

واقع الظروف الفيزيكية للعمل من وجهة نظر عمال ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بورقلة

The reality of the physical conditions of work from the point of view of
workers with special needs

A field study in the public hospital institution of Ouargla

طالبة دكتوراه مخبر تحليل السيرورات العملياتية والمؤسسية جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة 2	علم النفس	كريمة ذكار * Dokkar Karima dokkar.karima10@gmail.com
مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة عبد الحميد مهري- قسنطينة 2	علم النفس	أ.د. شافية غليط Chafia Ghalit chafgh3@gmail.com
DOI: 10.46315/1714-013-001-024		

الإرسال: 2023/06/12 القبول: 2023/09/19 النشر: 2024/01/16

**

Abstract:

Caring for the work environment would ensure the success of the organization while neglecting it reflects the weakness of the organization and threatens its continuity in addition to its negative impact on the psychological and physical health of the worker, especially the disabled worker. Through their inability, in addition to the lack of radical facilities that meet their needs in mobility, communication, and other important matters and issues. their physical health as well .

Keywords : Working conditions; Physical working conditions; People with special needs; Occupational environment.

ملخص بالعربية:

إن الاهتمام ببيئة العمل من شأنه أن يكفل نجاح المنظمة في حين إهمالها يعكس ضعف المنظمة ويهدد استمراريته بالإضافة إلى تأثيرها السلبي على الصحة النفسية والجسدية للعامل وخصوصا العامل المعاق هذا الأخير يعتبر موضوع مهم جدا ولعل أهم ما يؤثر فيه هو تلك الصورة والاتجاهات السلبية تجاههم في بيئات العمل من خلال عدم قدرتهم بالإضافة إلى عدم وجود تسهيلات جذرية تسائر احتياجاتهم في التنقل والتواصل وغيرها من الأمور والقضايا المهمة، وأهم ما خلصت إليه الدراسة الحالية هو الظروف الفيزيكية السيئة التي يعمل فيها عمال ذوي الاحتياجات الخاصة ما تنعكس على راحتهم النفسية وشعورهم بالقلق والتوتر المستمر الذي يهدد أيضا صحتهم الجسدية على حد سواء.

كلمات مفتاحية: ظروف العمل؛ ظروف العمل الفيزيكية؛ ذوي الاحتياجات الخاصة؛ البيئة المهنية.

**

*- مقدمة

من المعروف ان قطاع الصحة في الجزائر يحتل مركز حساس وهذا ما يجعل الدولة تتكفل به كما وجب على المؤسسات المسؤولة الاهتمام به وكما هو متعارف عليه فان تكاليف العلاج في الجزائر مجانية في المؤسسات العمومية ومن اجل تعزيز هذا القطاع نجد على غرار ذلك المؤسسات الخاصة التي من شأنها أن تتكفل بالكثير من الحالات وتغطي احتياجات الجميع لذا من الضروري الاهتمام بالبيئة الداخلية لهذه المؤسسات، كما يأخذ هذا القطاع حيز واهتمام الكثير من الباحثين خصوصا المؤسسات الاستشفائية كون أنها تقدم العديد من الخدمات الصحية للمواطنين خصوصا المرضى الذي يبحثون عن العلاج والأصحاء الذين يراعون الوقاية الصحية ولعل العاملين بالقطاع الصحي يضطرون الى بذل مجهودات قصد التكيف وضمان الاستمرار في العمل وفي نفس الوقت يعملون في ظروف تكون أكثر عرضة الى المخاطر والأضرار الصحية وأحيانا في ظل غياب وسائل الوقاية المناسبة لذلك وهذا ما نلاحظه واقعا في مؤسساتنا ناهيك عن الأثر السلبي الذي يمكن أن يتركه في نفوس العاملين حيث أنهم لا يحسون بالراحة أثناء أداء عملهم، ونشير الى ان الفئة المستهدفة في هذه الدراسة هي فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هذه الأخيرة تعتبر بمختلف أنواعها فئة من فئات المجتمع ونظرا لتزايد المستمر للأعداد هذه الفئة كل سنة مهما تعددت أسبابها وراثية او خلقية فان الدول وعلى غرار الجزائر اولت أهمية بالغة لها وهذا بناء على أهمية الرعاية والتكفل الصحي والاجتماعي بها، من خلال الوضع الصعب الذي تعيشه هاته الفئة العمالية بالإضافة الى نظرة المجتمع التي تسودها التهميش والشفقة تجعلهم في الكثير من الأحيان يعانون من هذه النظرة وفي كثير من الأحيان العنف والإساءة. من هنا كان على الدولة ان تأخذ على عاتقها تكاليف هذه الفئة ومحاولة النهوض بمستوى المعيشة لها ومن الواجب او من الحقوق العينية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي عمل لائق يحفظ كرامتها امام الكم الهائل من الصعوبات والعراقيل في الحياة اليومية من اجل الوصول بها الى بر الأمان وتحقيق أكبر فاعلية في المجتمع وبالأحرى تقليل الأعباء والتكاليف التي تتكبدها الدولة. إن الكثير من الدول المتقدمة تقدم خدمات متنوعة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال خبرتها بهذه الفئة ومدى احتياجاتها من أجل الاستفادة منها وجعلها فئة فاعلة في المجتمع كل ذلك يخلق مناصب عمل ومرافق عمومية وكل الظروف بما يناسب ظروفهم وحالتهم الصحية. وهذا ما يدفعنا الى معرفة المضامين المنصوص عليها لتكفل بها وقدرتها على تحقيق الادمج لهذه الفئة سواء اجتماعيا او مهنيا بالأخص وللإشارة تمتلك هاته الفئة مواهب عديدة ومتنوعة في مجالات عدة. وبالرغم من القوانين

والتشريعات التي سنتها الدولة الجزائرية إلا أنها لم تلقى الحظ الاوفر من تطبيقها التي تساهم من تخفيف الأعباء على هذه الفئة وتوفير كل متطلباتها.

وعلى الرغم من وجود قوانين وتشريعات تهتم وتكفل حق هذه الفئة في التعليم والعمل وباقي المجالات الحياتية وبهذا فهذه الفئة تحتاج إلى رعاية خاصة كما ينبغي نزع الحواجز والتكفل بها في المجتمع حتى لا يتفاقم شعور هذه الفئة بالنقص والعجز وكذا توفير البيئة التنظيمية الصحية والأمنة

الإشكالية:

تعد الموارد البشرية التي تملكها المؤسسات بصفة عامة المصدر الأساسي والأكثر قيمة في موارد المنظمة هذا لا يعني إهمال باقي الموارد الأخرى بحيث يسعى العامل جاهدا الى اثبات ذاته وتحقيق حاجاته وأمنه وكذا استقراره في المهنة هذه الأخيرة تمثل أهمية بالغة للراحة النفسية للفرد وشعوره بالرضا مما يعكس الكيفية التي من أجلها يحقق ويشبع بها الحاجات الضرورية له وهذا ناهيك عن ظروف العمل التي تنقسم الى ظروف فيزيقية منها الإضاءة والحرارة وكذا التهوية والرطوبة بالإضافة الى الظروف الاجتماعية كأنماط القيادة والاتصال والتنظيم الرسمي وغير الرسمي هذا دون أن ننسى الظروف التنظيمية منها تنظيم العمل وتحديد ساعات العمل كل هذه الظروف على اختلافها فإنها تختلف من عمل الى اخر ومن مؤسسة الى أخرى بحيث انها تنعكس على صحته النفسية والجسدية على حد سواء مما ينتج عنه ارتفاع في مستوى كفاءة وظيفية في حين العكس عندما يعمل العمال في بيئة عمل سيئة وغير آمنة فانهم يشعرون بالقلق والتوتر بالإضافة الى تعرضهم الى المخاطر والحوادث المهنية. هنا تبرز أهمية تحسين بيئة العمل على اختلاف أنواعها بحيث أنها تعتبر من محددات نجاح واستمرارية المنظمة او فشلها كما تؤثر ظروف العمل تأثير مباشر على العامل هذا الأخير الذي تنص التشريعات العمالية وتنظيم سير العمليات التنظيمية على حمايته ومحاولة الرفع من مستوى أدائه وتحسين جودته ما يبرز عنها التقليل من معدلات دوران العمل او التغيب وكذا تركه بصفة نهائية وفي دراسة الحالية ركزنا على الفئة العمالية من ذوي الاحتياجات الخاصة ومن بين أبرز الدراسات التي تناولت موضوع عمال ذوي الاحتياجات الخاصة نذكر على سبيل المثال دراسة مرزوق (2018) التي هدفت الى التعرف على واقع العمالة من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث كشفت عن ان ذوي الاحتياجات الخاصة يمتلكون مؤهلات خاصة بحيث لهم الحق في فرص العمل بالتساوي مع غيرهم أيضا دراسة بورمانه (2015) كانت من اجل التعرف على واقع ادماج فئة ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيا خلصت الى جملة القوانين والإصلاحات المعتمدة من طرف الجهات الوصية ساهمت بشكل كبير في استعادة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة البعض من حقوقها وذلك من

خلال فتح باب التشغيل لمن لهم القدرة على العمل حسب كفاءاتهم وقدراتهم. هذا ونشير الى ان الدراسة الحالية تبرز مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة بالإضافة الى التعرف على عوامل الإعاقة وكذا تصنيفاتها وكل ما يتعلق بعمل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة والصعوبات والعراقيل التي تتلقاها في الجانب المهني.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف العام لهذه الدراسة في التعرف على واقع الظروف الفيزيكية من وجهة نظر عمال ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الجزئية التالية:

- التعرف على واقع الظروف الفيزيكية للعمل في بعض المؤسسات الاستشفائية.
- الكشف عن أكثر الظروف الفيزيكية تخلق تأثير سلبي على صحة العامل النفسية والجسدية.
- محاولة توضيح أهم المخاطر التي تسببها الظروف الفيزيكية السيئة على العمال ذوي الاحتياجات الخاصة.

التعاريف الإجرائية:

- **ظروف العمل:** هي كل ما يحيط بالعامل من عوامل طبيعية واجتماعية وكذا تنظيمية في مكان عمله، بحيث تؤثر على صحته النفسية والجسمية وسلامته وتوجه سلوكه في عمله والمجموعة التي يعمل معها وشعوره اتجاه المنظمة التي ينتمي إليها مما ينعكس على أدائه.
- **الظروف الفيزيكية للعمل:** هي كل العوامل الطبيعية من حرارة وبرودة وتهوية والرطوبة وكذا الإضاءة والضوضاء والاهتزازات بالإضافة الى الغبار والأتربة وهي تؤثر حتما على العامل وتنعكس على سلوكه وأدائه سواء بالإيجاب او السلب.
- **عمال ذوي الاحتياجات الخاصة:** هي الفئة العمالية التي تزاول عمل معين وحالتها الصحية تتصف بعجز جسدي او حسي منه إعاقة بصرية او سمعية وغيرها من الإعاقات بنسبة جزئية تسمح له بمزاولة عمله على أكمل وجه وليس عجز كلي يمنعه من القيام بأي نشاط مهني.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

- 1- **الظروف الفيزيكية للعمل :** نقلا عن زاوي ومباركي (2021)>> هي ظروف العمل المادية التي تواجه العامل أثناء تأديته لمهامه وتحيط به داخل الوحدة الصناعية وتعتبر من بين أهم المكونات الأساسية لظروف العمل الكلية ومصدر اغلب حوادث العمل والأمراض المهنية ونجد منها الإضاءة، الضوضاء، الرطوبة، الحرارة، التهوية، الغبار والأتربة...>> (ص303)

الإضاءة:

هي ذلك العامل الحيوي المهم لرؤية العامل ويجب أن يكون مناسب له بحيث يكون توزيعه توزيعاً مناسباً يشمل جميع أجزاء مكان العمل بدل التركيز على عين العامل (العيسوي، 2004، ص 47)

يمكن القول أن عامل الإضاءة عامل غير كافي إذا كان غير جيد ومناسب بحيث أن الضوء الخافت يبعث بالعامل إلى النعاس والاكنتاب بحيث يقل مستوى أدائه بالإضافة إلى الضوء شديد التوهج أيضا يخلق بعض المشاكل التي تؤدي بالعامل إلى إمكانية الوقوع في بعض الحوادث لهذا ينبغي أن يكون توزيع الضوء مدروس ومناسب لطبيعة العمل وأن لا يكون فقط الضوء الاصطناعي والاستغناء عن ضوء النهار خصوصا في حال صعوبة المهام واستغراق الوقت الطويل من أجل تأديتها.

الحرارة:

يتحسس جسم الإنسان من درجة الحرارة المرتفعة جدا أو المنخفضة جدا ويكون لها تأثير سلبي بالنسبة للفرد العامل خصوصا في حال غياب الأجهزة والأدوات الوقائية وبطبيعة الحال تختلف درجات الحرارة من منطقة إلى أخرى ومن فصل إلى آخر وفي هذا السياق أشار السالم (2009) إن المؤسسات الصناعية التي تتوفر فيها أجهزة التكييف من شأنها زيادة معدلات الإنتاج. خلاصة القول ينبغي أن يتم تحديد درجات الحرارة المناسبة على حسب نوعية المنطقة الجغرافية وكذا نوعية العمل كون أن لدرجات الحرارة آثار سلبية تتمثل في التوتر والتعب بالإضافة إلى ازدياد معدلات الرطوبة ما يؤدي إلى قلة أداء العمال ولسيطرة على الحرارة المرتفعة لابد من فترات راحة عزل مصادر الحرارة التحكم في الرطوبة.

التهوية:

تتمثل في عملية إدخال الهواء النقي وطرد الهواء الفاسد من مكان وبيئة العمل بحيث أن العمل في مكان يتميز بهواء ملوث وراكد من شأنه أن يشعر العمال بالنعاس والخمول لهذا ينبغي في أماكن العمل توفير الهواء النقي والتخلص من الهواء الفاسد سواء بتعدد منافذ الهواء أو تشغيل المراوح من أجل تدوير الهواء كل هذا من أجل تحسين مردودية العمال. أشار العيسوي (2004) أن الهواء الفاسد الممتلئ بالغبار والروائح تنتج عنه أضرار تصيب العامل وتجعل صلاحية بيئة العمل تفقد قيمتها كون انه يسبب الازعاج وإمكانية الإصابة ببعض الأمراض وضعف عملية التنفس. يجب توفير النوافذ ومنافذ الهواء على حسب تصميم بيئة العمل من أجل تجديد الهواء والتقليل من تلوثه بالإضافة الى السماح بدخول الضوء الطبيعي.

الضوضاء:

تعتبر الضوضاء من العوامل التي تؤثر تأثيرا سلبيا على العامل ما ينعكس على أدائه وهذا بسبب تشتت التركيز خصوصا تلك الضوضاء المفاجئة التي تحدث من حين لآخر على غرار الضوضاء المتواصلة كون أن العامل يعتاد عليها بالإضافة إلى أن الضوضاء تعيق عملية تواصل العمال فيما بينهم وفي هذا السياق فقد أشار مرسى (2009) الضوضاء تسبب الإجهاد العصبي وكذا ضعف السمع أو فقدانه كلها تؤدي إلى قلة الانتباه وبالتالي قلة الكفاية الإنتاجية.

ما ينبغي مراعاته هو أن تكون جدران المؤسسات عازلة وغير قابلة لنقل الأصوات ومقاومة للأصوات المفاجئة والقوية مع وجوب توفير سدادات الأذنين للعمال خصوصا في المصانع لإنتاجية. في ظل ظروف فيزيكية غير مناسبة يصعب على العامل التكيف مع محيط عمله والتحكم فيه بها يصبح عرضة لشعوره بعدم الارتياح النفسي يعيقه هذا الأخير عن مزاولته مهامه على أكمل وجه هناك أسباب عديدة للإصابة بالاضطرابات النفسية، منها ما ينتج عن الظروف التي يواجهها الإنسان ومنها ما يرجع إلى مكونات داخلية وأخرى خارجية منها الظروف التي يواجهها الإنسان من جهة العمل أو الأسرة أو الحالة المالية. من الممكن أن يحافظ الشخص على صحته النفسية من خلال الابتعاد عن المواقف التي تثير وتسبب ضغوطات وصراعات كلها من الأمور التي تجعل الإنسان يعيش في طمأنينة بعيدا عن القلق والخوف وبالتالي التمتع بصحة نفسية عالية. إذا استطاع العامل تحقيق التوازن بين مختلف المظاهر الجسمية والنفسية والاجتماعية والمهنية فإنه بذلك يبلغ درجة من الراحة النفسية.

خلاصة القول إن توفير ظروف فيزيكية آمنة وصحية من شأنه تشجيع العمال على العمل الجاد والتقليل من الآثار السلبية سواء النفسية أو الجسدية لأن ظروف العمل غير المناسبة والصحية تستدعي معاناة العمال والضغط الكبير يبعث على عدم راحتهم وبالتالي حتمية تعرضهم للمخاطر والحوادث المهنية.

2- الاحتياجات الخاصة:

1-2- تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة: هناك العديد من التعاريف نذكر منها:

- >> يعتبر عائق نتيجة ضعف أو عدم قدرة كما يمنع من القيام بالأدوار الطبيعية سواء حسب الجنس والعمر وكذا العوامل الاجتماعية والثقافية >> (Barbotte & all, 2001, p1047)

- حسب القريطي (2005) فيشير إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة >> هم الأفراد الذين ينحرفون عن المستوى العادي أو المتوسط في خاصية من الخصائص أو في جانب ما أو أكثر من جوانب الشخصية إلى الدرجة التي تحتم احتياجاتهم إلى خدمات خاصة تختلف عما يقدم إلى

اقراءهم العاديين وذلك لمساعدتهم على تحقيق اقصى ما يمكنهم بلوغه من النمو والتوافق>> (ص25).

- حسب ماقري (2018) يشير مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة الى وجود اختلاف جوهري عن المتوسط او العادي من حيث القدرات العقلية او الجسمية او غيرها ويفضل معظم التربويين حاليا استخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة لأنه لا ينطوي على المضامين السلبية التي تنطوي عليها مصطلحات العجز او الإعاقة وما الى ذلك (ص39).

الملاحظ من خلال التعاريف السابقة انه يوجد اكثر من تعريف لهذه الفئة ويمكننا القول ان فئة ذوي الاحتياجات الخاصة هي كل فرد يعاني من إعاقة او ضعفت قدرته الجسمية او الحسية او حتى الذهنية وكان بذلك عاجزا عن القيام بأدواره مهما كان سبب العجز او القصور خلقي او مكتسب، كما نشير الى انه يفضل استخدام مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة بدلا من المعاقين بحيث ان هذه التسمية اخذت منحى سلبي كما ان لها اثر نفسي عميق على الفرد.

2-2- تصنيف ذوي الاحتياجات الخاصة: يمكن تصنيف الإعاقة حسب المشرع الجزائري الى:

- الإعاقة البصرية: وهي فقدان الكلي لحاسة البصر او الرؤية غير قابلة للتصحيح ولو بوضع نظارات طبية بما يعادل نسبة عجز تساوي او تفوق من 01 الى 20 للقدرة العادية للإبصار كلتا العينين.

- الإعاقة السمعية: فقدان كلي لحاسة السمع مع محدودية القدرة على الاتصال مع الآخرين.

- الإعاقة الحركية: فقدان الشخص القدرة على استعمال اليدين او الساقين بعجز يساوي او يفوق 50%.

- الإعاقة الذهنية: فقدان الشخص المصاب مؤهلاته العقلية او الفكرية بنسبة عجز تساوي او تفوق 80% (قانون رقم 01 المؤرخ في 31/01/1993 الصادر عن وزارتي العمل والحماية الاجتماعية والصحة).

- إعاقة شلل الدماغ: عرف على انه اضطراب في الحركة واستقامة الجسم سببه عطب نهائي يعبر عن نفسه على امتداد مراحل النمو بقصور ذهني وحركي كما انه ليس وراثي او معدي او متزايد المضاعفات او سبب للموت مباشر

- إعاقة البتر: يتمثل في غياب طرف بأكمله او جزء منه ويمكن ان يكسب بعد الولادة او يكون خلقيا (بورمانه، 2015، ص169)

من خلال تصنيف الإعاقة الى عدة تصنيفات فان هذا يشير الى انه ينبغي ان تأخذ بعين الاعتبار هذه التصنيفات في توفير الاحتياجات والمناصب الخاصة بكل صنف منها مهما كانت الأسباب

المؤدية لذلك سواء خلقية منذ الولادة او وراثية بسبب مرض او حادث ما او حتى حروب في بعض البلدان. بالإضافة الى ان تصنيفات الإعاقة تتشابه وتختلف من حيث الدرجة والشدة وبناءً على كل خاصية من هنا يمكننا تحديد طبيعة التدخل ونوع الخدمة التي تحتاجها كل فئة.

2-3- التأثيرات النفسية لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة:

تعاني فئة ذوي الاحتياجات الخاصة في حقيقة الأصل باستمرار من الإحساس بالعجز والضعف على القيام بأدوارها بكل استقلالية بالإضافة الى نظرة المجتمع لها هنا يشير Girardon et al (2010) الى ان هذه الفئة تعاني من الإعاقة الخفية الدائمة تخلق قيود محدودة إضافة الى معاناتها من القيود الجسمية والاجتماعية من هنا قد تعاني الفئة من بعض الاضطرابات النفسية تؤدي الى ظهور بعض الصراعات. والإعاقة مهما كان نوعها أو صنفها الا ان لها تبعات نفسية من خلال إحساس الفرد بعدم قدرته وعجزه عن القيام بمهامه على أكمل وجه بالإضافة الى شعوره بالإحباط وضعف الثقة بالنفس.

ونقلا عن عيسات (2014) فان التسميات التي أطلقت على هذه الفئة سواء المعاقين، العاجزين، غير العاديين، ذوي الاحتياجات الخاصة هي تسميات تدعم دون شك المدركات السلبية لديها مما يؤدي الى الإحباط والشعور بالدونية والتمييز ما يؤدي الى وضع الفرد في موضع فردي وغير مكتمل مع الأفراد الآخرين في البيئة التي ينتهي لها. من اجل تحقيق متطلبات الحياة المختلفة يسعى الفرد الى إشباع حاجاته المتعددة الجوانب ولعل المنحى الأساسي لتحقيق هاته المتطلبات هو العمل هذا الأخير الذي يختلف من نوع الى آخر ولعل التطور التكنولوجي أدى الى ظهور العديد من الوسائل والتقنيات المساعدة في ذلك وحتى ان كانت قد حلت وشغلت بعض الأدوار البشرية الا ان الدور البشري يبقى قائم عليهما من خلال التدخلات البسيطة او المتكررة وبهذا فان المعاق انسان له حاجات ينبغي ان تشبع منها الحاجات التعليمية والصحية وكذا المهنية من خلال فرص عمل تتوافق واحتياجاتهم الصحية.

يحتاج ذوي الاحتياجات الخاصة الى رعاية نفسية خاصة بحيث انها فئة اكثر عرضة للمهشاشة النفسية والإحباط ويرجع ذلك الى نظرة المجتمع السلبية وكذا طريقة التعامل معها وبهذا فان حرص الجهات الوصية على تقديم المساعدة النفسية لها من شأنه ان يساعد هذه الفئة من القيام بأدوارها بشكل طبيعي ما يكفل تحقيق المساواة وتعزيز الثقة بالنفس لديهم كما يمكن ان تبرز المواهب الإبداعية لهم.

2-4- عمل ذوي الاحتياجات الخاصة:

سطرت الدولة الجزائرية العديد من البرامج من قبل الوزارات الوصية من اجل التكفل الاجتماعي والمهني لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث انها قوى عاملة لا يمكن تجاهلها في المجتمع

الجزائري مثلها مثل القوى العاملة العادية الأخرى كون أنها تمتلك مهارات وقدرات تساعدها على دخول سوق العمل والادماج فيه وهذا ما نصت عليه المادة 25 من القانون 09/02 لا يجوز اقصاء أي مرشح بسبب اعاقته من المسابقة او من الاختبار او من امتحان مهني يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية او غيرها اذ اقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني عدم تنافي اعاقته مع هذه الوظيفة ويتم ترسيم العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين(المادة 25 من القانون 09/02، ص11).

يجعل الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة قادر على الحصول على عمل مناسب وإمكانية الاستقرار فيه وهو ما نصت عنه المادتين 31 و55 من المشرع الجزائري، كما ان المرسوم الصادر في 1982 المادة 02 يكفل تحديد أصناف المعاقين القادرين على العمل. بالإضافة الى ذلك يفرض المشرع الجزائري على كل مستخدم بخصوص تشغيل فئة الاحتياجات الخاصة ان يخصص نسبة 01% على الأقل من منصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل من هنا يتم ادماجهم مهنيا بدءا من توجيههم من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني الى الوسط المهني على حسب تصنيف كل فرد معاق وذلك تطبيقا للمرسوم رقم 144-06 المؤرخ بتاريخ 2006/04/12. هذا دون ان ننسى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة التي لا يمكن ادماجها في الوسط المهني طبقا لتعليمات الهيئة الوصية فانه يتم توجيهها الى مراكز تكوين لمساعدتهم على العمل كون انها قوى تحتاج حاجيات أساسية تتناسب وقدراتهم ومهاراتهم من أجل تحقيق الأثر الإيجابي المتبادل بينهم وبين الطرف الآخر.

من خلال ما سبق يمكن ان نشير الى انه يحق لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة العمل المناسب وفقا لشهاداتهم او مهاراتهم بالإضافة الى ذلك العمل في بيئة تتناسب واحتياجاتهم الخاصة من تجهيزات وممرات ومصاعد وغيرها داخل المؤسسة وخارجها بالإضافة الى ان العمل يكفل لهم حق الاستقلال المالي الذي يعزز كرامتهم والتقدير الذاتي.

3- الظروف الفيزيائية وعمل ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن علاقة الفرد ببيئة عمله هي علاقة التأثير فإذا كان الوسط ملائما فهذا يساعد العامل على العمل وتركيز الذهن على المهمة، أما إذا كان المحيط سيئا فإن هذا يؤدي إلى نقص الإنتاج والتغيب وكثرة الحوادث كما أكدت دراسة بوظيفة وآخرون (2008) أن سوء الظروف الفيزيائية يزيد من التعب لدى المشغلين، الأمر الذي يزيد من الضغط النفسي .

يقف أمام عمل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة مجموعة من العوائق والعراقيل منها شح في شغل مناصب مختلفة وعالية وانما يتم توظيفهم فقط لبلوغ النسبة المصرح بها من قبل الدولة وانطلاقا من كل هذا دعت وشدت القوانين والأنظمة الدولية والمحلية على توفير مناصب عمل

لفئة عمال ذوي الاحتياجات الخاصة طالما ان نسبة الإعاقة لا تتعارض مع متطلبات العمل المتقدم له من هنا كان لا بد ان يلتحق العمال المعاقين بالأعمال التي لا تتطلب قدرات وكفاءات عالية لكن الأعمال والفرص التي تعرض عليهم هي أعمال لا تتناسب وقدراتهم وحالتهم الصحية (منظمة العمل الدولية، 2013، ص7).

نشير أيضا الى مشكلة توفير الأماكن والوسائل المستخدمة من قبل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بحين انهم يعانون من نقص الخدمات والوسائل المتاحة لهم بالإضافة الى نقص الدخل الشهري الذي لا يكفي لتحمل تكاليف وأعباء الحياة اليومية في هذا السياق أشار **Sawer** ان القانون الأمريكي للمعاقين **ADA** قد طالب منذ مدة معتبرة بإحداث تعديلات في جميع المؤسسات التي تقدم خدمات للجمهور وعلى رأسها المدارس من خلال إزالة كل العوائق. من هنا يتطلب على القائمين في المنظمات تهيئة الأماكن وتوفير الوسائل الخاصة بهذه الفئة تمكثهم من الاعتماد على أنفسهم وقدرتهم على الوصول الى تلك الأماكن وتكون بذلك متاحة لهم (الممرات، الأضواء، الإشارات الصوتية وغيرها) بالإضافة الى توفير وسائل راحة وهو ما اشارت اليه المادة 02 من القانون الخاص بالأشخاص المعاقين تنص على >> كل شخص مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة او أكثر وراثية او خلقية او مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط او عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية او الحركية او العضوية الحسية مما يتطلب ان تقدم له تسهيلات عمرانية تساعد على أداء نشاطاته >> (الحاج، 2017، ص62) كما اكدت ذلك في المادة 30 من نفس القانون تنص على >> من اجل تشجيع ادماج واندماج الأشخاص المعوقين في الحياة الاجتماعية وتسهيل تنقلهم وتحسين ظروف معيشتهم ورفاهيتهم تطبق تدابير من شأنها القضاء على الحواجز التي تعيق الحياة اليومية لهؤلاء الأشخاص >> (الحاج، 2017، ص62). تختلف العوائق والظروف الصعبة التي تواجه فئة عمال ذوي الاحتياجات الخاصة في مختلف المرافق انطلاقا من التصميمات الشاملة للمباني والمؤسسات الملانمة لجميع أنواع الإعاقة بمختلف الاعمار.

ونقلا عن بواحد (2021) فان الفرد المعاق ودرجة تقديره لذاته تؤثر بشكل كبير في مجالات حياته منها المهنية ما يشمل بذلك العلاقات الاجتماعية والتوافق المهني، تبقى هذه الفئة من عمال ذوي الاحتياجات الخاصة تصارع في مواجهة التحديات والصعوبات المعقدة وذلك من خلال القصور من قبل الدولة في حقها من نقص في الخدمات وتحقيق سبل الرفاهية والراحة مع مراعاة الرعاية الصحية بالإضافة الى التعامل والتفاعل السليم معها.

ان هذه العراقيل والمشاكل تعتبر تهميش لهذه الفئة وضياح حقها بين هنا وهناك بدءا من المحيط التعليمي وكذا الجامعات والمعاهد التي لا تشجعهم على مواصلة التعليم وتحفيزهم من

اجل نيل الشهادات العليا من اجل الوصول بهم الى أرقى المناصب والاستفادة من كفاءاتهم. تتمثل قيمة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل قيمة اجتماعية كون ان هذه الفئة تحصل على فرصة للتعرف على قدراتها والاستفادة من طاقاتها ويكون أيضا من خلال توفير أماكن العمل على التجهيزات التي تراعي خصوصيات هذه الفئة.

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

يعتبر المنهج الأسلوب المتبع في إجراءات الدراسة بحيث يمكن القول بان المنهج هو >> الذي يهتم بتوفير أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط << (العساف، 2012، ص83).

ووفقا لطبيعة الدراسة ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يتضمن جمع معلومات على الموضوع محل الدراسة كما هي في الواقع بالإضافة إلى وصفها وصف دقيق. ويتمثل ذلك في الكشف على حالة الظروف الفيزيقية المتوفرة في بيئة العمل.

عينة الدراسة:

قصد جمع معلومات عن الظاهرة محل الدراسة والتعرف عليها اقتصرت الدراسة الحالية على عينة مكونة من 15 عامل تم اختيارهم بطريقة غير عشوائية قصدية من عمال ذوي الاحتياجات الخاصة بالقطاع الصحي سواء العام أو الخاص بمختلف مهامهم وشملت كلا الجنسين بالإضافة إلى نوع الإعاقة التي تجسدت في الإعاقة بصرية والإعاقة حركية أما بالنسبة لباقي الإعاقات لم نسجل ولا حالة. وكذا نوع الوظيفة بحيث يشغل غالبية العمال في المناصب الثابتة بالنسبة للإعاقة البصرية في حين الإعاقة الحركية الجزئية في أعمال التنظيف بحيث يعملون بدوام جزئي.

أداة الدراسة:

من اجل معالجة الموضوع الحالي وتحقيق الأهداف المرجوة منه تم الاعتماد على أداة المقابلة هذه الأخيرة تعتبر من أدوات البحث العلمي التي لا تقل أهمية عن باقي الأدوات الأخرى وتعنى بأنها >> عبارة عن استبيان منطوق تتضمن التفاعل المباشر بين الباحث والمستجيب << (أبو علام، 2006، ص415). وسبب اختيار هذه الأداة على غرار الأدوات البحثية الأخرى هو طبيعة خصوصية العينة المستهدفة والمتمثلة في العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف أنواع الإعاقة وكذا إمكانية الحصول على بيانات أكثر واقعية وملائمة وتمثلت في إجراء محادثة فردية من كل عامل على حدا مباشرة وكانت على شكل مقابلات نصف موجهة مع تحديد مسبق لها وإمكانية تقديم المساعدة أم لا وتخصيص الوقت المناسب وهذا ما دفعنا إلى إمكانية التقرب أكثر من العمال والتعرف على أهم المواقف التي تجعلهم يعملون في ظل ظروف فيزيقية معينة.

ولمعالجة معطيات المقابلات تم تحليل محتواها عن طريق أسلوب تحليل المضمون الذي عرفه اوسقود Osgood (1957) >> إن النقطة الأساسية في تحليل المضمون ليس فيما تحمله الرسالة في جانبها الأول والذي أطلق عليه الجانب الأدائي أي عناصرها القابلة للعد والقياس وإنما فيما تخفيه وراءها من أفكار ونوايا على المستوى التحليلي الثاني وهو الجانب التمثيلي >> (بن مرسلي، 2005، ص25)

ونشير إلى انه قمنا بالتحليل الكيفي لنتائج محتوى المقابلات ومحاولة وصفها وصولا إلى التعرف على ما تحمله من معاني ودلالات تعكس وجهة نظر العمال من فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بخصوص البيئة الفيزيكية بالقطاع الصحي.

المحور الرابع: عرض وتفسير نتائج الدراسة:

عرض نتائج الدراسة: من خلال تحليل مضمون محتوى المقابلات التي قمنا بها تبين مايلي:

- حيث صرح غالبية العمال أن عملهم والمهام المكلفين بها لا تتناسب وحالتهم الصحية ما يجعلهم يواجهون صعوبات في القيام بأعمالهم على أكمل وجه.
- عدم توفر مراكز العمل على وسائل التبريد يتعرض غالبية العمال إلى درجة حرارة مرتفعة وكذا ضوضاء عالية.
- قدم العمال الكثير من الحالات والوضعيات التي تجعلهم يشعرون بالتعب خصوصا التعب الجسدي في عملهم.
- أشار غالبية العمال أنهم يعانون من بعض الصعوبات أثناء التنقل في مكان عملهم خصوصا أصحاب الإعاقات الحركية.
- أكد البعض من العمال على أنهم لا يستطيعون أحيانا إلى الاعتماد على أنفسهم في الحالات الصعبة ما يتطلب تدخل ومساعدة من طرف الزملاء في الحالات القصوى في حين آخر أشار البعض أنهم ليسوا بحاجة إلى مساعدة الآخرين نظرا لطبيعة عملهم.
- الإحساس بالإرهاق والملل خصوصا في فصل الصيف.
- قلة الرؤية بسبب عدم توزيع الإضاءة المناسب (الزيادة أو النقصان) سواء الطبيعية أو الاصطناعية ما يسبب إجهاد للعينين ويكون بقله منافذ الضوء ومصادره كل ذلك يخلق نوع من عدم الارتياح والزيادة في مستوى الضغط.
- الضوضاء والأصوات المرتفعة والمفاجئة تزعجني كثيرا وتعيقني في تواصلتي مع زملائي.
- التهوية قليلة وأحيانا منعقدة في مكان عملي ما يسبب لي الاختناق وضيق التنفس وأحيانا كثرة انتشار الغبار نظرا للرياح الموسمية والمنطقة الصحراوية.

* - مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

نستطيع القول استنادا إلى النتائج المحصل عليها من خلال تحليل مضمون المقابلات مع بعض العمال تبين أن القطاع الصحي هو قطاع حساس وفي نفس الوقت الفئة العمالية المخصصة بالذكر هي أكثر حساسية علاوة على أن معايير توظيف هذه الفئة أحيانا لا تكون بالإجراءات الموضوعية. ومن خلال تقييم العمال ذوي الاحتياجات الخاصة القطاع الصحي لظروف عملهم الفيزيائية تبين أنهم يعملون في ظروف سيئة تؤثر بشكل سلبي على حالتهم الصحية نفسية وجسدية تخلق لهم الشعور بالكثير من المشاكل الصحية وأحيانا تأزم وضعيتهم سواء تعلق الأمر بدرجة الحرارة أو مستوى الضوضاء وكذا درجة توزيع الإضاءة كل هذا ما ينعكس بالأثر السلبي على أدائهم في العمل والتقليل من إبراز بعض قدراتهم هنا كان لا بد من المؤسسات والمنظمات على حد سواء توفير فرص العمل التي تكفل حق العمل لهذه الفئة بما يتناسب وقدراتهم الصحية بالإضافة إلى الاستثمار في مواهبهم المختلفة وتطوير البرامج المساعدة لتعامل مع هذه الفئة ما يكفل لهم التفاعل الفعال والسليم مع أفراد البيئة المهنية. وهذا ما أكدته دراستنا لواقع الارتياح النفسي (2023) من خلال أن حماية العامل نفسيا وجسديا ينعكس على مردوديته وارتفاع الإنتاج بشكل عام.

إن درجة الحرارة المرتفعة التي يتعرض لها العمال تجعلهم يشعرون بالخمول والتعب المتواصل خصوصا في حالة عدم صيانة أجهزة التبريد وأحيانا أخرى عدم وجودها أو تعطّلها ما يؤدي إلى فقدانه التركيز أثناء عمله وهذا ما أكدت عليه دراسة كل من بلاش وقايد (2014) بحيث أن الظروف الفيزيائية الصعبة والسيئة تؤثر على الصحة النفسية وتزيد حدة القلق والتوتر بالإضافة إلى العدوانية والإحساس بالعزلة والوحدة النفسية وما يعزز ذلك نتائج دراسة بركاد بوسنة وناوي شريقي (2014) بحيث العمال مؤسسة ENIEM يعانون من مستويات قلق مرتفعة بنسبة (70%).

لما أشار بعض العمال الذي تلقوا مساعدات من طرف الزملاء والآخرين اكدوا على أن بعض التدخلات كانت إنسانية محضة سواء بعدم تهيئة المرافق والممرات المخصصة لهم وأحيانا استخدامها من طرف العاديين وهذا ما لاحظناه في بعض المؤسسات إلى أن العمال الذين يعملون في مجال التنظيف يجدون بعض الصعوبات في النفايات الطبية التي تشكل مصدر خطر وقلق لهم كون أن منهم من يجهد خطورتها ومنهم يتعامل معها بأقل مستوى من مستويات الوقاية والتعقيم المستمر والدائم.

نشير إلى انه كلما كان تصميم البيئة الفيزيائية بشكل صحي وآمن كلما شعر العامل بالراحة وكان مستوى أدائه المهني مرتفع، بحيث نجد ان درجة الحرارة المرتفعة تؤثر عليه وتسبب له الإرهاق والتعب وهذا ما أكدته دراستنا لظروف العمل من وجهة نظر عمال ذوي الأمراض المزمنة (2022)

ناهيك عن البرودة الشديدة التي تجعل العامل يتعرض لضربات البرد ما ينتج عنها تشنجات تقلصات عضلية كما تلعب التهيئة المناسبة دور أساسي في مكان العمل بالنسبة للعامل هذا ونشير إلى أن الإضاءة المناسبة سواء الطبيعية أو الاصطناعية تقلل من إجهاد العينين أو إصابتهما.

الاستنتاج العام:

من خلال ما توصلنا إليه يمكن القول انه من المعلوم ان العمل حق طبيعي لكل فرد بحيث يكفل له الاستقلال الذاتي من هنا تظهر أهمية العمل بالنسبة للفرد سواء كان فرد عادي بالإضافة إلى الفرد ذو الحاجة الخاصة الذي يحتاج إلى عمل يتناسب وقدرته ونوع عجزه. من هنا نشير إلى أن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة تعاني من صعوبات سواء على الصعيد الاجتماعي أو التعليمي أو حتى العملي من هنا أكدت الدراسة على انه لا بد من ضرورة مساعدة العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة على شغل المناصب المهنية التي تساعد وتتوافق مع احتياجاتهم وقدراتهم الصحية هنا تتجلى أهمية توفير البيئة الفيزيكية المناسبة للعمل الأمانة والصحية سواء النفسية أو الجسدية كما أكدت الدراسة الحالية على أن الظروف التي يعمل بها العمال تبدو ظروف صعبة وأحيانا سيئة تضر العامل بصفة عامة والعامل ذو الوضعية الخاصة بصفة خاصة.

في الأخير تشير الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي كانت كالتالي:

- لا شك ان ظروف العمل الفيزيكية غير الملائمة تؤثر على صحة العاملين النفسية خاصة عندما يتعرض لها العامل يوميا لذا لا بد من الحرص على توفير ظروف صحية ومناسبة.
- ضرورة توفير مناصب عمل مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة حسب كل صنف وما يتوافق مع قدراتها
- بالإضافة إلى توفير مختلف الخدمات الصحية والتعليمية وكذا المهنية التي تساهم في تحقيق الاستقلالية الفردية لهم.
- وضع معايير وشروط موضوعية في عملية توظيف فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بما يتناسب مع صنف الحالة الصحية.
- تنمية مهاراتهم وقدراتهم من اجل تفعيل أدوارهم في الوسط الذي ينتمون إليه.
- حماية أسر المعاقين وتقديم الدعم المادي والمعنوي من اجل رعاية والتكفل بهم.
- إنشاء أماكن خاصة ومختلفة لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ومحاولة تأهيلهم من اجل مساعدتهم على الحياة المستقلة.

**

قائمة المراجع:

1. أبو غلام، رجاء محمود. (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، ط5، دار النشر للجامعات، القاهرة.
2. بن مرسل، احمد. (2005). مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
3. بواحمد، يحي. (2021). البيئة الفيزيائية للنشاط الرياضي كمجال لتحقيق الصحة النفسية لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، المجلد37، العدد1، 94-108.
4. بورمان، عبد القادر. (2015). واقع الادمج المهني العمومي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، المجلد02، العدد02، ص165-176.
5. زاوي، إبراهيم ومباركي، بوحفص. (2021). ظروف العمل وآثارها النفسية والجسدية على عمال الرعاية الصحية، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(02) العدد 13، ص ص 299-312.
6. السالم، سعيد مؤيد. (2009). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار إثناء، عمان.
7. صليحة بلاش، قايد عادل مخاطر البيئة الفيزيائية الصناعية على الصحة النفسية والجسمية للعمال، فعاليات الملتقى الدولي الثاني حول : تطبيق الأرغونوميا بالدول السائرة في طريق النمو، الأرغونوميا في خدمة التنمية، الجزء الثاني، 28-29 ماي 2014، الجزائر ص 70-79
8. العساف، صالح بن حمد. (2012). مدخل الى البحث في العلوم السلوكية، دار الزهراء: الرياض.
9. عيسات، العمري. (2014). مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر- مقارنة تحليلية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، المجلد 11، العدد2، ص 167-179.
10. العيسوي، عبد الرحمان. (2004). علم النفس المهني والصناعي، ط1، دار أسامة، عمان.
11. قانون رقم 01 المؤرخ في 31/01/1993 الصادر عن وزارتي العمل والحماية الاجتماعية والصحة.
12. القريطي، عبد المطلب أمين. (2005). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة وتربيتهم، ط4، القاهرة: دار الفكر العربي.
13. كريمة، ذكار وغليط، شافية. (2022). واقع ظروف العمل الفيزيائية في بعض المؤسسات الخدمتية الجزائرية من وجهة نظر عمال ذوي الأمراض المزمنة، مجلة Les cahiers du LAPSI.VOL19(N1).pp81-95.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/50/19/1/210867>
14. كريمة، ذكار وغليط، شافية. (2023). واقع الأرتياح النفسي من وجهة نظر عمال الإقامة الجامعية للإناث لالة فاطمة نسومر قسنطينة 02، مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، مجلد11، العدد1، 400-412.
<https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/338/11/1/216002>
15. المادة 25 من القانون 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وادماجهم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد34.

واقع الظروف الفيزيكية للعمل من وجهة نظر عمال ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية
بالمؤسسة الاستشفائية العمومية بورقلة

16. ماقري، مليكة. (2018). واقع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، دراسات في علم الأطفونيا وعلم النفس العصبي، العدد04، ص38-48.
17. مرزوق، سارة. (2018). واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 05، العدد02، ص327-349.
18. مرسي، محمد فتحي. (2009). التكيف في المؤسسات الصناعية، دار الزهران، وهران.
19. منظمة العمل الدولية. (2013). الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، المكتب الإقليمي للدول العربية.
20. Girardon N., Crouy A. C. de, Radiguer F., Dorey H., Lorent M., Elurse A.(2010), Répercussions psychiques du handicap physique grave chez l'adolescent pris en charge en service de médecine physique et réadaptation, EMC, Psychiatrie, n°10, Paris, Masson, pp : 672, 682.
21. Barbotte, E & all.(2001). Prevalence of impairments, disabilities, handicaps and quality of life in the general population: a review of recent literature, Bulletin of the World Health Organization,79(11),1047-1055.