مراكز التأهيل المهني بإعطاء ورش توعوية لرؤساء العمل عن خصائص أصحاب الهمم ليكون لديهم تطلعات واقعية لإنتاجية وأداء أصحاب الهمم.

كلمات البحث الرئيسية: أصحاب الهمم، رؤساء العمل، فاعلية برامج التأهيل المهني.

العنوان والملخص باللغة الإنجليزية

Investigating the Employers and People of Determination's Perspectives on the Effectiveness of the Vocational Rehabilitation Programs for People of Determination in the UAE

Abstract

This study aimed at examining the employers and people of determination perspectives of the effectiveness of the vocational rehabilitation programs in the UAE. The study also aimed at examining whether there are statistically significant differences between the people of determination's perspectives and the employers of the people of determination with respect to the efficacy of the vocational rehabilitation programs. The sample of the study consisted of 54 participants; the people of determination (n=27) and employers of people of determination (n=27). The results of the quantitative analysis indicated that the perspectives of the employers and people of determination towards the effectiveness of the vocational rehabilitation programs regarding vocational and social domains is relatively high. However, the employers and people of determination perspectives with respect to the continuity and follow up domain is moderate. Also, the results showed that there are no statistically significant differences between the employers of people of determination's perspectives and the people of determination' perspectives regarding the efficacy of the vocational rehabilitation programs for people of determination. The study included some recommendations, most importantly:

- Vocational centres contacts with the direct chiefs of people of determination periodically to identify their problems and solve it.
- Vocational centres deliver awareness workshops for chiefs of work about traits of people of determination so as to have a realistic aspiration of their performance.

Keywords: People of Determination, Employer, Effectiveness of Vocational Rehabilitation Programs.

شكر وتقدير

الشكر لله والحمد لله بنعمته تتم الصالحات، ثم أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان إلى الأساتذة الأفاضل والإداريين في جامعة الإمارات العربية المتحدة الذين لم يبخلوا على بتوجيه، ونصيحة، ودعم خلال دراستي في برنامج الماجستير وأخص بالذكر الدكتورة هاله الحويرص التي أشرفت على هذه الرسالة ولما قدمته من وقت وجهد وتوجيه.

وأود أن أقدم التحية والتقدير بشكل خاص إلى أساتذتي د. محمد الزيودي، ود. عوشة المهيري، ود. عبد العزيز السرطاوي، ود. حسن تيراب، ود. حمزة دودين ولجنة المناقشة الموقرة لما قدموه من جهد ومساندة وإرشاد.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى جميع المؤسسات والجهات الحكومية التي ساعدتني في تطبيق الاستبانة وهي: مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل أصحاب الهمم، ومدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، وهيئة تنمية المجتمع.

الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى روح والدي رحمه الله، وإلى والدتي الغالية الحبيبة إلى قلبي حفظها الله ورعاها

وإلى القريبين من القلب والفؤاد إخواني وأخواتي وأبنائهم

إلى من غمر قلبي وروحي بالسعادة زوجتي الحبيبة

وإلى أبنائي الأحباء ياسمين، ويزن، ونور

وإلى كل الأهل والأصدقاء

قائمة المحتويات

i.....	العنوان
i.....	فاعلية
ii.....	إقرار أصالة الأطروحة
iii.....	حقوق الملكية والنشر
iv.....	إجازة أطروحة الماجستير
vi.....	الملخص
vii.....	العنوان والملخص باللغة الإنجليزية
viii.....	شكر وتقدير
ix.....	الإهداء
x.....	قائمة المحتويات
xiii.....	فهرس الجداول
xiv.....	فهرس الرسوم التوضيحية
1.....	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
1.....	المقدمة
6.....	مشكلة الدراسة:
8.....	اسئلة الدراسة:
8.....	أهمية الدراسة:
10.....	أهداف الدراسة:
10.....	حدود الدراسة:
11.....	مصطلحات الدراسة:
13.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
13.....	المقدمة
13.....	الإطار النظري للدراسة
15.....	أصحاب الهمم
20.....	الدراسات السابقة
20.....	الدراسات السابقة المتعلقة بصعوبات توظيف أصحاب الهمم

22	الدراسات السابقة المتعلقة بأهمية برامج التدريب المهني لأصحاب الهمم
27	الدراسات السابقة المتعلقة بقياس فاعلية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساءهم في العمل
32	تعقيب على الدراسات السابقة
35	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
35	مقدمة
35	منهج الدراسة
36	مجتمع وعينة الدراسة
37	خصائص أفراد العينة
41	تصميم أداة الدراسة
45	صدق الأداة
46	ثبات الأداة
46	الاعتبارات الأخلاقية
46	إجراءات الدراسة
48	المعالجات الإحصائية
49	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
49	مقدمة
49	نتائج الدراسة
50	نتائج السؤال الأول: ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم بعد حصولهم على الوظيفة؟
53	نتائج السؤال الثاني: ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل؟
57	نتائج السؤال الثالث: هل يوجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني؟
59	الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات
59	مقدمة
59	مناقشة نتائج السؤال الأول
62	مناقشة نتائج السؤال الثاني
64	مناقشة نتائج السؤال الثالث
66	توصيات الدراسة

66	الدراسات المستقبلية المقترحة
67	المراجع العربية
70	المراجع الأجنبية
73	الملاحق

فهرس الجداول

- جدول 1: توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب الجنسية والجنس ونوع الإعاقة 37
- جدول 2: توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب جهة العمل والإمارة التي يعمل بها والعمر 38
- جدول 3: توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب المستوى التعليمي وعدد سنوات العمل 39
- جدول 4: توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين حسب الجنسية والجنس ونوع إعاقة الموظف الذي يعمل لديك 39
- جدول 5: توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين حسب جهة العمل والإمارة التي يعمل بها والمستوى التعليمي 40
- جدول 6: توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين حسب مدة الإشراف على الشخص المعاق وعدد سنوات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وعدد سنوات الخبرة 41
- جدول 7: توزيع الاستبانات المرسله والمستجاب لها 48
- جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبيان أصحاب الهمم 50
- جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد المهني في استبانة أصحاب الهمم 51
- جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاجتماعي في استبانة أصحاب الهمم 52
- جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف في استبانة أصحاب الهمم 53
- جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبيان رؤساء العمل 54
- جدول 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد المهني في استبانة رؤساء العمل 55
- جدول 14: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاجتماعي في استبانة رؤساء العمل 56
- جدول 15: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف في استبانة رؤساء العمل 57
- جدول 16: ملخص نتائج الاختبار الإحصائي (ت) لاختبار دلالة الفروق بين استجابات أصحاب الهمم رؤساء العمل على مدى فاعلية برامج التأهيل المهني 58

فهرس الرسوم التوضيحية

رسم توضيحي 1: هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية الأساسية 14

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

لا تكاد تخلو أي دولة في العالم مهما بلغت من تقدم أو تطور ومهما اتخذت من إجراءات وقائية من وجود فئة أصحاب الهمم (أبو النصر، 2014). أشارت منظمة الصحة العالمية إلى أن نسبة انتشار الإعاقة أصبحت أعلى بكثير مما كانت عليه في الماضي، فقد إفاد هذا التقرير أن نسبة انتشار الإعاقة في العالم اليوم أصبح 15% ولم يعد 10% كما كان في القرن الماضي (World Health Organization, 2011). كذلك الحال في دولة الإمارات العربية المتحدة ارتفعت نسبة انتشار الإعاقة حيث بلغ عدد أصحاب الهمم 15,782 في عام 2017، وكانت أكثر انتشار الإعاقة العقلية بلغت 4,127 حالة، ثم تلتها الإعاقة الجسدية 2,170 حالة، وقد بلغ عدد أصحاب الهمم من ذوي الإعاقة السمعية 962 حالة (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2017). لكن يمكننا الاستفادة من قدرات وإمكانات وطاقات 80% من أصحاب الهمم عن طريق توظيفهم (مؤتمر قادرون، 2015).

كثير من دول العالم تسعى إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الأشخاص الأسوياء وأصحاب الهمم في شتى المجالات، ومن هذه المجالات التعليم والتدريب المهني؛ لذلك سنت قوانين وتشريعات لتحقيق العدل والمساواة وإتاحة الفرص المتكافئة بين أصحاب الهمم وباقي أفراد المجتمع (القيوتي، 2004).

وجاءت الاتفاقيات الدولية لحقوق أصحاب الهمم لتؤكد أهمية تأهيلهم لتمكينهم من الحصول على الوظائف، أشارت المادة 27 إلى أهمية "تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب المهني والمستمر وإلى تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة وتشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة

للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة" (اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006). وأشار القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006 المادة 12 في الإمارات العربية المتحدة "تكفل الدولة لأصحاب الاحتياجات الخاصة فرصاً متكافئة في التعليم في كافة المؤسسات التربوية والتعليمية والتدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم المستمر سواءً ضمن الصفوف النظامية أو الصفوف الخاصة مع توفير المنهج الدراسي بلغة الإشارة أو طريقة برايل أو بأي وسائل أخرى حسب الاقتضاء" (قانون اتحادي، 2006).

يعدُّ الحصول على وظيفة مناسبة والاحتفاظ بها من أهم الأهداف التي يسعى إليها الإنسان؛ لأنها توفر دخلاً اقتصادياً وتساهم في تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي، كذلك الحال بالنسبة لأصحاب الهمم بحاجة للحصول على وظيفة تتناسب مع إعاقاتهم لكي يستطيعوا أن يوفروا من خلالها متطلبات الحياة الأساسية، تسهيل عملية التواصل والدمج الاجتماعي، يشعروا بأهميتهم، ويرتفع تقديرهم لذاتهم، وتحسين نظرة المجتمع نحوهم، وتعزيز طموحهم المستقبلي (داوود، 2006).

يواجه أصحاب الهمم العديد من المشكلات والصعوبات في بحثهم عن وظيفة وتعود هذه الصعوبات إلى عدة أسباب، منها: قلة المؤهل التعليمي، والافتقار إلى مهارات العمل، والتغيير السريع في سوق العمل، وعدم ملاءمة بيئة العمل لأصحاب الهمم (منظمة العمل الدولية، 2001). وأيضاً هنالك مجموعة من المعوقات لتشغيل أصحاب الهمم، منها: معوقات تتعلق بالمجتمع فكلما كانت الاتجاهات سلبية أدى ذلك إلى نقص دعم أصحاب الهمم، وكذلك الحال بالنسبة للوضع الاقتصادي فالنمو الاقتصادي على مستوى البلد يؤثر على تشغيل أصحاب الهمم، ومن أهم معوقات تشغيل أصحاب الهمم الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل نحو تشغيل أصحاب الهمم (سالم، 2016).

بالإضافة إلى ذلك أشار العجمي والبيتال (2015) أن أصحاب الهمم يواجهون العديد من الصعوبات والتحديات أثناء البحث عن وظيفة وأهم هذه الصعوبات نقص وقلة المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، وعدم تلقي أصحاب الهمم التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح، وعدم قدرة الأشخاص أصحاب الهمم على استخدام التقنيات، وتفضيل الأشخاص الأسوياء على أصحاب الهمم، وقلة فرص التدريب المهني، والأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة لأصحاب الهمم من قبل أسرهم.

لذلك يجب أن يتمتع أصحاب الهمم بمهارات ومعارف أساسية لتمكنهم من الحصول على وظيفة، مثل: القراءة والكتابة والحساب. كذلك أن يكون لديهم المهنية وأخلاقيات العمل ويمتلكون مهارات التواصل والعمل الجماعي والتعاوني، وكذلك مهارة التفكير الناقد ومهارات حل المشكلات (Office of Disability Employment Policy, 2010). وأكدت المنظمة الدولية للشباب أهمية امتلاك أصحاب الهمم لتلك المهارات والمعارف الأساسية وإضافة إليها أهمية امتلاك الأفراد للمهارات الحياتية من ثقة بنفس، احترامهم لذاتهم وللآخرين، والمسؤولية الذاتية، والاتجاهات الإيجابية، والدافعية الذاتية، واتخاذ القرار.

تعدُّ برامج التدريب المهني ضرورية ومهمة لأصحاب الهمم للدور الذي تقوم به في مساعدة أصحاب الهمم في التواصل والدمج في المجتمع بشكل حقيقي وفعال، وتحولهم من فئة عالة على المجتمع إلى فئة منتجة وقادرة على كسب العيش، وتشعر أصحاب الهمم بأهميتهم ويرتفع تقديرهم لذاتهم، وتحسن نظرة المجتمع نحوهم، وتعزز طموحهم المستقبلي (داؤود، 2006). كما تساعد برامج التأهيل والتدريب المهني في تعريف المجتمع بقدرات أصحاب الهمم وبأعمالهم تمهيداً للبدء بتشغيلهم، وفي تحديد المجالات المهنية طبقاً لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم ونوع إعاقاتهم، أيضاً يمكن أن تساعد في تطوير مهاراتهم المهنية في شتى المجالات (سالم، 2016). أكدت الدراسات السابقة الدور الإيجابي لبرامج التأهيل المهني في تحسين جودة الحياة

لأصحاب الهمم، فهي تزيد من احترامهم لذاتهم وتزيد من مشاعرهم نحو تقدير ذاتهم، وتحسن قدرتهم على أن يكونوا مستقلين بحياتهم (Rubin & Roessler, 2007). ومن أهمية برامج التأهيل المهني أنها تحول أصحاب الهمم من أشخاص يتلقون الدعم الحكومي إلى أشخاص منتجين ويعتمدون على أنفسهم من خلال تأهيلهم مهنيًا وتوظيفهم واحتفاظهم بوظائفهم (Buys, Matthews, & Randall, 2015).

ولأهمية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم اهتمت الإمارات العربية المتحدة بتقديم الرعاية والتأهيل المهني لهم من خلال 42 مركزاً حكومياً وخصوصاً (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2012). وبعض هذه المراكز يقدم خدمة التأهيل المهني والتوظيف لأصحاب الهمم، مثل: مراكز وزارة الداخلية، وهيئة تنمية المجتمع، ومدينة الشارقة للخدمات الإنسانية (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات، 2017). تعدُّ مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل أصحاب الهمم من مراكز التأهيل المهني والتوظيف لأصحاب الهمم موجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة في مدينة العين تابعة لوزارة الداخلية، تأسست مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل أصحاب الهمم سنة 2002 بتوجيهات من الشيخ زايد -رحمه الله- وذلك لتوفير خدمات التأهيل المهني والتشغيل لأصحاب الهمم من كافة إمارات الدولة، وتنظم مراكز وزارة الداخلية برامج تدريبية تخصصية لأصحاب الهمم ذوي الإعاقات العقلية والحسية والجسدية، ذلك استجابة لواقع سوق العمل حول المهن المطلوبة والمقبولة في المجتمع الإماراتي (مراكز وزارة الداخلية، 2016). تأسست مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية عام 1979 في مدينة الشارقة لتقديم خدماتها لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة، تقدم مدينة الشارقة لخدمات الإنسانية خدمات التأهيل المهني والتوظيف من خلال مركز مسارات للتطوير والتمكين الذي تأسس سنة 1989، يتم تأهيل أصحاب الهمم ذوي الإعاقات السمعية والجسدية والعقلية على بعض المهن وإيجاد وظائف تتلاءم مع قدراتهم وميولهم (مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، 2016). كذلك أطلقت هيئة تنمية المجتمع في إمارة دبي سنة 2010 برنامج الكيت يسعى هذا البرامج إلى تقديم خدمات التأهيل والإرشاد لأصحاب

الهمم ومن ثم إيجاد فرص عمل تناسب قدراتهم بهدف تمكينهم ودمجهم في المجتمع (هيئة تنمية المجتمع، 2016).

إن مراكز التأهيل المهني تلعب دوراً محورياً وأساسياً في خدمة أصحاب الهمم من خلال تدريب أصحاب الهمم على مهن مناسبة لقدراتهم، ومنحهم شهادات لمن أنهى برامج التأهيل بنجاح، ومتابعتهم بعد توظيفهم لحل المشاكل التي تواجههم (سالم، 2016).

لذلك من المهم تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني التي يحصل عليها أصحاب الهمم (أبوهلال والسرطاوي والقريوتي، 2000). ومن المهم أيضاً تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني بعد الانتهاء من برامج التأهيل المهني والتحاق أصحاب الهمم في العمل لما له من أهمية في قياس فاعلية برامج التأهيل المهني، والتأكد من برامج التأهيل المهني حققت أهدافها، وتحديد التحسينات التي يجب إدخالها على برامج التدريب، وتحديد مدى ملاءمة برامج التدريب المهني لمتطلبات سوق العمل، وزيادة فرص الحفاظ على الوظيفة والترقي فيها (King, 2016) و (العنزي، 2006؛ عبيدات، 2012). ومن أجل تحديد مدى نجاح تلك البرامج وتحديد أفضل الممارسات في تقديم خدمة التأهيل المهني (Rodriguez, 2015).

وكذلك أيضاً من المهم تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل فهم الأقدر في تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني وتحديد إيجابيات وسلبيات تلك البرامج (أبوهلال والسرطاوي والقريوتي، 2000؛ العنزي، 2006). ولأهمية معرفة وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني أجريت العديد من الدراسات السابقة، وأشارت نتائج هذه الدراسات إلى وجود تباين واختلاف، فبعض الدراسات توصلت إلى إيجابية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم (المهيري و السرطاوي و الزيودي و عبيدات، 2013؛ الشمري، 2003) و (Tetteh, 2007; Mtezo, 2014; Nuri et al., 2012; Verhoef et al., 2013; Lindsay et al., 2012; Bal et al.,

وتوصلت إلى سلبية برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم (Mpfu & Harley, 2002;) و بعض الدراسات (Rodriguez, 2015; Dutta, 2008; Dean et al., 2015; 2017)، و (Kocman et al., 2018; Jang et al., 2014; Kyere & Kwame, 2009 و عبيدات، 2009؛ سليمان، 2012) .

وبعد اطلاعي على الأبحاث والدراسات السابقة التي أجريت في الإمارات لقياس فاعلية برامج التأهيل المهني فإن هذه الدراسات محدودة (عبيدات، 2009؛ المهيري و السرطاوي والزيودي و عبيدات، 2013) وأن الدراسات التي أجريت في الإمارات وفي الدول العربية أجريت على أصحاب الهمم خلال تلقيهم برامج التأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني ولم يتم إجراؤها في أماكن عملهم (عبيدات، 2009؛ الشمري، 2003؛ العنزي، 2006؛ سليمان، 2012؛ المهيري و السرطاوي والزيودي و عبيدات، 2013)، بينما نلاحظ أن العديد من الدراسات الأجنبية اهتمت بتقييم فاعلية برامج التأهيل بعد عملية التوظيف (Verhoef et al., 2013; Dean et al., 2015; Oweidi, 2015; Dutta et al., 2008; Bal et al., 2017) ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة أنه سيتم إجراؤها على أصحاب الهمم بعد انتهاءهم من برامج التأهيل المهني والتحاقهم بوظائفهم وعلى رؤسائهم في العمل.

مشكلة الدراسة:

أشارت الدراسات السابقة (العجمي والبيताल، 2015) إلى أن أصحاب الهمم يواجهون العديد من الصعوبات والتحديات أثناء البحث عن وظيفة وأهم هذه الصعوبات نقص وقلة المهارات الضرورية في العمل التي تحد من فرص توظيفهم، وعدم تلقي أصحاب الهمم التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح، وقلة فرص التدريب المهني.

وايضاً أكدت الدراسات السابقة إلى أن برامج التأهيل المهني مهمة لأصحاب الهمم فهي تساعد في التواصل والدمج في المجتمع بشكل فعال من خلال حصولهم على عمل، تحولهم من

فئة عالية على المجتمع إلى فئة منتجة وقادرة على كسب العيش، تشعرهم بأهميتهم ويرتفع تقديرهم لذاتهم، تحسن نظرة المجتمع نحوهم، وتزيد من الطموح المستقبلي لهم (داؤود، 2006؛ الشمري، 2003) و (O'Reilly, 2004; Shery & Lacerte, 2007; Buys, Matthews, & Randall, 2015). ولأهمية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم اهتمت الإمارات العربية المتحدة بتقديم الرعاية والتأهيل المهني لهم من خلال إنشاء عدة مراكز حكومية وخاصة. ولأهمية هذه البرامج لا بد من التحقق من مدى فاعليتها (أبوهلال والسرطاوي والقريوتي، 2000؛ الشمري، 2003).

أوصت الدراسات السابقة بضرورة الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر أصحاب الهمم ببرامج التأهيل المهني الذي تلقوه؛ لأنهم هم الأقدر على تحديد ايجابيات وسلبيات البرامج الذي تدربوا عليها (أبوهلال والسرطاوي والقريوتي، 2000؛ الشمري، 2003).

بالرغم من أن هنالك العديد من الدراسات التي تناولت تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم (عبيدات، 2009؛ المهيري و السرطاوي و الزيودي و عبيدات، 2011؛ الشمري، 2003؛ عبيدات و البشتي، 2006) و (Nuri, 2014; Mtezo, 2007; Tetteh, 2008; Dutta, 2012)، حسب علم واطلاع الباحث، يوجد عدد قليل من الدراسات التي تناولت تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة (عبيدات، 2009؛ المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013)، لكن هذه الدراسات أخذت آراء أصحاب الهمم في تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني أثناء تلقيهم برامج التدريب المهني، لذلك ركزت هذه الدراسة على أخذ آراء أصحاب الهمم بفاعلية برامج التأهيل المهني بعد الانتهاء منها والتحاقهم بسوق العمل.

بالإضافة إلى ذلك يوجد تباين واختلاف في نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بفاعلية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل، فبعض الدراسات توصلت إلى

إيجابية وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل ببرامج التأهيل المهني (المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013؛ الشمري، 2003) و (Tetteh, 2007; Mtezo, 2014 Nuri et al., 2012; Verhoef et al., 2013; Lindsay et al., 2012; Bal et al., 2015; Dean et al., 2015; Dutta, 2008; Rodriguez, 2015).

والبعض الآخر من الدراسات السابقة توصل إلى سلبية وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل ببرامج التأهيل المهني (Mpfu & Harley, 2002; Oweidi, 2015;) و (Kocman et al., 2018; Jang et al., 2014; Kyere & Kwame, 2009) و (عبيدات، 2009؛ سليمان، 2012). لذلك ركزت هذه الدراسة على معرفة وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني.

اسئلة الدراسة:

تركزت هذه الدراسة على الأسئلة الآتية:

- ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم بعد حصولهم على الوظيفة؟
- ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل؟
- هل يوجد فروق دالة إحصائياً بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤساء العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني؟

أهمية الدراسة:

تعدُّ هذه الدراسة إضافة علمية جديدة حيث لم يتم إجراء مثل هذه الدراسة سابقاً في دولة الإمارات العربية المتحدة، فجميع الأبحاث والدراسات السابقة التي أجريت في الإمارات لقياس

فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم فأنها أجريت على أصحاب الهمم وهم في مراكز التأهيل المهني ولم يتم إجراؤها في أماكن عملهم (عبيدات، 2009؛ المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013). من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة أنه سيتم إجراؤها على أصحاب الهمم بعد انتهائهم من برامج التأهيل المهني وحصولهم على وظيفة وعلى رؤسائهم في العمل.

كذلك، كما أشرنا سابقاً، فإن نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بفاعلية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل كان يوجد فيها تباين واختلاف. فبعض الدراسات توصلت إلى إيجابية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل (المهيري و السرطاوي و الزيودي و عبيدات، 2013؛ الشمري، 2003) و (Tetteh, 2007; Mtezo, 2014; Nuri et al., 2012; Verhoef et al., 2013; Lindsay, et al. 2012; Bal et al., 2017; Dean et al., 2015; Dutta, 2008; Rodriguez, 2015).

وبعض الدراسات توصلت إلى سلبية تلك البرامج من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل (Mpfu & Harley, 2002; Kocman et al., 2018; Jang et al., 2009؛ و (عبيدات، 2009؛ سليمان، 2012). ولذلك من الضروري أن نقوم بهذه الدراسة لمعرفة وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني.

كذلك ستساعد نتائج هذه الدراسة وما ستقدمه من توصيات مراكز التأهيل المهني الحكومية في الإمارات العربية المتحدة من معرفة فاعلية برامج التأهيل المهني التي تقدمه لأصحاب الهمم ومعرفة نقاط القوة والضعف في تلك البرامج من أجل تحسينها وتطويرها.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظرهم بعد حصولهم على الوظيفة.
- التعرف على فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤساء العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: اقتصرت هذه الدراسة على جميع الأشخاص أصحاب الهمم الذين تلقوا برامج التأهيل والتدريب المهني في مراكز التأهيل المهني لأصحاب الهمم، وحصلوا على وظيفة في الفترة ما بين سنة 2010 حتى سنة 2016 وعلى رؤسائهم في العمل. وذلك بسبب اعتقاد الباحث أن أصحاب الهمم الذين تلقوا التدريب قبل سنة 2010 ربما لا يتذكرون البرامج التي تدربوا عليها بسبب عامل النسيان.

الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية والحسية والعقلية؛ وذلك بسبب أن مراكز التأهيل المهني تركز على هذه الفئة من أجل تدريبها وتوظيفها.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المؤسسات والمراكز الحكومية (مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل أصحاب الهمم، مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، هيئة تنمية المجتمع) ولم تستهدف المراكز الخاصة.

مصطلحات الدراسة:

أصحاب الهمم (الأشخاص ذوي الإعاقة سابقاً): هم الأشخاص الذين يعانون من قصور أو اختلال بشكل كلي أو جزئي بشكل مؤقت أو دائم في قدراتهم وإمكانياتهم الحسية أو الجسمية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، مما يقلل من إمكانياتهم وقدراتهم للمشاركة بصورة طبيعية وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الأسوياء (وزارة تنمية المجتمع، 2009).

التعريف الإجرائي لأصحاب الهمم: هم الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، الحسية، والعقلية الذين التحقوا بمراكز التأهيل في الإمارات العربية المتحدة وتلقوا برامج تأهيل مهني ساعدهم في الحصول على وظيفة.

الإعاقة الحسية: مصطلح يشير إلى مشكلات في أحد الحواس وتستخدم عادة للإشارة إلى الإعاقة البصرية أو السمعية أو كليهما معاً (هيئة تنمية المجتمع، 2016).

التعريف الإجرائي للإعاقة الحسية: هم أصحاب الهمم من ذوي الإعاقة السمعية والبصرية أو كليهما معاً الذين تلقوا تأهيل مهني في مراكز التأهيل المهني الموجودة في الإمارات العربية المتحدة وهم الآن موظفين.

الإعاقة الجسدية والصحية: "هي اضطرابات عصبية أو عضلية أو اعتلالات وأمراض صحية مزمنة تفرض قيوداً على قدرة الفرد على استخدام جسمه للقيام بالأنشطة الحياتية اليومية بشكل مستقل واعتيادي. ممكن أن تكون منذ الولادة أو مكتسبة لاحقاً". (الخطيب، ص98، 2013).

التعريف الإجرائي للإعاقة الجسدية والصحية: هم أصحاب الهمم من ذوي الإعاقة الجسدية والصحية الذين تلقوا تأهيل مهني في مراكز التأهيل المهني الموجودة في الإمارات العربية المتحدة وهم الآن موظفين.

الإعاقة العقلية: عرفت الجمعية الأمريكية للإعاقات العقلية والنمائية الإعاقة العقلية على أنه تدني مستوى الأداء الوظيفي العقلي والسلوك التكيفي الذين تمثلهما المهارات المفاهيمية والاجتماعية والتكيفية العملية، وتظهر هذه الإعاقة قبل بلوغ الشخص الثامنة عشر من عمره (الخطيب، 2013).

التعريف الإجرائي للإعاقة العقلية: هم أصحاب الهمم من ذوي الإعاقة العقلية الذين تلقوا تأهيل مهني في مراكز التأهيل المهني الموجودة في الإمارات العربية المتحدة وهم الآن موظفين.

التأهيل المهني: يعرف التأهيل المهني بأنه "هو مجموعة من العمليات والأنشطة المختلفة التي يتضمنها برنامج متكامل من الخدمات الفينة والمهنية. وتسعى للكشف عن القدرات والميول والاستعدادات النفسية والعقلية والجسمانية لدى المعوقين والعمل على توجيه هذه القدرات في اختيار وإعداد مهن تلائم نوعية إعاقاتهم ويستفاد منها في تحقيق عائد مادي ونوع من الاستقلال الاقتصادي الذي يسهم في عمليات الإشباع النفسي والاجتماعي وإعادة إدماج المعاق في المجتمع واعتباره عضواً مشاركاً فيه" (فهيمي، ص316، 2009).

التعريف الإجرائي للتأهيل مهني: هي البرامج التي تلقاها أصحاب الهمم في مراكز التأهيل والتدريب المهني المنتشرة في دولة الإمارات العربية المتحدة وأهلتهم للحصول على وظيفة.

رؤساء العمل: فرد أو شركة أو هيئة حكومية تدفع أجراً لشخص ما للعمل من أجلهم. ويختلف هذا عن توظيف شخص يعمل لحسابه الخاص للقيام بالعمل (Black, Hashimzade, & Myles, 2017).

التعريف الإجرائي لرؤساء العمل: هم المسؤولون المباشرون عن الموظفين أصحاب الهمم في العمل.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

المقدمة

الهدف الأساسي من هذا الفصل التعرف على الإطار النظري لهذه الدراسة واستعراض الدراسات السابقة المتعلقة بالصعوبات التي تواجه أصحاب الهمم في الحصول على وظيفة، أهمية برامج التدريب المهني لأصحاب الهمم، ووجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل في برامج التأهيل المهني. وفي نهاية الفصل هنالك تعقيب على الدراسات السابقة.

الإطار النظري للدراسة

إنَّ مصطلح الاحتياجات الإنسانية يشير إلى الاحتياجات التي تبقى الإنسان على قيد الحياة وتحقق له الرفاهية (Danielsen, 2005). أشار جانسون (Jonson, 2006) أن ماسلو في نظرية التحفيز "Motivation Theory" صنف الاحتياجات الأساسية للإنسان في شكل تسلسل هرمي إلى خمسة احتياجات كما هو موضح في الرسم التوضيحي رقم (1). تتدرج هذه الاحتياجات حيث إنَّها تبدأ بالاحتياجات الفسيولوجية (التنفس، الطعام، الماء، الجنس، التوازن) ومن ثم الحاجة للأمان (السلامة الجسدية، الأمن الوظيفي، أمن الموارد، الأمن الأسري) وبعد ذلك الحاجات الاجتماعية (الصداقة، العلاقات الأسرية، الألفة الجنسية)، ومن ثم الحاجة إلى التقدير (تقدير الذات، الثقة، الإنجازات، احترام الآخرين، الاحترام من الآخرين)، وأخيراً الحاجة إلى تحقيق الذات (الابتكار، حل المشاكل، تقبل الحقائق). كذلك أشارت هذه النظرية إلى أنه يوجد قوة داخل الإنسان تدفعه لتلبية هذه الاحتياجات وعندما يلبي ويشبع هذه الاحتياجات سوف يشعر بالراحة الجسمية والنفسية.



رسم توضيحي 1: هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية الأساسية

بناءً على نظرية ماسلو (Maslow's, 1943) فإن الاحتياجات الإنسانية مترابطة مع بعضها البعض فعندما يُشبع الإنسان مستوى ينتقل إلى المستوى الذي يليه في هرم الاحتياجات، فعندما يُشبع الإنسان الحاجات الفسيولوجيا بما تتضمنه من طعام وماء ونوم وجنس وتوازن وتنفس وإخراج ينتقل إلى المرحلة التي تليها وهي الحاجة إلى الإحساس بالأمان وبما تتضمنه من إحساس بالأمان في السلامة الجسدية، أمن الموارد، الأمن الأسري والصحي، أمن الممتلكات، والأمن الوظيفي.

فمن المهم أن يشعر الإنسان بالأمن الوظيفي فالإحساس بالأمن الوظيفي يشعر الإنسان بالاستقرار، ويمكنه من تلبية وإشباعه لحاجاته الفسيولوجيا (طعام، وماء، ونوم، وجنس، وتوازن، وتنفس، وإخراج) عن طريق الراتب الذي يحصل عليه من الوظيفة، ويساهم في تحقيق الرضا

الوظيفي للإنسان، ويساعد الإنسان في زيادة إنتاجيته، ويحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي للإنسان (عركوك، 2006).

كذلك الحال بالنسبة لأصحاب الهمم بحاجة إلى الإحساس بالأمن الوظيفي، ولتحقيق الأمن الوظيفي لهم لا بد من تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني الذي تلقاه أصحاب الهمم في وقت سابق للتأكد من أن أصحاب الهمم يمتلكون المهارة والمعرفة التي تأهلهم للاحتفاظ بالوظيفة والترقي بها (عبيدات، 2012)، ومن هنا تأتي هذه الدراسة لقياس فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم.

أصحاب الهمم

اهتمت دولة الإمارات العربية المتحدة بمسمى الأشخاص الذين لديهم إعاقة، ووفقاً للسياسة الوطنية لتمكين ذوي الإعاقة قررت حكومة الإمارات تسمية هذه الفئة بمسمى أصحاب الهمم؛ وذلك للجهود التي يبذلها أصحاب الهمم من أجل تحقيق الإنجازات والتغلب على التحديات التي تواجههم (البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة، 2017).

أصحاب الهمم هم الأشخاص الذين لديهم ضعف أو علة بشكل كلي أو جزئي بشكل مؤقت أو دائم في قدراتهم وإمكانياتهم الحسية أو الجسمية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية، مما ينقص من إمكانياتهم وقدراتهم للمشاركة بصورة طبيعية وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الأسوياء (وزارة تنمية المجتمع، 2009). وتصنف الإعاقات إلى إعاقات حسية (سمع أو بصر)، إعاقات جسدية، إعاقات عقلية، اضطرابات نمائية، اضطرابات نفسية (هيئة تنمية المجتمع، 2016). بينما ركزت هذه الدراسة على ثلاثة أنواع من الإعاقة، وهي: الإعاقة الحسية، والإعاقة الجسمية، والإعاقة العقلية. وسنتحدث في الفقرات الآتية عن هذه الإعاقات وخصائصها.

تصنف الإعاقة السمعية كإعاقة حسية (هيئة تنمية المجتمع، 2016)، وتعرف بأنها المشكلات المتعلقة في السمع وهي تقسم إلى نوعين، النوع الأول ضعف في السمع وتكون شدتها من بسيط إلى متوسط حيث إن درجة فقدان السمع تزيد عن 35 ديسبل وتقل عن 70 ديسبل؛ وهي تجعل الشخص يعاني من صعوبات في فهم الكلام سواء استخدم سماعة أم لم يستخدمها. والنوع الثاني يسمى بالصمم وتكون درجة فقدان السمع تزيد عن 70 ديسبل، وهي تحول الشخص على عدم اعتماده على حاسة السمع في فهم الكلام سواء استخدم سماعة أم لم يستخدمها. إن فقدان السمع يؤثر على خصائص الفرد سواء أكانت اللغوية أم العقلية أم الأكاديمية أم الاجتماعية. من حيث الخصائص اللغوية يعد من أكثر المجالات تأثراً خصوصاً في اللفظ، فهو لا يحصل على استنثارت سمعية كافية أو على تغذية راجعة بتالي لا يحصل على نموذج لغوي مناسب يقوم بتقليده. وبعدُ العمر عند الإصابة بالإعاقة السمعية من العوامل المؤثرة في تحديد درجة التأخر اللغوي، وفيما يتعلق بالخصائص العقلية (المعرفية) أن الإعاقة السمعية تؤثر على النمو اللغوي للفرد الأصم، والقدرات العقلية ترتبط بالقدرات اللغوية فمن الطبيعي أن تتدنى اختبارات الذكاء للأفراد الصم، والخصائص الأكاديمية تتأثر أيضاً وبخاصة في مجالات القراءة والكتابة والحساب بسبب اعتمادها على النمو اللغوي التي يفتقر إليها المعاقون سمعياً، كذلك الخصائص الاجتماعية والانفعالية تتأثر بسبب اعتمادها على اللغة والمعاق سمعياً يواجه صعوبات في التكيف الاجتماعي فهم يواجهون صعوبة في التعبير عن أنفسهم وصعوبة فهمهم للآخرين (الأمام، القمش، 2006). فهذه الخصائص يمكن أن تكون عائقاً لأصحاب الهمم من ذوي الإعاقة الحسية للحصول على وظيفة فالكثير من الدراسات السابقة أشارت إلى أن من أهم المشاكل التي تواجه أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الحسية للحصول على وظيفة هي مشكلة التواصل مع الآخرين (Kyere & Kwame, 2009; Hlatywayo & Mtezo, 2014) و (سالم، 2016؛ المهيري وآخرون، 2013).

كذلك الإعاقة البصرية تصنف كإعاقة حسية (هيئة تنمية المجتمع، 2016)، وقد أشار الخطيب (2013) بأن الإعاقة البصرية هي فقدان بصري بدرجة تؤثر تأثيراً جوهرياً على أداء الشخص. وهي تقسم إلى نوعين النوع الأول ضعف بصري ويعرف بفقدان البصر الجزئي وتتراوح درجة الإبصار فيه ما بين 20/20-70/20 قدم أو 6/6-21/6 متر، والنوع الثاني العمى ويعرف بفقدان البصر بشكل كامل وتكون فيه درجة الإبصار تقل عن 20/20 قدم أو 6/6 متر أو مجال أبصار يقل عن 20 درجة في العين. ومن خصائص أصحاب الهمم ذوي الإعاقة البصرية محدودية الحركة، استخدام لغة برايل من أجل القراءة والكتابة، محدودية استخدام التعبيرات الوجهية والجسمية المصاحبة للكلام، والبعض منهم يواجه مشاكل اجتماعية. هذه الخصائص لأصحاب الهمم ذوي الإعاقة الحسية يمكن أن تكون عائقاً لهم في الحصول على وظيفة فهناك دراسات سابقة أشارت إلى أن بعض رؤساء العمل يتخوفون من توظيف أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الحسية بسبب التكلفة الزائدة التي سوف يقومون بها من أجل تعديلات بيئة العمل سواء في مكان العمل لتسهيل عملية التنقل والحركة أو تعديلات في الأجهزة والمعدات عن طريق تحويل المستندات إلى لغة برايل، والتخوف من تعرضهم لإصابات في العمل (سالم، 2016؛ القريوتي، 2004؛ المهيري وآخرون، 2013).

أوضح الخطيب (2013) أن أشهر أنواع الإعاقات الجسمية والصحية الشلل الدماغي، الصرع، إصابات الحبل الشوكي، شلل الأطفال، اضطرابات الدم (التلاسيميا، الأنيميا، والهيموفيليا)، إصابات الدماغ المكتسبة، الشفة المشقوقة وشق الحلق، انحناءات العمود الفقري، تشوهات أعضاء الجسم (تشوهات الرسغ، تشوهات الركبة، تشوهات القدم، تشوهات الكتف، تشوهات المرفق، تشوهات الورك، تشوهات اليد)، وبتر الأطراف. تتنوع خصائص أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية إذ تختلف الخصائص اعتماداً على نوع الإعاقة الجسدية؛ لذلك سنشير هنا إلى بعض الخصائص العامة التي قد يتصف بها بعضهم، منها: نواحي العجز المختلفة في اضطراب ونمو عضلات الجسم التي تشمل اليدين والأصابع والقدمين والعمود الفقري

والصعوبات تتصف بعدم التوازن والجلوس والوقوف وعدم مرونة العضلات. والاضطرابات النفسية العصابية تتمثل بالانسحاب والخجل والانطواء والعزلة والاكتئاب والحزن وعدم الرضا عن الذات وعن الآخرين والشعور بالذنب والعجز والقصور وبالاختلاف عن الآخرين وبعدم اللباقة وبعدم الانتباه وتشتته وبالقهريّة والاعتمادية والخوف والقلق. وبعضهم يعاني من مشكلات في التبول وضبط المثانة والأمعاء. وجزء منهم لا يستطيع التحكم بمسكة القلم بسبب الإعاقة. فهذه الخصائص يمكن أن تكون عائقاً لأصحاب الهمم من ذوي الإعاقة الجسمية للحصول على وظيفة، فهناك دراسات سابقة أشارت إلى أن من أهم العوائق التي تواجه أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية للحصول على وظيفة التخوف من التكلفة الزائدة التي سوف يقوم بها رؤساء العمل من أجل تعديلات بيئة العمل سواء العمرانية أو الأجهزة و الآلات للتناسب مع أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية، وارتفاع تكلفة التأمين الصحي بسبب الظروف الصحي لهم، كثرة الإجازات المرضية و الاستئذان بسبب وضعهم الصحي (سالم، 2016؛ القريوتي، 2004؛ المهيري وآخرون، 2013).

أشار الحديد وسالم ومسعود (2009) بأن الإعاقة العقلية بناء على التصنيف السيكومتري تصنف إلى الإعاقة العقلية البسيطة وهي تدني مستوى الأداء العقلي العام عن المتوسط بمقدار (2-3) انحرافات معيارية؛ وذلك يعني أن درجة الذكاء تتراوح ما بين 55-59 على اختبار وكسلر، الإعاقة العقلية المتوسطة وهي تدني مستوى الأداء العقلي العام عن المتوسط بمقدار (3-4) انحرافات معيارية؛ وذلك يعني أن درجة الذكاء تتراوح ما بين 40-55، والإعاقة العقلية الشديدة هي تدني مستوى الأداء العقلي العام عن المتوسط (4-5) انحرافات معيارية؛ وذلك يعني أن درجة الذكاء تتراوح ما بين 25-39 على اختبار وكسلر، والإعاقة العقلية الشديدة جداً هي تدني مستوى الأداء العقلي العام عن المتوسط (5-6) انحرافات معيارية؛ وذلك يعني أن درجة الذكاء تقل عن 25 على اختبار وكسلر. وأشار الخطيب (2013) بأنه يوجد تصنيف آخر للإعاقة العقلية بناء على التصنيف التربوي. حيث يتم تصنيفهم إلى أصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية القابلون للتعلم

وهم الذين تتراوح نسبة ذكائهم (70- 75) على مقياس وكسلر يمكن تقديم التعليم الأكاديمي التقليدي لهم ولو بشكل جزئي، وأصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية القابلون للتدريب وهم أصحاب الهمم الذين تتراوح نسبة ذكائهم (30-50) على مقياس وكسلر لا يمكن أن يتلقوا التعليم الأكاديمي التقليدي لكن يمكن تزويدهم ببرامج خاصة في مجال الاعتماد على الذات والتواصل الاجتماعي، وأصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية الاعتماديين وهم الذين تقل نسبة ذكائهم عن (30) على مقياس وكسلر لا يمكنهم الاعتماد على أنفسهم ويحتاجون إلى رعاية بشكل متواصل.

يوجد العديد من الخصائص لأصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية ولكن يختلف تأثيرها حسب درجة وشدة الإعاقة ومن أهم هذه الخصائص ضعف في الذاكرة قصيرة المدى، ينسون ما يتعلمونه بشكل أسرع من الإنسان العادي، وغالباً ما تكون الذاكرة طويلة المدى طبيعية في حال دخول المعلومات إليها، وضعف الانتباه وتشتته، ويواجه مشكلة بالتعميم ويقصد به توظيف ما تعلمه في موقف سابق إلى موافق جديدة مشابهها، كذلك لديهم مشكلات في اللغة وتتمثل في قلة المحصول اللغوي، مشكلات في الكلام، وصعوبة تشكيل الأصوات، أو في الأخطاء النطقية، أو في مظاهر السرعة الزائدة في الكلام، أو ظهور وقفات أثناء الكلام، ولديهم عجز في المهارات الاجتماعية فهم يظهرون سلوكيات اجتماعية غير مقبولة وهذا ينعكس سلباً في بناء العلاقات الاجتماعية والتفاعل مع أفراد المجتمع، كذلك يواجهون مشاكل في تدني مفهوم الذات، توقع الأخفاف، الافتقار إلى مهارات التنظيم الذاتي، وضعف الثقة بالنفس وبالتالي هم يعتمدون على الآخرين لحل مشاكلهم (الخطيب، 2013). هذه الخصائص تشكل عائقاً لأصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية من أجل الحصول على وظيفة فقد اشارت عدة دراسات سابقة إلى أن من أهم العوائق التي تواجه أصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية في الحصول على وظيفة هي افتقارهم لبعض مهارات العمل الضرورية، عدم مقدرتهم على استخدام التقنيات في العمل، مشاكل النسيان، يحتاجون بشكل متكرر إعادة تدريبهم على مهامهم في العمل وتذكيرهم بها، ومشاكل في اندماجهم

مع زملائهم في العمل (Kocman et al., 2018) و (العجمي وبيتال، 2015؛ المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013).

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المتعلقة بصعوبات توظيف أصحاب الهمم

أشارت منظمة العمل الدولية (2001) أن أصحاب الهمم يواجهون العديد من صعوبات اثناء البحث عن وظيفة. تشمل هذه الصعوبات تدني فرص التعليم، الافتقار إلى مهارات العمل، التغيير السريع في سوق العمل، والافتقار إلى تسهيلات الحصول على فرص التشغيل الذاتي. كذلك اشار سالم (2016) إلى أن أهم الصعوبات التي يواجهها أصحاب الهمم في الحصول على وظيفة معيقات تتعلق بالمجتمع، فكلما كانت الاتجاهات سلبية نحوهم أدى إلى نقص الدعم لهم، والوضع الاقتصادي للبلاد فكلما كان الوضع الاقتصادي سيئاً وجد أصحاب الهمم صعوبة في الحصول على عمل.

وفي السياق ذاته أشار سالم (2016) أنه يمكن أن تكون هنالك صعوبات بتوظيف أصحاب الهمم تتعلق بأصحاب الهمم أنفسهم فيوجد عديد من العوامل أهمها نوع الإعاقة، العمر عند عملية التأهيل، مستوى التكيف النفسي والاستقرار النفسي والإنتاجية، ومستوى إجابة وإتقان أصحاب الهمم للمهنة. وظهرت نفس هذه النتيجة في دراسة ليندسي (Lindsay, 2011) التي أجرتها في كندا لمعرفة العوائق والحواجز التي تمنع أصحاب الهمم من الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها. وكانت عينة الدراسة (1898) شخصاً من أصحاب الهمم من الفئة العمرية 15 – 24 سنة، واعتمدت في دراستها على البيانات الحكومية المتاحة. وتوصلت الدراسة إلى أن أهم الحواجز والعوائق التي تمنع أصحاب الهمم من الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها نوع الإعاقة، المستوى التعليمي، ونوع الجنس.

وأجرى كير و كوامي (Kwame & Kyere, 2009) دراسة كان الغرض منها التعرف على الصعوبات الكامنة في التعليم المهني لأصحاب الهمم ذوي الإعاقة السمعية، ومعرفة المشاكل التي تحول دون تلبية احتياجات التوظيف من خريجي المهارات المهنية الصم، ولتقديم توصيات لتحسين التعليم المهني في المدارس الغائية لأصحاب الهمم ذوي الإعاقة السمعية. استخدم الباحث البحث الوصفي وهي نوع من أسلوب البحث النوعي في هذه الدراسة، وقد قام الباحث بتقسيم مجتمع الدراسة إلى أربع فئات رئيسية واختار الباحث عينة الدراسة بناء على خبرته، وكانت أدوات جمع البيانات المستخدمة هي الملاحظة، المقابلة والاستبيان. وبينت نتائج الدراسة أن معظم أصحاب الهمم ذوي الإعاقة السمعية الذين أكملوا التعليم المهني في المدارس الغائية للصم لم يعملوا بالمهارات التي اكتسبوها، كذلك وجد أن مناهج التعليم المهني تم أنشاؤها دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات أصحاب الهمم ذوي الإعاقة السمعية.

وفي دراسة أجراها تيته (Tetteh, 2007) بهدف التعرف على التحديات التي تواجه توظيف أصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل وصناع السياسات في غانا. استخدم الباحث استطلاع على عينة من 50 شخصاً منهم 10 مسؤولين من جهة العمل الوطني، و40 شخصاً من القطاعين العام والخاص. توصلت هذه الدراسة إلى عدم تعاون سياسات التوظيف مع الأشخاص أصحاب الهمم. وأوصت الدراسة بوضع قوانين وسياسات التي تكفل لهذه الفئة حقها.

وفي السياق نفسه هدفت دراسة عبيدات والبشتي (2006) إلى التعرف على المشكلات التي تواجه تشغيل أصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم وأولياء أمورهم تبعاً لمتغيرات (عمر أصحاب الهمم، جنسه، عمله، صلة قرابة ولي الأمر). تكونت عينة الدراسة من (71) فرداً من أولياء أمور أصحاب الهمم ومن (67) فرداً من أصحاب الهمم، تم إعداد استبانة معرفة بأفراد عينة الدراسة (أصحاب الهمم، أولياء الأمور) واستبانة أخرى

لقياس مشكلات تشغيل أصحاب الهمم، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن أصحاب الهمم يرون أن نظرة المجتمع السلبية اتجاههم هو العائق الأساسي أمام توظيفهم.

الدراسات السابقة المتعلقة بأهمية برامج التدريب المهني لأصحاب الهمم

كما أشرنا سابقاً يفتقر أصحاب الهمم إلى مهارات العمل الضرورية مما يقلل من فرص توظيفهم (منظمة العمل الدولية، 2001؛ العجمي والبيبتال، 2015؛ سالم، 2016؛ القريوتي، 2004). لذلك يحتاج أصحاب الهمم إلى برامج تأهيل وتدريب مهني من أجل تطوير مهاراتهم المهنية في المجالات المتعددة، ومن أجل تحديد المجالات المهنية طبقاً لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم ونوع إعاقاتهم، ومن أجل تعريف المجتمع بقدرات أصحاب الهمم، وخلق تفاعل بين المجتمع وأصحاب الهمم تمهيداً لتشغيلهم ودمجهم في المجتمع (سالم، 2016). كذلك تساعد برامج التدريب المهني أصحاب الهمم في التواصل والدمج في المجتمع بشكل فعال، وتحولهم من فئة عالة على المجتمع إلى فئة منتجة وقادرة على كسب العيش، كذلك تساعد برامج التدريب المهني أصحاب الهمم في الإحساس بأهميتهم ويرتفع تقديرهم لذاتهم وتحسن نظرة المجتمع نحوهم وتعزز الطموح المستقبلي لهم (داؤود، 2006). وهذا ما أكد عليه روبن وروسر (Rubin & Roessler, 2007) إلى أن برامج التأهيل المهني تؤثر على أصحاب الهمم بشكل إيجابي على جودة الحياة لديهم، فهي تزيد من احترامهم لذاتهم وتزيد من مشاعرهم نحو تقدير لذاتهم، وتحسن قدرة أصحاب الهمم على أن يكونوا مستقلين بحياتهم. كذلك تساعد برامج التأهيل المهني أصحاب الهمم في الحصول على عمل والاحتفاظ به وبالتالي دمجهم في المجتمع (O'Reilly, 2004). وهذا ما أكد عليه شارلي وليكرت (Shery & Lacerte, 2007) بأن برامج التأهيل المهني ساعدت أصحاب الهمم على اكتساب مهارات مهنية مكنتهم من الحصول على وظيفة ودمجهم في المجتمع.

في السياق ذاته أجرى الشمري (2003) دراسة في المملكة العربية السعودية بهدف تقييم

فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم. توصلت الدراسة إلى أن برامج التدريب

المهني كان له دور في تغيير نظرة المجتمع اتجاه الأشخاص أصحاب الهمم بشكل إيجابي، لأن برامج التأهيل المهني تؤدي إلى اعتماد أصحاب الهمم على أنفسهم من خلال حصولهم على وظيفة.

في دراسة أجراها بويز، ماثروس، رندل (Buys, Matthews, & Randall, 2015)، هدفت لمعرفة سياسة الحكومة الأسترالية والممارسات الحالية المتعلقة بأصحاب الهمم. توصلت الدراسة بأن التأهيل المهني هدف استراتيجي تتبعه الحكومة الأسترالية من أجل نقل أصحاب الهمم من أشخاص يتلقون الدعم الحكومي إلى أشخاص منتجين ويعتمدون على أنفسهم من خلال تأهيلهم مهنيًا وتوظيفهم واحتفاظهم بوظائفهم. لذلك قامت الحكومة الأسترالية بزيادة كبيرة في تمويل خدمات التأهيل المهني لأصحاب الهمم وتشريع القوانين والسياسات التي تشجع على توظيفهم.

كذلك أجرى مابوف وهارلي (Mpfu & Harley, 2002) دراسة هدفت إلى تقييم برامج التأهيل المهني في زامبيا والاستفادة من التجربة الأمريكية، أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية توفير خدمات التأهيل المهني لأصحاب الهمم فهي تساعدهم في تطوير قدراتهم وتحولهم إلى أشخاص منتجين بدل من أن يكونوا اتكالين.

وفي السياق ذاته أجرى نوري (Nuri et al., 2012) دراسة هدفت إلى تقييم فعالية برنامج التدريب المهني في تمكين 261 شخصاً من أصحاب الهمم في الحصول على عمل في بنغلاديش. استخدم الباحث الطريقة النوعية في هذه الدراسة، وكانت أداة البحث المقابلات لمعرفة تأثير البرنامج التدريبي على العوامل الفردية والاجتماعية والمادية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن برامج التأهيل المهني ساعدت (60%) من أصحاب الهمم في الحصول على وظيفة بعد تلقيهم برامج التدريب المهني.

وفي نفس السياق أجري دوتا وآخرون دراسة (Dutta et al., 2008) لمعرفة تأثير برامج إعادة التأهيل المهني على نتائج العمل للأشخاص ذوي الإعاقة الحسية والجسدية والعقلية في الولايات المتحدة. عينة الدراسة شملت 5,000 أصحاب الهمم ممن أنهوا برامج إعادة التأهيل من قبل وكالات التأهيل المهني الحكومية في السنة المالية 2005. والمتغير التابع هو مخرجات العمل. وكانت نتيجة هذه الدراسة أن نسبة ستين في المائة من أصحاب الهمم تم توظيفهم بأجر بعد تلقي خدمات التأهيل المهني.

وفي دراسة أجراها دين وآخرون (Dean et al., 2015) لمعرفة أثر برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية في ولاية فرجينيا الأمريكية. اقتصرت الدراسة على أصحاب الهمم الذين تقدموا بطلب التأهيل المهني لسنة 2000. اعتمد الباحثون على البيانات والسجلات المتوفرة في ولاية فرجينيا. وكان عدد عينة الدراسة 10323. أشارت نتائج الدراسة إلى أن برامج التأهيل المهني ذات عائد اقتصادي إيجابي على خزينة الدولة فكل دولار يتم أنفاقه على التأهيل المهني له عائد استثماري يقدر من 3 إلى 11 دولاراً على المدى البعيد.

بعض برامج التأهيل المهني ممكن أن يكون لها نتائج عكسية ففي دراسة أجراها جانغ وونغ ولين (Jang et al., 2014) في تايوان بهدف معرفة العوامل التي تؤثر على نتائج التوظيف لأصحاب الهمم الذين تلقوا خدمات التوظيف لأصحاب الهمم. وكان المشاركون في هذه الدراسة أصحاب الهمم الذين بدأوا وأغلق البرامج بين يناير 2008 وديسمبر 2010، ولم يكن يعملوا أثناء تلقي هذا البرنامج، تم تطبيق هذا الدراسة على مدينة واحدة في تايوان. وكانت عينة الدراسة 2,425 من أصحاب الهمم. وأظهرت نتائج الدراسة هذه الدراسة أن تلقي خدمات التأهيل المهني قبل التوظيف كان له نتائج عكسية على مخرجات التوظيف. وأشار الباحث سبب النتائج العكسية إلى احتمالية وجود ضعف في برامج التأهيل المهني الذي تلقوه؛ مما أثر على مخرجات التوظيف.

لأهمية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم اهتمت الإمارات العربية المتحدة والعديد من الدول بتوفير مراكز تأهيل مهني لهم. ومن مراكز التأهيل المهني الموجودة في الإمارات مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل أصحاب الهمم موجود في مدينة العين تابعة لوزارة الداخلية. تأسست مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل أصحاب الهمم سنة 2002 بتوجيهات من الشيخ زايد - رحمه الله- وذلك لتوفير خدمات التأهيل المهني والتشغيل لأصحاب الهمم من كافة إمارات الدولة. توفر مراكز الداخلية برامج تدريب مهني في مجالات المطلوبة في سوق العمل لكل من الذكور والإناث من خلال مركزين منفصلين. وتنظم البرامج التدريبية من دورات تخصصية، ذلك للاستجابة لواقع سوق العمل حول المهن المطلوبة والمقبولة في المجتمع الإماراتي. وتشمل برامج السكرتارية الالكترونية وحفظ الملفات كذلك برنامج صيانة أجهزة الكمبيوتر وبرنامج الرسم والتصميم الالكتروني وبرامج الاتصالات والبدالة الالكترونية وبرامج اللغة الإنجليزية وبرامج لغة الإشارة. والإعاقات التي يتم قبولها في مراكز الداخلية هي الإعاقات الجسدية والإعاقات السمعية والإعاقات العقلية على أن يكون المعاق قادراً على العناية بالذات والاستقلال الشخصي والحياتي. أن برامج التدريب المهني المقدمة لأصحاب الهمم في إدارة مراكز وزارة الداخلية اثبتت نجاحها في توظيف أصحاب الهمم. تم تخريج 623 متدرباً وتم توظيف 562 متدرباً (مراكز وزارة الداخلية، 2016).

كذلك من مراكز التأهيل المهني الموجودة في الإمارات مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية تأسست عام 1979 في مدينة الشارقة لتقديم خدماتها لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة، تقدم مدينة الشارقة لخدمات الإنسانية خدمات التأهيل المهني والتوظيف من خلال مركز مسارات للتطوير والتمكين الذي تأسس سنة 1989. ومن أهم أهداف مركز مسارات تمكين الأشخاص أصحاب الهمم على اكتساب المهارات المهنية من خلال التوجيه والتدريب والتوظيف، والعمل على دمج الأشخاص أصحاب الهمم في المجتمع من خلال تأمين الاستقلال المادي. يتم تأهيل المهني لأصحاب الهمم من الإعاقات السمعية والجسدية والعقلية الذين تتراوح أعمارهم بين

(16-25) سنة. كذلك يتم تقديم خدمة التأهيل المهني للذكور عن طريق ورش النجارة، الدهان، الخزف، الزراعة، والحاسب الآلي، ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للإناث عن طريق ورش التغذية، الخياطة، الأشغال اليدوية، والحاسب الآلي. بعد ذلك يتم العمل على توفير فرص عمل تتلاءم مع قدراتهم وميولهم في الدوائر والمؤسسة الحكومية والخاصة. بلغ عدد الأشخاص من أصحاب الهمم الذين تم توظيفهم منذ بدء تقديم خدمة التأهيل المهني ما يقارب 300 شخص (مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، 2016).

وكذلك من خدمات التأهيل المهني الموجود في الإمارات برنامج الكيت أطلقته هيئة تنمية المجتمع في أمانة دبي سنة 2010، ويسعى هذا البرنامج إلى تقديم خدمات التأهيل والإرشاد لأصحاب الهمم في أمانة دبي سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً ومن ثم إيجاد فرص عمل تناسب قدراتهم بهدف تمكينهم ودمجهم في المجتمع. أغلب الإعاقات التي يتم استقبالها هي الإعاقات العقلية والجسدية والسمعية. يتم تدريب أصحاب الهمم مهنيّاً سواء أكان التدريب يدوياً أم مكتيباً، ومن ثمّ إكسابهم مهارات التواصل في بيئة العمل ومهارات اللغة الإنجليزية. بلغ عدد أصحاب الهمم الذين تم توظيفهم من خلال برنامج الكيت 30 شخصاً (هيئة تنمية المجتمع، 2016).

ومن المراكز الأجنبية للتأهيل المهني مركز تشستير لتنمية المهارات **Chester skills development centers**، وهو مركز تأهيل مهني موجود في بريطانيا يقدم برامج تأهيل مهني لأصحاب الهمم من خلال قسم تكنولوجيا المعلومات والحاسب الآلي وقسم الحرف اليدوية (سليمان، 2012).

ومن الأمثلة أيضاً على تجارب التأهيل المهني الأجنبية التدريب المهني في أمريكا يعتمد على ورش ومصانع يعمل بها أصحاب الهمم تتنافس مع مثيلاتها من مصانع الأسوياء في نفس السوق وتحت نفس متطلبات وجودة المنتج، ويتألف نظام التأهيل المهني من عدت جهات متعلقة ببعض والتي تدعم نظام التدريب وتتضمن المصانع والورش التدريبية التي يعمل بها أصحاب

الهمم في مهام يتم اختيارها لهم من قبل المشرفين على حالتهم بما يتناسب إمكانياتهم وقدراتهم ومن هذه الأعمال التي يقوم بها أصحاب الهمم التغليف والتركييب والبريد والطباعة، وكما يتواجد مهندسين المواءمة، مهمتهم التغلب على كافة الصعاب في بيئة العمل ومواءمتها لإمكانيات أصحاب الهمم بما يكفل لهم القيام بأعمالهم ومهامهم على أكمل وجه، وكذلك يوجد مكتب التسويق ومتابعة الأداء، وهو الجهة المسؤولة عن البحث والاتفاق على الطلبات والصفقات للمصنع بما يضمن استمرارية العمل (سليمان، 2012).

الدراسات السابقة المتعلقة بقياس فاعلية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساءهم في العمل

أكدت الدراسة السابقة إلى أهمية الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني فهم الأقدر على تحديد إيجابيات وسلبيات تلك البرامج (أبو هلال والسرطاوي والقريوتي، 2000؛ الشمري، 2003). لذلك أجرى الشمري (2003) دراسة هدفت إلى معرفة وجهات نظر أصحاب الهمم بفاعلية برامج التدريب المهني. استخدم الباحث الاستبانة وقد طبقت على (287) فرداً من أصحاب الهمم في المملكة العربية السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة أن أصحاب الهمم يعتقدون أن برامج التأهيل المهني ساعدتهم ليصبحوا عناصر فاعلة في المجتمع ومنحتهم فرصة لإثبات ذاتهم وساهمت في تغيير نظرة المجتمع اتجاههم إلى نظرة إيجابية، وأنهم استفادوا بشكل جيد من هذه البرامج، وأن هذه البرامج ملائمة إلى حد كبير لاحتياجاتهم وميولهم وملائمة لاحتياجات المجتمع. بينما يرى رؤساء العمل أن أصحاب الهمم لم يستفيدوا من برامج التأهيل المهني، وأن هذه البرامج غير ملائمة لاحتياجات وميول أصحاب الهمم، وأنها غير ملائمة لاحتياجات المجتمع.

وفي السياق ذاته أجرى العنزي (2006) دراسة هدفت لمعرفة آراء أصحاب الهمم اتجاه برامج التأهيل المهني في المملكة العربية السعودية. استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتكونت عينة الدراسة من (68) شخصاً من أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية

الملتحقين بمراكز التأهيل المهني في مدينة الرياض، والدمام، والطائف. وكانت نتيجة الدراسة أن أصحاب الهمم ينظرون إلى برامج التأهيل المهني نظرة إيجابية؛ إذ ساعدتهم في امتلاك المهارة اللازمة لأداء المهنة، والاعتماد على النفس، تكوين علاقات اجتماعية، واكتساب نظرة إيجابية للحياة.

وكذلك أجرى عبيدات (2009) دراسة في دولة الإمارات العربية المتحدة لمعرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم. استخدم الباحث أداة الدراسة الاستبانة. وكانت عينة الدراسة (33) شخصاً من أصحاب الهمم الملتحقين بمراكز التأهيل المهني و (78) من أولياء أمورهم و (45) مدرباً مهنياً. وأشارت الدراسة إلى أن آراء أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية والسمعية فيما يتعلق فاعلية برامج التأهيل المهني كانت مرتفعة، وآراء أصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية كانت متوسطة.

وفي السياق نفسه أجرى بيردو (Perdue, 2011) دراسة على 80 شخصاً من أصحاب الهمم الذين تلقوا تأهيلاً مهنياً وتخرجوا عام 2010 من مركز تينيسي للتأهيل في الولايات المتحدة الأمريكية لمعرفة تصوراتهم حول برنامج التأهيل. وتفيد نتائج هذه الدراسة إلى أن أصحاب الهمم أشاروا إلى أن مراكز التأهيل لبت احتياجاتهم التدريبية، وكانت فترة البرنامج التدريبي مناسبة، وأنهم سوف يكونون أفراداً إيجابيين في عملهم وفي مجتمعهم، وأنهم يتوقعون الحصول على عمل في غضون ستة أشهر إلى سنة، ويعتقد أصحاب الهمم أن مركز تينيسي سوف يساعدهم في الحصول على وظيفة، وهم لا يعتقدون أن وسائل النقل ستمنعهم من العمل. كذلك أشارت الدراسة إلى أن الخريجين السابقين من مركز تينيسي تم توظيفهم في مجال التدريب الذي تلقوه.

وفي دراسة أجراها ليندسا وآخرون (Lindsay et al., 2012) التي هدفت إلى استكشاف المهارات التي اكتسبها أصحاب الهمم الذين أكملوا برنامجاً للتدريب على التوظيف.

وكانت عينة الدراسة 18 شخصاً من أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية الذين أكملوا برنامجاً للتدريب على التوظيف في مستشفى داخل مدينة أونتاريو، كندا. وكانت أداة الدراسة المقابلات، كما طبق الاستبانة على أصحاب الهمم لمعرفة آرائهم عن تجربتهم في البرنامج. وكانت نتائج الدراسة أن برامج التأهيل المهني ساعدت أصحاب الهمم في تطوير المهارات العملية والاجتماعية ومهارات الاتصال، والثقة بالنفس.

في دراسة أجراها فيرهوف وآخرون (Verhoef et al., 2013) كان الغرض من الدراسة معرفة تأثير برنامج تأهيل مهني على 20 شخصاً من أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية الذين تلقوا خدمة التأهيل في الفترة ما بين سنة 2007 وحتى سنة 2008 في مدينة روتردام، هولندا. استخدم الباحث المقابلة كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى أن برامج التأهيل المهني ساعدت أصحاب الهمم الحاصلين على وظيفة في تحسين أداء العمل، الاعتماد على الذات، تحسن مستوى الرفاهية، الرضا عن أدائهم الوظيفي، القدرة على حل مشاكل العمل.

وسعت دراسة ميتوزو وهلاتيوايو (Hlatywayo & Mtezo, 2014) لمعرفة آراء أصحاب العمل في زمبابوي بشأن توظيف الأشخاص الصم. وكان الدافع وراء هذه الدراسة الحاجة إلى إيجاد سبب للزيادة السريعة في عدد الصم الباطلين عن العمل. وقد استخدمت منهجية التصميم المختلط في البحث. وكان المشاركون في هذه الدراسة عشرة من أصحاب العمل الذين يعمل عندهم أشخاص صم. تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات. وقد أظهرت النتائج أن أغلبية أصحاب العمل يعتقدون أن الموظفين الصم لديهم نفس الكفاءات المهنية التي يتمتع بها الأشخاص الآسوياء. ونفس النتيجة توصل إليها تيته (Tetteh, 2007) عندما أجرى دراسة بهدف التعرف على التحديات التي تواجه توظيف أصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل. استخدم الباحث استطلاع على عينة من 50 شخصاً منهم 10 مسؤولين من جهة العمل الوطني و40 شخصاً من القطاعين العام والخاص. توصلت هذه الدراسة إلى أن رؤساء العمل يعتقدون أن أصحاب الهمم

لديهم نفس المقدرة أو أكثر من الأشخاص الأسوياء في أنجاز العمل والمهام المطلوبة منهم. كذلك توصل فونك وآخرون (Fong et al., 2010) إلى نفس النتائج عندما أجروا دراسة لمعرفة وجهات نظر رؤساء العمل بالعوامل الجانبية التي تؤثر بتوظيف أصحاب الهمم. كانت عينة الدراسة 20 من رؤساء العمل لشركات موجودة في منطقة الغرب الأوسط الأمريكي، كانت الاستبانة هي الأداة المستخدمة لجمع البيانات، واستخدم الباحث المنهجية الكمية الوصفية في دراسته. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن رؤساء العمل يرون أصحاب الهمم أشخاص منتجين ويمكن الوثوق بهم في العمل.

وفي دراسة أجريت في هولندا عن طريق بول وآخرون (Bal et al., 2017) لمعرفة آراء أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية في برامج التأهيل المهني قبل وأثناء حصولهم على وظيفة. تضمنت عينة الدراسة 19 شخصاً من أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية واستخدم الباحثون المقابلة كأداة للدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن برامج التأهيل المهني كان لها دور إيجابي في تحسين مهارات تعزيز الذات، زيادة احترام الذات، زيادة الكفاءة وتحسين القدرة على العمل، والحصول على وظيفة مناسبة. كذلك توصل رودريغيز (Rodriguez, 2015) إلى نفس النتائج عندما أجرى دراسة لمعرفة العوامل المؤثرة على نتائج التأهيل المهني لأصحاب الهمم. اعتمد الباحث على البيانات الفدرالية لسنة المالية 2014 في الولايات الجنوبية الغربية في الولايات المتحدة الأمريكية وكانت عينة الدراسة 18.523 من أصحاب الهمم. وأشار الباحث إلى أن برامج التأهيل المهني ذات أثر إيجابي فيما يتعلق بالمهارات الوظيفية التي اكتسبوها، الدخل الوظيفي، التأمين الصحي، الضمان الاجتماعي وتحقيق أهدافهم واستقلالهم بحياتهم.

أجرى المهيري وآخرون (2013) دراسة هدفت إلى تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص أصحاب الهمم في الإمارات العربية المتحدة. تضمنت عينة الدراسة على 215 مشاركاً منهم 56 شخصاً من أصحاب الهمم الملتحقين بمراكز وأقسام التأهيل المهني و103 من

أولياء أمور الأشخاص أصحاب الهمم و54 من المدربين المتواجدين في مراكز التأهيل المهني و42 شخصاً من رؤساء العمل لذين يوجد لديهم موظفين من أصحاب الهمم. استخدم الباحثون كأداة للدراسة الاستبانة مع أصحاب الهمم وأولياء الأمور والمدربين في مراكز التأهيل المهني، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة مع رؤساء العمل. تم استخدام الإحصاءات الوصفية والبيانات النوعية في هذه الدراسة. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم وأولياء أمورهم ومدربيهم كانت بمستوى متوسط بجميع المراحل باستثناء مرحلة التدريب المهني كان الأداء مرتفع. فيما يتعلق بآراء رؤساء العمل والمديرين في مستوى أداء أصحاب الهمم العاملين؛ فكانت تميل النظرة الإيجابية نحو أصحاب الهمم ذوي الإعاقة الجسدية والسمعية من حيث قدراتهم المهنية والشخصية في بيئة العمل، وكانت نظرتهم سلبية اتجاه أصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية من حيث قدراتهم وإمكانياتهم في العمل.

يوجد بعض الدراسات السابقة أشارت إلى أن أصحاب الهمم ورؤساء العمل ينظرون إلى برامج التأهيل المهني نظرة سلبية. ففي دراسة أجراها الشمري (2003) هدفت إلى معرفة وجهات نظر رؤساء العمل في فاعلية برامج التدريب المهني. استخدم الباحث الاستبانة وقد طبقت على (126) شخصاً من رؤساء العمل في المملكة العربية السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة أن رؤساء العمل يعتقدون أن أصحاب الهمم لم يستفيدوا من برامج التأهيل المهني، وأن هذه البرامج غير ملائمة لاحتياجات وميول أصحاب الهمم، وأنها غير ملائمة لاحتياجات المجتمع. وفي نفس السياق أجرى كمان وآخرون (Kocman et al., 2018) دراسة لمعرفة وجهات نظر رؤساء العمل بتوظيف أصحاب الهمم ذوي الإعاقة العقلية. كانت عينة الدراسة 30 من رؤساء العمل في مدينة فيينا في النمسا، استخدم الباحث منهجية البحث المختلط في دراسته. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن رؤساء العمل يرون أن أصحاب الهمم يوجد لديهم نقص في مهارات العمل ولا يستطيعون أداء المهام التي تطلب منهم.

كذلك في دراسة أجراها سليمان (2012) لمعرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم بمدينة الطائف بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أصحاب الهمم والعاملين بمراكز التأهيل. استخدم الباحث المنهاج الوصفي كمنهاج للدراسة واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وكانت عينة الدراسة جميع العاملين بمراكز التأهيل المهني وأصحاب الهمم الملتحقين بها في مدينة الطائف. وكانت آراء أصحاب الهمم والعاملين بمراكز التأهيل عدم توفر برامج التدريب التي تتناسب مع قدرات أصحاب الهمم، عدم توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لتدريبهم، وجود صعوبة بالحصول على وظيفة بعد إنهماء عملية التدريب، وعدم متابعتهم بعد حصولهم على وظيفة.

أظهرت نتائج الدراسات السابقة أنه يوجد تباين بين وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم.

تعقيب على الدراسات السابقة

هنالك العديد من الدراسات السابقة التي أوضحت الصعوبات التي تواجه أصحاب الهمم في الحصول على وظيفة، وكان من أهم هذه الصعوبات تدني فرص التعليم، الافتقار إلى مهارات العمل، التغيير السريع في سوق العمل، اتجاهات أصحاب العمل السلبية نحو توظيف أصحاب الهمم، ووجود معيقات تتعلق بالمجتمع، كذلك لا يتوفر لرؤساء العمل الحماس لتشغيل أصحاب الهمم، واحتمالية وجود ضعف في برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم (Kyere & Kwame, 2009; Jang et al., 2014) و (منظمة العمل الدولية، 2001؛ العجمي و البيتال، 2015؛ سالم، 2016؛ القريوتي، 2004). وأشارت بعض الدراسات إلى أن من المشاكل التي تواجه توظيف أصحاب الهمم تتعلق بأصحاب الهمم أنفسهم. تتمثل هذه المشاكل بمستوى التكيف النفسي والاستقرار النفسي والإنتاجية، ومستوى إجابة وإتقان أصحاب الهمم للمهنة (سالم، 2016) و (Lindsay, 2011).

كما أشرنا سابقاً يفتقر أصحاب الهمم إلى مهارات العمل الضرورية مما يقلل من فرص توظيفهم (منظمة العمل الدولية، 2001؛ العجمي والبيتال، 2015؛ سالم، 2016؛ القريوتي، 2004). لذلك أشارت العديد من الدراسات من أن أصحاب الهمم يحتاجون إلى برامج تأهيل وتدريب مهني؛ لأنها تساعد في التواصل والدمج في المجتمع بشكل فعال من خلال حصولهم على عمل، وتحولهم من فئة عالة على المجتمع إلى فئة منتجة وقادرة على كسب العيش، كذلك تشعرهم بأهميتهم ويرتفع تقديرهم لذاتهم وتزيد من طموحهم المستقبلي، وتحسن نظرة المجتمع نحوهم بشكل إيجابي (داؤود، 2006؛ سالم، 2016؛ الشمري، 2003) و (Shery & Lacerte, 2007; Rubin & Roessler, 2007; Buys Randall, 2015; O'Reilly, 2004). لذلك ركزت الدراسة الحالية على برامج التأهيل المهني وأصحاب الهمم.

ولأهمية دراسة وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل في برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم يوجد عدد من الدراسات السابقة التي أوضحت وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل في هذه البرامج. وكان يوجد تباين واختلاف في نتائج هذه الدراسات. فبعض الدراسات توصلت إلى إيجابية برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم (المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013؛ الشمري، 2003) و (Tetteh, 2007; Mtezo, 2014, Nuri et al., 2012; Verhoef et al., 2013; Lindsay, et al. 2012; Bal et al., 2015; Dean et al., 2015; Dutta, 2008; Rodriguez, 2015) وبعض الدراسات توصلت إلى سلبية برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم (Mpfungu & Harley, 2002; Kocman et al., 2018; Jang et al., 2014; Kyere & Kwame, 2009) و (عبيدات، 2009؛ سليمان، 2012).

حسب علم واطلاع الباحث يوجد عدد قليل من الدراسات السابقة التي تناولت تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساءهم في العمل في دولة

الإمارات العربية المتحدة، وهي: دراسة (عبيدات، 2009) و (المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013). لكن هذه الدراسات أجريت على أصحاب الهمم أثناء تدريبهم المهني ولم تأخذ آراؤهم بعد عملية التوظيف. لذلك تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة وجهات نظر أصحاب الهمم بفاعلية برامج التأهيل المهني بعد انتهائهم من برامج التأهيل المهني والتحاقهم بوظائفهم وعلى رؤسائهم في العمل. حيث تسهم المتابعة في هذه المرحلة بدرجة كبيرة في الحكم على مدى صلاحية برامج التدريب، ومعرفة نقاط القوة والضعف فيها، ذلك من خلال قياس المهارات والمعارف السلوكيات التي اكتسابها أصحاب الهمم وأثرها خلال أدائهم لعمالهم (السن، 2005). لذلك هدفت الدراسة الحالية إلى قياس فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم بعد إنهائهم لبرامج التأهيل المهني والتحاقهم بسوق العمل.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة

يتناول هذا الفصل الإجراءات التي اتخذها الباحث من أجل تحقيق هدف الدراسة وهو معرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من ذوي الإعاقة الجسدية، والحسية، والعقلية في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم وأصحاب العمل، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني. يتضمن هذا الفصل منهجية الدراسة وإجراءاتها، مجتمع وعينة الدراسة، خصائص عينة الدراسة، أدوات الدراسة، طرق حساب صدق وثبات أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، والاعتبارات الأخلاقية. فيما يلي توضيح لذلك.

منهج الدراسة

استخدم الباحث المنهج الكمي الوصفي لأنه مناسب وملائم لأهداف الدراسة، وهدفت الدراسة الحالية إلى معرفة وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني الذي تلقاه أصحاب الهمم من ذوي الإعاقة الجسدية، والحسية، والعقلية في دولة الإمارات العربية المتحدة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني. ويعرف المنهج الكمي الوصفي بأنه فئة من الأساليب المستخدمة في البحوث التربوية، وهو أسلوب علمي يعتمد على تجميع وتحليل البيانات الرقمية بغرض الوصف، والتفسير، والتنبؤ، أو التحكم في الظاهرة موضع الاهتمام. وهؤلاء يقتصر على وصف الظاهرة أو المشكلة فقط، بل يتعداه إلى أبعد من ذلك، فيحلل ويفسر ويتحقق من العلاقة بين المتغيرات ويربط بين المدلولات للوصول إلى الاستنتاجات التي سوف تساهم في فهم الواقع وتطويره (Gay et al., 2014). ومن ثم فإن

المنهج الكمي الوصفي مناسب وملائم لأهداف الدراسة ويحقق الإجابة على أسئلتها ويمكن الباحث من وصف وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني، ويمكن من معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني.

مجتمع وعينة الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع أصحاب الهمم (الإعاقات الجسدية، الحسية، والعقلية) الموجودين في دولة الإمارات العربية المتحدة الذين تلقوا برامج التأهيل والتدريب المهني في المراكز والمؤسسات الحكومية، وحصلوا على وظيفة في الفترة ما بين سنة 2010 حتى سنة 2016 وعلى رؤسائهم في العمل.

ولحصر عدد أفراد مجتمع الدراسة تواصل الباحث مع جميع المراكز والمؤسسات الحكومية للتأهيل المهني المعلن عنها في إحصائيات وزارة تنمية المجتمع عن طريق الهاتف، وتم حصر الجهات التي تقدم خدمات التدريب والتوظيف المهني لأصحاب الهمم بثلاث جهات، وهي: مراكز وزارة الداخلية، هيئة تنمية المجتمع، ومؤسسة الشارقة للخدمات الإنسانية. وبعد الرجوع إلى إحصائيات هذه الجهات تبين أن عدد أصحاب الهمم الذين تلقوا خدمة التدريب المهني لديهم، وحصلوا على وظيفة في الفترة ما بين سنة 2010 حتى سنة 2016 بلغ عددهم 123 شخصاً ومثلت مجتمع دراسة أصحاب الهمم. كذلك تبين من هذه الإحصائيات أن عدد رؤساء العمل المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم (الذين تلقوا خدمة التأهيل المهني) في العمل بلغ عددهم (123) شخصاً ومثلت مجتمع دراسة رؤساء العمل.

بعد توزيع الاستبانات على أصحاب الهمم بلغ عدد المستجيبين (27) من أصل (123)، وكذلك بعد توزيع الاستبانات على رؤساء العمل بلغ عدد المستجيبين (27) من أصل (123). تضمنت عينة الدراسة على 54 شخصاً (27 من أصحاب الهمم و27 من رؤساء العمل).

خصائص أفراد العينة

تضمنت عينة الدراسة (27) شخصاً من أصحاب الهمم الملتحقين في سوق العمل والذين تلقوا برامج تأهيل مهني في مؤسسات ومراكز التأهيل المهني الحكومية الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتضمنت كذلك عينة الدراسة على (27) شخصاً من رؤساء العمل المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم (الذين تلقوا برامج تأهيل مهني) في العمل.

يوضح الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب الجنسية، الجنس، ونوع الإعاقة. نلاحظ من جدول رقم (1) أن نسبة المواطنين هي الأعلى وبلغت 89% أما غير المواطنين هي الأقل حيث بلغت 11%، يلاحظ أيضاً أن نسبة المشاركين الذكور هي الأكبر بنسبة 70% بينما الإناث بلغت 30%، وكانت الإعاقة الجسدية أعلى نسبة من المشاركين بلغت 59% وتلتها الإعاقة العقلية بنسبة 26% وقد كانت الإعاقة الحسية أقل مشاركة وبنسبة 15%.

جدول 1: توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب الجنسية والجنس ونوع الإعاقة

الجنسية	الجنس		نوع الإعاقة		
	مواطن	غير مواطن	عقلية	جسدية	حسية
العدد	24	3	19	8	7
النسبة	89%	11%	70%	30%	26%

يوضح الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب جهة العمل والإمارة التي يعمل بها والعمر. نلاحظ من جدول رقم (2) أن نسبة أصحاب الهمم الذين يعملون في القطاع الحكومي مرتفعة بشكل كبير 70%، أما الذين يعملون في القطاع الخاص بلغت 30%، فيما يتعلق بالإمارة التي يعملون فكانت أعلى نسبتين لإمارة أبو ظبي والشارقة فكانت على

التوالي 40.5% و 33%، وجاءت إمارة دبي والفجيرة بنسب أقل لكنها متقاربة وكانت على التوالي 11% و 7.5%، بينما جاءت أقل مشاركة من إمارة رأس الخيمة وبنسبة 4%، أما من حيث عمر أصحاب الهمم نجد أن الفئة العمرية (30-39) حصلت على أعلى نسبة 59% ومن ثم الفئة العمرية (18-29) بنسبة 37% وأقل نسبة 4% للفئة العمرية (40-49) وأنه لا يوجد أي مشارك من أصحاب الهمم في الفئة العمرية (50 فما فوق).

جدول 2: توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب جهة العمل والإمارة التي يعمل بها والعمر

العمر		الإمارة التي يعمل بها									جهة العمل		
50 فما فوق	49 - 40	39 - 30	29 - 18	الفجيرة	أم القيوين	عجمان	رأس الخيمة	الشارقة	دبي	أبو ظبي	القطاع الخاص	القطاع الحكومي	التصنيف
0	1	16	10	2	0	0	1	9	3	11	8	19	العدد
0	4%	59%	37%	7.5%	0	0	4%	33%	11%	40.5%	30%	70%	النسبة

يشير الجدول رقم (3) إلى توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب المستوى التعليمي وعدد سنوات العمل، بالنسبة للمستوى التعليمي لأصحاب الهمم نجد أن أعلى نسبة هي ثانوي 44% وتلتها أخرى بالنسبة 22% ومن ثم جامعي بالنسبة 19% كأنت نسبة ابتدائي ومتوسط متساوي 7.5% وهي أقل نسبة ولا يوجد أي شخص من أصحاب الهمم لديه دراسات عليا، فيما يتعلق بعدد سنوات العمل لأصحاب الهمم فكانت أعلى فئتين (1-4) سنة والفئة (5-9) سنة بنفس النسبة 40.5% ومن ثم الفئة (أكثر من عشر سنوات) بنسبة 15% وأقل نسبة كانت للفئة (أقل من سنة) بمقدار 4%.

جدول 3: توزيع عينة الدراسة من أصحاب الهمم حسب المستوى التعليمي وعدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل				المستوى التعليمي						
التصنيف	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	اخرى	أقل من سنة	1-4	5-9	أكثر من عشر سنوات
العدد	2	2	12	5	0	6	1	11	11	4
النسبة	7.5%	7.5%	44%	19%	0	22%	4%	40.5%	40.5%	15%

يوضح الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين عن أصحاب الهمم في العمل حسب الجنسية والجنس ونوع إعاقة الموظف الذي يعمل لديهم. نلاحظ من جدول رقم (4) أن نسبة المواطنين من المسؤولين المباشرين هي الأعلى وبلغت 67%، أما غير المواطنين هي الأقل حيث بلغت 33%، يلاحظ أيضاً أن نسبة المشاركين الذكور من مسؤولين مباشرين عن أصحاب الهمم هي الأكبر بنسبة 63% بينما الإناث بلغت 33%، بالنسبة إلى نوع إعاقة أصحاب الهمم الذين يعملون لديهم كانت الإعاقة العقلية أعلى نسبة 48% وتلتها الإعاقة الجسدية بنسبة 33% ومن ثم الإعاقة السمعية بنسبة 15% وأقل شيء الإعاقة الحسية بنسبة 19%.

جدول 4: توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين حسب الجنسية والجنس ونوع إعاقة الموظف الذي يعمل لديك

التصنيف	الجنسية		الجنس			نوع الإعاقة للموظف الذي يعمل لديك	
	مواطن	غير مواطن	ذكر	أنثى	جسدية	عقلية	حسية
العدد	18	9	17	10	9	13	5
النسبة	67%	33%	63%	37%	33%	48%	19%

يوضح الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين عن أصحاب الهمم في العمل حسب جهة العمل والإمارة التي يعملون بها والمستوى التعليمي. نلاحظ من جدول رقم (5) أن نسبة المسؤولين المباشرين الذين يعملون في القطاع الخاص 52% وهي أعلى بقليل من نسبة المسؤولين المباشرين الذين يعملون في القطاع الحكومي 48%، فيما يتعلق بالإمارة التي يعملون بها فكانت أعلى نسبتين لإمارة الشارقة وأبوظبي، فكانت على التوالي 59% و 30% وجاءت بعد ذلك إمارة الفجيرة بنسبة 7% بينما جاءت أقل مشاركة من إمارة دبي وبنسبة 4% وفيما يتعلق بإمارة عجمان وأم القوين ورأس الخيمة لم تأت بأي مشاركة، فيما يتعلق بالمستوى التعليمي للمسؤولين المباشرين نجد أن أعلى نسبة هي جامعي 52%، وتلتها دراسات عليا بنسبة 33% ومن ثم ثانوي بنسبة 7% وكانت نسبة ابتدائي وأخرى متساوية. 4%، وهي أقل نسبة ولا يوجد أي شخص من المسؤولين المباشرين المستوى التعليمي متوسط.

جدول 5: توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين حسب جهة العمل والإمارة التي يعمل بها والمستوى التعليمي

جهة العمل		الإمارة التي يعمل بها							المستوى التعليمي						
التصنيف	القطاع الحكومي	القطاع الخاص	أبوظبي	دبي	الشارقة	رأس الخيمة	عجمان	الفجيرة	الفجيرة	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	أخرى
العدد	13	14	8	1	16	0	0	0	0	1	0	2	14	9	1
النسبة	48%	52%	30%	4%	59%	0	0	0	7%	4%	0	7%	52%	33%	4%

يوضح الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين عن أصحاب الهمم في العمل حسب مدة الإشراف على الشخص المعاق وعدد سنوات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام وعدد سنوات الخبرة. نلاحظ من جدول رقم (6) فيما يتعلق بمدة إشراف المسؤول في العمل عن الشخص المعاق (الذي تلقى برنامج تأهيل مهني في مراكز التأهيل المهني

الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة) الذي يعمل لديه كأنت أعلى فئة (1-4) سنة بنسبة 63% وتلتها الفئة (5-9) سنة بالنسبة 22% وجاءت أقل شيء الفئتين (أقل من سنة) و (أكثر من عشر سنوات) بنفس النسبة 7.5%، وفيما يتعلق بعدد سنوات تعامل المسؤولين المباشرين مع الموظفين لديهم من أصحاب الهمم (سواء أولئك أصحاب الهمم الذين تلقوا تأهيل مهني في مراكز التأهيل المهني أو لم يتلقوا)، وكانت أعلى فئة (1-4) سنة بنسبة 37% وكانت الفئتين (أكثر من عشر سنوات) و (5-9) متقاربتين وكانت نسبتهم على التوالي 33% و 26% وأقل نسبة للفئة (أقل من سنة) 4%، فيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة للمسؤولين المباشرين نجد أن الفئة (أكثر من عشر سنوات) جاءت بشكل مرتفع جداً بمقدار 81% وجاءت الفئة (1-4) بنسبة 19% ولم يكن هناك أي من المسؤولين المباشرين لديه سنوات خبرة في باقي الفئات.

جدول 6: توزيع عينة الدراسة من مسؤولين مباشرين حسب مدة الإشراف على الشخص المعاق وعدد سنوات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وعدد سنوات الخبرة

التصنيف	مدة الإشراف على الشخص المعاق			عدد سنوات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة			عدد سنوات الخبرة		
	أقل من سنة	4-1	9-5	أقل من سنة	1-4	5-9	أقل من سنة	1-4	5-9
العدد	2	17	6	1	10	7	9	5	0
النسبة	7.5%	63%	22%	4%	37%	26%	33%	19%	81%

تصميم أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لقياس فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر أصحاب الهمم وأصحاب العمل. لما تمتاز به هذه الأداة من إمكانية جمع البيانات من المشتركين عندما تكون أعدادهم كبيرة وموجودين في

مناطق جغرافيا متباعدة، وكثير من المشتركين يشعر بالراحة للاستجابة للاستبيانات مقارنة مع الطرق الأخرى، وتعد الاستبانة وسيلة مألوفة لكثير من الأشخاص (Russ-Eft & Preskill, 2009).

قام الباحث بتصميم استبانتين الاستبانة الأولى موجهة لأصحاب الهمم بهدف معرفة وجهة نظرهم بفاعلية برامج التأهيل المهني الذي تلقوه بوقت سابق، والاستبانة الثانية موجهة لرؤساء العمل (المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم)؛ بهدف معرفة وجهة نظرهم بفاعلية برامج التأهيل المهني الذي تلقاه أصحاب الهمم، وقد تضمنت الاستبانتان نفس المواضيع لكن باختلاف الصياغة اللغوية. صمم الباحث أداة الدراسة وأبعادها معتمد على الاطلاع على نماذج الاستبيانات المستخدمة في الدراسات السابقة (العنزي، 2006؛ عبيدات، 2009؛ المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013؛ الشمري، 2003) و (Kocman et al., 2018; Mtezo & Hlatywayo, 2014; Verhoef et al., 2013).

أولاً: مكونات استبانة أصحاب الهمم

تكونت استبانة أصحاب الهمم من ثلاثة أجزاء، وهي: (انظر المرفق رقم 1):

الجزء الأول: هي صفحة تعريفية عن الدراسة والهدف من الدراسة، والوقت المستغرق في تعبئة الاستبانة، وكيفية تعبئة الاستبانة.

الجزء الثاني: عبارة عن معلومات ديموغرافية عن أصحاب الهمم وتضمنت (معلومات عن الجنسية، الجنس، نوع الإعاقة، العمر، جهة العمل، الإمارة التي يعمل بها، المستوى التعليمي، وعدد سنوات العمل).

الجزء الثالث: تحتوي على بنود الاستبانة وتكونت من 21 فقرة، تم تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد، وهي:

- البعد المهني ويتكون من 10 فقرات (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10) تصف مدى امتلاك أصحاب الهمم للمهارات المهنية لأداء الوظيفة، ومدى ملاءمة البرنامج التدريبي الذي تدربوا عليه والوظيفة التي يعملون بها لميولهم ورغباتهم وطبيعة إعاقتهم.

- البعد الاجتماعي ويتكون من 6 فقرات (11,12,13,14,15,16)، و تصف مدى قدرة أصحاب الهمم على اعتمادهم وثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على حل مشاكلهم وتواصلهم مع المجتمع المحيط بهم.

- بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف ويتكون من 5 فقرات (17,18,19,20,21)، وتصف مدى متابعة مراكز التأهيل المهني لأصحاب الهمم بعد عملية التوظيف، ومدى تجاوب مراكز التأهيل المهني مع المشاكل التي تواجه أصحاب الهمم في العمل.

تم تصميم الاستجابة على بنود الاستبانة ودرجتها حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة=5، موافق=4، محايد=3، غير موافق=2، غير موافق بشدة=1). وتدل الاستجابة بموافق بشدة وموافق عن فاعلية برامج التأهيل المهني، والاستجابة بمحايد تشير إلى أن مستوى فاعلية البرنامج التأهيل المهني بشكل متوسط وبحاجة إلى تعديل، وأما الاستجابة غير موافق وغير موافق بشدة تدل على تدني فاعلية برامج التأهيل المهني.

ثانياً: مكونات استبانة رؤساء العمل (المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم)

تكونت استبانة المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل) لأصحاب الهمم من ثلاثة أجزاء، وهي:
(انظر المرفق رقم 2):

الجزء الأول: هي صفحة تعريفية عن الدراسة والهدف من الدراسة، والوقت المستغرق في تعبئة الاستبانة، وكيفية تعبئة الاستبانة.

الجزء الثاني: عبارة عن معلومات ديموغرافية عن المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل) لأصحاب الهمم وتضمنت (معلومات عن الجنسية، الجنس، نوع الإعاقة للموظف الذي يعمل لديك، العمر، جهة العمل، الامارة التي يعمل بها، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة، عدد سنوات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، مدة الإشراف على الشخص المعاق).

الجزء الثالث: تحتوي على بنود الاستبانة وتكونت من 19 فقرة، تم تقسيمها إلى ثلاثة أبعاد، وهي:

- البعد المهني ويتكون من 8 فقرات (1،2،3،4،5،6،7،8) تصف وجهة نظر رؤساء العمل بمدى امتلاك أصحاب الهمم للمهارات المهنية لأداء وظيفته، ومدى ملاءمة البرنامج التدريبي الذي تدرّب عليه والوظيفة التي يعمل بها لميوله ورغباته وطبيعة إعاقته.

- البعد الاجتماعي ويتكون من 6 فقرات (9،10،11،12،13،14) تصف وجهة نظر رؤساء العمل بمدى قدرة أصحاب الهمم على اعتمادهم وثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على حل مشاكلهم وتواصلهم مع المجتمع المحيط بهم.

- بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف ويتكون من 5 فقرات (15،16،17،18،19) تصف وجهة نظر رؤساء العمل بمدى متابعة مراكز التأهيل المهني لأصحاب الهمم بعد عملية التوظيف، ومدى تجاوب مراكز التأهيل المهني مع المشاكل التي تواجه أصحاب الهمم في العمل.

تم تصميم الاستبانة على بنود الاستبانة ودرجتها حسب مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة=5، موافق=4، محايد=3، غير موافق=2، غير موافق بشدة=1). وتدل الاستبانة بموافق

بشدة وموافق عن فاعلية برامج التأهيل المهني، والاستجابة بمحايد تشير إلى أن مستوى فاعلية البرنامج التأهيل المهني بشكل متوسط وبحاجة إلى تعديل، وأما الاستجابة غير موافق وغير موافق بشدة تدل على تدني فاعلية برامج التأهيل المهني.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الاستبانة استخدم الباحث صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة الأولية على ثلاثة محكمين من أساتذة جامعيين متخصصين في التربية الخاصة. بغرض التأكد من ملائمة الاستبانة للغرض الذي صممت من أجله، والحكم على مدى دقتها، وضوحها، وسلامة صياغتها اللغوية. تكونت الاستبانة بشكلها الأولي من 12 فقرة لاستبانة أصحاب الهمم، 11 فقرة لاستبانة المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل). وبناء على آراء المحكمين فقد تم حذف بعض الفقرات وإضافة بعض الفقرات والتعديل على بعض الفقرات إلى أن استقرت على شكلها النهائي، استبانة أصحاب الهمم 21 فقرة أنظر المرفق (رقم 1)، واستبانة المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل) لأصحاب الهمم 19 فقرة أنظر المرفق (رقم 2). وبذلك تم التأكد من صدق الأداة.

أيضاً تم التحقق من صدق الأداة عن طريق نسبة الاتفاق ما بين المحكمين حيث تم عرض الاستبانات على ثلاثة خبراء في التربية الخاصة لتحديد مدى ارتباط أو عدم ارتباط كل بند من بنود الاستبانة بموضوع الدراسة عن طريق رصد تقدير محدد لكل بند. وقد حصلت استبانة أصحاب الهمم على نسبة اتفاق ما بين المحكمين بمعدل 100% فجميع المحكمين أشاروا إلى ارتباط جميع الفقرات الذي بلغ عددها 21 فقرة بموضوع الدراسة. أما استبانة المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل) لأصحاب الهمم فقد حصلت على معامل ارتباط مقداره 90% بين المحكمين لفقرات الاستبانة. وهذا دليل على صدق استبانة أصحاب الهمم واستبانة رؤساء العمل.

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة عن طريق حساب معامل ألفا لـ "كرو نباخ."، فكانت نتيجة معامل الثبات لفقرات استبانة أصحاب الهمم (0.846)، ومعامل الثبات لفقرات استبانة رؤساء العمل (0.814)، مما يفيد أن درجة الثبات مرتفعة للاستبانيتين.

الاعتبارات الأخلاقية

المشاركة في الدراسة كانت طوعية الذين وافقوا على المشاركة من أصحاب الهمم ورؤساء العمل من ضمن عينة الدراسة. وأوضح الباحث في الصفحة الأولى في الاستبيان سواء استبيان أصحاب الهمم أو استبيان أصحاب العمل (المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم) أن المعلومات سوف تعامل بسرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، وأشار الباحث إلى أن المشاركة في تعبئة الاستبانة طوعية ولا داعي لذكر الاسم أو أي معلومات تدل عليه (انظر المرفق رقم 1 و2).

إجراءات الدراسة

اتبعت الدراسة الإجراءات الآتية:

- بعد إعداد أداة الدراسة بشكلها النهائي والتأكد من صدقها وثباتها حصل الباحث على رسالة تسهيل مهمة باحث من جامعة الإمارات العربية المتحدة، وتفيد بأن الباحث طالب ماجستير في كلية التربية مسار التربية الخاصة، وأن الباحث يجري دراسة عن فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل موجهة إلى مراكز التأهيل المهني المستهدفة في الدراسة.
- تواصل الباحث مع جميع مراكز ومؤسسات التأهيل المهني الحكومية المعلن عنها في إحصائيات وزارة تنمية المجتمع (8) عن طريق الهاتف من أجل أخذ الموافقة على إجراء

هذه الدراسة على أصحاب الهمم الذين التحقوا ببرامج التأهيل المهني لديهم، وتم توظيفهم في الفترة ما بين 2010 حتى 2016 ورؤسائهم في العمل، اعتذرت بعض المؤسسات عن المشاركة في هذه الدراسة؛ وذلك بسبب أنه لا توجد لديهم برامج تأهيلية مسبقة لأصحاب الهمم قبل التوظيف تعقد داخل هذه المراكز، وأنه يتم إيجاد الوظيفة لأصحاب الهمم، وتتم المتابعة أثناء عملية التوظيف. وبالتالي تم حصر الجهات التي تقدم خدمات التدريب والتوظيف المهني لأصحاب الهمم بثلاث جهات وهي مراكز وزارة الداخلية، هيئة تنمية المجتمع، ومؤسسة الشارقة للخدمات الإنسانية.

- تم زيارة هذه الجهات وتم تسليمهم رسالة تسهيل مهمة باحث وإعطائهم الاستبيانات لكي يتم توزيعها من خلالهم على جميع أصحاب الهمم الذين تدرّبوا لديهم وتم توظيفهم في الفترة ما بين سنة 2010 حتى سنة 2016 وعلى رؤسائهم في العمل، وتم أخذ إحصائية بتلك الأعداد. فقد كانت أعلى نسبة لمراكز وزارة الداخلية 56 من أصحاب الهمم و56 من رؤسائهم في العمل، ومن ثم الشارقة للخدمات الإنسانية 37 من أصحاب الهمم و37 من رؤسائهم في العمل، وأقل شيء هيئة تنمية المجتمع 30 من أصحاب الهمم و30 من رؤسائهم في العمل.
- تم متابعة هذه المراكز عبر الاتصالات الهاتفية والبريد الإلكتروني والزيارات الشخصية لمدة ثلاثة أشهر.
- خلال الشهر الأول أرسلت إحدى المؤسسات عبر البريد الإلكتروني 3 استبيانات مثلت استجابة أصحاب الهمم من أصل 30 استبياناً وأرسلت 1 استبيان مثل استجابة رؤساء العمل من أصل 30 استبياناً.
- خلال الشهر الثاني تم زيارة إحدى المؤسسات واستلام 7 استبيانات مثلت استجابة أصحاب الهمم من أصل 37 استبياناً واستلام 15 استبياناً مثل استجابة رؤساء العمل من أصل 37 استبياناً.

- وفي نهاية الشهر الثالث بعد الاتصالات بشكل شبه يومي بإحدى المؤسسات تم استلام 17 من الاستبيانات مثلت استجابة أصحاب الهمم من أصل 56 استبياناً واستلام 11 استبياناً مثل استجابة رؤساء العمل من أصل 56 استبياناً.
- خلال فترة تجميع الاستبيانات التي استمرت لمدة ثلاث أشهر كان إجمالي عدد الاستبيانات التي تم توزيعها على أصحاب الهمم، 123 وعدد الاستبيانات المستلمة 27 مما يمثل 22% نسبة استجابة أصحاب الهمم، كذلك الحال بالنسبة لرؤساء العمل تم توزيع 123 استبياناً عليهم وتم استلام 27 استبياناً مما يمثل 22% نسبة استجابة رؤساء العمل كما موضح في الجدول رقم (7). بعد ذلك تم تحليل الاستبانات إحصائياً، بواسطة الحاسب الآلي عن طريق استخدام برنامج التحليل الخاص بالدراسات الاجتماعية (SPSS).

جدول 7: توزيع الاستبانات المرسله والمستجاب لها

عدد استبانات رؤساء العمل		عدد استبانات أصحاب الهمم		العدد الكلي
المستجاب لها	المرسله	المستجاب لها	المرسله	
27	123	27	123	نسبة الاستجابة
%22		%22		

المعالجات الإحصائية

تم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية statistical packages for social sciences (SPSS). لإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني. وكذلك تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample Test) لكشف الفروق بين وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

مقدمة

يتناول هذا الفصل التعرف على نتائج هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها وعرض نتائجها الإحصائية والتعليق على نتائجها.

وقد سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم بعد حصولهم على الوظيفة؟
2. ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل؟
3. هل يوجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني؟

نتائج الدراسة:

سيتناول الباحث نتائج حل كل سؤال على حده في الفقرات التالية. اعتمد الباحث لتحديد درجة فاعلية برامج التأهيل المهني من خلال المتوسطات الحسابية لاستجابة أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل على فقرات الاستبانة الأوزان الآتية:

- المتوسط الحسابي أعلى من (3.5) درجة الفاعلية مرتفعة.
- المتوسط الحسابي من (2) إلى (3.49) درجة الفاعلية متوسطة.
- المتوسط الحسابي أقل من (2) درجة الفاعلية منخفضة (المهيري والسرطاوي والزيودي وعبيدات، 2013).

نتائج السؤال الأول: ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر أصحاب الهمم بعد حصولهم على الوظيفة؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ولكل بعد في استبانة أصحاب الهمم كما موضح في الجداول (8،9،10،11)، وفي الفقرات التالية سأعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ولكل بعد من استبانة أصحاب الهمم.

يوضح جدول (8) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبانة أصحاب الهمم، كما هو ملحوظ من الجدول فإن المتوسط الحسابي الكلي لهذه الأبعاد (3.77) وهذا يدل على أن درجة فاعلية برامج التأهيل المهني، بناءً على آراء أصحاب الهمم، كانت مرتفعة، وكما نلاحظ أن فاعلية البعد المهني والاجتماعي كانت مرتفعة بمتوسطات حسابية على التوالي: 4.04، 4.32. بينما كانت فاعلية بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف متوسطة وبمتوسط حسابي (2.41).

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبيان أصحاب الهمم

اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
البعد المهني.	4.04	0.77	مرتفعة
البعد الاجتماعي.	4.32	0.67	مرتفعة
بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف.	2.41	1.44	متوسطة
المتوسط الكلي لجميع المحاور	3.77	0.59	مرتفعة

ويوضح جدول (9) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد المهني في استبانة أصحاب الهمم، كما هو ملاحظ في الجدول فإن المتوسط الحسابي

الكلية للبعد المهني (4.04)؛ وهذا يدل إلى أن درجة فاعلية البعد المهني بناءً على آراء أصحاب الهمم كانت مرتفعة، كذلك نلاحظ أن الفقرة رقم (1) حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.56)، بينما حصلت الفقرة رقم (10) على أقل متوسط حسابي (2.85)، ونلاحظ أن الفقرات رقم (9،8،7،6،5،4،3،2،1) حصلت على درجة فاعلية مرتفعة، بينما الفقرة رقم (10) هي الوحيدة التي حصلت على درجة فاعلية متوسطة.

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد المهني في استبانة أصحاب الهمم

رقم الفقرة	فقرات البعد المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	تناسب برنامج التأهيل المهني لقدراتي ونوع إعاقتي.	4.56	0.80	مرتفعة
2	برنامج التأهيل المهني يتناسب مع رغباتي الشخصية.	3.74	1.51	مرتفعة
3	فترة التدريب في برنامج التأهيل المهني كانت كافية للقيام بمهام العمل الذي التحقت به.	4.22	0.89	مرتفعة
4	يتفق برنامج التأهيل المهني مع متطلبات سوق العمل.	4.07	1.27	مرتفعة
5	اكتسبت من خلال برنامج التأهيل المهني مهارات وقدرات مختلفة ساعدتني في الحصول على وظيفة.	4.26	1.02	مرتفعة
6	تم تدريبي على أجهزة وادوات مشابهة للأجهزة والأدوات في سوق العمل.	4.19	1.04	مرتفعة
7	تتناسب مهام الوظيفة التي اعمل فيها مع برنامج التأهيل المهني الذي تدربت عليه.	3.85	1.29	مرتفعة
8	استفدت من برنامج التأهيل المهني الذي تلقيت من خلال القيام بمهام العمل بكفاءة.	4.33	0.88	مرتفعة
9	يكلفني مسؤولي المباشر بمهام للقيام بها وذلك لما أملكه من مهارات وظيفية.	4.33	1.04	مرتفعة
10	برنامج التأهيل المهني الذي تلقيت لا يحتاج إلى تحسين من أجل أن يكون استعدادي أفضل للوظيفة.	2.85	1.46	متوسطة
	المتوسط الكلي للبعد المهني	4.04	0.77	مرتفعة

ويوضح جدول (10) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لفقرات البعد الاجتماعي في استبانة أصحاب الهمم، كما هو ملحوظ في الجدول فإن المتوسط

الحسابي الكلي للبعد الاجتماعي (4.32) فهذا يدل إلى أن درجة فاعلية البعد الاجتماعي بناءً على آراء أصحاب الهمم كانت مرتفعة، كذلك نرى أن الفقرة رقم (16) حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.70)، بينما حصلت الفقرة رقم (15) على أقل متوسط حسابي (4.11)، كذلك نلاحظ أن جميع فقرات البعد الاجتماعي (11،12،13،14،15،16) حصلت على درجة فاعلية مرتفعة.

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاجتماعي في استبانة أصحاب الهمم

رقم الفقرة	فقرات البعد الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
11	زاد برنامج التأهيل المهني من اعتمادي على نفسي.	4.41	0.75	مرتفعة
12	زاد برنامج التأهيل المهني من ثقتي بنفسي.	4.33	0.88	مرتفعة
13	إذا واجهتني مشكلة في العمل أحاول أن أجد لها حل.	4.19	1.14	مرتفعة
14	ساعدني برنامج التأهيل المهني في تحسين مهارات التواصل مع زملائي في العمل.	4.19	1.00	مرتفعة
15	ساعدني برنامج التأهيل المهني في تحسين مهارات التواصل مع العملاء في العمل.	4.11	1.12	مرتفعة
16	أدى برنامج التأهيل المهني الذي تدربت عليه إلى تنمية وزيادة مهارة العمل بروح الفريق.	4.70	0.54	مرتفعة
	المتوسط الكلي للبعد الاجتماعي	4.32	0.67	مرتفعة

كذلك يوضح جدول (11) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف في استبانة أصحاب الهمم، كما هو ملحوظ في الجدول فإن المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (2.41)؛ فهذا يدل على أن درجة فاعلية هذا البعد بناءً على آراء أصحاب الهمم كانت متوسطة، ونلاحظ أن الفقرة رقم (17) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.59)، بينما حصلت الفقرة رقم (18) على أقل متوسط حسابي (2.30)، كذلك نرى أن جميع فقرات هذا البعد (17،18،19،20،21) حصلت على درجة فاعلية متوسطة.

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف في استبانة أصحاب الهمم

رقم الفقرة	فقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
17	تتواصل مراكز التأهيل المهني مع المسؤول المباشر في المؤسسة التي اعلم بها.	2.59	1.58	متوسط
18	تتابع مراكز التأهيل المهني علاقتي مع زملائي والعملاء في المؤسسة التي اعلم بها.	2.30	1.51	متوسط
19	تقوم مراكز التأهيل المهني بحل المشاكل التي اتعرض لها في العمل.	2.37	1.55	متوسط
20	تقوم مراكز التأهيل المهني بمتابعة تنطوري المهني وترقيتي في العمل.	2.41	1.58	متوسط
21	مراكز التأهيل المهني توفر لي برامج تدريبية تطويرية إذا أحتجت إليها.	2.37	1.52	متوسط
	المتوسط الكلي لبعء الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف	2.41	1.44	متوسط

نتائج السؤال الثاني: ما فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤساء العمل؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ولكل بعد في استبانة رؤساء العمل كما موضح في الجداول (12،13،14،15)، وفي الفقرات التالية سأعرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ولكل بعد في استبانة رؤساء العمل.

يوضح جدول (12) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبانة رؤساء العمل، كما ملاحظ في الجدول فإن المتوسط الحسابي الكلي لهذه الأبعاد (3.64)؛ وهذا يدل إلى أن درجة فاعلية برامج التأهيل المهني بناء على آراء رؤساء العمل كانت مرتفعة، كذلك نلاحظ أن فاعلية البعد المهني والاجتماعي كانت مرتفعة بمتوسطات حسابية على التوالي: 3.75، 4.17. بينما كانت الفاعلية متوسطة لبعء الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف وبمتوسط حسابي (2.84).

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد استبيان رؤساء العمل

اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
البعد المهني.	3.75	0.74	مرتفعة
البعد الاجتماعي.	4.17	0.69	مرتفعة
بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف.	2.84	1.34	متوسطة
المتوسط الكلي لجميع المحاور	3.64	0.51	مرتفعة

ويوضح جدول (13) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد المهني في استبانة رؤساء العمل، كما هو ملاحظ من الجدول فإن المتوسط الحسابي الكلي للبعد المهني (3.75)؛ وهذا يدل إلى أن درجة فاعلية البعد المهني بناء على آراء رؤساء العمل كانت مرتفعة، كذلك نلاحظ أن الفقرة رقم (1) حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.26)، بينما حصلت الفقرة رقم (8) على أقل متوسط حسابي (2.52)، ونلاحظ أن الفقرات رقم (1،2،3،4،5،6) حصلت على درجة فاعلية مرتفعة، بينما الفقرات رقم (7،8) حصلت على درجة فاعلية متوسطة.

جدول 13: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد المهني في استبانة رؤساء العمل

رقم الفقرة	فقرات البعد المهني	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
1	مناسب مع قدراتهم ونوع إعاقاتهم.	4.26	0.71	مرتفعة
2	ساعدهم في امتلاك المهارة اللازمة للوظيفة التي يعملون بها (مثل استخدام الأجهزة والأدوات والبرامج).	4.11	0.70	مرتفعة
3	ساعدهم في أنجاز كافة المهام التي تطلب منهم في العمل.	4.19	0.83	مرتفعة
4	يتفق مع متطلبات سوق العمل.	3.81	1.11	مرتفعة
5	مناسب مع الوظيفة التي يعملون بها.	4.04	0.98	مرتفعة
6	جعلهم مؤهلين بشكل كافٍ لذلك تقوم بتكليفهم بمهام للقيام بها.	4.11	0.75	مرتفعة
7	كافي ولا يحتاجون إلى تدريب إضافي بعد التحاقهم في العمل.	2.96	1.32	متوسطة
8	لا يحتاج إلى تحسين من أجل أن يكون استعداد أصحاب الهمم أفضل للوظيفة.	2.52	1.25	متوسطة
	المتوسط الكلي للبعد المهني	3.75	0.74	مرتفعة

وكذلك يشير جدول (14) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاجتماعي في استبانة رؤساء العمل، كما هو ملاحظ من الجدول فإن المتوسط الحسابي الكلي للبعد الاجتماعي (4.17) فهذا يدل إلى أن درجة فاعلية البعد الاجتماعي بناء على آراء رؤساء العمل كانت مرتفعة، كذلك نرى أن الفقرة رقم (9) حصلت على أعلى متوسط حسابي (4.48)، بينما حصلت الفقرات رقم (11،12) على أقل متوسط حسابي وبمقدار

متساوي (3.85)، كذلك نلاحظ أن جميع فقرات البعد الاجتماعي (9،10،11،12،13،14) حصلت على درجة فاعلية مرتفعة.

جدول 14: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات البعد الاجتماعي في استبانة رؤساء العمل

رقم الفقرة	فقرات البعد الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
9	زاد من اعتمادهم على أنفسهم.	4.48	0.51	مرتفعة
10	ساهم في زيادة ثقتهم بأنفسهم.	4.37	0.74	مرتفعة
11	زاد من مقدرتهم في حل المشكلات التي تواجههم في العمل.	3.85	0.82	مرتفعة
12	ساعدهم في امتلاك المهارة الاجتماعية اللازمة للتواصل مع زملائهم في العمل.	3.85	1.23	مرتفعة
13	ساعدهم في امتلاك المهارة الاجتماعية اللازمة للتواصل مع العملاء في العمل.	4.07	0.92	مرتفعة
14	أدى إلى زيادة عملهم بروح الفريق.	4.37	0.69	مرتفعة
	المتوسط الكلي للبعد الاجتماعي	4.17	0.69	مرتفعة

ويوضح جدول (15) الموجود في الأسفل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف في استبانة رؤساء العمل، كما هو ملحوظ في الجدول فإن المتوسط الحسابي الكلي لهذا البعد (2.84)؛ فهذا يدل إلى أن درجة فاعلية هذا البعد بناء على آراء رؤساء العمل كانت متوسطة، ونلاحظ أن الفقرة رقم (15) حصلت على أعلى متوسط حسابي (2.96)، بينما حصلت الفقرة رقم (17) على أقل متوسط حسابي (2.74)، كذلك نرى أن جميع فقرات هذا البعد (15،16،17،18،19) حصلت على درجة فاعلية متوسطة.

جدول 15: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف في استبانة رؤساء العمل

رقم الفقرة	فقرات بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الفاعلية
15	تتواصل مراكز التأهيل المهني مع المسؤول المباشر في المؤسسة التي يعمل بها أصحاب الهم.	2.96	1.37	متوسط
16	تتابع مراكز التأهيل المهني علاقة أصحاب الهم مع زملائهم في العمل والعملاء.	2.85	1.35	متوسط
17	تقوم مراكز التأهيل المهني بحل المشاكل التي يتعرض لها أصحاب الهم في العمل.	2.74	1.38	متوسط
18	تقوم مراكز التأهيل المهني بمتابعة التطور المهني والترقي في العمل لأصحاب الهم.	2.85	1.46	متوسط
19	تزود مراكز التأهيل المهني أصحاب الهم ببرامج تدريبية تطويرية إذا احتاجوا إليها مستقبلاً.	2.81	1.36	متوسط
	المتوسط الكلي لبعء الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف	2.84	1.34	متوسط

نتائج السؤال الثالث: هل يوجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني؟

لتوضيح الفروق في الاستجابات بين وجهات نظر أصحاب الهم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني استخدم الباحث اختبار (ت) (T-Test) عند مستوى الدلالة (0.05). وكانت النتائج كما موضح في جدول رقم (16) إلى أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بالاستبانة بشكل عام بدلالة إحصائية (0.614). كذلك نلاحظ أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية تبعاً لأبعاد الاستبانة بشكل منفصل، بلغت الدلالة الإحصائية للبعء المهني (0.143)، والبعء الاجتماعي (0.409)، وبعء الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف (0.254).

بالرغم أن مستوى الدلالة الإحصائي أشار إلى عدم وجود فروق بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني لكن بالنظر إلى فروق المتوسطات الحسابية نلاحظ هنالك فروقاً بسيطة، تشير إلى أن المتوسطات الحسابية أقل في البعد المهني والاجتماعي والاستبانة ككل من وجهة نظر رؤساء العمل.

جدول 16: ملخص نتائج الاختبار الإحصائي (ت) لاختبار دلالة الفروق بين استجابات أصحاب الهمم رؤساء العمل على مدى فاعلية برامج التأهيل المهني

مستوى الدلالة	مستوى الدلالة -2-tailed)	قيمة ت المحسوبة	رؤساء العمل		أصحاب الهمم		البعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	.143	-1.488	0.74	3.75	0.75	4.05	البعد المهني
غير دال	.409	-.833	0.69	4.17	0.67	4.32	البعد الاجتماعي
غير دال	.254	1.154	1.34	2.84	1.44	2.41	بعد المتابعة بعد التوظيف
غير دال	.614	-.507	0.51	3.67	0.59	3.75	جميع أبعاد الاستبانة

الفصل الخامس :المناقشة والتوصيات

مقدمة

يناقش هذا الفصل النتائج التي تم تحليلها إحصائياً والمتعلقة بأهداف الدراسة التي تتضمن معرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظرهم بعد حصولهم على الوظيفة، ومعرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤسائهم في العمل، ومعرفة هل يوجد فروق دالة إحصائياً بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني. وسيتم مناقشة نتائج كل هدف من أهداف الدراسة بفقرة منفصلة. ومن ثم سيقدم هذا الفصل توصيات ذات صلة بنتائج الدراسة التي يؤمل منها تحسين برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة.

مناقشة نتائج السؤال الأول

فيما يتعلق بالهدف الأول، الذي يتضمن معرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظرهم، أشارت نتائج هذه الدراسة بشكل عام إلى أن وجهات نظر أصحاب الهمم اتجهت فاعلية برامج التأهيل المهني مرتفعة فقد كانت قيمة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات استبانة أصحاب الهمم (3.77)، وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي توصلت إلى أن أصحاب الهمم يرون أن برامج التأهيل المهني ذات أثر إيجابي (العنزي، 2006؛ الشمري، 2003) و (Perdue, 2011; Verhoef et al., 2013; Lindsay, et) و (Rodriguez, 2015; Dean et al., 2015; Bal et al., 2017; al., 2012).

لو نظرنا إلى الأبعاد الفرعية لاستبانة أصحاب الهمم نجد أن "البعد المهني" حصل على متوسط حسابي (4.04) وهو ضمن فاعلية مرتفعة، وفيما يتعلق بفقرات هذا البعد نجد أن (9)

فقرات من أصل (10) فقرات حصلت على درجة فاعلية مرتفعة وهي الفقرات (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)، بينما حصلت فقرة واحدة فقط على درجة فاعلية متوسطة وهي الفقرة (10) بمقدار (2.85)، ويفسر الباحث حصول هذه الفقرة على درجة فاعلية متوسطة أن احتياجات سوق العمل متغيرة بشكل سريع، وأن مراكز التأهيل المهني لا تواكب هذا التغير السريع في احتياجات سوق العمل، وأن عملية تدريب المهني لأصحاب الهمم غير موجهة لوظيفة محددة مسبقاً، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه سليمان (2012) التي أشارت ضمن نتائجها أن برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل. كذلك نلاحظ من "البعد المهني" حصول الفقرات (1) و(5) على متوسطات حسابية مرتفعة وهي على التوالي (4.56) و(4.26)، ويفسر الباحث حصول هذه الفقرات على فاعلية مرتفعة إلى أن دولة الإمارات العربية المتحدة مهتمة بفئة أصحاب الهمم بشكل كبير؛ وذلك عن طريق توفير العديد من مراكز التأهيل المهني المجهزة بأحدث الأجهزة والتقنيات الحديثة، ووجود كوادر عاملة مؤهلة، وأن برامج التدريب المهني أكسبت أصحاب الهمم المهارات المتنوعة التي ساعدتهم في الحصول على وظيفة، وأن برامج التأهيل المهني راعت قدرات وإمكانيات أصحاب الهمم. تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن أصحاب الهمم يرون أن برامج التأهيل المهني كانت مناسبة لاحتياجاتهم التدريبية وساعدتهم في امتلاك المهارات المهنية التي أهلتهم للحصول على وظيفة (Perdue, 2011; Verhoef et al., 2013; Dean et al., 2015; Rodriguez, 2015).

فيما يتعلق في "البعد الاجتماعي" فقد حصل على متوسط حسابي (4.32) ويقع ضمن درجة الفاعلية المرتفعة، ونجد أن جميع الفقرات الست (11,12,13,14,15,16) حصلت على درجة فاعلية مرتفعة، ونلاحظ أن الفقرة (11) و(12) حصلتا على متوسط حسابي على التوالي (4.41) و(4.33). ويفسر الباحث حصول هذه الفقرات على فاعلية مرتفعة إلى أن مراكز التأهيل المهني لا تعتمد فقط على التدريب المهني في عملية التأهيل المهني لأصحاب الهمم بل

يتواجد في تلك المراكز أخصائيو اجتماعيون ونفسيون أهلوا أصحاب الهمم لكي يعتمدوا على أنفسهم ولتزيد لديهم ثقتهم بأنفسهم. تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة لدنسي وآخرون (Lindsay et al., 2012) التي أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن أصحاب الهمم يرون أن برامج التأهيل المهني ساعدتهم في تطوير مهاراتهم الاجتماعية، مهارات التواصل، والثقة بالنفس. وكذلك تتفق مع دراسة بول وآخرون (Bal et al., 2017) التي كان من نتائجها أن أصحاب الهمم يرون أن برامج التأهيل المهني ساعدتهم في تحسين مهارات تعزيز الذات، وزيادة احترامهم لذاتهم. وأيضا تتفق مع دراسة فيرهوف وآخرون (Verhoef et al., 2013) التي أشارت نتائجها إلى أن أصحاب الهمم يرون أن برامج التأهيل المهني ساعدتهم في القدرة على حل مشاكل العمل.

بينما نجد أن "بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف" حصل على متوسط حسابي (2.41) وتعد درجة فاعليته متوسطة، ونجد أن جميع فقراته (17،18،19،20،21) حصلت على درجة فاعلية متوسطة. ويفسر الباحث حصول جميع فقرات "بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف" على درجة فاعلية متوسطة إلى افتقار مراكز التأهيل المهني لآلية واضحة لمتابعة أصحاب الهمم بعد توظيفهم، واعتقادهم أنه ينتهي دورهم بتوظيف أصحاب الهمم. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة المهيري وآخرون (المهيري وآخرون، 2013) التي أشارت نتائجها إلى أن أصحاب الهمم يرون أن فاعلية برامج التأهيل المهني متوسطة فيما يتعلق بالمتابعة بعد التوظيف. وكذلك تتفق مع نتائج دراسة عبيدات (2009) حيث يرى أصحاب الهمم فاعلية برامج التأهيل المهني متوسطة فيما يتعلق بمتابعتهم بعد التوظيف. لكن متابعة أصحاب الهمم بعد حصولهم على وظيفة أمر في غاية الأهمية، لأنه يساعد أصحاب الهمم في المحافظة على وظائفهم والترقي بها، وذلك يتم من خلال متابعة المشاكل التي تواجههم في العمل سواء المشاكل مهارية أو السلوكية وإيجاد حلول لها.

مناقشة نتائج السؤال الثاني

فيما يتعلق بالهدف الثاني، الذي يتضمن معرفة فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم من وجهة نظر رؤسائهم في العمل، أشارت نتائج هذه الدراسة أن وجهة نظر رؤساء العمل اتجاء فاعلية برامج التأهيل المهني مرتفعة فقد كانت قيمة المتوسطات الحسابية لجميع فقرات استبانة رؤساء العمل (3.75)، وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن رؤساء العمل يرون أن برامج التأهيل المهني لها أثر إيجابي على أصحاب الهمم (Tetteh, 2007; Hlatywayo & Mtezo, 2014; Fong et al., 2010).

بنظر إلى الأبعاد الفرعية لاستبانة رؤساء العمل نجد أن "البعد المهني" حصل على متوسط حسابي (3.75) وهو ضمن فاعلية مرتفعة، وفيما يتعلق بفقرات هذا البعد نجد أن (6) فقرات من أصل (8) فقرات حصلت على درجة فاعلية مرتفعة وهي (1،2،3،4،5،6)، بينما حصلت فقرتين على درجة فاعلية متوسطة وهما الفقرة (7) و(8) بمتوسطات حسابية على التوالي (2.96) و (2.52)، ويفسر الباحث حصول هذه الفقرات على درجة فاعلية متوسطة أن مراكز التأهيل المهني تقدم برامج تأهيل مهني بشكل عام وليست مخصصة لوظائف محددة بشكل مسبق، لذلك عندما يلتحق أصحاب الهمم بسوق العمل يكون لديهم بعض النقص بمهارات الوظيفة التي يعملون بها. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كوكمان وآخرون (Kocman et al., 2018) التي توصلت إلى أن رؤساء العمل يعتقدون أن أصحاب الهمم لا يمتلكون مهارات العمل بشكل كافٍ. وكذلك تتفق مع دراسة الشمري (2003) التي كان من نتائجها أن رؤساء العمل يعتقدون أن أصحاب الهمم يحتاجون إلى تدريب إضافي بعد التحاقهم بالعمل. كذلك نلاحظ من "البعد المهني" حصول الفقرتين (3) و(6) على متوسطات حسابية مرتفعة وهما على التوالي (4.19) و(4.11)، ويفسر الباحث حصول هذه الفقرات على فاعلية مرتفعة إلى أن مراكز التأهيل المهني تقوم بتوفير برامج تدريب مناسبة لاحتياجات سوق العمل؛ مما أدى إلى امتلاك أصحاب الهمم

المهارة لتنفيذ المهام التي تطلب منهم. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة تيتش (Tetteh, 2007) التي أشارت بأن رؤساء العمل يعتقدون بأن أصحاب الهمم لديهم نفس مقدرة الأشخاص الأسوياء في أنجاز العمل والمهام المطلوبة منهم، وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة فونك (Fong et al., 2010) التي ذكرت بأن رؤساء العمل يرون بأن أصحاب الهمم أشخاص منتجين وممكن الوثوق بهم وتكليفهم بمهام للقيام بها. وكذلك اتفقت مع نتائج دراسة ميتوزو وهلاتيوايو (Hlatywayo & Mtezo, 2014) التي أشارت نتائجها إلى أن رؤساء العمل يرون أن أصحاب الهمم يمتلكون الكفاءة والمهارة للقيام بعملهم.

فيما يتعلق في "البعد الاجتماعي" فقد حصل على متوسط حسابي (4.17) ويقع ضمن درجة الفاعلية المرتفعة، ونجد أن جميع الفقرات (9،10،11،12،13،14) حصلت على درجة فاعلية مرتفعة، ونلاحظ أن الفقرة (13) حصلت على متوسط حسابي مرتفع مقداره (4.07)، ويفسر الباحث حصول هذه الفقرة على درجة فاعلية مرتفعة أن مراكز التأهيل المهني لا تكفي فقط بتدريب أصحاب الهمم على مهارات المهنة، بل تهتم بتأهيلهم اجتماعياً لكي يستطيعوا أن يتعاملوا بشكل مناسب مع البيئة التي تحيط بهم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2003) التي أشارت إلى أن رؤساء العمل لا يجدون صعوبة في التواصل والتعامل مع أصحاب الهمم، وأن أصحاب الهمم يتبعوا الأوامر والتعليمات التي تصدر لهم. كذلك اتفقت مع نتائج دراسة المهيري وآخرون (المهيري وآخرون، 2013) فقد أشارت بأن رؤساء العمل يرون أن أصحاب الهمم متعاونين مع زملائهم في العمل ومسؤوليهم المباشرين في العمل.

فيما يتعلق في "بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف" نجد أنه حصل على متوسط حسابي (2.84) وتعد درجة فاعليته متوسطة، ونجد أن جميع فقراته (15،16،17،18،19) حصلت على درجة فاعلية متوسطة. ويفسر الباحث حصول جميع فقرات "بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف" على درجة فاعلية متوسطة إلى أن مراكز التأهيل المهني لا تهتم بمتابعة

أصحاب الهمم بعد توظيفهم بشكلٍ كافٍ، وتكتفي بدور التدريب والتوظيف. كذلك اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المهيري وآخرون (المهيري وآخرون، 2013) التي أشارت إلى أن رؤساء العمل يعتقدون بأن أصحاب الهمم بحاجة إلى إشراف ومتابعة بشكل مستمر من قبل مراكز التأهيل المهني لكنه غير متوفر بشكل كافٍ.

مناقشة نتائج السؤال الثالث

فيما يخص الهدف الثالث، المتعلق بمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يخص فاعلية برامج التأهيل المهني. استخدم الباحث اختبار (ت) (T-Test) عند مستوى الدلالة (0.05). وأوضحت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهة نظر رؤسائهم في العمل فيما يخص فاعلية برامج التأهيل المهني. وكذلك لا يوجد فروق دالة إحصائية تبعاً لأبعاد الاستبانة "البعد المهني"، و"البعد الاجتماعي"، و"بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف". ويمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى أن أصحاب الهمم تقترب وجهات نظرهم من وجهات نظر رؤساء العمل عندما ينتقلون إلى مرحلة العمل وتطبيق ما تدربوا عليه في العمل، فيستطيعون الحكم بشكل أكثر واقعية على نقاط قوة وضعف برامج التأهيل المهني. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2003) التي أشارت إلى وجود اختلاف بين وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني. وكذلك تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المهيري وآخرون (2013) التي أشارت أيضاً إلى وجود اختلاف بين وجهات نظر أصحاب الهمم ورؤساء العمل فيما يخص فاعلية برامج التأهيل المهني. وقد يكون سبب الاختلاف أن هذه الدراسة أجريت على أصحاب الهمم بعد انتهائهم من برامج التأهيل المهني والتحاقهم بسوق العمل، بينما دراسة الشمري (2003) ودراسة المهيري وآخرون (2013) أجريت على أصحاب الهمم أثناء تلقيهم برامج التأهيل المهني.

بالرغم من أن مستوى الدلالة الإحصائي دلّ إلى عدم وجود فروق بين وجهات نظر أصحاب الهمم ووجهات نظر رؤسائهم في العمل فيما يتعلق بفاعلية برامج التأهيل المهني لكن بالنظر إلى فروق المتوسطات الحسابية نلاحظ هنالك فروقاً بسيطة، تشير إلى أن المتوسطات الحسابية أقل في "البعد المهني" و"البعد الاجتماعي" والاستبانة ككل من وجهة نظر رؤساء العمل. وهذا يدل إلى أن أصحاب الهمم يرون فاعلية برامج التأهيل المهني أعلى من وجهات نظر رؤساء العمل. ويفسر الباحث وجود انخفاض فاعلية برامج التأهيل المهني من وجهات نظر رؤساء العمل مقارنة بأصحاب الهمم إلى أن رؤساء العمل لديهم توقعات عالية فيما يخص إنتاجية وأداء أصحاب الهمم ويريدون منهم إنتاجية وأداء مقارب للأشخاص الأسوياء، وذلك بسبب قلة معرفة رؤساء العمل بخصائص كل أعاقة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2003) التي أشارت إلى أن رؤساء العمل يعتقدون أن أصحاب الهمم لم يستفيدوا من برامج التأهيل المهني، وأن هذه البرامج غير ملائمة لاحتياجات وميول أصحاب الهمم. وكذلك تتفق مع ما توصل إليه القريوتي (2004) إلى أن وجهة نظر رؤساء العمل اتجاه أصحاب الهمم أنهم لا يمتلكون المهارات الأساسية الكافية التي تأهلهم للعمل، وقلة إنتاجيتهم مقارنة مع الأشخاص الأسوياء. وهذا ما أكد عليه سالم (2016) إلى أن رؤساء العمل يرون أن إنتاجية أصحاب الهمم أقل من إنتاجية الأشخاص الأسوياء. كذلك تتفق مع دراسة ككمان وآخرون (Kocman et al., 2018) التي توصلت إلى أن رؤساء العمل يعتقدون أن أصحاب الهمم لا يمتلكون مهارات العمل بشكلٍ كافٍ.

وفي النهاية نجد أن وجهة نظر أصحاب الهمم اتجاه فاعلية برامج التأهيل المهني مرتفعة فيما يخص التأهيل المهني والاجتماعي، ومتوسطة فيما يتعلق في المتابعة بعد التوظيف. وكذلك نجد أن رؤساء العمل لديهم نفس وجهة نظر أصحاب الهمم اتجاه فاعلية برامج التأهيل المهني، فهم يرون أن برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم مرتفعة فيما يتعلق بالتأهيل المهني والاجتماعي، ومتوسطة فيما يخص المتابعة بعد التوظيف، وكذلك نجد إلى أن ليس هنالك فروق

دالة إحصائياً بين وجهة نظر أصحاب الهمم ورؤسائهم في العمل بفاعلية برامج التأهيل المهني المقدم لأصحاب الهمم.

توصيات الدراسة

بناء على نتائج الدراسة ومن أجل تحسين فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة فإن الباحث يوصي بالأمور الآتية:

1. تطوير وتحسين برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم بشكل دوري؛ ليتناسب مع التغير السريع في متطلبات واحتياجات سوق العمل.
2. أن تقوم مراكز التأهيل المهني بوضع إجراءات وآلية واضحة لمتابعة أصحاب الهمم بعد توظيفهم.
3. أن تتواصل مراكز التأهيل المهني مع المسؤولين المباشرين عن أصحاب الهمم في العمل بشكل دوري لمعرفة المشاكل التي تواجه أصحاب الهمم والقيام بحلها.
4. متابعة أصحاب الهمم بعد انتهائهم من برامج التأهيل المهني وتقديم لهم برامج تدريبية تطويرية من أجل أن يحافظوا على وظائفهم ويبقوا منافسين في سوق العمل.
5. أن تقوم مراكز التأهيل المهني بإعطاء ورش توعوية لرؤساء العمل عن خصائص أصحاب الهمم ليكون لديهم تطلعات واقعية لإنتاجية وأداء أصحاب الهمم.

الدراسات المستقبلية المقترحة

1. إجراء الدراسة على جميع أنواع الإعاقات واستخدام نوع الإعاقة كمتغير للدراسة.
2. إجراء الدراسة باستخدام المنهج النوعي من أجل معرفة وجهات النظر بشكل معمق.
3. إجراء الدراسة على مراكز التأهيل المهني الخاصة ومقارنة نتائجها مع نتائج مراكز التأهيل المهني الحكومي.

المراجع العربية

أبو النصر، مدحت (2014). *الإعاقة والمعاق رؤية حديثة*. دبي: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

أبو هلال، ماهر والسرطأوي، عبد العزيز والقريوتي، إبراهيم (2000). *تطوير مقياس فاعلية البرامج التدريبية للمعاقين ودلالات الصدق والثبات: دراسة عاملية. دراسات نفسية*. تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية (رانم) 40 (10).

اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة (2006). الأمم المتحدة، حقوق الإنسان. أسترجم من <http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

البوابة الرسمية لحكومة الإمارات العربية المتحدة (2017). *أصحاب الهمم*. أسترجم من <https://government.ae/ar-AE/information-and-services/social-affairs/special-needs>

الحديدي، منى؛ سالم، ياسر؛ مسعود، وائل. (2009) *التأهيل الشامل (ص. 12-23)*. الطبعة الأولى. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.

الخطيب، جمال (2013). *أسس التربية الخاصة (ص. 97-171)*. الطبعة الأولى. الدمام: مكتبة الملك فهد الوطنية.

داؤود، عزيز (2006). *الإعاقة من التأهيل إلى الدمج (ص. 127-186)*. الطبعة الأولى. عمان: المكتبة الوطنية.

سالم، حنين (2016). *المدخل إلى التدريب المهني الحديث (ص. 223-256)*. الطبعة الأولى. عمان: دائرة المكتبة الوطنية.

سليمان، خالد (2012). *نموذج مقترح لتنفيذ دور مراكز التأهيل المهني للمعاقين في التدريب والتشغيل في ضوء الاتجاهات العالمية*. مجلة كلية التربية جامعة المنصورة، 78 (3).

السن، عادل (2005). *تقويم فاعلية العملية التدريبية وتحقيق مبدئ اقتصاديات التدريب*. مؤتمر الاستشارات والتدريب الفترة 5 يونيو 2005. بيروت (لبنان): المنظمة العربية لتنمية الإدارية.

الشمري، مشوح (2003). تقويم فاعلية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال (اطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم، كلية العلوم الاجتماعية، الرياض.

عبد الرسول، محمد (2015). تطوير برامج التأهيل المهني للمعاقين سمعياً بمصر على ضوء خبرات بعض الدول (دراسة مقارنة). مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد. ع(17)، 129 - 171.

عبيدات، روي (2009). فاعلية برامج التأهيل المهني المقدمة للمعاقين في دولة الامارات العربية المتحدة. سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الامارات، وزارة الشؤون الاجتماعية.

عبيدات، روي (2012). تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (ص. 29-55). الطبعة الأولى. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

العجمي، ناصر والبتال، الجوهرة (2015). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4(14)، 237-270.

العركوك، طارق. (2006). الأمن الوظيفي واداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام لتعليم العاصمة المقدسة (اطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية، مكة.

العنزي، عبد الله (2006). آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعاقين حركياً (اطروحة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، الرياض.

فهمي، السيد (2009). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة (ص. 316-317). الطبعة الأولى. جامعة المنصورة: دار الجامعة الجديدة.

القيروتي، يوسف (2004). السياسات والبرامج المعاصرة في مجال التدريب المهني للمعوقين وتشغيلهم (ص. 28-32). بيروت: وزارة الشؤون الاجتماعية والجمعية الوطنية لحقوق المعاق.

القانون الاتحادي رقم 29 (2006). حكومة أبو ظبي الرقمية، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة. أسترجم من

<https://www.abudhabi.ae/portal/public/ar/homepage/religion->

and-community/people-of-determination-le/federal-law-no-29-of-2006-concerning-the-rights-of-people-of-determination

مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية (2016). *التقرير السنوي 2015-2016*. الشارقة: منشورات مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية.

مؤتمر قادرون (2015). الامارات العربية المتحدة. أسترجم من <https://www.emaratalyom.com/local-section/other/2015-03-25-1.768503>

منظمة العمل الدول (2001). المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعاقين. المكتب الإقليمي للدول العربية. بيروت.

مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل المعاقين (2016). *سنوات من التميز والعطاء*. العين: منشورات وزارة الداخلية.

المهيري، عوشة والسرطاوي، عبد العزيز والزيودي، محمد وعبيدات، روجي (2013). تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. *المؤتمر السنوي السادس عشر للإرشاد النفسي بجامعة عين شمس (788-825)*. جامعة عين شمس (مصر): مركز الارشاد النفسي.

هيئة تنمية المجتمع (2016). *أنواع الإعاقة وطرق التعامل معها*. دبي: منشورات هيئة تنمية المجتمع.

وزارة تنمية المجتمع (2009). *اتفاقيات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: التصديق واستراتيجيات التطبيق*، مؤتمر التأهيل الدولي-الإقليم العربي (11-12 نوفمبر 2009)، الامارات العربية المتحدة.

وزارة تنمية المجتمع (2017). الإمارات العربية المتحدة. أسترجم من <https://www.mocd.gov.ae/ar/open-data/statistics.aspx?DisableResponsive=1&DisableResponsive=1>

المراجع الأجنبية

- Bal, M. I., Sattoe, J. N. T., van Schaardenburgh, N. R., Floothuis, M. C. S. G., Roebroek, M. E., & Miedema, H. S. (2017). A vocational rehabilitation intervention for young adults with physical disabilities: participants' perception of beneficial attributes. *Child: Care, Health and Development*, 43(1), 114-125. DOI: 10.1111/cch.12407.
- Black, J., Hashimzade, M., & Myles, G. (2017). *A Dictionary of Economics* (5th ed.). Oxford University Press. DOI: 10.1093/acref/9780198759430.001.0001.
- Buys, N., Matthew, R. L., & Randall, C. (2015). Contemporary vocational rehabilitation in Australia. *Disability and Rehabilitation*, 37(9), 820–824. DOI: 10.3109/09638288.2014.942001.
- Danielsen, G. (2005). Meeting Human Needs, Preventing Violence: Applying Human Needs Theory to the Conflict in Sri Lanka. Retrieved from: https://www.cnvc.org/sites/cnvc.org/files/NVC_Research_Files/NVC%20and%20Violence%20Prevention/Danielsen2005.pdf
- Dean, D., Pepper, J., Schmidt, R., & Stern, S. (2015). The effects of vocational rehabilitation for people with cognitive impairments. *International Economic Review*, 56(2), 214-221.
- Dutta, A., Gerver, R., Chan, F., Chou, C., & Ditchman, N. (2008). Vocational Rehabilitation Services and Employment Outcomes for People with Disabilities: A United States Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 4(18), 326-34. DOI 10.1007/s10926-008-9154-z.
- Fong, C., Strauser, D., Maher, P., Lee, E., Jones, R. & Johnson, E. T. (2010). Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States. *J Occup Rehabil*, 20,412–419. DOI 10.1007/s10926-010-9252-6.
- Gay, L.R., Mills, G.E., & Airasian, P. (2014) *Educational Research: Competencies for analysis and applications* (10th ed.). New Jersey: Merrill/Pearson.
- Hlatywayo, L., & Metezo, J. Z. (2014). The Employment of Deaf Persons: A Zimbabwean Employers Perspective. *Journal of Humanities and Social Science*, 19(9), 2279-2285. Johnson, S. (2006). Maslow's hierarchy of needs, in J Adair (Ed) *Leadership and Motivation: The Fifty - Fifty Rule and the*

- Eight Key Principles of Motivating Others, London: Kogan Page Ltd.
Retrieved from
<http://search.proquest.com/docview/288406806?accountid=62373>
- Jang, Y., Wang, Y. T., Lin, M. H. (2014). Factors Affecting Employment Outcomes for People with Disabilities Who Received Disability Employment Services in Taiwan. *J Occup Rehabil*, 24(1), 11-21. DOI: 10.1007/s10926-013-9433-1.
- King, C. D. (2016). *Evaluation of Training Effectiveness*. Dubai: Knowledge Institute for Training.
- Kocman, A., Fischer, L., & Webe, G. (2018). The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 120–131. DOI: 10.1111/jar.12375.
- Kyere, & Kwame (2009). *Educating the Deaf in Vocational Skills: Selected Schools for the Deaf in Focus* (unpublished doctoral dissertation). Kuame Nkrumah University of Science and Technology, Ghana Retrieved from: [http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/365/1/KWAME%20KYERE,%20GENERAL%20ART%20STUDIES%20\(PDF\).pdf](http://ir.knust.edu.gh/bitstream/123456789/365/1/KWAME%20KYERE,%20GENERAL%20ART%20STUDIES%20(PDF).pdf)
- Lindsay, S. (2011) Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33, 1340–1350.
- Lindsay, S., Adams, T., Mcdougall, C. & Sanford, R. (2012) Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 34, 228–237.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. Retrieved from
<http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>.
- Mpofu, E., & Harley, D. (2002). Disability and rehabilitation in Zimbabwe: Lessons and implications for rehabilitation practice in the U.S. *Journal of Rehabilitation*, 68(4), 26-33.
- Nuri, R. P., Hoque, T., Akand, M.K., & Waldron, S. M. (2012). Impact Assessment of a Vocational Training Programme for Persons with Disabilities in Bangladesh. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 23(3), 56-62. doi: 10.5463/dcid.v23i3.81.

- Oweidi, A. (2015). Evaluation of Vocational Services Provided to Jordanian Disabled People According to International Standards. *International Education Studies*, 8(3), 77-92.
- Office of Disability Employment Policy. (2010). United States Department of Labour. Retrieved from <https://www.dol.gov/odep/>
- Perdue, J. M. (2011). Outcomes of persons with disabilities who receive vocational training at Tennessee Rehabilitation Center (unpublished doctoral dissertation). Tennessee State University, United States - Tennessee.
- Rodriguez, V. J. (2015). Factors impacting vocational rehabilitation employment outcomes: an analysis of state-federal service provision. The University of Texas-Pan American. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.uaeu.ac.ae/docview/1734046396/abstract/F0B39D83F5034D0EPQ/1?accountid=62373>.
- Rubin, E.R, & Roessler, R.T. (2007). *Foundations of the Vocational Rehabilitation process* (6thed.). Austin, TX: Pro-Ed Inc.
- Russ-Eft, D., & Preskill, H. (2009). *Evaluation in Organizations: A Systematic Approach to Enhancing Learning, Performance, and Change* (2en ed.). New York: Basic Books.
- Shrey, D. E. & Lacerte, M. (2007). *Principles and practice of disability management in industry*. GR Florida, Press Inc.
- Tetteh, A. (2007). Employment challenges facing people with disabilities In Ghana. Retrieved from: www.lcint.org/download.php?id=533
- Verhoef, J. A. C., Roebroek, M. E., Van Schaardenburgh, N., Floothuis, M.C.G. & Miedema, H.S. (2013) Improved occupational performance of young adults with a physical disability after a vocational rehabilitation intervention. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24, 42–51.
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*. Retrieved from http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/

الملاحق

ملحق (1): استبانة أصحاب الهمم

أصحاب الهمم المحترمين

"السلام عليكم ورحمة الله وبركاته"

أدعوكم للمشاركة في استبيان حول فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم الذي تلقيتموه في وقت سابق في مراكز التأهيل والتدريب المهني لأصحاب الهمم. يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة وجهة نظركم وآراءكم ببرامج التأهيل المهني التي تلقيتموه بعد حصولكم على الوظيفة. ذلك لما سيكون له أثر في تطوير وتحسين برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الإمارات العربية المتحدة.

بما أنكم أحد المتدربين ببرامج التأهيل المهني، فأني أمل التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بجميع فقراتها وإعطائها جزءاً من وقتكم. علماً بأن تعبئة هذه الاستبانة تستغرق من 5-10 دقائق، ولما لإجاباتكم من أهمية تعتمد عليها نتائج هذه الدراسة نأمل منكم الإجابة على هذه الاستبانة التي بين أيديكم بكل وضوح ودقة بوضع (√) في الخانة التي ترونها مناسبة وتعبر عن وجهة نظركم وآراءكم.

علماً بأن كافة المعلومات الواردة في الاستبيان ستُعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذلك لا داعي لكتابة الاسم أو ذكر أي معلومات تدل على شخصكم الكريم. مع العلم بأن المشاركة في تعبئة هذا الاستبيان طوعية.

شاكرين لكم حسن التعاون،،

الباحث محمد فواز

استبانة أصحاب الهمم

المعلومات الديموغرافية			
الجنسية:		1- () مواطن. 2- () غير مواطن.	
الجنس:		1- () ذكر. 2- () أنثى.	
نوع الإعاقة:			
1- () جسدية		2- () سمعية	
3- () عقلية		4- () غير ذلك اذكرها: -----	
العمر:			
1- () 29-18 سنة		2- () 30-39 سنة	
3- () 40-49 سنة		4- () 50 سنة فما فوق	
جهة العمل:			
1- () القطاع الحكومي		2- () القطاع الخاص	
الإمارة التي تعمل بها:		1- () أبو ظبي	
2- () دبي		3- () الشارقة	
4- () عجمان		5- () أم القوين	
6- () رأس الخيمة		7- () الفجيرة	
المستوى التعليمي:			
1- () ابتدائي		2- () متوسط	
3- () ثانوي		4- () جامعي	
5- () دراسات عليا		6- () أخرى	
التخصص أن وجد: -----			
عدد سنوات العمل:			
1- () أقل من سنة		2- () 1-4 سنوات	
3- () 5-9 سنوات		4- () أكثر من عشر سنوات	

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
"البعد المهني"					
					1 تناسب برنامج التأهيل المهني لقدراتي ونوع إعاقتي.
					2 برنامج التأهيل المهني لا يتناسب مع رغباتي الشخصية.
					3 فترة التدريب في برنامج التأهيل المهني كانت كافية للقيام بمهام العمل الذي التحقت به.
					4 يتفق برنامج التأهيل المهني مع متطلبات سوق العمل.
					5 اكتسبت من خلال برنامج التأهيل المهني مهارات وقدرات مختلفة ساعدتني في الحصول على وظيفة.
					6 تم تدريبي على أجهزة وادوات مشابهة للأجهزة والأدوات في سوق العمل.
					7 تتناسب مهام الوظيفة التي اعمل فيها مع برنامج التأهيل المهني الذي تدربت عليه.
					8 استفدت من برنامج التأهيل المهني الذي تلقيتته من خلال القيام بمهام العمل بكفاءة.
					9 يكفني مسؤولي المباشر بمهام للقيام بها وذلك لما أملكه من مهارات وظيفية.
					10 برنامج التأهيل المهني الذي تلقيتته يحتاج إلى تحسين من أجل أن يكون استعدادي أفضل للوظيفة.
"البعد الاجتماعي"					
					11 زاد برنامج التأهيل المهني من اعتمادي على نفسي.
					12 زاد برنامج التأهيل المهني من ثقتي بنفسي.
					13 إذا واجهتني مشكلة في العمل أحاول أن أجد لها حل.

					14	لم يساعدني برنامج التأهيل المهني في تحسين مهارات التواصل مع زملائي في العمل.
					15	ساعدني برنامج التأهيل المهني في تحسين مهارات التواصل مع العملاء في العمل.
					16	أدى برنامج التأهيل المهني الذي تدربت عليه إلى تنمية وزيادة مهارة العمل بروح الفريق.
"بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف"						
					17	تتواصل مراكز التأهيل المهني مع المسؤول المباشر في المؤسسة التي أعمل بها.
					18	لا تتابع مراكز التأهيل المهني علاقتي مع زملائي والعملاء في المؤسسة التي أعمل بها.
					19	تقوم مراكز التأهيل المهني بحل المشاكل التي أتعرض لها في العمل.
					20	تقوم مراكز التأهيل المهني بمتابعة تطوري المهني وترقيتي في العمل.
					21	مراكز التأهيل المهني توفر لي برامج تدريبية تطويرية إذا احتجت إليها.

ملحق (2): استبانة رؤساء العمل

المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل) عن الموظفين أصحاب الهمم المحترمين

"السلام عليكم ورحمة الله وبركاته"

أدعوكم للمشاركة في استبيان حول فاعلية برامج التأهيل المهني لأصحاب الهمم الذي تلقاه الموظفين أصحاب الهمم الذين يعملون معكم في وقت سابق في مراكز التأهيل والتدريب المهني لأصحاب الهمم. يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة وجهة نظركم وأراءكم في فاعلية هذه البرامج. ذلك لما سيكون له أثر في تطوير وتحسين برامج التأهيل المهني المقدمة لأصحاب الهمم في دولة الامارات العربية المتحدة.

بما أنكم أحد المسؤولين المباشرين (رؤساء العمل) عن الموظفين أصحاب الهمم، فإنني أمل التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بجميع فقراتها وإعطائها جزءاً من وقتكم. علماً بأن تعبئة هذه الاستبانة تستغرق من 5-10 دقائق، ولما لإجاباتكم من أهمية تعتمد عليها نتائج هذه الدراسة نأمل منكم الإجابة على هذه الاستبانة التي بين أيديكم بكل وضوح ودقة بوضع (√) في الخانة التي ترونها مناسبة وتعبر عن وجهة نظركم وأراءكم.

علماً بأن كافة المعلومات الواردة في الاستبيان ستُعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، لذلك لا داعي لكتابة الاسم أو ذكر أي معلومات تدل على شخصكم الكريم. مع العلم بأن المشاركة في تعبئة هذا الاستبيان طوعية.

شاكرين لكم حسن التعاون،،

الباحث محمد فواز

استبانة رؤساء العمل (المسؤول المباشر في العمل)

المعلومات الديموغرافية					
الجنسية:		1- () مواطن. 2- () غير مواطن.			
الجنس:		1- () ذكر. 2- () أنثى.			
جهة العمل:					
2- () قطاع خاص			1- () قطاع حكومي		
الإمارة التي تعمل بها:		1- () أبوظبي		2- () دبي	
3- () الشارقة		4- () عجمان		5- () أم القيوين	
6- () رأس الخيمة		7- () الفجيرة			
المستوى التعليمي:					
1- () ابتدائي		2- () متوسط		3- () ثانوي	
4- () جامعي		5- () دراسات عليا		6- () أخرى	
التخصص أن وجد:		-----			
نوع الإعاقة للموظف الذي يعمل لديكم:					

1- () أعاقة جسدية	2- () إعاقة سمعية	3- () عقلية	4- () غير ذلك انكرها: ----- -
--------------------	--------------------	--------------	--------------------------------------

مدة الإشراف على الشخص المعاق:			
1- () أقل من سنة	2- () 1-4 سنوات	3- () 5-9 سنوات	4- () أكثر من عشر سنوات
عدد سنوات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة:			
1- () أقل من سنة	2- () 1-4 سنوات	3- () 5-9 سنوات	4- () أكثر من عشر سنوات
عدد سنوات الخبرة			
1- () أقل من سنة	2- () 1-4 سنوات	3- () 5-9 سنوات	4- () أكثر من عشر سنوات

بنود الاستبانة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
"البعد المهني"					
من وجهة نظرك هل ترى أن برنامج التأهيل المهني الذي تلقاه أصحاب الهمم:					
					1 مناسب مع قدراتهم ونوع إعاقاتهم.
					2 ساعدهم في امتلاك المهارة اللازمة للوظيفة التي يعملون بها (مثل استخدام الأجهزة والأدوات والبرامج).
					3 ساعدهم في إنجاز كافة المهام التي تطلب منهم في العمل.
					4 يتفق مع متطلبات سوق العمل.
					5 مناسب مع الوظيفة التي يعملون بها.
					6 جعلهم مؤهلين بشكل كافٍ لذلك تقوم بتكليفهم بمهام للقيام بها.
					7 غير كافي وأنهم بحاجة إلى تدريب إضافي بعد التحاقهم في العمل.
					8 يحتاج إلى تحسين من أجل أن يكون استعداد أصحاب الهمم أفضل للوظيفة.
"البعد الاجتماعي"					
من وجهة نظرك هل ترى أن برنامج التأهيل المهني الذي تلقاه أصحاب الهمم:					
					9 زاد من اعتمادهم على أنفسهم.
					10 ساهم في زيادة ثقتهم بأنفسهم.
					11 زاد من مقدرتهم في حل المشكلات التي تواجههم في العمل.
					12 لم يساعدهم في امتلاك المهارة الاجتماعية اللازمة للتواصل مع زملائهم في العمل.
					13 ساعدهم في امتلاك المهارة الاجتماعية اللازمة للتواصل مع العملاء في العمل.
					14 أدى إلى زيادة عملهم بروح الفريق.
"بعد الاستمرارية والمتابعة بعد التوظيف"					
					15 تتواصل مراكز التأهيل المهني مع المسؤول المباشر في المؤسسة التي يعمل بها أصحاب الهمم.
					16 تتابع مراكز التأهيل المهني علاقة أصحاب الهمم مع زملائهم في العمل والعملاء.
					17 لا تقوم مراكز التأهيل المهني بحل المشاكل التي يتعرض لها أصحاب الهمم في العمل.
					18 تقوم مراكز التأهيل المهني بمتابعة التطور المهني والترقي في العمل لأصحاب الهمم.
					19 تزود مراكز التأهيل المهني أصحاب الهمم ببرامج تدريبية تطويرية إذا احتاجوا إليها مستقبلاً.