

مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة من العملية التيسيرية داخل المؤسسات الجزائرية
دراسة ميدانية لعينة من الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسسات متعددة

The status of people with special needs in the management process with in Algerian institutions

A field study of a sample of people with special needs in multiple institutions

ط.د / صيفي حسينة^١ ، د/ عليا سماح^٢

^١ جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر ttajyasine@gmail.com

^٢ جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر alia@univ_biskra.dz

تاريخ القبول: 2021/04/27

تاريخ الاستلام: 2021/02/15

مستخلص البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مكانة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من العملية التيسيرية في المؤسسات الجزائرية باعتبار أن هذه الفئة من أهم الفئات الموجودة داخل أي مجتمع لتمتعها بمجموعة من الحقوق التي تحضي بها وتساعدها في حياتها اليومية وسنحاول في هذه الورقة البحثية إلقاء الضوء على هذه الفئة من داخل المؤسسات الجزائرية لمحاولة معرفة موقع هذه الفئة من العملية التيسيرية والتعرف على أهم الحقوق المهنية التي تتمتع بها هذه الفئة والكشف عن طرق توظيفها وترقيتها ومدى فرصهم في المشاركة في تسيير المؤسسات ومن هنا تأتي إشكالية دراستنا على النحو التالي : ما مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التيسيرية ؟ حيث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي إضافة إلى الاعتماد على عينة قصدية للحصول على المعلومات اللازمة للدراسة. الكلمات المفتاحية: ذوي الاحتياجات الخاصة ، العملية التيسيرية ، المؤسسات الجزائرية .

Abstract:

This study aims to reveal the status of people with special needs from the facilitation process in Algerian institutions, considering that this category is one of the most important groups in any society because it enjoys a set of rights that it conferred and helps it in its daily life, and we will try in this research paper to shed light on this category of With in the Algerian institutions, to try to know the location of this category of the facilitation process, to identify the most important professional rights that this group enjoys, to reveal the methods of employing them and their promotion, and the extent of their opportunity to participate in the management of institutions. Hence the problem of our study as follows: What is the position of people with special needs in the process Carriage? Where the descriptive analytical approach was adopted, in addition to relying on an intentional sample to obtain the necessary information for the study.

Key words: people with special needs, management process, Algerian institutions

مقدمة:

يعد المجتمع عبارة عن بنية متماسكة فيما بينها ، تشكلها مجموعة من الشرائح والفئات التي تتساند فيما بينها لتحقيق التوازن لهذا المجتمع وضمان استقراره ، ومن بين الفئات المساهمة في خلق هذا التوازن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة اذ تعد من بين الفئات المهمة والموجودة داخل أي بنية اجتماعية ألا أن الاهتمام بهذه الشريحة يختلف من مجتمع لآخر لتغير المعايير الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تميز بين هذه المجتمعات .

وقد حظيت هذه الفئة باهتمام دولي وعربي ومحلي مسها من كل الجوانب (الاجتماعي ، الأسري ، النفسي ، الصحي والتعليمي والمهني)وما يهمنا في هذه الدراسة الجانب المهني حيث حاول المجتمع الدولي وضع معايير تحفظ حقوق هذه الفئة داخل مكان العمل لتكفل لهم حياة مهنية سليمة بدون عوائق ومشاكل . لذلك سنحاول في هذه

الدراسة التعرف على مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات عامة ومن العملية التسييرية خاصة ، من خلال دراسة ميدانية بمؤسسات متعددة ببلدية عين التوتة باتنة .
٢-١ إشكالية الدراسة

تعتبر عملية دمج ذوي الاحتياجات الخاصة من العمليات الهامة ، حيث خصت هذه الأخيرة باهتمام دولي من خلال وضع مجموعة من الاتفاقيات الدولية للاهتمام بالمعاقين مهنيا وفرض مجموعة من الإجراءات التي تكفل حقوقهم داخل المؤسسات وتسهيل الصعوبات التي تواجههم أثناء تأديتهم للعمل مما يزيد من انتمائهم للمؤسسة ودمجهم ضمن العملية التسييرية

من خلال دراستنا سنحاول الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي : ما مكانة ذوي

الاحتياجات الخاصة من العملية التسييرية داخل المؤسسات الجزائرية ؟

٣-١ تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي

ما مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة من العملية التسييرية داخل المؤسسات الجزائرية ؟

التساؤلات الفرعية:

١- كيف يتم توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات الجزائرية ؟

٢- كيف يتم ترقية هذه الفئة وفرصتها في الاستفادة من هذه العملية ؟

٣- ما واقع المعاق من عملية الإشراف داخل المؤسسات الجزائرية ؟

٤- ما فرصة ذوي الاحتياجات الخاصة للمشاركة في اتخاذ القرار ؟

٤-١ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لتوضيح أهمية ومكانة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المؤسسات الجزائرية، والكشف عن مدى فرصتها للمشاركة في العملية التسييرية للمؤسسة والمساهمة في تحقيق أهدافها من خلال اكتشاف مواهبهم وقدراتهم ومحاولة استثمارها ومنحهم فرصة داخل المؤسسات الجزائرية لإثبات ذاتهم ووجودهم داخل المؤسسة ومكانة في السلم الوظيفي .

٢. مصطلحات الدراسة

١.٢ تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة مفهوم واسع جدا وهو يمس مجموعة من الأفراد تختلف حاجاتهم عن بقية أفراد المجتمع وهو في واقع الأمر مصطلح حديث جاء خلفا لمصطلح الإعاقة لأسباب فرضتها بحوث نفسية واجتماعية حديثة وتعني ذوي الاحتياجات أن في المجتمع أفراد لهم احتياجات خاصة تختلف عن احتياجات باقي الأفراد وتمثل هذه الاحتياجات في برامج أو خدمات أو أجهزة أو تعديلات وتحدد طبيعة هذه الاحتياجات الخصائص التي يتسم بها كل فرد منهم (بن عيسى، ٢٠١٦، ص ١٤)

كذلك المقصود بذوي الاحتياجات الخاصة (ذوي الإعاقة) حيث يذكر إن هناك اتجاهات تربوية حديثة لاستخدام ما يسمى ذوي الاحتياجات الخاصة بدلا من مصطلح معوقين لأن المصطلح الثاني يعبر عن الوصم بالإعاقة ومالها من أثار نفسية سلبية على الفرد هناك دلائل مستمدة من علم النفس والاجتماع و التربية أن المسميات قد يكون ذات أثر معوق لذا يتوجب علينا الحذر عند استخدام المصطلحات التي نلصقها بالأفراد الذين نريد مساعدتهم ويمكن حصر المصطلحات العربية الخاصة بهذه الفئة التي تستخدم في هذا المجال وتعريفاتها وهي ذوي الاحتياجات الخاصة وهو كما ذكر سابقا الفئات الخاصة ويدل هذا المصطلح على أن المجتمع يتكون من عدة فئات ومن بينها فئات تنفرد بخصوصية معينة وذلك يعني أن المصطلحان السابقان مترادفان (نفس المرجع ص ١٤).

وكذلك يعرف بأنها بعض الأفراد الذين يعانون في المجتمع من أمراض تحد من قدرتهم العقلية والجسدية والنفسية والتي تؤثر بشكل كامل على حياتهم لذا فهم يحتاجون إلى عناية خاصة تتناسب مع متطلباتهم واحتياجاتهم ويطلق على هذه الفئة من الأفراد وتسمى ذوي الاحتياجات الخاصة ويختلف حجم مشكلاتهم والطبيعة الخاصة بها من مجتمع لآخر من خلال الاعتماد على توفير الوسائل والطرق للتعامل معهم بطريقة صحيحة ومناسبة لحالتهم الخاصة (بالي ، شرايطية ، ص ٠٢)

أما في ظل القانون الجزائري لقد صدرت العديد من التشريعات التي توفر الحماية والرعاية في مختلف مجالاتها القانونية والاجتماعية والنفسية والصحية وقد تم تحديد هذا المفهوم (ذوي الاحتياجات الخاصة) في عدة قوانين وتشريعات ويعرف المعاق

في نص المادة ٨٩ من قانون حماية الصحة وترقيتها أنه يعد شخص معوق كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب إما نقص نفسي أو فيزيولوجي، إما عجز ناتج عن نشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري وإما عاهة تحول دون حياة اجتماعية أو تمنعها (بن عيسى ، ٢٠١٦ ، ص ١٨)

٢.٢ تعريف العملية التيسيرية

يعد مفهوم التيسير من المفاهيم المهمة التي شغلت العديد من العلماء وتعددت لتعدد المداخل النظرية وتضاربها ويعرفه تايلور بأنه علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية، أماسيمون فيقر بأن التيسير والشؤون التيسيرية يجب أن تفكر فيها كعمليات أخذ قرار تقدر ما هي عمليات لتطوى على فعل (حبيب ص١٠٧) .

ويعرف التيسير بأنه عملية ديناميكية تتضمن عدة نشاطات متواصلة ومتكاملة التخطيط والسيطرة والمراقبة والتوجيه لأعمال الآخرين كذلك يعرفه البعض بأنه فن انجاز الأشياء من خلال الآخرين ، أما منظمة الشغل الدولية ترى ان التيسير هو تنظيم ومراقبة النشاط التيسيري لكونها محدد

٣. ماهية ذوي الاحتياجات الخاصة

١.٣ - تطور مصطلح الإعاقة إلى ذوي الاحتياجات الخاصة :

لقد عرف مصطلح المعاقين عدة تطورات في مفهومه حيث كان يطلق عليهم سابقا وحتى منتصف القرن العشرين لتتغير التسمية بعدها إلى ذوي العاهات ثم اعتبر مصطلح العاهة أكثر شمولاً من مصطلح المقعد ليتم تسميتهم بالمعاقين وذلك لما تبين عجزهم هذا راجع إلى عدم قدرة المجتمع على استيعابهم وتنمية قدراتهم بمعنى وجود عائق أمام تكيفهم في المجتمع ليأتي مصطلح الفئات الخاصة الذي يتم عن حاجة الأفراد معاقين أو أسوياء إلى خدمات خاصة تساهم في إنماء وظائف حياتهم وسيرها بشكل عادي ليظهر بعد ذلك مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة باعتباره يجتنب تحميله تسمية الإعاقة وبالرجوع إلى تاريخ المصطلح فقد استخدمت في مؤتمرات رعاية المعاقين المنعقد في فانك وفرينكندا ليؤكد مؤتمروكيو باليابان ما بين ١٩٩٦-١٩٩٨ ليكون المصطلح الأكثر إنسانية من غيره وإن كان العلماء اليوم توسعوا في مدلول هذا المصطلح باعتباره يشمل

بالإضافة إلى شريحة المعاقين فئات أخرى لا نستطيع الاعتماد على نفسها في تصريف أمورهما مثل أطفال الشوارع، المسنين، الموهوبين... الخ (عربايجي، منديل، ٢٠١٨ ص ١٨) مما سبق نخلص إلى أن مفهوم الإعاقة تطور نتيجة لمجموعة من العوامل أغلبها تحددت في عوامل نفسية واجتماعية وتطور إلى مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة الذي يميز مجموعة من الأفراد الذي هم بحاجة إلى رعاية خاصة في جميع المجالات على اختلاف إعاقاتهم ويحتاجون إلى مساعدة من قبل الأفراد العاديين لقضاء حاجاتهم اليومية

٢.٣ أنواع الإعاقة:

لقد تعددت أنواع الإعاقة وتعددت تصنيفاتها من باحث لأخر ومن بلد لأخر إلا أنه سنقوم بعرض مجموعة من أنواع الإعاقات البارزة والظاهرة والمشهورة في كل مجتمع وهي كالآتي:

- الإعاقة العقلية: هي عبارة عن قصور في الوظائف العقلية للفرد وتظهر أثناء فترة النمو قبل سن الثامنة عشرة، وتتمثل في الأداء العقلي المنخفض عن المتوسط العام بدرجة جوهريّة

- الإعاقة البصرية: وهي فقدان البصر كلياً أو جزئياً مما يحد من قدرة الشخص على استخدام حاسة البصر بشكل وظيفي في تلقي المعلومات والحصول على المعرفة عن المتوسط العام بدرجة جوهريّة (نفس المرجع ص ٢٣)

- الإعاقة السمعية: هي فقدان السمع كلياً أو جزئياً سواء كان منذ الولادة أو قبل اكتساب الكلام واللغة أم تعليم الكلام واللغة مباشرة وهو ما يحد على استخدام حاسة السمع في التواصل مع الآخرين أو معالجة المعلومات اللغوية من خلال السمع سواء باستخدام الهيئات السمعية أو من نوعها

- الإعاقة الجسمية أو الصحية: وتشمل أنواع من العجز وإصابات بدنية شديدة ومزمنة تصيب الجهاز العصبي المركزي أو العظام أو الحالة الصحية بحيث تؤدي إلى محدودية القدرة على النشاط الحركي والتحمل الحسي والرشاقة والتنقل بشكل مستقل وبالتالي عدم القدرة على الوظائف الجسمية والحركية العادية دون مساعدة أحد وهذا قد تعددت الإعاقة كأن يكون الشخص مصاب بعدة إعاقات في آن واحد (نفس المرجع ص ٢٤)

٣.٣ أسباب الإعاقة: تتعدد أسباب الإعاقة من أسباب وراثية خلقية إلى أسباب بيئية مكتسبة

أ - أسباب وراثية :

تؤثر عوامل الوراثة الجينية على حدوث إصابات تقدر بما يقارب ٣% من حجم عدد الولادة في العالم كما تؤدي إلى وفاة مبكرة للرضيع ولكن معظمها يتسبب في حدوث إعاقات للأطفال منذ الولادة وحتى سن البلوغ وأكثرها إعاقات تكون عقلية أو فقدان السمع والبصر فتلعب الوراثة دورا كبيرا في حالة الإعاقات التي تنتقل من جيل لآخر عن طريق الموروثات بشكل مباشر أو غير مباشر وقد تكون الإعاقة نتيجة حالة مرضية أو خلل يؤدي إلى حالة إعاقة كما هو في وراثة خلل هرمون كروم وزوم أو أحد أمراض التمثيل الغذائي أو اختلاف عامل Blood incompatibilité Rh الذي يحدث بسبب اختلاف دم الأم عن دم الأب فإن كان دم الأم سالبا ودم الأب موجبا مثلا فإن الجنين يحمل عامل رايزيسي موجب حسب قانون مندل في الوراثة وهذا ما يؤدي إلى حدوث خلل في الجهاز العصبي المركزي للطفل فالشخص يرث الإعاقة عن طريق الأب والأم أو الأجداد وذلك عن طريق الجينات وقد تظهر في زواج الأقارب أو من عدم وجود مناعة ضد الأمراض أو نقص في وزن الوليد أو عدم اكتمال نضج الأعضاء لدى الطفل (نفس المرجع ص ٢٠)

ب- أسباب بيئية أو مكتسبة

- أسباب ما قبل الولادة:

وتشمل إصابة الأم ببعض الأمراض المعدية مثل الحصبة الألمانية فإذا انتقلت العدوى من الأم إلى الجنين بعد إصابتها بالحصبة يولد هذا الجنين مشوها، أو يعاني من تأخر نموه الجنسي أو العقلي ومما يؤثر على الجنين أيضا إصابات الأم الحامل بالسكر والتهاب الغدة الدرقية وتعاطيها الأدوية بدون استشارة الطبيب المخدرات والتدخين والتسمم الدموي وغيرها ،سوء التغذية والأنيميا الشديدة أثناء الحمل والزواج في سن بكرة، وكثرة الإنجاب وانعدام الرعاية بالأم أثناء الحمل

- أسباب أثناء الولادة:

وتتمثل في نقص الأكسجين أثناء الولادة، التهابات فيروسية والميكروبية، الصدمات الجسدية كذلك إذا كان حجم المولود كبيرا بالنسبة للأم أو الإهمال في النظافة

أثناء الولادة ، كما أن الولادة الطويلة أو الجافة أو الطلق يؤدي إلى اضطرابات في عملية التمثيل الغذائي في خلايا المخ (نفس المرجع ص ٢١)
- أسباب ما بعد الولادة:

وتكون بسبب سوء التغذية أو الإصابة بالأمراض المعدية أو المزمنة أو الشديدة (شلل الأطفال) والأخطاء الطبية والإهمال أو اقترانها بالبيئة خاصة المتعلقة بالأمراض النفسية والعقلية بما يرافقها من أسباب للانحراف كالإدمان على الحبوب المهلوسة والمخدرات والممنوعات بشكل عام.

أما العوامل الموضوعية للإعاقة فيمكن أن تتصل بحوادث المرور بشكل خاص أو الحوادث العادية التي يمكن أن تنتج عنها حدوث إعاقة أثناء نتيجة أعمال منزلية أو إصابة في العمل أو أثناء الدراسة أو حوادث المرور.

٣-٤ مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة

يواجه المعاقين مجموعة من المشاكل تتمثل في:

أ- المشكلات الأسرية:

حيث يواجه المعاق في أسرته مجموعة من المشكلات تنبع أساسا من نظرة الوالدين والإخوة نحو الشخص المعاق ، إما نظرة شفقة وألم أو سخرية إضافة إلى الرفض والحط من قيمته ، واعتباره مشكلة الأسرة ومصدر شقائها ومعاناتها حيث تنعكس هذه النظرة على ظهور مشاعر الرفض والإهمال ، أو التستر عليه والانتقاص من قيمته وحقوقه ، والخوف الزائد عليه أو الخوف من استغلاله والاعتداء عليه مما يخلق لديه مشكلة في التكيف مع محيطه الاجتماعية . (سالم وآخرون ص ٠٨)

ب- المشكلات التربوية :

تتمثل في عدم توفر مدارس خاصة كافية للفئات العقلية المتوسطة والمتخلفين منهم وكذلك عدم توفر مدارس خاصة كافية للفئات العقلية المتوسطة والمتخلفين منهم ، عدم توفر الكوادر التعليمية المتخصصة إضافة إلى عدم توفر المناخ المناسب لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المدارس العادية سواء بالمناهج أو المباني أو المرافق أو وسائل المواصلات، إضافة إلى غياب الوعي لدى الطلبة العاديين

ج- مشكلات اجتماعية :

إن شعور الفرد المعاق بالعجز يدفعه للانطواء والعزلة فيشعر بالأسى لعزلته ، مما يدفعه إلى الشعور بالغيرة والحقد على الآخرين العاديين و بروز ميول عدوانية كالتخريب والإيذاء ، وأحيانا يعاني المعاق من حساسية الشفقة عليه إضافة إلى نقص الوعي داخل المجتمع في كيفية التعامل مع هذه الفئة والنظر إليها على أنه فئة عاجزة ومهمشة ومهضومة لحقوقها (نفس المرجع ص ٠٩)

د- مشكلات صحية:

تتمثل في عدم معرفة الأسباب الحاسمة لبعض الإعاقات و عدم توفر الأجهزة الاصطناعية اللازمة لهذه الفئة الأخصائيين المعالجين لهذه الفئة، حرمان بعض المعاقين من الضمان الاجتماعي و التكاليف الباهظة لعلاج بعض الحالات خاصة ذوي الدخل المحدود

هـ- مشكلات مهنية:

وتتمثل في عدم توفير مناصب شغل لهذه الفئة و إقصائهم من الامتحانات والمسابقات بدون سب أو مبرر وكذلك تهميش هذه الفئة من قبل الهيئات الخاصة بالعمل والتشغيل و هضم حقوقهم في التشغيل والإدماج المهني والتدريب والتكوين والفكرة السائدة لدى أرباب العمل عن تشغيل المعوقين باعتبارهم فئة غير منتجة إضافة إلى استغلال المعاقين داخل مراكز العمل والنظرة السلبية اتجاههم من قبل المسؤولين

٤- العملية التيسيرية

٤-١- خصائص التيسير:

يتميز التيسير بعدة خصائص ومميزات تعددت بتعدد تعريفاته ومن أهم هذه

الخصائص ما يلي:

أ- التيسير عمل جماعي حيث لا يتحقق في المؤسسة بصفة فعالة إلا إذا كان هناك عمل جماعي بين كل المسيرين لتحقيق الأهداف المسطرة والتنسيق فيما بين رغباتهم وطموحاتهم الشخصية

ب- التيسير عمل هادف لأنه يوجد أساسا لتحقيق مجموعة أهداف مسطرة والتنسيق فيما بينها وليس غاية كما انه يعمل في ظل المتغيرات وعوامل محيطة به

ج- التسيير له الصفة التنظيمية: فهو عمل منظم بعيد كل البعد عن العشوائية فهو يعتمد على التخطيط الدقيق

د - التسيير عملية مستمرة ومصدر استمرار وبقاء مؤسسات في خدمة المحيط حيث يسعى إلى تلبية حاجات المجتمع من السلع والخدمات بأنواعها المختلفة (مباركي ٢٠١٥ ص ١٩٢)

هـ- التسيير نشاط إنساني حيث يتعامل مع الجماعة ويسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال إنجاز المهام والوظائف والأدوار في ظل القواعد والأعراف و يتصف التسيير بالتغير نظرا لتغيير المحيط والعنصر البشري والتكنولوجيا وطموحاته

٢-٤ مبادئ التسيير

يقوم التسيير على مجموعة من المبادئ ومن بين هذه المبادئ التخطيط و التنظيم والتوجيه

أ- التخطيط:

ويعتبر عمل ذهني فكري وظيفته تتعلق بتحديد خطة سير العمل في المستقبل لان ذلك المستقبل غير معلوم وظروف العمل غير مؤكدة ومتغيرة باستمرار ، كما يعرفه ماري فايلز بأنه العملية الواعية التي يتم بموجبها اختبار أفضل طريق أو مسار للتصرف يكفل تحقيق هدف معين. (باغي، ٢٠١١، ص ١٨٧)

وتندرج أهمية التخطيط في كونه يساعد على وضع أهداف واضحة للعمل كما أنه يضمن الارتباط المنطقي بين القرارات ويحدد مراحل العمل والخطوات والطريق الذي يسلكه العاملين كما يعمل على تحقيق التناسق بين الأهداف المسطرة كي لات تعارض مع بعضها البعض ، ويعاون التخطيط في التعرف على مشكلات المستقبل التي قد تعترض العمل أو الانحرافات التي قد تكون بعيدة عن الهدف وحلها وتصحيحها. (نفس المرجع ص ٢٤٩)

ب- التنظيم :

ويعد وظيفة إدارية تبين النشاطات الضرورية حيث يشمل التنظيم تهيئة وتطوير بنية الوظائف الإدارية و المتداخلة ، ويعرفه كونتز و اودونيل بأنه تجميع أوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف والخطط وإسناد هذه النشاطات إلى إدارات تنهض بها وتفويض السلطة والتنسيق بين الجهود ، كذلك يعد التنظيم عملية تحديد وتجميع

العمل الذي ينبغي أدائه وتفويض السلطة والمسؤولية وإقامة العلاقات لغرض تمكين الأشخاص من العمل بأكبر فاعلية (مباركي، ٢٠١٥، ص ٢٢٧) وللتنظيم مجموعة من المبادئ التي يمكن الاستناد عليها في عملية التنظيم ومن بين أهم هذه المبادئ مايلي:

- مبدأ ضرورة التنظيم ، مبدأ الهدف ، مبدأ التخصص ، مبدأ السلطة ، مبدأ التنسيق ، مبدأ المسؤولية ، مبدأ وحدة الأمر ، مبدأ تفويض السلطة ، مبدأ نطاق الإشراف ، مبدأ الوظيفة ، مبدأ الحاجة إلى المنصب . (باغي ، ٢٠١١ ، ص ٢٤)

ونجد داخل كل مؤسسة تحمل نوعين من التنظيمات تتمثل في تنظيم رسمي وهذا الأخير يهتم بهيكل المنظمة وتحديد العلاقات بين الأفراد بطريقة رسمية وبتقسيم الأعمال وتوزيع الاختصاصات وتحديد السلطات والمسؤوليات في المنظمة، أما فيما يخص التنظيم الغير رسمي أو جماعات العمل فهو عبارة عن شبكة من العلاقات الشخصية والاجتماعية التي تنشأ وتنمو وتستمر بين أفراد التنظيم نتيجة وجودهم في مكان واحد وهو مكان العمل ووجودهم في قسم واحد ويقوم هذا الأخير على العلاقات الإنسانية . (نفس المرجع ، ص ٢٦٨)

ج - التوجيه :

يعرف التوجيه بأنه وظيفة إدارية تنفيذية التي تنطوي على قيادة الأفراد و الإشراف عليهم وتوجيههم وإرشادهم عن كيفية تنفيذ الأعمال وإتمامها وتحقيق التناسق بين مجهوداتهم وتنمية التعاون بينهم من أجل تحقيق هدف معين (مسعداوي ، ٢٠١٣ ، ص١٥٢)، وكذلك يعرف التوجيه بأنه النشاط الذي يقوم على خلق المناخ الملائم لانجاز العمل المقرر لتوجيه جميع الجهود لما يخدم تنفيذ البرامج والسياسات ويحقق في النهاية أهداف المؤسسة التي تساعد في إطلاق خدمات العاملين إلى ما فيه صالح المؤسسة كما أن التوجيه يعد مرحلة توضيح علاقات السلطة ونوعه الاتصال والحوافز المتواجدة داخل المؤسسة . وتتمثل أهمية التوجيه في كونه يعد خطوة مهمة في العملية التيسيرية التي تهدف إلى الأخذ بيد العمال في المؤسسة إضافة إلى توفير البيئة المناسبة. (انهاري تالت ، ٢٠٠٢ ص ٤٣)

د- الرقابة:

يعرفها ارتريليان بأنها عملية التأكد من إنجاز الأهداف التنظيمية بكفاءة ، ويعرفها رويتزكتلير بأنها عملية مراقبة النشاطات لضمان انجازها حسب ما هو مخطط وتصحيح الانحرافات، فهي عملية قياس النتائج الفعلية ومقارنتها بأهداف الخطة أو النتائج المتوقعة وتشخيص وتحليل سبب انحرافات الواقع بالمطلوب وإجراء التعديلات اللازمة . (مسعداوي، ٢٠١٣، ص ١٥٣)

وتندرج أهمية الرقابة في التأكد من أن العمل يسير ضمن اللوائح والأنظمة والإجراءات المقررة ، اكتشاف الانحرافات في حينها ثم اتخاذ الإجراءات الضرورية لإيجاد الحلول المناسبة لها قبل استفحالها فيصعب تعديلها أو تصحيحها ، إضافة إلى التأكد من حسن استخدام الموارد المحددة من أموال وموارد ولوازم وأجهزة ضرورية كذلك تضمن الرقابة العدالة بين جميع أفراد التنظيم وذلك بالمحافظة على حقوق ومزايا جميع العاملين في المؤسسة (باغي ، ٢٠١١، ص ص ٤٣١ ٤٣٢)

٤-٣ أهمية التسيير

يسعى التسيير إلى رفع المستوى المعيشي للأفراد من خلال المساهمة في زيادة الإنتاج وتحسينه كما ونوعا ، فالمسير الفعال هو المسؤول القادر على تنسيق جهود الآخرين بواسطة خلق المزج الصحيح بين الأنشطة والفعاليات وهنا يتجلى دور المهارات والإمكانيات العلمية في إظهار مدى نجاح المشروعات وحل المشاكل الاقتصادية الفردية والعامية .(انهارى تالت، ٢٠٠٢، ص ١٩)

- يقوم التسيير بتحديد الطاقات الإنتاجية وتحديد البرامج الإنتاجية وتتبع ومراقبة مدى تنفيذ هذه الخطط وتصحيح الانحرافات في الوقت المناسب كذلك الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة (مادية - بشرية) للمساهمة في الدخل القومي ، وتكمن أهمية التسيير اتجاه العمال من خلال تحقيق العدالة والمساواة في مجال التعويضات والترقية الوظيفية والأخذ بعين الاعتبار ظروف العمل السيكولوجية والإنسانية والاجتماعية

٥- مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر

تعد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة شريحة مهمة من شرائح المجتمع ولها نفس الحقوق ونفس الواجبات كباقي الفئات لذلك عنت هذه الفئة باهتمام خاص سواء عالميا وعربيا ومحليا لضمان حقوقها وتحسين ظروفها المعيشية وضمان مكانتها .

فتعد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من القضايا المهمة في هذا العصر نظرا لما استطاعت تحقيقه من انجازات وطموحات ، صنعت لنفسها مكانة داخل المجتمع ، لذلك حرصت كل دول العالم على ضمان حقوقها من خلال مجموعة من الاتفاقيات الدولية والعربية وتزايد اهتمام المجتمع الدولي بذوي الاحتياجات الخاصة وأي تمييز ضد اشخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكا لكرامة وقيمة الفرد وتوفير الحماية القانونية من خلال اتفاقيات وتوقيع موثيق دولية على المستوى الدولي والعربي والمحلي .

ولذلك قبل التطرق إلى واقع هذه الفئة في الجزائر عامة وداخل المؤسسات الجزائرية خاصة ارتأينا التعرّيج على مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة دوليا وعربيا:

١-٥ مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة دوليا

تندرج في مجموعة من الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تتعلق بهذه الفئة، ومن بين أهم الاتفاقيات الدولية اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري وهي تابعة للأمم المتحدة تهدف إلى حماية حقوق وكرامة الأشخاص ذوي الإعاقة ويلتزم الأطراف في الاتفاقية إلى تعزيز وحماية وضمان التمتع الكامل بحقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة وضمان تمتعهم بالمساواة الكاملة بموجب القانون . (بن عيسى ، ٢٠١٦ ، ص ٣١)

إلا أنه كانت محاولات دولية سابقة لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة ، حيث أبدى المجتمع الدولي عناية واضحة بهذه الفئة من خلال مجموعة من المواثيق والإعلانات الدولية التي منحت أبعادا علميا لحماية المعوقين واعتبرت الأمم المتحدة عام ١٩٨١ عاما دوليا للمعوقين كما سمت العقد الممتد من عام ١٩٨٢-١٩٩٢ عقدا دوليا للمعوقين ، وأعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة أن الثالث من ديسمبر ٢٠٠٣ سيكون يوما للذكرى السنوية للمعوقين في العالم ليكرسه المجتمع الدولي لتأكيد ضرورة احترام وتعزيز وحماية المعوقين في العالم (نفس المرجع ، ص ٣٥)

إضافة إلى مجموعة من الإعلانات الدولية ، كالإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقليا الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة من ٢٠ ديسمبر ١٩٩١ والإعلان الخاص بحقوق المعوقين والصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٩ ديسمبر ١٩٧٥ واتفاقية حقوق الطفل ١٩٨٩ والتي نصت على الاعتراف بوجود تمتع الطفل المعاق

بحياة كاملة وكريمة وتوفير كل الظروف النائية له ، وتعزيز اعتماده على النفس وتسيير مشاركته الفعلية في المجتمع .

وتعتبر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري من أهم الاتفاقيات الدولية التي أنصفت فئة المعاقين من خلال توفير الحماية الكاملة لهم وضمان حقوقهم كحقه في المساواة وعدم التمييز وإمكانية وصولهم إلى مختلف الأماكن وتمكينهم من العيش باستقلالية و المشاركة بشكل كامل في قوانين الحياة ، الحق في الحياة ، توفير الامن ، الحق في التعليم ، العمل.....الح (نفس المرجع ، ص ص ٣٨ ٣٩ ٤٠)

٢-٥ مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة عربيا

تعد المواثيق والاتفاقيات العربية الخاصة بحماية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ذات أهمية كبرى بما كان فيه توطئة لتوفير الحماية لهذه الفئة ومسيرة للنهج الذي سارت عليه الدول الكبرى ومن بين أهم المواثيق العربية، الميثاق العربي لحقوق الإنسان سنة ٢٠٠٤، والذي يضمن حقوق وحرية هذه الفئة وحق المساواة وعدم التمييز وحق العمل وتكافؤ الفرص وأهمية الدمج في النظام التعليمي و التدريب والتأهيل المهني... الخ (نفس المرجع ، ص ص ٤٣ ٤٤).

وكذلك العقد العربي لذوي الاحتياجات الخاصة ٢٠٠٤-٢٠١٣ والذي أطلق رسميا في قمة الجامعة العربية في تونس ٢٠٠٤ والذي يتضمن تعزيز اندماج الأشخاص المعوقين في التعليم وفي سوق العمل عبر تأهيلهم في ضوء المستجدات العلمية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل، بما يضمن فرص عمل متكافئة، وإنشاء مراكز تدريب... الخ

إضافة إلى الاتفاقية العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعاقين، وتهدف هذه الأخيرة إلى محو أميهم وتأهيلهم وتشغيلهم ودمجهم في المجتمع وتعمل على تأمين الشروط الفنية والمادية والكفالة التشريعية اللازمة لتحقيق هذه السياسات. (نفس المرجع ، ص ٤٥).

٣-٥ مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر

أ - مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في القانون الجزائري والتشريعات القانونية والداستاتير:

تحرص الجزائر كباقي الدول على تكريس المعاهدات الدولية التي تقوم بالمصادقة عليها من خلال إصدار مجموعة من القوانين والتي تكفل الحقوق الأساسية لهذه الفئة ، ذوي الاحتياجات الخاصة ، إذ أعنت الجزائر اهتماما خاصا بهذه الفئة ، حيث نجد في القانون المتعلق بالصحة والترقية ٨٥-٥ . مجموعة من الحقوق لمصلحة فئة المعوقين نص عليها في المواد ٨٩ إلى غاية ٩٦ المؤرخ في ١٦ فبراير ١٩٨٥ في الفصل السابع تحت عنوان تدابير حماية الأشخاص المعوقين ، حيث نص على الحق في الحماية الصحية والاجتماعية واحترام شخصيتهم ومراعاة كرامتهم وحساسيتهم و الحق في العلاج الدائم وإعادة التدريب وتوفير الأجهزة والتكفل بهم من قبل المستخدمين الطبيون مع مراعاة المقاييس المتعلقة بالنظافة والأمن في المؤسسات المخصصة للأشخاص المعوقين (خضراوي ، بن قويدر، ٢٠١٧ ، ص ٠٨)

كذلك قانون رقم ٩٢-٠٢ المؤرخ في مايو ٢٠٠٢ المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، حيث جاء هذا القانون لتكريس جملة من الحقوق والامتيازات التي يمكن أن يستفيد منها الأشخاص المعوقين بشكل عام والتي تتجدد وفق ما تقتضيه الحياة الاجتماعية لهم ، وإدماجهم قدر المستطاع ، وقد تضمن جملة من التدابير التي تهدف إلى ترقية المعوقين من خلال الكشف المبكر للإعاقة والوقاية منها ومن مضاعفاتها وضمان العلاج المتخصص وإعادة التدريب الوظيفي والتكيف وضمان الحصول على الأجهزة الاصطناعية ولواحقها والمساعدة النفسية الضرورية ، إضافة إلى إجبارية التعليم خاصة للأطفال وضمان الإدماج المهني وتوفير الحد الأدنى من الدخل (بن عيسى ، ٢٠١٦ ، ص ٢١) .

وكما تضمن جملة من الإجراءات تمثلت في قيام الدولة بتشجيع الحركة الجموعية ذات الطابع الاجتماعي و الإنساني المهمة بالأشخاص المعاقين وتقديم المساعدات لهم بتوفير التأطير المتخصص والمؤهل وتدعيمهم ونص على ذلك القانون ١٢-٠٦ المؤرخ في ١٢ يناير ، المتعلق بالجمعيات يعطي الحق للمعوقين حق إنشاء جمعية أو العضوية فيها بدون أي تمييز وفق الشروط القانونية . (نفس المرجع ، ص ٦٧)

كما أن الدستور يفرض على الدولة واجب عدم انتهاك حرمة الإنسان بصفة عامة بما فيها المعوقين ويحميهم ضد أي عنف بدني أو معنوي أو مساس بالكرامة الآدمية وهذا ما كرسته المادة ٣٤ من الدستور ٢٠١٦

أما فيما يتعلق بالانتخابات فإن القانون حرص على حصول المعاقين على حق المشاركة في العملية السياسية عن طريق الاقتراع المباشر أو التصويت بالوكالة، إضافة إلى ضمان حق التنقل المجاني البري أو الجوي الداخلي أو بالسكك الحديدية ، والحق في المساواة والرعاية الصحية و التأهيل النفسي و الطبي و الحق في التعليم والإدماج المهني والحق في المنح والاستفادة من التخفيضات وحق الحماية الجنائية للمعاق المنصوص عليها في قانون العقوبات الجزائري من خلال المواد المقررة لذلك . (عربايجي ومنديل ، ٢٠١٨ ص ص ٥٥ ٥٩)

ت- مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الجزائري:

تعد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من بين الفئات التي نجدتها في أي مجتمع إذ نجد في كل دولة وفي كل مجتمع ذوي الاحتياجات الخاصة إلا أن الاهتمام والنظرة لهذه الفئة تختلف من مجتمع لآخر ، إذ نجد المجتمعات المتقدمة تولي اهتماما كبيرا للمعاقين من كل الجوانب واعتبارهم مثلهم مثل كل فرد عادي لهم الحق في التعليم الصحة ، والسكن و المساواة والإدماج والاهتمام بهم من حيث التصميم الهندسية التي تلائمهم سواء في أماكن العمل أو الأماكن العامة ومختلف المؤسسات التي تضمن لهم حياة عادية بدون مشاكل كباقي الأفراد إضافة إلى الدعم والتحفيزات المختلفة وتشجيعه على الإبداع.

ففي ألمانيا على سبيل المثال يتمتع المعاق بالمساواة مع سائر المواطنين ولهم كل الحقوق والمجتمع لا يحرمهم أو يعوق حركتهم حيث يتكامل المعوقين مع المجتمع على أساس برنامج حكومي شامل وجامع يقدم لهم إجراءات تنسيقية في مجالات مختلفة من الحياة الاجتماعية في مجال الصحة العامة والرفاهية الاجتماعية والتعليم العام والعمل والثقافة .

هذا بالنسبة للمجتمعات المتقدمة في حين نجد المعاق في المجتمعات المختلفة والفقيرة يعاني من التهميش والإقصاء والنظرة السلبية لهم سواء في المجتمع عامة أو داخل الأسرة والمدرسة، فالنظرة السلبية تبدأ من الأسرة باعتبار هذا المعاق عبء خاصة

الأسر الفقيرة ذات الدخل المحدود ، من خلال تعدد حاجياته من دواء وأجهزة تخص هذه الفئة وأغراض أخرى قد تنقل كاهل الأسر ، إضافة إلى غياب الأطر التعليمية في كيفية التعامل مع المعاق خاصة من الجانب النفسي الذي يلعب دورا مهما في بناء شخصية المعاق ، فالبعض من الأسر تنتظر إلى المعاق نظرة الشفقة والعجز والالتكالية على الغير ، أو التعامل بقسوة معهم خاصة المعاقين ذهنيا وعقليا ، إضافة إلى الخوف الزائد لبعض الأسر في تكيف ابنهم المعاق مع باقي أفراد المجتمع .

أما في الجانب المدرسي فإن المعاق يعاني من التمييز حتى بين المعاقين أنفسهم وهذا راجع إلى الوساطة وإلى المستوى المعيشي الذي يتمتع به كل شخص معاق الذي يعتبر الحد الفاصل بين المعاقين داخل المجتمعات العربية عامة والجزائر خاصة، إضافة إلى العدد المحدد لهذه المدارس ، وعدم تمكن المعاقين من الاستفادة من هذه البرامج خاصة المتواجدين في المناطق النائية ، إضافة إلى صعوبة التنقل ، وهذا لا ينفي وجود مجموعة من المعاقين المستفيدين من التعليم مع الأفراد الأسوياء وتمتعهم بنفس الحقوق والواجبات مع تواجد مجموعة من الصعوبات التي قد تقف أمامهم جراء التصميمات الهندسية لبعض المدارس التي لا تتطابق مع احتياجات هذه الفئة.

وما يؤكد رأي الباحثة ما أشارت إليه FAHMEEDA WAHAB إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة يتعرضون في كافة المجتمعات إلى مختلف صور التمييز السلبي وخاصة الاستبعاد في كافة فعاليات و خبرات الحياة الاجتماعية . وتعد الإناث أكثر فئات المعاقين تعرضا للإهمال و التجاهل بصورة خاصة في المجتمعات النامية و في المناطق النائية . (نفس المرجع ، ص ٢١) .

حاولت الجزائر جاهدة من تحسين الظروف الاجتماعية لفئة المعاقين من خلال سن مجموعة من المواثيق والمراسيم السابقة الذكر والتي استبشرت بها خيرا هذه الفئة كونها ستنتهي التهميش واللامبالاة ، (خضراوي ، بن قويدر ، ٢٠١٧ ، ص ٠٨) كذلك تكافؤ الفرص والمشاركة في الحياة الاجتماعية ، كذلك أقر الدستور الجزائري وجوب توفير ظروف معيشية بالنسبة للذين لا يستطيعون القيام بالعمل و الذي عجز عنه نهائيا ، كما وفرت الدولة الجزائرية لهذه الفئة الحق في الحماية الصحية والاجتماعية واحترام شخصيتهم ومراعاة كرامتهم وحساسيتهم وتوفير الأجهزة والحد الأدنى من الدخل. (نفس المرجع ، ص ٠٩) .

إلا أن هذه التشريعات والقوانين لا تزال حبرا على ورق حيث أن الواقع الاجتماعي يترجم عكس ما جاء به من مواد تحمي ذوي الاحتياجات الخاصة ، فالفرد المعاق في المجتمع الجزائري مازالت تعتريه بعض الصعوبات في حياته المجتمعية نظرا لغياب الوعي الاجتماعي و الدعم الكافي للوقوف معهم ، وتبرز هذه الصعوبات أكثر في طريقة معاملة المجتمع لهذه الفئة التي تتصف بالاحتقار والنظرة الدونية والنبذ الاجتماعي ، إضافة إلى افتقاد الكثيرين من المعاقين للمنحة الشهرية لصعوبة الحصول على بطاقة المعاق ولأسباب قد ترجع للبيروقراطية وبالتالي حرمانهم من التأمينات الاجتماعية والتعويضات والأدوية ، إضافة إلى منع الأطفال من المنحة حتى بلوغ ١٨ سنة مما يزيد من أعباء المالية للأولياء من أدوية ونظام غذائي ، إضافة إلى عدم تهيئة الأماكن المخصصة في وسائل النقل بما يتماشى واحتياجاتهم مع نوع الإعاقة رغم المراسيم التنفيذية الصادرة في حق هذه الفئة بالإضافة إلى رفض بعض الأولياء من تدريس أبنائهم ذوي الاحتياجات الخاصة خاصة البنات خوفا عليهم من نظرة المجتمع القاسية وأيضا لقناعتهم بعدم وجود فرص الحصول على وظائف في المستقبل مما أدى إلى تفشي ظاهرة الأمية للكثير منهم بسبب إهمال المسؤولين وعدم المتابعة وغياب التهيئة على مستوى المدارس . (عمور ، لعزلة ، ٢٠١٨ ، ص ص ٥٧ ٥٨) .

فالمعاق الجزائري ولحد الآن لا يزال يعاني من التهميش والإقصاء والنظرة السلبية وصفة العجز و الإتكالية والخوف من الاندماج الاجتماعي وتكوين علاقات مع خارج الإطار الأسري وحرمانهم من الإبداع والابتكار ومزاولة حياتهم بطريقة عادية .

ج- مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل الجزائري :

يعتبر العمل حق شرعي لكل فرد في المجتمع على اختلاف أجناسهم وعرقهم فلكل فرد الحق في الحصول على عمل يكفل له حياة طيبة ، كل على حسب قدراته ومؤهلاته ، ويشمل هذا الحق جميع شرائح المجتمع بدون استثناء بما في ذلك فئة ذوي الاحتياجات الخاصة والتي من حقها الحصول على منصب عمل سواء في المؤسسات العمومية أو الخاصة بالنسبة للذين يعانون من إعاقة حركية أو إعاقة بسيطة ، وتوفير الظروف المناسبة لباقي المعاقين لتذليل الصعوبات التي تواجههم من خلال إنشاء مصانع محمية أو تشجيعهم على الاستثمار أو الاستفادة من القروض... الخ من الوسائل التي تساعد على تحقيق هذا المطلب .

ومما يزيد فرصة هذه الفئة في الحصول على منصب عمل الاتفاقيات الدولية التي أكدت على أن العمل لهذه الفئة حق مشروع ويلزم كل دولة توفير هذا الحق ويتضح ذلك في اتفاقية منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٤ وهي أول اعتراف بحق الأشخاص المعوقين في العمل، حيث أصدرت توصية شاملة تثبت وتقر فيها توفير الفرص الكاملة للمعاقين في إعادة التأهيل والتدريب والاستخدام في عمل مفيد

كذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة ٢٣ التي أكدت على حق المعاق في العمل شروط عادلة وبأجر متساوي يكفل له ولأسرته العيش بكرامة مع حقه في إنشاء والانضمام لنقابات تحمي مصالحته.

وأقر الإعلان الخاص بحقوق المعوقين سنة ١٩٧٥ في المادة ٧ وتوصيات الأمم المتحدة ١٩٧٦ ففي قرارها ٨٢/٣١ بأن تأخذ الدول في حسابها حقوق المعاق ضمن برامجها وسياساتها.

وأكدت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على حق كل شخص معاق في العمل بالمساواة مع الآخرين في عمل يختارونه أو يحتلونه بحرية في سوق وبيئة عمل منفتحين بما في ذلك حقق أولئك الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم وسن التشريعات من أجل حضر التمييز وتوفير أجور عادلة وملائمة وظروف عمل مأمونة وصحية مع تمكين المعاقين من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية وتعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي في سوق العمل

وتعد الجزائر من بين الدول السبابة في تشريع هذه الفئة في تشريع حق هذه الفئة في العمل والإدماج المؤسساتي ويظهر من خلال مجموعة من المواد التي أقرها في الدستور الجزائري وذلك بالرجوع إلى المادة ٦٩ من الدستور الجزائري التي تنص على أن الحق في العمل مضمون لكل الموظفين وبالرجوع إلى القانون ٠٢-٠٩. نجد أن المشرع الجزائري قد أكد على ضمان إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني من خلال توفير مناصب شغل حيث أكدت المادة ٢٣ على أن إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم يتم بصفة أساسية من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب ومكثف .

وهذا لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب الإعاقة من مسابقة أو اختبار مهني يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه

المهني للإعاقة عدم تنافي الإعاقة مع هذه الوظيفة كما أكد المشرع في المادة ٢٥ على أن تثبيت العمال المعوقين يتم بنفس الشروط لترسيم العمال الآخرين. (عربايجي ومنديل ، ٢٠١٨ ، ص ٧٨) ويفرض القانون على كل مستخدم أن يخصص ٠.١% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف بهم بصفة العمل، إلا أن تطبيق هذه المادة يجد صعوبة في ظل عدم التفهم و التقبل من طرف المؤسسات المستخدمة إضافة إلى إمكانية تطبيق هذه النسبة التي يقل عددها عمالها عن ١٠٠ عامل ، وفي حالة استحالة تطبيق ٠.١% على المؤسسات التي تتوفر على أكثر من عامل فإنه يتعين عليها دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم ويرصد في حساب صندوق خاص بالتحويل لنشاط حماية المعوقين وترقيتهم .

ويتعين على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها بعد فترة إعادة تدريب من أجل تولي منصب أخر لديه(بركايل ، ص ٢٧) كما أنه يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجاتها وقدراتهم الذهنية والبدنية لاسيما الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل المكيف وفقا للمرسوم التنفيذي ١٨٠/٨٢ المؤرخ في ١٥ ماي ١٩٨٢ المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأمينهم المهني (مسعودي ، ٢٠١٤ ، ص ٠٨)

يصعب على الباحثين الحصول على إحصائيات حول المعاقين في الجزائر نظرا للأرقام المتضاربة بين ما أعلنت عليه الجهات الرسمية و الجهات الغير الرسمية التي صرحت بوجود ٤ ملايين معاق في حين اكتف الديوان الوطني للإحصاءات ب ٢ رقم ملايين دون تحديد الفئة العمرية وهذا خلال سنة ٢٠١٧ (مرزوق سارة ، ٢٠١ ، ص ٣٣٧) والجزائر حاولت جاهدة من دمج هذه الفئة لسوق العمل وتذليل الصعاب أمامها لتوفير منصب محترم إلا أن الوضع الاقتصادي الذي تمر به القطاعات هو المتحكم الرئيسي في سوق العمل موقفه من الموارد البشرية ذات الاحتياجات الخاصة ، بحيث كلما زادت الثورة الاقتصادية والطلب على زيادة الإنتاج زاد الطلب على الموارد البشرية بما يوفر فرصة توظيف لنسبة من العمال ذوي الإعاقة أما إذا حدث العكس واستقرت سوق العمل فذلك يعني قلة الطلب على الموارد البشرية والحفاظ على القلة من ذوي الكفاءة والمهارة واليد العاملة الغير مكلفة مما يضعف أو يعدم فرص المعاقين في العمل (نفس المرجع ، ص ٣٤١).

تعاني الجزائر من عدم استقرارها في المجال الاقتصادي ومن نسبة البطالة بشكل كبير للفئات المعاقين ناهيك عن فئة المعاقين التي تعاني الأمرين وبالتالي يستحيل توظيف هذه الفئة ككل بل إن ٩٩% من هذه الفئة تعاني من البطالة والتمهيش إضافة إلى بعض المعوقات التي تعاني منها هذه الفئة وتتمثل في :

- ١- غياب الوعي الاجتماعي الكافي لمؤازرتهم ودعمهم والنظرة السلبية اتجاههم من احتقار وتمهيش ونبذ اجتماعي و الشفقة والعجز عن انجاز وأداء المهام مما يحطم الروح المعنوية خاصة عندما تكون النظرة من المؤسسات الاقتصادية والتربوية والإدارات.... الخ
- ٢- غياب فرص العمل بالرغم من سن القوانين والتشريعات التي توفر هذه المناصب إلا أن التطبيق لهذه القرارات يلاقي كثير من العقبات أهمها عدم تقبل الإعاقة
- ٣- افتقاد التدعيم المالي حيث أن المبلغ المقدم من طرف الدولة لا يكفي حتى لسد الحاجيات الطبية والتعليمية
- ٤- عدم التهيئة العمرانية والطرق العامة أغلب المرافق العمومية لا تتوفر على تجهيزات ومساعد تسمع للمعاقين خاصة حركيا من الاستفادة منها
- ٥- الحماية المبالغة للأهل التي تحول دون تعليمهم أو عملهم بسبب خوفهم من المحيط القاسي.

د- مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المؤسسات الجزائرية:

يعد دمج المعاقين داخل مكان العمل سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة أمر صعب نظرا لمجموعة من العوامل والمعوقات التي سبق ذكرها إلا أن هذا لم يكن حاجزا أمام الباحثين حيث حاولوا استخلاص مجموعة من المحاور من خلال الخبرة العالمية التي تساعد العامل المعاق لتأقلمه في المؤسسة وجعله عنصرا مهما ومساعدة في سير المؤسسة ويتمثل ذلك في

- ١- المساواة في الفرص وعدم حرمان المعاق من العمل والتعلم و الإبداع طالما أنه يتمتع بالإمكانيات والقدرات ومؤهلات تمكنه من تحقيق ذاته من خلال هذه الفرص في المساواة
- ٢- عدم التمييز ويرتبط هذا المحور بالمساواة ويضم مجالات إجرائية وتنظيمية واعتبارات للمجتمع العام فيما يجب على المؤسسات أن تضع كافة خصائص الإعاقة في اعتباراتها فيما يخص قوانين العمل الإجراءات وتصميم المباني ووسائل النقل وأنظمة الأجور وغيرها .

٣- التدريب والتعليم حق مكفول للمعاقين ولغيره والتعليم يسمح بتطوير الطاقات الفكرية والمعرفية للمعاق بما يمنحه القدرة على التنافس مع الآخرين على فرص العمل ، والتدريب يسمح بتطوير قدراته المهارية واستكشاف مواهبه ما يؤهله لشغل مناصب إدارية أعلى من منصبه الحالي (نفس المرجع ، ص ٣٣٨) .

٤- تطوير المبادرة بتبني مهارات المعاق وتنميتها بالتدريب والمرافقة والتوجيه لزيادة أهليته ليكون على قدم المساواة مع باقي العاملين لذلك يجب على كل مؤسسة تخصيص مصلحة لاستكشاف قدراتهم وصلبها وتطويرها ومساعدة المعاق على إطلاق مبادرته وتحقيق ذاته

٥- المشاركة : وذلك بالسماح له بالتدخل في الجانب الرسمي وغير الرسمي في العمل لتأكيد دوره المهني وتحقيق علاقات جيدة مع زملائه وأرباب العمل والمشاركة في اتخاذ القرار.

٦-التكيف ويتعلق ذلك بإعادة هيكلة الفعاليات الاجتماعية والأنشطة والتصميمات المختلفة بما يتناسب مع خصوصيات الإعاقة بحيث تكفل الحركة الآمنة والمستقلة وإمكانية استخدام وسائط التكنولوجيا .

٧- تسهيل الوصول إلى العمل وذلك بتكثيف وسائل النقل وتعديل التصميم بحيث يسمح بصعود ونزول المعاق بدون عوائق .

٨- الاتصالات والمعلومات من خلا استخدام التكنولوجيا وتطوير تقنيات تسمح للمعاقين بصريا من الاستفادة من التكنولوجيا .

٩- الحماية وذلك بتوفير نظم لحماية ووقاية المعاقين من مخاطر المهنة على صحته وحمايته من الاستغلال داخل المؤسسة .

١٠- توفير الرعاية الصحية والاجتماعية من خلال توفير الأجهزة المساعدة على ذلك تحت إشراف طبي أم الاجتماعية تتمثل في التأمين على حصوله على دخل وتوفير الرعاية النفسية له. (نفس المرجع ص ٣٣٩) .

والهدف من كل هذا هو محاولة دمج المعاقين داخل مكان العمل لما يحقق قدرته على التواصل مع الآخرين، حب المؤسسة والشعور بالانتماء إليها وحب التكوين فيها وإقامة علاقات اجتماعية متبادلة الزملاء والحضور وعدم التغيب بدون مبرر إضافة إلى الانضمام إلى جمعيات ونوادي ومنظمات عملية ثقافية خاصة بالمعوقين داخل المؤسسة (كرريش ، ٢٠١٦ ، ص ٢١) .

كل هذه التسهيلات من شأنها تذليل الصعوبات أمام المعاق اثر تواجده في مكان عمله ، إلا أن هذا الشيء لا ينفي وجود بعض المشاكل التي تقف كعائق أمام العامل المعاق تتمثل في عدم وجود أماكن مخصصة لهذه الفئة تساعدهم على التنقل إضافة إلى شعور العامل المعاق بعدم المساواة أمام زملائه لعجزه عن القيام ببعض الأعمال مثلهم ولأن الآخرين سيتفوقون عليه ولا يطلبون منه القيام ببعض الأعمال وبالتالي ينتابه الشعور بالنقص والانطواء والابتعاد عن الأصدقاء ومن المفترض أن يقوم المعاق بترك مكان العمل لأنه أصبح لا يتلائم مع قدراته أو تغيير دوره إلى ما يتناسب مع وضعه الجديد فضلا عن العلاقة السيئة برؤسائه وزملائه

والمعاق في المؤسسات الجزائرية يعاني من التهميش خصوصا مع تفشي ظاهرة البيروقراطية حيث لم تجعل هذه الفئة من أولوياتها خاصة عجز هذه الفئة أحيانا في التواصل مع الإدارة (خضراوي وبن قويدر ٢٠١٧ ص ٣٠) كما أن مشاركة المعاقين داخل المؤسسة بنسبة ضئيلة وأغلبهم لا يشاركون في مختلف البرامج التي تقوم بها المؤسسة وهذا سبب لعزلتهم (عمور ، لعزلة ٢٠١٨ ص ٥٢) وهذا مايزيد من صعوبة مشاركة هذه الفئة في العملية التيسيرية

٦- الجانب الميداني

١-٦ الإجراءات المنهجية للدراسة

١-٦-١- منهج الدراسة : استخدمت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي التحليلي ، لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة حيث تم جمع آراء الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسسات متعددة.

١-٦-٢- عينة الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من المعاقين الموظفين في مختلف المؤسسات بلدية عين التوتة ولاية باتنة ، وبلغ عددهم ١٢ موظف ، واكتفت الباحثة بهذا العدد نظرا لقلّة الموظفين من هذه الفئة في البلدية محل الدراسة وكذلك عزوف بعض المعاقين الموظفين عن التعامل معنا وتزويدنا بالمعلومات لأسباب متعددة .

٣- أداة الدراسة : استخدمت الباحثة في بحثها الاستبيان وذلك لجمع المعلومات من قبل عينة البحث ، يتضمن محورين ، المحور الأول خاص بالبيانات الشخصية أما المحور الثاني يتعلق بالعملية التيسيرية ومكانة ذوي الاحتياجات الخاصة فيها

٢-٦ تحليل وتفسير ومناقشة النتائج

١-٢-٦- خصائص العينة

جدول رقم ٠١ يوضح الجنس والمستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	إناث	النسبة المئوية	ذكور	الجنس / المستوى التعليمي
٨.٣٤%	٠١	٠%	٠	٨.٣٤%	٠١	متوسط
٢٥%	٠٣	٢٥%	٠٣	٠%	٠	ثانوي
٦٦.٦٦%	٠٨	٥٠%	٠٦	١٦.٦٦%	٠٢	ليسانس
١٠٠%	١٢	٧٥%	٠٩	٢٥%	٠٣	المجموع

من خلال الجدول نستنتج أن أغلبية الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة هم من جنس الإناث وذلك بنسبة ٧٥% في حين نجد نسبة الموظفين الآخرين من جنس الذكور أقل بكثير بنسبة ٢٥% ، أما فيما يخص المستوى التعليمي لهذه الفئة فنجد أغلبهم تحصلوا على شهادات جامعية بنسبة ٦٦.٦٦% في حين نجد ٢٥% مستواهم ثانوي .

جدول رقم ٠٢ يوضح نوع الوظيفة

النسبة المئوية	التكرارات	درجة الوظيفة
١٦.٦٦%	٢	المستويات العليا
٢٥%	٣	المستويات متوسطة
٥٨.٣٤%	٧	المستويات الدنيا
١٠٠%	١٢	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أغلبية الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة يشغلون المراتب الدنيا في السلم الهرمي للتوظيف داخل مختلف المؤسسات محل الدراسة وطلبك بنسبة ٥٨.٣٤% في حين تليها المستويات المتوسطة بنسبة ٢٥% وبعدها المستويات العليا بنسبة ١٦.٦٦% .

مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة من العملية التسييرية داخل المؤسسات الجزائرية

جدول رقم: ٣. يوضح مدة العمل

النسبة المئوية	التكرارات	مدة العمل
%٦٦.٦٦	٨	أقل من ١٠ سنوات
%١٦.٦٧	٢	من ١٠ إلى ١٥ سنة
%٨.٣٣	١	من ١٥ إلى ٢٠ سنة
%٨.٣٣	١	من ٢٠ إلى ٢٥ سنة
%١٠٠	١٢	المجموع

من خلال الجدول يتضح أن أغلب الموظفين من فئة ذوي الاحتياجات لديهم خبرة أقل من ١٠ سنوات وذلك بنسبة ٦٦.٦٦ % في حين نجد الموظفين العاملين من ١٠ إلى ٢٥ يمثلون نسبة ١٦.٦٧ % إما الموظفين الذين لديهم أقدمية في العمل من ١٥ إلى ٢٥ سنة بنسبة ضئيلة ومتساوية .

جدول رقم : ٤ . يمثل نوع الإعاقة

النسبة المئوية	التكرارات	نوع الإعاقة
%٩١.٦٧	١١	حركية
%٠	٠	ذهنية
%٨.٣٣	١	بصرية
%٠	٠	سمعية
%١٠٠	١٢	المجموع

يتضح من خلال هذا الجدول أن أغلبية الموظفين من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة أغلبهم معاقين حركيا وبنسبة ٩١.٦٧ % .

جدول رقم : ٥: يوضح الحالة المدنية للمبحوث والمستوى المعيشي

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	جيد	النسبة المئوية	متوسط	النسبة المئوية	متدني	المستوى المعيشي
%١٦.٦٦	- ٢	%٨.٣٣	١	%٨.٣٣	١	%٠	٠	متزوج
%٥٨.٣٣	- ٧	%٨.٣٣	١	%٥٠	٦	%٠	٠	أعزب
%١٦.٦٧	- ٢	%٠	-	%١٦.٦٧	٢	%٠	-	مطلق
%٨.٣٤	- ١	%٠	-	%٠	-	%٨.٣٤	- ١	أرمل
%١٠٠	١٢	%١٦.٦٦	- ٢	%٧٥	٩	%٨.٣٤	- ١	المجموع

من خلال الجدول رقم (٥) نستنتج أن أغلب المعاقين عزاب وذلك بنسبة ٥٨.٣٣% أما المتزوجين والمطلقون تمثلهم نفس النسبة المئوية وذلك بنسبة ١٦.٦٦% أما بالنسبة للمستوى المعيشي فأغلب المعاقين يتمتعون بمستوى معيشي متوسط للأس به يلبي حاجيات هذه الفئة وذلك بنسبة ٧٥% في حين نجد ١٦.٦٦% من المعاقين يتميزون بمستوى معيشي جيد وتلها نسبة ٨.٣٤% تمثل المعاقين ذات المستوى المتدني.

جدول رقم ٦. يوضح نوع مؤسسة العمل ونوع عقد العمل

نوع العقد / مؤسسة العمل	مؤقت	النسبة المئوية	دائم	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
البلدية	٣-	٢٥%	٢-	١٦.٦٦%	٥-	٤١.٦٦%
المستشفى	-	٠%	٣-	٢٥%	٣-	٢٥%
مديرية المياه	-	٠%	١-	٨.٣٤%	١-	٨.٣٤%
الدائرة	١	٨.٣٤%	٢-	١٦.٦٦%	٣-	٢٥%
المجموع	٤-	٣٣.٣٤	٩-	٦٦.٦٦%	١٢	١٠٠%

من خلال الجدول نستنتج أن توزيع المعاقين في مختلف المؤسسات يتم بنسب متفاوتة حيث نجد ٤١% من المعاقين يعملون بالبلدية في حين نجد ٢٥% موجودين في المستشفى والدائرة وأغلب الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة مرسمين وذلك بنسبة ٦٦.٦٦% في حين الذين يعملون بصفة مؤقتة بنسبة ٣٣.٣٤%
٢- تحليل البيانات الخاصة بالدراسة

جدول رقم ٧. الخاص بطريقة التوظيف طريقة الاختبار في حالة التوظيف عن طريق المسابقة

النسبة المئوية	التكرار	كيفية التوظيف	
٥٨.٣٣%	٧	اختبار شفوي	مسابقة
٨.٣٤%	١	اختبار كتابي	
٠%	-	مباشرة	
٣٣.٣٣%	٤	طرق أخرى	
١٠٠%	١٢	المجموع	

مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة من العملية التيسيرية داخل المؤسسات الجزائرية

من خلال الجدول رقم (٠٧) يتبين أن أغلبية المعاقين كانت طريقة توظيفهم عن طريق المسابقة وذلك بنسبة ٥٨.٣٣ % عن طريق الاختبارات الشفوية في حين نجد ٣٣.٣٣ % وظفوا بطريقة غير مباشرة .

جدول رقم ٠٨. في حالة إذا ما خضع الموظف من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى تدريب قبل استئناف العمل

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٢	١٦.٦٦
لا	١٠	٨٣.٣٤
المجموع	١٢	١٠٠

يبين الجدول رقم (٠٨) بأن أغلب الموظفين لم يخضعوا للتدريب قبل استئناف العمل وذلك بنسبة ٨٣.٣٤ % في حين الذين خضعوا للتدريب هم بنسبة قليلة

جدول رقم ٠٩. يبين في حالة إذا ما استفاد الموظفين المعاقين من الترقية وكيف تتم هذه العملية

طريقة الترقية الاستفادة من الترقية	الأقدمية	النسبة المئوية	الشهادة	النسبة المئوية	الواسطة	النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية
نعم	٠١	٨.٣٣	-	-	٠١	٨.٣٣	٢	١٦.٦٦
لا	٣	٢٥	١	٨.٣٤	٦	٥٠	١٠	٨٣.٣٤
المجموع	٤	٣٣.٣٣	١	٨.٣٤	٧	٥٨.٣٣	١٢	١٠٠

من خلال الجدول رقم (٠٩) يتبين أن أغلب الموظفين لا يستفيدون من الترقية وذلك بنسبة ٨٣.٣٤ % أما المستفيدين من الترقية فنسبتهم ضئيلة تتمثل في ١٦.٦٦ % أما طريقة الترقية فإن أغلب الموظفين يقرون بأنها تتم عن طريق الواسطة والمحابة وذلك بنسبة ٥٨.٣٣ % في حين نجد الذين يروون بأن الترقية تكون على أساس الأقدمية بنسبة ٣٣.٣٣ % وبالنسبة للترقية على أساس الشهادة فهي ضئيلة جدا بنسبة ٨.٣٤ %

جدول رقم ١٠ يوضح نوع الرقابة وعلاقة موظفي فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالمسؤولين

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	ذاتية	النسبة المئوية	أقل شدة	النسبة المئوية	مشددة	نوع الرقابة مع العلاقة المسؤولين
%١٦.٦٦	٥	%٢٥	٣	%١٦.٦٦	٢	%٠	٠	حسنة
%٨.٣٤	١	%٠	٠	%٠	٠	%٨.٣٤	١	عادية
%٥٠	٦	%٢٥	٣	%٨.٣٤	١	%١٦.٦٦	٢	سيئة
%١٠٠	١٢	%٥٠	٦	%٢٥	٣	%٢٥	٣	المجموع

نستنتج من الجدول رقم (١٠) أن أغلب العمال يخضعون للرقابة الذاتية وذلك بنسبة ٥٠% في حين يخضع باقي المعاقين إلى الرقابة المشددة بنسبة ٢٥% والبعض الآخر يخضع للرقابة بأقل شدة بنسبة ٢٥% ، كما أن نصف العمال يشكون من العلاقات السيئة مع المسؤولين وتقدر نسبة ذلك بـ ٥٠% في حين يقر باقي العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالعلاقات الحسنة مع المسؤولين.

جدول رقم ١١ يبين كيفية معاملة المعاق في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	طريقة المعاملة
%٢٥	٣	جيدة
%٢٥	٣	عادية
%٥٠	٦	سيئة
%١٠٠	١٢	المجموع

نستنتج من الجدول رقم (١١) أن نصف المعاقين يعاملون بطريقة سيئة داخل المؤسسات خاصة المؤسسات الإدارية في حين يقر النصف الأخر بالمعاملة الجيدة الحسنة.

جدول رقم ١٢ يبين نوع الأوامر التي يتلقها الموظفون من قبل المستويات الأعلى وهل تتناسب مع حالتهم الصحية

النسبة المئوية	المجموع	النسبة المئوية	كثافة	النسبة المئوية	شفوية	نوع الأوامر ملائمة لحالته الصحية
%١٦.٦٧	٥	%٨.٣٤	١	%٣٣.٣٣	٤	نعم
%٥٨.٣٣	٧	%٠	٠	%٥٨.٣٣	٧	لا
%١٠٠	١٢	%٨.٣٤	١	%٤١.٦٦	١١	المجموع

مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة من العملية التسييرية داخل المؤسسات الجزائرية

من خلال الجدول رقم (١٢) نتنتج أن جل الأوامر التي يتلقاها المعاقين هي شفوية وذلك بنسبة %٩١.٦٦ في حين الأوامر الكتابية ضئيلة جدا، وأن بعض هذه الأوامر لا تتناسب مع حالتهم الصحية بنسبة قدرت بـ %٥٨.٣٣ في حين يذهب البعض الآخر بأنها مناسبة لعملهم وحالتهم الصحية بنسبة %٤١.٦٧

جدول رقم ١٣ خاص بالمشاركة في اتخاذ القرارات هذه القرارات في حالة الإجابة بنعم

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات	
%١٦.٦٦	٢	قرارات مهمة	نعم
%٨.٣٤	١	أقل أهمية	
%٨.٣٤	١	ليس لديها أية أهمية	
%٦٦.٦٦	٨	لا	
%١٠٠	١٢	المجموع	

من خلال الجدول رقم (١٣) نستنتج أن أغلب الموظفين المعاقين لا يشاركون في اتخاذ القرارات ذلك بنسبة %٦٦.٦٦ أما المشاركين في اتخاذ القرار تقدر نسبتهم بـ %٣٣.٣٢ % وتفاوت بسيط في أهمية هذه القرارات وعدم أهميتها.

جدول رقم ١٤ يبين في حالة إذا ما يتم تقديم اقتراحات جديدة وإذا كانت الإجابة بنعم وهل يتم أخذها بعين الاعتبار

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات	
%٢٥	-٣	نعم	نعم
%١٦.٦٦	-٢	لا	
%٥٨.٣٤	-٧	لا	
%١٠٠	١٢	المجموع	

من خلال الجدول رقم (١٤) نستنتج أن أغلب الموظفين المعاقين لا يقدمون أي اقتراحات جديدة وذلك بنسبة %٥٨.٣٤ أما البقية وتعد نسبتهم بـ %٤١.٦٦ فيقرون بمشاركتهم في تقييم اقتراحات ويتم الأخذ بهذه القرارات في أغلب الأحيان .

جدول رقم ١٥ يبين في حالة إشراك ذوي الاحتياجات الخاصة في اجتماعات المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابات
%١٦.٦٦	٢	نعم
%٨٣.٣٤	١٠	لا
%١٠٠	١٢	المجموع

من خلال الجدول رقم (١٥) نستنتج أن الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة محرمون من المشاركة في الاجتماعات وذلك بنسبة ٨٣.٣٤ % في حين نجد مشاركة محتشمة لبعض المعاقين بنسبة ١٦.٦٦ %

٣-٦ مناقشة النتائج

١-٣-٦ خصائص العينة:

نستنتج من المعطيات التي تم تفرغها وتحليلها مجموعة من الخصائص التي تميزت بها عينة الدراسة، حيث اتضح أن أغلبية الموظفين من جنس الإناث بنسبة ٧٥ % عكس الذكور إضافة إلى أن أغلب المعاقين تحصلوا على شهادات جامعية بنسبة ٦٦.٦٦ % وهذا ما يدل على أن الجهات الرسمية أعطت أهمية بالغة لهذه الفئة في مجال التعليم والمساواة بينهم وبين الأفراد العاديين ، وتهيئة الظروف اللازمة لحصولهم على مختلف الشهادات وكذلك ما نلاحظه من خلال النتائج أنه أصبح للعنصر النسوي المعاق فرصة في العمل والدراسة عكس ما أدلت به بعض الدراسات السابقة في إقصاء العنصر النسوي ، وهذه مبادرة جيدة تزيد من فرصة العنصر النسوي المعاق في التعليم وشغل مناصب عمل .

وترجع الباحثان السبب في ذلك إلى تراجع الخوف الزائد للأسر وتزايد الوعي الأسري وقدرتهم على التكفل بانهم المعاق من كل الجوانب ، وفيما يخص الوظائف التي يتقلدها المعاقين فإن أغليبتهم يعملون في مناصب تنفيذية وفي أسفل الهرم الوظيفي وذلك بنسبة ٥٨.٣٤ % في حين نجد نسبة ضئيلة يعملون في المستويات العليا وهذا ما أكدته كذلك دراسة الباحثة رنا محمد صبحي عوادة ، إذ أكدت أن هذا الترتيب يكفي أن يكون دليلا على حرمان هذه الشريحة من التنمية ، وقد لاحظت الباحثة أثناء إجراء الدراسة رفض بعض المعاقين حركيا بدرجة بسيطة إلى التعامل معنا ورفضهم التام لتصنيفهم من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالرغم من أنهم يتقلدون مناصب عليا في

مختلف المؤسسات وهذا ما يمكن إرجاعه للعامل النفسي والهروب من الواقع إضافة إلى النظرة السلبية للمجتمع لهذه الفئة مما كرس الخوف باعتراف بعض الأفراد بإعاقتهم لما سيترتب عنها من نتائج سلبية في حياتهم اليومية .

أظهرت نتائج الدراسة أن أغلب المعاقين لا يحظون بالأقدمية الكبيرة في العمل وأغلبهم لديهم عشر أقل من ١٠ سنوات في حين نجد نسبة ضئيلة للمعاقين الذين لديهم فوق ١٥ سنة عمل وهذا راجع للنظرة التي كانت سائدة من قبل بعدم قدرة المعاق على العمل ، عكس ما توصلت إليه هذه الفئة في الوقت الحالي حيث أصبح لديه فرصة أكبر في حصوله على منصب عمل وهذا راجع لاهتمام المجتمع الدولي بهذه الفئة حيث فرض على المؤسسات تشغيل هذه الفئة بنسبة ١ % أو تخفيض تكاليف المؤسسات مقابل تشغيلهم .

كما أسفرت النتائج على أن أغلب العمال المعاقين هم معاقين حركيا وهم من أكثر المعاقين من لديهم فرصة في العمل وذلك بنسبة ٩١.٦٧ ، في حين نجد المعاقين سمعيا أو بصريا أو ذهنيا فرصتهم اقلل في الحصول على مناصب عمل فالحد الفاصل هنا هو نوع الإعاقة التي ميزت بين المعاقين أنفسهم إضافة إلى عدم تشغيل فئة المعاقين سمعيا وذهنيا خوفا من المخاطر وتجنباً للمسؤولية.

أما بالنسبة للحالة المدنية للمعاقين فأغلبهم لم يتزوجوا بعد وذلك بنسبة ٥٨.٣٣% في حين نجد نسبة ضئيلة من المتزوجين وهذا راجع للخوف من رفض المجتمع وعدم قدرتهم على متطلبات الزواج ، وهذا ما أثبتته دراسة الباحثة رنا محمد صبيحي عواد ، حيث توصلت إلى عزوف المعاق عن الزواج يرجع إلى أسباب متعددة مثل عدم التقبل الاجتماعي وإلى أسباب مادية و عدم القدرة على تحمل متطلبات الزواج

كما أسفرت النتائج أن أغلب المعاقين يتمتعون بمستوى معيشي لا بأس به يساعدهم على تلبية حاجاتهم اليومية ، وأغلبهم من عائلات ذات دخل جيد وبالتالي سهولة توفير حاجاتهم من منصب واحترام اجتماعي ومزاولة دراساتهم بشكل طبيعي وهذا من خلال معرفتي الشخصية لبعض العينات .

وأظهرت نتائج الدراسة أن أغلب المعاقين يزاولون نشاطاتهم في مؤسسات إدارية عكس الصناعية التي لا تقبل بتشغيل هذه الفئة لما تتطلبه بعض الوظائف من جهد عضلي إذ نجد ٤١.٦٦% يعملون في البلدية وتلهمها المستشفيات بنسبة ٢٥ % وهذا

السبب يرجع إلى الصعوبات التي يجدها المعاق في المؤسسات الصناعية من نقل بحكم تواجدها خارج التجمعات السكانية وعدم قدرتهم على التنقل داخل المؤسسات لعدم توفر طرق خاصة بهم أو أجهزة تساعدهم على ذلك ، وهذا لا ينفي بعض الصعوبات التي لاحظناها في المؤسسات الإدارية ، ضيق المكاتب وعدم توفر أماكن مخصصة لهذه الفئة ، كما أن أغلبية العاملين المعاقين مرسمين في مكان عملهم وهذا ما يثمن القرارات التشريعية التي أقرتها الدولة من أجل هذه الفئة .

٦-٣-٢ مناقشة النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة :

إن أغلبية المعاقين الموظفين تم توظيفهم عن طريق المسابقة وذلك بنسبة ٥٨.٣٣%، في حين يقر بعض الموظفين بأنه تم توظيفهم بطرق أخرى خارج الإطار الرسمي والمعروف للتوظيف وذلك بنسبة ٣٣.٣٢ % وهذا ماتم الإشارة إليه سابقا من قبل الباحثة فالتوظيف بالنسبة لهذه الفئة لا يزال بعيدا عن المعايير الدولية بالرغم من وجود تحسن طفيف ملحوظ في فرص توظيفهم إلا أنه مازال يشوبه بعض الطرق الغير رسمية.

أغلب الموظفين لا يخضعون للتدريب من قبل المؤسسة قبل استئناف العمل وذلك بنسبة ٨٣.٣٤ % وهذا راجع لعدم اهتمام أصحاب المؤسسات على اختلافها بهذه الفئة وتدريبها على العمل وتوفير الحماية اللازمة لهم وهذا ما تؤكد به الباحثة رنا محمد صبحي في دراستها بعدم اكتراث المؤسسة لدورات تأهيل المعاقين وتدريبهم ، عدم تخصيص ميزانية مالية لتدريب هذه الفئة وتأهيلها في مكان العمل وهذا مناف لما أقرته المواثيق الدولية العالمية التي تثبت حق المعاق في التدريب وتطوير طاقاته واكتشاف مهاراته وتأهيله لشغل مناصب أعلى إداريا من منصبه الحالي .

أما بالنسبة للترقية فإن أغلبية المعاقين لم يتم ترفيتهم وذلك بنسبة ٨٣.٣٤ % في حين بلغ نسبة العمال الذين تم ترفيتهم ١٦.٦٦ % وأقر الموظفين المعاقين أن الترقية داخل المؤسسة تقوم على أساس الوساطة وذلك بنسبة ٥٨.٣٣ % ، ثم تليها الترقية على أساس الأقدمية بنسبة ٣٣.٣٣ % ويرجع السبب في حرمانهم من الترقية لأسباب عديدة تمثلت في النظرة السلبية للمسؤولين اتجاه المعاقين وكذلك تفشي البيروقراطية والروح العشائرية و العصبية في الإدارات الجزائرية ، وحرمان المعاق من الترقية بحجة عدم قدرتهم على متابعة العمل ، وأن الأشخاص المرشحون للترقية هم أشخاص قادرين

(ليسو معاقين) ، وهذا منافيا لما جاء في المواد والنصوص التشريعية التي تؤكد على إنصاف المعاق في مكان العمل وعدم التمييز بينه وبين العاديين في الأجر والترقية.

ويخضع المعاق في مكان العمل إلى رقابة ذاتية وذلك بنسبة ٥٠ % فيما يخضع باقي المعاقين إلى رقابة مشددة وأقل شدة بنسبة ٢٥ % وهذا دليل على غياب الرقابة من بعض المؤسسات لفئة المعاقين وعدم الاهتمام بهم وحمايتهم ، في حين نجد بعض الموظفين المعاقين في مؤسسات أخرى يشكون من رقابة المشددة اتجاههم هذا ما يثبط معنوياتهم ويزيد من حدة توترهم والشعور بعدم الاستقرار في مكان العمل ، وأظهرت نتائج الدراسة للعلاقة السببية بين بعض العاملين المعاقين والمسؤولين ، وهذا راجع لنقص الوعي للمسؤولين في كيفية التعامل مع هذه الفئة وفكرة عدم تقبل عمل المعاقين من بعض المسؤولين أو من قبل الزملاء.

كما أسفرت نتائج الدراسة عن بعض المعاملات الحسنة والجيدة من قبل الزملاء والمسؤولين في مؤسسات أخرى وهذا التضارب في النتائج راجع إلى تعدد المؤسسات التي قمنا بزيارتها واختلاف التسيير لكل مؤسسة على حدى واختلاف في طريقة اتصالاتهم وعلاقاتهم . فالبعض من هذه المؤسسات تولي عناية خاصة من الجانب الاجتماعي والنفسي .

أما بالنسبة لأشكال الاتصال بالمعاق في المؤسسة فأغلبها تكون بطريقة شفوية وذلك بنسبة ٩١.٦٦ % وأغلب هذه الأوامر لا تتناسب مع حالتهم الصحية وذلك بنسبة ٥٨.٣٣ % وهذا النوع من الاتصال الشفوي يحمل في طياته مشاكل تتمثل في صعوبة فهم المعاق لمهامه وعدم فهم محتوى العمل إضافة إلى صعوبة الاتصال بالمسؤولين أو الزملاء داخل مكان العمل بسبب الإعاقة ، كما لوحظ عدم اعتماد المؤسسات في طريقة الاتصال بالطرق الحديثة التكنولوجية لتعميم المعلومات على كافة العمال وتسهيل وصول المعلومات لفئة المعاقين بطريقة سهلة وشفافية وهذا ما أكده الباحث محمد حسني أبو ملحم في دراسته حول سياسة تشغيل المعوقين في الأردن حيث أقر هذا الأخير أن التكنولوجيا تقدم الكثير من الحلول لتسهيل حياة المعاقين بأقل جهد وتكلفة وتطور مهاراتهم وتساعدهم على الاتصال .

تعد مشاركة الموظفين المعاقين في اتخاذ القرارات داخل المؤسسات ضئيلة جدا إذ أغلبهم لا يشاركون في اتخاذ القرارات وذلك بنسبة ٦٦.٦٦ % وقلة من هؤلاء المعاقين

من يشاركون في اتخاذ القرارات البعض منها مهم والبعض الآخر أقل اهتماما وهذا السبب يعود إلى أن أغلبية العمال يعملون المستويات الدنيا ، قلة منهم يعملون في مراكز عليا كذلك التسيير المتسلط لبعض المؤسسات والانفراد بالسلطة من قبل المسؤولين وعدم تفويض المسؤوليات لباقي الموظفين خاصة المعاقين منهم مع أن حق مشاركتهم وتدخلمهم في الجانب الرسمي وغير الرسمي حق مشروع أقرته المواثيق الرسمية الدولية يحق للمعاق تقديم الاقتراحات الجديدة وفي مكان عمله للمساهمة في تسيير المؤسسة وتقديم الحلول لبعض المشاكل التي تتخللها إلا أن هذه المبادرة ضئيلة وهذا ما أثبتته نتائج الدراسة حيث أن ٥٨.٣٤ % من العمال لا يقدمون أي اقتراحات جديدة للمؤسسة وهذا راجع لنقص الثقة لبعض المعاقين ونظرة العجز من قبل المسؤولين حيث يقر بعض الموظفين أنه يقوم بعمله دون التدخل في أمور أخرى وبالرغم من أن البعض منهم يملك قدرات ذهنية خارقة خاصة في مجال الإعلام والاتصال والبرامج الالكترونية .

وهذا لا ينفي وجود شريحة معاقة تحتل مراكز عليا في مؤسسات متفرقة تقدم اقتراحات وتؤخذ بعين الاعتبار إلا أنها بنسبة قليلة ، فمن حق المعاق تنمية مهاراته واكتشاف مؤهلاتهم ومساعدتهم على إطلاق المبادرات الجديدة وتحقيقها والحق في الإبداع والابتكار بدون أي تمييز .

٦-٣-٤ خاتمة

فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من الفئات الهامة التي لها الحق في العمل وإثبات ذاتها ، لما تحمله من مهارات وقدرات ذهنية تؤهلها للحصول على فرصة عمل وتحقيق مكانة اجتماعية ومهنية سواء في المجتمع أو مؤسسة العمل والمساهمة في تسيير المؤسسة لتحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة ، وتغيير النظرة السلبية اتجاههم من معاق عاجز و مهمش إلى معاق ذو كفاءات ومهارات ومعاق فعال في المجتمع . وهذا ماتم البحث عنه في هذه الورقة البحثية التي تحتوي على ست محاور حيث تم التطرق في المحور الأول لإشكالية الدراسة والتساؤلات وأهمية الدراسة أما المحور الثاني تعريف المصطلحات أما المحور الثالث تطرقنا فيه إلى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة وفيما يخص المحور الرابع حول العملية التسييرية أما الخامس حول مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر في حين تم التطرق في المحور السادس إلى الإجراءات المنهجية للدراسة .

وقد أسفرت هذه الدراسة عن مجموعة من النتائج وتتمثل في

١- مشاركة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التيسيرية في المؤسسات الجزائرية ضئيلة ، وأن أغلب المعاقين لا تفتح المؤسسات المجال أمامهم للمشاركة في تسيير المؤسسة وهذا راجع لتفشي البيروقراطية والتمهيش المقصود لهذه الفئة واعتبارها مورد غير فعال

٢- توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة مازال تعتره مجموعة من المشاكل ، كما أن أغلبهم يخضعون لمسابقات عادية مثلهم مثل أي مرشح عادي ، ناهيك عن بعض التوظيفات الغير رسمية .

٣- عدم استفادة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من الترقية باعتبار أنها حق مشروع وغياب كل أنواع الحوافز لهذه الفئة .

٤- ضعف الانتماء لبعض المعاقين لمؤسساتهم بسبب العلاقات السيئة مع بعض المسؤولين والزملاء

٥- صعوبة الاتصال والتواصل للمعاقين داخل المؤسسات بسبب نقص الهياكل التجهيزية المخصصة لهذه الفئة ونقص الوسائل التكنولوجية لتسهيل علاقتهم الاتصالية

٦- قلة المشاركات في اتخاذ القرار بالنسبة لفئة المعاقين وفتح المجال أمامهم للمبادرة والابتكار واستثمار قدراتهم .

وتم التطرق إلى مجموعة من الاقتراحات وهي كالآتي:

- تهيئة الظروف المناسبة للمعاقين داخل مراكز العمل من خلال التهيئة العمرانية وتوفير مرافق ومعايير خاصة بهذه الفئة .
- توفير المواصلات والنقل المني لهذه الفئة .
- توفير خبراء نفسانيين مختصين بهذه الفئة داخل المؤسسات لزيادة وعي المسؤولين والعمال في كيفية التعامل مع هذه الفئة وتهيئة الظروف المناسبة (النفسية والاجتماعية) في مكان العمل .
- التشجيع على روح الابتكار والاختراع من خلال فتح فضاءات وتدريبهم لتطوير قدراتهم.

➤ توفير ميزانية مالية مخصصة لهذه الفئة لتدريبهم وتأهيلهم قبل وبعد استئناف

العمل

قائمة المراجع

- انهاري تالت أمين : تقييم نظام المعلومات للتسيير في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه كلية الاقتصاد والتسيير جامعة تلمسان الجزائر ٢٠٠١-٢٠٠٢
- بركايل رضية ، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في النظام القانوني الجزائري ، مجلة جيل حقوق الإنسان العدد ٢٥ ص ٢٧
- حبيب عبد الرزاق ، اقتصاد وتسيير المؤسسة الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية .
- حمدي بن عيسى ، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة شهادة ماستر كلية الحقوق ، جامعة الطاهر مولاي سعيدة سنة ٢٠١٥ ، ٢٠١٦
- خضراوي الهادي وبن قويدر الطاهر ، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة وواقعها في الجزائر ، مجلة الدراسات القانونية والسياسية ، ٠٥-٠١-٢٠١٧
- شيماء مباركي ، دور الكفاءات المهنية في التغيير التنظيمي للمؤسسة الصناعية ، أطروحة دكتوراه كاية العلوم الاجتماعية جامعة بسكرة الجزائر ٢٠١٥
- عرباجي سارة و منديل رضوان ، الحماية القانونية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري ، مذكرة ماستر كلية الحقوق جامعة عين تموشنت الجزائر سنة ٢٠١٧-٢٠١٨
- عمور ليديا ، لعزلة حمزة ، سياسة الحماية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر (٢٠٠٢-٢٠١٤) دراسة حالة مديرية النشاط لاجتماعي و التضامن والمركز التقني البيداغوجي ثيغري أوسيرم تيزي وزو ، مذكرة ماستر كلية العلوم السياسية تيزي وزو الجزائر ٢٠١٧-٢٠١٨
- كرريش أحمد ، الإدماج المهني والاجتماعي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة رسالة ماستر جامعة الجزائر ٢٠١٦
- محمد عبدالفتاح ياغي ، مبادئ الإدارة العامة عمان الاردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ٢٠١١

- مرزوق سارة ، واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل الجزائرية ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية المجلد الخامس العدد الثاني ديسمبر ٢٠١٨
- مسعودي أحمد ، الإدماج المهني للشباب ذوي الإعاقة في الشركات الكبرى الواقع والطموح ، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي ذوي الإعاقة ورقة مقدمة إلى الملتقى الرابع عشر الجمعية الخليجية للإعاقة ١٤-١٧ أبريل ٢٠١٤ دبي الإمارات العربية المتحدة
- مصعب بالي وإبراهيم شرايطة : حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر وإدماج مهني ، مداخلة في ملتقى لذوي الاحتياجات الخاصة
- وحيد سالم وآخرون ، قضايا ومشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة مدارس نور الغد الأهلية .
- يوسف مسعداوي ، أساسيات في إدارة المؤسسات ، الجزائر دار هومة للطباعة والنشر ٢٠١٣.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة بسكرة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
استمارة استبيان

مكانة ذوي الاحتياجات الخاصة في العملية التيسيرية داخل المؤسسات الجزائرية
دراسة ميدانية بمجموعة من المؤسسات الجزائرية

من إعداد

د/ علياسماح

ب/ صيفي حسينة

ملاحظة:

- إن المعلومات التي يتم تزويدنا بها سرية لا تعطى لشخص ثالث أو جهة أخرى ولا تستخدم
إلا لأغراض علمية

السنة الجامعية ٢٠٢٠-٢٠٢١

المحور الأول: البيانات الشخصية

- الجنس: ذكر أنثى
- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي ليسانس
- نوع الوظيفة:
- مدة العمل:
- نوع الإعاقة:
- الحالة العائلية:
- المستوى المعيشي: متدني متوسط جيد
- مؤسسة العمل:
- نوع عقد العمل دائم مؤقت

المحور الثاني: بيانات حول موضوع الدراسة

- ١- كيف تم توظيفك: مسابقة مباشرة طرق أخرى
- أذكرها

٢- إذا كان توظيفك عن طريق المسابقة ما نوع الاختبارات التي خضعت لها شفوية
كتابتية

٤- هل خضعت لبرامج تدريبية داخل المؤسسة قبل استئناف العمل؟

٦- هل ترقيت من قبل في المؤسسة؟ نعم لا

٨- كيف تتم عملية الترقية داخل المؤسسة؟ من خلال الأقدمية الشهادة
الواسطة

٩- نوع الرقابة التي تخضع لها مشددة أقل شدة ذاتية

١٠- طريقة معاملتك في المؤسسة جيدة حسنة سيئة

١١- كيف هي علاقتك مع المسؤولين جيدة حسنة سيئة

١٢- نوع الأوامر التي تتلقاها مكتوبة شفوية

١٣- هل هذه الأوامر تتناسب مع حالتك الصحي نعم لا

١٤- هل لك الفرصة في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة؟ نعم لا

إذا كانت نعم ما نوع هذه القرارات مهمة أقل اهتمام ليس لديها
أية أهمية

- ١٥- هل تقوم بتقديم بعض الاقتراحات الجديدة داخل المؤسسة ؟ نعم لا
- إذا كانت نعم هل يتم الأخذ بهذه القرارات ؟ نعم لا
- ١٦- هل يتم إشراكك في الاجتماعات التي تقوم بها المؤسسة ؟ نعم لا