

أهمية اختيار الوظيفة لذوي الاحتياجات الخاصة في التطوير التنظيمي

The Importance of Choosing A Job For People With Special Needs In Organizational Development

د/جهيدة شاوش خوان

ط د/ نبيلة ميمي ،

جامعة بسكرة، الجزائر

مخبر التغيير الاجتماعي والعلاقات العامة بالجزائر

مستخلص البحث:

أصبح اهتمام أجهزة العمل وأرباب العمل بتشغيل الأشخاص المعاقين عاملا أساسيا لتحقيق هدف الإدماج الاجتماعي والاقتصادي، لهذه الشريحة التي تتضاعف معاناتها بسبب غياب إرادة الإدماج المهني، والنظرة السلبية للمجتمع التي تحكم على هذه الفئة بالجمود، هذه النظرة تعد في حد ذاتها عاقبة تحول دون تفجير طاقات العديد من ذوي الاحتياجات الخاصة، الذين يمتلكون قدرات بحاجة لمن يضعها في الطريق الصحيح، من أجل إدماج المعاق من جهة، وتحقيق تطوير للمؤسسة من جهة أخرى وهو المنطلق الذي اعتمدت عليه جمعيات ومؤسسات المجتمع، التي تنادي بعدم تهيمش هذه الفئة لمجرد أنها فقدت أحد حواسها أو عضو لها، وقد اعلنت الجريدة الرسمية الجزائرية عن ضرورة احترام نسبة ثلاثة بالمائة مخصصة لتوظيف هذه الفئة، التي يعود إدماجها في سوق العمل مكسب للمؤسسة إذا ما أحسن اختيار الوظيفة المناسبة لها بما يتوافق مع نوع إعاقته وبالتالي الاستفادة من خبرتها وتكوينها، وتحسين مستوى معيشتها، وتحقيق ما يسمى بالتطوير التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: ذوي الاحتياجات الخاصة؛ إختيار الوظيفة؛ التنظيمي.

Abstract:

The interest of the work apparatus and employers in employing persons with disabilities has become a key factor in achieving the goal of social and economic inclusion, for this segment whose suffering is multiplied by the absence of the will of professional integration, and the negative view of society that governs this category of immobility, this view is in itself a disability that prevents the detonation of the energies of many Those with special needs, who possess capabilities that need someone who puts them in the right way, in order to integrate the handicapped on the one hand, and achieve development of the institution on the other hand, which is the basis upon which society's associations and institutions relied on, which calls for not marginalizing this group just because it lost D its senses or its member, and the official Algerian newspaper announced the necessity of respecting the percentage of three percent devoted to the employment of this category, whose integration in the labor market is a benefit to the institution if it is better to choose the suitable job for it in line with the type of disability and thus benefit from its experience and composition, and to improve the level of Its livelihood, and achieving what is called organizational development.

Kay words : People with special needs; Choose a job ; Organizational development

مقدمة

تعتبر فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من اكثر الشرائح الاجتماعية تضررا في مجال العمل و التوظيف من حيث ايجاد الوظيفة المناسبة التي تتوافق مع نوع اعاقهم دون اجهادهم من جهة وعدم تقصيرهم في عملهم اتجاه مؤسساتهم من جهة اخرى ، لذلك نجد الجهات الوصية تحاول تخصيص بعض الوظائف المناسبة لهذه الفئة، وهذا ما يترتب عليه حسن اختيار ما يناسبهم من عمل في مؤسسات معينة توافقا مع اعاقهم

دون ان يكونوا عالية عليها، فحسن اختيار الوظيفة يعتبر أهم من الوظيفة نفسها، فالوظيفة التي يقوم بها المعاق حركيا ليست الوظيفة التي يقوم بها الموظف الكفيف وليست هي تلك التي يقوم بها فئة الصم البكم فلكل نوع اعاقه عمل تستطيع القيام به دون غير من اجل تحقيق ذات المعاق من جهة وتحقيق التطوير التنظيمي للمؤسسة من جهة اخرى.

١- ماهية ذوي الاحتياجات الخاصة:

١-١ تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة:

أ- الإعاقة: في اللغة تعني التأخير وعدم القدرة والمنع ويشير مصطلح الإعاقة إلى مشكلات الرفض الاجتماعي بأشكاله المختلفة، أو هي العجز المستمر الذي يسبب عدم القيام بأدوار أو الوظيفة العادية للفرد.

ب- تعريف المعاق: «Handicapped» اختلفت التسميات لهذه الفئة من الناس فمنهم من يطلق عليهم العجزة، المقعدون والشواذ، غير عادين، وقد عرفهم ميثاق الثمانينات (١٩٨٠-١٩٩٠) الإعاقة بأنها تقييد أو تحديد لمقدرة الفرد عن القيام بوحدة أو أكثر من الوظائف، التي تعتبر من المكونات الأساسية للحياة اليومية، مثل القدرة على الاعتناء بالنفس ومزاولة العلاقات الاجتماعية والأنشطة الاقتصادية، فالمعاق هو الذي يعجز بشكل مستمر عن القدرة على الانجاز الناجح وتحقيق الذات ولا يستطيع أن يعول نفسه.

ت- تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة:

يمكن تعريفهم بأنهم أولئك الافراد الذين ينحرفون عن المستوى العادي أو المتوسط في خاصية ما، أو جانب من الجوانب الشخصية لدرجة تحتم احتياجاتهم إلى خدمات خاصة تختلف عما يقدم إلى الأفراد العادين من أقرانهم. (احمد، ٢٠١٤).

٢-١ التطور التاريخي للاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة:

عندما نتحدث عن ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام فإننا نتجه إلى التركيز على الاعاقه بكل أسف بدلا من الاهتمام بالفرد ذاته وما لديه من مميزات وقدرات

فقد يما أرجح الناس الاعاقاة إلى قوى غيبية أو تصورات غير منطقية ومن اعتبرها نذير شؤم، أو هي دلالة على غضب الآلة وكذلك الكنيسة في أوروبا تقول بأن المرض بجميع أنواعه قصاص على ما اقترفه الانسان من ذنوب، وأن الاعاقاة تقهر فكري، أما العصر الاغريقي فقد كانوا يتخلصون من الأطفال المعاقين عن طريق قتلهم للمحافظة على نقاء العنصر البشري، كما نادى أفلاطون في جمهوريته وكذلك الحال في اسبارطة.

أما عند الرومان فقد بقي مصير المعوقين بين شيخ القبيلة الذي كان بيده وحده تقرير مصائرهم اعتمادا على درجة تعقيد الإعاقاة، إلا أنه كان يتم التخلص من المعوقين عن طريق إلقاءهم في الأنهار أو تركهم على قمم الجبال ليموتوا بفعل الظروف الطبيعية، أما في العصور الوسطى بأوروبا اعتبروا الاعاقاة من مظاهر الجمود الفكري، فقد عملت محاكم التفتيش على اضطهادهم وإيدائهم حتى الموت بوسائل متعددة من خلال اتهامهم بممارسة السحر والشعوذة أو تقمص الشياطين لأجسامهم، وبذلك أصبحوا صناع الشيطان، وعندما جاء الاسلام نادى بعدم التفرقة بين البشر وإقامة المساواة، كما أكد على وجوب النظر إلى الانسان على أساس عمله وقلبه وليس شكله او مظهره وطلب كف الأذى المعنوي المتمثل في الكلمة، الاشارة وغيرها من وسائل التحقير والاستهزاء- وأكد ابن القيم الجوزية على أهمية الاهتمام بالطفولة المبكرة وتوفير الرعاية لها والكشف المبكر للإعاقاة.

وفي العصر الحديث اهتمت الحكومات بذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إنشاء مؤسسات إيواء لهم وتعليمهم وتأهيلهم بصورة منعزلة ثم تطورت عملية دمجهم داخل محيطهم، وقد تم إعلان حقوق الانسان سنة ١٩٤٨ حق لكل فرد في التعليم دون تمييز ثم المؤتمر العالمي ١٩٩٠ حول التربية للجميع ثم إعلان الأمم المتحدة سنة ١٩٩٣ تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين. (راضية: ٢٠١٨، بتصرف).

٣-١ حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة المدنية في القانون الجزائري:

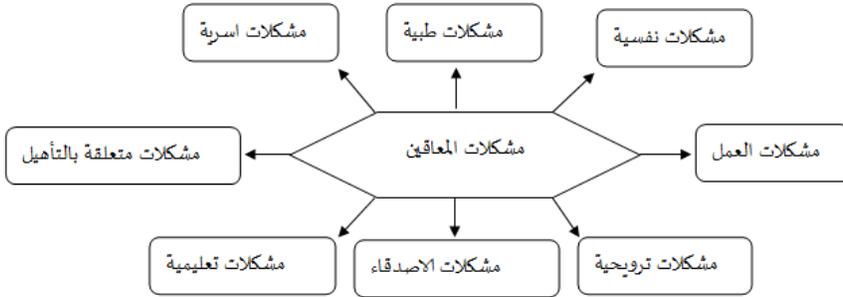
القانون رقم ٠٢-٠٩ المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الصادر في الجريدة الرسمية ينص على ما يلي :

- حق الاعتراف بصفته معاق والحصول على المساعدة المادية.

- حماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم بمختلف أنواع الاعاقات مثال:
 - الاعاقة البصرية، الاعاقة السمعية، الحركية، الذهنية، بعد إثبات صفة الاعاقة ونوعها يسلم له بطاقة معوق.
 - الحق في المنحة العائلية هذا ما نادى به المادة ٥٠ من القانون ٠٢-٠٩. يستفيد الأفراد المعاقين من مساعدة اجتماعية.
 - الحق في التأمين الاجتماعي وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم ٥٣-١١ لمؤرخ في ٠٢/٠٧/١٩٩٨ المتعلق بتأمينات العمل.
 - الاعفاء من دفع الرسوم والضرائب عند اقتناء السيارات السياحية.
 - الحق في الاندماج المؤسساتي ويظم الحق في التعليم والتشغيل أي التكفل المدرسي والمهني طبقاً للمادة ١٩ من قانون ٠٢-٠٩. التي تنادي بالاعتراف للمعوقين بصفته عامل وإعادة تصنيفه.
 - الحق في الحصول على سكن الواقع في الطابق الأول عند الاستفادة من السكنات الاجتماعية. (احمد، ٢٠١٤).
- ٤-١ مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة:

تعاني هذه الفئة من عدة عراقيل ومشاكل نذكر منها على وجه العموم مايلي:

- *مشكلات نفسية.
- *مشكلات اسرية.
- *مشكلات العمل.
- *مشكلات الاصدقاء.
- *مشكلات ترويحوية.
- *مشكلات تعليمية.
- *مشكلات طبية.
- *مشكلات متعلقة بالتأهيل (ابو جري، ١٤:٢٠١٤).



الشكل رقم (1) يمثل: مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة المصدر: الباحثة

٢- إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل:

٢- ١ تعريف الإدماج المهني للمعاقين:

يقصد بالإدماج المهني جملة من التدخلات تسعى الدولة من خلالها إلى معرفة وتشخيص المعوقين لتضمن لهم معاملة وتربية وتكوين، وعمل يسمح لهم بممارسة حقهم في المواطنة، وتتمثل التدخلات في البرامج الوقائية والعلاجية التي تنشأها الدولة بغرض رعاية المعاقين وإدماجهم، وتمكينهم من التواصل مع الآخرين وتكون بذلك قد حققت ما يسمى بالتكيف بشتى اشكاله:

*التكيف الذاتي

*التكيف النفسي.

*التكيف الاجتماعي.(عيسات، ٢٠١٤: ٤٧، بتصرف)!

٢-٢ القانون الجزائري والإدماج المهني للمعاقين:

- حسب القانون ٢-٠٩. يفرض القانون على كل مستخدم أن يخصص نسبة ٣% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعاقين المعترف بهم بصفة العامل، ويتم ترسيم المعاقين من العمال ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال العادين طبقا

للمادة ٢٥ من نفس القانون ومن أجل تشجيع المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعاقين فهم يستفيدون من تحفيزات مادية ومعنوية حسب الحالة المعمول بها .
كما يمكن أن يتلقى المستخدمون إعانات في إطار الاتفاقيات المبرمة مع الدولة والجماعات الاقليمية والضمان الاجتماعي (راضية، ٢٠١٨ : ٢٧ ، بتصرف، مرجع سابق).

٣-٢ أهمية إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل:

إن التأكيد على دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل له دور ايجابي على المعاق وكذلك المجتمع ككل لما له من أهمية تتمثل في:

- غرس روح التفاؤل في ذوي الاحتياجات الخاصة وتشجيعهم على العطاء حسب امكانياتهم وقدراتهم.
- زيادة وعي أصحاب العمل تجاه قيمة الأشخاص ذوي الاعاقة كأفراد منتجين والجدوى من توظيفهم في سوق العمل.
- الاعتماد على النفس والعيش بكرامة دون الحاجة لمساعدة الغير خصوصا المادية.
- التطور المؤسسي من خلال الاستفادة من المهارات وقدرات الموظف من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تشجيع الموظفين العاديين على الابداع والعمل بإتقان .
- زرع روح التعاون وجو من العلاقات الانسانية بين الموظفين العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.

وهناك اهمية اخرى في عدة نواحي نذكرها كمايلي:

أ- الاجتماعية:

- جعل المعاقين أشخاص فاعلين قادرين على تحمل المسؤولية والاعتماد على أنفسهم.
- تحسين مستوى معيشتهم إلى الأفضل.
- تحقيق الاستقلالية في حياتهم إضافة إلى دمجهم في المجتمع.

- تقدير الذات وتحقيق الثقة بالنفس (العلية، ٢٠١٢، بتصرف)مساعدة أهاليهم وذويهم ماديا وتغطية النفقات الخاصة لهم مثل تكاليف العلاج.
 - تخفيف العبء على أهاليهم في الانفاق على علاجهم ومأكلهم وكل متطلباتهم.
 - منع حدة التوتر الكائن عند ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ب-الاقتصادية :

- تحقيق الربح وزيادة الانتاج للمؤسسة وتطويرها بسبب العمل المكثف لتوفير مناخ سليم وصحي ناجح.
- تعاون المؤسسة مع نوادي أخرى كمراكز إعادة التأهيل ومراكز الرياضة والمصحات مما يؤدي إلى التعاون فيما بينهم وإقامة صفقات بينهم، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية (عبيدات، ٢٠١٢).

ج -أخلاقية :

-مناخ العمل الأكثر انسانية والقائم على اتاحة المساعدة فيما يخص الصحة النفسية لمن يعانون الاضطرابات من الموظفين يمنع من زيادة حدة التوتر الكائن عند ذوي الاحتياجات الخاصة.

٢-٤ مظاهر ادماج الاحتياجات الخاصة في سوق العمل:

هناك عدة مظاهر وأساليب اعتمدها المؤسسة لإدماج العامل المعاق ومن هذه المظاهر ما يلي:

أولاً/ المظاهر المادية: وتختلف هذه المظاهر حسب نوع الاعاقة فلكل إعاقة ترتيباتها الخاصة بها:

١-الاعاقة البصرية: هناك العديد من الترتيبات التي يقوم بها القائد الناجح لذوي هذه الفئة من الاعاقة وبالتالي الاحتفاظ بمهارات وخبرات الموظف وتوفير تكاليف تدريس و توظيف بديل، وربما تكاليف التقاعد المبكر بحيث يقوم بأخذ الترتيبات التيسيرية التالية لضمان تمكين الموظف الكفيف من أداء عمله بفاعلية.

- وضع لوحات إرشادية ملونة واستخدام خط سميك متباين مع لون الخلفية أو استخدام نقاط أو علامات بارزة يمكن قراءتها عن طريق اللمس، أو بواسطة أجهزة بادكود إلكترونية التي تقرأ الرسائل المسجلة عند تمريرها على اللوحات.
 - توفير زميل أو مرافق لقراءة البريد وغيره من المواد المكتوبة.
 - التجول في المبنى للمؤسسة بسهولة عن طريق وضع شريط يمكن قرأته باللمس في أعلى السلم ليشير إلى أن وجود سلم نازل، ويحذر من خطر محتمل.
 - تخصيص ألوان متباينة على المكونات الأساسية مثل الألوان على المكونات الثابتة مثل الأعمدة.
 - التأكد من أن الشخص المصاب بالإعاقة البصرية لديه الوقت الكافي ليتأقلم مع المبنى وتصميمه.
 - التأكد من معرفة الزملاء بممارسة الصحة والسلامة البسيطة ليتمكنوا من القضاء على المخاطر التي من الممكن أن تؤثر على الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
 - كذلك توفير الأجهزة والمعدات التي يمكن لذوي الإعاقة البصرية من العمل بفاعلية مثل :
 - شاشات كبيرة لتكبير حجم الصورة.
 - ملصقات بخط كبير بلوحة المفاتيح بأحرف كبيرة.
 - آلات حاسبة بشاشات عرض كبيرة.
 - برامج تكبير تقوم بتكبير حجم النص أو الصور على شاشة الكمبيوتر.
 - توفير قارئ الشاشة الذي ينطق ما هو مكتوب على الشاشة ويمكن إظهار الكتابة بخط برايل.
 - شاشات عرض إلكترونية بخط برايل.
- ث- الإعاقة السمعية:
- يقوم المؤسسة بتوفير ترتيبات لأصحاب هذه الإعاقة كالتالي :
- التأكد من الإضاءة الجيدة للمكتب أو بيئة العمل.
 - وضع الموظف في مكان تقل فيه الضوضاء الخلفية الأدنى .

- ترتيب مكان العمل بحيث يستطيع الموظف أن يرى من يدخل إلى مكتبه لكي يكون من السهل على الأشخاص ذوي الاعاقة السمعية أو ثقل السمع التواصل مع غيرهم من الزملاء.
- استغلال القائد الاداري للتكنولوجيا لتسيير العمل بالنسبة لذوي الاعاقة السمعية مثل :
- أنظمة تشغيل المحادثات إلى نص مكتوب مما يسمح لهم بالمشاركة في الاجتماعات التي تعتمد على المحادثة .
- دوائر إرشادية (دارة حث) مما يؤدي إلى تصفية الضوضاء الخلفية المشوشة.
- أجهزة تضخيم الصوت تشمل موجة إ ف م والأنظمة التي تعمل بالأشعة تحت الحمراء.
- الرسائل النصية مفيدة جدا.
- هواتف الفيديو والاتصال المرئي في أجهزة الكمبيوتر.
- مساعدات الصوت الرقمية ضرورية عندما يكون الموظف في مكان يعج بالضوضاء.

ج-الاعاقة الحركية:

- يقوم مدير المؤسسة الناجح بمعاملة هذه الفئة بحذروتفهم من خلال ما يلي:
- نقل مكان العمل للموظف إلى الطابق الرضي.
- أدوات مكتبية تسهل الامساك بها مثال الأقلام والمقصات....
- مقاعد وطاولات خاصة تتناسب مع احتياجات الفرد.
- تصميم المرافق بشكل يتناسب مع هذه الفئة مثل مدخل بدون سلم.
- أبواب أوتوماتيكية.
- ممرات ومساحات تسمح بحركة الكراسي المتحركة.
- المصاعد - دورات المياه من السهل الوصول إليها.

ثانيا/المظاهر المعنوية:

كما سبق لنا الذكر بأن القائد الإداري الناجح هو الذي يمتلك حنكة في التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة من الموظفين وذلك لزيادة إنتاجهم وكذلك تأقلمهم مع المؤسسة مما يؤدي إلى تطورها ونجاحها ومن المظاهر المعنوية والأخلاقية التي لا بد أن تتوفر للمعاقين ما يلي:

- إعادة توزيع المهام التي تؤدي إلى تفاقم المشكلة.
- السماح للموظف ساعات مستقطعة لحضور برامج إعادة التأهيل أو العلاج الطبي.
- السماح بساعات عمل مرنة مثل إذا كانت الإعاقة حركية مؤهلة في ساعات الصباح بصفة خاصة، فإن من الممكن أن يبدأ الموظف العمل متأخر.
- توفير مكتب إضافي احتياطي يستخدمه الموظف أثناء فترات الراحة فترة الغذاء ، إذ أراد التمدد وإراحة الظهر.
- أخذ راحة من العمل والتحرك أثناءها في أرجاء المكان.
- التشاور مع الموظفين على نوع الترتيبات التيسيرية التي تناسبه والاتفاق على تنفيذها.
- تجنب نقده أمام زملاءه بل أخذه جانباً لكي لا يحس بالإحراج (ممدوح: ٢٠١٨).
- إتاحة لهم الفرص في التعبير عن آرائهم مثل زملاءهم العاديين والمشاركة في اتخاذ القرارات (الدليل الإرشادي، ٢٠١٤)

٣- أهمية اختيار الوظيفة المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة في التطوير التنظيمي

٣-١ تعريف التطوير التنظيمي:

فالتطوير التنظيمي هو عملية منظمة ومخططة تسعى إلى إحداث تعديلات على مستوى المؤسسة، بهدف تحسين أداء العاملين والتعاون فيما بينهم بتوفير مناخ تنظيمي سليم وقيادة رشيدة ترمي إلى التكيف مع التغيرات الحاصلة في مجال الإدارة.

٣-٢ الوظائف المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة:

لقد تزايد عدد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة في محيط العمل وهذا دليل على تزايد اهتمام الدولة وإتاحتها لفرص العمل لهذه الفئة، ودمج ذوي الاعاقات في العمل بهدف الى اظهار طاقتهم وجعلهم افراد منتجين في المجتمع يساهمون في عملية التنمية و التطوير التنظيمي، وعلى الرغم من ان تجربة الدمج مازالت تخطو خطواتها الأولى، ولا يزال المعاق يعاني من تحدي كبير في الحصول على وظيفة و عمل دائم (MOOR ET AL، 2005: 545)، إلا ان بعض المؤسسات والهيئات عززت جهودها في توظيف هذه الفئة.

- وهذا لن يأتي إلا بعملية التأهيل لهذه الفئة قبل الخوض في التوظيف.

* مفهوم التأهيل وهو عملية إعداد الفرد المعوق عمليا ونفسيا واجتماعيا واقتصادية إلى اقصى درجة ممكنة تؤدي إلى دمجهم في المجتمع مع الآخرين، وهذا لن يتحقق إلا من خلال العمل و المشاركة في الحياة، باعتباره مواطنا وشريكا في عملية البناء المجتمعي ويرى البعض أن التأهل هو جملة من الخدمات التي تهدف الى مساعدة المعاقين على استرداد اقصى ما يمكن من قدرات جسمية وعقلية واجتماعية و مهنية .

-وتختلف عملية التوظيف حسب نوع الاعاقة وسنحدد اهم الوظائف حسب نوع الاعاقة:

1- الوظيفة المناسبة لفئة المعاقين حركيا :

*الاعاقة الحركية هي اعاقة ناتجة عن خلل وظيفي في الاعصاب أو العضلات أو في العظام و المفاصل والتي تؤدي إلى فقدان القدرة الحركية للجسم نتيجة البتر وإصابات العمود الفقري، وضمور العضلات، وارتخاءها وموتها (عوادة، ٢٠٠٧: ١٣)

-ونظرا لهذه الصعوبات التي يعاني منها المعاق حركيا يتطلب توظيفه في وظيفة خاصة تناسب معه مثل مكاتب الاستقبال و التوجيه والاستعلامات هذه الوظيفة جد مناسبة له اكثر من اقرانه الاصحاء الذين يتحركون باستمرار ، ومن المحتمل شغور منصبهم اثناء الدوام، إلا ان هذه الفئة من المعاقين تبقى ثابتة في منصبها إلى نهاية الدوام وبالتالي تحقيق تطوير تنظيمي، ناهيك عن المعاقين أصحاب الشهادات الذين يمكن الاستفادة

من خبرتهم في المكاتب العامة للإدارة العامة، لكن يشترط توفر المصاعد الكهربائية و السلالم الميكانيكية و الممرات الخاصة بهم وبالتالي تحقيق حاجتهم للعمل و الساهمة في التطوير التنظيمي معا.

ب- الوظيفة المناسبة للمعاقين بصريا:

الإعاقاة البصرية هي ضعف في حاسة البصر بفاعلية وكفاية واقتدار ، الامر الذي يؤثر سلبا في نموه وأداءه وتشمل هذه الاعاقاة ضعف العصب المركزي و المحيطي والذي يكون ناتجا عن تشوه او اصابة بمرض او جرح في العين(عبد العزيز، ٢٠٠٨: ٣٥).

وباعتبار ان الاعاقاة البصرية حائلا دون اشتغال الكفيف بمنصب عادي، يتطلب في هذه الحالة استغلال الحواس الباقية كالسمع، وبالتالي نجد ان معظم المكفوفين في المجال الاتصالات الهاتفية الواردة من الخارج او من داخل المؤسسة هذه الوظيفة تمكنهم من البقاء طول اليوم اما جهاز الهاتف، و الرد على مكالمات المختلفة وبتالي خدمة الزبون على اكمل وجه مما يحقق تطور، وتنمية على مستوى المؤسسة وراحة الموظف الكفيف معا، اضافة إلى اصحاب الشهادات العليا من المعوقين الكفيفين واللذين خضعوا لعمليات التأهيل و الادماج و الارشاد المهني يستطيعون ممارسة وظائف حسب تخصصهم كالتدريس وغيرها

ج-الوظيفة المناسبة للصم البكم :

*الصم هو الذي تعرض الى فقدان حاسة السمع جزئي أو كلي وتختلف الأعراض من خفيفة إلى عميقة، أما الأبكم فهو عدم القدرة على النطق و الكلام واستعمال اللغة والاكتفاء بلغة الاشارة فقط، و فقدان الحاستين معا يسمى الصم البكم .

*هناك عدة وظائف تتناسب مع فئة الصم البكم باعتبار انهم قادرين على الحركة و الرؤية حيث أبدعت هذه الفئة من المعاقين في المجالات الصناعية و الانتاجية، وأظهروا مهارتهم فيها كالا عمال التي تتطلب الحاسب الآلي وأعمال التنظيف و الصيانة والأعمال

اليديوية، وفي المصانع الانتاجية للمواد الغذائية و النسيج إلا أنه يجب ابعاده عن بعض المواقع خوفا عليهم من حوادث العمل مثل المواقع البناء التي تكثر فيها الروافع و الاوناش وأماكن التعامل المباشر مع الجمهور لصعوبة التواصل معهم بل و استحالتة.

*ولا ننسى أصحاب الورشات والمشاريع الخاصة من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث اختارت العمل الخاص على العمل الحكومي تماشيا مع تكوينها والخوض في سوق العمل بإقتدار، وهذا تحدي كبير تأخذه اصحاب الهمم على عاتقها، لاسيما اصحاب الاعاقة الذهنية التي يتعذر عليها العمل في المؤسسات الحكومية، والدولة الجزائرية على غرار دول العالم توفر كافة السبل المادية والبشرية والتعليمية، لتنمية ورعاية المعاقين وإدماجهم وكذلك تطوير برامج التأهيل و التدريب المهنيين وتنوع المشاريع ومنحهم لامتيازات وقروض مالية ومحلات تجارية لتطوير مشاريعهم .

● وفي الأخير نقول ان فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تحتاج كغيرها من افراد المجتمع الى ادماج وتفعيل لدورها داخل المجتمع بصفة عامة و بالضبط في سوق العمل، وتحتاج كذلك الى فك القيود، والعقبات الغير مبررة والتقليدية في التقليل من شان هذه الفئة، فالمنظمات والهيئات الدولية عبر العالم كلها تناشد بضرورة ادماج المعاقين في سوق العمل، بل وتشجيع بحماس كل ابداعهم المختلفة التي ساهمت في تطوير ذاتهم ومؤسستهم على السواء.

✚ قائمة المراجع :

أولاً / الكتب :

١/ عبد العزيز سعيد(٢٠٠٨):إرشاد ذوي الاحتياجات، دار الثقافة، عمان ،الأردن.

٢/ روجي مروح عبدات (٢٠١٢):مدى ملائمة بيئة العمل لدى الاحتياجات الخاصة، دبي .

ثانياً / المجالات:

١/ لعمرى عيسات (٢٠١٤)،مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر،مقاربة تحليلية،مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة سطيف.

٢ / خالد ممدوح (٢٠١٨): كـمسؤول عن الفريق، كيف يمكن تتعامل مع الشخصيات الموظفين المختلفة، مجلة سيدتي، القاهرة .

٣ / راضية برحائل (٢٠١٨): حقوق الإنسان، العدد ٢٥، الجزائر.

٤ / مجلة العلوم الإنسانية (٢٠٠٨): العددان (٢) ، (٣) جامعة محمد خيضر، بسكرة .

٥ / زايد العليا (٢٠١٢): دمج وتأهيل المعاقين، مجلة الاتحاد، الإمارات.

ثالثاً / المؤتمرات

١ / أحمد جابر أحمد، دراسة ميدانية لرصد الخدمات المقدمة للأفراد المعاقين ذهنياً بمحافظة أسيوط، المؤتمر العربي الثاني حول الإعاقة الذهنية بين التجنب و الرعاية، مصر.

٢ / الدليل الإرشادي لبيئة عمل المواد جدة للأشخاص ذوي الإعاقة، وزارة العمل و التنمية الاجتماعية (٢٠١٤)، السعودية .

رابعاً / الرسائل الجامعية:

١ / رنامحمد صبحي عواده(٢٠٠٧): دمج المعاقين حركيا في المجتمع المحلي بيئياً واجتماعياً، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

٢ / نـجاة ساسي هادف (٢٠١٤): دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، مذكرة دكتوراه في التنمية البشرية، جامعة سكيكدة .

٣/ عرفات محمد ابوجري،(٢٠١٤): مذكرة ماجستير بعنوان العوامل المؤثرة في تمثيل ذوي الاعاقة في الوظائف الحكومية، جامعة غزة الاسلامية.

4/Moor et Al.(2005).Cerattig A Vision The Import On The Empoyment Of Manger. U S A