

المخلص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور السياسات الوظيفية في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الحكومي، ولتحقيق هدف الدراسة؛ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن ودراسة الحالة، واختيرت عينة هذه الدراسة بالطريقة القصدية من بين الأشخاص الذين تم توظيفهم في القطاع الحكومي، وتكون العدد الإجمالي للعينة من مئة (100) شخص من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بواقع عشرين (20) إنثاءً وثمانين (80) ذكوراً، كما اعتمدت الدراسة على تحديد العينة القصدية فيما يخص دور صناع القرار في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الحكومي وبلغ عددهم عشرة (10) أشخاص مختارين من عشر (10) جهات حكومية مختصة، وقد اعتمدت الباحثة على أداتي الاستبيان والمقابلة، وبعد أن تم التأكد من صدق الأداتين وثباتهما، طبقت أداتا الدراسة على العينة، وبعد الانتهاء من تطبيق الأداتين، تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي (spss)، ومن خلاله تم استخراج المتوسطات بواسطة اختبار (ألفا كرو نباخ) لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة ومدى مصداقية آراء عينة الدراسة، والتكرارات والنسب المئوية لحساب تكرار ونسبة البيانات العامة للمشاركين في عينة الدراسة، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ذات العلاقة بمتغير السياسات الوظيفية أهمها:

- 1- وجود ضعف في تنفيذ العقوبات ضد من يخالفها بحسب وجودها في القوانين واللوائح الخاصة بالتوظيف.
- 2- النقص من إمكانيات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في إدماجهم وظيفياً في القطاع الحكومي.
- 3- ضعف اطلاع الجهات المعنية بالنسبة للنصوص والتشريعات التي تضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف.
- 4- ضعف تطبيق القوانين والقرارات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة فيما يخص نسبة ال5% من الدرجات الوظيفية المخصصة لهم.

5- دور السياسات الوظيفية في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية تحتاج إلى الالتزام بتنفيذ المواد التي نصت عليها القوانين والقرارات الخاصة بالتوظيف.

6- أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يعانون من بيئة عمل غير مهيأة لهم ولا تتناسب مع إعاقتهم.

7- قلة وجود برامج تدريب وتأهيل تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في التوظيف لمساعدتهم وتسهيل المهام والأدوار الوظيفية التي يقومون بها.

8- قلة وعي صناع القرار بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المكفولة لهم حسب ما نصت عليه التشريعات والقوانين والاتفاقيات الدولية.

وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الدراسة بالآتي: تفعيل دور السياسات الوظيفية في إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في القطاع الحكومي، و تنفيذ العقوبات ضد من يخالف بحسب وجودها في القوانين واللوائح الخاصة بالتوظيف الحكومي، تفعيل القوانين والقرارات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة فيما يخص نسبة الـ 5% من الدرجات الوظيفية المخصصة لهم، وضرورة توفير الأجهزة والوسائل السمعية المعينة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في جهات التوظيف في القطاع الحكومي.

Abstract

This study aimed to determine the role of employment policies in integrating people with visual impairments in the government sector. To achieve the objective of the study, the descriptive analytical approach, the comparative approach and the case study were used. The study population was represented by people with visual impairments who were employed in the government sector. The study sample consisted of (100) persons with visual disabilities, twenty (20) females and eighty (80) males, who were chosen randomly. In addition, the study relied on identifying a sample of decision makers according to their role in employing people with visual disabilities in the government sector. This sample consisted of (10) people from (10) competent authorities. The questionnaire and interview tools were used to collect the data of this study after their validity and reliability were confirmed.

The study reached a number of results, the most important of which is the need to activate employment policies in the integration of persons with visual disabilities and the implementation of the articles stipulated in the laws and decisions related to their employment. It was found that there is a weakness among the concerned authorities in accessing the texts, legislation and laws that guarantee the rights of persons with disabilities in employment, as well as a weakness in the application of laws and decisions for persons with disabilities with regard to the 5% of the job grades allocated to them. The study also stressed the need to provide an appropriate work environment for people with visual impairment commensurate with their disability, as well as to implement training and rehabilitation programs that suit them to help them and facilitate the tasks and job roles that they perform.

The study reached several recommendations, the most important of which is the need to activate the role of job policies in integrating people with visual disabilities into the government sector, implementing penalties according to their existence in laws and regulations for government employment, activating laws and decisions for people with disabilities, and the need to provide assistive devices and audio aids for people with visual impairments working in the government sector.