



برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة
والجهاز التنفيذي للدولة



دولة الكويت

التقرير النهائي لدراسة تمكين ذوى الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص

(دراسة تطبيقية)

إعداد

إدارة تخطيط القوى العاملة
في
الجهات غير الحكومية

م.رهام السيف

مريم النجار

حصة العجمي

مدير ادارة تخطيط القوى العاملة

مراقب احتياجات سوق العمل

رئيس قسم مدخلات سوق العمل

إشراف : م.فارس العنزي

منى دشتي

م.عذارى القلاف

فبراير 2011

المحتويات

الصفحة	العنوان
-	مقدمة عامة ...
1	- تجارب بعض الدول
	- نماذج مشرقة
3	أولاً — الإجراءات المنهجية للدراسة :
6	1- مشكلة الدراسة وأهدافها الرئيسية .
7	2- تساؤلات الدراسة .
8	3- مفاهيم الدراسة :
8	- مفهوم التمكين .
9	- مفهوم ذوى الإعاقة .
12	4- المنهج المستخدم .
13	5- أدوات الدراسة .
	6- مجالات الدراسة :
14	- المجال الجغرافي .
	- المجال البشري .
	- المجال الزمني .
14	7- عينات الدراسة .
14	8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة التطبيقية .
15	ثانياً — تحليل بيانات الدراسة التطبيقية :
15	1) تحليل بيانات ذوى الإعاقة في عينة البحث.
31	2) تحليل بيانات أولياء أمور ذوى الإعاقة في عينة البحث.
42	3) تحليل بيانات المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث.
50	ثالثاً — نتائج الدراسة ومقترحاتها :
50	1- النتائج الخاصة برؤى ذوى الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص، ومقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب، والمزايا المادية والمعنوية التي سيحققونها من العمل بالقطاع الخاص .
52	2- النتائج الخاصة برؤى أولياء أمور ذوى الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص، والصعوبات التي يواجهونها، ومقترحاتهم للحد من هذه الصعوبات.
	3- النتائج الخاصة برؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء تمكين ذوى الإعاقة من العمل بشركاتهم، ومقترحاتهم حول نوع وطبيعة العمل المناسب، وأهم المهارات التي يتطلبها هذا العمل من وجهة نظرهم .
53	4- مقترحات الدراسة .
55	
57	- قائمة المصادر .
58	- ملاحق الدراسة .

لقد تناول دستور البلاد في بابه الثاني المقومات الأساسية للمجتمع الكويتي، مع العناية الخاصة بتقدير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والتي تهدف إلى حماية المواطنين من التسلط الاقتصادي، وحمايتهم من الأخطار الاجتماعية، وتقرير الضمان الاجتماعي وتنظيم مراكز الضعفاء اقتصادياً، حيث تشير نتائج الدراسات والبحوث ذات العلاقة إلى أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية تقع في قلب السياسات الاجتماعية لدولة الرعاية التي تحرص على ضمان تلك الحقوق من خلال شبكة من البرامج والخدمات التي تكفلها الدولة للمواطنين(1).

ولقد انبثق عن ذلك الاهتمام صدور القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، والذي اشتمل على مجموعة من المواد التي تولي الرعاية لكل من يعاني من إعلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الجسمية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته للعمل أو المشاركة بصورة كاملة وفعاله في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين ، مما يحتاجون إلى إعداد وتأهيل بالتعليم والتدريب والعلاج والأجهزة التعويضية، ولقد أكدت مواد هذا القانون على الجانب الشخصي والإنساني لذوي الاحتياجات الخاصة، وحددت الخدمات المنتظمة والمتكاملة التي تؤهل لهم حياة كريمة تمكنهم من الاندماج في المجتمع(2).

ولقد أكدت نتائج العديد من البحوث والدراسات ذات العلاقة على أن الإعاقة من أهم المشكلات الاجتماعية التي تعاني منها الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث تمس فئة هامة من فئات المجتمع، ولقد ازداد الاهتمام العالمي في النصف الثاني من القرن العشرين بفئة ذوي الإعاقة وسياسات رعايتهم والتأكيد على حقوقهم، وحث الدول على توفير الحياة الكريمة لهم باعتبارهم مواطنين لهم من الحقوق ما للمواطن العادي، وعليهم من الواجبات ما نصت عليه الدساتير الدولية والإقليمية والمحلية.

(1) عبد الوهاب الظفيري (2010)، السياسات الاجتماعية لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (3)، جامعة الكويت، الكويت.

(2) الإدارة التنفيذية للمجلس الأعلى لشؤون المعاقين (1996)، قانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن رعاية ذوي الإعاقة ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، الكويت.

إن الفهم الحقيقي للتعامل مع احتياجات ذوي الإعاقة ومشكلاتهم وإعادة تأهيلهم ودمجهم في المجتمع لابد أن تتم من خلال سياسات اجتماعية لإعادة استثمار قدراتهم، وتمكينهم وتحويلهم من طاقة إنتاجية معطلة إلى طاقة منتجة مساهمة في تنمية وتقدم المجتمع.

ولقد أشارت عبد الجواد (1999) إلى أن وجود سياسات واضحة ومتكاملة توجه لذوي الإعاقة من خلال الاهتمام والاستثمار للجوانب الإيجابية لديهم، وإبراز القدرات والمهارات المتميزة التي يتمتعون بها، مما يخلق لديهم الشعور بالرضا تعويضاً عما فقدوه، الأمر الذي يمكنهم من الاندماج والتكيف مع المجتمع(1).

ولقد كان لنشاط المنظمات الدولية والإقليمية والمحلية والجمعيات الطوعية والحركات الإنسانية والسياسية، وجمعيات حقوق الإنسان، وكذلك جمعيات رعاية المعاقين الفضل الكبير الذي ساهم في ظهور القوانين والتشريعات والسياسات والآليات التي أكدت على حقوق المعاقين في العمل والحصول على الوظائف المناسبة، ومن أهم المنظمات الدولية التي كان لها دوراً بارزاً في هذه التطورات؛ هيئة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة التربية والثقافة والعلوم . اليونسكو . وقد كان لهذه الجهود تأثيراً كبيراً على زيادة أنشطة الدول المختلفة، وتكثيف جهودها في مجال خدمات رعاية المعاقين وبرامج تأهيلهم بهدف دمجهم في المجتمع(2).

ولقد أولت الحكومة الكويتية اهتماماً كبيراً بوضع وصياغة السياسات الاجتماعية الخاصة برعاية المعاقين، وعلى وجه الخصوص بعد ما كشفت عنه الإحصاءات الديموجرافية الأخيرة من أنه يوجد 38.350 معاقاً من مجموع عدد السكان البالغ 1.008.090 نسمة عام 2006، ويعني ذلك أن ذوي الإعاقة يمثلون 3.8% من جملة عدد السكان الكويتيين، منهم 16.221 معاقاً حركياً فقط ومعاقاً تصاحبه إعاقات أخرى(3).

وفي إطار هذا السياق ؛ فلقد جاء اهتمام برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة ممثلاً في إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية بدخول فئات وشرائح اجتماعية لم يشملها لا القانون رقم 19 لسنة 2000، ولا قرار مجلس الوزراء رقم 1104 لسنة 2008 بشأن تحديد نسب العمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية، ونعني بذلك تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص، وذلك من

(1) ليلي عبد الجواد (1999)، دراسة واقع المعاقين في مصر، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ، ص2

(2) مصطفى الطمش، ناجي السعيدة (2008)، قضايا وتوجهات حديثة في التربية الخاصة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، ص ص 58-59 .

(3) إحصاءات المجلس الأعلى لشؤون المعاقين، إصدارات 2006.

خلال إجراء دراسة تطبيقية لاستطلاع رؤى ذوي الإعاقة إزاء تمكينهم للعمل بالقطاع الخاص، والتعرف على مقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب، والمزايا المادية والمعنوية التي سوف يحققونها من العمل بهذا القطاع، بالإضافة إلى استطلاع رؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة إزاء تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص، والتعرف على الصعوبات التي يواجهونها في هذا الشأن، ومقترحاتهم للحد من هذه الصعوبات.

فضلاً عن ذلك ؛ فلقد حاولت الدراسة استطلاع رؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص إزاء تمكين ذوي الإعاقة للعمل بشركاتهم والتعرف على مقترحاتهم حول نوع وطبيعة العمل المناسب لهذه الفئة، وأهم المهارات التي يتطلبها العمل بهذه الشركات.

تجارب بعض الدول في تمكين المعاق من العمل و تذليل الصعوبات للتغلب على صعوبات العمل

تجربة المملكة العربية السعودية:

من تجارب المملكة العربية السعودية في تمكين المعاق من العمل و تذليل الصعوبات له هو البرنامج الذي تبنته جمعية المعوقين و كفلته وزارة العمل و الشئون الاجتماعية في المملكة , لتشجيع الشركات الخاصة لتوظيف المعاقين ,فقد كان شعار البرنامج هو (توظيف معوق يعادل توظيف ثلاثة أسوياء) شعار حفز القطاع الخاص على استقطابهم , حيث أغرى هذا الشعار عشر شركات سعودية لفتح المجال للمعوقات خلال ملتقى (التوظيف الثامن للمعوقات) من التقدم بأوراقهن إلى جمعية الأطفال المعوقين لإجراء المقابلة الشخصية .

حيث استطاع البرنامج توظيف أكثر من 100 معوق في مؤسسات القطاع الخاص من ضمنها قطاع البنوك و المصانع .

و نجد أن البرنامج قد نجح بتشجيع الشركات الخاصة بتوظيف هذه الفئة , فقد أثلج صدور الكثيرين و حقق المساواة التي بحثوا عنها زمنا طويلا , حيث شمل البرنامج منطقتي مكة المكرمة و الرياض .

و تعتبر هذه التجربة تجربة مميزة أفنعت الجميع أن حصول المتدرب من المعاقين على الوظيفة بعد أن يجتاز الفترة المقررة لتدريبه ليس محاباة, و لكن كل الذين يجتازون هذه الفترات التدريبية يكونون على قدر من العزيمة و الإصرار في سعيهم لتحقيق آمال انتظروا تحقيقها طوال سنوات دراستهم و اجتهدهم و تحملهم سهر الليالي في استذكار الدروس.

و قدمت هذه المبادرة الطيبة عوناً كبيراً لأفراد أثبتوا فاعليتهم في المجتمع و دورهم المنوط بهم, و ركزت في أذهان المجتمع بصفة عامة و أرباب العمل بصفة خاصة أن التميز ليس بكمال الأجساد و إنما بالموهبة و العقل و السلوك الذي يسلكه الفرد مع من حوله.

النتائج المستخلصة من التجربة:

1. نجاح البرنامج الذي تبنته جمعية المعوقين و كفلته وزارة العمل و الشئون الاجتماعية في المملكة, حيث استطاع توظيف أكثر من 100معاق في مؤسسات القطاع الخاص من ضمنها قطاع البنوك و المصانع.
2. ألتمس البرنامج عزيمة المعاق و إصراره في سعيه لتحقيق أماله و طموحاته حيث أثبتت هذه التجربة أن التميز ليس بكمال الأجساد و إنما بالموهبة و العقل و السلوك.
3. التعاون والتكامل المنشود بين الجهات الحكومية و الاهلية لهدف محدد.
4. أهمية التدريب و التأهيل المسبق للمعاق قبل الشروع في العمل.
5. وجود قرار تشريعي يعطي قوة و نفوذ للبرنامج المعد.

6. تجربة البرنامج ببعض المدن أو المحافظات قبل تعميمه.

7. تعاون و تنسيق رائع بين اصحاب الأعمال.

تجربة أحد رجال الاعمال:

وأيضاً من التجارب الناجحة في المملكة تحت عنوان رجل أعمال بالدمام يوظف أكثر من 50 معاق حيث تولت حكومة المملكة جهوداً كبيرة في تأهيل و تدريب المعوقين و الاهتمام بهم و تقديم كافة الخدمات التي يحتاجونها و ذلك عبر مراكز تأهيل منتشرة في كافة مناطق المملكة حتى يكون هؤلاء المعاقون عناصر فاعلة متفاعلة في المجتمع و تجربة بعض رجال الأعمال في استقطاب هذه الفئة من المجتمع له خير دليل على كفاءة و قدرات هؤلاء المعوقين بعد أن تلقوا تدريبهم على مختلف التخصصات و هناك من رجال الأعمال ضربوا أروع الأمثلة في توظيف هذه الفئة و هو رجل الأعمال (فؤاد الأنصاري) صاحب شركة فؤاد و خالد الأنصاري و الذي استطاع خلال مدة زمنية بسيطة أن يوظف ما يقارب خمسين معاقاً و معاقة في المصانع .

حيث قام بتوظيف عدد بسيط من خريجي مركز التأهيل المهني للمعوقين بالدمام حيث فوجئ بقدراتهم العالية و إنتاجيتهم المرتفعة و التزامهم بالعمل و الكفاءة بالإنتاج و الدقة , لدرجة أنهم أصبحوا أفضل من الأسوياء في إنتاجيتهم حيث التمس إصرار هؤلاء المعوقين في إبراز قدراتهم و إثبات وجودهم في أي موقع من مواقع العمل .

النتائج المستخلصة من التجربة:

1. قدرة الشركات العملاقة لتوظيف عدد كبير من ذوي الإعاقة بوظائف مختلفة تتناسب مع نوعية الإعاقة.

2. توفر مراكز التأهيل والتدريب المنتشرة بمناطق المملكة ساهم بنجاح التجربة.

3. روح المبادرة لدى بعض أصحاب الشركات ان وجدت تتحقق النتائج المطلوبة.

تجربة دولة الامارات العربية:

استطاعت إدارة رعاية و تأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية في دولة الإمارات بتوظيف ما يزيد على 160 معاق من مختلف الإعاقات في القطاع الحكومي و الخاص في مختلف المهن الاداريه و الإدارية المساعدة حيث تمكنت الإدارة من توفير فرص عمل لذوي الإعاقات الذهنية بالرغم من الصعوبات التي يواجهونها بسبب طبيعة الإعاقة الذهنية ,حيث تم توظيف ما يزيد على 70% منهم في الأعمال الزراعية و المهن التي تعتمد على الترتيب و التعبئة و التغليف .

و حققت إمارة دبي أعلى نسب تشغيل بواقع 159 معاقا تليها إمارة رأس الخيمة بواقع 9 معاقين ثم إمارة الشارقة و الفجيرة بواقع 5 معاقين ثم عجمان بواقع 2 فقط.

و تم تشغيل 40% من ذوي الإعاقة الذهنية و 36% من الإعاقة السمعية و 15% من الإعاقات البصرية و 9% من الإعاقة الجديدة يمارسون الأعمال المهنية المساعدة و المراسلات و الطباعة و إدخال البيانات و التدريس و الزراعة .

و جاء توزيع المهن حيث عمل 28 في الزراعة و 20 في الطباعة و التصوير و 12 في السكرتارية و 4 في البدالة و سائق و إمام مسجد و مؤذن .

و أكدت وفاء بن سليمان مديرة إدارة رعاية و تأهيل المعاقين أن المعاقين ذهنيا الذين تمكنت الإدارة من مساعدتهم حققوا نجاحا و تكيفا مع بيئة العمل و أظهر قدرات لا تختلف عن زملائهم المكلفين بنفس المهام.

حيث طالبت بمجموعة من التوصيات اللازمة من أجل دمج المعاق في بيئة العمل منها انسجام التدريب و التأهيل الذي يتلقاه مع متطلبات سوق العمل و تطورات و إدخال التعديلات الملائمة على بيئة العمل و تهيئتها بعناصرها المادية و البشرية لتلاءم قدرات الشخص المعاق .

و أفادت أنه تتم مراعاة عمليات التأهيل المهني في المراكز لتتسجم بشكل كبير مع بيئة العمل و طبيعة الأعمال المتوقع من الشخص المعاق ممارستها , مع مراعاة التغيير المستمر في سوق العمل , و التقنيات الحديثة التي دخلت الميدان , الأمر الذي يستدعي تدريب المعاقين على استخدام هذه التقنيات كالفاكس و الهاتف و آلة التصوير و الكمبيوتر و غيرها.

النتائج المستخلصة من التجربة :

1- الرغبة و المتابعة المستمرة من قبل الادارة المعنية بوزارة الشؤون الاجتماعية كان له الأثر المباشر و الايجابي لنجاح التجربة .

2- التركيز على الوظائف في التأهيل و التدريب ثم التوظيف عليه.

3- توزيع الوظائف من المهن طبقا لنوع الاعاقة مثل (الاعاقة الذهنية,السمعية,البصرية) ساهم بنجاح التجربة.

4- التكيف مع بيئة العمل نتج عنه قدرات و انتاجية و امكانيات تضاهي زملائهم الاصحاء و المكلفين بنفس المهام .

5- الدقة في المتابعة للتوظيف و الخدمات المقدمة ما بعد التوظيف و التعامل مع الارقام و الاحصائيات استطاع ان يحل التجربة بشكل ادق و افضل.

هذه بعض الأمثلة البسيطة على تجارب بعض الدول في تمكين المعاق من العمل:

فعلى الرغم من أن المعاقين حرموا من نعمة الحياة الطبيعية بسبب إصاباتهم , و تجرعوا ألوان الحرمان و المرارات و تحملوا نظرة المجتمع لهم و نعتهم بالنقص حتى و لو لم يكن شفاهة , كما أنهم تحملوا نظرات العطف و الشفقة من المجتمع من دون أن يقدموا لهم مساعدة فعلية , إلا أنهم من خلال تحديهم لهذه الأنواع من الإعاقات و التي يعتبرها البعض عجزا , أثبتوا أنهم قادرون على خوض خضم الحياة و معاركها الشرسة من أجل تحسين أوضاعهم , وأثبتوا كذلك مقدرتهم على تحمل صعوبات العمل و مجهوداته الجبارة ليقنعوا المجتمع في النهاية أنهم أعضاء فاعلون فيه , و أنهم أبناء صالحون للوطن يحبون العمل من أجل رفعة كما يحبها الآخرون .

ومن خلال تجارب معظم الدول في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص تم استخلاص أهم مزايا و عيوب توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص:

أهم المزايا هي :

- 1- الموظفين من ذوي الإحتياجات الخاصة يكونون أكثر إخلاصا وولاء لعملهم .
- 2- تتوفر لديهم قدرات إبداعية .
- 3- يمكن أن يعملوا برواتب أقل من نظرائهم الأصحاء.
- 4- يمكن أن يعملوا بإنتاجية أعلى.
- 5- يعملون بثبات و استمرارية أكثر .
- 6- لديهم قدرة التركيز على عملهم أكثر نظرائهم الأصحاء.
- 7- أن الشركة التي توظف المعوقين تظهر أمام عملائها بصورة أفضل , على الرغم من أنهم قد يكلفون الشركات التي يعملون فيها نفقات إضافية من ناحية تجهيز البناء بشكل يتناسب إعاقاتهم.

أهم العيوب هي:

- 1- عدم تمتع فئة كبيرة من ذوي الإحتياجات الخاصة بالكفاءة المطلوبة لتأدية الأعمال .

2- بعضهم يفرض وضعه الصحي الانقطاع كثيرا عن العمل .

3- هناك احتمال عدم اندماجهم بيسر مع زملائهم الأصحاء.

4- صعوبة تقبل الأصحاء لهم.

5- قد يكلفون الشركات التي يعملون فيها نفقات إضافية من ناحية تجهيز البناء بشكل يتناسب إعاقاتهم.

خلاصة التجربة:

على الرغم من أن غالبية الآراء تقول أن ذوي الإحتياجات الخاصة ليس لديهم مشكلة في الاندماج للمجتمع , لكن المجتمع هو من لديه مشكلة في تقبل ذوي الإحتياجات الخاصة كأفراد فاعلين و منتجين فيه, فإذا أحس الفرد المعاق بحب المجتمع و تقديره له , فهذا كفيل بمحو احساسه بالإعاقه .

نماذج مشرقة لمعاقين قهروا الإعاقة



الرويح يدير امبر اطورية مالية من كرسي متحرك :

وليد عبد الرحمن الرويح نائب رئيس مجلس الادارة والعضو المنتدب لشركة بيت الاستثمار الخليجي يتحدث عن سبب إعاقته فيقول:

كان الركوب إلى جوار سائق يشكل له كابوسا مريعا، لذا اعتاد قيادة سيارته بنفسه. ويبدو انه كان على حق، ففي اللحظة التي اضطر فيها إلى ركوب سيارة أجرة لأول مرة في حياته، كان الحادث الذي شكل منعطفا غير ابرز ملامح حياته وأجلسه قعيدا على كرسي متحرك، ووقف به على مفترق طرق، فإما أن يلتهم اليأس ما تبقى من عمره، وإما أن يثبت للعالم أن كلمة معاق، لا أصل لها في قاموس الحياة. وأن ليس هناك من معاق إلا من اختار لنفسه أن يكون كذلك.

وليد عبد الرحمن الرويح هو إحدى الشخصيات الاقتصادية الكويتية المعروفة، والذي سجل كفاحا ضد الإعاقة وحقق من النجاحات بعد إصابته بالشلل، ما تفوق به على إنجازاته السابقة قبل الإصابة، فحاليا ومن على كرسيه المتحرك يدير الرويح مملكة اقتصادية ضخمة، ويتقلد في الوقت نفسه مناصب عدة أهمها نائب الرئيس والعضو المنتدب لبيت الاستثمار الخليجي، فضلا عن عضويته في مجالس إدارة عدد من الشركات مثل بيت التمويل الخليجي وشركة الخليج لتمويل الاستثمار. وهو أيضا كان يشغل منصب نائب الرئيس والعضو المنتدب في شركة أصول للإجارة والتمويل. فضلا عن كونه نائبا لمدير عام بيت التمويل الكويتي قبل الانتقال إلى بيت الاستثمار الخليجي.

بداياته كانت قبل الإصابة بسنوات عندما توجه إلى الدراسة في جامعة الكويت بتشجيع كامل من أسرته. عندها التقت إلى أهمية الفرص التدريبية التي كانت تتيحها الجامعة لمنتسبيها. فاستغل مع مجموعة من زملائه فرصة التدريب الميداني في شركة الصناعات الوطنية الكويتية، مما اكسبه خبرة عملية استطاع من خلالها أن يتبين الفرق الكامن بين النظرية والتطبيق. مما ساعده على التخرج بتفوق حيث تم استقطابه هو ومجموعة من زملائه المتفوقين للعمل في مؤسسة الخطوط الجوية الكويتية، حيث كان هدفه ينصب

على إتمام دراسته العليا آنذاك مهما كلف الأمر، وبالفعل تم له ذلك بعد عام ونصف من عمله، وتم قبوله كمعيد مبتعث في جامعة الكويت، وسافر إلى الولايات المتحدة الأمريكية.

يقول الرويح: «سنوات الغربة شكلت عاملاً مهماً في حياتي، تعلمت فيها كيفية الاعتماد على النفس وعملت فيها على تطوير مهاراتي التواصلية، لا سيما لغتي الإنجليزية، فضلاً عن اكتسابي لخبرات مهمة في طرق خلق الحوار مع الآخر نتيجة إقامتي مع عائلات أجنبية، كما تمكنت من تطبيق بعض ما درسته عملياً، عندما كنت أقوم مع بعض من زملائي بعقد بعض الصفقات التجارية، والتي تعتمد على تصدير السيارات الأمريكية إلى الكويت». بعد ذلك حصل وليد الرويح على درجة الماجستير في علوم الإدارة، إلا أن ظروفًا قاهرة على حد وصفه، حالت دون إكماله الطريق والحصول على شهادة الدكتوراه، فعاد أدراجه إلى الكويت.

عندما عاد إلى الكويت عام 1979 لاحظ تصدر فكرة البنك الإسلامي داخل حديث المجالس الكويتية، وهي الفكرة التي كانت في بداياتها آنذاك، وكانت تحظى بالتأييد من بعض الفئات والمعارضة من فئات أخرى، وكانت رغبته في استثمار ما درسه في حقول المصارف والبنوك البداية التي دفعته بهذا الاتجاه. ولما كان له بعض التحفظ على البنوك التقليدية، من حيث شرعيتها اتجه للعمل في أحد البنوك الإسلامية ألا وهو بيت التمويل الكويتي والذي يصف الرويح تجربة العمل فيه بالثمرة قائلاً: «بدأنا بشخصين فقط. ومع حلول عام 1998 وصل العدد إلى أكثر من 400 موظف. كما وصل حجم التداول المالي في القطاع التجاري لبيت التمويل أكثر من 450 مليون دينار كويتي».

عام 1984 شكل منعطفاً تاريخياً في حياة «الرويح» فهو العام الذي شهد تعرضه لحادث مروري أليم، نجمت عنه إصابته بشلل نصفي. يستذكر الحادث قائلاً «كنت أقوم بمهمة عمل لبيت التمويل الكويتي في تركيا، وتزامن ذلك مع شهر رمضان الكريم، والذي اعتدت أن أؤدي فيه مناسك العمرة. ولما كنت عائداً إلى الكويت، عبر مطار جدة، فضلت الذهاب وقتها لأداء العمرة، حتى موعد إقلاع الطائرة. حينها وقع الحادث وأصبت بشلل نصفي تم نقلي على أثره للعلاج في إنجلترا لمدة أربعة شهور. لا أنكر خلالها أنني أصبت ببعض اليأس والإحباط، ولكن بفضل من الله عز وجل، استطعت تجاوز الأزمة، وساعدني في التغلب عليها كل من حولي، ابتداءً بوالدي وأهلي، بالإضافة إلى زملاء العملاء، الذين كان لهم الأثر الأكبر في تشجيعي على العودة واستكمال المسيرة، حيث واجهتني العديد من العقبات التي امتزجت بدورها بالعديد من النجاحات كان أهمها ترقيتي للحصول على منصب نائب مدير عام في بيت التمويل الكويتي عام 1998». «وبعد 20 عاماً من العمل الدؤوب وافتتحي الفرصة التي طالما تمنيتها، ألا وهي العمل ضمن منظومة اقتصادية تعتمد النهج الإسلامي بصفة كاملة، وكان لي ذلك عبر اختياري للعمل كرئيس وعضو منتدب لبيت الاستثمار الخليجي، ومددت لي فترة الرئاسة لثلاثة أعوام أخرى، تم اختياري بعدها

لأمثل بيت الاستثمار الخليجي في شركة أصول كعضو مجلس إدارة فيها». «واستمر العمل المصرفي الإسلامي بالانتشار فكرياً وتطبيقاً في العديد من المؤسسات المالية حول العالم، حتى وصل حجم استثماراتها إلى أكثر من 200 مليار دولار. كما أنها تحقق نمواً سنوياً قد يصل إلى 15% في بعض الدول مما يعني نجاح هذه التجربة فعلياً وإثبات وجودها على الصعيد الاقتصادي العالمي». عندما تتحدث إليه تجده واثقاً بنفسه معتداً بما حققه من إنجازات على الرغم من إصابته التي ربما كانت عائقاً منعه من تحقيق بعض ما يصبو إليه، لكنه يستذكر القضاء والقدر قائلاً: «أنا أمارس حياتي بشكل طبيعي، كما لو أنني سليم تماماً، فأنا مثلاً أمارس تماريني الرياضية بعيداً عن نوادي المعاقين، وكان لالتحاقني بمركز للتأهيل في إنجلترا أثر كبير في صياغة حياتي وإعادة تشكيلها، مع ما يتناسب مع وضعي الجديد، ومع نظرة الناس إلى كوني معاقاً لاسيما في مجتمعاتنا الشرقية، وتعرفت هناك إلى أكثر من تجربة في عالم الإعاقة، أذكر منها أحد الرسامين المبدعين الذي كان يستخدم فمه في رسم اللوحات».

وليد عبد الرحمن الرويح شخصية اضطررتها ظروف الحياة إلى الانصهار في بوتقة من الألم والمعاناة، لكن الأمل بات مزروعا في قلبه وعينه.. ذلك الأمل بمستقبل مشرق والذي يتخذ من القوة والتفاؤل منهجاً ينتهجه كل معاق، للتغلب على إعاقته التي تشده وتمنعه من استكمال دروب الحياة وجني ثمارها بالصبر والكفاح والعمل.

وليد عبد الرحمن الرويح تعرض لذلك الحادث الاليم وكان سببا في اعاقته التي كانت الدافع لتحقيق النجاحات المتتالية على مستوى العمل الاقتصادي، ودخوله قطاع العمل الخاص، وتلك من الزمن.

إنه باختصار حكاية الألم والأمل، حكاية انه لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس.

طموح المكفوفين.. تحدي فإصرار .. فنجاح



تقول هنادي جاسم العماني رئيسة قسم مطبعة النور بدأت بإستخدام جهاز الحاسب الآلي عام 2000 ، و كانت البداية من خلال إستخدام برنامج جاوس jaws وهو برنامج قارئ لمحتويات الشاشة و ناطق باللغة الإنجليزية، و من إنتاج شركة أمريكية، و قد كانت البداية صعبة بالنسب لي حيث أنني كنت أجهل تماما ما هو الحاسوب، و لم أستعن بأحد لتعليمي و قررت أن أعتمد على نفسي بذلك.

بالإضافة إلى إستخدامي برنامج قارئ الشاشة "جاوس" الذي أصبح معربا مؤخرا، فإنني أستخدم برنامج "إبصار" الذي أنتجته شركة صخر، كما أستخدم جهاز يسمى "برايل لايت مليونيوم" و هو عبارة من جهاز تظهر عليه محتويات شاشة الكمبيوتر بطريقة برايل، كما أستخدم جهاز "باك ميت" و هو جهاز ناطق و برايل في الوقت نفسه، حيث أنه جهاز مماثل لكمبيوتر الجيب و لكن بمواصفات خاصة لفئة المكفوفين، بالإضافة إلى أجهزة الحاسوب العادية.

لم يتوقف إهتمامي بالتكنولوجيا عند هذا الحد من الإستخدام، فقررات أن يكون لي موقع على الإنترنت ، و بدأت بإنشائه منذ عام 2003 لأثبت لنفسي و الآخرين قدراتي و قدرات بعض إخواني المكفوفين، و لأبين للناس أن الكفيف قادر على تخطي جميع المعوقات و الصعوبات التي تواجهه، و أبين للعلم أننا لسنا عاجزين كما يتهمن البعض، و أبين لهم نوعية الأجهزة و البرامج التي نستخدمها، و بالطبع كل ذلك تم بدعم و تشجيع الأسرة و الأصدقاء و كل من هم حولي.

إستخدمت برنامج "فروننت بيج"، بالإضافة إلى برامجي الناطقة من برنامج "وورد" التي تعلمت كيفية إستخدامها من خلال دورة قدمت لي و لبعض أخواني المكفوفين، من قبل معهد إنفو سنتر، و كانت هذه الدورة شاملة لمجموعة برامج "أوفيس XP" التي قدمت لنا مجانا من المعهد بالتعاون مع شركة مايكروسوفت، حيث قدموا لي شخصا جميع التسهيلات من دورات و برامج دعم، حيث قدمت لي شركة "مايكروسوفت" دورة في بريطانيا في برنامج "جاوس" و الآن أعتبرالعربية الوحيدة الحاصلة على هذه الدورة ، كما قدمت لي شركة "فاست تلكو" كل ما أحتاج إليه من خدمات الدعم الفني لموقعي من حجز لإسم الموقع و إستضافه على السيرفر التابع لهم، فلهم جميعا جزيل الشكر و الإمتنان.

إن الحاسوب لغة العصر الحديث ، من لا يعرف إستخدامه يعتبر جاهلاً، فنحن في عصر التكنولوجيا و عصر الحاسوب، كما أن عالم الحاسوب في تطور مستمر مما يحتم علينا المتابعة الدائمة لتحديث ما ندخره من معلومات، كما يجب على مستخدمي الإنترنت استخدامهم بالطريقة السليمة و عدم الإساءة في الاستخدام للإستفادة من هذه الشبكة في أمور مفيدة كالقراءة و متابعة العالم المتقدم للوصول إلى ما إرتقت إليه هذه الدول، كما ينبغي علينا كمستخدمي الحاسوب و شبكة الانترنت الإبتعاد عن المحرمات.

أوجه كلمة شكر إلى كل ما ساندني و قدم لي المساعدة، و أخص بالشكر والدي و أخواتي و الشكر الجزيل لجمعية المكفوفين و شركة "مايكروسوفت" و معهد "إنفوسنتر" و شركة "فاست تلكو" و مجلتكم "دوت" على اهتمامها و دعمها.

أتمنى من إخواني المكفوفين الوصول إلى ما وصلنا إليه و الإستفادة من البرامج و الإمكانيات المخصصة لنا، فهناك ورشة مجهزة بكافة البرامج الحاسوبية الناطقة و نظام برايل الخاصة بنا في مقر جمعية المكفوفين.

أول مذياع يطرح قضايا المعاقين من على كرسيه المتحرك عبدالكريم العنزي .. صوت ذوي الاحتياجات الخاصة



عبدالكريم العنزي أول اعلامي خليجي يقدم برنامجاً تلفزيونياً عن ذوي الاحتياجات الخاصة على شاشة عربية، وتحديداً خليجية، وهو يجلس على كرسيه المتحرك. من هنا جاء تميزه بكونه واحداً من هذه الفئة التي يعرف مشكلاتها وهمومها وشجونها وأيضاً مطالبها.

أبيات شعره النبطية كانت جواز مروره إلى الشاشة الصغيرة، حينما استضافته محطة تلفزيون الكويت كشاعر على كرسي متحرك، خصوصاً وأن كل شعره يحمل قضية المعاقين.

الكويتي عبدالكريم العنزي الذي حملته المعاقون في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي لقب سفير المعاقين، هو شاعر ومذيع في تلفزيون واذاعة الكويت، أصيب بشلل اطفال بسبب خطأ طبيب "مشهور" غرز في جسمه الصغير الإبرة الخطأ، فتحول إلى مُقعد، لكنه لا يشعر بالحزن على وضعه، وقد كانت بداية تميزه في المرحلة الثانوية، والذي فجر موهبة الشعر لديه هو غزو الكويت، وكتب اول قصيدة عن غزو الكويت وتحريرها ودور المعاقين الذي لعبوه في تلك المرحلة وحينها لم يكن حافزه الكتابة أو الشعر بقدر مان كان همه اخراج عمله الأدبي للجمهور.

حول كيفية تحوله إلى مذيع تلفزيوني، يقول :عندما أصبح المعاقون قضيتي، صارت وسائل الاعلام تستضيفني، ومن ضمنها تلفزيون الكويت في حلقة كانت الخطوة الأولى لامتهاني العمل كمذيع تلفزيوني، بعدما عبر المسؤولون في التلفزيون عن اعجابهم بقدرتي على الحوار والمناقشة فعرضوا عليّ تقديم برنامج تلفزيوني يتناول قضية المعاقين، وهو أول برنامج من نوعه في تلفزيون الكويت، حيث كنت أول مذيع من ذوي الاحتياجات الخاصة يقدم برنامجاً عن الفئة التي ينتمي إليها ليوصل صوتها إلى المسؤول.

لذا فإن هذه التجربة بحد ذاتها كشفت الكثير عن حال المعاقين في دولة الكويت، وكذلك إن مشاركتي وأنا واحد منهم منحت البرنامج الكثير من ثقة المشاهدين وذوي الاحتياجات الخاصة.

فعلى سبيل المثال عندما أناقش احد المسؤولين بأمر المعاقين، فأنا لا أقول له "هم" بل أقول "نحن"، أي انني لا اتكلم عن غيري، وإنما عن نفسي، وبالتالي ففي هذا البرنامج كنت أنا المعد وأنا المقدم.

حول الإضافات أو الخدمات التي استطاع من خلال عمله وشعره ان يقدمها ويحققها للمعاقين، قال: أعتقد ان باستطاعتي القول إنني قدمت لهم الكثير، وأول هذه الأمور اني فتحت قناة اعلامية دائمة ومتواصلة لعرض هموم المعاقين وقضاياهم، وكذلك قدمت برنامجاً بعنوان "اهل العزيمة" وما زلت اقدمه لغاية اليوم وكذلك قدمت برنامجاً اذاعياً اسمه "الارادة" وحالياً اقدم برنامجين، الأول اذاعي اسمه "فرسان الارادة" ويقدم على الهواء مباشرة ومدته ساعة، والبرنامج التلفزيوني اسمه "نحن هنا" ويقدم على الفضائية الكويتية الأولى، وفي السابق كانت تنظم الكثير من الفعاليات التي تعنى بشؤون ذوي الاحتياجات الخاصة، ولكنها تمر مرور الكرام من دون ان يتناولها الاعلام. أما اليوم فإن جميع الأنشطة المتعلقة بهم، يتم تسجيلها وتصويرها وعرضها، وبالتالي فقد منحني تلفزيون الكويت صلاحيات جيدة في معالجة وطرح أي موضوع اختاره وفي تسجيل اي نشاط كان.

حقوق: وبالاتقال للحديث عن أوضاع المعاقين في الكويت من الناحية القانونية وهل حقوقهم محفوظة ومصانة، قال عبدالكريم، إن الوضع العام بالنسبة لنا في الكويت قد تطور كثيراً عن السابق، خصوصاً من الناحية الاجتماعية وكذلك من الناحية القانونية، وقد صدر قانون في الكويت يتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة وهو عبارة عن مرسوم اميري من 24 بنداً، كل واحد منها يتناول حقاً من حقوق المعاقين والتي يكفلها الدستور، ومنها التعليم، الإسكان، الصحة، العمل، المرور، المجتمع وغيرها الكثير، بالإضافة إلى ان قانون العمل يلزم القطاعين الحكومي والخاص بنسبة 2 % من الوظائف للمعاقين.

وقد كان هذا الموضوع محور النقاش في حلقتي الأخيرة في البرنامج التلفزيوني حيث احرص على تناول فقرة من فقرات القانون في كل حلقة وأناقش المسؤولين فيها.

احصائية: يقول عبدالكريم إن عدد المعاقين في الكويت يقارب 12 ألف معاق، وبالتالي تعتبر المراكز التي تعنى بشؤون المعاقين في الكويت من أهم المراكز في منطقة الخليج العربي، كذلك قطاع التعليم الذي اصبح مهيناً بالكامل لدمج المعاقين مع غيرهم من الطلاب من خلال الفصول المهيئة للدمج، اضافة إلى تطور الأجهزة المتوافرة في المدارس، فعلى سبيل المثال ومنذ فترة طويلة تم توفير "الحاسوب الناطق" للمكفوفين في المدارس، وحكومة الكويت توفره للمكفوفين من الطلاب سواء في المدارس أو الجامعات أو في جمعية المكفوفين.

وحالياً تم اشهار رابطة جديدة في الكويت سميت "اللجنة التطوعية لمتابعة قضايا المعاقين" وهي تتبع للشيخة امثال الاحمد جابر الصباح رئيسة مركز العمل التطوعي في الكويت، ومديرة اللجنة سعاد الفارس المديرة السابقة، لمدارس التربية الخاصة، ونحن نأمل الكثير من هذه اللجنة التي تتمحور أهدافها وأعمالها

حول تتبع اخبار المعاقين العالقة.

لقب: وحول كيفية حصوله على لقب "سفير المعاقين" أجاب عبدالكريم: بداية إن هذا اللقب هو لقب تشريفي، أي أنه لقب اعلامي اطلقت عليه مراكز المعاقين، وكانت بداية اطلاق اللقب في السعودية عندما كنت ألبى دعوات للتغطية والمشاركة في فعاليات ومهرجانات ومخيمات تعنى بشؤون المعاقين، وبالتالي أطلقت علي هذا اللقب بقية الدول الخليجية التي قمت بزيارتها للتعريف بقضية المعاقين وتصحيح نظرة المجتمع لنا، وكانت لقاءاتي واجتماعاتي تتم مع السفراء والوزراء، لذا اطلق علي لقب "سفير المعاقين" كوني كنت خير ممثل هذه الفئة.

أما المرحلة التي يأمل عبدالكريم العنزي بالوصول إليها فهي حصوله على لقب "سفير النوايا الحسنة في الامم المتحدة لقضايا ذوي الاحتياجات الخاصة."

و أشار إلى أن حلمه الذي يتمنى تحقيقه أو الوصول إليه هو مشاهدة المجتمع العربي وهو ينظر بعين الثقة والأمل لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة. ويؤمن عبدالكريم بأن المعاقين ليسوا من لديهم عاهات بأجسادهم، بل هم هؤلاء الذين يحملونها في عقولهم والذين يتسببون بالحروب والمشكلات، وهؤلاء اعاقتهم خطر على المجتمع.

أولاً – الإجراءات المنهجية
للدراسة :

(1) مشكلة الدراسة وأهدافها الرئيسية :

لقد أكدت الكثير من الجهود والإسهامات الدولية والإقليمية والمحلية ذات العلاقة برعاية ذوي الإعاقة على وجود العديد من الصعوبات في تقدير حجم مشكلاتهم واحتياجاتهم الأساسية ، ومدى توفيرها وانتشارها وتوزيعها ، وتحديد فئاتها المختلفة .

ولقد أرجعت هذه الجهود والإسهامات الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة الي أنها مازالت تطرح على الساحة كقضايا إجتماعية - إقتصادية لا تستحق المواجهة ، بل يتم التعامل معها بسياسات وآليات جزئية تمثلت في مجموعة التوصيات والمقترحات التي توصلت إليها المؤتمرات والمننديات ذات العلاقة .

فضلاً عن ذلك فقد إرتبطت مشكلة الدراسة بالاختلاف في المفاهيم والتعريفات الخاصة بذوي الإعاقة ، والتي تطرح العديد من التساؤلات ، فعلى سبيل المثال من هو الشخص المعاق ؟ وما احتياجاته ومتطلباته الأساسية ؟ وكيف يتم تلبية هذه الاحتياجات والمتطلبات ؟ وما أهم المشكلات التي يعانون منها ؟ وما الآليات التي تحد من هذه المشكلات ؟ وما نوع الأنشطة والمهن التي تتناسب مع نوع إعاقاتهم ؟ وما تأثير ذلك على إندماجهم في المجتمع ؟ .

ولقد جاء الاهتمام بذوي الإعاقة متمثلاً في توجهات وسياسات الرعاية والتنمية الاجتماعية بالخطوة الإنمائية متوسطة الأجل للسنوات 2010/2011-2013/2014 في إتباع الوسائل والآليات المناسبة لتغيير مفهوم رعاية المعاقين إلى مفهوم المشاركة من خلال الدمج المجتمعي للمعاقين ، وذلك من خلال بناء عدد 6 ورش محمية لتدريب المعاقين لمساعدتهم على الاندماج المجتمعي ، ووضع نظام لحماية المجتمع من نمو الإعاقات سواء عن طريق الإصابات والحوادث أو عن طريق الوراثة ، فضلاً عن رعاية المعاقين وحماية مصالحهم من خلال مشروع للحصر الشامل للإعاقات في المجتمع الكويتي ، ووضع نظام شامل للدمج المجتمعي لهم يقوم على مبدأ عدم التمييز ضد المعاق (1) .

1

وفي إطار هذا السياق ، فلقد جاء اهتمام إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية بتكشف مجالات وأنشطة ومهن جديدة ببعض شركات القطاع الخاص لم يتطرق لها من قبل لا القانون رقم 19 لسنة 2000 بشأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالجهات غير الحكومية ، ولا قرار مجلس الوزراء رقم 1159 لسنة 2008 بشأن تحديد نسب العمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية ، وذلك من خلال إجراء دراسة تطبيقية إتخذت من " تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص " موضوعاً رئيسياً لها .

(1) الأمانة العامة للمجلس الاعلي للتخطيط والتنمية ، (فبراير / 2010) ، الخطة الإنمائية متوسطة الأجل للسنوات 2010/2011 .
2013/2014 ، دولة الكويت ، ص56 .

وبناءً على ذلك ، فلقد تحددت الأهداف الرئيسية التي سعت الدراسة الراهنة لتحقيقها ، وذلك على النحو التالي :

- 1- التعرف على رؤى ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص ، ومقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب ، والمزايا المادية والمعنوية التي سيحققونها من العمل بهذا القطاع .
- 2- التعرف على رؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص ، والصعوبات التي يواجهونها في هذا الشأن ، ومقترحاتهم للحد من هذه المعوقات .
- 3- التعرف على رؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء تمكين ذوي الإعاقة من العمل بشركاتهم ، ومقترحاتهم حول نوع وطبيعة العمل المناسب لذوي الإعاقة ، وأهم المهارات التي يتطلبها العمل بهذه الشركات .

(2) تساؤلات الدراسة :

- ما رؤى ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص ؟.
- ما مقترحات ذوي الإعاقة في عينة البحث حول طبيعة ونوع العمل المناسب بالقطاع الخاص ؟.
- ما المزايا المادية والمعنوية التي سيحققها ذوي الإعاقة في عينة البحث من العمل بالقطاع الخاص ؟
- ما رؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص ؟.
- ما الصعوبات التي يواجهها أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث في توظيف أبنائهم بالقطاع الخاص ؟ وما مقترحاتهم للحد من هذه الصعوبات ؟ .
- ما رؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء تمكين ذوي الإعاقة للعمل بشركاتهم ؟
- ما مقترحات المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث حول نوع وطبيعة العمل المناسب لذوي الإعاقة ؟
- ما رؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء أهم المهارات التي يجب توافرها لدى ذوي الإعاقة ، والتي يتطلبها العمل بهذه الشركات ؟.

(3) مفاهيم الدراسة :

إذا كانت الدراسة الراهنة التي اتخذت " من تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص " موضوعاً رئيسياً لها ، فإن ذلك يعنى منهجياً أن هناك مفهومين أساسيين يتطلب تحديدهما إجرائياً يتمثل أولهما في مفهوم التمكين في علاقة بذوي الإعاقة ، ويتحدد الثاني في مفهوم ذوي الإعاقة .

- مفهوم التمكين Empowerment Concept

لقد اتفق فكر التمكين في علاقته مع فكر المساواة في تحقيق العدالة الاجتماعية لذوي الإعاقة ، ويعنى ذلك من وجهة نظر مفهوم التمكين توفير فرص التعليم والتدريب والتأهيل والعمل ، وخدمات الرعاية الصحية والاجتماعية والاقتصادية لكافة أفراد المجتمع المعاقين وغير المعاقين (الأفراد الطبيعيين) ، وبالرغم من أن مؤشر التمكين قد ساهم مساهمة فعالة في تحويل الفكر النظري للتمكين الي واقع عملي قابل للقياس ، وذلك من خلال تمكين ذوي الإعاقة في القطاع الرسمي أو في القطاع غير الرسمي .

ولقد تبنت الأمم المتحدة مدخل التمكين في تقاريرها عن التنمية البشرية ، وذلك لقياس التمكين النسبي لذوي الإعاقة وأفراد المجتمع الذين لا يعانون من أية نوع من الإعاقة في مجالات النشاط الاقتصادي والاجتماعي ، فبالنسبة للمشاركة الاقتصادية وسلطة صنع القرار الاقتصادي فيستخدم متغيران هما الحصة النسبية لكل من ذوي الإعاقة وأفراد المجتمع الذين لا يعانون من أية نوع من الإعاقة في الوظائف الادارية والتنظيمية ، والحصة النسبية لكل منهم في الوظائف المهنية والفنية . (1)

ولقد وضع فكر التمكين إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية أمام مسؤولياتها في إحداث التغيير الاجتماعي أو في عملية التصحيح من أجل تمكين ذوي الإعاقة مع كثير من الداخلين الجدد لسوق العمل بمختلف تخصصاتهم ومستوياتهم التعليمية للتوظيف بالقطاع الخاص بتعدد أنشطته الاجتماعية والاقتصادية .

(1) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية (2004) تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2004 ، نحو الحرية في الوطن العربي ، المملكة الأردنية الهاشمية ، ص 12 .

- مفهوم ذوي الإعاقة Handicapped :

يشير مفهوم ذوي الإعاقة إلى كثير من الأفراد في أى مجتمع من المجتمعات إستقر بها عائق أو أكثر يوهن من قدرتها ويجعلها في أمس الحاجة الي عون خارجي واعي مبني على أسس علمية وتكنولوجية يعيدها الي مستوى العادية أو اقرب ما يكون الي هذا المستوى (1) .

ويلاحظ أن هذا المفهوم يتسع ليشمل حتى الأشخاص الذين ليس لديهم عائق بدني أو عقلي أو جسمي ، حيث يعتبر هؤلاء الأشخاص معاقين لأسباب اجتماعية كالجنس أو اللون أو الدين ، وهناك

كثير من المتخصصين الذين يعتبرون ذوي الإعاقة كجزء من الأسباب العامة للإعاقة أو العجز (1) .

فضلاً عن ذلك ، فيطلق هذا المفهوم تعريفات كثيرة مستمدة من حالة التخلف البدني أو الحسي أو الفكري أو من تأثير العاهة ، فيقال أحياناً أن من بهم عائق بدني أو حسي أو عقلي أو نفسي يدخلون في نطاق ذوي الإعاقة ، وفي أحيان أخرى يطلق عليهم ذوي العاهات . (2)

ويشير كل من القمش و السعايدة إلى أن مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة special needs أو ذوي الإعاقة Handicapped قد أطلق على هذه الفئة من الأفراد لوصفهم كأفراد يختلفون عن الأفراد الطبيعيين الذين ينحرفون انحرافاً ملحوظاً عن المتوسط العام للأفراد العاديين في نموهم العقلي والحسي والانفعالي والحركي واللغوي (3) .

ولقد حدد القانون رقم (49) لسنة 1996 بشأن رعاية المعاقين مفهوم المعاق بأنه كل شخص غير قادر على أن يؤمن لنفسه كلياً أو جزئياً ما يؤمنه الشخص العادي لنفسه من ضروريات الحياة الطبيعية وذلك نتيجة عجز أو قصور في قدراته البدنية أو العضوية أو النفسية أو الذهنية (4) .

-
- 1- باقر النجار (1988) ، العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية " معوقاته ودوره وإبعاده ، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء الشؤون الاجتماعية والعمل بدول مجلس التعاون الخليجي سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية ، العدد رقم (1) الكويت ، ص 9 .
 - 2- سوسن شاكر مجيد (2008) ، إتجاهات معاصرة في رعاية وتنمية مهارات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ، الطبعة الأولى ، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان ، ص 22 - 23 .
 - 3- مصطفى القمش ، ناجي السعايدة (2008) ، توجهات حديثة في التربية الخاصة ، الطبعة الأولى ، جامعة البلقاء التطبيقية ، عمان ، ص 19 .
 - 4- دولة الكويت قانون رقم (49) لسنة 1996 بشأن رعاية المعاقين .

كذلك حدد القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الشخص ذو الإعاقة : كل من يعاني إعتلالات دائمة كلية أو جزئية تؤدي إلى قصور في قدراته البدنية أو العقلية أو الحسية قد تمنعه من تأمين مستلزمات حياته للعمل أو المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين .

كما أشار هذا القانون إلى تأهيل وإعادة التأهيل لذوي الإعاقة ، حيث حدد مصطلح التأهيل بأنه إعداد الشخص ذي الإعاقة لتنمية قدراته عن طريق العلاج الطبي المباشر والعلاج الطبيعي وتوفير الأجهزة التعويضية والتعليم والتدريب المهني ، والتأهيل النفسي والاجتماعي بما يتناسب مع قدراته .

أما مصطلح إعادة التأهيل فيشير إلى إعداد الشخص لاستعادة القدرة والإمكانية للتكيف من جديد . مع المجتمع بعد إصابته بإعاقة .

ولقد حددت المادة (4) من هذا القانون الخدمات التي تقدمها الحكومة للأشخاص ذوي الإعاقة بتلك الخدمات المنتظمة المتكاملة والمستمرة للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين في المجالات الآتية :

1. الوقائية والطبية والتأهيلية والعلاج النفسي والإرشاد الوراثي قبل الزواج وقبل وأثناء الحمل .
 2. الاجتماعية والنفسية .
 3. التربوية والتعليمية والثقافية في جميع المراحل التعليمية بما فيها الحضانه ورياض الأطفال ، وبما يتناسب مع قدرات ذوي الإعاقة البدنية والحسية والفعلية .
 4. الرياضة والترفيه .
 5. الاسكانية ، بما يتفق مع أحكام القانون رقم 47 لسنة 1993 في شأن الرعاية السكنية .
 6. المواصلات .
 7. التأهيل المهني والعمل والتشغيل
- ويجوز بقرار من الهيئة العامة لشئون ذوي الإعاقة استحداث مجالات أخرى .
- وإذا كانت الدراسة الراهنة التي إتخذت من تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص موضوعاً رئيسياً ليها ، فلقد أولى القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إهتماماً كبيراً ، حيث حدد هذا القانون في خمس مواد خدمات التأهيل والتشغيل لذوي الإعاقة ، وذلك على النحو التالي :

المادة (13)

تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط.

كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقيد بديوان الخدمة المدنية وبرامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، تعطي لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانوناً.

المادة (14)

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيًّا على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًّا لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها.

ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول خلاف الإعاقة.

وتوفر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

المادة (15)

تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لتخصصاتهم وتقديم بياناً دورياً بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي.

ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

المادة (16)

تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل.

المادة (17)

تضمن الدولة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت في القطاعات الحكومية والأهلية والنفطية، ويكون للمتميزين منهم الأولوية في ذلك.

وفي إطار هذا السياق ، فإن تحليل تلك المواد الخمس من القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يؤكد مصداقية توجه إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية في دراسة تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص ، حيث أكدت مواد هذا القانون وعلي وجه الخصوص المادة رقم (13) حتى المادة رقم (17) حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب والتأهيل ، كما منحتهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن ، بل وتلزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خميسن عاملاً كويتيً على الأقل بإستخدام أو توظيف أو تعيين نسبة لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين بها .

فضلاً عن ذلك ، فقد أكدت هذه المواد الخمس ضمان الدولة لحقوق ذوي الإعاقة في التمتع بكل الامتيازات التي يتمتع بها كافة المواطنين ، وحمايتهم من جميع صور وأشكال إساءة إستغلال ذوي الإعاقة مادياً ومعنوياً .

(4) المنهج المستخدم :

لقد اعتمدت الدراسة الراهنة في الإجابة على تساؤلاتها ، ومن ثم تحقيق أهدافها على المنهج الوصفي Descriptive Method الذي قدم صورة وصفية تحليلية لرؤى ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص ، ومقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب ، والمزايا المالية والمعنوية التي سيحققونها من العمل بهذا القطاع ، بالإضافة إلى أن هذا المنهج قد أضاف صوراً وصفية تحليلية لرؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص ، والصعوبات التي يواجهونها في هذا الشأن ، ومقترحاتهم للحد من هذه الصعوبات ، وكذلك رؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء تمكين ذوي الإعاقة من العمل بشركاتهم ، ومقترحاتهم حول نوع وطبيعة العمل المناسب ، واهم المهارات التي يتطلبها العمل بهذه الشركات .

(5) أدوات الدراسة :

لقد اعتمدت الدراسة الراهنة في الحصول على بياناتها ومعلوماتها حول تمكن ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص على ثلاثة استبيانات ، وجه الأول لذوي الإعاقة في عينة البحث البالغ مجموع أعدادهم 81 معاقاً ، ولقد تضمن هذا الاستبيان مجموعة الأسئلة التي تكشف عن أهم سمات عينة البحث من ذوي

الإعاقة ، والمتمثلة في المؤهل الدراسي ، والحالة الاجتماعية ، والنوع ، ونوع وحالة الإعاقة ، والحالة العملية ، هذا من جانب ، ومجموعة الأسئلة التي تكشف عن رؤى ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص ، ومقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب ، والمزايا المالية والمعنوية التي سيحققونها من العمل بهذا القطاع ، والمعوقات التي سيواجهونها في بيئة وقطاعات العمل التي يرغبون في شغلها ، والبرامج التدريبية المقترحة لتطوير قدراتهم في الوظيفة التي سيعملون بها ، هذا من جانب آخر .

ولقد وجه الاستبيان الثاني لأولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث البالغ مجموع أعدادهم 30 ولياً للأمر ، ولقد تضمن هذا الاستبيان مجموعة الأسئلة التي تكشف عن أهم سمات عينة البحث من أولياء أمور ذوي الإعاقة المتمثلة في عدد الأبناء بصفة عامة ، وعدد الأبناء المعاقين بصفة خاصة ، والنوع ، وفئات أعمارهم ، والمؤهل الدراسي ، ونوع وتاريخ الإعاقة وسببها ، هذا من جانب ، ورؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء الصعوبات التي يواجهونها في تأهيل أبنائهم للعمل ، وأهم الجهات والبرامج التدريبية التي تؤهلهم للدخول في سوق العمل ، وأهم الاحتياجات التي يتطلبها العمل ، هذا من جانب آخر .

وفيما يتعلق بالأداة الثالثة التي استخدمتها الدراسة ، فقد تمثلت في صحيفة استبيان وجهت للمسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث البالغ مجموع أعدادهم 57 مسئولاً ، ولقد تضمن الاستبيان مجموعة الأسئلة التي تكشف عن مدى وجود موظفين بهذه الشركات من ذوي الإعاقة ، ومؤهلاتهم الدراسية ، ومدى رغبة هذه الشركات في توظيف ذوي الإعاقة ، وكم الفرص الوظيفية التي يمكن تخصيصها لهم ، وأهم المزايا (البرامج التدريبية) المطلوب تطويرها لذوي الإعاقة للعمل بهذه الشركات .

(6) مجالات الدراسة :

أ- المجال الجغرافي : لقد تحدد المجال الجغرافي أو النطاق المكاني للدراسة في محافظات الكويت الست التي يتواجد على أرضها المناطق السكنية التي يقطنها ذوي الإعاقة وأولياء أمورهم ، وكذلك بعض شركات القطاع الخاص التي قامت بتمكين ذوي الإعاقة من العمل بها .

ب - المجال البشري : لقد تحدد المجال البشري للدراسة من خلال ثلاثة مستويات تمثل الأول في مجموع ذوي الإعاقة البالغ عددهم 16.221 معاقاً وفقاً للإحصاءات الصادرة من المجلس الأعلى لشئون المعاقين عام 2008 ، وتحدد المستوى الثاني في مجموع أولياء أمور ذوي الإعاقة البالغ جملة عددهم 16.221 ولياً للأمر .

وفيما يتعلق بمجموع أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص والذين وصل مجموع أعدادهم 250 مسئولاً من 250 شركة من الشركات التي توظف الكثير من ذوي الإعاقة .

ج - المجال الزمني : لقد تحدد المجال الزمني للدراسة في ستة أشهر بداية من الموافقة على إجراءاتها حتى كتابة التقرير النهائي للدراسة .

(7) عينات الدراسة ، وكيفية اختيارها :

لقد تم اختيار عينات الدراسة في مستوياتهم الثلاثة (ذوي الإعاقة . أولياء أمور ذوي الإعاقة . مسئولو بعض شركات القطاع الخاص) بطريقة عشوائية ، حيث بلغت أعداد عينة ذوي الإعاقة 81 معاقاً ، وبلغت أعداد عينة أولياء أمور ذوي العلاقة 30 ولياً للأمر ، وبلغت عدد عينة المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص 57 مسئولاً .

(8) الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة التطبيقية :

لقد تم استخدام حزمة برامج SPSS (البرامج الإحصائية المستخدمة في العلوم الاجتماعية) في تفرغ وجدولة بيانات الاستبيانات الثلاثة الموجهة لكل من ذوي الإعاقة ، وأولياء أمور ذوي الإعاقة ، والمسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص ، وتحديد الأشكال والرسوم البيانية ، والتوزيع العددي والنسبي لعينات البحث الثلاث .

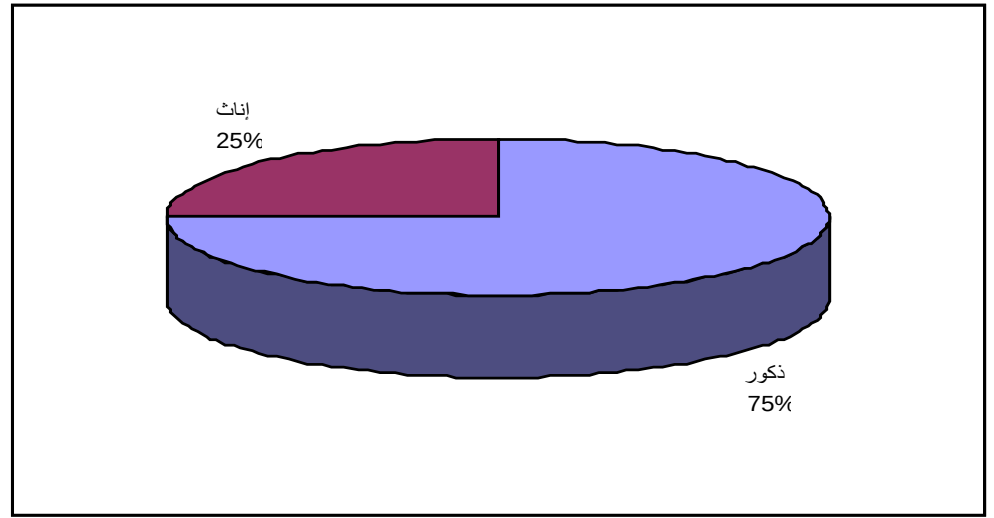
ثانياً - تحليل بيانات الدراسة التطبيقية :

1- تحليل البيانات الخاصة بذوي الإعاقة في عينة البحث :

جدول رقم (1)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للنوع

النوع	عينة البحث	أعداد	%
ذكور	61	75.3	
إناث	20	24.7	
جملة	81	100.0	



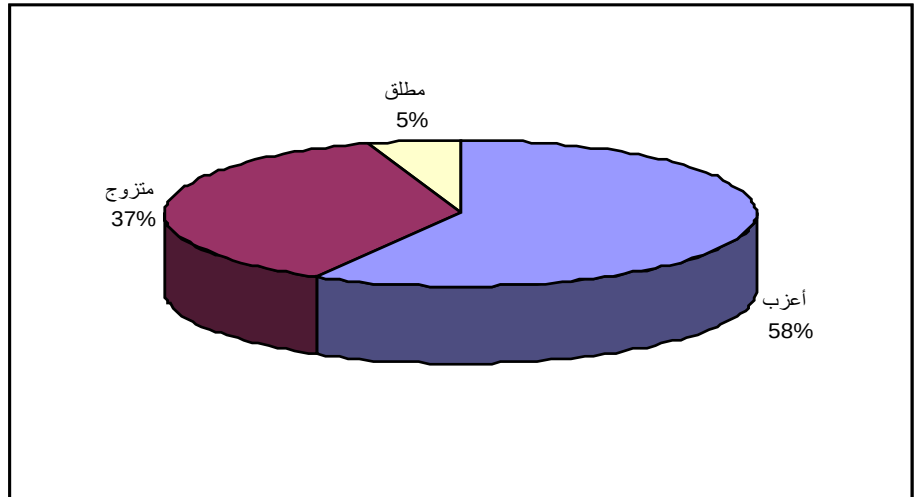
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للنوع ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1. أن معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث من الذكور ، حيث بلغت جملة أعدادهم 61 معاقا يمثلون 75.3 % .
2. تنخفض أعداد ونسب ذوي الإعاقة من الإناث ، حيث بلغت أعدادهن 20 معاقا تمثلن 24.7 %

جدول رقم (2)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	عينه البحث	أعداد	%
أعزب	47	58	
متزوج	30	37	
مطلق	4	5	
جملة	81	100	



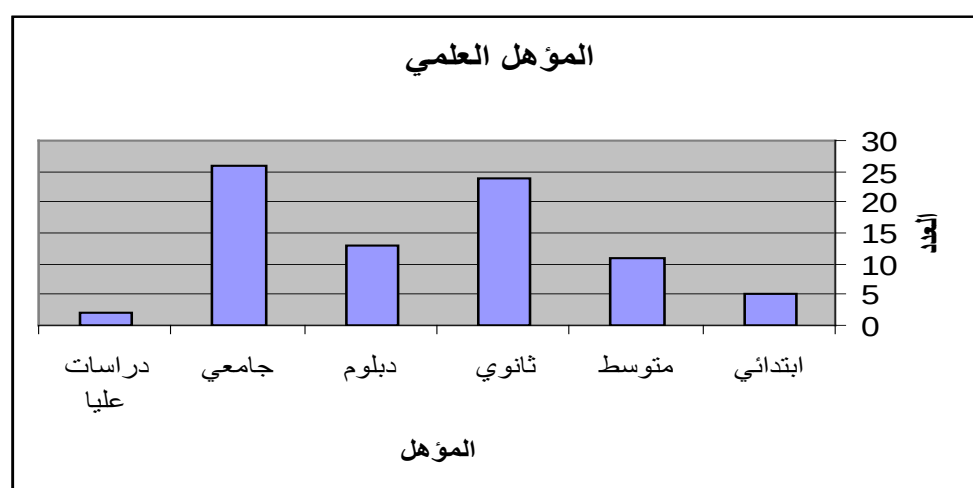
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للحالة الاجتماعية ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب الحالة الاجتماعية لذوي الإعاقة في عينة البحث تنازليا ، وذلك علي النحو التالي :

- 1- لقد جاءت أعداد العزاب من ذوي الإعاقة في عينة البحث في المرتبة الأولى تنازليا ، حيث بلغت أعدادهم 47 أعزبا يمثلون 58 % .
- 2- لقد جاءت أعداد المتزوجين من ذوي الإعاقة في عينة البحث في المرتبة الثانية تنازليا ، حيث بلغت أعدادهم 30 متزوجا يمثلون 37 % .
- 3- تنخفض بصورة لافتة في عينة البحث من ذوي الإعاقة المطلقين الذين جاءوا في المرتبة الثالثة حيث لم تتجاوز أعدادهم 4 مطلقا يمثلون 5 % .

جدول رقم (3)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للمؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	عينة البحث	أعداد	%
ابتدائي		5	6.2
متوسط		11	13.6
ثانوي		24	29.6
دبلوم		13	16.1
جامعي		26	32.0
دراسات عليا (ماجستير أو دكتوراه)		2	2.5
جملة		81	100.0



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للمؤهل الدراسي ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا للمؤهل الدراسي تنازليا ، وذلك علي النحو التالي :

- 1- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين علي المؤهل الجامعي في المرتبة الأولى تنازليا ، حيث بلغت أعدادهم 26 معاقا يمثلون 32.0 % .
- 2- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على الشهادة الثانوية في المرتبة الثانية تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 24 معاقا يمثلون 29.6%.
- 3- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على شهادة الدبلوم في المرتبة الثالثة تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 13 معاقا يمثلون 16.1%.

4- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على الشهادة المتوسطة في المرتبة الرابعة تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 11 معاقا يمثلون 13.6%.

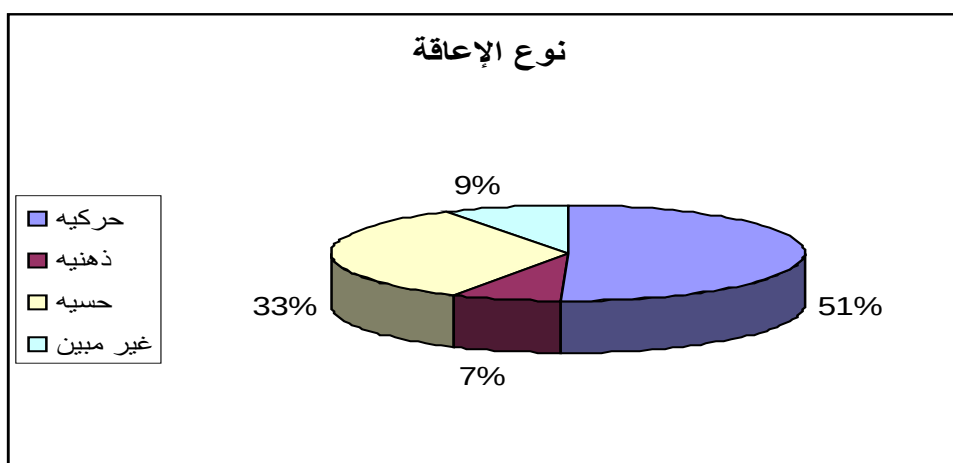
5- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على الشهادة الابتدائية في المرتبة الخامسة تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 5 معاقا يمثلون 6.2%.

6- أخيرا، فقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على الشهادة الأعلى من الجامعية (الماجستير أو الدكتوراة) في المرتبة السادسة ، حيث لم تتجاوز أعدادهم 2 معاقا يمثلان 2.5%.

جدول رقم (4)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا لنوع الإعاقة

النسبة %	أعداد	عينة البحث نوعية الإعاقة
50.6	41	حركية
7.4	6	ذهنية
33.3	27	حسية
8.7	7	غير مبين*
100.0	81	جملة



- تشير الأعداد و النسب الموجودة في خانة غير مبين إلى أعداد و نسب ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا نوع إعاقاتهم.

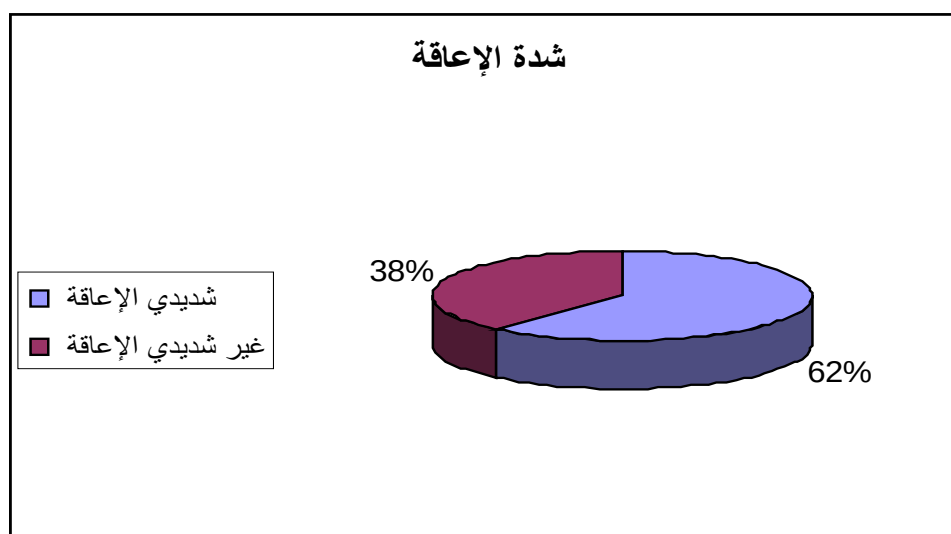
توضح بيانات هذا الجدول و الشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا لنوعية الإعاقة، و يمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقا لنوع الإعاقة تنازليا، و ذلك على النحو التالي:

- 1- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يعانون من الإعاقة الحركية في المرتبة الأولى تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 41 معاقا يمثلون 50.6%.
- 2- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يعانون من الإعاقة الحسية في المرتبة الثانية تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 27 معاقا يمثلون 33.3%.
- 3- أخيرا، فقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يعانون من الإعاقة الذهنية في المرتبة الثالثة تنازليا، حيث بلغت أعدادهم 6 معاقا يمثلون 7.4%.

جدول رقم (5)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لدرجتي الإعاقة

درجتي الإعاقة	عينة البحث	أعداد	%
شديد الإعاقة (أكثر من 50%)	50	61.7	
خفيف الإعاقة (أقل من 50%)	31	38.3	
جملة	81	100.0	

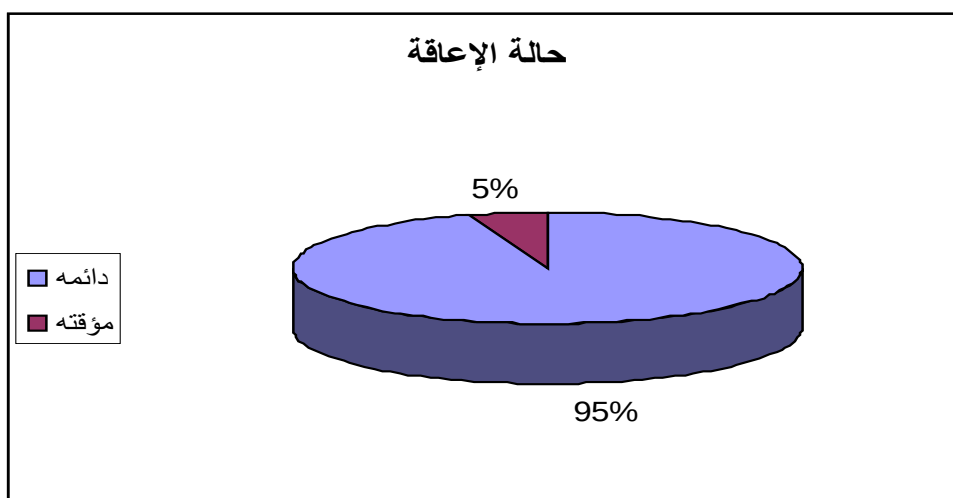


- توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لشدة الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :
1. ان معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث إعاقاتهم تتسم بالشدة (أكثر من 50%) ، حيث بلغت اعدادهم 50 معاقا يمثلون 61.7 % .
 2. تنخفض إلى حد ما الإعاقة الخفيفة (أقل من 50%) لدى ذوي الإعاقة في عينة البحث ، حيث بلغت أعدادهم 31 معاقا يمثلون 38.2% .

جدول رقم (6)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لحالة الإعاقة

حالة الإعاقة	عينه البحث	أعداد	%
إعاقة دائمة		77	95
إعاقة مؤقتة		4	5
جملة		81	100



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لحاله الاعاقه , ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

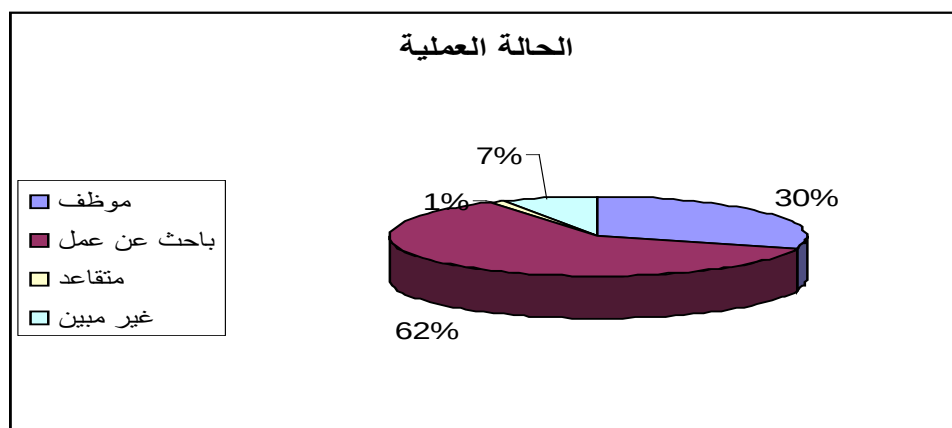
1. ان غالبية ذوي الاعاقه في عينه البحث يعانون من الإعاقة الدائمة , حيث بلغت اعدادهم 66 معاقا يمثلون 95 % .
2. تنخفض بشكل لافت ذوي الإعاقة في عينه البحث الذين يعانون من الإعاقة المؤقتة , حيث لم تتجاوز أعدادهم 4 معاقا يمثلون 5% .

جدول رقم (7)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً للحالة العملية

الحالة العملية	عينه البحث	أعداد	%
موظف		24	29.6

61.7	50	باحث عن عمل
1.2	1	متقاعد
7.5	6	غير مبين *
100.0	81	جملة



توضح بيانات هذا الجدول و الشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً للحالة العملية، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب الحالة العملية تنازلياً، وذلك على النحو التالي:

1- لقد جاءت أعداد الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة في عينة البحث في المرتبة الأولى تنازلياً، حيث بلغت أعدادهم 50 معافاً يمثلون 61.7 %.

2- لقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الموظفين في المرتبة الثانية تنازلياً ، حيث بلغت أعدادهم (24 موظفاً يمثلون 29.6 % .

3- أخيراً، فقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث المتقاعدين في المرتبة الثالثة، حيث لم تتجاوز أعدادهم متقاعداً واحداً فقط يمثل 1.2 %.

4- تؤكد بيانات هذا الجدول، و على وجه الخصوص ارتفاع أعداد و نسب ذوي الإعاقة في عينة البحث الباحثين عن العمل ، و الذين بلغت أعدادهم 50 معافاً يمثلون 61.7 %، على مصداقية توجه إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية بتمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص.

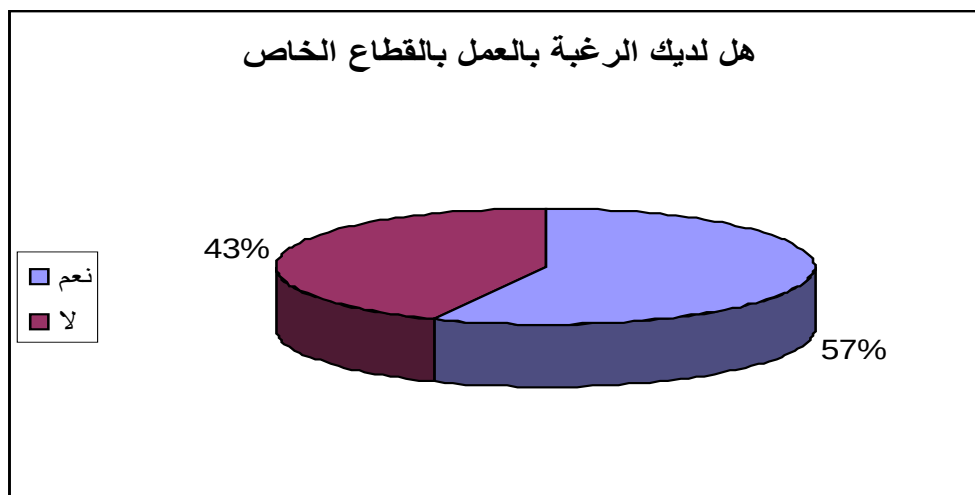
* تشير الأعداد و النسب الموجودة في خانة غير مبين إلي أعداد و نسب ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا حالتهم العملية .

جدول رقم (8)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لرغبتهم بالعمل في القطاع الخاص

عينة	أعداد	%
مدي الرغبة في العمل بالقطاع الخاص		

57	46	نعم
43	34	لا
100	81	جملة



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لرغبتهم بالعمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1- أن معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث لديهم الرغبة بالعمل في القطاع الخاص ، حيث بلغت أعدادهم 46 معاقاً يمثلون 57 % .

2- تنخفض إلى حد ما أعداد ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لا يرغبون في العمل بالقطاع الخاص ، حيث بلغت أعدادهم 34 معاقاً يمثلون 43 % .

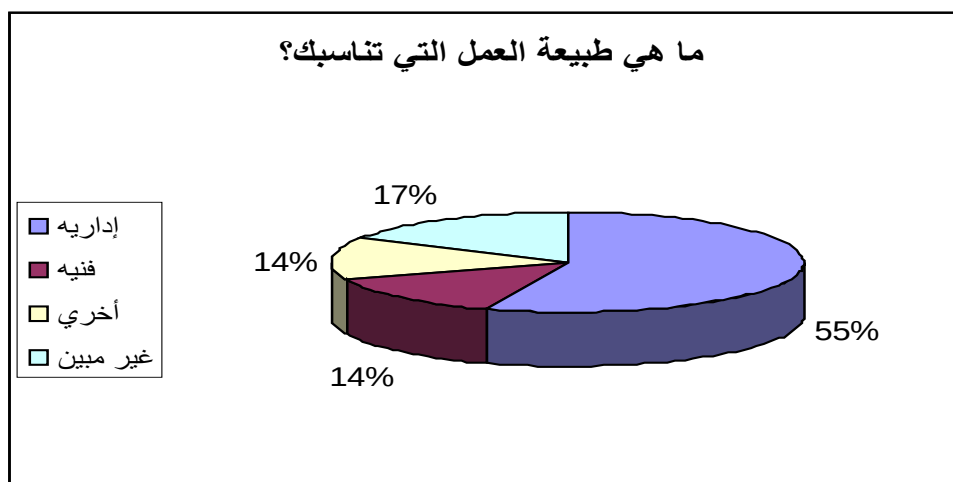
ويؤكد ارتفاع أعداد ونسب ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لا يرغبون في العمل بالقطاع الخاص (43%) مصداقية توجه إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية في تمكين ذوي الإعاقة من العمل بالقطاع الخاص .

جدول رقم (9)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لطبيعة العمل المناسب

عينة البحث	أعداد	%
طبيعة العمل المناسب		
إدارية	45	55

14	11	فنية
31	25	غير مبين *
100	81	جملة



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لطبيعة العمل المناسبة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

- 1- ترتفع إلى حد ما أعداد ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين يفضلون العمل الإداري كعمل مناسب لطبيعة إعاقتهم ، حيث بلغت أعدادهم 45 معاقاً يمثلون 55 % .
- 2- تنخفض بشكل لافت أعداد ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين يفضلون العمل الفني كعمل مناسب لطبيعة إعاقتهم ، حيث بلغت أعدادهم 25 معاقاً يمثلون 14 % .

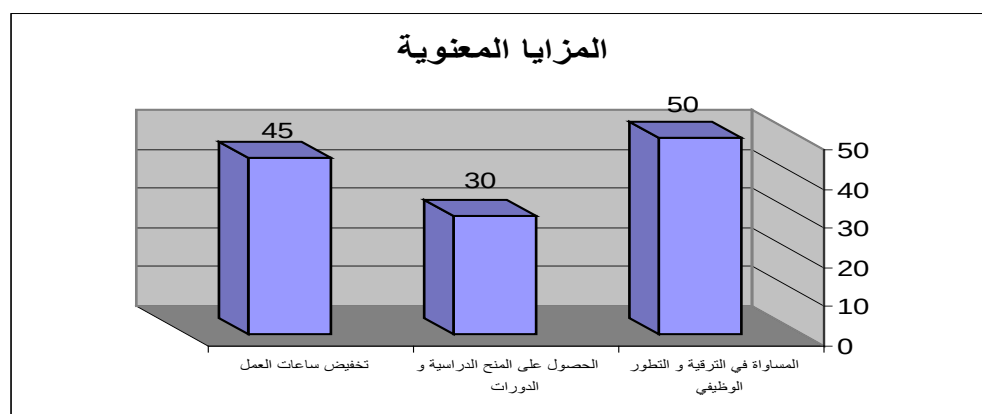
- تشير الأعداد والنسب الموجودة خانة غير مبين إلى أعداد ونسب ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا طبيعة العمل المناسب .

جدول رقم (10)

توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً نوعية المزايا المعنوية التي يرغبون في الحصول عليها من العمل بالقطاع الخاص

نوعية المزايا المعنوية التي يرغبون	عينة البحث	
	أعداد	%

		في الحصول عليها من العمل بالقطاع الخاص
40	50	المساواة في الترقية و التطور الوظيفي مع الزملاء في العمل
24	30	الحصول على المنح الدراسية والدورات التدريبية
36	45	تخفيض ساعات العمل
100	125	جملة *



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لنوعية المزايا المعنوية التي يرغبون في الحصول عليها من العمل في القطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب نوعية المزايا المعنوية التي يرغبون في الحصول عليها تنازلياً ، وذلك على النحو التالي :

- 1- لقد جاءت رغبة ذوى الإعاقة في عينة البحث في الحصول على المساواة في الترقية والتطور الوظيفي مع الزملاء في العمل كأحد المزايا المعنوية من العمل بالقطاع الخاص في المرتبة الأولى تنازلياً ، حيث بلغت أعداد من يرغبون في ذلك 50 معافاً يمثلون 40 % .
- 2- لقد جاءت رغبة ذوى الإعاقة في عينة البحث في تخفيض ساعات العمل كأحد المزايا المعنوية من العمل بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية تنازلياً ، حيث بلغت أعداد من يرغبون في ذلك 45 معافاً يمثلون 36% .
- 3- أخيراً ، جاءت رغبة ذوى الإعاقة في عينة البحث في الحصول على المنح الدراسية والدورات التدريبية كأحد المزايا المعنوية من العمل بالقطاع الخاص أسوة بما يتم في القطاع الحكومي في المرتبة الثالثة حيث بلغت أعداد من يرغبون في ذلك 30 معافاً يمثلون 24 % .

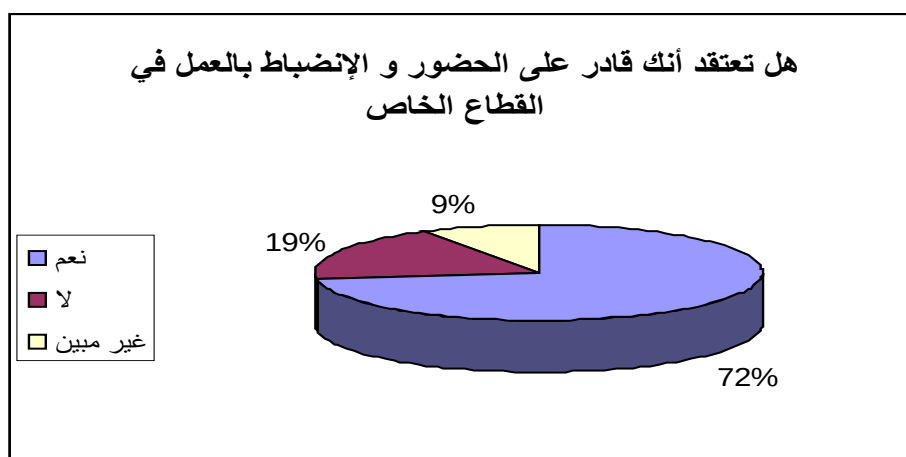
* بيانات هذا الجدول من النوع المتعدد الإجابات ، حيث كان يطلب من المبحوث الإجابة بأكثر من إجمال إجابة ، ومن ثم فإن إجمالي أعداد الاستجابات لا تساوي إجمالي حجم العينة .

جدول رقم (11)

توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدى قدرتهم على الحضور و الانضباط في العمل بالقطاع الخاص .

مدى القدرة على الحضور والانضباط	عينة البحث	
	أعداد	%

في العمل بالقطاع الخاص		
72.0	58	نعم
19.0	15	لا
9.5	77	غير مبين *
100.0	81	جملة



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدي قدرتهم على الحضور والانضباط في العمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالإستنتاجات التالية :

1- أن معظم ذوى الإعاقة في عينة البحث لديهم القدرة على الحضور والانضباط في العمل بالقطاع الخاص ، حيث بلغت أعدادهم 58 معاقاً يمثلون 72 % .

2- تتخلف بشكل لافت ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين ليس لديهم القدرة على الحضور في العمل بالقطاع الخاص ، حيث لم تتجاوز أعداد من أشار إلى ذلك 15 معاقاً يمثلون 19 % .

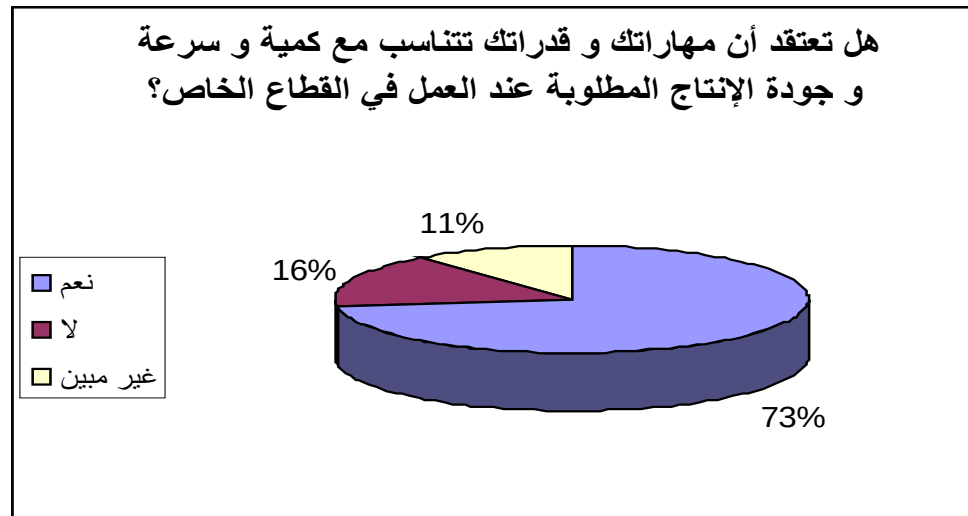
* تشير الأعداد و النسب الموجودة في خانة غير مبين إلى أعداد و نسب ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا مدى قدرتهم على الحضور و الانضباط في العمل بالقطاع الخاص .

جدول رقم (12)

توزيع ذوى الاعاقه في عينه البحث وفقاً لمدي تناسب قدراتهم مع كميّه وسرعه وجوده الإنتاج المطلوبه عند العمل بالقطاع الخاص

عينه البحث مدى تناسب قدرة ذوى الإعاقة مدى تناسب		
أعداد	%	

		قدراتهم مع كمية وسرعة وجودة الإنتاج عند العمل بالقطاع الخاص
73	59	نعم
16	13	لا
11	9	غير مبين *
100	81	جمله



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدي تناسب قدراتهم مع كمية وسرعة وجودة الإنتاج المطلوبة عند العمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

- 1- أن معظم ذوى الإعاقة في عينة البحث يؤكدون على تناسب قدراتهم مع كمية وسرعة وجودة الإنتاج المطلوبة عند العمل بالقطاع الخاص ، حيث بلغت أعداد من أكدوا على ذلك 59 معافاً يمثلون 73 %
- 2- تنخفض بشكل لافت ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين يشيرون إلى عدم تناسب قدراتهم مع كمية وسرعة وجودة الإنتاج المطلوبة عند العمل بالقطاع الخاص ، حيث بلغت أعداد من أشار إلي ذلك 13 معافاً يمثلون 16% .

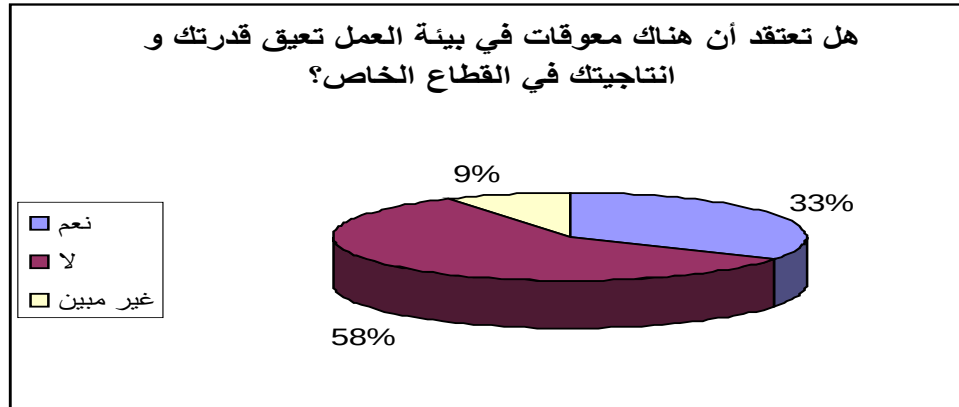
* تشير الأعداد والنسب في خانة غير مبين إلى أعداد ونسب ذوي الاعاقه في عينه البحث الذين لم يحددوا مدى تناسب قدراتهم مع كميته وسرعته وجوده الإنتاج عند العمل بالقطاع الخاص .

جدول رقم (13)

توزيع ذوي الاعاقه في عينه البحث وفقاً لمدي وجود معوقات تعيق القدرة على الانتاجيه في بيئة العمل بالقطاع الخاص

		عينه البحث
%	أعداد	مدى وجود معوقات تعيق القدرة

على الإنتاجية في بيئة العمل بالقطاع الخاص		
33	27	نعم
58	47	لا
9	7	غير مبين *
100	81	جمله



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدي وجود معوقات تعيق القدرة على الإنتاجية في بيئة العمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1- أن معظم ذوى الإعاقة في عينة البحث يؤكدون على عدم وجود معوقات تعيق القدرة على الإنتاجية في بيئة العمل بالقطاع الخاص ، حيث بلغت إعداده من أكدوا على ذلك 47 معاقاً يمثلون 58 % .

2- تتخفف بشكل لافت أعداد ونسب ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين يشرون إلى وجود معوقات تعيق القدرة على الإنتاجية في بيئة العمل بالقطاع الخاص ، حيث بلغت أعداد من أشار إلى ذلك 27 معاقاً يمثلون 33 % .

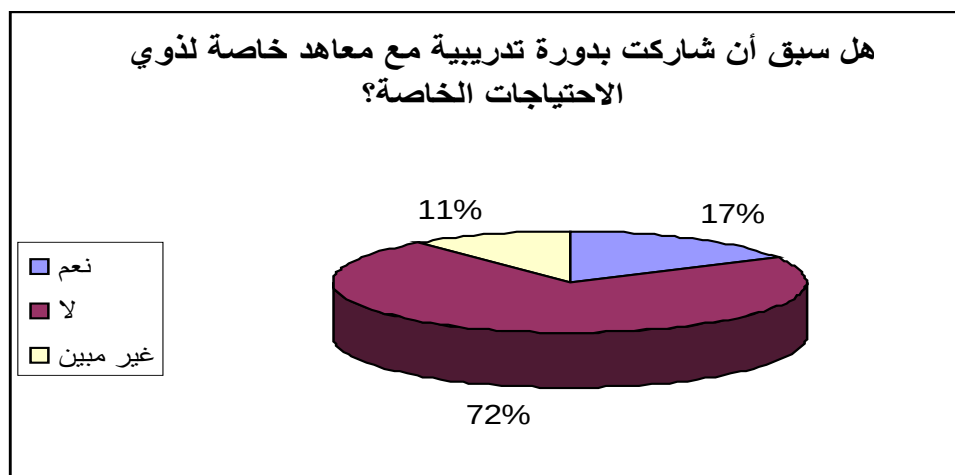
- تشير الأعداد والنسب الموجودة في خانة غير مبين إلى أعداد ونسب ذوى الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا مدى وجود معوقات تعيق القدرة على الإنتاجية في بيئة العمل بالقطاع الخاص.

جدول رقم (14)

توزيع ذوى الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدي المشاركة في دورات تدريبية بمعاهد خاصة بذوى الإعاقة

عينة البحث		
مدى المشاركة في دورات تدريبية خاصة بذوى الإعاقة		
أعداد	%	

17	14	نعم
72	58	لا
11	9	غير مبين *
100	81	جمله



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدي استعدادهم للمشاركة في دورات تدريبية خاصة بذوي الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1- ترتفع بشكل لافت بين ذوي الإعاقة في عينة البحث عدم الموافقة على المشاركة في دورات تدريبية خاصة بذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعداد عدم الموافقين على ذلك 58 عاقاً يمثلون 72 %

2- تتخفف بشكل لافت أيضاً بين ذوي الإعاقة في عينة البحث أعداد ونسب الموافقين على ذلك ، حيث بلغت أعدادهم 14 معاقاً يمثلون 17 % .

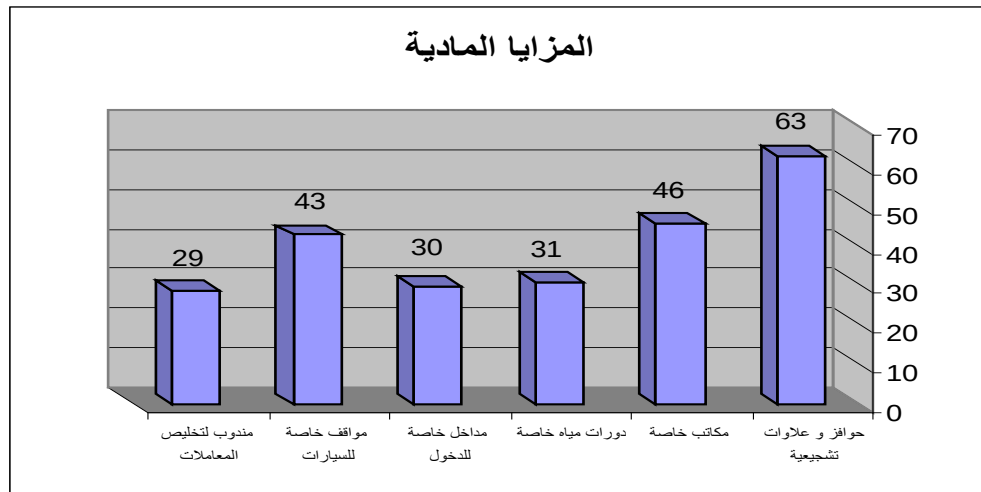
* تشير الإعداد والنسب الموجودة في خانة غير مبين إلى إعداد ونسب ذوي الاعاقه في عينه البحث الذين لم يحددوا مدى مشاركتهم في دورات تدريبيه خاصة بذوي الاعاقه.

جدول رقم (15)

توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لنوعية المزايا المادية التي يرغبون في الحصول عليها من العمل بالقطاع الخاص .

عينة البحث	أعداد	%
نوعية المزايا المادية التي يرغب ذوي الإعاقة في الحصول عليها من العمل بالقطاع الخاص		

26.0	63	حوافز وعلاوات تشجيعية
19.0	46	مكاتب خاصة
12.8	31	دورات مياه خاصة
12.4	30	مداخل خاصة للدخول
17.8	43	مواقف خاصة للسيارات
12.0	29	مندوب لتخليص المعاملات
100.0	242	جملة *



توضح بيانات هذا الجدول توزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لنوعية المزايا التي يرغبون في الحصول عليها من العمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب نوعية هذه المزايا المادية تنازلياً ، وذلك على النحو التالي :

- 1- لقد جاءت الحوافز والعلاوات التشجيعية في مقدمة المزايا المادية التي يرغب في الحصول عليها ذوي الإعاقة في عينة البحث عند العمل بالقطاع الخاص ، حيث أشار إلى ذلك 63 معافاً يمثلون 26 % .
- 2- لقد جاءت المكاتب الخاصة التي تتناسب مع حجم الإعاقة كأحد المزايا المادية عند العمل بالقطاع الخاص في المرتبة الثانية تنازلياً ، حيث أشار إلى ذلك 46 معافاً يمثلون 19 % .

* بيانات هذا الجدول من النوع المتعدد الإجابات ، حيث كان يطلب من المبحوث الإجابة بأكثر من احتمال إجابة ، ومن ثم فإن إجمالي عدد الاستجابات لا تساوي إجمالي حجم العينة .

- 3- لقد جاءت المواقف الخاصة للسيارات كأحد المزايا المادية التي ترغب في الحصول عليها ذوي الإعاقة في عينة البحث عن العمل بالقطاع الخاص ، في المرتبة الثالثة تنازلياً ، حيث أشار إلى ذلك 43 معافاً يمثلون 17.8 % .
- 4- لقد جاءت دورات المياه المخصصة لذوي الإعاقة كأحد المزايا المادية التي يرغب في الحصول عليها ذوي الإعاقة في عينة البحث عند العمل بالقطاع الخاص في المرتبة الرابعة تنازلياً ، حيث أشار إلى ذلك 31 معافاً يمثلون 12.8 % .

5- لقد جاءت المداخل الخاصة عند دخول ذوي الإعاقة إلى العمل بالقطاع الخاص كأحد المزايا المادية التي يرغب في الحصول عليها ذوي الإعاقة في عينة البحث عن العمل بالقطاع الخاص في المرتبة الخامسة تنازلياً ، حيث أشار إلى ذلك 30 معاقاً يمثلون 12.4 % .

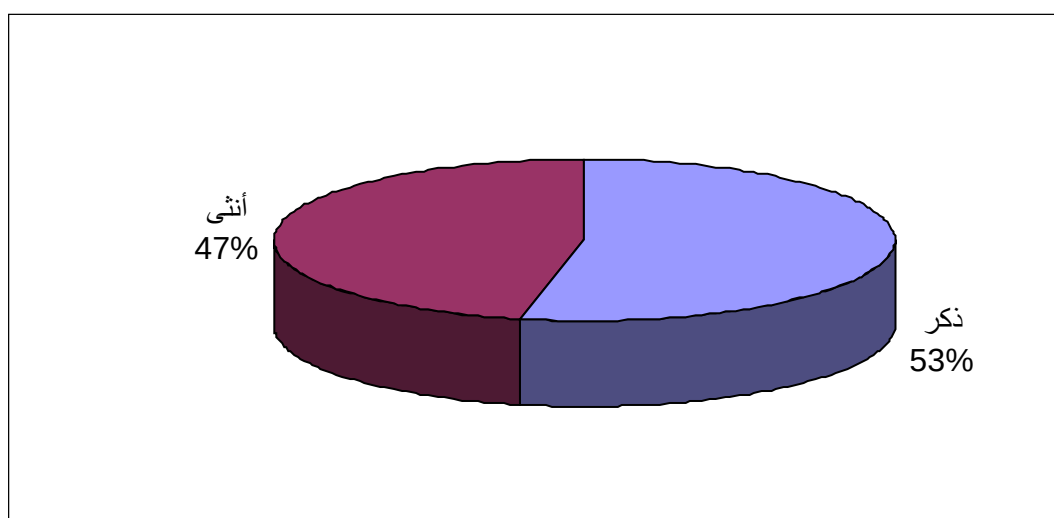
6- أخيراً فقد جاء تخصيص مندوب لتخليص المعاملات كأحد المزايا المادية التي يرغب في الحصول عليها ذوي الإعاقة في عينة البحث عند العمل بالقطاع الخاص في المرتبة السادسة ، حيث أشار إلى ذلك 29 معاقاً يمثلون 12% .

2- تحليل بيانات أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث

جدول رقم (16)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً للنوع

النوع	عينه البحث	أعداد	%
ذكور		16	53
إناث		14	47
جملة		30	100



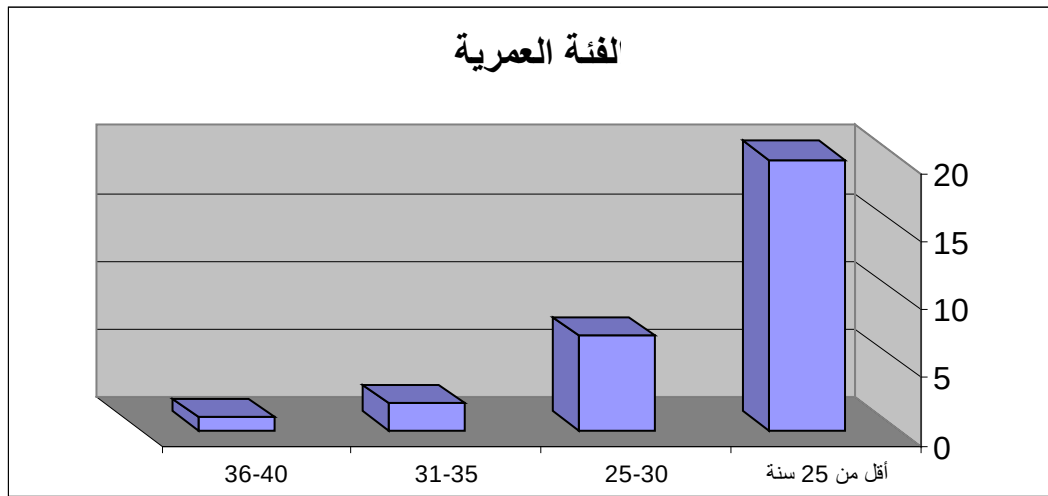
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة وفقاً للنوع ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع التأكيد على التقارب بين أعداد ونسب الذكور والإناث في عينة البحث من أولياء أمور ذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعداد الذكور 16 رجلاً يمثلون 53 % ، وبلغت أعداد الإناث 14 امرأة تمثلن 47 % .

جدول رقم (17)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لفئات العمر

النوع	عينه البحث	أعداد	%
-------	------------	-------	---

فئات العمر		
66.7	20	أقل من 25 عاماً
23.3	7	25 - 30 عاماً
6.7	2	31 - 35 عاماً
3.3	1	36 - 40 عاماً
100.0	30	جملة



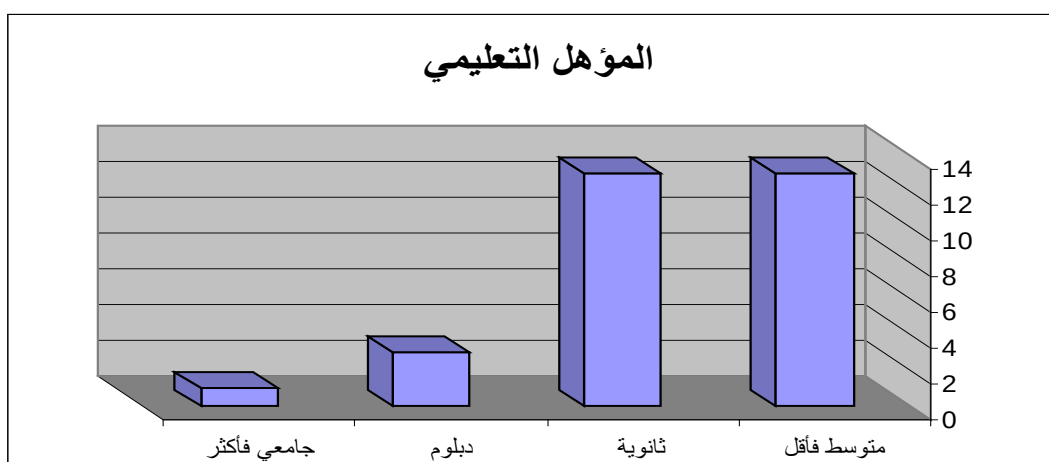
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لفئات العمر ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع التأكيد على أن غالبية أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث يعقون في فئتي العمر (أقل من 25 عاماً) ، (25 - 30 عاماً) ، حيث بلغت جملة الواقعين في هاتين الفئتين 27 ولياً للأمر يمثلون 90% . بالإضافة إلى ذلك ، فلا نجد سوى عدد 2 من أولياء أمور ذوي الإعاقة يقعون في فئة العمر (31-35 عاماً) يمثلان 6.7% ، واحد فقط من أولياء أمور ذوي الإعاقة يقع في فئة العمر (36-40 عاماً) يمثل 3.3% .

جدول رقم (18)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً للمؤهل الدراسي

عينة البحث		
المؤهل الدراسي		
أعداد	%	

متوسط فأقل	13	43.3
شهادة ثانوية	13	43.3
شهادة دبلوم	3	10.0
شهادة جامعية	1	3.4
جملة	30	100.0



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً للمؤهل الدراسي ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة وفقاً للمؤهل الدراسي تنازلياً ، وذلك على النحو التالي :

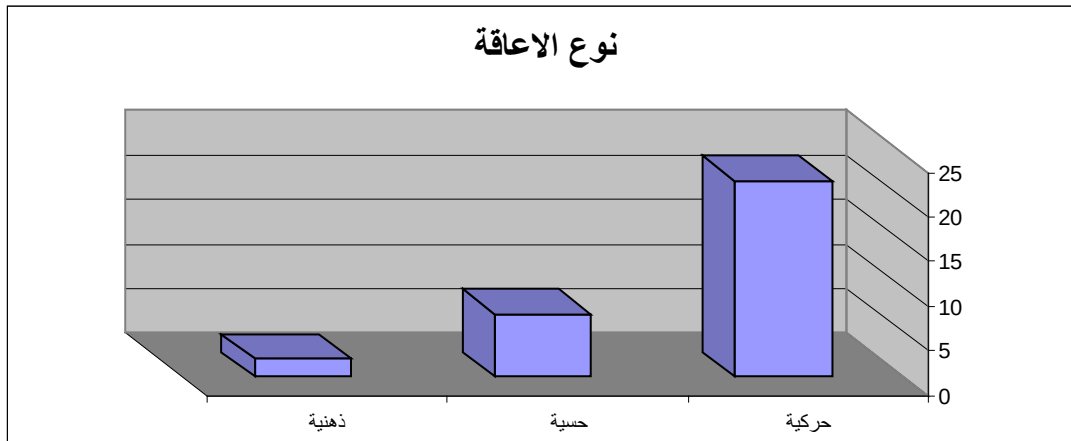
1. لقد جاء أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على كل من الشهادة المتوسطة فأقل ، والشهادة الثانوية في المرتبة الأولى تنازلياً ، حيث بلغت أعداد الحاصلين على كل من الشهادتين 13 ولياً للأمر يمثلان 43.3 % .
2. لقد جاء أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على شهادة الدبلوم في المرتبة الثانية تنازلياً ، حيث لم تتجاوز أعدادهم 3 ولياً للأمر يمثلون 10 % .
3. لقد جاء أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الحاصلين على الشهادة الجامعية في المرتبة الثالثة ، حيث لم تتجاوز أعدادهم ولياً واحد للأمر يمثل 3.4 % .

جدول رقم (19)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لنوع إعاقه أبنائهم

عينة البحث	أعداد	%
نوعية إعاقه أبنائهم		

70.0	21	حركية
23.3	7	سمعية
6.7	2	ذهنية
100.0	30	جملة



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي وفقاً لنوعية إعاقة أبنائهم ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

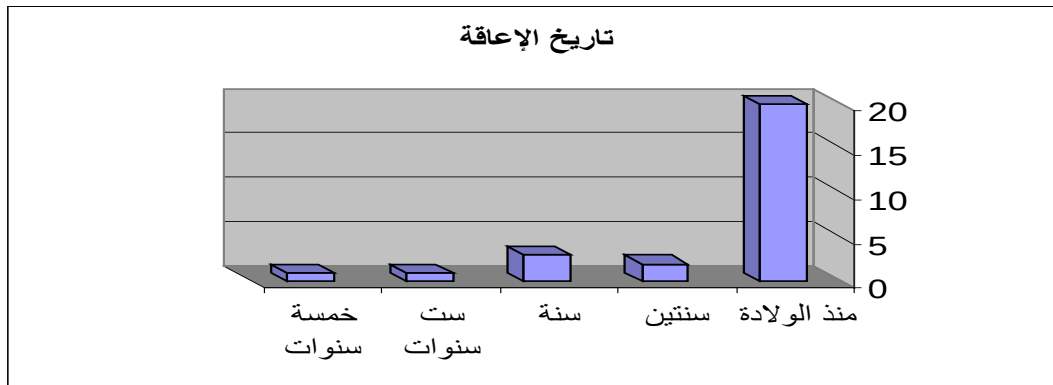
1. أن معظم أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث يشيرون إلى أن نوعية إعاقة أبنائهم حركية ، حيث بلغت أعداد من أشار إلى ذلك 21 ولياً للأمر يمثلون 70% .
2. يشير أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى أن إعاقة أبنائهم سمعية ، حيث بلغ عدد من أشار إلى ذلك 7 ولياً للأمر يمثلون 23.3% .
3. يشير أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى أن إعاقة أبنائهم ذهنية ، حيث لم يتجاوز أعداد من أشار إلى ذلك عدد 2 ولياً للأمر يمثلون 6.7% .

جدول رقم (20)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لتاريخ إعاقة أبنائهم .

عينة البحث	أعداد	%
------------	-------	---

تاريخ إعاقة الأبناء		
منذ الولادة	20	66.7
من عمر سنة	3	10.0
من عمر سنتين	2	6.7
من عمر 5 سنوات	1	3.3
من عمر 6 سنوات	1	3.3
غير مبين	3	10.5
جملة	30	100.0



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لتاريخ إعاقة الأبناء ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1. يؤكد معظم أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث على أن أبنائهم قد ولدوا بالإعاقة (منذ الميلاد) ، حيث أكد على ذلك 20 ولياً للأمر يمثلون 66.7 % .
2. يشير أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى أن إعاقة أبنائهم قد حدثت في السنة الأولى من العمر ، حيث بلغ من أشار إلى ذلك 3 ولياً للأمر يمثلون 10 % .
3. يشير أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى أن إعاقة أبنائهم قد حدثت في السنة الثانية من العمر ، وقد أشار إلى ذلك إثنان من أولياء أمور ذوي الإعاقة يمثلان 6.7 % .
4. يشير أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى أن إعاقة أبنائهم قد حدثت في كل من السنة الخامسة ، والسنة السادسة من العمر ، حيث أشار إلى كل من ذلك ولياً واحداً فقط يمثل 3.3 % .

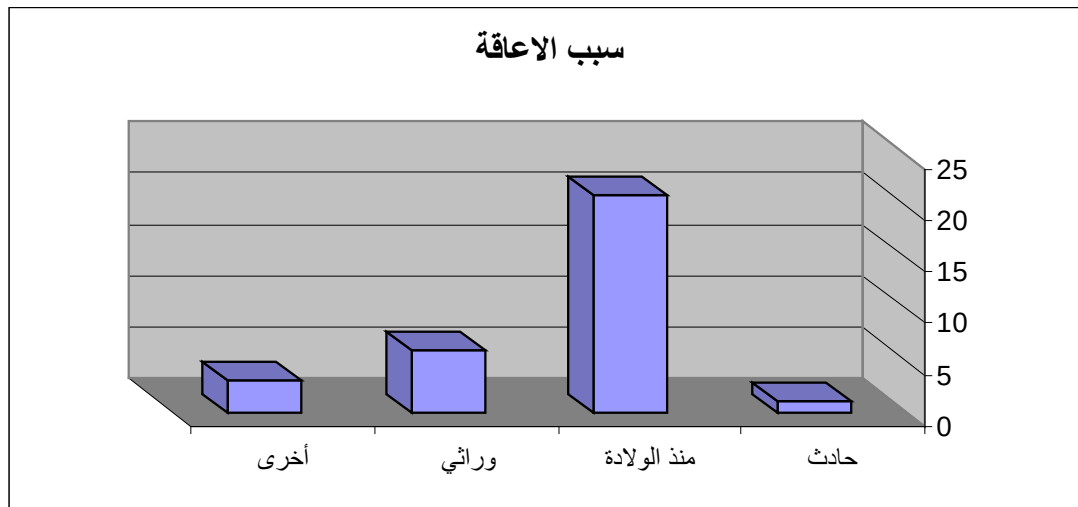
* تشير الأعداد والنسب الموجودة في خانة غير مبين إلى أعداد ونسب أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذي لم يحددوا تاريخ إعاقة أبنائهم .

جدول رقم (21)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لأسباب إعاقة أبنائهم

عينة البحث	أعداد	%
------------	-------	---

أسباب إعاقة الأبناء		
الإعاقة منذ الميلاد	21	70.0
وراثة	6	20.0
حوادث	1	3.3
غير مبين *	2	6.7
جملة	30	000.0



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لأسباب الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب هذا الأسباب تنازلياً ، وذلك على النحو التالي :

1. لقد جاءت أسباب إعاقة الأبناء منذ ميلادهم في المرتبة الأولى تنازلياً ، حيث أشار إلى ذلك 21 ولياً للأمر يمثلون 70 % .
2. لقد جاءت الوراثة كأحد أسباب إعاقة الأبناء في المرتبة الثانية تنازلياً ، حيث أشار إلى ذلك 6 ولياً للأمر يمثلون 20 % .
3. أخيراً ، فقد جاءت الحوادث كأحد أسباب إعاقة الأبناء في المرتبة الثانية ، حيث لم يتجاوز عدد من أشار إلى ذلك سوى ولياً واحداً للأمر يمثل 3.3 % .

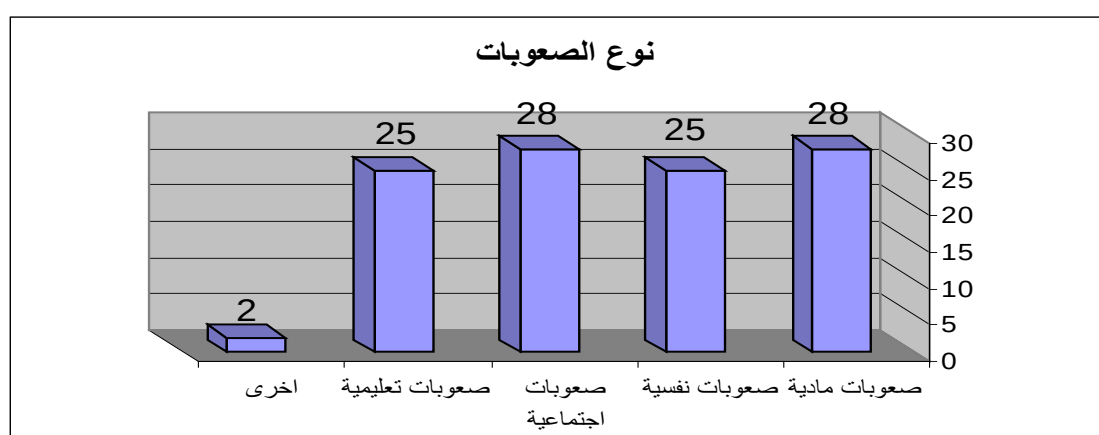
* تشير الأعداد والنسب الموجودة في خانة غير مبين إلى أعداد ونسب أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا أسباب إعاقة أبنائهم .

جدول رقم (22)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة وفقاً لنوعية الصعوبات التي يواجهها أبنائهم

عينة البحث	%
------------	---

الصعوبات التي يواجهها الأبناء	أعداد	
صعوبات مادية .	28	26.0
صعوبات نفسية .	25	23.1
صعوبات اجتماعية .	28	26.0
صعوبات تعليمية .	25	23.1
غير مبين *	2	1.8
جملة **	108	100.0



توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة وفقاً لنوعية الصعوبات التي يواجهها أبنائهم ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع ترتيب نوعية هذه الصعوبات تنازلياً ، وذلك على النحو التالي :

1. لقد جاءت كل من الصعوبات المادية ، والصعوبات الاجتماعية التي يواجهها ذوي الإعاقة من وجهة نظراً ولباً أمورهم في عينة البحث في المرتبة الأولى تنازلياً ، حيث أشار إلى هاتين الصعوبتين 28 ولباً للأمر يمثلون 26% .

2. لقد جاءت كل من الصعوبات النفسية ، والصعوبات التعليمية التي يواجهها ذوي الإعاقة من وجهة نظر أولياء أمورهم في المرتبة الثانية تنازلياً ، حيث أشار إلى هاتين الصعوبتين 25 ولباً للأمر يمثلون 23.1 % .

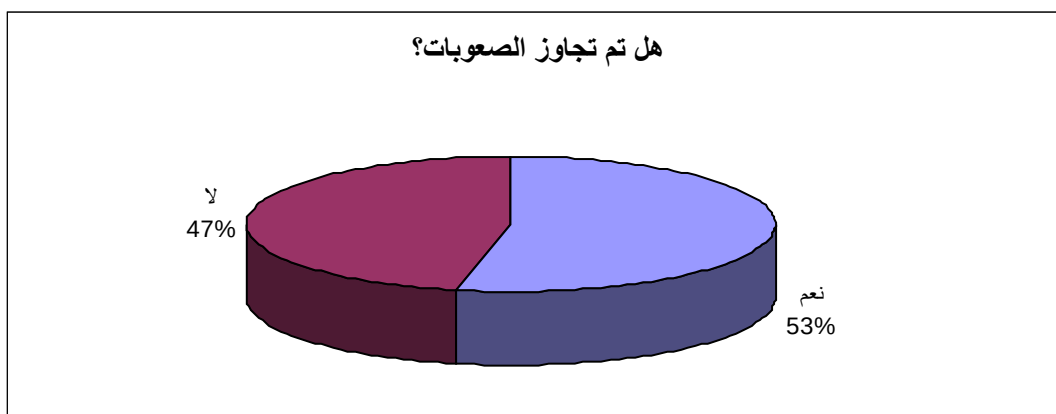
*تشير الأعداد والنسب الموجودة في خانة غير مبين الي أعداد ونسب أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لم يحددوا أنواع الصعوبات التي يواجهها أبنائهم .

**بيانات هذا الجدول من النوع المتعدد الإجابات ، حيث كان يطلب من أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الإجابة بأكثر من احتمال، ومن ثم فإن إجمالي عدد الاستجابات لا يساوي جملة حجم العينة .

جدول رقم (23)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدى تجاوز أبنائهم للصعوبات التي تواجههم

عينة البحث	أعداد	%
مدي تجاوز		
نعم	16	53
لا	14	47
جملة	30	100



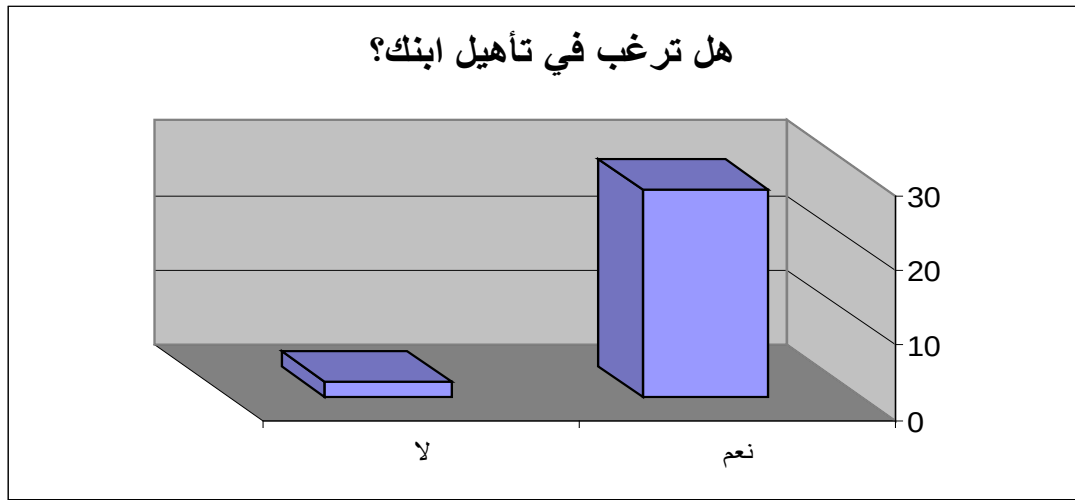
- توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدى تجاوز أبنائهم للصعوبات التي تواجههم ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :
1. ترتفع أعداد أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يشيرون إلى تجاوز أبنائهم لهذه الصعوبات ، حيث أشار إلى ذلك 16 ولياً للأمر يمثلون 53% .
 2. تكاد تقترب أعداد أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يشيرون إلى عدم تجاوز أبنائهم لهذه الصعوبات من أعداد أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يشيرون إلى تجاوز أبنائهم لهذه الصعوبات ، حيث بلغت أعدادهم 14 ولياً للأمر يمثلون 47% .

جدول رقم (24)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدى الرغبة في تأهيل أبنائهم للعمل بالقطاع الخاص

عينة البحث	أعداد	%
------------	-------	---

مدى الرغبة في تأهيل الأبناء بالقطاع الخاص للعمل		
نعم	22	73.3
لا	8	26.7
جملة	30	100.0



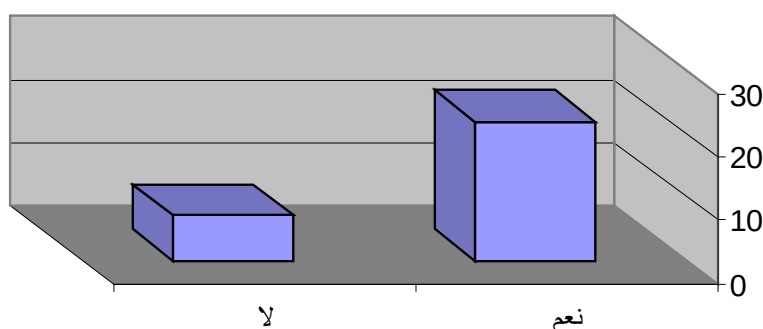
- توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لرغبتهم في تأهيل أبنائهم للعمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :
1. يشير معظم أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى رغبتهم في تأهيل أبنائهم للعمل بالقطاع الخاص ، وقد بلغ عدد من أشار الي ذلك 22 ولياً للأمر يمثلون 73.3 % .
 2. تنخفض إلى حد بعيد أعداد أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لا يرغبون في تأهيل أبنائهم للعمل بالقطاع الخاص حيث لم تتجاوز أعدادهم 8 ولياً للأمر يمثلون 26.7 % .

جدول رقم (25)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدى الرغبة في إلحاق أبنائهم بالمراكز التدريبية التي تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص

عينة البحث	أعداد	%
مدي الرغبة في إحقاق ذوي الإعاقة بالمراكز التدريبية التي تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص		
نعم	16	53
لا	14	47
جملة	30	100

هل يرغب ابنك في الانضمام لمراكز تدريبية تؤهله للعمل في القطاع الخاص؟



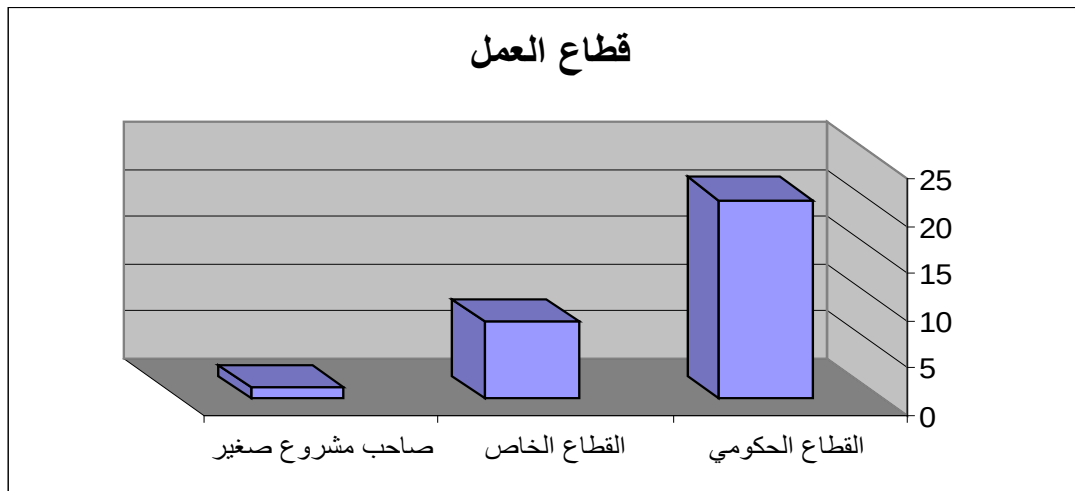
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لمدى الرغبة في إحقاق أبنائهم بالمراكز التدريبية التي تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع التأكيد على التقارب بين أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الراغبين في إحقاق أبنائهم بالمراكز التدريبية التي تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص (16 أولياً للأمر يمثلون 53 %) مع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين لا يرغبون في إحقاق أبنائهم بالمراكز التدريبية التي تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص (14 ولياً للأمر يمثلون 47 %) .

جدول رقم (26)

توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لقطاع العمل الذي يفضلونه لأبنائهم

عينة البحث	أعداد	%
------------	-------	---

		قطاع العمل المفضل
70	21	القطاع الحكومي
27	8	القطاع الخاص
3	1	صاحب مشروع صغير
100	30	جملة



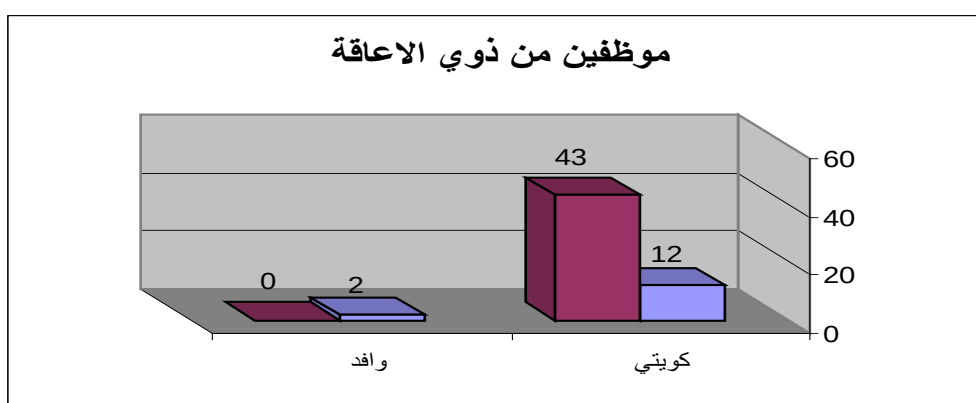
- توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لقطاع العمل الذي يفضلونه لأبنائهم ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :
1. أن معظم أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث يفضلون الحاق أبنائهم بالعمل بالقطاع الحكومي ، حيث أشار إلى ذلك التفصيل 21 ولياً للأمر يمثلون 70 % .
 2. تنخفض بشكل لافت أعداد أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث الذين يفضلون الحاق أبنائهم بالعمل بالقطاع الخاص ، حيث لا تتجاوز أعدادهم 8 ولياً للأمر يمثلون 27 % فقط .
 3. لا نجد سوى واحداً فقط من أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث يمثل 3% يرغب في إمتلاك ابنه لمشروع صغير .

3-تحليل بيانات المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث:

جدول رقم (27)

توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدى توظيفها لذوي الإعاقة

%	أعداد	عينة البحث
		مدي توظيف بعض شركات القطاع الخاص ذوي الإعاقة
24.6	14	نعم
75.4	43	لا
100.0	57	جملة

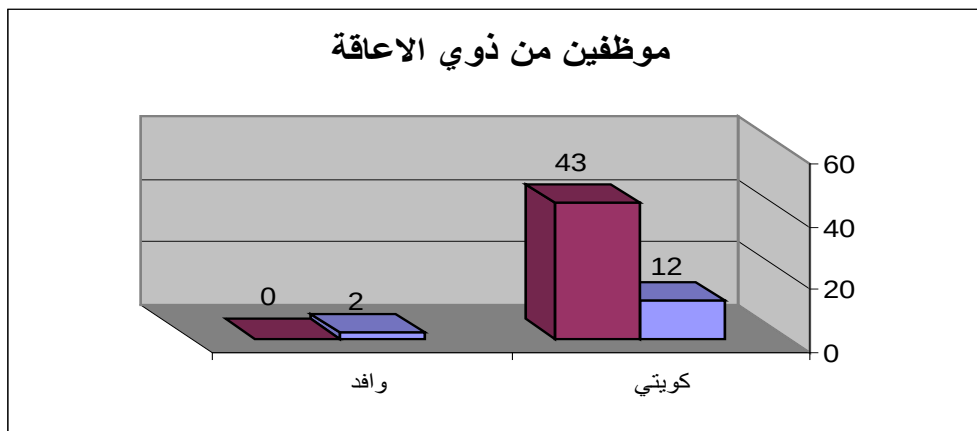


- توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع بعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدي وجود موظفين من ذوي الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بمجموعة من الاستنتاجات التالية :
1. ترتفع بشكل لافت أعداد شركات القطاع الخاص التي لم توظف ذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعدادها 43 شركة تمثل 75.4 % .
 2. تنخفض بشكل لافت أيضاً أعداد شركات القطاع الخاص التي توظف ذوي الإعاقة ، حيث لم تتجاوز أعدادها 14 شركة تمثل 24.6 % .
 3. تؤكد بيانات هذا الجدول مصداقية توجه إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية في تمكين ذوي الإعاقة في العمل بالقطاع الخاص ، حيث لا توجد ضمن 57 شركة من شركات القطاع الخاص سوى 14 شركة فقط تمثل 24.6 % هي التي تقوم بتوظيف ذوي الإعاقة لديها .

جدول رقم (28)

توزيع ذوي الإعاقة ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً للجنسية

%	أعداد	عينة البحث
		جنسيته ذوي الإعاقة
85.7	12	كويتي
14.3	2	غير كويتي
100	14	جملة



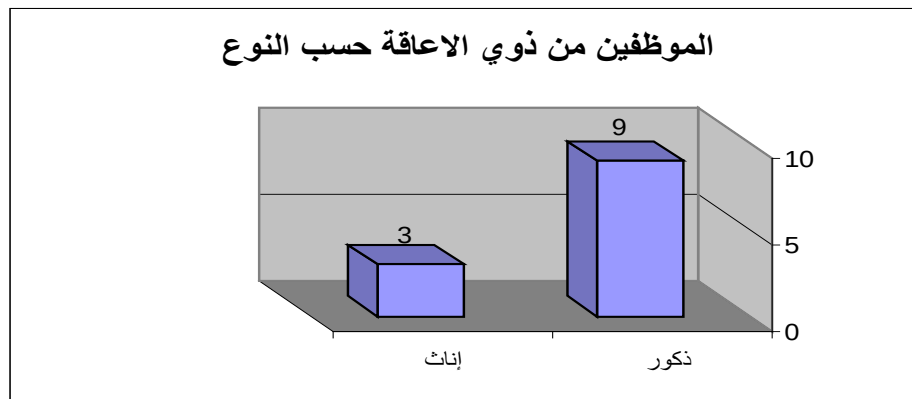
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة ببعض شركات القطاع الخاص وفقاً للجنسية ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالي :

1. أن غالبية ذوي الإعاقة في عينة البحث من الكويتيين ، حيث بلغت أعدادهم 12 كويتيياً يمثلون 85.7 % .
2. تنخفض بشكل لافت أعداد ذوي الإعاقة من غير الكويتيين ، حيث لم تتجاوز أعدادهم 2 من ذوي الإعاقة يمثلون 14.3 % .

جدول رقم (29)

توزيع ذوي الإعاقة من الكويتيين العاملين ببعض شركات القطاع الخاص وفقاً للنوع

النوع	عينه البحث	أعداد	%
ذكور		9	75
إناث		3	25
جملة *		12	10



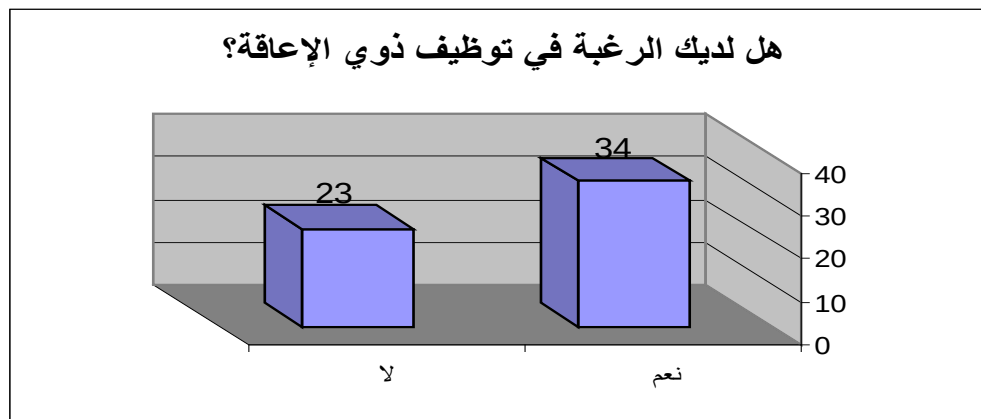
- توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع ذوي الإعاقة من الكويتيين ببعض شركات القطاع الخاص وفقاً للنوع ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بمجموعة من النتائج ، وذلك على النحو التالي :
1. ترتفع بشكل لافت أعداد الذكور من ذوي الإعاقة العاملين ببعض شركات القطاع الخاص ، حيث بلغت أعدادهم 9 من ذوي الإعاقة يمثلون 75 % .
 2. تنخفض بشكل لافت أيضاً أعداد الإناث من ذوي الإعاقة ، حيث لم تتجاوز أعدادهم 3 من ذوي الإعاقة تمثلن 25 % .

* أن جملة ذوي الإعاقة الكويتيين وغير الكويتيين تبلغ 14 من ذوي الإعاقة بلغ أعداد الكويتيين منهم 12 من ذوي الإعاقة .

جدول رقم (30)

توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدى رغبتهم في توظيف ذوي الإعاقة

%	أعداد	عينة البحث
		مدي الرغبة في توظيف ذوي الإعاقة بشركاتهم
59.7	34	نعم
40.3	23	لا
100.0	57	جملة



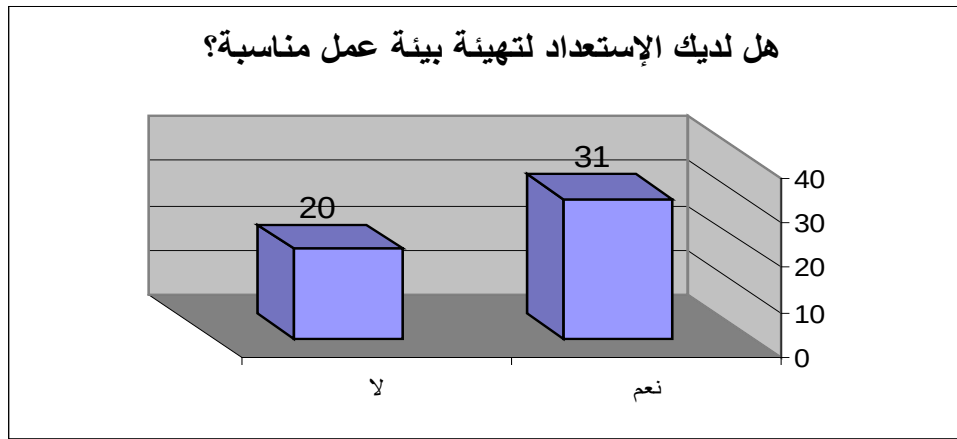
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص وفقاً لمدى رغبتهم في توظيف ذوي الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1. ترتفع إلى حد ما أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين لديهم الرغبة في تعيين ذوي الإعاقة بشركاتهم ، حيث بلغت أعدادهم 34 مسئولاً يمثلون 59.7% .
2. تنخفض إلى حد ما أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين ليس لديهم الرغبة في تعيين ذوي الإعاقة بشركاتهم ، حيث بلغت أعدادهم 23 مسئولاً 40.3% ، 03 يتطلب ذلك من إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية تفعيل قرار مجلس الوزراء رقم 1159 لسنة 2008 بشأن تحديد نسب العمالة الوطنية بالجهات غير الحكومية ، بالإضافة إلى تطبيق المادة (14) من القانون رقم (8) لسنة 2010 الخاص بالتزام الجهات الحكومية والأهلية والقطاع الخاص النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيّاً لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لديها .

جدول رقم (31)

توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدى استعدادهم لتوفير بيئة عمل مناسبة بشركاتهم .

%	أعداد	عينة
		مدي الاستعداد لتوفير بيئة عمل مناسبة لذوي الإعاقة
59.6	34	نعم
40.4	23	لا
100.0	57	جملة



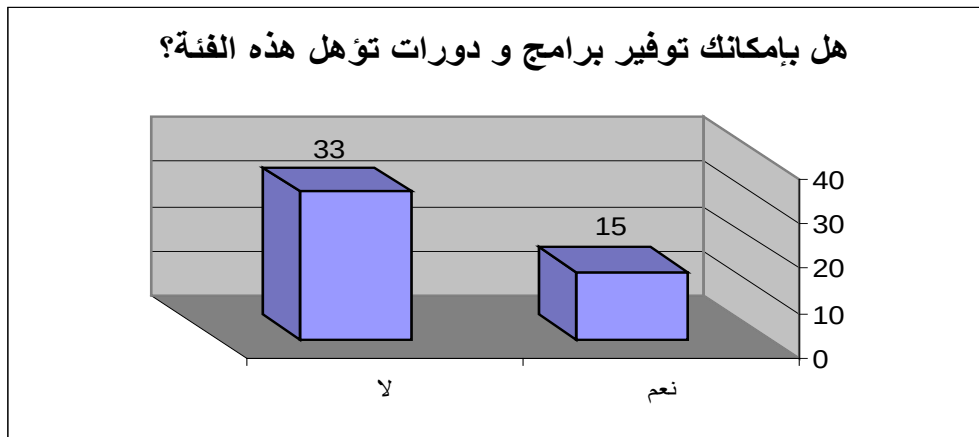
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدي استعداد شركاتهم لتوفير بيئة عمل مناسبة لذوي الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1. أن معظم المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث يشيرون إلى إستعداد شركاتهم لتوفير بيئة عمل مناسبة لذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعدادهم 34 مسئولاً يمثلون 59.9 % .
2. تنخفض إلى حد ما أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص الذين يشيرون إلى عدم إستعداد شركاتهم لتوفير بيئة عمل مناسبة لذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعدادهم 23 مسئولاً يمثلون 40.4 % .

جدول (32)

توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لإمكانية شركاتهم توفير برامج ودورات تدريبية لتأهيل ذوي الإعاقة

عينة البحث	أعداد	%
مدي امكانية توفير برامج و دورات تدريبية لذوي الإعاقة		
نعم	15	26.0
لا	33	58.0
غير مبين *	9	16.0
جملة	57	100.0



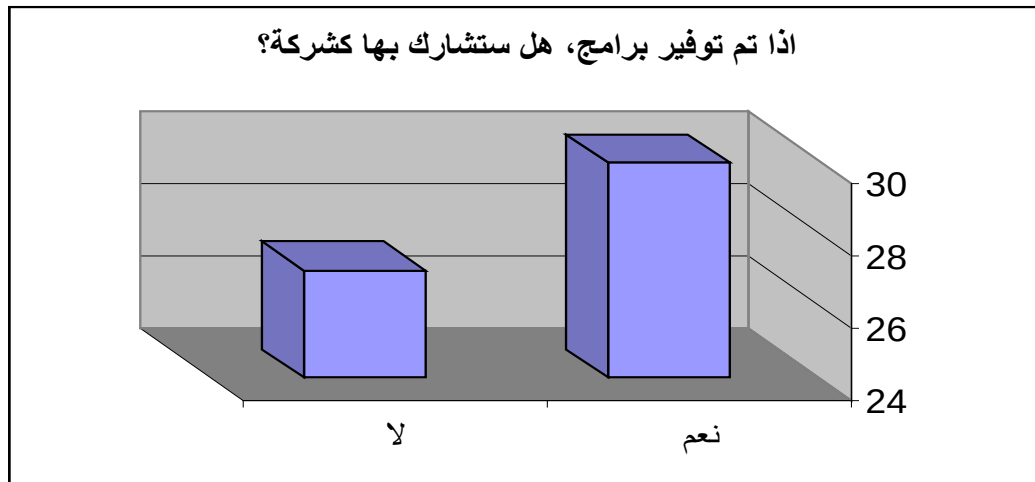
توضح بيانات هذا الجدول والشكل البياني توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدي استعداد شركاتهم من توفير برامج ودورات تدريبية لذوي الإعاقة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالاستنتاجات التالية :

1. تنخفض بصورة لافتة أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين يؤكدون على امكانية شركاتهم في توفير برامج ودورات تدريبية لتأهيل ذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعدادهم 15 مسئولاً لا يمثلون 26% .
2. ترتفع بصورة لافتة أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين يشيرون إلى عدم إمكانية شركاتهم في توفير برامج ودورات تدريبية لتأهيل ذوي الإعاقة ، حيث بلغت أعدادهم 33 مسئولاً يمثلون 58% .

• تشير الأعداد و النسب الموجودة في خانة غير مبين الي أعداد ونسب المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين لم يجيبوا على هذا السؤال .
جدول (33)

توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدي المشاركة في تأهيل ذوي الإعاقة إذا تم توفير البرامج و الدورات التدريبية المناسبة

%	أعداد	عينة البحث
		مدى المشاركة في تأهيل ذوي الإعاقة إذا تم توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة
52.6	30	نعم
47.4	27	لا
100.0	57	جملة



توضح بيانات هذا الجدول توزيع المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث وفقاً لمدي مشاركة شركاتهم في تأهيل ذوي الإعاقة إذا تم توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة ، ويمكننا من خلال هذا التوزيع الخروج بالإستنتاجات التالية :

1. ترتفع إلى حد ما أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين يؤكدون على مشاركة شركاتهم في تأهيل ذوي الإعاقة إذا تم توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة ، حيث بلغت أعدادهم 30 مسئولاً يمثلون 52.6 % .
2. ترتفع إلى حد ما أعداد المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث الذين يشيرون إلى عدم مشاركة شركاتهم في تأهيل ذوي الإعاقة إذا تم توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة ، حيث بلغت أعدادهم 27 مسئولاً يمثلون 47.4 % .

ثالثاً - نتائج الدراسة ومقترحاتها:

- 1- النتائج الخاصة برؤى ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص، ومقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب، والمزايا المادية والمعنوية التي سيحققونها من العمل بالقطاع الخاص:

- فيما يتعلق بأهم خصائص ذوي الإعاقة في عينة البحث ، فقد بلغ جملة حجم العينة 81 معاقاً بلغ عدد الذكور منهم 61 معاقاً يمثلون 57.3 % وبلغت أعداد الإناث 20 معاقاً تمثلن 24.7%، كما أن معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث من العزاب (47 معاقاً يمثلون 58%)، يليهم تنازلياً المتزوجون (30 معاقاً يمثلون 37%) ، وأخيراً المطلقون الذين لم تتجاوز أعدادهم 4 معاقين يمثلون 5%، كما يرتفع في عينة البحث المستوى التعليمي، حيث بلغت جملة ذوي الإعاقة الحاصلين على الشهادة المتوسطة والثانوية والدبلوم 48 معاقاً يمثلون 59.3%، يليهم تنازلياً الحاصلون على كل من الشهادة الجامعية، والأعلى من الجامعية (ماجستير أو دكتوراه) الذين بلغت جملة أعدادهم 28 معاقاً يمثلون 34.5%، وأخيراً لا نجد سوى 5 معاقين يمثلون 6.2% حاصلين على الشهادة الابتدائية.
- فيما يتعلق بتوزيع ذوي الإعاقة في عينة البحث وفقاً لنوع الإعاقة، فقد جاءت أعداد ذوي الإعاقة الحركية في المرتبة الأولى تنازلياً (41 معاقاً يمثلون 50.6%)، يليهم تنازلياً ذوي الإعاقة الحسية (27 معاقاً يمثلون 33.3%)، وأخيراً جاءت الإعاقة الذهنية (6 معاقين يمثلون 4.4%)، كما أن معظم ذوو الإعاقة الذين يعانون من الإعاقة الشديدة (أكثر من 50%) والذين بلغت أعدادهم 50 معاقاً يمثلون 61.7%، أما الذين يعانون من الإعاقة الخفيفة (أقل من 50%) فقد بلغت أعدادهم 31 معاقاً يمثلون 38.3% ، بالإضافة إلى أن 77 من ذوي الإعاقة في عينة البحث يمثلون 95% يعانون من الإعاقة الدائمة، أما الذين يعانون من الإعاقة المؤقتة فلا تتجاوز أعدادهم 4 معاقين يمثلون 5%.
- أن معظم ذوو الإعاقة في عينة البحث يعانون من البطالة والذين يطلق عليهم الباحثون عن العمل (50 معاقاً يمثلون 61.7%) بالرغم من أن القانون رقم (8) لسنة 2010 يلزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيياً على الأقل باستخدام أو توظيف أو تعيين نسبة لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين لها، وتنخفض في عينة البحث الموظفين من ذوي الإعاقة (24 معاقاً يمثلون 29.6%)
- إن معظم ذوو الإعاقة في عينة البحث لديهم الرغبة في العمل بالقطاع الخاص (46 معاقاً يمثلون 57%)، بينما تبلغ أعداد الذين ليس لديهم رغبة في العمل بالقطاع الخاص (34 معاقاً يمثلون 43%) .
- ترتفع في عينة البحث من ذوي الإعاقة الذين يرون أن طبيعة العمل التي تتناسب مع إعاقاتهم قد تمثلت في الأعمال الإدارية (45 معاقاً يمثلون 55%)، بينما تنخفض أعداد ذوي الإعاقة الذين يفضلون العمل الفني كعمل مناسب لطبيعة إعاقاتهم (11 معاقاً يمثلون 14%).

- لقد جاءت رغبة ذوي الإعاقة في عينة البحث في نوعية المزايا المادية التي يتوقعون الحصول عليها من عملهم بالقطاع الخاص تتازلياً في الحوافز والعلاوات التشجيعية والتي حصلت على 63 استجابة تمثل 26%، يلي ذلك تتازلياً الرغبة في وجود مكاتب خاصة تتناسب مع طبيعة إعاقتهم عند عملهم بالقطاع الخاص ، والتي حصلت على 46 استجابة تمثل 19%، وجاءت الرغبة في وجود مواقف خاصة للسيارات في المرتبة الثالثة وقد حصلت هذه الرغبة على 43 استجابة تمثل 17.8%، وجاءت الرغبة في وجود دورات مياه خاصة تتناسب مع طبيعة إعاقتهم في المرتبة الرابعة تتازلياً ، وقد حصلت هذه الرغبة على 31 استجابة تمثل 12.8% ، وجاءت الرغبة في وجود مداخل خاصة للدخول في المرتبة الخاصة تتازلياً ، وقد حصلت هذه الرغبة على 30 استجابة تمثل 12.4% ، وأخيراً جاءت الرغبة في وجود مندوب لتخليص المعاملات في المرتبة السادسة ، وقد حصلت هذه الرغبة على 29 استجابة تمثل 12% .
- يرغب ذوي الإعاقة في عينة البحث في الحصول على العديد من المزايا المعنوية عند العمل بالقطاع الخاص تأتي في مقدمتها المساواة في الترقية والتطور الوظيفي مع الزملاء في العمل وقد حصلت هذه الرغبة المعنوية على 50 استجابة تمثل 40% ، يلي ذلك رغبتهم في تخفيض ساعات العمل ، حيث حصلت هذه الرغبة على 45 استجابة تمثل 36% ، وأخيراً جاءت الرغبة في الحصول على المنح الدراسية والدورات التدريبية ، حيث حصلت هذه الرغبة على 30 استجابة تمثل 24% من جملة الاستجابات البالغ عددها 125 استجابة
- يعتقد معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث أن لديهم القدرة على الحضور والإنتظام والانضباط في العمل بالقطاع الخاص ، حيث أشار إلى ذلك 58 معاقاً يمثلون 72% .
- يعتقد معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث بتناسب قدراتهم مع كمية وسرعة وجود الإنتاج التي يتطلبها العمل بالقطاع الخاص ، حيث أشار إلى ذلك 59 معاقاً يمثلون 73% .
- يؤكد معظم ذوي الإعاقة في عينة البحث على عدم وجود أية معوقات في بيئة العمل تحول دون قدرتهم على الإنتاجية عند العمل بالقطاع الخاص ، حيث أشار إلى ذلك 47 معاقاً يمثلون 58% .
- تنخفض بشكل لافت بين ذوي الإعاقة في عينة البحث استعدادهم للمشاركة في دورات تدريبية بالمعاهد الخاصة لتأهيل ذوي الإعاقة للعمل بالقطاع الخاص ، حيث لم تتجاوز أعداد من أشار إلى ذلك 14 معاقاً يمثلون 17% .
- النتائج الخاصة برؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص ، والصعوبات التي يواجهونها ومقترحاتهم للحل من الصعوبات :
 - وفيما يتعلق بأهم خصائص أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث ، فقد بلغ جملة أعدادهم 30 ولياً للأمر موزعون وفقاً للنوع إلى 16 من الذكور يمثلون 53.3% ، وعدد 14 من الإناث

تمثلن 47 % وغالبية ذوي الإعاقة في عينة البحث يقعون في فئتي العمر (اقل من 25 عاماً) ، (25 . 30 عاماً) ، حيث تبلغ جملة أعدادهم 27 ولياً للأمر يمثلون 90% .

- فيما يتعلق بنوعية إعاقة أبنائهم فمعظمها إعاقات حركية (60%) ، وبعض منها حسية (33.3%) ، أما إعاقة الأبناء الذهنية فتتخفص لتصل إلى 60.6% ، ومعظم الأبناء معاقين منذ الميلاد (66.7 %) .

- يصنف أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث أهم الصعوبات التي يواجهها أبنائهم في كل من الصعوبات المادية ، والصعوبات الاجتماعية وقد حصلت كل منها على 28 استجابة تمثل 26.4% ، وتأتي بعد ذلك كل من الصعوبات النفسية و الصعوبات التعليمية وقد حصلت كل منها على 25 استجابة تمثل 23.1% من إجمالي عدد الاستجابات البالغ عددها 106 إستجابة ، بالإضافة إلى ذلك فقد أشار 16 من أولياء أمور ذوي الإعاقة يمثلون 53.3% بتجاوز أبنائهم لهذه الصعوبات، بينما أشار 14 من أولياء أمور ذوي الإعاقة يمثلون 46.7% بعدم تجاوز أبنائهم لهذه الصعوبات.

- يؤكد غالبية أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث على رغبتهم في تأهيل أبنائهم للانخراط في العمل ، بالقطاع الخاص 93.3% كما يؤكدون رغبة أبنائهم من ذوي الإعاقة على الانضمام لمراكز تدريبية تؤهلهم للعمل بالقطاع الخاص 73.3%، وبالرغم من تلك الاتجاهات الإيجابية إزاء رغبة أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث في تمكينهم من العمل إلا أنهم يفضلون تمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الحكومي 70% وبالقطاع الخاص 8%، وكصاحب مشروع صغير 3%.

- يشير معظم أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إلى معرفتهم بالبرامج التدريبية التي تؤهل ذوو الإعاقة للدخول إلى سوق العمل 87%، وكذلك معرفتهم بالمهارات التي يتطلبها أبنائهم بالقطاع الخاص والمتمثلة في علوم الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية.

- يجمع أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث على أن إنخراط أبنائهم في العمل يعد أمراً إيجابياً مؤثراً على البناء النفسي لهم.

- يحدد أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث أهم الاحتياجات التي تمكن أبنائهم من العمل تنازلياً، حيث جاءت في مقدمة هذه الاحتياجات الوظيفة التي تتناسب مع طبيعة الإعاقة 25.2% ، يلي ذلك الشعور بالمشاركة 23.2%، ثم تحقيق الذات 18.3%، وأخيراً الخدمات الخاصة التي تتطلبها طبيعة الإعاقة 13.1%.

3- النتائج الخاصة برؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء تمكين ذوي الإعاقة من العمل بشركاتهم ومقترحاتهم حول نوع وطبيعة العمل المناسب، وأهم المهارات التي يتطلبها هذا العمل .

- أن معظم المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث لم يقوموا بتوظيف ذوى الإعاقة بشركاتهم 75.4%، بينما انخفضت أعداد المسؤولين الذين قاموا بتوظيف ذوى الإعاقة بشركاتهم 24.6% يمثل الكويتيين منهم 85.7%، بينما يمثل غير الكويتيين 14.3%، كما يتوزع الكويتيين المعينين بهذه الشركات وفقاً للنوع إلى 9 من الذكور يمثلون 75%، وثلاثة من الإناث تمثلن 25%.
- يرغب معظم المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث في توظيف ذوى الإعاقة بشركاتهم 59.7%، بالإضافة إلى استعدادهم لتوفير بيئة عمل مناسبة في شركاتهم لذوى الإعاقة، 59.6% ، وبالرغم من ذلك فلا نجد سوى 26% من المسؤولين في عينة البحث يبدون موافقتهم على إمكانية توفير برامج ودورات تدريبية لذوى الإعاقة في شركاتهم، بينما نجد معظم المسؤولين بهذه الشركات لا يوافقون على توفير برامج ودورات تدريبية لذوى الإعاقة 58%.
- يبدى المسؤولون ببعض شركات القطاع الخاص موافقتهم على المشاركة في تأهيل ذوى الإعاقة إذا تم توفير البرامج والدورات التدريبية المناسبة لهم 52.6%.

4 - مقترحات الدراسة :

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الراهنة من نتائج . سواء تلك المتعلقة برؤى ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص ، أو المتعلقة برؤى أولياء أمور ذوي الإعاقة في عينة البحث إزاء تمكين ابنائهم من العمل بالقطاع الخاص ، والصعوبات التي يواجهونها ، ومقترحاتهم للحد من هذه الصعوبات ، أو المتعلقة برؤى المسؤولين ببعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث إزاء تمكين ذوي الإعاقة من العمل بشركاتهم ومقترحاتهم حول طبيعة ونوع العمل المناسب ، وأهم المهارات التي تتطلب هذا العمل من وجهة نظرهم، فلقد توصلت الدراسة الى المقترحات التالية :

- ضرورة تشكيل لجنة من فريق البحث الذي قام بإعداد الدراسة الراهنة لمتابعة وتقييم ما أسفرت عنه من نتائج ، والتحقق من جدية بعض شركات القطاع الخاص في عينة البحث في تنفيذ ما جاء بالمادة رقم (13) من القانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، والتي تقضي بإلزام الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتيً على الأقل بإستخدام أو توظيف أو تعيين نسبة لا تقل عن 4% من العاملين الكويتيين بها .
- ضرورة دعم برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة ممثلاً في إدارة تخطيط القوى العاملة في الجهات غير الحكومية في تكليف بعض المعاهد المتخصصة لإعداد برامج ودورات تدريبية لتأهيل ذوي الإعاقة وتمكينهم من العمل بالقطاع الخاص في الأماكن التي تتناسب وطبيعة الإعاقة .
- ضرورة مشاركة المجتمع المدني (جمعيات النفع العام ذات العلاقة) في تقديم برامج إعلامية لتوعية المجتمع بأنواع الاعاقة وسبل الوقاية منها ، والسعي لتضييق الفجوة بين ذوي الإعاقة والمجتمع .
- ضرورة حث أفراد المجتمع على العمل التطوعي لخدمة ذوي الاعاقة وتقديم كافة أوجه الرعاية لهم بما في ذلك تمكينهم من العمل بالقطاع الخاص ، وإشراكهم في طرح قضاياهم ، والتركيز على الإعلام الالكتروني ، وإتاحة تكافؤ الفرص بين ذوي الاعاقة ودمجهم مع غيرهم من أفراد المجتمع .
- ضرورة توجيه كافة وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة والمرئية في تفعيل قوانين ذوي الاعاقة ، والتوسع في بناء شبكات الدعم الاجتماعي المقدم لأسر ذوي الاعاقة ودمجهم في المجتمع رياضياً وعلمياً واجتماعياً واقتصادياً.

- ضرورة تغيير قنوات أولياء أمور ذوي الإعاقة لتمكين أبنائهم من العمل بالقطاع الخاص ، وذلك من خلال الآليات التالية :
- تفعيل دور وسائل الاتصال الجمعي المسموعة والمكتوبة والمرئية من خلال إعداد البرامج الحوارية ، والكتابات والمقالات ، والتحقيقات ، والمسلسلات ، والأفلام التي تركز على أن تقدم المجتمع وتطوِّره لن يحدث إلا من خلال الاتجاه نحو العمل بالقطاع الخاص .
- مبادرة برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة بزيادة قيمة العالوة الاجتماعية التي يقدمها للراغبين في العمل بالقطاع الخاص بصفة عامة ، وذوي الإعاقة بصفة خاصة ، الأمر الذي يؤثر إيجاباً على زيادة معدلات التوظيف بالقطاع الخاص ، والحد من حجم التعيين الوهمي .

قائمة المصادر :

- 1 - الإدارة التنفيذية للمجلس الاعلى لشئون المعاقين (1996) ، قانون رقم (8) لسنة 2010 في شأن رعاية ذوي الاعاقة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، الكويت .
- 2 - إحصاءات المجلس الأعلى لشئون المعاقين ، إصدارات 2006 .
- 3 - الأمانة العامة للمجلس الاعلى للتخطيط والتنمية (فبراير / 2010) ، الخطة الانمائية متوسط الاجل للسنوات 2011/2010 - 2014/2013 ، دولة الكويت .
- 4 - برنامج الامم المتحدة الانمائي ، الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الامم المتحدة الانمائي (2004) ، تقرير التنمية العربية للعام 2004 ، نحو الحرية في الوطن العربي ، المملكة الاردنية الهاشمية .
- 5 - عبد الوهاب الظفيري (2010) السياسات الاجتماعية لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد 3 ، جامعة الكويت ، الكويت .
- 6 - ليلى عبد الجواد (1999) دراسة واقع المعاقين في مصر ، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناية ، القاهرة .
- 7 - مصطفى الطمسن ، ناجي السعيدة (2008) قضايا وتوجهات حديثه في التربية الخاصة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .

ملاحق الدراسة

- استبيان لقياس أداء ذوي الإعاقة حول امكانية العمل في القطاع الخاص .
- استبيان لأولياء أمور ذوي الإعاقة .
- إستبيان لقياس رأي الشركات حول تمكين ذوي الإعاقة من العمل لديهم .
- أسماء شركات القطاع الخاص سواءً الموافقة على توظيف ذوي الإعاقة أو الرفض لتوظيفها أو التي لا تريد مزيداً من توظيف ذوي الإعاقة .



رقم المسلسل



برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة
والجهاز التنفيذي للدولة

إستبيان لأولياء أمور ذوي الاعاقة

عدد الابناء :

عدد الابناء ذوي الاعاقة :

الأنثى	ذكور	- النوع :	
أقل من 25 سنة	30 - 25	- العمر :	
متوسط فأقل	ثانوي	- المؤهل التعليمي :	
حركية	حسية	- نوع الاعاقة :	
منذ الولادة	في عمر سنوات	- تاريخ الاعاقة :	

- سبب - حادث منذ الولادة وراثي أخرى
بب الاعاقة :
ما هي الصعوبات التي واجهت كوني ام لطفل ذو إعاقة صفيا حسب الاهمية والاولوية :

صعوبات مالية

صعوبات نفسية

صعوبات اجتماعية

صعوبات تعليمية

أخرى اذكرها

- هل تجاوزت هذه الصعوبات : نعم لا

هل ترغب في تأهيل ابنك ذوي الاعاقة للانخراط في العمل : نعم لا

هل يرغب ابنك / ابنتك في الانضمام لمراكز تدريبية تؤهله للعمل في القطاع الخاص : نعم لا

هل ترغب أن ينضم ابنك للعمل في :

القطاع الحكومي
القطاع الخاص
ص
مشروع
ع

هل لديك فكرة عن برامج تدريبية لتأهيل ذوي الاعاقة لسوق العمل : نعم لا

ما هي أهم المهارات والبرامج التدريبية المطلوبة لتأهيل ذوي الاعاقة للعمل في القطاع الخاص أذكرها :

ما هي اهم الطرق والاساليب التي استخدمت لتجاوز الصعوبات اذكرها :

- من وجهة نظرك كوني أمر هل تعتقد إذا انخرط ذوي الاعاقة أم ايجابي لنفسية المعاق : نعم ☐ لا ☐ لا أدري ☐

ما هي الاحتياجات المهمة للموظف ذوي الاعاقة للعمل ؟ وضع الاولويات :

حوافز مادية مشاركة بالعمل تحقيق ذاته خدمات خاصة تدريب وتأهيل مستمر وظيفة تتناسب مع اعاقلته

□ أخرى أذكرها :



استبيان لقياس آراء ذوي الإعاقة
حول إمكانية العمل في القطاع الخاص

برنامج إعادة هيكلة القوى
العاملة
والجهاز التنفيذي للدولة

ملاحظة : يرجى تعبئة الاستبيان لمن هو فوق (18) سنة .

المؤهل العلمي : □ ابتدائي □ متوسط □ ثانوي □ دبلوم □ جامعي

الحالة الاجتماعية : □ أعزب □ متزوج □ مطلق

الجنس : □ ذكر □ أنثي

العمر : □ عام

نوع الإعاقة : □ حركية □ ذهنية □ سمعية □ بصرية

⊙ شدة الإعاقة :

حركي (نسبة العجز □ أقل من 50 % □ أكثر من 50 %)

البصرية (نسبة الرؤية) □ كف البصر :

[60/6—21/6] بالقوام بالامتياز في العين

[الأفضل]

[200/20 - 70/20] □
بالأقدام

ضعف البصري ما بين :

سمعي (درجة السمع) □ شديدة [70 — 90] □ شديدة جداً [أكثر من 90 □ الأصم يزيد عن [91]
ديسبل] ديسبل]

عقلي - درجة الذكاء / تقل عن : □ (70) على اختبار وكسلر □ (68) على اختبار ستانفورد دبنيه

حالة الإعاقة : □ مؤقتة □ دائمة

الحالة العملية : □ موظف □ باحث عن عمل

إذا كنت تعمل حالياً اذكر جهة العمل : □ حكومي □ خاص □ عمل حر

هل لديك الرغبة بالعمل في القطاع الخاص : □ نعم □ لا

هل تفضل أن تعمل في المؤسسات المتخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة فقط بمعنى عدم الاندماج مع الموظفين ذوي الاحتياجات الطبيعية ؟

□ نعم □ لا

ما هي طبيعة العمل التي تناسبك ؟ □ إدارية □ فنية □ أخرى

ما هي الطريقة التي تفضلها لتقاضي الراتب ؟

- ☐ أجر مقابل عمل [نظام المكافآت]
☐ رتب الشهري دائم [الاشتراك بالتأمينات الاجتماعية]

— ما هي المزايا المادية التي ترغب بالحصول عليها في بيئة العمل ؟

- ☐ حوافز وعلاوات تشجيعية
☐ مكاتب خاصة
☐ دورات مياه خاصة
☐ أخرى يرجى ذكرها
- ☐ مداخل خاصة للدخول
☐ مواقف خاصة للسيارات
☐ مندوب لتخليص المعاملات

— ما هي المزايا المعنوية التي ترغب بالحصول عليها في بيئة العمل ؟

- ☐ المساواة في الترقية والتطور الوظيفي مع الزملاء في العمل
☐ الحصول على المنح الدراسية والدورات
☐ تخفيض ساعات العمل
☐ أخرى يرجى ذكرها

— هل تعتقد أنك قادر على الحضور والانضباط بالعمل في القطاع الخاص ؟ ☐ نعم ☐ لا

— هل تعتقد أن مهاراتك وقدراتك تتناسب مع كمية وسرعة وجودة الإنتاج المطلوبة عند العمل في القطاع الخاص ☐ نعم ☐ لا

— هل تعتقد أن هناك معوقات في بيئة العمل تعيق قدرتك وإنتاجيتك في القطاع الخاص ؟ ☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم أذكرها :

- في أي قطاع اقتصادي ترغب العمل به : ☐ بنوك ☐ اتصالات ☐ التعليم ☐ الإعلام ☐ الصحي
☐ الصناعي ☐ استثماري ☐ السياحي ☐ جمعيات تعاونية
☐ تجاري ☐ لا مانع لديه من العمل بأي قطاع

— ما هي أهم البرامج التدريبية التي تراها مناسبة لتطورك الوظيفي ؟

.....

— هل سبق أن شاركت بدورة تدريبية مع معاهد خاصة لذوي الإعاقة ؟ ☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم أذكرها :

هل ترشح جهة معينة ترغب بالعمل لديها ؟ ☐ نعم ☐ لا

في حالة الإجابة بنعم أذكرها :
.....
.....
.....

للتواصل للاستفسار : إدارة تخطيط القوى العاملة
البدالة :- 1884448 داخلي [1173-1172]
الموقع الالكتروني للبرنامج [www.mgrp.org.kw]



إدارة تخطيط القوى
العاملة في الجهات غير الحكومية



دولة الكويت
برنامج إعادة هيكلة القوى
العاملة والجهاز التنفيذي
للدولة

الاسم : [إختياري] :

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

المؤهل العلمي : أمي ☐ تقرأ وتكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

☐ أخرى أذكرها :

مهنة العمل : حكومي ☐ خاص ☐ أخرى أذكرها.....

نوع إعاقة [ولي الأمر] :

عدد الأبناء : ذكور ☐ إناث ☐

عدد الأبناء ذوي الإعاقة : ذكور ☐ إناث ☐

نوع الإعاقة : حركية ☐ بصرية ☐ سمعية ☐ ذهنية ☐ توحّد ☐ داون ☐ تعليمية ☐

☐ أخرى أذكرها :

المؤهل العلمي : أمي ☐ يقرأ ويكتب ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

☐ أخرى أذكرها :

العمر : أقل من 18 سنة ☐ 18-20 ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐

40-36 ☐ 40 فأكثر ☐

سبب الإعاقة وتاريخها :

.....

.....

1 (ما الصعوبات التي واجهتك في التعامل مع إبنك - أبنتك ذو الإعاقة مع ذكر الحلول .

الصعوبات
:

-
-
الحلول :

-
-
-
-
2 (ما تصورك لمستقبل ابنك - ابنتك ذو الإعاقة في ضوء طموحاته [حسب الإعاقة]

-
-
3 (ما هو القطاع الذي ترغب أن يعمل فيه ابنك - ابنتك ذو الإعاقة .
خاص ☐ حكومي ☐ صاحب مشروع صغير ☐ أخرى إنكرها :
4 (ما نوع تشجيعك لابنك للانخراط في العمل ؟

-
-
-
5 (من وجهة نظرك كولي أمر ما هي الاحتياجات المهمة للموظف من ذوي الإعاقة ؟
حوافز مادية ☐ مشاركة بالعمل ☐ خدمات خاصة ☐ تدريب وتأهيل مستمر ☐
وظيفة تتناسب مع إعاقة ☐ أخرى إنكرها :
6 (هل لديك مقترحات لبرامج تدريبية تؤهل ذوي الإعاقة لسوق العمل ؟

.....
.....



برنامج إعادة هيكلة القوى
العاملة
والجهاز التنفيذي للدولة

استبيان
لقياس آراء الشركات حول تمكين ذوي الاعاقة من العمل لديهم

1. هل لديكم موظفين ذوي الاعاقة ؟
إذا كانت الاجابة نعم اجب الاسئلة التالية :
وإذا كانت الاجابة لا انتقل للسؤال رقم (8)
2. كم عدد الموظفين الكويتيين من ذوي الاعاقة حسب النوع (ذكور / إناث)
☐ لا ☐ نعم
3. ماهي المسميات الوظيفية ؟ طبقاً للعدد
4. ما هي مؤهلاتهم حسب العدد ؟
5. ما هو نوع الاعاقة الذي يعانون منه ؟
6. ما هي المزايا التي يتم تقديمها لهذه الفئة من الموظفين ؟
7. هل هناك أ برامج تدريبية تأهيلية خاصة لهذه الفئة ؟
☐ لا ☐ نعم
8. هل لديك الرغبة في توظيف ذوي الاعاقة ؟
☐ لا ☐ نعم
9. كم عدد الفرص الوظيفية التي ترغب بتوظيفها لذوي الاعاقة ؟
☐ فرصة
10. هل لديك الاستعداد لتهيئة بيئة عمل مناسبة وخدمات وتسهيلات خاصة لهذه الفئة ؟
☐ نعم ☐ لا
11. برأيك ما هي أهم الخدمات والتسهيلات لهذه الفئة ؟ أذكر ها حسب الاهمية
.....
12. ماهي المزايا التي يمكن أن تقدمها لهذه الفئة ؟ حسب الاولوية
13. هل بإمكانك توفير برامج ودورات تؤهل هذه الفئة للعمل في القطاع الخاص ؟
☐ لا ☐ نعم
14. إذا تم توفير برامج تدريبي وتأهيل لهذه الفئة هل ستشارك بها كشركة ؟
☐ لا ☐ نعم
15. ما هي أهم المهارات المطلوب تطويرها لهذه الفئة للعمل بالقطاع الخاص طبقاً لأنواع الاعاقة ؟
أذكرها
-
- أسم الشركة
- القطاع
- الموظف المختص
- رقم الهاتف

بيانات الشركات التي وافقت على توظيف ذوي الإعاقة لديهم بالإضافة الى الشركات التي رفضت
توظيفهم

الرقم	الشركات الموافقة علي توظيف ذوي الإعاقة	عدد طلبات التوظيف
1	البنك التجاري	4
2	الشركة الكويتية للاستثمار	-
3	الوطنية للاتصالات	-
4	الخليجية للصخور	-
5	شركة الصناعات الهندسية وبناء السفن	15
6	شركة مشرف للتجارة والمقاولات	5
7	آفاق التربوية	10
8	الأرجان العالمية العقارية	1
9	الخليج للكابلات	2
10	شركة عارف للطاقة القابضة	1
11	الشركة الدولية للمنتجات	1
12	شركة الأسماك الكويتية المتحدة	2
13	شركة الافكو لتمويل شراء وتأجير الطائرات	1
14	بنك الكويت الوطني	1
15	بنك بوبيان	2
16	شركة أعيان	2
17	مشاريع الكويت القابضة	1
18	شركة أجيال العقارية	-
19	شركة التمدين العقارية	-
20	شركة التسهيلات التجارية	3
21	المركز المالي الكويتي	-
22	بيت الاستثمار الخليجي	2
23	شركة المباني	2
24	ايكويت للبتر وكيمياويات	1
25	البنك الأهلي المتحد	-
26	ناقلات نفط الكويت	2
الإجمالي		58 طلبات

الرقم	الشركات الراضة لتوظيف ذوي الإعاقة وليس لديهم أي موظف من ذوي الإعاقة
1	الاهلية للتأمين
2	المعادن والصناعات التحويلية
3	النخيل للإنتاج الزراعي
4	نيوهورايزن
5	الوطنية للصناعات الاستهلاكية
6	شركة الخليج لصناعة الزجاج
7	الشركة الكويتية لصناعة وتجارة الجبس
8	شركة اسمنت بورتلاند كويت
9	شركة مبرد للنقل
10	الشركة الوطنية للخدمات البترولية
11	الاولي لتسويق النقود
12	مجموعة خدمات الحج والعمرة
13	دار الاستثمار
14	الشركة المتحدة لصناعة الحديد
15	تصنيف وتحصيل الأموال
16	الكوت للمشاريع الصناعية
17	شركة المباني
18	شركة مركز المعلومات
19	الوطنية للمسالخ
20	شركة الأنظمة الآلية
21	شركة الامتياز للاستثمار
22	الدولية للإجارة والاستثمار
23	شركة أصول للاستثمار
24	نقل وتجارة المواشي
25	شركة التخصص القابضة
26	الصالحية العقارية
27	دار الاستثمار
28	الشركة العربية العقارية
29	شركة الكويت للتأمين

30	عقار للاستثمار العقارية
31	الكويت العقارية القابضة
32	شركة الكويت والشرق الاوسط للاستثمار المالي
33	وثاق للتأمين
34	مجمعات الاسواق
35	شركة الامان للاستثمار
36	شركة الساحل للتنمية الاستثمارية
37	مجموعة عارف للاستثمار
38	ايعان العقارية
39	البنك الاهلي
40	الاكاديمية الاسترالية
41	جريدة النهار
42	مجموعة الملا

العدد	الشركات الرافضة لتوظيف ذوي الإعاقة في الوقت الحالي لأن لديهم موظفين من ذوي الإعاقة	الجنس	العدد
43	الوطنية للاتصالات	1 ذكر	
44	بنك برقان	1 ذكر	
45	بنك الكويت الدولي	1 ذكر	
46	الخليج للتأمين	1 انثي	
47	الأهلية للتأمين	1 ذكر	
48	زين للاتصالات	1 انثي	
49	فيوتشر تكنولوجيا	1 ذكر	
50	بنك برقان	1 ذكر	

- عدد ردود الشركات : 76 شركة
- عدد الشركات الموافقة علي توظيف ذوي الإعاقة : 26 شركة
- عدد الفرص الوظيفية : 58 فرصة وظيفية
- عدد الشركات غير الموافقة علي توظيف ذوي الإعاقة : 50 شركة