

بحث عن

متطلبات بيئة العمل للعاملين من ذوي الإعاقة الحركية

اعداد

سالي محمد جمال عبد التواب

مشكلة الدراسة

أن حقوق الإنسان وحرياته غير قابلة للتجزئة فيستحيل التحقق من حقوق الإنسان المدنية والسياسية من غير التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن هنا اهتمت مختلف المهن ومنها مهنة الخدمة الاجتماعية بالتأكيد على حقوق الإنسان من أجل تحسين نوعية حياة الإنسان فنجد أن الخدمة الاجتماعية تسعى إلى إشباع حاجات الإنسان وكذلك المساعدة في تطوير وازدهار الحياة الإنسانية وتحقيق العدالة الاجتماعية.

وتعد رعاية المعاقين واحدة من جهود الرعاية التي تحرص عليها دول العالم^(١) كما أن إهمال مشكلة الإعاقة يترتب عليه فرض بعض التكاليف على المجتمع ككل فالإعاقة قد تؤثر تأثيراً مباشراً على مقدرة الفرد على الاعتناء بنفسه والتصرف بحرية، كما أنها قد تؤدي إلى الإخلال بوظيفة الأسرة وتفرض أعباء استثنائية على أفرادها، وعلاوة على ذلك فأنها قد تؤدي إلى افتقار الأسرة ككل وتدهور أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية.

ويعتبر العمل من أهم الحقوق التي يمكن أن يحصل عليها المعاق في حياته لما لها من أهمية اقتصادية بالنسبة للشخص المعاق وأيضاً يتيح له فرصة للتفاعل الاجتماعي وتكوين مفهوم ذات إيجابي وتعزيز مشاعر الاستقلالية.

وهذا ما أكدت عليه نتائج دراسة (أحمد محمد الدبور ٢٠١٤)^(٢) إلى وجود فروق بين المعاقين العاملين والمعاقين العاطلين عن العمل في أبعاد الاغتراب المختلفة وهي الشعور بعدم الانتماء والشعور بعدم الانتماء والشعور بعدم القيمة وفقدان الهدف وفقدان المعنى والتمركز حول الذات حيث اتضح من خلال النتائج أن درجات هذه الأبعاد ارتفعت لدى المعاقين العاطلين عن العمل عن المعاقين العاملين.

فدراسة (رضا أحمد عفيفي ٢٠١١)^(٣) سعت إلى معرفة المعوقات المرتبطة بالرضا المهني للعاملين المعاقين ونتائج الدراسة أوضحت أن أعلى نسبة تعوق العاملين هي المعوقات المرتبطة بالعمل ذاته ويلبها المعوقات المرتبطة بالإشراف والإدارة.

ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل مسألة هامة ولذلك يطلب من أصحاب وأرباب العمل جعل أماكن العمل تتناسب مع العاملين المعاقين، كما يجب أن يكون لديهم فرص عمل حقيقية مقابل أجر حقيقي، وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي عملية تشمل أرباب العمل والزملاء ومكان العمل ولكي تصبح عملية الإدماج ناجحة يجب أن يكون هناك منظمة لديها قبول ووجود نوع من الثقافة داخل المنظمة^(٤).

وهذا ما توصلت إليه دراسة (Mohamed Baitul islam 2012) (٥) والتي استنتجت العوامل التي تؤثر على جودة الحياة المهنية وهي عبء العمل، الحياة الأسرية ، والنقل وسياسة التعويض والاستحقاقات وبيئة العمل وحال العمل والنمو الوظيفي لها تأثير كبير على جودة الحياة المهنية ولذلك أوصى الباحث بضرورة توفير سياسة تعويض أفضل وجذابة للعاملين وتوفير بيئة عمل جيدة وخلق فرص النمو الوظيفي التي قد تؤدي إلى أداء أفضل وإنتاجية أفضل.

فمن خلال ما سبق تسعى الباحثة إلى تحديد المتطلبات التي يحتاجها المعاقين حركياً داخل بيئة العمل والتي تساعد العاملين المعاقين حركياً على تحقيق التوافق والانسجام داخل العمل ومع الزملاء وتمكين العاملين في بيئة العمل لكي يستفيد المجتمع بما لديهم من قدرات خاصة وكيف يمكن للخدمة الاجتماعية أن تساهم في تحقيق ذلك.

ومن ثم يمكن تحديد القضية الرئيسية من خلال تساؤل رئيسي : ما متطلبات بيئة العمل للعاملين من ذوي الإعاقة الحركية
مفاهيم الدراسة:

مفهوم المتطلبات :

ويعرف معجم Oxford المتطلب هو شيء تحتاجه أو يجب وجوده ويجب أن تمتلكه (٦).

ويقصد بالمتطلبات في ضوء الدراسة الراهنة بأنها:

١- مجموعة من البرامج اللازمة لتحسين جودة الحياة المهنية للعاملين المعاقين حركياً.

٢- هذه البرامج تتم وفقاً لسياسات وقوانين معينة.

٣- تساعد هذه البرامج في تلبية الاحتياجات الإنسانية والمهنية الوظيفية العاملة المعاقين حركياً.

مفهوم بيئة العمل :

تعرف البيئة بأنها الظروف والعوامل المحيطة بالمنظمة والتي لها علاقة مع العمليات التشغيلية بالمنظمة (٧).

وتعرف بيئة العمل هي كل ما هو داخل أسوار أو مبنى المنظمة، البشر مديرون ، مرءسون وعلاقتهم التبادلية ومدى ولائهم والتزامهم ودافعيتهم وكذا النظم والسياسات الإدارية والتجهيزات المستخدمة (مدى كفايتها وفعاليتها وكفائتها) (٨).

وبيئة العمل هي كل ما يؤثر على الموظف في أداءه لعمله ومنها درجة التكيف والاندماج داخل العمل ونظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره لدوره وما يسود هذا المجتمع من أوضاع بمؤسساته ونظمه وقيمه. (٩)

وتعرف بيئته العمل في هذه الدراسة :

- ١- جميع الظروف المحيطة بالعاملين من ذوي الإعاقة الحركية داخل مكان العمل .
- ٢- مدي توافر المرافق الخاصة بالعاملين من ذوي الإعاقة الحركية في مكان العمل .
- ٣- مدي ثقة المديرين وارباب العمل في عمل العاملين من ذوي الإعاقة الحركية .
- ٤- التحفيز والتشجيع داخل العمل للعاملين من ذوي الإعاقة الحركية .

العاملين المعاقين حركياً:

ويعرف المعاق حركياً: هو الذي لديه سبب عاق حركته أو يعوقها نتيجة لفقد أو خلل أو عاهة في العضلات أو العظام تؤثر في قدرته على التعلم. ويعرفه "مختار حمزة" المعاق حركياً هو وجود تشوه جسدي أو مشكلة خطيرة في التعلم أو التكيف الاجتماعي نتيجة وجود ضعف ما وغالباً ما يستخدم المصطلح للإشارة إلى الأفراد الذين يعانون من صعوبات جسمية. وهو شخص يصعب عليه التنافس على قدم المساواة مع الأشخاص العاديين من نفس سنه^(١٠) .

ويعرف العاملین المعاقين حركياً في هذه الدراسة:

- ١- العاملين الذين لديهم إعاقة تؤثر في قدرته على العمل.
- ٢- هم العاملين بنسبة ٥% في القانون وجاء توظيفهم في الجامعات.
- ٣- الشخص الذي لديه صعوبة في التنافس مع الأشخاص الآخرين.

أهداف الدراسة:

هناك هدف رئيسي للدراسة يتمثل في تحديد متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية المتعلقة ببيئة العمل وينبثق من ذلك أهداف فرعية وهي:

- ١- تحديد متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية الخاصة بطبيعته مكان العمل
- ٢- تحديد متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية الخاصة بالعلاقة مع الزملاء.
- ٣- تحديد متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية الخاصة بالإشراف.

تساؤلات الدراسة:

هناك تساؤل رئيسي للدراسة يتمثل في ما متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية المتعلقة ببيئة العمل؟ وينبثق من ذلك تساؤلات فرعية وهي:

- ١- ما متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية الخاصة بطبيعته مكان العمل؟
- ٢- ما متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية الخاصة بالعلاقة مع الزملاء؟
- ٣- ما متطلبات العاملين من ذوي الإعاقة الحركية الخاصة بالإشراف؟

الإجراءات المنهجية:

١- نوع الدراسة:

تتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية

٢- المنهج المستخدم:

تعتمد الدراسة الحالية على المسح الاجتماعي الشامل للعاملين من ذوي الإعاقة الحركية في جامعات الفيوم وبني سويف والمنيا.

٣- أدوات الدراسة:

- اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على استمارة استبيان لتحديد متطلبات تحقيق جودة الحياة المهنية للعاملين من ذوي الإعاقة الحركية
- دليل مقابلة مع الخبراء وهم مديري الكليات.

٤- مجالات الدراسة:

- المجال البشري: جميع العاملين من ذوي الإعاقة الحركية في جامعات الفيوم - المنيا - بني سويف وعددهم (٨٥ مفردة)، ودليل مقابلة مع مديري الكليات وعددهم ١٥ مفردة.

- المجال المكاني: جامعات الفيوم وبني سويف والمنيا.
- المجال الزمني: فترة جمع البيانات من الميدان.

نتائج الدراسة:

الإجابة على التساؤل: ما المتطلبات المرتبطة ببيئه العمل للعاملين من ذوي الإعاقة الحركية؟

(١) متطلبات خاصة بطبيعته مكان العمل :

جدول يوضح متطلبات خاصة بطبيعته مكان العمل (ن = ٨٥)

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أحتاج تأهيل المكان لينااسب إعاقتي	٥٥	٦٤,٧١	٢٢	٢٥,٨٨	٨	٩,٤١	٢١٧	٨٥,١٠	٧٢,٣٣	٩,١٩	٣
٢	أذهب إلى عملي بمفردتي.	٤٤	٥١,٧٦	٢٢	٢٥,٨٨	١٩	٢٢,٣٥	١٩٥	٧٦,٤٧	٦٥,٠٠	٨,٢٦	٨
٣	لا أحتاج إلى مساعدة أحد داخل العمل	٣٦	٤٢,٣٥	٢٨	٣٢,٩٤	٢١	٢٤,٧١	١٥٥	٦٠,٧٨	٥١,٦٧	٦,٥٧	١٢
٤	توفير أسانسير في المبنى يساعدي	٤٨	٥٦,٤٧	١٨	٢١,١٨	١٩	٢٢,٣٥	١٩٩	٧٨,٠٤	٦٦,٣٣	٨,٤٣	٧

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب	
		ك	%	ك	%	ك	%						
	على الحركة.												
٥	أحتاج إلى أحد من أفراد أسرتي لكي أصل إلى عملي.	٣٥	٤١,١٨	١٧	٢٠,٠٠	٣٣	٣٨,٨٢	١٧٢	٦٧,٤٥	٥٧,٣٣	٧,٢٩	٩	
٦	أحتاج إلى توفير مواصلات من وإلى عملي.	٦٨	٨٠,٠٠	١٠	١١,٧٦	٧	٨,٢٤	٢٣١	٩٠,٥٩	٧٧,٠٠	٩,٧٨	١	
٧	اصلاح السالام لانها تمثل مشكلة كبيرة لي.	٥٥	٦٤,٧١	٢٠	٢٣,٥٣	١٠	١١,٧٦	٢١٥	٨٤,٣١	٧١,٦٧	٩,١١	٤	
٨	توفير مكان مخصص لدخول الكرسي المتحرك.	٤٩	٥٧,٦٥	٢٢	٢٥,٨٨	١٤	١٦,٤٧	٢٠٥	٨٠,٣٩	٦٨,٣٣	٨,٦٨	٦	
٩	تمهيد الشوارع المحيطة بالمؤسسة تتناسب مع إعاقتي.	٥٧	٦٧,٠٦	١٥	١٧,٦٥	١٣	١٥,٢٩	٢١٤	٨٣,٩٢	٧١,٣٣	٩,٠٦	٥	
١٠	اعتمد على نفسي في دورات المياه.	٢٩	٣٤,١٢	١٩	٢٢,٣٥	٣٧	٤٣,٥٣	١٦٢	٦٣,٥٣	٥٤,٠٠	٦,٨٦	١١	
١١	حركتي سهلة بين الأدوار داخل المؤسسة.	٢٧	٣١,٧٦	٣٠	٣٥,٢٩	٢٨	٣٢,٩٤	١٦٩	٦٦,٢٧	٥٦,٣٣	٧,١٦	١٠	
١٢	تذليل الأرصفة المجاورة لمكان العمل.	٦٣	٧٤,١٢	١٦	١٨,٨٢	٦	٧,٠٦	٢٢٧	٨٩,٠٢	٧٥,٦٧	٩,٦١	٢	
		مجموع		مجموع		المتوسط		المتوسط		مجموع		القوة النسبية (%)	
		٧٨٧,٠٠		٢٣٦١		٢٧,٧٨		١٩٦,٧٥		٧٨٧,٠٠		٧٧,١٦	

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (متطلبات خاصه بطبيعته مكان العمل) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر

(٢٣٦١) ومتوسط حسابي عام (٢٧,٧٨) وقوة نسبية بلغت (٧٧,١٦%) وهذا التوزيع الاحصائي يدل على أن متطلبات خاصه بطبيعته مكان العمل تم الموافقة عليه بنسبة كبيرة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

١. في الترتيب الأول جاءت عبارة " أحتاج إلى توفير مواصلات من وإلى عملي. " وبقوة نسبية (٩٠,٥٩%) ونسبة مرجحة (٩,٧٨%).
٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة " تذليل الأرصفة المجاورة لمكان العمل. " وبقوة نسبية (٨٩,٠٢%) ونسبة مرجحة (٩,٦١%).
٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة " أحتاج تأهيل المكان ليناسب إعاقتي " وبقوة نسبية (٨٥,١%) ونسبة مرجحة (٩,١٩%).
٤. في الترتيب الرابع جاءت عبارة " اصلاح السلالم لانها تمثل مشكلة كبيرة لي. " وبقوة نسبية (٨٤,٣١%) ونسبة مرجحة (٩,١١%).
٥. في الترتيب الخامس جاءت عبارة " تمهيد الشوارع المحيطة بالمؤسسة تتناسب مع إعاقتي. " وبقوة نسبية (٨٣,٩٢%) ونسبة مرجحة (٩,٠٦%).
٦. في الترتيب السادس جاءت عبارة " توفير مكان مخصص لدخول الكرسي المتحرك. " وبقوة نسبية (٨٠,٣٩%) ونسبة مرجحة (٨,٦٨%).
٧. في الترتيب السابع جاءت عبارة " توفير أسانسير في المبنى يساعدي على الحركة. " وبقوة نسبية (٧٨,٠٤%) ونسبة مرجحة (٨,٤٣%).
٨. في الترتيب الثامن جاءت عبارة " أذهب إلى عملي بمفردي. " وبقوة نسبية (٧٦,٤٧%) ونسبة مرجحة (٨,٢٦%).
٩. في الترتيب التاسع جاءت عبارة " أحتاج إلى أحد من أفراد أسرتي لكي أصل إلى عملي. " وبقوة نسبية (٦٧,٤٥%) ونسبة مرجحة (٧,٢٩%).
١٠. في الترتيب العاشر جاءت عبارة " حركتي سهلة بين الأدوار داخل المؤسسة. " وبقوة نسبية (٦٦,٢٧%) ونسبة مرجحة (٧,١٦%).
١١. في الترتيب الحادي عشر جاءت عبارة " اعتمد على نفسي في دورات المياه. " وبقوة نسبية (٦٣,٥٣%) ونسبة مرجحة (٦,٨٦%).
١٢. في الترتيب الثاني عشر جاءت عبارة " لا أحتاج إلى مساعدة أحد داخل العمل " وبقوة نسبية (٦٠,٧٨%) ونسبة مرجحة (٦,٥٧%).

(٢) متطلبات مرتبطة بالعلاقة مع الزملاء في العمل:

جدول يوضح متطلبات مرتبطة بالعلاقة مع الزملاء في العمل (ن = ٨٥)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	استمتع بتواجدي مع زملائي.	٣٩	٤٥,٨٨	٣٣	٣٨,٨٢	١٣	١٥,٢٩	١٩٦	٧٦,٨٦	٦٥,٣٣	٩,٠٧	٢
٢	أجد أنني مختلف عن زملائي.	٣٦	٤٢,٣٥	٢٥	٢٩,٤١	٢٤	٢٨,٢٤	١٥٨	٦١,٩٦	٥٢,٦٧	٧,٣١	١٠
٣	أحتاج إلى الاهتمام من زملائي داخل العمل.	٣٦	٤٢,٣٥	٢٨	٣٢,٩٤	٢١	٢٤,٧١	١٨٥	٧٢,٥٥	٦١,٦٧	٨,٥٦	٦
٤	أشعر بأنني منبذوذ داخل العمل.	٢٥	٢٩,٤١	٢٩	٣٤,١٢	٣١	٣٦,٤٧	١٧٦	٦٩,٠٢	٥٨,٦٧	٨,١٥	٨
٥	انتضرر من زملائي عند طلب مساعدتهم.	٣٤	٤٠,٠٠	٢٧	٣١,٧٦	٢٤	٢٨,٢٤	١٦٠	٦٢,٧٥	٥٣,٣٣	٧,٤١	٩
٦	تسود بيني وبين زملائي حالة من الود.	٤٠	٤٧,٠٦	٢٩	٣٤,١٢	١٦	١٨,٨٢	١٩٤	٧٦,٠٨	٦٤,٦٧	٨,٩٨	٣
٧	ينظر إلي زملائي نظرة احترام وتقدير.	٣٧	٤٣,٥٣	٣٤	٤٠,٠٠	١٤	١٦,٤٧	١٩٣	٧٥,٦٩	٦٤,٣٣	٨,٩٤	٤
٨	أحتاج إلى توافر الأدوات الخاصة للقيام بعمل.	٥٤	٦٣,٥٣	٢١	٢٤,٧١	١٠	١١,٧٦	٢١٤	٨٣,٩٢	٧١,٣٣	٩,٩١	١
٩	ينسب زملائي عملي لهم.	٣٦	٤٢,٣٥	٢٣	٢٧,٠٦	٢٦	٣٠,٥٩	١٦٠	٦٢,٧٥	٥٣,٣٣	٧,٤١	٩
١٠	زملائي لا يحترمون آرائهم في العمل	٢٧	٣١,٧٦	٢٤	٢٨,٢٤	٣٤	٤٠,٠٠	١٧٧	٦٩,٤١	٥٩,٠٠	٨,١٩	٧
١١	توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل.	٤٠	٤٧,٠٦	٢٦	٣٠,٥٩	١٩	٢٢,٣٥	١٩١	٧٤,٩٠	٦٣,٦٧	٨,٨٤	٥
١٢	أحتاج إلى مساعدة زملائي في تحقيق العمل المطلوب مني	٣٧	٤٣,٥٣	٢٥	٢٩,٤١	٢٣	٢٧,٠٦	١٥٦	٦١,١٨	٥٢,٠٠	٧,٢٢	١١

القوة النسبية (%)	مجموع الأوزان المرجحة	مجموع التكرارات المرجحة	المتوسط الحسابي	المتوسط المرجح	المؤشر ككل
٧٠,٥٩	٧٢٠,٠٠	٢١٦٠	٢٥,٤١	١٨٠,٠٠	

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (متطلبات مرتبطه بالعلاقه مع الزملاء فى العمل) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٢١٦٠) ومتوسط حسابي عام (٢٥,٤١) وقوة نسبية بلغت (٧٠,٥٩%) وهذا التوزيع الاحصائي يدل على أن متطلبات مرتبطه بالعلاقه مع الزملاء فى العمل تم الموافقة عليه بنسبة كبيرة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

١. فى الترتيب الأول جاءت عبارة " أحتاج إلى توافر الأدوات الخاصة للقيام بعملتي. " وبقوة نسبية (٨٣,٩٢%) ونسبة مرجحة (٩,٩١%).
٢. فى الترتيب الثانى جاءت عبارة " استمتع بتواجدي مع زملائي. " وبقوة نسبية (٧٦,٨٦%) ونسبة مرجحة (٩,٠٧%).
٣. فى الترتيب الثالث جاءت عبارة " تسود بيني وبين زملائي حالة من الود. " وبقوة نسبية (٧٦,٠٨%) ونسبة مرجحة (٨,٩٨%).
٤. فى الترتيب الرابع جاءت عبارة " ينظر إلي زملائي نظرة احترام وتقدير. " وبقوة نسبية (٧٥,٦٩%) ونسبة مرجحة (٨,٩٤%).
٥. فى الترتيب الخامس جاءت عبارة " توجد صداقات حميمة بيني وبين زملائي فى العمل. " وبقوة نسبية (٧٤,٩%) ونسبة مرجحة (٨,٨٤%).
٦. فى الترتيب السادس جاءت عبارة " أحتاج إلى الاهتمام من زملائي داخل العمل. " وبقوة نسبية (٧٢,٥٥%) ونسبة مرجحة (٨,٥٦%).
٧. فى الترتيب السابع جاءت عبارة " زملائي لا يحترمون آرائي فى العمل " وبقوة نسبية (٦٩,٤١%) ونسبة مرجحة (٨,١٩%).
٨. فى الترتيب الثامن جاءت عبارة " أشعر بأني منبذ داخل العمل. " وبقوة نسبية (٦٩,٠٢%) ونسبة مرجحة (٨,١٥%).
٩. فى الترتيب التاسع جاءت عبارة " اتضرر من زملائي عند طلب مساعدتهم. " ، وعبارة " ينسب زملائي عملي لهم. " وبقوة نسبية (٦٢,٧٥%) ونسبة مرجحة (٧,٤١%).
١٠. فى الترتيب العاشر جاءت عبارة " أجد أني مختلف عن زملائي. " وبقوة نسبية (٦١,٩٦%) ونسبة مرجحة (٧,٣١%).
١١. فى الترتيب الحادى عشر جاءت عبارة " أحتاج إلى مساعدة زملائي فى تحقيق العمل المطلوب مني " وبقوة نسبية (٦١,١٨%) ونسبة مرجحة (٧,٢٢%).

(٣) متطلبات مرتبطة بالاشراف:

جدول يوضح متطلبات مرتبطة بالاشراف (ن = ٨٥)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		%	ك	%	ك	%	ك					
١	احتاج ان أجد من يهتم بمقترحاتي داخل العمل.	٤٢,٣٥	٣٦	٣٠,٥٩	٢٦	٢٧,٠٦	٢٣	١٨٣	٧١,٧٦	٦١,٠٠	٩,٠٦	٦
٢	مناخ العمل يتسم بالثقة المتبادلة.	٤٧,٠٦	٤٠	٣١,٧٦	٢٧	٢١,١٨	١٨	١٩٢	٧٥,٢٩	٦٤,٠٠	٩,٥٠	٢
٣	تشعرني الإدارة بأهميتي في تحقيق الأهداف المرجوة.	٤٣,٥٣	٣٧	٢٩,٤١	٢٥	٢٧,٠٦	٢٣	١٨٤	٧٢,١٦	٦١,٣٣	٩,١١	٥
٤	اهتمت الإدارة بالتعرف على المشكلات التي تواجهني.	٣٢,٩٤	٢٨	٢٧,٠٦	٢٣	٤٠,٠٠	٣٤	١٦٤	٦٤,٣١	٥٤,٦٧	٨,١٢	١٠
٥	أشترك مع زملائي في إنجاز مهام عملي.	٤٤,٧١	٣٨	٢٩,٤١	٢٥	٢٥,٨٨	٢٢	١٨٦	٧٢,٩٤	٦٢,٠٠	٩,٢١	٤
٦	أحتاج إلى مراعاة مديري لظروفي الخاصة.	٧٠,٥٩	٦٠	٢١,١٨	١٨	٨,٢٤	٧	٢٢٣	٨٧,٤٥	٧٤,٣٣	١١,٠٤	١
٧	أجد مشاعر سلبية من مديري تجاهي خصيصاً.	٢٨,٢٤	٢٤	٤٣,٥٣	٣٧	٢٨,٢٤	٢٤	١٧٠	٦٦,٦٧	٥٦,٦٧	٨,٤٢	٨
٨	يسمح لي مديري بفترات راحة أثناء العمل.	٣٤,١٢	٢٩	٢٥,٨٨	٢٢	٤٠,٠٠	٣٤	١٦٥	٦٤,٧١	٥٥,٠٠	٨,١٧	٩
٩	الإدارة تقدرني وتحترمني.	٤٤,٧١	٣٨	٢٧,٠٦	٢٣	٢٨,٢٤	٢٤	١٨٤	٧٢,١٦	٦١,٣٣	٩,١١	٥
١٠	أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أقوم به في عملي.	٣٨,٨٢	٣٣	٤٢,٣٥	٣٦	١٨,٨٢	١٦	١٨٧	٧٣,٣٣	٦٢,٣٣	٩,٢٦	٣
١١	لدي حرية التصرف في تقدير كل شيء في وظيفتي.	٤٠,٠٠	٣٤	٣٤,١٢	٢٩	٢٥,٨٨	٢٢	١٨٢	٧١,٣٧	٦٠,٦٧	٩,٠١	٧

الترتيب	النسبة المرجحة	الوزن المرجح	القوة النسبية (%)	التكرار المرجح	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
					%	ك	%	ك	%	ك		
القوة النسبية (%)	مجموع الاوزان المرجحة	مجموع التكرارات المرجحة	المتوسط النسبي	المتوسط المرجح	المؤشر ككل							
٧٢,٠١	٦٧٣,٣٣	٢٠٢٠	٢٣,٧٦	١٨٣,٦٤								

باستقراء بيانات الجدول السابق والذي يوضح (متطلبات مرتبطه بالاشراف) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٢٠٢٠) ومتوسط حسابي عام (٢٣,٧٦) وقوة نسبية بلغت (٧٢,٠١%) وهذا التوزيع الاحصائي يدل على أن متطلبات مرتبطه بالاشراف تم الموافقة عليه بنسبة كبيرة ، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة:

١. في الترتيب الأول جاءت عبارة "أحتاج إلى مراعاة مديري لظروفي الخاصه." وبقوة نسبية (٨٧,٤٥%) ونسبة مرجحة (١١,٠٤%).
٢. في الترتيب الثاني جاءت عبارة "مناخ العمل يتسم بالثقة المتبادلة." وبقوة نسبية (٧٥,٢٩%) ونسبة مرجحة (٩,٥%).
٣. في الترتيب الثالث جاءت عبارة "أشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أقوم به في عملي." وبقوة نسبية (٧٣,٣٣%) ونسبة مرجحة (٩,٢٦%).
٤. في الترتيب الرابع جاءت عبارة "أشترك مع زملائي في إنجاز مهام عملي." وبقوة نسبية (٧٢,٩٤%) ونسبة مرجحة (٩,٢١%).
٥. في الترتيب الخامس جاءت عبارة "تشعرنى الإدارة بأهميتي في تحقيق الأهداف المرجوة." ، وعبارة "الإدارة تقدرني وتحترمني." وبقوة نسبية (٧٢,١٦%) ونسبة مرجحة (٩,١١%).
٦. في الترتيب السادس جاءت عبارة "أحتاج ان أجد من يهتم بمقترحاتي داخل العمل." وبقوة نسبية (٧١,٧٦%) ونسبة مرجحة (٩,٠٦%).
٧. في الترتيب السابع جاءت عبارة "لدي حرية التصرف في تقدير كل شيء في وظيفتي." وبقوة نسبية (٧١,٣٧%) ونسبة مرجحة (٩,٠١%).
٨. في الترتيب الثامن جاءت عبارة "أجد مشاعر سلبية من مديري تجاهي خصيصاً." وبقوة نسبية (٦٦,٦٧%) ونسبة مرجحة (٨,٤٢%).

٩. في الترتيب التاسع جاءت عبارة " يسمح لي مديري بفترات راحة أثناء العمل. " وبقوة نسبية (٦٤,٧١%) ونسبة مرجحة (٨,١٧%).
١٠. في الترتيب العاشر جاءت عبارة " اهتمام الإدارة بالتعرف على المشكلات التي تواجهني. " وبقوة نسبية (٦٤,٣١%) ونسبة مرجحة (٨,١٢%).

مقترحات الدراسة:

- ١- تفعيل وزيادة قانون ونسبة تشغيل المعاقين .
- ٢- زيادة الاهتمام المقدم لهم من قبل الدولة لذوي الإعاقة.
- ٣- الاهتمام بالحالية الصحية للعاملين ولغير العاملين من ذوي الإعاقة.
- ٤- توفير أنسب الوسائل والأجهزة التعويضية التي تساعدهم على الحركة.
- ٥- زيادة الموارد والميزانية المخصصة لذوي الإعاقة لتأهيل المباني والأماكن لذوي الإعاقة.
- ٦- تشغيل العاملين من ذوي الإعاقة في عمل يتناسب مع قدراته ومهاراته.
- ٧- تشغيل العاملين من ذوي الإعاقة في عمل يتناسب مع إعاقته ولا يؤثر عليه.
- ٨- إجراء العديد من الأبحاث الخاصة بذوي الإعاقة لأنهم في أمس الحاجة إلى الاهتمام.
- ٩- زيادة المراقبة على المؤسسات لبحث مدى معاناة العاملين من ذوي الإعاقة في مكان العمل.

المراجع المستخدمة:

- ١- أبو النجا محمد العمري: حقوق الإنسان وتحسين نوعية الحياة للمعاقين حركياً بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد ٢٢، ٢٠٠٧، ص ص ١٢٢٧، ١٢٢٨.
- ٢- أحمد محمد الديور: الاغتراب النفسي لدى المعاقين العاطلين عن العمل مقارنة بأقرانهم المعاقين عقلياً العاملين، مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس، ٢٠١٤.
- ٣- رضا أحمد محمد عفيفي: تصور مقترح للتدخل المهني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتنمية الرضا المهني لدى العمال المعاقين، ماجستير، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ٢٠١١.
- 4- Susan Faye Beacher: Employment of physically disabled university of Phoenix, 2018, p.29.
- 5- Mohamed Baitul islam: Factors Effecting quality of work life Global journal management and Business research, 2012.
- 6- Student's dictionary of Language, New York, Oxford university, press, 2001, p542.
- ٧- مدحت محمد أبو النصر: مقومات التخطيط والتفكير الاستراتيجي، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٢، ص ١٤٢.
- ٨- مودة إسماعيل حسن إسماعيل: أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، ٢٠١٤، ص ١٧.
- ٩- سالم تيسير الشدايدة: الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ١٠٠.
- ١٠- رشاد عبد العزيز موسى: علم نفس الإعاقة، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٨، ص ص ٢٢٩، ٢٣٠.