



العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني  
(دراسة حالة بمدينة الأغواط)

*The worker with special needs and professional integration  
(case study in The City of LAGHOUAT)*

د. زيزاح سعيدة  
جامعة عمار ثليجي / الأغواط (الجزائر)  
S.zizah@yahoo.fr

بن تواتي مروة\*  
جامعة عمار ثليجي / الأغواط (الجزائر)  
me.bentouati@lagh-univ.dz

المخلص:	معلومات المقال
<p>سنتناول من خلال هذا المقال شريحة مهمة، وهي فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في مجتمعنا الجزائري، وسنخص من هذه الشريحة فئة العاملين من ذوي الإعاقة بتنوعها، وما يتعلق بعملية الاندماج المهني لدى هذه الفئة، لذا فتهدف دراستنا إلى الكشف عن أهم العوامل التي لها صلة بعملية الاندماج المهني والتي تؤثر بالسلب والإيجاب على السلوك المهني للعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة وعلى أدائه، فتحقيق المعاق الاندماج في عمله هي بمثابة الانطلاق لتحقيق الاندماج الكلي في المجتمع، وللوصول لأهداف الدراسة فلقد اعتمدنا في جمع البيانات على منهج دراسة الحالة وذلك من خلال التوجه إلى بعض من المؤسسات بمدينة الأغواط ممن يشتغل بها عمال معاقين.</p>	<p>تاريخ الارسال: 23 افريل 2021</p> <p>تاريخ القبول: 14 جانفي 2022</p> <p><b>الكلمات المفتاحية:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ذوي الاحتياجات الخاصة</li> <li>✓ المعاق</li> <li>✓ الإعاقة</li> </ul>
Abstract :	Article info
<p><i>Through this study, we will address an important segment, which is the category of people with special needs in our Algerian society, and we will single out this group of workers with disabilities in its diversity, and related to the process of professional integration in this group, so our study aims to reveal the most important factors related to the process of professional integration, which affect negatively and positively the professional behavior of the worker with special needs and his performance. Collecting data on the case study curriculum by going to some of the institutions in LAGHOUAT city where disabled workers work..</i></p>	<p>Received 23 April 2021</p> <p>Accepted 14 January 2022</p> <p><b>Keywords:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Persons with special needs</li> <li>✓ disabilities,</li> <li>✓ professional integration</li> </ul>

## مقدمة:

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، علما بأن الإعاقة ليست اكتشاف معاصر بل هي قديمة قدم الزمان ولكن الرعاية والاهتمام بهم هي من الأمور الحديثة، لذا يجب على المجتمع ممثلا في مختلف مؤسساته الأخذ بأيديهم والنهوض بهم حيث يعتبر الاهتمام بالمعاقين من دلائل معايير تقدم الأمم والمجتمعات. وفي السنوات الأخيرة بدأت تُوجه الجهود نحو تأهيل ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة لتطور الفكر الإنساني وتكافؤ فرص المساواة ليتمكنوا من العيش في سعادة وفق إمكاناتهم وقدراتهم.

وبما أن التشغيل حق من حقوق المعاقين قد أقره القانون الاتحادي رقم "29" لسنة 2006 م في شأن حقوق ذوي الإعاقة، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006، فلا ينبغي التعامل معه كهبة تمنحها الشركة أو المؤسسة للمعاق على شكل مساعدة مالية مع نهاية كل شهر، بل ما نريده هو أن يستثمر هذا التشغيل القدرات الكامنة لدى المعاق، ويطورها في عمل مثمر ايجابي مهما بلغت بساطته كي لا تكون عملية التشغيل شكلية، وتحقق الهدف المراد منها.

وعلى الرغم من التشريعات والنصوص والاتفاقيات الصادرة بحق ذوي الاحتياجات الخاصة ورعايتهم إلا أن الواقع غير ذلك بسبب النظرة السلبية من المجتمع إليهم. وعليه فهناك عدة عوامل تساهم في اندماج ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل من بينها العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية، كما تعتبر بيئة العمل كما تعتبر بيئة العمل المناسبة للمعاقين من حيث عواملها المادية والبشرية، أمرا مساعدا في التكيف والاستقرار المهني، حيث يحتاج المعاق إلى توفر عناصر الأمان والسلامة المهنية وإجراء بعض التعديلات على بيئة العمل لتناسبه. فبيئة العمل الآمنة والميسرة من

تعتبر فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من بين الفئات الهشة التي لازالت تعاني من وجود عراقيل وعوائق تحول دون اندماج وانخراط هذه الفئة في المجتمع، وذلك على اعتبار أن المعاقين كثيرهم من المواطنين، له الحق في العمل خصوصا مع تزايد عدد الخريجين من ذوي الاحتياجات الخاصة، إذ تتطلب عملية دمج المعاقين في المجتمع بتطويع وتنظيم عناصر البيئة المختلفة بما في ذلك بيئة العمل بما ينسجم مع إمكانيات وقدرات المعاق.

وبالرغم من وجود موثيق وقوانين تكفل حقوق المعاق إلا أن الواقع غير ذلك فلازالت فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في العديد من البلدان وخاصة العالم الثالث تعاني من التهميش وذلك في عدة مجالات أهمها التأهيل والعمل، فهم بحاجة إلى التوجيه المناسب من أجل الحصول على عمل أو مهنة وحرفة مناسبة تكفل لهم فرص عمل مناسبة وتضمن لهم خصوصية معينة من أجل فك عزلتهم وإتاحة مساحة أكبر للمشاركة في المجتمع وتسهيل دمجهم فيه وممن حولهم من أفرادهم لضمان الاندماج الكلي والفعلي في الفعاليات العامة والمختلفة، فعملية دمج المعاق تكون بداية من الأسرة والتعاون مع المؤسسات التربوية والاجتماعية والخدمية حتى يتمكن من ادماجه في تلك المؤسسات والاستفادة من خدماتها في ضوء التشريعات والقوانين المحلية الخاصة برعاية ودمج المعاق تعليميا واجتماعيا ووظيفيا.

## إشكالية الدراسة:

إن مشكلة الإعاقة مشكلة مجتمعية بحيث لا يخلو أي مجتمع مهما بلغ من سبل التقدم والتطور من وجود إعاقات على اختلاف أنواعها ودرجاتها، بل ومهما اتخذت من إجراءات الوقاية والحماية. وهذا الأمر هو ما يجعل موضوع الإعاقة يحظى باهتمام كبير. لقد خطت معظم الدول العالم خطوات واسعة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين وقدمت الخدمات اللازمة لهذه الفئة باعتبارهم جزءا من المجتمع لهم نفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات، فالإنسان المعاق

2- توفر الجوانب الاجتماعية من قيادة واتصال، تعد أحد المتطلبات الأساسية المساعدة على اندماج فعلي لذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المهني.

3- تزويد مكان العمل بالجوانب المهنية من تأهيل وتدريب وظروف فيزيقية، تعد أحد المتطلبات الوظيفية المحفزة على نوع وكمية الأداء والمعبرة على الاندماج الحقيقي لهم في الوسط المهني.

#### أهداف الدراسة:

- الكشف عن الظاهرة محل الدراسة ميدانيا، أي التشخيص عن واقع ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجهم المهني في مدينة الأغواط.

- الكشف عن الخصوصية التي تقدمها المؤسسة محل الدراسة للعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة.

- توضيح نوع الخدمات التي تقدمها المؤسسات لهاته الشريحة من المجتمع.

#### أولا: تحديد المفاهيم المتعلقة بالدراسة:

##### 1- مفهوم العامل:

##### 1-1- اصطلاحا:

كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه. وإذا وردت كلمة عامل منفردة فإنها تشمل المستخدمين والعمال اليدويين جميعا (بدوي، 1984، صفحة 238). وهو كل عامل يشتغل في وظيفة بالمؤسسة قد تكون نسبيا ومصنفة في المستويات الإدارية، ومدرجة في قائمة فئات المراتب (كشرد، 2007، صفحة 105).

1-2- إجرائيا: والمقصود بالعامل هنا: كل شخص من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة يؤدي نشاط معين -أي أنه يعمل في مهنة معينة- لتحقيق هدف معين وفي إطار مؤسسة معينة ولقاء أجر محدد، ليساهم في الإنتاج والتنمية.

#### 2- مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة:

1-2- اصطلاحا: عرفته منظمة اليونسكو سنة 1977م:

أهم المعوقات التي تواجه تشغيل المعاقين كون البيئة الميسرة تساهم في تكيف الشخص المعاق مع بيئة العمل واستقراره ونجاحه فيها.

وبناء على ما سبق فتم صياغة الاشكالية في التساؤل الآتي:

- اندماج الفرد العادي في الوسط المهني يتطلب توفر جملة من المؤهلات لديه تجعله يستجيب لمتطلبات الوظيفة، الأمر ذاته مع ذوي الاحتياجات الخاصة مع فارق جوهري، أن تلك المتطلبات الوظيفية يتم تكيفها مع نوع الإعاقة لديهم. فما هي جهود المنظمة محل الدراسة في ذلك؟ وإلى أي درجة يمكن خلق اندماج فعلي لهذه الفئة في عالم الشغل؟

ويتفرع هذا التساؤل الرئيسي إلى ثلاثة أسئلة فرعية هي:

1- يقتضي الاندماج المهني للعمال من ذوي الاحتياجات الخاصة توفير الجانب النفسي في الوسط المهني، فهل يتم مراعاة هذا الجانب في المؤسسة محل الدراسة؟

2- يقتضي الاندماج من ذوي الاحتياجات الخاصة توفير الجانب الاجتماعي في الوسط المهني، فهل يتم مراعاة هذا الجانب في المؤسسة محل الدراسة؟

3- تهيئة مكان العمل بالجوانب المهنية من شأنها أن تساعد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة على اندماجه في عمله، فهل يتم مراعاة هذه الجوانب في المؤسسة محل الدراسة؟

#### الفرضية العامة:

اندماج الفرد العادي في عالم المهنة يتطلب توفر جملة من المؤهلات لديه تجعله يستجيب لمتطلبات الوظيفة الأمر ذاته مع ذوي الاحتياجات الخاصة مع فارق جوهري، يتمثل في تكيف تلك المتطلبات الوظيفية مع نوع الإعاقة لديهم.

#### الفرضيات الجزئية:

1- مراعاة الجوانب النفسية من روح معنوية والرضا عن العمل ودرجة الانتماء، أحد المتطلبات المساعدة على اندماج ذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المهني.

من التصنيف والدونية، على اعتبار أن هذا الشعور سينتقل من المستوى الذاتي إلى المستوى الاجتماعي غير متصل التأثير بمدلوله النفسي والاجتماعي (المادي و المعنوي) وبعده التكيفي فالاندماجي ذلك أن الحياة الصحية لا تعني أجساد سليمة، فالصحة هي حالة موجبة من غياب الاعتلال الجسدي والمعنوي على حد تعبير "نادر الفرجاني" (عيسات، 2014، صفحة 170).

2-2- إجرائيا: من خلال ما سبق وعلى أساس أبعاد مشكلة الدراسة فنرى بأن مصطلح ذوو الاحتياجات الخاصة يدل على أن المجتمع يتكون من فئات، ومن بينها فئات تتفرد بخصوصية معينة، وهم أشخاص تعوقهم أسباب جسمية أو عقلية أو حسية - وراثية كانت أم مكتسبة- عن إشباع احتياجاتهم، وعلى أداء عمل مناسب والاستقرار فيه، ولذلك فهم يحتاجون إلى رعاية وتكفل خاص حسب طبيعة ونوع إصابتهم لكي يصبحوا من العناصر الفعالة والهامة في المجتمع.

### 3- مفهوم الاندماج المهني :

3-1- اصطلاحا: الإدماج بمعناه الشامل يعني مجموعة الإجراءات والممارسات التي من فرص الفرد في المشاركة في الحياة الطبيعية والأسرية والمجتمعية وتنمية شعوره بأنه قادر على الإنتاج والإبداع (السلطاني، 2014، صفحة 06،05).

أما مفهوم الدمج لدى "بيترون سوريكين": فلقد صاغه في شكل قانون مقسم على ثلاثة عناصر متدرجة في التعقيد ليصل في آخر مرحلة إلى الاندماج الوظيفي، الذي عبّر عنه بأنه اندماج في العمق، كما أنه لا يعني إدماج الأفراد في الجماعات والجماعات الصغرى في المجتمع الكلي ولكنه يعني اندماج عناصر ثقافية متباينة في البداية ومندمجة في النهاية (بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، د.ت، صفحة 52).

ولقد أكدت بعض الدراسات والأبحاث في مجال الأمراض المزمنة والإعاقة، بأن المريض أو المعوق هو ممثل وفاعل

بأنه الإنسان الذي ينحرف عن المجموعة التي ينتمي إليها من ناحية أو أكثر من النواحي الجسدية أو العقلية أو الاجتماعية بطريقة ينتج عنها مشكلة خاصة بالنسبة لتربيته أو سلوكه (حمزة، 1993، صفحة 04). ويعرف المعاق وفق الاتفاقيات الدولية على أنه: هو المصاب بإعاقة مزمنة أو حادة.

وعرف "صماواثيل ويشك" المعاق بأنه: هو من فقد قدرته على مزاوله عمله، أو القيام بعمل آخر نتيجة لقصور بدني أو جسمي أو عقلي، سواء أكان هذا القصور بسبب إصابته في حادث، أو مرض، أو عجز وُلد به (أبو ليث الخير آبادي و وآخرون، 2015، صفحة 516).

وأما المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم سنة 1982، فلقد عرفت الإعاقة على أنها: "تحد من مقدرة الفرد عن القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر العناصر الأساسية لحياتها اليومية من سبيل العناية بالنفس، أو ممارسة العلاقات الاجتماعية أو النشاطات الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعية " (حسين، 1990، صفحة 12).

وبخصوص الجزائر فإن تحديد صفة المعاق يكون بناء على خبرة طبية من ذوي الاختصاص بناء على طلب من المعني أو أوليائه أو من ينوبه لأن التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية كما نصت على ذلك المادة 03 من القانون 09/02 وبناء على قرار اللجنة الطبية يتم تحديد صنف الإعاقة حسب أحكام المنشور الوزاري المشترك رقم 01 المؤرخ في: 1993/01/31 الصادر عن وزارتي العمل والحماية الاجتماعية والصحة.

و برؤية سوسيولوجية تحليلية واقعية لاصطلاح المعوقين، و من خلال ما ورد من تعريفات تتعلق بذلك فان هذا الاصطلاح يشوبه نوع من الغموض و اللاوظيفية استنادا إلى منظور السياق الواقعي للضبط المفهومي، إذ أنّ لفظ معوق له أثر سلبي على الشخص المراد بالتسمية، فهي نوع

أن المعاقين خريجي مراكز التأهيل يختلفون عن المعاقين غير المؤهلين من حيث القدرة على التعامل مع المشكلات نتيجة إعدادهم بطرق وآليات عمل جديدة ومهنية و تم تعريضهم للمشكلات الحديثة، إلا أن أصحاب العمل مازالوا يتخوفون من المعاقين خريجي مراكز التأهيل وينظرون إليهم على أنهم أقل قدرة على أدائهم لوظائفهم مقارنة مع العمال الأسوياء.

## 2- الدراسة العربية :

\*دراسة "رنا محمد صبحي عوادة" 2007 والموسومة ب: دمج المعاقين حركيا في المجتمع بيئيا واجتماعيا (دراسة حالة في محافظة نابلس) (عوادة، 2007) 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 تطوعها بما ينسجم مع إمكانيات المعاق واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الميداني وذلك من خلال تعبئة الاستمارة عبر المقابلات التي تم اجرائها 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.

## 3- الدراسة المحلية:

\*دراسة " أحمد مسعودي "2014 والموسومة بالإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى (دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الإعاقة بالجزائر). (مسعودي، 2014) هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الآليات والميكانيزمات التي تكتنف عملية البحث عن وظيفة أو منصب عمل بالنسبة للشباب ذوي الإعاقة

اجتماعي. حيث أنه يساهم في البناء الاجتماعي لجماعة المرضى أو المعوقين (Paicheler.H.Beaufils.B, 1989, p. 287).

وعليه فان مصطلح الاندماج المهني يعني: مرحلة مبدئية من الزمن تمتد منذ استقطاب العامل الجديد إلى حين تأقلمه في وظيفته وتعرفه على معارف جديدة في وظيفته وعلى زملائه في العمل وفي بعض المؤسسات تطبق بعض الأدوات الخاصة في مرافقة العمال المستقطبين حديثا وذلك سعيا لاندماجهم سريعا في مناصبهم الجديدة (Herrbach, 2009, p. 121).

## 3-2- إجرائيا:

هو تمكين فئات المعاقين من ممارسة حياتهم بشكل سوي مع باقي أفراد المجتمع من خلال مساعدتهم على التطور اجتماعيا وذلك بتكليف الجوانب الاجتماعية والمهنية لهم، وتشغيلهم وتوفير مواقع العمل المناسبة لهم مع مراعاة الحاجات الخاصة لكل فرد واختيار ما يناسبه من الظروف البيئية، لكي يصبح مندجما كلية مع عمله.

ثانيا-الدراسات السابقة: إن الموضوع الذي نحن بصدد دراسته يتناول أهم العوامل المساعدة على تحقيق الاندماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في إطار علم الاجتماع، ولهذا نجد العديد من الدراسات التي تناولت موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة، ولكن كل دراسة تناولت جانب معين لدى هذه الفئة، ولهذا نجد أن 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-الدراسات الأجنبية :

\* نجد كل دراسة كل من "ماركو" 2008 (Gloria, 2008) و "ريكو" 2009 (Tsai-sheng, 2009) التي هدفت كل منهما إلى التعرف على آراء مشغلي المعاقين خريجي مراكز التأهيل بمستوى أدائهم المهني، وتوصلنا إلى



1-العوامل النفسية: وتشمل الظروف السيكولوجية للعمل وأثر هذه الأخيرة على نفسية العامل المعاق ومن بينها:  
\*الشعور بالانتماء: فعندما يصبح العامل راضيا عن وجوده في المؤسسة فإن ذلك يجعله يحس أنه فرد من هذه الجماعة الكبيرة وأن هدفها هي هدفه.  
\*الروح المعنوية: بحيث لا بد من الرفع من الروح المعنوية خاصة عند فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فهي القوة التي يستند عليها العاملون لتحقيق أهدافهم وزيادة الإنتاج.  
\*الشعور بالرضا عن العمل: وتتمثل في درجة اشباع العمل لحاجيات العامل المعاق، فكلما حقق له عمله اشباعا كافيا كلما زاد شعوره بالارتياح والرضا نحو عمله والعكس صحيح.

2-العوامل الاجتماعية: وتتمثل في وجود علاقات اجتماعية تضامنية بين العمال أنفسهم وكذا علاقات طيبة بين المسؤولين والإدارة. أي أنها تشمل نمط الاتصال والإشراف، وجانب المعاملة من قبل المسؤولين.  
3-العوامل المهنية: وتشمل تأثير ظروف العمل كالمحيط الفيزيقي للعمل من حرارة رطوبة إضاءة وتهوية، وتأثير كل من الوضعية المهنية الترقية والأجر وطرق التدريب وأوقات العمل وكل ما يتعلق بنشاط العمل وتأثيره على أداء العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة.  
خامسا: الدراسة الميدانية:

1-مجال الدراسة:  
أ-المجال الزمني: انطلقت الدراسة من 2018/12/10 إلى غاية 2019/05/20.  
ب-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، وقدر عدد المؤسسات بـ 13 مؤسسة .  
ج-المجال البشري: لقد تمثل المجال البشري لدراستنا في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة حيث ضمت كل من الإعاقة

والمترجم 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 اتجاها هذه الفئة لإعادة بعث الأمل في نفوس هؤلاء وإدماجهم في الحياة العامة.

ثالثا-تعقيب على الدراسات السابقة:

مما تقدم يتبين أن هناك العديد من المشاكل التي تواجه فئة ذوي الاحتياجات الخاصة حيث أثبتت الدراسات الأجنبية أن أصحاب العمل مازالوا يتخوفون من المعاقين من خريجي مراكز التأهيل وينظرون إليهم على أنهم أقل قدرة على أدائهم لوظائفهم مقارنة مع العمال الأسوياء. 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 الاندماج 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-العوامل المساعدة على الاندماج المهني:

كما استخدمنا منهج تحليل المحتوى ونلجأ إلى تحليل المحتوى عندما نريد تحليل البيانات التي يتم جمعها باستعمال تقنية المقابلة بكل أنواعها وعند تحليل الأجوبة التي تم الحصول عليها من الأسئلة المفتوحة من الاستمارة. وفي دراستنا هذه تم استعمال منهج تحليل المحتوى وذلك لتحليل محتوى الأسئلة المفتوحة الذي تضمنه الاستبيان، فلجأنا إلى استخدام أسلوب التهيئة أو ما يعرف بالتحليل الفئوي. ويقصد به صياغة الفئات حيث أنه نوع من عملية استخراج خصائص مشتركة يضمها محتوى معين يتم جمعها في عناوين جامعة ذات دلالة: (الفئة هي "تمثيل طبقة من الأشياء يتم جمعها على أساس تقاسم خصوصيات مشتركة"، وبالتعويض، تعني فئة تحليل المحتوى "العلامة"، "العنوان" الذي يخص بفضله الباحث رسائل من نفس طبيعة ويقوم بتجميعها) (سبعون وجرادي، 2012، صفحة 231).

### 3- أداة الدراسة:

لقد تم الاعتماد على الاستبيان في دراستنا هذه، إذ يعتبر وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات، وبشيع 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 بالجوانب النفسية المؤثرة على اندماج العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

المحور الثالث: خاص بالجوانب الاجتماعية التي من شأنها أن تؤثر على عملية الاندماج المهني للعاملين من ذوي

الحركية والبصرية والعقلية والسمعية من كلا الجنسين ممن يشتغلون في مهنة معينة وفي مؤسسة معينة، وقدر 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 وتأثيرها 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 بمثابة لمجتمع البحث المراد دراسته (Albero, 2020).

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 تنتمي إليه هذه الحالة أو الوحدة بشرط أن تكون الحالة ممثلة للمجتمع الذي يراد تعميم الحكم عليه (لطيف متولي و غازي 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 إعاقة، كما تم أيضا الاستعانة بهذا المنهج من أجل التعرف على العوامل التي من شأنها أن تؤثر على اندماج الأفراد العاملين من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في وسطهم المهني.

خلال البيانات الإحصائية التي تم جمعها من ميدان الدراسة.

4-1- عرض بيانات الفرضية الأولى: الجدول رقم (01):  
التأثير الإيجابي للعمل على الحياة الاجتماعية للعمال من ذوي الاحتياجات الخاصة حسب الحالة الاجتماعية:

المجموع		أرمل		مطلق		متزوج		أعزب		الحالة الاجتماعية	تأثير العمل على الحياة الاجتماعية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
71,42	25	-	-	100	1	69,23	9	71,42	15	نعم	
28,58	10	-	-	-	-	30,77	4	28,58	6	لا	
100	35	-	-	100	1	100	13	100	21	المجموع	

المصدر: من إنجاز الباحثين.

إعاقة غالباً، وذلك بدلا من انتظار المعونة من الآخرين، وبالتالي تقليل العبء على الدولة، كما انه يتضمن تحرير مشاعره السلبية التي تعوق أدائه الاجتماعي كالغضب والشعور بالخوف والقلق والشعور بالذنب أو النقمة على المجتمع، كذلك فهو يعمل على تنمية المظاهر السلوكية الإيجابية لديه عن طريق تفريغ قدراتهم الكامنة وطاقاتهم ليحققوا درجة مناسبة من فهم الذات وكذا فهم الآخرين والتفاعل معهم، والاحساس بالمواقف الاجتماعية المختلفة. بالإضافة إلى ذلك نستنتج أن فئة العزاب هي الفئة الأعلى من حيث هذا التأثير الذي يحدثه العمل وهذا راجع إلى أنهم أكثر فئة بحاجة إلى العمل من أجل إثبات الذات للغير والاستقلالية التي قد يقدمها العمل لهم سواء المادية أو المعنوية، ومقابل ذلك نجد أن فئة المتزوجين يرون أن للعمل تأثير على حياتهم كون أنهم يسعون من خلال العمل إلى إعالة أسرهم بالدرجة الأولى إضافة إلى الصورة التي يمنحها العمل لرب الأسرة باعتباره قدوة لأفراد أسرته.

الاحتياجات الخاصة.  
المحور الرابع: خاص بالجوانب المهنية التي تؤثر على اندماج العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة في وسطهم المهني.  
4- عرض نتائج الدراسة: سنحاول أن نعرض في هذا العنصر أهم النتائج بصفة مختصرة والتي تحصلنا عليها من

من خلال الجدول أعلاه نجد أن أغلب الإجابات جاءت بالإيجاب حول تأثير العمل على الحياة الاجتماعية للعمال من ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك بنسبة 71,42% بينما جاءت الإجابات الباقية بعدم تأثير العمل على حياتهم الاجتماعية بنسبة 28,58%، كما نلاحظ أن للعمل تأثير كبير على حياة العزاب من العمال ذوي الإعاقة بنسبة 72,42% أما فئة المتزوجين فشكل ما نسبته 69,23%، بينما شكلت النسبة الأقل عند فئة المطلقين، أما بالنسبة لفئة العمال الذين يرون عدم تأثير العمل على حياتهم الاجتماعية فقدرت نسبتهم عند العزاب بـ 28,58%، ونسبة 30,77% عند المتزوجين والنسبة الأقل شكلتها فئة المطلقين. نلاحظ أن للعمل تأثير إيجابي بالنسبة للشخص المعاق فالعمل يعني أكثر من مجرد الكسب المادي، صحيح أنه عن طريق الأجر يستطيع العامل المعاق تحقيق الكثير من حاجاته الأساسية سواء كانت حاجات فيسيولوجية أو غير ذلك من الحاجات، إلا أنه هناك حاجات أساسية أخرى يمكن تحقيقها عن طريق العمل منها الحاجات النفسية، فالحصول على عمل له تبعات إيجابية، إذ يمنحه الاستقلالية النفسية من خلال الاستقلالية الاقتصادية ليصبح بذلك فرد مستقل بذاته يستطيع ممارسة حياته اليومية بشكل يضمن له ولأسرته العيش بكرامة لتخفيف مصاريفه اليومية واحتياجات



#### 4-2- عرض بيانات الفرضية الثانية: الجدول رقم (02): يوضح التعاون المتبادل بين زملاء العمل حسب الخبرة المهنية والجنس.

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

المصدر: من إنجاز الباحثين.

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 وأنهم كغيرهم من الأفراد العاديين قادرين على

من ملاحظتنا للجدول السابق 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 تأكدنا 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،

العمل والتواصل مع المجتمع.

#### 4-3- عرض بيانات الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (03): يبين تحصل العاملين على تدريب قبل توظيفهم ودرجة استفادتهم من فرصة التدريب حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي الحصول على تدريب ومساهمته في الاندماج		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	25	2	66,66	4	23,53	-	-	-	-	7	20
1	25	1	33,34	7	41,18	9	81,82	18	51,43	18	51,43
-	-	-	-	-	-	-	-	1	2,85	1	2,85
2	50	-	-	6	35,29	1	9,09	9	25,72	9	25,72
4	100	3	100	17	100	11	100	35	100	35	100

المصدر: من انجاز الباحثتين.

تعيشها مختلف المؤسسات في الوقت الحاضر أصبحت تفرض ضرورة توافق قدرات العاملين مع ما يستجد من تطورات سواء تكنولوجية أو تنظيمية بغية تحقيق ما تصبوا إليه هذه المؤسسات. إذ أن يعد التدريب العملية المكتملة للتعين، فلا يكفي أن تقوم المؤسسة باختبار الموظفين وتعيينهم، إنما يجب إعداد هؤلاء الأفراد وتنمية قدراتهم على أداء الأعمال المسندة إليهم ومساعدتهم على اكتساب الجديد من المعارف.

فبالنسبة للعمال من المستوى الجامعي والذين يرون أن التدريب يساهم فقط بالشيء القليل في اندماجهم، وهذا دليل على أنهم يعتمدون أكثر على قدراتهم وامكانياتهم، كما أن مستواهم التعليمي يمكنهم من التعرف والإحاطة بالكثير من المعلومات خاصة تلك التي تدخل ضمن اختصاصهم المهني، لهذا فالتدريب يعتبر شيء ثانوي بالنسبة لهم، إضافة إلى اطلاعهم على أغلب الأمور الإدارية وكل ماله علاقة بالتوظيف العمومي.

أما الفئة التي ترى أن فرص التدريب تساهم بشكل كبير في اندماجهم المهني فتمثلوا في فئة العمال ذو المستوى الثانوي، ذلك أن التدريب بالنسبة لهم يساعدهم على تنمية كفاءتهم المهنية والاجتماعية ويساعدهم على اكتساب مهارات جديدة تخولهم للتقدم في العمل، وبهذا فهم يرون أن مستواهم التعليمي غير كافي للتعرف على الوظيفة فمن شأن التدريب مساعدة العاملين على

يتضح من خلال الجدول السابق يتضح أن أغلب العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة قد تحصلوا على تدريب قبل مباشرتهم لأعمالهم، في حين بلغت نسبة الذين لم يتحصلوا على تدريب 25,72%. وقدرت النسبة الأعلى عند فئة العمال الذين يرون أن التدريب الذي تحتلوا عليه يساهم بشكل قليل في اندماجهم المهني حيث بلغت نسبتهم 51,43%، تليها النسبة العمال الذين يرون أن التدريب يساهم في اندماجهم في العمل وذلك بشكل كبير فقدرت نسبتهم بـ 20%، أما نسبة 2,85% فشكلتها نسبة العمال من تحصلوا على فرص للتدريب لكنها لم تساهم في اندماجهم. ونلاحظ أيضا أن فئة العمال من المستوى الجامعي هم أكثر فئة قالت بأنها تحصلت على تدريب وساهم هذا الأخير بشكل قليل في اندماجهم المهني وذلك بنسبة 81,82%، ونجد أيضا ممن ساهمت فرص التدريب في اندماجهم بشكل كبير تمثلت في فئة العمال من المستوى الثانوي، بالمقابل نجد أن نفس الفئة كانت الأغلب في نسبة العمال الذين لم يتحصلوا على تدريب وقدرت بـ 35,29%.

من خلال المعطيات التي أماننا نلاحظ أن المؤسسات تضع عمالها تحت التدريب وذلك لما له من أهمية على مساعدة العمال في الاندماج في العمل، حيث يهدف إلى تنمية قدرات العاملين في العمل، وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لتحقيق استراتيجية المؤسسة، إذ أن التغيرات التي

العامل، أو أنه تم توظيف هذا العامل عبر المعارف من عائلاتهم أو مؤسسات التأهيل ويشكلون نسبة قليلة فقط.

اكتساب مجموعة خبرات لازمة لأداء العمل بأفضل صورة ممكنة.

وبخصوص العمال الذين لم يتحصلوا على فرص التدريب، فقد يرجع ذلك إلى تأخر المسؤولين في تحديد برامج للتدريب تتناسب مع نوع الإعاقة التي قد يعاني منها العامل إضافة إلى ذلك فقد يكون توظيف مثل هؤلاء الأفراد راجع إلى المعرفة الشخصية لهذا العامل كما هو شأن بعض المؤسسات حيث تبين من خلال الميدان أن هناك عمال كانوا يدرسون بنفس المؤسسة التي يعملون بها حالياً، فالمسؤول هنا على دراية تامة بقدرات ومهارات هذا

الجدول رقم (04): تحليل محتوى إجابات حالات الدراسة حول الصعوبات التي تعيقهم عن اندماجهم في العمل.

فئة الموضوع: الصعوبات المعيقة عن الاندماج المهني			
رقم الوحدة	وحدات التحليل	ت	%
1	النظرة السلبية لذوي الاحتياجات الخاصة	6	12,76
2	صعوبة التواصل مع أفراد المجتمع	6	12,76
3	بيئة العمل غير محفزة	13	27,69
4	صعوبة التنقل من مكان إلى آخر	4	8,51
5	نقص الوسائل والأدوات المساعدة على إنجاز العمل	6	12,76
6	الضغوط النفسية	5	10,63
7	لا توجد صعوبات	7	14,89
الاجم		47	100

المصدر: من إنجاز الباحثين.

8,51% وتمثلت في صعوبة التنقل من وإلى مكان العمل. ويتضح أن الصعوبات المادية واللامادية تعتبر من المصادر الرئيسية التي يمكن أن تحبط دوافع الانسان وهي عقبات متعددة بحيث لا يمكن حصرها نظرا لما تحتويه هذه البيئة من عوامل، ومن خلال إجابات حالات الدراسة تبين لنا أن هناك اختلاف في آراءهم حول وجود صعوبات في العمل من عدمها الأمر الذي يؤثر على عملية اندماجهم في عملهم. فمن بين أكثر الصعوبات التي تعيق العمال المعاقين هي بيئة العمل الغير المحفزة، فأغلب العمال يرون عدم ملاءمة ظروف العمل لهم، إضافة إلى ذلك عدم وجود التسهيلات الهندسية في أماكن العمل تعد عائقا أمام المعاقين للاندماج في مجتمع العمل، كما أن أصحاب العمل لا يركزون على ادخال مثل هذه التسهيلات في الأبنية،

يتبين لنا من خلال تحليل الجدول 38 أن النسبة الأكبر كانت للوحدة رقم 3 والمقدرة بـ 27,69% حيث يرى العاملون المعاقين أن من أكثر الصعوبات المعيقة عن اندماجهم هي بيئة العمل غير المحفزة، في حين نجد الوحدة رقم 7 لا يجد أية صعوبات تعيق من عملية اندماجهم في العمل حيث قدرت النسبة بـ 14,89%، بينما نجد كل من الوحدات رقم 1 و2 و5 قد تساوت فيها النسب بـ 12,76% لكل وحدة وتمثلت الصعوبات لدى هؤلاء العمال في النظرة السلبية لذوي الاحتياجات الخاصة وصعوبة التواصل مع أفراد المجتمع، بالإضافة إلى نقص الوسائل والأدوات المساعدة على العمل، كما شكلت الوحدة رقم 6 نسبة 10,63% وتمثلت الصعوبة في وجود ضغوط نفسية، لتحتل في الأخير لوحدة رقم 4 نسبة

ومنه نستنتج أنه وبالرغم من وجود صعوبات وعقبات بيئية وشدة وقعها على النفس إلا أنها في الحقيقة أخف وطأة من الناحية النفسية للمعاق من العقبات الشخصية والذاتية.

#### سادسا: الاستنتاج العام:

لقد أكدت لنا نتائج الفرضيات التي طرحناها في هذه الدراسة أن لكل من الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية تأثير على عملية اندماج العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة محل الدراسة، واتضح لنا أنه كلما كانت هذه الجوانب محققة بطريقة إيجابية ومناسبة لكل إعاقاة 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 فئة المعاقين متطلبات واحتياجات خاصة بنوع الإعاقاة ودرجتها.

أما فيما يخص حالات الدراسة فقد لاحظنا أنهم على اندماج مع أعمالهم وفي وسطهم المهني كما لاحظنا أن أغلبهم تعودوا على الإعاقاة واستطاعوا التكيف والتأقلم معها، إضافة إلى تسخير الإمكانيات المتاحة في محيط العمل وفق إعاقتهم، حتى وإن كانت بيئة العمل في أغلب الأحيان غير مهيأة تماما لأصحاب الإعاقاة.

كما استنتجنا أيضا أن أغلب العمال من ذوي الإعاقاة متمكنين من الجوانب النفسية، إذ لاحظنا عليهم الثقة والعزة بالنفس والفخر بما يقومون به من عمل، إضافة إلى شعور الانتماء للمؤسسة وأن العمل يؤثر بطريقة إيجابية على نفسياتهم وعلى حياتهم الاجتماعية، وهذا لأنهم استطاعوا من خلال العمل تخطي جوانب النقص والضعف الذي تكون الإعاقاة سببا فيه، لهذا فهم يعملون من أجل تطوير وتحسين ذاتهم وقدراتهم من خلال ما يشغلونه من عمل.

وفيما يخص تأثير الجوانب الاجتماعية فقد لاحظنا أن أغلب العمال المعاقين محل الدراسة راضون عن عملهم

وعدم القيام بالتعديلات على بعض الأجهزة والمعدات التي يمكن تغييرها وتطويرها لاستخدامات المعاقين يحد من امكانية تشغيل هذه الفئة ويجعل إمكانية تعرضهم لإصابات داخل أماكن العمل.

كما أنه من بين أهم الصعوبات التي تعترض فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي الاتجاهات السلبية نحوهم، والمتمثلة في النظرة الدونية لهم سواء من قبل المجتمع أو من طرف أرباب العمل والمسؤولين، حيث ينظرون إليهم نظرة شفقة وعجز وعدم قدرتهم على العمل والابداع وهذا راجع إلى غياب مفهوم التنمية الاجتماعية وعدم تطوير النظرة نحو المعاق وكونه شخص قادر على التكيف والتواصل مع المحيط الاجتماعي، فيمكننا هنا أن نتصور أنواع الاحباطات التي يفرضها المحيط الخارجي عليه، مما تقف عقبة في طريق تحقيق الاندماج لديه، هذا لأن وقع هذه الأخيرة قد تؤثر على نفسية وحياة المعاق ومسارها مما يجعل منه شخصا محبطا وسلبيا لا يشارك في المناسبات الاجتماعية ويكون عرضة للمشكلات والضغط النفسية. زيادة على ذلك فمن بين صعوبات البيئة الاجتماعية هو عدم وجود البيئة الاندماجية التي تعمل على زيادة التقبل الاجتماعي من قبل أقرانهم العاديين، وعدم اتاحة الفرصة للتفاعل الاجتماعي، فالمعاق يعاني من حرج في الاتصال بالآخرين، بالإضافة إلى شعور الأفراد العاديين بعدم الرغبة في التواصل مع الشخص المعاق وبالتالي ينعكس الامر بالسلب على سلوك المعاق ليكون سلوكه انسحابيا ويصبح لديه حالة من عدم القدرة على أداء دوره الاجتماعي مما يدفعه إلى العزلة والوحدة.

هذا وقد حاولنا حصر بعض الصعوبات التي قد تعترض العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، أما بالنسبة للفئة التي ترى أنه لا يوجد صعوبات تعيقهم فتعزوه الباحثة إلى أن هؤلاء العمال قد استطاعوا ومع مرور الوقت التكيف مع إعاقتهم ووفقا لما يحتويه العمل من متطلبات لهذا فهم لا يجدون أية صعوبة في ممارسة أعمالهم واستطاعوا الاندماج والتكيف معها.

وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها نقترح عدد من التوصيات أهمها:

- عرض تجارب ناجحة في مجال العمل من أجل تشجيع أصحاب القرار في المؤسسات على تشغيل المعاقين.

- توجيه المعاقين نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي.

- إزالة أي عوائق أو حواجز مادية أو معمارية يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال من وإلى مكان العمل أو التدريب.

- تكييف وتعديل الأجهزة والمعدات لتسهيل اندماج المعاقين وتوافقهم مع العمل.

### قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو ليث الخير آبادي، محمد ، وآخرون،(2015)، الوحي والعلوم في القرن الواحد والعشرين، ماليزيا، ماليزيا للنشر.
- 2- الطيب كشرود، عمار ، (2007)، معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة، لبنان، دار النهضة العربية.
- 3- حمزة، مصطفى، (1993)، حقوق المعوقين في الإسلام، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة.
- 4- سبعون، سعيد، و جرادي، حفصة، (2012)، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع، الجزائر، دار القصة للنشر.
- 5- عبد المؤمن حسين، محمد، (1990)، سيكولوجية غير العاديين وتربيتهم، الإسكندرية، دار الفكر العربي.
- 6- زكي بدوي، أحمد،(1984)، معجم مصطلحات العلوم الإدارية، بيروت، دار الكتب الإسلامية.
- 7- زكي بدوي، أحمد (د.ت)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، لبنان، مكتبة لبنان.
- 8- لطيف متولي ، فكري ، و غازي الدبلجي ،خالد، (2017)، دراسة الحالة لذوي الاحتياجات الخاصة،الأردن، دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 9- يونس كرو العزاوي، رحيم ،(2008)، مقدمة في منهج البحث العلمي، عمان، دار دجلة.
- 10- محمد صبحي عواده، رنا، (2007)، دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بيئيا واجتماعيا (دراسة حالة بمحافظة نابلس)، جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين.
- 11- عيسات، العمري ،(19 ديسمبر، 2014)، مسائل الاعاقة

وعن محيط العمل المتواجدين فيه، وهذا لأنهم يحظون باحترام وتقدير كل من المرؤوسين وزملاء العمل.

واتضح لنا كذلك من خلال حالات الدراسة أنه إذا توفر للعامل المعاق الأدوات اللازمة وتم تأهيل مكان العمل فيزيائيا أو هندسيا ووفق احتياجات الإعاقة فهذا سيساعد على اعتماد المعاق على نفسه دون الاعتماد على الغير وقيامه بمهامه بشكل طبيعي إذ أن التأهيل الجيد وتوفر الوسائل المساعدة وتواجد الأماكن المؤهلة لذوي الاحتياجات الخاصة يؤدي إلى تكييف المعاق مع عمله واعاقته مما يسهل من عملية اندماجه فيه.

إضافة إلى هذا وبالرغم من تأكيد حالات الدراسة على أن عملية الاندماج المهني لديهم محققة إلا أننا لا ننكر وجود صعوبات كثيرة سواء كان ذلك على مستوى المؤسسات أو المجتمع تحد وتعيق من عمل ذوي الاحتياجات الخاصة وتؤثر على أدائهم وعلى مستوى انسجامهم فيه.

### الخاتمة:

في نهاية هذا المقال الذي حاولنا من خلاله أن نقف على العوامل المؤثرة على العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تساعدهم على عملية الاندماج، فبالنسبة للجوانب النفسية وجدنا أن لها تأثير على عملية الاندماج المهني لحالات الدراسة فمراجعة الجوانب النفسية للعامل وتفعيل التواصل الإيجابي من خلال الجوانب الاجتماعية، وتوفير المتطلبات المهنية اللازمة في مكان العمل، كل ذلك يساعد العامل المعاق على تحقيق اندماج إيجابي في وسطه المهني.

بينت هذه الدراسة أن العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة كغيره من الأفراد العاديين قادر على تحقيق الاندماج في عمله لكن يتطلب الأمر مزيدا من الخصوصية نظرا للإعاقة وطبيعتها ودرجتها بالنسبة لهذا العامل المعاق.



والمعاقون في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية، صفحة 170.  
12-أحمد مسعودي. (14-17 أبريل، 2014). الاندماج المهني للشباب ذوي الاعاقة في الشركات الكبرى (دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الاعاقة). الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة. دبي، الامارات العربية المتحدة.  
13-سبع السلطاني، عايد، (14-17 أبريل، 2014). المشاركة والاندماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة، الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة، الامارات العربية المتحدة، دبي.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-Gloria, M. (2008). The view of operators of disabled graduates rehabilitation centers. the level of their performance. ERIC , AAC3056819.
- 2-Herrbach, O. (2009). les ressources humaines de a à Z. Paris: ourod Paris.
- 3-Paicheler.H.Beaufils.B. (1989). Représentation sociales de la handicapéphysique. Paris: Université Paris X. Nanterre, Publidix.
- 4-Tsai-sheng, R. (2009). Level of assessment of employers for the disabled graduates rehabilitation centers. ERIC, AAC 3053180.
- 5-Albero, B. (2020, 06, 15 à 15h: 07). L'étude de cas: une modlité d'enquête difficile à cener, Albero B, Poteaux N, Enjeux et dilemmes de l'autonomie ; une expérience d'autoformation à l'université, Etude de cas, Maison des Sciences de l'Homme, . Récupéré sur <http://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00579008/document>.