

التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين
لعملية الإدماج الاجتماعي المهني
- دراسة ميدانية -

الأستاذ الدكتور : زين الدين مصمودي، جامعة أم البواقي، الجزائر

الأستاذ: عبد الرحيم بن عبيد، جامعة أم البواقي، الجزائر

الملخص:

يهدف هذا البحث لتسليط الضوء على التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين لعملية الإدماج الاجتماعي المهني، حيث أن هذا الموضوع يندرج ضمن الدراسات التي لها علاقة بعلم النفس الاجتماعي. وقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، والاستمارة كأداة لجمع البيانات. أجريت هذه الدراسة على عينة من المكفوفين الموظفين، بعدة ولايات من الشرق الجزائري، حيث أثبتت النتائج أن التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين تميل في مجملها إلى صعوبة عدم تفهم الآخرين لهم، وغياب التجهيزات المكيفة، وربط العلاقات مع الآخرين، وأخيراً طبيعة التوظيف.

Abstract:

This research aims to shed light on the social perceptions of the Blind staff to the process of social and professional integration, since this issue falls within the studies that have to do with social psychology. The study adopted a descriptive approach, and the form as a tool for data collection. This study was conducted on a sample of employees blind in several states of eastern Algeria, where the results have shown that social perceptions of the Blind staff tend on the whole to the difficulty of a lack of understanding by others, and the absence of air-conditioned facilities, and linking relationships with others and, finally, the nature of employment.

تبذل الجزائر على غرار دول العالم مجهودات كبيرة لترقية المواطنين وحفظ كرامتهم وحمايتهم من الضياع و التشرذم، وذلك بوضع استراتيجيات وآليات تنموية تدرج في إطار سياسة اجتماعية طموحة و متزنة، لا تميز فيها بين مختلف شرائح المجتمع وفتاته، الأمي منها وصاحب الشهادة الفقير والغني، المعاق وغير المعاق، فعملت على إقحام الجميع في وعاء واحد تحت مفهوم تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.

من هذا المنطلق تكون قد اعتبرت الشخص المعاق مواطنا قادرا على العمل، والمساهمة في بناء الاقتصاد الوطني، الشيء الذي يؤهله بأن يكون فردا مدجا مهنيا واجتماعيا، و طاقة فعالة - لا تختلف في إمكانياتها عن باقي شرائح المجتمع - تمضي قدما لتطوير وتنمية مصالح البلاد من جهة، ومن جهة أخرى تحقق ذاتها من خلال الشعور بالاستقلالية وفوق ذلك القدرة على العطاء.

وفي هذا الإطار جاءت دراستنا المتواضعة، كمحاولة لتسليط الضوء على واقع الإدماج الاجتماعي المهني لذوي الاحتياجات الخاصة أو ما يعرف عند العامة بالمعاقين، وقد خصصنا الحديث في فئة المكفوفين، وحاولنا من خلالها معرفة التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين في إطار عملية الإدماج الاجتماعي لهذه الفئة في بيئة وفضاء عمل غالبية أفرادهم من المبصرين.

1. إشكالية البحث:

إن الإعاقة ظاهرة من الظواهر التي شهدتها الإنسان وتعايش معها منذ القديم، فكل الحضارات قد تركت لنا آثار تشير إلى وجود معاقين في تركيبها الاجتماعية، كما تشير إلى كيفية التعامل معهم و تلقيهم كجزء من المجتمع. فقوالب الطين التي تركها البابليون ممن سكن بلاد ما بين النهرين تسجل ضمن قوانين ملكهم حمورابي (4000 ق.م) عقوبة وجزاء وكذا طرق علاج والتكفل بمبتوري الأطراف وفاقدي البصر. (منال منصور بوحيمد، 1985، ص13)، وها هي

جدران أحد المعابد في مصر القديمة قد نقش عليها صورة لطفل مشلول الساقين، كما عثر علماء الآثار في البيرو من قارة أمريكا الجنوبية على جمجمة بشرية وهي تحمل ملامح ثقوب منتظمة ما يوحي بأنها كانت مقصودة، وقد ذهبوا إلى القول بأن هذه الثقوب قد حدثت إثر عملية جراحية قام بها الأطباء خلال تلك الحقبة من الزمن لعلاج المرضى الذين يعانون من اضطرابات عقلية حيث كانوا يعمدون إلى ثقب جماجم مرضاهم لإفراغها -حسب اعتقادهم - من الأرواح الشريرة⁽¹⁾.

ومما لاشك فيه أن الإعاقة بكل أشكالها لم تكن بالأمر المقبول عند الإنسان في المجتمعات القديمة، حيث حاربها منذ القديم و نقم على من يعانون منها، بل اضطهدهم وعمل على التخلص منهم.

فالحضارة اليونانية التي أقامة دعائمها على القوة الجسدية منذ آلاف السنين، لم تتورع في إلقاء الأطفال ممن يولدون ضعاف الأجسام، والمرضى ومن بهم نقص النمو أو عاهة جسدية في العراء لتجد الوحوش فرصة للفتك بهم، أما الرومان فقد وجدوا طريقة أخرى للتعامل مع المعاقين حيث اتخذوا من فئة المتخلفين ذهنيا مادة للترفيه والتسلية.

وفي العصور الوسطى وفي قارة أوروبا على وجه التحديد، إبان حكم الكنيسة المسيحية، كانت أحكام المجتمع على المتخلفين عقليا تتسم بالقسوة، لانتشار الاعتقاد بين الناس بأنهم متصلون بعالم الجن و الشياطين، لذلك ذاقت هذه الفئة ألوان العذاب، كما أصدرت الكنائس أوامر للناس بعدم مساعدة المكفوفين على زعم أن في مساعدتهم مخالفة لإرادة الله، بل ذهبت إلى أبعد من هذا حين اعتبرت أن مساعدتهم هي الكفر عينه⁽²⁾.

والحقيقة أن تهميش أو معاقبة هذه الفئة الاجتماعية مهما كان نوع الإعاقة لدى أفرادها هو أمر يخلوا من المنطق، ولا يمت للتفكير العاقل بصلة ما بالك أن يرتبط بالدين، بل إن القيام بهذا الفعل هو تعبير عن صورة خاطئة رسمها الجهل والجاهلون، أما الصورة الحقيقية فهي تخبرنا بأن الواقع يعج بالكثير

من المعاقين الذين تخطوا نقصهم حين أدركوا أن الإعاقة الحقيقية هي عجز الإنسان عن تغيير واقعه وتجاوز عقبات نفسه، فتركوا بصمتهم بذلك بارزة في الحياة، وخلد التاريخ أسماءهم، ووصفهم من يدعون الكمال الجسدي في مقابل الإعاقة بأنهم طفرات لا تتكرر.

ونسوق منهم مثلاً بـ "ديموستين" أشهر خطباء اليونان والذي استطاع بإرادته تجاوز مشكلة التهتهة في الكلام (le bégaiement) حتى صار أعظم خطباء عصره، وقبله الشاعر الكبير "هوميروس" الذي ولد ضريراً، وعاش ومات كذلك، ولكن لم يمنعه فقدان البصر من تصوير مشاهد رائعة للحياة التي تخيلها من خلال ملحمتيه الشهيرتين: "الإلياذة" و"الأوديسا"، ويذكر التاريخ العربي أبا العلاء المعري الشاعر المجيد صاحب "رسالة الغفران" الذي كان بدوره ضريراً وبشار بن برد رائد الشعراء المولدين، إلى جانب المفكر والكاتب الروائي "طه حسين"، والقائمة تمتد لتشمل الكثير من الفنانين والعلماء والفلاسفة الذين برعوا من حيث افتقدوا⁽³⁾.

أما الإسلام فقد جاء دعوة صريحة إلى مبدأ المساواة بين الناس من خلال قاعدة معروفة لدى المسلمين عمل على ترسيخها منذ البداية، مفادها أنه لا فرق بين الناس إلا في التقوى ذلك أن اختلاف جسوم الناس وألوانهم وأشكالهم آية من آيات الله، و لذلك نهى عن التنازب بين الناس أو تهميشهم واحتقارهم لنقص فيهم.

وسورة (عبس) في آياتها الأولى ترسم صورة رائعة من صور التعامل مع ذوي الإعاقات ودعوة إلى تفهمهم و محاربة تهميشهم يقول الله تعالى في محكم التنزيل بعد بسم الله الرحمن الرحيم:

"عبس وتولى، أن جاءه الأعمى، وما يدريك لعله يزكى، أو يذكر فتنفعه الذكرى، أما من استغنى فأنت له تصدى، وما عليك ألا يزكى، وأما من جاءك يسعى وهو يخشى، فأنت عنه تلهى، كلا إنها تذكرة"⁽⁴⁾.

ومفادها حسب ما جاء في التفاسير أن عبد الله ابن أم مكتوم قد قدم إلى النبي محمد صلى الله عليه وسلم، وقال له: أرشدني (يريد بذلك تعلم أصول الدين الجديد)، وكان عند رسول الله حينها وجهاء المشركين وعظماؤهم، فجعل النبي عليه السلام يقبل عليهم ويعرض عن ابن أم مكتوم، فنزلت آيات سورة " عبس" عتابا لرسول الله لصدده عنه. (ابن جعفر محمد ابن جرير الطبري 1991، ص 190.191). وعبرة للناس في وجوب الإحسان إلى من يختلفون عنا من ذوي الإعاقات.

وبالنظر إلى ما تم ذكره اخترنا من مجموع الإعاقات المعروفة إعاقة فقدان البصر، أي أن الفئة التي سنخضعها للدراسة هي فئة المكفوفين، وذلك لمعرفة ووصف الإعاقة البصرية من ناحية ومن ناحية أخرى محاولة بيان التصور الاجتماعي لدى الكفيف نفسه عن إعاقته بمعنى آخر البحث في التصور العقلي الفردي وكذا التصور الاجتماعي للكفيف عن نفسه هذا التصور الذي لاشك في أنه سيستقي مصادر بنائه من المعتقدات والثقافة السائدة في المجتمع، إضافة إلى عوامل التنشئة الاجتماعية، كون التصورات الاجتماعية معرفة ساذجة للمعنى العام أو الفكرة الطبيعية المعارضة للفكرة العلمية⁽⁵⁾.

حيث يؤدي بنا تسليط الضوء على مفهوم التصورات الاجتماعية إلى معرفة كيفية الإدماج الاجتماعي المهني من منظور المكفوفين، وكيف وكما يشعرون به، ومعرفة إذا كانت ترسانة القوانين والنصوص المشرعة قد يسرت عملية الإدماج الاجتماعي المهني لهذه الشريحة من المجتمع، خاصة القانون 09/02 الذي يقتضي حماية وترقية المعاقين⁽⁶⁾، وقانون العمل المعدل والمتمم الذي يحث على الإدماج الاجتماعي المهني لكافة المعاقين، ويؤكد على ضرورة تخصيص مناصب شغل لهم، وعدم التمييز بين العمال لا سيما المادتين 16 و 17 منه⁽⁷⁾.

غير أن ملاحظتنا كمهنيين في مجال الحماية الاجتماعية والإعاقة لأزيد من 20 سنة، جعلتنا نستخلص بأن هناك صعوبات عديدة تواجه هذه الفئة من

المعاقين، وقف عقبة في وجه عملية إدماجهم الاجتماعي المهني، وهو ما أثار لدينا التساؤلات التالية:

- هل لفئة المكفوفين الموظفين صعوبات مرتبطة بعملية إدماجهم الاجتماعي المهني حسب تصوراتهم الاجتماعية؟
 - ما هي طبيعة هذه الصعوبات حسب تصوراتهم الاجتماعية؟
2. الفرضيات:

للإجابة عن التساؤلات التي فرضتها طبيعة موضوع بحثنا ننطلق من الفرضيات والتي استقينها من خبرتنا كمهنيين، و كذا من نتائج الدراسة الاستطلاعية، ومن ملاحظتنا وقراءتنا اليومية، هذه الفرضيات نطرحها إجابات مؤقتة عن الأسئلة المطروحة سلفا على النحو التالي:

الفرضية العامة:

هناك صعوبات تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين الموظفين حسب تصوراتهم الاجتماعية.

الفرضيات الإجرائية:

- أ. ترجع تصورات المكفوفين الموظفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني إلى عدم تفهم الآخرين لهم.
- ب. ترجع تصورات المكفوفين الموظفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني إلى غياب التجهيزات المكيفة.
- ج. ترجع تصورات المكفوفين الموظفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني لكيفية ربط العلاقات.
- د. ترجع تصورات المكفوفين الموظفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني إلى طبيعة التوظيف.

3. أهمية الدراسة:

نطمح من خلال هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدماج المكفوفين، والوقوف على الصعوبات والعراقيل التي تعترضهم، خاصة بعد غلق المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والإنتاجي المخصصة لهذه الفئة من العمال والمعروفة ب:(EPIH)، أي المؤسسة العمومية لإدماج المعاقين.

كما تعتبر هذه الدراسة الميدانية مفيدة للمكتبة العلمية، كمرجع علمي يمكن أن يستفاد منه في دراسات لاحقة تشترك معه في الموضوع. كما يعتبر بحثا ذا قيمة من الناحية العملية، لانطوائه على بعض الاقتراحات والتوجيهات التي يمكن أن تحتذى وتساعد على دمج المكفوفين اجتماعيا ومهنيا.

4. أهداف البحث:

إن الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من خلال هذه الدراسة هي الوقوف على واقع الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين، ومعرفة التصورات الاجتماعية لهذه الفئة لعملية الإدماج كهدف عام.

وتتفرع من هذا الهدف العام أهداف ثانوية تتمثل في:

- الوقوف على الدور الإيجابي والسلبي لعملية الإدماج من طرف المؤسسات المشغلة لهذه الشريحة من الموظفين.
- الوقوف على مدى توفير التجهيزات وتهيئة الفضاءات وتوفير الإمكانيات من عدمها لفائدة هذه الشريحة.
- محاولة معرفة مؤشر القبول أو الرفض لهذه الشريحة وسط زملائهم المبصرين.
- الوقوف على آلية التوظيف كمؤشر لعملية الإدماج المهني للمكفوفين.

5. الإطار النظري للدراسة:

الإعاقة: في مفهومها العام هي: ذلك النقص أو القصور أو العلة المزمته، التي تؤثر على قدرات الفرد، فيصبح معاقا سواء كانت حسية عقلية حركية أو اجتماعية، ما يحول بين الفرد والاستفادة الكاملة من الناحية التعليمية والمهنية، كما يحول بينه وبين المنافسة المتكافئة مع الأفراد العاديين⁽⁸⁾، ويراد بكلمة إعاقة القصور الجزئي وليس عدم القدرة والعجز.

أما الإعاقة البصرية: كمحور رئيس لموضوع بحثنا فهي تعرف الكفيف على أنه: الشخص الذي فقد بصره فأصبح يعرف بالأعمى أو الأكمه أو الضرير أو المكفوف لكن الشائع عند العرب المحدثين هو مصطلح ضيرير، والرجل الضرير وهو الفاقد لبصره، والكلمة مشتقة من الضر وهو سوء الحال⁽⁹⁾.

ويعرف الكفيف اجتماعيا بأنه: ذلك الشخص الذي لا يجد طريقه دون قيادة في بيئة غريبة عنه⁽¹⁰⁾، أما تربويا فيعرف بأنه: الشخص المصاب بقصور بصري حاد يجعله يعتمد في عملية القراءة على البراي "braille"⁽¹¹⁾.

أما قانونيا فيعتبر الكفيف حسب منظمة العمل الدولية بأنه من كانت درجة إبصاره 60/35 على الأكثر في أحسن عين بعد التصحيح بالعدسات الطبية⁽¹²⁾. واقتصاديا يعرف بأنه: شخص مصاب بإعاقة بصرية اقتصادية مسببة لعجز ذاتي في الاستقلالية وكسب الرزق⁽¹³⁾.

أما تعريف الإدماج المهني الاجتماعي: يبدأ ببساطة بكلمة إدماج: وهو عكس التهميش والإقصاء، وحتى لا ندخل في إطار تضارب المصطلحات بين الإدماج (intégration) والاندماج (insertion)، من حيث أن كليهما - حسب علماء النفس - عبارة عن سلوك جديد يتوافق مع مجموع سلوكيات الفرد.

ويحدد مفهوم الإدماج على أساس أنه عملية إدخال جزء في كل، أي إدماج شخص داخل نسيج اجتماعي، وجعله جزءا من هذا النسيج، وإدماجه يعني أنه غريب عن الوسط الذي سيدمج فيه ما يجعله يتألم، خاصة إذا لم يأخذ

بعين الاعتبار خصوصياته من ناحية ومن ناحية أخرى توفير استراتيجيات، تضمن تكيفه مع محيطه ونجاحه في حياته⁽¹⁴⁾.

ومنه إن الإدماج هو محاولة الفرد اختراق عائق للدخول وسط المجتمع، ولن يتأتى هذا إلا بتوفير عوامل تتعلق بالنشئة الاجتماعية، التي يتلقاها الفرد من محيطه الأسري، ومن المؤسسات التي يتلقى فيها تدريبه وتكوينه وتعليمه، وبناء على ذلك يتحدد سلوكه⁽¹⁵⁾.

أما الإدماج المهني فهو يشكل العنصر الأساسي في عملية الدمج الاجتماعي، حيث أن الشغل أو الوظيفة يمنحان استقلالية وتثمينا للشخص، حيث يخرج من التبعية ويضمن له مورداً مالياً يمكنه من العيش الكريم، والحصول على دور اجتماعي⁽¹⁶⁾.

أما مفهوم التصورات الاجتماعية - التي تعتبر إحدى اللبئات الأساسية المشكلة للإطار النظري لهذه الدراسة - فهي جعل الشيء حاضراً في الذهن، وليس مجرد إرجاع صورة بسيطة للواقع، وإنما بناء نشاط ذهني، أي أنه ليس مجرد إرجاع صورة مطابقة للواقع، وإنما هو إعادة بناء وتشكيل ذهني لعناصر المحيط⁽¹⁷⁾.

وقد تم تناول موضوع التصورات الاجتماعية من عدة زوايا، أي عدة مقاربات، حيث إن المقاربة السوسولوجية ترى بأن التصور يتكون من مجموعة ظواهر نفسية واجتماعية تؤثر في الفرد⁽¹⁸⁾، والمقاربة المعرفية ترى بأن التصور هو إعادة إظهار الشيء للوعي مرة ثانية، رغم غيابه في المجال المادي، وهذا ما يجعله عملية تجريدية محضة إلى جانب كونه عملية إدراكية فكرية⁽¹⁹⁾، أما المقاربة الثالثة فهي أكثر شمولية من حيث كونها تحتوي على ثلاثة أبعاد للتصور، وهي السياق النفسي والاجتماعي والثقافي⁽²⁰⁾.

ويبنى التصور من خلال عمليتين، هما التوضيع (objectivation)، أي الانتقال من العناصر النظرية المجردة إلى صور واقعية، أما العملية الثانية فهي الترسخ أو الإرساء (l'encrage)، أي إدماج التصور في شبكة معاني، وتحذره

الاجتماعي كمعرفة⁽²¹⁾ فيصبح التصور الاجتماعي معرفة ساذجة للمعنى العام
(22)

وبخصوص التصورات الاجتماعية للإعاقة وتوظيف المعاقين، استقتها
دراستنا من المقاربة الثقافية المعيارية والأخلاقية، التي ترى بأن هناك مفهوم
تواصل ذي ثلاثة مستويات، في مجال التواصل بين رب العمل والموظف الكفيف،
وهي على شكل (أنا/ هو)، أي أن المعاق (هو) مغيب من طرف رب العمل (أنا).
أما المستوى الثاني فيأخذ الشكل (أنا/ أنت)، وهنا المعاق لا يكون مغيبا
بل حاضرا، ولكن ب(أنت) مختلف يحتوي مفهوم العجز.

أما المستوى الثالث فيكون فيه شكل التواصل على نحو (أنا/ أنا)، حيث
يكون الكفيف في نفس مستوى الآخرين ، أي يختلف عنهم من حيث كونه معاقا
ولكن يشترك معهم في كونه إنسانا، وهو ما يولد لديه حس الإبداع
والاستقلالية⁽²³⁾.

أما تصورات المكفوفين للإدماج الاجتماعي لأفراد شريحتهم، فنلخصها
في كون العمل يمثل بالنسبة إليهم العامل الأساسي للإدماج الاجتماعي⁽²⁴⁾،
والعمل يمثل في معناه العام الوظيفة التي يتحصل عليها وتربط الفرد الكفيف
بمجتمع الأحياء الفاعلين، كما توفر لصاحبها هوية فردية تؤدي إلى بناء هوية
جماعية، تساهم في خلق فضاء اجتماعي للإدماج المهني⁽²⁵⁾.

منهج الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي، نظرا لطبيعة البحث،
التمثلة في رصد التصورات الاجتماعية، و التي تضم الأبعاد النفسية والاجتماعية
للظاهرة موضوع البحث.

والهدف من اعتماد المنهج الوصفي هو إعداد تقرير حول التصورات
الاجتماعية للمكفوفين الموظفين في إطار عملية دمجهم الاجتماعي المهني.

6. عينة الدراسة:

بلغ عدد أفراد عينة هذه الدراسة 24 كفيًا موظفًا، موزعين على النحو

التالي:

عدد أفراد العينة	في الاستطلاعية	الدراسة	في الدراسة النهائية
24	04		20

وللإشارة فإن شروط اختيار العينة هي كما يلي:

- أ. كفيًا منذ الولادة.
 - ب. يعمل ضمن مجموعة كل أو معظم أفرادها من المبصرين.
 - ج. يعمل بالقطاع العام، في مؤسسات اقتصادية ذات طابع إنتاجي.
7. أداة الدراسة:

تم بناء أداة البحث المتمثلة في الاستمارة من خلال الدراسة الاستطلاعية، حيث قمنا بجمع المادة المعرفية الأولية، ثم أعطيناها صورتها النهائية بصياغتها في شكل عبارات توجه إلى أفراد العينة. واشتملت الاستمارة التي قمنا بتصميمها على أربعة محاور تترجم محتوى الفرضيات الجزئية، وتضم إجمالاً (34) عبارة.

وللإشارة فإن الاستمارة هي الأداة الأكثر اعتماداً في مجال دراسة التصورات الاجتماعية وتكمن قيمتها وأهميتها في البعد الكمي الذي تضيفه على الجانب الاجتماعي للتصور⁽²⁶⁾.

وقد اكتفى الباحثان المذكوران بالتطبيق وإعادة التطبيق على أربعة مفحوصين، نظراً لندرة المكفوفين الموظفين، واعتمداً في دراستهما على معامل الارتباط الرباعي (ر.ب). (مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص 94/95)

$$\frac{(156)}{(129)} \frac{(175)}{(142)} = \text{جتا} = \frac{\text{أ د}}{\text{ب ج}} = \text{جتا} = \frac{27300}{18318}$$

حيث (ر.ب) = جتا 1.49 إذن (ر.ب) = 0.15 (من الجدول).

كما عرضت الأداة على عدد من الأساتذة، والمهتمين بموضوع الدراسة، وعددهم 8 وبتطبيق معادلة لاوشي⁽²⁷⁾.

بغاية حساب الصدق حيث: $0.73 = \text{CvR} = 25$

34

ويتبين من نتائج الصدق والثبات، أن الأداة تحمل مؤشرات ودلالات موثوق فيها من الصدق والثبات.

وبخصوص الدراسة الاستطلاعية التي هدفتنا من ورائها إلى جمع التصورات لإثراء البحث معرفيا من جهة و لبناء أدواته، فقد كانت نتائجها إجابة عن السؤال الأساسي المطروح سلفا: كيف نتصور الإدماج الاجتماعي المهني للموظف الكفيف؟

ومفاد إجابته أن هناك صعوبات تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني للموظف الكفيف ترجع في مجملها إلى التهميش، ونقص ثقافة المجتمع حول موضوع الإعاقة البصرية على وجه الخصوص، بالإضافة إلى عدم توفر الوسائل و التجهيزات المخصصة لهذه الفئة، وطبيعة ظروف توظيف المكفوفين، إلى جانب الصعوبات التي تتعلق بربط العلاقات مع المبصرين.

8. عرض نتائج الدراسة النهائية ومناقشتها في ضوء الفرضيات.
 أ. نتائج الفرضية الجزئية الأولى: والتي مفادها: ترجع تصورات المكفوفين الموظفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني إلى عدم تفهم الآخرين لهم.
 وقد جاءت استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بعبارات المحور الأول المستقاة من فحوى هذه الفرضية كالتالي:

رقم العبارة	محتوى العبارة	الاختيار نعم	النسبة المئوية	الاختيار لا	النسبة المئوية	أفراد العينة	النسبة الكلية
01	تتصور أن الكفيف عبء على المؤسسة التي يشتغل فيها	04	20	16	80	20	100
02	أشعر بألم نظرا لعدم وجود احترام من قبل زملائي داخل المؤسسة	13	65	07	35	20	100
03	تتصور بأن توظيف مبصرين على حسابكم يعود	16	80	04	20	20	100

						إلى تصور المسؤولين عدم كفاءتكم.	
100	20	15	03	85	17	غالبًا ما يعاني الكفيف من التهميش.	04
100	20	90	18	10	02	نقص فرص العمل للكفيف مرده إلى نقص كفاءته.	05
100	20	30	06	70	14	الزملاء والمسؤولون معذورون لأنهم لا يدركون طبيعة إعاقتكم.	06
100	20	25	05	75	15	يرجع تهميش الكفيف لإعاقتهم.	07
100	20	95	19	05	01	حلت وان كرمتمكم	08

						مؤسسة عملكم في اليومين العالي والوطني للمعاقين.	
100	20	15	03	85	17	لوسائل الإعلام دور في تذليل عقبات الإدماج.	09
100	20	80	16	20	04	طلب منك احد زملائك أو مسؤوليك تعليمه البراي.	10
100	20	20	04	80	16	هناك من يعتقد أنكم عقبة في وجه سرعة الإنتاج وجودته.	11

فقد أظهرت العبارة(01) في الجدول أعلاه أن نسبة 80 ٪⁰ من أفراد عينة البحث يرون أن الكفيف لا يمثل عبئا على مؤسسة عمله، وهذا يعني أن لديه إمكانيات ومهارات لا يقدرها ويتفهمها الآخرون.

أما العبارة رقم(02) فقد بينت أن 65 ٪⁰ من المستجوبين يرون بأن الكفيف يشعر بالألم لافتقاده الاحترام من قبل زملائه داخل مؤسسة العمل، وفي

هذا السلوك تأكيد لوجود نوع من التهميش وعدم مراعاة مشاعر هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

أما العبارة (03) فقد جاء في نتائج الاستبيان حولها أن 80% من أفرادها يذهبون إلى كون توظيف المبصرين على حساب المكفوفين يرجع إلى التصور السائد لدى أرباب العمل بأنهم غير أكفاء، وفي هذا تعزيز لمفهوم التهميش الذي أشرنا له سابقا.

وتؤكد العبارة رقم (04) هذا الاستنتاج فنسبة 85% من المستجوبين يرون بأن الكفيف فعلا يعاني من التهميش، بمعنى أن هناك إشارة واضحة وصريحة إلى عدم الاهتمام والاكتراث بهذه الفئة.

في حين أن استجابات الجدول رقم (05) كانت لصالح الاختيار "لا" بنسبة 90% أي أن نقص فرص العمل للكفيف لا يرجع إلى نقص كفاءته، بل هناك عوامل أخرى قللت من شأنه في نظر المجتمع، وغضت الطرف دون تقدير إمكانياته وقدراته.

أما الجدول رقم (06) فجاءت 70% من مجموع استجاباته لصالح البديل "نعم"، الذي يقر فيه أفراد العينة بأن المسؤولين و الزملاء في العمل غاليبتهم لا يدركون طبيعة إعاقه فقدان البصر، وفي هذا تفسير لعدم تفهم المبصرين من أرباب العمل و الزملاء لفئة المكفوفين الموظفين، وذلك راجع حسب نتيجة هذا الاستبيان لغياب عامل المعرفة والدراية لطبيعة معانات هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وجاءت نتيجة العبارة رقم (07) إثباتا لما ورد في رقم (04)، لصالح الاختيار "نعم" بنسبة 75% من حيث أن كون الشخص كفيفا هو سبب كافي بنظر المجتمع لتهميشه وعدم الثقة بمؤهلاته.

وما يثبت هذا التهميش والإقصاء هو العبارة رقم (08)، التي جاءت فيها استجابة أفراد العينة بنسبة 95% لصالح البديل "لا"، والذي يتضمن تصريحاً

بأن فئة المكفوفين لم تلق التفاتاً من قبل المسؤولين، لإشعارها بدورها ومكانتها الاجتماعية كطرف فاعل بغض النظر عن عامل الإعاقة، حتى في يومين مميزين وطنياً وعالمياً، وهما اليوم الوطني للمعاق المصادف لـ 14 مارس من كل سنة، واليوم العالمي للمعاق الموافق لـ 03 ديسمبر، وإن دل هذا على شيء فإنما يدل على أن المسؤولين والزملاء في العمل ليس لديهم ثقافة حول مفهوم الإعاقة، ولذلك فإن التصور الخاطئ لها دفعهم إلى خلق هوة واسعة بينهم وبين زملائهم المكفوفين.

أما العبارة رقم (09) فقد جاءت نتيجتها بنسبة 85 %⁰ تأكيداً على ما جاء في العبارة السابقة، من حيث دعوتها ضمناً إلى البحث في سبل تذليل العقبات أمام الموظفين المكفوفين لتسهيل إدماجهم اجتماعياً ومهنياً، وذلك يكون بالدرجة الأولى معتمداً على الدور التثقيفي والتوعوي لوسائل الإعلام المختلفة، من أجل دفع المجتمع إلى تقبل المعاقين والمكفوفين خاصة كأطراف اجتماعية فاعلة وليس كعالة عليهم.

وفي الجدول رقم (10) نلاحظ أن نسبة 80 %⁰ من أفراد العينة فندوا أن يكون هناك من زملائهم ومسؤوليهم من قد طلب منهم تعليمه "البراي"، الشيء الذي يدل على عدم الاكتراث واللامبالاة بوجود هذه الشريحة من المجتمع، وعدم الحرص على بذل الجهد لخلق روابط وعلاقات تساعد على الإدماج الاجتماعي المهني لأفرادها.

وقد جاءت العبارة رقم (11) لترجم سيادة الأحكام المسبقة والخاطئة حول الكفيف، ما يحول دون إعطائه فرصة لإثبات ذاته، حيث كانت نسبة 80 %⁰ من الاستجابات لصالح البديل "نعم" كافية للتعبير عن موقف المجتمع المهني الذي يتسم بالقسوة واللامنطقية اتجاه هذه الفئة ما يبخسها حقها ويقف عائقاً دون تغيير واقعها.

ومن مجمل النتائج التي خلصنا إليها في هذا التحليل لمعطيات الاستمارة، نستنتج تحقق الفرضية الأولى وبالتالي يمكننا القول بأنها فرضية صحيحة.

أ. نتائج الفرضية الجزئية الثانية: و التي مفادها: ترجع تصورات المكفوفين الموظفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني إلى غياب التجهيزات المكيفة.

وهي فرضية يظهر صدقها من عدمه من خلال نتيجة المحور الثاني في الاستمارة، والذي استقيناه مضمون عباراته من هذه الفرضية.

رقم العبارة	محتوى العبارة	الاختيار نعم	النسبة المئوية	الاختيار لا	النسبة المئوية	أفراد العينة الكلية	النسبة الكلية
12	تكيف الهياكل العمرانية ضروري للإدماج الاجتماعي.	17	85	03	15	20	100
13	تواجه صعوبة في أداء عملك داخل مؤسستك.	13	65	07	35	20	100
14	تنتقل بحرية داخل مؤسستك.	06	30	14	70	20	100
15	نقص التجهيزات الخاصة بالكفيف يعيق عملك.	15	75	05	25	20	100
16	تغيير معلم من العالم داخل فضاء مؤسستك يشوش خريطتك الذهنية عن المكان	17	85	03	15	20	100
17	توفير الآلات المكيفة ب البراي يسهل من عملك ويزيد من مردوديتك.	16	80	04	20	20	100
18	تساعد التكنولوجيا الحديثة الكفيف في حياته بشكل عام.	19	95	01	05	20	100

100	20	70	14	30	06	غالبا ما يجد الكفيف صعوبة في عملية تكيفه داخل مؤسسة عمله.	19
-----	----	----	----	----	----	---	----

يظهر لنا الجدول في العبارة رقم (12) أن نسبة 12%⁰ من أفراد العينة يرون في توفير الهياكل العمرانية التي تتكيف مع احتياجات المكفوفين أمرا ضروريا، وذلك من أجل تسهيل تكيفهم مع محيطهم العملي، ولأن غياب مثل هذه المرافق يخلق عقبات تحول دون تحقق هذا الهدف.

والعبارة في الجدول رقم (13) تؤكد في محتواها هذا المنحى، فما نسبته 65%⁰ من أفراد العينة أيدوا فكرة وجود صعوبة يواجهها الموظف الكفيف في حال غياب فضاءات تتكيف مع احتياجاتهم، ووجود نسبة 35%⁰ ممن كان البديل المختار لديهم هو "لا"، لا يوحي بعدم وجود صعوبات وعوائق في حال انعدام مثل هذه الفضاءات، بل على العكس ففي هذه الحالة هناك إشارة إلى بذل أفراد العينة - ضمن هذه النسبة - جهودا مضاعفة واضطراهم إلى تحمل المشاق والعمل في ظروف صعبة، من أجل الحفاظ على الأداء الحسن، تفاديا لرميهم بالعجز والقصور.

وتأتي العبارة رقم (14) مساندة لهذا الطرح، حيث أن نسبة الاستجابة العالية للاختيار "لا" بما يعادل 70%⁰ تؤكد وجود مشكلة عدم القدرة على التنقل بحرية داخل مقر العمل، وهذا دليل على أهمية مراعاة احتياج الموظف الكفيف إلى نمط خاص من التجهيزات وكذا الهياكل، التي تضمن له التنقل بحرية لأداء عمله على أكمل وجه ودون حاجة للمساعدة.

ومن خلال العبارة رقم (15) نلاحظ أن نسبة عالية من أفراد عينة الدراسة (حوالي 75%⁰) يرون في نقص التجهيزات الخاصة بتسهيل حركية و أداء الموظف الكفيف إعاقة للعمل و الإنتاج و بالتالي فهي تحمل في ثناياها دعوة لتسهيل مهام هذا الأخير، بوضع معالم لا تعيق حركة المكفوفين، ووفق مخطط يسهل عليهم إتباعه، كتكليف المكاتب والورشات بالسلام، والمداخل والآلات

والتجهيزات المكتبية، وكذا وضع لافتات "بالبراي" على أبواب المكاتب والورشات، واعتماد هذه الطريقة أيضا في حال الإعلانات والإشعارات ومختلف الوثائق المرتبطة بهذه الشريحة.

والعبارة رقم (16) تؤكد ما ذهبنا إليه سلفا، في كون تغيير معلم من المعالم داخل المؤسسة مقر عمل الموظف الكفيف يخلق له مشاكل في التنقل والحركة، وذلك لاختلال تصميم الخريطة العقلية للمكان بالنسبة إليه بفعل التغيير لهندسة المكان، وهي الفكرة التي أيدتها استجابات 85 %⁰ من أفراد العينة.

أما العبارة رقم (17) فقد جاءت لتساند من حيث المحتوى و من حيث نتائج الاستجابات ما أسلفنا التأكيد عليه في العبارات السابقة، وما لقي تأييدا من أفراد العينة عموما فنسبة 80 %⁰ من الاستجابات كانت داعمة لفكرة ضرورة توفير التجهيزات والآلات التي تتكيف واحتياجات فئة المكفوفين وبالتالي تسهل أداءهم، وهذا يحيل إلى أن ضعف الأداء والمردودية راجع إلى الصعوبات التي يسببها غياب الظروف المناسبة للعمل.

وتأتي العبارة (18) معززة من حيث المضمون للنتائج المتوصل إليها من مجموع الاستجابات المحققة في عبارات المحور الثاني، بنسبة 95 %⁰ لصالح البديل "نعم" في سياق إبراز أهمية الاستعانة بالتكنولوجيا لتذليل العقبات التي تعترض الكفيف في حياته العملية.

والعبارة رقم (19) تبين استجابات أفرادها - والتي كان غالبيتها لصالح الاختيار "لا" بنسبة 70 %⁰ - عدم وجود صعوبات في عملية التكيف تعيق الكفيف الموظف، وربما ما يفسر ذلك - كما ذكرنا من قبل - هو الاعتماد على النفس، أو روح التحدي من باب المقاومة النفسية لمفهوم العجز، والتخلص من التبعية والالتكال على الغير.

وعموما وإن بدا لنا أن استجابات أفراد عينة الدراسة متنوعة، فإنها قد جاءت مؤيدة للفرضية الجزئية الثانية، و هي تعطينا الحق بأن نحكم عليها بأنها فرضية صحيحة، من منطلق أن معظم الاستجابات تصب في نطاقها.

ب. نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي تنص على أن: ترجع تصورات الموظفين المكفوفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني لكيفية ربط العلاقات مع الآخرين.

ونتبين وضع هذه الفرضية من الصحة والخطأ من خلال نتائج الاستمارة المعبر عنها في المحور الثالث:

رقم العبارة	محتوى العبارة	الاختيار	النسبة المئوية	الاختيار لا	النسبة المئوية	أفراد العينة	النسبة الكلية
20	حدث وأن استشرت في القضايا المصرية لمؤسسة عمك.	نعم	80	04	20	20	100
21	أتيحت لك فرصة ترأس زملائك.	نعم	85	03	15	20	100
22	تتصور أن إعاقتك تحول دون ربط علاقات مع الآخرين.	نعم	15	17	85	20	100
23	من الصعوبة أن تتم ترقية الكضيف في عمله.	نعم	90	02	10	20	100
24	أشعر بأن تقييمي من قبل مسئولني دائما أقل من تقييم زملائي المبصرين.	نعم	95	01	05	20	100

100	20	25	05	75	15	تسهل عملية انتماء الكفيف إلى جمعية مهنية عملية اندماجه الاجتماعي المهني	25
100	20	30	06	70	14	هناك من يحتمي بإعاقته للوصول إلى أهدافه.	26

يظهر لنا الجدول في العبارة رقم (12) أن نسبة 12 %⁰ من أفراد العينة يرون في توفير الهياكل العمرانية التي تتكيف مع احتياجات المكفوفين أمراً ضرورياً، وذلك من أجل تسهيل تكيفهم مع محيطهم العملي، ولأن غياب مثل هذه المرافق يخلق عقبات تحول دون تحقق هذا الهدف.

والعبارة في الجدول رقم (13) تؤكد في محتواها هذا المنحى، فما نسبته 65 %⁰ من أفراد العينة أيدوا فكرة وجود صعوبة يواجهها الموظف الكفيف في حال غياب فضاءات تتكيف مع احتياجاتهم، ووجود نسبة 35 %⁰ ممن كان البديل المختار لديهم هو "لا"، لا يوحي بعدم وجود صعوبات وعوائق في حال انعدام مثل هذه الفضاءات، بل على العكس ففي هذه الحالة هناك إشارة إلى بذل أفراد العينة - ضمن هذه النسبة - جهوداً مضاعفة واضطرارهم إلى تحمل المشاق والعمل في ظروف صعبة، من أجل الحفاظ على الأداء الحسن، تفادياً لرميهم بالعجز والقصور.

وتأتي العبارة رقم (14) مساندة لهذا الطرح، حيث أن نسبة الاستجابة العالية للاختيار "لا" بما يعادل 70 %⁰ تؤكد وجود مشكلة عدم القدرة على التنقل بحرية داخل مقر العمل، وهذا دليل على أهمية مراعاة احتياج الموظف الكفيف إلى نمط خاص من التجهيزات وكذا الهياكل، التي تضمن له التنقل بحرية لأداء عمله على أكمل وجه ودون حاجة للمساعدة.

ومن خلال العبارة رقم (15) نلاحظ أن نسبة عالية من أفراد عينة الدراسة (حوالي 75 /0⁰) يرون في نقص التجهيزات الخاصة بتسهيل حركية و أداء الموظف الكفيف إعاقة للعمل و الإنتاج و بالتالي فهي تحمل في ثناياها دعوة لتسهيل مهام هذا الأخير، بوضع معالم لا تعيق حركة المكفوفين، ووفق مخطط يسهل عليهم إتباعه، كتنكييف المكاتب والورشات بالسلام، والمداخل والآلات والتجهيزات المكتبية، وكذا وضع لافتات "بالبراي" على أبواب المكاتب والورشات، واعتماد هذه الطريقة أيضا في حال الإعلانات والإشعارات ومختلف الوثائق المرتبطة بهذه الشريحة.

والعبارة رقم (16) تؤكد ما ذهبنا إليه سلفا، في كون تغيير معلم من المعالم داخل المؤسسة مقر عمل الموظف الكفيف يخلق له مشاكل في التنقل والحركة، وذلك لاختلال تصميم الخريطة العقلية للمكان بالنسبة إليه بفعل التغيير هندسة المكان، وهي الفكرة التي أيدتها استجابات 85 /0⁰ من أفراد العينة.

أما العبارة رقم (17) فقد جاءت لتساند من حيث المحتوى و من حيث نتائج الاستجابات ما أسلفنا التأكيد عليه في العبارات السابقة، وما لقي تأييدا من أفراد العينة عموما فنسبة 80 /0⁰ من الاستجابات كانت داعمة لفكرة ضرورة توفير التجهيزات والآلات التي تنكييف واحتياجات فئة المكفوفين وبالتالي تسهل أداءهم، وهذا يحيل إلى أن ضعف الأداء والمردودية راجع إلى الصعوبات التي يسببها غياب الظروف المناسبة للعمل.

وتأتي العبارة (18) معززة من حيث المضمون للنتائج المتوصل إليها من مجموع الاستجابات المحققة في عبارات المحور الثاني، بنسبة 95 /0⁰ لصالح البديل "نعم" في سياق إبراز أهمية الاستعانة بالتكنولوجيا لتذليل العقبات التي تعترض الكفيف في حياته العملية.

والعبارة رقم (19) تبين استجابات أفرادها - و التي كان غالبيتها لصالح الاختيار "لا" بنسبة 70 /0⁰- عدم وجود صعوبات في عملية التنكييف تعيق الكفيف

الموظف، وربما ما يفسر ذلك - كما ذكرنا من قبل - هو الاعتماد على النفس، أو روح التحدي من باب المقاومة النفسية لمفهوم العجز، والتخلص من التبعية والالتكال على الغير.

وعموما وإن بدا لنا أن استجابات أفراد عينة الدراسة متنوعة، فإنها قد جاءت مؤيدة للفرضية الجزئية الثانية، و هي تعطينا الحق بأن نحكم عليها بأنها فرضية صحيحة، من منطلق أن معظم الاستجابات تصب في نطاقها.

ج. نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: والتي تنص على أن: ترجع تصورات الموظفين المكفوفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني لكيفية ربط العلاقات مع الآخرين.

ونبين وضع هذه الفرضية من الصحة والخطأ من خلال نتائج الاستمارة

المعبر عنها في المحور الثالث:

رقم العبارة	محتوى العبارة	الاختيار نعم	النسبة المئوية	الاختيار لا	النسبة المئوية	أفراد العينة الكلية	النسبة الكلية
20	حدث وأن استشرت في القضايا المصرية لمؤسسة عمملك.	16	80	04	20	20	100
21	أتيحت لك فرصة ترأس زملائك.	17	85	03	20	20	100
22	تتصور أن إعافتك تحول دون ربط علاقات مع الآخرين.	03	15	17	20	20	100
23	من الصعوبة أن تتم ترقية الكفيف في عمله.	18	90	02	20	20	100
24	أشعر بأن تقييمي من قبل مسؤولي دائما أقل من تقييم زملائي	19	95	01	20	20	100

						المبصرين.	
100	20	25	05	75	15	تسهل عملية انتماء الكفيف إلى جمعية مهنية عملية اندماجه الاجتماعي المهني	25
100	20	30	06	70	14	هناك من يحتمي بإعافته للوصول إلى أهدافه.	26

يدوا لنا من خلال نتائج العبارة (20) أن هناك من المكفوفين الموظفين من أتاحت له الفرصة لإبداء رأيه في القضايا المصرية لمؤسسة عمله، وتمت استشارته، حيث أن نسبة 80%⁰ من الاستجابات المؤيدة لهذه العبارة كافية لإثبات أن الشخص الكفيف - في بعض الأوساط المهنية - قد أفسح له المجال للمشاركة في العمل كقيادي، وليس مجرد تابع، وفي هذا تجاوز لحد الإعاقة الجسدية وتعامل مع فكره الغير معاق.

والعبارة رقم (21) تؤكد هذا المعنى من خلال ترأس الكفيف لزملائه في العمل ومنهم المبصرون، ما يدل على أن الكفاءة هي ما يصنع الفرق في مجال التمهيين وليس الفروق الجسدية، كما تبين استجابة أفراد العينة الإيجابية من هذه العبارة بنسبة 85%⁰ أن وضع الإعاقة البصرية (ومن خلال احتلال الكفيف لمواقع قيادية واستشارية) لا يمنعه من ربط علاقات تواصلية فعالة وبناءة مع زملائه ومسؤوليه .

كما أن العبارة رقم (22) تثبت استجابات أفراد العينة المفندة لها بنسبة 85%⁰ أن الإعاقة ليست من معايير ربط العلاقات الاجتماعية الناجحة، فمثل هذه المفاهيم تلغى ولا يعتد بها خاصة في ميدان الشغل، أين تتولى المعرفة والخبرة والكفاءة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، دون تمييز بين الموظف الكفيف والمبصر.

رغم ذلك فإنه عمليا تؤكد استجابات أفراد العينة بنسبة 90 %⁰ - وهي نسبة عالية- في إطار العبارة رقم (23) أن هناك صعوبة في ترقية الكفيف، وذلك راجع حسب تقديراتنا إما للشك في قدراته وإمكاناته، وإما من باب تقديم المبصرين على المكفوفين في مجالات القيادة والتوجيه التي تتطلب قدرات خاصة يفقد إليها المكفوفون. و إذا كان الأمر كذلك فإن مضمون العبارتين (20) و(21) التي تذهب إلى إمكانية استشارة المكفوفين أو وضعهم في مقام ترأس لزملائهم، يكون من باب الشفقة والمجاملة وتقديم الدعم لا غير.

وما يدعم الطرح التفسيري الذي قدمناه سلفا هو أن نسبة 95 %⁰ من أفراد العينة من خلال إجابتهم عن العبارة (24) أبرزوا التفاضل الذي يقيمه المسؤولون بين الموظف الكفيف والموظف المبصر حيث يتسم تقييمهم بالانحياز إلى المبصرين ربما لثقتهم في أداء هذه الفئة أكثر.

والملاحظ في نتائج العبارة رقم (25) أنها جاءت بنسبة 75 %⁰ لصالح البديل "نعم"، كإشارة إلى أهمية الانخراط في جمعيات مهنية - بالنسبة للمكفوفين - من أجل تسهيل عملية اندماجهم الاجتماعي المهني، وذلك لبعث روح التضامن والتآزر بينهم من جهة، و لدفعهم إلى تخطي نقاط ضعفهم وتشجيعهم على ربط العلاقات مع الغير.

في حين أن العبارة رقم (26) قد ذهبت بنسبة 70 %⁰ من الاستجابات المتعلقة بها، إلى القول بأن هناك من المكفوفين من يجعل إعاقته وسيلة تمكنه من تحقيق أهدافه دون بذل جهد.

وقراءتنا لمجمل النتائج المتعلقة بهذا المحور تجعلنا نقر بوجود فئة من المكفوفين ترتقي بمجاملات و تعاطف ظاهر في أوساط العمل، من جهة أخرى لا يخفى علينا من خلال التحليل أن هناك صعوبات تعترض الحياة المهنية للمكفوفين، قد تكون هي دافعهم إلى إتباع الوساطة أو اللجوء للاستعطف، وكحل أمثل

الدخول في تكتلات لتحقيق أهدافهم المهنية، وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا الجزم بصدق الفرضية الجزئية الثالثة وتحققها.

د. النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة: والتي مفادها: ترجع تصورات الموظفين المكفوفين صعوبة إدماجهم الاجتماعي المهني إلى طبيعة التوظيف.

ويمكن مناقشة هذه الفرضية في ضوء نتائج المحور الرابع من الاستمارة كما

هو مبين تالياً:

رقم العبارة	محتوى العبارة	الاختيار نعم	النسبة المئوية	الاختيار لا	النسبة المئوية	أفراد العينة	النسبة الكلية
27	يجد الكفيف صعوبات كبيرة في عملية التوظيف.	19	95	01	05	20	100
28	غالبا ما يتم توظيف الكفيف عن طريق الوساطات.	18	90	07	02	20	100
29	يفضل الكفيف العمل في القطاع العام.	20	100	00	00	20	100
30	يحس الكفيف بالأم عندما لا يتمكن من الحصول على مصدر دخل قار.	18	90	02	10	20	100
31	غالبا ما يشعر الكفيف بأن	15	75	05	25	20	100

						مستقبله المهني غير مطمئن.	
100	20	75	15	25	05	هناك علاقة بين تكوينك العلمي ومنصب عملك الحالي.	32
100	20	05	01	95	19	يفضل الكفيف العمل لحسابه الخاص على أن يعمل عند غيره.	33
100	20	70	14	30	06	يشعر الكفيف بالرضا عن المنصب الذي يشغله في مؤسسة عمله.	34

يبين لنا الجدول في العبارة رقم (27) أن ما يعادل 95%⁰ من أفراد عينة الدراسة كانت استجاباتهم إيجابية، فيما يتعلق بمجم معانات الكفيف خلال رحلة بحثه عن عمل، و هذا ما يدفعه إلى إتباع الطرق الملتوية للوصول إلى غرضه، ومنها طريق الوساطة الناتجة عن سلسلة العلاقات الاجتماعية.

وهذا الأمر تثبته العبارة (28) من المحور الرابع، التي جاءت نتائجها لصالح البديل "نعم" بنسبة 90%⁰ فيما يتعلق بتبني طريق الوساطات كبديل متاح من أجل الحصول على وظيفة، في ظل الإعاقة التي تجعل من الوصول إلى هذا المطلب بطريقة عادية أمراً شبه مستحيل، بالنسبة إلى البعض.

وأشد ما يلفت الانتباه في نتائج هذا المحور هو حين نطالع نتيجة العبارة (29)، إذ جاءت نسبة الاستجابة عند أفرادها لصالح البديل "نعم" بـ 100%⁰ ، إذ أجمع كافة أفراد العينة على تفضيل الموظف الكفيف للعمل لصالح القطاع العام، وما يفسر هذا حسب تقديراتنا هو الضمانات التي تعطيها المؤسسات العمومية لموظفيها، خاصة وأن هذا النوع من المؤسسات يتبع تقاليد متعارف عليها في مجال العمل، كما تحتكم إلى قوانين تنظمها وتحكم علاقة الرؤساء بالمرؤوسين، ومن جهة أخرى تضمن للموظف عملاً وأجراً قاراً .

أما العبارة (30) فهي لا تخرج في مضمونها عن سابقتها ضمناً، حيث أن الأجرة الثابتة تجعل الموظف الكفيف يشعر بالاطمئنان لوجود مصدر رزق مضمون، وعدم استقرار الأجرة أو تذبذبها يؤثر سلباً على نفسية الكفيف، وقد عبرت نتيجة الاستبيان التي كانت لصالح الاختيار "نعم" بنسبة 90%⁰ .

ولعل نسبة 75%⁰ للبديل "نعم" اتجاه العبارة (31) تشير إلى المخاوف التي تراود الموظف الكفيف اتجاه وضعه المهني، مخاوف باعثها هو إمكانية الاستغناء عنه من طرف رؤسائه، وتسريحه من عمله، ما يجعل نفسيته غير مطمئنة بخصوص مستقبل وظيفته.

فيما يخص العبارة رقم (32) والمتعلقة بعلاقة التكوين العلمي للموظف الكفيف بمنصب شغله الحالي، وجدنا أن استجابة أفراد العينة كانت لصالح البديل "لا" بنسبة 75%⁰، وفي هذا دليل على أنهم يتقاضون أجرة لقاء منصب مالي يشغلونه، وليس لقاء مهام حقيقية يقومون بها.

وإذا ما نظرنا إلى نتيجة العبارة (33) نلاحظ أن الكفيف يفضل العمل لحسابه الخاص بدل العمل عند الغير، ونسبة 95%⁰ من مجموع الاستجابات الإيجابية هي إشارة قوية على تأييد الفكرة من منطلق أن العمل الخاص يمنح الموظف نوعاً من الاطمئنان لمستقبله، ويغلق على العامل باب انتظار الراتب، أو التخوف من الاستغناء عن خدماته.

أما العبارة رقم (34) فجاءت نتیجتها سلبية بنسبة 70 /0⁰ ، فيما یخص شعور الكفیف بالرضا عن المنصب الذي يشغله، وقد يرجع شغل الكفیف لمنصب لا يرغب فيه، أو لا يتلاءم مع مؤهلاته العلمية إلى الرغبة في الحصول على مورد رزق لا غیر. من خلال القراءة التحليلية للنتائج والمناقشات المتعلقة بعبارات المحور الرابع، نتوصل إلى نتیجة مفادها، تحقق وصدق الفرضية الجزئية الرابعة.

الخاتمة:

في قراءة لما تم عرضه من نتائج مستخلصة من تحليل معطيات الاستمارة، التي اعتمدها لرصد مدى صدق الفرضيات الموضوعة كمنطلقات للدراسة، نلاحظ أن الفرضية العامة المقترحة قد تحققت على مدى محاور الاستمارة أربعتها، حيث إن التصور الاجتماعي للمكفوفين الموظفين لعملية الإدماج الاجتماعي المهني يتميز بمواجهة صعوبات كبيرة، وترجع هذه الصعوبات أساسا إلى عدم تفهم الآخرين لهم سواء تعلق الأمر بالزملاء والرؤساء في العمل أو المجتمع ككل.

فهناك صعوبات تتعلق بغياب التجهيزات الخاصة والتكيفة مع احتياجات هذه الفئة، ما يشكل عثرة لهم للتأقلم مع محيط عملهم، كما يؤثر هذا الأمر سلبا على نفسيتهم ومنه طريقة أدائهم ومردود يتهم، ولذلك بات من الضروري تدارك هذه النقائص لضمان السير الحسن لعملية إدماجهم.

وفي مجال التواصل والاحتكاك بالغير الذي صبت فيه عبارات المحور الثالث، نجد أن الكفيف الموظف بالرغم من أن إعاقته لا تتعدى الجانب الجسدي، والمجال البصري دون العقلي الفكري، إذ أنه يتمتع بكفاءات ومؤهلات تمكنه من العمل التسيير والقيادة، إلى أن التشكيك في قدراته وتثبيط عزيمته يحولان دون تحقيق عملية إدماجه المهني الفعلي، ويبرز هذا الأمر جليا خلال إقدام الكفيف على خطوة البحث عن وظيفة.

حيث يلاحظ غياب مبدأ تكافؤ الفرص، فتحضر الوساطة والتوصيات، ويفسح المجال للمحاباة مع بروز المخاوف حول المستقبل المهني، كما برزت لنا مخاوف المكفوفين وميلهم لعمل لصالح القطاع العام، على حساب القطاع الخاص، لما يقدمه من ضمانات لمستقبلهم، حتى وإن كانت مناصب الشغل التي يقترحها عليهم لا تتماشى مع مؤهلاتهم العلمية والتكوينية، ما يخلق لديهم حالة من عدم الرضا والارتياح، هذه الصعوبات التي ذكرناها تشكل تهديدا حقيقيا لعملية الإدماج الاجتماعي المهني لهذه الشريحة الاجتماعية التي لا يستهان

بها، خاصة في ظل عدم مراعاة المؤسسات المهنية لظروف المرافقة لإعاقتهم في تصميم هياكلها القاعدية أو اختيار تجهيزاتها التكنولوجية، فكانت كل الشروط التوظيفية لصالح المبصرين فقط، ما يوحي بتجاهل المجتمع لاحتياجات وحقوق هذه الفئة من المعاقين.

وللإشارة فإن دراستنا الميدانية قد أخذت طابعا جهويا، فاقترنت على ثماني ولايات من الشرق الجزائري، ولتعميق حجم الاستفادة منها لصالح البحث العلمي و لصالح هذه الشريحة الاجتماعية بالدرجة الأولى، نرى أنه من الضروري إجراء دراسة شاملة تمس إجراءاتها كل ربوع الوطن، وكذا العمل على توسيع نطاقها لتشمل فئة المكفوفين غير الموظفين أيضا، كما نقترح على الباحثين إجراء دراسة مقارنة بين الموظفين المكفوفين والمبصرين، كمطلب ضروري لتحقيق هدفين: أولهما تقليص الهوة بينهما بفتح المجال حتى يتقبل كل منهما الآخر كشريك مهني، والهدف الثاني لكشف حقيقة الاختلاف بين الفئتين في مجال الأداء المهني.

ولتحقيق سمة القبول الاجتماعي لهذه الشريحة - كإطارات مهنية فاعلة في أي موقع - لابد من أن تتكاتف جهود وسائل الإعلام بأنواعها لتوعية الناس بحقيقة هذه الإعاقة، ونشر ثقافة تقبل المعاق كموظف في أي مجال، وبعث أرباب العمل على تقديم التسهيلات التي تحسن من أدائه و تسهله، من جهة أخرى لابد من مبادرة وزارات التربية وكذا مراكز التكوين المهني إلى تكييف فضاءات كافة المرافق العمومية، التي يحتاجها الكفيف في نشاطه اليومي داخل المؤسسات التابعة لها، إضافة إلى ضرورة إعادة النظر في القوانين والنصوص التشريعية الخاصة بالكفيف في مجال التأمين الاجتماعي الصحة العمومية الوظيف العمومي، و لنظر العادل لهذه الشريحة في سوق العمل لدى القطاع العام والخاص، سواء تعلق الأمر بالعمل الإداري أو الإنتاجي، لتجسيد مبدأ تكافؤ الفرص بين كل فئات المجتمع دون تمييز بين فوارقها الجسدية.

❖ هوامش البحث

- (1) منال منصور أبو حيمد، المعوقون، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الكويت، ص15.
- (2) المرجع السابق، ص16.
- (3) المرجع السابق، ص17.
- (4) سورة عبس، الآيات 1/ 09.
- (5) Denise jodelet 1984, **Psychologie sociale**, Edition p.u.f, France p360.
- (6) الجريدة الرسمية، رقم 34 2002، حماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، المطبعة الرسمية، الجزائر، ص12.
- (7) الجريدة الرسمية، رقم17، 1990 :علاقات العمل، المطبعة الرسمية، الجزائر، ص18،19.
- (8) عبد المؤمن حسين وآخرون، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة بالإعاقة السمعية والحركية، النشر والتوزيع الشاطبي، الإسكندرية، 1996، ص29.
- (9) عبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوى الحاجات الخاصة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2001، ص47.
- (10) محمد سيد فهمي، الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزطية، الإسكندرية، 1999، ص176.
- (11) عبد الرحمن سيد سليمان، مرجع سبق ذكره، ص48.
- (12) محمد سيد فهمي، مرجع سبق ذكره، ص177.
- (13) لطفي بركات، تربية المعوقين في الوطن العربي، دار المريخ للنشر، الرياض، 1981، ص137.
- (14) علي قوادرية، 2003، ص ص 09-10.

- (15) aime Labergéme.1990. **Insertion des enfants handicapés**. Réalité et perspective. Edition documentation. Française. France.p23.
- (16) Antoinette berveiller. 2001. **vivre avec un aveugle de la naissance au 4^{eme} âge**. Edition Josette.lyon. France.p107.
- (17) Norbert sillamy. 1980. **Dictionnaire de la psychologie** , Edition Bordas, Paris, p590.
- (18) Durkheim. 1976. **La psychanalyse.son image et son public**. Edition p.u.f. paris.p40.
- (19) serge Moscovici. 1976. **La psychanalyse son image et son public**, Edition p.u.f, France, p40.
- (20) kaes .r.1968. **Image de la culture**. Chez les ouvrier. paris. France.p334.
- (21) s. Moscovici.1976. **La psychanalyse son image et son public**. Edition p.u.f. France,p371.
- (22) Denise jodelet.1984. **Psychologie sociale**, Edition p.u.f, France , p363.
- (23) G.Brazier.et M. mercier.2003. **Représentation sociales du handicap**, et la mise au travail des personnes handicapées, <http://www.medecine.Fundp.ac.be/Psycho> p08 .
- (24) Philippe chazal.2001, **Les aveugles au travail**, Edition midi éditeur, Paris, France. p107.
- (25) Ali ait Abel Malek. 2001 . **Intégration des Enfants handicapés** p184.
- (26) mach. Y. chorfi.M.S.Kouira.A.2002. Essai ;de conférence sur la représentation sociale , Edition : Mentouri , Constantine, Algérie p27.

(27) مجدي ماهر مسيعة وآخرون، التفكير الابتكاري لدى طلاب التعليم الثانوي ودور المعلم في تنميته، المركز القومي للبحوث التربوية، دار الفكر العربي، مصر، 2000، ص193.