

دور الجوانب الاجتماعية في اندماج العامل المعاق مهنيا (دراسة حالة بمدينة الأغواط)

## The role of social aspects in the integration of the professionally disabled worker (Case study in The City of Laghouat)

مرورة بن تواتي<sup>1</sup>، سعيدة زيزاح<sup>2</sup>

1 مخبر التمكين الاجتماعي في البيئة الصحراوية - جامعة الأغواط (الجزائر) ، [me.bentouati@lagh-univ.dz](mailto:me.bentouati@lagh-univ.dz)

2 جامعة الأغواط (الجزائر) ، [S.zizah@yahoo.fr](mailto:S.zizah@yahoo.fr)

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/02/02

تاريخ الاستلام: 2021/06/03

### ملخص:

بما أن الاندماج المهني جزء لا يتجزأ من الاندماج العام ويشمل توافق العامل مع محيط عمله، فعلى الفرد العامل أن يحقق القدر الأكبر من التوافق في بيئته المهنية، حيث تعد الجوانب الاجتماعية السائدة داخل المؤسسة من بين أهم العوامل المؤثرة على عملية الاندماج، والتي تنعكس بدورها على أداء العامل ودرجة انسجامه في عمله. لهذا سنحاول من خلال هذا المقال الإشارة إلى أهم الجوانب الاجتماعية التي من شأنها أن تؤثر بشكل كبير على العامل المعاق وذلك من خلال دراسة حالة للعمال المعاقين في بعض المؤسسات المتواجدة على مستوى مدينة الأغواط. كلمات مفتاحية: الجوانب الاجتماعية، المعاق، الاندماج المهني.

### ABSTRACT:

Since professional integration is an integral part of the general integration and includes the worker's compatibility with his or her work environment, the working individual must achieve greater compatibility in his or her professional environment, where the social aspects prevailing within the institution are among the most important factors affecting the integration process, which in turn reflects the worker's performance and degree of harmony in his work. This is why we will try to point out the most important social aspects that will significantly affect the disabled worker by studying the situation of disabled workers in some institutions located at the level of the city of Laghouat.

**Keywords:** Social aspects, Disabled, Professional integration.

### 1- مقدمة:

تعكس عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة مع أقرانهم العاديين في كافة المجالات وفي المجتمع، فلسفة إنسانية تمثل نقلة أخلاقية نحو توفير الدعم المناسب لرعاية هذه الفئة ضمن البيئة المناسبة، وتشير بيئة الدمج إلى أن الناس متفردون بطرق مختلفة وأن الدمج هو العدالة الاجتماعية وعلينا بداية أن نفترض أن كل الناس يمكنهم التعلم والعمل والقيام بمختلف النشاطات اليومية مع تقديم قدر ملائم من الدعم لهم. وعليه يجب أن تستوعب البيئة والمجتمع كل هذه الاختلافات والتنوع بين البشر التي وجدت لجل التكامل والبناء في المجتمع لتحقيق المساواة والمشاركة الكاملة، وهذا يعني إشراكهم في برامج تسهل اكتسابهم المهارات التي من شأنها تحسين أداؤهم الوظيفي في البيئة من خلال تلك الفرص التي يوفرها الدمج الشامل لهم في مختلف المؤسسات الاجتماعية منها والاقتصادية وغيرها.

- المؤلف المرسل: مرورة بن تواتي

doi: 10.34118/ssj.v16i1.1958

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/1958>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

EISSN: 2602 - 6090

إن تنشيط إشراك المعاقين بالمجتمع أمر ضروري يتمحور فيه مشاركات القطاعات الاجتماعية والمؤسسات الحكومية والقطاع الخاص والجماعات الدينية وخاصة خلق بيئة نابضة بالحياة من خلال تعديل الاتجاهات الاجتماعية والأسرية نحو الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وتشجيع مشاركة المجتمع المحلي في تقديم الخدمات لأفراد المعاقين. فالإعاقة بمختلف أنواعها ومدى حاجة المصابين بها للمساعدة والرعاية تجعلنا نتساءل عن واقع المعاق الذي يتطلب تأمين برامج لمواجهة الصعوبات النفسية والاجتماعية وتوفير رعاية اجتماعية لهم تساعد على تحقيق ذاتهم من خلال الاتصال والتبادل مع الآخرين بطريقة مباشرة فهم بحاجة لبيئة ملائمة ومتكاملة تتضافر فيها جملة من الجهود، خصوصاً وأن الاهتمام ورعاية الفئات الهشة في زمننا بات مؤشر قوي من مؤشرات قياس مدى تحضر الشعوب والمجتمعات.

وبالرغم من الاقصاء الموجه للمعاق إلا أنه قادر على التفاعل والاتصال مع المجتمع ومع أقرانه ومن حقه أن يمارس مختلف الأنشطة المتاحة وان يتمتع كأى شخص بحرية الاشتراك والتحرك وأن يفعل ما يريد وأن زاول العمال دون مضايقة أي شخص بحيث لا بد من التقبل من قبل المجتمع ومعاملتهم كالآخرين.

الإشكالية:

إن الإنسان المعاق مثله مثل أي إنسان آخر له شخصية متفردة ومجموعة متميزة من الصفات الشخصية وأن أوجه الرعاية والاهتمام بهم وتأهيلهم هي من حقوق الإنسان المشروعة، ذلك أن حاجتهم للرعاية والاهتمام تزداد من يوم إلى آخر، علماً بأن الإعاقة ليست اكتشاف معاصر بل هي قديمة قدم الزمان ولكن الرعاية والاهتمام بهم هي من الأمور الحديثة. لذا يجب على المجتمع ممثلاً في مختلف مؤسساته الأخذ بأيديهم والنهوض بهم حيث يعتبر الاهتمام بالمعاقين من دلائل معايير تقدم الأمم والمجتمعات. وفي السنوات الأخيرة بدأت توجه الجهود نحو تأهيل ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة لتطور الفكر الإنساني وتكافؤ فرص المساواة ليتمكنوا من العيش في سعادة وفق إمكاناتهم وقدراتهم.

ويعد تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حصاراً لسنوات طويلة من التدريب والتأهيل، وتعزيزاً لدور الشخص المعاق في المشاركة الاجتماعية لوطنه، وتطبيقاً للشراكة من قبل مختلف المؤسسات القائمة على عملية التشغيل، وهو حق من حقوق المعاقين قد أقره القانون الاتحادي رقم "29" لسنة 2006 م في شأن حقوق ذوي الإعاقة. وبخصوص الجزائر فقد كلفت المؤسسة العمومية لإدماج المعوقين في الجزائر العاصمة (EPIH) سنة 1991م بتطوير الشغل للأشخاص المعوقين، من خلال إعداد الدراسات والأبحاث المتعلقة بالإدماج الاجتماعي والمهني لهم، مع البحث في كفاءات تهيئة وتكييف مناصب العمل، كما أن هناك قانون متعلق بعلاقات العمل يلزم المستخدمين بتخصيص مناصب عمل مكيفة للمعوقين.

وتعتمد عملية اندماج العامل المعاق في عمله ومجتمعه على درجة دعم المحيطين به سواء داخل البيئة المهنية أو خارجها من بقية أفراد المجتمع والمحيطين به، الأمر الذي يتطلب استحضار جملة من الجوانب والمتطلبات بما يتوافق مع قدراتهم وكذلك لتمكينهم من رفع درجة الثقة بالنفس وتحقيق الاندماج الكلي. ومن هنا ظهرت مشكلة الدراسة والتي تتمثل في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ماهي الجوانب الاجتماعية التي تعمل تحقيق الاندماج للعامل المعاق مهنيًا؟ وهل لها دور في تسهيل عملية اندماج العمال

المعاقين في وسطهم المهني؟

أسئلة الدراسة: تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- يتطلب تحقيق الاندماج المهني للعامل المعاق توفر المكانة الاجتماعية والمهنية له، فهل يتوفر هذا الجانب عند حالات

الدراسة؟

2- لتحقيق الاندماج المهني للعامل المعاق يقتضي الأمر وجود علاقات اتصال في مكان العمل، فهل يتم مراعاة هذا الجانب في المؤسسات محل الدراسة؟

3- توفر مكان العمل على مسؤولين وقادة متفهمين وداعمين للعامل من ذوي الإعاقة من شأنه ان يسهل من عملية اندماجه فهل هذا الجانب متاح في الوسط المهني لحالات الدراسة؟  
الفرضية العامة:

اندماج العامل المعاق في وسطه المهني يتطلب توفر جملة من الجوانب التي لا بد من مراعاتها خاصة مع وجود إعاقة والجوانب الاجتماعية داخل بيئة العمل تعد من بين أهم الجوانب التي تؤثر على عملية اندماج العمال المعاقين وتعمل على تسهيل العمل ومرونته.  
الفرضيات الجزئية:

1- إن مراعاة خصوصية المعاق واحترام مكانته الاجتماعي والمهنية، يعد أهم المتطلبات المساعدة على اندماج العامل المعاق في عمله.

2- توفر بيئة العمل على شبكة علاقات اتصال بين العمال، يعد أحد المتطلبات الأساسية المساعدة على تحقيق الاندماج الفعلي للعامل المعاق.

3- دعم القادة والمسؤولين المباشرين للعامل المعاق، يعد من بين المتطلبات المساعدة على تسهيل من عملية الاندماج في البيئة المهنية للعامل المعاق.

أهمية الدراسة: يتوقع من خلال هذه الدراسة وما سنتوصل إليه من نتائج:

— افادة الباحثين والمهتمين في مجال المعاقين في اجراء أبحاث ودراسات ذات علاقة بالموضوع.

— تزويد المؤسسات المعنية بأهم احتياجات المعاقين.

— أهداف الدراسة:

— التعرف على واقع المعاق في نواحي الحياة الاجتماعية والمهنية والعلاقات الاجتماعية واحتياجات المعاق.

— التعرف على واقع المؤسسات الجزائرية وقوانينها فيما يخص عملية تشغيل المعاقين.

— التعرف على الواقع المهني للمعاق من وجهة نظر مدراء المؤسسات في مدينة الأغواط.

أولاً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

#### 1- الجوانب الاجتماعية:

1-1-اصطلاحاً: تشمل العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والجماعات المؤسسات التي يتعامل معها الفرد، بما تشمله من أسرة، أصدقاء مؤسسات، جماعة العمل.

وتقصد به الباحثين في هذا المقال جلة الجوانب القائمة في بيئة العمل وتشمل علاقات الاتصال الرسمية والغير رسمية، علاقات العامل المعاق بزملائه، وعلاقات العامل المعاق برؤسائه، ونمط القيادة وكذلك المكانة المهنية التي يشغلها المعاق.

#### 2-1-إجرائياً:

هي جملة المتطلبات المتواجدة في البيئة الداخلية للعمل والتي تعمل على تسهيل عملية الانسجام والتوافق مع العمل والمتمثلة في المكانة المهنية والاجتماعية للعامل المعاق وشبكة الاتصالات نمط القيادة السائد في محيط العمل.

## 2- المعاق:

### 1-2- اصطلاحا:

لقد تنوعت وتعددت المفاهيم التي تناولت موضوع الإعاقة كمصطلح علمي، واختلفت الآراء حول أنواع القصور أو السبب وكذلك على حسب تنوع التخصصات المهنية العاملة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين، فعلى سبيل المثال هناك تعريفات طبية وأخرى تربوية وثالثة اجتماعية ورابعة قانونية لمصطلح الإعاقة.

والإعاقة هي حالة تحدّ من مقدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر من العناصر الأساسية لحياتنا اليومية، من قبيل العناية بالذات أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعية. وقد تنشأ الإعاقة بسبب خلل جسي أو عصبي أو عقلي ذي طبيعة فسيولوجية أو سيكولوجية أو تتعلق بالتركيب البنائي للجسم (مخولف، 2000، صفحة 2).

إن مصطلح الإعاقة في المنظور الاجتماعي ليس مجرد وصف لحالات ذات إصابات معينة ومختلفة وإنما يحمل في مفهومه دينامية وفعالية من شأنها التأثير تأثيرا متبادلا في العلاقة التي تربط المصاب بباقي أفراد المجتمع (شافعة، 2014، صفحة 200). لقد ظهر مفهوم الشخص المعاق عوض الشخص القاصر، نتيجة لظهور مفهوم إعادة التكييف، حيث أن فئة الأشخاص المعاقين، من الفئات التي تنتمي إلى مجال إعادة التكييف (Ebersold.S, 1991, p. 36).

وعرفت منظمة العمل الدولية في دستور التأهيل المهني للمعوقين الذي أقره مؤتمر العمل الدولي سنة 1955 المعاق بأنه: "كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه، نقصا فعليا ونتيجة لعاهة جسمية أو عقلية" (فهبي و وآخرون، 1996، صفحة 24).

أما عن مفهوم المعاق في التشريع الجزائري، فقد جاء تعريف المعاق في المادة 89 من القانون رقم 85-05 المؤرخ فيفري 1985 المتعلق بالصحة كما يلي: "يعدّ شخص معوق كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب بما يلي: إما نقص نفسي أو فيزيولوجي، إما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري، وإما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية أو تمنعها" (القانون رقم 85/05، 1985).

### 2-2- إجرائيا:

الفرد المعاق هو من يعاني نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة من قصور جسي أو عقلي تترتب عليه آثار اقتصادية أو اجتماعية أو ذاتية تحول بينه وبين تعلم وأداء بعض الأعمال والأنشطة الفكرية أو الجسمية التي يؤديها الفرد بدرجة كافية من المهارة والنجاح.

### 3- الاندماج المهني:

#### 1-3- اصطلاحا:

يختلف المؤلفون على تعريف الاندماج إذ يضيف كل منهم عليه معنى مختلفا، في السيكولوجيا يعرف الاندماج أو الادماج بأنه سلوك جديد يتنافس مع مجموع سلوكات الشخص والذات.

أما السيكولوجية الاجتماعية فتعرفه "مادلين جرافيت" في داخل ما، الاندماج يعبر عن نفسه بمجموع التفاعلات بين أعضاء مثيرا لديهم عاطفة تقيص للرهط وقيمة، وفي السوسولوجيا فيعرف أن جزء أو رهط داخل كل جماعة اجتماعية أكثر اتساعا منه ولكن بدرجات متنوعة وبشكل مختلف تبعا للميادين (خليفة، 2008، صفحة 159).

وأضافت "جرافيت" على أنه المجهود الذي يبذل من أجل التكيف مع بيئة العمل (Graruitz, 1981, p. 83)

وهناك من ينظر إلى الاندماج المهني على أنه جزء من الاندماج العام في شتى مجالات الحياة ويشمل توافق الفرد مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية كانت أو اجتماعية. يوجد في أي مؤسسة نسيج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الأفراد بعضهم ببعض فلكل منهم مركزه دوره، مكانته ومنزلته في هذا النسيج الاجتماعي ومن هنا يتشكل مفهوم الاندماج (الساعاتي، 1980، صفحة 323).

إضافة إلى ذلك ولكي يندمج الشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة في المهنة التي يشتغل بها، يستحسن أن المهنة التي يجب أن يوجه إليها المعاق أن تتوفر فيها مجموعة من الخصائص منها أن يستطيع المعاق أداءها بنجاح، وأن يرضى عنها وأن يكون الجو الاجتماعي والإداري للمهنة مواتيا (ربيع، 2010، صفحة 102).

2-3- إجرائيا:

الاندماج بالنسبة للشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة، هو أن يعيش المعاق عيشة آمنة في كل مكان يتواجد فيه، وأن يشعر بوجوده وقيمه كعضو في أسرته وعدم شعوره بالعزلة والافتراق داخل المجتمع، أي يحقق قدرا من التوافق والاندماج الشخصي والاجتماعي الفعال، وأن يستفيد مثله مثل باقي العاديين من جميع الخدمات التربوية والثقافية والأكاديمية والترفيهية والرياضية والطبية وغيرها، مع إيجاد فرص عمل مع باقي العاديين في المؤسسات المهنية المختلفة كل حسب قدراته وإمكاناته.

ثانيا: الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الإعاقة والمعاقين ولكن كل دراسة تناولت جانب معين لدى هذه الفئة ولهذا نجد فأن هناك اختلاف في البحوث والدراسات من حيث صلتها المباشرة أو غير المباشرة بموضوع دراستنا، ومن بين أهم الدراسات التي اهتمت بدراسة ذوي الاحتياجات الخاصة من الناحية المهنية نجد ما يلي:

1- الدراسة الأجنبية:

\*دراسة نمساوية، 2002 بعنوان حرية الوصول للفراغات العاملة بلا حواجز Barrierfreier Gesamtverkehr in Österreich.

هدفت الدراسة إلى إعداد بيئة بلا حواجز بهدف تمكين المعاق حركيا من الوصول إلى جميع الأماكن ذات العلاقة بنشاطاته اليومية، فالفراغات المخصصة للمواصلات العامة هي ضرورة ملحة للكثيرين ممن يعيشون في النمسا ليتمكنوا من مشاركة في الحياة الاجتماعية، لذا فقد وضعت الحكومة النمساوية نصب أعينها العمل على تحقيق مكانة مرموقة على المستوى العالمي في هذا المجال.

ففي الأول من شهر كانون الثاني عام 2006 خرج إلى حيز الوجود القانون الاتحادي الجديد لمساواة المعاقين بغيرهم، حيث تم إعداده بمشاركة العديد من المعاقين المعنيين. والقانون لا يسمح باحتقار أي إنسان لأسباب تتعلق بإعاقته، كما يكفل القانون استخدام المباني العامة ومن ضمنها المواصلات والمساحات المخصصة له دون عوائق، أما فيما يتصل بالمواصلات فإن على تصميم المباني والمنشآت الخاصة بالمواصلات وحتى القاطرات عليها أن تراعي القانون المتعلق بالوصول إليها بدون عوائق من قبل جميع الأشخاص بلا استثناء. (<http://www.bmvtt.gv.at/verkehr/gesamtverkehr/barrierefreiheit.html>)

2- الدراسة العربية:

دراسة "رنا محمد صبيحي عوادة" 2007 والموسومة ب: دمج المعاقين حركيا في المجتمع بيئيا واجتماعيا (دراسة حالة في محافظة نابلس) حيث هدفت الدراسة إلى التأكيد على الأساليب المناسبة والتي تسهل انخراط المعاق في حياة المجتمع العامة وترى الباحثة بأن الوصول لهذا الهدف يتم عبر مرحلتين متلازمتين الأولى اجتماعية الطابع وتتلخص في اخراج المعاقين من عزلتهم

والثانية تتمثل في العوائق البيئية، وعدم تطويعها بما ينسجم مع إمكانيات المعاق واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الميداني وذلك من خلال تعبئة الاستمارة عبر المقابلات التي تم إجراؤها مع عينة الدراسة والمكونة من المعاقين ومسؤولي المؤسسات الفلسطينية بمحافظة نابلس. وخلصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن عملية تأهيل ودمج المعاق في حياة المجتمع هي بمثابة مسألة وطنية تتعدى استعداد المعاق للدمج وتتطلب المآزرة المجتمعية الأهلية والمؤسساتية، الجهود المالية، القانونية والقرار السياسي التي يستطيع المعاق عند توفرها التكيف مع حياة المجتمع (عواده، 2007).

### 3- الدراسة المحلية:

دراسة " أحمد مسعودي " 2014 والموسومة بالإندماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى (دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الإعاقة بالجزائر) هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الآليات والميكانيزمات التي تكتنف عملية البحث عن وظيفة أو منصب عمل بالنسبة للشباب ذوي الإعاقة والمتخرج بشهادة علمية من الجامعة في الشركات الكبرى نظرا للصعوبات التي تعترض سبيلهم في الحصول على مكانة في المجتمع. واستخدم الباحث تقنية المقابلة غير الموجهة في كل من المدن الجزائرية التالية: الجزائر العاصمة، وهران، قسنطينة، وذلك من أجل الحصول على المعلومات من العينة المدروسة والمتمثلة في عنصرين الشباب وعدد من المؤسسات. وخرجت هذه الدراسة بأن مجمل الحقوق التي كرسها المشرع الجزائري لصالح فئة المعاقين تمثل فقط جزءا من التكفل والاهتمام الذي يقع على عاتق السلطات العمومية وكل أفراد المجتمع لأن تحقيق هذه الحقوق يتطلب وعي ومرونة وتسهيلات اتجاه هذه الفئة لإعادة بعث الأمل في نفوس هؤلاء وإدماجهم في الحياة العامة (مسعودي، 2014)

ثالثا: تعقيب على الدراسات السابقة:

نجد أن الدراسة الأجنبية ركزت على تفعيل الجانب القانوني الذي يتيح لأي إنسان استعمال المرافق العامة بحرية وبلا عوائق للوصول إلى جميع نشاطات حياة المعاق اليومية بغض النظر عن كونه معاق أو مسنا. أما على الصعيد العربي فتبين أن المعاقين من فئة الإعاقة الحركية يعانون من وجود عوائق بيئية على المستوى العمراني والمعماري مما يعطل من قدرتهم على التنقل والحركة وبالتالي توفير التكيف والاندماج في المجتمع. وبخصوص الدراسة المحلية فقد تناولت كيفية مواجهة الشباب الجامعي من ذوي الإعاقة إشكالية الإندماج المهني خاصة في ظل الصعوبات التي تعترض الشباب من ذوي الإعاقة أثناء الولوج إلى عالم الشغل والمشاكل التي تعترض عملية البحث عن عمل.

وعليه يمكن القول أنه على الرغم من هذه الدراسات وخاصة الأجنبية منها فإن لكل منها واقع اجتماعي وثقافي يختلف في مضامينه وتركيبته عن المجتمعات العربية وعن مجتمعنا الجزائري، ذلك لأن لكل مجتمع خصوصيته ولا تنسجم جميعها مع مجتمعنا.

رابعا: الجوانب الاجتماعية المساعدة على تحقيق الاندماج المهني للعامل المعاق:

### 1- مكانة الفرد الاجتماعية:

ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بأخرين في أي نظام اجتماعي، وقد تكون مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية، ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضا حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها، وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها: الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته وظروف العمل، والأجور والأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتهنئة والمكانة المهنية. إضافة إلى ذلك فإن تناسب قدرات العامل مع متطلبات العمل من أهم العوامل التي

تسهم في اندماجه وتوافقه في أداء عمله والرضا عنه، كما أن هناك عوامل هامة أخرى تسهم في هذا الاندماج مثل علاقاته الشخصية بزملائه فهو إنسان اجتماعي وعضو في جماعة، وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن هناك علاقة وثيقة بين رضا الفرد عن عمله ومكانته وبين زملائه في العمل، وتشير نتائج هذه الدراسات إلى ضرورة اهتمام الإدارة بإيجاد الظروف التي تساعد على شعور الأفراد بحاجة زملائهم وميلهم إلى صحبتهم (عويضة، 1996، صفحة 161).

### 2- الاتصال :

هو عملية ديناميكية تتطلب مهارات شخصية وإجراءات، وهياكل تنظيمية لإنجاحه فالعلاقات الشخصية بين الأفراد والجماعات، أو بين المشرفين والمنفذين تلعب دورا في استغلال الاتصال. تتكون المنظمة من أفراد يستلزم على هؤلاء الأفراد فهم طبيعة العمل، وكذلك علاقتهم الوظيفية بزملائهم، ومجال السلطة المستخدمة، وطبيعة المسؤوليات، والاختصاصات لأجل أداء عمله بكل سهولة وإتقان، وكل هذا يتطلب تبادل المعلومات بغرض إيجاد فهم مشترك لطبيعة الأعمال والمهام (شريف ع.، 2000، صفحة 245).

وللاتصال الداخلي في المؤسسة الجزائرية أو غيرها دور من أكثر الأدوار أهمية في توجيه نشاطها واستمرار حياتها، من خلال المشاركة الفعالة في العملية الإدارية، فالاتصال يعتبر كتيار كهربائي يعطي الحياة للمؤسسة (داود، 2014، صفحة 176). إن طبيعة العمل تقتضي دائما تكوين علاقة نفسية بين كل عامل وزملائه وبين المشرف وزملائه، فالظاهرتان الأساسيتان اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزميله داخل المؤسسة هما التنافس والتعاون حيث إذ لم تستخدم ظاهرة التنافس بشكل صحيح نمت لدى الفرد المنافسة الفردية التي تؤدي إلى إفساد العلاقات الداخلية وتبادل مظاهر العدوان الناشئ عن الإحباط الذي تحدثه هذه المنافسة الفردية بين الزملاء في عمل واحد (النيل، 1994، صفحة 289).

### 3- القيادة:

يعرفها "أردواي يتد": بأنها قدرة التأثير على جماعة ما من أجل التعاون وتحقيق مجموعة أهداف تزيد في حيويتها". وتعني كذلك مجموعة الخصائص والقدرات والمؤهلات والاستعدادات التي تجعل الرئيس قادرا على التوجيه والإشراف، وهي عبارة عن قوة يستمدّها الرئيس من مصادر متعددة وبواسطتها يمكنه إحداث التفاعل بينه وبين مرؤوسيه، بشكل يكون معه قادرا على التأثير الإيجابي في سلوكياتهم ومشاعرهم وتوجيهها الوجهة التي يريدّها ويرغبها ويجعلهم يطيعون أوامرهم وتعليماتهم وينفذونها عن رغبة ومحبة واقتناع، وعلى الرئيس أن يتحلّى بهذه الصفة لنقول عنه أنه قائد، والرئيس يمتلك السلطة الرسمية إلى جانب صفة القيادة (خواجه، 2005، صفحة 48)

والقائد عند اتخاذ القرارات يجب عليه أن يوازي بين حاجات المنظمة من خلال الاهتمام بالعمل والإنتاج، وحاجات العاملين بإشباع حاجاتهم وتحقيق رضاهم، وستظهر نتائج مقبولة على المدى القصير، وذلك بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات. أما عن علاقات العامل برؤسائه فالعلاقة الحسنة بين العاملين تشعر الفرد بالارتياح في عمله والرضا عنه، وبالتالي يتحقق له الاندماج الجيد مع عمله حيث أن هناك العديد من المميزات السلوكية التي توفر علاقة جيدة بين الرئيس والمرؤوسين وتشجع روح الثقة المتبادلة بينهم ومنها تقدير المرؤوسين من قبل الرؤساء وأشعارهم باحترام لشخصياتهم، واستخدام المرونة في تطبيق اللوائح ودراسة الأفراد دراسة شخصية منفردة لمعرفة مميزات كل منهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته وإمكانياته، لذلك إذا كانت العلاقة إيجابية فإنها تعكس على إحداث الانسجام المهني ومن ثم الاندماج مع العمل وإذا كانت سلبية فإنها سبب في سوء الانسجام المهني (غالي وغازي بسيسو، 2009، صفحة 428)

خامسًا: الدراسة الميدانية:

### 1- مجال الدراسة:

1-1-المجال الزمني: انطلقت الدراسة من 2019/01/06 إلى غاية 2019/04/18.

2-1--المجال المكاني: أجرينا الدراسة الميدانية بمدينة الأغواط، وقد اقتصرنا وقد اقتصرنا في دراستنا هذه على عدد من المؤسسات التي يتواجد بها الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة والذين يتوفر فيهم شرط العمل، وقد عدد المؤسسات بـ 13 مؤسسة.

3-1-المجال البشري: لقد تمثل المجال البشري لدراستنا في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة حيث ضمت كل من الإعاقة الحركية والبصرية والعقلية والسمعية من كلا الجنسين ممن يشتغلون في مهنة معينة وفي مؤسسة معينة، وقد عدد الحالات بـ 35 حالة من العمال من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ويشتغلون داخل مدينة الأغواط.

### 2- منهج الدراسة:

ليس هناك بحث علمي دون منهج واضح يتم وفقا لقواعده دراسة المشكلة محور البحث وتحليل أبعادها ومسبباتها ومعرفة جوانبها وتأثيرها وتأثرها بالظواهر المحيطة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وذلك من خلال منهج دراسة الحالة إذ يعد نوعا من مناهج البحث المستخدمة في الدراسات الوصفية، والذي يهدف إلى التحليل وفهم مشكلة أو ظاهرة محدودة ودقيقة بدراسة خصائصها بالتفصيل مثل ما حدثت في سياقها الحقيقي أو بإعادة تشكيله معتبرا إياها ممثلة لمجتمع البحث المراد دراسته. ومنهج دراسة الحالة هو نوع من البحث المتعمق في فردية وحدة اجتماعية سواء كانت هذه الوحدة فردا أو أسرة أو قبيلة أو قرية أو نظاما أو مؤسسة اجتماعية أو مجتمعا محليا أو مجتمعا عاما يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات المفصلة عن الوضع القائم للوحدة وتاريخها وخبراتها الماضية وعلاقتها مع البيئة ثم تحليل نتائجها بهدف الوصول إلى تعميمات يمكن تطبيقها على غيرها من الوحدات المتشابهة في المجتمع الذي تنتهي إليه هذه الحالة أو الوحدة بشرط أن تكون الحالة ممثلة للمجتمع الذي يراد تعميم الحكم عليه (متولي وغازي الدبلجي، 2017، صفحة 14، 15).

واستخدمنا في دراستنا هذه منهج دراسة الحالة وذلك لملاءمته طبيعة الدراسة وهدفها، كما أنه يقوم بفحص حالة واحدة أو عدد قليل من الحالات، وهذا ما تطلبته دراستنا أي أنه تم إجراء بحثنا على عدد معين من كل إعاقه، كما تم أيضا الاستعانة بهذا المنهج من أجل التعرف على العوامل التي من شأنها أن تؤثر على اندماج الأفراد العاملين من فئة المعاقين في وسطهم المهني.

### 3- أداة الدراسة:

لقد تم الاعتماد على الاستبيان في دراستنا هذه، إذ يعتبر وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، ويشيع استخدامه في البحوث النفسية والاجتماعية والتربوية، حينما تكون البيانات المطلوبة لها علاقة بمشاعر الأفراد وسلوكهم ودوافعهم واتجاهاتهم إزاء

موضوع معين، وكذلك بالنسبة للمواقف التي يصعب الحصول على بيانات عنها بطريقة الملاحظة (العزاوي، 2008، صفحة 131).

وتم تعبئة الاستبيان من خلال المقابلات التي تم إجراؤها مع حالات الدراسة. وتضمن الاستبيان عدة أسئلة تنوعت بين المغلقة والمفتوحة والأسئلة المتعددة الاختيارات، موزعة على المحاور التالية:

- المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية.
- المحور الثاني: خاص بالمكانة الاجتماعية والمهنية للعامل المعاق وتأثيرها على عملية اندماجه المهني.

- المحور الثالث: خاص بعلاقات الاتصال وتأثيرها على الاندماج المهني للعامل المعاق.
  - المحور الرابع: خاص بنمط القيادة ودور المسؤولين وتأثيره على الاندماج المهني للعامل المعاق.
- سادسا: عرض نتائج الدراسة: سنحاول عرض أهم النتائج المتحصل عليها من ميدان الدراسة بصفة مختصرة:
- 1- عرض بيانات الفرضية الأولى:

جدول 1. يوضح العلاقة بين مكانة العامل مع زملائه في العمل واحترام إعاقته. المصدر: من إنجاز الباحثين

المجموع		لا		نعم		مكانة المعاقه بين زملائه احترام الإعاقة
%	ت	%	ت	%	ت	
88,58	31	-	-	88,58	31	نعم
2,85	1	-	-	2,85	1	لا
8,57	3	-	-	8,57	3	أحيانا
100	35	-	-	100	35	المجموع

يتضح لنا من خلال الشواهد الإحصائية في الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة كانت لدى العمال من ذوي الإعاقة الذين يرون بأن لهم مكانة بين زملائهم في العمل وأن زملاءهم يحرصون على احترام إعاقتهم وقدرت نسبتهم بـ 88,58%، تليها نسبة 8,57% يشير هؤلاء العمال أنهم أحيانا فقط ما يقدر زملائهم في العمل مكانتهم ويحترمون إعاقتهم، في حين نجد أقل نسبة تمثلت في العمال الذين يرون أن ليس لهم مكانة بين زملائهم ولا يحترمون كأشخاص معاقين.

نلاحظ أن المركز الاقتصادي والاجتماعي للفرد يتحدد في مجتمعاتنا وخاصة في مجتمعنا الجزائري عن طريق العمل الذي يؤديه الفرد أكثر من أي شيء آخر، ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم البعض حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، وللعامل قيمة أخرى غير الأجر والامتيازات المادية تتمثل في القيمة الاجتماعية التي يحصل عليها الفرد، فهناك أفراد يمارسون أعمال قليلة الدخل إلا أنها مفضلة بالنسبة لهم لكونها تتضمن قيمة اجتماعية. والعامل ذو الإعاقة يسعى دائما أن يكون وسط زملائه في العمل ويرغب في تحقيق الحاجة إلى الاحترام والمكانة الاجتماعية المرموقة وهذا ما يجلب له اشباعا نفسيا مما يدعوه إلى حب عمله وبالتالي التفاني فيه والاندماج مع عمله أكثر.

تدل أغلب الإجابات إلى أن زملاء العمل يقدرون العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة كما أنهم يحترمون إعاقتهم وعجزهم، وهذا يدل على أن زملاء العمل متقبلين لهذا الشخص ذو الإعاقة وانهم لا يواجهون مشكل في العمل معه، حيث أن الإعاقة ليست حاجز تمنعهم من الانخراط في العمل، وهذا ما يفسره العمل ضمن جماعات فمن شأن هذه الخيرة ات تخلق جوا إيجابيا ينعكس بدوره على نفسية العامل، كما أن الأعمال الجماعية تساعد في تفسير الحواجز التي تكون موجودة ضمن العمل والجماعة وتؤدي إلى فرض الاحترام بين الجميع. وعليه فكلما تمتع العمال بجو يسوده الوفاق والتسامح والتعاون والعدالة والمساواة كلما عزز ذلك شعور العامل بالثقة وبالتالي الرضا عن العمل والاندماج فيه.

وبخصوص النسبتين المواتيتين والمتمثلة في عدم وجود احترام لشخص المعاق ولا توجد له مكانة بين زملائه في العمل، فقد يدل هذا على أن هذا العامل إما يعمل بمعزل عن بقية زملائه في مكان العمل وهذا ما يؤدي إلى انعدام العمل الجماعي وبالتالي عدم الاختلاط بهذا العامل المعاق والحكم عليه سيكون بالسلب، وإما يكون بسبب المساعدة الزائدة لهذا العامل المعاق، لأن تقديم المساعدة للشخص المعاق دون أخذ إذنه من شأنه أن يشعره ذلك بأنه عاجز، وأن الطرف الآخر لا يحترمه ولا يقدر عمله، فلا بد من معاملته معاملة الشخص الطبيعي حتى لا يعمل على زيادة الحساسية لدى هذا الفرد وحتى لا يشعره هذا الأمر بالإحراج وبالتالي يظهر العامل المعاق ردة فعل عكسية فيسعى للانسحاب والعزلة لشعوره بعدم المساواة مع غيره من العمال.

2- عرض بيانات الفرضية الثانية:

جدول 2. يوضح التعاون المتبادل بين زملاء العمل حسب الخبرة المهنية والجنس. المصدر: من انجاز الباحثين

المجموع	من 11 سنة فما فوق		من 6-10 سنوات				أقل من 5 سنوات				الخبرة المهنية والجنس التعاون مع زملاء العمل	
	ذكور		ذكور		إناث		ذكور		إناث			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
80	28	66,66	4	100	5	75	3	80	8	80	8	نعم
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	لا
20	7	33,34	2	-	-	25	1	20	2	20	2	أحيانا
100	35	100	6	100	5	100	4	100	10	100	10	المجموع

من ملاحظتنا للجدول أعلاه يتضح لنا أن الاتجاه العام موجود في فئة العمال المعاقين الذين قالوا بأنهم متعاونين مع زملائهم في العمل وذلك قدر بنسبة 80%، مقابل 20% من العمال المعاقين الذين قالوا بأنهم أحيانا ما يتعاونون مع زملائهم في العمل.

كما نلاحظ أن أغلب النسب جاءت عند فئة العمال من ذوي الإعاقة ممن تقل خبرتهم المهنية عن خمس سنوات، والنسب كانت متساوية بين الإناث والذكور حيث قدرت بـ 80% لكل منهما، وأحيانا يقل التعاون عند نفس الفئة وبالتساوي بين الجنسين فقدرت النسبة بـ 20% لكليهما.

يتضح لنا من خلال القراءة الإحصائية للجدول أن أغلب العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة لديهم زملاء بالعمل ولديهم علاقات تربطهم بزملائهم في العمل مما يعني أنهم ليسوا منعزلين عن بقية العمال والموظفين داخل المؤسسة وهذا ما أكدنا منه من خلال إجابات حالات الدراسة حيث جاءت إيجابية حول زملاء العمل بخصوص رابطة التعاون فكان أغلبهم متعاونين مع زملائهم فيما كانوا أحيانا لا يبدوون هذا الأسلوب.

فالشخص العامل هو كائن حي له حاجاته الاجتماعية والشخصية التي يجب أن تحظى بعناية أصحاب العمل، لأن الفرد بطبيعته يحاول إيجاد علاقات مع زملاء العمل، والشخص المعاق هو أشد الناس حاجة إلى تكوين علاقات اجتماعية حيث أنها تساعده على الخروج من عزله التي تكون الإعاقة سببا فيها، وبحصول هذا الفرد المعاق على عمل فمن البديهي أنه سيعمل داخل مؤسسة، وبالطبع لن يعمل وحيدا، وإنما مع غيره من الأفراد، ومن ثم سيكون لديه علاقات اجتماعية مع عمال هذه المؤسسة. وما يبرر وجود علاقات التعاون بين زملائهم في العمل هو النسبة التي بين أيدينا حيث أنهم صرحوا بذلك. فوجود العامل ذو الإعاقة داخل التنظيم يجب أن يكون على اتصال دائم مع غيره لأن هذا ما يتطلبه العمل، كما أنهم قد يحتاجون أحيانا لمساعدة الغير خاصة مع وجود إعاقة حركية كانت أم بصرية وخاصة عند الفئة الأقل من خمس سنوات حيث كانت هذه الأخيرة أكثر فئة أبدت التعاون مع زملاء العمل ذلك أنهم لا يزالون في بدايات العمل، وعن طريق زملاء العمل يستطيعون الاستفادة من خبرات ونصائح العمال الآخرين، فنلاحظ أن هذه النسب جاءت متساوية بين الجنسين مما يعني أن له تأثير نسبي فقط.

أما فيما يخص الذين قالوا بأنهم أحيانا ما يتبادلون علاقات التعاون مع زملائهم، فإن معظمهم يرون بأنهم يستطيعون الاعتماد على أنفسهم ولا يحتاجون إلى مساعدة الغير إضافة إلى أن هدفهم الأساسي هو العمل فقط. كما نستنتج أيضا أن العمال من ذوي الإعاقة يحتاجون إلى تبادل علاقات اجتماعية داخل العمل تقوم على أساس التعاون مع بعضهم البعض، لخلق جو اجتماعي لكي يستطيعوا أن يثبتوا ذاتهم أما المحيطين بهم من زملاء ورؤساء العمل وانهم كغيرهم من الأفراد العاديين قادرين على العمل والتواصل مع المجتمع.

### 3- عرض بيانات الفرضية الثالثة:

جدول 3. يوضح العلاقة بين مستوى الدعم الذي يتلقاه العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة من طرف مسؤوليهم وكيفية

تعاملهم معهم حالة وقوعهم في أخطاء أثناء العمل. المصدر: من إنجاز الباحثين

المجموع		لا اتلقى أي دعم		مستوى منخفض		مستوى متوسط		مستوى عالي		مستوى الدعم	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
17,14	6	33,33	1	-	-	11,76	2	23,07	3		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
82,86	29	66,64	2	100	2	88,24	15	76,93	10		
100	35	100	3	100	2	100	17	100	13		

من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه والتي تبين العلاقة بين مستوى الدعم الذي يتلقاه العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة وكيفية التعامل معهم حينما يقعون في أخطاء أثناء العمل فجاءت أغلب الإجابات بنسبة 82,86% من العمال الذين يرون أن المؤسسة تسعى لتصحيح أخطائهم عند الوقوع فيها، بالمقابل نجد النسبة الأدنى تمثلت في أن المؤسسة تتناسى الخطأ وتتخطاه وذلك بنسبة 17,14%. في حين تنعدم إجابات حالات الدراسة حول احتمال تسليط العقوبات عليهم. وكانت النسبة الأعلى في سعي المؤسسة لتصحيح أخطاء عمالها وذلك عند الفئة التي تشعر بمستوى دعم متوسط بنسبة 88,24%، أما الفئة التي لم تتلق أي دعم فقدت نسبتها بـ 33,33%.

يتضح لنا من النتائج السابقة أن العامل من ذوي الإعاقة لا يستطيع أن يندمج في عمله وفي مؤسسته إذا لم يتلق معاملة جيدة من قبل مسؤوليه، إذ أن دعم المسؤولين وأسلوبهم في التعامل مع العمال ينعكس على أدائهم المهني، فحتى ولو اضطر المسؤولون إلى اتخاذ عقوبات بشأن بعض العاملين، فالواجب اشعارهم بأن العقوبة موجبة أساسا إلى العمل غير المشروع الذي قاموا به وليست موجبة إليهم، و من خلال الإجابات التي أماننا نجد أن أغلب المسؤولين لا يطبقون نظام العقوبات، بل يلجؤون إلى تصحيح الأخطاء التي قد يقع فيها العاملين وذلك من أجل الحفاظ على التقدم في العمل والرفي بمستوى إنجازهم حيث أنهم من خلال هذا الأسلوب يحفزون عمالهم بطريقة غير مباشرة، أما بالنسبة لاحتمال تناسي الخطأ الذي قد يقع فيها العمال فهذا راجع إلى مراعاة إعاقاتهم وعجزهم، وهذا ما تؤكد نتاج الجدول حيث لم ترد إجابات حول تسليط عقوبات عليهم إضافة إلى أن مثل هذا الأسلوب في التعامل مع أخطاء العاملين من شأنه أن ينعكس على شعور العامل بمدى الدعم الذي تمنحه المؤسسة وصاحب العمل وبالتالي شعوره بالولاء والانتماء للمؤسسة التي يعمل بها وعليه فكانت آراء أغلب الحالات حول دعم مسؤوليهم جاء بمستوى متوسط يليه المستوى العالي ليقل عند المستوى المنخفض، وعند تلقي أي دعم فهذا إن دل على شيء فإنه يدل على مدى وعي المؤسسة ومدى تقبل المسؤولين للشخص المعاق وإعاقته.

جدول 4. يوضح العلاقة بين الجو الاجتماعي في محيط العمل ودرجة مساهمته في اندماج العاملين من المعاقين. المصدر:

من إنجاز الباحثين

المجموع		ليست راضيا		درجة منخفضة		درجة متوسطة		درجة عالية		الرضا عن جو الاجتماعي للعمل مساهمة الظروف في الاندماج	
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
31,42	11	-	-	-	-	4,76	1	100	10		
62,87	22	-	-	66,67	2	95,24	20	-	-		
5,71	2	100	1	33,33	1	-	-	-	-		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
100	35	100	1	100	3	100	21	100	10		

من خلال الشواهد الكمية في الجدول السابق يتضح أن أكبر نسبة 62,87% من حالات الدراسة يرون بأن ظروف العمل تساهم في اندماجهم المهني بدرجة متوسطة، حيث أن الرضا عن ظروف عملهم كانت متوسطة هي الأخرى وقدرت بنسبة 95,24% وتلها نسبة 31,42% من إجابات المبحوثين الذين يرون أن الجو الاجتماعي في العمل تساهم في اندماجهم في بدرجة كبيرة، لتكون النسبة الأقل 5,71% حول مساهمة ظروف العمل على الاندماج فيه بدرجة منخفضة، في حين لم ترد أي إجابات حول عدم مساهمة ظروف العمل في الاندماج المهني.

يتبين لنا أن بيئة العمل المناسبة للمعاقين من حيث عواملها اللامادية، هي أمر مساعد على الاندماج المهني وهذا ما فسرتة إجابات حالات الدراسة حيث وكلما كانت درجة رضاهم عن ظروف العمل متوسطة أثر ذلك بشكل متوسط على اندماجهم، وكلما كانت درجة رضاهم عن تلك الظروف منخفضة كانت درجة اندماجهم منخفضة وهكذا.

فمن شأن ظروف العمل أن تؤثر تأثيراً إيجابياً على أداء الفرد المعاق وإثبات نفسه في مكان العمل، كما أنها تساعد في استقراره، ومنع تسربه من العمل وبالتالي يكون اندماجه إيجابياً.

والمقصود بظروف العمل هنا هو الجو الاجتماعي في محيط العمل أي تلك التي تشمل العوامل البشرية من إدارة اليد العاملة والعلاقات الاجتماعية، والظروف النفسية للعامل إضافة إلى المجهود الذي يبذله العامل المعاق في عمله فظروف العمل الجيدة تزيد من دافعية الأفراد نحو الإنتاج، وهذا ما يزيد رغبته في إبراز قدراته في انجاز الأعمال وذلك بمعرفته لأحسن السبل والوسائل فإذا كانت هذه الصفات هي الطبيعية في العامل العادي، فما بالك بالعامل من ذوي الإعاقة، فهي ترضيه كلما حققها. وعدم تحقيقها يؤدي إلى توتره وبالتالي توتر علاقاته بمسؤوليه، وهذا يؤكد على وجود مشاكل تتعلق بشخصيته وقيود مفروضة عليه تعكر صفوة العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة بصفة عامة والقسم أو المصلحة التي يعمل بها بصفة خاصة.

ومن هنا يمكن القول بأن ظروف العمل الجيدة كفيلة بتحقيق الرضا المهني لذا فإن أغلب العمال المعاقين يرون أن الجو الاجتماعي السائد في محيط عملهم يساهم في درجة اندماجهم المهني.

#### سابعاً: الاستنتاج:

- أظهرت لنا نتائج دراستنا أن للعمال من ذوي الإعاقة مكانة اجتماعية بين زملائهم في العمل وأنهم يحظون بالاحترام كما يتم مراعاة إعاقتهم من طرف المشرفين عليهم في العمل والمسؤولين والزملاء، والسبب يرجع على مدى التزام العاملين واخلاصهم وتفانيهم في العمل إضافة إلى الجهد الذي يقومون به بالرغم من وجود إعاقة، زيادة على ذلك رغبتهم الملحة في العمل، كما يدل هذا أيضاً على مدى تقبل الجماعة لهذا المعاق، الأمر الذي يزيد من دافعية العامل نحو العمل والاستمرار فيه و السعي نحو نيل أعلى المراتب، مما يزيد من تماسك الجماعة وترابطها وهذا الأخير سينعكس بالإيجاب على إنتاجية جماعة العمل وعلى درجة اندماجهم في الوسط المهني.

- كما توصلنا كذلك إلى أنه عند وقوع العامل في خطأ أثناء العمل، فإن المسؤولين يقومون بتصحيح الخطأ لهذه الفئة دون اللجوء إلى أساليب أخرى كتسليط عقوبة مثلاً، مما يعني أن هناك مراعاة للعمال المعاق والتجاوز عن أخطائه حتى ولو وأن كانت في أغلب الأحيان غير مقصودة، الأمر الذي يعكس أسلوب المعاملة الحسن من طرف المسؤولين والذي يزيد من مستوى ولاء العامل وينعكس بالإيجاب على أدائه مما يؤدي إلى الاندماج أكثر في الوسط المهني.

- ضف إلى ذلك فإن الجو الاجتماعي السائد في محيط العمل يؤثر على عملية اندماج العاملين المعاقين، والذي يحدد بدوره درجة اندماجهم في عملهم، فظروف العمل الجيدة تزيد من فرص استغلال مهارات وإمكانات العاملين والاستفادة منها وذلك ينعكس بصورة إيجابية على العامل والمؤسسة.

- كما توصلنا كذلك إلى أنه عند وقوع العامل في خطأ أثناء العمل، فإن المسؤولين يقومون بتصحيح الخطأ لهذه الفئة دون اللجوء إلى أساليب أخرى كتسليط عقوبة مثلاً، مما يعني أن هناك مراعاة للعمال والمعاق والتجاوز عن أخطائه حتى ولو وان كانت في أغلب الأحيان غير مقصودة، الأمر الذي يعكس أسلوب المعاملة الحسن من طرف المسؤولين والذي يزيد من مستوى ولاء العامل وينعكس بالإيجاب على أدائه مما يؤدي إلى الاندماج أكثر في الوسط المهني.

- لقد أكدت لنا نتائج الفرضيات التي طرحناها في هذه الدراسة أن للجوانب والاجتماعية تأثير على عملية اندماج العامل المعاق محل الدراسة، وتوضح لنا أنه كلما كانت هذه الجوانب محققة بطريقة إيجابية ومناسبة لكل إعاقته ووفق احتياجات ومتطلبات العامل المعاق فإنها بالضرورة تجعل من عملية الاندماج والانسجام سهلة ومرنة وستؤثر على عمله بطريقة إيجابية، بينما سيحدث العكس إذا تم إهمال هذه الجوانب وتجاهلها خاصة وأن لفئة المعاقين متطلبات واحتياجات خاصة بنوع الإعاقته ودرجتها.

#### 5- الخاتمة:

بينت هذه الدراسة أن العامل المعاق كغيره من الأفراد العاديين قادر على تحقيق الاندماج في عمله، لكن يتطلب الأمر مزيداً من الخصوصية نظراً للإعاقته وطبيعتها ودرجتها بالنسبة لهذا العامل المعاق.

هذا وتلعب الجوانب الاجتماعية داخل المؤسسة دوراً كبيراً في تحديد مستوى الاندماج المهني، فعلاقات العامل سواء مع رئيسه أو زملائه والمكانة المهنية التي يحتلها بين جماعة عمله كلها تؤثر في درجة انسجامه وتوافقته مع عمله، باعتبار أن البيئة التي يعيش فيها العامل داخل المؤسسة تتطلب نوعاً من الاتصال الداخلي بين مختلف العمال سواء كانت هذه الاتصالات رسمية أو غير رسمية فهي تؤثر في تحسين اندماجهم إذا كانت جيدة.

فالجو الاجتماعي السائد في محيط العمل يؤثر بدون شك في مدى اندماج وانسجام العامل بعمله، فإهمال العلاقات الشخصية بين العاملين وبعضهم وبيئتهم وبين إدارة المؤسسة والقيادة الديكتاتورية وعدم مراعاة خصوصية المعاقين كل هذا يؤثر بالنسبة لاندماج العامل المعاق مهنيًا.

ولا بد علينا أن نعي جيداً أن مختلف الجوانب تلعب دوراً محددًا في تحديد الاندماج المهني لدى العامل، لكن درجة تأثير هاته الجوانب تختلف من فرد لآخر نتيجة الفروق الفردية التي يتمتع بها الأفراد، ونوع كل إعاقته ونوعها ودرجتها، كما تختلف من منظمة لأخرى نظراً لطبيعتها وحجمها وكذا نوعية الأعمال التي تقوم بها كل مؤسسة.

إضافة إلى هذا فإن هناك عوامل أخرى تلعب هي الأخرى دوراً بارزاً في تحديد درجة الاندماج المهني لدى العمال كالعوامل النفسية والعوامل المهنية والظروف الفيزيائية إضافة إلى البيئة الخارجية بمختلف ما تشهده فهي تؤثر في اندماج العامل وتعتبر عاملاً مهماً لتحقيق التوافق والانسجام المهني له، لأن العامل لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن مجتمعه الذي يؤثر فيه.

- قائمة المراجع:

- موقع الإنترنت <https://uomustansiriyah.edu.iq/media/lectures.pdf>، : شوهده يوم جويلية 2020. (s.d).
- إحسان حفزي. (2008). علم الاجتماع والتنمية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
- أحمد زكي بدوي. (2006). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان، ص 128.
- آخرون، أحمد زايد. (2006). رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية. القاهرة: مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
- إدريس عزام. (2010). مشكلات إدارة التنمية. مصر: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- إس يعي، و ارتون. (2014). علم إجتماع النوع (المجلد ط1). (هاني خميس أحمد عبده، المترجمون) القاهرة: المركز القومي للشرحة.
- الدولي البنك الدولي. (2005). النوع والتنمية في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، المرأة في المجال العام. دار سافي-البنك الدولي.
- الراس، س. ح. (2010-2021). علاقة الجهوية الموسعة بمباردة الحكم الذاتي. Consulté le 05 12, 2021, sur <https://platform.almanhal.com/Files/>
- الطاهر حداد. (2011). إمرأتنا في الشريعة والمجتمع. (محمد الحداد، المترجمون) بيروت: دار الكتاب اللبناني.
- باقر النجار. (1985). المرأة العربية وتحولات النظام الاجتماعي العربي - حالة المرأة العربية الخليجية. مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 4. بداع عرفة. (26 06 2019). مشاهدة الطلبة الجامعيين لبرنامج قناة الشروق نيوز (مذكرة الماستر الأكاديمي). ورقة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقة: جامعة قاصدي مرباح.
- بن سعد، محمد الحميد. (2007). مرض السكر أسبابه ومضاعفاته وعلاجه. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- بوحوش، الذنبيات، و محمد محمود عمار. (1992). مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ص 30.
- تايلور شيلي. (2008). علم النفس الصحي. عمان الأردن: دار حامد.
- ترجمة عبد الصابور شاهين، مالك بن نبي. (1983). ميلاد المجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية. ص 63.
- تضامر زهري حصون. (1993). تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي. الرياض: دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب.
- داورتي جيمس، بالتسغراف روبرت: ترجمة وليد عبد العي. (ديسمبر 1985). النظريات المتضاربة في العلاقات الدولية. ط1، ص 140.
- سمية عليوة. (2016). علاقة كل من مصدر الضبط الصحي والكفاءة الذاتية بالسلوك الصحي لدى مرضى السكري النوع الأول (أطروحة دكتوراه). قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا، باتنة الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة 1.
- سمية عليوة، و نور الدين جبال. (مارس، 2015). مصدر الضبط الصحي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى مرضى السكري. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، الصفحات 33-47.
- عبد الباسط عبد المعطي. (2002). ، اعتماد علام، العولمة وقضايا المرأة والعمل. مصر: مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس.
- عبد الكريم سيتوح. (بلا تاريخ). المرأة بعد عام المرأة. محاضرة ألقاها في الملتقى 11 للفكر الإسلامي. ورقة.
- عثمان يخلف. (2001). علم نفس الصحة: الأسس النفسية والسلوكية للصحة. الدوحة قطر: دار الثقافة للطباعة والنشر.
- عنصر العياشي. (2008). الأسرة في الوطن العربي، أفاق التحول من الأبوية إلى الشراكة. مجلة عالم الفكر، المجلد 36.
- فرانسييس فوكاياما. (1994). رأس المال الاجتماعي والاقتصاد العالمي. أبو ظبي، دولة الإمارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات للبحوث الإستراتيجية .
- فرانسييس فوكوياما. (1998). الثقة الفضائل الاجتماعية لتحقيق الازدهار (المجلد ط1). الإمارات: الإمارات العربية للبحوث الإستراتيجية.
- في العراق برنامج الأمم المتحدة. (2012ب). التمكين الاقتصادي للمرأة - دمج المرأة في الإقتصاد العراقي.
- كمال حماد. (1998). لتزاعات الدولية (دراسة قانونية دولية في علم النزاعات). ط1، ص 11.
- لبنى أحمان. (2012). دور كل من المساندة الاجتماعية و مصدر الضبط الصحي في العلاقة بين الضغط النفسي و المرض الجسدي (أطروحة دكتوراه). علم النفس العيادي، باتنة الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة 1.

- محمد بومخلوف. (2001). التوطن الصناعي وقضايا التنمية في الجزائر، التجربة والأفات (المجلد ط1). الجزائر: دار الأمة.
- محمد سيد فهي. (2012). مشاركة المرأة في مجتمعات العالم الثالث. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- محمد عبد الفتاح محمد. (2006). الجمعيات الأهلية النسائية وتنمية المجتمع. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- مديحة أحمد عبادة. (2011). علم الإجتماع العائلي المعاصر. الإسكندرية: دار الفجر للنشر و التوزيع.
- معتز سيد عبدالله. (2000). بحوث في علم النفس الاجتماعي و الشخصية. القاهرة مصر: دار غريب للطباعة.
- موريس أنجريس. (2004). منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية: تدريبات عملية. الجزائر: دار القصة للنشر.
- مي غضوب، و إيما شكليروبي. (بلا تاريخ). الرجولة المتخيلة الهيمنة الذكورية والثقافة في الشرق الأوسط الحديث. لبنان: دار الساق.
- نورالدين جبالي. (2007). علاقة الاضطرابات السيكوسوماتية بمصدر الضبط الصحي دراسة ميدانية (أطروحة دكتوراه). قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا، باتنة الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة 1.
- وأخرون، إبراهيم مذكور. (1957). معجم العلوم الاجتماعية. ص ص546،545.
- وسيلة بن عامر، و فايزة حلاسة. (11 02, 2018). السرطان في المخيال الاجتماعي الجزائري دراسة نفسو أنثروبولوجية. مجلة التغير الاجتماعي، الصفحات 401-416.
- وليدة مرازقة. (2009). مركز ضبط الألم و علاقته باستراتيجيات المواجهة لدى مرضى السرطان (مذكرة ماجستير غير منشورة). قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا، باتنة الجزائر: جامعة الحاج لخضر باتنة 1.
- Bourdieu, P. (2006). le capital social, notes provisoires in / le capital social performance, équité et réciprocité. Paris : Edition la découverte.
- Lallement, A. B. (2006). Le capital social. paris: édition la découverte.
- Langlois(S), F. (1997). Présentation-Réseaux,Structures et Rationalité. 3.
- Nan, L. (2001). Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. U.K: Cambridge Université Press.
- Valck, C., & Vink, J. (1996, Juillet 28). Locus de santé de controle et la qualité de vie des patients attients de cancer du poumon patient. Educ Couns, p. 179.