

APD

هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة  
Authority of People with Disability

تحليل استبيان  
إدماج ذوي الإعاقة في العمل  
بالمملكة العربية السعودية  
2022

## محتوى الدراسة

5	مقدمة
7	القسم الأول: المعلومات الشخصية للمشاركين
7	إجمالي عدد المشاهدات في العينة، وخصائص عينة الأشخاص ذوي الإعاقة
7	تصنيف المشاركين وفقاً للنوع والفئات العمرية
8	الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة
9	المستوى التعليمي
10	الوضع الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة
11	توزيع المشاهدات من حيث النوع والمنطقة الإدارية التابع لها
12	القسم الثاني: تحليل خصائص الإعاقة
12	تحليل الإعاقة وفقاً للنوع والشدة والأسباب
12	نوع الإعاقة
14	شدة الإعاقة
15	القسم الثالث: تحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل
15	بيئة العمل الحالية
15	القطاع التابع له عمل الأشخاص ذوي الإعاقة
16	مدى الاحتياج إلى أدوات دعم ومساعدة لتيسير العمل
17	أدوات الدعم والمساعدة الأكثر احتياجاً
17	الوظائف التي تقدم إليها الشخص ذو الإعاقة وتمت مقابله الشخصية بها
18	تنوع فرص العمل للأشخاص من ذوي الإعاقة
19	الوظائف التي يرغب الأشخاص ذوو الإعاقة في ممارستها

20	دوافع العمل في الوقت الحاضر .....
20	مدى المعرفة بنجاح آخرين من ذوي الإعاقة في تحقيق الإنجازات الوظيفية في المملكة .....
22	القسم الرابع: برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة .....
	مدى الدراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة والاستفادة منها وفقاً للنوع والتوزيع الجغرافي .....
22	القطاعات الأفضل دعماً على المستوى المعنوي والوظيفي .....
24	القسم الخامس: تحليل بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة .....
25	الدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها ...
26	تحليل آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول بيئة العمل .....
27	مدى إلمام الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل .....
27	عدم مواجهة مشكلة في إنجاز مهام العمل .....
28	مدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان .....
29	مدى تناسب خطط الإخلاء لاحتياجات الشخص من ذوي الإعاقة .....
30	مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل العمل .....
31	مدى استطاعة الشخص ذي الإعاقة التعبير عن آرائه وأفكاره في اجتماعات العمل .....
31	مدى تلقي التقدير الكافي من المدير عند إنجاز العمل بنجاح .....
32	تلقي التوبيخ من المدير إذا لم ينجح الشخص ذو الإعاقة في إنجاز العمل بصورة جيدة .....
33	الإدماج / المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به .....
34	مدى تقديم العمل للتشجيع والدعم المعنوي الكافي لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي .....
35	مدى تشجيع مكان العمل على أداء برامج تدريبية لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي .....
35	الإبلاغ عن أي سلوك/ ممارسات غير أخلاقية في مكان العمل دون تقييد أو قلق .....

36	التعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة في مكان العمل الحالي.....
36	الدراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة .....
37	تقييم فرصة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للأدوار القيادية في المملكة العربية السعودية.....
38	مدى الرضا عن التجربة الوظيفية الحالية.....
39	القسم السادس: أسس بناء بيئة عمل جيدة للأشخاص ذوي الإعاقة .....
40	أهمية توفير الدورات التدريبية ومراكز التأهيل والخطط التأهيلية.....
40	العوامل المساعدة المهمة للتطوير بيئة العمل .....
	أبرز المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة لتعزيز اندماج الأشخاص
41	ذوي الإعاقة في العمل .....
43	الخاتمة .....

## مقدمة

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

ويبدأ الاستبيان الذي يتضمن 30 سؤالاً؛ بقسم المعلومات الشخصية وفيه يقوم الشخص ذو الإعاقة بالإجابة على أسئلة هذا القسم البالغة 22 سؤالاً، ثم يقوم بالإجابة على الأسئلة الأخرى المتعلقة بالمعلومات الوظيفية ومكان العمل وتقييم بيئة العمل بصورة شاملة.

بلغ إجمالي عدد الاستجابات على الاستبيان 491 استجابة من الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة. وقد تم الحصول على الاستجابات خلال الفترة من منتصف يناير ٢٠٢٢ إلى أول مارس ٢٠٢٢، وتم إجراء الاستبيان من خلال إرسال رسائل نصية للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام تتضمن روابط الاستبيان. كما تم إجراء الاستبيان من خلال الاتصال الهاتفي المباشر مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية. وقد تم الحصول على البيانات من نتائج الاستبيان وتجميعها من خلال شركة مايندست Mindset.

**الكلمات المفتاحية:** دمج- العمل- الإعاقة- السعودية

## وتنقسم الدراسة إلى ستة أقسام رئيسية هي كالتالي:

**القسم الأول:** المعلومات الشخصية، ويعرض خصائص العينة وتوزيع المشاهدات من حيث الحالة الوظيفية، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمناطق الإدارية.

**القسم الثاني:** تحليل خصائص الإعاقة، ويتناول تحليل نوع الإعاقة وشدها، بالإضافة إلى تحليل شدة الإعاقة سواء بسيطة، أو متوسطة، أو شديدة، إلى جانب التوزيع النوعي لنوع الإعاقة.

**القسم الثالث:** تحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا من خلال التعرض إلى تحليل بيئة العمل الحالية—والقطاع التابع له سواء الحكومي أم الخاص أو غير ذلك، فضلاً عن رصد أهم أدوات الدعم والمساعدة المطلوبة لتسيير بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة. إلى جانب إلقاء الضوء على الوظائف التي تقدم إليها الشخص ذو الإعاقة وتمت مقابله الشخصية بها، ومدى تنوع فرص العمل لديهم، وما هي الوظائف التي يرغب الأشخاص ذوو الإعاقة في ممارستها، وما هي دوافع العمل وأهم مجالات النجاح الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

**القسم الرابع:** برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، يقوم هذا القسم بتسليط الضوء على مدى دراية الأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، ومعرفة مدى الاستفادة من تلك المبادرات والبرامج. إلى جانب رصد القطاعات الأفضل دعماً على المستويين المعنوي والوظيفي. ومعرفة الدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي ترغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها.

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

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

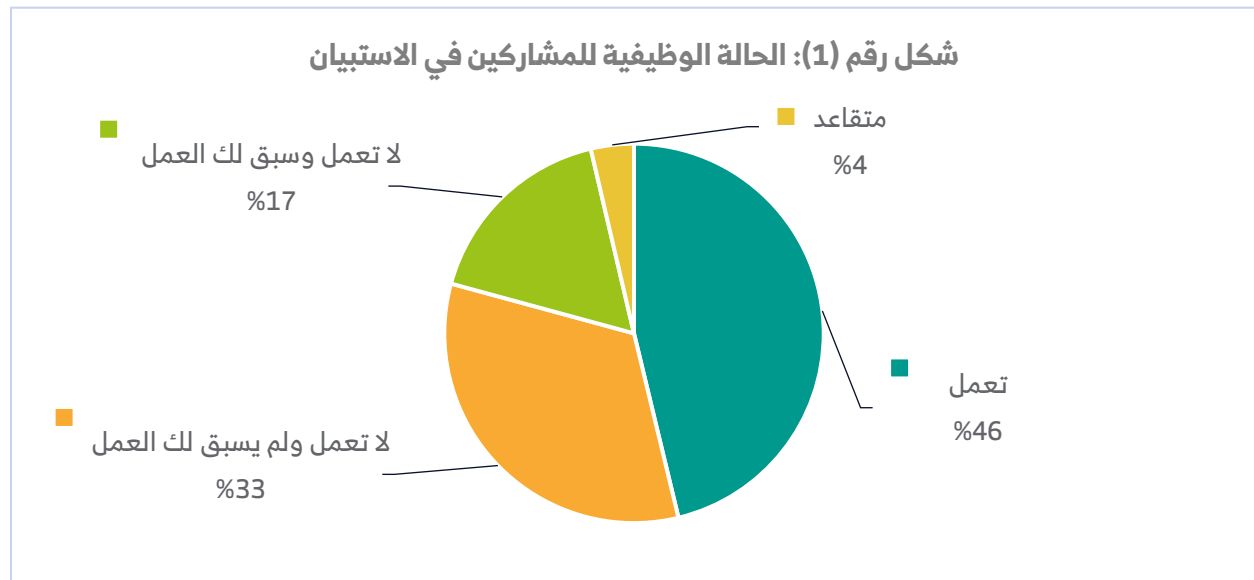
## نتائج استبيان إدماج ذوي الإعاقة في العمل

### القسم الأول: المعلومات الشخصية للمشاركين

يتناول هذا القسم تحليلاً لأهم المعلومات الشخصية وخصائص العينة والتي تتضمن توزيع المشاهدات من حيث الحالة الوظيفية، والفئة العمرية، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، والمناطق الإدارية.

#### إجمالي عدد المشاهدات في العينة، وخصائص عينة الأشخاص ذوي الإعاقة

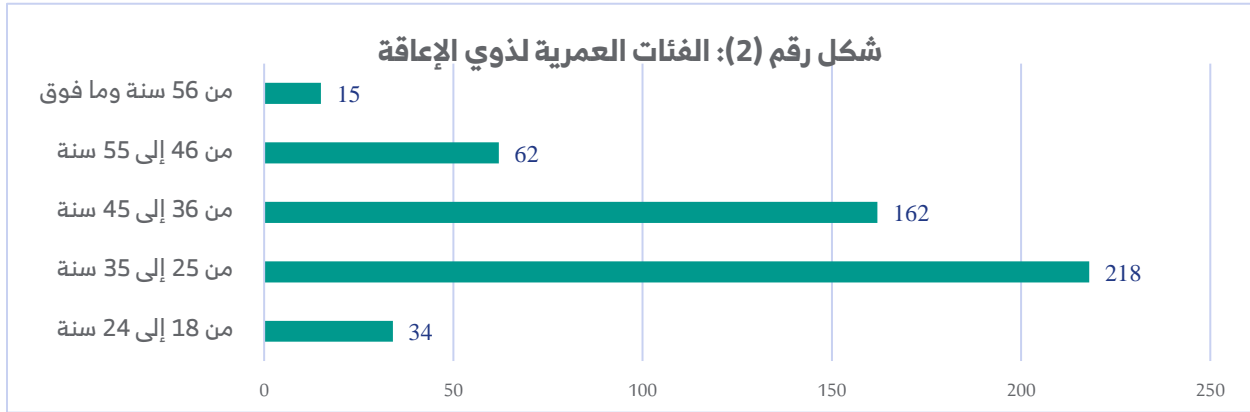
فيما يتعلق بإجمالي عدد المشاركين في استبيان إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالمملكة العربية السعودية، فقد بلغ عدد المشاركين 491 من الأشخاص ذوي الإعاقة. ويوضح الشكل رقم (1) أن نسبة 46% من المشاركين يعملون، وذلك بنحو 227 مشاهدة. بينما 33% لا يعملون ولم يسبق لهم العمل، ونحو 17% سبق لهم العمل والآن لا يعملون.



#### تصنيف المشاركين وفقاً للنوع والفئات العمرية

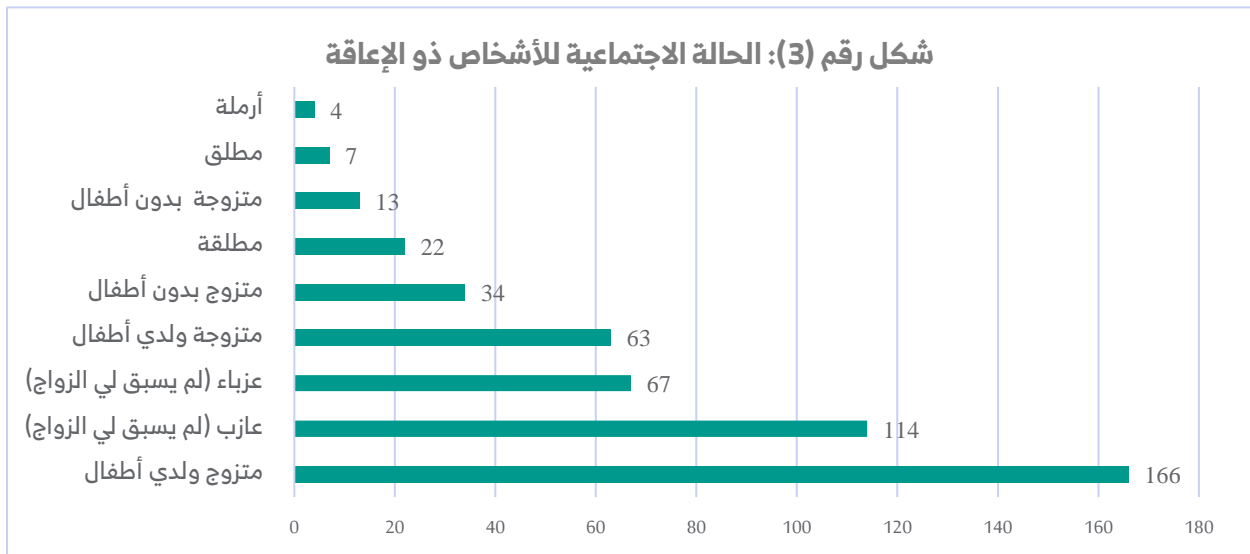
تشير بيانات الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أن حوالي 65.6% من الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة من الذكور بعدد 322 مشاهدة، في حين أن 34.4% من ذوي الإعاقة من الإناث بواقع 169 مشاهدة من إجمالي العينة والبالغة 491 مشاهدة.

ووفقاً للفئات العمرية لذوي الإعاقة، فإن العدد الأكبر من المشاهدات تركز في الفئة العمرية من 25 إلى 35 سنة بواقع 218 مشاهدة ونسبة 44.4% من الإجمالي، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (2). تليها الفئة العمرية من 36 إلى 45 سنة بنسبة 33% بإجمالي 162 مشاهدة، ثم كل من الفئة العمرية من 46 إلى 55 سنة بواقع 62 حالة، والفئة العمرية من 18 إلى 24 سنة بعدد 34 حالة، وأخيراً الفئات العمرية من 56 وما فوق بنحو 15 مشاهدة.



### الحالة الاجتماعية لعينة الدراسة

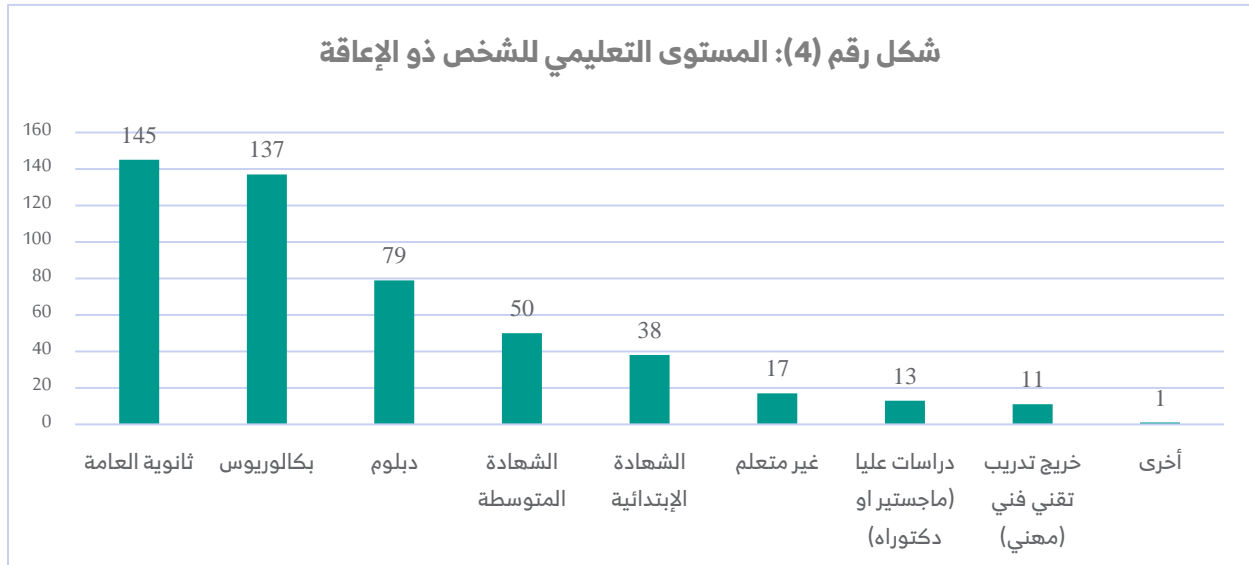
فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة، فتشير البيانات بالشكل رقم (3) إلى أن 33.9% من الأشخاص ذوي الإعاقة (الذكور) متزوجون ولديهم أطفال، بينما 12.9% من الأشخاص ذوي الإعاقة (الإناث) متزوجات ولديهن أطفال. في حين 114 شخصاً ذا إعاقة عازباً ولم يسبق له الزواج، و67 شخصاً ذا إعاقة من الإناث لم يسبق لهن الزواج وذلك بنسبة 23.3%، و13.7% على التوالي. كما شملت العينة نحو 47 حالة زواج بدون أطفال (13 حالة للإناث، و34 حالة للذكور)، و29 حالة طلاق (7 للذكور و22 للإناث)، وأخيراً 4 مشاهدات لمشاركات أرامل.





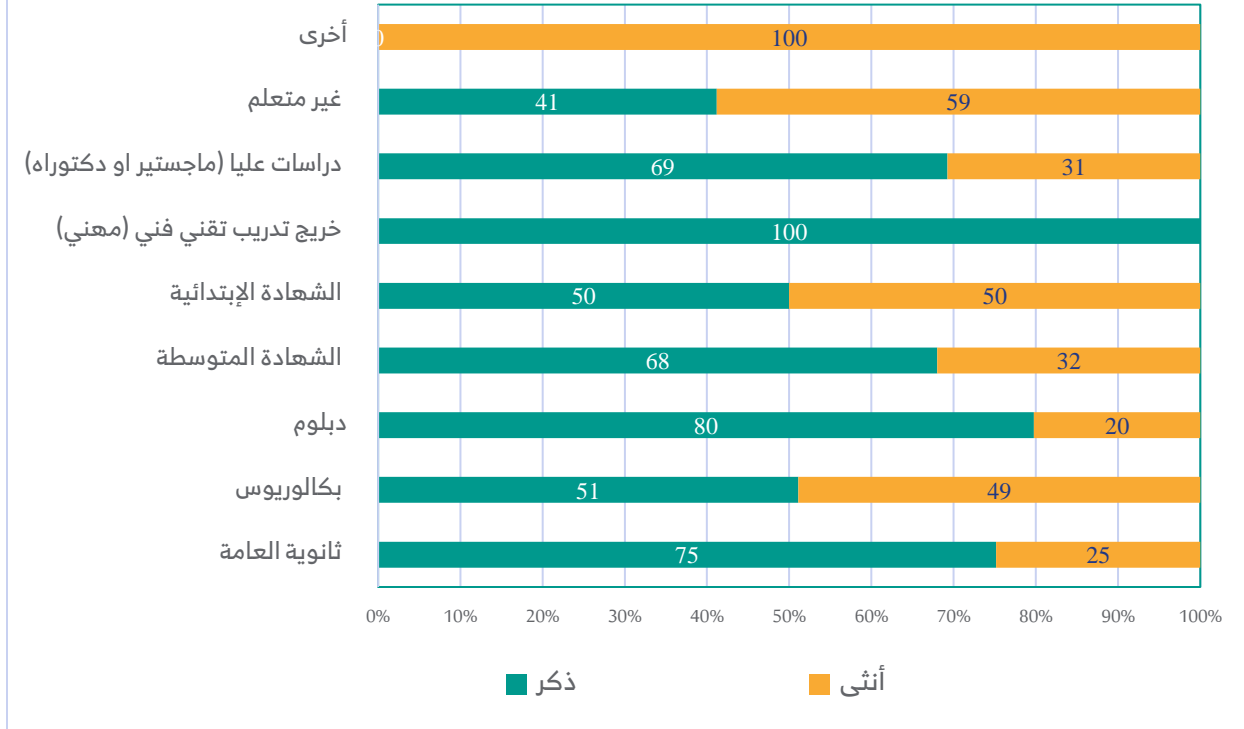
## المستوى التعليمي

وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة في العينة، كانت أعلى نسبة من ذوي الإعاقة المشاركين في مرحلة الثانوية العامة بنحو 29.5٪ وعدهم 145 شخصاً. ثم 137 حالة في مرحلة البكالوريوس بنسبة 27.9٪، ثم مرحلة الدبلوم بنحو 79 شخصاً. ونحو 50، و38 شخصاً في مرحلة الشهادة المتوسطة والشهادة الابتدائية على التوالي. ويأتي خريجو التدريب الفني في نهاية القائمة بنحو 2.2٪ بواقع 11 شخصاً. بينما شملت العينة نحو 17 شخصاً غير متعلم. ويتضح ذلك في الشكل رقم (4).



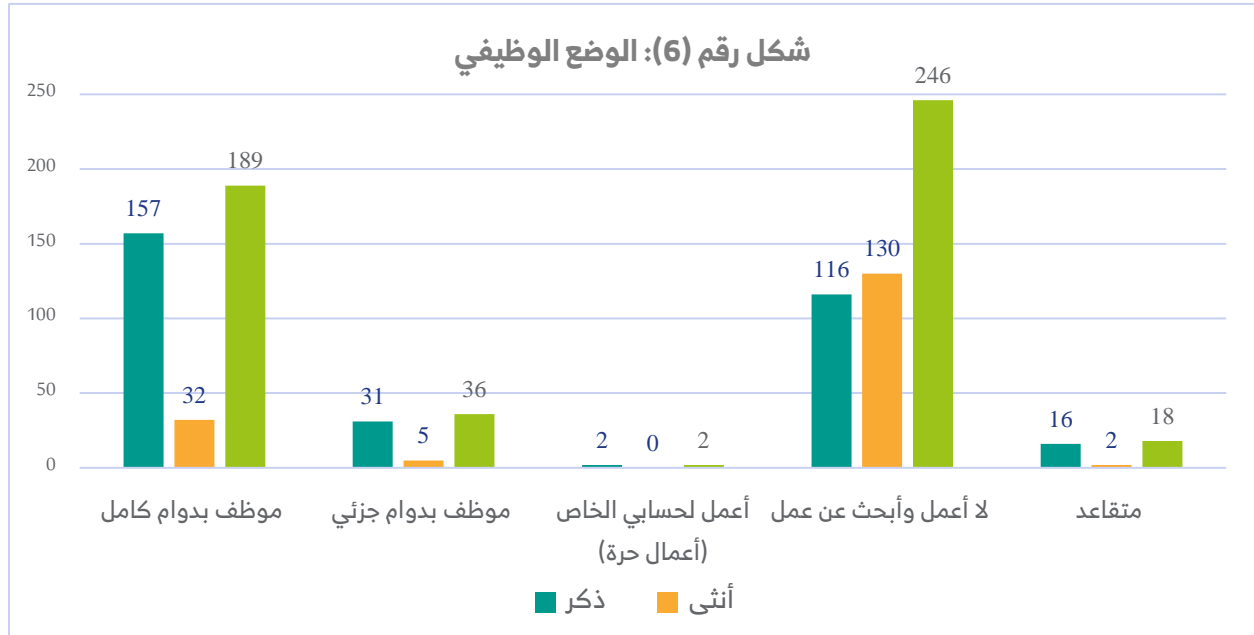
وفيما يتعلق بالتوزيع النوعي للعينة وفقاً للمستوى التعليمي، تشير البيانات إلى أن الذكور يمثلون 75٪ في مرحلة الثانوية العامة بواقع 109 أشخاص بينما بلغ عدد الإناث من ذوي الإعاقة في المرحلة الثانوية نحو 36 شخصاً بما يمثل 25٪. وسجل الذكور النسب الأكبر أيضاً في مرحلة الدبلوم، ومرحلة الدراسات العليا، والشهادة المتوسطة بنسب 80٪، و69٪، و68٪ على التوالي. بينما تقاربت نسب الذكور بالإناث على مستوى كل من مرحلة البكالوريوس، والشهادة الابتدائية ليكن نصيب الإناث نحو 49٪، و50٪ على التوالي. ولم تسجل الإناث على مستوى خريجي التدريب التقني الفني أية مشاهدة، ويتضح ذلك في الشكل رقم (5).

شكل رقم (5): التوزيع النوعي للأشخاص ذوو الإعاقة وفقاً للمستوى التعليمي



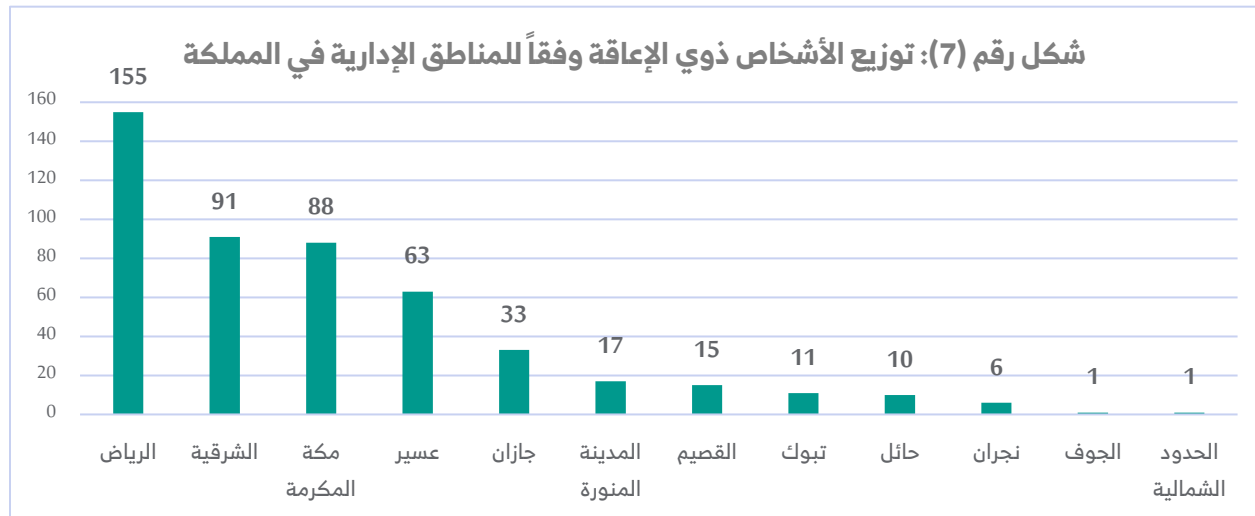
### الوضع الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة

على مستوى الوضع الوظيفي، تشير البيانات الموضحة بالشكل رقم (6) إلى أن نحو نصف المشاهدات لا تعمل وتبحث عن عمل، وذلك بواقع 246 شخصاً وتمثل الإناث نحو 52.8% من إجمالي لتسجل 130 حالة. وعلى مستوى المشاهدات التي تعمل، فإن نحو 189 شخصاً موظفون بدوام كامل ويمثل الذكور نحو 83% من إجمالي عدد المشاهدات البالغة 157 مشاهدة بينما الإناث 32 مشاهدة فقط، في حين أن إجمالي عدد من يعمل بدوام جزئي، أو يعمل لحساب نفسه يبلغ حوالي 7.7% من إجمالي المشاهدات بعدد 38 شخصاً. بالإضافة إلى نحو 18 شخصاً متقاعداً.



### توزيع المشاهدات من حيث النوع والمنطقة الإدارية التابع لها

يشير الشكل رقم (7) إلى التوزيع الجغرافي للأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة، حيث يتركز نحو 31.6% من المشاهدات في مدينة الرياض بواقع 155 مشاهدة (99 مشاهدة ذكراً، و56 مشاهدة إناثاً)، تليها المنطقة الشرقية بعدد ٥٧ مشاهدة، ثم مكة المكرمة والمدينة المنورة، بواقع 61 و38 مشاهدة على التوالي. بينما حائل والجوف فقد كان نصيب كل منها 6 و3 مشاهدات على التوالي. في حين الحدود الشمالية، والجوف فلكل منهما حالة واحدة فقط.



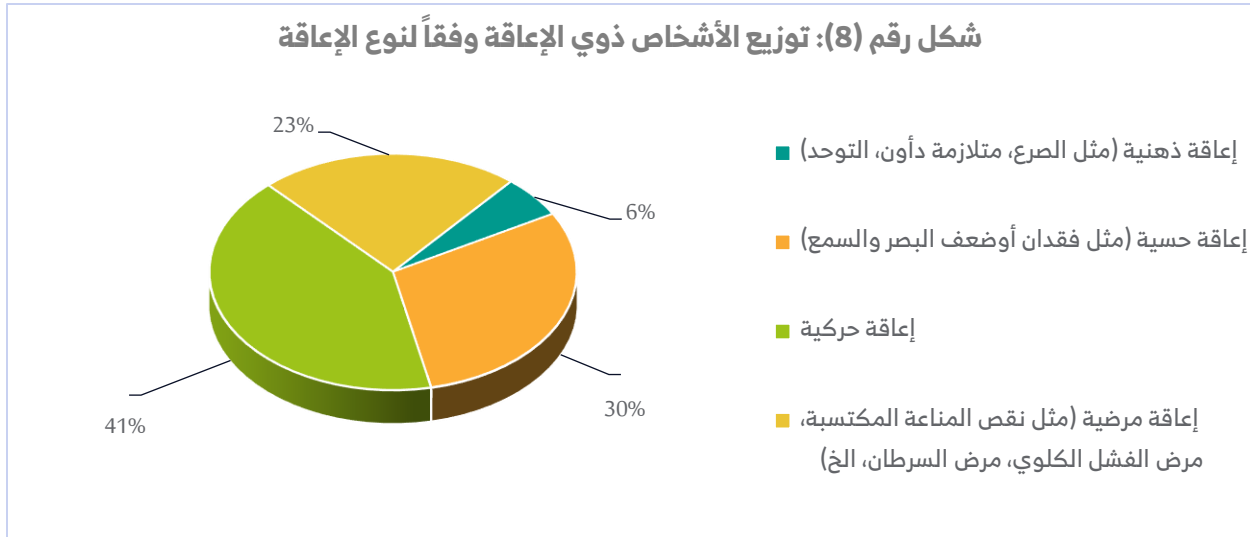
## القسم الثاني: تحليل خصائص الإعاقة

يتناول هذا القسم من التحليل نوع الإعاقة والذي ينقسم إلى أربع إعاقات رئيسية هي الإعاقة الذهنية، والإعاقة الحركية، والإعاقة الحسية التي تشمل فقدان البصر أو السمع ثم الإعاقة المرضية. إضافة إلى تحليل شدة الإعاقة سواء بسيطة، أو متوسطة، أو شديدة. إلى جانب التوزيع النوعي لنوع الإعاقة. وبلغ عدد الاستجابات في هذا القسم من الاستبيان 474 شخصاً من العينة من بينهم 313 من الذكور (بنسبة 66%) و161 من الإناث (بنسبة 34%).

## تحليل الإعاقة وفقاً للنوع والشدة والأسباب

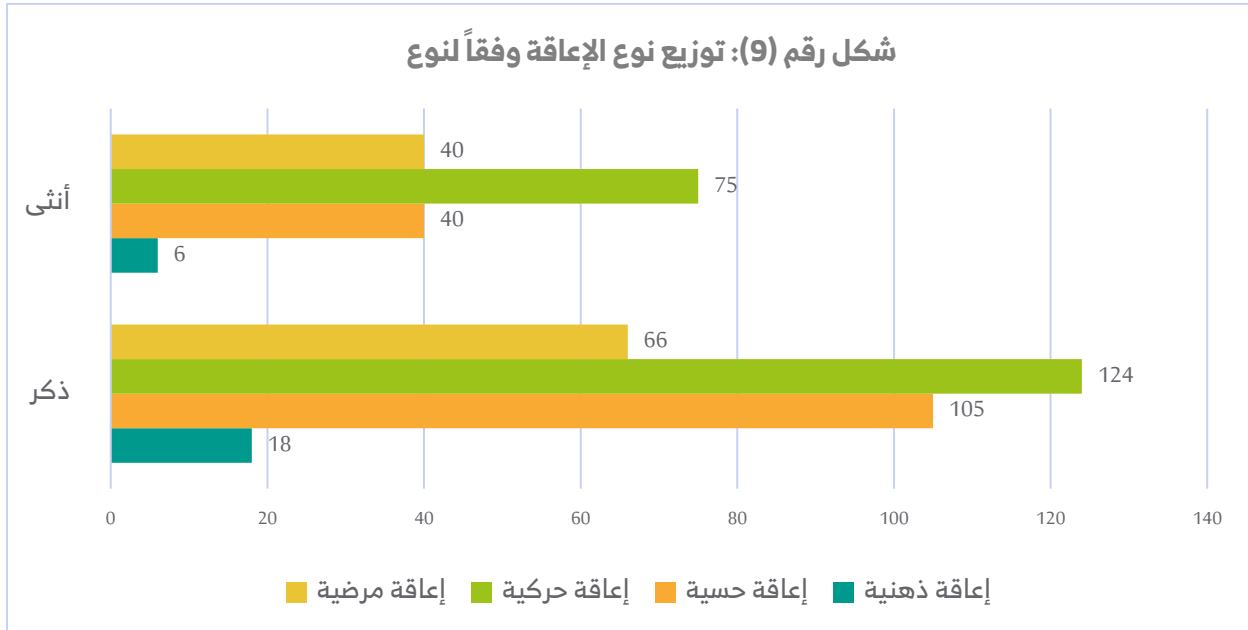
### نوع الإعاقة

تشير البيانات إلى أن الإعاقة الحركية هي الأكثر انتشاراً بين ذوي الإعاقة وفقاً للعينة، وذلك بنسبة 41% من إجمالي ذوي الإعاقة، بعدد 211 حالة، تليها الإعاقة الحسية بنسبة 30% والتي تحتوي على (فقدان أو ضعف البصر والسمع) وذلك بواقع 152 حالة، ثم تأتي الإعاقة المرضية والتي تتضمن نقص المناعة المكتسبة، ومرض الفشل الكلوي، ومرض السرطان بنسبة 23% وعدد 117 حالة، وأخيراً الإعاقة الذهنية بنسبة 6% من إجمالي ذوي الإعاقة في العينة وذلك بنحو 29 حالة. ويتضح ذلك في الشكل رقم (8).



ومن الجدير بالملاحظة أن إجمالي عدد الاستجابات لنوع الإعاقة بلغ 509 مشاهدات، في حين أن عدد الاستجابات في الاستبيان 474 مشاهدة، مما يشير ذلك إلى تعرض بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة إلى ما يعرف بالإعاقة المزوجة.

وفيما يتعلق بالتوزيع النوعي، تبرز البيانات في الشكل رقم (9)، أن أكثر الإعاقات تمركزاً لدى الإناث يتمثل في الإعاقة الحركية بنحو 44.4% وعددها 75 حالة، يليها 23.7% بواقع 40 حالة من الإناث من ذوات الإعاقة المرضية والإعاقة حسية، في حين 6 مشاهدات فقط لديها إعاقة ذهنية. وفيما يتعلق بالذكور، تعد الإعاقة الحركية أيضاً هي الأكثر انتشاراً بين المشاركين من الذكور بنحو 38.5% وعددهم 124 حالة، تليها 105 حالات بإعاقة حسية بنسبة 32.6%، ثم 66 حالة بإعاقة مرضية بنحو 20.5%، وأخيراً 18 حالة من ذوي الإعاقة الذهنية بين الذكور.



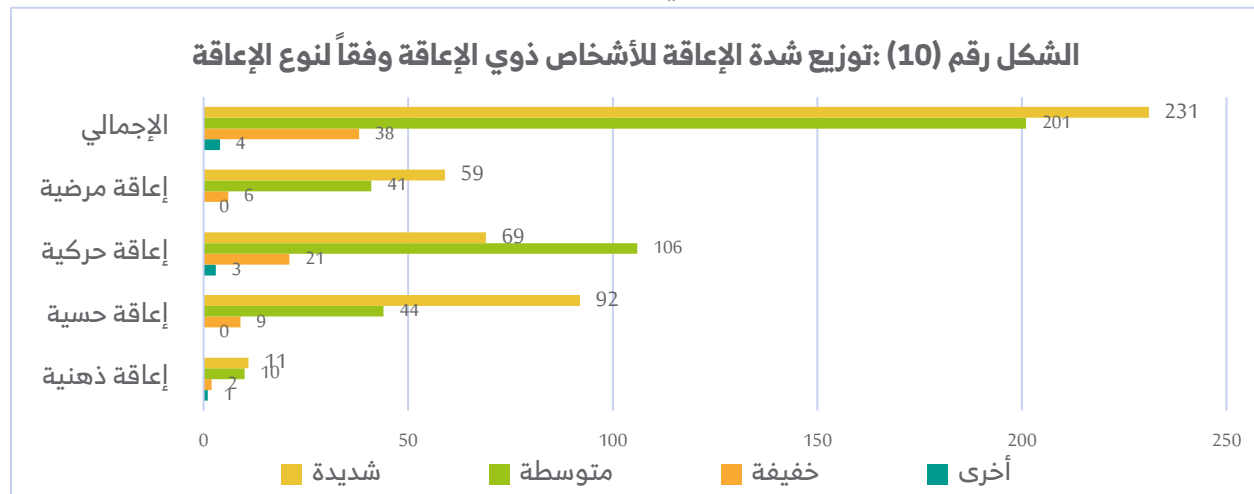
وعلى مستوى الفئات العمرية، فقد أشارت النتائج إلى أن كلاً من الفئتين (من 25 إلى 35 سنة) و(36 إلى 45 سنة) من أكثر الفئات تعرضاً للإعاقة. وفيما يتعلق بنوع الإعاقة فالفئة العمرية (من 25 إلى 35 سنة) تتمركز فيها الإعاقة الحسية بنحو 39.5% وعددها 83 حالة بهذه الفئة، بينما تتركز الإعاقة الحركية في الفئة العمرية (من 36 إلى 45 سنة) بنحو 50.3% بواقع 79 حالة بهذه الفئة. وتتضح التفاصيل كافة المتعلقة بتوزيع نوع الإعاقة وفقاً للفئات العمرية للمشاركين في الجدول رقم (1).

### جدول رقم (1): توزيع نوع الإعاقة وفقاً للفئات العمرية

إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للفئة	إعاقة مرضية (مثل نقص المناعة المكتسبة، مرض الفشل الكلوي، مرض السرطان، الخ)	إعاقة حركية	إعاقة حسية (مثل فقدان أو ضعف البصر والسمع)	إعاقة ذهنية (مثل الصرع، متلازمة داون، التوحد)	الفئة العمرية
32	9	10	10	3	من 18 إلى 24 سنة
210	63	53	83	11	من 25 إلى 35 سنة
157	28	79	44	6	من 36 إلى 45 سنة
60	6	48	4	2	من 46 إلى 55 سنة
15	0	9	4	2	من 56 سنة وما فوق
<b>474</b>	<b>106</b>	<b>199</b>	<b>145</b>	<b>24</b>	<b>إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لنوع الإعاقة</b>

### شدة الإعاقة

تشير بيانات شدة الإعاقة إلى أن نحو 48.7% من العينة كانت لأشخاص ذوي إعاقة شديدة بما يقابل 231 حالة من إجمالي العينة (474 حالة)، تلاها شدة الإعاقة المتوسطة 201 حالة وبنسبة 42.4%، ثم حالات الإعاقة الخفيفة بنحو 38 حالة بما يمثل حوالي 8%. أخيراً هناك 4 حالات لم تستطع تحديد شدة الإعاقة. وفيما يلي عرض لتوزيع أنواع الإعاقة وفقاً لشدة الإعاقة كما يتضح في الشكل رقم (10).



## القسم الثالث: تحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل

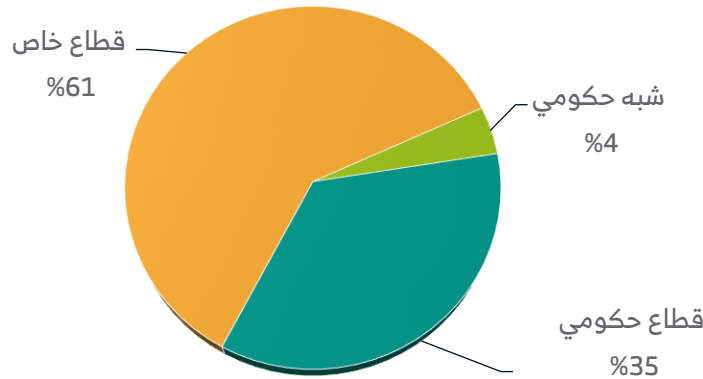
يتناول هذا القسم تحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في بيئة العمل من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة المشاركين في الاستبيان، وهذا من خلال التطرق إلى تحليل بيئة العمل الحالية—والقطاع التابع له سواء الحكومي أم الخاص أو غيرهم، فضلاً عن رصد أهم أدوات الدعم والمساعدة المطلوبة لتيسير بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المشاركين. إلى جانب إلقاء الضوء حول الوظائف التي تقدم إليها الشخص ذو الإعاقة وتمت مقابله الشخصية بها، ومدى تنوع فرص العمل لدى المشاركين، وما هي الوظائف التي يرغب بها الأشخاص ذوو الإعاقة في ممارستها ودوافع العمل وأهم مجالات النجاح الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة. ويشمل هذا القسم من الاستبيان 329 شخصاً (257 ذكراً بنسبة 78%، و71 حالة من الإناث بنحو 32%) من إجمالي العينة (491 شخصاً) لشموله فقط من يعمل، ومن لا يعمل وسبق له العمل، والمتقاعدين لتقييم آرائهم بناء على خبرتهم العملية.

### بيئة العمل الحالية

#### القطاع التابع له عمل الأشخاص ذوي الإعاقة

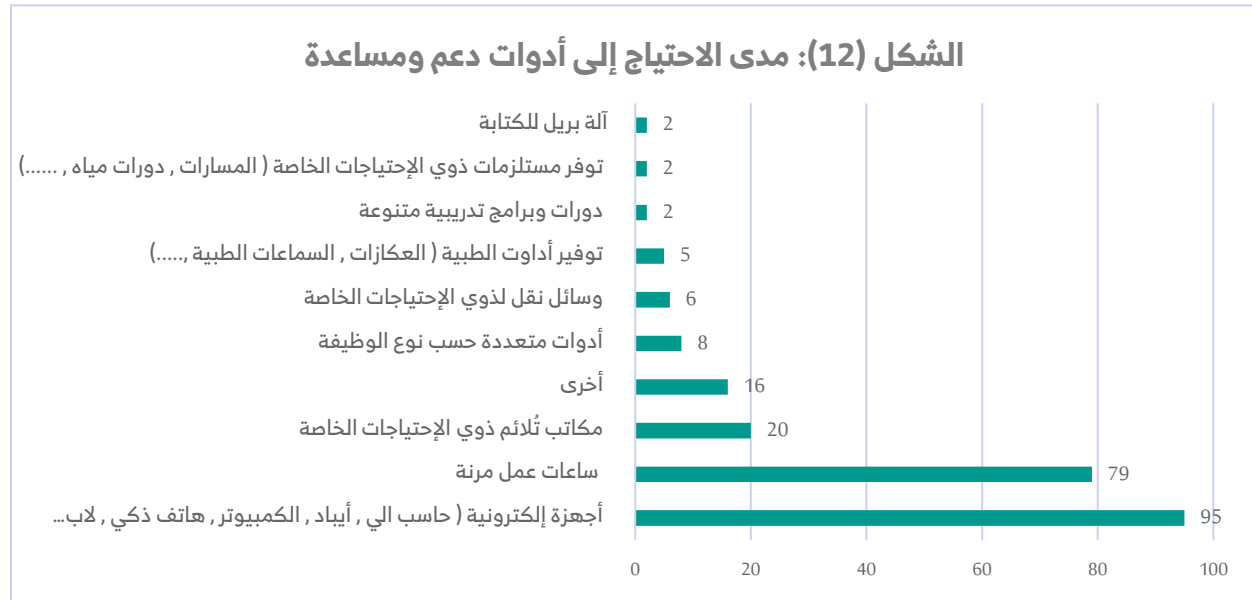
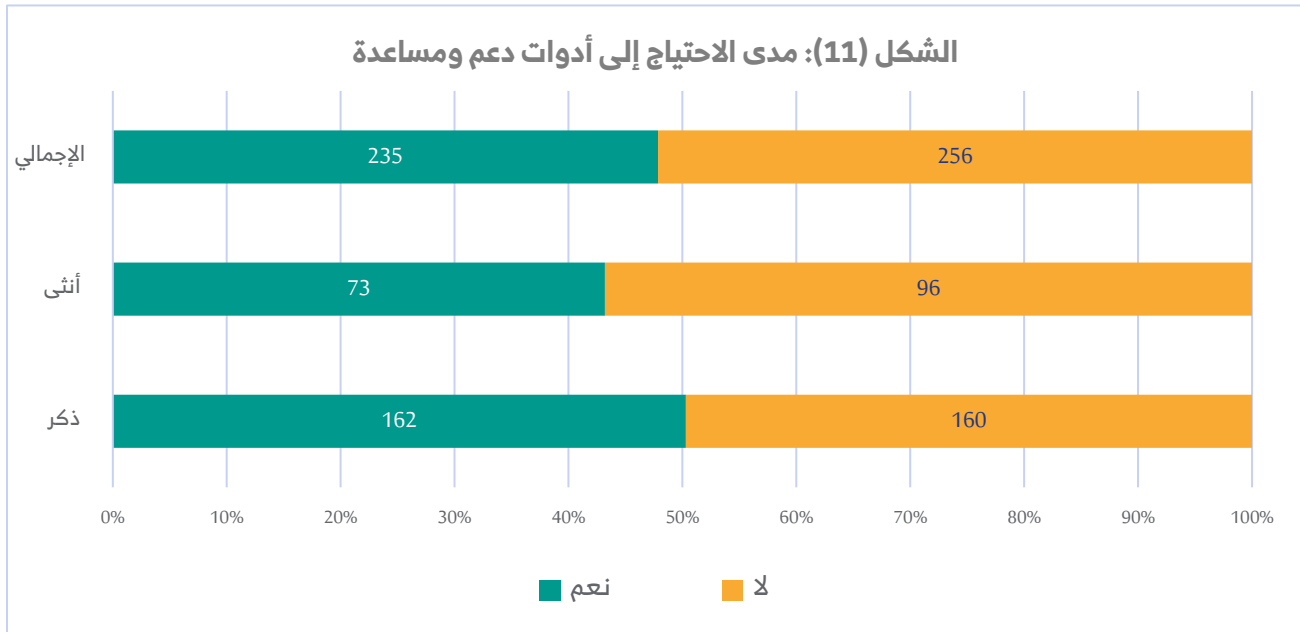
يتصدر القطاع الخاص قائمة القطاعات التابع لها مكان عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد بلغ عدد المشاهدات نحو 199 حالة بما يمثل 61% من الإجمالي والبالغ عددها 329 مشاهدة حيث لم يستجب نحو 162 حالة على هذه الاستفسار. يلي ذلك القطاع الحكومي ليمثل حوالي 35% بواقع 116 حالة. وأخيراً 14 حالة أشارت إلى أنها تتبع قطاع شبه حكومي، وهو ما يوضحه الشكل رقم (10).

الشكل رقم (10): الجهة/ القطاع التابع له مكان عمل الأشخاص ذوي الإعاقة



### مدى الاحتياج إلى أدوات دعم ومساعدة لتيسير العمل

أشارت نتائج الاستبيان إلى أن نحو 47.9% من المشاهدات (البالغة نحو 491 مشاهدة)، بواقع 235 مشاهدة تحتاج إلى أدوات دعم ومساندة أثناء فترات العمل. وعلى مستوى التوزيع النوعي، فقد أشار نحو 162 من الذكور (بنسبة 68.9%) بالاحتياج إلى تلك الأدوات مقابل 73 من الإناث (بنسبة 34.1%). وهو ما يوضحه الشكل رقم (11).



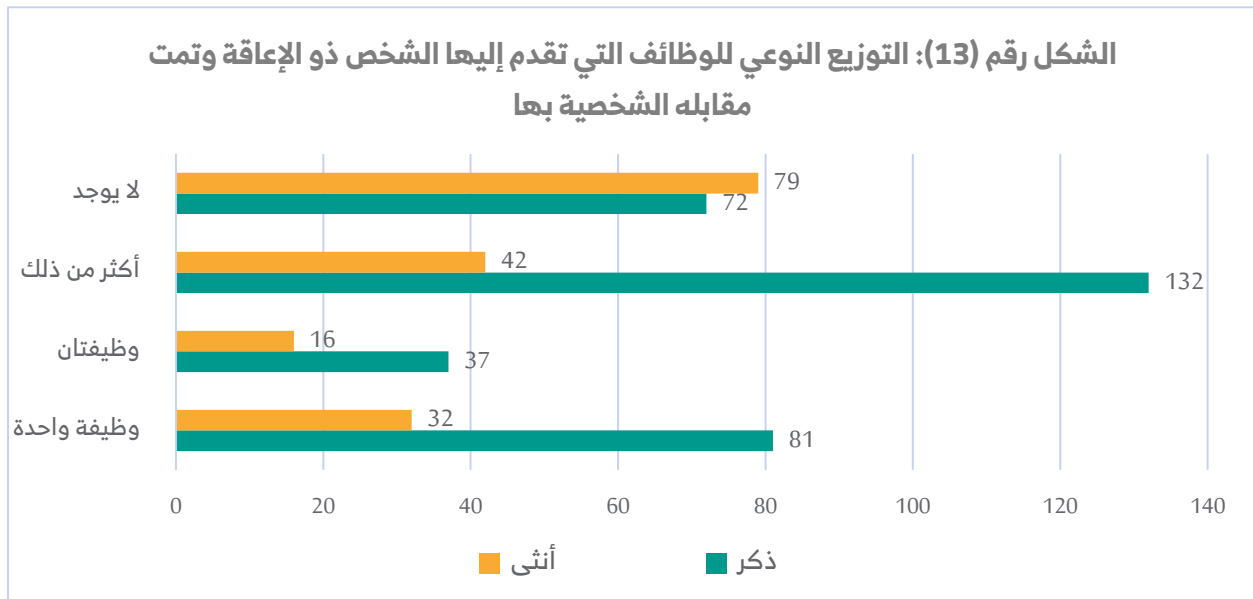


## أدوات الدعم والمساعدة الأكثر احتياجاً

ويتضح من الشكل رقم (12)، أن الأجهزة الإلكترونية من أكثر الاحتياجات التي أشارت إليها العينة وذلك بنسبة 40.4% من المشاركين بواقع 95 حالة. ثم يأتي الاحتياج إلى تطبيق ساعات عمل مرنة وذلك بنحو 79 حالة بنسبة 33.6% من المشاهدات. بينما أشارت حالتين فقط احتياجهن إلى كل من دورات وبرامج تدريبية متنوعة، وتوفير مستلزمات ذوي الاحتياجات الخاصة مثل المسارات، ودورات مياه... وغير ذلك، إلى جانب توفير آلة برايل للكتابة.

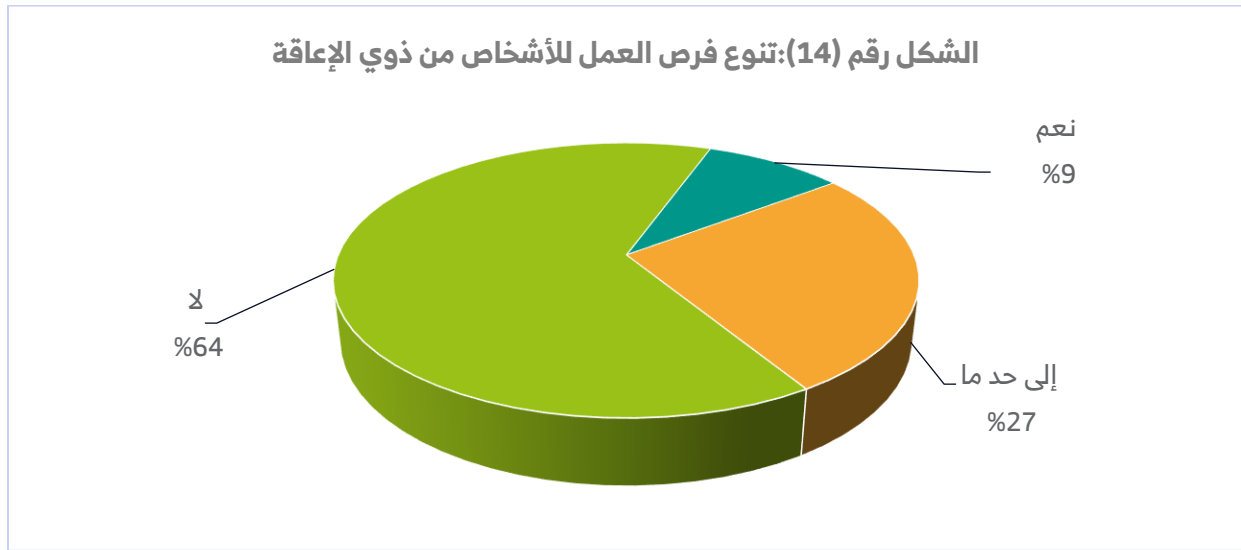
## الوظائف التي تقدم إليها الشخص ذو الإعاقة وتمت مقابلته الشخصية بها

الجدير بالذكر أن 174 شخصاً قد تقدم لأكثر من وظيفة وتم مقابلته الشخصية بها. ويستحوذ الذكور على النصيب الأكبر بنسبة 75.9% بواقع 132 شخصاً مقابل 42 من الإناث (بنسبة 24.2%). في حين أشارت نحو 113 حالة إلى أنها تقدمت لوظيفة واحدة من بينهم 81 حالة للذكور، و32 حالة للإناث. وأشار نحو 151 حالة من المشاركين بنسبة 30.8% إلى عدم تقدمهم لأي من الوظائف. وهو ما يوضحه الشكل رقم (13).



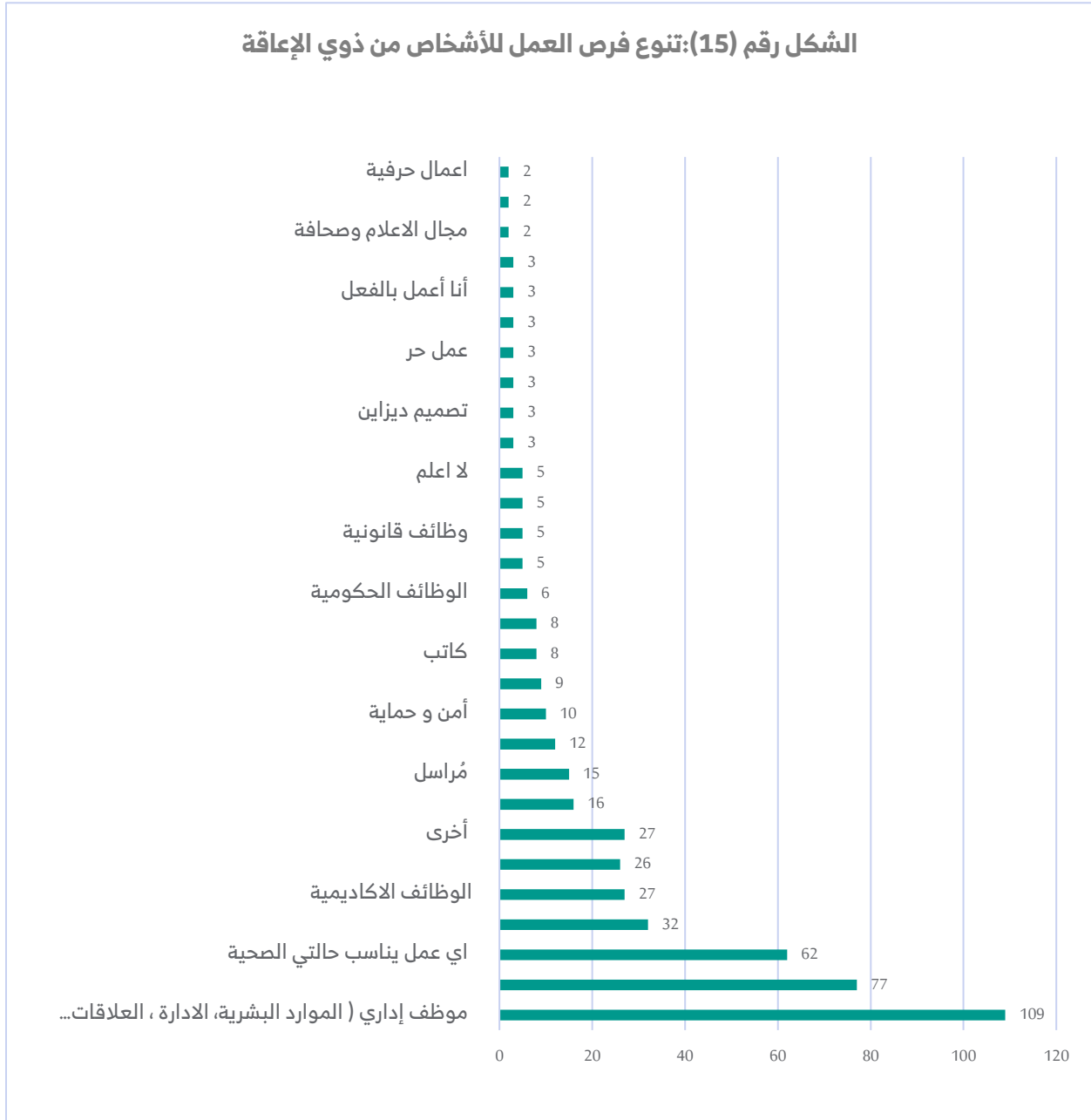
## تنوع فرص العمل للأشخاص من ذوي الإعاقة

تشير نتائج الاستبيان إلى أن 64% الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة لم يجدوا أي تنوع في فرص العمل المعروضة عليهم، في حين أشار نحو 9% من ذوي الإعاقة أنه يوجد تنوع. وعلى الجانب الآخر هناك نحو 27% من ذوي الإعاقة في العينة أشاروا إلى أنه يوجد تنوع إلى حد ما، وهو ما يوضحه الشكل رقم (14).



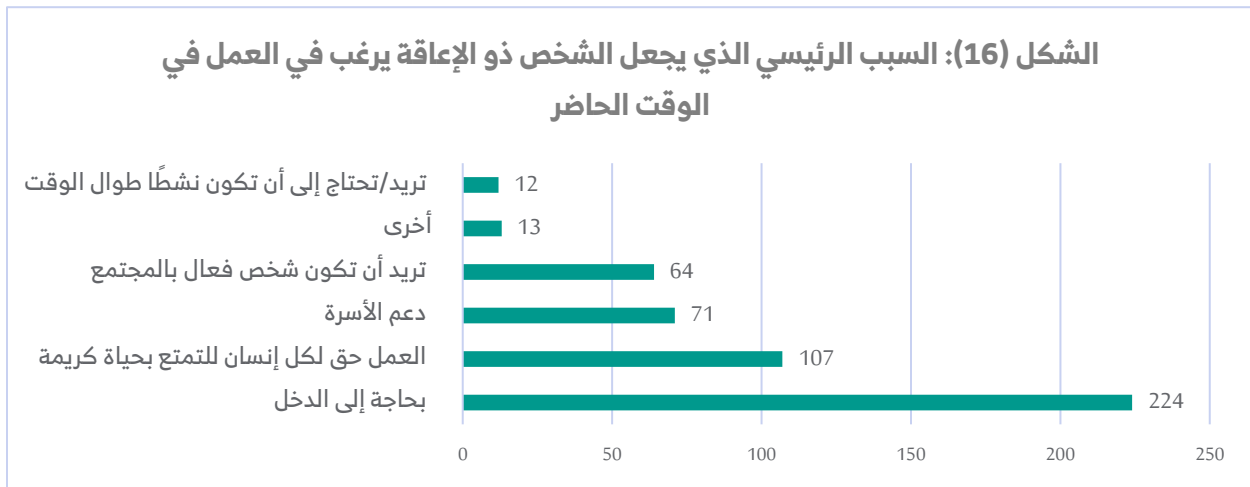
## الوظائف التي يرغب الأشخاص ذوو الإعاقة في ممارستها

تصدر الأعمال الإدارية قائمة الوظائف التي يرغب المشاركون في العينة في ممارستها وعددهم 109 حالات بنسبة 22.1% من إجمالي المشاهدات. تليها الأعمال المكتبية بنسبة 15.7%، ثم الوظائف الأكاديمية بنسبة 5.5% من إجمالي. بينما أشارت حالتان فقط لكل من مجال الإعلام والصحافة، والوظائف الهندسية وأخيراً الأعمال الحرفية، وهو ما يوضحه الشكل رقم (15).



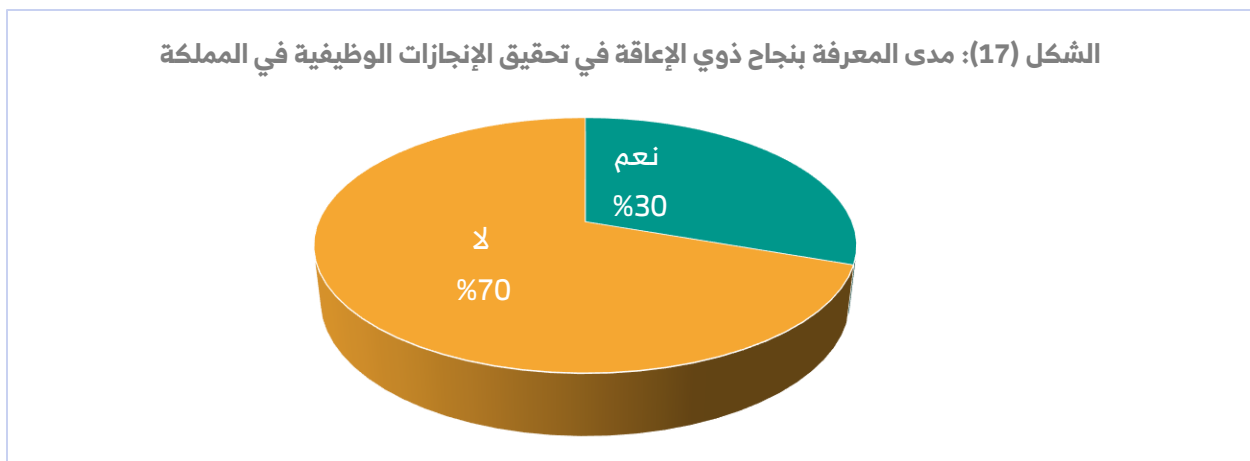
## دوافع العمل في الوقت الحاضر

تشير نتائج الاستبيان كما يتضح في الشكل رقم (16)، إلى أن 45.6% من الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة يرغبون في العمل بدافع الحاجة إلى وجود دخل وذلك بواقع 224 حالة؛ من بينهم 148 ذكراً (بنسبة 66.1%)، في حين أشار نحو 21.8% من ذوي الإعاقة في العينة وعددهم 107 مشاركين، إلى أن العمل حق لكل إنسان للتمتع بحياة كريمة، بينما أشار نحو 12 مشاركاً فقط أن الدافع الرئيسي للعمل بالنسبة له هو أن يكون نشيطاً طوال الوقت.

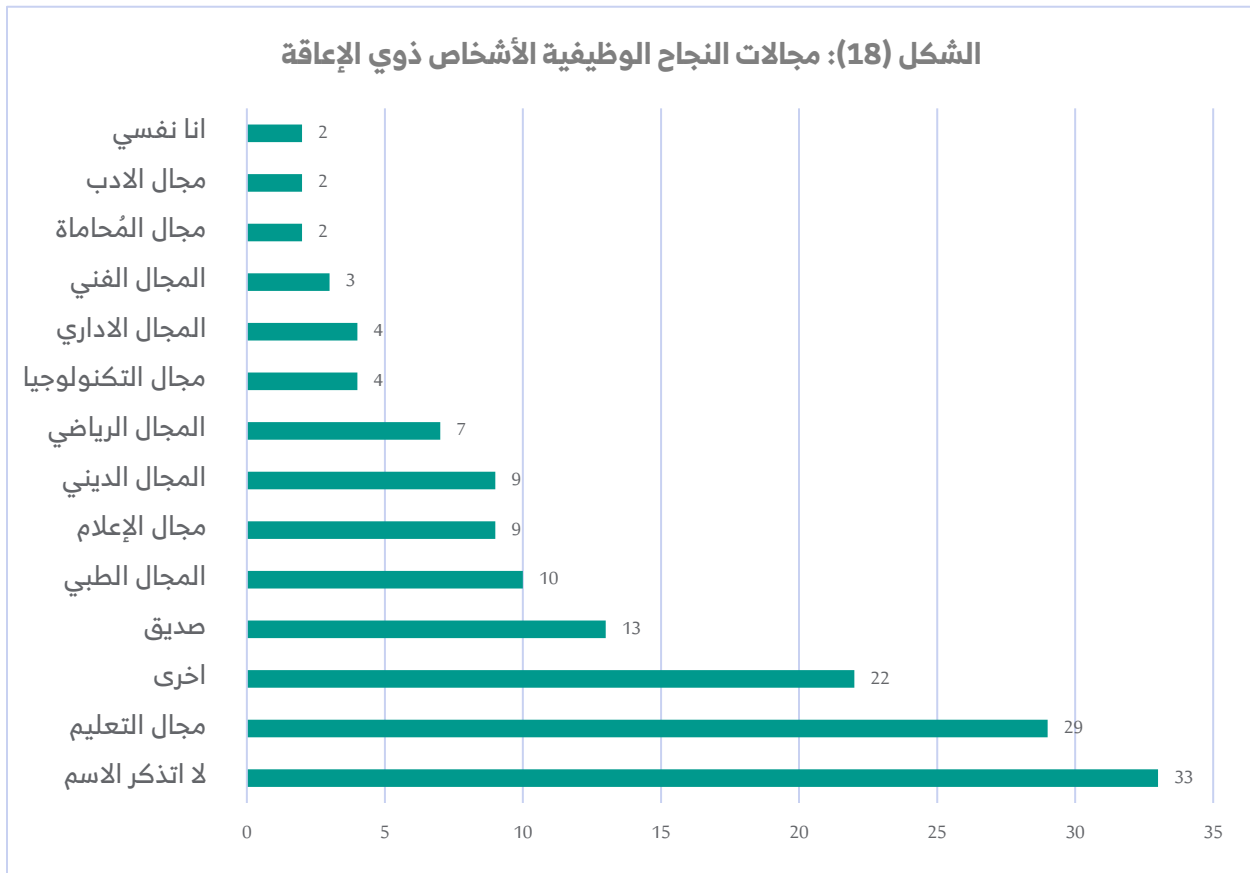


## مدى المعرفة بنجاح آخرين من ذوي الإعاقة في تحقيق الإنجازات الوظيفية في المملكة

يتضح من الشكل رقم (17)، أن النسبة الأكبر من المشاهدات والبالغة نحو 69.7% لم تعرف أو تدرك بنجاح أي من الأشخاص ذوي الإعاقة في تحقيق إنجازات وظيفية في المملكة. بينما سمع فقط 30.3% بواقع 149 شخصاً بهذه النجاحات.



وبتحليل المشاهدات الإيجابية لدى 30.3% من المشاركين والذين أشاروا إلى معرفتهم بتحقيق آخرين من ذوي الإعاقة نجاحات وظيفية؛ أشارت نحو 29 حالة من بين 149 إلى أن تلك النجاحات كانت في مجال التعليم. بينما أشارت 10 حالات إلى أن النجاحات التي سمعوا عنها كانت في المجال الطبي، وحالتان في كل من مجال الأدب والمحاماة، بينما اعتبر اثنان من المشاركين أن تجربتهم الوظيفية نجاح في حد ذاته، ويتضح ذلك في الشكل رقم (18).



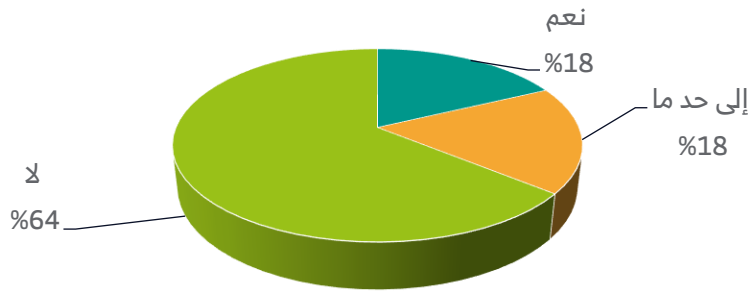
## القسم الرابع: برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة

يقوم هذا القسم بتسليط الضوء على مدى دراية الأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، ومعرفة مدى الاستفادة من تلك المبادرات والبرامج وذلك من خلال مقياس ثلاثي للرضا من: أوافق، محايد/ إلى حد ما، ولا أوافق. علاوة على هذا يرصد هذا القسم من الاستبيان القطاعات (الحكومي، الخاص، شبه الحكومي) الأفضل دعماً على المستوى المعنوي والوظيفي لذوي الإعاقة من وجهة نظر المشاركين في العينة البالغ عددهم 491 مستجيباً في هذا القسم من الاستبيان.

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

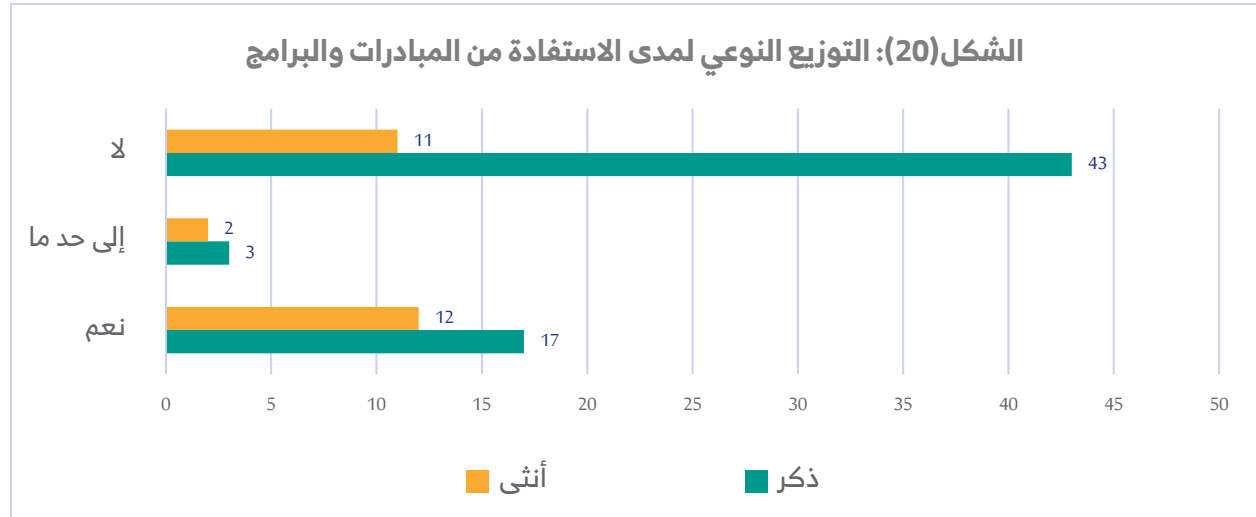
يعكس الشكل رقم (19) أن 315 شخصاً من ذوي الإعاقة بنسبة 64% لم يكن لديهم أية دراية عن برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة (مثل برنامج توافق ومبادرة قادرون لخلق بيئة عمل آمنة ومساعدة ذوي الإعاقة). بينما أشار 18% إلى أنهم على دراية إلى حد ما بهذه المبادرات، وذلك بواقع 88 حالة (بنسبة 18%). في حين أكد العدد ذاته من المشاركين (88) على معرفتهم بتلك المبادرات.

الشكل (19): مدى الدراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة (مثل برنامج توافق ومبادرة قادرون لخلق بيئة عمل آمنة ومساعدة لذوي الإعاقة)

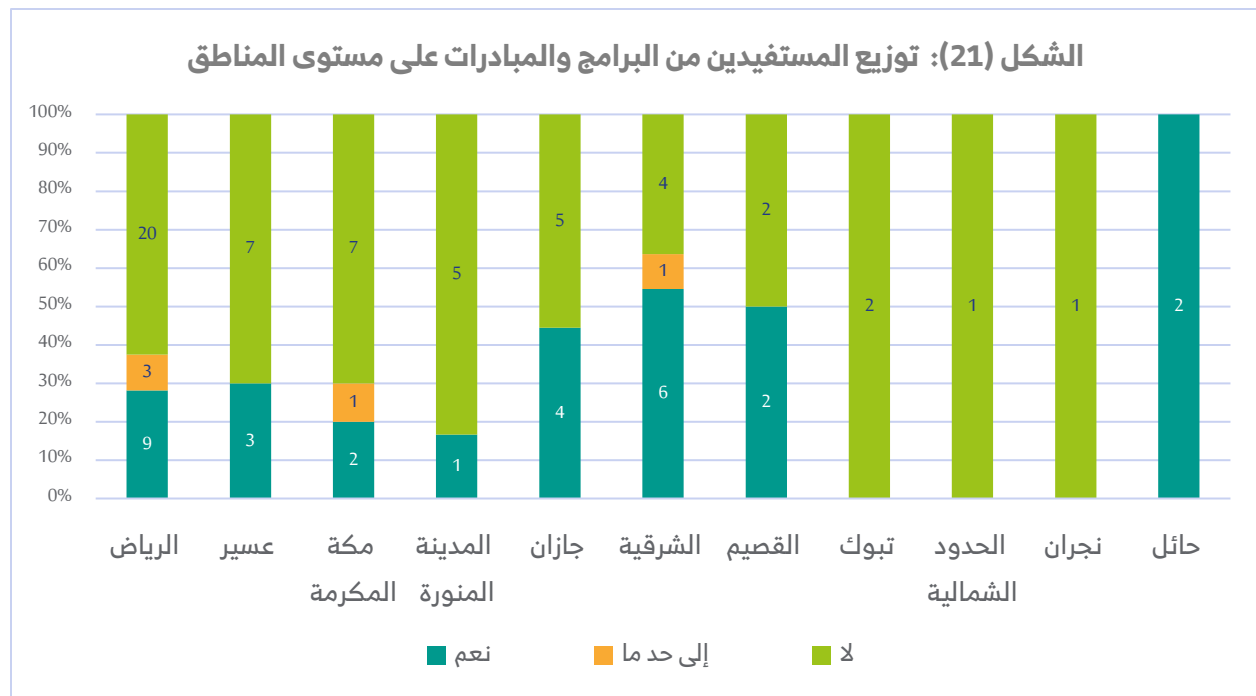


وبالنظر إلى الـ 88 مشاركاً (63 ذكراً و25 أنثى) الذين أكدوا على معرفتهم ببرامج ومبادرات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة لمعرفة مدى استفادتهم من تلك البرامج، تشير بيانات شكل رقم (20) إلى أن حوالي 33% من الحالات بواقع 29 شخصاً قد استفادوا من البرامج والمبادرات المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة من بينهم 17 ذكراً (بنسبة 19.3%) و12 أنثى (بنسبة 13.6%)، بينما سجلت النتائج 54 حالة (من إجمالي 88) بنسبة 61.3% أشاروا إلى عدم استفادتهم من تلك البرامج من بينهم 43 ذكراً (بنسبة 48.9%) و11 أنثى (بنسبة

12.5%). واستناداً على تلك النتائج؛ من المهم إعادة النظر مرة أخرى بمحتوى هذه البرامج والمبادرات والعمل على تقييمها لتعزيز قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة على الاستفادة منها خلال الفترة القادمة.

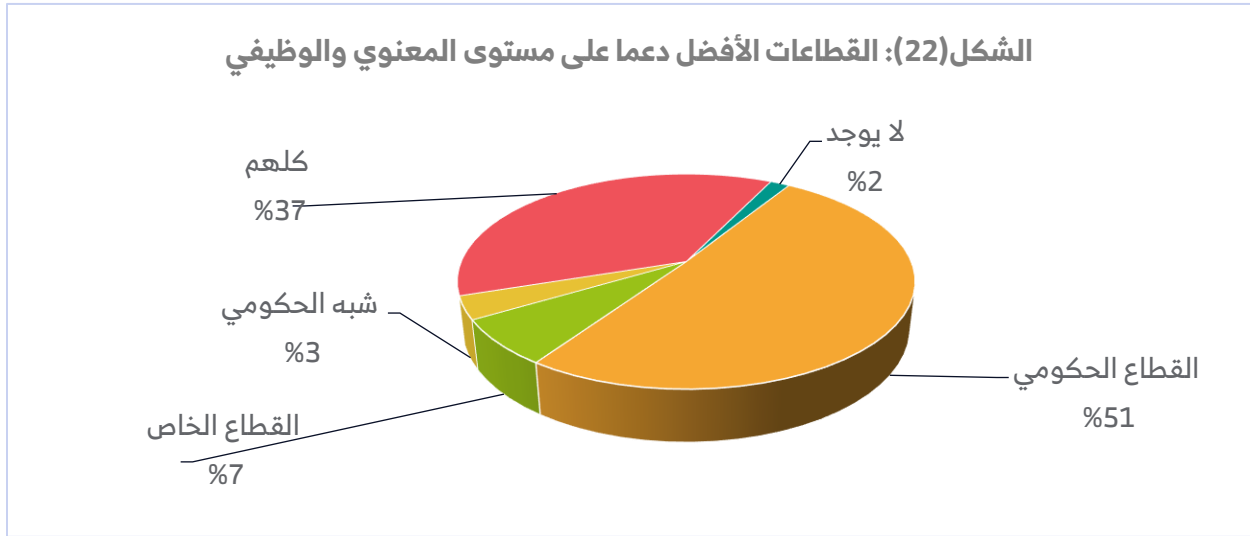


وفيما يتعلق بتحديد مدى الاستفادة من البرامج والمبادرات الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة للاندماج في العمل على مستوى المناطق، فقد أشارت نتائج الاستبيان إلى أن كلاً من منطقة نجران والحدود الشمالية وتبوك من المناطق التي لا توجد بها استفادة كبيرة من البرامج والمبادرات. بينما نجد أن كلاً من الرياض والشرقية وجازان وعسير من أكثر المناطق التي بها مستفيدون مقابل المناطق الأخرى. وهذا ما يوضحه الشكل رقم (21).



## القطاعات الأفضل دعماً على المستوى المعنوي والوظيفي

أشار نحو 51% من العينة إلى أن القطاع الحكومي هو من أفضل القطاعات دعماً للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين وذلك بواقع 249 شخصاً، بينما أفاد نحو 183 شخصاً بأن القطاعات الثلاثة تقوم بالدعم. في حين يرى 34 شخصاً أن القطاع الخاص هو القطاع الداعم للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين وذلك بنسبة 7% من إجمالي العينة، كما يتضح في الشكل رقم (22).





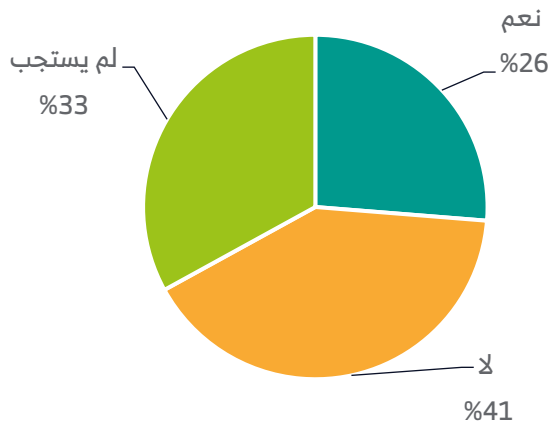
## القسم الخامس: تحليل بيئة العمل للأشخاص ذوي الإعاقة

يسلط هذا القسم الضوء على مدى انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان عملهم، إلى جانب رصد الدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها. علاوة على تحليل آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول بيئة العمل، وذلك من حيث مدى الإلمام بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل، ومدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان، ومدى قيام مكان العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل العمل، وما إلى ذلك وفقاً لخمسة مقاييس للرضا تشمل أوافق جداً، لا أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق على الإطلاق. ويشمل هذا القسم من الاستبيان 329 شخصاً (257 ذكراً بنسبة 78%، و71 حالة من الإناث بنحو 32%) من إجمالي العينة (491 شخصاً) لشموله فقط من يعمل، ومن لا يعمل وسبق له العمل، والمتقاعدين لتقييم آرائهم عن بيئة عملهم، سواء الحالية أو التي سبق لهم العمل فيها.

### مدى انتشار الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل

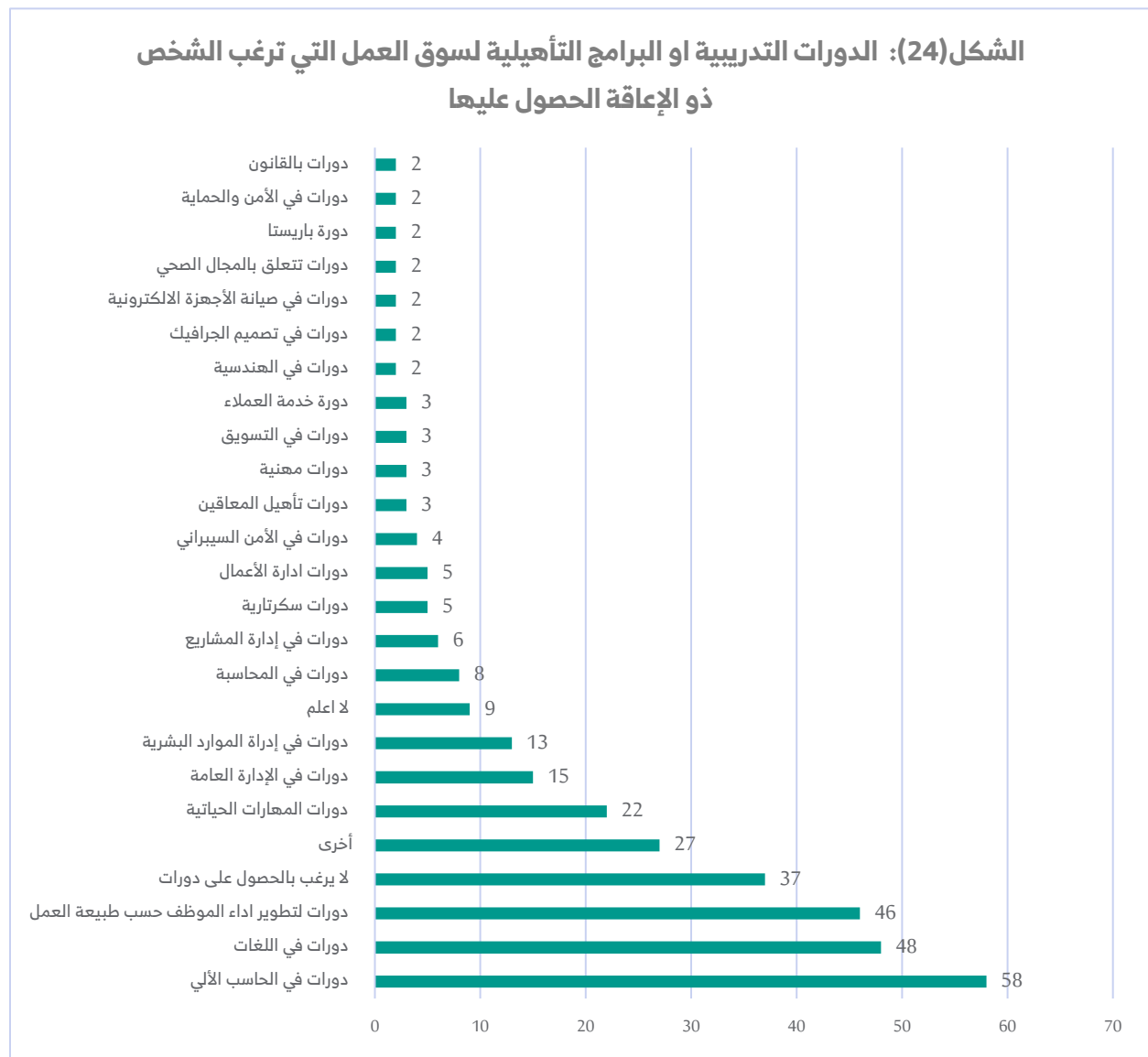
أشار نحو 200 شخص بنسبة 41% من المشاهدات بأنه لا يوجد أشخاص من ذوي الإعاقة في بيئة العمل المحيطة بهم، بينما أشار نحو 129 شخصاً بنسبة 26% بأنه يوجد أشخاص آخرون من ذوي الإعاقة ببيئة العمل المحيطة بهم. في حين لم يستجب 162 شخصاً لهذا السؤال، وهو ما يوضحه الشكل رقم (23).

الشكل (23): مدى تواجد أشخاص ذوي إعاقة في بيئة العمل



## الدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها

أشار نحو 58 شخصاً بنسبة 17.6% من المشاهدات إلى أنهم في حاجة إلى الحصول على دورات الحاسب الآلي، بينما أشار 48 مشاركاً بنسبة 15% إلى رغبتهم في الحصول على دورات في اللغات، في حين أشار 46 مشاركاً (بنسبة 14%) إلى حاجتهم إلى دورات لتطوير أداء الموظف. وعلى الجانب الآخر فقد أشارت حالتان فقط لكل من الدورات القانونية، ودورات البارستا، ودورات الجرافيك، ودورات صيانة الأجهزة الإلكترونية والدورات الهندسية، ودورات تتعلق بالمجال الصحي، ودورات في الأمن والحماية. يتضح ذلك في الشكل رقم (24).



ومن الجدير بالذكر أن منطقة الرياض من أكثر المناطق طلباً في الدورات التدريبية حيث رغب نحو 126 حالة بنسبة 38.3% من إجمالي الحالات في الحصول على دورات تدريبية، تليها منطقة الشرقية، ثم منطقة مكة المكرمة بنحو 65 حالة، و52 حالة على التوالي.

## تحليل آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول بيئة العمل

مدى إلمام الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل

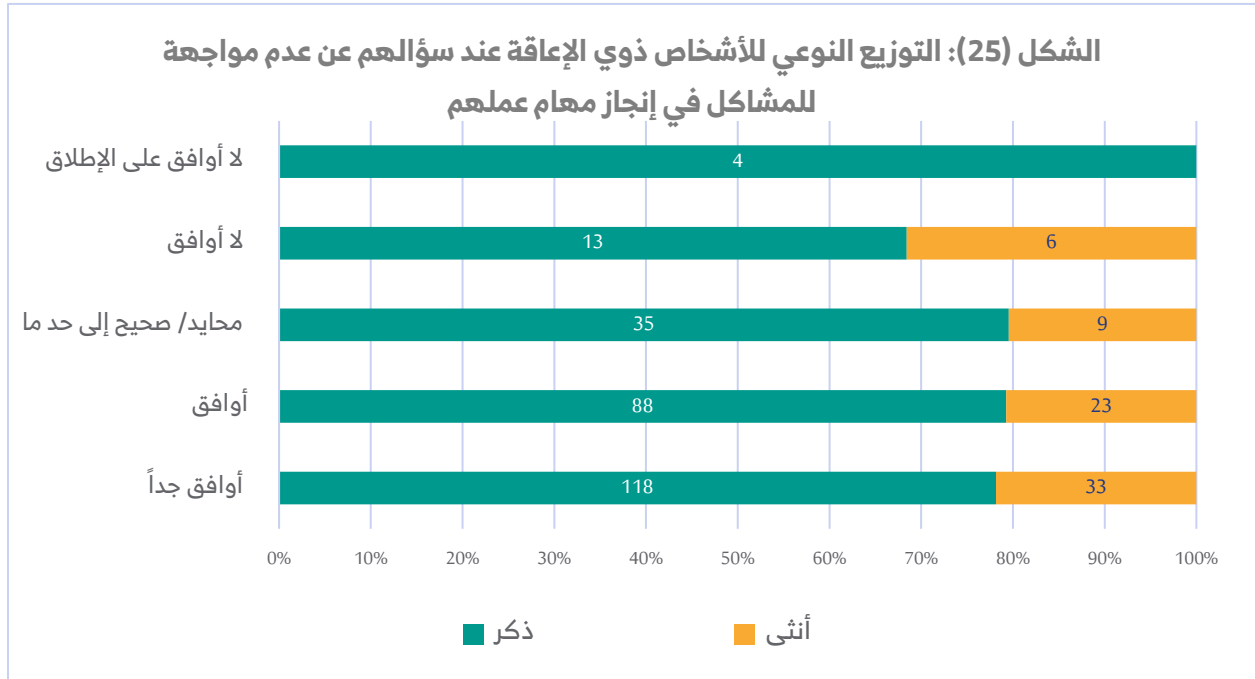
أشارت نتائج الاستبيان إلى أن نحو 285 شخصاً بنسبة 86.6% من إجمالي على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل. وقد جاءت نسبة الذكور بنحو 79.3% بواقع 226 شخصاً، بينما أشار 4% فقط إلى أنهم ليسوا على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل، وهو ما يوضحه الجدول رقم (2).

جدول رقم (2): التوزيع النوعي لمدى إلمام ودراية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل

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

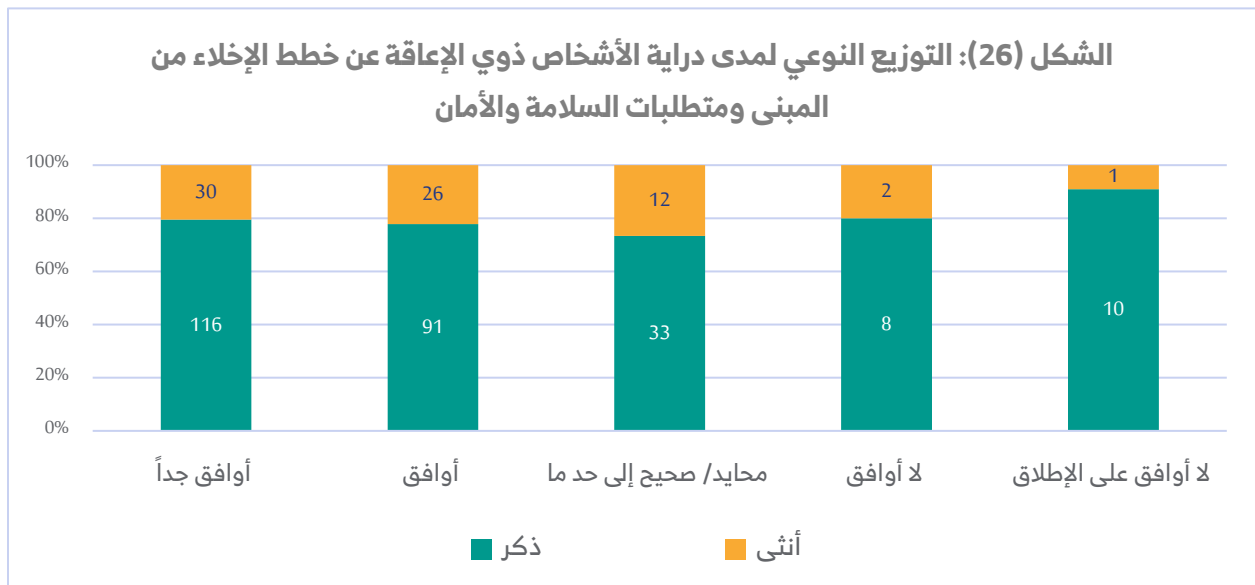
عدم مواجهة مشكلة في إنجاز مهام العمل

أشار نحو 262 شخصاً بنسبة 79.6% من المشاهدات إلى أنهم لا يواجهون أية مشاكل في إنجاز مهام عملهم في بيئة العمل، وقد مثلت نسبة الذكور نحو 78.6% من إجمالي الموافقين بالعينه، بينما بلغت نسبة الإناث نحو 21.3%. بينما أشار نحو 23 شخص فقط بنسبة 7% إلى أنهم يواجهون مشاكل في إنجاز مهام عملهم، وهو ما يوضحه الشكل رقم (25).



### مدى الدراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان

وعلى مستوى الدراية بخطط الإخلاء، فقد أشار نحو 80% من المشاهدات إلى أنهم على دراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان وذلك بواقع 263 حالة. في حين بلغ عدد الحالات التي ليست لديهم أية معرفة بتلك الخطط نحو 21 حالة فقط بنسبة 6.5% من المشاركين، وهو ما يوضحه الشكل رقم (26).



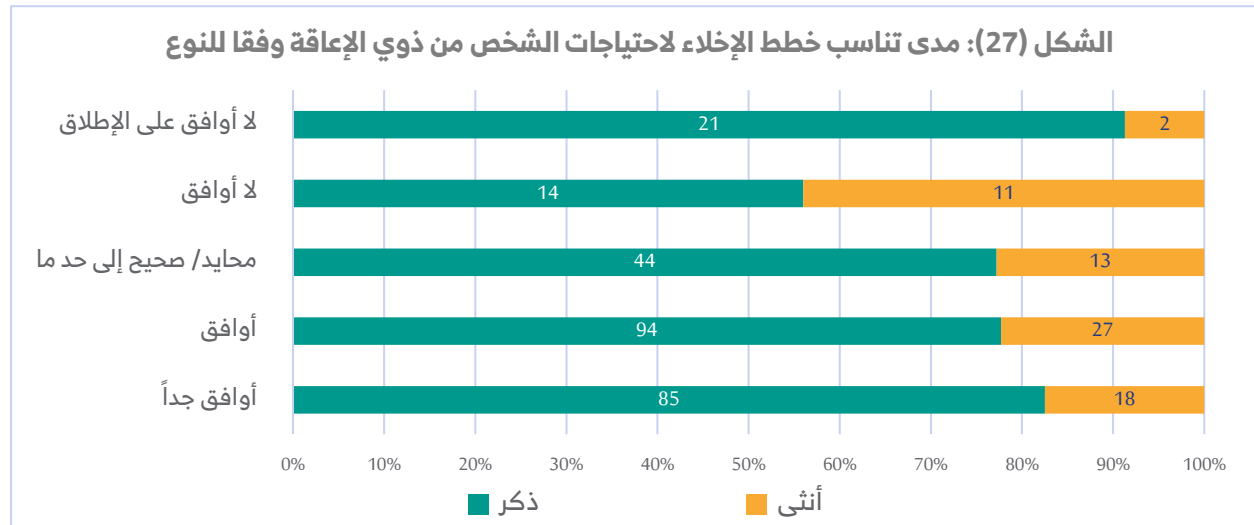
وعلى مستوى الفئات العمرية، فقد أشارت النتائج إلى أن الفئتين (من 25 إلى 35 سنة) و(36 إلى 45 سنة) من أكثر الفئات دراية بخطط الإخلاء من المبنى ومتطلبات السلامة والأمان. فقد أشار نحو 203 أشخاص (إجمالي الفئتين السابقين) بأنهم على دراية بتلك الخطط، وذلك بنسبة 77.1% من المشاهدات التي على دراية بتلك الخطط. ويتضح ذلك في الجدول رقم (3).

### جدول رقم (3): التوزيع العمري لمدى إلمام ودراية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل

إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للفئة	لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	أوافق	أوافق جداً	الفئة العمرية
17	0	0	2	7	8	من 18 إلى 24 سنة
149	6	5	22	48	68	من 25 إلى 35 سنة
106	3	4	12	41	46	من 36 إلى 45 سنة
48	2	1	7	15	23	من 46 إلى 55 سنة
9	0	0	2	6	1	من 56 سنة وما فوق
<b>329</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>117</b>	<b>146</b>	<b>الإجمالي</b>

### مدى تناسب خطط الإخلاء لاحتياجات الشخص من ذوي الإعاقة

كما يتضح في شكل رقم (27)، وافق 224 مشاركاً على ملاءمة وتناسب خطط الإخلاء لاحتياجات الشخص من ذوي الإعاقة وذلك بنحو 68% من إجمالي العينة. ويمثل الذكور منها نحو 79.9% بواقع 179 حالة. في حين أشار نحو 57 مشاهدة بنسبة 17.3% بأنهم على الحياد، بينما عبر نحو 48 شخصاً بنسبة 14.5% من المشاهدات على أن خطط الإخلاء غير متناسبة مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.



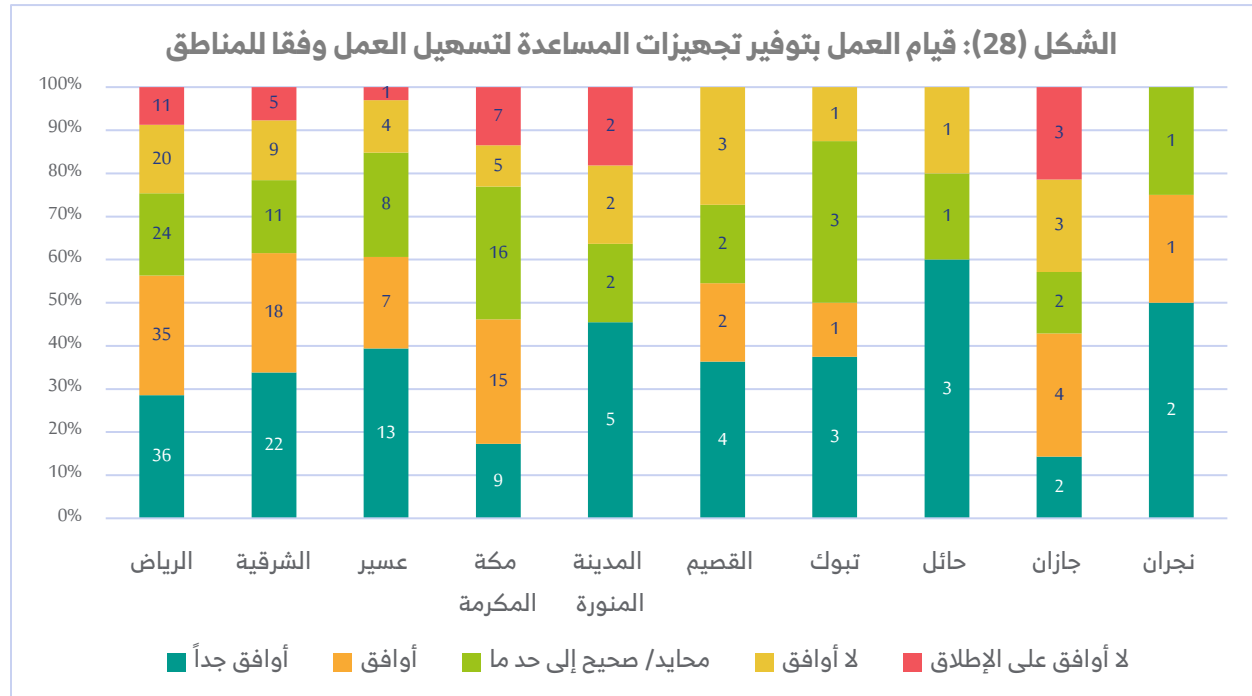
## مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل العمل

يتضح من الجدول رقم (4) أن 182 حالة بنسبة 55.3% موافقون على أن العمل يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل مثل جهاز كمبيوتر ذي شاشة كبيرة، أو مكاتب قابلة لتعديل ارتفاعها أو ساعات عمل مرنة وما إلى ذلك. وقد بلغ عدد الذكور منهم نحو 146 شخصاً بنسبة 80.2% من المشاهدات بينما بلغت إناث 36 حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشار 77 حالة بنسبة 23.4% من العينة بأن عملهم لا يقوم بتوفير أية تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل.

### جدول رقم (4): مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل وفقاً للنوع

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

وعلى مستوى المناطق الإدارية، أشارت نحو 111 حالة من الرياض والشرقية (71 و40 حالة على التوالي) إلى أن عملهم يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل. وهو ما يوضحه الشكل رقم (28).



## مدى استطاعة الشخص ذي الإعاقة التعبير عن آرائه وأفكاره في اجتماعات العمل

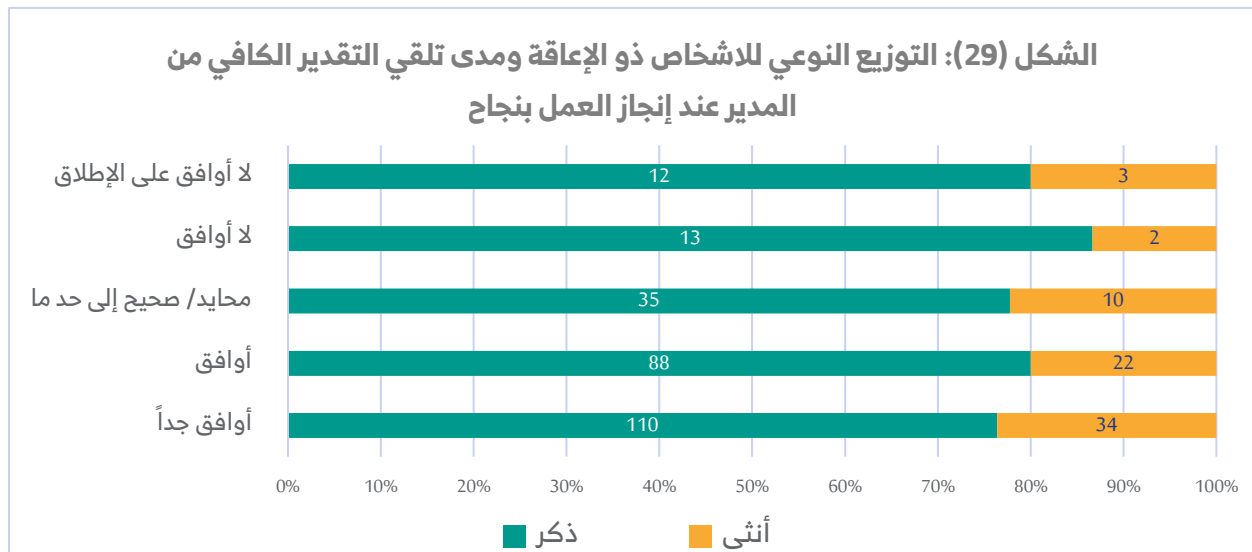
على مستوى المشاهدات، أشار نحو 252 شخصاً بنسبة 76.6% من المشاهدات إلى أن لديهم الحرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم في اجتماعات العمل، وقد مثلت نسبة الذكور نحو 75.8% من إجمالي الموافقين، في حين بلغت نسبة الإناث نحو 24.2%. ولكن تجدر الإشارة هنا إلى أن نسبة الموافقة بين الإناث القادرات على التعبير عن أفكارهن خلال اجتماعات العمل تجاوزت الـ 83% بينما كانت نسبة الرفض بين الإناث نحو 11.3%، وهو ما يوضحه الجدول رقم (5).

### جدول رقم (5): التوزيع النوعي لمدى استطاعة الشخص ذي الإعاقة التعبير عن آرائه وأفكاره في اجتماعات العمل

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

### مدى تلقي التقدير الكافي من المدير عند إنجاز العمل بنجاح

أشار نحو 254 شخص بأنه يتلقى التقدير الكافي من المدير عند العمل وذلك بنسبة 77.2% من إجمالي المشاهدات. وقد مثلت عينة الذكور نحو 198 شخصاً لتمثل نحو 78% من إجمالي الموافقين. كما تمثل الإناث نحو 22% من إجمالي الموافقين بواقع 56 حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشارت 30 حالة أي بنسبة 9.1% بأنهم لم يلاقوا التقدير الكافي من المدير عند إنجاز العمل بنجاح ويتضح ذلك في الشكل رقم (29).



وعلى مستوى المناطق الإدارية، يشير الجدول رقم (6) إلى أن كلاً من الرياض والشرقية من أكثر المناطق تركزاً، حيث أشار نحو 148 حالة (105 و43 حالة على التوالي) بأن المدير يقوم بتقديم التقدير الكافي عند إنجاز العمل بنجاح وذلك بنسبة 58.3% من الإجمالي. وهو ما يوضحه الشكل رقم (26).

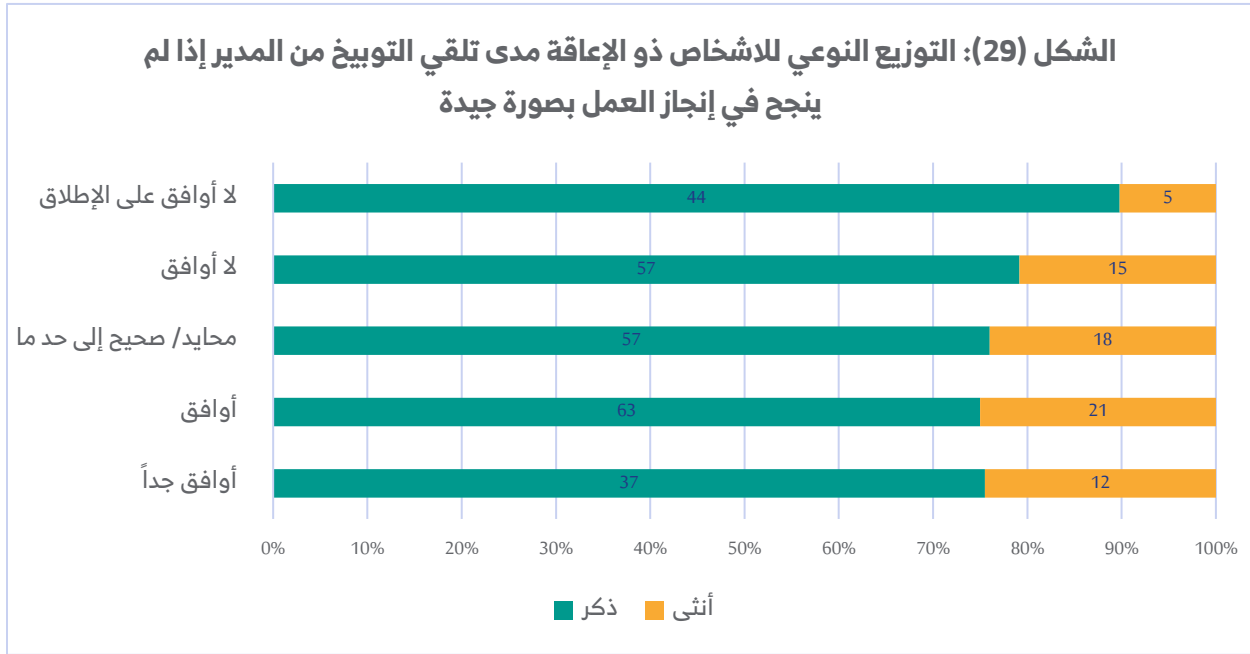
### جدول رقم (6): مدى تلقي الأشخاص ذوي الإعاقة للتقدير الكافي من المدير عند إنجاز العمل بنجاح وفقاً للمنطقة

إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنوع	لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	محايد / صحيح إلى حد ما	أوافق	أوافق جداً	المنطقة
126	2	7	12	48	57	الرياض
65	7	3	12	21	22	الشرقية
11	0	0	1	2	8	القصيم
11	3	0	0	3	5	المدينة المنورة
8	0	1	2	2	3	تبوك
14	2	0	3	3	6	جازان
5	0	0	1	1	3	حائل
33	1	0	6	10	16	عسير
52	0	4	7	19	22	مكة المكرمة
4	0	0	1	1	2	نجران
<b>329</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>110</b>	<b>144</b>	<b>الإجمالي</b>

### تلقي التوبيخ من المدير إذا لم ينجح الشخص ذو الإعاقة في إنجاز العمل بصورة جيدة

فيما يتعلق بالتوبيخ من المدير، فقد وافق نحو 133 شخصاً عن تلقيهم التوبيخ من المدير إذا لم ينجحوا في إنجاز العمل بصورة جيدة، وذلك بنسبة 40% من إجمالي العينة. في حين أشار نحو 121 شخصاً بأنهم لم يتعرضوا لأي توبيخ من المدير في حال عدم النجاح في إتمام العمل بصورة جيدة، وذلك بنسبة 36.8% من إجمالي العينة. وهو ما يوضحه الشكل رقم (29).





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

انتقالاً إلى مستويات الإدماج والمشاركة في اتخاذ القرارات، فقد أشارت نتائج الاستبيان إلى أن نحو 206 أشخاص بنسبة 79% من المشاهدين تتم مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به، وقد بلغت نسبة الذكور في تلك العينة نحو 78.2% بينما بلغت نسبة الإناث 21.8%. كما أشار نحو 59 شخصاً بنسبة 18.1% بأنهم لم يتم إدماجهم في اتخاذ أي قرارات متعلقة بالقسم الذين يعملون به. ويتضح ذلك في جدول رقم (7).

### جدول رقم (7): مدى مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به وفقاً للنوع

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

وعلى مستوى الفئات العمرية، فقد أشارت النتائج إلى أن الفئتين (من 25 إلى 35 سنة) و(36 إلى 45 سنة) من أكثر الفئات مشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به؛ حيث أشار نحو 159 شخصاً (إجمالي الفئتين السابقين) بنسبة 77.2% من الإجمالي، بأنهم يقومون بالمشاركة، ويتضح ذلك في الجدول رقم (8).

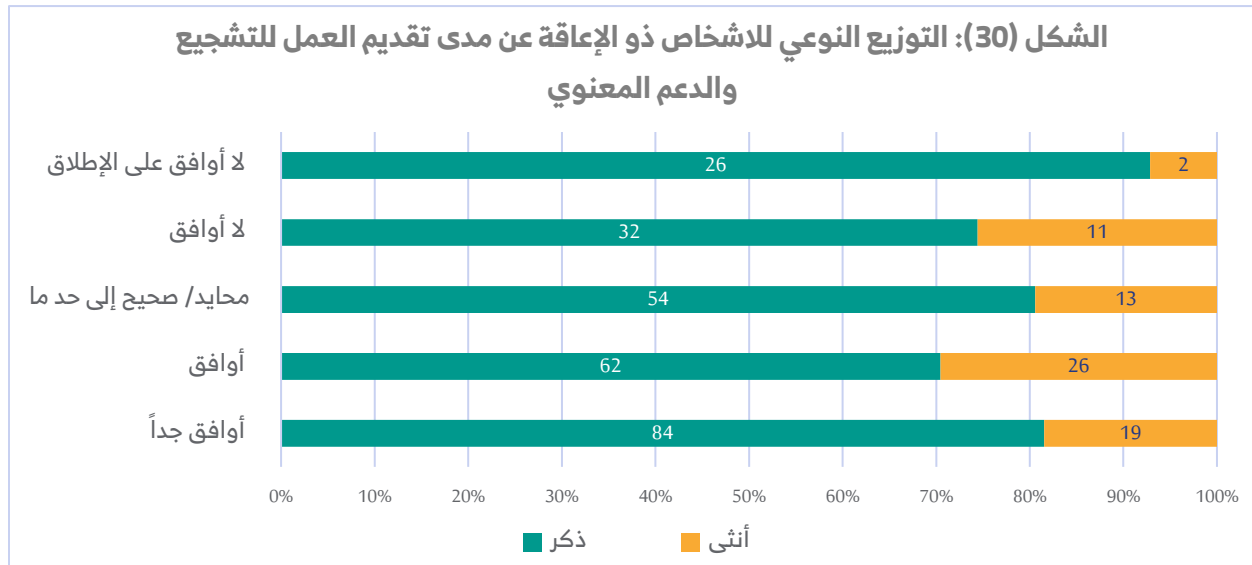
جدول رقم (8): مدى مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعمل به وفقاً للفئات العمرية

الفئة العمرية	أوافق جداً	أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للفئة
من 18 إلى 24 سنة	5	6	4	2	0	17
من 25 إلى 35 سنة	44	48	28	15	14	149
من 36 إلى 45 سنة	29	38	20	12	7	106
من 46 إلى 55 سنة	13	18	10	4	3	48
من 56 سنة وما فوق	3	2	2	2	0	9
الإجمالي	94	112	64	35	24	329

مدى تقديم العمل للتشجيع والدعم المعنوي الكافي لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي

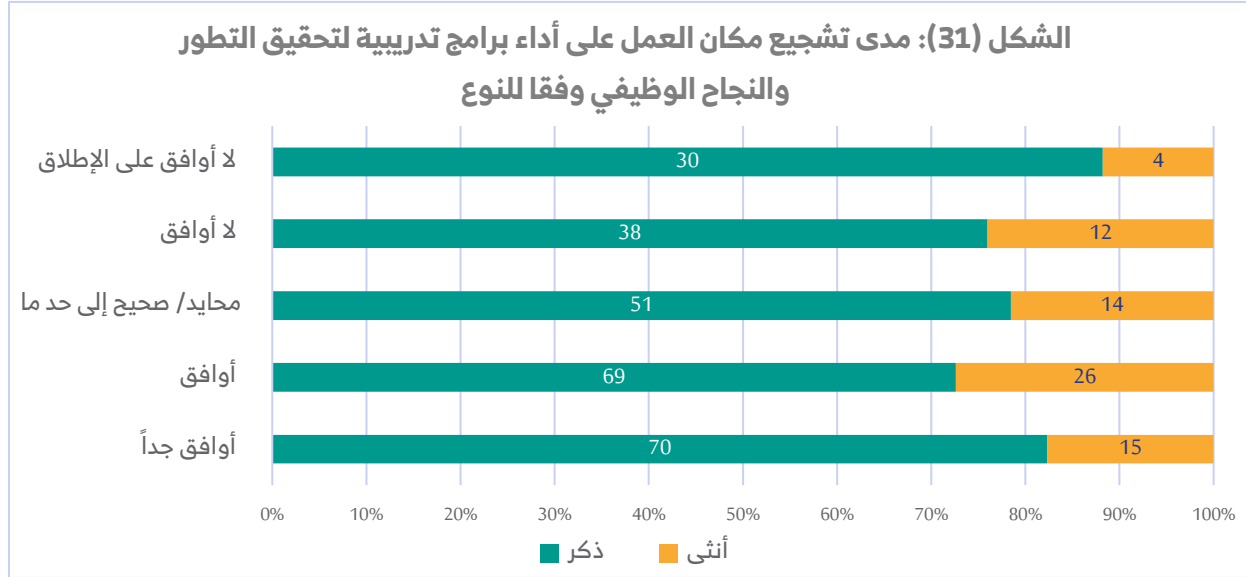
وعلى مستوى التشجيع والدعم المعنوي الكافي المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي. فد أشار نحو 191 شخصاً بنسبة 58.1% من المشاهدات إلى أن العمل يقوم بالتشجيع وتقديم الدعم المعنوي الكافي، وقد مثلت نسبة الذكور بنحو 72.8% بواقع 139 حالة في حين مثلت نسبة الإناث نحو 27.2%. وعلى الجانب الآخر أشار نحو 84 شخصاً إلى أن العمل لديهم لا يقدم الدعم المعنوي الكافي لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي وذلك بنسبة 25.5%، وهو ما يوضحه الشكل رقم (30).

الشكل (30): التوزيع النوعي للأشخاص ذوي الإعاقة عن مدى تقديم العمل للتشجيع والدعم المعنوي



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

وفي إطار تشجيع مكان العمل على أداء برامج تدريبية لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي، أكد نحو 180 شخصاً بنسبة 54.7% من المشاهدات أن مكان العمل لديهم يقوم بتشجيعهم نحو أداء برامج تدريبية لتحقيق التطور والنجاح الوظيفي، وقد بلغ عدد الذكور في تلك العينة نحو 139 شخصاً بينما بلغ عدد الإناث نحو 51 حالة. وهو ما يوضحه الشكل رقم (31).



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

وفقاً للإبلاغ عن أي سلوك/ ممارسات غير أخلاقية، فقد أشار نحو 232 شخصاً بنسبة 70.5% من المشاهدات إلى أن ليس لديهم أي قيود أو قلق للإبلاغ عن أي سلوك أو ممارسات غير أخلاقية. وهو ما يوضحه الجدول رقم (9).

### جدول رقم (9): التوزيع النوعي لمدى الإبلاغ عن أي سلوك/ ممارسات غير أخلاقية في مكان العمل من دون تقييد أو قلق

النوع	أوافق جداً	أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنوع
ذكور	102	80	44	15	17	258
أنثى	22	28	16	4	1	71
الإجمالي	124	108	60	19	18	329

## التعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة في مكان العمل الحالي

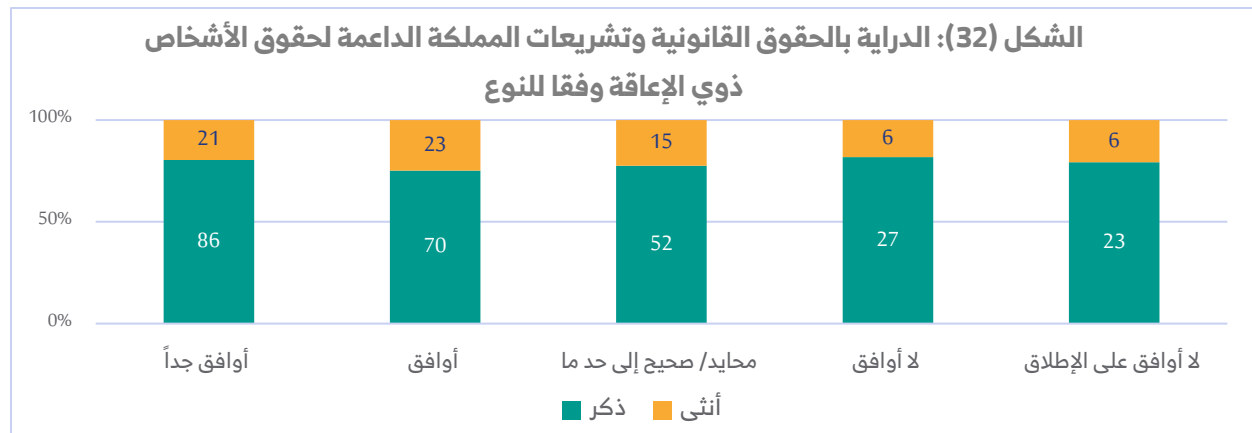
وفيما يتعلق بالتعرض للتنمر في مكان العمل، أشارت النتائج إلى أن 75.4% من العينة لم يتعرضوا للتنمر في مكان العمل، وذلك بواقع 248 حالة، في حين أعرب 42 مشاركاً ونسبتهم 12.8% عن تعرضهم للتنمر في مكان العمل بسبب الإعاقة. وعلى مستوى الفئات العمرية، فقد أشارت النتائج إلى أن الفئتين (من 25 إلى 35 سنة) و(36 إلى 45 سنة) من أكثر الفئات التي لم تتعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة، وذلك بواقع 186 شخصاً من إجمالي الفئتين السابقتين ونسبتهم 56.5% من الإجمالي، ويتضح ذلك في الجدول رقم (10).

### جدول رقم (10): عدم التعرض لأي تنمر بسبب الإعاقة في مكان العمل الحالي وفقاً للفئة العمرية

إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للفئة	لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	أوافق	أوافق جداً	الفئة العمرية
17	0	2	3	5	7	من 18 إلى 24 سنة
149	10	11	20	37	71	من 25 إلى 35 سنة
106	4	9	15	30	48	من 36 إلى 45 سنة
48	3	3	7	15	20	من 46 إلى 55 سنة
9	0	0	3	2	4	من 56 سنة وما فوق
<b>329</b>	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>89</b>	<b>150</b>	<b>الإجمالي</b>

## الدراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تشير البيانات إلى أن نحو 200 شخص بنسبة 60.8% من المشاهدات على دراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد مثلت نسبة الذكور في تلك العينة بنحو 78% والإناث بنحو 22%. كما مثلت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة غير الملمين بالحقوق القانونية بنحو 18.8% من المشاهدات،



وأشار نحو 62 شخصاً إلى عدم معرفتهم بالحقوق القانونية والتشريعات بالمملكة. وهو ما يوضحه الشكل رقم (32).

وعلى مستوى المناطق الإدارية، يشير الجدول رقم (11)، إلى أن مناطق الرياض والشرقية، تليها كل من منطقتي مكة المكرمة وعسير من أكثر المناطق تركيزاً حيث أشار نحو 166 شخصاً بنسبة 83% من المشاهدات إلى أنهم على دراية وعلم بالحقوق القانونية والتشريعات بالمملكة.

### جدول رقم (11): التوزيع الجغرافي للدراية بالحقوق القانونية وتشريعات المملكة الداعمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

النوع	أوافق جداً	أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنوع
الرياض	39	38	25	15	9	126
الشرقية	22	18	14	7	4	65
القصيم	2	2	2	3	2	11
المدينة المنورة	3	3	2	0	3	11
تبوك	4	3	1	0	0	8
جازان	7	2	2	2	1	14
حائل	2	3	0	0	0	5
عسير	10	10	9	1	3	33
مكة المكرمة	16	13	11	5	7	52
نجران	2	1	1	0	0	4
الإجمالي	107	93	67	33	29	329

### تقييم فرصة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للأدوار القيادية في المملكة العربية السعودية

وفيما يتعلق بفرص الوصول للمناصب القيادية، فقد أشارت النتائج إلى أن نحو 251 مشاهدة موافقون على أن لديهم الفرصة للوصول للأدوار القيادية، وذلك بنسبة 76.3% من إجمالي العينة، وقد بلغت نسبة الذكور بها نحو 76.9% بواقع 193 حالة. وبالنظر إلى كل فئة نوعية على حدة، نجد أن 60% من الذكور من إجمالي الذكور المشاركين بالعينة لديهم تطلعات إيجابية حول قدرتهم على الوصول للأدوار القيادية. بينما 34.3% من الإناث من إجمالي المشاركات في الاستبيان لديهن تطلعات إيجابية حول قدرتهن على تبوء مناصب قيادية بالمملكة. بينما اقتضت نسبة الرفض وعدم امتلاك انطباع إيجابي حول مدى إتاحة الفرص لوصول الأشخاص ذوي الإعاقة للأدوار القيادية في المملكة نحو 8.5% بإجمالي 28 حالة رفض (25 ذكراً، و3 إناث) من إجمالي المستجيبين وعددهم 329.

وعلى مستوى الفئات العمرية، فإن الفئتين (من 25 إلى 35 سنة) و (36 إلى 45 سنة) من أكثر الفئات تأكيداً أن لديهم فرص للوصول للأدوار القيادية في المملكة. فقد أشار نحو 194 شخصاً (إجمالي الفئتين السابقين) بنسبة 59% من المشاهدات بأنهم لديهم فرصة لتولي المناصب القيادية. ويتضح ذلك في الجدول رقم (12).

#### جدول رقم (12): مدى إتاحة الفرص للأشخاص ذو الإعاقة للوصول للأدوار القيادية وفقاً للفئات العمرية

إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للفئة	لا أوافق على الإطلاق	لا أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	أوافق	أوافق جداً	الفئة العمرية
17	0	1	3	4	9	من 18 إلى 24 سنة
149	6	9	23	31	80	من 25 إلى 35 سنة
106	3	7	13	25	58	من 36 إلى 45 سنة
48	1	1	10	11	25	من 46 إلى 55 سنة
9	0	0	1	5	3	من 56 سنة وما فوق
<b>329</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>76</b>	<b>175</b>	<b>الإجمالي</b>

#### مدى الرضا عن التجربة الوظيفية الحالية

وعلى مستوى الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد أشار 220 حالة أنهم راضين عن تجربتهم الوظيفية الحالية وذلك بنسبة 66.9% من إجمالي المشاهدات. وقد بلغت نسبة الذكور 80.9% بواقع 178 حالة. كما بلغت عدد الإناث 42 حالة بنسبة 19.1%. كما أشارت نتائج الاستبيان في هذا السياق إلى أن مناطق الرياض والشرقية ومكة المكرمة من أكثر المناطق تسجيلاً لحالات الرضا الوظيفي لدى المشاركين في العينة، حيث عبرت نحو 162 حالة في هذه المناطق الثلاث عن رضاهم عن تجربتهم الوظيفية الحالية. ويتضح ذلك في الجدول رقم (13).

### جدول رقم (13): مدى الرضا عن التجربة الوظيفية الحالية للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمناطق

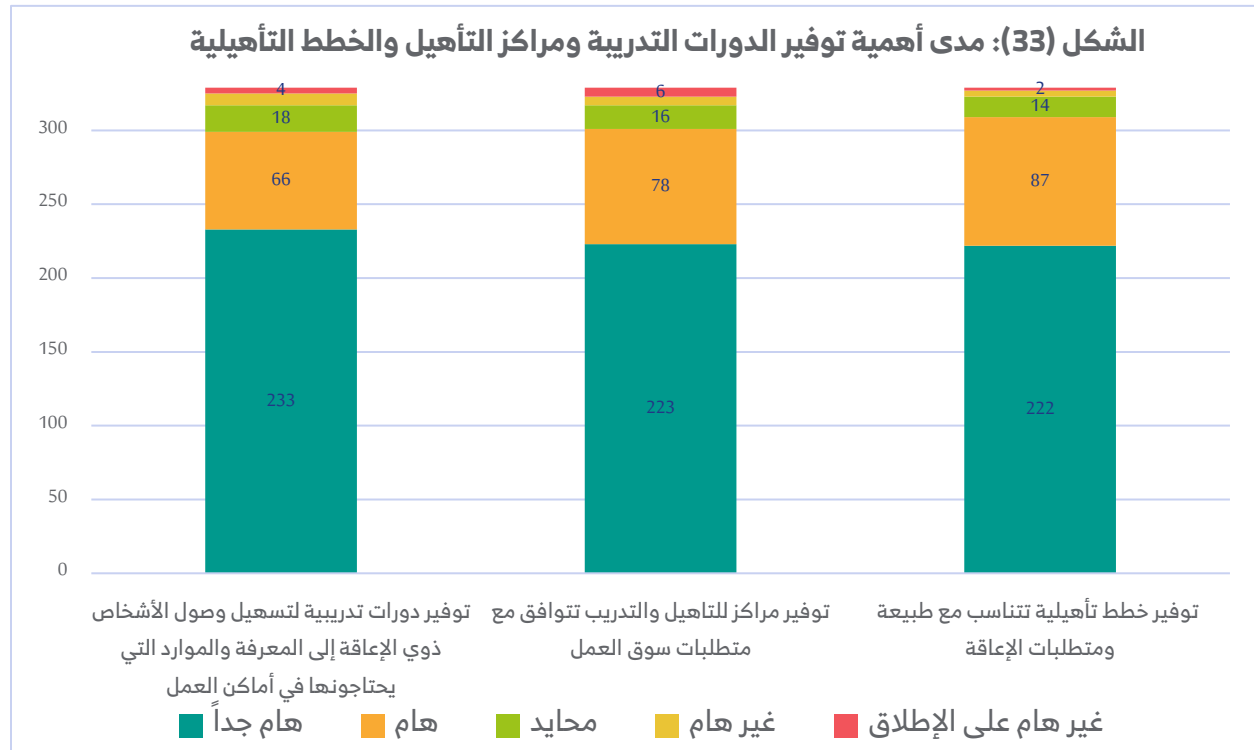
المنطقة	أوافق جداً	أوافق	محايد/ صحيح إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق على الإطلاق	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للنوع
الرياض	43	44	26	10	3	126
الشرقية	15	21	18	5	6	65
القصيم	5	3	2	0	1	11
المدينة المنورة	3	2	2	0	4	11
تبوك	2	3	2	1	0	8
جازان	6	3	3	1	1	14
حائل	2	2	1	0	0	5
عسير	12	12	5	4	0	33
مكة المكرمة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

## القسم السادس: أسس بناء بيئة عمل جيدة للأشخاص ذوي الإعاقة

يستعرض القسم السادس محاور العمل في إطار بناء بيئة عمل جيدة وملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هذا المنطلق يقوم هذا الجزء بتحليل ما يلي؛ مدى أهمية توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، علاوة على مدى أهمية توفير مراكز التأهيل والتدريب التي تواكب متطلبات سوق العمل، وكذلك أهمية توفير خطط تأهيلية تتناسب مع طبيعة ومتطلبات الإعاقة في أماكن العمل لدى المشاركين في العينة. وتم التعرف على آراء المشاركين من خلال استخدام مقياس خماسي للرضا يشمل؛ أوافق جداً، لا أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق على الإطلاق. وعلى الجانب الآخر يرصد هذا القسم أهمية المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة من أجل تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المناصب القيادية في المملكة. ويشمل هذا القسم من الاستبيان 329 شخصاً (257 ذكراً بنسبة 78%، و71 حالة من الإناث بنحو 32%) من إجمالي العينة (491 شخصاً) لشموله فقط من يعمل، ومن لا يعمل وسبق ل العمل، والمتقاعدين لتقييم آرائهم بناء على خبرتهم العملية.

## أهمية توفير الدورات التدريبية ومراكز التأهيل والخطط التأهيلية

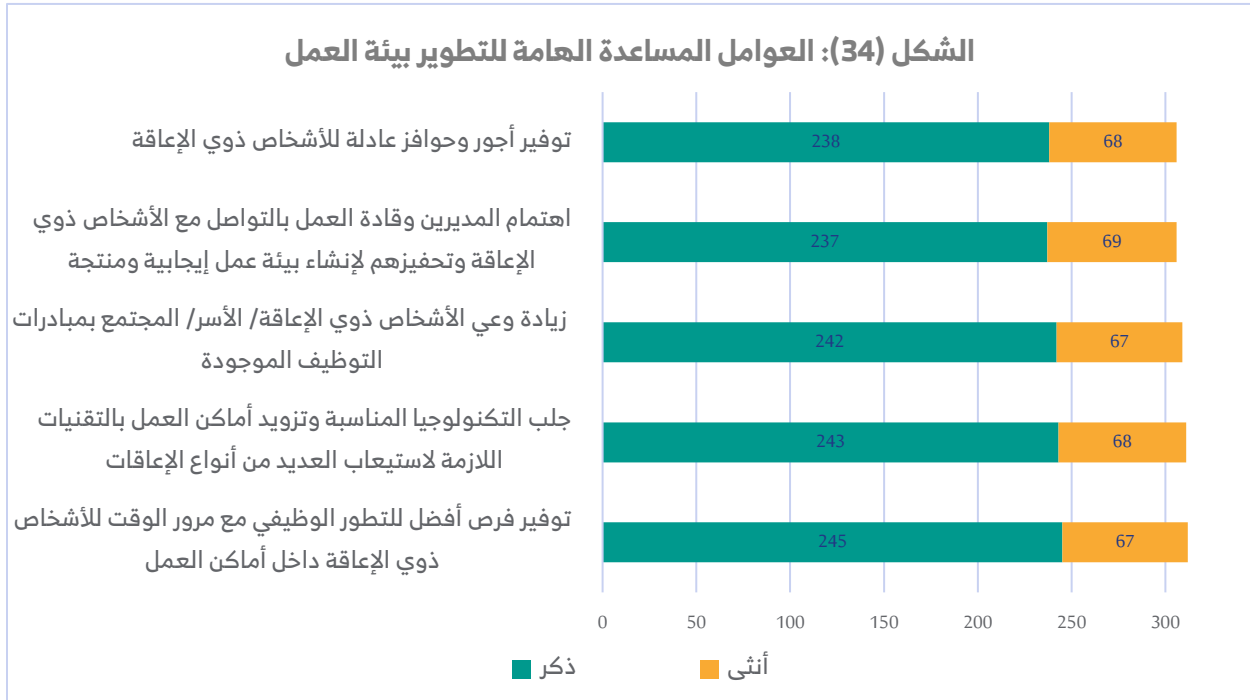
فيما يتعلق بتحليل أهمية توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، فقد أشار نحو 299 شخصاً بنسبة 90.9% من إجمالي العينة المستجيبة وبالبلغة نحو 329 حالة إلى أن هذه الدورات ذات أهمية. كما أكد نحو 301 شخص بنسبة 91.5% من الإجمالي أهمية توفير مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل. ثم توفير خطط تأهيلية ليؤكد على أهميتها نحو 309 أشخاص بنسبة 93.9% من الإجمالي. وهو ما يوضحه هذا الشكل (33).



## العوامل المساعدة المهمة لتطوير بيئة العمل

وفي سياق رصد العوامل المساعدة الأخرى المهمة لتطوير بيئة العمل، فقد أكد نحو 312 شخصاً أهمية توفير فرص أفضل للتطور الوظيفي مع مرور الوقت للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل وذلك بنسبة 94.8% من إجمالي المشاهدين، تليها أهمية جلب التكنولوجيا المناسبة وتزويد أماكن العمل بالتقنيات اللازمة لاستيعاب العديد من أنواع الإعاقات وقد أكد على أهميتها نحو 311 حالة بنسبة 94.5% من إجمالي المشاهدين. كما أكد 309 أشخاص بنسبة 94% أهمية زيادة وعي الأشخاص ذوي الإعاقة/ الأسر/ المجتمع بمبادرات التوظيف الموجودة. علاوة على ذلك أشار 93% من المشاركين إلى أهمية اهتمام المديرين وقادة العمل بالتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتحفيزهم لتوفير بيئة عمل إيجابية، أكدوا كذلك ضرورة توفير أجور وحوافز عادلة للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو ما يوضحه الشكل رقم (34).



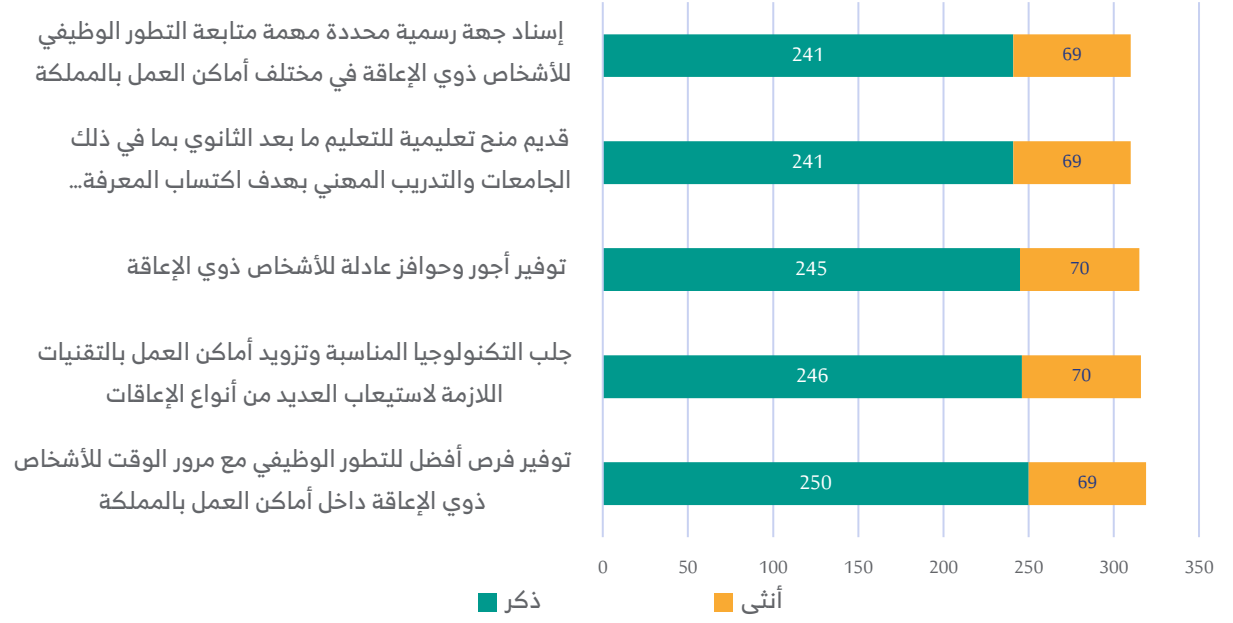


وفي السياق السابق، قامت بعض الحالات بتقديم بعض المقترحات الأخرى لتطوير بيئة العمل مثل توفير احتياجات (كرسي متحرك، مشاية، عصا، لوحات إرشادية، مسارات، وتوفير نظام تقاعدي يتناسب مع متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطبيق معايير الوصول الشامل، مثل وجود المنزلاقات، والأبواب الإلكترونية.

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

من أجل تعزيز وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المناصب القيادية، فقد قامت المملكة بتبني عدد من المبادرات في هذا الشأن، وبسؤال العينة عن أهمية تلك المبادرات فقد أشارت النتائج إلى أن نحو 319 شخصاً بنسبة 97% من إجمالي المشاهدات ترى أن توفير فرص أفضل للتطور الوظيفي مع مرور الوقت للأشخاص ذوي الإعاقة داخل أماكن العمل بالمملكة مبادرة مهمة، يليها جلب التكنولوجيا المناسبة وتزويد أماكن العمل بالتقنيات اللازمة لاستيعاب العديد من أنواع الإعاقات، حيث أكد أهميتها نحو 316 شخصاً بنسبة بلغت 96% من إجمالي. يليها توفير أجور وحوافز عادلة للأشخاص ذوي الإعاقة والتي أكدها 315 حالة بنسبة 95.7% من إجمالي. كما تم التأكيد على منح تعليمية للتعليم ما بعد الثانوي بما في ذلك الجامعات والتدريب المهني بهدف اكتساب المعرفة والمهارات، وإسناد جهة رسمية محددة مهمة متابعة التطور الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف أماكن العمل بالمملكة. ويتضح ذلك في الشكل رقم (35).

### الشكل (35): المبادرات التي قد تتخذها المملكة العربية السعودية خلال الفترة القادمة



## الخاتمة

استعرضت الأقسام الستة المختلفة التي شملتها الدراسة تحليلاً تفصيلياً لاستبيان إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالمملكة العربية السعودية، وفيما يتعلق بالقسم الأول المختص بالمعلومات الشخصية عن المشاركين، والقسم الرابع عن برامج ومبادرات التوظيف في المملكة بلغ عدد المستجيبين 491 شخصاً من ذوي إعاقة (65.6% من الذكور، مقابل 34.4% من الإناث). وتركز العدد الأكبر من المشاهدات في الفئة العمرية من 25 إلى 35 سنة بواقع 218 مشاهدة ونسبة 44.4% من الإجمالي. بينما بلغ عدد المستجيبين في القسم الثاني من الاستبيان المتعلق بخصائص الإعاقة نحو 474 شخصاً (66% من الذكور، و34% من الإناث). وفيما يتعلق بالأقسام الثالث والخامس والسادس المعنية بتحليل مدى تأثير الإعاقة على الاندماج في العمل، وتحليل بيئة العمل، وتقييم واقتراح أسس بناء بيئة عمل جيدة للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة. بلغ عدد المستجيبين في هذه الأقسام الثلاثة 329 شخصاً (78% من الذكور، و22% من الإناث) من إجمالي العينة (491 شخصاً) لشموله فقط من يعمل أو لديه خبرة عملية سابقة.

وفقاً للحالة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة، فتشير البيانات إلى أن 33.9% من الأشخاص ذوي الإعاقة (الذكور) متزوجون ولديهم أطفال، بينما 12.9% من الأشخاص ذوي الإعاقة (الإناث) متزوجات ولديهن أطفال. في حين 114 شخصاً من ذوي الإعاقة عازب ولم يسبق له الزواج، و67 شخصاً من ذوي الإعاقة من الإناث لم يسبق لهن الزواج وذلك بنسبة 23.3%، و13.7% على التوالي. كما شملت العينة نحو 47 حالة اجتماعية زواج من دون أطفال (13 حالة للإناث، و34 حالة للذكور)، و29 حالة طلاق (7 للذكور و22 للإناث)، وأخيراً 4 مشاهدات أرملة.

وعن المستوى التعليمي لذوي الإعاقة، وفيما يتعلق بالتوزيع النوعي للعينة على المستوى التعليمي، تشير البيانات إلى أن مرحلة الثانوية العامة يستحوذ الذكور ذوو الإعاقة على نحو 75% من هذه المرحلة بواقع 109 أشخاص، بينما الإناث من ذوي الإعاقة نحو 36 شخصاً، بما يمثل 25%. كما في مرحلة الدبلوم ومرحلة الدراسات العليا، والشهادة المتوسطة بلغ نصيب الذكور نحو 80%، و69%، و68% على التوالي. بينما تقاربت نسب الذكور بالإناث على مستوى كل من مرحلة البكالوريوس، والشهادة الابتدائية حيث وصل نصيب الإناث إلى نحو 49%، و50% على التوالي.

وفيما يتعلق الوضع الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، أشارت النتائج إلى أن نحو نصف المشاهدات لا تعمل وتبحث عن عمل، وذلك بواقع 246 شخصاً وتمثل الإناث نحو 52.8% من الإجمالي لتسجل 130 حالة. وعلى مستوى المشاهدات التي تعمل، فإن نحو 189 شخصاً موظفون بدوام كامل، ويمثل الذكور نحو 83% من إجمالي عدد المشاهدات البالغة 157 مشاهدة، بينما الإناث 32 مشاهدة فقط، في حين أن إجمالي عدد من يعمل بدوام جزئي، أو يعمل لحساب نفسه يبلغ حوالي 7.7% من إجمالي المشاهدات بعدد 38 شخصاً، بالإضافة إلى نحو 18 شخصاً متقاعداً.

وفيما يتعلق بتوزيع المشاهدات من حيث النوع والمنطقة الإدارية التابع لها، يتركز نحو 31.6% من المشاهدات في مدينة الرياض بواقع 155 مشاهدة (99 مشاهدة للذكور، و56 مشاهدة للإناث)، تليها المنطقة الشرقية

بعدد 57 مشاهدة، تليها مكة المكرمة والمدينة المنورة، بواقع 61 و38 مشاهدة على التوالي. بينما حائل والجوف فقد كان نصيب كل منهما 6 و3 مشاهدات على التوالي. في حين الحدود الشمالية، والجوف فلكل منهما حالة واحدة فقط.

وفيما يتعلق ببيئة العمل الحالية، يتصدر القطاع الخاص قائمة القطاعات التابع له مكان عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد بلغ عدد المشاهدات نحو 199 حالة بما يمثل 61% من الإجمالي والبالغ عددها 329 مشاهدة حيث لم يستجب نحو 162 حالة. يلي ذلك القطاع الحكومي ليمثل حوالي 35% بواقع 116 حالة. وأخيراً 14 حالة أشارت إلى أنها تتبع قطاعاً شبه حكومي.

وفيما يتعلق بأدوات الدعم والمساعدة الأكثر احتياجاً، وأشارت نتائج التحليل إلى أن الأجهزة الإلكترونية من أكثر الاحتياجات التي أشارت إليها العينة وذلك بنسبة 40.4% من المشاركين بواقع 95 حالة. ثم يأتي الاحتياج إلى تطبيق ساعات عمل مرنة وذلك بنحو 79 حالة بنسبة 33.6% من المشاهدات. بينما أشارت حالتان فقط إلى الاحتياج إلى كل من دورات وبرامج تدريبية متنوعة، وتوفير مستلزمات ذوي الاحتياجات الخاصة مثل المسارات ودورات مياه... وغير ذلك، إلى جانب توفير آلة برايل للكتابة.

فيما يتعلق بالوظائف التي يرغب الأشخاص ذوو الإعاقة في ممارستها، تتصدر الأعمال الإدارية قائمة الوظائف التي ترغب فيها العينة للعمل أو لممارستها، حيث أشارت إلى ذلك نحو 109 حالات بنسبة 22.1% من إجمالي المشاهدات. تليها الأعمال المكتبية بنسبة 15.7%، ثم الوظائف الأكاديمية بنسبة 5.5% من الإجمالي. بينما أشارت حالتان فقط لكل من مجال الإعلام والصحافة، والوظائف الهندسية وأخيراً الأعمال الحرفية.

أما فيما يتعلق بدوافع العمل في الوقت الحاضر، فتشير نتائج الاستبيان إلى أن 45.6% من الأشخاص ذوي الإعاقة في العينة يرغبون في العمل بدافع الحاجة إلى وجود دخل، وذلك بواقع 224 حالة منهم 148 ذكراً، في حين أشار نحو 21.8% من ذوي الإعاقة إلى أن العمل حق لكل إنسان للتمتع بحياة كريمة بواقع 107 حالات من بينهم 66 ذكراً. بينما أشار نحو 12 فقط إلى أن الدافع هو أن يكون نشيطاً طوال الوقت.

وفيما يتعلق بالدراية ببرامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة، أشارت النتائج إلى أن 315 شخصاً من ذوي الإعاقة بنسبة 64% لم تكن لديهم أي دراية عن برامج ومبادرات توظيف ذوي الإعاقة في المملكة مثل برنامج توافق ومبادرة قادرون لخلق بيئة عمل آمنة ومساعدة لذوي الإعاقة. بينما 18% أشاروا إلى أنهم إلى حد ما على دراية، وذلك بواقع 88 حالة. في حين أكد مثلهم أنهم على معرفة بتلك المبادرات.

وفيما يتعلق بالدورات التدريبية أو البرامج التأهيلية لسوق العمل التي يرغب الشخص ذو الإعاقة في الحصول عليها: أشار نحو 58 شخصاً بنسبة 17.6% من المشاهدات إلى أنهم في حاجة إلى الحصول على دورات الحاسب الآلي والجدير بالذكر أن 21 حالة تم ذكرهم في منطقة الرياض تليها منطقة مكة المكرمة بنحو 10 حالات والشرقية بنحو 8 حالات. يلي ذلك 48 حالة ونحو 46 حالة أشاروا إلى رغبتهم في الحصول على دورات في اللغات والتي كانت تتمركز في الرياض، حيث أشارت نحو 20 حالة، وذلك بنسبة 14.6%. ثم دورات لتطوير أداء الموظف بنسبة 14% من إجمالي المشاهدات. وعلى الجانب الآخر فقد أشار حالتين فقط لكل من الدورات القانونية

ودورات الباربيستا، ودورات الجرافيك، ودورات صيانة الأجهزة الإلكترونية والدورات الهندسية، ودورات تتعلق بالمجال الصحي، ودورات في الأمن والحماية.

وفيما يتعلق بتحليل آراء الأشخاص ذوي الإعاقة حول بيئة العمل، أشارت نتائج الاستبيان إلى أن نحو 285 شخص بنسبة 86.6% من الإجمالي على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل. وقد جاءت نسبة الذكور بنحو 79.3% بواقع 226 شخصاً. وعلى الجانب الآخر وجد أنه 4% فقط أشاروا إلى أنهم ليسوا على دراية بالمهام الوظيفية ومسؤوليات فريق العمل. أشار نحو 262 شخصاً بنسبة 79.6% من المشاهدات إلى أنهم لا يواجهون أي مشاكل في إنجاز مهام عملهم في بيئة العمل. كما أشار نحو 262 شخصاً بنسبة 79.6% من المشاهدات إلى أنهم لا يواجهون أي مشاكل في إنجاز مهام عملهم في بيئة العمل.

وبالنظر إلى مدى قيام العمل بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل، تشير نتائج التحليل إلى أن 182 حالة بنسبة 55.3% موافقون أن العمل يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل، مثل جهاز كمبيوتر ذي شاشة كبيرة، أو مكاتب قابلة لتعديل ارتفاعها أو ساعات عمل مرنة وما إلى ذلك. وقد بلغ عدد الذكور منهم نحو 146 شخصاً بنسبة 80.2% من المشاهدات بينما بلغت عدد الإناث 36 حالة. وعلى الجانب الآخر فقد أشارت 77 حالة بنسبة 23.4% من العينة إلى أن عملهم لا يقوم بتوفير تجهيزات المساعدة لتسهيل العمل.

أما فيما يتعلق بتلقي التوبيخ من المدير عند عدم إتمام العمل بصورة صحيحة، فقد وافق نحو 133 شخصاً على تلقي التوبيخ من المدير إذا لم ينجح في إنجاز العمل بصورة جيدة، وذلك بنسبة 40% من إجمالي العينة. في حين أشار نحو 121 شخصاً إلى أنهم لم يتعرضوا لأي توبيخ من المدير في حال عدم النجاح في إتمام العمل بصورة جيدة وذلك بنسبة 36.8% من إجمالي العينة.

وانتقالاً إلى مستويات الإدماج والمشاركة في اتخاذ القرارات في العمل، فقد أشارت نتائج الاستبيان إلى أن نحو 206 أشخاص بنسبة 79% من المشاهدات تتم مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالإدارة أو القسم الذي يعملون به، وقد بلغت نسبة الذكور في تلك العينة نحو 78.2%، بينما بلغت نسبة الإناث 21.8%. كما أشار نحو 59 شخصاً بنسبة 18.1% إلى أنهم لم يتم إدماجهم.

وفيما يتعلق بفرصة الوصول للمناصب القيادية، فقد أشارت النتائج إلى أن نحو 251 مشاهدة موافقون على أن لديهم الفرصة للوصول للأدوار القيادية وذلك بنسبة 76.3% من إجمالي العينة، وقد بلغت نسبة الذكور بها نحو 76.9% بواقع 193 حالة. وعلى مستوى الفئات العمرية، فإن الفئتين (من 25 إلى 35 سنة) و(36 إلى 45 سنة) من أكثر الفئات تأكيداً على أن لديهم فرصاً للوصول للأدوار القيادية في المملكة. فقد أشار نحو 194 شخصاً (إجمالي الفئتين السابقين) بنسبة 59% من المشاهدات إلى أنهم لديهم فرصة لتولي المناصب القيادية.

وعلى مستوى الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد أشارت 220 حالة إلى أنهم راضون عن التجربة الوظيفية الحالية وذلك بنسبة 66.9% من إجمالي المشاهدات. وقد بلغت نسبة الذكور 80.9% بواقع 178 حالة. كما بلغ عدد الإناث 42 حالة بنسبة 19.1%. كما أشارت نتائج الاستبيان في هذا السياق إلى أن منطقة الرياض

والشرقية ومكة المكرمة من أكثر المناطق تركزاً، حيث عبرت نحو 162 حالة عن مدى رضاهم عن تجربتهم الوظيفية الحالية.

وفيما يتعلق بتحليل أهمية توفير دورات تدريبية لتسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المعرفة والموارد التي يحتاجونها في أماكن العمل، فقد أشار نحو 299 شخصاً بنسبة 90.9% من إجمالي العينة المستجيبة والبالغة نحو 329 حالة إلى أن هذه الدورات ذات أهمية. كما أكد نحو 301 شخص بنسبة 91.5% من الإجمالي أهمية توفير مراكز للتأهيل والتدريب تتوافق مع متطلبات سوق العمل. ثم توفير خطط تأهيلية ليؤكد على أهميتها نحو 309 أشخاص بنسبة 93.9% من الإجمالي.

ويطرح هذا الاستبيان الذي شمل محاور مختلفة ومتنوعة لتقييم إدماج ذوي الإعاقة في أماكن العمل في المملكة رؤية شاملة ومتكاملة عن تحديات العمل والتوظيف في المملكة، وي طرح تقييم للمبادرات والبرامج التوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة التي ما زالت تحتاج إلى تطوير في ضوء عدم دراية نحو 315 شخصاً من ذوي الإعاقة بنسبة 64% من إجمالي العينة بتلك المبادرات، واقتصر الاستفادة منها على 29 شخصاً فقط بنحو 5.9% من الإجمالي. ولم يعكس الاستبيان اختلافاً كبيراً في استجابات الذكور والإناث في التقييم الشامل لمختلف أسئلة الاستبيان سوى في التطلعات الإيجابية للوصول للمناصب القيادية في المملكة التي بلغت نحو 67% بين الذكور المشاركين في الاستبيان، و34% بين الإناث المشاركات في الاستبيان، وهو الأمر الواجب إلقاء الضوء عليه لتعزيز التطلعات الإيجابية والثقة لدى الإناث من ذوات الإعاقة في سوق العمل السعودي خلال الفترة القادمة. كما أن الاستجابات تباينت أيضاً فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة بين الذكور والإناث بنسب 80.9% في الذكور، و19.1% في الإناث وهو الأمر الذي تجب دراسته خلال الفترة القادمة وتوجيه المزيد من الجهود لتحسين مستويات الرضا عن العمل لدى الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة، خاصة الإناث. كما شهدت نتائج إيجابية عدة في الاستبيان المتعلقة بالرضا والرغبة في الدورات التدريبية وغيرها، تركزاً في مناطق الرياض والشرقية ومكة المكرمة وهو الأمر الذي يستوجب المزيد من البحث والتحليل الميداني خلال الفترة القادمة لتعزيز قدرة ذوي الإعاقة في مختلف مناطق المملكة على الوصول والاندماج في العمل. ومن المهم في الختام الإشارة إلى ضرورة أخذ المبادرات التي اهتم بها المشاركون في عين الاعتبار والتي تشمل توفير فرص للتطور الوظيفي، وزيادة استخدام التكنولوجيا في بيئات الأعمال، وتوفير أجور وحوافز عادلة وغيرها السابق ذكرها في التحليل بعين الاعتبار لتعزيز إدماج ذوي الإعاقة في العمل في المملكة خلال الفترة القادمة.