



The Measure of the System of Preparing and Employing Human Resources for People with Disabilities "A Comparative Study between the United Arab Emirates / Jordan / Egypt"

Mohammed Rashid Al-Hamdan^{1*}, Attia Hussein Afandi²

^{1,2}Cairo University, Egypt.

Abstract

The study aims to activate the system of preparing and employing human resources with disabilities in Jordan, Egypt, and the UAE, to achieve several goals: Identify the most important rights of persons with disabilities under the aforementioned United Nations Convention, presents and discusses the most important problems of diversity management in administrative organizations, especially public ones, study and analysis of the legal and regulatory frameworks for the employment of persons with disabilities in the three comparable countries. The method adopted a content analysis that is consistent with the research method and the comparative method in Jordan, the UAE, and Egypt. The results of the study concluded: There is a link between poverty and disability, and this requires taking care of people with needs to enhance the ability of societies to sustain themselves, diversity of options enhances the successful management of human resources for persons with disabilities, and the senior management and human resources management requires the inclusion of persons with disabilities within the institutions through training and qualifying them to carry out the functions assigned to them and to reach fruitful results. The study recommended spreading awareness and societal culture calling for changing the negative perception of the disabled, providing suitable job opportunities for people with disabilities, overcoming the obstacles surrounding them in the various fields of work, and adopting an integrative strategy to manage diversity in state institutions to ensure the achievement of difference and diversity in human resources.

Keywords: People with disabilities, integration, preparation, and employment. diversity management.

Received: 24/1/2021

Revised: 8/6/2021

Accepted: 6/7/2021

Published: 15/9/2022

* Corresponding author:
mohammed.rashed8074@yahoo.com

Citation: Al-Hamdan, M. R., & Afandi, A. H. (2022). The Measure of the System of Preparing and Employing Human Resources for People with Disabilities "A Comparative Study between the United Arab Emirates / Jordan / Egypt". *Dirasat: Human and Social Sciences*, 49(5), 302–314.
<https://doi.org/10.35516/hum.v49i5.2758>

تفعيل منظومة تهيئة وتوظيف الموارد البشرية من ذوي الإعاقة "دراسة مقارنة بين المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة"

محمد الحمدان^{1*}, عطية أفندي²

¹الأمن العام،

²جامعة القاهرة، مصر.

ملخص

تهدف الدراسة إلى تفعيل نظام إعداد وتوظيف الموارد البشرية من ذوي الإعاقة في الأردن ومصر والإمارات لتحقيق عدة أهداف: تعرف أهم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة المذكورة أعلاه، وعرض ومناقشة أكثرها أهمية. المشاكل المهمة لإدارة التنوع في المنظمات الإدارية، وخاصة المنظمات العامة، ودراسة وتحليل الأطر القانونية والتنظيمية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان الثلاثة القابلة للمقارنة، واعتمدت الطريقة على تحليل المضامون المتافق مع أساليب البحث والأسلوب المقارن في الأردن والإمارات ومصر، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود صلة بين الفقر والإعاقة وهذا يتطلب رعاية ذوي الحاجات لتعزيز قدرة المجتمعات على إعاالة أنفسهم، وتنوع الخيارات يعزز الإدارة الناجحة للموارد البشرية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتتطلب الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات من خلال تدريبهم وتأهيلهم للقيام بمهام الموكلاة إليهم والوصول إلى نتائج مثمرة. وأوصت الدراسة بنشر الوعي والثقافة المجتمعية الداعية إلى تغيير النظرة السلبية عن ذوي الإعاقة، وتوفير فرص عمل مناسبة لذوي الإعاقة، وتذليل العقبات التي تحبطهم في مجالات العمل المختلفة، واعتماد استراتيجية تكاملية لإدارة التنوع في مؤسسات الدولة لضمان تحقيق الاختلاف والتنوع في الموارد البشرية.

الكلمات الدالة: ذوي الإعاقة، الإدماج، التهيئة والتوظيف، إدارة التنوع.



© 2022 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

المقدمة:

منذ أوائل تسعينيات القرن العشرين بدأت دول العالم تغير نظرتها للأشخاص ذوي الإعاقة، وببدأ الاهتمام بقضايا هؤلاء الأشخاص يتعمق على المستويين الوطني والدولي، بحيث أصبحت تقوم على مبادئ المواطنة والمتساواة والعدالة (الشكري، 2007). جاء التوجه الدولي العام نحو حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ممثلاً في نشاط الأمم المتحدة وسعى أصحابها الذي تمضى عندها (اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2006م) واضعة في اعتبارها المبادئ الأساسية التي صدر بناءً عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1948م، الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة وأعلنته بعده خطوة أولى نحو صياغة وثيقة دولية لحقوق الإنسان تكون لها قواعد قانونية ومعنوية، وأصبحت تلك الوثيقة حقيقة واقعية عام 1976م (ابراهيم، 2007)، حيث وضعت موضع التنفيذ ثلاثة صكوك مهمة: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وأخيراً البروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الأخير.

وقد اهتمت أدبيات الإدارة العامة في العقود الأخيرين اهتماماً ملحوظاً بالأقلية في مكان العمل، ومن هؤلاء كمحل اهتمام أكاديمي (الموظفون المعاقون)، فضلاً عن إثارتها لمسألة إدارة التنوع بكل أبعادها (المخلص، 2009)، وكذلك دراسات تدل على أن التقديم التكنولوجي قد سهل المسألة في مجال تغيير سوء الفهم والاتجاهات السلبية من قبل المنظمات ومسئولي التوظيف تجاه ذوي الإعاقة سعياً نحو تأسيس مجتمع صديق للإعاقة، هناك ثمة اتفاق عام بين المتخصصين في الإدارة على ثلاثة حقائق أساسية أولها: أن ذوي الإعاقة يعدون جزءاً لا يتجزأ من القوى العاملة النشطة ولهم العديد من الحقوق، خاصة الحق في العمل التي أوضحتها الشرائع السماوية وأقرتها العديد من المؤاقيق الدولية والإقليمية والمحالية، ثالثها: أن مشاركة ذوي الإعاقة في عملية التنمية ترتبط بعدد من المتطلبات والاحتياجات تتسم بالتنوع والتشابك، ثالثها: أن تلبية هذه المتطلبات تعد مطلبًا حياتياً لضمان الأداء والإنجاز والتحول بهم من قوي معالة إلى قوي عاملة نشطة وفاعلة (القواعد الموحدة، 2019).

استناداً لهذه الحقائق نالت مسألة المتطلبات الالزمة لتشغيل وإدماج ذوي الإعاقة في القطاعات الاقتصادية أهمية خاصة سواء على مستوى الفكر الإداري والتخطيبي أو على مستوى الواقع سواء بالدول المتقدمة أو الأقل تطوراً على السواء (زرزور، 2015)، مع الاختلاف في تاريخية هذا الاهتمام لصالح الدول المتقدمة (خاصة الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا) وكذلك في ديناميكية اتخاذ القرارات وسن التشريعات ذات العلاقة بتلبية هذه المتطلبات حيث تواجه العديد من المشكلات بالدول الأقل تطوراً ومنها المملكة الأردنية الهاشمية. انضمت الإمارات العربية المتحدة لاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عام 2006م، وكذلك جمهورية مصر العربية.

إن المملكة الأردنية الهاشمية تهتم في مجال رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة وفق برامج تدريبية وسياسات إدارية متنوعة في محاولة دؤوبة لتشغيلهم وإدماجهم في الجهاز الإداري تحديداً تبنت الأردن عدة مبادرات بهدف إجراء تحديث إداري وتنظيمي لعمليات التشغيل مثل مبادرة "إنجاز" كإحدى المبادرات الأكثر أهمية في إطار تطوير المهارات الفردية، بالإضافة لعدة مبادرات محلية هادفة إلى تغيير سلوك الأفراد وموافقهم من العمل إدارياً وتنظيمياً وفنياً، وتنمية روح المبادرة الفردية والاستثمار الخاص برأس المال البشري وكذا المهارات المتعلقة بإدارة الأعمال الخاصة بالمشروعات الصغيرة والناشرة. ولكن على الرغم من كل هذه المبادرات والبرامج والمشروعات إلا أن هناك العديد من المعوقات الناتجة عن عدم تلبية المتطلبات الإدارية والتنظيمية والفنية والمالية ذات العلاقة بتشغيل ذوي الإعاقة (الهيئة العامة للاستعلامات، 2020). وجرى اختيار جمهورية مصر العربية لأنها دولة كبيرة بعدد سكانها وبحضارتها وتقدمها في هذه المجالات (جريدة صوت الأمة، 2020)، أما دولة الإمارات تحظى بممؤشرات عالية جداً على مختلف المستويات، في ضوء هذا التصور تأتي هذه المحاولة للبحث في واقع تشغيل وإدماج الإعاقة في الجهاز الإداري بالمملكة الأردنية الهاشمية من منظور علم الإدارة من خلال إطار نظري كيفي، معتمدًا على الدراسة المقارنة بين الحالات الثلاث: دولة الإمارات العربية المتحدة، وجمهورية مصر العربية، والحالة الأردنية.

مشكلة الدراسة

بالرغم من وضع العديد من الاتفاقيات التي تحدد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى العالم ورغم الاهتمام الكبير من قبل الحكومات بالأشخاص ذوي الإعاقة على نحو عام، إلا أنه لا زال هناك ضعف تقبل ذوي الإعاقة في بعض المنظمات العامة والخاصة، وذلك بسبب النظرة التقليدية (الدولية) للأشخاص ذوي الإعاقة على نحو عام، وذلك من خلال النظر إلى الصعوبات من زاوية الشخص ذوي الإعاقة بعد ان المشكلة ذاتية. وقد نالت مسألة المتطلبات الخاصة بتشغيل وإدماج ذوي الإعاقة اهتماماً كبيراً من جانب المتخصصين في العلوم الإنسانية خاصة علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية وال التربية وعلم النفس والاقتصاد إلا أن هذا الاهتمام بدأ مؤخراً يشغل بال المتخصصين في الإدارة والمهتمين بقضايا التطوير الإداري، لأن التطوير التنظيمي بالجهاز الإداري للدولة يرتبط وظيفياً بعدد من المتغيرات ذات المستويات المختلفة بدءاً من سوق العمل المحلي حتى التحولات العالمية.

ولقد تجلى الاهتمام في العديد من المؤلفات والبحوث والندوات وورشات العمل التي تناولت متطلبات تشغيل وإدماج ذوي الإعاقة في سوق العمل عامه والجهاز الإداري للدولة خاصة. إنه من الضروري تعرف المتطلبات الضرورية والالزمة التي يجب أن تتوفر لهذه الفتنة حسب نوعية الإعاقة

لإدماجهم في العمل بما يعكس علاقتهم بالمجتمع وتحليل متطلبات تأهيل وتمكين وتشغيل ذوي الإعاقة في الجهاز الإداري، وان المقارنة مع الدولتين الأخريين محل المقارنة هدفها إفادة التجربة الأردنية من تجارب هذه الدول، وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي: إلى أي مدى تؤثر الاتفاقيات الدولية والمتطلبات الإدارية والتأهيلية الالزمة في تفعيل منظومة تأهيل وتشغيل وتوظيف الموارد البشرية من ذوي الإعاقة بالمقارنة بين حالات المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة؟

أسئلة الدراسة

يتعرف عن التساؤل البحثي الرئيس الذي يجسد المشكلة البحثية عدة تساؤلات بحثية فرعية وذلك على النحو التالي:

1. ما هي أهم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتفاقية الأمم المتحدة لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة حق العمل؟
2. كيف يمكن إبراز إدارة التنوع بمختلف أبعادها في المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة؟
3. إلى أي مدى يتم توفير المتطلبات الإدارية لذوي الإعاقة تمهدًا لضمهم وإدماجهم إلى سوق العمل وتشغيلهم وتوظيفهم في المملكة الأردنية الهاشمية مقارنة بجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة؟
4. إلى أي مدى يتم توفير المتطلبات التأهيلية لذوي الإعاقة تمهدًا لضمهم وإدماجهم إلى سوق العمل وتشغيلهم وتوظيفهم وبما يتواافق الأطر القانونية في المملكة الأردنية الهاشمية مقارنة بجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة؟

أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في جانبيها: النظري، والعملي، أما الجانب النظري فقد تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات والأدبيات الحديثة، أما الجانب العملي، فتكمّن أهميته في دراسة مستوى توافر متغيرات الدراسة، وتحديد العلاقات والمقارنات بينها في كل من المملكة الأردنية الهاشمية مقارنة بجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة والتركيز على ما يلي:

1. **الأهمية النظرية:** اعتبار الدراسة الحالية امتداداً للدراسات السابقة التي تهتم بالأشخاص ذوي الإعاقة وسيقدم هذا البحث اضافة علمية مهمة من خلال نتائج البيانات التي يفرزها عن تفعيل منظومة الموارد البشرية لذوي الإعاقة وكيفية اندماجها في المجتمع كون هذا الموضوع من الموضوعات المهمة والواجب التطرق إليها والتحدث في مجال معرفته واسع ويحتاج إلى اثبات وبراهين تظهر من خلال البحث والدراسة والتحليل العميق.
2. **الأهمية العملية:** يمكن الوصول إلى الأهمية العملية من خلال تطبيق دراسة حالات المقارنة والتجارب المهمة للعملية المتوفرة في كل من المملكة الأردنية الهاشمية ودولة الإمارات العربية وجمهورية مصر العربية وبين أهمية المجالات القانونية ممثلة باتفاقيات الأمم المتحدة ومراجعتها بجانب تطبيق إدارة التنوع والاختلاف تعرُّف المتطلبات الضرورية الالزمة لإتمام هذه العملية على ارض الواقع.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة على نحو اساسي إلى أي مدى تؤثر الاتفاقيات الدولية والمتطلبات الإدارية والتأهيلية الالزمة في تفعيل منظومة تأهيل وتشغيل وتوظيف الموارد البشرية من ذوي الإعاقة بالمقارنة بين حالات المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة؟ وعلى فيري تسعى إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. عرض وتحليل لأهم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لعام (2006) وبيان مدى أهمية هذه الاتفاقيات لدعم الجهود الرامية لتوظيف هذه الشريحة وادماجها في المجتمع.
2. عرض ومناقشة إدارة التنوع بمختلف ابعادها في المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة.
3. الوقوف على المتطلبات الإدارية والتأهيلية والقانونية الالزمة لتحقيق تأهيل وتشغيل وتوظيف ذوي الإعاقة ورفع مستواهم المهني لمواجهة الصعوبات والتحديات التي تواجهه.
4. تحليل العوامل التي تساعد على تفعيل منظومة تأهيل وتوظيف الموارد البشرية لذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية والإفادة من خبرات دولة الإمارات العربية وجمهورية مصر العربية، في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام (2006).

الإطار النظري

تتطلب إدارة الموارد البشرية في الوقت الحاضر القيام بدور نشط لتكون عملية توظيف ذوي الإعاقة بما يضمن بقاء القدرة التنافسية للمنظمة، وهذا يتطلب العثور على طرق مبتكرة في عملية تأهيل وتوظيف هذه الشريحة (Brewster & others, 2008) والتأهيل المهني لذوي الإعاقة يتطلب تقديم الخدمات كالتوجيه المهني، والتدريب المهني، والتشغيل، مما يجعل الشخص ذوي الإعاقة يحصل على عمل مناسب والاستقرار فيه، وتختلف حالات الأفراد من حيث مدى حاجتهم إلى أنواع التأهيل المختلفة، فقد يحتاج الفرد إلى نوع واحد أو أكثر من تلك الأنواع في وقت واحد كالتأهيل الطبي والاجتماعي والمهني (الصباح والجموز، 2013).

وخلصت نتائج الابحاث إلى أن إدارة الموارد البشرية تتطلب في الوقت الحالي القيام بدور نشط لكي تتم عملية تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بما

يضمن بقاء وتنمية القدرة التنافسية للمؤسسة، وهذا يتطلب العثور على طرق مبتكرة في عملية تأهيل وتوظيف هذه الشريحة من المجتمع (Brewester, 2008).

ولل تمام الجوانب النظرية التي استند إليها البحث فقلد تم اعتماد نظرتين مهمتين تتعلق بجوانب تنظيم العمل والعوامل النفسية وحسب ما يلي:
أ. نظرية المبادئ الإدارية. ركز فيها بعض العلماء وخاصة (فايول وهيليك) على مبدأ تقسيم العمل، والعمل وفق إطار تنظيمية محددة، والمساواة في المعاملة، والعمل بروح الفريق والتعاون لتحقيق الإنجاز والفاعلية (العميان، 2001).

ب. نظرية العلاقات الإنسانية. أكد مجموعة من الأكاديميين وعلماء الاجتماع والنفسي والسلوك على هذا الجانب وأثره في تفعيل منظومة الموارد البشرية لذوي الإعاقة، فظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل للنظريات الكلاسيكية وإغفالها دور الجانب الإنساني، فركزت على نحو أكثر اهتماماً على التواهي النفسية والاجتماعية للشخص ذوي الإعاقة داخل المنظمة كون أن العوامل الإنسانية والشخصية وغير الرسمية تطبق تائياً فعالاً على الكيفية التي يتم بها الأداء وما يفرز من نتائج إيجابية ويحقق الإدماج لهم في المجتمع.

مفاهيم ومصطلحات الدراسة

1. إدارة التنوع.

أ. المعنى الاصطلاحي. يقصد بإدارة التنوع تطبيق ممارسات الإدارة الفعالة التي تعرف بالتنوع البشري والاجتماعي في قوة العمل والاختلافات بينهما وإدارة هذه الاختلافات بين العاملين سواء من حيث النوع أو الأصل وال عمر والثقافة واللغة والعجز والقدرات الجسمية والدينية وأية خصائص أخرى تشكل آراء وتوجهات الأفراد في المنظمات بهدف الإفاده من فوائد هذا التنوع في زيادة فاعالية الأعمال والمنظمات وتحقيق العدالة بين جميع العاملين في المنظمات وعدم التحيز لجماعة على حساب جماعة أخرى (الصباح والجمزو، 2013).

ب. المصطلح الاجرائي. يقصد بإدارة التنوع الإجرائية ب أنها الإجراءات العملية للعملية الإدارية ذات اثر فاعل الذي يقر بالاختلاف في المكونات البشرية والاجتماعية في بيته العمل وتنوعها من حيث الخبرات والأصول والمعرفة والمعتقدات الدينية.

2. المتطلبات الإدارية.

أ. المصطلح الاصطلاحي. يقصد بالمتطلبات الإدارية وجود أجهزة إدارية تميز بالكفاءة والفاعلية في الجهاز الإداري للدولة تعمل على تحقيق عناصر العملية الإدارية من تخطيط، وتنظيم، وتجهيز، ورقابة لكي تكون المخرجات النهائية لهذه العملية تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة على النحو المرجو والمأمول المخطط له مسبقاً (الشريف، 2013).

ب. المصطلح الاجرائي. تعني المتطلبات الإدارية بتوفير أدوات إدارية وانظمة متفردة بالقدرة على ابراز فواعل العملية الإدارية بكافة مراحلها بهدف الوصول الى الأهداف المرسومة والمخطط لها شاملاً التواهي التخطيطية والتنظيمية والقيادة والمراقبة.

3. التشغيل والتوظيف.

أ. المصطلح الاصطلاحي. يقصد بالتوظيف حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على وظيفة مناسبة له تمكنه من الحصول على دخل منتظم مقابل ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبرة في عملية إنتاج السلع أو الخدمات، وهو الاعتماد على الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية (قمرة، 2008).

ب. المصطلح الاجرائي. يعني بالتوظيف توفر عمل لا يخص لديه إعاقة بحيث تؤمن مردود مادي ثابت بناءاً على ما يؤدي من عمل وبجهد مبذول ومعرفة تراكمية في المخرجات الإنتاجية او تقديم الخدمة، وعلمها مكافحة زيادة الثقة والانتماء للمجتمع وبالتالي اتساوي بين افراده.

4. الإعاقة.

أ. المصطلح الاصطلاحي. يقصد بالإعاقة العجز الذي يصيب الفرد و يجعله في حاجة إنسان آخر يساعد ويعينه، وهو كل شخص تكون إمكانياته لاكتساب العمل منخفضة بسبب عجز أو نقص في مؤهلاته الجسمية أو العقلية وفق اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (الجالودي، 2014).

ب. المصطلح الاجرائي. نقصد بالإعاقة عدم قدرة الشخص على تنفيذ الأفعال او القيام باي نشاط دون مساعدة الآخرين او استخدام أدوات معينة ليكون قادر على أداء عمل معين سواء على المستوى الامكانية الجسمية والفكرية وحسب ما نصت عليه الأمم المتحدة.
الدراسات السابقة:

سعى الباحث من خلال مراجعة عدد من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة إلى عرض بعض الأدبيات في مجال هذه الدراسة وما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج وتوصيات.

أولاً: الدراسات العربية:

كشف العجمي (2016) عن أبرز الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي أُجريت في معاهد التربية الفكرية بمدنية

الرياض وبرامجها من وجهة نظر العاملين. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين فيها والبالغ عددهم 945.

خلص الباحث من دراسته إلى افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم، وعدم تلقي الشخص متعددي الإعاقة فكريًا التدريب اللازم للقيام بالشكل الصحيح، وعدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام التقنيات، وقلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة يحد من فرص توظيفهم، والأساليب الخاطئة في التربية كالحمامة الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أسرهم تمنعهم من التوظيف وخوفهم من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، واتجاه الأسرة السلبي نحو كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وقدراتهم يحد من التوظيف، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بعملية توظيف ذوي الإعاقة الفكرية واستحداث وظائف تناسب قدراتهم الفكرية، وتوعية أصحاب العمل العاملين في المؤسسات من الأفراد العاديين بطبيعة ذوي الإعاقة الفكرية، وتدريب العاملين وإيمانهم بطبيعة ذوي الإعاقة الفكرية وخصائصهم للتعامل الجيد معهم، بحيث أن يتاح لهم قدر كافٍ من المرونة في أثناء تأدية العمل.

قدم الصبري (2009) من خلال دراسة عرض واقع رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة منها ومن هذه الجهود التي أجريت في الجمهورية اليمنية والجهود المبذولة على الصعيدين الرسلي والأهلي في هذا المجال، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الاستقرائي، حيث تناولت المحاور التالية: التشغيل كمدخل لدمج الأشخاص متحدى الإعاقة، وواقع التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة، والتشريعات الخاصة بالأشخاص متحدى الإعاقة، وبرامج التشغيل الأشخاص متحدى الإعاقة والمشكلات التي تواجه التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تشمل مشكلات التكيف، ومشكلات تتعلق بالسلامة المهنية العلاقات الاجتماعية.

خلص الباحث من دراسته بضرورة إيلاء الأشخاص متحدى الإعاقة، على نحو عام والأشخاص متحدى الإعاقة الذهنية على وجه الخصوص مزيداً من العناية والجهود لرفع كفاءتهم المهنية في أثناء التحاقهم ببرامج التأهيل التدريب بحيث يتمكنوا بعد تخرجهم وإدامتهم في المجتمع من ممارسة اشغالهم على نحو جيد.

تناولت دراسة الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)، ركزت هذه الدراسة على نظام حماية حقوق الإنسان في إطار الأمم المتحدة والميثاق الدولي لحقوق الإنسان، إضافة إلى بعض الإعلانات والاتفاقيات وقواعد السلوك والمبادئ وعلى الجانب الموضوعي لنظام الأمم المتحدة والخاص بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال الوقوف على بعض المواد التي كررت على الأشخاص ذوي الإعاقة سمات أكان على زحم مبادل أو غيره مبادل من حيث التأهيل، والتوظيف

ثانياً: الدوّاسات الأحذية.

هدفت دراسة (Harold Patrick, Vincent Kumar, 2012) إلى تعرف المعوقات المحتملة للتنوع في مكان العمل وأقترح استراتيجيات لتعزيز التنوع في المؤسسات، وقد أجريت الدراسة على (300) من الموظفين بقطاع تكنولوجيا المعلومات من بين أكبر (15) شركة في دولة البنـد.

وتوصلت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن المؤسسات التي لديها قوة عمل متنوعة أكثر ملائمة لخدمة العملاء والمواطنين سواء في الأسواق المحلية أو العالمية، وهذه المؤسسات لديهم فريق أفضل، للمطالبات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والبيئية.

وهناك الإسهامات الأجنبية في ما يخص بالتنوع منها دراسة Michael Fischer, (2007). وكان التساؤل الرئيس هل المؤسسة التي تبني إدارة التنوع يكون المهد هو تحقيق أرباح أو تحقيق أهداف اجتماعية وعدالة اجتماعية أو تراعي الأقليات وذوي الإعاقة. من خلال ذلك هدفت هذه الدراسة أيضًا إلى تعرف مفهوم إدارة تنوع الموارد البشرية، وتم شرح وجهات النظر المختلفة للتعريفات التي تناولت إدارة التنوع،

وكانت من نتائج الدراسة أن التنوع شيء إيجابي للمؤسسة ويعطي لها ميزة تنافسية عن المؤسسات الأخرى في جميع الأحوال، ومن توصيات الدراسة أن توفر المؤسسات ثقافة تنظيمية تتلاءم مع جميع الثقافات المختلفة داخل المؤسسة، التي يمثلها الأفراد وبذلك سوف يتحقق ميزة نسبية للمؤسسة من استغلال الموارد المتاحة لدى الأفراد.

أجرى (Anmntmong & Ager, 2005) دراسة للكشف عن الآثار السلبية الناتجة عن القصور في التأهيل الخاص لذوي الإعاقة في مجال أعمالهم التي طبقت على مجتمع أفغانستان، وقد هدفت الدراسة إلى جانب تعرّف العلاقات الإجتماعية بين ذوي الحاجات الخاصة وغيرهم من الأصحاء في محيط العمل، إضافة إلى رصد إمكانيات وقدرات ذوي الإعاقة وهي من الدراسات الوصفية التحليلية اعتمدت على استمارة استبيان على عينة مقدارها 165 مفاددة بحثية.

خلص الباحث من دراسته إلى أن بيئة العمل والمجتمع أيضاً يميزون في النظرة بين الإعاقات الخلقية والأخرى الناتجة عن الإصابة، حيث يوجد تفضيل في النظرة إلى الإعاقات الناتجة عن إصابة، وأن هناك مسؤولية ثقافية ومهنية وإنسانية أيضاً في الاهتمام بهذه الفتنة مقارنة بالفتات الأخرى، أما الأولويات الرئيسية عن العمل لدى ذوى الإعاقة فقد جاءت الجوانب الاقتصادية أي تدني الدعم المالي لهذه الفتنة هي الأولى ويليها الجوانب المعرفية بطبيعة هذه الفتنة، وتوصلت أيضاً إلى صورة بنى الفريق الطبي والمدربين سياسات مغایرة، هدف إعادة تأهيل المعاقين لرفع قدراتهم التدريبية والعقلية تجاه العما

وبعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة في محورين يؤكد الباحث أن هذه المراجعة تفيده في بلورة الإطار النظري لبحثه في صياغة التساؤلات البحثية ثم تساعد الباحث في وضع تصوّر واضح لمفهوم ومصطلحات ومعاني البحث في مجال تأهيل وتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة. كما ساعدت عملية المراجعة على وضع بعض الافتراضات:

أ- أن دراسات تشغيل ذوي الإعاقة في قوة العمل عامة والجهاز الإداري خاصة تختلف باختلاف المجتمعات والثقافات، وليس حكراً على علم دون آخر، رغم اختلافها في وسائل وأساليب دراستها ومبرراتها.

ب- أن منظومة تلبية متطلبات الأساسية لتوظيف ذوي الإعاقة يمكن أن تتبادر من حيث ترتيبها ونوعيتها باختلاف التوافق بين الإعاقة ونوع هذه المطالب، بما يعكس طبيعة الثقافة الإدارية والتنظيمية وتاثيرها في تحديد الأدوار وأشكال التفاعل مع المواقف المهنية.

ج- أكدت نتائج بعض الدراسات على حقيقة أن التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية بهذه الدولة أو تلك تؤدي إلى تغيرات نسبية في مدى إمكانية تلبية متطلبات تشغيل وإدماج ذوي الإعاقة الاتجاهات واختلافها داخل الجماعة الواحدة.

وتحتفل هذه الدراسة عن الأدبيات السابقة في أنها تتناول التركيز على مدى تأثير الاتفاقيات الدولية والمتطلبات الإدارية والتأهيلية الازمة في تفعيل منظومة تأهيل وتشغيل وتوظيف الموارد البشرية من ذوي الإعاقة بالمقارنة بين حالات المملكة الأردنية الهاشمية، جمهورية مصر العربية، ودولة الإمارات العربية المتحدة، وإبراز الأبعاد الإدارية للموضوع سواء التأهيل والتدريب والتشغيل والتوظيف بالإضافة دراسة متغير جديد بالدراسة هو إدارة التنوع حيث يوجد ندرة في دراسات إدارة التنوع على نحو عام، وذوي الإعاقة على نحو خاص.

المنهجية

تعتمد الدراسة على تحليل المضمنون الذي يتماشى مع نوع البحث، إلى جانب ما يقدمه هذا المنهج من إسهامات خاصة لوصف الواقع الإداري والتنظيمي والإستراتيجيات الازمة لإحداث تطويره بصورة علمية تتسم بالموضوعية والشفافية، بالإضافة إلى توافق هذا المنهج مع تقسيم هذا البحث بالانتقال من العام إلى الخاص وتحليل كافة الجدليات الحاكمة للتأهيل والتوظيف لذوي الإعاقة.

والمنهج المقارن الذي سوف يستخدم المنهج التطبيقي (الأمبيري)، فمن الناحية التطبيقية سوف تتم المقارنة بين التجربة الأردنية في مجال تأهيل وتوظيف الموارد البشرية ذات الإعاقة في الجهاز الإداري بالمملكة الأردنية الهاشمية مقابل التجربتين المصرية والإماراتية، من أجل تعرُّف جوانب القوة والضعف في تلك التجارب ومن ثم الإفاده منها في تفعيل منظومة تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة في الأردن.

أداة البحث

تمثل أداة البحث من الناحية النظرية في إجراء مسح مكتبي كامل للكتب والدوريات والمؤتمرات والرسائل الجامعية والتقارير الخاص بموضوع البحث إلى جانب الاطلاع على المؤلفات التي تساعد على الكشف عن التحولات الإدارية والاقتصادية والمعرفية العالمية وانعكاساتها على واقع تأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة في الجهاز الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة، بالإضافة إلى المؤلفات المساعدة على صياغة إستراتيجية قابلة للتطبيق من منظور إداري تنظيمي تتيح تفعيل تشغيل ذوي الإعاقة وإدماجهم في الجهاز الإداري في المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة بهدف الوصول إلى التطوير الإداري والتنظيمي.

حدود الدراسة

تبين الأدبيات أن هناك ثلاثة مجالات أساسية ترتكز عليها وهي: المجال البشري، والمجال الجغرافي، والمجال الزمني وتالياً تفصيلات هذه المجالات: **الحدود البشرية:** يقصد به مجموعة الأفراد الذين استهدفتهم الدراسة، أي الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية، والمقدمة توظيفهم في الجهاز الإداري في هذه الدول.

الحدود الجغرافية: حددت المملكة الأردنية الهاشمية وجمهورية مصر العربية ودولة الإمارات العربية المتحدة.

الحدود الزمنية: هي المدة الزمنية المستغرقة في إعداد وتحضير الدراسة وحددت من 16 حزيران 2020 ولغاية 30 كانون الأول 2020.

اتفاقية الأمم المتحدة

أقرت الأساس الفلسفية لحقوق الإنسان بنظرية العقد الاجتماعي التي تبناها توماس هوبز وجون لوك وجان جاك روسو الذين ظهروا في القرنين السابع والثامن عشر، حيث يقول جون لوك في كتابه "في الحكم المدني" انطلاقاً من أن جميع الناس أحراً ومتساوون ومستقلون بعضهم عن البعض ولا يجوز أن يخضع أحدهم للأخر دون رضاه، وإذا ما انتزع هذا الحق من الشعوب والأفراد وأصبحت تحكمهم سلطة غير شرعية بإمكانهم أن يثوروا ضدها"(الشكري، 2007). تَعُد ظاهرة الإعاقة من بين الظواهر الأكثر تزايداً في السنوات الأخيرة، التي تؤثر في الناحية النفسية والصحية والاجتماعية سواء لأصحابها أو لأسرهم أو للمحيطين بهم - حيث يشير أول تقرير عالمي حول الإعاقة الذي اشتراك في إعداده منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي في عام 2011م إلى أن أكثر من مليار نسمة في العالم يعانون من شكل ما من أشكال الإعاقة (التقرير العالمي حول الإعاقة، 2019). لذلك فقد وجّب إعطاء ذوي الإعاقة اهتماماً خاصاً وعناية كافية بعدهم جزءاً من المجتمع له القدرة على المساهمة في بنائه ورقمه.

زاد الاهتمام بفئة ذوي الإعاقة وازداد التوجه نحو إعداد برامج خاصة لتأهيلهم ورعايتهم بعدّهم جزءاً مهماً من نسيج المجتمع، وبدأت النظرة تتغير إلّهم بعدّهم أصحاب قدرات خاصة وليس بالنظر إليهم كعاجزين أو أقل شأنًا من غيرهم. وعلى مختلف الأصعدة أصبحت لهم مساهمات مشهودة محلياً وعالمياً، فعلى المستوى السياسي أصبح لذوي الإعاقة تمثيل في البرلمانات وفي دوائر صنع السياسات والقوانين، وكذلك على المستوى الاقتصادي أصبحت لهم مساهمات مؤثرة في الدخل القومي لبلادهم وأصبح الاهتمام واضحًا بالحرص على تأهيلهم لممارسة واحتراف مهن ونشاطات اقتصادية تناسب ظروفهم الصحية، وقد انتشرت وتنامت دعوات دمجهم في المجتمع خاصة في المؤسسات التعليمية.

وقد ظهر الاهتمام بنموذجي الإعاقة على المستويين الوطني والدولي، فصدرت العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بحماية وحفظ حقوق هذه الفئة. كذلك على المستوى الوطني صدرت عدة قوانين تنظم شئون المعاقين وتحفظ كرامتهم في المجتمع (أندي، 1996). عرفت اتفاقية الأمم المتحدة للأشخاص ذوي الإعاقة بأنه "كل من يعاني من نواحي ضعف طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعه لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين" (unicef, 2019).

تأيي الاتفاقيات الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تكليلاً لجهود منظمة الأمم المتحدة بهياتها المختلفة في العمل المتواصل في سبيل حماية وتعزيز حقوق ذوي الإعاقة ونتيجة لنضال المعاقين أنفسهم والمنظمات التي تمثلهم من أجل الاعتراف الكامل بحقوقهم، وقد أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذه الاتفاقية في 13 ديسمبر 2006م، التي أكدت في ديباجتها على احترام حقوق الإنسان دون تمييز، والإشارة على نحو خاص إلى حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتاكيد على تمعهم بكمال الحقوق المكفولة للأشخاص العاديين. والنظر إلى الإعاقة على أنها تحدث بسبب التفاعل بين الأشخاص المصابين بعاهة والعواجز الموجودة في البيئات المحيطة التي تحول دون مشاركتهم على نحو فعال وعلى قدم المساواة مع الآخرين، وبذلك فإن هذه الاتفاقية تُدشن لما عرف بـ"المُنظور الاجتماعي للإعاقة" "Social Model Of Disability" الذي يقوم على أن ما يعانيه المعاق من تهميش هو نتيجة لما يحيط به من عوائق في البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية وليس بسبب نقص أو عدم قدرة يعاني منها المعاق. (United Nations, 2010)

وتبرز حجم المعاناة الكبيرة التي يواجهها أصحاب الإعاقة نتيجة التمييز ضدهم وعدم تمعهم بحقوقهم مثل الأشخاص الآخرين، وإلى ضرورة تعهد الدول والالتزام بها بتحسين الظروف المعيشية لهؤلاء والأشخاص وبخاصة في البلدان النامية. وفي المادة الرابعة من الاتفاقيات تتبع الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير التشريعية والإدارية وغيرها لإنقاذ الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية، وكذلك التعهد بالقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أي شخص أو منظمة، والالتزام الدول الأطراف بالتشاور مع الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال المنظمات التي تمثلهم بشأن وضع وتنفيذ التشريعات والسياسات الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية وكذلك عند صنع أي قرارات أخرى تتعلق بهم. أما المادة الخامسة فتشير على نحو أساسي إلى الحق في المساواة أمام القانون وعدم التمييز على أساس الإعاقة.

كما نص الإعلان الخاص بحقوق المعوقين الصادر عام 1975م على "للعموق الحق في الأمن الاقتصادي والاجتماعي وفي مستوى معيشة لائق وله الحق -حسب قدرته- في الحصول على عمل أو الاحتفاظ به أو مزاولة مهنة مفيدة ومريحة ومجذبة وفي الانتماء إلى نقابات العمال"، أما اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فقد نصت في مادتها السابعة والعشرين على حق هؤلاء الأشخاص في العمل على قدم المساواة مع الآخرين. وقد أدى هذا الاهتمام الكثيف من قبل منظمة العمل الدولية لتطبيق حق المعوقين في العمل إلى دعوة المنظمة إلى إطلاق حملة شاملة لتأهيل المعوقين مهنياً ودمجهم في المجتمع بالتعاون مع الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة وكذلك المنظمات غير الحكومية. وقد أثمرت هذه الجهود ما أطلق عليه "السنة الدولية للمعوقين عام 1981م" بالإضافة إلى إطلاق برنامج العمل العالمي المتعلقة بالمعوقين (أوريلي، 2007).

تنوع الموارد البشرية في المنظمات العامة

ظهر اتجاه إدارة التنوع في تسعينيات القرن العشرين انعكاساً لهذه التطورات في تنوع قوة العمل من أجل تحسين نوعية التفاعل بين العاملين بمختلف الفئات وتمكين ودعم جميع الموظفين، وعليه أصبحت إدارة التنوع أحدى مجالات الإدارة التنظيمية التي حظيت باهتمام كبير مع بداية القرن الحادي والعشرين بعدها وسيلة لمساعدة المنظمات على الاستجابة للتنوع المتزايد في أسواق العمل المعاصرة (رضوان، 2017)، يذهب تصنيف أبعاد تنوع الموارد البشرية داخل المنظمات إلى التنوع الثقافي والتنوع الإثني والتنوع في القدرات الجسمية، وذلك على عَدَ أن هذه الأبعاد الثلاثة تتضمن بداخلها باقي الأبعاد الأخرى، تنوع القدرات الجسمية للموارد البشرية داخل المنظمات (الصياغ، 2011)، وينعكس ذلك على مستوى وطريقة أدائهم لمهامهم الوظيفية، وعليه يجب على المنظمةأخذ هذا البعد في الاعتبار خاصة أنه يمتد ليشمل ذوي الإعاقة.

ساهمت الطفرة التكنولوجية والتقنية المصاحبة للعولمة في خلق فضاءات جديدة للتتفاعل بين الثقافات والأعراق المتنوعة وإيجاد مساحات مشتركة في ما بينها من خلال منصات التواصل الاجتماعي، على سبيل المثال، التي أدت إلى إيجاد عوالم افتراضية قائمة بالأساس على التنوع والانتشار الواسع والسرع عبر حدود الزمان والمكان (عبد الوهاب، وإسماعيل، 2015).

ويعتمد نجاح المنظمات العامة في وقتنا الحاضر على الموارد البشرية وكيفية إدارتها ووضع الإستراتيجية المناسبة للتعامل معه، ويكون ذلك من خلال نظام مميز يكون قادر على جذب وتوظيف أفضل الكفاءات من الموارد (Guajardo, 2015))

إن أسباب التنوع قد تغيرت عبر التطورات التي يشهدها العالم من افتتاح وتتطور وتكنولوجي وانتشار واسع لتأثيرات العولمة. وقد ظهرت سياسات إدارة التنوع بسبب القيود القانونية والمطالبة بتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الأفراد من الجنسين شاملة الأشخاص ذوي الإعاقة. تعدد أهمية إدارة التنوع من كونها استجابة لمطلبات تحقيق العدالة داخل المنظمة إلى كونها قوة محركة لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الابتكار وزيادة القدرة التنافسية للمنظمة. لقد أصبحت إدارة التنوع حاجة ماسة نظرًا لوجود تغيرات ديمografية حالية ومتوقعة في جميع دول العالم ولا شك في أن الإدارة الفعالة للتنوع تشكل عاملاً مؤثراً في تحسين أداء المؤسسات، فهي اختبار افتراضات إفادة العمل من التنوع وإدارة التنوع التي أجرتها بعض الشركات الأمريكية، تبين أن العائد على الاستثمار بلغ 163% لكل دولار أنفقته على التدريب على إدارة التنوع (إدارة التعددية الثقافية والتنوع، 2019).

هناك العديد من العوامل التي تزيد من أهمية إدارة التنوع في الموارد البشرية داخل المنظمات، حيث يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمنظمة وتحسين صورتها الذهنية، ويزيد من قيمتها السوقية كما يؤدي إلى التكامل التنظيمي للموارد البشرية في مختلف الوظائف والمستويات الإدارية، وبذلك يتضح أن هناك العديد من العوامل الدافعة نحو تبني إدارة رشيدة للتنوع (محمد، 2014).

ظهرت استراتيجية الإدماج وتعد هذه الإستراتيجية السبيل للسعى إلى تشكيل فريق عمل متكامل يسعى إلى التعلم من بعضه من أجل انجاز أفضل مهمة للمنظمة، حيث تندمج وجهات نظر العاملين داخل المنظمة ويتم خلق مناخ يسمح بالاستماع لكافة الآراء وتقدير واحترام الآخر. ونتيجة لذلك يتم تشكيل مجموعات عمل ناجحة تتسم بالكفاءة والمهارة والإفادة الكاملة من كافة إمكانيات أفرادها، ووفق هذه الإستراتيجية يكون المديرون على قناعة تامة بإمكانية صدور الأفكار الجيدة عن أي شخص في المنظمة (زرزور، 2015).

قد تواجه المنظمة مجموعة من المعوقات التي تقف حائلًا أمام تطبيق الإدارة الناجحة للتنوع، مثل انخفاضوعي وإدراك بعض المسؤولين لأهمية التنوع، وعدم النظر إليه بعده أولوية تنظيمية، كذلك انخفاض الإدراك لمختلف عرقيات جوانبه وأبعاده. والتخيّل لعرقيات أو جنسيات معينة بافتراض أنها أكثر تفوّقاً على جنسيات أخرى. تعدُّ الإستراتيجية الاندماجية هي أفضل الطرق لإدارة التنوع داخل المنظمة، حيث تحقق التوازن بين الإفادة من تنوع خبرات العاملين وخلفياتهم وبين تحقيق العدالة في التعامل معهم من خلال جذابة المنظمة بالشكل الذي يحقق رضائهم عن العمل ويشجعهم على الإبداع والابتكار (Well&Holden, 1994).

متطلبات تأهيل ذوي الإعاقة وإدماجهم في المجتمع.

يعدُ التخطيط لتأهيل ذوي الإعاقة من الخطوات الضرورية التي تسهم في بناء قدراتهم، وتمكنهم من المنافسة في سوق العمل، وممارسة حيالاتهم كأشخاص فاعلين في الحياة العامة، وأن إعداد هذه الفئة يتوقف على توفير المتطلبات الأساسية التي تمكنهم من مواجهة الصعوبات التي تواجههم في مجال الحركة، والتعليم، والصحة وجودهم في تولي الوظائف العامة، وتدرجهم فيها للوصول لمناصب أعلى.

إن من أهم هذه المتطلبات هيئة البنية التحتية، وتقديم الخدمات الضرورية اللازمة لهم، والعمل على رفع قدراتهم لمحاولة إدماجهم في المجتمع والتعايش مع جوانب الحياة المختلفة. وما يزال ذوي الإعاقة في معظم أنحاء العالم يعانون من مشكلات تتعلق بحصولهم على الوظيفة المناسبة لإمكاناتهم وكذلك مشكلات الخدمات التربوية والاجتماعية والصحية (محمد، 2014).

يعدُ تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة من المهام الرئيسية للدولة والهيئات والمؤسسات التابعة لها مع وضع الإمكانيات المناسبة لتناسب هذه الفئة في المجتمع. يعد مستوى التعليم الآن من الأساسيات الهامة في توظيف هذه الفئة من المجتمع. أثبتت الدراسات أن الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية قادرة على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة داخل المؤسسة، وتدعيمهم وتأهيلهم للقيام بهذه الوظائف حيث توجد علاقة إيجابية بين مستوى التعليم والتأهيل والتدريب وبين كفاءة وفاعلية شغل الوظائف العامة لذوي الإعاقة.

يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الكثير من المعاناة المتعلقة بتأمين المساكن، فالمنازل الخاصة بأسر الأشخاص ذوي الإعاقة لا تراعي الحاجات الخاصة بهم، ولا توجد برامج ومشروعات لإدخال التسهيلات على تلك المنازل، وكل ذلك يؤكد أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون مشكلة حقيقة على صعيد ممارسة الحق في السكن الملائم ووسائل المواصلات (علي، 2020).

تعد المملكة الأردنية الهاشمية من الدول التي تقدمت بخطوات رائدة في مجال العناية بذوي الإعاقة، فقد بدأ الاهتمام ببرامج التأهيل وخاصة التأهيل المهني منذ السبعينيات من القرن الماضي وبدأت وزارة التنمية الاجتماعية، والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة كجهة رسمية وبالتنسيق مع الجهات ذات الصلة على التركيز بالعناية بالأشخاص ذوي الإعاقة بأقصى درجة عناية واهتمام وتوفير أفضل الخدمات الممكنة لهم، وذلك انسجامًا مع الدستور الأردني وتطبيقًا لأحكام قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وركزت المرحلة الثانية من الإستراتيجية الوطنية لرعاية ذوي الإعاقة بتقديم مجموعة من المحاور التي تهم فئة ذوي الإعاقة ومنها، الاهتمام بتوظيف ذوي الإعاقة وإعادة تأهيلهم وتقديم الخدمات المساعدة، وال التربية والتعليم، والتعليم العالي والبحث العلمي، والتمكين الاقتصادي والأسري والحماية الاجتماعية لهم، والاهتمام بالرياضة والثقافة والحياة العامة وإصدار التشريعات التي تمكينهم من الإدماج في المجتمع.

أما على الصعيد الإقليمي فإن أهم ما يميز قضايا ذوي الإعاقة في دولة الإمارات هو إصدار تشريعات تثبت الاهتمام الفعلي من قبل قيادة الدولة

ورعايتها لجميع فئات ذوي الإعاقة، وتسعي الدولة نحو تذليل كل العقبات التي تواجهها من خلال إصدار التشريعات والمبادرات التي تهتم بتأهيل المعاقين والعمل على إدماجهم في المجتمع ليؤدوا دورهم في دفع عجلة التنمية (قانون الأشخاص ذوي الإعاقة، 2007) لذلك تم إحداث نقلة نوعية في مفهوم الرعاية الاجتماعية حينما انتقلت بمفهوم رعاية وتأهيل المعاقين، من إطاره التقليدي إلى معناه الحديث، الذي يكفل تلبية مختلف حاجات وطموحات ومتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة، ويضمن لهم مشاركة فاعلة مع بقية أفراد المجتمع في جميع نواحي الحياة.

الإطار القانوني لذوي الإعاقة في مصر والأردن والإمارات

شهدت المجتمعات في السنوات القليلة الماضية اهتمام غير مسبوق برعاية ذوي الإعاقة في الدول المتقدمة والنامية وأصبح مدى الاهتمام بذوي الإعاقة ومستوى الخدمات التربوية، والاجتماعية، والطبية المقدمة لهم أحد معايير تقدم الأمم وتحضرها.

بعد الدستور المصري من الدساتير التي اهتمت بالأشخاص من ذوي الإعاقة، فنجد أن الدستور المصري الصادر عام 2014م جاءت بهـ(5) مواد خاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المراافق العامة والبيئة المحيطة بهـم وممارستهم لجميع الحقوق السياسية ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لبـلـادـيـ المـساـواـةـ والـعـدـالـةـ وـتكـافـوـ الفـرـصـ (أرويلـيـ، 2007). تم من خلال الدستور المصري وبعض القوانين تكليف عدة وزارات هامة لمساندة ودعم وتأهيل وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الذي لها علاقة مباشرة بهـم، وتقديم الرعاية والخدمات لهم، وذلك بما نصـتـ عـلـيـ بعضـ القـوـانـينـ وـالـتـشـرـيـعـاتـ وـمـنـ هـذـهـ الـوـزـارـاتـ فـيـ جـمـهـورـيـةـ مـصـرـ الـعـرـبـيـةـ (وزـارـةـ التـرـبـيـةـ وـالـتـعـلـيمـ)ـ وـزـارـةـ الـإـعـاـقـةـ وـزـارـةـ الـإـلـاعـامـ). تم تقسيـمـ الرـسـالـةـ الـإـلـاعـامـيـةـ الـمـسـتـهـدـفـةـ فـيـ جـمـهـورـيـةـ مـصـرـ الـعـرـبـيـةـ إـلـيـ ثـلـاثـ فـئـاتـ. إـلـامـ مـوجـةـ لـذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ عـنـ لـذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ وـيـسـتـهـدـفـ جـمـيـعـ الـمـوـاطـنـيـنـ بـكـلـ الـفـئـاتـ وـالـأـعـمـارـ، ثـمـ إـلـامـ مـوجـةـ لـذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ أـنـفـسـهـمـ، وـأـخـيـرـاـ إـلـامـ مـوجـةـ لـأـسـرـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ، وـبـذـلـكـ فـيـ إـلـاعـامـيـوـنـ الـعـالـمـلـوـنـ فـيـ بـرـامـجـ الـمـرـأـةـ وـالـأـسـرـةـ وـالـطـفـلـ عـلـىـ قـضـيـاـ الـجـمـعـمـ وـالـعـلـمـ عـلـىـ تـصـحـيـحـ الـمـفـاهـيمـ الـخـاصـةـ بـذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ، وـبـذـلـكـ يـتـحـولـ مـجـالـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ مـنـ الـاـهـتـمـامـ بـالـتـدـرـيـبـ وـالـتـعـلـيمـ بـمـدـارـسـ التـرـبـيـةـ الـفـكـرـيـةـ فـقـطـ، إـلـىـ التـدـخـلـ الـمـبـكـرـ وـالـوـقـاـيـةـ وـالـإـدـمـاجـ فـيـ الـمـجـمـعـ (همـامـ، 2014).

بينما جاء دستور المملكة الأردنية الهاشمية سنة 1952 وتعديلاته حتى 2016 لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة فالقانون عندما يحمي حياة الإنسان فهو يحمي الإنسانية جمـاءـ بـطـرـيـقـ مـجـرـدـ لـأـعـتـدـاءـ فـهـاـ بـغـيـرـ صـفـةـ الـإـنـسـانـ. وـسـوـاءـ أـكـانـ مـنـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ أـمـ مـنـ غـيـرـهـمـ (الـجـالـوـدـيـ، 2014). وـوـقـعـتـ وـصـادـقـتـ الـمـلـكـةـ الـأـرـدـنـيـةـ الـهـاـشـمـيـةـ عـلـىـ الـاـتـفـاقـيـاتـ الـدـوـلـيـةـ لـحـقـوقـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ، وـبـذـلـكـ أـصـبـحـتـ هـذـهـ الـاـتـفـاقـيـاتـ جـزـءـاـ مـنـ التـشـرـيعـ الـأـرـدـنـيـ، حـيـثـ أـكـدـتـ الـمـادـةـ الـعـاـشـرـةـ مـنـ الـاـتـفـاقـيـاتـ عـلـىـ ضـرـورةـ حـمـاـيـةـ حـقـ الـحـيـاةـ عـلـىـ نـحـوـ فـعـالـ لـذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ بـالـتـسـاوـيـ بـالـعـرـفـ، كـمـ جـاءـ فـيـ نـصـ الـمـادـةـ "ـتـؤـكـدـ دـوـلـ الأـطـرـافـ مـنـ جـدـيدـ أـنـ لـكـلـ إـنـسـانـ الـحـقـ الـأـصـيـلـ فـيـ الـحـيـاةـ وـتـتـخـذـ جـمـيـعـ الـتـدـابـيرـ الـضـرـورـيـةـ لـضـمـانـ تـمـتـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ فـعـلـيـاـ بـهـذاـ الـحـقـ عـلـىـ قـدـمـ الـمـساـواـةـ مـعـ الـأـخـرـيـنـ". (عبدـ الـظـاهـرـ، 2012) بينما يوجد عدة وزارات حكومية في المملكة الأردنية الهاشمية لها علاقة مباشرة بذوي الإعاقة وإنزال تقديم الخدمات لهم، وذلك بما نص به الدستور الأردني وبعض القوانين والتشريعات لهذه الوزارات ومنها وزارة (ال التربية والتعليم، والتعليم العالي - وزارة الشؤون الاجتماعية والصحة - وزارة الإعلام).

أما بالنسبة للنقابات العمالية فتضمن الدولة الحرية الالزمة للأشخاص ذوي الإعاقة في إنشاء المنظمات أو الاتحادات الخاص بكل إعاقة والانضمام إليها وفق أحكام القانون، وبما يضمن تمثيلهم على الصعيد المحلي والدولي، ولتلزم الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني والاتحادات والنقابات بإتاحة وتنسـيرـ وـتـشـجـعـ مـشـارـكـةـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ فـيـ كـافـةـ صـورـ أـنـشـطـهـاـ بـتـمـثـيلـ منـاسـبـ (الـقـوـاعدـ الـمـوـحـدـةـ بـشـأنـ تـكـافـوـ الفـرـصـ للمعوقينـ، 2019).

وجاء قانون (20) لسنة 2017م لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الأردن لبسـطـ حـمـاـيـةـ لـرـعاـيـةـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ عـلـىـ نـحـوـ صـرـيحـ، إذـ بدـأـتـ الـدـوـلـةـ توـلـيـ اـهـتـمـاماـ بـالـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ، وـتـسـعـيـ لـتـوـفـيرـ الدـعـمـ لـهـمـ بـالـوـسـائـلـ الـمـتـاحـةـ لـذـلـكـ، وـذـلـكـ عـنـ طـرـيـقـ الـمـشـارـكـةـ الـفـاعـلـةـ فـيـ الـمـجـمـعـ، إـدـمـاجـهـمـ مـعـ بـقـيـةـ أـفـرـادـهـ، وـالـمـتـمـتـعـ بـالـتـسـهـيلـاتـ الـتـيـ تـحـقـقـ أـسـلـوبـ حـيـاةـ مـلـائـمـ لـهـمـ وـسـوـفـ يـتـمـ اـسـتـعـارـضـ أـهـمـ هـذـهـ النـصـوصـ وـالـمـوـادـ "ـيـحـظـرـ استـبعـادـ الـشـخـصـ مـنـ أيـ مـؤـسـسـةـ تـعـلـيمـيـةـ عـلـىـ أـسـاسـ الـإـعـاـقـةـ أـوـ بـسـبـبـهـاـ (مـوـقـعـ مـفـوضـيـةـ الـأـمـمـ الـمـتـحـدـةـ السـامـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـنـسـانـ، 2019).

تم إصدار بعض القوانين الأخرى بدولة الإمارات المتحدة العربية التي أعطت اهتمام لذوي الإعاقة مثـلـ قـانـونـ اـتـحادـيـ رقمـ (29) لـسـنـةـ 2006ـ فـيـ شـأنـ حقوقـ ذـوـيـ الـحـاجـاتـ الـخـاصـةـ، مـهـدـفـ هـذـاـ قـانـونـ عـلـىـ نـحـوـ أـسـاسـيـ بـكـفـالـةـ حقوقـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ وـالـعـلـمـ عـلـىـ تـوـفـيرـ جـمـيـعـ الـخـرـصـاتـ لـهـمـ، وـلـاـ يـجـوزـ بـأـيـ حـالـ أـنـ تـكـوـنـ الإـعـاـقـةـ سـبـبـاـ يـحـولـ دونـ تـمـكـينـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ مـنـ الحصولـ عـلـىـ الـحـقـوقـ وـالـخـدـمـاتـ، وـإـبرـازـ التـرـامـ الـدـوـلـةـ بـاتـخـاذـ جـمـيـعـ الـتـدـابـيرـ الـلـازـمـةـ لـضـمـانـ تـمـتـ الـأـشـخـاـصـ ذـوـيـ الـإـعـاـقـةـ بـحـقـوقـهـ وـحـرـياتـهـ، وـمـنـعـ أـيـ اـعـتـدـاءـ عـلـىـ هـذـهـ الـحـقـوقـ وـالـحـرـياتـ وـحـرـمانـهـ مـهـماـ بـكـلـ تعـسـفيـ.

نتائج الدراسة

إن إهمال ذوي الإعاقة يـسـاـهـمـ فـيـ إـفـارـازـ فـتـةـ مـعـطـلـةـ مـهـمـةـ مـنـ مـكـوـنـاتـ الـجـمـعـ، وـيـنـعـكـسـ سـلـبـاـ عـلـىـ الـعـنـصـرـ الـبـشـريـ، وـانـ الـجـمـعـاتـ الـوـاعـيـةـ وـالـمـدـرـكـةـ لـاستـيعـابـ الـأـخـرـ تـعـدـ الـعـنـصـرـ الـرـئـيـسيـ لـتـعـاـضـدـ الـدـوـلـ وـتـمـاسـكـهـاـ.

أبرزت النتائج وجود ترابط ما بين الفقر والإعاقة ويجب الاهتمام بذوي الحاجات لتعزيز قدرة المجتمعات على إدامة نفسها، وان تنوع الخيارات يعزز من الإدارة الناجحة للموارد البشرية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

خلصت نتائج الدراسة كذلك إلى أن الإدارة العليا وإدارة الموارد البشرية تستوجب إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة داخل المؤسسات من خلال تدريبهم وتأهيلهم للقيام بالوظائف المسندة إليهم وللوصول إلى النتائج المنشورة.

الوصيات

1. يرى الباحث بأنه على الباحثين والدارسين نشر التوعية والثقافة المجتمعية الداعية إلى تغيير النظرة السلبية إلى الشخص ذوي الإعاقة على أنه مدعاه للسخرية أو التنمر أو النفور منه في بعض الأحيان.

2. حث صناع القرار في وزارة الصحة ووزارة العمل على تأهيل ذوي الإعاقة نفسياً وبدنياً وصحياً، وتشجيعهم على الاندماج في المجتمع بكافة مؤسساته التعليمية والاجتماعية والثقافية والسياسية وغيرها.

3. التأكيد على صانعي القرار في وزارة العمل على توفير فرص عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وتذليل العقبات المحيطة بهم في مجالات العمل المختلفة وتوفير البنية التحتية اللازمة لهم لكي تلبي متطلبات ذوي الإعاقة وضمان مشاركتهم في النشاطات الاجتماعية والرياضية بالدولة.

4. توجيه راسmi السياسات في وزارة التخطيط ووزارة العمل على تبني إستراتيجية اندماجية لإدارة التنوع في مؤسسات الدولة لضمان تحقيق الاختلاف والتنوع في الموارد البشرية.

5. الاشارة إلى المتخصصين القانونيين والمشرعين بضرورة إجراء المراجعة الدورية للاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق ذوي الإعاقة ومتابعة تنفيذ الدول لالتزامها تجاه هذه الاتفاقيات وإعداد التشريعات والقوانين التي تؤكد على حقوق ذوي الإعاقة وتنظم مجالات حياتهم المختلفة، وتضمن تمعنهم بحرياتهم كافة داخل المجتمع.

المصادر والمراجع

- إبراهيم، نجوى. (2007). دور الأمم المتحدة في تطوير آليات حماية حقوق الإنسان، مجلة السياسة الدولية، المجلد 42، العدد 167، يناير 2007، ص 51.
- ادارة التعددية الثقافية والتنمية. (2019). قوة محركة لتعزيز الأداء والابتكار، مستخرج smadvisor.com
- أفندي، عطية حسين (محرر) (1996). الأمم المتحدة وقضايا الجنوب، دورية قضايا التنمية، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، ص 65-66.
- المخلص، قحسان بن حسين بن محمد. (2009). أثر التنوع الثقافي على فاعلية المنظمات العامة: دراسة ميدانية على مطار الملك خالد الدولي، أطروحة دكتوراه في الإدارة العامة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
- أرثراوينلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، بيروت، منظمة العمل الدولية، 2007، ص 45، متاح على <https://www.ilo.org>،مستخرج(7 مارس 2019).
- الصياغ، أيهم (مترجم)، إدارة التنوع: حلول ناجعة لكل التحديات اليومية، المملكة العربية السعودية، مكتبة العبيكان، 2011، ص 19.
- التقرير العالمي حول الإعاقة. (2019). متاح على موقع منظمة الصحة العالمية <http://www.who.int/disabilities/world-report/2011/ar>
- زرزور، براهيم. (2015) إدارة التنوع الثقافي داخل المنظمات: الفرص والتحديات، أعمال المؤتمر الدولي الثامن (التنوع الثقافي)، مركز جيل للبحث العلمي، طرابلس.
- الشكري، علي يوسف (2007). حقوق الإنسان في ظل العولمة، القاهرة، إيتاك للطباعة والنشر والتوزيع، 2007 م
- الصباح، سهير، والجمزو، عادل. (2013). مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. ص 296.
- الصبرى، عبد العزيز إسماعيل، أحمد، عبدالله عبد الحفيظ. (2009). تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الجمهورية اليمنية، الندوة الاجتماعية حول مشكلات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، دبي، الإمارات العربية المتحدة.
- العزه نادي عبدالظاهر، تصور مقترح لتفعيل دور الجمعيات الأهلية المصرية في مجال تأهيل المعوقين حركياً في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير، جامعة الفيوم، كلية التربية، قسم التربية المقارنة، 2012، ص 515.
- حمدان، علي نصار. (2020). أثر تطبيق اقتصاد المعرفة على ذوي الإعاقة في السودان، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المجلد 4، العدد 11، ص 171-200.
- قانون الأشخاص ذوي الإعاقة المملكة الأردنية الهاشمية رقم 31 لعام 2007 م.
- القواعد الموحدة بشأن تكافؤ الفرص للمعوقين. (2019). متاح على موقع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. <https://www.ohchr.org>
- محمد، أثير عبدالله. (2014). تأثير مع الجات التنوع في الموارد البشرية في الأداء التشعيلي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 40 .موقع الهيئة العامة للاستعلامات (2020)

- موقع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. 2019. (http://www.ohchr.org) مستخرج 19 فبراير 2019م.
- نسرين شاكر رضوان، واقع إدارة التنوع وأثرها على الثقافة التنظيمية بالجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، 2017م، ص 48.
- همام، أحمد. (2014). دور الإعلام فيتناول قضيًّا الإعاقة والمعاقين في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة المثال، مجلة شهرية تصدر عن مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية.
- الزيون، محمد سليم، والصريصري، محمد بن سالم برنامج تدريبي إداري مقترح لتطبيق إدارة التنوع في الجامعات السعودية الحكومية، مجلة دراسات لجامعة الأغواط، عدد (34) جانفي، 2015م.
- المرسي، جمال الدين محمد، إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير. الطبعة الأولى، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2006م، ص 34.
- الطعاني، حسن. التدريب، مفهومه، فعالياته، بناء البرامج التدريبية وتقديمه، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2002م.
- عقيلي، عمر أدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكملاً عمان: دار وائل للنشر، 2005م.
- القرفة(ط) والفقرة(ك) من اتفاقية الأمم المتحدة لذوي الإعاقة، 2006م.
- الشريف، ريم بنت عمر بن منصور، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية علي الموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المملكة العربية السعودية، 2013م، ص 4.
- أشواق، عمر، تقويم التأهيل النفسي والاجتماعي والميكي للمعاقين حركياً في فلسطين من وجهة نظر المعاقين وأولياء أمورهم والعاملين في المراكز التأهيلية، جامعة القدس، فلسطين. (رسالة ماجستير)، 2010م ص 17.
- قمرة، عصام توفيق، رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن العربي بين العزل الدمج، القاهرة، المكتب الجامعي الحديث، 2008م، ص 53.
- السيد علي، فهبي، سيكلولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة رعاية المتخلفين وتأهيلهم، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2009م، ص 9.
- العجمي، ناصر بن سعد، والبتال، الجوهرة بنت عبدالله ، الصعوبات التي تواجهه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، مجلة القدس المحفلة للأبحاث والدراسات التربوية النفسية، المجلد 4، العدد 14، 2016، ص ص 237-270.
- عبد الوهاب، سمير، وإسماعيل، ممدوح، إدارة الموارد البشرية: دراسة في المجالات والاتجاهات الحديثة، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2015م، ص ص 36-37.
- الجالودي، عبدالله عبد الكريم، حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل، رسالة ماجستير، جامعة جرش، كلية الحقوق، الأردن، 2014م، ص 19.

References

- Ibrahim, Nagwa. (2007). The Role of the United Nations in Developing Human Rights Protection Mechanisms, Al Siyasa Al Dawliya, Vol. 42, No. 167, January 2007, pg. 51.
- Managing Multiculturalism and Diversity. (2019). Driving Force for Performance and Innovation, extract from: smadvisor.com
- Effendi, Attia Hussein (Editor) (1996), United Nations and Southern Issues, Journal of Development Issues, Cairo University, Faculty of Economics and Political Science, Center for Studies and Research in Developing Countries, pp. 65-66.
- Al-Mokhless, QahsanIbnHusaynIbn Muhammad. (2009). The Impact of Cultural Diversity on the Effectiveness of Public Organizations: A Field Study on King Khalid International Airport, PhD Thesis in Public Administration, Cairo University, Faculty of Economics and Political Science.
- Arthur O'Reilly, The Right of Disabled people to Decent Work, Beirut, International Labor Organization, 2007, p. 45, available at <https://www.ilo.org>, extracted in (March 7, 2019).
- Al-Sabbagh, Ayham (translated), Managing Diversity: Effective Solutions for All Daily Challenges, The Kingdom of Saudi Arabia, Obeikan Library, 2011, p.19
- World Report on Disability. (2019). Available on the WHO website <http://www.who.int/disabilities/world-report/2011/ar>
- Abdel-Wahab, Samir, and Ismail, Mamdouh, Human Resources Management: A Study in Recent Fields and Trends, Cairo University, Faculty of Economics and Political Science, 2015 AD, pp. 36-37.
- Al-Ajami, Nasser bin Saad, and Al-Battal, Al-Jawharabint Abdullah, The difficulties facing the employment of persons with intellectual disabilities from the point of view of workers in the institutes and programs of intellectual education in Riyadh, Occupied Al-Quds University Journal for Psychological Educational Research and Studies, Volume 4, Issue 14, 2016, Pp. 237--270.
- Al-Azza, Abdel-Zahir Club. A proposed conception to activate the role of Egyptian NGOs in the field of rehabilitation of the

- physically disabled in light of the experiences of some countries, an MA thesis, Fayoum University, College of Education, Department of Comparative Education, 2012 AD, p. 515
- Al-Jaloudi, Abdullah Abdul-Karim, The Right of Disabled people to Work, Master Thesis, Jerash University, Faculty of Law, Jordan, 2014 AD, P.19
- Al-Morsi, Jamal Al-Din Muhammad, Department of Organizational Culture and Change. First edition, Alexandria: University House, 2006, p. 34.
- Al-Sabri, Abdulaziz Ismail, Ahmed, Abdullah Abdel-Hafeez. (2009). Employment of Disabled people in the Republic of Yemen, Social Symposium on Employment Problems of Disabled people in the Gulf Cooperation Council Countries, Dubai, United Arab Emirates.
- AlSayed. Ali, Fahmy, Psychology of People with Special Needs Care and Rehabilitation of the Retarded, Alexandria, The New University House, 2009 AD, p.9.
- Al-Sharif, ReemBint Omar bin Mansour, The Role of the Administrative Development Department in Improving Job Performance (An Applied Study on Administrative Female Staff at King Abdulaziz University in Jeddah), Master Thesis published, King Abdulaziz University in Jeddah, Saudi Arabia, 2013, p. 4.
- Al-Shukry, Ali Yusef (2007). Human Rights in the Light of Globalization, Cairo, Itrac Printing, Publishing and Distribution, 2007 AD
- Al-Taani, Hassan. Training, its concept, activities, building training programs and their evaluation, Amman: Dar Al Shorouk for Publishing and Distribution, 2002 AD.
- Al-Zboon, Muhammad Salim, Al-Suraisri, Muhammad bin Salem. a proposed administrative training program for the application of diversity management in Saudi public universities, Journal of Studies of the University of Alaghwat, No. (34) January, 2015.
- Anmmtmong and A.Ager The Jmpact of the deficit on nehalilitationsenwicel in() AFaghamintam, National Canten for Biatechndagyinlamation U.S.A ,2005
- Aqili, Omar, Human Resources Management, An Integrated Strategic Entrance, Oman: Wael Publishing House, 2005 AD.
- Ashwaq, Omar, Evaluation of the psychosocial and vocational rehabilitation of the mobility handicapped in Palestine from the viewpoint of the handicapped and their parents and workers in rehabilitation centers, Al-Quds University, Palestine. (Published master thesis), 2010 p. 17.
- Brewster, C. Carell, L. Grobler, P. Holland, P. &Warnich, S. (2008) Contemporary Issues in Human Resource Management. 3rd ed. Cape Town. Oxford University Press Southern Africa. p15.
- Brewster, C. Carell, L. Grobler, P. Holland, P. &Warnich, S. Contemporary Issues in HumanResource Management. 3rd ed. Cape Town. Oxford University Press Southern Africa.. 2008,p15.
- Gamrah, EssamTawfiq, Care for people with special needs in the Arab world between isolation and integration, Cairo, Modern University Office, 2008 AD, p. 53.
- Guajardo, S. Assessing organizational efficiency and workforce diversity: An application of data envelopment analysis to New Yourk city agencies, Public Personnel Management,44(2), 239- 265(2015).
- Hammad, Ali Nidal. (2020). The Impact of Applying a Knowledge Economy to Disabled people in Sudan, Arab Journal of Disability and Gifted Sciences, Volume 4, Issue 11, pp. 171-200.
- Hammam, Ahmed. (2014). The role of the media on issues of disability and the handicapped in the United Arab Emirates, Al Manal Magazine, a monthly magazine published by Sharjah City for Humanitarian Services.
- Harold Patrick, Vincent Kumar, Managing Workplace Diversity, Issues and Challenges, Saga Journal, Vo1.2, No2, 2012, pp1- 15
- [https://www.unicef.org/eca.\(2019\)](https://www.unicef.org/eca.(2019))
- Jackson, Sh. The Key to successful diversity training is creativity and flexibility. Insight into Diversity. 88(4), 2017,pp 26- 28.
- Lambert, j. Cultural diversity as a mechanism for innovation: Workplace diversity and the absorptive capacity framework. Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict, 20(1), 2016,pp 68 – 77.

Law of Disabled people, the Hashemite Kingdom of Jordan, No. 31 of 2007.

Michael Fischer , Diversity Management and the Business Case Hamburg Institute, of International Economics (HWWI), Research Papers,2007, No. 3-11, PP.1-29.

Ministry of Community Development,(2020) National Policy to Empower People of Determination, UAE.

Muhammad, Atheer Abdullah. (2014). Impact with GATS Diversity in Human Resources on Operational Performance, Journal of Baghdad College of Economic Sciences, Issue 40.

Nasreen Shaker Radwan, The Reality of Diversity Management and Its Impact on Organizational Culture in Palestinian Universities, Master of Business Administration Thesis, Islamic University of Gaza, Faculty of Commerce, 2017 AD, p. 48.

Paragraph (i) and Paragraph (k) of the United Nations Convention for the Disabled, 2006 AD.

Sabah, Soheir, Hamouz, Adel. (2013). Problems of rehabilitation for persons with mobility disabilities in Palestinian rehabilitation centers. The Islamic University Journal for Educational and Psychological Studies, p. 296.

Standard Rules on Equal Opportunities for Disabled people. (2019). Available on the OHCHR website <https://www.ohchr.org>.

The State Information Service website (www.sis.gov.eg) 2020.

Torrington, D., L. Hall, S. Taylor and C. Atkinson Fundamentals of human resource() management. (Harlow: Financial Times Prentice Hall,) first edition (2011) [ISBN 9780273713067

United Nations High Commissioner for Human Rights website. 2019 (<http://www.ohchr.org>) extract in. 19 February 2019.

United Nations Office Of The High Commissioner For Human Rights, Monitoring The Convention Of The Rights Of Disabled people, Guidance For Human Rights Monitors, Professional Training Series NO.17, 2010, P.8, retrieved (5 March 2019) from www.ohchr.org.

Well ,Lander and Holden, Len, Human Resources Management, London, Pitman Publishing, 1994.

Zarzour, Brahmi. (2015) Managing cultural diversity within organizations: opportunities and challenges, Proceedings of the Eighth International Conference (Cultural Diversity), Jeel Center for Scientific Research, Tripoli.