الجمهـــــــورية الجزائـــــرية الديمقراطيـــة الشعبيـــــة
وزارة التعليـــــم العالـــي والبحث العلمـــي
جامعة العربي بن مهيدي–أم البواقي–
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
قسم العلوم الاجتماعية.

رقم التسجيل:.....

الرقم التسلسلي:.....

صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار

- دراسة ميدانية في 05 ولايات من الشرق الجزائري -

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي

إعداد الطالب:
عبد الرحيم بن عبيد.

إشراف الأستاذ الدكتور:
زين الدين مصمودي.

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ/د– أحمد زين الدين بوعامر	جامعة أم البواقي	رئـيـســـا
أ/د– زين الدين مصمودي	جامعة أم البواقي	مشرفا ومقررا
أ/د– أحمد هـــادف	جامعة قسنطينة 02	مناقـــشـــا
أ/د– لونيس أوقاسي	جامعة قسنطينة 02	مناقـــشـــا
أ/د– نبيل بوزيـــــد	جامعة أم البواقي	مناقـــشـــا

السنة الجامعية2015/2014

إهـــــــــداء

أهدي ثمرة جهدي إلى روح والدي – رحمهما الله – وإلى روح أختي "فهيمة" التي انتظرت بفارغ الصبر أن يرى هذا العمل النور

إلى زوجتي و أولادي الذين تحملوا غيابي الرمزي عنهم

إلى كل من فقد حبيبتيه فاحتسب وصبر

شكـــــر وتقديـــــر.

بعد أن من الله علي بإتمام هذا العمل المتواضع وجب علي إرجاع الفضل لأهله بتقديم شكري الجزيل إلى الأستاذ المشرف الأستاذ الدكتور: " زين الدين مصمودي " الذي شجعني وآزرني ووجهني إلى غاية إنجاز هذه الدراسة.

والشكر موصول إلى الأساتذة الأفاضل أ.د بوزيد نبيل ، أ.د بوعامر أحمد زين الدين د بن زروال فتيحة، د زرزور أحمد.

بالإضافة إلى كل من الأساتذة الأفاضل جغبوب دلال من قسم العلوم الاجتماعية بجامعة العربي بن مهيدي، و الأستاذ الدكتور إدريس الهزيلي جامعة الحسن الثاني بنمسيك (المغرب)، أ.د شيبي محمد جامعة منتوري 02 قسنطينة، د. سبطي عبيدة جامعة بسكرة، وكذا كل من د. خلاصي مراد، د. غربي عبد العزيز.

وكل التقدير والعرفان لزملائي السابقين بمديريات النشاط الاجتماعي لولايات أم البواقي، خنشلة، باتنة، قسنطينة، تبسة، وكافة أفراد عينة الدراسة الذين لولاهم ما ظهر هذا العمل إلى الوجود.

وخالص شكري وامتناني إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لتحملهم عناء السفر وقراءة ومناقشة هذه المذكرة.

إلى كل من أسهم في إنجاز هذه الرسالة أسأل الله لي ولهم التوفيق والسداد.

ملخص باللغة العربية:

يندرج هذا البحث ضمن الدراسات النفسية الاجتماعية، ويحتوي على مستويين من التحليل والتساؤلات، الأول يتعلق بالتصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين لصعوبات إدماجهم الاجتماعي المهني، والثاني يدور حول التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار لنفس الموضوع.

هدفنا من هذا البحث هو الكشف عن صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستعمل الاستمارة كوسيلة لجمع البيانات والتي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة المتكون من 170 فردا، (90 كفيفا موظفا و80 صاحب قرار) بخمس ولايات من الشرق الجزائري.

وقد أراد من خلال هذا العمل الإحاطة بالجوانب التالية:

1.وجود أو غياب صعوبات تعيق الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف الموظف.
2.التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار لعملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.
3.محاولة تسليط الضوء على الفروق الموجودة بين فئتي الدراسة في تصوراتها الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

حيث اعتمدنا في إطار هذا البحث على فرضية عامة، وست فرضيات إجرائية حول موضوع التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف لدى أفراد مجتمع الدراسة، الخمس فرضيات الأولى تشير إلى أن هناك صعوبات تواجه هذه العملية والسادسة تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

وقد تم التأكد من تحقق هذه الفرضيات من خلال النتائج المتحصل عليها.

الكلمات الحاكمة: التصورات الاجتماعية، الإعاقة، الكفيف، أصحاب القرار، الوظيفة الإدماج الاجتماعي المهني.

ملخص الدراسة بالفرنسية:

Résumé :

Le présent travail de recherche S'inscrit dans une approche psycho – sociale il comprend deux niveaux d'analyse et de questionnements.

la premier niveau concerne les représentations sociales des aveugles fonctionnaires et leur difficultés d'insertion socio-professionnelle.

Le second touche aux représentations sociales des décideurs à l'encontre de la problématique de l'insertion socio – professionnelle de la personne aveugle.

Pour se faire, ce travail s'est appuyé sur une approche descriptive, le questionnaire a servi comme outil de recueil de données.

La population d'étude se compose de 170 individus, répartie comme suit : 90 aveugles et 80 décideurs.

Le but que s'est fixé ce travail, est de cerner les sujets suivants :

1. La présence ou l'absence de difficultés entravant l'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.
2. Les représentations sociales des aveugles fonctionnaires et des décideurs vis à vis de l'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.
3. Tenter d'apporter un éclairage autour des différences existantes entre les aveugles fonctionnaires et les décideurs dans leurs représentations sociales de l'insertion de l'aveugle.

Cette recherche est parcourue par six hypothèses opérationnelles relatives aux représentations sociales de l'insertion socio – professionnelle et les difficultés inhérentes.

Les cinq premières hypothèses soutiennent qu'il existe des difficultés .dans l'insertion socio – professionnelle de l'aveugle

La sixième soutient qu'il existe des différences statistiquement significatives entre les deux groupes dans leurs représentations des difficultés d'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.

En conclusion et conformément aux résultats obtenus, nos hypothèses de travail se trouvent amplement confirmées.

Mots clefs :

Représentations sociales, Handicap, Aveugle, Décideurs, Insertion socio – Professionnelle, Fonction.

ملخص الدراسة بالإنجليزية:

Abstract:

This research is a socio-psychological study. It tackles two problematic levels: the first is about the social representations of the blind employees for their difficult social and professional insertion. The second is about the social representations of the decision makers concerning the first level.

This study aims at finding out the social and professional insertion of the blind according to the social representations of both the blind and the decision makers. To fulfill its objectives, this work depended on the descriptive methodology using the questionnaire as a tool for data collection. The questionnaire has been applied on a study population of 170 individuals [90 blind employees and 80 decision makers] in five (05) states of Eastern Algeria.

Also, this work attempted to cover the following subjects:

- The existence or the absence of difficulties that hinder the social and professional insertion of the blind employee
- The social representations of both the blind employees and the decision makers about the operation of the social and professional insertion of the blind.
- To shed light on the differences between the two categories of the population about their social representations about the difficulties of social and professional insertion of the blind.

Therefore, this work raises six operational hypotheses, about the social representations of the social and professional insertion of the blind, of course at the study population. The five hypotheses says that there are difficulties facing this operation and the sixth say that there are statistically significant differences between the blind employees and the decision makers about their social representations.

Accordingly, the hypotheses have been proven true through the analysis of the results.

Key words:

Social Representations- handicap- blind- decision makers- employment- social and professional insertion.

فهرس المحتويات.

الموضوع	رقم الصفحة
• الإهداء. • شكر وتقدير. • ملخص للدراسة باللغة العربية. • ملخص الدراسة باللغة الفرنسية. • ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية. • فهرس محتويات الدراسة. • فهرس الجداول. • فهرس الأشكال.	
مقدمة	أ-د
الجانب النظري	**5-155**
الفصل التمهيدي الأول.	**6-28**
1-1 إشكالية البحث.	8-12
1-2 الفرضيات.	12
1-3 مصطلحات البحث.	13-17
1-4 أهمية البحث ودواعي اختياره.	18-19
1-5 أهداف البحث.	19
1-6 حدود البحث.	19-20
1-7 الدراسات السابقة.	21-28
الفصل الثاني: التصورات الاجتماعية.	**29-54**
تمهيد.	31
2-1 تاريخ مفهوم التصورات الاجتماعية وتصنيفها.	32-34
2-2 مفهوم التصورات.	35-37

2-3 أبعاد التصور.	37-38
2-4 تركيبة التصور.	38-39
2-5 وظائف التصور.	39-40
2-6 أنواع التصور.	40-41
2-7 مميزات التصورات الاجتماعية.	42-43
2-8 بناء التصور الاجتماعي.	43-44
2-9 تنظيم التصورات الاجتماعية.	44-46
2-10 طرق جمع التصورات الاجتماعية.	46
2-11 التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار اتجاه الإعاقة وتوظيف المعاقين.	46-49
2-12 التصورات الاجتماعية للحياة المهنية.	49
2-13 تصورات المكفوفين للإدماج الاجتماعي المهني.	50-51
2-14 تصور الإعاقة عبر التاريخ وفي الجزائر.	51-53
الخلاصة.	54
الفصل الثالث: الإعاقة عموما والإعاقة البصرية خصوصا	**55-86**
تمهيد.	58
3-1 مفهوم الإعاقة.	59
3-2 تعريف المعاق.	59-60
3-3 بين العجز والإعاقة.	60-61
3-4 معنى المعاق.	61
3-5 أنواع الإعاقة:	62-66
3-5-1 الإعاقة الذهنية.	62-64
3-5-2 الإعاقة الحركية.	64-65
3-5-3 الإعاقة السمعية.	65-66
3-6 الأسباب الرئيسية للإعاقة.	66-67
3-7 الإعاقة البصرية.	67-69
.	

3-8 وصف محتوى العين.	69-70
3-9 وظيفة العين.	70-71
3-10 مستويات ضعف البصر.	71-72
3-11 أنواع الإعاقة البصرية.	72-74
3-12 الأسباب المؤدية إلى الإعاقة البصرية.	74-75
3-13 خصائص النمو عند الأطفال المعاقين بصريا.	75-81
3-13-1 النمو الحركي للكفيف.	76-77
3 -13-2 النمو التواصلي/ اللغوي للكفيف.	77-78
3-13-3 النمو المعرفي للكفيف.	78-80
3-13-4 نمو شخصية الكفيف.	80-81
3-14 دور باقي الحواس في تعويض البصر.	81-82
3-15 الأدوات والتجهيزات الخاصة بالكفيف.	82-85
خلاصة.	86
الفصل الرابع: أصحاب القرار	**87-125**
تمهيد.	89
4-1 مفهوم اتخاذ القرار.	90-91
4-2 الاتجاهات المفسرة لاتخاذ القرار.	91-93
4-3 نظريات اتخاذ القرار:	93-103
1.3.4 نظرية هربرت ألكسندر سيمون.	93-96
2.3.4 نظرية رتشارد شنايدر.	96-99
3.3.4 نظرية التوقع لفروم.	99-100
4.3.4 نظرية الموقف.	100-103
4-4 النظريات السلوكية المفسرة للتصرفات:	103-106
1.4.4 نظرية الدافع الغريزي.	103-104

2.4.4 نظرية الحاضر السببي.	104-105
3.4.4 نظرية المجال الحركي.	105-106
4-5 اتخاذ القرار والمنظور الإسلامي.	107-108
4-6 مراحل اتخاذ القرار.	108-110
4-7 خطوات القرار عند سيمون.	110-111
4-8 العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار.	111-112
4-9 المعلومات والبيانات في اتخاذ القرار.	112-115
4-10 طرق اتخاذ القرارات.	115-124
الخلاصة.	125
الفصل الخامس: الإدماج الاجتماعي المهني.	126-154
تمهيد	128
5-1 مفهوم الإدماج.	129-130
5-2 دور الأسرة في إدماج الكفيف.	130
5-3 دور المدرسة في إدماج الكفيف.	130-133
5-4 دور الدولة والمجتمع في إدماج الكفيف.	133-134
5-5 صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.	134-135
5-6 نماذج من بعض سياسات الإدماج الاجتماعي والمهني.	135-141
5-6-1 نموذج الأمم المتحدة.	135-137
5-6-2 نموذج دولة تونس.	137-138
5-6-3 نموذج دولة فرنسا	138-141
5-7 السياسة الاجتماعية في الجزائر.	141-144
5-8 تجربة EPIH.	144-145
5-9 آليات الإدماج المهني في الجزائر.	145-153
5-9-1 هيئات الإدماج المهني.	145-150
5-9-2 برامج الإدماج المهني.	150-153

الخلاصة.	154
الجانب التطبيقي	**155-324**
الفصل السادس:الدراسة الميدانية.	**156-176**
6-1 الدراسة الاستطلاعية:	158-160
6-1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.	160
6-1-2 حدود الدراسة الزمانية والمكانية والبشرية	160-163
6-1-3 أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية.	163-164
6-1-4 الشروط السيكومترية لأداة البحث.	165-170
6-1-5 نتائج الدراسة الاستطلاعية.	170-171
6-2 الدراسة الأساسية:	171-176
6-2-1 منهج الدراسة الأساسية.	171
6-2-2 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية.	171
6-2-3 عينة الدراسة الأساسية.	171-174
6-2-4 أدوات الدراسة الأساسية.	175
6-2-5 الأساليب الإحصائية للدراسة الأساسية.	176
الفصل السابع:عرض ومناقشة نتائج الدراسة الأساسية	**177-325**
7- تذكير بفرضيات الدراسة.	179
7-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى.	179-194
7-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية.	195-211
7-3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة.	212-226
7-4 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة .	227-243
7-5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة.	244-262
7- 6عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السادسة.	263-319
1.6.7 عرض ومناقشة المحور الأول للفرضية الإجرائية السادسة.	263-273
2.6.7 عرض ومناقشة المحور الثاني للفرضية الإجرائية السادسة.	273-283
3.6.7 عرض ومناقشة المحور الثالث للفرضية الإجرائية السادسة.	283-292

4.6.7 عرض ومناقشة المحور الرابع للفرضية الإجرائية السادسة.	293-305
5.6.7 عرض ومناقشة المحور الخامس للفرضية الإجرائية السادسة.	305-319
7-7 التعليق العام حول النتائج.	319-320
8-7 الخاتمة.	321
9-7 الاقتراحات والتوصيات.	322-324
قائمة المراجع	325-334
1 المراجع العربية.	326-330
2 المراجع الأجنبية.	331-334
قائمة الملاحق	335-
الملحق-01- الاستمارة في صورتها الأولية.	336-342
الملحق -02- تركيبة المحكمين.	343-344
الملحق -03- الاستمارة في صورتها النهائية.	345-350
الملحق -04- الاستمارة بخط البراي	351-356
الملحق -05-نتائج الدراسة النهائية.	357-360
الملحق -06- نتائج الفرضية الإجرائية السادسة.	361-364
الملحق -07-الجرائد الرسمية ، المراسيم، القرارات والتعليمات.	365-393
الملحق -08- نماذج من التجهيزات الخاصة بالكفيف.	394-407

فهرس الجداول.

الرقم	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	جدول يلخص مختلف حالات ضعف البصر	**71**
02	جدول يبين أنواع القرارات عند سيمون	**95**
03	جدول يوضح تركيبة أفراد العينة الاستطلاعية	**162**
04	جدول يوضح التصميم الأولي للاستمارة	**164**
05	جدول يوضح نتائج اختبار درجة الصدق في كل عبارة بعد تحكيمها.	**166**
06	جدول يوضح التعديلات التي تم إدخالها على الاستمارة.	**168-167**
07	جدول يبين ثبات محاور ومختلف عبارات الاستمارة.	**170-169**
08	جدول يبن توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية من المكفوفين الموظفين عبر 05 ولايات وعلى مختلف القطاعات.	**174-172**
09	جدول يوضح أفراد عينة أصحاب القرار الممثلين لمختلف القطاعات.	**174**
10	جدول يوضح توزيع الوظائف والمهن على المكفوفين في مختلف القطاعات.	**175**
11	جدول يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب	**272**

	القرار للمحور الأول	
12	جدول يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الثاني	**282**
13	جدول يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الثالث	**292**
14	جدول يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الرابع	**304**
15	جدول يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الخامس	**317**
16	جدول يوضح الفروق في التصورات بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار في مختلف عبارات الاستمارة	**263-316**

فهرس الأشكال.

الرقم	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	شكل يوضح نموذج الآلة الراقنة الخاصة بالمكفوفين	ص83
02	شكل يبين نموذج سيمون لصنع القرارات	ص95
03	شكل يبين معالجة المعلومات ودورها في صناعة القرارات	ص113
04	دوائر نسبية لنتائج عبارات الاستمارة من 01 إلى 57	256-180
05	شكل يوضح الفروق في التصورات الاجتماعية بين أفراد العينة في عبارات المحور 01.02.03.04.05. للاستمارة	211-194 243-226 262

منذ الأزل سعى الإنسان بفطرته إلى مسايرة نواميس الطبيعة حتى يتمكن من العيش بأمن، فعمل على التكيف مع مختلف ظواهرها والاستفادة من أقصى ما يمكن أن تجود به، حيث تخبرنا مراجع التاريخ أن أقصى ما رامه الإنسان البدائي هو الحصول على قوت يومه أي تحقيق إشباع لاحتياجه البيولوجي الأول ألا وهو الحاجة إلى الطعام، ثم إنه سعى في مرحلة لاحقة إلى تطوير أساليب حصوله على طعامه، فانتقل من طور اصطياد الفريسة بيده أو بالحجارة كوسيلة بدائية ساذجة إلى ابتكار أدوات أكثر مرونة وسرعة في تحقيق هذه الغاية، حيث عمد إلى صقل وتشذيب الحجارة لجعلها حادة بشكل كافي لاصطياد ما سيشكل وجبته الحيوانية ولباسه أيضا الذي يقيه من حر الصيف وبرودة الشتاء، واكتشف إمكانية الاستفادة من عظامها في الدفاع عن النفس وهو ما يترجم فعالية غريزة البقاء عنده.

ثم تراكمت مع السنين في ذهنه خبرات وجهته نحو تطويع مكونات الأرض وتسخيرها لمعاشه فظهرت الزراعة، وأصبح الإنسان يمتلك مصدر عيش قار، وشكل هذا الأمر بداية دفعته إلى السعي لاكتشاف المزيد عن محيطه، والبحث عن أنجع السبل للاستفادة من موارده فتوالت بذلك الابتكارات والاختراعات حسب الحاجات الجديدة التي ظهرت لديه بعد أن كانت حاجاته لا تتجاوز الجانب الغريزي المادي، ومن بين هذه الاحتياجات الجديدة الحاجة إلى العمل، وهي حاجة نابعة من التطور الذي عرفه التقسيم الاجتماعي للمهام بتطور تركيبة المجتمع.[1]

والعمل أو الشغل أو الوظيفة أو المنصب هي مصطلحات مترادفة، وتشير دلالتها إلى النشاط الذهني أو الجسدي الذي يبذله الإنسان في إطار مؤسسة ما أو في إطار حر لقاء أجر يتقاضاه ما يساعده على تلبية متطلبات حياته اليومية.

إلا أن تطور التكنولوجيا وما يجود به العلم من اختراعات تسهم في رفع قيمة الإنتاج كما ونوعا أدى إلى ظهور منافسة غير متكافئة بين الإنسان والآلة، وتفوق هذه الأخيرة من حيث السرعة والدقة أدى إلى أن تحل محل الإنسان، وبالتالي قلصت من حظوظه

1 - Velche. D, L'emploi des personnes handicapées, Ed : documentation Francaise, paris, 1991, p261.

في الحصول على عمل، ونتج عن ذلك ظهور مشكلة البطالة التي سرعان ما تفاقمت وخيمت على المجتمعات، فترتب عنها جملة من الانحرافات السلوكية مثل التسول، السرقة الدعارة الانتحار، جرائم القتل والابتزاز، المتاجرة بالأعضاء البشرية المتاجرة في الممنوعات وغيرها مما ينذر بانحدارات خطيرة في قيم المجتمعات وأخلاق الأفراد.

ولا تتوقف أسباب مشكلة البطالة عند هذا العامل، فهناك قلة الكفاءة ونقص الخبرة المهنية، والتحايل على القوانين وما ينجم عنها من تقليص حظوظ الحصول على منصب شغل لدى البعض وغيرها من الأسباب المتعددة والمختلفة.

فإن كان هذا واقع الشغل بالنسبة إلى الأفراد العاديين فلنا أن نتصور وضع ذوي الإعاقات ممن يمتلكون مؤهلات العمل من سن قانونية وشهادات مؤهلة، ولكن ذلك لم يشفع لهم حتى يتقبلهم المجتمع كأعضاء فاعلين وطرفا منتج لا حجرة عثر ولا عبئا عليه فالواقع يخبرنا أن ذوي الاحتياجات الخاصة – ومهما كان نوع ودرجة إعاقتهم – يعانون من التهميش والإقصاء.

إلا أن بعض الباحثين وتحت رعاية من قادة ومسؤولين قد نادوا بضرورة السعي لامتصاص مشكلة البطالة وتقليص نسبتها قدر المستطاع ضمن خطة للارتقاء بالمجتمع ولم تغفل هذه الدعوة فئة المعاقين، إذ برزت خطوات جدية للوجود تقضي التكفل بهذه الفئة ولكن بشكل مختلف عن الذي كان معتمدا من قبل، وذلك من خلال وضع برامج الإدماج الاجتماعي المهني للمعاقين.[1]

والجزائر على غرار دول العالم تبذل مجهودات كبيرة لترقية المواطنين وحفظ كرامتهم وحمايتهم من الضياع و التشرد، وذلك بوضع استراتيجيات وآليات تنموية تندرج في إطار سياسة اجتماعية طموحة ومتزنة، لا تميز فيها بين مختلف شرائح المجتمع وفئاته، الأمي منها وصاحب الشهادة الفقير والغني، السليم والغير سليم، فعملت على إقحام الجميع في وعاء واحد تحت مفهوم تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية.

1- المرسوم التنفيذي رقم 122/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

من هذا المنطلق تكون قد اعتبرت الشخص المعاق مواطنا قادرا على العمل والمساهمة في بناء الاقتصاد الوطني، الشيء الذي يؤهله بأن يكون فردا مدمجا مهنيا واجتماعيا، وطاقة 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.

انطلاقا من هذه المعطيات جاءت دراستنا كمحاولة لمعرفة التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وكذا أصحاب القرار لعملية الإدماج الاجتماعي المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من المكفوفين، ومنه الاطلاع على واقع إدماج هذه الشريحة من المجتمع ومعرفة كيف ينظر كل من الكفيف والمسئول إلى هذه العملية.

ولتحقيق أهدافنا الكبرى المنطوية تحت هذه الدراسة قمنا بتفصيل المحتوى ضمن سبعة فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: وهو فصل تمهيدي، جاء فيه عرض لإشكالية البحث والفرضيات المنبثقة عنها، إضافة إلى تحديد إجرائي للمصطلحات الأكثر تداولا في فصوله، كما قمنا فيه بذكر أهميته وتحديد دواعي اختياره وأهدافه، وبينا من جهة أخرى حدوده الزمنية والمكانية والبشرية والدراسات السابقة التي تتقاطع معه في بعض الجوانب تحريا للأمانة والدقة العلمية.

الفصل الثاني: جاء تحقيقا لأول جوانب المقاربة النظرية لموضوع البحث، حيث تعرضنا فيه لمصطلح التصورات الاجتماعية من حيث المفهوم من الناحية التحليلية والثقافية والمعرفية والاجتماعية، ومن حيث التركيبة والأبعاد والأنواع والوظائف والمميزات وكيفية البناء والتنظيم وطرق الجمع.

الفصل الثالث: تحدثنا فيه عن مفهوم الإعاقة بصفة عامة ومن عدة زوايا، ثم توجهنا إلى تخصيص وحصر الحديث عند حدود الإعاقة البصرية كونها أساس هذه الدراسة فتطرقنا إلى مفهومها وأسبابها وأنواعها وكذا تأثيراتها على نمو الكفيف من الناحية النفسية والحركية والتواصلية والمعرفية ، كما بينا دور باقي الحواس في تعويض البصر والأدوات والتجهيزات الخاصة بالكفيف.

الفصل الرابع: قمنا من خلاله بالتعريف بالقرار كمصطلح، وتحديد من هم أصحاب القرار كأشخاص، كما بينا أهم الاتجاهات والنظريات المفسرة لاتخاذ القرار، ومراحل اتخاذه والعوامل المؤثرة في هذه الخطوة، وكذا طرق اتخاذ القرارات.

الفصل الخامس: جاء كمحاولة للإحاطة بمفهوم الإدماج الاجتماعي عموما والإدماج الاجتماعي المهني للكفيف على وجه الخصوص، وتعريف بالأطراف الفاعلة في هذه العملية، ثم بيان لبرنامج وخطوات الدولة الجزائرية لإدماج هذه الشريحة وترقيتها وحمايتها كما قمنا بالتعرض لبعض النماذج العالمية والجوارية والمحلية في هذا المجال.

الفصل السادس: قررنا أن يكون منطلقا للدراسة الميدانية، فتضمن تذكيرا بفرضياتها وتحديدا لمنهجها ووصفا لعينتها وأدوات جمع بياناتها، من جهة أخرى عرضنا فيه بعض جوانب الدراسة الاستطلاعية والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها، إلى جانب الدراسة الأساسية التي قمنا بوصف عينتها وتقديم أدواتها وكيفية إجرائها.

أما الفصل السابع: وهو الفصل الأخير فقد جاء عرضا لنتائج الدراسة وتعليقا عليها ثم مناقشة لهذه النتائج في ضوء الفرضيات.

وقد أنهينا البحث بتقديم تعليقات وانتقادات لبعض النصوص والمواد القانونية في ضوء نتائج الدراسة كما قدمنا مجموعة من المقترحات والتوصيات بخصوص إدماج فئة المكفوفين من الناحية المهنية، وختاما قمنا بتذييله بجملة من المراجع والملاحق التي كانت دليلنا خلال رحلة بحثنا.

الجانب النظري

الفصل الأول

الفصل الأول: الجانب التمهيدي.

1-1 إشكالية البحث.

2-1 الفرضيات.

3-1 مصطلحات البحث.

4-1 أهمية البحث ودواعي اختياره.

5-1 أهداف البحث.

6-1 حدود البحث.

7-1 الدراسات السابقة.

1-1 إشكالية البحث:

أحصت جريدة الخبر أزيد من 3000 كفيف بطال، مابين عاطل عن العمل ومسرح من مؤسسة عمله، حيث طال التسريح على وجه الخصوص المكفوفين الموظفين بمؤسسة E.P.I.H (المؤسسة العمومية لإدماج المعاق) والتي كانت تحتوي على 25 ورشة تتوزع على 25 ولاية ، حيث توظف كل ورشة أبناء الولاية التي تتمركز فيها وبعض بلديات الولايات المجاورة لها، ولكنها أغلقت أبوابها جميعها، عدا ورشة الزرابي والمفروشات الموجودة بولاية غرداية، فقد صمدت من جهة لتآزر أهل المنطقة ومن جهة أخرى لكون صناعة الزرابي من أولى الحرف التي تعرف بها.[1]

وقد أدى إلى انهيار المؤسسات السابقة الذكر التنافس ومعايير الجودة والتكلفة التي فرضها النظام الاقتصادي الجديد الذي لا يفرق بين الورشات المحمية والهشة ومتطلبات السوق، وبعد معاناة كبيرة عاشتها هذه الفئة بعد أن طال التهديد لقمة عيشها، خرجت عن صمتها عن طريق تنظيم مظاهرات واعتصامات أمام المصالح الحكومية وكذا وزارة التضامن الوطني تحت رعاية المنظمة الوطنية للمكفوفين الجزائريين (O.N.A.A).[2]

إن هذا التهميش الذي تتعرض له فئة المكفوفين حسب وجهة نظرها ليس بالجديد عند المجتمعات الإنسانية إذ له صور تنم عن تجذره في الطبيعة البشرية، فكل الحضارات قد تركت لنا آثارا تشير إلى وجود معاقين في تركيبتها الاجتماعية، كما تشير إلى كيفية التعامل معهم وتقبلهم 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،[3]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

1- حميد .ح. مؤسسة إبيح في مهب الريح ، جريدة الخبر ، العدد 3612، سنة 2005، ص 03.
2- زينب .، انتفاضة أصحاب العصي البيضاء، الشروق، العدد 1840، سنة 2006، ص07.
3- منال منصور بوحيمد، المعوقون، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الطبعة الثانية، ،1985، ص13

لعلاج المرضى الذين يعانون من اضطرابات عقلية، حيث كانوا يعمدون إلى ثقب جماجم مرضاهم لإفراغها –حسب اعتقادهم – من الأرواح الشريرة.

ومما لاشك فيه أن الإعاقة بكل أشكالها لم تكن بالأمر المقبول عند الإنسان في المجتمعات القديمة، حيث حاربها ونقم 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 أروبا 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.[1]

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، و خلد التاريخ أسماءهم ، ووصفهم من يدعون الكمال الجسدي في مقابل الإعاقة بأنهم طفرات لا تتكرر.

ونسوق منهم مثلا ب" 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 ضريرا، 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

1- المرجع السابق ، ص14.

الغفران" الذي كان بدوره ضريرا 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.[1]

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 بالتقوى ذلك أن اختلاف أجسام الناس وألوانهم وأشكالهم آية من آيات الله، و لذلك نهى عن التنابز 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 :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ :

" عَبَسَ وَتَوَلَّى (1) أَنْ جَاءَهُ الْأَعْمَى (2) وَمَا يُدْرِيكَ لَعَلَّهُ يَزَّكَّى (3) أَوْ يَذَّكَّرُ فَتَنْفَعَهُ الذِّكْرَى (4) أَمَّا مَنِ اسْتَغْنَى (5) فَأَنْتَ لَهُ تَصَدَّى (6) وَمَا عَلَيْكَ أَلَّا يَزَّكَّى (7) وَأَمَّا مَنْ جَاءَكَ يَسْعَى (8) وَهُوَ يَخْشَى (9) فَأَنْتَ عَنْهُ تَلَهَّى (10)" [2].

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 لصده عنه، وعبرة للناس في وجوب الإحسان إلى من يختلفون عنا من ذوي الإعاقات، [3]وهذا دليل على ضرورة أن تحظى هذه الفئة بالتقدير والاحترام على غرار بقية الفئات المشكلة للمجتمع.

وبذكر الإدماج وترقية الكفيف وتشجيع عملية التكفل به والأخذ بيده لوحظ وجود مقاومة نفسية بطريقة غير مباشرة ورفض لتوظيف أبناء هذه الفئة من قبل المبصرين عموما وأصحاب القرار منهم على وجه الخصوص، سواء كانوا أرباب عمل، مسيرين، مدراء رؤساء شركات خاصة أو عامة ، ذات طابع إداري خدماتي أو إنتاجي، عمومي أو خاص.

1- المرجع السابق، ص15.

2- سورة عبس، الآيات 10/1

3- ابن جعفر الطبري محمد ابن جرير ، تفسير الطبري، دار الشهاب، باب الواد، الجزائر، 1986، ص.190.

كما لاحظ الباحث أثناء قيامه بإجراء مقابلات مع بعض أصحاب القرار أن هناك مجاملات لأفراد هذه الشريحة من قبل بعض المسؤولين، يظهر هذا من خلال الدعوة إلى دمجهم وترقية واقعهم وحماية حقوقهم، وغيرها من العبارات الرنانة الخادعة التي نسمعها عبر مختلف وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة وحتى السمعية البصرية، حيث نجد الحديث موجها من قبل هؤلاء المسؤولين خاصة إلى أصحاب القرار في مختلف المجالات، وبمختلف تسلسلاتهم على هرم الإدارة والسلطة بأشكالها التشريعية والتنفيذية.

وحتى نعرف الأغراض الكامنة وراء هذه الادعاءات التي يثبت الواقع في كل مرة عكسها، وجب علينا البحث في التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار مهما كان شكل سلطتهم فيما يخص عملية الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين، ذلك أن التصور لشيء ما هو وليد الثقافة السائدة والتنشئة الاجتماعية المولدة لنوع من المعرفة التي تسهم في بناء رؤية اجتماعية لنفس الموضوع، والتي تدفعنا إلى ترجمة الظواهر المحيطة بنا وتوجه لا شعوريا سلوكنا، أي أنها معرفة ساذجة للمعنى العام،[1] بالمقابل ينبغي علينا البحث في تصورات المكفوفين لهذه العملية وكذا تصورهم لمدى تلاؤم الكفف مع الوظيفة.

من خلال تقفي آثار الدراسات المقامة حول موضوع التصورات الاجتماعية للإعاقة في الجزائر[2] وكذا الدراسات التي تناولت واقع الإدماج المهني للمكفوفين (والتي ركزت في الغالب على جانب التنقل والحركة بالدرجة الأولى كعقبات تحول دون إدماج الكفيف)[3] وعلى ضوء ملاحظاتنا وقراءتنا التي أمدتنا بها خبرتنا الميدانية في مجال التكفل بالمعاقين لأزيد من 20 سنة، يتبادر إلى أذهاننا كباحثين وكمهنيين تساؤلات عن واقع الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف والصعوبات التي تواجه هذه العملية، خاصة في ظل وجود ترسانة من القوانين الداعية إلى إدماج وترقية هذه الشريحة.[4]

هذه التساؤلات مفادها:

أ. هل لفئة المكفوفين صعوبات تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني؟

1 - Denise jodelet in, Psychologie Sociale, dirigée par Moscovici, p.u.f, paris,1984, p 362

2 - Ali Kouadria, Le représentation Sociale des l Handicap en Algérie, thèse de doctorat d'état université de Nice- france1994.

3- زيان محمد، واقع إدماج المكفوفين، دراسة ميدانية (epih, DESS)، قسنطينة، الجزائر،سنة1996، ص13.

4- عبد العزيز بوتفليقة، قانون حماية وترقية الأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية، رقم 34، 2002.

ب. هل توجد صعوبات تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين ؟

ج. هل توجد صعوبات تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار؟

د. إلى ماذا ترجع تصورات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار لعملية الإدماج الاجتماعي المهني؟

هـ. هل هناك فروق في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين المكفوفين وأصحاب القرار؟

2-1 الفرضيات:

الفرضية العامة:

توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

الفرضيات الإجرائية:

1. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى مفهوم الإعاقة (الكفف) حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
2. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى تصور العمل حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
3. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى توفير التجهيزات الخاصة حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
4. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى ربط العلاقات حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
5. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى طبيعة التوظيف حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
6. توجد فروق في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

1-3 التحديد الإجرائي لمصطلحات البحث:

تتحكم في بحثنا مصطلحات أساسية هي ما يقوم بتحديد مجاله النظري بالنسبة للباحث والقارئ وهي:

- الصعوبة.
- التصورات الاجتماعية.
- الإعاقة.
- الكفيف.
- أصحاب القرار.
- القرار.
- الوظيفة.
- الإدماج الاجتماعي المهني.

1-3-1 الصعوبة:

تعرف المعاجم اللغوية الصعوبة بأنها:" حاجز أو مانع قد لا يمكن أن يتجاوزه الآخر من بشر، حيوانات، أو أشياء."[1]

ويمكننا تعريفها إجرائيا (لما يخدم موضوع بحثنا) بأنها تلك العقبات والمعوقات التي تحول دون بلوغ الفرد أهدافه المرجوة (نقصد به الكفيف في الوسط المهني).

ويمكن أن تأخذ هذه العقبات أشكالا كثيرة، نذكر منها المثبطات الشخصية والنفسية والمتمثلة في طبيعة الإعاقة التي تمنع أو تعرقل صاحبها من بلوغ أهدافه المنشودة، أو كذلك تلك التي تأخذ شكل الآخر الذي يقف حجر عقبة في وجه إدماج الكفيف من أشخاص أو أشياء أو حتى نصوص قانونية.

1-3-2 التصور الاجتماعي:

يعتبر هذا المصطلح حديث العهد من الناحية العلمية إلا أنه ليس كذلك من حيث الاستعمال والتداول، يقول إيمانويل كانط (E. Kant):" أن مواضيع معرفتنا ليست إلا تصورات، ومن المستحيل معرفة الحقيقة النهائية والمطلقة"، فبالنسبة إلى إيمانويل كانط

1 - Martin Bach et S.lke Zimmermann et Laurence Laporte, dictionnaire le Robert : R.seter,paris, 2005,p121

المقصود بالتصور هو تحليل ظروف المعرفة التي هي عبارة عن بنيات ذهنية، حيث نحن مقيدون ولمعرفتنا يجب الأخذ بعين الاعتبار الثنائية (شيء مدروس/ موضوع دارس) أي شخص دارس.[1]

ومن خلال عرض مفهوم التصور عند كانط نستنتج أن للتصورات شكل معرفي وعند تحليلها يجب مراعاة قطبين هامين هما: الشيء الذي قام عليه فعل التصور، والموضوع الذي قام بفعل التصور.

وهذه التصورات تتشكل بفعل التنشئة الاجتماعية التي تتدخل في بناء الشخصية القاعدية للأفراد، وتترجم فيما بعد على شكل آراء واتجاهات ومواقف حسب الظروف المحيطة بهم، ونخلص هنا إلى أن المصطلح يمثل:" المعرفة الثقافية الساذجة التي تهتم بها العلوم الإنسانية والاجتماعية والتي عادة ما نسميها المعرفة بالمعنى المشترك أو التفكير الطبيعي الذي هو عكس التفكير العلمي، هذه المعرفة تتشكل انطلاقا من تجاربنا وهي نماذج من التفكير التي تلقيناها ونقلناها عن طريق تقليد ومحاكاة غيرنا، وعن طريق التربية والاتصال الاجتماعي".[2]

ونقصد بالتصورات الاجتماعية بالنسبة إلى موضوع بحثنا التصور الاجتماعي لموضوع خارجي (هو هنا عملية الإدماج الاجتماعي المهني) انطلاقا من مجموعة الانتماء (وهي هنا المكفوفين الموظفين) وليس تصورا عقليا فرديا.

1-3-3 الإعاقة:

مصطلح الإعاقة مصطلح شائع ومعروف لدى العامة، وقد حل محل مصطلحات كثيرة تجري مجراه لكنها لا تزال متداولة في لغة الخطاب اليومي وحتى في النصوص القانونية والاجتماعية والطبية، ومع تطور العلوم وتقدم التفكير الاجتماعي والطبي اقترح الدكتور Philippe Wood رسميا بيانا يحدد فيه تعريفا للإعاقة، حيث ربطها بثلاث مستويات هي:

- القصور.
- عدم القدرة.
- الإعاقة الاجتماعية.

1 - Maach. Y. Chorfi.M., Kouira, série de conférences sur les représentations Sociales Un concept au carrefour de la psychologie et de la sociologie, les éditions de l université Mentouri – C ne 2002, p03.
2 - Moscovici serge, , Psychologie Sociale, Ed : p.u.f, Fondamental, paris,1984, p 360.

فالإعاقة تمثل موقفا اجتماعيا ناتجا عن قصور وظيفي في أجهزة الجسم، حيث قد يكون هذا القصور جزئيا أو كليا ويؤثر على علاقة الفرد بمحيطه.[1]

وهكذا تكون الإعاقة ناتجة عن العجز وليست مرادفة له، وأثر العجز مختلف من فرد إلى آخر، لكن الغالب أن مختلف الإعاقات تعود بالأساس إلى استجابة البيئة الاجتماعية وموقفها ممن يعاني العجز.[2]

1-3-4 الكفيف:

يعرف الكفيف بأنه: "الشخص المصاب بقصور بصري حاد يجعله يعتمد في عملية القراءة على البرايل "braille".[3]

وتختلف الإعاقة البصرية من حيث شدتها والجزء المصاب من العين ودرجة وزمن الإصابة وبالتالي من حيث تأثيرها على فاعلية حاسة البصر، كما تختلف باختلاف قابلية الإنسان المصاب بها للتعافي والتحسن باستخدام المعينات كالعدسات الطبية والنظارات أو حتى باللجوء إلى الجراحة.

من هذا المنطلق نستطيع التمييز بين أربعة أنواع رئيسية للإعاقة البصرية وهي:

- الكف البصري الكلي.
- الكف البصري القانوني: تكون فيه درجة الإبصار أقل من 200/20 في أفضل عين ومع الاستعانة بوسائل الدعم كالنظارات.
- الكف البصري الجزئي: تكون فيه درجة الإبصار لا تزيد عن 70/20.
- الضعف البصري.[4]

وللإشارة فإن المراد بالكفف في موضوع بحثنا هو الكفف الشامل والكلي الموجود لدى الفرد بالولادة.

1 - Philippe Wood in JIP Deschamps , L'enfant handicapé et L'école, Ed : Flammarion , Médecine et sciences, paris, 1990, p25.

2- محمد بوسنة، الأفراد المعوقون في العالم النامي، المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلم التربية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1980، العدد 01، ص55.

3- عبد الرحمن سيد سليمان، :سيكولوجية ذوى الحاجات الخاصة، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، سنة 2001، الطبعة الأولى، ص48.

4- كمال سالم سيسالم ، المعاقون بصريا خصائصهم ومناهجهم، الدار المصرية اللبنانية، ط01، سنة 1997، ص18.

1-3-5 أصحاب القرار:

هم المسؤولون والمسيرون، المستخدمين لمستَخدمين والمشغلين لعمال، وهم الرؤساء لمرؤوسين والقادة لمَقودين، وهم أرباب العمل والمدراء، والآباء الروحيين للرعية والمواطنين وأصحاب الحل والربط في كافة الميادين، وكل من لهم سلطة القرار والتعيين والأمر بالصرف وتسديد أجرة المستَخدمين.[1]

وأصحاب القرار هم أيضا السلاطين والملوك والأمراء والرؤساء للدول والحكومات والوزراء والولاة ورؤساء البلديات، ومديري الشركات العامة والخاصة من أشخاص معنويين أو ماديين، والمشرعين التنفيذيين. وكل من استخدم أو وظف أو شغل ضمن طاقته وقوته العاملة أشخاصا مكفوفين.

1-3-6 القرار:

مشتق من " القر" وهو" التمكن" فيقال: " قر في المكان أي تمكن فيه.[2]

أما اصطلاحا: "فهو عبارة عن اختيار بديل من بدائل معينة، و يكون الاختيار دائما بين خطأ وصواب أو بين أبيض وأسود، وإذا لزم الترجيح ينبغي تغليب الأصوب والأفضل أو الأقل ضررا، معنى ذلك أنه إذا عرضت علينا مشكلة أو عزمنا على أمر معين فإن هناك عدة خيارات تظهر لنا لحل هذه المشكلة، يكون ضمنها ما يوحي بحل المشكلة أو التغاضي عنها أو حلها بمواجهتها مواجهة عنيفة أو أخذ طريق التدرج أو حلها بشكل جزئي أو أن الاستعانة بالغير في سبيل إيجاد الحل المناسب."[3]

وهذه الخيارات أو البدائل يجب الاطلاع عليها ومعرفتها وحتى البحث عنها لاتخاذ القرار، دون إغفال متطلبات الموقف والظروف المحيطة وحدود الزمن المتاح لاتخاذ القرار.

1-3-7الوظيفة:

"هي كل شغل يؤجر عليه الفرد ويتم قي إطار مؤسسة أو في إطار حر، ونتكلم هنا عن الوظيفة من حيث أنها نتاج شغل وعمل كما أنها حصيلة الأشخاص المشتغلين مقارنة مع من لا يشتغلون في مؤسسة أو داخل منظمة معينة"[4]

1- قانون سلطة القرار والتعيين، 90/99 الجريدة الرسمية1990/53، ص06.
2- علي بن محمد با علي، صناعة القرار، دار المنشاوي، 1998، ص36.
3- المرجع نفسه، ص36.
4 - Joseph .set Michel, H, Dictionnaire de sociologie, Larousse, paris, 1981, p100.

وكون الوظيفة تتداول ككلمة مرادفة لكل من الشغل والعمل، ولأنها تدل على كل نشاط يقوم به الإنسان ويتقاضى في مقابله أجرا (حيث يكون هذا العمل مصدر رزقه الذي يكفيه ذل الحاجة إلى غيره)، فإنها من هذا المنطلق تكون عاملا أساسيا في عملية الإدماج الاجتماعي للكفيف.[1]

والوظيفة قد تأخذ شكل المهنة المبنية على كفاءة علمية أو الحرفة التي تكتسب عن طريق التدريب والتكوين، كما أنها قد تكون دائمة وثابتة أو مؤقتة عندما تأخذ شكل عقد قابل التجديد أو محدد في القطاع العام أو الخاص، الخدماتي أو الاقتصادي العام أو الإنتاجي الخاص، وهي الآليات الإدماجية المقصود إليها من خلال بحثنا هذا.

1-3-8 الإدماج الاجتماعي المهني:

يقصد بهذا المصطلح حسب Aime Labergére " محاولة الفرد اختراق عائق للدخول وسط المجتمع، ولن يتأتى هذا إلا بتوفير عوامل تتعلق بالتنشئة الاجتماعية، التي يتلقاها الفرد من محيطه الأسري، ومن المؤسسات التي يتلقى فيها تدريبه وتكوينه وتعليمه، وبناءا على ذلك يتحدد سلوكه.[2]

ومن البديهي أن يكون الإدماج المهني للمعاقين العنصر الأساسي في عملية الدمج الاجتماعي، حيث أن الشغل يمنح استقلالية وتثمينا للمعاق، ويخرجه من التبعية ويضمن له موردا ماليا يمكنه من العيش الكريم، والحصول على دور اجتماعي ومكانة مرموقة بين أفراد المجتمع، ويقضي على الإحساس بالارتباط والحاجة إلى الغير أو الشعور بأنه يشكل عبئا على المجتمع.[3]

ويقصد بالإدماج الاجتماعي المهني في هذه الدراسة قدرة الكفيف على تجاوز الصعاب ومختلف العوائق التي تقف دونه والقدرة على أداء الوظيفة الموكلة إليه بفعالية ونجاح.

---

1 - Philipe chazal, Les aveugles au travail , le cherche Midi, Edition Paris, France, 2000, p106.

2 - Aime La bergère, Insertion des enfants handicapés. Réalité et perspective. Edition documentation. Française. France, 1990, p23

3 - Ali Kouadria . Personnes handicapés et politiques. d intégration en Algérie, état, d une problématique communication présentée le 21/11/2004, CNFPH, Constantine, 2004.

4-1 أهمية البحث ودواعي اختياره.

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تفتح باب النقاش حول واقع إدماج المكفوفين مهنيا واجتماعيا، خاصة بعد غلق مؤسسات الإدماج الخاصة بهم في ظل المنافسة القائمة في السوق الاقتصادية وأثرها السلبي على مثل هذه المؤسسات، وبالتالي على المكفوفين من الناحية الاجتماعية والمهنية.

أما عن أسباب ودواعي اختيار هذا الموضوع فنجملها فيما يلي:

أ. النسبة الكبيرة والمتزايدة للمكفوفين في مختلف ربوع الجزائر، وذلك راجع إلى انعدام ثقافة إجراء الفحوصات قبل الزواج وانتشار ظاهرة زواج الأقارب من جهة أخرى تفشي الأمراض، وعدم إدراك تأثيرات مختلف العوامل البيئية على حاسة البصر.

ب. ارتفاع عدد خريجي المعاهد والجامعات ومدارس ومراكز التكوين من المكفوفين والذين يشكلون طاقة إنتاجية متزايدة في عالم الشغل.

ج. ندرة الورشات المحمية والمراكز المتكيفة مع احتياجات فئة المعاقين عموما والمكفوفين على وجه الخصوص.

د. تذمر فئة المكفوفين الموظفين من أوساطهم المهنية ما دفعنا إلى البحث عن سبب هذه الظاهرة.

هـ. محاولة التعرف على أسباب مخاوف أرباب العمل وأصحاب القرار من فئة المكفوفين حين يتعلق الأمر بالتوظيف.

و. قلة حتى لا نقول ندرة الدراسات حول موضوع الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين وبالجزائر على وجه الخصوص، وبالتالي فإن بحثنا هذا يشكل محاولة للإسهام في إثراء مكتبة البحث العلمي من هذه الجهة.

ز. إمكانية استثمار نتائج هذه الدراسة في مجال التكفل بهذه الشريحة الهامة في المجتمع والاستفادة من طاقاتها من خلال إدماجها.

ح. تعزيز وعي الرأي العام بكافة مستوياته وأصحاب القرار خصوصا فيما يتعلق بحقيقة مطالب هذه الفئة.

وما دفع الباحث إلى اختيار هذا الموضوع إلى جانب الأسباب المذكورة آنفا هو كونه إطارا سابقا في قطاع الشؤون الاجتماعية والتضامن الوطني الذي يهتم بالفئات المحرومة وفئة المعاقين على وجه الخصوص، ولاستقبالاته والمراسلات الشفوية والكتابية التي كان يتلقاها ويقوم برفعها إلى الجهات المختصة وذلك لأزيد من 20 سنة، ومن هذا الموقع أتيح له الاطلاع على انشغالات وهموم هاته الفئة والتي يعد الإدماج الاجتماعي أهمها.

يضاف إلى هذا الأمر وجود إمكانية للتعرض لهذا الموضوع بالدراسة الميدانية لتوفر المعطيات والظروف التي تمكن من الإحاطة بجوانبه، فموقع الباحث كما سبق القول يجعله ذا علاقة وطيدة بكافة مديريات النشاط الاجتماعي والمؤسسات المختصة وهيئات التشغيل والإدارات المركزية ، إضافة إلى الهيئات المسؤولة عن توظيف المكفوفين في مختلف القطاعات وكذا الأشخاص المعنيين بالقضية من مسيرين وأرباب عمل عموميين وخواص.

1-5 أهداف البحث:

إن الهدف الرئيسي المتوخى من البحث هو الوقوف على واقع الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف من خلال التصورات الاجتماعية لهذه الفئة وكذا أصحاب القرار، وتتفرع عن هذا الهدف أهداف ثانوية أهمها:

أ. إبراز نوع العقبات والصعوبات التي تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني لهذه الشريحة من المجتمع حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين وأصحاب القرار.

ب. الوقوف على الفروق في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين المكفوفين وأصحاب القرار.

1-6 حدود البحث:

عملا بالتقاليد المتعارف عليها في مجال إعداد البحوث العلمية ارتأينا تعيين الحدود المكانية والزمنية والبشرية لبحثنا وكذا أدواته على النحو التالي:

1-6-1 الحدود المكانية للبحث(الإقليمية):

تشمل دراستنا مجالا جغرافيا واسعا نوعا ما يتمثل في خمس ولايات من الشرق الجزائري هي:

- ولاية أم البواقي.
- ولاية باتنة.
- ولاية خنشلة.
- ولاية قسنطينة.
- ولاية تبسة.

1-6-2 الحدود البشرية:

أخذنا في بحثنا عينة مقصودة ينقسم أفرادها إلى قسمين:

القسم الأول: قوامه 90 فردا مكفوفا من الموظفين المستخدمين في مختلف القطاعات الخدماتية أو الاقتصادية العامة أو الإنتاجية الخاصة، وراعينا في انتقاء أفراده أن يكونوا من المكفوفين بالولادة، وأن تكون بيئة عملهم بيئة أفرادها غالبيتهم من المبصرين.

القسم الثاني: قوامه 80 فردا من أصحاب القرار بمختلف مراتبهم (مسؤولون، مديرون رؤساء مصالح، مسيرون) وفي مختلف القطاعات (القطاع الخدماتي والاقتصادي العام القطاع الخاص ذو الطابع الإنتاجي).

وبالتالي يكون مجموع أفراد عينة الدراسة 170فردا.

1-6-3 الحدود الزمنية:

انطلقت الدراسة بشقيها الاستطلاعي والنهائي في الفترة الممتدة مابين شهر فيفري 2014 إلى شهر نوفمبر 2014.

1-6-4 الحدود اللوجيستية والأدوات:

استخدمنا في بداية العملية استجوابات لبعض أفراد العينة من المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار، وكان بعض هذه الاستجوابات مسجلا بالصوت والصورة، ثم لجأنا في مرحلة لاحقة إلى الأداة الأساسية المعتمدة في هذا النوع من الدراسات وهي الاستمارة.

1-6-5 الحدود الدراسية:

انحصرت دراستنا في حدود الوقوف على واقع إدماج المكفوفين والصعوبات التي تواجه هذه العملية حسب تصورات كل من المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

1-7 الدراسات السابقة:

من خلال هذا العنصر سنحاول استعراض أهم الدراسات التي تناولت بعض متغيرات البحث أو التي تتقاطع معه في بعض النقاط سواء العربية منها أو الغربية وهذا ما استطعنا الحصول عليه من أعمال علمية.

1-7-1 دراسة علي قوادرية (1994).

الموسومة بـ:" التصورات الاجتماعية للإعاقة في الجزائر" وقد جاءت هذه الدراسة باللغة الفرنسية، وطرحت إشكالا أساسيا يدور حول إمكانية الإدماج المهني في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية للجزائر، كما جاءت بتساؤلات حول ماهية الإعاقة والتصورات الاجتماعية لها.

أعطى الباحث إجابات مؤقتة لهذه الإشكالية في شكل فرضية عامة، ملخصها أنه رغم التحولات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية التي تعرفها الجزائر يبقى التكفل ومنه إدماج المعاقين على عاتق الأسرة لاعتبارات أخلاقية ودينية وتقليدية، إلا أن النقلة النوعية التي عرفتها الأسرة الجزائرية في تركيبتها بانتقالها من نظام الأسرة الواسعة المركبة إلى نظام الأسرة النواة جعل من التكفل بهذه الشريحة أمرا منوطا بأطراف فاعلة أخرى كالجمعيات والمؤسسات المختصة والمربين المختصين في مجال العناية بالمعاق، وكذا أصحاب القرار مثل مدراء المؤسسات المختصة بالعناية بفئة المعاقين، هذا دون إغفال دور الأسرة مهما كان نظام بنائها.

قام الباحث بجمع التصورات الاجتماعية للإعاقة في الوسط الجزائري، من خلال تحليل نمط التفكير والذهنيات السائدة والتي تكتسي صبغة تميل إلى الخرافية كما ترتبط بالجانب الديني.

كما اعتمدت هذه الدراسة على أداة أساسية تمثلت في الاستمارة التي تم توزيعها على عينة مختارة من المجتمع القسنطيني على النحو التالي:

آباء المعوقين
- الأسر الريفية التقليدية.
- الأسر الحضرية (النواة).

- المربون المختصون في الإعاقة السمعية.
- المربون المختصون في الإعاقة البصرية.
- المربون المختصون في الإعاقة الذهنية.
- المربون المختصون في الإعاقة الحركية.

} المربون المختصون

- فئة المعوقين. } مختلف الإعاقات.

- أعضاء الجمعيات. } الجمعيات المهتمة بالإعاقة.

- مدراء المؤسسات المختصة.
- الإطارات المقررة.

} أصحاب القرار

وانتهت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن المجتمع الجزائري لا يمكنه إدماج الشخص المعاق بهذه الصفة، لأنه وتاريخيا المجموعات الاجتماعية المتمثلة في الأسرة الممتدة وفكرة العروشية قد تكفلت بالمعاق واحتوته قبل المؤسسات الرسمية، فالأسرة الريفية تتقبله لكنها تفعل ذلك إما من باب الإيمان والاستسلام للقدر أو من باب أنه عقاب إلهي، أو حتى عبء ثقيل أو خطأ وراثي، والأسرة الحضرية بدورها تتقبله لكن كمهمش يجب وضعه بين يدي المؤسسات المختصة للتكفل به.

فيما يتعلق بالنتائج الخاصة بالمعوقين أنفسهم خلصت الدراسة إلى كونهم غير راضين عن وضعهم، لأن المجتمع لا يتقبلهم إلا رغما عنه وكعبء ثقيل يتمنى لو يتخلص منه.

أما عن تصورات الآباء فتمثلت في كونهم متأثرين ومتألمين لوضع أبنائهم وللنعوت التي يسقطها المجتمع عليهم كـ: مسكين، حالة اجتماعية ، ناقص، عاجز، عديم الحظ، عبء اجتماعي، عامل غير منتج.....الخ.

أما الحركة الجمعوية فجاءت نتائجها ممثلة في ثورة ضد التهميش والتمييز اللذان يسيطران على العقلية الجماعية.

بالنسبة للنتائج المتعلقة بأصحاب القرار فقد صبت في نقطة التكفل في الوسط المؤسساتي فقط، وأخذت الطابع الاحترافي البعيد عن الإحساس والشعور المباشر بما يحس به آباء المعوقين.[1]

1-7-2 دراسة محمد زيان (1996).

وسمت هذه الدراسة بـ[2]: "واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين" وهي دراسة ميدانية تمت في المؤسسة العمومية لإدماج المعاقين (E.P.I.H) تناولت واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين، وركزت على جانب التنقل والحراك والتكوين والتأهيل المهني كعقبات تحول دون الإدماج المهني للكفيف.

وأجريت الدراسة على عينة قوامها 56 كفيفا موظفا في المؤسسة المذكورة أعلاه والواقعة بحي باب القنطرة- بمدينة قسنطينة وكانت تهدف إلى كشف معوقات الإدماج المهني للكفيف والمتمثلة في:

- التنقل والحراك وعلاقته بالمردود.
- علاقة التكوين بالتأهيل المهني.

وللإشارة فإن عمال المؤسسة غالبيتهم من ضواحي مدينة قسنطينة، ولم يتلقوا أي تكوين في مجال صناعة وتركيب المكانس والمشابك، وهي الصناعة التي تتخصص فيها هاته المؤسسة.

من خلال هذه الدراسة خرج الباحث بجملة من الملاحظات حول صعوبات إدماج المكفوفين والتي تصنف ضمن قسمين:

الأول: ضم ما تعلق من الصعوبات بجانب الحراك والتنقل في فضاء المؤسسة وعلاقته بالمردودية، وما تعلق بجانب المواظبة، حيث لوحظ وجود غيابات وتأخرات متكررة لدى الموظفين المكفوفين كما لوحظ مغادرتهم مقر العمل قبل نهاية وقت الدوام والتحجج بقلة وسائل النقل لتبرير موقفهم.

أما **القسم الثاني:** من هذه الملاحظات فهو حول علاقة إنجاز العمل ونوعيته بتعلم مهارة صناعة وتركيب المكانس والمشابك.

1 - Ali Kouadria, le Représentation Sociale de l handicapés en Algérie.

2- زيان محمد، واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين، ص.18.

وخلص الباحث نهاية إلى أن عدم توفير وسائل النقل يؤدي إلى ضعف المردودية، ذلك أن قلتها يؤدي إلى التأخر والغياب وكذا المغادرة قبل نهاية الدوام، كما أوضحت الدراسة دور التكوين والرسكلة في التأهيل المهني وتحسين الأداء بالنسبة إلى الكفيف.

1-7-3 دراسة لوكا ريمي Lucas Rémy (2000).

المعنونة بـ: " الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين في الوسط العادي للعمل"(1)

محور هذه الدراسة هو الحياة المهنية للكفيف وما يمثله له منصب الشغل كعامل مهم من عوامل الإدماج الاجتماعي المهني، وجاءت الدراسة بناءا على طلب إحدى الجمعيات:

.« Association Valentin Hauy, en Région de de France »على إثر الصعوبات التي واجهها المكفوفون في هذه المنطقة بعد قبولهم في أوساط العمل.

هذه الدراسة انطلقت من إشكالية أساسية تتعلق بصعوبة توظيف المكفوفين، وركز صاحبها على جرد مختلف العوامل المرتبطة بالكفف، ثم انتقل إلى الوقوف على العقبات التي تواجه المكفوفين الذين هم بصدد البحث عن منصب شغل، خلص الباحث من خلالها إلى حقيقة وجود عوامل غير مشجعة على إدماج المكفوفين من جهة، ومن جهة أخرى سلطت الدراسة الضوء على الصعوبات المتعلقة بثقل أحكام المستخدمين (Les employeurs).

وقد نوه الباحث في ختام هذه الدراسة بأهمية الاستعانة بمختصين في الإعاقة البصرية وتوظيفهم كمرافقين للموظفين المكفوفين، وتكون مهمتهم الأساسية القيام بدور الوساطة بين الكفيف والمستخدم وأوضح أن هذه الخطوة سيكون لها أثر ودور إيجابي في عملية الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين.

1-7-4 دراسة م. مارسيي M. Mercier 1997:

الموسومة ب: " مقاربة التصورات الاجتماعية المتعلقة بتوظيف المعوقين"[1]، حيث تمحورت حول أسباب عدم توظيف المعاقين، وكذا التصورات الاجتماعية لأصحاب العمل بخصوص الأشخاص المعاقين والعمل.

1 -Lucas Rémy, Insertion Professionnelle des Personnes déficientes Visuelles en milieu ordinaire de travail, http://www.69Luc.dis.paris.2000.

وجاءت فرضيات هذه الدراسة على النحو التالي:

- سبب عدم توظيف المعاقين ليس فقط عائقا اقتصاديا.
- التصورات الاجتماعية لأصحاب العمل بخصوص العمل والأشخاص المعاقين هي بمثابة معوقات لتوظيف هؤلاء.

وقد استعمل الباحث ورفقاؤه وسيلتين لجمع البيانات والتصورات الاجتماعية هما: الاستمارة، واللقاءات الجماعية Focus groupe.

وخلصت الدراسة التي أجريت بمنطقة wallone بفرنسا، بأن سبب رفض توظيف المعاقين لا يرجع إلى أسباب اقتصادية، بل إلى الأحكام والمعتقدات حول المعاق، من قبيل أنه شخص معقد/ لا يقوى على العمل/ شخص مخيف للزبائن/ شخص مجنون/ شخص بكرسي متحرك أو عصا بيضاء/ يتقبل بصعوبة من طرف العمال/ لا يقدر على تعدد المهام/ توظيفه يكلف الشركة أموالا كبيرة لتهيئة فضاء عمل له/ يتخوف أصحاب العمل من حوادث العمل التي يسببها المعاق/ الإعاقة تؤدي إلى إعاقة كافة ميادين العمل/ الإعاقة تساوي النقص في المردودية/ وجود معاق بالشركة أو في مناصب الاستقبال يقلل من شأنها في نظر المتعاملين والزبائن.

حيث جاءت استجابات أفراد العينة من أصحاب العمل في مجملها في شكل تصورات سلبية بخصوص توظيف المعاقين.

واستخلص الباحث من هذه الدراسة أن غياب ثقافة الإعاقة، وآثار التنشئة الاجتماعية وغياب دور الإعلام هي عوامل كان لها أثر كبير في بناء تصورات سلبية وخاطئة تجاه المعاقين، وكذا عدم إدماجهم مهنيا.

1-7-5 دراسة سالم محمد رديسان الشراري 2002:

الموسومة بـ: " الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المكفوفين"[2]، والتي أجريت على عينة من طلبة معهد النور بالرياض/ السعودية، حيث جاءت الدراسة لكشف النقاب عن طابوهات

1 - M. Mercier et outres, approche des R.S .relatives à l émploi des handicapés , pdf, www. Fundp.ac.be/PDF/Décembre 1987.

2- سالم محمد رديسان الشراري، الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المكفوفين" دراسة ميدانية، الرياض/ السعودية، 2002، www. Arabtexts. com/ ?p=571

المجتمع السعودي المحافظ، والتي تقف كحجر عثرة في وجه المعاقين عموما والمكفوفين على وجه الخصوص، مشكلة صعوبات اجتماعية تواجه فئة المكفوفين.

حيث أجرى الباحث دراسته بالعديد من المقابلات مع عينة من طلبة معهد النور، بغية رصد هذه الصعوبات الاجتماعية التي تواجه هذه الفئة، منطلقا من فرضية أن هناك صعوبات اجتماعية تعترض الكفيف في حياته.

وتمخض عن هذه الدراسة ظهور صعوبات اجتماعية تواجه المكفوفين بدرجات متفاوتة على النحو التالي:

أ. نظرة الاحتقار و/ أو الشفقة.
ب. عدم الثقة في قدرات الكفيف.
ج. صعوبات اختيار الشريك للزواج.
د. فضاءات قضاء الحاجة.
هـ. نقص كبير في توفير التجهيزات الخاصة بالمكفوفين.
و. غياب فضاءات التسلية والترفيه المكيفة.
ز. مشكلات التنقل.
ح. عدم تكييف العمارات، الإدارات، و المؤسسات.
ط. صعوبة الحصول على مهنة.
ي. عدم تدعيم الدولة لأسرة الكفيف بالوسائل والمال.

1-7-6 دراسة أحمد مسعودان 2006:

الموسومة بـ: " المعوقون وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر"[1]، حيث انطلق الباحث من فرضية أن توفر خدمات الرعاية للأشخاص المعوقين بالمركز ميدان الدراسة يسهم في تحقيق سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر، والتي انبثقت عنها ثلاث فرضيات فرعية هي:

- توفر خدمات الرعاية للأشخاص المعوقين بالمركز.
- خدمات الرعاية تؤدي إلى إشباع حاجات المعوقين.

1- أحمد مسعودان، المعوقون وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة 2006.

- خدمات الرعاية تسهم في تحقيق أهداف سياسة إدماج المعوقين اجتماعيا في الجزائر.

وذلك من خلال مؤشرات الرعاية والإشباع الصحية والطبية والنفسية والاجتماعية والتكوينية والمهنية، وكذا مؤشرات تحقيق الاستقلالية الذاتية، والتكيف الذاتي والنفسي والاجتماعي للمعاق.

حيث خلصت الدراسة إلى توفر خدمات الرعاية للأشخاص المعوقين بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعوقين بخميستي/ تيبازة، الشيء الذي يؤدي إلى إشباع حاجاتهم ويسهم في تحقيق أهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر.

1-7-7 حوصلة حول الدراسات السابقة.

- دراسة علي قوادرية (1994) أرجعت عوائق إدماج الكفيف إلى الذهنيات ونمط التفكير السائد حوله وربط وضعه بالجانب الديني أو الخرافي، وأوضحت أن عملية إدماج الكفيف والتكفل به تقع على عاتق ذوي القرابة معه وبالتالي هي دراسة لا تطرح فكرة الإدماج كعملية تقع في جانب مؤسساتي منظم ومقنن وبالتالي لا تبين المشاكل التي تعترض هذه العملية، بل هي تطرح موضوع الإعاقة والمعاق في إطار التصورات الاجتماعية السائدة (مهمش، مسكين، حالة اجتماعية، عامل غير منتج، عبء اجتماعي، عديم الحظ.....).

بالتالي يمكن القول أن هذه الدراسة ركزت على الأسباب التي تحول دون الإدماج الاجتماعي والمهني للكفيف بناءا على التصورات الاجتماعية لأفراد عينتها.

- دراسة محمد زيان(1996) سلطت الضوء على علاقة عامل التنقل والحراك بالمردود وكذا علاقة التكوين بالتأهيل المهني وتطوير المهارات (في الدراسة والمهارات اليدوية على وجه الخصوص) وأثر هذين العاملين في الإدماج المهني للكفيف فتكون هذه الدراسة قد ركزت على عائقين من عوائق إدماج المكفوفين.
- دراسة لوكاريمي (2000) ركزت بدورها على صعوبات توظيف المكفوفين وبينت أن ثقل أحكام المسؤولين (Les employeurs) والوساطة (La médiation) وغياب المرافق(L accompagnement) هي من أهم الصعوبات التي يواجهونها.

- أما دراسة م. مارسيي (1997) فقد سلطت الضوء على أسباب عدم توظيف المعوقين من خلال التصورات الاجتماعية لأصحاب العمل، والتي كانت في مجملها سلبية، الشيء الذي يترتب عنه عدم إدماجهم مهنيا، ورغم أن هذه الدراسة شملت مختلف الإعاقات، إلا أنها تخدمنا في الشق المتعلق بنظرة أصحاب القرار لعملية الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين.
- دراسة سالم محمد رديسان الشراري (2002) أحصت الصعوبات الاجتماعية التي تواجه الكفيف، حسب نسبة تواترها لدى أفراد عينة الدراسة، ورغم أنها ركزت على الجانب الاجتماعي إلا أنها قد تفيدنا في بحثنا المعنون بـ: " صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار".
- في حين أن دراسة أحمد مسعودان (2006)، جاءت لإبراز مساهمة توفر خدمات الرعاية للمعاقين في تحقيق إدماجهم الاجتماعي بالجزائر، نشير فقط أنه لا يمكن تعميم نتائجها لأنها شملت فئة من المتكونين في نطاق ضيق جدا (مركز التكوين المهني للمعوقين بدنيا خميستي/ تيبازة)، في حين أن عنوان البحث يشير إلى الإدماج الاجتماعي بالجزائر ككل، أما ما يمكن أن نستفيد منه ونستقيه من هذه الدراسة هي كون توفر خدمات الرعاية للمعوقين يؤدي إلى إشباع حاجاتهم ويسهم في تحقيق إدماجهم.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: التصورات الاجتماعية.

- **تمهيد.**

2-1 تاريخ مفهوم التصورات الاجتماعية وتصنيفها.

2-2 مفهوم التصورات.

2-3 أبعاد التصور.

2-4 تركيبة التصور.

2-5 وظائف التصور.

2-6 أنواع التصور.

2-7 مميزات التصورات الاجتماعية.

2-8 بناء التصور الاجتماعي.

2-9 تنظيم التصورات الاجتماعية.

2-10 طرق جمع التصورات الاجتماعية.

2-11 التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار اتجاه الإعاقة وتوظيف المعاقين.

2-12 التصورات الاجتماعية للحياة المهنية.

2-13 تصورات المكفوفين للإدماج الاجتماعي المهني.

2-14 تصور الإعاقة عبر التاريخ وفي الجزائر.

- الخلاصة.

الفصل الثاني: التصورات الاجتماعية.

تمهيد:

يعتبر التصور الاجتماعي من المصطلحات المتداولة حديثا في حقل العلوم الإنسانية، لاسيما في الجانب النفسي والاجتماعي والسياسي والتربوي والاقتصادي، كما يعتبر من أكثر المصطلحات تعقيدا نظرا لما يشوبه من غموض وتداخل مع بعض المفاهيم القريبة منه.

ولما كان هذا المصطلح معتمدا في بحثنا كأسلوب علمي للكشف عن بعض جوانب الظاهرة موضوع الدراسة، فإنه من واجبنا تنوير المتصفح لهذا البحث وإطلاعه على مفهوم التصورات الاجتماعية ، ثم عرض مميزاتها وتركيبتها وأبعادها ووظيفتها وأنواعها وكذا كيفية بنائها ونظرياتها، مع الإشارة إلى كيفية جمع محتواها، وبيان مدى تداخلها مع بعض المفاهيم ورصد اختلافها عنها، وأخيرا تحديد علاقتها بالمكفوفين الموظفين.

وهذا مجمل ما سيعرض من خلال محتويات هذا الفصل.

الفصل الثاني: التصورات الاجتماعية.

2-1 تاريخ مفهوم التصورات الاجتماعية وتصنيفها.

يعتبر إميل دور كايم (1858- 1917) أول من أثار مفهوم التصورات الاجتماعية والتي أسماها بالتصورات الجماعية R. collectives، من خلال دراسته للأديان والأساطير وحسب رأيه فإن أول أنظمة التصورات التي أوجدها الإنسان حول العالم وحول نفسه منبعها ديني.

كما يعتبر أول من استعمل وعرف مفهوم التصور حين قارن بين التصورات الفردية والجماعية، وذلك من خلال مقاله الشهير في مجلة " الميتافيزيقيا والأخلاق " سنة 1898 حيث اعتبر فيه أن التصورات الجماعية موضوع مستقل للدراسة، وأكد على خصوصية التفكير الفردي وتميزه، وأكد أنه لا يمكن اختصار التصورات الجماعية في عملية فيزيائية أو كيميائية يقوم بها المخ إذ هي نتاج البيئة المحيطة بالفرد.

وظل مفهوم التصورات الجماعية عاما يشير إلى الأساطير والطقوس وأنواع التفكير التي تميز مجتمعا ما، ونظرا لعموميته وتضمنه لكل أشكال التفكير الاجتماعي لم يعد من الممكن تمييز التصورات عن الذهنيات والإيديولوجيات، فأصبح هذا المفهوم ظاهرة ولكنها غير إجرائية.[1]

وبعد فترة من التغييب عاد مفهوم التصور الاجتماعي للوجود كأحد مباحث علم النفس الاجتماعي، وتعود الأسباب الرئيسة وراء هذا التغييب إلى هيمنة المدرسة السلوكية على أبحاث علم النفس لمدة طويلة.[2] لم يكن خلالها علم النفس يعنى إلا بالسلوكيات الظاهرة والقابلة للملاحظة والقياس كالسلوكيات اللفظية والحركية، أما الاستجابات الكامنة الضمنية وكل الأنشطة المعرفية فلم يعرها أي اهتمام.

ومن بين المواضيع التي درست خلال تلك الحقبة مفهوما " الاتجاه والرأي "، فهذان المفهومان يتصلان بمفهوم التصور الاجتماعي ولكنهما يختلفان عنه، فالرأي يمثل استجابة

1 - Ferréol Gilles , Dictionnaire de Sociologie , 2 éme , édition ,Armand colin , paris , 1995, p242, 249.
2 -Jodelet Denise, les représentations sociales , Presses universitaires de France , 3 éme , édition , Avril , 1993 , p38.

ظاهرة قابلة للملاحظة والقياس، أما الاتجاه فيستمد أصوله من علم النفس العام، وقد استعمل في البداية للتأكد من وجود علاقات بين المثيرات والاستجابات وذلك في حساب زمن رد الفعل، أما مفهوم التصور فهو أكثر تعقيدا وذلك بسبب طبيعته الكامنة، فهو عملية بناء للواقع يؤثر في آن واحد على المثير والاستجابة فيعدل الأول ويوجه الثاني.[1]

كما أشار " موسكوفيتشي" إلى أن التصورات تتحدد في آن واحد بالمثير والاستجابة وأنه " لا توجد قطيعة بين العالم الخارجي والعالم الداخلي للفرد أو الجماعة".[2]

كما يعود تأخر تطور مفهوم التصور الاجتماعي إلى سيطرة النموذج الماركسي، هذا الأخير يؤمن بأن إنتاج الأفكار للتصورات يرتبط بالنشاط المادي للناس، كما يؤمن بأن مفهوم آليات التدرج والمراتب ما بين أدنى وأعلى البنيات يعطي الشرعية الكاملة لدراسة هذا النمط، بحيث أن التصورات هي لغة الحياة الواقعية.

ومع التطور الذي عرفه كل من علم النفس المعرفي وعلم الاجتماع المعرفي، بدأ هذا المفهوم يجد مكانا له في علم الاجتماع والأنثربولوجيا والتاريخ وعلم النفس الاجتماعي، وهذا التطور النوعي لمفهوم التصور الاجتماعي تحقق على يد " موسكوفيتشي " في ميدان علم النفس الاجتماعي، والذي قام بدراسة تطور الجماعات المختلفة بالتحليل النفسي، ونشرت نتائج دراسته في كتابه " التحليل النفسي صورته وجمهوره" (La psychanalyse son image et son publique) سنة1961 م.

لقد أراد " موسكوفيتشي" من خلال دراسته الرائدة أن يفهم كيفية انتشار نظرية علمية بين الجمهور، وأن يعرف التغييرات التي تطرأ عليها بعد مرور نصف قرن من الزمن، مع الإشارة أنه لا يوجد تصور واحد للتحليل النفسي بل تصورات عديدة، وهي تختلف في محتواها ومستوى بنائها وتوجهها نحو التحليل النفسي، كما تختلف حسب الانتماء الاجتماعي.[3]

1 - Herzlich Claudine, la représentation sociale, in Moscovici serge , introduction a la psychologie sociale , tome la rousse , paris , 1972 , p303, 304.
2 - -Jodelet Denise, les représentations sociales , p39.
3 - Ferréol gilles , dictionnaire de sociologie, p 39.

ثم جاء بعده علماء وباحثون كثيرون أمثال: Bourdieu, J.C. abric,Kaes , Denise, jodelet , Herzlich، وغيرهم ممن بحثوا في هذا المفهوم المعقد.

أما تصنيفها فيرجع إلى الكلمات المفتاحية المحكمة والمستقاة من مختلف التعاريف المعطاة لهذا المفهوم ومن أهمها:

- الشخص (Sujet)
- الموضوع (Objet)
- الصورة (Image)
- الشكل (Figure)
- الرمز (Symbole)
- الإشارة (Signe)
- إدراك (Perception)
- نشاط (Action)

حيث أن **الشخص** يمكن أن يكون فردا أو جماعة، أما **الموضوع** فيمكنه أن يكون شخصا أو شيئا أو حدثا ماديا أو نفسيا أو اجتماعيا أو ظاهرة طبيعية أو فكرة أو نظرية أو واقع أو خيال أو أسطورة، أما **الإدراك** فهو راجع إلى الحواس وكذا العقل، في حين أن **النشاط** فهو تبني الموضوع المدرك من طرف الشخص، أما **الصورة، الرمز، الشكل** و**الإشارة** فهي تصورات للموضوع المدرك وترجمة له.[1]

1- -Jodelet Denise, les représentations sociales , p37.

2-2 مفهوم التصورات:

مصطلح التصور يشوبه الكثير من الغموض كونه مرتبطا بمفاهيم أخرى كالاتجاه والاعتقاد والرأي والإدراك والتخيل، ولإزالة اللبس والغموض عنه نعتمد على مجموعة من التعاريف التي قدمها الباحثون في هذا المجال:

2-2-1 التصور حسب قاموس نورير سبلا مي.

" التصور هو جعل الشيء حاضرا في الذهن وليس مجرد إرجاع صور بسيطة للواقع وإنما هو بناء لنشاط ذهني؛ إذن فالتصور ليس مجرد استرجاع صور مطابقة للواقع وإنما هو إعادة بناء وتشكيل ذهني لعناصر المحيط."[1]

2-2-2 مفهوم التصور عند " دور كايم " Durkheim.

يعرفه على أنه: " التصور يتكون من مجموعة ظواهر اجتماعية ونفسية تؤثر في الفرد."[2]

ف"دور كايم" من خلال هذا التعريف قد أعطى الأولوية لما هو اجتماعي على ما هو فردي، بمعنى آخر يرى أن التصورات الجماعية تختلف عن التصورات الفردية، وهنا نلاحظ أن " دور كايم " قد أشار إلى الضمير الجمعي وليس الفردي، وهو ما يجعلنا نستنتج أن التصورات مشتركة بين أفراد المجتمع.

وقد ذهب إلى القول بأن أولى أساليب التصور التي قام بها الإنسان حول نفسه وحول عالمه المحيط به في الأصل دينية كما سبق التوضيح، وللتذكير فإن دور كايم هو أول من وضع أسس التفكير والتدبر في مفهوم التصور الجماعي Le concept de la représentation collective .

1 -N .Sillamy , Dictionnaire de psychologie , édition bordas , paris , 1980 , p590.
2 - Moscovici serge, La psychanalyse son image et son public , Ed ; puf, paris ,1976 , p40.

2-2-3 مفهوم التصور حسب " سيرج موسكو فيشي" Moscovici serge.

يرى " سيرج موسكو فيشي" أن : " التصور هو إعادة إظهار الشيء للوجود مرة ثانية رغم غيابه في المجال المادي، وهذا ما يجعل منه عملية تجريدية محضة إلى جانب كونه عملية إدراكية فكرية."[1]

كما يرى أن التصور عبارة عن العلاقة بين المفاهيم والمدركات، أي بين ما هو محسوس وما هو مجرد، ويتم عندما يتلقى الفرد مثيرا خارجيا (فكرة، معلومة، حادثة،....) وهذه المعالجة تختلف من فرد إلى آخر، حسب عوامل ذاتية تتعلق بالشخصية مثل: المهنة، التكوين، وعوامل غير ذاتية مثل: العائلة والمجتمع، ونتيجة للتفاعل بين هذه العوامل يتكون التصور.[2]

وفي هذا نجد إشارة إلى إدخال المقاربة المعرفية والنفسية بالدرجة الأولى على حساب المقاربة السوسيولوجية، وحسب اعتقادنا هذه المقاربة غير كافية للإحاطة بجوانب موضوع التصور الاجتماعي، ولذلك نقدم تعريفا آخر هو من منظورنا أكثر وضوحا وشمولية من سابقيه.

2-2-4 مفهوم التصور حسب " ر. كايس " R .Kaes .

بالنسبة إلى " كايس " التصور هو " نتاج نشاط بناء عقلي للواقع عن طريق الجهاز النفسي، انطلاقا من المعلومات التي يتلقاها الفرد من حواسه، وكذا من تلك التي جمعها أثناء تاريخه الشخصي، والتي تظل محفوظة في ذاكرته، مضافا إليها تلك المعلومات والخبرات التي يتحصل عليها من خلال إقامة علاقات مع الآخرين سواء كانوا أفرادا أو جماعات، وكل هذه المعلومات تدخل في إطار معرفي شامل ومنسجم بدرجات متفاوتة يسمح للإنسان بأن يفهم الكون ويؤثر عليه و يتأقلم معه أو يهرب منه."[3]

1 - Idem, p40.
2 - Idem, p45.
3 -R .Kaes , image de la culture chez la ouvriers , T4 traité des sciences pédagogiques , T6 paris 1968, p334.

ويعتبر تعريف" كايس " هذا هو أكثر التعاريف شمولية ووضوحا ذلك لأن صاحبه قد أبرز فيه عدة عناصر أساسية لبناء التصور الاجتماعي، كالنشاط، البناء، المعلومات الناتجة عن الخبرات الشخصية ووسائل الإعلام، فدون معلومات كافية لا نستطيع تكوين موقف.

2-3 أبعاد التصور.

حسب Kaes " التصور هو الكيفية التي يصنع بها الشخص موضوعا ذا دلالة نفسية اجتماعية وثقافية "[1] ، وهذا يدل على أن الفرد لا يبني تصورته من العدم، بل يتم ذلك بالرجوع إلى ما اكتسبه من رصيد معرفي عن مجتمعه الذي نشأ فيه؛ فالفرد يبني تصوره من الواقع وانطلاقا من الخبرات والمعلومات التي تحصل عليها عن طريق الحواس، والتي تظل راسخة في ذهنه وتؤهله للتكيف والتفاعل مع الآخرين، ويحدد Kaes ثلاثة أبعاد للتصور في سياقها النفسي و الاجتماعي والثقافي، والتي تظهر وتتطور فيه وهي:

2-3-1 البعد الأول:

التصور هو عملية بناء للواقع من طرف الفرد، وهو نشاط نفسي باعتباره يقوم على عدد كبير من الإدراكات المتكررة في بناء جملة من المعلومات موضوعها الواقع.

2-3-2 البعد الثاني:

حسب Kaes البعد الثاني يتمثل في كونه نتاجا ثقافيا، ويعتبر تاريخيا ظاهرا معبرا عنه اجتماعيا، بمعنى أن التصورات كمنتوج ثقافي ظاهر تاريخيا هي تسجل دائما في سياق تاريخي تابع للوضعية الواقعية، والمتميزة أساسا بطبيعة المشروع السياسي الاجتماعي وتطور العلاقات الاجتماعية والإيديولوجية لمختلف الطبقات المكونة للمجتمع، وكل هذا في إطار زمني محدد.

أما من ناحية كونها نتاجا ثقافيا معبرا عنه اجتماعيا فهي توحي أن كل فرد يتفاعل مع الواقع انطلاقا من طبقته الاجتماعية ومكانته وطبيعة النشاطات التي يقوم بها، حيث أن

1 - Idem , p118.

كل فئة تتبنى جملة من المعتقدات والطقوس والقيم التي تعبر عن انتماء صاحبها لها، وهذا ما يسمى ب:" الإطار المرجعي " لكل فئة (La cadre référentiel).

2-3-3 البعد الثالث:

ويتمثل في البعد الاجتماعي، حيث أن التصور يسجل داخل نسيج معقد من العلاقات والتفاعلات التي تربط الفرد بمجتمعه، الشيء الذي يجعل التصور أمرا مستحيلا دون وجود العلاقات الاجتماعية التي تحقق له الارتياح النفسي.[1]

2-4 تركيبة التصور.

يجد الباحث صعوبة كبيرة عند محاولة إعطاء تعريف دقيق للعناصر المكونة للبناءات المعرفية للتصور، ف: Moscovici يشير إلى أنها " عالم من الآراء "، و Kaes يذهب إلى كونها " مجموعة من المعتقدات "، إلا أن هناك إجماعا حول مقاربة Moscovici كأساس معتمد لتحليل محتوى التصور، الذي يرى أنه مركب من ثلاثة أبعاد أساسية وهي: المعلومات، الموقف، حقل التصور.[2]

2-4-1 المعلومات:

وهي مجموعة من المعارف المكتسبة حول موضوع معين، والتي يكتسبها الفرد من محيطه الاجتماعي عن طريق تجارب شخصية، أو وسائل الإعلام أو عن طريق الاحتكاك بالآخرين.

والمعلومات هي إحدى العناصر الأساسية للتصور، حيث أن الفرد يكوّن واقعه اعتمادا على كم ونوع المعلومات المكتسبة والطريقة التي اتبعها في تنظيمها.

2-4-2 الموقف:

وهو الجانب المعياري للتصور، حيث يعبر عنه من خلال استجابة انفعالية وعاطفية اتجاه الموضوع، بمعنى أن الفرد لا يلتقط المعلومات إلا بعد أن يتخذ موقفا منها فهو يتفاعل

1 - Idem.p118.
2 - Serge Moscovici, La psychanalyse son image et son public , p69.

ويندمج مع واقعه انطلاقا من مجموع القيم والأفكار التي تم جمعها، مما يمكنه من اتخاذ موقف منها سواء بالقبول أو بالرفض، بمعنى أن الاستجابة للموضوع قد تكون ذات اتجاه سلبي أو إيجابي.

2-4-3 حقل التصور.

يتمثل في إدخال المعلومات التي بحوزة الفرد وترجمتها، بعبارة أخرى حقل التصور يعبر عن الواقع النفسي المعقد الذي يظهر ككل موحد ومميز من خلال درجة التجريد في بناء التصور وتنظيمه.

وقد عبر عن ذلك Moscovici بقوله: " بمجموعة من الآراء المنظمة."[1]، أي أن الأفواج الاجتماعية ترتب وتنظم عناصر المحتوى بطرائق مختلفة حسب معايير كل منها.

2-5 وظائف التصور.[2]

حتى تقوم التصورات الاجتماعية بلعب دور أساسي في ديناميكية العلاقات الاجتماعية، لابد أن تستجيب لأربعة وظائف أساسية هي:

2-5-1 وظائف معرفية Fonctions de Savoir:

تسمح التصورات الاجتماعية بفهم وشرح الواقع وتفسيره، فهي تمكن الأشخاص من اكتساب معارف وإدماجها في إطار مفهوم ومنسجم مع نشاطهم المعرفي والقيم المشتركة التي يؤمنون بها، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فهي تسهل الاتصال الاجتماعي وتحدد الإطار المرجعي المشترك الذي يسمح بالتبادل الاجتماعي.

2-5-2 وظائف الهوية Fonctions Identitaires :

تقوم التصورات بتحديد الهوية الاجتماعية للفرد كما تسمح بالحفاظ على خصوصية الجماعات، وتساعد الأفراد على التمركز داخل الحقل الاجتماعي، الأمر الذي يسهم

1- Idem, p 118.
2 -Abric J.C , pratiques sociales et représentations , Ed , puf , paris, 1994, p15.16.

في تكوين الهوية الاجتماعية والشخصية المنسجمة مع النظم والمعايير والقيم المحددة اجتماعيا وتاريخيا من طرف المحيط الذي ينتمي إليه الفرد.

2-5-3 وظائف توجيهية:Fonctions d orientations .

حيث توجه التصورات سلوكات وممارسات الفرد، وتنتج عن ثلاثة عوامل أساسية هي:

- التصور يتدخل في التعريف بالغاية المنبثقة من الوضعية وبهذه الكيفية تتحدد نوع العلاقة الملائمة للموضوع.
- تنتج التصورات نوعا من التنبؤ والتوقع فهي تؤثر إذن على الواقع، أي غربلة المعلومات وتفسيرها وجعل الواقع منسجما معها.

-التصور الاجتماعي يعكس طبيعة القواعد والروابط الاجتماعية، أي أنه يصف السلوكات والممارسات المفروضة، كما يحدد ما هو جائز ومسموح به وما هو ممنوع ومرفوض داخل السياق الاجتماعي.

2-5-4 وظائف تبريرية Fonctions justificatrice.

يعمل التصور على تفسير وتبرير المواقف والسلوكات، فالتصورات الاجتماعية كما تتدخل قبل كل عمل كذلك تتدخل بعد أي عمل، وذلك حتى تبرر المواقف المختلفة في الأوضاع المختلفة واتجاه أي شخص كان، فهي من تشرح السلوك وتفسره وتبرره.[1]

2-6 أنواع التصور.

هناك ثلاثة أنواع للتصور وهي:

2-6-1 التصور الذاتي:

وهو التصور الخاص بالفرد لذاته، فإذا كان التصور وظيفة مهمة في الاتصال مع الآخر فإن له وظيفة أخرى لا تقل أهمية وتتمثل في الاتصال مع النفس، حيث أن الفرد

1 - Idem, p 17.18.

بحاجة لإعطاء صورة لذاته، والتصور الذاتي هو عملية فردية وشخصية لكنه يتأثر بالعوامل الاجتماعية المحيطة بالفرد.

2-6-2 تصور الغير:

وهو تصور ذو مستويين، أحدهما داخلي يتمثل في الأنا، والآخر ذو مستوى خارجي موضوعي يأخذ أشكال مختلفة تتمثل في ماذا ومن نتصور؟ شخص ما، جماعة ما، موضوع ما، وعلى الفرد في عملية تصوره هنا تجريد ذاته عن الموضوع.[1]

2-6-3 التصور الاجتماعي:

التصور الاجتماعي لا يمكن حصره فقط في الفرد الذي هو أساس الجماعة فهو يتجاوز هذا المدى الضيق، إذ أنه يمثل أحد العناصر المهمة التي بواسطتها تثبت أهمية الجماعة بالنسبة إلى الفرد.

ويتطور التصور الاجتماعي ويؤثر على التصور الفردي، أي أن التصورات الاجتماعية هي إحدى الوسائل التي من خلالها تتأكد سيطرة المجتمع على الفرد، وهنا يبرز أثر التفكير الجماعي على التفكير الفردي على حد تعبير Durkheim .[2]

والذي يرى أيضا أن: " التصور الاجتماعي يشكل عددا من الظواهر النفسية، وهي تشمل حتى ما نطلق عليه اسم الإيديولوجيا والأساطير، وهي لا تفصل من حيث التمييز بين ما هو ذو مظهر فردي وما هو ذو مظهر جماعي".[3]

ووضع هذا المصطلح في طي النسيان إلى أن أعيد إحياءه من طرف Moscovici (1961)، حيث يرى أن: " التصورات الاجتماعية تكاد تكون أشياء ملموسة، فهي منتشرة في كل مكان نلتقي بها، وتتجسد دون انقطاع خلال الكلام والحركات واللقاءات في عالمنا اليومي."[4]

1 - Abric J.C , image de tache, image de partenaire et coopération de jeux , in cacher de psychologie ,1983 , p71.
2- أحمد أوزي، الطفل والمجتمع، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ط02، 1988، ص70.
3- المرجع نفسه، ص70.
4- المرجع السابق،ص70.

2-7 مميزات التصورات الاجتماعية.

تلخص الباحثة Denise Jodelet [1]مميزات التصورات الاجتماعية في خمس مميزات أساسية هي:

2-7-1 هي دائما تصور لموضوع: (Représentation d'un Objet)

بمعنى أنه لا يوجد تصور دون موضوع، ورغم الطبيعة المتنوعة له (فهو إما أن يكون تجريديا أو أن يكون مشخصا) إلا أنه ضروري، وللإشارة فإنه هناك تفاعلا بين الموضوع والفاعل بحيث أن كل واحد منهما يؤثر في الآخر.

2-7-2 هي ميزة تمثيلية:(Caractère Imaginant et figurative).

بمعنى أن كل صورة يقابلها معنى وكل معنى تقابله صورة، كما أن بنية كل تصور هي ذات وجهين، وجه تمثيلي، وآخر رمزي.[2]

2-7-3 هي ميزة رمزية ذات دلالة:(Caractère Symbolique et signifiant)

بمعنى أنه يقابل كل صورة معنى ودلالة.

2-7-4 هي ميزة بنائية: (Caractère Constructif).

بمعنى أن الفرد عندما يستخدم موضوعا خارجيا يقوم بربطه بمواضيع أخرى متواجدة من قبل في دائرته الفكرية، حيث يجرده من بعض الصفات ويضيف إليه أخرى، الأمر الذي يجعل التصور مختلفا عن العمليات النفسية الأخرى بواسطة التركيب والبناء الذهني.

2-7-5 هي تتميز بالاستقلالية والإبداع: (Caractère autonome et créatif).

حيث أنها ليست إنتاجا بسيطا بل هي ترتيب يستلزم جزءا مستقلا للإبداع الفردي

1 - Denise jodelet , Représentations sociales , phénomène concept et théorie in psychologie sociale , Ed : puf fondamental, p364,365.
2 - Idem, p363.

والجماعي، فنحن نستعين بعناصر وصفية ورمزية نستقيها من محيطنا الذي نعيش فيه للتعبير باستقلالية عن الواقع.[1]

2-7-6 الميزة الاجتماعية: (Caractère Social).

ميزة أخرى تفرض نفسها لما لها من أهمية، فعندما نضع أنفسنا في عتبة الصفر من المستوى الاجتماعي لتحليل فعل الذات التي تتصور أو تصور الموضوع، هذه العملية تحتوي دائما شيئا من ما هو اجتماعي، حيث أن الفئات التي تبنيها وتعبر عنها مأخوذة من العمق الثقافي المشترك الذي يحمل دلالات لغوية.[2]

2-8 بناء التصور الاجتماعي: (Construction une Représentation Social).

حدد " موسكوفيتشي " عمليتين لبناء التصور الاجتماعي، وهاتين العمليتين هما : التوضيع (Objectivation)، والإرساء (L encrage).[3]

2-8-1 عملية التوضيع: (Objectivation).

هي عملية معقدة جدا، فالتوضيع هو سيرورة تنظيم المعارف المحتوية على موضوع التصور، ويتعلق الأمر بميكانيزم يتم من خلاله الانتقال من العناصر النظرية المجردة إلى صور واقعية.[4]

ومن هذا نستنتج بأن التوضيع هو عملية بنائية لموضوع التصور، حيث باستقرار النواة التشكيلية وتجسيمها، وبالتحديد الفضائي لعناصرها نكون قد هيأنا الأرضية للعملية الثانية وهي الإرساء.[5]

2-8-2 عملية الإرساء: (L'encrage).

1 -Idem, p364.
2 - Idem ,p365.
3 -idem , p367.
4 - S . Moscovici , psychologie Sociale , p367.
5-idem, p371.

هي ترسيخ اجتماعي للتصور وموضوعه ، أي إدراج معرفي للموضوع الممثل داخل الجهاز الفكري الموجود مسبقا، وهنا يتعلق الأمر بالتوضيع الذي يقوم بالبناء الشكلي للمعرفة، في حين يعمل الإرساء على التحقق الاجتماعي لهذه المعرفة، أي إدماج التصور في شبكة معاني.[1]

وخلاصة القول أن التوضيع يجعلنا قادرين على وصف عملية تكوين التصور، في حين أن الإرساء يعبر عن الكيفية التي يمارس بها التصور في حياتنا اليومية.

2-9 تنظيم التصورات الاجتماعية:

عند تناول موضوع التصورات الاجتماعية يجدر بنا الحديث عن نظرية النواة المركزية Théorie de Noyau Central لصاحبها Jean Claude Abric، الذي يرى أن التصور هو" مجموعة منظمة حول نواة مركزية تشتمل على عنصر أو عدة عناصر وهي التي تعطيه معناه."[2]

فما هي النواة المركزية؟ وما هي وظائفها؟.

2-9-1 النواة المركزية.

كل تصور منظم حول نواة مركزية تشكل العنصر الأساسي له، فهي التي تحدد معناه وتنظمه، ولها وظيفتان هما:

- الوظيفة المولدة: Fonction Génératrice .

أين تكون النواة المركزية العنصر الأساسي الذي من خلاله ينشأ أو يتحول معنى العناصر الأخرى التي يتألف منها التصور.

- الوظيفة المنظمة: Fonction organisatrice .

1 -idem, p371.
2 - Abric J.C , pratiques sociales et représentations , p19.

حيث أنها تحدد طبيعة الروابط التي تضم فيما بينها عناصر التصور، بمعنى أنها تعتبر العنصر الموحد والمثبت للتصور، كما تعتبر العنصر الأكثر استقرارا ومقاومة ضمن بنيته وأي تغيير فيها يترتب عنه التغيير الكامل في هذه البنية.[1]

2-9-2 العناصر المحيطة بالنواة المركزية: (Les éléments Périphériques).

تنتظم حول النواة المركزية عناصر محيطة تكون في علاقة مباشرة معها، حيث أن وجود وقيمة هذه العناصر يحدد من طرف النواة المركزية، التي تقوم إضافة إلى ذلك بتزويد العناصر المحيطة بالمعلومات حول موضوع التصور ومحيطه وما يتضمنه من قوانين ومعتقدات اجتماعية، وللإشارة فإن العناصر المحيطة تختص بالفرد والظروف التي عاشها وتتميز بأنها أكثر مرونة من النظام المركزي، فهي في حركية دائمة وتسمح بالتكيف مع كل عناصر المحيط، وتغيرها لا يعني بالضرورة حدوث تغيير في النواة المركزية.[2]

وتقوم العناصر المحيطة بثلاثة وظائف هي:

- وظيفة التحقيق: (Fonction de Concrétisation).

تقوم العناصر المحيطة بدمج عناصر الوضعية المعاشة والتي تعبر عن موضوع التصور، أي تروي حاضر ومعاش الأفراد.

- وظيفة التعديل: (Fonction De Régulation).

حيث تلعب دورا مهما في عملية تكييف التصورات مع تطورات الأوضاع التي يعيشها الأفراد، كونها أكثر مرونة من النواة المركزية.

- وظيفة الدفاع: (Fonction De Défense).

1 - Idem , p21.22.23.
2 - idem , p24.

إن النواة المركزية تقاوم التغيير، وتغيرها يسبب اضطرابا كاملا للنظام، أما النظام الجانبي المتمثل في العناصر المحيطة بالنواة فيعمل كنظام دفاعي للتصورات، ويمكن له أن يتغير دون المساس بالنواة المركزية.

ما نستنتجه من كل ما سبق هو أن النظام المركزي يخص مجموعة من الأفراد، أما النظام المحيطي فهو يخص فردا واحدا، وهنا نقول أنه على المستوى الفردي نلاحظ اختلافا وتباينا في التصورات، وعلى المستوى الجمعي نلاحظ انسجاما واتفاقا وترابطا.

2-10 طرق جمع محتوى التصور الاجتماعي.

هناك عدة طرق لجمع محتوى التصورات الاجتماعية، ومجمل هذه الطرق يندرج ضمن نموذجين كبيرين (Abric J. C)، وهما الطرق الاستفهامية، والطرق التداعوية.

حيث أن الطرق الأولى ترتكز على جمع عبارات الأفراد المتعلقة بموضوع التصور موضوع الدراسة، هذه العبارات يمكن أن تكون شفاهية أو شكلية.

في حين أن الطرق الثانية أي التداعوية تعتمد على جمع العبارات التي تكون شفاهية فقط وبصورة عفوية لا تخضع للرقابة والتوجيه.

وللإشارة فإن دراسة التصورات الاجتماعية أمر يستدعي اللجوء إلى منهجية قادرة على تحديد وتعيين العناصر المكونة للتصور، والكشف عن محتواه، وتحديد أهميته والإحاطة بديناميكية وظيفته، ونوعية العلاقة بين الفرد وموضوع التصور.[1]

2-11 التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار اتجاه الإعاقة وتوظيف المعاقين.

في مقاربة ثقافية معيارية وأخلاقية للتصورات الاجتماعية للإعاقة والتي على ضوئها يتم توظيف المعاقين ، لجأ كل من G, Bazier و M, Mercier إلى مفهومين أولهما هو المفهوم التواصلي للأخلاق وتصورات الإعاقة، حيث يتم تحديد ثلاثة مستويات للتواصل وهي:

1 - Abric J.C , Série De conférences Sur La R.S , op cit,p26.

- تصرف الملاحظة: L agir Observationnel.
- تصرف التواصل: L agir communicationnel.
- تصرف تحرري: L agir émancipatoire .

ومن خلال هذه المستويات تتحدد مواقفنا اتجاه الأشخاص المعاقين، والتي تعكس طبعا تصوراتنا الاجتماعية اتجاه المعاقين، فالمستوى الأول للتواصل يكون من نوع (أنا / هو) (Je/ Il)، بمعنى أن المعاق مغيب من طرف المعالج أو المربي أو رب العمل نظرا لعجزه بحيث نتحدث عن التشخيص (diagnostic)، وليس الشخص، بمعنى أن العجز هو الذي يحدد التصور الذي نصدره عن الشخص المعاق.

أما في المستوى الثاني فالتعامل يكون من نوع (أنا/ أنت) (Je/tu) وهنا لا يكون المعاق مغيبا بل حاضرا، ولكن ليس بنفس المستوى الذي يظهر به الآخرون، حيث يبقون مربين ومعالجين وأرباب عمل، ويبقى هو (أنت مختلف) (Un Tu Différent) يحوي مفهوم العجز.

أما في المستوى الثالث فالتعامل مع الشخص المعاق يصبح بالمثل، ويكون من نوع (أنا/أنا) (Je/je)، حيث يكون هذا الأخير في نفس مستوى الآخرين، أي أن المعاق يعتبر شخصا مختلفا من حيث كونه معاقا لكنه مشابه للآخر من حيث كونه إنسانا، وهذا ما يفضي إلى الإبداع والحرية والاستقلالية.

وهنا نخلص إلى أن الإعاقة غير مقترنة فقط بالشخص المعاق، بل بالتفاعلات التي يطورها مع الآخرين داخل الحقل الاجتماعي، ففي حقل التواصل تكون الإعاقة من صفات الآخر.[1]

أما المفهوم الثاني في المقاربة المذكورة فهو معياري وخاص بالمنظمة العالمية للصحة وتصورها للإعاقة، حيث السياسات الصحية تعتمد على المعايير الكمية والكيفية التي تحدد

1 -G . Bazier et M. Mercier , Représentation Sociale Du Handicap et La mise au travail des personnes Handicapées , http/ www. Madcine. Fundp .ac.be/psycho

المفاهيم والتعريف الخاص بالإعاقة، وفي هذا السياق تقترح المنظمة العالمية للصحة تصنيف الأشخاص المعاقين حسب ثلاثة أبعاد وهي:

- العجز La Déficience
- عدم القدرة L incapacité
- الإعاقة L handicap

فالعجز هو خلل وظيفي عضوي يؤدي إلى خلل على المستوى الجسدي والفكري للفرد وهو سبب عدم القدرة التي بدورها هي سبب صعوبة التكيف مع المحيط.

إذن الإعاقة هي نتيجة لصعوبة التكيف وهذا بسبب الفرد والمجتمع، لأن المجتمع هو الذي يولد تصورات الإعاقة من خلال التعريفات التي يقدمها، ولأن الفرد لديه صعوبات في التكيف مع الضغوطات الاجتماعية من منظور سوي، فالسياسات عند تدخلها تحاول قياس الأبعاد الثلاثة (العجز، عدم القدرة، الإعاقة) بغية التوجيه وتحديد خطط للتدخل.[1]

هذا المفهوم المعياري يعبر خصوصا عن تصورات الفقدان (الصعوبة، عدم القدرة، عدم التكيف)، وهذا النوع من الاختلاف المعياري يجرح الشخص المعاق (Stigmatise) ويترك فيه آثارا سلبية.

إلا أن هناك مقاربة إيجابية ترى بأن عدم القدرة سببه العجز، لكن تبقى كذلك قدرات وإمكانيات تساعد على تخطي العجز، وفي هذا الإطار يمكن الاستعانة بالتكنولوجيات الحديثة لتوظيف الأشخاص المعاقين وتكييف مناصب الشغل مع نوعية إعاقتهم، هذه المقاربة هي التي تعمل على تغيير تصورات الإعاقة ولو على المستوى المحيطي périphérique للتصورات، ولا تكتفي بإدماج الشخص المعاق مع الاحتفاظ بصورة عدم القدرة والعجز وعدم التكيف ، إذ يجب إعطاء فرصة للمشاركة الفعلية في الحياة الاجتماعية مع تزويد المعاق بإمكانيات النشاط، ولهذا أصبح تغيير التصورات مطلبا ضروريا

1 - idem, p2.3.

في مجتمعاتنا، ومفاهيم من مثل المردودية، القدرة، التطور، والتكيف يجب أن تعوض المفاهيم السلبية الملتصقة بالشخص المعاق.

وهنا نستنتج أن التصورات الاجتماعية الإيجابية هي التي تخلق شراكة حقيقية وتواصلا بين (أنا/ أنا) مع الشخص المعاق، فالإدماج الاجتماعي هو نتيجة تواصل يعطي قيمة ودورا اجتماعيا للمعاق في كافة المجالات، ويقيم علاقة بين الإنسان والإنسان على أساس الأهلية والكفاءة دون تجاهل لظرف الإعاقة. [1]

2-12 التصورات الاجتماعية للحياة المهنية.

في دراسة ل Herzlich حول الصحة والمرض استخلص بنية التصورات الاجتماعية للرضا الوظيفي للعمال، حيث توصل إلى أن عوامل الرضا الوظيفي مرتبطة ارتباطا وثيقا بالحرية والاستقلالية في تنظيم وإنجاز العمل وتعزيز الشعور بالمسؤولية ، في حين أن عدم الرضا راجع إلى ظروف العمل السيئة من حيث نوع المهام، الضجيج، الأجرة، سلم المسؤولين من رئيس الورشة إلى رب العمل.[2]

وفي هذا دلالة على أن التصورات الاجتماعية لا تأتي من العدم، من حيث كونها مجموعة من المعارف المكتسبة حول موضوع معين من المحيط الاجتماعي والمهني كتجارب شخصية بفعل التفاعل والاحتكاك بالآخرين، والتي تدخل في تركيبة التصور كمعلومات ثم بناء واتخاذ موقف انفعالي عاطفي اتجاه ذلك الموضوع بالإيجاب أو السلب بقبوله أو رفضه، وبعدها يأتي حقل التصور كبعد أساسي ثالث لتركيبة التصورات، حيث يتبناها وينظمها ويعطي لها بعدا نفسيا ثقافيا واجتماعيا.[3]

2-13 تصورات المكفوفين للإدماج الاجتماعي المهني.

1 - idem, p.3.
2 Herzlich in S. Moscovici , psychologie Sociale , Ed : puf , Fondamental, 1984, p385.
3 - Serge Moscovici, La psychanalyse son image et son public , p17.

يعاني الشخص الكفيف في كثير من الأحيان من ألم عميق جراء سلوكات ومواقف الآخرين منه، وإلا فكيف نفسر ظاهرة النفور وعدم الارتياح التي نلاحظها عند المبصرين اتجاه المكفوفين، هل عدم قدرة الآخر على رؤيتنا تسبب القلق لنا؟ أم هو الخوف من تقمص صورة الآخر؟ (الكفيف)، بمعنى ماذا لو كنت مكانه؟ أهذا الشعور هو ما يجعلنا نلجأ لا شعوريا إلى رفضه، وبالتالي تتولد داخلنا سلوكات وردود أفعال سلبية إزاءه.[1]

هذه السلوكات تكون سلبية في العموم وتتمثل في الإقصاء والتهميش، والتعامل مع الكفيف انطلاقا من رواسب التنشئة والثقافة السائدة التي تترك آثارها علينا وتبني لنا تصورات اجتماعية سلبية تتميز عموما بالإقصاء.[2]

ومن هنا تخلق هوة في تعاملنا مع المكفوفين، إذ أن سوء فهم ظرفهم يزيد من آلامهم حسب قولهم خصوصا في مجال المعاملة، حيث يجدون حساسية كبيرة إذا كلمهم الناس بصوت عال على أساس أنهم صم بالإضافة إلى كونهم مكفوفين، كما يرفضون تكرار الكلام عند مخاطبتهم أو محاولة تبسيطه لأن في ذلك تشكيكا في قدراتهم العقلية، ويرفضون توجيه الخطاب إلى زملائهم وإهمالهم خصوصا إذا تعلق الأمر بشأن من شؤونهم.[3]

إنهم يرغبون في دخول الحياة العملية بعد الدراسة والتكوين للحصول على دخل ثابت يضمن لهم الاكتفاء والاستقلالية، كما يفعلون ذلك رغبة في تحقيق ذواتهم وإثبات جدارتهم لأنفسهم وللمجتمع، وللحصول على مكانة مثلهم مثل غيرهم من فئاته، وفي هذا السياق يقول Philippe chazal في كتابه Les aveugles au travail " العمل يمثل بالنسبة لنا العامل الأساسي للإدماج الاجتماعي."[4]

كما يتصور المكفوفون أنهم عندما يوظفون بناء على كامل شروط شغل منصب ما أن الإدارات لا تتركهم يمارسون مهامهم الموكلة لهم بحكم المنصب، بل تبقي توظيفهم أمرا

1 - Antoinette Ber veiller , comment vivre Avec un aveugle naissance au 4 eme âge , Ed : josettlyon ,2001,p118
2 - Kouadria A , communication sur l intégration des enfants handicapés sensoriels , Alger , le 29/04/2003.
3 - Antoinette Ber veiller, op cit , p121.
4 - Philippe ghazal, , Les aveugles au travail , p107

شكليا ووهميا(emploi fictif)، ولولا التخوف من الإدارات والجهات التابعة لقطاع الوظيف العمومي التي فرضت توظيف هذه الفئة لتم إقصاؤها بشكل كلي.[1]

ولما كان العمل يعني دخول في علاقة مع الآخرين والاحتكاك اليومي بهم، فإن هذه العلاقة يشوشها التصور الاجتماعي للإعاقة، فإذا كان الكفيف يكتشف الوظيفة فإن رب العمل يكتشف الإعاقة.[2]

حيث يعمد هذا الأخير إلى تقزيم دور الكفيف والحط من قيمته، وذلك بالتشكيك في أدائه وإظهار مخاوفه من تعطل وتيرة العمل وعجلة الإنتاج بفعل الإعاقة، أما الكفيف فبالرغم من مشاعر الإحباط واليأس والتهميش التي تعتريه، فإنه يسعى جاهدا إلى تكثيف جهوده مقارنة بزملائه العاديين حتى يستطيع تدارك النقص وتغطية مواطن العجز التي يترقبها الآخرون.

ولأن المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة كانوا ولازالوا مضطهدين وينظر إليهم على أنهم مختلفون ، واختلافهم هنا يصنع حواجز اجتماعية وسياسية وإبستيمولوجية داخلية تولد خطابا خارجيا منتجا للقهر والاضطهاد في مجتمعات تؤسس لا شعوريا لتفادي مشاركة المكفوفين وإدماجهم.[3]

2-14 تصور الإعاقة عبر التاريخ وفي الجزائر.

إن العاهات والتشوهات في تصور الكثيرين ترجع إلى قوى خفية ويجب التآلف معها وهذا ما جعل من المجتمعات ترجع الإعاقة إلى الغضب الإلهي، أو القوى الخفية وفي هذا الصدد يقول J.C deconchy، " لو قمنا بجرد الأشكال الاجتماعية للأفراد سنتمكن من حصرها في تلك النابعة من المعتقدات المسماة " دينية "، والتي تكون في شكل ديانات وطقوس هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى سنتعرف على البنية الاجتماعية لمجتمع ما ومدى

1 - Antoinette Ber veiller, p 111.112.
2 - DEM ester , m. Orientation et insertion socio Professionnelle , représentation de handicap visuel , http/ www.psycho/decembre 2008,p7.
3 -H.J. stiker , H.Bcoups infirmes , Ed : Dunod, France, p312.313.

تأثيرها على التصورات الاجتماعية للفرد تجاه موضوع معين، حيث تحوي مونوغرافيا الفرد (السوسيوغرافيا، الأثنوغرافيا، الهيستوغرافيا)."[1]

فالديانات القديمة مثل المسيحية ترفض أن يصلي المعاق والكفيف بالدرجة الأولى بين الناس في الكنيسة، أو أن يقترب عموما من أماكن العبادة، ذلك أنهم يعتبرونه شخصا غير طاهر روحيا، مثله في ذلك مثل العاهرات والنساء عند المحيض.

كذلك الديانة اليهودية ترى أنه يجب منع المعاقين حركيا وذهنيا والصم البكم والمجانين والمكفوفين من ولوج دور العبادة ومجلس القداسة، لأنهم يعتبرون أن داخل تركيبة هذا المجلس الملائكة المقدسة، ووجود هذه الفئة من ذوي الإعاقات ينفرها ويجلب اللعنة والخراب والدمار.[(2)]

أما الدين الإسلامي فقد أعطى بعدا آخر يتمثل في التصور الإيجابي للمعاق، حيث يمنع الأعمى والأعرج والمريض من المشاركة في الحروب، ولكن ليس من منطلق عدم طهارتهم كما تذهب المسيحية ولكن لأنهم غير قادرين من الناحية الجسدية على القيام بدور الجهاد يقول الله تعالى: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" **لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرَجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرَجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرَجٌ**"[3]

وفيما يتعلق بنظرة المجتمع الجزائري إلى هذا الموضوع نقول إن تركيبة هذا المجتمع وبنيته الاجتماعية والثقافية وديانته ومعتقداته – الممزوجة في كثير من الأحيان بالخرافة– قد جعلت من التكفل بهذه الفئة وحمايتها أمرا مرتبطا بفكرة العرش، ثم العائلة الممتدة والأسرة الأبوية في المجتمع الذكوري، فالتقارب في العادات والتقاليد مضافا إليها روابط الدم والقرابة هي أمور تضمن للمعاق عموما والكفيف خصوصا نوعا من الحماية والأمن والاحترام(كتلك التي نجدها في التكفل بفئات الشيوخ والأرامل واليتامى)، وهذا الفضاء الاجتماعي المحتضن

1 - J.C Deconchy, Systèmes de Croyances et représentation Idéologiques, In psychologie Sociale , puf,1984,p331.332.

2- منال منصور بوحيمد، المعوقون، ص27.

3- سورة الفتح الآية17.

لفئة المعاقين من المكفوفين وغيرهم، يعكس الشخصية القاعدية المشتركة لأعضاء وأفراد العرش الواحد، ويصبح العمل في ظل هذا التصور منتوجا جماعيا لا فرديا، والشخص المعاق هو تلقائيا شخص متكفل به بفضل الاستفادة من المردود الجماعي.[1]

كما يستمد المجتمع الجزائري قوته في هذا الجانب من مبادئ العقيدة الإسلامية التي تدعوا إلى التعاون والتآزر ، الأمر الذي يعطي قيمة للمعاق ومكانة في ظل مرجعية ثقافية ودينية وعرقية.

ولا يجب أن نهمل في هذا المقام دور الثقافة والمعتقدات والعادات وكذا الخرافات التي توارثناها وبنيت في ظلها تصوراتنا الاجتماعية، حيث أن الكثير من الناس مازال يؤمن بأن القوى الشريرة هي سبب مآسينا، في حين أن الغضب والانتقام الإلهي هو السبب بالنسبة إلى العصاة .[2]

وهذا النوع من التصورات مازال ساريا في المجتمع الجزائري إلى يومنا هذا، ويستوي فيه المتعلم والجاهل والريفي وقاطن المدينة دون استثناء، إلا أنه هناك فرقا بسيطا بين الاعتقادات القديمة والحديثة " فهي في وقتنا هذا توصف بالسرية وعدم الإفصاح حتى لا يصاب معتنقو هذه الأفكار في كبريائهم ولا ينعتوا بالجهل والتخلف، وإلا فكيف نفسر لجوء النخبة المثقفة من أطباء مهندسين وحتى أساتذة إلى السحرة والمشعوذين للتخلص من بعض الأمراض أو لجلب الحظ؟ [3]

الخلاصة:

1 -Boutefnouchet.M, La famille Algérienne évolution et caractéristiques ressentes, SNED, Alger,1982,p57.
2 - Bensmail.B , Societé Traditionnelle, psychiatre et culture Revue , c.r.s. , Constantine ,1980,p51.
3 - Beubakeur .H, « le coran », Ed : Fayard, paris,1979 ,p83.

من خلال استعراضنا لمختلف عناصر الفصل، نستنتج أن التصورات الاجتماعية هي كل ما يتعلق بالقيم والمعتقدات والآراء والاتجاهات والانتماءات، حيث تجتمع كل هذه المفاهيم حول موضوع ما قد يكون إما شخصا أو شيئا أو فكرة أو حدثا معينا، وتكون مشتركة بين مجموعة من الأفراد وتتأثر بالظروف ومختلف الأوضاع بما فيها التحولات الاجتماعية.

كما أننا لاحظنا من خلال عرضنا للتصورات الاجتماعية للإعاقة وإدماج المعاق أن التصورات السلبية للمعاق عن إعاقته، وكذا تصوره السلبي للعمل وصاحب العمل هو أمر يؤثر عليه أكثر من إعاقته نفسها.

وفي الفصل الموالي سنحاول التفصيل في موضوع الإعاقة عموما والإعاقة البصرية على وجه الخصوص.

الفصل الثالث

الفصل الثالث: الإعاقة عموما والإعاقة البصرية خصوصا.

تمهيد.

3-1 مفهوم الإعاقة.

3-2 تعريف المعاق.

3-3 بين العجز والإعاقة.

3-4 معنى المعاق.

3-5 أنواع الإعاقة:

3-5-1 الإعاقة الذهنية.

3-5-2 الإعاقة الحركية.

3-5-3 الإعاقة السمعية.

3-6 الأسباب الرئيسية للإعاقة.

3-7 الإعاقة البصرية.

3-7-1 التعريف الاجتماعي للكفيف.

3-7-2 التعريف التربوي للكفيف.

3-7-3 التعريف القانوني للكفيف.

3-7-4 التعريف الاقتصادي للكفيف.

3-8 وصف محتوى العين.

3-9 وظيفة العين.

3-10 درجات الإعاقة البصرية.

3-11 أنواع الإعاقة البصرية.

3-12 الأسباب المؤدية إلى الإعاقة البصرية.

3-13 خصائص النمو عند الأطفال المعاقين بصريا.

3-13-1 النمو الحركي للكفيف.

3 -13-2 النمو التواصلي/ اللغوي للكفيف.

3-13-3 النمو المعرفي للكفيف.

3-13-4 نمو شخصية الكفيف.

3-14 دور باقي الحواس في تعويض البصر.

3-15 الأدوات والتجهيزات الخاصة بالكفيف.

خلاصة.

تمهيد:

تتعرض هذه الدراسة لإحدى الإعاقات التي تصادف الإنسان في حياته اليومية، كما يمكن أن تصيبه وتكون جزءا من واقعه وهي فقدان البصر، فقد أصبح من الضروري التعرض لمفهوم الإعاقة، ومعرفة مدى تأثيرها على نفسية صاحبها من ناحية، ومن ناحية أخرى تأثيرها على الجانب الاجتماعي العلائقي الذي يحمل مفهوم العجز للشخص المعاق والذي جعل المجتمع يحكم عليه بالإعدام اجتماعيا ومهنيا، وقد خصصنا هذا الفصل للتفصيل في مفهوم الإعاقة، والإعاقة البصرية على وجه الخصوص، نظرا لأهمية هذا الطرح بالنسبة لموضوع بحثنا.

3-1 مفهوم الإعاقة:

تعتبر الإعاقة مصطلحا مركزيا ينبغي تناوله بالشرح نظرا لتعدد المفاهيم المندرجة تحته حيث يندرج تحته معنى النقص والقصور والعلة المزمنة، التي تؤثر على قدرات الفرد الذهنية أو الجسدية فيصبح معاقا.

وسواء كانت الإعاقة حسية أو ذهنية فإنها لاشك تؤثر على الشخص المعاق وتحول بينه وبين الاستفادة الكاملة من العملية التعليمية والمهنية، كما تحول بينه وبين المنافسة المتكافئة مع الأفراد الغير معاقين في المجتمع، ولذلك يكون في أمسّ الحاجة إلى نوع خاص من التكفل عن طريق البرامج التعليمية والتربوية والتأهيلية التي تسد احتياجاته، كما يكون بحاجة إلى المساعدة حتى يستطيع التكيف مع محيطه ومن حوله ويندمج معهم في الحياة التي هي حق طبيعي له.[1]

و تعرف الإعاقة بأنها: " قصور وعجز ذهني أو جسدي أو حواسي، جزئي أو كلي مؤقت أو دائم، يسببه تشوه (Altération) في البنية أو الوظيفة السيكولوجية الفزيولوجية أو التشريحية، وتشكل ضررا اجتماعيا (Désavantage Social)، والكلمة مرادفة للقصور وعدم القدرة والعجز."[2]

أي أن الإعاقة هي قصور جزئي أو كلي في أحد أو كل الحواس، يترتب عنه ضرر اجتماعي يؤثر على المعاق أكثر من الإعاقة ذاتها.

3-2 تعريف المعاق.

يعرف الشخص المعاق بأنه الشخص الذي ينحرف انحرافا ظاهرا عما نعتبره عاديا وطبيعيا سواء من الناحية العقلية أو الاجتماعية أو الجسمية، بحيث يستدعي هذا الانحراف الملحوظ نوعا خاصا من الخدمات التربوية تختلف تماما عن تلك التي تقدم للأشخاص

1- عبد المؤمن حسين، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة بالإعاقة السمعية والحركية، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع الشاطبي، الإسكندرية، 1996، ج01 ، ص29.

2 - Petit Larousse De Médecine, Larousse Veuf 2002,p410.

العاديين، وكلما زادت درجة الإعاقة كان تأثيرها على حياة الإنسان الاجتماعية أشد، و كان وقعها في نفسيته سلبيا أكثر، وكذا كانت نظرة المحيطين به أعظم ضررا.[1]

وتساند اللجنة القومية للدراسات التربوية ب" أمريكا " هذا الطرح حيث ترى بأن المعاقين هم: " أولئك الذين ينحرفون عن المستوى الخصائص الجسمية أو الاجتماعية أو الانفعالية لأقرانهم بصفة عامة، إلى الحد الذي يحتاجون فيه إلى خدمات تربوية ونفسية، تختلف عما يقدم للآخرين العاديين، حتى يحققوا نموا إلى أقصى إمكانات نموهم." [2]

نلاحظ في هذا التعريف إدخالا لعنصر التكفل الخاص بهذه الشريحة من المجتمع، وهو ما يبرز أكثر من خلال التعريف التالي، الذي يعبر أكثر من غيره عن متطلبات أفراد هذه الشريحة من المجتمع.

الشخص المعاق: " هو كل فرد يختلف عن ما يطلق عليه لفظ(سوي) من النواحي الجسمية أو العقلية أو الاجتماعية إلى الدرجة التي تستوجب عمليات التأهيل الخاصة، وذلك حتى يصل إلى استخدام أقصى ما تسمح به قدراته ومواهبه."[3]

وهنا تتضح أكثر الأساليب والطرق والوسائل التدريبية والتعليمية التي يجب إتباعها للوصول بالأشخاص المعاقين (أو ما أصبح يعرف حديثا بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة) إلى مرحلة التكيف والاندماج في المجتمع، واستغلال أقصى ما تسمح به إمكانياتهم.

3-3 بين العجز والإعاقة.

يرى العاملون في مجال التكفل بالمعاقين أن فكرة تسمية من يصاب في بصره أو سمعه أو قدميه بالعاجز تؤدي إلى وضع الإنسان على الهامش، وجعله ضعيفا مهانا، إنسانا بلا أمل ولا مستقبل، وما دام قد ثبت عجزه واتضح نقصه وتأكد أنه لا يصلح لشيء من أجل

1- هدى قناوي وعبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجيا ذوي الاحتياجات الخاصة" المفهوم والخصائص"، ص19.
2- بدر الدين كمال عبده في عبد المؤمن حسين، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة بالإعاقة السمعية والحركية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع الشاطبي، الإسكندرية، سنة1996، الجزء الأول، ص 24.
3- محمد سيد فهمي وسيد رمضان، الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية " المجرمون والمعاقون" ، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الأزرطية –الإسكندرية- ، 1999، ص 156.

نفسه أو من أجل غيره، فعليه حسب هذا الطرح أن يستسلم لعجزه ويتوارى عن الناس يقول عدنان السبيعي: " إن العجز فكرة جبرية معطلة، وهي تتعارض مع المنطق والعقل كما تتعارض مع كرامة الإنسان".[1]

وقد استبدل الباحثون مصطلح "العجز" بمصطلح آخر أرحب وأوسع وأكثر تفهما وتفتحا وهو مصطلح "الإعاقة"، ذلك أن إسقاط مصطلح العجز على الحالة التي يفقد فيها الإنسان أحد الحواس أو الأعضاء يجعل من الإعاقة مصيبة تمس سائر جوانب حياة صاحبها، مما يفقده شجاعته وثقته بنفسه ويقوده لا شعوريا إلى الانعزال والتقوقع، فينظر إليه المجتمع حينها على أنه كفيف ومشلول أيضا، وإذا ما سعى أهله إلى تقديم العون الممكن لن يجدوا إلا الخذلان والخيبة خاصة عند عد المهام التي يستطيع والتي لا يستطيع القيام بها، فيؤدي ذلك إلى إعدامه اجتماعيا ومهنيا إلا في حالات نادرة.[2]

3-4 كيف يتجاوز المعاق مفهوم الإعاقة؟

يحدث ذلك حين تقدم له مساعدة مناسبة تقوم على أساس من الفهم والإدراك، فيعمد إلى حصر إصابته والإحاطة بها حتى لا تتوسع وتتحول إلى مصيبة تمنعه عن النمو، هذه المساعدة تعتمد على مدى تعاونه ورغبته الصادقة في تغيير وضعه، وتقبل إعاقته كواقع ينبغي مواجهته لا الفرار منه، ومرحلة الحزن التي عاشها عند تعرضه للإعاقة(إن كانت طارئة) هي مرحلة كان لا بد من المرور بها، ثم لابد من بناء إستراتيجية ونظرة جديدة للمستقبل تتميز بالتفاؤل والإرادة والتحدي والاعتزاز، يقول الدكتور عدنان السبيعي:" يشعر المعاق بذاتيته، ويدرب على تفهم وضعه بموضوعية بالتعاون مع أسرته والمختصين بشكل تدريجي بغية إدراك إعاقته بغير أسى عاطفي، وتقبل نفسه والرضا بكل ما هو عليه، والرضا هنا لا يعني السلبية والاستسلام، وإنما يعني تجاوز المشكلة بشكل جزئي أو كلي، وهكذا تتوجه العناية نحو المعاق كإنسان أكثر مما تتجه نحو إعاقته."[3]

1- د- عدنان السبيعي، سيكولوجيا المرضى والمعاقين، الشركة المتحدة للطباعة والنشر، دمشق –سوريا-، 1982، ص65.
2- المرجع نفسه، ص66.
3- المرجع نفسه، ص68.69.

3-5 أنواع الإعاقة:

إن التناول النظري لمختلف الإعاقات لا يحد من دائرة الإعاقة موضوع البحث الأساسية المتمثلة في الكف البصري بل على العكس من ذلك، فالتعرض لمختلف أنواع الإعاقات من سمعية وذهنية وحركية يبرز أهمية التعرض للإعاقة البصرية، من حيث أن ظرف الكفيف أخص من ناحية الاحتياجات ومن حيث طرق الرعاية والتكفل.

3-5-1 الإعاقة الذهنية:

تدخل مشكلة الإعاقة في إطار عدد من العلوم الطبية والنفسية والتربوية والاجتماعية وترتب عن ذلك تعدد تعاريفها خاصة الإعاقة الذهنية، حيث يعرفها Tregold بقوله: " التخلف العقلي من وجهة نظر الصلاحية الاجتماعية هو حالة من عدم اكتمال النمو العقلي التي تجعل الفرد عاجزا عن مواءمة نفسه مع بيئة الأفراد العاديين، بصورة تجعله دائما بحاجة إلى رعاية وإشراف ودعم خارجي أي فقدان الاستقلالية."[1]

في حين أن Dolle كان منطقه يتخذ البعد النفسي الاجتماعي، فقد تجاوز الغموض الذي لوحظ عند Tregold، لأنه استطاع وضع مقياس يبين درجات النضج الاجتماعي ويرى أن المتخلف ذهنيا هو من يتسم بالسلوكات التالية:

- عدم الكفاءة الاجتماعية بشكل يجعله غير قادر على التكيف الاجتماعي، إضافة إلى عدم الكفاءة المهنية، وعدم القدرة على تدبير أموره الشخصية.
- أنه دون مستوى الفرد العادي من الناحية العقلية.
- تخلفه الذهني يكون قد بدأ إما عند الولادة أو في سنوات عمره المبكرة.
- أنه سيكون متخلفا ذهنيا عند بلوغه مرحلة النضج.
- يعود تخلفه الذهني إلى عوامل تكوينية إما وراثية أو ناتجة عن مرض ما.
- حالة غير قابلة للشفاء.[2]

1- سليمان الريحاني، التخلف العقلي، الجامعة الأردنية، ط02، 1985، ص35.
2- المرجع نفسه، ص36.

كما أن هناك طرحا سيكولوجيا لمفهوم الإعاقة الذهنية يقدمه Heber، الذي يرى بأن التخلف الذهني يشير إلى وضعية الأداء الوظيفي العقلي حين يكون في مستوى أقل من المتوسط، والذي تظهر أعراضه في مرحلة النمو مرتبطا بخلل في إحدى أو بعض الوظائف التالية:

- النضج.
- التعلم.
- التكيف الاجتماعي.[1]

وضمن هذا المنحى نقترح تعريفا شاملا أقرته منظمة الصحة العالمية (OMS) سنة1954، حيث عرفت التخلف الذهني على أنه: " عدم اكتمال أو قصور في مستوى الارتقاء العام للنمو العقلي"، وهذا ما يؤكده تعريف آخر ضمن قانون الصحة بإنجلترا الذي صدر سنة 1955، والذي جاء فيه أن التخلف العقلي هو: " حالة من توقف ارتقاء العقل وعدم اكتماله."[2]

وقد صنفت حالات التخلف الذهني على النحو التالي:

أ. **قصور ذهني عميق:** يتمثل في ضعف مميز أثناء التعلم.

ب. **قصور ذهني حاد:** فيه يكون بإمكان المعاق القيام ببعض النشاطات التعليمية، وتنمية بعض الحركات الجسمانية البسيطة.

ج. **قصور ذهني متوسط:** حيث بإمكان المعاق في هذه الحالة اكتساب مفاهيم بسيطة أثناء التواصل، والقيام ببعض الأعمال الشخصية كالنظافة، إلى أنه يعاني من صعوبة في التعلم، خاصة فيما يتعلق بالمفاهيم الحسابية ونشاط القراءة، ويكون معامل ذكائه متراوحا بين 35 و49 % = QI

1- المرجع السابق، ص37.38.

2- د. مصطفى عشوي، مدخل إلى علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص80.

د. **قصور ذهني جزئي:** يمتلك المعاق في هذه الحالة قدرات ومهارات تطبيقية للقراءة والحساب، ومثل حالات الإعاقة هذه تتطلب عناية خاصة لتطوير قدراتها، ويتراوح معدل ذكاء أفراد هذه الحالة بين 50 و70 % = QI [1]

3-5-2 الإعاقة الحركية:

تعرف بأنها خلل وظيفي أو انخفاض في نشاط الجسم، وقد يكون هناك غياب كلي للحركة أو وجود حركات دخيلة تتميز بالشذوذ، وتمس إما الأطراف أو الجذع أو الرأس وتأخذ أشكالا تتمثل في التشوه الخلقي للرأس(Malformation Congénitale) أو تخريب في مستوى الدماغ(Lésion cérébrale)، أو إصابة في النخاع الشوكي تحدث قبل؛ أثناء؛ أو بعد الولادة، يضاف إلى ذلك غياب جزئي أو كلي للأطراف(Agénésie) أو كذلك فقدان جزئي أو نهائي للحركة بسبب الإصابة في مستوى العضلات (Myopathie)، وكذلك إصابة الأعصاب التي تتحكم في العضلات، أو الإصابة على مستوى المفاصل.[2]

ويقسم الدكتور" جليل وديع شكور " الإعاقة الحركية إلى:

أ. الإعاقة الحركية أو الجسدية Handicap moteur.

ب. الشلل .Paralysé

ج. العجز الحركي المخي Infirme moteur Cérébral.[3]

إلا أن هناك اضطرابات نفسية حركية تبرز بسبب عدم توافق المعيار السوي في البناء المورفولوجي والتعابير الحركية أو السلوكات النفسية الحركية الأخرى، حيث تجسد الاختلال الوظيفي في الجانب الحركي.[4]

1 - Classification Internationale des Handicaps , Déficiences, Incapacités, et désavantages Un Manuel Classification des conséquences des maladies, INSERM – OMS,1988.

2 - Petit Larousse De Médecine, p410.411.

3- جليل وديع شكور، معاقون ولكن عظماء، الدار العربية للعلوم، ص48.

4 - M – Lacaze, P- Du monde, Langage du corps et psychomotricité, synthèse de communication présentée au cours des journées d études , CNFPH Cne 1993.

ومن هنا يمكننا الربط بين التخلف الذهني والتخلف الحركي، وهو ما ذهب إليه Dupré يقول: " إن هناك تطابقا بين التخلف الذهني والحركي، حيث يعتبر التخلف الحركي حالة مرضية تصيب قدرة التحرك في جوانبها التوازنية، والحركات المنعكسة خاصة إمكانية إنجاز الحركات الإرادية."[1]

ومن بين الاضطرابات النفسية الحركية الشائعة نذكر:

أ. التخلف الحركي.

ب. اضطرابات صورة الذات.

ج. اضطرابات التنظيم الفضائي الزمني.

د. الاضطرابات الجانبية.

3-5-3 الإعاقة السمعية:

يعرف الصمم على أنه: عجز كلي أو جزئي عن التقاط الأصوات، وعندما يكون العجز جزئيا فإن الأمر يتعلق بالضعف السمعي، الذي يتميز بوجود اضطراب حسي سمعي في إدراك الأصوات.

والفرد المصاب بضعف السمع " يدرك الكلام المرسل إليه عن طريق القناة السمعية ولكن لغياب أداة التقاط فعالة يجد صعوبة في فهم وتفسير الرسالة الموجهة إليه، أما الشخص المحروم من حاسة السمع بشكل كلي سواء منذ الولادة أو في مرحلة لاحقة فإنه يجد صعوبة كبيرة في تعلم الكلام، ويترتب عن ذلك وجود صعوبات كبيرة في تربية سمعه ونطقه."[2]

وليس الفرق بين الأصم وضعيف السمع كامنا في مستويات القصور السمعي أو صعوبة النطق فحسب، بل هناك فروق شاملة لتقنيات ووسائل التكفل، انطلاقا من المراحل المبكرة للكشف عن هذه الاضطرابات الوظيفية إلى مستويات التكفل المدرسي

1 - Luis Not , perspectives pour l'éducation des débiles mentaux , Edition Privat , Toulouse,1988, p54.
2 - Shirley Vinter et Paul Genin, Les enfants déficient, incapacités et désavantage.

والمهني وحتى الدمج الاجتماعي، ولذلك قدمت هيئات أممية ودولية عدة تصنيفات للقصور السمعي أكثرها رواجا هو التصنيف التالي:

أ. ضعف سمعي عميق ثنائي: وهو ضعف سمعي درجته أكبر أو يساوي 90 دبل.

ب.ضعف سمعي حاد: مرفوق بغياب الكلام ، يتراوح بين 71 و 90 دبل.

ج. ضعف سمعي متوسط: ضعف سمعي يتراوح بين 41 و 70 دبل.

د. ضعف سمعي جزئي: يتراوح بين 20 و40 دبل، وفيه تظهر بعض عناصر الكلام بشكل غير محدد.[1]

3-6 الأسباب الرئيسية للإعاقة.

تختلف أسباب الإعاقة باختلاف نوعها، سواء كانت حركية، ذهنية، سمعية أو بصرية وهي عموما تنقسم إلى أسباب وراثية وأسباب بيئية.

3-6-1 الأسباب الوراثية:

وتشمل الحالات التي تنتقل من جيل إلى آخر عن طريق الجينات الموجودة على الكروموزومات في الخلايا، مثل الاستعداد الوراثي الذي نجده عند بعض الأشخاص للتعرض إلى النزف والذي يسمى بالهيموفيليا، وكذا الضعف العقلي، والاستعداد للإصابة بداء السكري، والخلل الوراثي في إفرازات الغدة الدرقية الذي يؤدي عموما إلى نقص في النمو العقلي والجسمي.

3-6-2 الأسباب البيئية:

والتي هي حصيلة المؤثرات الخارجية التي تبدأ من الحمل إلى الولادة إلى الوفاة وهي كالآتي:

1 -Classification Internationale des Handicaps , Déficiences, Incapacités, et désavantages Un Manuel Classification des conséquences des maladies, INSERM – OMS,1988.

- **مؤثرات ما قبل الولادة:** أي الخلقية وتتمثل في الإصابة أثناء الحمل بإحدى الأمراض كالحصبة الألمانية، والتي تؤدي إلى تعرض الجنين إلى إصابات في مستوى العين والقلب، إضافة إلى تأثير صحة الأم ونوعية غذائها والأدوية التي تتعاطاها أثناء الحمل على النمو الجسمي والذهني للجنين.
- **مؤثرات أثناء الولادة:** وهي الناتجة عن كون حجم المولود كبيرا بالنسبة إلى الأم إضافة إلى عامل إهمال النظافة وتأثيره السلبي على صحة الجنين، كعدم تنظيف عيني الطفل الذي يؤدي إلى الرمد الصديدي وبالتالي فقدان البصر، وكذلك ولادة الطفل قبل أوانه (أي الطفل الخديج Prématuré) الذي يمكن أن يتعرض إلى نزف بالدماغ.
- **مؤثرات بعد الولادة:** وهي متعددة نذكر منها حوادث السيارات وحوادث العمل وإصابات الحروب، والأمراض الشديدة كالشلل الذي يصيب الأطفال، والحمى والروماتيزم وغيرها.[1]

3-7 الإعاقة البصرية:

في الحقيقة هناك ألفاظ كثيرة في اللغة العربية تستخدم للدلالة على الشخص الذي فقد بصره، ومنها الأعمى، الأكمه، الضرير، الكفيف، المكفوف، العاجز.

وكلمة أعمى مأخوذة في أصلها اللغوي من " العماء" الذي هو الضلالة، والعمى يطلق أصلا على من فقد بصره، كما يطلق مجازا على من فقد بصيرته، والضرير هو الأعمى، والرجل الضرير هو الفاقد لبصره، وكلمة ضرير مأخوذة من الضر الذي هو سوء الحال.[2]

وهناك تعاريف عديدة للكفيف تناولته من الناحية التربوية والاجتماعية والعضوية والقانونية والاقتصادية.

1- محمد سيد فهمي وسيد رمضان، الفئات الخاصة من منظور الخدمات الاجتماعية، ص169.
2- عبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، ص47.

3-7-1 التعريف الاجتماعي للكفيف.

" هو الشخص الذي لا يستطيع أن يجد طريقه دون قيادة في بيئة غير معروفة لديه أو من كانت قدرة إبصاره على درجة من الضعف بحيث يعجز معها عن مراجعة عمله العادي."[1]

3-7-2 التعريف التربوي للكفيف.

يعرف الأطفال المكفوفون بأنهم:" أولئك الذين يصابون بقصور بصري حاد، مما يجعلهم يعتمدون في القراءة على طريقة بريل (Braille)".[2]

كما أن الكفيف من وجهة نظر تربوية هو ذلك الشخص الذي تقل درجة إبصاره عن 200/20 بالعين الأقوى ما يلزمه استخدام النظارة، لأن مثل هذا الشخص لا يمكنه الاستفادة من الخبرة التعليمية التي تقدم للعاديين إلا بمساعدات خاصة.

3-7-3 التعريف القانوني للكفيف:

تعرف منظمة العمل الدولية الكفيف بأنه من كانت درجة إبصاره 60/35 على الأكثر في أحسن عين بعد التصحيح بالعدسات الطبية، بعبارة أخرى هو من كان عاجزا عن عد أصابع اليد على بعد أكثر من ثلاثة أمتار بأحسن عين بعد التصحيح بالعدسات الطبية، ويعتبر كفيفا من كان مجال بصره لا يزيد عن20 درجة.[3]

3-7-4 التعريف الاقتصادي للكفيف:

بما أن مزاولة النشاطات المهنية لدى الكفيف تتأثر بسبب القصور الحسي وصعوبة التكيف الاجتماعي، فهذا يطلق عليه اسم الإعاقة البصرية الاقتصادية المسببة للعجز الذاتي في الاستقلالية وكسب الرزق.[4]

ونستخلص من جملة ما سبق أن الكفيف هو:" هو الذي لا يرى الكتابة سوداء مهما كان سمكها، ولا يستطيع القراءة إلا بالبرايل."[5]

1- محمد سيد فهمي والسيد رمضان، الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية، ص176.
2- عبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، ،ص48.
3- محمد سيد فهمي، الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية (المجرمين والمعاقين)، ص177.
4- لطفي بركات أحمد، تربية المعوقين في الوطن العربي، دار المريخ للنشر، الرياض، 1981، ص137.
5 - Antoinette Ber veiller , comment vivre Avec un aveugle naissance au 4 eme âge,p11.

وهنا يجب التمييز بين الكف كعجز كلي عن الرؤية والإبصار وضعف البصر الذي هو نقص في الحدة وهذا الأمر سنقوم بالتفصيل فيه لاحقا، ولكن قبل ذلك علينا وصف تركيبة العين للتعرف على دور كل عنصر من عناصرها وأهميته في عملية الرؤية، وكذا ما يترتب عن ضعفه من ضرر وقصور بصري، ثم التعرف على تأثير كل ذلك على النمو النفسي وعلى شخصية الفرد المعاق بصريا، حيث أن وضعه سيختلف باختلاف إعاقته إن كانت خلقية أو مكتسبة كلية أو جزئية.

3-8 وصف محتوى العين.

تحتوي العين على أربعة أجزاء رئيسية على النحو التالي:

3-8-1 الأوساط الشفافة وهي:

- القرنية Cornée
- الرطوبة المائي Humeur aqueuse
- الجسم الزجاجي Corps vitré
- جليدية العين Cristalline

تتمثل وظيفة هذه العناصر في استقبال الضوء وتحويله إلى الشبكية.

3-8-2 الشبكية La Rétine.

تقوم خلاياها الحساسة بتحويل المعلومات الضوئية إلى دافع عصبي (Influx nerveuse)، حيث تساعد المخاريط (Les cônes) على رؤية الألوان كما لها دور كبير في رؤية الأشياء الدقيقة، بمعنى أن الإصابة في مستواها تخلق عجزا في حدة البصر وتؤثر عليه.

أما العصيات (Les bâtonnets) فدورها يتمثل في المساعدة على الرؤية عند انخفاض شدة الضوء.

3-8-3العصب البصري Le nerf optique.

يقوم بدوره بنقل الدافع العصبي (السيالة العصبية إلى الدماغ).

3-8-4 المنطقة القشرية:

تدخل منها المعلومات المحولة.[1]

3-9 وظيفة العين (كيف تتم الرؤية؟).

لكي تتم الرؤية بصورة طبيعية وسليمة يشترط ما يلي:

- يجب أن تكون الأوساط التي يخترقها الضوء حقيقة شفافة، لأنها إن لم تكن كذلك فإن الرؤية لا تكون سليمة، كما في حالة السبل التي تكون فيها جليدية العين معتمة (Cristallin Opaque)، وكذلك في حالة التهاب القرنية (Cornée Kératites).
- يجب أن تكون صورة الموضوع الخارجي في مجال الشبكية (La Rétine) وهذا الأمر يستلزم أن تكون مقلة العين كروية الشكل، لأنها إن لم تكن كذلك – كأن تكون المقلة مستطيلة – فهذا سيؤدي إلى تكون الصورة قبل الشبكية وبالتالي قصر البصر (Myopie)، أما إذا كانت المقلة قصيرة (Le Globe Oculaire) فهذا سيؤدي إلى تكون الصورة من خلف الشبكية وبالتالي طول البصر (Hypermetiopie) وإذا كانت المقلة غير منتظمة فهذا يؤدي إلى عدم إدراك الصورة أو ما يعرف باللا بؤرية (Astigmatisme).
- يجب تكييف البصر (L accommodation) وهو ما يسهل تكييف بؤرة المقلة (La focale) مع مسافة الموضوع الخارجي المرئي، ويتم ذلك بواسطة تعديل منحى جليدية العين(Cristallin) حتى تأخذ الوضع الصحيح، حيث يحدث العكس عند غياب الجليدية بنزعها في حالة السبل (Cataracte).
- يجب أن تكون الخلايا الحساسية للشبكية (Cellules Sensibles) وظيفية.
- يجب أن تكون العضلات البصرية (Muscles Oculaires) وظيفية أي تقوم بعملها بشكل سليم، حيث إن إدراك المجسم (Relief) يحدث بواسطة التنسيق الجيد للعضلات البصرية، وما عدا ذلك يحدث الحول (Strabisme)، أي عندما يكون المحوران البصريان غير مجتمعين على الموضوع الخارجي.

1 - Michelle Guidetti et Catherine Tourette , Handicaps et développement psychologique de L enfant, Ed : Amand Colin , paris, 1999, p74.

- يجب أن تكون المسالك العصبية سليمة (Les Voies nerveuses intactes) أما في حال تعرض محتويات العين لإصابة أو ضرر في مستوى أحد العناصر المكونة فهذا يؤدي إلى خلل في الوظيفة المتعلقة به، وبالتالي حدوث قصور في حدة البصر أو كفه نهائيا.[1]

3-10 مستويات ضعف البصر.

توجد عدة مستويات ملاحظة من ضعف البصر، وهي مستويات يمكن تعديلها إلى الحد الطبيعي عن طريق وسائل مساعدة كالعدسات الطبية (Les lentilles)، أو النظارات الطبية (Lunettes).

و نلخص حالات ضعف البصر في الجدول التالي:

جدول 01 يلخص مختلف حالات ضعف البصر.[2]

صنف الرؤية	درجة الضعف	حدة البصر بأحسن تصحيح ممكن
رؤية عادية	• ضعف • نسبي • لا ضعف	•أقل من 10/8 •أعلى من 10/8
رؤية ضعيفة أي الكمش(Amblyopie).	• متوسطة • جسيمة (Sévère)	• أقل من 10/3 • أقل من 10/1 (يمكن حساب الأصابع على بعد 06 أمتار)
عمى كلي(Cécité)	• عميقة • شبه كلية • كلية	•أقل من 10/0.5 (يمكن حساب الأصابع على بعد 03 أمتار) •أقل من 10/0.2 (يمكن حساب الأصابع على بعد أقل من 01 متر إمكانية رؤية الضوء). •غير ممكن حتى رؤية الضوء

1 - Idem, p75.

2 - Classification Internationale des Handicaps , Déficiences, Incapacités, et désavantages Un Manuel Classification des conséquences des maladies, INSERM – OMS,1988.p75.

انطلاقا من هذا الجدول نعرف العمى أو الكف البصري على أنه حالة تكون فيها حدة البصر أقل من 10/1 في أحسن عين وبواسطة التصحيح.

3-11 أنواع الضعف البصري.[1]

3-11-1 قصر البصر (Myopie)، طول البصر(Hypermetiopie)، اللابؤرية (Astigmatisme).

يطلق على مجموع الاضطرابات المذكورة اسم " اضطرابات كسر الضوء" (Troubles de réfraction)، ويتم التصحيح بواسطة العدسات الجوفاء (Les verres ou canes) بالنسبة إلى قصر البصر، وبالعدسات المحدبة (les verres Convexes) بالنسبة لطول البصر، أما اللابؤرية فيتم تصحيحها بواسطة العدسات الأسطوانية (Cylindriques).

3-11-2 الحول (Strabisme).

وهو اضطراب في حركة العين، ويحدث عندما يكون المحوران البصريان غير مجتمعين على الموضوع الخارجي، والحول نوعان حول تباعدي (Divergent)، وحول تجمعي (Convergent)، ولا يقتصر تأثير الحول على الجانب الجمالي للإنسان فقط، إذ أنه يعد إضافة إلى ذلك من المسببات الرئيسية للكمش الأحادي (Amphyopies Unilatérales).

3-11-3 الرعشة (La Nystagmus).

هي خلل في حركة العين، حيث تتميز المقلة بهزات منتظمة (Les Courses Rythmiques du Globe Oculaire).

3-11-4 خلل رؤية الألوان:

الحقيقة أن العمى الكلي للألوان أو عدم التمييز بينها هو أمر نادر الحدوث، في حين أن التشوه الجزئي للألوان أمر شائع، وضمن هذا النوع من الأمراض نجد خاصة " الدالتونية"

1 - Michelle Guidetti et Catherine Tourette , Handicaps et développement psychologique de L enfant.p86/87.

(Daltonisme)، المتمثلة في الخلط بين اللونين الأحمر والأخضر، ويعتبر هذا النوع من الأمراض عائقا حقيقيا بالنسبة للمتعلمين والعاملين على حد سواء.

3-11-5 خلل الرؤية الليلية:

وسبب هذا المرض هو وجود اضطرابات أو إصابة في مستوى الشبكية.

3-11-6 الحساسية للضوء:

ويسمى أيضا ب" خواف الليل"(photophobie)، ويسبب هذا المرض آلاما وإحراجا لصاحبه مع سيلان للدموع (Larmoiement)، وهذه الحساسية تحدث بسبب وجود تخريب في القرنية أو بسبب الرمد الحبيبي (Conjonctivite).

كما توجد أنواع أخرى من الضعف البصري التي لا تدخل في إطار أصناف الضعف المذكورة ولا ترتبط بها، بل تدخل في إطار مجال الرؤية (La déficience du champ visuel)، حيث يكون الضعف البصري كليا أو جزئيا عندما يتراوح مجال الرؤية ما بين 60 إلى أقل من 120 ^{0}.[1]

3-12 أهم الأسباب المؤدية إلى الإعاقة البصرية.

3-12-1 السبل (La cataracte).

يؤدي السبل إلى تعتيم جليدية العين، وللإصابة به بالنسبة إلى الطفل أسباب عديدة منها:

- حميراء الأم Rubéole maternelle.
- المنغولية (Trisonie 21 = Mongolisme).
- السكري (Le diabète).

وللإشارة فإن السبل لا يؤدي دائما إلى العمى فهناك حالات من السبل الجزئي التي يحتفظ فيها المصاب بنسبة ضعيفة من الإبصار تتراوح بين 10/2 و10/3 ، كما أن

1 - Idem, p76.

السبل الخلقي (Cataracte Congénitale) يكون متبوعا بأعراض من مثل الرعشة البصرية وصغر حجم العين وفي بعض الحالات نجد تخلفا ذهنيا عند المصاب.

3-12-2 قلوخوما (Glaucome).

يعرف أيضا بداء " الزرق" والذي يسببه ارتفاع الضغط داخل مقلة العين (Globe Oculaire)، وهو تقريبا خلقي عند الأطفال حيث يسبب لهم العمى الكلي، وهو يكون وراثيا عند أغلب المصابين، وتمس الإصابة به كلتا العينين في ثلثي الحالات، ولكن عند التشخيص المبكر يمكن اللجوء إلى الجراحة التي تحل المشكلة.[1]

3-12-3 انحلال الشبكية (Dégénérescence rétinienne).

وهو مرض وراثي.

3-12-4 لدونة الألياف (La fibrophastie Retrolentale).

يسبب هذا المرض تعتيم الجسم الزجاجي بواسطة الإفراط الأكسجيني للطفل الخديج (prématuré) داخل الحاضنة الاصطناعية (Couveuse).

3-12-5 سرطان الشبكية (Le Rétinoblastome).

يصيب الأطفال في سن مبكرة وهو في الأصل وراثي.

3-12-6 الصدمات البصرية (Traumatismes Oculaires).

وهي من الأسباب الشائعة المؤدية للعمى الكلي أو فقدان الرؤية في إحدى العينين بسبب الجروح التي تصيب العين عن طريق أجسام خارجية.

1 -Idem, p77.

3-12-7 التهاب الشبكية (Le choriorétinité Toxoplasmique).

يحدث التهاب الشبكية بسبب تسمم بلازمي يصيب الجنين أثناء الحمل، ويترتب عنه تشوه للرؤية المركزية، والكشف عنه يستدعي إمكانيات وجهود كبيرة من العاملين في هذا المجال.

3-13 خصائص النمو عند الأطفال المعاقين بصريا.

إن الحديث عن النمو بمختلف أشكاله عند الأطفال المعاقين بصريا يجب أن يكون مبنيا على قاعدة علمية أساسها الاطلاع على تاريخ الحالة وأسبابها وكل ما يتعلق بها من تفاصيل، فالطفل الكفيف عند تناوله من زاوية النمو ينبغي اعتماد أسلوب التخصيص بحكم أنه يختلف عن بقية الفئات الاجتماعية لاختلاف ظروفه، كما أن حالة النمو عنده تختلف باختلاف سبب الكفف إن كان خلقيا أو مكتسبا، إن كان جزئيا أو كليا.

ومن خلال دراستنا هذه لن نشذ عن قاعدة التأسيس العلمي، حيث سنبني طرحنا انطلاقا من نتائج الأبحاث المختصة وتجارب المتكفلين بهذه الفئة وخبرتهم، وذلك لتفسير النمو الحركي والتواصلي والمعرفي وكذا نمو شخصية الكفيف على ما سنرى.

3-13-1 النمو الحركي:

لاحظ العلماء فيما يخص النمو الحركي للمكفوفين اختلافا في درجة النشاط والحركة باختلاف المرحلة العمرية التي يمرون بها، حيث نجد قلة فيهما خلال المرحلة الحسية الحركية، بالإضافة إلى أن الطفل الكفيف خلال هذه المرحلة لا يميز بين الفم واليد (Fusion Main – Bouche)، يتجلى ذلك في كونه يميل إلى نقل كل الأشياء – التي يلتقطها أو يأخذها– مباشرة إلى فمه، والملفت للانتباه أنه وفي نهاية السنة الأولى من العمر يصبح التنسيق بين اليد والفم كبيرا إلى درجة أن الفم يصبح كبيرا حتى يتماشى مع حجم الأشياء التي تؤخذ إليه. [1]

1 - Idem, p77.

ويتميز الطفل الكفيف في العموم بقلة النشاط وبطء النمو الجسدي، حيث لوحظ أن أطفال هذه الفئة يتبنون في عمر السنة وضعيات تشبه وضعيات الأطفال حديثي الولادة (رأس مطأطأة إلى الأمام، أطراف علوية متجهة نحو الصدر)، في حين أن المراحل الكبرى لنموهم المتمثلة في التحكم في وضعية الرأس ووضعية الجلوس وكذلك المشي حسب Adelesson et Faiberg (1974) تكون متأخرة بحوالي 4 إلى 8 أشهر مقارنة بالأطفال العاديين.[1]

وقد ذهب Portalier et vital Durand (1989) إلى القول أن الطفل الكفيف يحتاج من 15 شهرا إلى 03 سنوات أكثر من الطفل العادي للوصول إلى التمكن من المشي باستقلالية، في حين أن وضعية الجلوس والانتقال من وضعية البطن إلى الظهر والحبو لا اختلاف فيها بين الكفيف والسوي.[2]

وتأخر عملية المشي عند الطفل الكفيف لا يرجع إلى كونه بطيء التعلم، بل إلى شساعة الفضاء المكاني حوله وكثرة تفاصيله وعناصره المكونة، فغياب البصر يعرقل التعرف على مكونات وأبعاد هذا الفضاء فتصعب عملية التحكم فيه، وبالتالي في حركات الحياة اليومية ما يولد حالة من الحذر تؤدي إلى تأخر عملية المشي.

3- 13-2 النمو التواصلي (اللغوي).

إن القصور الحسي الذي يخلفه غياب البصر يجعل التبادلات اللغوية بين الكفيف وبين المحيطين به ضئيلة حتى إن تعلق الأمر بأمه، فمن المعلوم أن التواصل بين الرضيع والأم يكون من خلال النظرات المتبادلة وفي حالة الكفيف هذا الأمر غير ممكن، حتى أن الإشارات اليدوية عنده خلال هذه المرحلة حسب ملاحظات Freiberg (1978) تختلف عن تلك التي يقوم بها الطفل العادي، كما أن الطفل الكفيف لا يدير رأسه اتجاه مصدر الصوت بل يكتفي بمد أذنيه.

1 - Idem, p78.
2 - Idem, p78.

أما عن السلوكات الانفعالية فهي موجودة لدى المكفوفين كما المبصرين لكنها تختلف في طبيعة الاستجابة، فالابتسامة مثلا عند الطفل الكفيف تتميز بقلة التعبير (Sourire moins expressif)، وذلك راجع إلى غياب التغذية الرجعية (Feed Back)، كما أن السلوكات التواصلية الغير لغوية مع الآخر كمد الذراعين نحوه مغيبة تماما.[1]

فيما يتعلق بالكلام نلاحظ وجود اختلاف بين الكفيف والمبصر، وما يصنع هذا الاختلاف بينهما هو وجود مشكلة في التواصل والتفاعل وليس في اللغة في حد ذاتها، فالطفل الكفيف لا يتكلم إلا استجابة لمثير لغوي موجه نحوه، كما يميل إلى الحديث مع نفسه أو لنقل التفكير بصوت عال لكنه يصمت لمجرد الإحساس بوجود الآخرين، ومن الملاحظ أن محتوى كلام الكفيف بصفة عامة لا يضم معلومات وصفية (Information Descriptives)، بل هو يستند في حديثه إلى ما يدور في ذاته وما يمتلكه من أحداث ومعلومات تتعلق بالماضي وهي على حد قول .Anderson et coll (1991) إستراتيجية للتكيف وتفادي سوء الفهم الذي قد يصدر عن الآخرين.[2]

أما عند الطفل الكفيف الكبير نوعا ما فإنه تظهر لدى ثلث الحالات اضطرابات في الكلام، وهي راجعة في الحقيقة إلى غياب سند بصري (Apport Visuel) يحتذى ويحاكى لتعلم الطريقة الصحيحة للنطق.

وفي الأخير لا يخفى علينا الأهمية التي تكتسيها اللغة بالنسبة للنمو العقلي والنفسي للإنسان كونها أداة الفكر ووعاءه، وبالتالي لنا أن نتصور حجم العوائق التي يصنعها أي مشكل يقع في مستواها.

1 - Idem, p80.
2 - Idem, p80.

3-13-3 النمو المعرفي Développement Intellectuel.

عند الحديث عن النمو الفكري والمعرفي للطفل الكفيف يجدر بنا التنويه إلى أن هذا الأخير يكون نموه معتبرا وطبيعيا إلا في حالة ما إذا كان الكف البصري ناتجا عن إصابة أو تخلف ذهني.

وحتى نستطيع معرفة سمات النمو الفكري للطفل الكفيف ينبغي لنا العودة إلى رواد طرح الإعاقة البصرية، ونلجأ هنا إلى J . Piaget ، والذي قام من خلال أبحاثه بتقسيم النمو الفكري للمكفوفين إلى أربعة مراحل هي:

- **مرحلة النمو الحسي الحركي:** وهي التي يكتشف فيها الطفل ديمومة اكتشاف المواضيع (Permanence De L'objet).[1]
- **مرحلة ما قبل العملية (Préopératoire):** تمتد من عمر 02 إلى 07 سنوات وخلالها يتعلم الطفل اللغة والكلام، كما يتمكن من تصور المواضيع والأشياء عن طريق اللغة، كما تتميز هذه المرحلة بالشمولية والتعميم، أي إذا كان الشيء (A) يشبه (B) من ناحية فإنه يشبهه من كافة النواحي.
- **مرحلة العملية الحسية (S.O concret):** تمتد من عمر 07 إلى 12 سنة، والتي تتميز بنمو التفكير المنطقي لدى الطفل، حيث يكون بإمكانه معرفة الحساب والأحجام والكتل، كما أنه يستطيع التفريق ومعرفة العلاقات بينها.
- **مرحلة العملية الشكلية (S.O formater):** تبدأ من عمر 12 سنة، وتتميز بالقدرة على التفكير التجريدي وحل المسائل والمشاكل والتفكير الافتراضي، والخوض في المواضيع الإيديولوجية.

وبالتعرض لأعمال J. Piaget تتوضح فكرة تقييم القدرات العقلية بواسطة اختبارات شفاهية (Epreuves verbales) وكذا اختبارات المهارات (Epreuves de performance)، حيث لاحظ الباحث (Millier) سنة 1992 بأن تقييم القدرات العقلية

1 - David Belanger, introduction a la psychologie, Université de Montréal Québec, 1980, p86.87.

عن طريق الاختبارات الشفاهية يعطي تقريبا نفس النتائج التي تظهر لدى الأطفال العاديين (الغير مكفوفين)، في حين أن نتائج اختبارات المهارات هي أقل بكثير عند المكفوفين مقارنة بالعاديين، وهو ما يجعلنا نستنتج أن المشكلة لا تكمن في عقل الكفيف ولكن في محتوى المفردات البصرية وكيفية تصورها عند تقديمها في الاختبارات الكلاسيكية، وهذا ما يفسر حالة التفوق أو الضعف لدى الأطفال المكفوفين.[1]

أما موضوع ديمومة الشيء (La permanence de l objet) عند الرضيع الكفيف فهو أمر مكتسب مما يوحي بأن الكفيف لديه القدرة على التصور العقلي (la capacité de représentative mentale)، وتشير Millier (1992) بأن ديمومة الأشياء تكون لدى الكفيف مقترنة بالأصوات واللمس، حيث لاحظت أن الأم تترك مجال إدراك الطفل الكفيف بمجرد الصمت أو التوقف عن لمسه، وقد استخلصت من جملة بحوثها بأن هناك تخلف من 04 إلى 05 أشهر يظهره الرضيع الكفيف في مجال ديمومة الموضوع.[2]

أما أبحاث Hatwell (1966) [3] والتي تدور حول أطفال مكفوفين بالولادة وآخرين كف بصرهم لظروف طارئة (Aveugles tardifs) قام الباحث بمقارنتهم مع أطفال غير مكفوفين، حيث عرضت عليهم اختبارات حية حول العمليات الفضائية والفيزيائية والمنطقية وأفضت الدراسة إلى أن هناك تخلف من 02 إلى 06 سنوات عند الأطفال المكفوفين بالولادة مقارنة بغيرهم، وهذا التخلف هو أقل حدة عند المكفوفين مع الزمن (tardifs) مقارنة بالمكفوفين، ما يفسر أن الاختبارات التي احتوت الأشياء الملموسة سهلت مهمة الغير مكفوفين بإعطائهم بنية إدراكية للأشياء المحسوسة (المرئية) والعكس عند الآخرين.

من ناحية أخرى في الاختبارات الشفوية نجد تقاربا في النتائج، وهذا ما يفسر بأن تخلف المكفوفين في مرحلة العمليات المحسوسة (Stade opérationnel Concret) ناتج عن عجز في بناء الفضاء بسبب العمى، وبالتالي فقر في التجارب الإدراكية، أما في مرحلة

1 - Michelle Guidetti et Catherine Tourette , Handicaps et développement psychologique de L enfant,. P81.82.
2 - idem. P83.
3 - Hatwelly , Privatisation Sensorielle et intelligence, paris, Puf, 1966,p212.

العمليات الشكلية (Stade Opérationnel Formel) فالنتائج تكون عالية جدا يقول Htwell: " الطفل الكفيف يتحرر من الواقع المادي إلى التفكير العقلي عن طريق اللغة." [1]

وما نستنتجه من خلال هذه الدراسات أن النمو الفكري للكفيف والطفل العادي يختلفان نوعا ما لاختلاف معطيات وظروف كل منهما، ونخلص إلى ما صاغه كل من Michelle Guidetti et Catherine Tourette حول دراسة لـ Sampaio (1988) بخصوص خشية المحيط (L appréhension de L environnement) حيث خلصا إلى أن إدراك المحيط أمر يختلف حسب الحواس التي تعتمد في هذه العملية، فحاسة البصر تعطي معلومات آنية وشمولية عنه، بينما حاسة اللمس تخبر عنه بطريقة تسلسلية وتحليلية لنفس الموضوع وهكذا، وهو ما يجعلنا نستنتج أن إدراك المكفوفين للمحيط مجزأ ومقطع.[2]

3-13-4 نمو الشخصية:

ما يجب لفت الانتباه إليه في هذا المقام هو أنه ليس هناك شيء اسمه شخصية الكفيف بل هناك مجموعة من السمات الخاصة، مثل الخمول (La forte passivité) الذي يسببه له المحيطون به من خلال عدم تمكينه من دخول تجارب جديدة، حيث يخشى على الطفل الكفيف أن ينشأ في إطار من التبعية والحماية المفرطة اللذان يتسببان في تخلفه في مختلف المجالات، كما نجد لديه فقرا في التعبير الإيمائي والذي يسبب اضطرابات في التواصل.

وعليه نقول إن آثار الكف البصري تترك بصمتها في تكوين شخصية الكفيف و يجب أن نأخذ بعين الاعتبار تاريخ الحالة، ذلك أن الكفيف بالولادة والكفيف ذا الحالة المتأخرة الظهور ليست لديهما نفس التصورات خصوصا في مجال بناء العلاقات.[3]

1 - Idem,p214.
2 - Michelle Guidetti et Catherine Tourette , Handicaps et développement psychologique de L enfant, p84.
3 - Idem, p84.

3-14 دور باقي الحواس في تعويض حاسة البصر.

من المعلوم أن تخريب منطقة ما في القشرة الدماغية يؤدي إلى فقدان الوظائف المتعينة باحاتها في تلك المنطقة، وإذا كانت الباحات الصدغية من القشرة الدماغية هي المسؤولة عن وظيفة الرؤية والتعرف على الأشياء فإن تخريبها يؤدي بالضرورة إلى فقدان الوظيفة المرتبطة بها، ولكن ذلك لا يعني أن كل حيز تلك الوظيفة مصاب وسيفقد.[1]

وبما أن السلامة العقلية هي المعيار الوحيد للحكم على الأفراد بقابلية أو عدم قابلية التعلم والتكيف، فإننا نقول أن الكفيف شخص سوي بما أن إعاقته لا تشمل الجانب الذهني وتقتصر على حاسة فقط من الحواس.

ولتدارك النقص الذي تخلفه إعاقة الكفف ولتحقيق درجة أكبر من التكيف يستعين الشخص الكفيف ببقية الحواس، ويقوم بتطويرها كمرجع أساسي للتفاعل مع المحيط الخارجي كحاسة اللمس التي تمكنه من التعرف على الأحجام والأشكال والفضاءات، وبالتالي تصميم خريطته الذهنية عن أماكن تنقله وحتى أنها تمكنه من التعرف على الأشخاص، ولعل أبرز مجال لفاعلية هذه الحاسة هو في عملية قراءة الخط البارز على (Braille) والمجسمات البارزة (Reliefs).

وحاسة السمع التي تزود الدماغ (الباحات التفسيرية العامة) (Aire Interprétative Générale) بالمعلومات التي تخدم الكفيف من خلال تنظيم وتبويب كل المعلومات السمعية (Information sonores) وربطها بمصادرها ما يسهل عملية التعرف عليها مستقبلا، وبالتالي تسهيل عملية التواصل الاجتماعي والتكيف.

وربط اللمس بالعصا البيضاء (La Canne Blanche) و القدمين (Les pieds) إضافة إلى حاسة السمع يمكن الكفيف من التوجه في الزمان والمكان ولن يتأتى له هذا إلا بالتحفيز وتدريب الذاكرة ومناطق الإدراك الحسي.[2]

1 - Nohert dellamy , Dictionnaire de psychologie, op cit,p60.

2 -Antoinette Berveiller, Comment vivre avec un aveugle, p94.95.

ثم تختبر فاعلية حاسة الشم والذوق بدرجة أقل من سابقتيهما وذلك لا يقلل من أهميتهما ودورهما في تعويض النقص الناتج عن الكفف (La cécité).

3-15 الأدوات والتجهيزات الخاصة بالكفيف.

بالمؤسسة الملكية لصغار المكفوفين التي كان يرأسها Valentin Havy تتلمذ Louis Braille وهناك تلقن طريقة القراءة والكتابة بتقنية الحروف البارزة على يد Charles Barbier de la Serre سنة 1821، وبفضل ذكائه وفطنته تمكن Louis Braille (ت سنة 1852) من اكتشاف عيوب كثيرة لهذه التقنية منها غياب علامات الوقف والأرقام والحروف الاستهلالية عنها، فعمد وهو في 16 من عمره إلى اختراع خط جديد موجه للمكفوفين حمل اسمه وعرف ب خط Braille.

بعد هذا الاختراع جاء Maurice de la sizeranne – وهو خريج وأستاذ في هذه المدرسة– وقام بتأسيس أول جريدة بالخط البارز لفائدة المكفوفين، وحملت اسم مخترع " البرايل"، ثم أسس جريدة أخرى حملت اسم رائد المدرسة الملكية لصغار المكفوفين Valentin Havy .

ثم تتالت الإنجازات بعد ذلك حيث أنشئت أول مكتبة لصالح فئة المكفوفين تعتمد على " البرايل" سنة 1889 بالتنسيق مع جمعية (Association Valenti – Havy) A.V.H.[1]

ومن بين الوسائل المستخدمة والتجهيزات الخاصة بالكفيف نذكر ما يلي:

أ. **اللوحة والمسمار Tablette et poinçon**.[2]

وهو أول ابتكار لإنجاز وكتابة النصوص، بلوحة تحمل مجموعة من المربعات وتتكون من طبقتين تعملان على احتواء الورقة المراد الكتابة عليها، حيث تبرز من خلال مربعاتها مربعات بيضاء تسمى خلايا تتكون من ست نقاط ثلاث في اليمين وثلاث

1 - Zina Weygand , Vivre sans Voir, Ed : Créàphis 2003, Paris, France, p11.12.

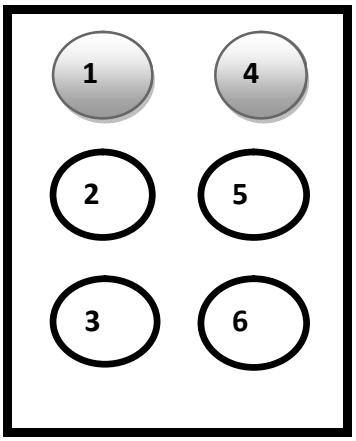
2 -أنظر الملحق: Code Braille

في اليسار، وهنا يقوم الشخص بغرزها بالمسمار وللإشارة فإن الكتابة تكون على وجه الورقة أما القراءة فتكون على وجهها الآخر وتعتمد القراءة على حاسة اللمس فقط.

ب. **الآلة الراقنة"Perkins."**

وهي أول آلة راقنة على الإطلاق بستة مفاتيح تمثل خلايا برايل المتكونة من ست نقاط تتكون من خطين عموديين متوازيين على النحو التالي:

مثلا حرف C يقابله 1.4 في الشكل التالي:



شكل 01 يوضح تصميم الآلة الراقنة.(1)

ج.**المشكلة الحرارية La thermoformeuse:**

وهي طابعة للكتب والوثائق تعتمد على البرايل حيث تقوم بعمليتين أولاهما حفر النصوص بالخط البارز على ورق مقوى ثم وضعه على ورق بلاستيك وبتشبيع البلاستيك بالأشعة السينية(X)، وتدفقه في المرحلة الثانية تصبح محدبة وفي الأخير تصبح قالبا لاستخراج العديد من النسخ.

د. **الحاسوب المزود بلوح مفاتيح برايل وكذا الطابعة:**

حيث أحدث هذا الأخير بلوازمه المكيفة بالخط البارز ثورة في حياة المكفوفين، حيث مكنهم من تجاوز العراقيل التي كانت تعيق إدماجهم المهني والاجتماعي من ناحية

1- أنظر الملحق رقم 08.

الكتابة والقراءة، وكتابة وإرسال التقارير إلى مختلف المصالح والهيئات ومن بين هذه البرامج:

- Logiciels Kurzwail: الذي يقوم بقراءة المحتوى الموجود على الشاشة بتحويل النص المكتوب إلى صوت يشبه صوت الإنسان.
- Talking Dictionnary 10 : حيث يمكن هذا البرنامج المكفوفين وضعاف البصر من قراءة مرادفات الكلمات ونطقها وترجمتها بأصوات ولغات مختلفة، حيث أنه يحتوي على أكثر من 250000 كلمة، ومازال القائمون عليه يقومون بمبادرات لتحسينه وتطويره.
- Le Voice Mate: وهو جهاز يتعرف على صوت صاحبه (مالكه) وهو من الجيل الثالث من روزنامة Parrot، حيث يخزن ويستحضر شفويا كل أرقام الهواتف والمواعيد والحساب والمعلومات المسجلة سابقا ويعالجها، والميزة الكبيرة هي احتواؤه على قارئ ومسجل للوثائق والجرائد والكتب يقوم بترجمة المقروء صوتيا للكفيف.[1]
- أجهزة Ipads: حيث أن غالبية الأساتذة في الولايات المتحدة على وجه الخصوص والذين يشرفون على المكفوفين يستعملون هذا الجهاز للتنسيق معهم، وذلك لتسهيل المهام وتذليل العقبات أمام المكفوفين.
- برنامج Jàws: وهو من أبرز البرامج المستعملة وأكثرها انتشارا لدى فئة المكفوفين وضعاف البصر، فهو يقدم خدمات سريعة وسهلة لمستعمليه على شاكلة Le Voice Mate و Kurzwail خاصة في الدراسة وأماكن العمل.
- برنامج Daisy للكتاب المسموع: يزود هذا البرنامج صاحبه بالمعلومات، من خلال الاطلاع على الكتب والمجلات واللوائح والقوانين وحصيلة الجرد السنوي للمؤسسات والشركات، وكذا الاطلاع على الأرشيف ومراجعة الحسابات اعتمادا على حاسة السمع.

1 -http://www.ZNET.Fr/Actualités/les nouvelles technologies au service – du – handicap.

- برنامج Audiodescription: حيث يقدم هذا البرنامج وصفا دقيقا للصور والمشاهد واللقطات والأفلام والأشرطة المصورة، وبالتالي يمكن الكفيف من تخيل المشهد بكل تفاصيله.

كل هذه الأدوات والتجهيزات هدف مخترعوها إلى تسهيل الحياة الاجتماعية والمهنية للكفيف، وتذليل العقبات أمامه من أجل تحقيق إدماج فعلي له يمكنه من ولوج مختلف المجالات، وغيابها أو عدم توفيرها في المؤسسات التعليمية والمهنية يؤثر بالضرورة على مردود الكفيف ويقف عائقا أمام إدماجه المهني والاجتماعي.

الخاتمة:

تعرضنا في هذا الفصل لمفهوم الإعاقة والمعوق كما عملنا على التفريق بين هذا المصطلح ومصطلحات أخرى تستعمل كمرادفات له من مثل العجز والقصور، كما تناولنا مختلف أنواع الإعاقة، ثم خصصنا مدار الحديث في الإعاقة البصرية بما أنها الموضوع الأساسي للبحث، فعرفناها، بينا أسبابها، أنواعها ودرجاتها ومختلف تأثيراتها على الشخص الكفيف، وهكذا نكون قد قدمنا مقاربة نظرية شاملة تمكن متصفح هذا البحث من الإحاطة الشاملة بالكف البصري وسيكولوجية صاحبه.

هذا فيما يتعلق بالإعاقة البصرية والمعاق بصريا فماذا عن الجانب الآخر من القضية أي الآخر الذي هو مطالب بالتعامل مع هذه الفئة الاجتماعية بشكل يومي، خاصة في حياتهم العملية، سواء كان من زملاء عمل أو أرباب العمل أنفسهم من مديرين ومسيرين أو من يعرفون بأصحاب القرار؟

هذا ما سنحاول التطرق إليه في الفصل التالي والموسوم ب" أصحاب القرار".

الفصل الرابع

الفصل الرابع: أصحاب القرار.

تمهيد.

4-1 مفهوم اتخاذ القرار.

4-2 الاتجاهات المفسرة لاتخاذ القرار.

4-3 نظريات اتخاذ القرار:

1.3.4 نظرية هربرت ألكسندر سيمون.

2.3.4 نظرية رتشارد شنايدر.

3.3.4 نظرية التوقع لفروم.

4.3.4 نظرية الموقف.

4-4 النظريات السلوكية المفسرة للتصرفات:

1.4.4 نظرية الدافع الغريزي.

2.4.4 نظرية الحاضر السببي.

3.4.4 نظرية المجال الحركي.

4-5 اتخاذ القرار والمنظور الإسلامي.

4-6 مراحل اتخاذ القرار.

4-7 خطوات القرار عند سيمون.

4-8 العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار.

4-9 المعلومات والبيانات في اتخاذ القرار.

4-10 طرق اتخاذ القرارات.

الخلاصة.

تمهيد:

في كتابه" الآثار الكبيرة لقراراتنا الصغيرة "[1] يتحدث Thomas c. Schelling عن نظام تفاعل الأفراد مع محيطهم من ناحية ومن ناحية أخرى يطرح قضايا من قبيل مدى تأثر وتأثير كل فرد في الآخر، وكيفية بناء القرارات كردود أفعال في مواقف يكون السلوك والخيار فيها متعلقان بسلوك وخيار الآخر، كما يبحث عن انطباعاتنا اتجاه الآخر وانطباع الآخر اتجاهنا، وكيف ينظر إلينا في موقف معين؟ وردود أفعالنا اتجاه نظرته وسلوكه ومواقفه وكذا الأحكام التي نصدرها اتجاهه وفي حقه، وكيف تبنى هذه الأحكام اتجاهنا وكذا اتجاهه؟ ومصادرها لدينا ولديه.

كل هذه التساؤلات دفعتنا في هذا الفصل الموسوم ب:" **أصحاب القرار**" إلى محاولة معرفة صناع القرار من قادة ومسيرين ومديرين ومسؤولين، وأصحاب الحل والربط ومنظمي الأحداث ومشرعي القوانين والأنشطة المختلفة والرأي العام؛ من حيث أنهم ليسوا بمعزل عن الأفراد والجماعات والبيئة والفضاءات التي تصدر فيها القرارات؛ ذلك أن النفوذ الذي يتحصلون عليه يستقى من مستويات صنع القرار حيث السياسات والخطط والاستراتيجيات والممارسات تكون متمركزة في قمة الهرم، أما القرارات ذات المسؤولية المحدودة فتأخذ الشكل التنفيذي للمشروعات والبرامج، في حين أن القرارات الدنيا تتموضع عموما في قاعدة الهرم.[2]

وحتى يتسنى لنا الإحاطة بمفهوم أصحاب القرار من قادة ومدراء ومسؤولين وأرباب عمل، وجب علينا أولا معرفة مفهوم القرار واتخاذ القرار، والاتجاهات والنظريات المفسرة له وكذا النظريات السلوكية المفسرة للتصرفات والميول والمعتقدات المؤثرة في اتخاذ أصحاب القرار لقراراتهم، ثم دور المعلومات في اتخاذ القرار من حيث أن من لديه المعلومة لديه السلطة؛ وأخيرا طرق اتخاذ القرار.

وبذلك نكون قد أحطنا بظروف وقدرات ومهارات وأساليب اتخاذ القرار، وكيفية تفسير الجانب النزوعي لأصحاب القرار.

---

1 - Thomas c. Schelling « Les Macro effets.de nos Microdécisions « traduit par Anne rivière ed : Dunod . paris France 2005 . p415 .

2- سنان الموسوي ، الإدارة المعاصرة،" الأصول والتطبيقات" ، دار مجد لاوي للطباعة والنشر، الأردن، سنة 2004، ص 11.

4-1 مفهوم اتخاذ القرارات.

يعرف القرار على أنه " الاختيار القائم على أسس موضوعية لبديل واحد من بين بديلين أو أكثر، ويكون القرار هو البث أو التحديد لما يجب أن يتم، وذلك لإنهاء وضع معين بصورة نهائية للحصول على نتيجة ملموسة بحل المشكلة موضع القرار."[1]

ركز هذا التعريف كما هو ملاحظ على عنصري الموضوعية والعلمية في دراسة مختلف البدائل المتاحة والمستجمعة من الواقع المدروس، كما اعتبر أن القرار يجب أن يكون مبنيا على الإلمام بجميع التوقعات حول البديل المختار وذلك لإنهاء وضع معين.

كما يعرف القرار بأنه" اختيار قائم على أساس بعض المعايير لبديل واحد من بديلين أو أكثر." [2]

نستنتج من خلال هذا التعريف أن متخذ القرار لا يقوم باتخاذ قراراته بمعزل عن الأوضاع القائمة، حيث أنه وبعد الإلمام بمختلف الجوانب المحيطة بالمشكلة يقوم باختيار بديل واحد من بين مجموع البدائل المطروحةّ ، وهذا بالنظر إلى المعايير المتفق عليها داخل المنظمة.

ويعرف عبد الكريم درويش القرار على أنه: " الناتج النهائي لحصيلة مجهود متكامل من الآراء والأفكار والجدل والدراسات التي تمت في مستويات مختلفة في المنظمة." [3]

حسب هذا التعريف قبل أن ينزل القرار إلى ميدان التنفيذ يجب أن يخضع للدراسة من طرف كل الأعضاء المشاركين في تسيير المؤسسة، بحيث يكون القرار نتاج جدل وتشاور واتصالات بين كل المعنيين، وبهذا يكون القرار جماعيا وحائزا على رضا جميع المشاركين.

1- عمر عناية وعلي الشرقاوي، تنظيم إدارة الأعمال والأصول العلمية، دار النهضة، بيروت، 1977، ص130.
2- جميل أحمد توفيق، أصول الإدارة العامة، المكتبة الأنجلوسكسونية، 1974، ص104.
3-عبد الكريم درويش وليلى تكلا، أصول الإدارة العلمية، المكتبة الأنجلوسكسونية، مصر، 1976، ص438.

بالنسبة إلى MINTZBERG "القرار هو الإشارة لنية واضحة لاتخاذ القرار، أما تنفيذ القرار فما هو إلا المرحلة الأخيرة والمرئية للقرار."[1]

أما "هارسون" فيعرف القرار بقوله: " هي لحظة اختيار بديل معين بعد تقييم بدائل مختلفة وفقا لتوقعات معينة لمتخذي القرار." [2]

واتخاذ القرار هنا يتم من خلال اختيار بديل ما من بين مجموعة من البدائل في زمن معين غير متقدم ولا متأخر(معبر عنه بكلمة لحظة)، فالقرار لا يجب أن يكون متأخرا عن الهدف المسطر له ولا قبل أوانه، كما يجب أن يكون اختيار البدائل مرتبطا بتوقعات متخذي القرار.

ويرى " محمد سعيد عبد الفتاح" أن القرار هو: "اختيار بديل من البديلات بحيث يصل متخذ القرار إلى نتيجة معينة عما يجب أن يؤديه في موقف معين."[3]

حسب هذا التعريف، متخذ القرار قبل أن يتخذ قراراته لا بد أن تكون النتيجة المترتبة عن هذا الاختيار حسب توقعاته تخدم التنظيم، وتبنى هذه النتيجة من خلال البدائل المدروسة وانطلاقا من طرح السؤال: لماذا اخترنا هذا البديل واتخذنا القرار بشأنه دون غيره؟

4-2 الإتجاهات المفسرة لاتخاذ القرار.

تعاقب العديد من العلماء والمفكرين عبر حقبة من الزمن على وضع أسس وتحاليل ونظريات مفسرة للقرار، ومع تقدم التفكير العلمي تقاربت هذه النظريات فظهرت أفكار جديدة أقرب إلى الواقع، وقبل الخوض في هذه النظريات بالتفصيل نوجزها في ثلاثة اتجاهات:

أ. الاتجاه الراشد Làpproche rationnelle

هو أول اتجاه نظري ظهر للوجود يعنى بالقرار، وحسب وجهة نظر رواد هذا الاتجاه متخذ القرار هو رجل اقتصادي راشد من جميع النواحي، وهو باحث عن الفائدة القصوى من

1 -Fernandez , Les Nouveaux Tableaux des Managers , Le projet décisionnel dans sa Stabilité, ed : organisation 3 " ieme , Edition Paris , 2003, p91.

2- علي الشرقاوي، إدارة الأعمال : الوظائف والممارسات الإدارية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص111.

3- محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، المكتب العربي الحديث، القاهرة – مصر- ، 1971، ص197 1.

المواقف، ومبدئيا المشكلة محددة لديه بشكل جيد، وهو ملم بجميع المعلومات والبيانات والنتائج المتوقعة من اتخاذ القرار، وللرجل الاقتصادي الوقت الكافي لتحليل المشكلة من جميع نواحيها (التي تظل ثابتة دون تغيير تنتظر الحل.)[1]

هذا الاتجاه بمرور الزمن انتفت أسباب وجوده نظرا لعدم صلاحيته، وذلك لأن الواقع يقول أنه لا وجود لرجل اقتصادي راشد بمعنى الكلمة، كما أن المنطق لا يفترض أن تبقى الظروف المحيطة ثابتة وحبيسة الموقف إلى أن يصدر الرجل الراشد قرارا لفض المشكلة من جهة أخرى إن اتخاذ القرار الراشد ليس وقفا على الرجل الاقتصادي، بل إن ذلك بمقدور كل إنسان ذو شخصية متوازنة وعقل راجح.

ب. **الإتجاه الاحتمالي: L àpproche probabiliste**

ينطلق هذا الاتجاه من نفي صفة الرشد عن الإنسان كمبدأ أساسي، كما يذهب رواده وعلى رأسهم: Vor Neumann et Oscar Morgenstern إلى القول بأن لكل شيء عدة احتمالات، وهذه الاحتمالات يمكن أن تقيم كميا(رياضيا) لاختيار أحسنها أو أنسبها، ولذلك يسمى هذا الاتجاه أيضا بالاتجاه الرياضي الاحتمالي (نظرية اللعبة La théorie des jeux)

وقد أدخل" هربرت سيمون" سنة 1978 مصطلح الرشد المحدود Rationalité limitée كتعديل لمحتوى النظرية ، فبالنسبة إليه متخذ القرار" يعتمد على معلومات غير كاملة وغير دقيقة، ولا يتحكم في عواقب قراراته، وهو لا يقوم بالبحث عن النتيجة المثالية بل يتخذ قراراته بالنظر إلى إمكانياته وما يتوافق مع محيطه."[2]

ج. **الإتجاه النفسي: L àpproche Psychologique**

آخرالنظريات وأقربها إلى الواقع، تعتمد على الإستراتيجية العقلية لمتخذ القرار لحل

1 -Fernandez , op .at., p94
2 - SFez , L , " la décision " , ed : Que sais- je , puf, paris, 1994, p21.

المشكلات في نطاق شخصيته ودوافعه، هذه النظرية تأخذ بعين الاعتبار " ذاتية ولا موضوعية متخذ القرار، على اعتبار أن القرارات متأثرة دوما بشخصية ودوافع متخذها."[1]

3-4 نظريات اتخاذ القرار:

4-3-1 نظرية "هربرت ألكسندر سيمون"

تجلت نظرية " سيمون" في اتخاذ القرارات لأول مرة كنظرية متكاملة في كتابه "السلوك الإداري" Administrative Behavoir ، ومن خلاله وجه سيمون انتقادات لمن سبقه من كتاب وباحثين في هذا المجال، وذهب إلى اعتبارهم قد انطلقوا من نظرة مثالية لكل شيء، بينما نظر هو إلى الإدارة بمنظور عقلاني، تتحكم فيه قواعد مرتبطة بالمحيط ومتعلقة به.

فهو ينظر إلى المسير على أنه يمتلك تصرفا عقلانيا ومنطقيا ولكنه محدود من طرف المحيط، فالعقلانية تكون أحيانا مشروطة بتحقيق غايات وأهداف يقصد إليها متخذ القرار، إذ خلال تأديته لمجموعة من الأدوار والأفعال قد تصطدم غايته بعائق من العوائق، فتبرز القيم والأهداف الشخصية لتؤثر على موقفه وعلى المعلومات الموجودة في المحيط، وهو بذلك ينظر من خلال هذا إلى السلوك الإداري على أنه:" نظام مفتوح متفاعل مع البيئة يؤثر ويتأثر بالظروف".[2]

كما يرى أنه من الضروري أن يكون القرار مرتبطا ومنسجما مع السياسة والخطوط العامة للإدارة، وأن يتسم صاحب القرار بالعقلانية والمعرفة التي تخوله أن يطرح البدائل ويختار أنسبها في إطار ما يعرف ب" عقلانية القرار المناسب".

فإذا كان هناك شخصان لهما نفس القيم والمعلومات والأهداف، وتحكمهما نفس الظروف والمتغيرات، فمن المنطقي أن يصلا إلى نفس القرار تقريبا، إذا ما اتبعا المنهج العلمي في اتخاذ القرارات.

1 --Fernandez ,les Nouveaux tableaux, p94.

2- هربرت سيمون, السلوك الإداري، ترجمة عبد الرحمن بن أحمد هيجان وعبد الله بن هنية، مركز البحوث السعودية، 2003 ص221.

هذا وقد ميز "سيمون" بين رشد الشخص الذي يسعى إلى تعظيم إمكانيات الحصول على المنفعة في حالة معينة بالاعتماد على المعلومات المتاحة، وبين الرشد الموضوعي الذي يعكس السلوك الصحيح الذي يسعى إلى تعظيم المنفعة، والذي يقوم على أساس توافر المعلومات الكافية حول البدائل المتاحة لاختيار أفضلها.

كما ميز" سيمون" بين رشد الإداري ورشد التقني، هذا الأخير يتمثل في تطوير المعرفة التقنية واستخدامها في التصميم، ومهما يكن فإن المسير لا يمكن أن يكون راشدا بشكل كامل ولا متأثرا بالمحيط بشكل مبالغ فيه، لذلك لا يوجد قرار كامل، يقول سيمون: "إن عملية الإدارة ما هي إلا عملية اتخاذ قرارات، وما المدير إلا متخذ قرار ."[1]

من خلال هذا القول يتضح لنا أن جميع العمليات التنظيمية تدور حول اتخاذ القرارات وأن السلوك التنظيمي ما هو إلا نتيجة لاتخاذ القرارات، لذلك يجب الاطلاع على كيفية اتخاذها وتحديد المؤثرات لضمان التحكم فيها قدر الإمكان.

- **أنواع القرارات عند سيمون.**

- القرارات المبرمجة:

هي تلك القرارات المتكررة والروتينية التي يمكن تحديد الإجراءات اللازمة لاتخاذها مسبقا حسب الظروف المألوفة، والقرارات المتشابهة لا تحتاج إلى بذل جهد فكري أو إبداع إنما تتخذ بشكل تلقائي في ظل وجود خبرة وتجربة متخذ القرار، قصد ضمان الشرعية وعدم البطء.

- القرارات غير المبرمجة:

وهي التي تتخذ في ظل مشاكل غير معهودة ولا معتادة وغير متحكم بها، ولذلك تتطلب عند اتخاذها تفكيرا عميقا ووقتا كافيا لجمع المعلومات والقيام بدراسات إذا استلزم الأمر ذلك

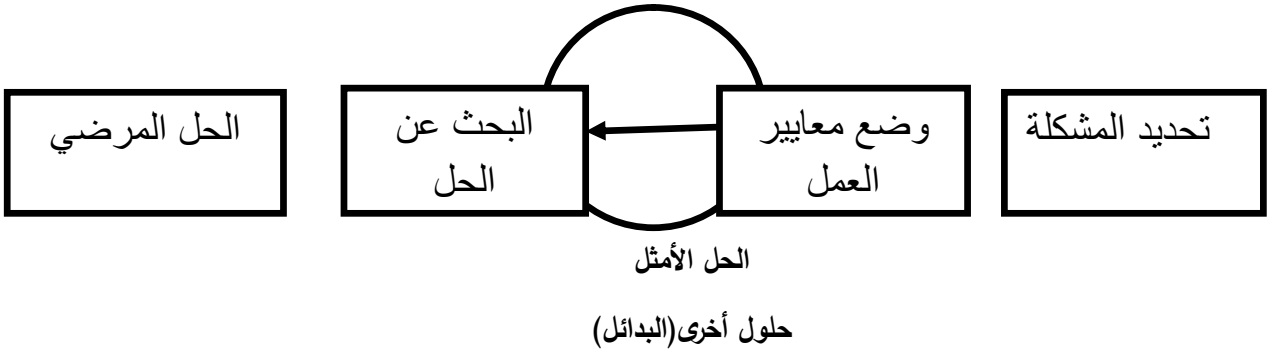
1- فادية أيوب، نظرية القرارات الإدارية، مطبعة طرى، سوريا، 1989، ص34.

إضافة إلى كونها تتطلب الاستنارة بأفكار المساعدين ومناقشة اقتراحاتهم من أجل دراسة البدائل واختيار أنسبها والتقليل من الانحرافات الممكنة.

وفي هذا النوع من القرارات تبرز كفاءة المسير في وضع وتحديد السياسات أثناء وضع البرامج والمخططات.

جدول 02 يبين أنواع القرارات عند سيمون.[1]

أنواع القرارات	تقنياتها
القرارات المبرمجة	- استعمال طرق تقليدية. - التعود على استعمال طرق التنميط(النماذج) - الاعتماد على الخبرة والتجربة.
القرارات غير المبرمجة	- استعمال طرق ووسائل جديدة وحديثة. - البحث العلمي العقلاني من خلال (التحليل الرياضي، المحاكاة، العمليات المبرمجة)



شكل 02 نموذج سيمون لصنع القرارات.[2]

1- نجم عبود نجم، إدارة العمليات، معهد الإدارة العامة'، مركز البحوث، السعودية، 2004، ص65.
2- المرجع نفسه، ص16.

- **تقييم نظرية سيمون.**

رغم الإيجابيات التي تضمنها طرح سيمون لهذه النظرية والصدى الكبير الذي تركته على أدبيات اتخاذ القرار، إلى أننا نرى أن سيمون:

- أعطى اهتماما كبيرا للمحيط في نظريته على اعتباره مؤثرا ذا دور مهم في صنع واتخاذ القرار، وعلى اعتباره يحدد معطيات ويطرح ضغوطات على متخذه، والمبالغة في مراعاة المحيط يثبط من حرية متخذ القرار، ويجعله لا يتعامل إلا مع متغيرات المحيط ويتناسى بعض معايير الواقع الإداري، هذا الواقع الذي يجبر متخذ القرار على أن يتجاهل ويغض الطرف في بعض الأحيان عن ضغوطات المحيط، وقد يلجأ أحيانا إلى التحايل على القانون في حد ذاته لاتخاذ قرار يراه مناسبا لحل مشكلة ما.
- قد يجد متخذ القرار صعوبة في الوصول إلى معلومات مناسبة وكافية لاتخاذ قرار ما وقد يكتفي في بعض الأحيان كمسئول بإصدار الأوامر من قمة الهرم، فلا يترك لنفسه مجالا للبحث عن المعلومات المطلوبة والتأكد من صحتها، في حين المفترض به فعل ذلك إضافة إلى المشاركة في تنفيذ القرار بعد اتخاذه كأي عامل من العمال.

من جهة أخرى فإنه من الصعب حدوث توافق بين الأهداف والسياسات أثناء اتخاذ القرارات، لأن هناك أسباب شخصية غير موضوعية في بعض الأحيان لمتخذ القرار، تدفعه إلى تغيير مسار القرار دون أن يأخذ بعين الاعتبار البدائل المطروحة أمامه، لأنها في بعض الأحيان لا توافق مصالحه الشخصية.

4-3-2 نظرية ريتشارد شنايدر.

يعرف " ريتشارد شنايدر" القرار بأنه" تلك العملية التي يتم من خلالها اختيار مشكلة لتكون موضوع قرار ما، وينتج عن ذلك الاختيار ظهور عدد محدود من البدائل يتم اختيار أحدها لوضعه موضع التنفيذ والتطبيق."[1]

1- محمد سعد أبو عامود، اتخاذ القرار وخطط التنمية، مكتبة الوعي العربي، القاهرة،ط2، 1997، ص59.

ويتميز شنايدر عن أصحاب نظريات الأنظمة والقرارات بمنهج تحليلي إزاء المواضيع المطروحة، حيث اهتم بمتابعة الأحداث المحيطة بالقرار، كما ركز على فكرة القدرة على التعامل مع المواقف المتحركة.

إن عملية تحليل صناعة القرار مبنية على تحليل العمليات والقدرة على التعامل مع المواقف المشتركة، إضافة إلى تحليل طبيعة التغيير بين نقطتين زمنيتين، فالتعامل مع الأحداث يساعد على التحليل، والتحليل يساعد على وصف العلاقة القائمة بين الظواهر بطرح التساؤلات: لماذا ظهر الموقف بهذا الشكل؟ وكيف تغير لاحقا؟

هذا وتبرز عملية التحليل التفاعلي قبل اتخاذ القرارات، وكل تحليل يحتاج إلى مدخل عام لفهم الظواهر الكبرى والصغرى، والذي يؤدي إلى فهم مثمر يساعد على اتخاذ القرارات.

تعتمد عملية صنع القرارات حسب هذه النظرية على أبعاد نفسية سلوكية، متعددة الأشكال معقدة ومتشابكة مع أبعاد أخرى اجتماعية، سياسية وتاريخية، وأخرى تكنولوجية واقتصادية.

ويرى شنايدر أن التحليل يعتمد على توظيف المعلومات التي تسبق القرارات، كما أنه يحلل أبعاد التحول أثناء خطوات اتخاذ القرار، ومن ثم يحدد خطوات القرار.

كما يرى شنايدر أن عملية التحليل لمعالجة عملية اتخاذ القرارات تمر عبر ثلاثة مستويات:

- مستوى تحليل الدوافع و المحرمات:

فمهما كان نوع المحلل لا يمكنه أن يتجاهل الدوافع والمحرمات في مجتمع ما، والتي تكون وراء كل سلوك إنساني عامة ولدى الموظفين على وجه التخصيص.

- مستوى تحليل طبيعة الاتصال:

المعلومات التي يتحرك من خلالها متخذ القرار عبر مختلف القنوات ما كان منها مغلقا وما كان مفتوحا ، رسمية هابطة أو صاعدة أو أفقية.

- مستوى تحليل طبيعة المعلومات:

من حيث غموضها أو بساطتها و صحتها أو خطئها ،.....الخ وكل هذه المستويات تؤثر على متخذ القرار في عملية صنع واتخاذ القرار.

- **تقييم نظرية" شنايدر":**

أ. يفترض شنايدر أن صانع القرار يتسم بالعقلانية المجردة وبالأخلاق الرفيعة أثناء اتخاذ القرارات، إلا أن الممارسة الإدارية محكومة في الحقيقة بواقع إنساني معتمد وملموس يؤدي إلى وجود أخطاء، لأن الأعمال لا يمكن أن تنجز من طرف أناس منسلخين عن واقعهم، بل تنجز بواسطة أشخاص متفاعلين مع محيطهم، لذلك فالمحلل يجب أن ينزل من واقع التجريد إلى الواقع المعاش.

ب. فهم ديناميكية القرارات تفرض فهم شخصية متخذي القرارات، من حيث إدراكهم وتصوراتهم وخبراتهم، بمعنى آخر كيف ينظرون إلى الأحداث؟ وكيف يدركون القضايا؟ وكيف يتصرفون إزاء هذه القضايا بناءا على المعطيات النظرية أم بناءا على معطيات الواقع؟، فكل قرار يتخذ يعكس بالضرورة رؤية وتصور متخذ القرار.

ج.رؤية الدوائر والجهات التي لها علاقة بالقرار، بحيث يترتب عنها ردود أفعال سلبية أو إيجابية، وذلك عن طريق تقييم القرار ولو على المستوى الفكري.

د. ضرورة تحليل عمق العوامل المرتبطة بالقرار، سواء كانت عوامل داخلية مثل الرأي العام السائد في كل مؤسسة، ثقافتها الدوافع والقيم التي تتسم بها كل منظمة أو إدارة.

هـ. ركز على تحليل الظروف العامة التي تحدث التغيير وأهمل الأسباب الحقيقية له.

و.ماثل بين تأثير العوامل الداخلية والعوامل الخارجية في عملية اتخاذ القرارات ولم يبين من يؤثر في الثاني، وكيف يؤثر فيه.

ز.ركز على العوامل النفسية والدوافع المعنوية لمتخذ القرار وأهمل الأبعاد الأخرى، كالأبعاد الاقتصادية والاجتماعية.

ح.اهتم بتحليل العمليات واتخاذ القرار دون أن يهتم بنتائج القرارات، كما أهمل فكرة سلطة متخذ القرار.

4-3-3 نظرية التوقع ل" فروم".

تعتبر هذه النظرية من أهم النظريات التي تشمل جهود الأفراد وتوقعاتهم في تحقيق الكسب والتقدير في حال نجاح الأداء، هذه النظرية "تسعى إلى تفسير السلوك الإنساني القائم على الدافعية ، وترتكز على ما يلي:

- وجود هدف يحرص الفرد على تحقيقه.
- إدراك الصلة المباشرة بين إنجاز ذلك الهدف وفرص الحصول على مكافأة.
- إدراك العلاقة المباشرة بين بذل الجهود وبين إنجاز الأهداف."[1]

ومن خلال هذه المحاور تتضح العلاقة بين الهدف والعمل والمكافأة والمردود، فكل مجهود يقابله تقدير متموقع، وذلك بناءا على التجارب السابقة للأفراد والمجتمعات، إضافة إلى نظرة المجتمع إليه، والتي تضفي عليه طابع الاحترام والإحساس بالاستقرار النفسي المبني على فهم الذات وتقديرها.

ومن هنا تبرز لنا عدة نقاط أهمها:

- يسعى الفرد إلى تحقيق التقدير المتوقع كنتيجة للأداء، ولعل الترقية أكبر حافز لمضاعفة الجهد للحصول على مركز أفضل، يتيح الفرصة للاستقلالية في اتخاذ القرارات.
- توقعات الأفراد المتزايدة وتوجههم نحو إتقان العمل، فبقدر الجهد المبذول تكون المكاسب سواء مادية أو معنوية، وهذا ما يحرر الطاقات الكامنة من أجل تحقيق الإنجازات الأكبر.

1- محمد قاسم القريوني، إدارة الأفراد، الطبعة 01، عمان، 1994، ص63.

- **تقييم نظرية التوقع:**

- تسهم نظرية التوقع ل: " فروم" في توليد الدافعية وإعطاء فرصة للجميع حتى يحققوا أهدافهم التي يطمحون إليها، فكل توقع يقابله جهد خاص يتوافق مع الهدف المتوقع الذي يريد الإنسان أن يصل إليه.
- فعوامل التوقع المتمثلة في المتغيرات العامة في المجتمع وكذا متابعة سبيل المعلومات المرتبطة بالعمل، والمؤسسات تسهم في دفع وتوجيه التوقع نحو الأفضل عن طريق تحريك الأفراد نحو تحقيق الأهداف.
- تهتم هذه النظرية بالتصورات والخبرات وتهمل بعض المتغيرات التنظيمية التي تحدد مستويات معينة من الأجور ومن الترقية، فهناك سقف لا يمكن أن يتجاوزه هذا الأمر في كثير من الأحيان.

4-3-4 نظرية الموقفThe situation theory.

برزت أهمية الموقف في الفكر السوسيولوجي على يد مجموعة من المفكرين مثل: هولندر، هريس، بلاتسارد، ستيوارد دود، فيدلر، والذين أكدوا على "التفاعلات المتعددة بين متغيرات الموقف في الوسط الاجتماعي".[1]

فشخصية الإنسان أو المسؤول تظهر من خلال المواقف التي يتخذها في حياته ، لذلك فالموقف هو العامل المؤثر في تحديد بعض السمات المطلوبة في تحمل المسؤولية واتخاذ القرار، ونظرية الموقف فتحت الأبواب لبحوث أخرى أثرت بموجبها هذه النظرية.

ويرى Fred Fidler أن "الموقف ما هو إلا ظروف و تجارب المسؤول نفسه، لأنه لوحده يتحمل مسؤولية اتخاذ القرار، ومن ثم فإن المواقف ليست صفات محددة مطلوب توافرها فليس هناك مسؤول ناجح أو فاشل في كل الأوقات". [2]

كما حدد "فيدلر" ثلاثة متغيرات للموقف هي:

1- ناصر محمد العيلي، إدارة السلوك التنظيمي، مطبعة الرياض، السعودية،ط01، 1993، ص56.
2- المرجع نفسه، ص58.

أ. علاقة المسؤول بالمرؤوسين ومدى التفاعل بينهم ما بين تماسك منافسة أو معارضة.

ب.طبيعة التنظيم ومدى وضوح المسؤوليات والمهام بدقة.

ج. مصدر السلطة التي يمتلكها المسؤول في مركز عمله.

أما الباحث" ليام ريدان" فقد قدم تحليلا واسعا لأهمية الموقف في كتابه" الفاعلية الإدارية" مركزا في الوقت نفسه على تحديد فاعلية الأنماط القيادية بالإدارة، فالموقف يختلف من القائد المتفاني في عمله إلى القائد الذي لا يهتم بعمله بل يثبطه بالسياسة والمعتقدات حول المواضيع المتعددة المعروضة عليه.

وهكذا فإن الموقف يكون محصلة لعدة عوامل متفاعلة ابتداء من شخصية المسؤول وما يتميز به من صفات (ذكاء، طموح، شجاعة، واقعية، التزام.....)، وما دام الأشخاص يختلفون بدون شك في تكوين شخصياتهم، فبعضهم متفتح والآخر لديه القدرة على إثبات ذاته، وبعضهم متفائل وبعضهم الآخر متشائم من الأوضاع العامة للمجتمع فإن المواقف تختلف تبعا لذلك.

ومن هنا لخص "سندي فيربا" العلاقة بين الشخصية والموقف بقوله:" إن متغير الشخصية وخصائصها يلعب دورا أساسيا في تكوين المواقف"[1]

فعندما يكون الشخص منفعلا تكون المواقف لا عقلانية، وعندما يكون له قدرة على التحكم في الأحداث بواسطة المعلومات المتوفرة فإنه يتعامل معها بعيدا عن التأثيرات الشخصية.

وهكذا فإن متخذ القرار يعيش تحت ضغط هذه العوامل لذلك فهو يتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات، فإن كان الشخص ضعيفا فإن مواقفه وقراراته تكون ضعيفة، والعكس صحيح.

وبناء على ما سبق من التحليلات نستنتج أن كل قضية من القضايا الإدارية التي يواجهها أي مسؤول تترتب عنها مواقف متعددة ومتشابكة، ومن بين هذه المواقف نذكر:

1- كاظم هاشم نغمة ، العلاقة الدولية، دار كتب للطباعة والنشر، بغداد،- العراق-، 1979، ص52.

- المواقف التقليدية العادية.
- المواقف الغامضة (تحتمل أكثر من تفسير)
- المواقف الجديدة: بمعنى أنها لم تحدث من قبل في الإدارة، وقد تكون مواقف مصيرية في حياة المسؤول.
- المواقف المتعارضة المتنافرة: كأن يعتمد على معلومات متضادة يصعب تفسيرها أو الاقتداء بها.
- المواقف الصعبة المعقدة: تتطلب العديد من المعلومات التي يجب أن يأخذها المسؤول بعين الاعتبار، من تعدد الآراء وعدم تجاهل المعارضين والرغبة في تحقيق الأهداف والضغوطات الاجتماعية المختلفة.
- المواقف المفاجئة السريعة: حيث يمر المسؤول بظروف غير عادية لا يستطيع معها أن يرتب أفكاره لضيق الوقت، كما لا يستطيع أن يجمع المعلومات ويحلل المشكلة التي تعترضه خلال تلك اللحظة.
- المواقف غير الشرعية: حيث يتعرض المسؤول إلى مواقف غير متوقعة ولا عقلانية وغير مقبولة من الناحية الدينية والقانونية، ويكون عليه مواجهتها ولو بقرار غير منطقي.

وهكذا فإن تفضيل المرء لأداء موقف معين، ما هو في الحقيقة إلا تعبير عن معادلة ينجزها الفرد للتوفيق بين العوامل الذاتية والعوامل السياسية والاجتماعية والإدارية المتعددة المتغيرات، ومن هذه المتغيرات نذكر:

أ. تغيير في النظام السياسي المعتمد في المجتمع.

ب. تغيير في أساليب التنظيم قصد التلاؤم مع الأوضاع الجديدة.

ج.تغيير في الاتجاهات الفكرية للمسؤول.

د. تغيير في طبيعة الاتجاهات والظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بالإدارة.

هـ. تغيير في العلاقات الاجتماعية.

و. تغيير في الجماعات المرجعية المختلفة التي ينتمي إليها.

والاستنتاج الذي نتوصل إليه بالنظر إلى هذه التغييرات هي وجود ديناميكية في المواقف، وفق التوقعات الخاصة بالتغيرات التي تطرأ على مسار الأوضاع الإدارية حتى تتم القدرة على المواصلة في ظل عمليات التقسيم، وإمكانيات مراجعة أي مسار استراتيجي جديد في الإدارة أو في المجتمع.

ولا شك أن الإنسان يكتسب مواقف عن طريق الخبرات التي يمر بها كل يوم، لكن من الصعب أن تبقى المواقف مضبوطة وثابتة بل هي تتغير باستمرار، حيث تتم مراجعة بعض المواقف الأساسية الشديدة الالتزام بحكم تغير الاستراتيجيات العامة والظروف.

4-4 النظريات السلوكية المفسرة للتصرفات.

يجد أولئك الذين يدرسون ويشرحون أنواع التصرفات الإنسانية والحيوانية وأسبابها صعوبة في تقبل الفكرة القائلة إن البشر ما هم إلا حيوانات عاقلة، ذلك أن النظريات التي يتبناها هؤلاء تذهب إلى كون البشر مقبولون كما هم بطبيعتهم، وليس بالصورة المثالية التي صوروا بها في عصر الرشد الفكري.[1]

إن السلوك الإنساني غاية في التعقيد، وقد تعددت النظريات التي تحاول تفسيره على أسس علمية محكمة، وعموم ما يقال عنها أنها نظريات عميقة وذات مستويات عديدة وربما رغم اختلافها تساهم جميعها في فهم التصرفات الإنسانية، ومن أهمها نذكر:

4-4-1 نظرية الدافع الغريزي:

يعتقد العلماء في إطار هذه النظرية أن التفكير المنطقي للإنسان ما هو إلا قشرة رقيقة تغطي حقيقة السلوك الإنساني، وأن الكثير من تصرفاتنا مدفوعة بغرائز، هذه الأخيرة هي عبارة عن نماذج نسجت داخل أدمغتنا وعظامنا وعضلاتنا بالضبط مثل " الدبور" الذي لديه غريزة بناء عشه والدفاع عنه، أو الطيور التي تغرد كل منها بالطريقة المميزة لنوعها،كذلك

1- توماس، صناعة القرار للقادة " عملية التحليل الهرمي للقرارات في عالم معقد"، ترجمة أسماء بنت محمد أحمد باهرمز وسهام بنت علي محمد همشري، معهد الإدارة، السعودية، 1996، ص22.

البشر لهم تصرفات غريزية تظهر إلى الوجود تلقائيا، مثل غريزة البحث عن الطعام، غريزة التزاوج، غريزة الابتعاد عن الألم، .....الخ[1]

وبالرغم من كون نظرية الدافع الغريزي تصف هذه النماذج إلى أن الملاحظ عليها أنها لا تقدم تفسيرا لكيفية تحكم الغريزة في تصرفات الإنسان، أضف إلى ذلك أن موضوع الغريزة لا يمكن اعتماده كأساس مرجعي لتفسير كل التصرفات الإنسانية بما فيها من عواطف وقيم وطموح ومواقف وميول.

4-4-2 نظرية الحافز السببي

تنطلق الطروحات النظرية لأصحابها من كون الإنسان يعتبر نفسه غالبا مخلوقا راشدا قادرا على الاختيار وفقا لمعايير موضوعية، كما يشعر أن معظم قراراته ناتجة عن ضرورة منطقية لا عن هوى النفس ونزواتها، هذا رغم معرفته أن الاحتياجات والرغبات الشخصية هي القوى المحركة لتصرفات البشر، ويؤكد رواد هذه النظرية على أن الإنسان في الحقيقة إنما يعتمد على السبب لتحقيق ما يريد بكفاءة ودون ألم أو خسارة.

فبوجود السبب يستطيع الحصول على ما يريد في جدول الموارد المتاح، وكثير من البشر تعلموا كيفية تطبيق التقنيات المنطقية لاتخاذ قراراتهم بغض النظر عما تمليه عليه رغباتهم الشخصية.

وفي تقييم هذه النظرية يذهب الباحثون إلى القول بأن ما نسميه" سببا" ما هو إلا هاوية من الرغبات اللاواعية والعادات التي تتحكم في العقل، ويؤكدون من جهة أخرى أن العلاقات الإنسانية تحكمها قوى عاطفية غير منطقية، وأن ما يلعبه المنطق من دور في التصرفات الإنسانية ما هو إلا دور ثانوي.

أما من أيدوا هذه النظرية فيرون أن جميع التصرفات الإنسانية تعتمد على العادة والمحاكاة والاقتراح وغيرها من نماذج التفكير الشبه منطقي، لكنها نادرا ما تعتمد

1- المرجع السابق، ص23.

على المنطق، أما تصرفاتنا المخططة فما هي في الواقع إلا نتيجة للتحليل الذي نقوم به لمعرفة أي من أولوياتنا تخدم أهدافنا على أفضل وجه، وأولوياتنا هذه تتأثر بالعادة والتدريب أكثر من تأثرها بالتفكير المنطقي.

4-4-3 نظرية المجال الحركي.

يشير علماء السلوك إلى أثر البيئة في تصرفات الإنسان، و يرون أن تصرفاته ما هي إلا ردة فعل لمجال متحرك من الضغوطات والتوتر، نتيجة لإحساسه بأن البيئة تنكرت أو عجزت عن إشباع حاجاته ورغباته بشكل كاف.[1]

وتعتمد هذه النظرية على مجموعة من المبادئ والمفاهيم في ظل أسلوب علمي يقوم على التحليل والتجربة والبرهان، وتتمثل مبادئها أساسا في أن:

- الإنسان كائن معقد له دوافع متعددة.
- تختلف استجابة فرد معين عن فرد آخر إزاء نفس المنبه ولو تم التنبيه بنفس الطريقة.
- كل سلوك له سبب، لذا يسعى السلوكيون لمعرفة أسباب السلوك وإدراك العوامل المؤثرة فيه، فهم يركزون على الفرد وفهم شخصيته وتصرفاته، وأسباب اختلاف هذه التصرفات.
- تحليل سلوك الفرد من داخله، وذلك على اعتباره كائن نفسي واجتماعي له دوافع وميول واتجاهات.
- تحليل الدوافع باعتبارها مؤشرات داخلية تدفع للتصريح بطريقة ما، فالتصرفات المختلفة تستجيب لمنبهات داخلية أو خارجية باعتبارها دوافع ذاتية، كما أن هناك دوافع عامة تتحكم في تصرف الأفراد وتبعثهم على السعي لإشباع احتياجاتهم وفي حال عدم الإشباع بفعل التوتر والقلق والفشل فإن ذلك يكون محل التحليل العلمي لردود الفعل، كما أن هناك دوافع مرتبطة بالاتجاهات والرغبات والميول والأهداف وهي تنمو وتتعدل وفقا للديناميكية السائدة في المجتمع من استقرار وتوتر.

1- المرجع السابق، ص23.

- تأثير القيم الثقافية من معتقدات وعادات، إذ تعد هذه الأخيرة بمثابة محددات نشطة للسلوك وفقا لفلسفة وآراء الأشخاص، حيث تدفعهم بعض القيم والعادات إلى القيام بسلوكات معينة حتى يتمكنوا من إدراك بعض احتياجاتهم وتحقيق مآربهم الاجتماعية والنفسية أثناء التفاعل مع الآخرين سواء كانوا أفراد أو جماعات، لأن السلوك مرتبط أيضا بمميزات المحيط والوسط الاجتماعي.
- السعي إلى فهم التحفيز وتنمية القدرات والمهارات للشخص العامل في مقر عمله بأن يمارس تخصصه المهني أين تظهر كفاءته وقدراته، وذلك من أجل الوصول إلى المناصب العليا والمرموقة دون أن يسبب ضررا للغير، حيث يسعى إلى استعمال قدراته الذهنية الإدراكية والمعرفية التي تساعده في تحقيق ذاته وتكسبه الاحترام والتقدير لما لذلك من دور كبير في ممارسة بعض الوظائف.
- يرى بعض السلوكيين أن الإدارة عبارة عن سلسلة من اتخاذ القرارات، وأي قرار يتوقف على حالة متخذه، فكلما كان صانع القرار في حالة من الاستقرار والاتزان النفسي كان قراره أكثر عقلانية، وإذا كان منفعلا بطريقة سلبية ستزيد فرصة التأثيرات النفسية والانفعالية في السيطرة على قراراته وجعلها مشحونة بالتأثيرات العاطفية بمعنى أن القرار يتأثر بشخصية متخذه أو صانعه وكل عمليات اتخاذ القرار تتأثر بالأفعال وردود الأفعال التي يخضع لها الإنسان.

وعموما يعتبر السلوك الإنساني من أعقد المواضيع في حقل الدراسات النفسية والاجتماعية، وقد انقسم السلوكيون أنفسهم حول موضوعاته التي تحتل أهمية كبرى في هذه النظرية، فكل باحث وعالم قد أعطى تحديدا مختلفا لعناصر المشكلة انطلاقا من اتجاهه العلمي والمعرفي، ولم يحسن لهم أن يتفقوا أو يشتركوا في نقاط تجعل المفاهيم بينهم متقاربة ولو بشكل نسبي.

4-5 اتخاذ القرار والمنظور الإسلامي[1]

من منظور الشريعة الإسلامية يحتاج العمل دوما إلى قائد بصير يستطيع اتخاذ القرار الصائب في الوقت المناسب، كما أنه لا يأخذ قراراته إلا بعد دراسة المصالح والمفاسد المترتبة عنها.

وقد بين القرآن الكريم في كثير من الموضع أن القائد الحقيقي ينبغي له الاستئناس دوما بذوي الخبرة ثم يقرر متوكلا على الله سبحانه وتعالى، يقول الله تعالى في محكم التنزيل" **فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ، فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ ، إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ** "[2]

كما تظهر لنا في سيرة النبي عليه السلام بعض المواقف التي تبين نهجه في اتخاذ القرار ونذكر من ذلك على سبيل العد لا الحصر:

- إتاحة الفرصة لإبداء الرأي أو الاستفادة منه: ومثاله في موقفه مع الصحابي الذي سأله:" **أمنزل أنزلكه الله أم هي الحرب والرأي والمكيدة ؟ فقال النبي عليه الصلاة والسلام: بل هي الحرب والرأي والمكيدة**"، فأشار عليه الصحابي بمكان آخر يكون معسكرا للجيش، ونزل عليه السلام عند رأيه ومشورته.
- تجديد القرار استفادة من خبرات ومعلومات جديدة: ومثاله ما أقره رسول الله – عليه الصلاة والسلام– ل" سلمان الفارسي" في غزوة " الخندق" عندما أشار هذا الأخير على رسول الله بحفر خندق حول المدينة لتحصينها من جيوش المشركين، وكان في هذا الرأي استفادة من خبرة الروم والفرس، لأن العرب كانت لا تفعل ذلك في حروبها.
- الثبات على القرار بعد اتخاذه وتحمل عواقبه: ومن ذلك ما جاء في غزوة "أحد" حيث استشار الرسول – ﷺ– الناس بخصوص الخروج للقاء المشركين أو البقاء في المدينة، فأشار عليه السواد الأعظم بالخروج، فلما أعد العدة لذلك ولبس درعه، قال

1- يحي عبد رب الرسول المازني، اتخاذ القرار، http/ www. Islam memo .cc.Filz
2- سورة آل عمران، الآية159.

الشباب : كأننا أكرهنا رسول الله على الحرب، فرد عليهم- عليه الصلاة والسلام -: " **ما كان لنبي إذا لبس لأمة الحرب أن يضعها حتى يحكم الله بينه وبين قومه**"، وهو ما ظهر في قوله تعالى: " فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ "

- دراسة الظروف البيئية والاجتماعية المتعلقة بالقرار: ويظهر ذلك بوضوح في قوله – ﷺ- لعائشة – رضي الله عنها- فيما جاء في صحيح البخاري:" **لولا أن قومك حديثو عهد بجاهلية لهدمت الكعبة وجعلت لها بابين.**" فما منعه -عليه الصلاة والسلام- من اتخاذ ذلك القرار هو أن الناس حديثو عهد بالجاهلية والإسلام دين جديد بالنسبة إليهم، كما أنهم لم يتشربوا مبادئه ولم يتمكن الإيمان في قلوبهم بعد فامتناعه عن قراره كان من باب مراعاة الحالة الاجتماعية والظروف المحيطة.
- مراعاة الحالة النفسية للناس والنتائج السلبية للقرار: ومن ذلك قراره-عليه الصلاة والسلام- القاضي بعدم قتل المنافقين، فلما سئل عن ذلك قال: " **لأن لا يتحدث الناس أن محمدا يقتل أصحابه**".

4-6 مراحل اتخاذ القرار.

تمر عملية صنع القرار بعدة مراحل، حيث تعتبر كل واحدة منها أساسا لانطلاق المرحلة التالية، ونبين هذه المراحل كما يلي:

المرحلة الأولى: تحديد المشكلة.

تعرف المشكلة: بأنها: " انحراف الأداء الفعلي عن الأداء المخطط "، ويعتمد التحديد الدقيق للمشكلة على الإجابة عن السؤال: ما هو الخطأ الحقيقي؟، فإذا كان المدير أو المسؤول لا يعرف تماما المجال الذي توجد فيه المشكلة، فعليه أن يسأل الأشخاص الذين يعملون في هذا المجال عن الخطأ في اعتقادهم، وهذا أمر يشجعهم ويحفزهم للبحث عن المشكلة وتحديدها.

وقد تكون للمشكلة أسباب ظاهرة ينخدع المسؤول بها، في حين يجب البحث عن الأسباب الحقيقية لها والتأكد منها.

المرحلة الثانية: وضع الحلول البديلة.

بعد التأكد من تحديد المشكلة الحقيقية علينا أن نضع مجموعة من الحلول المحتملة لها كما علينا استشارة المساعدين لتسهيل مهمة اتخاذ القرار، وهناك طرق تساعد على جمع الحلول في إطار " الزوبعة الفكرية "، فالمقترحات الناتجة عن استشارة المساعدين (خاصة الذين أسهموا في تحديد المشكلة من قبل)، مع بذل الجهد الشخصي تسهل عملية وضع البدائل التي قد يكون أحدها هو الحل المرجو للمشكلة، كما على المسؤول أن يعتمد على الخبرات السابقة المكتسبة من المواقف المشابهة للموقف الراهن ويحاول الاستفادة منها في اختيار الحل المناسب.

المرحلة الثالثة: تقييم البدائل.

بعد وضع قائمة للبدائل المتوقعة كحل للمشكلة، نقوم بتقييم كل بديل على حده ونعتمد في ذلك على عدة معايير أهمها:

- جدوى هذا البديل في حل المشكلة.
- قابلية تنفيذ البديل في حال اختياره.
- الآثار المترتبة عن تنفيذ البديل.
- الوقت المناسب لاختيار البديل واعتماده.
- سرعة تنفيذ البديل والوقت الذي يستغرقه ذلك.
- تكاليف تنفيذ هذا البديل.
- درجة الرضا عن البديل والاقتناع به.

المرحلة الرابعة: اختيار أفضل بديل.

بعد عملية تقييم كل بديل على حده تأتي عملية اختيار أفضل البدائل، وهي أصعب المراحل وأكثرها تعقيدا، فالاختيار يكون على أساس قدرة هذه البدائل على حل المشكلة، وهو ما يتطلب العمل على أكثر من بديل في نفس الوقت، ووضع توقعات بما سيحدث عند تنفيذ كل بديل، وهكذا حتى ننتهي إلى اختيار أقرب البدائل لحل المشكلة، وهذا الاختيار يكون في قالب الظروف المحيطة بالمشكلة داخل المنظمة وخارجها، إضافة إلى كفاءة المدير وقدرته على اتخاذ القرار السليم.

المرحلة الخامسة: تجربة البديل.

بعد اختيار أفضل البدائل المتاحة نقوم بتنفيذ هذا البديل، وهذه العملية قد توجد مقاومة من قبل أفراد وإدارات داخل المنظمة، لذا يجب دائما التحضير لتنفيذ البديل من أجل تقبله وقد يكون لعملية التكوين دور في ذلك.

المرحلة السادسة: متابعة النتائج.

آخر مرحلة تمر بها صناعة واتخاذ القرار هي متابعة نتائجه الملموسة والمجسدة على أرض الواقع، فبمجرد اختيار أفضل البدائل ووضعها موضع التنفيذ تبدأ عملية التفاعل بين البديل والواقع بمتغيراته المختلفة، ولذا يجب متابعة هذه العملية عن كثب وتقييم النتائج بصفة مستمرة لتفادي أي تبعات تقود إلى الإخفاق في حل المشكلة.

4-7 خطوات القرار عند سيمون.[1]

تتلخص هذه الخطوات في:

أ. يبدأ متخذ القرار بوضع هدف مثالي يسعى إلى تحقيقه حسب مستوى طموحه.

ب.اكتشاف قضايا ومشاكل تستدعي القرار أو التفكير في قرار، أو ما يسمى مرحلة التفكير والتصميم.

1- فادية أيوب، نظرية القرارات الإدارية ، ص34.

ج. مرحلة البحث والاطلاع عن طريق جمع البيانات وتحليل الأحداث، أي البحث عن البدائل والمقارنة بينها، وهو عمل جماعي لا بد لإتمامه من تقسيم الجهود.

د. اختيار حل من مجموع الحلول الممكنة، فالمسير لا يبحث دائما عن البدائل بل ويسعى للوصول إلى الحلول المرضية بدل الغوص في المثاليات، مثل اختيار البدائل الأقل تكلفة، فاختيار الحل المرضي للمشكل يتوقف على الإمكانيات والقدرات أثناء الدراسة.

هـ. اختيار قرار مناسب وتبسيط معامله، حيث يسعى إلى الأخذ بالقرار الذي يراه مناسبا لاعتقاده بأنه كافي، بدلا من إضاعة الوقت والجهد، بمعنى أن المسير يجب أن يكون واقعيا في اتخاذ قراراته.

وعموما إن مسألة اتخاذ القرارات تكون في الغالب محكومة بعامل المفاجئة لا بقواعد المنطق ولا بالحسابات الدقيقة، فهي بمثابة ردة فعل سريعة إزاء مواقف معينة، لذلك قد لا تفهم حقيقة الواقع، أما القرار الرشيد فهو الذي يعتمد على الأوضاع والمتغيرات والتي تؤثر بدورها في صنعه، لذا فمتخذ القرارات قد يلجأ إلى إضافة بعض التعديلات عند الحاجة فالقرارات هي :" ردود أفعال عن متغيرات المحيط الغير ثابت."

وكما ذكرنا سابقا لا يوجد مسير راشد بشكل كامل، ولا مسير متأثر بالمحيط بشكل كلي وبالتالي لا يوجد قرار مثالي ، إذن فقيمة القرار مرتبطة بأهداف الربح والخسارة.

4-8 العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار.[1]

القيم والمعتقدات:

حيث أن للقيم والمعتقدات تأثيرا كبيرا على عملية اتخاذ القرارات، بل إن قراراتنا هي صور تعكس ما نتبناه من قيم، وبالتالي لا يمكن عزل اتخاذ القرار عن هذا العامل بأي شكل من الأشكال.

1- فيصل فخري مرار، الإدارة: الأسس والنظريات والوظائف"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان، 2001، ص173.

المؤثرات الشخصية:

لكل فرد شخصيته التي ترتبط بالأفكار والمعتقدات التي يحملها، والتي تؤثر بطبيعة الحال على القرار الذي سيتخذه، أي إن القرار يكون دائما متطابقا مع الأفكار والتوجهات الشخصية للفرد.

الميول والطموحات:

حيث أن للميول والطموحات المختلفة عند الفرد دورا مهما في اتخاذ القرار، الذي غالبا ما يتم بالنظر إلى هذا العامل بالدرجة الأولى، دون النظر إلى الحسابات الموضوعية والنتائج المادية المترتبة عن ذلك.

العوامل النفسية:

لها تأثير كبير على عملية اتخاذ القرار، فالتوتر النفسي أو الاتزان، والحيرة والتردد أو الثبات والتأكد لها دور حاسم في اتخاذ خطوة القرار وإنجاز العمل وتحقيق الأهداف والطموحات التي يسعى إليها الفرد.

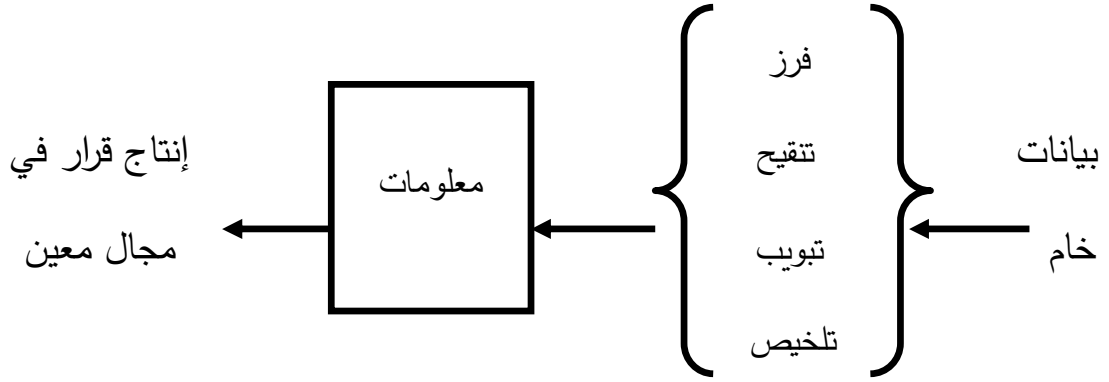
4-9 المعلومات والبيانات في اتخاذ القرار.

أ. معنى المعلومات Les information :

" هو نظام مصمم يضع في اعتباره توفر المعلومات التي تحتاجها الإدارة بمختلف فروعها في إطار متكامل، كما أن المعلومات هي عبارة عن بيانات مرت بمرحلة التحليل من أجل استخدامها لغرض معين."[1]

والمعلومات – من وجهة نظر الإدارات – هي كافة أنواع البيانات والتقارير المتعلقة بنشاط الإدارة، والتي تتم معالجتها بعد أن كانت مادة خام، ويمكن توضيح الأمر كما يلي:

1 - وليام .ه. جرير، الإدارة الجديدة " المدير التنفيذي في منشأة المستقبل"، ترجمة محمد راسم الجمال، مكتبة غريب، القاهرة، سنة 1996 ص 210.



شكل 03 يوضح طريقة معالجة المعلومات عند اتخاذ القرار.

فالمعلومات إذن هي نتاج معالجة البيانات تحليلا وتركيبا لاستخلاص ما تتضمنه من حقائق.

ب. **مصادر المعلومات:**

يعتبر مصدر المعلومات أحد المؤشرات الرئيسية للحصول على الحقائق وتنويعها وهناك مصادر رئيسية وأخرى ثانوية وهذا حسب قربها أو بعدها عن مركز القرار، كما أن هناك مصادر رسمية وغير رسمية، ومصادر داخلية وأخرى خارجية.

فالمصدر الرسمي هو الجهة التي تتولى الإشراف على جميع المعلومات وتسجيلها ومعالجتها، ثم تقديمها على شكل معلومات أكيدة ومفيدة للجهة التي تحتاجها، وقد تكون المعلومات نازلة على شكل قوانين أو صاعدة على شكل تقارير.

المصادر الداخلية للمعلومات:

تتمثل في الشبكة الداخلية للاتصالات كاستعمال الهاتف أو الفاكس، أو استعمال المعلومات المتعلقة بأداء الموارد البشرية أو المراقبة أو الصيانة أو الإصلاحات، إضافة إلى المراسلات والعقود المبرمة والمعلومات الخاصة بالشؤون المالية.

المصادر الخارجية للمعلومات:

وهي المعلومات التي تسعى المؤسسة للحصول عليها والمتعلقة بالتكنولوجيا وأنظمة التسيير الحديثة، وهذا لضمان استمرار تواجدها في السوق ونموها وتماشيها مع المعطيات الجديدة، إضافة إلى هذا نجد للمعلومات مصادر خارجية مختلفة نذكر منها:

- البنوك ودور النشر والدوريات المتخصصة ومراكز الإحصاء ومصالح الأمن (الشرطة، الدرك،.....الخ)، ووسائل الإعلام بأنواعها المكتوبة كالصحافة والسمعية كالإذاعة، والسمعية البصرية كالتلفزيون.
- الرأي العام متمثلا في الجمعيات، الأحزاب، التنظيمات النقابية، المنظمات، الهيئات الرسمية (وزارات، برلمان).....الخ

ج.**خصائص المعلومات.**

- قابلية الجمع: إن جمع المعلومات عملية ضرورية بالنسبة إلى كل منظمة تريد الاستمرار، فالإدارة في أمسّ الحاجة إلى المعلومات حاضرا أو مستقبلا، حيث يتم الاحتفاظ بها وتخزينها إلى حين استعمالها، وقد تطورت وسائل تخزين المعلومات في عصر المعلوماتية، ومن بين أهم وسائل التخزين نذكر الأقراص الصلبة والأقراص المرنة وغيرها.
- إمكانية الاستعمال من طرف الجميع.
- إمكانية تنقيحها واختيار أنسبها حسب الحاجة.
- إمكانية تبويبها وتخصيصها.
- إمكانية استعمالها في أي وقت.
- السرعة في الوصول إليها واستعمالها وهذه سمة العصر (عصر المعلوماتية).
- قابلية التحقق من صدقها وبالتالي مراجعتها وقياسها.[1]

1- نبيل علي، عصر العرب والمعلومات، مكتبة عالم المعرفة، مصر، 2003، ص69.

د. **علاقة المعلومات باتخاذ القرار.**

تعتمد عملية اتخاذ القرار بشكل أساسي على المعلومات المتوفرة لدى صاحب القرار كما ونوعا، والمتعلقة بنشاط المنظمة أو المؤسسة في الماضي والحاضر، وكذا ما تخطط للقيام به مستقبلا، إضافة إلى ما تعلق منها بالأفراد ووظائفهم داخلها.

4-10 طرق اتخاذ القرار.

إن عملية اتخاذ القرارات لا تعتبر إنجازا مبتكرا وحديثا عند الإنسان، فمنذ وجد على سطح الأرض وهو في رحلة اتخاذ قرارات بشكل يومي ومستمر إلى غير نهاية، ولعل قرار سيدنا آدم عليه السلام الأكل من الشجرة التي نهي عنها، والذي كانت نتيجته الخروج من الجنة ونزول الجنس البشري إلى الأرض، هو أول قرار جاءت بعده سلسلة من القرارات الإنسانية اللا متناهية.

ولأن اتخاذ القرار له أهمية كبيرة في حياة الناس عامة والمسؤولين منهم خاصة، بذل العلماء والباحثون في مجال علم النفس والاجتماع جهدهم لوضع طرق وتحديد معايير الوصول إلى القرار الصائب، فمن الرشد الكلي لمتخذ القرار حسب النظرية الاقتصادية إلى اللارشد عند أصحاب النظرية النفسية، نمر بعدة طرق نستمد منها أدبيات اتخاذ وصناعة القرار، بعضها يستند إلى العقل والعلم وتحليل المعطيات، وبعضها الآخر يرفض إشراك العقل في هذه المهمة ويفسح المجال للحظ والصدفة، ونبين طرق اتخاذ القرار التي حددها العلماء على النحو التالي:

أولا: طريقة التفكير الأحادي Réfléchir en Solo .

تعتمد هذه الطريقة على التفكير الأحادي وعدم إشراك الآخرين في اختيار البديل المناسب، والهدف من هذه الطريقة هو عدم فتح المجال لتشعب الآراء، وبالتالي إضاعة الوقت والتردد في اتخاذ القرار.

مزايا طريقة التفكير الأحادي.

- اتخاذ القرار بشكل شخصي وسريع
- الحد من تأثير المحيط الميداني باعتبار الشخص المقرر منقطعا عنه.
- تعبر هذه الطريقة في اتخاذ القرار عن قوة شخصية المقرر، كما أنها تزيد من هيبته.
- لا تحتاج هذه الطريقة إلى وسائل لوجيستيكية لصنع واتخاذ القرار، لذا لا يوجد أسهل منها.

مساوئ طريقة التفكير الأحادي.

- حسب (Alain Berthon) "الإنسان ليس مقررا عقلانيا راشدا"[1]، فالإنسان لا يلم بجميع المعلومات كما أنه يخضع للضغوطات الخارجية والداخلية في عملية اتخاذ القرار، ومنه يكون في الانقطاع عن آراء الآخرين عائق في الوصول إلى القرار الصائب والمناسب .
- اختيار البدائل يختلف من شخص إلى آخر تبعا لاختلاف الدوافع وسلم المعايير وتفرد التركيبة النفسية، ومنه فإن كل القرارات الأحادية تتسم بكونها ذاتية لا موضوعية.
- كثير من المتغيرات تأثر في اتخاذ القرار المناسب، مثل السن والجنس والثقافة وسلم المعايير، وللحد من هذا التأثير يجب إشراك كل من يشمله القرار في صناعته واتخاذه.

ثانيا: طريقة تحليل البيانات Analyser les chiffres.

إن الجداول الحسابية تستدعي وضع كل القرارات على المحكات الرياضية والحسابية والأخذ بما أتت به "نظرية اللعبة" (La théorie des jeux)، التي ذاع صيتها في أربعينيات القرن الماضي، وانطلاقا من هذا أصبحت البرامج الآلية (Informatiser)

1 -Alain Berthon in Christian Morel , La politique sociale de léntopise , les éditions d'organisation , paris , 2005, p283 .

الطريقة المفضلة عند المسؤولين لتحديد الاختيار المناسب واتخاذ القرارات، ومثاله برامج المحاسبة التحليلية التي تسمح بتجميع المعلومات والأرقام وتحليلها تبعا لمعطيات معينة ثم استخراج تقييم على أساس معايير التسيير السارية.

مزايا طريقة تحليل البيانات.

- تعتمد على الدقة والموضوعية المجردة التي لا تتأثر بالمتغيرات الخارجية.
- تتسم بالسرعة في التنفيذ.
- الأرقام والرسومات البيانية وسائل مساعدة على اتخاذ القرارات.

مساوئ طريقة تحليل البيانات.

- الاعتماد الكلي على المسلمات، وإغفال الكثير من المعطيات الاقتصادية والقانونية وحتى الإنسانية.
- من أساسيات هذه الطريقة أن تتجمع لدى متخذ القرار كل المعلومات والبيانات الدقيقة والكافية لاتخاذ القرار، مع العلم باستحالة تحقق ذلك على أرض الواقع.
- الاعتماد الكلي على هذه الطريقة يوقع المدراء ومتخذي القرار في كثير من الأحيان في تناقض بين نظام المراقبة للأرقام المجردة الغير متأثرة بالمتغيرات الداخلية والخارجية، وبين التسيير الفعلي للمؤسسة الذي يخضع بشكل كلي للضغوطات الداخلية والخارجية.

ثالثا: طريقة القرارات الجماعية Opter pour le collectif.

تعتمد هذه الطريقة على التفكير والمناقشة الجماعية لاختيار البديل المناسب لحل المشكلة، وفيها قد يكون العمل جماعيا من صناعة القرار إلى اتخاذه، كما قد تكون صناعة القرار جماعية في حين أن متخذه يكون شخصا واحدا، ومن الوسائل المعتمدة في هذه الطريقة ما يعرف ب:" العصف الذهني" (Braine Storming).

مزايا طريقة القرارات الجماعية.

- تنوع البدائل واتساع رقعة التفكير حولها.
- زيادة رصيد المعلومات والبيانات التي ستكون قاعدة لاتخاذ القرار.
- تنوع طرق تحليل المعطيات باختلاف اختصاصات المشاركين.
- تحمل كل المشاركين تبعات القرار ولو كان متخذه شخصا واحدا.

مساوئ طريقة القرارات الجماعية.

- تحتاج هذه الطريقة للكثير من الوقت لكي يدلي كل المشاركين بآرائهم ويناقشوها، وقد لا تكون مجمل هذه القرارات صائبة.
- اتخاذ القرار قد يكون تحت وطأة الحل بالتراضي دون اعتبار لصلاحية القرار أن يكون حلا للمشكلة.
- اختلاف وجهات النظر وسلم القيم من شخص إلى آخر يعيق الوصول إلى القرار المناسب.

رابعا: طريقة اللجوء إلى خبرة الآخرين Se tourner vers un tiers.

يلجأ متخذ القرار في هذه الطريقة إلى الاستعانة بخبرة شخص أو أكثر من ذوي الكفاءة لاستشارتهم بخصوص البدائل المتاحة، وقد يصدف أن هؤلاء الأشخاص قد واجهتهم نفس المشكلة أو شبيهة بها، مما يتيح لصاحب القرار الاستنارة بطريقتهم التي اتبعوها لحلها.

كما أن وجهات النظر المختلفة تساعد على حل المشكلة بطريقة أكثر موضوعية وهذا ما ينشده متخذ القرار من وراء اعتماد هذه الطريقة، مع العلم أن آراء المستشارين ليست ملزمة بل هي مجرد فتح لباب المشورة دون ضغط، ولا يهم إن كان المستشار صديقا في مؤسسة أخرى أو خبيرا لحساب المؤسسة المعنية، فما يهم هو أن يكون منقطع الصلة بالمشكلة وظروفها.

مزايا طريقة اللجوء إلى خبرة الآخرين:

- استشارة أشخاص خارج مجال المؤسسة يسمح بإعادة النظر في كثير من المسائل التي كانت خفية عن صاحب القرار لخضوعه لمجال تأثير المحيط.
- الرأي الخارجي الحيادي بإمكانه كشف النقائص في القرار دون المساس بكرامة متخذه.
- الآراء الخارجية مطمئنة ولها وقع خاص على متخذ القرار.

مساوئ طريقة اللجوء إلى خبرة الآخرين:

- المستشار الخارجي غير ملم بمعطيات المشكلة من حيث مصدرها ولا ظروفها ولا الهدف من حلها، فيكون رأيه مجرد رأي لا يمكن تبنيه كليا(استنارة لا حل).
- ظروف المستشار ومعطيات محيطه تؤثر في الرأي الذي يبديه وبالتالي في القرار المتخذ إذا اعتمد على رأيه.

خامسا: طريقة الاعتماد على الحدس.

حسب نظرية محدودية رشد متخذ القرار ل" هربرت سيمون" لا يمكننا أبدا معرفة إذا كان القرار صائبا أم لا، لذا يبحث متخذو القرارات عن القرار الصائب بالرجوع إلى حدسهم بعد صناعة القرار بطبيعة الحال.

ويقول Bruno jarrosson عن طريقة الحدس في اتخاذ القرار" لا نعرف حقيقة من يتخذ القرار داخلنا، فلدينا ما يشبه الصندوق الأسود الذي يبث القرارات" [1]

ويعتمد الحدس لدى الأشخاص على سلم القيم التي يؤمنون بها، ونستطيع تحديد مجموع المعايير التي تتحكم في قراراتهم عن طريق تحليل بعض القرارات المتخذة حديثا من طرفهم.

1 - idem, p285 .

مزايا طريقة الاعتماد على الحدس.

- القرارات المعتمدة على الحدس سريعة ولا تتيح لنا الوقت أو الفرصة للتردد في اتخاذها.
- يعتمد الحدس على الخبرات السابقة، وبالتالي فهو بعيد عن الذاتية نوعا ما، يقول Marc de Wilde " الخبرات السابقة واللاشعور بإمكانه معالجة المعلومات والبيانات مثله مثل الذات الواعية فينا".[1]

مساوئ طريقة الاعتماد على الحدس.

- الاعتماد الكلي على الحدس يوقعنا في فخ تسهيل الأمور والاستهانة بها، وبالتالي عدم دراسة المواقف والمشاكل لاعتقادنا أننا سنصل إلى الحل المناسب من خلال حدسنا فقط.

سادسا: طريقة التنفيذ ثم التفكير Agir, puis réfléchir.

تعتمد هذه الطريقة على الحسم في اتخاذ القرار وعدم النظر في البدائل الأخرى أو أخذها بعين الاعتبار، وذلك لاعتقاد صاحب القرار أن متابعة النتيجة بعد التنفيذ ستظهر الحلول الأخرى المناسبة، وأن الوقت سيسمح له بتعديل مسار قراره إذا لم يوفق فيه.

مزايا طريقة التنفيذ ثم التفكير.

- تجعل صاحب القرار يتفادى التعرض للضغوطات المحتمل وقوعها بفعل المتغيرات الداخلية والخارجية، وذلك راجع لعامل السرعة في التقرير والتنفيذ.
- السرعة في اختبار البديل تعجل في تنفيذه وبالتالي تحل المشكلة في وقت أبكر.
- السرعة في اتخاذ القرار تعجل من رجع الصدى، وبالتالي تعجيل تقييم النتائج وإجراء التعديلات المناسبة.

1 - idem,p286.

مساوئ طريقة التنفيذ ثم التفكير.

- تعتمد هذه الطريقة على الحدس، الخبرات، الحظ، وتهمل جمع المعلومات والبيانات اللازمة لاتخاذ القرار.
- من الصعب على متخذ القرار أن يبرر اختياراته أو أن يدافع عنها في ظل انتقادات وتساؤلات معاونيه ما يجعله يوصف ب" التهور".
- القرار ملزم متخذه فقط خصوصا عند الفشل حيث يتحمل وحده كل التبعات.

سابعا: اللاقرار Ne pas se décider.

تستمد هذه الطريقة مبادئها من نظرية " السلة" (James March)، والتي تسلم بأن الأجراء يتخذون قرارات تخلق المشاكل، ومتخذ القرار أو المدير في هذه الحالة يفضل أن لا يقرر بل يفوض غيره للقيام بهذا الدور، وتفويض القرارات هو نوع من الهروب من المسؤولية وشبيه بما كان يفعله الإنسان البدائي لتجنب الخطر

مزايا طريقة اللاقرار.

- إفساح المجال للمعاونين للمشاركة في التسيير واتخاذ بعض القرارات.
- في حال القرارات ذات الوزن الثقيل على العمال يحتفظ المدير بحياده، وبالتالي بنظرة المستخدمين المحترمة له.

مساوئ طريقة اللاقرار.

- الهروب لا يخرج المدير من المشكلة وحتى لو لم يتخذ هو بنفسه القرارات إلى أنه سيتحمل تبعاتها مهما حاول التنصل من مسؤولية اتخاذها.
- حسب H, labrit " حين لا يستطيع الفرد أن يختار بين الهروب والهجوم (بين اللاقرار والقرار) يبرز آخر بديل له وهو الانتحار." .[1]

1 -Laborit,H, Biologie et Structures, les éditions Gallimard, paris, 1968,p82.

ثامنا: طريقة خرائط الأفكار.

في هذه الطريقة يستعمل متخذ القرار شجرة للبدائل، ويقوم برسمها ويجعل بين فروعها علاقات محتملة، وهو ما يسمح له بإلقاء نظرة واسعة على حيثيات المشكلة وترامي أطرافها.

بعد رسم هذه الشجرة أو الخريطة يتوقف متخذ القرار عند هذا الحد ويتركها ليعود إليها خلال فترات متباعدة، وفي لحظة معينة تظهر فكرة جديدة وتكون بمثابة البديل المناسب لحل المشكلة، يقول Fridrec le bihan: " في لحظة ما ينتابنا إحساس أن كل شيء يأخذ مكانه في ذهننا وتتضح الأمور."[1]

مزايا طريقة خريطة الأفكار.

خرائط الأفكار أو شجرة الأفكار تعتمد على المنطق والخيال والحدس والانفعالات، فكل فكرة تخفي وراءها أخرى وهكذا تذهب بنا رحلة تتبعها عن طريق نموذج الشجرة إلى العمق ما يعطي قراراتنا دقة كبيرة، كما أن الخرائط تتيح لنا اكتشاف العلاقات بين الأفكار أو قطع هذه العلاقات في كثير من الأحيان، الأمر الذي يسمح لمتخذ القرار أن يتخلص من المؤثرات الداخلية (العاطفية، النفسية،.....) أو على الأقل أن يحد منها.

مساوئ طريقة خريطة الأفكار.

- تستغرق خريطة الأفكار وقتا طويلا لوضعها والوصول إلى حلول عن طريقها والوقت هو ما لا يمتلكه متخذ القرار.
- لا تصلح خريطة الأفكار لحل المشاكل أو الأمور المتأثرة بالمحيط.

تاسعا: طريقة محاكاة الآخرين Faire comme tout le monde .

في هذه الطريقة يقوم متخذ القرار ببساطة بمحاكاة منافسيه من مؤسسات أخرى أو حتى من سبقه إلى المنصب الذي يشغله في مواجهة محيط خارجي واحد، هذا المحيط هو الدافع الأساسي لاتخاذ مثل هذه القرارات المحاكية.

1 -Christian Morel, la politique Sociale de léntopise , p287.

مزايا طريقة محاكاة الآخرين.

- في حال الفشل تشمل تبعات الفشل الكل مثلما وقع مع من سبقه إلى اتخاذ هذا القرار، لكن متخذ القرار المحاكي لا يعتبر خاسرا مقارنة بسابقيه.
- طريقة سهلة لا تحتاج إلى جهد يذكر.
- الاعتماد على محاكاة الآخرين يختصر الوقت والجهد.

مساوئ طريقة محاكاة الآخرين.

- احتمال النجاح ضئيل جدا لأن المؤثرات الداخلية ليست واحدة وظروف القرار ومتخذه تختلف من شخص إلى آخر.
- في حال النجاح لا تثبت كفاءة متخذ القرار بل تثبت روح الاتكال لديه.

عاشرا: الاعتماد على الحظ S en remettre au hasard.

في هذه الطريقة بدل جمع المعلومات والتحليل وفحص المعطيات يعتمد متخذ القرار في حل المشكلات على ضربات الحظ، فحسب Murphy " إذا قرر اثنان واعتمد أحدهما على التحليل والحسابات الدقيقة والتشاور والتفكير، واعتمد الثاني على ضربة حظ (pile ouy face) فالثاني هو الذي سيحصل على أحسن النتائج".[1]

مزايا طريقة الاعتماد على الحظ.

- السرعة في اتخاذ وتنفيذ القرارات.
- الثبات وعدم التردد في اتخاذ القرارات.

مساوئ طريقة الاعتماد على الحظ.

- القرارات المتخذة لا يمكن أبدا تبريرها.
- الاعتماد على الحظ ليس عملا بناءا خصوصا فيما يتعلق بالقرارات المصيرية والحاسمة.

1 -idem, p288.

- رغم سرعة هذه الطريقة إلى أنها تحتاج إلى التخطيط والتفكير المسبق، إذ يجب وضع بعض البدائل قبل استعمال الحظ في الاختيار بينها.

الخلاصة:

إن أصحاب القرار هم منظمو الأحداث، ومشرعو القوانين، ومسيرو الأنشطة المختلفة وموجهو الرأي العام، كما أنهم هم المعنيون والمسؤولون عن الطرق التي يمكن بها الحصول على الأموال اللازمة لتنظيمها، ويستمدون سلطتهم وقوتهم لفعل ذلك من مستويات صنع القرار.[1]

من خلال ما سبق نكون قد أحطنا بطرق ومهارات وأساليب اتخاذ القرار، والظروف المرافقة لهذه الخطوة، كما نكون قد فسرنا الجانب النزوعي العملي لأصحاب القرار من خلال النظريات المفسرة للتصرفات، ومن خلال عرض العوامل المتحكمة في اتخاذ القرار من مؤثرات شخصية وميول ومعتقدات.

هذا فيما يتعلق بالقرار وأصحاب القرار فماذا عن الشق المتعلق بالإدماج الاجتماعي المهني للكفيف الموظف وما يتعلق به من مفاهيم و أساليب وطرق؟

هذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال محتويات الفصل التالي.

1- عمار عوابدي، القانون الإداري (الجزء الأول: النظام الإداري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون –الجزائر- ط03، 2005، ص07.

الفصل الخامس

الفصل الخامس: الإدماج الاجتماعي المهني.

تمهيد

5-1 مفهوم الإدماج.

5-2 دور الأسرة في إدماج الكفيف.

5-3 دور المدرسة في إدماج الكفيف.

5-4 دور الدولة والمجتمع في إدماج الكفيف.

5-5 صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

5-6 نماذج من بعض سياسات الإدماج الاجتماعي والمهني.

5-6-1 نموذج الأمم المتحدة.

5-6-2 نموذج دولة تونس.

5-6-3 نموذج دولة فرنسا

5-7 السياسة الاجتماعية في الجزائر.

5-8 تجربة EPIH.

5-9 آليات الإدماج المهني في الجزائر.

5-9-1 هيئات الإدماج المهني.

5-9-2 برامج الإدماج المهني.

الخلاصة.

تمهيد.

لعملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف دور بالغ الأهمية في المجتمعات، ويقع الدور الأساسي لتحقيق هذه العملية على التنشئة الاجتماعية الخاصة بأفراد هذه الشريحة التي تبدأ من الأسرة إلى المدرسة، ثم المجتمع بمختلف مؤسساته الرسمية والغير رسمية من خلال ما تسهم به وما تقدمه من برامج لاحتواء الكفيف وتسهيل حياته في كافة المجالات.

وفي هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على : "الإدماج الاجتماعي المهني" ونسعى في ذلك إلى الإحاطة بمفهوم الإدماج عموما والإدماج الاجتماعي المهني للكفيف على وجه الخصوص، وكذا دور المؤسسات الفاعلة في تحقيق هذا المطلب ، كما سنسلط الضوء على الصعوبات التي تواجه هذه العملية، ثم سنعرج إلى ذكر نماذج من سياسات الإدماج في العالم وفي الجزائر خاصة، دون إغفال آليات الإدماج المستحدثة من هيئات وبرامج تهدف إلى إدماج المواطنين عموما ومن بينهم ذوي الاحتياجات الخاصة.

5-1 مفهوم الإدماج.

الإدماج: في اللغة هو عكس التهميش والإقصاء.

ويحدد مفهومه الاصطلاحي على 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 تأخذ خصوصياته بعين الاعتبار من ناحية ومن ناحية أخرى توفير استراتيجيات تضمن تكيفه مع محيطه ونجاحه في حياته، كما تحارب التصور الاجتماعي الذي يشعر آباء هؤلاء المعاقين بالذنب، وتحد من نظرة الآخرين التي تحمل لهم مشاعر الشفقة أو الرعب أو التقزز، التي تعبر عن إقصاء إن لم نقل مقت (Déni) الطفل المعاق.[1]

ومنه إن الإدماج هو محاولة الفرد اختراق عائق للدخول وسط المجتمع، ولن يتأتى هذا إلا بتوفير عوامل تتعلق بالتنشئة الاجتماعية، التي يتلقاها الفرد من محيطه الأسري، ومن المؤسسات التي يتلقى فيها تدريبه وتكوينه وتعليمه، وبناء على ذلك يتحدد سلوكه.[2]

والإدماج المهني هو بمثابة طريق إلى الإدماج الاجتماعي المهني، حيث إن الحصول على وظيفة هو صك ضمان للموظف ومستقبله كونه يكفل له الحصول على أجر ثابت ومن حيث أن المنصب الذي يوكل إلى الموظف هو ما يربطه بعالم الشغل والمشتغلين وينبأ عن وجوده، وبه يثبت ذاته وهويته الفردية وسط ملايين الوجوه الموجودة،هوية تجعله جزءا من هوية جماعية تشعره بالانتماء.

وبغض النظر عن نوع الوظيفة التي يحصل عليها الكفيف إن كانت مبنية على التأهيل العلمي أو كانت حرفة يدوية فإنها تعزز مكانته، كما تسهم في بناء الفضاء الاجتماعي

1 - Ali Kouadria (2003). Intégration des Enfants handicapés, p9.10.

2 - Aime La bergère. Insertion de personnes handicapées, p23

للإدماج، وبالتالي تجعله يحصد الاعتراف المادي والمعنوي بوجوده، كما تحقق له الحماية الاجتماعية وتعطيه كافة الضمانات التي يحوزها الموظف العادي.[1]

5-2 دور الأسرة في إدماج الكفيف.

يبدأ دور الأسرة في عملية الإدماج انطلاقا من اللحظة التي تتلقى فيها نبأ ولادة طفل كفيف من طرف المختصين، حيث يقوم المختصون بوظيفة أساسية حينها وهي جمع الطفل الكفيف مع أبويه وذلك لتمكين الرضيع من احتلال مكانة مباشرة داخل الأسرة، وتعتبر هذه الخطوة أولى لبنات عملية الإدماج.[2] حيث إن مستقبل هذا الطفل يتوقف على تقبله من طرف والديه والطريقة التي تتعامل بها الأسرة معه.

ومن أجل تحقيق نموه وانفتاحه على محيطه يجب الاستعانة بذوي الاختصاص والجمعيات والأولياء لجمع المعلومات اللازمة عن وضعه، والتي يجب أن نوليها الاهتمام لضمان استقلاليته، كالعادات الغذائية والنظافة واللباس والنوم، كذلك التنمية الجسمية والحركية والتوجه الزمني والمكاني وتنمية اللغة والجوانب الفكرية والاجتماعية والعاطفية، كل هذا يطمئن الأولياء ويزيل مشاعر الخوف والقلق لديهم حول مستقبل ابنهم، ويجعلهم يكتشفون وسائل أخرى للتواصل مع ابنهم الكفيف، وسائل هي في الحقيقة بحوزته كل ما ينبغي هو العمل على تطويرها، وتتمثل في اللمس والسمع والذوق والشم والحركة وحتى اللغة.[3]

5-3 دور المدرسة أو المؤسسة المختصة في إدماج الكفيف.

قبل التعرض إلى دور هذه المؤسسات يجدر بنا الحديث عن الجهات المختصة عن توجيه الكفيف إليها، وهي اللجنة الإقليمية للتربية المختصة (C.D.E.S) هذا بالنسبة

1 - Antoinette, Berveiller,op,cit,p19
2 - Ali Ait Abde lmalek. Territoire et profession. Edition proximités. France,2001,p183.
3 - Antoinette, B, op, cit, p22.

إلى فرنسا كمثال، وخلايا التشخيص المدرسي (U.D.S) مدعومة برأي المجالس الطبية البيداغوجية (C.M.P) بالنسبة إلى الجزائر.

هذه المؤسسات أو المدارس المختصة والمعروفة عند العامة باسم(E.J.A) أي مدرسة صغار المكفوفين تركيبتها من الموظفين تضم أساتذة ومعلمين ومربين مختصين في مجال الإعاقة البصرية، بالإضافة إلى أخصائيين نفسيين، وتقدم تعليما مكيفا مع احتياجات هذه الفئة كما أنه في إطار برنامج وزارة التربية الوطنية الموحد.

ومن أهم ما تقدمه هذه المدارس بغية إدماج الكفيف ما يلي:

5-3-1 التربية الحسية:

"وهي عملية تدريب الطفل الكفيف على تطوير على وظيفة الربط الحسي بالعقلي"[1] وتنمية قدراته الذاتية التي تعينه على التكيف مع محيطه كحسن الإدراك والتذكر، بحيث يتمكن من التعرف على الورود من عطرها، ويتعرف على الأشخاص ويميز بينهم من خلال أصواتهم، ويشم رائحة فلان ويميزها عن رائحة الآخرين، ويصافح فلان ويتعرف عليه.

ونركز على اللمس في إطار التربية الحسية لأن الكفيف لا يلمس فقط الخشونة أو النعومة، بل ويستطيع من خلال هذه الحاسة تمييز أبعاد الأشياء، كما يستطيع إدراك أحجامها وتناسق أجزائها وإدراك جمالها، مما يعني أن المبصر لا يتميز عن الكفيف إلا في قدرته على إدراك اللون والضوء، ونوضح هذا الأمر من خلال المعادلة الآتية:

- الإبصار= لمس عن بعد + إحساس باللون.
- اللمس = إبصار عن قرب – إحساس باللون + إحساس باللون + إحساس بالنعومة والخشونة.

وهنا نستطيع القول بأن اللمس يمكنه من الناحية العقلية أن يحل مقام البصر.[2]

1- عدنان السبعي، في سيكولوجية المرضى والمعاقين، ص134.
2- المرجع نفسه، ص132.

ونشير هنا أن اللمس له فائدة عظيمة في دخول عالم المعرفة وإدراك الأشياء وبالتالي إدراك العالم المحيط بنا.

5-3-2 الكتابة بطريقة براي(Braille) .

يرجع الفضل إلى Louis Braille (1937) في ابتكار هذه الطريقة، والتي تعتمد أساسا على حاسة اللمس ومدى تطورها من خلال التدريب، ويستدعي تعلم هذه الطريقة مجهودا فكريا كبيرا، خاصة إذا علمنا أن اتجاه القراءة هو عكس اتجاه الكتابة، ومن أجل الحصول على شكل محدب(Relief) يسهل عملية القراءة لابد من أن تكون الكتابة على وجه الورقة والقراءة على وجهها الآخر ، كما ينبغي العلم أن عملية القراءة تعتمد على الأصابع في حين أن الكتابة تتم عن طريق استخدام مسمار وطاولة مقعرة أو آلة(Perkins) أو الاستعانة بالتكنولوجيا الحديثة مثل أجهزة الإعلام الآلي ذات لوح المفاتيح القائم على حروف البراي وبرنامج صوتي للقراءة.[1]

وهذا الأمر له دور كبير في تحقيق الاستقلالية في التعليم والتحصيل وبالتالي تسهيل عملية دمجه في الوسط الاجتماعي المهني لاحقا.

5-3-3 الكلام والحوار.

الطفل الكفيف يستعمل كل حواسه لتعويض حاسة البصر المفقودة لديه ولتحقيق التكيف، وكل ما يتعلمه في حياته اليومية داخل أسرته أو في المدرسة لا يعتمد على المحاكاة التي تلعب دورا هاما في نمو الطفل المبصر، ولهذا يلعب الكلام والحوار دورا هاما بالنسبة له في تحقيق نموه وضمان اتصاله الدائم بمن حوله، فمن خلال الكلام تمر إليه كل المنبهات.[2]

1 -Michel, G, et Catherine touette, handicaps et dévloppment, p86.
2 - Idem , p88.

إن أهمية الكلام والحوار تكمن في إبقاء الكفيف على علاقة دائمة مع الآخر، كما أنه يضمن استمرار والتفاعل معه، فبالكلام والحوار يتأكد للكفيف وجوده بالنسبة إلى نفسه وغيره كما يتأكد وجود المحيطين به ما يزيح عنه الشعور بالعزلة.[1]

5-3-4 التربية الفضائية:

حيث يتم تدريب الكفيف على الحركة والتنقل والتوجه،" والهدف من ذلك هو تعريفه بصورته الجسمية مقارنة مع العالم المحيط به، بمعنى التصور الفضائي لجسمه على مستوى عقله"[2]

والتدريب المستمر والمنظم على الحركة يؤدي إلى فهم العلاقات المكانية، ويمكن الكفيف من استخدام الأساليب التي توفر له قدرا كبيرا من السلامة والأمان أثناء تنقله على اعتبار أن المحيط الخارجي مليء بالمخاطر والعوائق.

وهذا النوع من التدريب مهم في تسهيل الالتقاء بالآخرين واكتشاف الفضاءات الجديدة حيث يحدث تغييرات دائمة على المستوى الجسمي والعقلي والنفسي والاجتماعي، ويؤدي إلى خلق استقلالية وحرية للكفيف تمكنه من التكيف مع إعاقته، وسهولة الاتصال الاجتماعي والاندماج في عالم الشغل مستقبلا، ولا يفوتنا هنا أن نقول ما قالته Antoinette Berveiller " الاتصال قبل كل شيء هو التحرك."[3]

5-4 دور الدولة والمجتمع في إدماج الكفيف.

تتحمل الدولة والمجتمع القسط الأكبر من مسؤولية إدماج الكفيف مهنيا واجتماعيا حيث يقع على عاتقها مهمة سن القوانين وتمويل عمليات الإدماج وخلق فضاءات وبنى تحتية توضع تحت تصرف الكفيف ، كما من مسؤوليتها تجهيز هذه الفضاءات بالوسائل الخاصة المتكيفة مع احتياجات هذه الفئة وتكوين عمال متخصصين في مجال الإعاقة

1 - idem , p89.
2 -idem,p48.
3- Antoinette Berveiller, Comment vivre avec un aveugle naissance an 4 ieme âge, p89.

البصرية،وتهيئة المحيط لهذه الشريحة وفتح اختصاصات ومجالات للتكوين وخلق مناصب شغل تتماشى وطبيعة الإعاقة البصرية.

ورغم كون" العمل يمثل العامل الأساسي للإدماج الاجتماعي".[1]على حد قول philippe Chazal، إلا أن الملاحظ هو أنه وبعد نهاية التكوين الجامعي أو في المعاهد أو المراكز المتخصصة تبقى فئة المكفوفين تحمل عبء الحصول على مورد رزق رغم توفر الكفاءة المهنية، وذلك بالنظر إلى كون الجهات المختصة لا تتحمل حقيقة المسؤوليات المنوطة بها وبالتالي تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

5-5 صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

تكمن هذه الصعوبات أساسا في العقبات التي تحول دون اندماج وتكيف الكفيف في بيئة من المفترض أن تكون طبيعية بالنسبة إليه بغض النظر عن عامل الإعاقة الجسدية فهناك صعوبات تتعلق بالكفيف نفسه، وهي ناتجة عن تأثير إعاقته على حياته النفسية وبالتالي شخصيته، والتي قد تأخذ طابع التذمر وعدم الرضا أي العدوانية بشكليها الجسدي واللفظي، أو الانطوائية والتقوقع بغياب التحفيزات وعدم تقبل الذات.

وترجع هذه الصعوبات أيضا إلى عدم تفهم الآخرين سواء تعلق الأمر بالزملاء والرؤساء في العمل أو المجتمع ككل، والذهنيات والتصورات التي يحملها أفراده عن الإعاقة البصرية، والتي يعبرون عنها من خلال ردود أفعالهم، حيث أن الكفيف بالرغم من أن إعاقته لا تتعدى الجانب الجسدي، والمجال البصري دون العقلي الفكري – إذ أنه يتمتع بكفاءات ومؤهلات تمكنه من العمل والتسيير والقيادة – إلى أن التشكيك في قدراته وتثبيط عزيمته يحولان دون تحقيق عملية إدماجه المهني الفعلي، كما أن هناك صعوبات تتعلق بغياب التجهيزات الخاصة والمتكيفة مع احتياجات هذه الفئة، كغياب أو نقص وسائل التعليم المكيفة، والتجهيزات الخاصة، وعدم مراعاة المؤسسات المهنية والتعليمية لظروف المرافقة لإعاقتهم في تصميم هياكلها القاعدية أو اختيار تجهيزاتها التكنولوجية، فكل الشروط التوظيفية هي لصالح المبصرين فقط، ما يوحي بتجاهل المجتمع لاحتياجات وحقوق هذه

1 -philippe chazal , les aveugles au travail, p107.

الفئة من المعاقين. وهذا الأمر يؤثر سلبا على نفسيتهم وبالتالي طريقة أدائهم ومردود يتهم ولذلك بات من الضروري تدارك هذه النقائص لضمان السير الحسن لعملية إدماجهم. [1]

5-6 نماذج من بعض سياسات الإدماج الاجتماعي المهني.

5-6-1 نموذج الأمم المتحدة (O.N.U)

إن البنود التي تنص على حقوق المعاقين في ميثاق حقوق الإنسان قد لفتت انتباه هيئة الأمم المتحدة و كذا المنظمات الدولية، والتي سعت من خلال مختلف تصريحاتها واتفاقياتها إلى الاعتراف بحقوق أفراد هذه الشريحة وضمانها، على اعتبار أنهم متساوون مع غيرهم من الأشخاص العاديين من منطلق الإنسانية، وبرز ذلك من خلال عدة محاور دولية مثل:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- الاتفاقية الدولية بخصوص الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- المعاهدة الدولية الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية.
- واتفاقية القضاء على كل أنواع التمييز اتجاه المرأة.
- الاتفاقية العالمية لحقوق الطفل (حديثا).

كما دعا الكثير من الحقوقيين إلى ضرورة اتخاذ إجراءات خاصة لحماية الأشخاص المصابين بعاهات، إلى أن هذه الإجراءات أخذت ولفترة طويلة شكلا طبيا محضا.

ومع تبلور الفكر العام حول الإعاقة وظهور مفهوم جديد لها حسب الصياغة التي وضعتها هيئة الأمم المتحدة (O.M.S) والتي تعرف القصور(Déficience) على أنه:" فقدان أو تشوه في مستوى بنية أو وظيفة نفسية أو فيزيولوجية أو عضوية، في حين أن العجز (Invalidité) يعرف على أنه كل نقص أو غياب في القدرة على القيام بنشاط عادي عند الإنسان يرجع سببه إلى القصور.

أما الإعاقة (L handicap) فهي نتيجة للقصور والعجز اللذان يحدان من قدرة الفرد على ممارسة دوره حسب سنه وجنسه والعوامل الاجتماعية والثقافية أو يمنعانه من ممارسة هذا الدور.[1]

1 - Villey, L aveugle dans Le monde des voyants, Payot, 1997, p17.18.

إذن يكون مفهوم الإعاقة حسب التعريف السابق مرتبطا بعلاقة الأشخاص المعاقين بمحيطهم، ويتجلى ذلك في عدم قدرتهم على ولوج مختلف الأنظمة والمصالح التي يحتكرها الأشخاص العاديون وذلك بحكم الحواجز المادية والثقافية والاجتماعية التي تفصل بين الشريحتين.

ومن خلال هذه التعاريف برزت إلى الوجود مفاهيم الوقاية من العجز، إعادة التكييف تكافؤ الفرص، إدماج المعاقين، وهي مفاهيم جعلت هيئة الأمم المتحدة وبعض المنظمات الدولية تتبنى وسائل نوعية وبرامج خاصة للتكفل بهذه الفئة وإدماجها.[2]

هذه الوسائل والبرامج تتضمن دعوة للاعتراف بحقوق المعاقين خاصة فيما يتعلق بتكافؤ الفرص وكذا المشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية، كما تتضمن دعوة للدول الأعضاء إلى وضع استراتيجيات خاصة لتحقيق هذه الأهداف.

ومن أهم الوسائل التي اعتمدتها هذه المنظمات نذكر:

- إعلان حقوق المتخلفين عقليا وإعلان حقوق الأشخاص المعاقين اللذان صدرا تحت رعاية الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة سنة 1971 وسنة 1975.
- برنامج النشاط الدولي بخصوص المعاقين الذي تبنته هيئة الأمم المتحدة بالإجماع سنة 1982 وهو حوصلة لنشاط سنة 1981 التي مثلت السنة العالمية للأشخاص المعاقين.
- الاتفاقية الدولية للشغل الحاملة لرقم 159 والخاصة بالتكوين المهني والتوظيف لفائدة الأشخاص المعاقين.

وهذه الوسائل حددت كل الحقوق المعترف بها للأشخاص المعاقين، كما وضعت الخطوط العريضة لخطة عمل شاملة وواقعة على نطاق دولي ووطني تهدف إلى الوقاية من الإعاقة ومن جهة أخرى توفير كل الوسائل والتجهيزات للمكفوفين بغية تحقيق إدماجهم الكامل والفعلي في الحياة الاجتماعية.[3]

وحتى تأخذ هذه الوسائل قيمة واقعية وتنفيذية أعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة الفترة الممتدة ما بين 1983 إلى غاية 1992 " عشرية الأمم المتحدة لفائدة الأشخاص المعاقين" كما تبنت في 1993/12/20 قواعد تكافؤ الفرص للمعاقين.

1- philippe chazal , les aveugles au travail, p107.
2 - http://www.OnUdec.Phppm.p01.
3 -idem.p02.

هذه القواعد حددت شروط ولوج الأشخاص المعاقين إلى مختلف الأنظمة الاجتماعية والمؤسسات الخدماتية والاقتصادية ، وكل ما يحقق أمنهم واستقرارهم ويضمن التكفل بهم على صعيد الأسرة ثم المدرسة فالمجتمع وعالم التكوين المهني والتوظيف، وعوامل الراحة والترفيه داخل كل هذه البيئات.

كما تضمنت هذه القواعد تحديدا للآليات التي تساعد المعاق على مواجهة المشاكل وحلها وتحمل المسؤولية كطرف فعال في المجتمع، والعمل على تحقيق المشاركة الفعلية للأشخاص المعاقين وأسرهم والتنظيمات التي تمثلهم في إعداد وتطبيق الخطط الرامية إلى تجسيد الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تتعلق بالأشخاص المعاقين أو يقع تأثيرها عليهم.[1]

5-6-2 نموذج دولة تونس:

في تونس كان المعاقون وخصوصا منهم المكفوفون وأسرهم أصحاب السبق إلى المطالبة بحقوقهم، والدعوة إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بينهم وبين الأشخاص العاديين، كما طالبوا بحق العلاج المجاني والتعليم والتكوين المهني والتوظيف لتحسين ظروفهم المعيشية وتحقيق استقلاليتهم.

وقد برزت هذه المطالب إلى الوجود منذ الاستقلال سنة 1956 ، حيث ظهر في هذه السنة " الاتحاد الوطني للمكفوفين التونسيين "وكان له دور هام في الدفاع عن حقوق المكفوفين وضعاف البصر، وتوج نضال هذه المنظمة بإعلان القانون الخاص بالمكفوفين وضعاف البصر بتاريخ 1968/03/08 والقاضي بتسهيل الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة.[2]

وفي هذا الشأن لجأت الجمهورية التونسية إلى تجسيد الاتفاقيات الدولية، ومنها الاتفاقية الدولية رقم 159 الخاصة بالتكوين المهني والعمل لفائدة المعاقين، وذلك من خلال وضع قانون رقم 88/70 المؤرخ في 1988/06/26 ، [3] والقانون رقم 89/22 المؤرخ

1 -idem.p02.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية، عدد 11، من 08إلى 12 مارس1968، ص04.

3- الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية، عدد 45، من 01 جويلية 1988، ص07.

في 1989/02/22 ،[1] حيث تهدف إلى ترقية وحماية المعاقين بوضع ميكانيزمات وبرامج من شأنها تحقيق الترقية الفعلية لهذه الفئة من المواطنين وتسهيل إدماجها الاجتماعي والمهني.

5-6-3 نموذج فرنسا:

أصدرت فرنسا ترسانة من القوانين المسخرة لحماية الأشخاص المعاقين والتكفل بهم والتي تعمل كذلك على ترقيتهم من كافة النواحي، كناحية التربية والتعليم ثم التكوين والتمهين أي تحقيق إدماجهم الاجتماعي والمهني، هذا إضافة إلى ضمان كل ما يتعلق بجانب المنح والمداخيل والحماية الصحية والاجتماعية، وكذا الامتيازات التي تخص أسر المعاقين، وهذه القوانين اندرجت عموما تحت إطار تنظيم يعرف بـ: (COTOREP) أي "اللجنة التقنية للتوجيه وإعادة التأهيل المهني"، وقد قام هذا التنظيم بتصنيف المعاقين حسب الفئات التالية:

- الإعاقة الخفيفة.
- الإعاقة المتوسطة.
- الإعاقة الثقيلة.

ومن صلاحيات هذه المنظمة إضافة إلى ما سبق توجيه الشخص سواء في الوسط المهني الطبيعي أو الوسط المهني المحمي.[2]

كما أن هناك لجانا أخرى لا تقل فاعليتها عن هذه المنظمة فيما يتعلق بالسعي إلى ترقية المكفوفين والأخذ بيدهم، كاللجنة القومية للتربية الخاصة(CDES)، واللجنة الفيدرالية للمكفوفين والمعاقين بصريا(FAF) ، والوكالة الوطنية للعمل (ANPE)، هذه الأخيرة التي تزاول نشاطها تحت رعاية وزارة العمل الفرنسية، والتي تضم مراكزا جهوية وفروعا إقليمية ووكالات محلية مكلفة بالعناية بالأشخاص المعاقين.[3]

1- الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية ، عدد 16، من 03 مارس1989، ص10.
2 - Jeans- Charles Guillotteau, Le droit et les personnes handicapées, Ed : Réseaux 1982, paris, p121.
3 - IDEM, p122.

حيث يتمحور نشاطها حول تقديم المعاقين إلى الإدارات وأرباب العمل الخواص منهم والعموميين، ثم متابعة حياتهم وواقعهم العملي بدءا من مراقبة مستحقاتهم إلى الفصل في المنازعات ودراسة الشكاوى المتعلقة بهم، بالإضافة إلى النظر في تقارير أرباب العمل حولهم، والتي ترفع إلى مجلس الدولة وفي الأخير إلى الغرفة الإدارية لدى المحاكم المختصة إقليميا.[1]

أما قانون التوجيه المؤرخ في 1975/06/03 –خاصة فيما يتعلق بالمادة الأولى منه– فقد أكد على كون الإدماج الاجتماعي للأشخاص المعاقين يمثل واجبا وطنيا، وهو يحوي إجراءات متعددة تهدف إلى تحسين ظروف معيشة المعاقين وجعلها أكثر سهولة خاصة في مجال الإيواء والنقل والترفيه.[2]

ومن الناحية النظرية تعتبر السلطات الفرنسية الأشخاص المعاقين الذين يحملون الجنسية الفرنسية مهما كان نوع إعاقتهم مواطنين يتمتعون بكامل الحقوق السياسية والمدنية مثل غيرهم، ما عدا أصحاب الإعاقة الذهنية فهم كذلك بدرجات متفاوتة، والمحرومون من حقوقهم المدنية بفعل أحكام قضائية،[3] حيث جاء في الدستور الفرنسي:" وظائف لجان المحلفين في العدالة مفتوحة أمام كافة المواطنين الذين بلغوا أكثر من 30سنة، ويتقنون الكتابة والقراءة بالفرنسية، سواء كانوا أسوياء أو معاقين، ماعدا المعاقين ذهنيا المحرومين من حقوقهم المدنية."[4]

ومن النصوص التي وردت أيضا والتي تعنى بفئة المعاقين:

- هناك امتياز يعفي المعاقين من حتمية الخدمة العسكرية، ويقر بتخصيص لجان في هذا الشأن لدراسة وإصدار قرارات الإعفاء.[5]

1 - idem, p123.
2- idem , p431.
3 - idem, p441.
4 - idem, p444.
5 - idem, p446.

- الإعفاء من ضريبة الدخل (I.R.G) وكذا ضريبة العقارات والممتلكات وضريبة السكن.[1]

أما في مجال تسهيل ظروف الحياة والتكييف للفضاءات العمومية وكذا السكن فإن قانون التوجيه رقم 75/534 المؤرخ في 1975/06/30 قد جاء لفائدة المعاقين، كما أن قانون 1999/08/31 والمرسوم رقم 2000/51 المؤرخ في 2000/06/23 قد دعا إلى إدماج الأشخاص المعاقين والأشخاص ذوي الحركة المحدودة (P.M.R) أي مستعملي الكرسي المتحرك (U.F.R) والأشخاص المكفوفين وضعاف البصر، بالإضافة إلى الصم البكم وضعاف السمع والمعاقون ذهنيا والأشخاص المسنون والأطفال، ويكون إدماجهم بتكييف الممرات ومواقف السيارات والأرصفة، ووضع الأضواء الثلاثية الألوان لفائدة ضعاف السمع والصم البكم، وهذا بغاية تحقيق الأمن للمعاق أثناء تنقله في الشارع وبين وسائل النقل، وقد أخذ هذا الأمر بعدا جديا من خلال إدراجه في دفاتر الشروط الخاصة بإنجاز المشاريع كشرط أساسي لاعتمادها.[2]

الشيء نفسه يقال فيما يتعلق بالمدارس ومختلف المؤسسات التعليمية، حيث يسعى المختصون إلى تسهيل عملية تنقل ومرور الأشخاص المعاقين، وقد تم تكوين لجنة متعددة الاختصاصات لهذا الغرض، وتتكون من مهندسين إداريين ومهندسين معماريين واقتصاديين وإرقونوميين .[3]

كما عمدت السلطات في ضوء القوانين والقرارات السالفة الذكر إلى تهيئة الإدارات العمومية والمرافق العامة والمحطات الرياضية والترفيهية، بدءا من طاولات الأكشاك إلى السلالم والمصاعد والأبواب إلى غاية أماكن تواجد الهواتف العمومية والمصارف البنكية.[4]

1 -idem, p448.
2 -http//www.Blindlife.chindex.p01
3 -idem, p02
4 -I-jean –Charles, Guillotteau, le droit et les personnes handicapées , p465.

وفي مجال وسائل النقل ظهرت منذ سنة 1988 فكرة أولية ترمي إلى تجاوز مفهوم الإعاقة والأشخاص المعاقين وذوي الحركة المحدودة، وذلك بوضع إمكانيات الصعود العادي والسهل إلى السيارات والحافلات والميترو والقطار، والحصول كذلك على مكان مكيف لمختلف الشرائح بالتنسيق مع الجمعيات الممثلة لمختلف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.[1]

وفي مجال السكن وما يتصل به من سلالم وأبواب ودورات مياه ومراحيض نص دفتر شروط إنشاء المشاريع على وجوب استجابتها للمواصفات التي تتكيف مع احتياجات المعاقين، وذلك بناءا على قانون 2001/12/21 الخاص بالسكنات الجماعية(M.L.M).[2]

وبخصوص العمل فإن برنامج الموظفين المعاقين الذي يقضي بإدماج هذه الفئة في الوسط المهني العادي أو المحمي، قد تكفل بحفظ كرامتهم وحقوقهم حيث أنه قد سوى بينهم وبين الموظفين العاديين فيما يتعلق بتقاضي الأجرة، إضافة إلى كون عقود تشغيلهم تحتوي على تاريخ قرار التوجيه المسلم من طرف (COTOREP) ومدة العقد وظروف العمل وقيمة الأجر.

يضاف إلى هذا إمكانية اللجوء إلى مراكز توزيع العمل في البيت، والتي هي عبارة عن ورشات محمية توفر للمعاقين أشغال يدوية أو فكرية ينجزونها في بيوتهم مقابل أجرة يتقاضونها، كما أن هناك نموذج آخر من العمل المحمي والمتمثل في مراكز المساعدة عن طريق العمل (C.A.T) التي تأخذ طابعا تأهيليا وتكوينيا دون مقابل مالي، وتحت إشراف لجنة تقنية تقوم بالتوجيه وإعادة التأهيل المهني.[3]

5-8 السياسة الاجتماعية في الجزائر.

عمدت الجزائر إلى إرساء سياسة اجتماعية تأخذ بيد المعاقين والفئات المحرومة، لاسيما فئة اليتامى من أبناء الشهداء ومعطوبي حرب التحرير وضحايا خطي الموت (أي حقلا

1 -http//www.Blindlife.chindex.p03
2 - idem. P04.
3 -I-jean –Charles, Guillotteau, le droit et les personnes handicapées, p167,168.

الألغام شارل وموريس) اللذان أقامهما الاستعمار على طول المناطق الحدودية للجزائر ضمن إستراتيجية تطويق الثورة، دون إغفال ضحايا التجارب النووية بالصحراء الجزائرية أيام الاحتلال خصوصا في منطقة رقان بأقصى الجنوب، وضحايا الإرهاب إبان العشرية السوداء من ثكلى ويتامى ومعاقين وذوي عاهات مستديمة وأمهات عازبات، ومواليد زواج الأقارب الذي ينتشر في بلادنا خاصة في القرى والمداشر والمناطق النائية، إضافة إلى ضحايا الزلازل وحوادث الطرقات.

كل هذا دفع الدولة الجزائرية والحكومات المتعاقبة عليها إلى السعي إلى احتواء هذا العبء الثقيل أو على الأقل الحد منه، عن طريق إصدار ترسانة من القوانين التي تعنى بشؤون هذه الفئات، وتخصيص ميزانيات مالية معتبرة والحرص على وصولها إلى أصحابها من طرق عديدة أهمها الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والقروض المصغرة ووكالة التنمية الاجتماعية، والتي تشرف على برامج ما قبل التشغيل، وكذا تسيير ملف الشبكة الاجتماعية بفئتيها الأولى الخاصة بالمنفعة العامة(I.A.I.G) والثانية الخاصة بالفئات المحرومة وفئة العجزة والمسنين وأصحاب الأمراض المزمنة وذلك في شكل منح جزافية إضافة إلى مديريات النشاط الاجتماعي التي تنشط عبر التراب الوطني في مجال التكفل بالفئات المحرومة والمعاقين من ناحية حقوقهم التي أعطاهم إياها القانون.[1]

كما قامت الدولة الجزائرية بإنشاء أزيد من 196 مصلحة مختصة لفائدة المكفوفين والصم والبكم والمتخلفين ذهنيا والمعاقين حركيا والمصابين بضيق التنفس وضحايا الإرهاب والأحداث والمراهقين في إطار الوقاية والإفراج المراقب بمراكز الحماية ومراكز إعادة التربية ومراكز متعددة الاختصاصات لرعاية الشباب ومصالح الملاحظة والتربية في الوسط المفتوح، ومراكز التكفل بالأمهات العازبات، ودور التكفل بالطفولة المسعفة من حين الولادة وإلى غاية بلوغ سن الرشد، ومراكز التكفل بالعجزة والمسنين، ومراكز التكوين المهني للمعوقين الوطنية منها والجهوية.

1- عن آخر قانون صدر للمعاقين تحت رقم 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 من طرف فخامة الرئيس السيد عبد العزيز بو تفليقة.

كما اهتمت بإنشاء مراكز وطنية لتكوين المختصين في مختلف الإعاقات، ورعاية الشباب والطفولة المسعفة والشيخوخة، يضاف إلى هذا مراكز وطنية وجهوية ومؤسسات إنتاجية خاصة بصناعة الأعضاء الاصطناعية ولواحقها (ONAAPH)، وخصصت منحا وخدمات، وعملت على ضمان التأمين الاجتماعي مدى الحياة لمختلف هذه الشرائح، وكذا ضمان مجانية النقل والتخفيض في التسعيرة على النقل الجوي الداخلي لمرافقيهم.

وتقوم عملية التكفل بالأشخاص المعوقين في الجزائر كذلك على السعي إلى الكشف المبكر عن الإعاقة والوقاية منها ومن مضاعفاتها وضمان الحصول على علاجات متخصصة لها وإعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف وضمان الأجهزة الاصطناعية ولواحقها مع ضمان استبدالها عند الحاجة، وضمان الحق في التعليم المجاني للأطفال والمراهقين المعاقين والتكوين المهني، وضمان إدماج الأشخاص المعاقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني عن طريق توفير مناصب شغل وضمان الحد الأدنى من الدخل، وتوفير الشروط التي تسمح للمعوقين بالمساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وكذا توفير الشروط التي تسمح بترقية الأشخاص المعاقين وتفتح شخصيتهم وتسهل تكيفهم مع محيطهم لا سيما ما يتعلق بالرياضة ووسائل الترفيه والتسلية.[1]

كما تقوم على تشجيع الحركة الجمعوية ذات الطابع الإنساني والاجتماعي في مجال حماية المعوقين وترقيتهم، وتوجب حماية هذه الفئة وضمان تكيفها، والسعي لجعلها تعيش حياة طبيعية ككل أفراد المجتمع ويعتبر تجسيد هذه الأهداف التزاما وطنيا.[2]

حيث نلاحظ وجود تظافر للجهود(بين الأسرة والجهات المختصة والسلطات من جهات محلية وإقليمية ومؤسسات عمومية وهيئات الضمان الاجتماعي والجمعيات والهيئات العمومية والخاصة والأشخاص الطبيعيين) لتجسيد هذا الالتزام قصد ضمان الحماية للأشخاص المعاقين وترقيتهم، لاسيما ما يتعلق بتحقيق استقلاليتهم وتحقيق اندماجهم

1- الجريدة الرسمية، القانون رقم 34 الخاص بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم المؤرخ ب 2002/05/08 ، ص07.
2- الجريدة الرسمية ،القانون رقم 34 الخاص بحماية الأشخاص المعاقين وترقيته ص08.

وإدماجهم الاجتماعي والمهني، حيث يتم الإدماج من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية جسدية واقتصادية، وينص القانون على أنه لا يسمح بإقصاء أي مترشح عند التقدم لوظيفة عمومية أو غيرها بسبب إعاقته.[1]

5-8 تجربة (EPIH) / (ONABROS) سابقا.

منذ إنشاء المنظمة الوطنية للمكفوفين الجزائريين (ONAA)- بعد مضي عام على استقلال الجزائر على غرار مثيلتها في جمهورية تونس وذلك في شهر جوان من سنة 1963- ظهر لأول مرة قانون يتكفل بفئة المعاقين ممثلا في قانون 63/200 المؤرخ في جوان من نفس السنة.[2]

حيث ركز النشاط بداية على إنشاء بعض الورشات المخصصة لتشغيل نسبة لا بأس بها من المكفوفين الشباب، وإنشاء مدرستين للمكفوفين تتميزان باعتماد النظام الداخلي أولاهما بالعاشور (الجزائر العاصمة) والأخرى مدرسة طه حسين ببسكرة.

وكان من مهام المنظمة الوطنية للمكفوفين ما يلي:

- البحث عن الوسائل التي تمكن عددا كبيرا من المكفوفين الراشدين من الاندماج في عالم الشغل.
- البحث عن أفضل الحلول الممكنة لتقديم أكبر عدد ممكن من الفرص في مجال التعليم والتربية.

فالمهمة الأولى تمثلت في إعادة هيكلة الورشات التي كانت توظف عددا قليلا من المكفوفين إبان الحقبة الاستعمارية وذلك لتحويلها إلى ورشات حقيقية منتجة، أما المهمة الثانية فركزت على تنمية وترقية المجال المهني للكفيف بتوسيع دائرة البحث عن مختلف

1- الجريدة الرسمية ،القانون رقم 34 الخاص بحماية الأشخاص المعاقين وترقيته ص 10 .
2- وزارة الحماية الاجتماعية ، إعلام وتربية اجتماعية ، العدد 06، 1985، الجزائر، ص35.

الأنشطة الاقتصادية والأشغال التي من شأنها أن تسهم في الإدماج المهني والاجتماعي لهذه الفئة، حيث ظهر الديوان الوطني (ONABROS) كأول سلسلة وطنية للإنتاج.[1]

ثم توسعت وحداتها لتشمل عدة ولايات من الوطن كوهران والجزائر العاصمة وقسنطينة وأم البواقي وغرداية وغيرها من الولايات، إلى أن تحولت إلى المؤسسة العمومية للإدماج المهني والاجتماعي للمعوقين(EPIH)، حيث أنه وفي سنة 1991 تجمعت كل الورشات التي توظف الأشخاص المكفوفين والتي كان عددها عبر مختلف الولايات 25 ورشة تحت هذه التسمية الجديدة بمبادرة من الوزارة الوصية.[2]وذلك للحفاظ على مناصب الشغل الخاصة بالمكفوفين والتي كان يبلغ عددها 1500 منصبا على المستوى الوطني، ومن ناحية أخرى لإحداث جبهة تصدي للمنافسة والنظام الاقتصادي الجديد الذي لا يفرق بين الورشات المحمية والفئات الهشة الأمر الذي حال دون استقرار واستمرار هذه المؤسسة الحديثة الوجود، فأدى ذلك إلى غلق معظم وحداتها عبر التراب الوطني واندثارها وتسريح من فيها إلا ورشة واحدة على المستوى الوطني وهي ورشة الزرابي والمفروشات المتواجدة على مستوى ولاية غرداية، والتي صمدت ومازالت تزاول نشاطها بفعل تآزر سكان المنطقة من جهة ومن جهة أخرى لأن صناعة الزرابي تدخل ضمن التراث الحضاري والتقليدي للمنطقة.

5-9 آليات الإدماج المهني في الجزائر.

5-9-1 هيئات الإدماج المهني:

لقد تمخض عن التحولات الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية والعمرانية التي عرفتها الجزائر خلال السنوات الأخيرة سلسلة من الإجراءات العملية التي قامت بها الدولة استجابة للطلبات المستمرة للتوظيف التي قدمتها مختلف الشرائح المكونة للمجتمع، رغم أن هذه الإجراءات في الحقيقة ليست أكثر من جرعات مسكنة ولا يمكن اعتبارها حلولا جذرية.

1- المرجع السابق، ص36.
2- الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 135 المؤرخة في 1991/11/25 ، المتعلقة بقرار إنشاء المؤسسة العمومية للإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين.

تتمثل هذه الإجراءات أساسا في خلق وإنشاء آليات للإدماج المهني لطالبي التوظيف والشغل وكذا تقديم عقود مهنية توفر المقابل المتمثل في الأجرة، التي تضمن لهم نوعا من الاستقرار النفسي والاجتماعي من ناحية وتضمن السلم الاجتماعي لأصحاب القرار من ناحية أخرى، حيث أنشأت هيئات بهياكلها وأشخاصها المعنويين، ثم أفرزت برامج متعددة لفائدة الأشخاص العاديين وكذا ذوي الاحتياجات الخاصة، وسنسلط من خلال العنصر الموالي الضوء عليها.

5-9-2 هيئات الإدماج المهني:

وتتمثل هذه الهيئات أساسا في:

- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).
- مديرية التشغيل بالولاية (DEW).
- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).
- مديرية النشاط الاجتماعي (DAS).
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).[1]

حيث أن لكل هيئة من الهيئات السابقة الذكر مهاما موكلة لها تعرف بها على النحو التالي:

أ. الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)

هي مؤسسة عمومية ذات تسيير نوعي خاضع للأحكام المقيدة في المرسوم التنفيذي 77/06، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتعمل تحت وصاية وزارة العمل والضمان الاجتماعي.[2]

وهي تعتبر أقدم هيئة من هيئات الإدماج المهني والتشغيل لكنها كانت معروفة باسم " مكاتب اليد العاملة"، والتي تأسست منذ الاستقلال بموجب مرسوم رقم 99/62 المؤرخ

1- الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 2006/02/18 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيم سيرها.
2 - Agence Nationale de l omploi.

في 1962/11/29، ثم حملت اسم " المكتب الوطني لليد العاملة" بمقتضى الأمرية رقم 71/42 ثم حاليا الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم 25/90 المؤرخ في 1990/09/08 لتتمتع بصلاحيات واسعة بعد الإصلاحات التي أدخلت عليها من الناحية التشريعية والتنظيمية بدءا من صدور المرسوم التنفيذي رقم 77/06، والذي يرمي إلى تفعيل دور الوكالة في سوق الشغل ومكافحة البطالة، وكذا تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء كانوا من طالبي العمل أو المؤسسات المستخدمة باستثناء الإدارات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والتي يخضع التنصيب فيها إلى إجراءات مختلفة تحت إشراف المديرية العامة للوظيف العمومي ممثلة في مفتشيات الوظيفة العمومية التابعة لكل ولاية .

ومن ضمن أهم مهامها جمع عروض وطلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة من مؤسسات اقتصادية ذات الطابع الإنتاجي بالقطاعين العام والخاص، وكذا ضمان تطبيق التدابير المنبثقة عن الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل بالخارج أو بالداخل فيما يخص الشركات الأجنبية التي تمتص اليد العاملة الجزائرية مع ضمان تطبيق تدابير الرقابة التي نص عليها قانون 19/04.[1]

ب.مديرية التشغيل بالولاية (DEW) [2]

والتي أنشئت بتاريخ 2002/01/21 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 50/02 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بمختلف ولايات الوطن، والتي تهدف إلى ترقية التشغيل بتنظيم وتنفيذ برامج الدولة وتنشيطها ومراقبتها، وذلك بمساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانيات التشغيل بها وكذا دراسة جميع كيفيات تطوير سياسات الإدماج المهني البديلة والمتاحة والملائمة لخصوصيات كل منطقة.[3]

1- الجريدة الرسمية ، رقم 83، قانون 19/04 المؤرخ في 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

2 -Direction de l emploi de la wilaya.

3- الجريدةالرسمية ، رقم 06 المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 2002/01/12 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية .

وتتشكل مديرية التشغيل من عدة مصالح أهمها مصلحة الإدارة العامة والميزانية وكذا مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني، إضافة إلى مصلحتي تنظيم وتسيير سوق العمل والإحصائيات والتقييم والتلخيص.

وللإشارة فإن هذه المديرية كانت تقوم بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)، والتي ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة [1]ممولة من طرف الدولة هي:

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESII)[2].
- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة(TUPHiMO).[3]
- برامج عقود ما قبل التشغيل (C.P.E).[4]

والتي أصبحت كلها تسير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بعد تحويل مديريات التشغيل إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي.

هذه البرامج التي أوكلت إلى وزارة التضامن الوطني والأسرة والجالية الوطنية بالخارج بالتنسيق مع وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لمصالح رئاسة الحكومة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.[5]

والتي تضمن الشبكة الاجتماعية المتمثلة في الأشغال ذات المنفعة العامة (T.I.G)[6] والمنحة الجزافية للتضامن (A.F.S)[7] لفائدة الفئات المحرومة وذوي الاحتياجات الخاصة والأمراض المزمنة وكذا عقود ما قبل التشغيل، والتي أصبحت تسمى بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب من حاملي الشهادات، يضاف إلى ذلك جهاز القرض المصغر (ANGEM)[8] لفائدة كل الفئات وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يقترضون الأموال

1 - Agence de développement sociale
2 -. Emploi salarié par initiative locale
3 - Travaux d vitilité publique haute intensité de main d œuvre.
4. Contrat pré emploi.
5- الجريدة الرسمية ، رقم 22 المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.
6 -Travaux d intérêt général.
7 -.Allocation forfaitaire de solidarité.
8 - Agence Nationale de gestion du micro crédit

لتمويل مشاريعهم الخاصة أو ورشاتهم أو محلاتهم التي يشغلونها أو يقومون بكرائها والاستفادة من مداخيلها.

وأخيرا مشروع الجزائر البيضاء (P.B.A)[1] والذي يوظف مجموعات من الشباب البطال تقوم بمهام نظافة المدن بدفتر شروط تسيره البلدية تحت إشراف مديرية النشاط الاجتماعي كآمر بالصرف يضخ مستحقات كل فريق تدخل في هذا الإطار.

ج. وكالة التنمية الاجتماعية (ADS).[2]

والتي أنشئت بموجب قرار رقم 232/99 كأداة لتنفيذ سياسة دعم الدولة للفئات الاجتماعية المعوزة وذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك بانتقاء المشاريع وتمويلها والإشراف على إنجازها في الميدان، وتأطيرها ومرافقة أصحابها عبر الفروع الجهوية ومديريات النشاط الاجتماعي والخلايا الجوارية ولجان الشؤون الاجتماعية بالبلديات وكذا جمعيات المجتمع المدني.

د. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

والتي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296/96 [3]المؤرخ 1996/09/08 الذي يهدف إلى تشجيع وخلق مناصب شغل فردية وجماعية، من خلال إنشاء مؤسسات مصغرة من طرف الشباب في كافة المجالات والتي بدورها تخلق مناصب شغل، حيث أن كل منصب شغل يخلق يوفر على صاحب المؤسسة المصغرة نسبة من الضرائب كمحفز لإنشاء مناصب شغل للغير.[4]

1 - Project Blanche Algérie.

2- الجريدة الرسمية، رقم 81 المرسوم التنفيذي رقم 232/99 المؤرخ في 1999/06/29 المحدد للقواعد الخاصة بإنشاء وتنظيم وكالة التنمية الاجتماعية.

3 - Agence Nationale soutien à l'emploi des jeun.es

4- الجريدة الرسمية، رقم 82 المرسوم التنفيذي 296/96 المؤرخ في 1996/09/08.

هـ .مديرية النشاط الاجتماعي (DAS).[1]

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 471/96 المؤرخ في 1996/12/18 لتصبح مستقلة عن مديرية الصحة والسكان والشؤون الاجتماعية سابقا، حيث تقوم بتنفيذ البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية المذكورة آنفا لفائدة طالبي العمل من الشباب البطال من غير خريجي الجامعات في إطار عقود الشغل بمبادرات محلية (ESIL) وكذا عقود أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO).

وكذا الشباب خريج الجامعات في إطار عقود ما قبل التشغيل (CPE) لفائدة الشباب العادي وذوي الاحتياجات الخاصة.[2]

و. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) [3]

والذي أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 37/99 المؤرخ في 1999/02/10 المتمم والمعدل للمرسوم رقم 188/94 المؤرخ في 1994/07/06 والمتضمن القانون الأساسي للتأمين على البطالة، حيث يسهم في الأعمال التي تدخل ضمن القرض المصغر لاسيما عبر الإسهامات المالية لصندوق ضمان الأخطار الناجمة عن القروض المصغرة التي تتراوح قيمتها بين مليون وخمسة ملايين دينار كحد أقصى، والموجهة أكثر شيء إلى قطاعات الري والفلاحة والصيد البحري، حيث يعتبر الصندوق بمثابة صمام أمان بالنسبة لصاحب المشروع اتجاه البنوك المانحة للقرض.

5-9-2 برامج الإدماج المهني:

أ. برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL)

ب.برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)

ج. عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (CID)[1]

1 - Direction D action Sociale.

2- الجريدة الرسمية، رقم 83 المرسوم التنفيذي رقم 471/96 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح النشاط الاجتماعي للولاية.

3 -Caisse nationale d assurance chômage.

د. عقود الإدماج المهني (CIP)[2]

هـ. عقود التكوين والإدماج للأشخاص دون تأهيل (CFI)[3]

و. عقد العمل المدعم (CTA)[4]

ز. عقد ما قبل التشغيل(CPE)

ح. منحة إدماج الشباب الجامعي(PID)[5]

ط. جهاز المساعدة على الإدماج المهني(PAiD)[6]

حيث أن كل برنامج يعرف حسب المهام المنوطة به كالتالي:

أ. برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL):

هو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهودات لمواجهة البطالة، من أجل إدماج الشباب الذين لا يمتلكون مؤهلا علميا من العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.

ب. برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO)

وهو برنامج تشارك فيه مختلف القطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة وسريعة موجه للشباب البطال الذي لا يمتلك مؤهلات خاصة، خاصة في المناطق النائية والمحرومة وهو لصالح الأشخاص العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.

ج. عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (CID):

وهي عبارة عن عقود موجهة إلى طالبي العمل من الجامعيين والتقنيين الساميين ومدة العقد 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الإداري، وهو لسنة واحدة في القطاع الاقتصادي، حيث تسهم الدولة في الأجرة كمحفز لامتصاص هؤلاء الشباب من ناحية أخرى

1 - contrat d insertion des diplômés.
2 - contrat d insertion professionnelle.
3 - contrat formation – insertion.
4 - contrat de travail assisté.
5- prime d aide des diplômés.
6 - dispositif d aide à l insertion professionnelle.

تعفى المؤسسة – التي أدمجت المتعاقد خاصة من ذوي الاحتياجات الخاصة – نهائيا من الأعباء الاجتماعية.

د. عقود الإدماج المهني (CIP).

وهي عقود موجهة إلى خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، ومدته سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة في القطاع الإداري والخدماتي وغير قابل للتجديد في القطاع الاقتصادي، وهو موجه بدوره للشباب العادي وذوي الاحتياجات الخاصة.

هـ. عقود التكوين والإدماج للأشخاص دون تأهيل (CFI).

وهو عقد موجه إلى فئة الأشخاص من طالبي العمل، والذين لا تكوين ولا مستوى دراسي لهم، وذلك عند الحرفيين الخواص أو الورشات تابعة للدولة.

و. عقد العمل المدعم (CTA).

وهو عقد تساهم الدولة في أجور المستفيدين منه في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، حيث يسري مفعول العقد للجامعيين من العاديين والمعاقين لمدة ثلاث سنوات وسنتان لعقد الإدماج المهني وسنة لعقد التكوين، ويستفيد الحرفيون المستخدمون لهؤلاء الشباب من امتيازات جبائية وشبه جبائية، إضافة إلى الإعفاء الجمركي على التجهيزات المستوردة.[1]

ز. عقد ما قبل التشغيل(CPE).

يعد من أهم البرامج المطبقة وهو موجه للشباب الجامعي من كل شرائح المجتمع الذين يدخلون الشغل لأول مرة، حيث تتكفل الدولة بأجور المدمجين طيلة مدة العقد، ويعفي أصحاب المؤسسات من قسط كبير من الضرائب إذا أدمجوا نهائيا الشباب المتعاقدين.

ح. منحة إدماج الشباب الجامعي(PID)[2]

أنشئ هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 2008/04/30 لتحقيق الإدماج الاجتماعي للشباب وكذا ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية

1- الجريدة الرسمية ، رقم 80 المرسوم التنفيذي رقم 24/06 المؤرخ في 2006/12/11 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.
2- الجريدة الرسمية، رقم 23 المؤرخ في 30 /04/ 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

لاسيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية الغير كافية أو الغير مستغلة، بناءا على مقاربة اجتماعية لمكافحة البطالة تأخذ بعين الاعتبار الإدماج المهني للمستفيدين من ذوي الاحتياجات الخاصة والفئات الهشة والأشخاص بدون نشاط مهني، حيث يدمج الشباب في مؤسسات عمومية في مجال حماية البيئة والصناعات التقليدية ونشاطات التراث المادي والغير مادي كالفلاحة والسياحة والثقافة، وكذا الخدمات وترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد.

ط.جهاز المساعدة على الإدماج المهني(PAID):

يتمثل هذا الجهاز في عقود عمل للشباب دون مؤهلات علمية والبطالين والذين لم يستفيدوا من عقود أو سلفة، ومدة هذا النوع من العقود سنة واحدة قابلة للتجديد، ويسري مفعوله في إطار المؤسسات العمومية، الخدماتية، والاقتصادية ذات الطابع الإداري والأجرة تتكفل بها الدولة بينما الأمر بالصرف تتولاه مديريات النشاط الاجتماعي الممثلة لوزارة التضامن الوطني.

الخلاصة:

من خلال عرضنا لمجمل العناصر المتعينة لهذا الفصل والمتعلق بالإدماج الاجتماعي المهني للموظفين المكفوفين على وجه الخصوص، يتبين لنا أن هذه الفكرة تتفاوت درجات تجسيدها حسب قدرات كل دولة وإمكانياتها، وبمقارنة آليات الإدماج ومستوى النجاح الذي حققته الدول التي عرضناها مع المجهودات التي تبذلها الجزائر يحق لنا أن نتساءل حول مكمن الخلل والنقص الذي أعاق عملية إدماج الكفيف الموظف في بلادنا.

هذا ما سنتطرق إليه من خلال الجانب التطبيقي في الفصول الموالية.

الجانب التطبيقي

الفصل السادس

الفصل السادس:

6-1 الدراسة الاستطلاعية.

6-1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.

6-1-2 حدود الدراسة الزمانية والمكانية والبشرية

6-1-3 أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية.

6-1-4 الشروط السيكومترية لأداة البحث.

6-1-5 نتائج الدراسة الاستطلاعية.

6-2 الدراسة الأساسية:

6-2-1 منهج الدراسة الأساسية.

6-2-2 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية.

6-2-3 عينة الدراسة الأساسية.

6-2-4 أدوات الدراسة الأساسية.

6-2-5 الأساليب الإحصائية للدراسة الأساسية.

6-1 الدراسة الاستطلاعية.

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم خطوات البحث العلمي، إذ أنها تمثل المرحلة التمهيدية ومعبد الطريق للبحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، من حيث أنها تهدف إلى جمع أكبر عدد ممكن من البيانات والمعلومات حول موضوع البحث، كما تساعد الباحث على الإحاطة والإلمام بالمشكلة المراد دراستها وصياغة الفروض الممكنة حولها.

ولا تتوقف فوائدها عند هذا الحد بل تتعداه إلى كونها الضابط والمحدد لمتغيرات البحث وعينته و أساليب معالجته، كما تبصرنا منذ البداية بكثير من الصعوبات والعقبات التي قد تعترضه في بداياته، فهي " أساس جوهري لبناء البحث كله، وإهمال جانب الدراسة الاستطلاعية يضيع جهدا كبيرا كان قد بذله الباحث في المرحلة التمهيدية" حسب ما ذهب إليه محي الدين مختار.[1]

ودراستنا الموسومة بـ:" صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار"، قد تم اختيار موضوعها نتيجة لممارستنا وخبرتنا الطويلة في هذا المجال، والتي تزيد عن 20 سنة كإطار في مجال الخدمة لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة على مختلف أنواع إعاقاتهم خاصة الإعاقة البصرية، وذلك بوزارة الصحة والسكان والشؤون الاجتماعية ثم في وزارة التضامن الوطني والأسرة، ممثلة في مديرية النشاط الاجتماعي والمؤسسات المختصة التابعة لها، والشركاء الاجتماعيين من مؤسسات ومراكز تكوينية وتأهيلية، وكذا الحركة الجمعوية والجماعات المحلية.

فبعد الممارسة المهنية الطويلة في هذه القطاعات استوقفتنا صعوبات وإشكالات بعثت فينا الشعور بضرورة التفكير الملي في أسبابها، والبحث الجدي عن إمكانية وجود حلول لها بحيث تتجاوز هذه الحلول البعد النظري وتطرح إمكانية إسقاطها على أرض الواقع، فتقرر لدينا ضرورة إخراج هذه الأفكار إلى الوجود من خلال مشروع بحث، وهي خطوة قمنا بها

1_ محي الدين مختار، دراسات في المنهجية، إعداد مجموعة من الأساتذة تحت إشراف فضيل دليو، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2000 ص47.

ورأينا فيها السبيل الواضح لطرح أفكارنا حول هذا الموضوع وتناولها بطريقة علمية موضوعية من قبل شخصية الباحث لا الممارس والممتهن في هذا المجال.

ونظرا لشبكة العلاقات الواسعة التي بنتها الخبرة المهنية مع مختلف الشركاء والعاملين في قطاع التضامن الوطني وكذا الجماعات المحلية ومختلف المؤسسات والشركات العمومية والخاصة و الخدماتية والإنتاجية وكذا الحركة الجمعوية (كوننا قد تقلدنا مناصب عديدة وفي عدة مستويات هرمية، وتميزنا في ذلك بالمرونة في التعامل مع الغير) لجأنا إلى الزملاء من العاملين في القطاع لجمع المعلومات والبيانات والإحصائيات، وكذا تحديد مجتمع الدراسة من فئة المكفوفين، وأصحاب القرار من أرباب عمل ومدراء المؤسسات والشركات التي تستخدم المكفوفين بأشكال وأطر وبرامج متنوعة للإدماج الاجتماعي المهني وذلك بعدة ولايات من منطقة الشرق الجزائري.

وحقيقة أنه وفي مختلف مراحل الدراسة واجهتنا العديد من الصعوبات، إذ لم تكن عملية تجسيدها على أرض الواقع بالأمر السهل، خاصة فيما يتعلق بالجانب التطبيقي انطلاقا من تحديد أفراد العينة وأماكن تواجدهم وما يتعلق بالتعامل معهم وإعداد التسجيلات الشفوية والمصورة لهم، كما تجلت هذه الصعوبات في مرحلة بناء وتحديد أداة البحث المتمثلة في الاستمارة، وتطبيقها الأولي على العينة الاستطلاعية، واستشارة الخبراء والمحكمين من داخل وخارج الوطن، وإلى غاية التطبيق النهائي لها بالاستعانة بفريق كبير من الخبراء والممارسين والعاملين في قطاع التضامن الوطني بولايات أم البواقي وتبسة وقسنطينة وخنشلة وباتنة، وبرزت هذه الصعوبات بشكل أكبر خلال إنجاز الاستمارة في شكلها الأولي للمبصرين ثم إنجازها بالخط البارز بالنسبة إلى المكفوفين، وحتى إخراجها في شكلها النهائي وذلك استعانة بنخبة من أساتذة التعليم المختص بمدرسة صغار المكفوفين بأم البواقي التي وفرت للباحث طابعة إضافة إلى مطبوعات بخط البرايل(Braille).

وقد استعان الباحث بالزملاء السابقين لتوزيع وتفريغ الاستمارة الأولية، وكذا توزيع وتفريغ الاستمارة في شكلها النهائي عند الدراسة النهائية والأساسية بنوعيها العادي والبارز ما وفر عليه بعض الجهد والوقت.

6-1-1 أهداف الدراسة الاستطلاعية.

يمكن أن نختصر أهداف الدراسة الاستطلاعية لبحثنا في النقاط التالية:

أ. ترجمة ما تم الاطلاع عليه وتحصيله من كم معرفي نظري في شكل ملموس يسهل عملية الإحاطة بجوانب موضوع البحث.

ب. جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات حول موضوع البحث وعينته (مجتمع البحث) والتعرف على مدى تجاوبها مع الباحث وملاءمتها لموضوع البحث، والتعرف على أماكن تواجدها حتى يتسنى لنا الوصول إليها بأيسر جهد وأقل وقت.

ج. الحصول على التصاريح اللازمة للتعامل مع أفراد العينة لكسب الوقت.

د. الوقوف على أهم العراقيل التي قد تواجه الباحث في مساره من الناحية القانونية واللوجيستيكية وكذا المزاجية لكي يتمكن من التعامل معها وتجاوزها.

هـ. بناء وسيلة جمع البيانات في شكلها الخام ثم حساب خصائصها السيكومترية من صدق وثبات حتى نتمكن من إخراجها وضبطها في شكلها النهائي.

و. ضبط متغيرات البحث وفرضياته.

6-1-2 حدود الدراسة الزمنية والمكانية والبشرية

تمت الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية بدءا من عملية جمع البيانات والاستجوابات الشفوية والمصورة إلى غاية إعداد وتطبيق الاستمارة في شكلها الخام في الفترة الممتدة من أواخر

ديسمبر 2013 (استغلال العطلة الشتوية كأستاذ جامعي) إلى غاية بداية شهر ماي 2014.

الحدود المكانية:

أما الحيز المكاني لتطبيق الدراسة الاستطلاعية ومواقع تواجد أفراد عينتها فهي تشمل أقرب النقاط لمقر سكن وعمل الباحث، حيث وقع تحديده على المدن التالية: مدينة عين مليلة من ولاية أم البواقي، مدينة الخروب وقسنطينة وديدوش مراد من ولاية قسنطينة.

هذا بالنسبة إلى المدن أما بالنسبة إلى المؤسسات التي ينشط بها أفراد العينة الاستطلاعية فهي المركز الطبي البيداغوجي للمتخلفين ذهنيا – الصوالحية – عين مليلة (مؤسسة عمومية ذات طابع إداري) ومركز إعادة التربية بعين مليلة، إضافة إلى مدرسة صغار المكفوفين وإدارة الخدمات الجامعية بحي النصر، هذا بالنسبة إلى ولاية أم البواقي أما بالنسبة إلى ولاية قسنطينة فقد كان مركب وادي حميميم بالخروب أول القطاعات المستهدفة كقطاع اقتصادي إنتاجي، وكذا مصلحة الشؤون الاجتماعية ببلدية ديدوش مراد كقطاع خدماتي، إضافة إلى مديرية الشؤون الدينية (مسجد التقوى بحي الأمير عبد القادر – قسنطينة –)، ومدرسة صغار المكفوفين بقسنطينة.

أما أصحاب القرار من مدراء مؤسسات ورؤساء مصالح بالقطاع الخدماتي والإنتاجي فكانت العينة الاستطلاعية هي نفسها أماكن تواجد العينة من المكفوفين.

الحدود البشرية:

يترجمها الجدول التالي:

جدول 03 يوضح تركيبة أفراد العينة الاستطلاعية.

المدينة	مكان العمل	نوع توظيف المكفوفين	عدد الأفراد	صاحب العمل(أصحاب القرار)	عدد الأفراد	القطاع
ع. مليلة	المركز الطبي البيداغوجي	عقد ما قبل التشغيل	01	مديرة المركز	01	إداري خدماتي عام
	مركز إعادة التربية	وظيفة عمومية	01	مدير المركز	01	إداري خدماتي عام
أم البواقي	مدرسة صغار المكفوفين	عقد ما قبل التشغيل	01	مدير المدرسة	01	إداري خدماتي عام
	إدارة الخدمات الجامعية	وظيفة عمومية	01	مدير المؤسسة	01	إداري خدماتي عام
قسنطينة	مدرسة صغار المكفوفين	وظيفة عمومية	01	مدير المركز	01	إداري خدماتي عام
	مسجد التقوى	وظيفة عمومية	01	مديرية الشؤون الدينية	01	إداري خدماتي عام
ديدوش مراد	مقر البلدية	عقد ما قبل التشغيل	01	رئيس مصلحة	01	إداري خدماتي عام
الخروب	مركب وداي حميميم	عقد ما قبل التشغيل	01	رئيس مصلحة المستخدمين	01	اقتصادي إنتاجي عام

حيث إن مجموع أفراد العينة الاستطلاعية كما هو موضح في الجدول 16 فردا من بينهم 08 مكفوفين و08 من أصحاب القرار.

6-1-3 أدوات جمع البيانات في الدراسة الاستطلاعية.

اعتمدت دراستنا الاستطلاعية على الأدوات التالية:

أ. تصوير شريط سمعي بصري لبعض أفراد العينة.

ب. بناء أداة البحث (الاستمارة).

أ. تصوير شريط سمعي بصري:

حيث نم رصد بعض التصورات الاجتماعية لأفراد العينة الاستطلاعية، من خلال استجوابهم حول موضوع الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب تصوراتهم الاجتماعية وبعدها تركيب الشريط بالاستعانة بأحد أساتذة قسم العلوم الإنسانية بكليتنا والمختصين في هذا المجال.

ب. بناء أداة البحث (الاستمارة):

جاءت هذه العملية بعد جمع المعلومات من خلال استجوابات أفراد العينة الاستطلاعية المتمثلة في المكفوفين الموظفين على اختلاف أماكن تواجدهم وأوقات اللقاء بهم، ومستوياتهم ووضعهم المهني كمستخدمين في إطار الوظيفة العمومية أو عقود ما قبل التشغيل، وكذا أصحاب القرار (من مدراء ورؤساء مصالح في القطاع العام الخدماتي والاقتصادي والإنتاجي) وذلك بعد طرح السؤال التالي على أفراد العينة: " **ماهي الصعوبات التي تراها حسب تصوراتك الاجتماعية للإدماج الاجتماعي المهني للكفيف؟**".

ومن خلال إجابات أفراد العينة (الدراسة الاستطلاعية)على هذا السؤال بنيت أداة البحث والملاحظ على إجابات مجموع أفراد عينة الدراسة أنها كانت تصب في خانة تأكيد وجود صعوبات تعيق عملية الإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين، وتعزى حسب تصوراتهم إلى مفهوم الإعاقة والكفف في حد ذاته وإلى تصور العمل حسب كل فئة، إضافة إلى عامل

نقص التجهيزات والوسائل الخاصة بالكفيف وكذا طبيعة وظروف التوظيف، والتي تترجمها تخوفات أصحاب القرار من خطوة توظيف كفيف ضمن تركيبة مستخدميهم من جهة ومن جهة أخرى مخاوف الكفيف من ردود فعل أصحاب القرار.

كما أبرزت إجابات أفراد العينة صعوبات أخرى تعرقل إدماج الكفيف متمثلة في العلاقات مع الآخرين، والمقصود من ذلك العقبة المتعلقة بطبيعة العلاقة بين الكفيف ورب العمل أو صاحب القرار.

ومن خلال مجمل الملاحظات المسجلة حول إجابات أفراد العينة تقرر لدينا ضرورة تبويب محتوى الاستجوابات ضمن خمسة محاور حسب درجة تواترها بفعل التكرارات والتي ترجمناها فيما بعد إلى فرضيات إجرائية، وقد ضم كل محور مجموعة من البنود والعبارات التي تمت صياغتها انطلاقا من الاستجوابات الخام لأفراد العينة الاستطلاعية.

وقد جاءت أداة البحث في صورتها الأولية مصممة على النحو التالي بحيث تضم خمسة محاور و64 عبارة موزعة على هذه المحاور حسب تلاؤم مضمونها.[1]

جدول 04 يوضح شكل الاستمارة في صورتها الأولية.

رقم المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	ترتيب العبارات في المحور
01	مفهوم الإعاقة (الكفف)	16	من 01 ـــــــإلى 16
02	تصور العمل	12	من 17ـــــــــإلى 28
03	توفير التجهيزات الخاصة	10	من 29ـــــــــإلى 38
04	ربط العلاقات مع المبصرين	12	من 39ـــــــــإلى 50
05	طبيعة التوظيف	14	من 51ـــــــــإلى 64

1- أنظر الملحق رقم 01.

6-1-4 الشروط السيكومترية لأداة البحث.

6-1-4-1 صدق الأداة:

بعد بناء الاستمارة في شكلها الأولي تم عرضها على مجموعة من المحكمين من الأساتذة الجامعيين المهتمين بالموضوع، وكذا الخبراء المختصين في الميدان (أنظر الملحق ب)

وقد تم استخدام قانون لاوشي (Lawshe) لحساب الصدق، وصيغته:

$$\text{ن ص و} = \frac{\text{ن و} - \frac{\text{ن}}{2}}{\frac{\text{ن}}{2}}$$

حيث: ن ص و : هو صدق المفردة.

ن و: هو عدد المحكمين الذين قالوا بأن العبارة تقيس.

ن: هو عدد المحكمين الاحتمالي.

ثم تقدر قيمة الصدق الكلي للأداة بواسطة القانون التالي:

$$\text{ن ص} = \frac{\text{ن ص و 1} + \text{ن ص و 2} + \text{ن ص و 3} + \text{ن ص و 4} + \ldots\ldots\ldots\ldots + \text{ن ص و ن}}{\text{عدد البنود}}$$

$$= \frac{42.75}{64} = \boxed{0.66}$$

وبما أن قيمة معامل الصدق هي 0.66 أي أكبر من 0.50 فإنه يمكننا القول بأن الأداة صادقة وبالتالي قادرة على قياس ما أعدت له.

والنتائج المحصل عليها بعد عرض الاستمارة على المحكمين جاءت كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 05 يوضح نتائج اختبار درجة صدق كل عبارة بعد تحكيمها

المحور الأول				المحور الثاني				المحور الثالث				المحور الرابع				المحور الخامس			
رقم العبارة	تقيس		درجة الصدق	رقم العبارة	تقيس	لا تقيس	درجة الصدق	رقم العبارة	تقيس		درجة الصدق	رقم العبارة	تقيس	لا تقيس	درجة الصدق	رقم العبارة	تقيس	لا تقيس	درجة الصدق
1	8	0	1	17	8	0	1	29	7	1	0.75	39	6	2	0.5	51	8	0	1
2	8	0	1	18	8	0	1	30	6	2	0.5	40	6	2	0.5	52	7	1	0.75
3	0	8	0	19	6	2	0.5	31	6	2	0.5	41	6	2	0.5	53	6	2	0.5
4	8	0	1	20	8	0	1	32	6	2	0.5	42	7	1	0.75	54	4	4	0.25
5	8	0	1	21	8	0	1	33	8	0	1	43	4	4	0.25	55	6	2	0.5
6	8	0	1	22	8	0	1	34	6	2	0.5	44	8	0	1	56	6	2	0.5
7	8	0	1	23	8	0	1	35	7	1	0.75	45	6	2	0.5	57	6	2	0.5
8	4	4	0.25	24	8	0	1	36	6	2	0.5	46	6	2	0.5	58	6	2	0.5
9	8	0	1	25	8	0	1	37	8	0	1	47	8	0	1	59	6	2	0.5
10	3	5	0.25	26	8	0	1	38	7	1	0.75	48	7	1	0.75	60	6	2	0.5
11	6	2	0.25	27	6	2	0.5					49	6	2	0.5	61	6	2	0.5
12	3	5	0.25	28	6	2	0.5					50	6	2	0.5	62	6	2	0.5
13	8	0	1													63	6	2	0.5
14	7	1	0.75													64	6	2	0.5
15	6	2	0.5																
16	4	4	0.25																

وبالنسبة لمعالجة الاستمارة بعد عرضها على هيئة المحكمين فقد جاءت على النحو التالي:

- حذف العبارة رقم (03) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.
- حذف العبارة رقم (08) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.
- حذف العبارة رقم (10) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.
- حذف العبارة رقم (12) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.
- حذف العبارة رقم (16) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.
- حذف العبارة رقم (43) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.
- حذف العبارة رقم (54) لأنها غير واضحة ولا تفي بالغرض.

أما التعديلات فقد كانت على مستوى العبارات التالية:

جدول 06 يوضح التعديلات التي تم إدخالها على الاستمارة.

رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
46	يميل أرباب العمل إلى استشارة الكفيف الموظف قبل المبصر في القضايا المصيرية للمؤسسة	يميل أرباب العمل إلى استشارة الكفيف الموظف في القضايا المصيرية للمؤسسة
50	يلجأ المسؤولون إلى الاستعانة بشخص آخر للتفاهم مع الكفيف الموظف	لجوء المسؤولين إلى الاستعانة بشخص آخر للتواصل مع الكفيف يمثل صعوبة له

51	يتخوف أرباب العمل من توظيف الكفيف لأنه لا تنطبق عليه صفة الموظف المثالي	يتخوف أرباب العمل من توظيف الكفيف لأنه لا تنطبق عليه صفة الموظف الكامل.
56	رب العمل لا يرغب في إعادة تنظيم مصلحته أو مؤسسته من أجل إرضاء شخص معاق	رب العمل لا يرغب في إعادة تنظيم مؤسسته من أجل إرضاء شخص معاق
57	يتخوف أرباب العمل من التأخر أو الغياب المتكرر بسبب صعوبة وصول الكفيف إلى مقر عمله	يتخوف أرباب العمل من التأخر المتكرر بسبب صعوبة وصول الكفيف إلى مقر عمله
59	يشترط الكفيف نوع المنصب والامتيازات رغم ضعف تأهيله المهني	يشترط الكفيف نوع المنصب رغم ضعف تأهيله المهني
60	يواجه الكفيف عند توظيفه إشكالية تتمثل في فقدانه منحة الإعاقة وامتيازات أخرى	يواجه الكفيف عند توظيفه إشكالية تتمثل في فقدانه منحة الإعاقة.
64	يتم توظيف الكفيف بالقوة	يتم توظيف الكفيف بقوة القانون.

ليصبح شكل الاستمارة النهائي بعد التعديلات وحذف بعض العبارات 57 عبارة بدلا من 64 عبارة (أنظر الملحق 03) .

6-1-4-2 الثبات:

بما أن الطالب الباحث يتعامل مع بيانات كيفية في صورة تكرارات فإنه من الضروري بالنسبة له الاعتماد على طريقة" **الاحتمال المنوالي**"، لتقدير ثبات أداته وذلك بالاعتماد على حساب ثبات كل مفردة على حده وصيغته الرياضية هي:

$$\text{م ث} : \frac{\text{ب}}{\text{ب}-1} \quad \frac{(\text{ل} - 1)}{\text{ب}}$$

حيث: م ث : هو مؤشر الثبات للمفردة.

ب : هو عدد البدائل وهو محدد في ثلاثة بدائل.

ل : أكبر تكرار نسبي والذي يساوي التكرار الجزئي على المفردة على التكرار الكلي.

وبهدف تطبيق هذه المعادلة لجأ الباحث إلى تطبيق أداته على عينة تجريبية بلغ عدد أفرادها 16 فردا وجاءت النتائج المحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

جدول 07 يبين ثبات محاور ومختلف عبارات الاستمارة.

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع			المحور الخامس		
رقم العبارة	ثبات العبارة	ثبات المحور	رقم العبارة	ثبات العبارة	ثبات المحور	رقم العبارة	ثبات العبارة	ثبات المحور	رقم العبارة	ثبات العبارة	ثبات المحور	رقم العبارة	ثبات العبارة	ثبات المحور
01	0.50	مقبولة 0.51	12	0.81	مقبولة 0.52	24	0.63	مقبولة 0.55	35	0.49	مقبولة 0.52	45	0.44	مقبولة 0.59
02	0.63		13	0.63		25	0.35		36	0.54		46	0.81	
03	0.55		14	0.40		26	0.81		37	0.54		47	0.54	
04	0.53		15	0.40		27	0.35		38	0.54		48	0.54	
05	0.49		16	0.54		28	0.44		39	0.44		49	0.72	
06	0.44		17	0.63		29	0.44		40	0.54		50	0.54	
07	0.53		18	0.35		30	0.54		41	0.63		51	0.54	
08	0.53		19	0.35		31	0.54		42	0.49		52	0.44	

0.81	53		0.49	43		0.54	32		0.54	20		0.44	09	
0.72	54		0.54	44		0.35	33		0.63	21		0.53	10	
0.54	55					0.54	34		0.63	22		0.49	11	
0.54	56								0.35	23				
0.54	57													

وبما أن قيمة الثبات المتحصل عليها في كل المحاور أكبر من 0.50 فإنه يمكن القول بأن الأداة أو الاستمارة ثابتة.

6-1-5 نتائج الدراسة الاستطلاعية.

من نتائج الدراسة الاستطلاعية نذكر ما يلي:

أ. تم الحصول على معلومات تخص أفراد عينة الدراسة الأساسية وأماكن تواجدهم والمؤسسة التابعين لها، والنوع والصيغة التي بموجبها تم توظيف الشخص الكفيف والشيء نفسه بالنسبة إلى أصحاب القرار، حيث تم التعرف على المناصب التي يشغلونها والقطاع الذي ينشطون فيه من قطاع عام أو خاص خدماتي أو إنتاجي أو إداري، وقد بلغ العدد الإجمالي للفريقين 186 اعتمد منها 16 فردا كعينة للدراسة الاستطلاعية ما بين أصحاب قرار و موظفين مكفوفين، وبقي منهم 170 فردا منهم 90 كفيفا موظفا و80 مسؤولا ورب عمل يمثلون فئة أصحاب القرار.

ب. من نتائج الدراسة الاستطلاعية كذلك إدخال تعديل على عنوان البحث حيث انتقل من " التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار لعملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف" إلى " صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار".

ج. بروز متغير الصعوبة الذي تمخض عن الدراسة الاستطلاعية والذي ولد 05 فرضيات إجرائية، كما تولدت فرضية ثانية يدور مضمونها حول الفروق بين أفراد العينة في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج .

د. استشارة المحكمين والخبراء وكذا تطبيق الاستمارة على أفراد العينة الاستطلاعية أفرز حتمية تنويع البدائل حيث عوض أن تكون نعم ، لا أصبحت نعم، لا، أحيانا.

هـ. حذف سبع عبارات من الاستمارة الأولية في شكلها الخام حيث كانت 64 عبارة قبل التحكيم وأصبحت 57 بعد التحكيم .

و. تعديل بعض عبارات الاستمارة بعد التحكيم ويتعلق الأمر بالعبارات رقم 46. 50.51.56.57.59.60.64 وهذه الخطوة أعطت الاستمارة شكلها النهائي الكامل خاصة بعد حساب الصدق والثبات لعباراتها ومحاورها.

ز. يتم تقديم الاستمارة لأفراد العينة بالخط البارز(Braille) لفائدة المكفوفين الموظفين وبالخط العربي الواضح بالنسبة لفئة أصحاب القرار.

6-2 الدراسة الأساسية:

6-2-1 منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي والمقارن القائم على وصف الظواهر وتحليلها حيث تمثلت الطرق الإحصائية في التكرارات والنسب المئوية .

6-2-2 مكان وزمان إجراء الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية أو النهائية ضمن حيز جغرافي واسع نوعا ما، حيث ضم خمس ولايات من الشرق الجزائري هي: ولاية أم البواقي، ولاية قسنطينة، ولاية خنشلة، ولاية باتنة، ولاية تبسة، في الفترة الممتدة بين 01 سبتمبر 2014 ، حيث تم استخدام طاقم من الإطارات عبر مديريات النشاط الاجتماعي والخلايا الجوارية التابعة لها في تطبيق الاستمارة وكذا تفريغها بالخط العادي والخط البارز استعانة بالزملاء من المكفوفين التابعين لقطاع التضامن الوطني.

6-2-3 عينة الدراسة الأساسية:

حيث قام الباحث بتطبيق الاستمارة على عينة قوامها 170 فردا، منهم 90 كفيفا موظفا في مختلف القطاعات (الشؤون الدينية ، إدارة الري، التضامن الوطني والأسرة، مديريات

الثقافة، مديريات النشاط الاجتماعي، المستشفيات، المؤسسات والمدارس المختصة، مراكز التكوين المهني، الجماعات المحلية، الخدمات الجامعية، السياحة، النقل، الرياضة، الشركات الإنتاجية مثل بناء الغرف الصحراوية، مركب وادي حميميم، إنتاج اللوالب البلاستيكية والطاولات والكراسي، صناعة الأواني المنزلية المعدنية، صناعة أعلاف المواشي والدواجن.

هذا فيما يتعلق بالقطاع العام أما في القطاع الخاص فيعمل أفراد العينة خاصة في مجال إنتاج لواحق السيارات، مصنع البطاريات، صناعة الزيوت ومشتقاتها، تعبئة قارورات المياه المعدنية، صقل الرخام، إنتاج اللحوم البيضاء وتعليبها.

أما في إطار الوظيف العمومي يتم توظيف أفراد العينة ضمن برامج الإدماج المهني المدعمة من طرف الدولة، ممثلة في أجهزة الإدماج التابعة لوكالة التنمية الاجتماعية الممثلة لمصالح رئاسة الحكومة والتي وضعت تحت تصرف وكالة التشغيل وكذا مديريات النشاط الاجتماعي مجموعة كبيرة من آليات وبرامج الإدماج الاجتماعي المهني

وسنحاول تقديم توزيع لأفراد عينة الدراسة الأساسية من المكفوفين الموظفين على مختلف القطاعات من خلال الجدول التوضيحي التالي:

جدول 08 يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية عبر 05 ولايات على مختلف القطاعات

الولاية	القطاع	إطـــــــــــار التوظيـــــــــــف												
		FP	IAIG	TUPHIMO	ESIL	DAIP	CID	CIP	CFI	CTA	CPE	PId	مج القطاع	مج الولائي للمناصب
نوع القطاع في الولاية أم البواقي	عام خدماتي	02	/	/	02	02	/	/	/	/	00	/	12	16
	اقتصادي	/	/	/	/	/	/	/	/	/	02	/	02	
	خاص	/	/	/	/	/	/	/	/	01	01	/	02	

نوع القطاع في الولاية تبسة	عام خدماتي	05	/	/	02	01	/	/	01	03	/	12	14
	اقتصادي	/	/	/	/	/	/	/	/	01	/	01	
	خاص	/	/	/	/	/	/	/	/	01	/	01	
نوع القطاع في الولاية خنشلة	عام خدماتي	03	/	/	/	01	/	/	/	02	/	06	10
	اقتصادي	/	/	/	/	/	/	/	/	01		01	
	خاص	/	/	/	/	/	/	/	/	02	/	03	
نوع القطاع في الولاية قسنطينة	عام خدماتي	13	/	/	/	/	/	02	/	04	/	21	27
	اقتصادي	/	/	/	/	/	/	/	/	02	/	03	
	خاص	/	/	/	/	/	/	/	/	01	/	03	
نوع القطاع في الولاية باتنة	عام خدماتي	11	/	/	/	01	/	/	/	04	/	18	23
	اقتصادي	/	/	/	/	/	/	/	/	02	/	03	

	خاص	/	/	/	/	/	/	/	/	01	01	/	02
90	مجموع الموظفيـــــــــن												

أما الجدول الموالي فيمثل أفراد عينة أصحاب القرار (الممثلين لكل قطاع) وكذا عدد الموظفين الذين يستخدمونهم:

جدول 09 يوضح أفراد عينة أصحاب القرار الممثلين لمختلف القطاعات.

الولاية	قطاع خدماتي عام يوظف	قطاع عام اقتصادي يوظف	قطاع خاص إنتاجي يوظف	مجموع القطاعات وأصحاب القرار يوظف
أم البواقي	09 12	04 02	04 02	17 16
تبسة	09 12	01 01	01 01	11 14
خنشلة	06 06	01 01	03 03	10 10
قسنطينة	18 21	03 03	03 03	24 27
باتنة	13 18	03 03	02 02	18 23

كما أن الجدول الموالي يوضح توزيع الوظائف والمهن على المكفوفين في مختلف القطاعات:

جدول 10 يوضح توزيع الوظائف والمهن على المكفوفين في مختلف القطاعات.

أنشطة إدارية	قطاع إنتاجي	خدماتي
•الإدارة •مستشار قانوني •محول هاتفي •مسجل قوائم الحضور	• تعليب • صناعة الزرابي • المكانس • المشابك • طراح	• تعليم (ابتدائي، متوسط) • معلم قرآن • أخصائي اجتماعي/ نفسي •واعظ/ إمام / مؤذن •وسيط اجتماعي • دلاك • أخصائي أشعة سينية

6-2-4 أدوات الدراسة الاستطلاعية:

لا يمكن لعملية البحث أو الدراسة الأكاديمية العلمية أن يتما دون الاعتماد على أدوات إجرائية تمكن الباحث من جمع البيانات والمعلومات حول الظاهرة موضوع الدراسة.

ودراستنا التي محورها هو التصورات الاجتماعية للإدماج الاجتماعي المهني للمكفوفين والذي نحاول الاقتراب من حيثياتها والإلمام ببنيتها المعرفية للتعرف على الصعوبات التي تعيق عملية إدماج الكفيف مهنيا واجتماعيا حسب تصورات المكفوفين الموظفين وكذا أصحاب القرار، هذه الدراسة حاولنا تحقيق مراميها اعتمادا على أداة منهجية أساسية متمثلة في الاستمارة كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات.

وقد اعتمدنا هذه الأداة لاعتقادنا أنها الأكثر ملاءمة لموضوع بحثنا والأقدر على جمع المعلومات حوله، عدا كونها الوسيلة الأمثل لإجراء الدراسات الوصفية من جانب رصد المعلومات والتحقق من الفروض[1]، حيث تستمد قوتها وأهميتها من كونها تضم أهم محاور الدراسة (الجانب الميداني) التي جمعها الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية في صورة نهائية على شكل عبارات توجه إلى أفراد العينة.

1 أحمد الخطيب وجيه الفرج وآخرون، دليل البحث والتقويم التربوي، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، سنة 1985، ص41.

6-2-5 الأساليب الإحصائية للدراسة:

استعمل الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة بيانات الدراسة الأساسية وهي:

أ. التكرارات والنسب المئوية كأسلوب من أساليب الإحصاء الوصفي.

ب. المعالجة الإحصائية **للفرضيات الفارقية** باستخدام كا^2 والتي صيغتها:

$$\text{كا}^2 = \sum \frac{(\text{التكرار الملاحظ} - \text{التكرار المتوقع})^2}{\text{التكرار المتوقع}}$$

وذلك لأن لدى الباحث بيانات تصنيفية في صورة تكرارات.

الفصل السابع

الفصل السابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الأساسية.

7- تذكير بفرضيات الدراسة.
7-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى.
7-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية.
7-3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة.
7-4 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة .
7-5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة.
7- 6عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السادسة.
1.6.7 عرض ومناقشة المحور الأول للفرضية الإجرائية السادسة.
2.6.7 عرض ومناقشة المحور الثاني للفرضية الإجرائية السادسة.
3.6.7 عرض ومناقشة المحور الثالث للفرضية الإجرائية السادسة.
4.6.7 عرض ومناقشة المحور الرابع للفرضية الإجرائية السادسة.
5.6.7 عرض ومناقشة المحور الخامس للفرضية الإجرائية السادسة.
7-7 التعليق العام حول النتائج.
8-7 الخاتمة.
9-7 الاقتراحات والتوصيات.

7- تذكير بفرضيات الدراسة.

الفرضية العامة:

توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

الفرضيات الإجرائية:

1. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى مفهوم الإعاقة (الكفف) حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
2. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى تصور العمل حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
3. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى توفير التجهيزات الخاصة حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
4. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى ربط العلاقات حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
5. توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى طبيعة التوظيف حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة.
6. توجد فروق في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

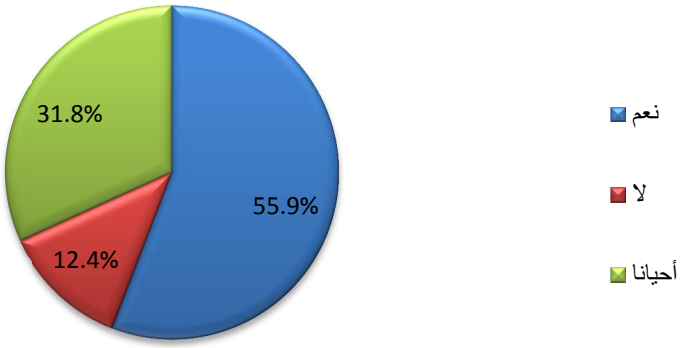
7-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

والتي جاءت صياغتها على النحو التالي: "**توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى مفهوم الإعاقة (الكفف) حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**".

- الجدول التالي يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 01 : " **تكمن صعوبة الكفيف في أنه شخص لا حظ لديه**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	21	%12.4
أحيانا	54	%31.8
نعم	59	%55.9
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -01-

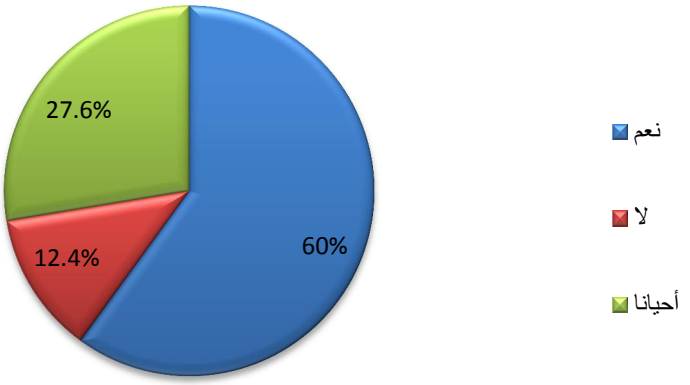


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 01 أن أعلى نسبة تمثلت في البديل " **نعم**"، ذلك أن 55.9% من أفراد العينة " **يرون أن الكفيف شخص لا حظ له**" وجاء في الرتبة الثانية من حيث نسبة الاستجابة البديل "**أحيانا**" بـ 31.8%، بمعنى أن 54 فردا من أفراد العينة يميلون إلى تأييد البديل "**نعم**"، وبالتالي يكون مجموع استجابات أفراد العينة لصالح البديل "**نعم**" يمثل ما مجموعه 87.7%، مقابل 12.4 %لصالح البديل " **لا**" وفي هذا إشارة إلى كون الأغلبية تتصور أن الكفيف ليس له حظ بالنظر إلى عامل الإعاقة الشيء الذي يولد صعوبة له.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 02 والتي مضمونها: "**يريد الكفيف أن يعترف به كشخص كامل**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	21	%12.4
أحيانا	47	%27.6
نعم	102	%.60
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -02-

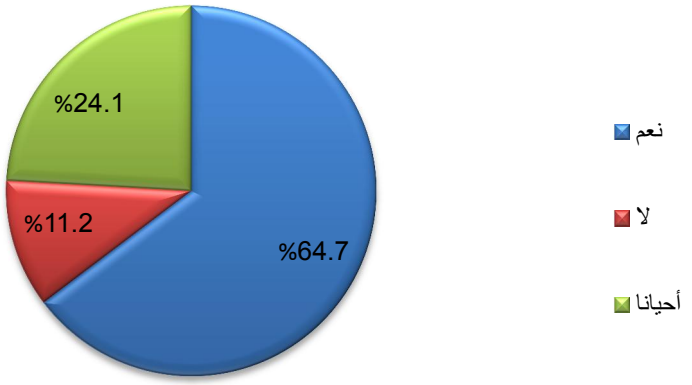


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 02 أن أعلى نسبة هي 60% ممثلة للبديل "**نعم**"، يليه البديل "**أحيانا**" بنسبة 27.6 %، أما البديل "**لا**" فنسبة استجاباته 12.4 %، وفي هذا تأكيد من قبل غالبية أفراد العينة لفكرة **أن الكفيف يريد أن يعترف به كشخص كامل**، وربما يمكن أن نفسر نسبة البديل "**أحيانا**" لصالح البديل "**نعم**" بـ47 استجابة تقابلها نسبة 27.6%.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 03 " **تبرز صعوبات الكفيف في كونه شخصا يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	19	%11.2
أحيانا	41	%24.1
نعم	110	%.64.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -03-

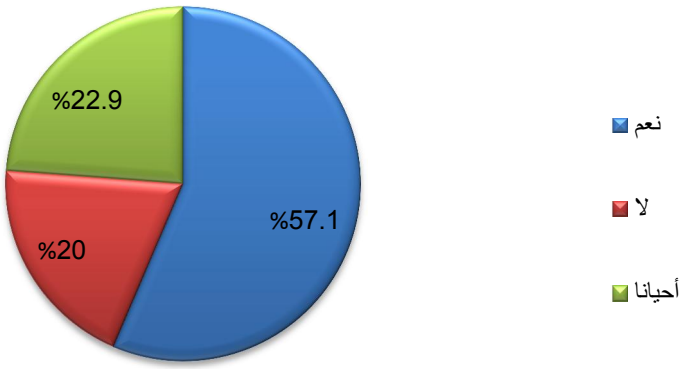


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 03 أن أعلى نسبة تمثلت في البديل "**نعم**"، حيث أجاب 110 فردا (ما يعادل 64.7%) بأن صعوبات **الكفيف تتمثل في كونه شخصا يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص**، وقد تعزز هذه النسبة استجابة أفراد العينة لصالح البديل "**أحيانا**" بنسبة 24.1% مقابل نسبة ضعيفة تمثل البديل "**لا**" بـ11.2%.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 04 "**تكمن صعوبة الكفيف في كونه شخصا لا يمكنه التحرك بمرونة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	34	%.20
أحيانا	39	%22.9
نعم	97	%.57.1
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -04-

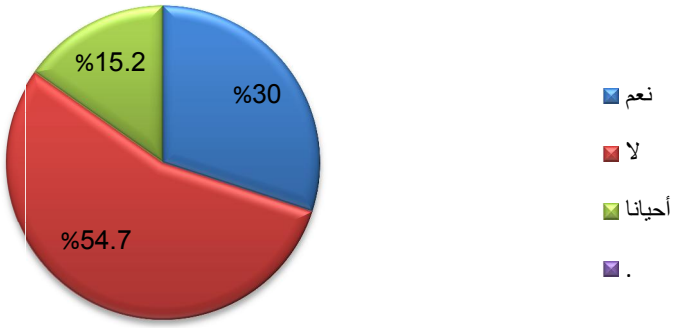


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 04 أن أعلى نسبة هي 57.1 % لصالح البديل "**نعم**"، يليها البديل "**أحيانا**" بنسبة 22.9 %، وفي هذا إشارة إلى أن **الكفيف لا يمكنه التحرك بمرونة**، وربما ما يفسر هذه الفكرة هو كون الفضاءات في الوسط المهني غير مكيفة وهنا تكمن الصعوبة.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 05 " **الكفيف شخص غير مفهوم**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	93	%54.7
أحيانا	26	%15.2
نعم	51	%30
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -05-

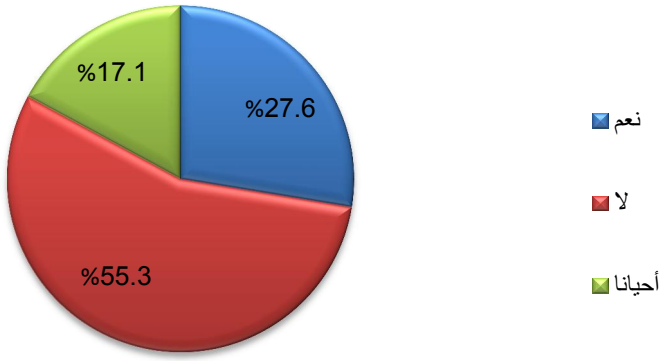


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 05 أن أعلى نسبة جاءت لصالح البديل "**لا**" بـ93 تكرار، تقابله نسبة 54.7 % وربما في ذلك **رفض لكون الكفيف شخص غير مفهوم**، وتأكيد لكونه شخصا واضحا، وقد تكون النسبة 15.2% الممثلة للبديل "**أحيانا**" مائلة إلى نسبة الرفض.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 06 " **الكفيف لديه قدرات عقلية محدودة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	94	%55.3
أحيانا	29	%17.1
نعم	47	%27.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -06-

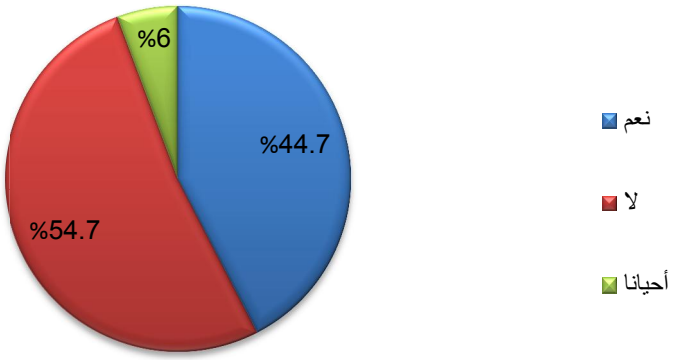


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 06 أن أعلى نسبة جاءت لصالح البديل "**لا**" بـ94 تكرار، تقابله نسبة 55.3%، وهي نسبة تعكس رفض أغلبية أفراد العينة **لكون الكفيف محدود القدرات العقلية**، حتى نسبة 17.1% الممثلة للبديل "**أحيانا**" جاءت ضئيلة، في حين أن البديل "**نعم**" لم يمثل إلا نسبة 30% التي تمثل تقريبا ثلث نسبة الاستجابة، وفي هذا ربما دلالة على أن أصحاب القرار يتصورون بأن الكفيف لديه قدرات عقلية محدودة، وللإشارة فإن استجابات "**نعم**" جاءت من طرف أصحاب القرار فقط، يقابلها صفر استجابة من طرف المكفوفين الموظفين.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 07 " **الكفيف شخص مسكين مثير للشفقة والعطف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	93	%54.7
أحيانا	01	%6
نعم	76	%44.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -07-

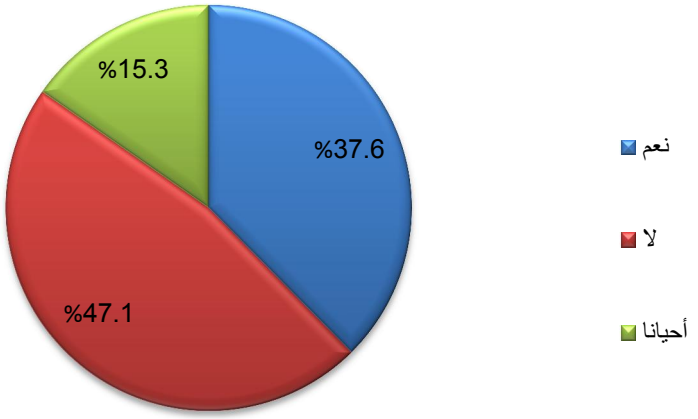


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة 07 أن أعلى نسبة جاءت لصالح البديل "**لا**" بـ93 تكرار، تقابله نسبة 54.7 % رافضة لكون **الكفيف شخصا مسكينا مثيرا للشفقة والعطف**، وبالعودة إلى استجابات المكفوفين الموظفين نلاحظ أن استجابتهم لصالح البديل "**نعم**" كانت صفرا، في حين أن استجابة أصحاب القرار كانت 76 لصالح البديل "**نعم**" وفي هذا دلالة على أن أصحاب القرار ينظرون إلى المكفوفين الموظفين نظرة دونية تغلب عليها الشفقة.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 08 " **الكفيف شخص عدواني**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	80	%47.1
أحيانا	26	%15.3
نعم	64	%37.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -08-

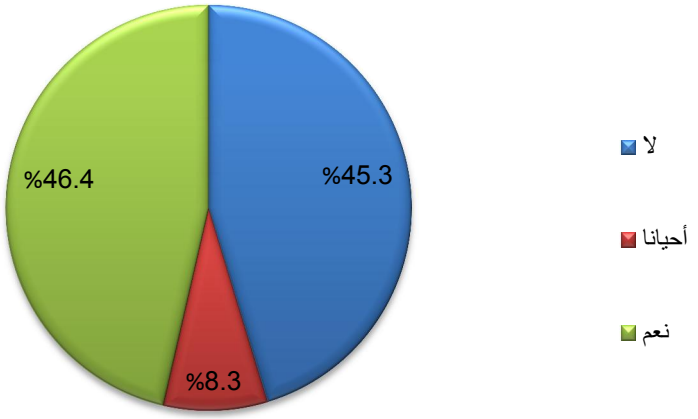


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 08 أن أعلى نسبة هي 47.1 % تترجم 80 تكرارا للبديل "**لا**"، وفي هذا إشارة إلى رفض كون **الكفيف شخصا عدوانيا**، وبالعودة إلى استجابات أفراد العينة نلاحظ أن هذه النسبة تعكس استجابات المكفوفين الموظفين الرافضين لهذا الحكم، في حين أن 37.6% تتصور أن الكفيف شخص عدواني، وهي نسبة تمثل استجابات أصحاب القرار، في حين أن البديل "**أحيانا**" جاء بنسبة ضئيلة لدى أفراد العينة.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 09 " **لا أتصور كفيفا إلا بمرافق**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	77	%45.3
أحيانا	14	%8.3
نعم	79	%46.4
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -09-

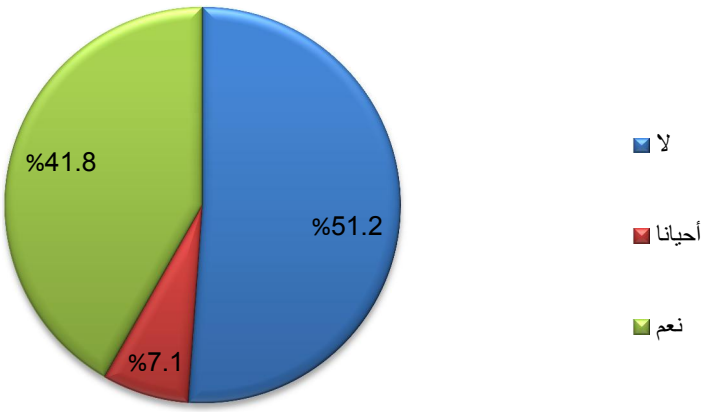


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 09 أن أعلى نسبة جاءت لصالح البديل "**نعم**" بـ46.4% ، وبالعودة إلى استجابات أفراد العينة نلاحظ أن أصحاب القرار أجابوا ب73 تكرارا "**نعم**" جازمين بأنه **لا يمكن أن يتصوروا كفيفا دون مرافق** وفي هذا دلالة على تصور سلبي لأصحاب القرار، وفيه إشارة ربما إلى عدم استقلالية الكفيف حسب تصورهم، أما الاستجابة بنسبة 45.3 % فهي لصالح البديل "**لا**" وتعكس رفض المكفوفين الموظفين لهذا التصور السلبي.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 10 " **الكفيف عالة على المجتمع**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	77	%45.3
أحيانا	14	%8.3
نعم	79	%46.4
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -10-

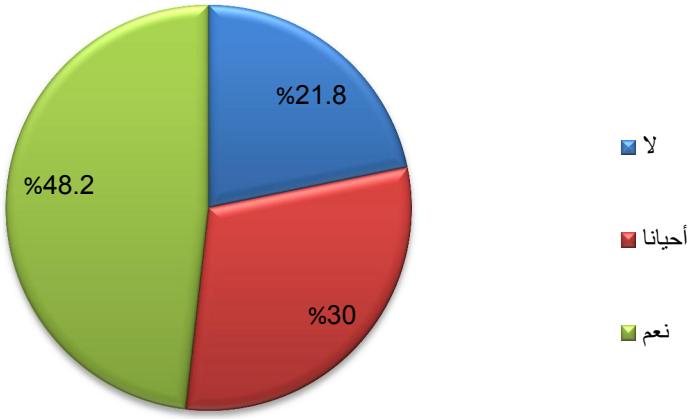


يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 10 أن أعلى نسبة جاءت لصالح البديل "**لا**" بـ51.2% رافضة **الحكم على الكفيف بأنه عالة على المجتمع**، وللإشارة فإن نسبة 41.8% التي ترى بأن الكفيف عالة على المجتمع هي في الحقيقة تترجم استجابات أصحاب القرار، والتي تعكس تصورا سلبيا وربما احتقاريا للكفيف.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 11 " **الكفيف شخص بعصا بيضاء**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	37	%21.8
أحيانا	51	%30
نعم	82	%48.2
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -11-



يلاحظ أن أعلى نسبة هي 48.2 % جاءت لصالح البديل "**نعم**" ب 82 تكرارا، وفيها إشارة إلى أن العصا مقترنة بالكفيف كونها أداة تسهل عملية الحراك والتوجه لديه، وربما نسبة 30% التي تعكس البديل "**أحيانا**" فيها إشارة إلى أنه ليس بالضروري استعمال العصا البيضاء لتسهيل حراك وتوجه الكفيف، وربما يعزز هذا الطرح استجابة غالبية المكفوفين الموظفين التي تترجمها نسبة 21.8% لصالح البديل "**لا**"، في إشارة لإمكانية استغناء الكفيف عن العصا البيضاء.

التحليل النهائي للفرضية الإجرائية الأولى:

"توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى مفهوم الإعاقة (الكفف) حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة."

حيث أظهر لنا الجدول الأول المترجم لاستجابات أفراد العينة لمحتوى العبارة 01 من المحور الأول للاستمارة أن هناك تصورا سلبيا للكفيف، ذلك أن 55.9% من أفراد العينة الكلية يرون **أن الكفيف شخص لا حظ لديه،** ويميل إلى نفس التصور 31.8% من المستجوبين، ما يعطي انطباعا بوجود صعوبة في تصور مفهوم الكفف لدى أفراد العينة.

إن هذا التصور تدعمه نتائج دراسة أقيمت حول التصورات الاجتماعية للإعاقة في الجزائر، حيث أظهرت أن: " المعاق شخص مسكين لا حظ لديه."[1] في إشارة إلى تصور سلبي لمفهوم الإعاقة، وما يترتب عنه من عراقيل وصعوبات تحول دون الإدماج الاجتماعي المهني لهذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

أما جدول نتائج العبارة رقم 02 فقد أظهر لنا بأن نسبة 60% من أفراد العينة الكلية يتصورون أن الكفيف **يريد أن يعترف به كشخص كامل،** كما تميل 27.6% من استجابات أفراد العينة إلى نفس الطرح، ما يعني أن الأغلبية تتصور بأن الكفيف لديه نقص يجعله يسعى أن يعتبره المجتمع شخصا كاملا كالمبصرين.

وما يعزز هذا التفسير هو نتائج العبارة رقم 03 التي أظهرت أن 110 من أفراد عينة الدراسة (ما يمثل 64.7%) يتصورون أن الكفيف **شخص يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص،** ويدعم تصوراتهم هذه 24.1 % من أفراد العينة الذين يميلون إلى نفس الطرح

هذا الأمر يتضح أكثر من خلال نتيجة العبارة رقم 04 التي ترى أن الكفيف **شخص لا يمكنه التحرك بمرونة،** حيث أن 57.1% من أفراد العينة يتصورون القصور الذي يعاني منه الكفيف قد يشكل صعوبة لاندماجه الاجتماعي المهني، هذه النتيجة التي توصلت إليها

1 - Ali Kouadria, op, cit, p261.

دراسة سابقة تناولت مشكلة الحراك لدى الكفيف في وسطه المهني من حيث كونها صعوبة من الصعوبات التي تحول دون أدائه ومردوده الجيد. [1]

أما استجابات العبارة رقم 05 فقد جاءت 54.7% منها ضد كون **الكفيف شخصا غير مفهوم**، ويعزز هذه النسبة 15.2% يميلون إلى رفض هذا التصور السلبي الذي يعبر عن غياب ثقافة الإعاقة، ما يعرقل عملية إدماج هذه الفئة، وما يؤكد هذا التصور السلبي هو استجابة 30% من أفراد العينة بأن الكفيف فعلا شخص غير مفهوم.

إن هذه التصورات السلبية تتأكد من خلال نتيجة العبارة رقم 06 حيث أنه رغم استجابة 55.3% من مجموع أفراد العينة برفضهم لكون الكفيف **لديه قدرات عقلية محدودة**، إلا أن المتمعن في تصنيف استجابات أفراد العينة يلاحظ أن 57 فردا (ما يمثل 71.25%) من فئة أصحاب القرار لديهم تصور سلبي بأن الكفيف **لديه قدرات عقلية محدودة**، الشيء الذي يخلق عائقا يحول دون إدماج الكفيف اجتماعيا ومهنيا.

وتأكيدا لما ورد في نتائج العبارة رقم 01 جاءت نتيجة العبارة رقم 07 لتثبت **أن الكفيف شخص مسكين مثير للشفقة والعطف**، حيث رغم نفي 90 فردا من أفراد فئة المكفوفين لهذا الطرح، إلا أن الأغلبية الساحقة لفئة أصحاب القرار (76فردا) يذهبون إلى تأييد هذا التصور السلبي الكفيف، وفي هذا نظرة دونية لهذه الفئة الهشة من المجتمع.

أما نتيجة العبارة رقم 08 فقد كرست التصور السلبي للكفيف باستجابة 64 فردا (ما يمثل 37.6%)، وتميل إلى تصورهم هذا نسبة 15.3% من العينة الكلية، والذين يتصورون أن **الكفيف شخص عدواني**، حيث أن في هذا التصور أحكاما قيمية، وقد برزت هذه التصورات السلبية رغم استجابة 47.1% من أفراد العينة الكلية بنفي محتوى العبارة رقم 08.

وقد تستمر هذه التصورات السلبية من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 09 حيث أن 46.4% منهم **لا يتصورون الكفيف إلا بمرافق**، بمعنى أنه غير مستقل، وقد

1- زيان محمد، واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين، ص85.

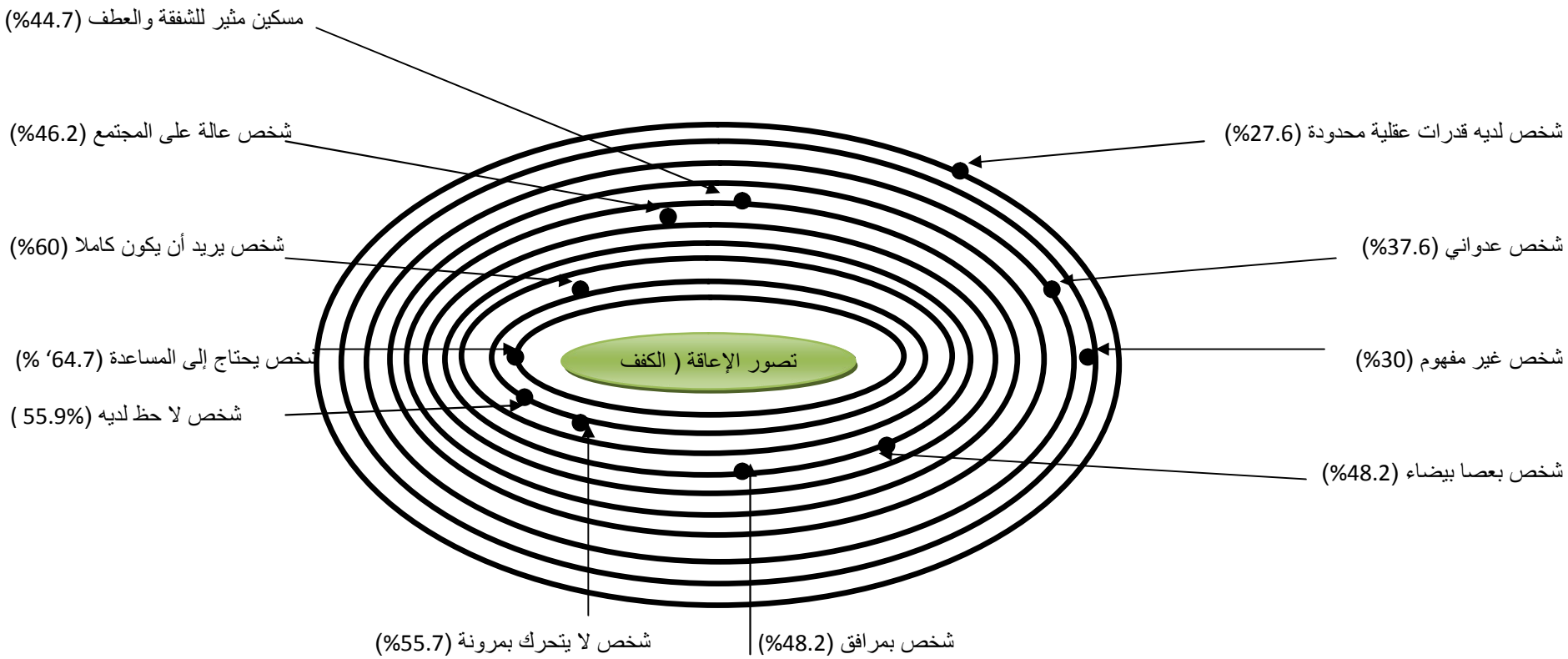
تشاطرهم استجابات 8.3% من أفراد العينة هذا التصور، رغم نفي 45.3% لمحتوى العبارة الرامي إلى التبعية.

أما العبارة رقم 10 فرغم نفي 51.2% لمحتواها القائل بأن **الكفيف عالة على المجتمع** والتي ترى في هذا التصور تهميشا لهذه الشريحة من المجتمع، إلا أن ما يقارب نصف أفراد العينة الكلية يرون أن هذا الأخير هو عالة على المجتمع، هذه النتيجة توصلت إليها دراسة سابقة من خلال استجابات مجتمع الأسر الريفية التي لديها معاق تحت كفالتها، حيث يتصور 75% منها أن المعاق يمثل عالة كبيرة عليهم وعلى المجتمع.[1]

أما نتيجة العبارة 11 من المحور الأول فقد أظهرت نسبة 48.2% بأن أصحابها **يتصورون الكفيف شخصا بعصا بيضاء**، حيث في محتواها ربط الكفيف بالعصا البيضاء من حيث أنها وسيلة لتسهيل حراك الكفيف وتوجهه، ويعزز هذه النسبة استجابة 30% من أفراد العينة الكلية، والذين لديهم نفس التصور الذي يختزل الكفيف في العصا البيضاء.

ونستخلص من مجمل ما تعرضنا لمناقشته في المحور الأول أنه توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، وتعزى هذه الصعوبات إلى مفهوم الإعاقة (الكفف) حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة ، ما يؤكد تحقق الفرضية الإجرائية الأولى. ويتضح ذلك من خلال العناصر المحيطة للنواة المركزية[2] (أنظر الشكل الموالي).

1 - Ali Kouadria, op, cit, p249.
2 -J- c Abric . op .cit p19.



شكل 04 يوضح التصورات الاجتماعية لأفراد العينة حول عبارات المحور الأول للاستمارة.

- العناصر المحيطة.[1]
- النواة المركزية.

1 -J, C Abric, op, cit, p19.

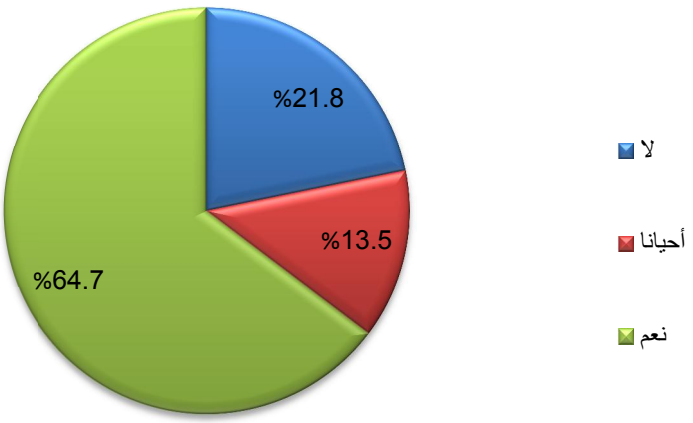
7-2 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثانية.

والتي فحواها: " **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى تصور العمل حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**"

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة رقم 12 " **العمل بالنسبة إلى الكفيف مصدر رزق لتغطية احتياجاته**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	37	%21.8
أحيانا	23	%13.5
نعم	110	%64.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -12-



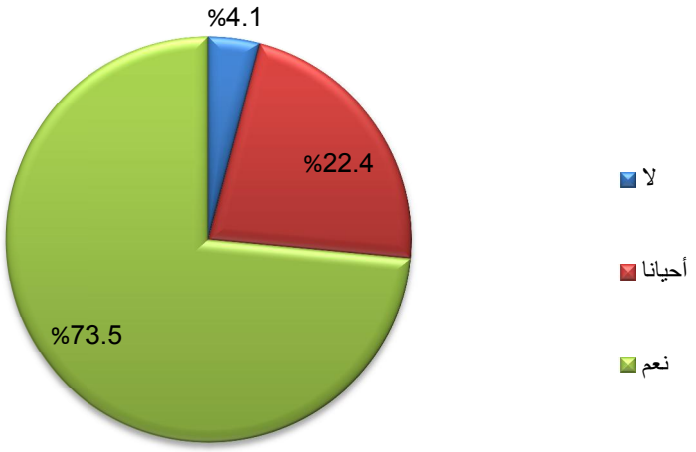
تعتبر نسبة 64.7% كاستجابة موجبة، حيث أجاب 110 فردا بأن عمل الكفيف ضروري لكسب قوت يومه وتغطية احتياجاته، أما نسبة 21.8% التي تمثل رفض هذا الطرح فقد ترجع إلى كون أصحاب القرار لا يرون ضرورة في عمل الكفيف، في حين أن

نسبة 13.5% التي تمثل البديل "**أحيانا**" توحي بنوع من التردد تجاه عمل الكفيف وكسب رزقه اعتمادا على نفسه دون تبعية.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 13 " **الحصول على وظيفة يحفظ للكفيف كرامته**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	7	%4.1
أحيانا	38	%22.4
نعم	125	%73.5
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -13-

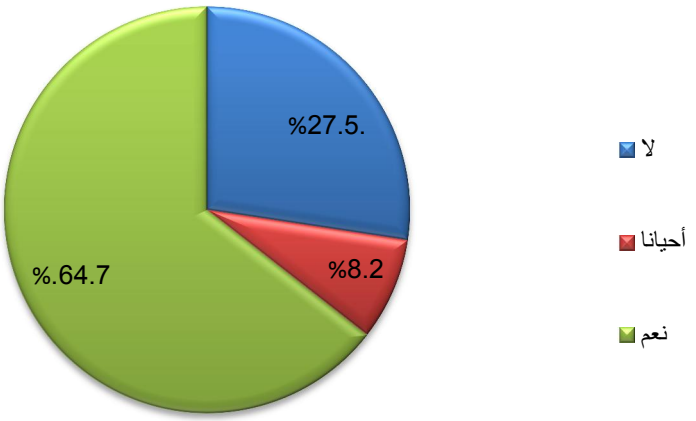


يلاحظ أن استجابة أفراد العينة لهذه العبارة كانت عالية، حيث جاءت نسبة 73.5% مؤكدة أن **الحصول على وظيفة يحفظ كرامة الكفيف**، ويعتبر هذا تصورا إيجابيا لعمل الكفيف من طرف أغلبية أفراد العينة، وقد تكون نسبة 22.4 % للبديل "**أحيانا**" مائلة إلى تصور إيجابي لعمل الكفيف مقارنة ب4.1 % التي ترى العكس.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 14 " **تقاضي أجرة عمل ثابت خير المنحة**" .

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	46	%27.5
أحيانا	14	%8.2
نعم	110	%64.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -14-

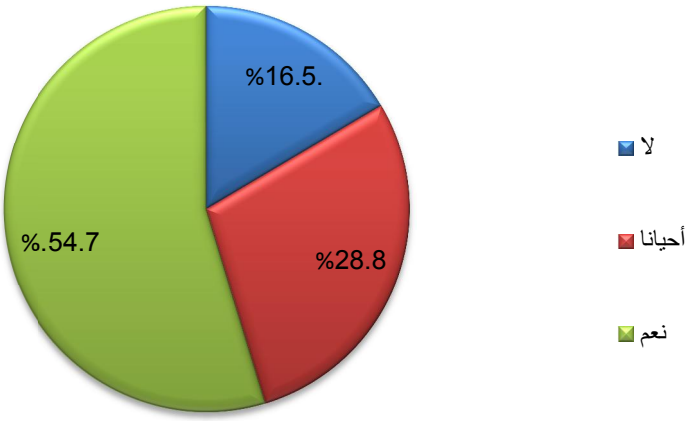


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 14 أن أعلى نسبة هي 46.7%، تترجم استجابة 110 فردا بـ"**نعم**"، لتقاضي الأجرة القارة وليس تقاضي منحة المعاقين والمعوزين، ما يجعل منها تصورا إيجابيا لعمل الكفيف، ونسبة 27.5% الرافضة لهذا الطرح قد تفسر تصورا سلبيا لعمل الكفيف من طرف أصحاب القرار، الذين يرون ربما أن تقديم منحة تغني عن توظيف الكفيف، أما 8.2% فهي تعكس ربما نوعا من التردد عند أفراد العينة تجاه تصورهم لعمل الكفيف واستقلاله المادي.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 15 " **شغل منصب غير قار صعوبة تشعر الكفيف بعدم الاطمئنان**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	28	%16.5
أحيانا	49	%28.8
نعم	93	%54.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -15-

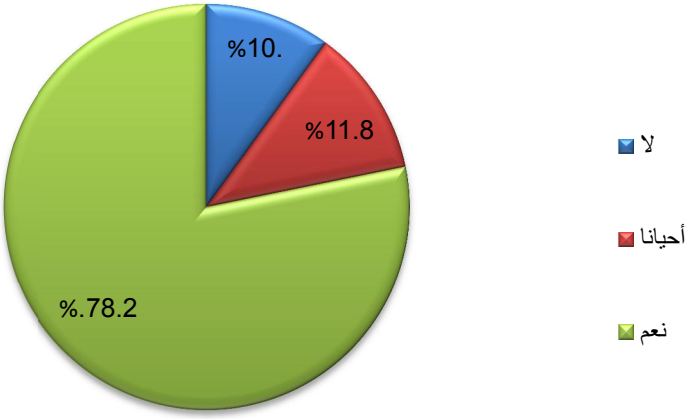


حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة لهذه العبارة أن أعلى نسبة هي 54.7% لصالح البديل "**نعم**" بـ93 تكرارا، الشيء الذي يوحي **أن العمل الغير قار بالنسبة إلى الكفيف يشعره بعدم الاطمئنان**، أو ربما التخوف من المصير المجهول، أما استجابة أفراد العينة لصالح البديل "**أحيانا**" فهي نسبة 28.8% قد تمثل عدم اطمئنان الكفيف لعدم حصوله على منصب شغل قار، ما يولد صعوبة لديه تعرقل إدماجه الفعلي، في حين أن النسبة الدنيا 16.5% تعتبر تصورا سلبيا لرغبة الكفيف في الحصول على منصب قار.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 16 " **العمل القار يعطي الكفيف راحة واستقرارا نفسيا**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	17	%10
أحيانا	20	%11.8
نعم	133	%78.2
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -16-

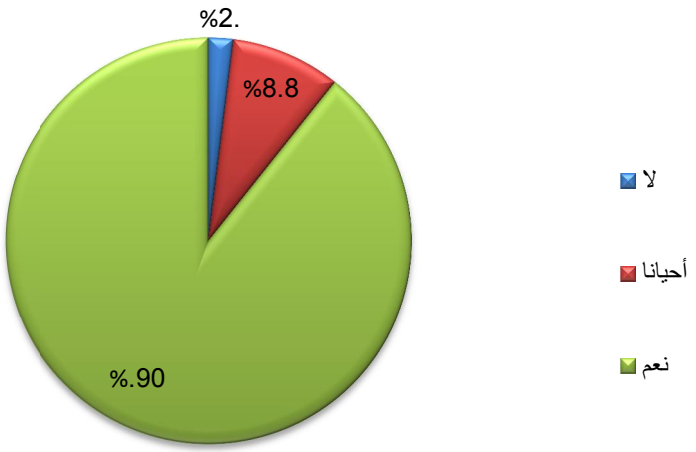


من الواضح أن 133 فردا من أفراد العينة أجابوا بـ"**نعم**" للراحة والاستقرار النفسي للكفيف بفعل حصوله على عمل قار، وبنسبة عالية تمثلت في 78.2%، حيث تعتبر من دون تردد تصورا إيجابيا لعمل الكفيف، أما المجيبون بـ"**لا**" و "**أحيانا**" والذين يمثلون في مجملهم 21.8% قد تفسر استجابتهم بعدم معرفتهم للكفيف وخصوصياته واحتياجاته ما يترجم صعوبة تصورهم لعمل الكفيف.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 17 " **الحصول على راتب ثابت يشجع الكفيف على بناء أسرة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	02	%2
أحيانا	15	%8.8
نعم	153	%90
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -17-

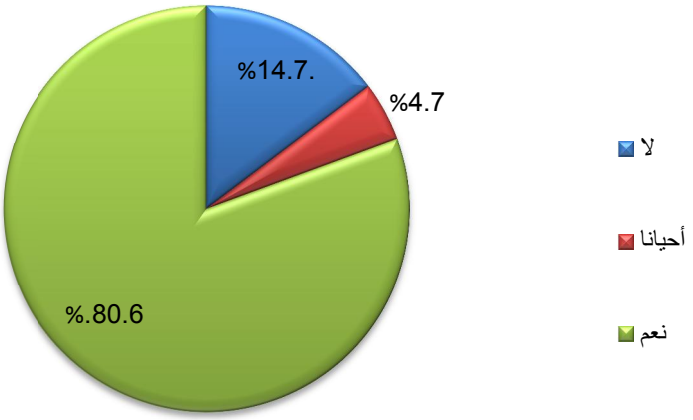


إن استجابة 153 فردا من أفراد عينة الدراسة بأن **الحصول على راتب ثابت يشجع الكفيف على بناء أسرة**" بنسبة بلغت 90% فيه دلالة على تصور إيجابي لعمل الكفيف، وكذا الأثر الإيجابي المترتب عن هذا العمل، تقابلها نسبة لا تتعدى في مجملها 10.8% للرافضين لهذا الطرح وربما المترددين منهم، وقد تفسر استجابتهم بعدم وضوح فكرة عمل الكفيف أو معرفة قدراته وإمكاناته، أو حتى تقدير أهمية هذا الأمر بالنسبة إلى الكفيف، كون العمل بالنسبة له يتجاوز التقدير المادي إلى بناء أسرة تشعره بالاستقلالية وتسهم في تحقيق اندماجه الاجتماعي.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 18 "**أصل صعوبة إدماج الكفيف هو تقاضي أجرة في منصب وهمي يشعره بالدونية والتمييز**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	25	%14.7
أحيانا	08	%4.7
نعم	137	%80.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -18-

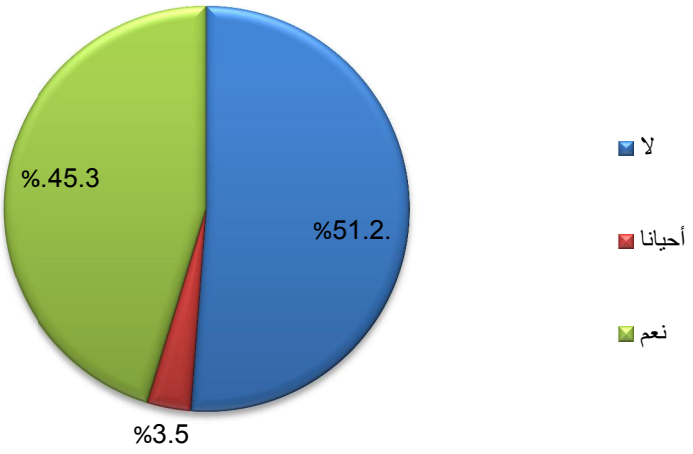


من الواضح أن 137 فردا من أفراد العينة قد أجابوا بنسبة عالية تمثلت في 80.6% بكون **الأجرة التي يتقاضاها الكفيف في منصب وهمي تشعره بالدونية والتمييز**، وفي هذا إشارة إلى التهميش والإنقاص من همته، وقد يقابلها مطلب الاعتراف بقدراته ووضعه في منصبه المناسب، وقد تفسر نسبة 14.7% الرافضة لهذا الطرح بأن لا مكان معين للكفيف في الوسط المهني وبالتالي وضعه في أي خانة .

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 19 " **تكمن صعوبة إدماج الكفيف في كونه يشكل خطرا في الوسط المهني**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	87	%51.2
أحيانا	06	%3.5
نعم	77	%45.3
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -19-

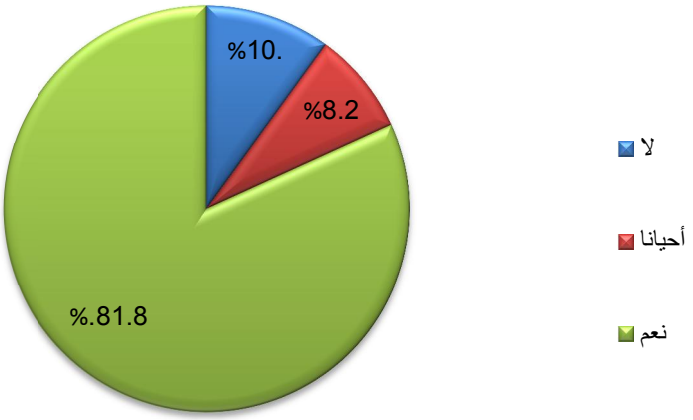


لقد جاءت استجابة أفراد العينة لصالح البديل "**لا**" بنسبة 51.2% للقول **أن الكفيف لا يشكل خطرا في الوسط المهني**، وبالعودة إلى نتائج أفراد كل فئة من فئات العينة نجد أن هذه النسبة تمثل فئة المكفوفين الموظفين الذين أجابوا ب86 تكرارا "**لا**"، مقابل 77 تكرارا بـ "**نعم**" لأصحاب القرار (ينظر نتائج الدراسة النهائية لفئتي الدراسة)، ويقابل هذه النتيجة نسبة 45.3% لصالح البديل "**نعم**"، والتي تعكس استجابات أصحاب القرار وتصورهم السلبي لوجود كفيف في الوسط المهني.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 20 " **الحصول على وظيفة يحقق للكفيف ذاته**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	17	%.10
أحيانا	14	%8.2
نعم	139	%81.8
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -20-

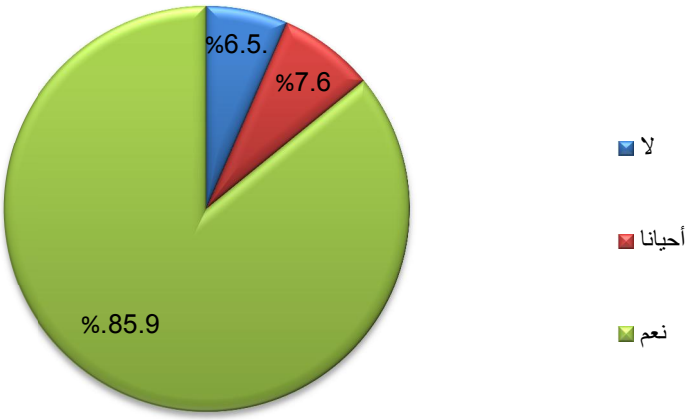


يتضح من خلال استجابات أفراد العينة أن أعلى نسبة كانت لصالح البديل "**نعم**"، أي 81.8% يرون أن تحقيق ذات الكفيف يأتي من خلال حصوله على وظيفة، وهذا يعتبر تصورا إيجابيا لعمل الكفيف من طرف أغلبية أفراد العينة.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 21 " **يسهم التمهين في الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	11	%6.5
أحيانا	13	%7.6
نعم	146	%85.9
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -21-

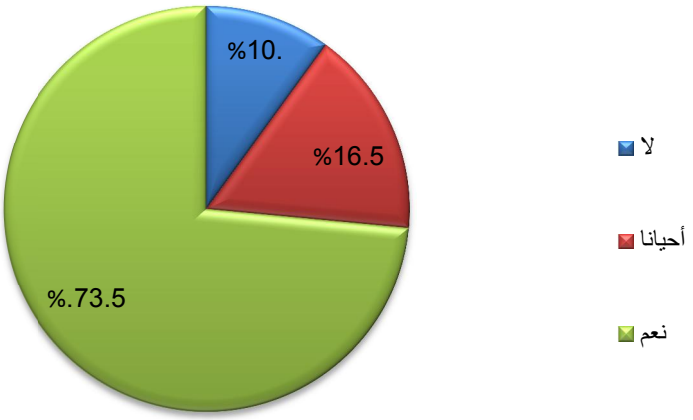


حيث يتضح بأن 146 فردا أجابوا بـ"**نعم**" بنسبة 85.9% بأن **التمهين يسهم في الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف**، أي أن تعلم المهارات من خلال التكوين بصيغة التمهين يساعد الكفيف في إندماجه اجتماعيا ومهنيا، وهذا في حد ذاته يعتبر تصورا إيجابيا للعمل من خلال تمهين الكفيف وتزويده بالمهارات اللازمة، وقد يرجع مجموع استجابات أفراد العينة بالرفض أو "**أحيانا**" والتي تشكل في مجملها 14.1% إلى صعوبة تصور الكفيف في العمل.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 22 " **يوفر التوظيف الحماية الاجتماعية للكفيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	17	%10
أحيانا	28	%16.5
نعم	125	%73.5
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -22-

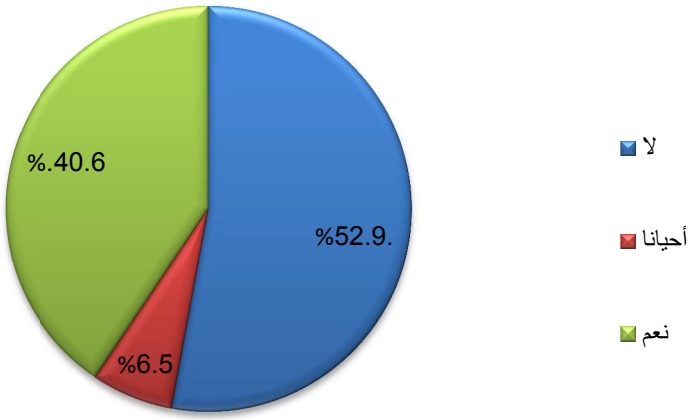


ويتضح من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة بأن 125 فردا يرون بأن **التوظيف يوفر الحماية الاجتماعية للكفيف**، وذلك بنسبة 73.5 %، الشيء الذي يدعو إلى ضرورة الحصول على منصب عمل أو وظيفة تضمن للكفيف وربما من تحت رعايته مزايا الضمان الاجتماعي، وهذا كذلك يعتبر بمثابة تصور إيجابي من شأنه تذليل الصعوبات أمام الكفيف وقد تفسر استجابات البديل "**أحيانا**" لصالح هذا الطرح، في حين أن نسبة 10 % الرافضة لفكرة الحماية الاجتماعية للكفيف قد يفسرها حصوله على منحة جزافية للتضامن وما يترتب عنها من تأمين اجتماعي.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 23 " **الحصول على منحة شهرية بالنسبة إلى الكفيف خير من العمل**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	90	%52.9
أحيانا	11	%6.5
نعم	69	%40.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -23-



نلاحظ من خلال نتائج هذه العبارة أن 90 فردا أجابوا بـ "**لا** " بنسبة 52.9% وبالعودة إلى نتائج كل فئة من أفراد العينة نلاحظ بأن غالبية الرافضين لهذا الطرح هم من فئة المكفوفين الموظفين، أما الموافقون لهذا الطرح فنسبتهم 40.6% غالبيتهم من أصحاب القرار، الذين يرون بأن الحصول على منحة لفائدة الكفيف وربما مكوثه في البيت خير له من العمل، وقد يرجع هذا التصور السلبي لعمل الكفيف إلى تصورات خاطئة له وهذا يعتبر بمثابة صعوبة لتصور عمل الكفيف.

التحليل النهائي لنتائج الفرضية الإجرائية الثانية:

" **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى تصور العمل حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**" .

حيث تظهر لنا نتائج العبارة رقم 12 من المحور الثاني للاستمارة أن نسبة 64.7% من أفراد العينة ترى أن **العمل بالنسبة إلى الكفيف مصدر رزق لتغطية احتياجاته،** وفي هذا تصور إيجابي للعمل من طرف غالبية أفراد العينة، والتي معظمها واردة من فئة المكفوفين رغم معارضة فئة أصحاب القرار بنسبة 21.8% تقريبا لهذا التصور الإيجابي.

وتأتي نتائج العبارة رقم 13 بنسبة 73.5% من أفراد العينة والذين يؤكدون **أن الحصول على وظيفة يحفظ للكفيف كرامته،** هذا التصور الإيجابي للعمل يعزز ما ورد في العبارة رقم 12 .

كما أن استجابة 64.7% من أفراد العينة للعبارة رقم 14 فيها كذلك تصور إيجابي آخر للعمل، باعتبار **تقاضي الأجرة التي هي خير من المنحة،** حيث أن في هذه التصورات الإيجابية إثبات وتأكيد لقول Philippe chazal " العمل يمثل بالنسبة لنا العامل الأساسي للإدماج الاجتماعي."[1]

أما نتيجة العبارة رقم 15 ففيها تخوف 54.7% من أفراد العينة من أن **شغل منصب غير قار يشعر الكفيف بعدم الاطمئنان،** وذلك لما يترتب عنه من تصور سلبي لمستقبل مجهول، وقد يعزز هذا الطرح استجابة 28.8% من أفراد العينة، تميل إلى عدم الاطمئنان النفسي لهذه الشريحة من المجتمع بفعل شغلها لمنصب غير قار، ما يشكل صعوبة أخرى تقف في وجه الكفيف وتولد لديه هاجس عدم الاطمئنان على مصدر رزقه.

1 - Philippe chazal, op, cit, p107.

هذا ما تؤكده العبارة رقم 16 التي جاءت نتيجتها لصالح البديل" نعم" بـ78.2% من أفراد العينة، الذين يرون بأن **العمل القار يعطي الكفيف راحة واستقرارا نفسيا،** هذا ما يترجم التصورات الاجتماعية الإيجابية لعمل الكفيف في منصب دائم.

الشيء الذي تعززه نتائج العبارة رقم 17، حيث يتصور 90% من أفراد العينة **أن الحصول على راتب ثابت خير من المنحة،** وفي هذا إشارة إلى رفض المنح وربما الصدقات، والرغبة في تحصيل الرزق، من خلال الحصول على أجرة تقابل جهد الكفيف.

إلا أن العبارة رقم 18 جاءت نتيجتها العالية 80.6% لصالح البديل" نعم" تأكيدا لأفراد العينة **أن تقاضي أجرة في منصب وهمي يشعر الكفيف بالدونية والتمييز،** حيث أن في هذه النسبة العالية من الاستجابات تعبير عن التهميش والتقليل من شأن الكفيف بوضعه في أي خانة لملء الفراغ وليس شغل منصب فعلي، هذه المثبطات التي تعرقل عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف هي بمثابة رفض لهذا الأخير، وقد أكدت Anoinette Bereiveiller هذا الطرح بقولها أن أصحاب القرار وأرباب العمل يشغلون عمالا مكفوفين في مناصب وهمية" [1]، ما يؤكد صعوبة إدماج الكفيف بمنحه منصبا وهميا.

وفي قراءة لنتائج العبارة رقم 19 نلاحظ أن 51.7% من أفراد العينة أجابوا بالنفي لكون **الكفيف يشكل خطرا في الوسط المهني،** كرفض لهذا التصور الخاطئ لهم، خاصة لما ورد من استجابات تمثل 45.3% تعكس التصورات السلبية لأصحاب القرار لوجود الكفيف في الوسط المهني.

أما نتيجة العبارة رقم 20 فقد أظهرت أن 81.8% من أفراد العينة يتصورون أن **الحصول على وظيفة يحقق للكفيف ذاته،** ما يعطي انطباعا أن هناك تصورا إيجابيا عاليا للعمل بفعل الحصول على منصب، فقط نشير إلى أن 10% من أفراد العينة تى عكس ذلك بمعنى أنه ربما الحصول على وظيفة لا يكفي لتحقيق ذات الكفيف، إنما يجب توفر عوامل أخرى لكي يتسنى له ذلك، وقد نستشف هذا التضايق من خلال استجابة 8.2% من أفراد

1 - Anoinette Bereiveiller, op, cit ; p112.

العينة لصالح البديل "أحيانا" في إشارة منهم إلى أن مجرد الحصول على وظيفة لا يكفي لتحقيق الذات ، وقد يؤكد هذا الاستنتاج ما توصلت إليه نتائج دراسة Lucas Remy حول الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين في الوسط العادي للعمل، حيث خلصت إلى أن هناك عوامل غير مشجعة على إدماج الكفيف، والتي تتمثل على وجه الخصوص في تقبل أحكام المستخدمين (Les employeurs) على الكفيف الموظف. [1] الشيء الذي دفع الباحث إلى إيجاد حل بديل يتمثل في المرافقة كخطوة سيكون لها الأثر الإيجابي في تحقيق التقارب بين المستخدم والكفيف.

أما نتائج العبارة رقم 21 فقد ارتأى معظم المستجوبين (ما يمثل 85.9% من أفراد العينة) أن **التمهين يسهم في الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف،** في إشارة إلى أن التوظيف المباشر دون تكوين خاص من أجل التمكن من التحكم في مهارات معينة يستدعيها المنصب المتحصل عليه قد يؤثر بالسلب على إدماج الكفيف، في حين أن التمهين الذي يجمع بين التكوين والوظيفة قد يذلل العقبات أمام الكفيف في وسطه المهني، ويمهد له الطريق للتكيف مع المنصب وكذا الوسط المهني، وقد يعزز هذا الاستنتاج ما توصلت إليه نتائج دراسة " زيان محمد" حول واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين، والتي خلصت إلى أن هناك علاقة بين التكوين والتأهيل المهني الذي يحسن أداء الكفيف بتعلم مهارة صناعة وتركيب المكانس والمشابك، ما يجعله في أريحية. [2]

أما نتائج العبارة رقم 22 فقد أظهرت الأثر الإيجابي للتوظيف، والذي يترتب عنه الحصول على حماية اجتماعية للكفيف، حيث يتصور 73.5% من أفراد العينة أن **التوظيف يوفر الحماية الاجتماعية لهذه الشريحة،** وقد يكون في استجابة 16.5% من أفراد العينة ميل إلى التشكيك في هذا الطرح، والذي تعززه استجابات 10% من أفراد العينة بالنفي لمحتوى هذه العبارة، دلالة على أنه ليس بالضرورة مجرد الحصول على وظيفة تتحقق مطالب أخرى.

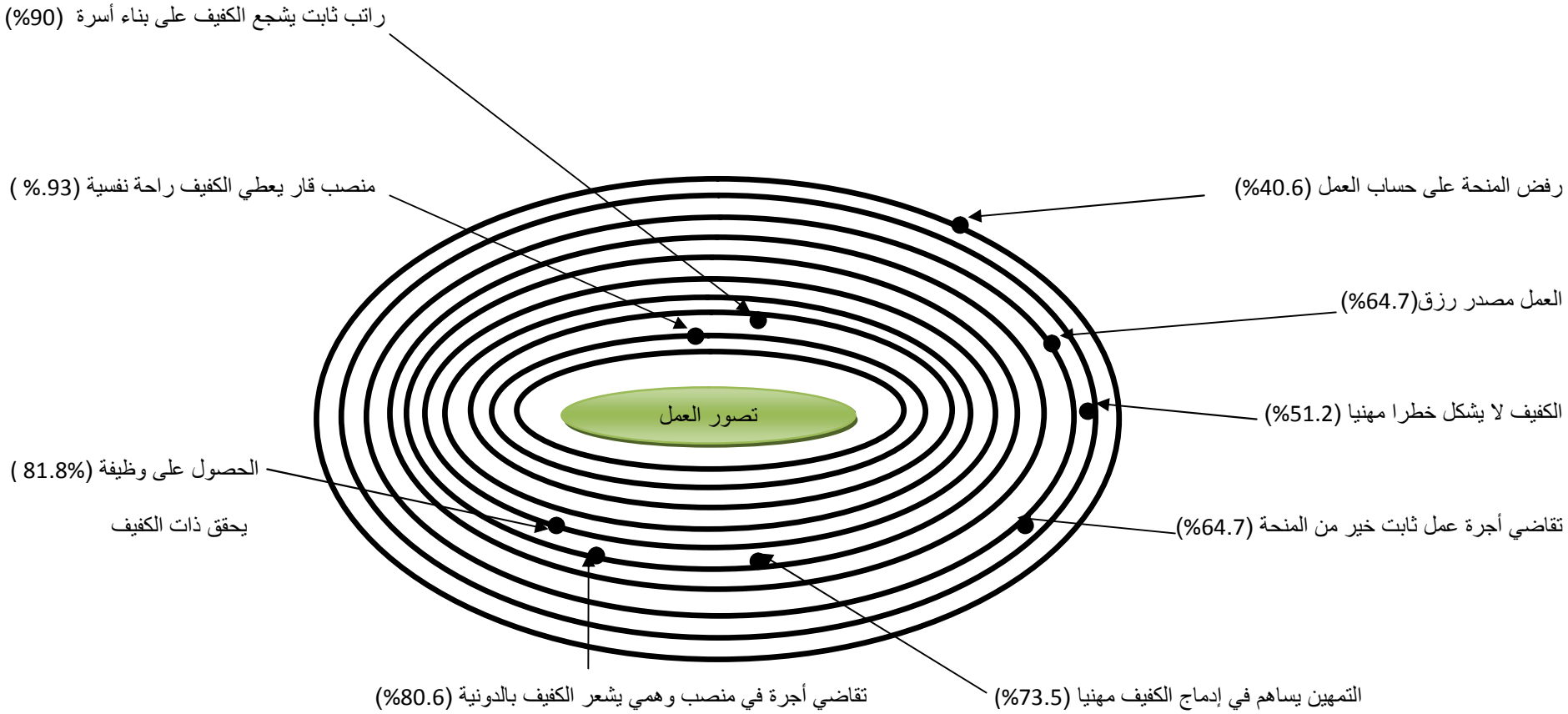
1 - Lucas Remy , op, cit, p09.

2- زيان محمد، واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين، ص97.

أما تصورات أفراد عينة الدراسة فقد جاءت متباينة في العبارة رقم 23 التي ترى أن **الحصول على منحة شهرية بالنسبة للكفيف خير من العمل**، حيث استجاب 52.9% بالنفي لمحتواها ، وربما تعبر هذه الاستجابة عن امتعاض المكفوفين الموظفين من هذا الطرح الذي يشير إلى الدعوة إلى حرمانهم من الحق في العمل، والذي يمثل نوعا من التجميد لقدراتهم وكذا الحد من استقلاليتهم في كسب قوتهم، والذي بدوره يترتب عنه نوع من التبعية والاعتماد على إعانات الدولة أو الغير، حيث تعتبر صعوبة تعرقل إدماج الكفيف خاصة عندما نرى أن 40.6% من أفراد العينة (الذين قد تمثل غالبيتهم أصحاب القرار) لديهم تصور سلبي لعمل الكفيف، باقتراحهم تقديم منحة شهرية له عوض توظيفه.

ومن مجمل الاستجابات الطموحة لأفراد العينة لعبارات المحور الثاني الموسوم بـ" تصور العمل"، نستخلص بأنها تعبر عن رفعها لانشغالات ومطالب شريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي تهدف إلى تذليل العقبات من أجل تحقيق إدماج اجتماعي مهني لها، ما يدل على أن هناك صعوبات تواجه هذه العملية، تعزى إلى تصور العمل حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة، الشيء الذي يمكننا من القول بأن الفرضية الإجرائية الثانية قد تحققت، ويتضح الأمر من خلال العناصر المحيطة للنواة المركزية[1] (انظر الشكل الموالي).

1 - J .C Abric, op cit, p19.



شكل 05 يوضح التصورات الاجتماعية لأفراد العينة حول عبارات المحور الثاني للاستمارة.

- العناصر المحيطة.[1]
- النواة المركزية.

1 -J .C Abric, op cit, p19.

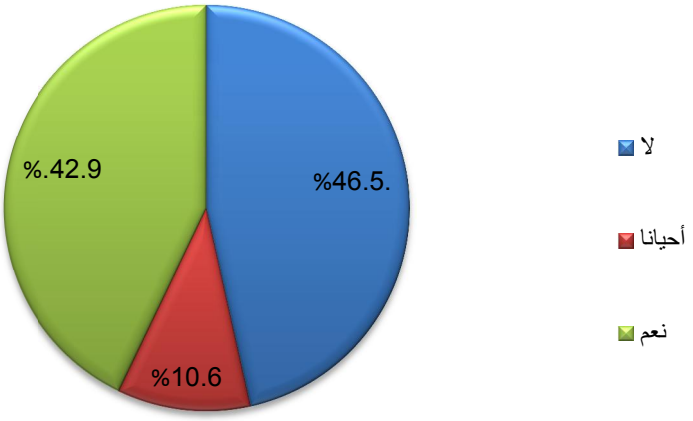
7-3 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة.

والتي مضمونها: " **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى توفير التجهيزات حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**".

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 24 " **تكييف العمل مع احتياجات الكفيف يمثل مشكلة لأصحاب العمل**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	79	%46.5
أحيانا	18	%10.6
نعم	73	%42.9
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -24-

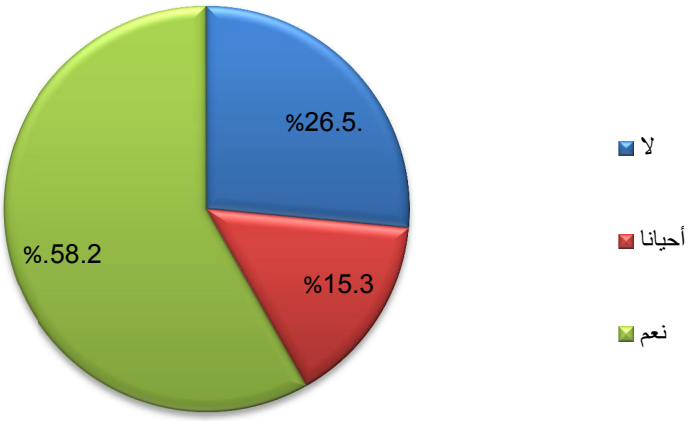


يتضح من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة 24 من المحور الثالث أنها جاءت لصالح البديل "**لا**" بنسبة 46.5%، مما يفسر رفض أفراد فئة المكفوفين الموظفين لهذا الطرح مع تأييد لهم من قبل نسبة من أصحاب القرار، أما الموافقون بينهم والذين يمثلون 42.9% فيمكن معرفتهم من خلال استجابات فئة أصحاب القرار على حده، والمتمثلة في تصورهم السلبي لتكييف العمل مع احتياجات الكفيف، والتي تمثل صعوبة في حد ذاتها.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 25 " **الموظف الكفيف يشترط تجهيزات خاصة في مكان عمله**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	45	%26.5
أحيانا	26	%15.3
نعم	99	%58.2
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -25-

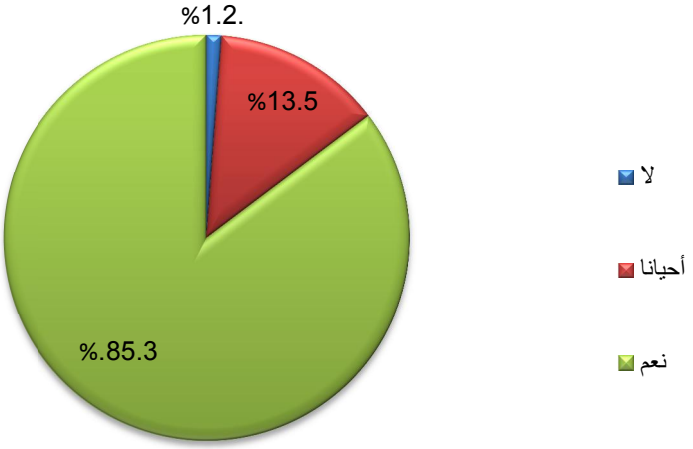


لقد أجاب أغلبية أفراد العينة بنسبة 58.2% الممثلة لـ 99 فردا بأن الموظف الكفيف فعلا **يشترط تجهيزات خاصة في مكان عمله**، لأن عدم توفير هذه التجهيزات لتسهيل مهام الكفيف وتذليل العقبات أمام إدماجه المهني قد يمثل صعوبة كبيرة في هذه العملية، وقد تفسر استجابة أفراد العينة بإجابتهم النافية بنسبة 26.5% إلى كون الكفيف ربما متنازل عن أحد حقوقه مقابل الظفر بوظيفة، كما قد تفسر الاستجابة "**أحيانا**"، بنسبة 15.3% تردد المكفوفين وتنازلهم مقابل الظفر بوظيفة كذلك.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 26 " **أصحاب العمل غير واثقين من الحوافز المادية التي وضعتها الدولة مقابل توفير التجهيزات للمكفوفين**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	02	%1.2
أحيانا	23	%13.5
نعم	145	%85.3
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -26-

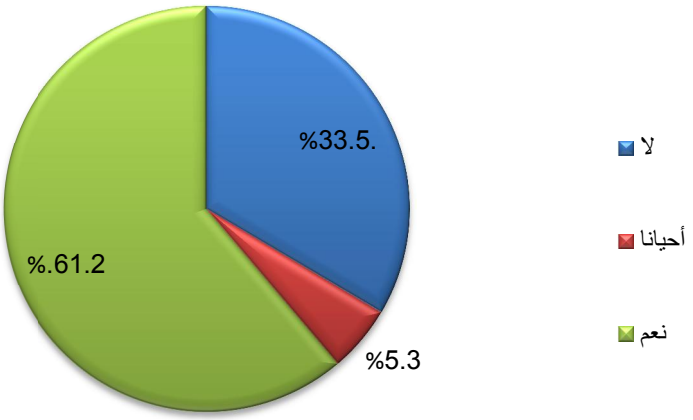


يتضح من خلال هذه النتائج بأن أصحاب العمل غير واثقين من الدولة، وقد جاءت استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 26 بعدم ثقة الأغلبية الساحقة في الدولة بنسبة 85.3% ممثلة لـ 145 فردا، وقد يفسر هذه النتيجة غياب تجسيد القرارات والقوانين، الذي قد يرجع إلى عدم وضوح آليات التنفيذ، أو ذهنيات أصحاب القرار، الشيء الذي يشكل صعوبة في إدماج الكفيف.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 27 " **قد يخشى الكفيف من مواجهة مشكلات مهنية يصعب عليه التعامل معها**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	57	%33.5
أحيانا	9	%5.3
نعم	104	%61.2
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -27-

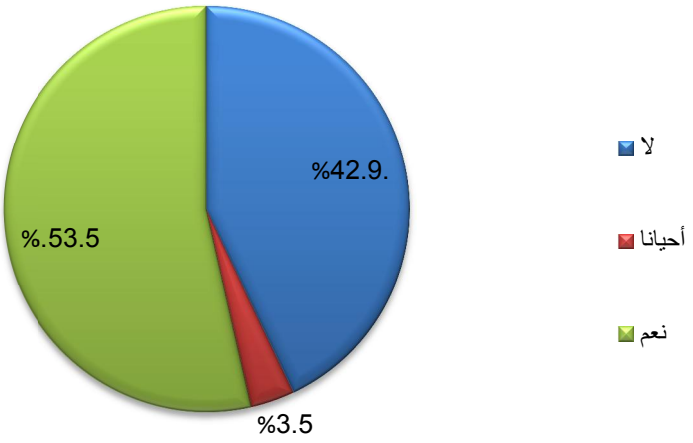


حيث يتضح من خلال النتائج أن نسبة 61.2% من أفراد العينة موافقون على أن **الكفيف يخشى مواجهة مشكلات مهنية يصعب عليه التعامل معها**، وللإشارة فإن غالبية الموافقين هم من أصحاب القرار، ثم يأتي في المرتبة الثانية المكفوفون الموظفون، وقد يفسر هذه النتيجة الصعوبات التي تواجه الكفيف في الوسط المهني، وكذا الصعوبات التي قد تواجه أصحاب القرار في التعامل مع هذه الفئة، أما بخصوص استجابات البديل "**لا**" والتي نسبتها 33.5% قد تكون تبريرية بالنسبة للمكفوفين(46 استجابة) حتى لا يقال عنهم ربما بأنهم عاجزون.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 28 " **تكييف الهياكل العمرانية ضروري لإدماج الكفيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	73	%42.9
أحيانا	6	%3.5
نعم	91	%53.5
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -28-

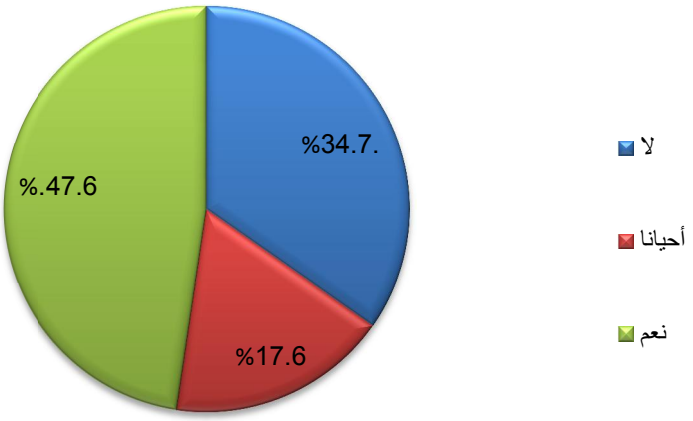


حيث جاءت أعلى نسبة لصالح البديل "**نعم**" بنسبة 53.5% يرون بأن **تكييف الهياكل العمرانية ضروري لإدماج الكفيف**، وطبعا أغلبية الموافقين لهذا الطرح هم من المكفوفين الموظفين (87 استجابة لهذه الفئة على هذه العبارة)، في حين أن أصحاب القرار بالنظر إلى استجابتهم الموافقة لهذا الطرح كانت 04 فقط، يقابلها رفض بالبديل "**لا**" بما يساوي 72 تكرارا، وهذا ما يفسر نتيجة العبارة رقم 28 التي توحي بتضارب المصالح بين الفئتين المكونتين لأفراد العينة.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 29 "**تكمن صعوبة تغيير معلم من المعالم داخل فضاء العمل في تشويش الخريطة الذهنية للكفيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	59	%34.7
أحيانا	30	%17.6
نعم	81	%47.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -29-

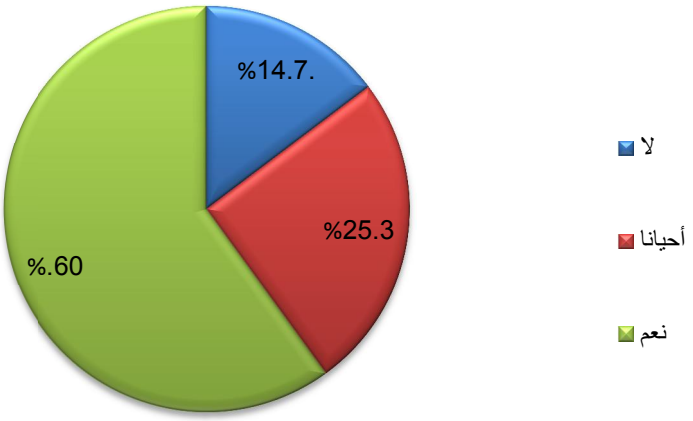


يرى غالبية المستجوبين **أن تغيير معلم من المعالم داخل فضاء عمل الكفيف يشوش عليه خارطته الذهنية**، وبالعودة إلى النتائج الخاصة بفئة المكفوفين نلاحظ أن 76 تكرارا بـ"**نعم**" ورد من هذه الفئة، لأنها هي المعنية بهذه الصعوبة، أما الرافضين لمحتوى هذه العبارة والذين يمثلون نسبة 34.7% فهم من أصحاب القرار، وقد تفسر استجابتهم هذه بأنهم غير مكترثين بتكييف فضاءات العمل للكفيف الموظف.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 30 " **يجد الكفيف صعوبة في التنقل بحرية داخل فضاء مؤسسة عمله**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	25	%14.7
أحيانا	43	%25.3
نعم	102	%60
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -30-

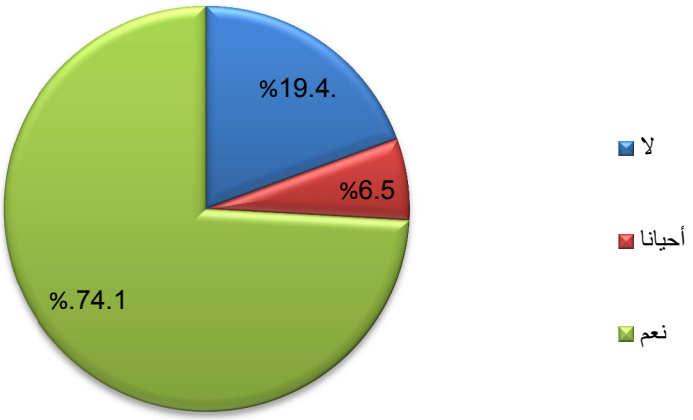


في هذه العبارة جاءت أغلبية الاستجابات موافقة بـ"**نعم**" على أن **الكفيف يجد صعوبة في التنقل بحرية داخل مؤسسته** وذلك بنسبة 60%، ما يعني أن الفضاءات غير مكيفة لتذليل الصعاب على هذه الفئة في وسطها المهني، وقد تفسر الاستجابات "**أحيانا**" والتي تمثل نسبة 25.3 % لصالح هذا الطرح، ما يوسع الهوة بين الكفيف الموظف ووسطه المهني.

- جدول يفسر استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 31 " **نقص التجهيزات الخاصة بالكفيف صعوبة تعيق عمله**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	33	%19.4
أحيانا	11	%6.5
نعم	126	%74.1
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -31-

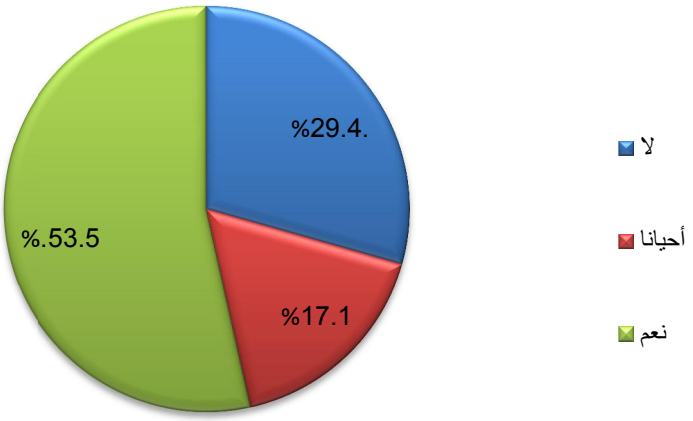


غالبية المستجوبين حول محتوى هذه العبارة أقرت **أن نقص التجهيزات الخاصة بفئة المكفوفين يمثل صعوبة تعيق عملهم**، حيث جاءت نسبة 74.1% الممثلة لـ 126 فردا من أفراد العينة موافقة لهذا الطرح، ما يوحي بضرورة توفير التجهيزات المكيفة لطبيعة إعاقة هذه الفئة بغية تذليل الصعاب أمامها، بمعنى أن عدم توفيرها يمثل صعوبة للإدماج المهني للكفيف.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 32 " **توفير آلات مكيفة بالبراي يضاعف من أداء الكفيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	50	%29.4
أحيانا	29	%17.1
نعم	91	%53.5
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -32-

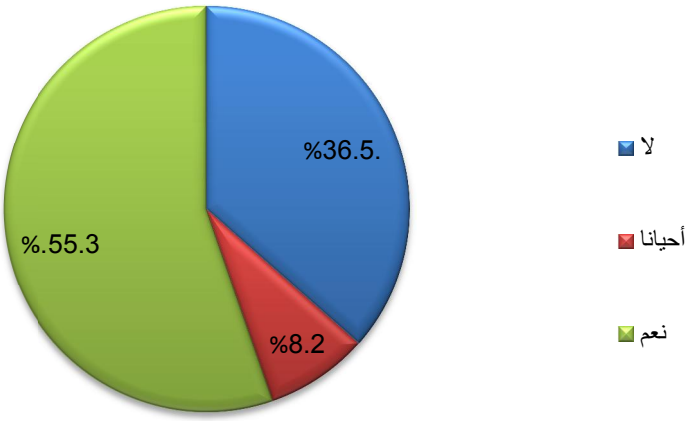


حيث جاءت نسبة 53.5% لصالح البديل "**نعم**" بـ 91 تكرارا يوافق على محتوى العبارة رقم 32، إلى أن الرافضين لتوفير الآلات المكيفة من أجل مضاعفة أداء الكفيف فكانت نسبتهم 29.4%، وغالبيتهم من أصحاب القرار الذين لا يكلفون أنفسهم عناء تذليل العقبات أمام الكفيف، الشيء الذي يولد صعوبة تحول دون مردوده الجيد ومنه عدم اندماجه المهني.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 33 " **تكمن الصعوبة في أن تهيئة محيط عمل الكفيف يكلف المؤسسات أموالا طائلة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	62	%36.5
أحيانا	14	%8.2
نعم	94	%55.3
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -33-



جاءت أغلبية استجابات أفراد العينة موافقة على محتوى العبارة رقم 33 بـ 94 فردا يمثلون نسبة 55.3%، أي أن التجهيزات وتهيئة محيط الكفيف تستهلك أموالا طائلة، وربما في هذا إشارة ضمنية تفسر عدم إقبال أصحاب القرار على تخصيص ميزانية لهذه العملية وبالتالي ينعكس الأمر على الكفيف الموظف مما يشكل له صعابا تعرقل عملية إدماجه المهني، كما قد تفسر نسبة 36.5% الممثلة للبديل "**لا**" على أن عملية التهيئة ليست مكلفة بالقدر الذي يتصوره أصحاب القرار.

التحليل النهائي للفرضية الإجرائية الثالثة:

" **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى توفير التجهيزات الخاصة حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**" .

حيث تظهر لنا نتائج العبارة رقم 24 من المحور الثالث للاستمارة أن نسبة 46.5% من أفراد العينة رفضت كون **تكييف العمل مع احتياجات الكفيف يمثل مشكلة لأصحاب العمل،** ما يفسر بأن هذا الطرح خاطئ، لأن في تكييف العمل مع احتياجات الكفيف تسهيلا لأدائه المهام المنوطة به، بما يرجع بالمنفعة على الجميع، وليس العكس المتمثل في أن هذه العملية بمثابة مشكلة لأصحاب العمل، من حيث أنها ربما مكلفة ماديا أو تترتب عنها تبعات سلبية، الشيء الذي تجلى من خلال استجابات 42.9% من أفراد العينة، والتي تترجم التصورات السلبية لأصحاب القرار تجاه تكييف العمل مع احتياجات الكفيف.

أما نتيجة العبارة رقم 25 ففيها تعبير عن مطلب أساسي يتمثل في **أن الموظف الكفيف يشترط تجهيزات خاصة في مكان عمله،** بمعنى أن إجابة 58.2% من أفراد العينة بأن في توفيرها تذليلا للعقبات التي تعرقل الإدماج المهني للكفيف، وغيابها يترتب عنه إعاقة لهذه العملية.

والعبارة رقم 26 قد تفسر لنا إحدى موانع عدم توفير التجهيزات الخاصة بالكفيف في الوسط المهني، والمتمثلة في عدم ثقة أصحاب العمل في الدولة أو السلطات العمومية حيث أجاب 85.3% من أفراد العينة أن أصحاب العمل غير واثقين من الحوافز المادية التي وضعتها الدولة مقابل توفير التجهيزات الخاصة بالمكفوفين، وقد يفسر هذه النتيجة غياب تجسيد القرارات والقوانين، والذي بدوره قد يكون نتيجة لعدم توفر آليات التنفيذ المتمثلة في النصوص التنظيمية التي تحدد كيفية تطبيق القوانين. [1] الشيء الذي يشكل صعوبة في إدماج الكفيف الموظف.

1 -الجريدة الرسمية رقم 80، المرسوم التنفيذي رقم 24/06 ، المؤرخ في 2006/12/11، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

ومن الصعوبات التي تعرقل سيرورة الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف الموظف ما ظهر في استجابات أفراد العينة اتجاه محتوى العبارة رقم 27، حيث يرون أن **الكفيف يخشى مواجهة مشكلات مهنية يصعب عليه التعامل معها**، بنسبة 61.2% ، والتي تعبر عن تصور للعراقيل التي تواجه الكفيف عند توليه منصبا ما، هذا التفسير قد تدعمه نتائج دراسة سابقة خلص صاحبها إلى" وجود عوامل غير مشجعة على إدماج الكفيف، تتمثل في الأحكام القيمية للمستخدمين (les employeurs) وغياب دور الوساطة (La médiation) بين الكفيف الموظف والمستخدم، وهو أمر يترتب عنه مشكلات مهنية يصعب التعامل معها." [1]

ومن بين المشكلات التي يصعب التعامل معها في الوسط المهني ما ذكرته Antoinette Berveiller بأن الكفيف يكتشف الوظيفة والعقبات التي يلزمه التكيف معها بتكثيف مجهوداته لكي لا ينعت بالعاجز، أما المستخدم L émployeur فيكتشف الإعاقة.[2]

أما العبارة رقم 28 فقد دلت نتائجها على **أن تكييف الهياكل العمرانية** ضروري لإدماج الكفيف، حيث أن 53.5 % والذين قد تكون أغلبيته من المكفوفين الموظفين يرون في هذا الطرح ضرورة لتحقيق الإدماج الاجتماعي المهني، الأمر الذي يوحي بأن عدم تكييف هذه الهياكل يترتب عنه صعوبات تعرقل عملية الإدماج، وهو ما بدا واضحا من خلال استجابة 34.7% من أفراد العينة والذين غالبيتهم من أصحاب القرار، والذين يرون أنه من غير الضروري تكييف الهياكل العمرانية لفائدة الكفيف، وقد تفسر استجابتهم هذه بكون عملية التهيئة والتكييف مكلفة من الجانب المادي، أو ربما تتضمن دعوة إلى ضرورة سعي الكفيف إلى التكيف مع محيطه من تلقاء نفسه وكما هو، وما يؤيد هذا المذهب الذي ذهبناه هو ما توصل إليه الباحث Serge Guillemet من أن الكفيف يجب عليه التكيف وترك فكرة

1 - Lucas Remy, op, cit, p10
2 - Demester, M,op,cit,p08.

مطالبة الآخرين بتكييف الفضاء المحيط به، بدءا من تعلمه تقنيات التوجه الزماني والمكاني والذي يمكنه من التواصل مع الآخرين، والاستقلالية التي تسهل اندماجه مع محيطه.[1]

أما نتيجة العبارة رقم 29 فقد أظهرت أن نسبة 47.6% من أفرادها يرون بأن **تغيير معلم من المعالم داخل فضاء العمل يشوش الخريطة الذهنية للكفيف،** وقد تترجم هذه النسبة ردود فئة المكفوفين الموظفين على وجه الخصوص لأنهم هم المعنيون بهذه الصعوبة التي تعرقل اندماجهم المهني، في حين أن نسبة 34.7% فيها نوع من عدم الاكتراث بتوفير ظروف حسنة لتنقل الكفيف داخل الورشات أو حتى داخل الإدارات.

إن هذا الأمر يتأكد أكثر من خلال استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 30، والتي يرون فيها بأن **الكفيف يجد صعوبة في التنقل بحرية داخل فضاء مؤسسة عمله،** بنسبة 60% أي أن الفضاءات غير مكيفة لتذليل الصعاب أمام هذه الشريحة من العمال في الوسط المهني، الشيء الذي ربما يؤثر على مردود وجودة أداء الكفيف وبالتالي على إندماجه المهني، وما يدعم هذه النتيجة هو ما توصلت إليه دراسة " زيان محمد" التي خلصت إلى كون الحراك والتنقل في فضاء المؤسسة يؤثر بالسلب على مردودية الكفيف.[2]

أما العبارة رقم 31 فقد عبرت عن مطلب أساسي يتمثل في توفير التجهيزات الخاصة بشريحة المكفوفين، حيث أجاب 74.1% بأن **نقص التجهيزات الخاصة بالكفيف صعوبة فعلية تعيق عمله،** أي أن عدم توفيرها تترتب عنه صعوبات وحدوث العكس فيه تذليل لها.

وما يعزز هذا الطرح هو نتيجة العبارة رقم 32 التي يرى من خلالها 53.5% من أفراد العينة أن **توفير آلات مكيفة بالبراي يضاعف من أداء الكفيف،** في إشارة إلى أن ضعف أداء هذه الشريحة من العمال قد يرجع إلى الصعوبة التي يتسبب فيها غياب مثل هذه التجهيزات.

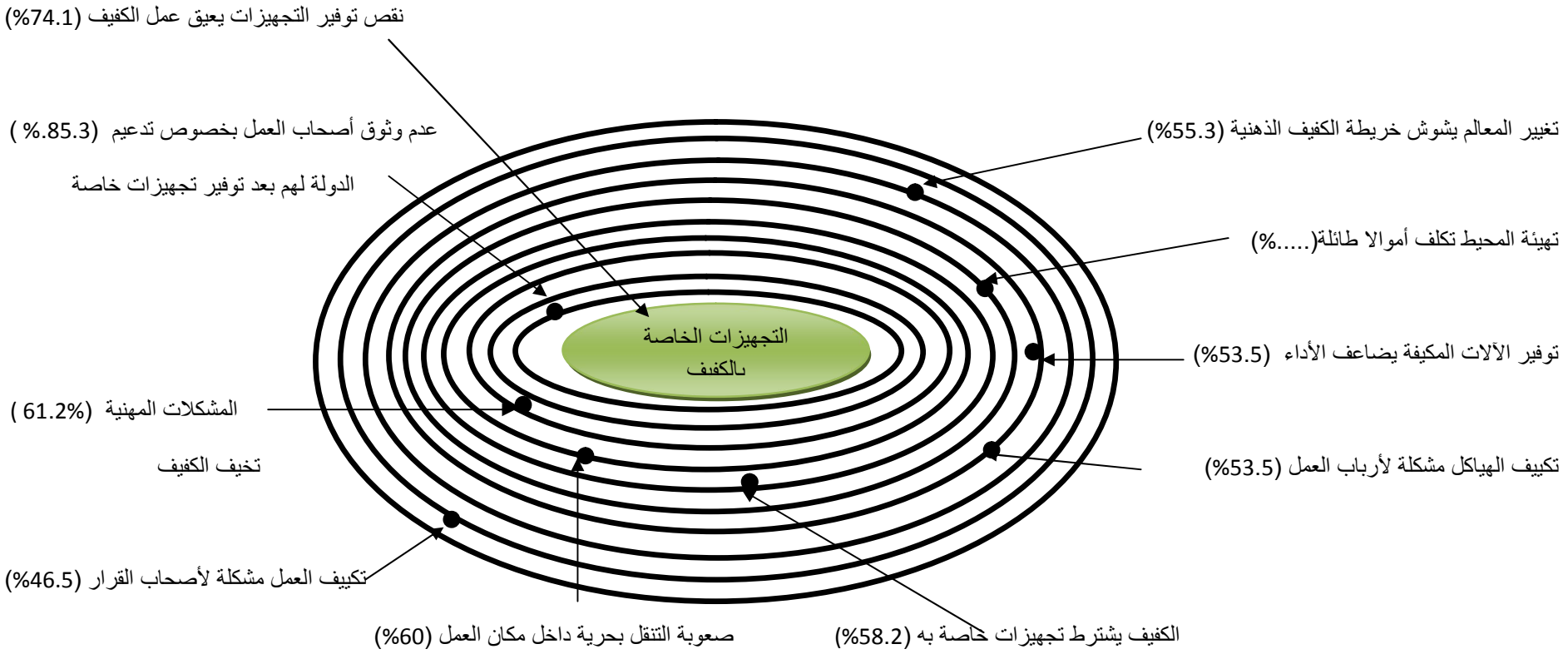
1 - Serge Guillemet, Vivre avec un aveugle de la naissance au 4 éme age, op, cit, p89.

2- زيان محمد، واقع الإدماج المهني للأشخاص المكفوفين، ص85.

أما العبارة رقم 33 فقد جاءت نتائجها للتعبير عن صعوبة تهيئة الفضاءات، حيث أجاب 55.3% من أفراد العينة بأن **تهيئة محيط عمل الكفيف يكلف المؤسسات أموالا طائلة،** وقد نستشف من خلال محتوى هذه الاستجابات أنها ترجع في معظمها إلى أصحاب القرار، الذين عبروا عن عدم رغبتهم في ضخ أموال إضافية لتذليل الصعاب أمام مستخدميهم من ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد تعبر كذلك نسبة 36.5% من استجابات أفراد العينة بالنفي لمحتوى العبارة رقم 33 على أن عملية تهيئة محيط العمل للمكفوفين ليست مكلفة إلى الحد الذي يتصوره أصحاب القرار، وهذه إشارة إلى عدم منطقية مبرر أصحاب القرار الذي تحججوا به لرفض مساعدة شريحة العمال من المكفوفين.

ونستخلص من جملة ما تم مناقشته في المحور الثالث أنه توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى توفير التجهيزات الخاصة حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة، ما يؤكد تحقق الفرضية الإجرائية الثالثة، ويتضح ذلك بشكل أكبر من خلال العناصر المحيطة للنواة المركزية[1] (انظر الشكل التالي).

1 - J.C Abric, op, cit, p19.



شكل 06 يوضح التصورات الاجتماعية لأفراد العينة حول عبارات المحور الثالث للاستمارة.

- العناصر المحيطة.[1]
- النواة المركزية.

1 - J .C Abric, op cit, p19.

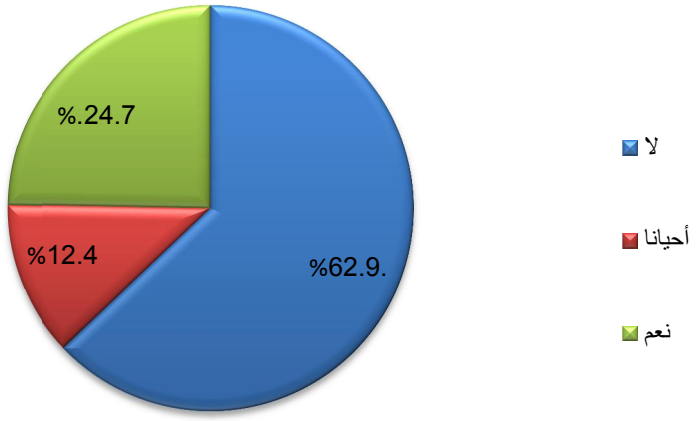
7-4عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الرابعة.

والتي مضمونها: " **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى ربط العلاقات حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**".

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 34 " **يمثل الكف البصري صعوبة للتواصل مع الآخرين**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	107	%62.9
أحيانا	21	%12.4
نعم	42	%24.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -34-

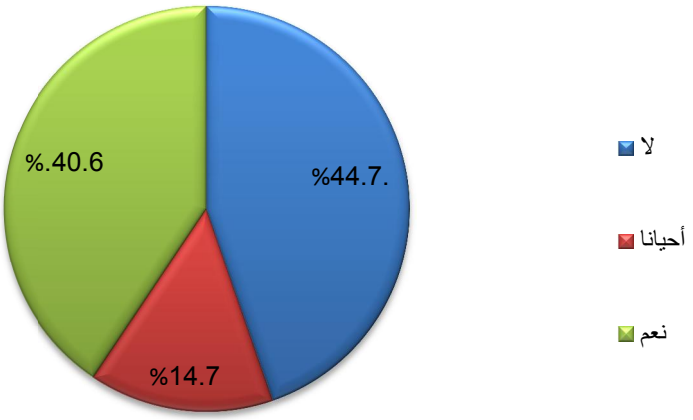


حيث جاءت نسبة 62.9 رافضة لمحتوى العبارة رقم 34، بمعنى أن الكف البصري لا يمثل صعوبة أو حاجزا للتواصل مع الآخرين، وفي هذا إشارة بأن الكفف لا يمثل حجر عقبة، لكن الذين يرون بأنه يعتبر صعوبة للتواصل مع الآخرين ونسبتهم 24.7% قد تعود استجابتهم إلى عدم الإلمام بمفهوم الكفف والمكفوفين، ويعتبر هذا بمثابة صعوبة تحول دون تواصل الكفيف مع الآخرين.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 35 " **من الطبيعي أن يترأس الكفيف زملاءه في العمل**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	76	%44.7
أحيانا	25	%14.7
نعم	69	%40.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -35-

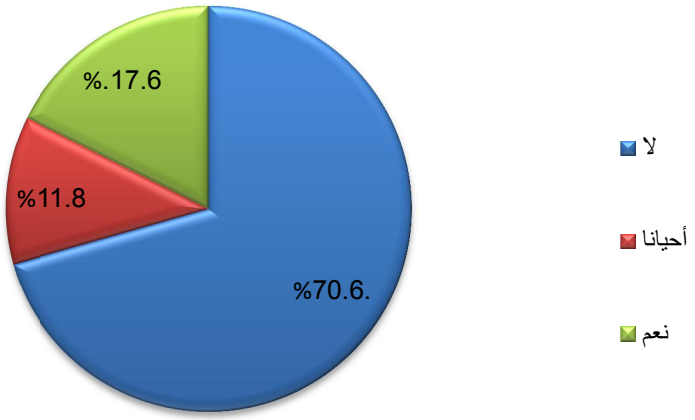


حيث جاءت نسبة 44.7% رافضة لمحتوى هذه العبارة، وبالعودة إلى نتائج فئة أصحاب القرار التي هي جزء هام من العينة الكلية للدراسة نلاحظ أن اتجاه الرفض جاء من قبل هذه الفئة (62 تكرارا)، وفي هذا إشارة إلى عدم تقبل وتفهم الكفيف، أما نسبة 40.6% الموافقة لمحتوى العبارة فهي تعكس وجهة نظر المكفوفين، كما قد تفسر نسبة 14.7 % الممثلة للبديل "**أحيانا**" لصالح الموافقين على إمكانية ترأس الكفيف لزملائه في العمل.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 36 " **يرغب العمال في تعلم طريقة الكتابة بالبراي**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	120	%70.6
أحيانا	20	%11.8
نعم	30	%17.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -36-

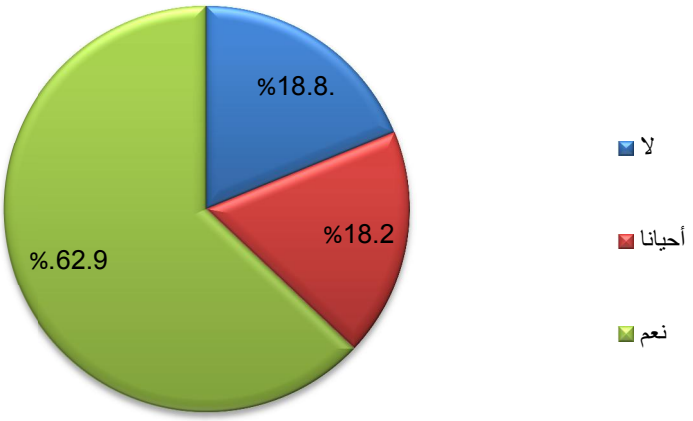


أغلبية استجابات أفراد العينة تجاه مضمون هذه العبارة جاءت بالنفي، أي 120 فردا يمثلون نسبة 70.6% لا يرون أن العمال يرغبون في تعلم طريقة الكتابة بالبراي، بمعنى أنهم ليسوا مهتمين بالخط البارز الخاص بالمكفوفين، وقد تفسر نسبة 11.8% الممثلة للبديل "**أحيانا**" لصالح البديل "**نعم**" الذي جاءت نسبته 17.6%، وقد يرجع الميل إلى كتابة البراي من باب إشباع الفضول فقط.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 37 " **هناك صعوبة في إقحام الكفيف ضمن فريق للمبصرين** ".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	32	%18.8
أحيانا	31	%18.2
نعم	107	%62.9
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -37-

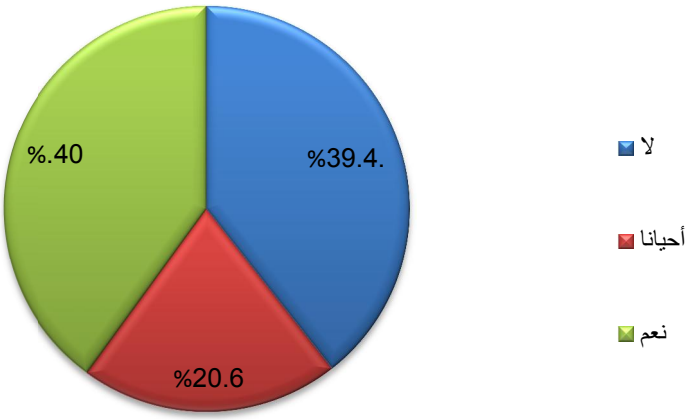


حيث جاءت أغلبية استجابات أفراد العينة موافقة لمحتوى العبارة رقم 37، أي أن نسبة 62.9 % يرون أن **المبصرين يجدون صعوبة في إقحام كفيف ضمن فريق عملهم**، وفي هذا دلالة على التهميش، وقد تميل نسبة 18.2% للبديل "**أحيانا**" إلى مجموع الموافقين على محتوى العبارة، الشيء الذي يعمق هوة التهميش الذي يطال الكفيف الموظف ويشكل صعوبة في وجه اندماجه الاجتماعي والمهني، كما قد تفسر نسبة 18.8% التي تمثل البديل "**لا**" على أنها نوع من التعاطف، أو ربما شكل من أشكال المجاملة لهذه الشريحة الهشة من المجتمع.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة رقم 38 " **من الصعب الاعتماد على الكفيف في متابعة سير العمل**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	67	%39.4
أحيانا	35	%20.6
نعم	68	%40
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -38-

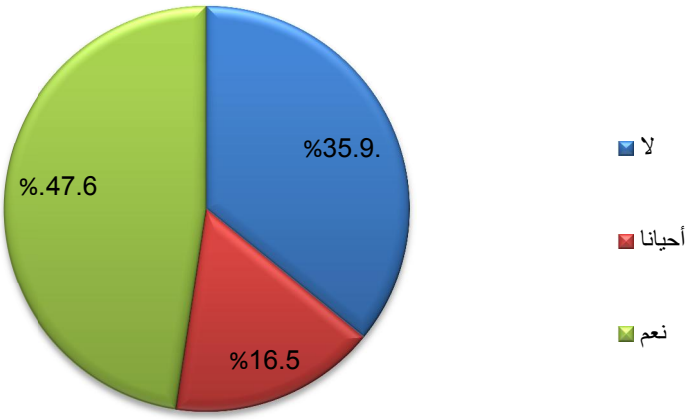


حيث جاءت نسبة 40% لصالح البديل "**نعم**"، والتي يرى أصحابها أنه من الصعب الاعتماد على الكفيف في متابعة سير العمل، وبالتدقيق في نتائج أفراد العينة نلاحظ أن الموافقين على محتوى العبارة هم من أصحاب القرار ب57 تكرارا، أما الرافضون فهم من فئة المكفوفين ب63 تكرارا، وهذا يفسر تقارب النسب بين البديل "**نعم**" بـ 40% والبديل "**لا**" بـ 39.4% .

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 39 " **يبرر الكفيف ضعف مردوده بطبيعة إعاقته**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	61	%35.9
أحيانا	28	%16.5
نعم	81	%47.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -39-

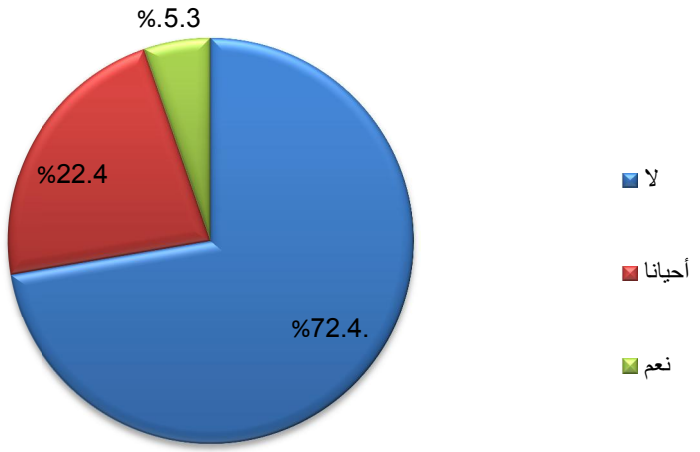


حيث جاءت نسبة 47.6% موافقة لمحتوى العبارة التي تعتبر **الكفيف يرجع ضعف مردوده إلى طبيعة إعاقته**، فقط نشير إلى أن غالبية استجابات أفراد العينة لهذه العبارة بالإيجاب مردها أصحاب القرار، في حين أن نسبة 35.9% التي تمثل 61 فردا من العينة الإجمالية هي المكفوفون الموظفون الذين ينفون هذا الطرح، وقد تميل استجابة الأفراد الذين أجابوا ب "**أحيانا**" بنسبة 16.5% إلى الطرح الذي يوافق العبارة بالإيجاب، ومنه نستخلص بأن أغلبية أفراد العينة يرون بأن الكفيف يبرر ضعف مردوده بطبيعة إعاقته.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 40 " **يصعب على أرباب العمل الميل إلى استشارة الكفيف الموظف في القضايا المصيرية للمؤسسة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	123	%72.4
أحيانا	38	%22.4
نعم	09	%5.3
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -40-

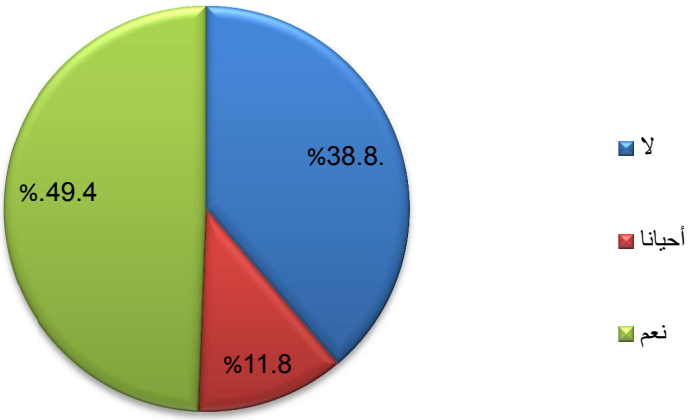


يلاحظ مما لا شك فيه أن رفض أغلبية أفراد العينة بنسبة 72.4% لمحتوى العبارة رقم 40 **بأن أصحاب القرار لا يميلون إلى وضع مصير المؤسسات التي يديرونها بين أيدي** المكفوفين، ويشاطرهم الرأي المكفوفون الموظفون بأن أرباب عملهم ربما لا يثقون في قدراتهم حتى الفكرية منها إلى درجة إشراكهم في قضايا التسيير، وهذا في حد ذاته يعتبر صعوبة من الصعوبات التي ترتبط بالجانب العلائقي الذي يربط المكفوفين بمسؤوليهم.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 41 " **لا أتصور كفيفا نقابيا يدافع عن حقوق زملائه المبصرين**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	66	%38.8
أحيانا	20	%11.8
نعم	84	%49.4
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -41-

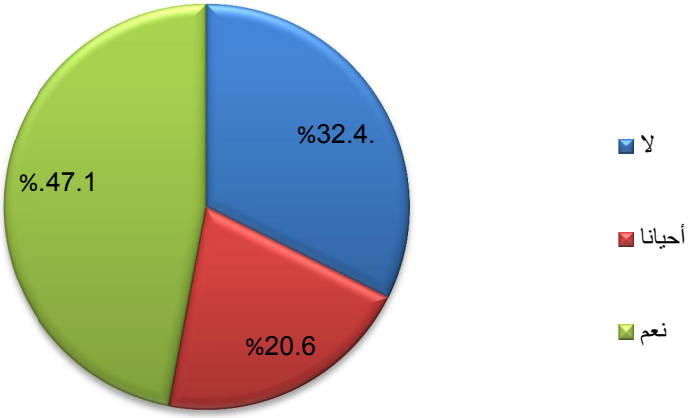


إن نتائج هذه العبارة تميل إلى الموافقة على محتواها الذي يعتبر **الكفيف شخصا لا يمكنه الدفاع عن حقوق زملائه المبصرين كنقابي**، حيث جاءت نتيجتها بنسبة 49.4% وقد يعزز هذه النسبة المجيبون بـ"**أحيانا**" بنسبة 11.8%، في حين أن الرافضين لهذا الطرح وأغلبهم من المكفوفين الموظفين يتصورون العكس، أي 66 من أفراد العينة والذين يمثلون نسبة 38.8% يرون في هذا ربما نوعا من الإقصاء والتهميش.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 42 " **غالبا ما يرفع المبصرون أصواتهم عند التحاور مع الكفيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	55	%32.4
أحيانا	35	%20.6
نعم	80	%47.1
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -42-

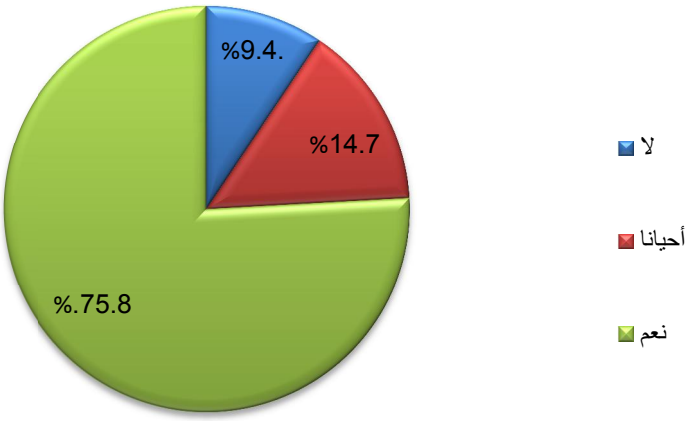


حيث جاءت أغلب الاستجابات لصالح البديل "**نعم**" بنسبة 47.1%، والذين يرون بأن **المبصرين يرفعون أصواتهم عند التحاور مع الكفيف**، ربما لعدم إدراكهم أن الكفف ليست له علاقة بحاسة السمع، وقد يشاطرهم الرأي الذين أجابوا بـ"**أحيانا**" بنسبة 20.6% في حين أن نسبة 32.4% من أفراد العينة نفت هذا الطرح، ويرجع ذلك ربما إلى نوع من التفهم لطبيعة إعاقة المكفوفين.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 43" **لا أتصور مسؤولا يكلف نفسه تعلم طريقة البراي لقراءة تقرير مكتوب بها**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	16	%9.4
أحيانا	25	%14.7
نعم	129	%75.8
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -43-

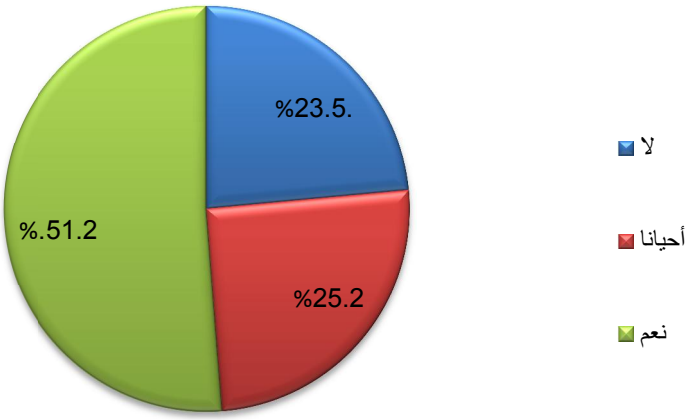


حيث جاءت أغلبية الإجابات لصالح البديل "**نعم**" في هذه العبارة السلبية بنسبة 75.8% والذين يجمعون على أنه **لا يمكن تصور مسؤول يكلف نفسه عناء تعلم طريقة الخط البارز البراي لقراءة تقرير مكتوب بها**، وقد تميل إجابات أفراد العينة المتمثلة في البديل "**أحيانا**" بنسبة 14.7% وكذا البديل لا بنسبة 9.4% نفيا لهذا الطرح في محاولة لإبراز الرغبة في تعلم الخط البارز للمكفوفين للتمكن من التعامل معهم كتابيا لكن تبقى النسبة السائدة 75.8% مبررة لعدم رغبة الآخرين في تعلم خط المكفوفين، وفي هذا إشارة إلى نوع من عدم الاكتراث وإقصاء هذه الشريحة.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 44 " **يلجأ المسؤولون إلى الاستعانة بشخص آخر للتواصل مع الكفيف الموظف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	40	%23.5
أحيانا	43	%25.2
نعم	87	%51.2
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -44-



حيث جاءت استجابة أفراد العينة لصالح البديل "**نعم**" بنسبة 51.2%، جازمة أن **المسؤولين يستعينون بشخص آخر للتواصل مع الكفيف الموظف**، وفي هذا نوع من الإساءة إليه وربما احتقاره والشك في قدراته وإمكاناته العقلية وكذا التواصلية، ويعتبر هذا بمثابة صعوبة كبيرة في الجانب العلائقي، وقد تساند الإجابات "**أحيانا**" والتي نسبتها 25.2% هذا الطرح الذي يعبر عن التصور السلبي للتعامل مع الكفيف، أما نسبة 23.5% النافية لمحتوى العبارة رقم 44 فقد ترجع إلى محاولة التنصل من هذا السلوك السلبي تجاه هذه الشريحة الهشة.

" **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى ربط العلاقات حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**" .

حيث تظهر لنا نتائج العبارة رقم 34 من المحور الرابع للاستمارة أن نسبة 62.9% من أفراد العينة لا يرون بأن **الكفيف يمثل صعوبة للتواصل مع الآخرين**، في إشارة إلى إمكانية التعامل معه في أي مكان ومع أي كان، إلا أن 24.7% من أفراد العينة يتصورون عكس ذلك، وقد تشاطرهم نسبة 12.4% من الاستجابات التي تميل إلى اعتبار الكفيف حاجز للتواصل مع الآخرين، الشيء الذي لا يمكن تفسيره إلا من خلال كون التصور نتاجا للاختلاف بين الأعمى والبصير، هذا الاختلاف يصنع حواجز اجتماعية، سياسية وابستيمولوجية داخلية، تولد خطابا خارجيا منتجا للقهر والاضطهاد في مجتمعات تؤسس لا شعوريا لتفادي الكفيف.[1]

أما العبارة رقم 35 التي جاء في محتواها **من الطبيعي أن يترأس الكفيف زملاءه في العمل**، فقد جاءت نتيجتها برفض 44.7% من أفراد العينة، والذين إن تمعنا جيدا في استجاباتهم الفردية نلاحظ بأن أغلبيتهم من أصحاب القرار، والذين لا يتقبلون بأن يرأسهم إنسان يعتبرونه عاجزا وناقصا مقارنة بهم، في حين أن 40.6% منهم يرون الأمر طبيعيا وقد تشاطرهم نفس الطرح استجابة 14.7% من أفراد العينة التي تميل إلى إمكانية ترأس الكفيف لزملائه في العمل، في إشارة إلى الكفاءة التي إن أخذت بعين الاعتبار سيسقط هذا الحاجز الذي يفصل بين المبصر والكفيف في مجال العمل.

إلا أن ما يوسع الهوة بين أصحاب القرار والمكفوفين في مجال ربط العلاقات هو نتيجة العبارة رقم 36 ، التي استجاب 70.6% من أفراد العينة لفكرتها القائلة **برغبة العمال في تعلم طريقة الكتابة بالبراي** بالنفي، وفي ذلك دلالة على عدم اهتمامهم بتعلم طريقة التواصل الكتابي (البراي) الخاصة بالكفيف، وربما يفسر الأمر من التخوف من تقمص

1 - H, J, Stiker, cops infirmes, p313.

صورته وهو تصور يتوافق مع ما ذهبت إليه Antoinette Berveiller في قولها:" إن الشعور بتقمص صورة الآخر يجعلنا نلجأ لا شعوريا إلى رفضه،؟ ورفض كل ما هو مرتبط به، وبالتالي تتولد داخلنا سلوكات وردود أفعال سلبية إزاءه."[1] كما أن استجابة 17.6% لصالح البديل " نعم"، وكذا 11.8% لصالح البديل " أحيانا" والتي ترى في مجملها أن العمال لديهم رغبة في تعلم طريقة الكتابة بالبراي، وقد يكون ذلك من باب الفضول لا غير أي لا توجد رغبة حقيقية في تعلم خط المكفوفين.

أما نتائج العبارة رقم 37 التي أجاب فيها 62.9% من أفراد العينة **بأن المبصرين يجدون صعوبة في إقحام كفيف ضمن فريق عملهم،** وقد تميل نسبة 18.8% إلى تأييد نفس الطرح الشيء الذي قد يفسر على أن أصحاب القرار قد يتسترون وراء العمال المبصرين لتبريرهم تفادي إقحام كفيف ضمن فريق العمل، أو ربما هو تعبير صريح عن رفض المبصرين إدراج مكفوفين ضمن فريق عملهم، الشيء الذي قد يوحي بهشاشة العلاقة بين هاتين الفئتين.

وقد يعزز التفسير السابق ما أفرزته العبارة رقم 38 من نتائج والتي فحواها **من الصعب الاعتماد على الكفيف في متابعة سير العمل،** حيث أجاب 40% بصعوبة الاعتماد عليه في إشارة إلى أن قصوره يكمن في عدم التعويل عليه، وبالتدقيق في أصل هذه الاستجابات نلاحظ أن أغلبيتها ترجع إلى فئة أصحاب القرار، أما الرافضون لمحتوى العبارة والذين يمثلون 39.4% هم في الأصل من فئة المكفوفين الموظفين، والذين يرون بأن إمكانيات وقد تفسر ردودهم هذه على أن الصعوبة لا تكمن في شخص الكفيف الموظف، وإنما في ذهنيات أرباب العمل والمسيرين، من حيث أنها سيرورة لا تأتي من فراغ، ورؤية جماعية مشتركة لطبيعة العلاقة بين الكفيف والمسؤولين المبصرين، والتي توجه سلوكهم للتحفظ تجاه هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة، الشيء الذي يترتب عنه صعوبات إدماج

1 - Antoinette Berveiller, Comment vivre avec un aveugle de la naissance, p118.

الكفيف الموظف مهنيا واجتماعيا بفعل سوء العلاقة بين أصحاب القرار من أرباب عمل مسؤولين وهذه الشريحة من العمال والموظفين المعاقين.

وما يبرز هشاشة العلاقة بين أصحاب القرار وفئة المكفوفين الموظفين هو نتيجة العبارة رقم 39، التي اعتبر فيها 47.6% من أفراد العينة أن **الكفيف يبرر ضعف مردوده بطبيعة إعاقته،** حيث تعبر هذه النسبة عن استجابات فئة أصحاب القرار، وقد تشاطرهم نسبة 16.5% نفس الطرح، في حين أن 35.9% من المستجوبين فندوا الطرح القائل بأن ضعف المردودية مرده إلى طبيعة الإعاقة، والذين يمثلون فئة المكفوفين الموظفين، في إشارة منهم إلى وجود عوامل أخرى تبرر ضعف مردودهم، تكمن ربما في الحواجز النفسية التي تحول بينهم وبين أصحاب القرار.

كما جاءت نتائج العبارة رقم 40 معبرة عن سوء التفاهم بين فئتي أفراد العينة، حيث نفى 72.4% منهم أن **يكون أرباب العمل مائلين إلى استشارة الكفيف الموظف في القضايا المصيرية للمؤسسة،** ما يفسر عدم الثقة في قرارات الكفيف من ناحية، ومن ناحية أخرى رفض هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة من سلوكات مسؤوليهم من أصحاب القرار، وبالتالي يتمخض عن هذه العلاقة المشحونة هشاشة في الجانب العلائقي.

وينبثق عن هذا التفسير نتيجة سلبية تظهر في إطار العبارة رقم 41، التي أجاب من خلالها 49.4% من أفراد العينة بأنهم **لا يتصورون كفيفا نقابيا يدافع عن حقوق زملائه المبصرين،** وقد تميل استجابات 11.8% من أفراد العينة كذلك إلى نفس الطرح حيث أن هذه الردود السلبية تعبر عن اتجاه إقصائي من قبل أصحاب القرار لهذه الشريحة من الموظفين، ربما مرد ذلك الأمر إلى اعتبار المبصرين أشخاصا كاملين في حين أن الكفيف شخص ناقص عاجز لافتقاده إلى حاسة أساسية بل أهم الحواس (البصر)، بمعنى هم ينطلقون في رفضهم لمحتوى العبارة من تساؤل حول قدرة شخص عاجز على الدفاع عن أشخاص كاملين، هذا التفسير الذي قدمناه تدعمه آراء G, Mercier و G, Brazier التي تذهب في ظل مقاربة ثقافية معيارية وأخلاقية للتصورات الاجتماعية للإعاقة إلى القول

أن " هذا السلوك الذي نسميه بالتصرف التواصلي هو في الحقيقة تشخيص للإعاقة يحدد التصور الذي يصدره رب العمل عن الشخص المعاق (الكفيف)"[1]

ومن هنا نستخلص أن التصورات السلبية تؤدي إلى التنافر، أما الإيجابية فهي تخلق شراكة حقيقية تعطي قيمة ودورا اجتماعيا للمعاق في كافة المجالات.

وما يوسع الهوة في الجانب العلائقي بين أصحاب القرار والمكفوفين الموظفين هو استجابة 47.1% من أفراد العينة للعبارة رقم 42، يضاف إليها نسبة 20.6% التي تميل إلى الجزم بأنه **غالبا ما يرفع المبصرون أصواتهم عند التحاور مع الكفيف،** ربما ذلك يحدث لعدم إدراكهم أن الكفف ليست له علاقة بحاسة السمع، وهذا الخلط ناتج عن نقص ثقافة الإعاقة، وهذا يؤدي إلى اتساع رقعة الفوارق بين الفئتين، والتي تترك آثارها السلبية على نفسية الكفيف، وتدفعه ربما إلى إقامة حاجز نفسي يمنعه من التواصل مع المبصرين أو على التقليل من مساحة الاحتكاك بهم.

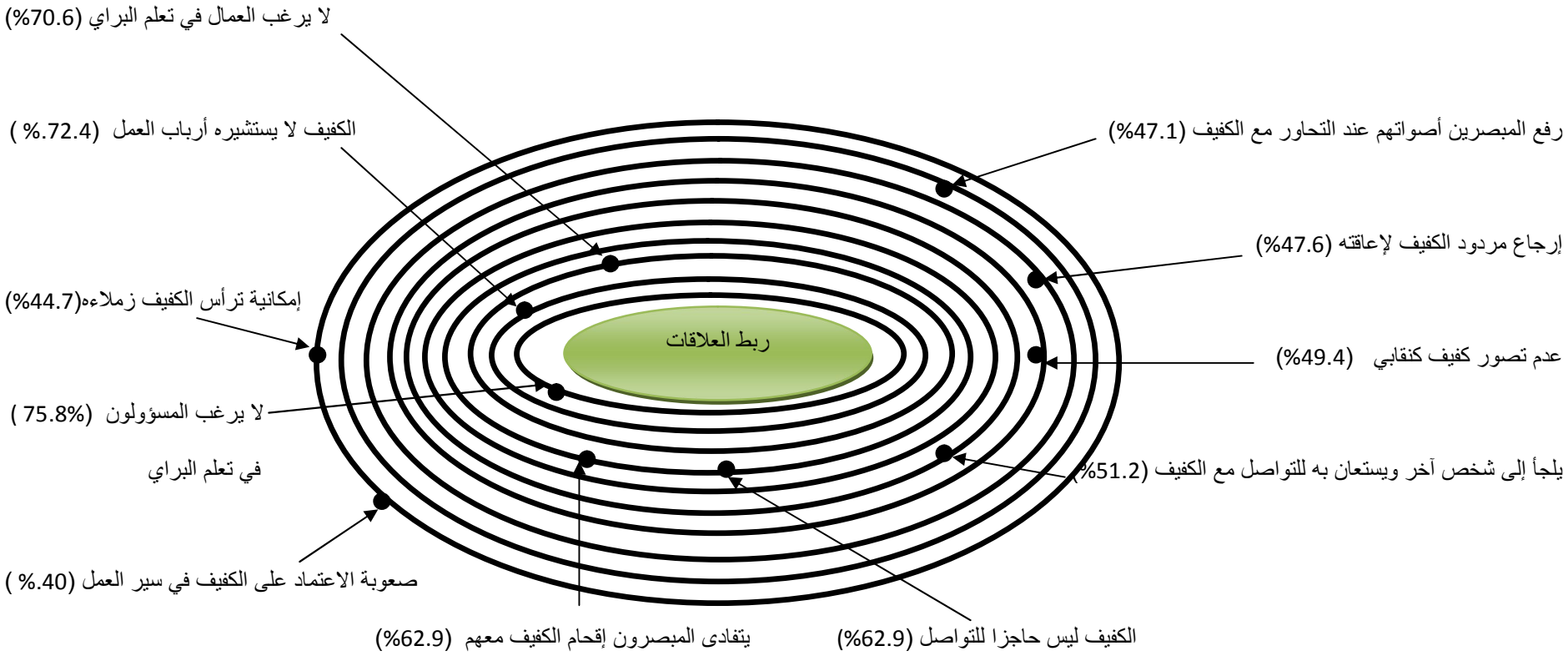
وفي قراءة لنتائج العبارة رقم 43 نجد أن نسبة 75.8% من أفراد العينة يجمعون على تأييد فكرة أنه **لا يمكن تصور مسؤول يكلف نفسه عناء تعلم طريقة البراي لقراءة تقرير مكتوب بها،** وفي هذا تعبير عن صعوبة تعامل الكفيف مع مسؤوليه السلميين وكذا زملائه في العمل، التي تترجم عدم الاكتراث بالتحكم في إحدى وسائل الاتصال الرئيسة بالنسبة إلى الكفيف.

وما يزيد عمق بؤرة الخلاف بين أصحاب القرار والمكفوفين الموظفين في جانب العلاقات، هو ما يظهر من خلال نتيجة العبارة رقم 44، التي يرى فيها 51.2% من المستجوبين أن **المسؤولين يلجئون إلى الاستعانة بشخص آخر للتواصل مع الكفيف** كما تميل إلى هذه الاستجابات الجازمة نسبة 25.2% من أفراد العينة، حيث أنها تعبر عن نوع من الإساءة والاحتقار والشك في قدرات وإمكانات الكفيف العقلية والتواصلية.

1 - G, Mercier, G, Brazier, Représentation Sociale de L handicap et la mise au travail des personnes handicapées, op, cit, p04.

ونستخلص من جملة ما تمت مناقشته من نتائج عبارات المحور الرابع بأن هناك صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، تعزى إلى ربط العلاقات حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة، ومنه يمكننا القول بأن الفرضية الإجرائية الرابعة قد تحققت، ويتضح ذلك من خلال العناصر المحيطة للنواة المركزية،(1) بالرجوع إلى نظرية جون كلود أبريك (انظر الشكل الموالي).

1 - J .C Abric, op, cit, p19.



شكل07 يوضح التصورات الاجتماعية لأفراد العينة حول عبارات المحور الرابع للاستمارة.

- العناصر المحيطة.[1]
- النواة المركزية.

1 - J .C Abric, op cit, p19.

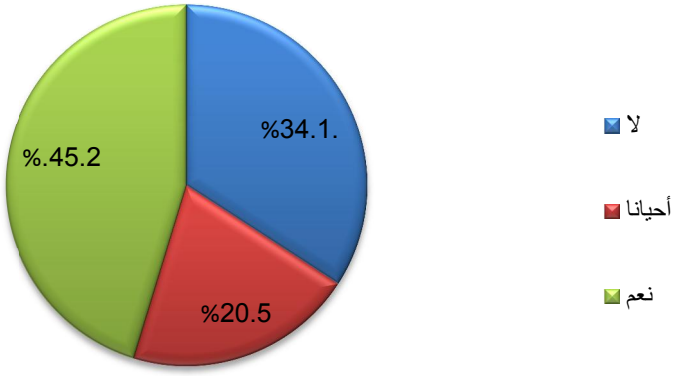
7-5 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية الخامسة.

والتي فحواها: " **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى طبيعة التوظيف حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**".

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 45 " **يتخوف أرباب العمل من توظيف الكفيف لأنه لا تنطبق عليه صفة الموظف الكامل**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	58	%34.1
أحيانا	35	%20.5
نعم	77	%45.2
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -45-



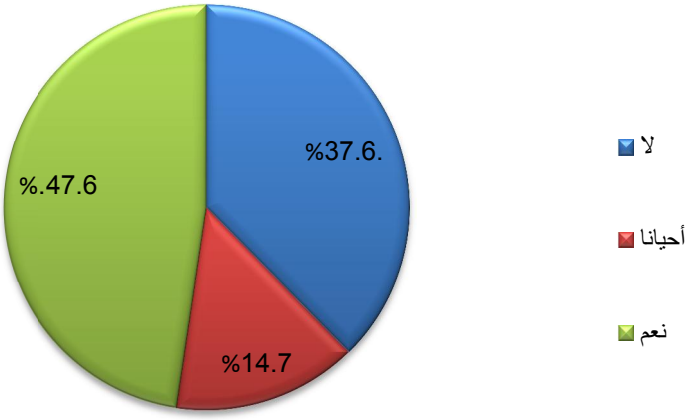
حيث جاءت استجابات نسبة 45.2% الممثلة لـ77 فردا من أفراد عينة الدراسة جازمة بأن أرباب العمل يتخوفون من توظيف المكفوفين، لأنهم حسب تصورهم لا يجدون فيهم صفة الموظف الكامل، وقد تعزز الاستجابة "**أحيانا**" هذا الطرح بنسبة 20.5% ما يبرز غياب معايير واضحة لتوظيف الكفيف، ويعتبر هذا نوعا من الإقصاء، أما نسبة 34.1%

فهي رافضة لهذا الطرح في محاولة ربما لطلب التخلص من المخاوف التي تعتري المسؤولين عند إقدام الكفيف على طلب وظيفة.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 46 " **تعدد المهام يحول دون قبول المعاق بصريا في الوظيفة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	64	%37.6
أحيانا	25	%14.7
نعم	81	%47.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -46-



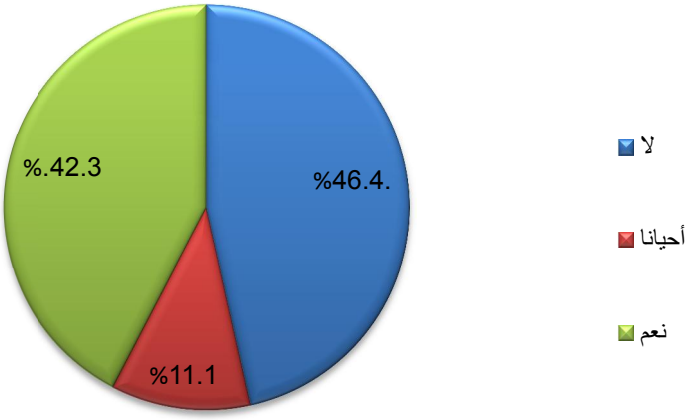
حيث جاءت نسبة 47.6% موافقة بالإيجاب لمحتوى العبارة رقم 46، حيث يرى أصحابها **أن تعدد المهام يقف حجر عثرة أمام قبول الكفيف في الوظيفة**، وأغلب هؤلاء المستجوبين هم من أصحاب القرار، وبالرجوع إلى استجابات أفراد هذه الفئة حيث أن 67 فردا من مجموع 80 كانوا موافقين لمحتوى هذه العبارة، بمعنى أنهم يبررون عدم قبولهم للكفيف في الوسط المهني مرده إلى تعدد المهام، التي لا يستطيع الكفيف القيام بها، وقد تشاطر نسبة 14.7% للمجيبين بـ"**أحيانا**" هذا الطرح ، في حين أن 37.6% من أفراد العينة

أجابوا برفضهم لمحتوى هذه العبارة، وهم في الغالب من فئة المكفوفين الموظفين، وفي هذا إشارة قد تدعو إلى الإثبات بأن لديهم قدرات ومهارات عالية.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 47 " **توظيف الكفيف قد يؤثر على صورة المؤسسة التي توظفه**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	79	%46.7
أحيانا	19	%11.1
نعم	72	%42.3
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -47-



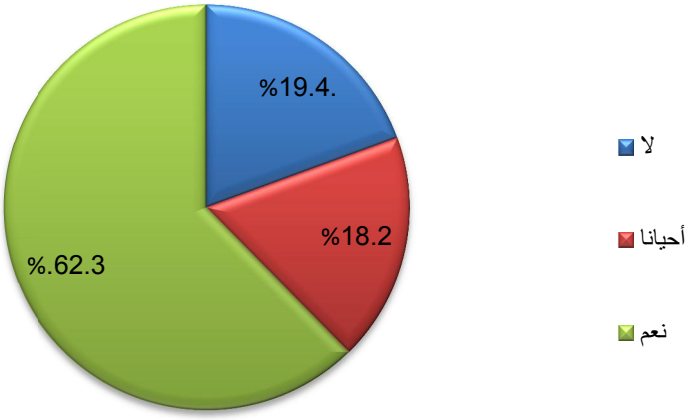
من الملاحظ أن نتيجة هذه العبارة متقاربة بين موافق ورافض لفكرة **أن توظيف الكفيف قد يؤثر على صورة المؤسسة التي توظفه**، حيث جاءت نسبة 46.4% والتي تعكس موقف المكفوفين الموظفين الرافضين لمحتوى العبارة رقم 47، والتي قد تسيء إلى أفراد هذه الشريحة من المجتمع، وربما نسبة البديل "**أحيانا**" المتمثلة في 11.1% قد تعزز الاتجاه الموافق لمحتواها والمتمثل في نسبة 42.3% ، المعبرة عن الموافقة من قبل أصحاب القرار لمحتوى العبارة، وهذا في حد ذاته نوع من الرفض لتوظيف الكفيف وقبوله ضمن تشكيلة

الموظفين الذين يشرفون عليهم، أي أنه يمثل صعوبة من صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 48 " **تكمن صعوبة الإدماج في الوظيفة في عدم وجود علاقة بين تكوين الكفيف والمنصب الذي يشغله**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	33	%19.4
أحيانا	31	%18.2
نعم	106	%62.3
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -48-



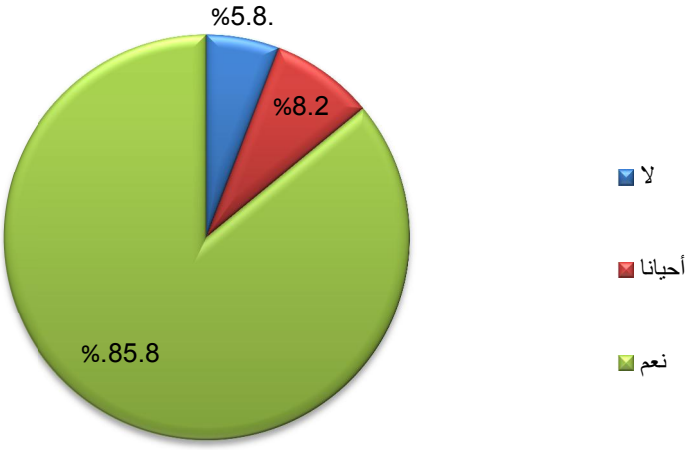
حيث جاءت معظم الاستجابات بالموافقة على محتوى العبارة القائلة **أنه لا توجد علاقة بين تكوين الكفيف والمنصب الذي يشغله** بنسبة 62.3 % ، معبرة عن تصور أفراد العينة المتمثلين في 106 فردا تجاه هذه العبارة السلبية، وقد تعزز موقفها بنسبة 18.2% الممثلة لاستجابات أفراد العينة الذين عبروا عنها بـ"**أحيانا**"، وفي هذا دلالة أن الكفيف قد يشغل ربما منصبا وهميا لا يتماشى وتكوينه القاعدي، أما نسبة الاستجابة للبديل "**لا**" المتمثلة في

19.4% فقد ترجع في معظمها إلى أصحاب القرار الذين يرون العكس ربما لتفادي نعتهم ووصفهم بالإقصائيين.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 49 " **رب العمل لا يرغب في إعادة تنظيم مؤسسته من أجل إرضاء شخص معاق**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	10	%5.8
أحيانا	14	%8.2
نعم	146	%85.8
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -49-



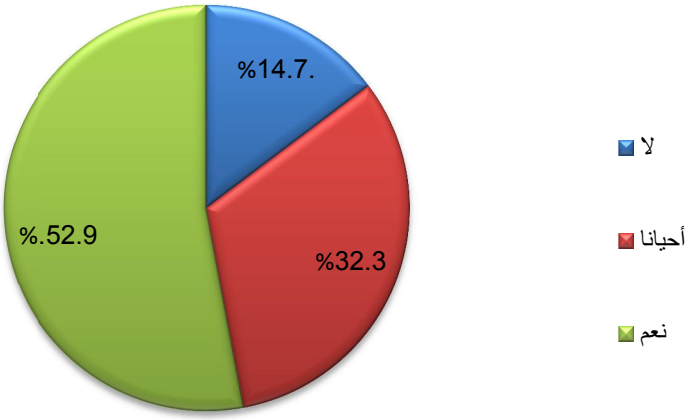
حيث جاءت أغلبية الاستجابات موافقة لمحتوى العبارة رقم 49، وذلك بنسبة 85.8% ممثلة لـ 146 فردا، وفي هذا إجابة صريحة بأن **أرباب العمل لا يرغبون في إعادة تنظيم مؤسساتهم من أجل إرضاء المعاقين**، أي ربما تكون رغبة كامنة وإرادة خفية لرفض استقبال وتوظيف المكفوفين، الشيء الذي يشكل صعوبة في إدماج الكفيف مهنيا واجتماعيا أما باقي

الاستجابات بالنفي وبعضها بـ"**أحيانا**" فهي استجابات دنيا أمام التهميش المعبر عنه تجاه فئة المكفوفين والمعاقين عموما.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 50 " **يتخوف أرباب العمل من التأخر أو الغياب المتكرر بسبب صعوبة وصول الكفيف إلى مقر عمله**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	25	%14.7
أحيانا	55	%32.3
نعم	90	%52.9
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -50-



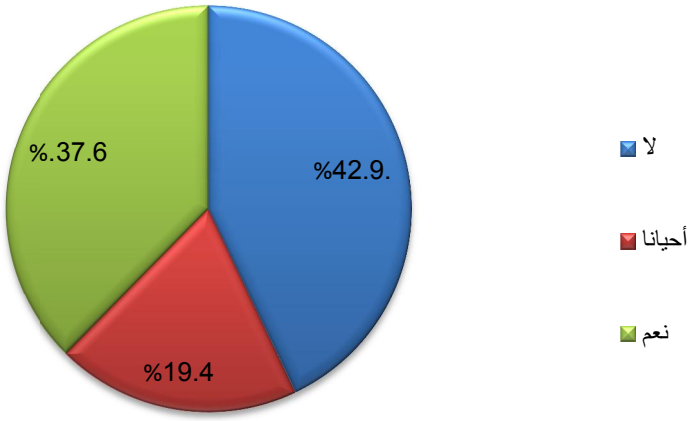
حيث جاءت نتائج هذه العبارة لصالح البديل "**نعم**" بنسبة 52.9%، للجزم بأن **أرباب العمل يتخوفون من التأخر أو الغياب المتكرر للمكفوفين** بسبب صعوبة وصولهم إلى مقر عملهم، حيث أن صعوبة الحراك تحول دون الانضباط والحضور في الوقت المحدد للعمل الشيء الذي يولد ربما مبررا لدى أرباب العمل لتفادي توظيف المكفوفين، أما استجابات أفراد العينة لصالح البديل "**أحيانا**" بنسبة 32.3% ، وكذا البديل "**لا**" بنسبة 14.7% فهي رافضة

لمحتوى العبارة رقم 50، بمعنى أنهم يرون بأن صعوبة الحراك التي يترتب عنها التأخر أو الغياب ليست حجة لرفض الكفيف والوقوف كحجر عقبة في وجه اندماجه المهني ومنه الاجتماعي.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 51 " **تكمن صعوبة توظيف الكفيف في غياب معايير دقيقة لدى الهيئة المستخدمة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	73	%42.9
أحيانا	33	%19.4
نعم	64	%37.6
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -51-



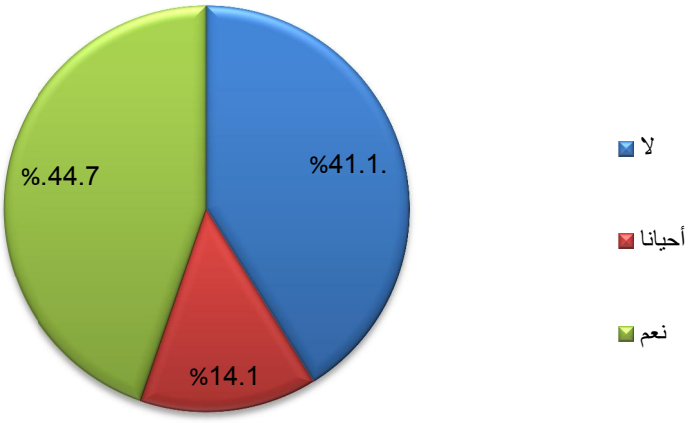
حيث جاءت النتيجة رافضة لمحتوى العبارة رقم 51، وذلك بنسبة 42.9% تترجم استجابة 73 فردا من العينة الإجمالية للدراسة، وقد توحي هذه النسبة إلى أنه ليس من الضروري وجود معايير دقيقة للتوظيف، بمعنى أن غيابها لا يعتبر ولا يمثل صعوبة

لتوظيف الكفيف، في حين أن مجموع الاستجابات لصالح البديل"**أحيانا**" بنسبة 19.4% وكذا البديل "**نعم**" بنسبة 37.6% قد يكونان بمثابة مبررات لتفادي توظيف الكفيف.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 52 " **يشترط الكفيف نوع المنصب رغم ضعف تأهيله المهني**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	70	%41.1
أحيانا	24	%14.1
نعم	76	%44.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -52-



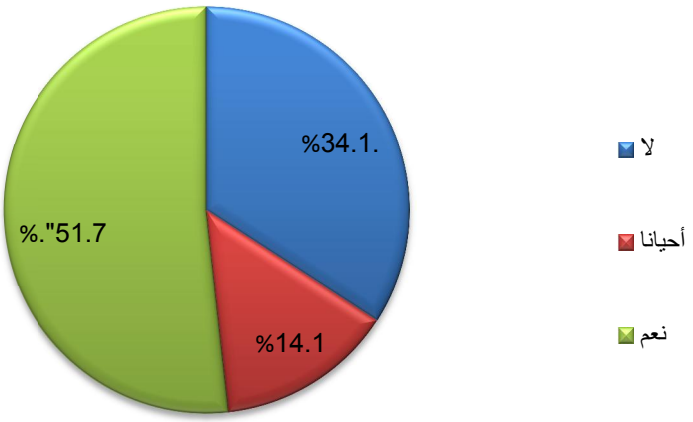
حيث أن نسبة 44.7% جاءت موافقة لمحتوى العبارة رقم 52، وقد تعززها نسبة المجيبين بـ"**أحيانا**" التي تمثل 14.1%، حيث أن كلاهما يعتبر الكفيف مشترطا لنوع المنصب رغم ضعف تأهيله المهني، وهذا ما يترجم ردود ومواقف أصحاب القرار، أما الرافضون لهذا الطرح فهم من فئة المكفوفين الموظفين، وبالرجوع إلى نتائج واستجابات كل

فئة من أفراد العينة الإجمالية وهم يمثلون نسبة 41.1% التي ترى أن الكفيف إن أمكن القول يكفيه الحصول على وظيفة فقط وليس نوع الوظيفة.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 53 " **يواجه الكفيف عند توظيفه صعوبة تتمثل في فقدانه منحة الإعاقة**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	58	%34.1
أحيانا	24	%14.1
نعم	88	%51.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -53-



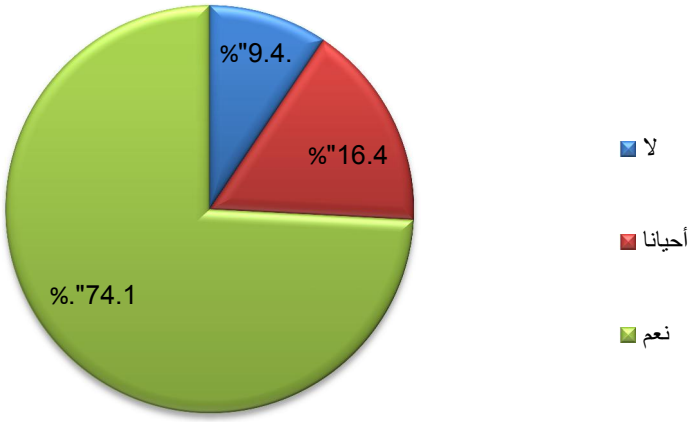
حيث جاءت أعلى نسبة جازمة وموافقة لمحتوى العبارة رقم 53 بنسبة 51.7% فبمجرد توظيف الكفيف يفقد منحته الجزافية للتضامن، وقد تسقط معها باقي حقوقه كمعاق هذا ما أجابت عنه غالبية أفراد العينة الممثلة في فئة المكفوفين الموظفين، أما أصحاب

القرار فيرون أن هذا الطرح قد يكون غير صحيح، وذلك بنسبة 34.1% قد تعززها استجابات البديل "**أحيانا**" بـ 14.1% .

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 54 " **يتخوف الكفيف الموظف من متطلبات السوق (النوعية، المنافسة، الجودة)**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	16	%9.4
أحيانا	28	%16.4
نعم	126	%74.1
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -54-



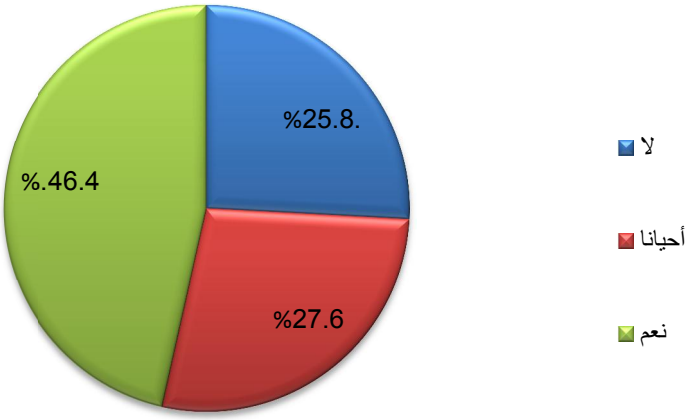
حيث جاءت أغلبية استجابات أفراد العينة موافقة لمحتوى العبارة رقم 54، بمعنى أن 126 فردا ممثلين لنسبة 74.1% يرون **أن الكفيف متخوف من متطلبات السوق**

من نوعية ومنافسة وجودة، وهذا يشكل صعوبة لاندماجه المهني كما قد ينقص من حظوظه في الترقية أو الحفاظ على منصبه في ظل منافسة شرسة ونسبة بطالة مرتفعة.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 55 " **تعتبر التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين صعوبة تثبط عزيمة الكفيف عند التوظيف**".

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	44	%25.8
أحيانا	47	%"27.6
نعم	79	%46.4
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -55-



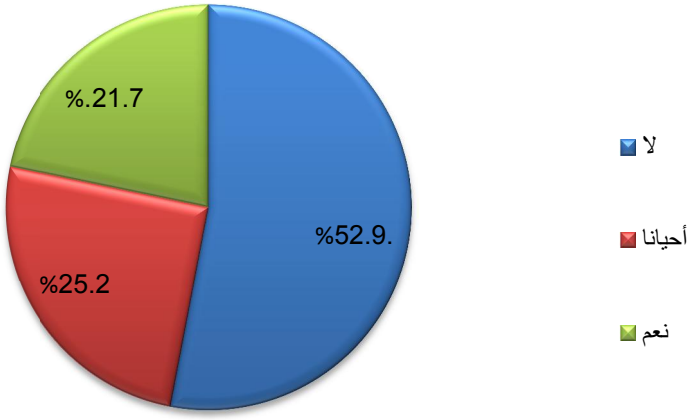
حيث جاءت استجابة أفراد العينة بالموافقة على محتوى العبارة رقم 55 وذلك بنسبة 46.4% ممثلة غالبيتها في استجابة فئة المكفوفين لمحتواها، حيث يرون أن تثبيط عزائمهم عند التوظيف مرده إلى التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين، وقد يعزز هذه النسبة مجموع استجابات البديل "**أحيانا**" التي تمثل 27.6% ، أما المجيبون بالنفي ونسبتهم 52.8% فإن غالبيتهم من أصحاب القرار المبصرين الذين يريدون باستجابتهم هذه نفي

وجود التجارب الغير مشجعة معهم أو مع مستخدميهم من المبصرين، وقد يكون هذا تضليلا يزيد من معاناة الكفيف الموظف ويقلل من إرادته.

- جدول يوضح استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 56 " **يتم توظيف الكفيف بالاعتماد على الوساطات**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	90	%52.9
أحيانا	43	%25.2
نعم	37	%21.7
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -56-



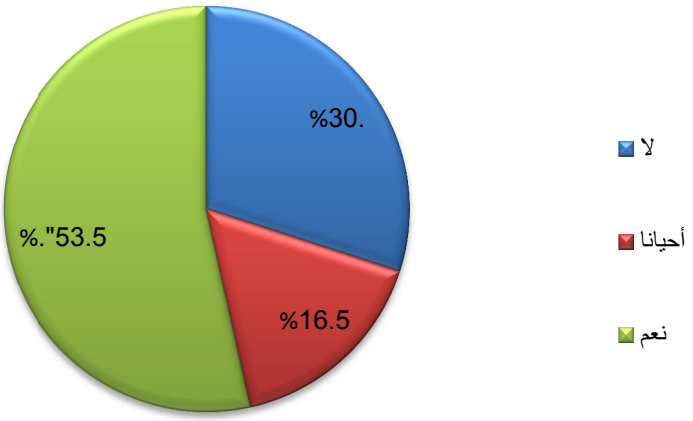
حيث يتضح من خلال استجابات أفراد العينة لمحتوى هذه العبارة أن التوظيف لا يعتمد على الوساطات، إلا أن مجموع البديلين "**أحيانا**" بنسبة 25.2%، وكذا البديل "نعم" بنسبة 21.7% قد يبرزان دور الوساطة في توظيف الكفيف بالاعتماد على النصوص القانونية

التي تلزم المستخدمين بتوظيف المعاقين، أو التوصيات لفائدة توظيف الكفيف بغية تذليل الصعوبات أمام إدماجه.

- جدول يوضح استجابة أفراد العينة للعبارة رقم 57 "**يتم توظيف الكفيف بقوة القانون**"

البدائل	التكرارات	النسبة المئوية
لا	51	%30
أحيانا	28	%16.5
نعم	91	%53.5
المجموع	170	%100

دائرة نسبية لنتائج العبارة رقم -57-



حيث جاءت أعلى نسبة لصالح البديل "**نعم**" بـ 53.5%، وقد تعززها نتائج البديل "**أحيانا**" بنسبة 16.5%، الشيء الذي يوضح لنا بأنه لولا وجود قوانين صارمة لما تم توظيف المعاقين عموما والكفيف على وجه الخصوص، أما نسبة الرافضين لمحتوى هذه العبارة والمتمثلة في 30%، فهي ترجع إلى كونهم من أصحاب القرار الذين قد يخفون تصوراتهم السلبية لتوظيف وإدماج الكفيف ربما بمجاملته أو باحتوائه أمام الرأي العام.

التحليل النهائي لنتائج الفرضية الإجرائية الخامسة:

" **توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى طبيعة التوظيف حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة**".

حيث جاءت نتائج العبارة رقم 45 من المحور الخامس للاستمارة جازمة **لتخوف أرباب العمل من توظيف الكفيف لأنه لا تنطبق عليه صفة الموظف الكامل،** بنسبة 45.2% من أفراد العينة، الذين قد تفسر استجابتهم هذه على أنها تبرير للإقصاء الذي يطال هذه الشريحة في غياب معايير واضحة لتوظيف الكفيف، خاصة وأن 20.5% من المستجوبين تميل ردودهم إلى نفس الطرح، أما نسبة 34.1% من أفراد العينة والذين أجابوا بالنفي لمحتوى العبارة رقم 45، فقد يكون فيها محاولة لطلب إزالة المخاوف التي تعتري المسؤولين عند إقدام الكفيف على طلب وظيفة، لأن هذا التخوف يقيم حاجزا نفسيا يقلل من إرادة أصحاب القرار في العمل على إدماج هذه الشريحة من العمال.

كما أظهرت نتائج العبارة رقم 46 بأن **تعدد المهام يحول دون قبول المعاق بصريا في الوظيفة،** حيث أجاب 47.6% في تعبير عن تبرير أصحاب القرار لعدم قبولهم للكفيف في الوسط المهني بحجة تعدد المهام، وقد تشاطرهم هذه الاستجابات التبريرية نسبة 14.7% من أفراد العينة الذين أجابوا لصالح البديل " أحيانا"، والتي تمثل بدورها تصورا سلبيا لتوظيف الكفيف في وسط مهني عادي، إلا أن 37.6% من المستجوبين الذين رفضوا محتوى هذه العبارة والذين يترجمون في الغالب استجابات فئة المكفوفين الموظفين، يشيرون إلى كونهم قادرين على شغل مناصب متعددة المهام.

كما أن الرفض الذي طال محتوى العبارة رقم 47 والتي ترى أن **توظيف الكفيف قد يؤثر على صورة المؤسسة التي توظفه،** جاءت بنسبة 46.4% معبرة عن تصور سلبي لتوظيف الكفيف، والذي فيه إساءة إلى هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة

وأن 42.3% من المستجوبين جاءوا بتصور سلبي للكفيف الموظف، من حيث أنه قد يقدم صورة سيئة لمؤسسته ربما تنفر الزبائن وطالبي الخدمات منها.

في حين أن نتائج العبارة السلبية رقم 48 جاءت جازمة أنه **لا توجد علاقة بين تكوين الكفيف والمنصب الذي يشغله،** حيث أجاب 62.3% من أفراد العينة بأنه فعلا لا توجد علاقة بين تكوين الكفيف والمنصب الذي يشغله، وتشاطرهم استجابات 18.2% من المستجوبين نفس الطرح، في إشارة ربما إلى أن المكفوفين الموظفين يشغلون مناصب وهمية لا تتماشى وتكوينهم القاعدي، الشيء الذي لاحظنا نتيجته في العبارة رقم 18 من محور تصور العمل، وكذا قول Antoinette Berveiller بأن الإدارات تبقي توظيف المكفوفين أمرا شكليا، ولولا تخوفها من الجهات المعنية التابعة لقطاع الوظيف العمومي التي فرضت عليها توظيف هذه الفئة لتم إقصاؤها بشكل كلي.[1]

أما التهميش الذي يطال فئة المكفوفين الموظفين في الوسط المهني، فقد عبرت عنه نتائج العبارة رقم 49، التي يرى من خلالها 85.8 % من أفراد العينة بأن **رب العمل لا يرغب في إعادة تنظيم مؤسسته من أجل إرضاء شخص معاق،** في إشارة إلى أن هناك رغبة كامنة وإرادة خفية لرفض استقبال وتوظيف المكفوفين، من خلال الامتناع عن إعادة تنظيم مؤسساتهم لتذليل الصعاب أمامهم.

بيد أن نتيجة العبارة رقم 50 جاءت نسبة 52.9% من استجابات أفراد العينة إزاءها جازمة أن **أرباب العمل يتخوفون من التأخر والغياب المتكرر بسبب صعوبة وصول الكفيف إلى مقر عمله،** من حيث أن صعوبة الحراك تحول دون الانضباط والحضور في الأوقات المحددة رسميا للعمل، والتي تعتبر ذريعة يتحجج بها أصحاب القرار لتفادي توظيف المكفوفين، نشير فقط أن الغيابات والتأخرات أمر وارد في غياب وسائل نقل خاصة لهذه الشريحة من العمال تقلهم من وإلى مقر عملهم.

1 - Antoinette Berveiller, op, cit, p112.

أما نتيجة العبارة رقم 51 التي نفى من خلالها 42.9% من أفراد العينة أن تكون **صعوبة توظيف الكفيف كامنة في غياب معايير دقيقة للتوظيف لدى الهيئة المستخدمة** في إشارة إلى أن هناك مبررات وذرائع يتخذها أصحاب القرار لتفادي توظيف وتشغيل هذه الشريحة من المجتمع، والتي تنطلق من ذاتيتهم، على اعتبار أنها متأثرة بشخصيتهم ودوافع متخذها.[1]

أما نتائج العبارة رقم 52 فقد ترجمت ردود أفعال أصحاب أصحاب القرار الذين يمثلون الأغلبية بنسبة 44.7% ، التي يرى أصحابها أن **الكفيف يشترط نوع المنصب رغم ضعف تأهيله المهني**، حيث أن الجزم بأنه كذلك فيه دلالة على الميل إلى إصدار الأحكام المسبقة والقيمية في حقه، وبالتالي العبير عن تصور سلبي لهذه الشريحة، حتى قبل الشروع في عملية توظيفها، وما يعزز هذا التصور السلبي هو استجابة 14.1% من عينة الدراسة التي تميل إلى نفس الطرح، أما نسبة 41.1% فترجع معظمها إلى استجابات فئة المكفوفين الموظفين، التي ترفض كون الكفيف يشترط نوع المنصب رغم ضعف تأهيله، وهذا الأمر يحتمل قرائتين، تتمثل أولاهما في أن الكفيف لديه قدرات ومهارات تمكنه من الظفر بمنصب عمل عن جدارة واستحقاق، وثانيهما قد تكون معبرة عن كون الكفيف يكتفي بالوظيفة بغض النظر عن نوعها، في إشارة ربما إلى التنازل لا الاشتراط.

أما العبارة رقم 53 فقد جاءت نتائجها لصالح البديل" نعم"، حيث أجاب 51.7% من أفراد العينة أن الكفيف **عند توظيفه يواجه صعوبة تتمثل في فقدانه منحة الإعاقة** حيث بمجرد توظيفه يفقد المنحة الجزافية للتضامن، وقد يفقد معها بعض الامتيازات الأخرى وقد تترجم هذه الاستجابات نوعا من التحسر على سحب مكسب زهيد من هذه الشريحة بمجرد الحصول على أجرة، في حين أن 34.1% من أفراد العينة، وقد تكون غالبيتهم من أصحاب القرار الذين يرون العكس، بمعنى أنهم لم يلاحظوا مظاهر هذه الاتكالية لدى المكفوفين الموظفين من ناحية، ومن ناحية أخرى يعتبرون الأمر غير مهم لأنه لا يعنيهم.

1 - SFEZ, L, la decission, ed : Que sais je op, cit, p21.

أما استجابات أفراد العينة للعبارة رقم 54، فقد جاءت جازمة **لكون الكفيف الموظف متخوف من متطلبات السوق في مجال النوعية، المنافسة، الجودة،** حيث أن نسبة 74.1% فيها إشارة إلى هاجس كبير يؤرق المكفوفين الموظفين بالدرجة الأولى من إمكانية التسريح من عملهم وفقدان وظائفهم، وذلك في ظل نظام اقتصادي جديد وتكنولوجيا متطورة يمكن أن تأخذ محل اليد العاملة البشرية، وتفرز بطالة تطال الفئات السليمة عدا المكفوفين ومن ناحية أخرى قد يرى المكفوفون أنفسهم بفعل التصورات السلبية للآخرين لهم وكذا طبيعة إعاقتهم بأنهم الأكثر عرضة لعملية التسريح من العمل، ويميل إلى هذا الطرح (الوارد في العبارة رقم 54) نسبة 16.4% من أفراد العينة، الشيء الذي يوحي بأن المنصب المهدد بالفقدان قد يولد صعوبة لاندماج الكفيف مهنيا واجتماعيا.

وفي قراءة لنتيجة العبارة رقم 55 نلاحظ أن 46.4% من أفراد العينة قد أجابوا بأنه فعلا **التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين تثبط عزيمة الكفيف عند التوظيف** وقد تعزز نسبة الاستجابات 27.6% من الذين يميلون إلى نفس الطرح، الذي يوحي بعدم الرضا الوظيفي بفعل التجارب الغير مشجعة مع المبصرين، والتي تشكل صعوبة لاندماج هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المهني، كما أن هذه النتيجة قد تتماشى مع ما توصلت إليه دراسة Herzlich حول الرضا الوظيفي للعمال، والتي استخلصت بأن عوامل الرضا الوظيفي مرتبطة ارتباطا وثيقا بمحفزات إنجاز العمل، وتعزيز الشعور بالمسؤولية، أما انعدامه فهو راجع إلى سوء المعاملة، وظروف العمل السيئة. [1]

أما العبارة رقم 56 فبالرغم من أن نسبة 52.9% من أفراد العينة نفوا قطعا **اعتماد الوساطات في توظيف الكفيف،** والتي قد تعبر عن جدارة واستحقاق المكفوفين لمناصبهم من جهة، ونزاهة القائمين على توظيفهم من جهة أخرى، إلا أن استجابات25.2% الموافقة لمحتوى العبارة رقم 56، وكذا نسبة 21.7% التي تميل إلى إبراز دور الوساطات في توظيف الكفيف، فيها إشارة بأنه لولا تدخل أصحاب النفوذ لتوظيف هذه الشريحة لما

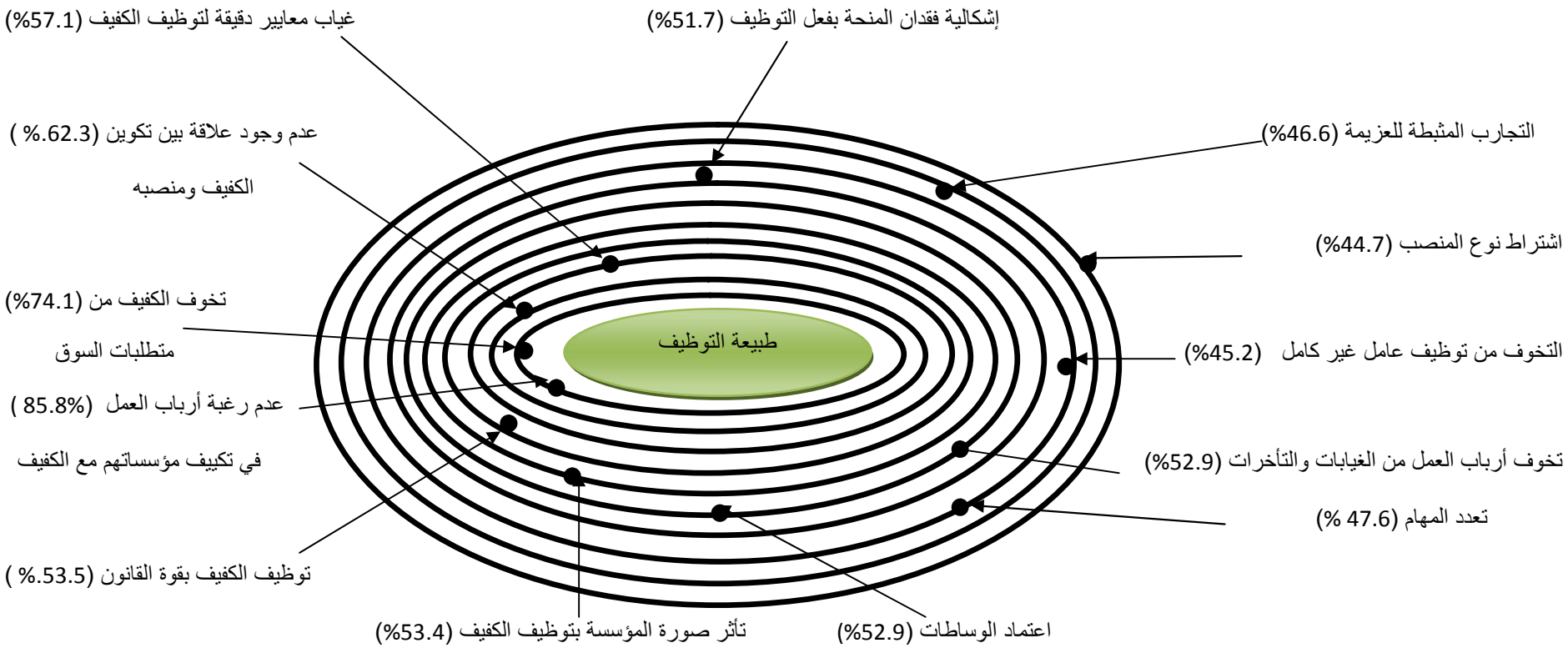
1 - Herzlich in Moscovici, op, cit, p385

تحقق لها هذا المطلب، بمعنى أن النصوص والقوانين لما يتم تعطيلها يلجأ المستضعفون إلى استخدام الوساطات.

أما العبارة رقم 57 فقد جاءت نتيجتها مؤيدة لفكرة كون **الكفيف يتم توظيفه بالاعتماد على قوة القانون،** حيث أجاب 53.5% من أفراد العينة ومعهم 16.5% آخرون، بأنه لولا قوة القانون لما تم توظيف هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة المادة رقم 16 من قانون علاقات العمل، التي تدعو إلى تخصيص مناصب عمل لفائدة المعاقين وكذا المادة 17 منه التي تجرم تهميش المعاق في الأوساط المهنية.

ونستخلص من جملة ما تعرضنا له بالمناقشة في المحور الخامس، أنه توجد صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف تعزى إلى طبيعة التوظيف حسب التصورات الاجتماعية لأفراد العينة، ومنه يمكن القول أن الفرضية الإجرائية الخامسة قد تحققت، ويتضح ذلك من خلال العناصر المحيطة للنواة المركزية[1]، بالرجوع إلى نظرية جون كلود أبريك (انظر الشكل التالي).

1 - J ,C Abric, op, cit, p 19.



شكل 08 يوضح التصورات الاجتماعية لأفراد العينة حول عبارات المحور الخامس للاستمارة.

- العناصر المحيطة.[1]
- النواة المركزية.

1 - J .C Abric, op cit, p19.

7-6 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الإجرائية السادسة (فرضية فارقية).

7-6-1 عرض ومناقشة نتائج المحور الأول للفرضية الإجرائية السادسة:

" توجد فروق في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار".

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 01.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	28	17	45	90	02	0.05	37.56	5.991
أصحاب القرار	67	04	09	80				
المجموع	95	21	54	170				

- التكرارات المتوقعة للمكفوفين الموظفين:

$Eig_1 = \frac{90 \times 95}{170} = 50.29$ -

$Eig_2 = \frac{90 \times 21}{170} = 11.11$ -

$Eig_3 = \frac{90 \times 54}{170} = 48.06$ -

- التكرارات المتوقعة لأصحاب القرار.

$Eig_4 = \frac{80 \times 95}{170} = 44.70$ -

$Eig_5 = \frac{80 \times 21}{170} = 09.88$ -

$Eig_6 = \frac{80 \times 54}{170} = 25.41$ -

حيث كا^2 = $\frac{2(28.58-45)}{28.58} + \frac{2(11.11-17)}{11.11} + \frac{2(50.29-28)}{50.29}$

$= \frac{2(25.41-9)}{25.41} + \frac{2(9.88-4)}{9.88} + \frac{2(44.70-67)}{44.70}$

=10.59+3.49+1.06+9.43+3.12+9.87

= **37.56**

بما أن القيمة المحسوبة لـ: كا^2 = 37.56 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية (ن-1) (ن-1) = (2-1)(3-1) = 2

ومستوى دلالة ∝ = 0.05 فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين وأصحاب القرار، فيما يتعلق بالعبارة رقم 01 " **تكمن صعوبة الكفيف في أن لا حظ له**" وجاءت الدلالة لصالح البديل نعم بـ67 استجابة لأصحاب القرار، وقد يشاطرهم التصور نظراؤهم الذين قدموا 09 استجابات لصالح البديل "**أحيانا**" بمعنى أن هؤلاء لديهم تصور سلبي للكفيف ربما يرجع إلى عدم معرفتهم للأكمه وإمكاناته، وهذه التصورات السلبية له قد تعيق إدماجه الاجتماعي المهني مشكلة صعوبة له في حياته، كما أن موافقة المكفوفين الموظفين على محتوى العبارة 01 بـ28 استجابة "**نعم**" قد يرجع إلى نوع من اليأس من أصحاب القرار والمبصرين وقد يوافقها البديل "**أحيانا**" ب45 استجابة .

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار في العبارة رقم 02

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	34	21	35	90	02	0.05	43.14	5.991
أصحاب القرار	68	00	12	80				
المجموع	102	21	47	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا ^{2} =43.14 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة 0.05 =∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 02، وقد جاءت الدلالة لصالح البديل "**نعم**" لأصحاب القرار، حيث وافق على محتواها 68 فردا منهم، حيث يتصورون بأن **الكفيف يريد أن يعترف به كشخص كامل**، كما قد يشاطرهم الرأي نظراؤهم ب12 استجابة لصالح البديل "**أحيانا**"، وقد ترجع هذه التصورات إلى أحكام قيمية تقلل من شأن الكفيف، كما أن موافقة فئة المكفوفين الموظفين لمحتوى العبارة رقم 02 ب34 استجابة "**نعم**" فيه نوع من تقدير الذات يرجع إلى عزة النفس، وقد يشاطرهم نظراؤهم

من المكفوفين الموظفين الرأي من خلال استجاباتهم التي بلغت 34 استجابة لصالح البديل "**أحيانا**".

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة رقم 03.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	64	02	24	90	02	0.05	15.46	5.991
أصحاب القرار	46	17	17	80				
المجموع	110	19	41	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 15.46 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالات إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 03، وقد جاءت الدلالة لصالح البديل "**نعم**" ب64 استجابة للمكفوفين الموظفين، وقد يشاطرهم نظراؤهم نفس التصور ب24 استجابة لصالح البديل "**أحيانا**"، وفي هذا إشارة إلى أن الكفيف شخص يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص أي أن الكفيف شخص يعاني من قصور يستدعي المساعدة فقط وليس عجزا كليا، إلا أن هذا القصور سيشكل له صعوبة.

ورغم ورود 46 استجابة بـ"**نعم** "من طرف أصحاب القرار توافق هذا الطرح، إلا أن الرافضين لمحتوى العبارة رقم 03 بالنفي 17 مرة وبالاستجابة 17 مرة لصالح البديل "**أحيانا**" قد ترجح التصور السلبي الذي يوحي ربما بعدم الاكتراث بهذه الشريحة من المجتمع.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 04.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	35	22	33	90	02	0.05	28.65	5.991
أصحاب القرار	62	12	06	80				
المجموع	97	34	39	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 28.65 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 04، وقد جاءت الدلالة لصالح البديل "**نعم**" ب62 استجابة لأصحاب القرار، قد يعززها نظراؤهم ب06 استجابات "**أحيانا**" في إشارة إلى تصوراتهم السلبية الذاهبة إلى كون الكفيف لا يمكنه التحرك بمرونة، أي ربما أنه محدود الحركة وبطيء في أدائه، أما موافقة فئة المكفوفين ب35 استجابة، وربما ميل 33 استجابة ب"**أحيانا**" إلى موافقة محتوى العبارة رقم 04 قد تعزى إلى طبيعة الإعاقة وكذا الحواجز التي تقف كحجر عثر أمام الكفيف الموظف في وسطه المهني والتي تمثل صعوبة تعيق إندماجه المهني.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة .05

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	02	86	02	90	02	0.05	128.88	5.991
أصحاب القرار	49	07	24	80				
المجموع	51	93	26	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 128.88 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 05 حيث جاءت الدلالة لصالح البديل "**لا**" بـ 86 استجابة للمكفوفين الموظفين، الذين يرفضون كون الكفيف شخصا غير مفهوم، لأن في هذا ربما نوعا من الإساءة إليه بهذا التصور السلبي له.

في حين أن أصحاب القرار جاءت استجابتهم بالإيجاب تجاه محتوى هذه العبارة بـ49 "**نعم**" و24 "**أحيانا**" تصب كلها في خانة التهميش، وربما التقزيم لشخص الكفيف الموظف ربما باعتباره غير واضح أو غير سوي.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 06.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	00	88	02	90	02	0.05	125.26	5.991
أصحاب القرار	49	07	24	80				
المجموع	49	95	26	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 125.26 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 06 ، حيث جاءت الدلالة لصالح البديل "**لا**" بـ 88 استجابة للمكفوفين الموظفين الذين ينفون كون الكفيف لديه قدرات عقلية محدودة، هذا التصور السلبي قد يوسع الهوة بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار، لأن الكفيف ليس بالشخص المعتوه، أما الرادون بالإيجاب من أصحاب القرار بـ 49 "**نعم**" ومعهم 24 فردا بالبديل "**أحيانا**" فهم متميزون بتصورات

اجتماعية سلبية للكفيف، الشيء الذي يترجم عدم إدراكهم لطبيعة وخصوصية هذه الإعاقة التي تقع في مستوى الحواس لا العقل.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 07.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	00	90	00	90	02	0.05	604.16	5.991
أصحاب القرار	76	03	01	80				
المجموع	76	93	01	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 604.16 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 07، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين برفضهم الكلي 100% لمحتوى العبارة رقم 01 الداعي إلى أن الكفيف شخص مسكين مثير للشفقة والعطف، وقد يترجم هذا النفي القطعي وامتعاض فئة المكفوفين الموظفين من هذا التصور السلبي لشخصهم، وما يؤكد هذا التصور السلبي للكفيف الموظف هو استجابة غالبية أصحاب القرار بـ 76 "**نعم**" لصالح محتوى العبارة رقم 07 وقد ينم عن نقص فادح في ثقافة الإعاقة.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 08.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	07	69	14	90	02	0.05	63.88	5.991
أصحاب القرار	57	11	12	80				
المجموع	64	80	26	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 63.88 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 08 حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"لا"** بـ 69 استجابة ضد كون الكفيف شخصا عدوانيا، أي أنه مسالم، لكن في بعض المواقف قد يكون عدوانيا في شكل رد فعل ربما في موقف الدفاع والرد على الإساءة، وهذا ما جاء في استجابات فئة المكفوفين الموظفين بمجموع 21 استجابة ما بين البديل **"نعم"** و**"أحيانا"**.

أما أصحاب القرار فجاءت أغلبية استجاباتهم موافقة لمحتوى العبارة باعتبار الكفيف شخصا عدوانيا بـ 57 استجابة **" نعم"**، ويعززها البديل **"أحيانا"** بـ 12 استجابة، وفي هذا دلالة على تصور سلبي للكفيف انطلاقا من أحكام مسبقة.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 09.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	06	72	12	90	02	0.05	122.09	5.991
أصحاب القرار	73	05	02	80				
المجموع	79	77	14	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 15.46 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين اسستجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 09، حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"نعم"** بـ 73 استجابة لأصحاب القرار الذين لا يتصورون الكفيف إلا بمرافق، بمعنى أنهم يتصورونه غير مستقل، وربما غير متحكم وغير قادر على التوجه الزماني والمكاني في الوسط المهني أو خارجه.

إلا أن المواقف الرافضة لمحتوى هذا الطرح جاءت بـ 72 استجابة للمكفوفين الموظفين تجاه هذا الطرح، والذي يعكس التصورات الاجتماعية السلبية للكفيف من طرف أصحاب القرار.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 10.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	00	84	06	90	02	0.05	146.36	5.991
أصحاب القرار	71	03	06	80				
المجموع	71	87	12	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 146.36 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه يمكن القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 10 حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"لا"** بـ 84 استجابة للمكفوفين الموظفين نافية كون الكفيف عالة على المجتمع، بمعنى أنه شخص غير فعال واتكالي.

أما أصحاب القرار فكانت استجابتهم موافقة لمحتوى العبارة بـ 71 استجابة تحوي تصورا سلبيا للكفيف من كونه عالة على المجتمع.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 11.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	37	30	23	90	02	0.05	14.93	5.991
أصحاب القرار	45	07	28	80				
المجموع	82	37	51	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 14.93 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 11 حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"نعم"** بـ 45 استجابة لفئة أصحاب القرار، تعززها 28 استجابة لنظرائهم يتصور جميعهم الكفيف بعصا بيضاء، ما يوحي بأنهم يجمعون على ميزة خاصة بالكفيف.

في حين أن فئة المكفوفين الموظفين يرون أن الأمر ربما عادي لأن العصا البيضاء هي بمثابة رادار يوجه ويحمي الكفيف، كما أن وجودها عادي وقد يستغني عنها الكفيف بالنظر إلى استجابة 30 مكفوفا موظفا لمحتوى العبارة رقم 11 بـ **"لا"**

التحليل النهائي لنتائج المحور الأول:

حيث جاءت نتائج استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الأول كما يلي:

جدول 11 يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الأول

البديل / الفئة المستجوبة	نعم		لا		أحيانا		مج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة			
فئةالمكفوفين الموظفين	216	%21.75	581	%58.50	196	%19.73	993	619.49	5.991
فئة أصحاب القرار	661	%75.11	75	%8.52	149	%16.36	880	/	/
مج	877	/	656	/	340	/	1873	/	/

بما أن القيمة المحسوبة كا2 = 619.49 أكبر من القيمة الجدولية، فإنه يمكننا القول بأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار، حيث جاءت الدلالة لصالح البديل " نعم" لفئة أصحاب القرار بنسبة 75.11%، والتي تعبر عن تصورات سلبية لهذه الفئة تجاه الكفيف الموظف، تمثلت في كون الكفيف شخصا لا حظ لديه، يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص، الشيء الذي يتفق مع ما توصلت إليه دراسة "علي قوادرية" بخصوص تصور الإعاقة، خاصة بالتصور الذي يعتبر الكفيف شخصا مثيرا للشفقة والعطف وشخصا مسكينا،(1) كما جاءت التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار تجاه هذه الشريحة متمثلة في كونه شخصا لا يتحرك بمرونة وهو الأمر الذي خلصت إليه دراسة " زيان محمد" (2) ، إضافة إلى تصور الكفيف الموظف بأنه شخص عدواني، وغير مفهوم، وذو عقلية محدودة، عالة على المجتمع، ولا يتصور إلا بمرافق وعصا بيضاء.

1 Ali Kouadria, op, cit, p355.

2- زيان محمد، ص 85.

أما استجابات فئة المكفوفين الموظفين فقد تميزت بالنفي لأغلبية عبارات المحور الأول، وذلك بنسبة 58.50% ، والتي جاءت معبرة عن نوع من التذمر لمحتوى كل من العبارات: 5.6.7.8.9.10.11 لأنها تحمل تصورات سلبية عن هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة،

في حين أن العبارة رقم 02 فقد عبرت عن القصور الذي تعاني منه هذه الفئة بفعل فقدان البصر، أما العبارة رقم 03 فقد جاءت للتوضيح أن فاقد البصر يحتاج فقط إلى المساعدة على أساس أن هذا مطلب عادي وطبيعي لشخص يعاني من قصور، أما العبارة رقم 04فقد جاءت لتبرر عدم التحرك بمرونة بأنه راجع إلى طبيعة الإعاقة.

ونستخلص بأن نتائج هذا المحور تجد تفسيرها في طبيعة إعاقة الكف البصري وخصوصياتها، وكذا تصور المكفوفين لأنفسهم ضمن بيئة المبصرين، وكذا التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار، المنتجة والمكتسبة اجتماعيا والتي تؤسس لا شعوريا لتجاهل وجود المكفوفين.

2-5-7 عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني للفرضية الإجرائية السادسة.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 12.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	88	01	01	90	02	0.05	91.59	5.991
أصحاب القرار	22	36	22	80				
المجموع	110	37	23	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 91.59 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة

إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 12 حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"نعم"** بـ 88 استجابة لأفراد فئة المكفوفين الموظفين الذين يتصورون بأن العمل بالنسبة إليهم مصدر رزق لتغطية احتياجاتهم اليومية، من حيث أنه ضروري لتحقيق ذاتهم، وربما فقدان منصب العمل بالنسبة إليهم يعتبر نوعا من أنواع الموت الرمزية، وقد يشاطرهم أصحاب القرار هذا الرأي بـ 22 استجابة موجبة، ولكن أغلبيتهم لا يرون ضرورة لعمل الكفيف برفضهم لمحتوى هذه العبارة.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 13.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	85	00	05	90	02	0.05	38.48	5.991
أصحاب القرار	40	07	33	80				
المجموع	125	07	38	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 38.48 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم13 حيث أجاب 85 فردا من فئة المكفوفين الموظفين بأن الحصول على وظيفة يحفظ عليهم كرامتهم، وفي هذا إشارة إلى أنهم غير اتكاليين ويميلون إلى الاستقلالية عموما والمادية على وجه الخصوص، أما الخمسة الذين أجابوا بـــ **"أحيانا"** فقد ترجع استجابتهم إلى أن الآخرين لا يعيرون اهتماما لقدراتهم، وبالتالي قد يؤثر هذا على كرامتهم.

أما 40 فردا من فئة أصحاب القرار لا يتصورون عمل الكفيف أمرا ضروريا، وفي هذا ربما إيحاء بالتخلي عن خدماتهم ومنحهم منحة تكفيهم عناء العمل، وقد يرجع هذا التصور الاجتماعي إلى الأفكار الخاطئة التي كونها أصحاب القرار عن الكفيف الموظف.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 14.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	84	01	05	90	02	0.05	64.44	5.991
أصحاب القرار	30	41	09	80				
المجموع	114	42	14	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 64.44 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم14 حيث أن 84 استجابة بـــ**"نعم"** من فئة المكفوفين الموظفين تتصور أن تقاضي أجرة عمل ثابت خير من المنحة، بمعنى أن هؤلاء يرفضون المنحة كمبلغ نقدي دون عمل أي ربما يعتبرونها صدقة والصدقة لا توجه إلا لمعوز.

في حين أن أغلبية أصحاب القرار يرون العكس، حيث أن أزيد من 50% منهم يتصورون ربما الكفيف الموظف شخصا غير قادر على العمل والعطاء، وبالتالي يكفي توفير المنحة له لكفه عن السؤال.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 15.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	87	00	03	90	02	0.05	136.19	5.991
أصحاب القرار	06	28	46	80				
المجموع	93	28	49	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 136.19 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم15 التي فحواها أن الكفيف يشعر بعدم الاطمئنان لشغله منصبا غير قار، حيث جاءت الدلالة لصالح فئة المكفوفين الموظفين بـــ87 استجابة موجبة، تدل على أنهم لا يحسون بالاطمئنان لشغلهم مناصب مؤقتة، هذا الشعور قد يفسر على أن هؤلاء لا يرغبون في شغل مناصب يكونون فيها عرضة للتسريح والبطالة في أي وقت، وهنا تبرز الصعوبة التي تواجه هذه الشريحة من المجتمع.

أما أصحاب القرار فلديهم تصور آخر لهذا الطرح رغم أن استجابتهم بـــ 46 لصالح البديل **"أحيانا"** تميل إلى محتوى العبارة رقم 15، حيث توحي بأن عدم استقرارهم في منصب عمل ثابت قد يثقل كاهل المشرفين عليهم بعناء إعادة تدريبهم على أعمال ومهام جديدة، أي أن الصعوبة حسبهم تواجه أصحاب القرار وأرباب العمل وليس الكفيف.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 16.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	89	00	01	90	02	0.05	47.97	5.991
أصحاب القرار	44	17	19	80				
المجموع	133	17	20	170				

بما أن القيمة المحسوبة لـــ: كا^2 = 47.97 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية = 2 ومستوى دلالة ∝ = 0.05 فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 16، حيث يتصور غالبية المستجوبين بأن العمل القار يعطي الكفيف راحة واستقرارا نفسيا، وفي هذا السياق جاءت 89 استجابة للمكفوفين الموظفين بالإيجاب اتجاه محتوى هذه العبارة، بمعنى أن المنصب

القار يذلل الصعوبات التي قد تعرقل اندماج الكفيف مهنيا واجتماعيا ونفسيا، إلا أن استجابة أصحاب القرار بـــ 44 **"نعم"** تجاه نفس العبارة قد يكون فيها نوع من التعاطف مع فئة المكفوفين.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار في العبارة رقم 17

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة α	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	86	02	02	90	02	0.05	10.53	5.991
أصحاب القرار	67	00	13	80				
المجموع	153	02	15	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا ^{2} =10.53 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة $\alpha = 0.05$ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 17، حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"نعم"** بـــ 86 استجابة للمكفوفين الموظفين في إشارة إلى أن الأجرة الثابتة تشجع أبناء هذه الشريحة من المجتمع على الاستقرار وبناء أسرة، بمعنى أنها تساعدها على الاندماج الاجتماعي وتحقيق ذاتها من خلال الزواج والإنجاب.

ورغم أن استجابات أصحاب القرار جاءت أقل تواترا مقارنة بفئة المكفوفين الموظفين إلا أنها كانت في معظمها موافقة لمحتوى العبارة رقم 17، فقط نشير إلى أن 13 استجابة لصالح البديل **"أحيانا"** جاءت بمثابة تشكيك في قدرة الكفيف على بناء أسرة، بمعنى أنه ربما يكون غير قادر على تحقيق هذا الإنجاز.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة رقم 18.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	84	03	03	90	02	0.05	21.48	5.991
أصحاب القرار	53	22	05	80				
المجموع	137	25	08	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 21.48 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالات إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 18، حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"نعم"** بـــ 84 استجابة للمكفوفين الموظفين، الذين يتصورون اجتماعيا أن الصعوبة تكمن في كون الكفيف يشعر بالدونية والتمييز عند تقاضيه أجرة عن منصب وهمي، في إشارة إلى أن هذه الفئة لا ترغب في الحصول على راتب دون مقابل يتمثل في العمل والجهد ويشاطرهم في هذا التصور نظراؤهم الذين أجابوا بـ**"أحيانا"**.

أما أصحاب القرار فقد تكون استجابتهم العالية بـــ 53 **"نعم"** فيها نوع من الإخفاء للواقع، المتمثل في كونهم هم من يعملون على إدراج الكفيف في مثل هذه المناصب الوهمية فقط هم لا يقرون بذلك، وما يعزز هذا التفسير هو رفض 22 فردا من أصحاب القرار لمحتوى العبارة رقم 18.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 19.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	00	86	04	90	02	0.05	159.01	5.991
أصحاب القرار	77	01	02	80				
المجموع	77	87	06	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 159.01 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 19، حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"لا"** بـــ 86 استجابة للمكفوفين الموظفين، الذين يرفضون أنهم يشكلون خطرا في الوسط المهني، لأن هذا الطرح يعتبر بمثابة دعوة إلى تهميش هذه الفئة ومبررا سلبيا لأصحاب القرار حتى يتفادوا التقاطع مع الكفيف أو توظيفه.

وقد يؤكد هذا التصور السلبي لعمل الكفيف 77 إجابة موجبة يرى فيها أصحاب القرار بأن الكفيف يشكل خطرا في الوسط المهني، هذه التصورات السلبية التي تمثل صعوبة تعرقل الإدماج المهني للكفيف.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 20.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	83	03	04	90	02	0.05	36.16	5.991
أصحاب القرار	56	14	10	80				
المجموع	139	17	14	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 36.16 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 20، حيث أن 83 فردا من فئة المكفوفين الموظفين ردوا بالإيجاب على أن الحصول على وظيفة يحقق للكفيف ذاته، ويساعده على الإندماج بتحصيله لحاجياته بنفسه وليس بصدقات الآخر، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يثبت له وللآخرين بأنه عضو إيجابي وفعال في المجتمع وليس متلقيا سلبيا للمنح والصدقات، لكن نلاحظ عند فئة أصحاب القرار بأنها تتصور العكس

بحيث رد 56 فردا منهم بالسلب تجاه محتوى هذه العبارة، بمعنى أنهم لا يرون ضرورة في حصول الكفيف على وظيفة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 21.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	85	03	02	90	02	0.05	11.89	5.991
أصحاب القرار	61	08	11	80				
المجموع	146	11	13	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 11.89 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 21 حيث جاءت استجابات المكفوفين الموظفين موافقة لمحتوى العبارة، التي ترى أن في التمهين تدريبا على إتقان العمل وتطوير المهارات الخاصة بالمهام التي قد توكل إليهم.

إلا أن رفض 61 فردا من فئة أصحاب القرار لمحتوى هذه العبارة قد تكون فيه إشارة إلى أنهم لا يرغبون في التفرغ وتخصيص وقت لتدريب الكفيف على المهارات أثناء الخدمة وفي هذا دلالة على الرفض وعدم الاكتراث بهم، الشيء الذي يترتب عنه صعوبات أخرى في وجه اندماج هذه الفئة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 22.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	87	02	01	90	02	0.05	104.05	5.991
أصحاب القرار	38	15	27	80				
المجموع	125	17	28	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 104.05 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 22 حيث أجاب 87 فردا من المكفوفين الموظفين بـــ**"نعم"** لصالح العبارة التي ترى بأن التوظيف يوفر الحماية الاجتماعية للكفيف، وفي هذا إشارة إلى أن الوظيفة عند الآخر (المتمثل في قطاع الدولة أو القطاع الخاص) تحكمها نصوص وقوانين تمكن الآخر من الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي، المتمثلة في التكفل به عند المرض أو العطل المرضية.

ونلاحظ بأن أقل من 50% من فئة أصحاب القرار وافقت على هذا الطرح، في حين أن 17 فردا أجابوا بالرفض، وقد تشاطرهم الاستجابات بـــ**"أحيانا"** والتي عبر عنها 27 فردا منهم بأنهم غير موافقين وفي هذا دلالة على رفض النفقات الملحقة للأجرة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 23.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	02	84	04	90	02	0.05	129.49	5.991
أصحاب القرار	67	06	07	80				
المجموع	69	90	11	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 129.49 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 23 حيث جاءت الدلالة لصالح البديل **"لا"** بـــ84 استجابة للمكفوفين الموظفين، حيث رفضوا محتوى العبارة القائلة بأن الحصول على منحة شهرية بالنسبة إلى الكفيف خير من العمل بمعنى أنهم يريدون الإفصاح بأنهم غير عاجزين، والحصول على منحة شهرية فيه إذلال لهم، أما أصحاب القرار فاستجابة 76 فردا منهم فيه إشارة على رفضهم لوجود كفيف في الوسط المهني الذي يديرونه، ربما لأنهم يزاحمون المبصرين من ناحية ومن ناحية أخرى يعطلون عجلة الإنتاج.

التحليل النهائي لنتائج المحور الثاني:

فيما يخص نتائج استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار لعبارات المحور الثاني فقد جاءت كما يلي:

جدول 12 يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الثاني.

البديل / الفئة المستجوبة	نعم		لا		أحيانا		مج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة			
فئةالمكفوفين الموظفين	860	%79.62	185	%17.12	35	%3.24	1080	209.65	5.991
فئة أصحاب القرار	471	%54.57	195	%22.59	191	%22.13	863	/	/
مج	1331	/	380	/	226	/	1943	/	/

حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين الذين أجاب 79.62% منهم بـ" نعم" على عبارات المحور الثاني للاستمارة، والتي تترجم طموحاتهم من خلال التطلع إلى مصدر

رزق دائم يغطي احتياجاتهم، كما يحفظ كرامتهم ويوفر لهم الحماية الاجتماعية، ويحقق ذاتهم.

كما يلاحظ على محتوى هذه الاستجابات أنها تمثل تصورات إيجابية لهذه الشريحة من العمال، إلا أن الدعوة إلى حرمانهم من العمل كونهم يشكلون خطرا في الوسط المهني فذلك ما يرفضونه بشدة، خصوصا عندما تصدر استجابات عالية من أصحاب القرار تعبر عن تصورات سلبية للكفيف الموظف، خاصة من خلال محتوى العبارة رقم 19 التي تصفه بأنه" يشكل خطرا في الوسط المهني" وكذا العبارة رقم 23 التي تقترح له منحة شهرية بدل منحه منصب شغل.

إلا أن ورود بعض التصورات التي تبدو إيجابية في هذا المحور، كمحتوى العبارة رقم 17 ، والتي مفادها أن " حصول الكفيف على منصب ثابت يشجعه على بناء أسرة"، وكذا العبارة رقم 18 التي يبدي فيها أصحاب القرار تعاطفا مع هذه الشريحة من العمال، التي تشعر بالدونية والتمييز بفعل تقاضي أجرة على منصب وهمي.

ومثلما توقعنا هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعكس نتائج فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يخص المحور الثاني الموسوم بتصور العمل، كما هو مبين في الجدول أعلاه .

3-6-7 عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث للفرضية الإجرائية السادسة.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 24.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	02	75	13	90	02	0.05	132.46	5.991
أصحاب القرار	71	04	05	80				
المجموع	73	79	18	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 132.46 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين اسستجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 24، التي ترى أن تكييف العمل مع احتياجات الكفيف يمثل مشكلة لأصحاب العمل حيث جاءت الدلالة لصالح البديل "**لا**" بـ 75 استجابة يرى فيها المكفوفون الموظفون بأن هذا الطرح غير صحيح، لأن في تكييف العمل بتوفير آليات تذليل الصعاب أمام الكفيف الموظف ليس مشكلا، وإنما يرجع المشكل إلى الذهنيات والتصورات الخاطئة التي تعرقل اندماج الكفيف.

أما أصحاب القرار فقد تمثلت استجاباتهم في 71 فردا أجابوا بـ"**نعم**" لصالح محتوى هذه العبارة، الشيء الذي يوحي أنهم يرفضون تكييف فضاءات العمل مع احتياجات الكفيف ربما لكون هذا الأمر مكلفا ماديا، وربما لأنهم في الأصل لا يبالون بوجود هذه الفئة التي تحاول القوانين فرض وجودها عليهم.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 25.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	47	34	09	90	02	0.05	13.91	5.991
أصحاب القرار	52	11	17	80				
المجموع	99	45	26	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 13.91 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه يمكن القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 25 حيث

جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار الذين يرى أغلبهم (57 استجابة بـ"**نعم**")، وكذا 17 استجابة بـ"**أحيانا**" تميل هي الأخرى إلى القول أن الموظف الكفيف يشترط تجهيزات خاصة في مكان عمله، وقد تكون هذه الشروط محرجة لصاحب العمل، وبالتالي تنفره من الإقبال على مرافقة الكفيف في الوسط المهني أو الرغبة في توظيفه أصلا.

أما استجابات فئة المكفوفين الموظفين فقد جاءت متباينة بين مطالب بهذه الشروط (47 فردا)، لأن فيها ربما حقا من حقوق هذه الشريحة لتذليل الصعوبات أمام اندماجها المهني، وفئة أخرى من المكفوفين الموظفين (34 فردا) يرون أنه ربما ليس من الضروري تكييف الفضاءات ولكن يكتفون بمجرد الحصول على وظيفة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 26.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	69	00	21	90	02	0.05	15.98	5.991
أصحاب القرار	76	02	02	80				
المجموع	145	02	23	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 15.98 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 26 حيث أن أغلبية أصحاب القرار 76 فردا غير واثقين من الحوافز المادية التي وضعتها الدولة مقابل توفير التجهيزات الخاصة بالمكفوفين، الشيء الذي قد ينفرهم من الإقبال على هذه العملية التي ربما تكون مكلفة ولا يستفيدون منها شيئا، وربما في هذا إشارة إلى غياب المتابعة والتنفيذ لالتزامات الدولة تجاه القوانين التي وضعتها.

أما فئة المكفوفين الموظفين فقد وافقت على محتوى العبارة رقم 26 بـ 69 استجابة موجبة، وفي هذا إشارة إلى أن مناخ الثقة غير متوفر في غياب تجسيد أصحاب القرار للآليات التحفيزية التي وضعتها الدولة لترغيب أصحاب القرار في توظيف المكفوفين ومرافقهم التي تذلل صعوبات اندماجهم المهني.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 27.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	43	46	01	90	02	0.05	29.63	5.991
أصحاب القرار	61	11	08	80				
المجموع	104	57	09	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 29.63 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 27 حيث جاءت الدلالة لصالح فئة أصحاب القرار بـ 61 استجابة يرى من خلالها أصحابها بأن الكفيف لديه مشكلات مهنية يصعب عليه التعامل معها، وربما في هذا إشارة ضمنية إلى عدم رغبة أصحاب القرار في توظيف فئة المكفوفين، ربما لأنهم يبطئون عجلة الإنتاج ويؤثرون في جودة ونوعية المنتوج.

هذا التصور السلبي تقابله غالبية فئة المكفوفين الموظفين بـ 76 استجابة بـ "**لا** "نفيا في إشارة إلى أنهم لا يخشون مواجهة الصعاب، بل هم قادرون على التكيف وتجاوز العقبات أما 43 فردا الذين أجابوا بأنهم حقيقة يخشون مشكلات مهنية يصعب حلها والتعامل معها فقد يكون مرد ذلك إلى تخوفهم من أصحاب القرار الذين لا يرغبون في مساعدتهم على الإدماج المهني.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 28.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	87	01	02	90	02	0.05	144.68	5.991
أصحاب القرار	04	72	04	80				
المجموع	91	73	06	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 144.68 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 28 حيث أجاب معظم المكفوفين الموظفين (87 فردا) بالإيجاب على أن تكييف الهياكل العمرانية ضروري لإدماج الكفيف، بمعنى أن تذليل العقبات المادية يسهل الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، أما أصحاب القرار فيرون العكس، حيث أن 72 فردا من هذه الفئة لا يرون في تكييف الفضاءات ضرورة لإدماج الكفيف، وقد يرجع هذا إلى غياب ثقافة الإعاقة البصرية لدى المبصرين.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 29.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	76	02	12	90	02	0.05	113.42	5.991
أصحاب القرار	05	57	18	80				
المجموع	81	59	30	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 113.42 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 29 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين بـ 76 استجابة موافقة لكون تغيير معلم من المعالم داخل فضاء العمل يشوش الخريطة الذهنية للكفيف، بمعنى أنه يجب إبلاغ المكفوفين بأي تغيير أو تحوير داخل المؤسسة التي ينشطون بها، حتى لا يفقدوا المعالم التي ألفوها من قبل، وكذا المعطيات الجديدة التي سيدخلونها بغية التكيف معها.

أما غالبية أصحاب القرار 57 فردا فيرون العكس، حيث جاءت استجاباتهم معارضة لمحتوى العبارة رقم 29، بمعنى أنهم يرفضون تكييف الفضاءات لهذه الشريحة، في دعوة ربما إلى إلزامهم على التكيف أو الانسحاب، وقد يزيد هذا الطرح في قائمة الصعوبات التي تواجه اندماج الكفيف مهنيا.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 30.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	81	03	06	90	02	0.05	86.22	5.991
أصحاب القرار	21	22	37	80				
المجموع	102	25	43	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 86.22 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 30 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، الذين أجاب 81 فردا منهم بـ"**نعم**" لوجود

صعوبات في التنقل بحرية داخل فضاءات مؤسسات عملهم، بمعنى أنهم يرون بأن الوسط المهني غير مكيف ولا يتماشى وطبيعة إعاقة الكفيف، أما أصحاب القرار فجاءت استجابتهم لصالح البديل "**أحيانا**"، حيث أن 37 فردا منهم يرجعون صعوبة التنقل إلى طبيعة الإعاقة وليس إلى العقبات، وقد يشاطرهم 21 فردا من نظرائهم نفس الطرح، في حين أن الذين أجابوا بنفي محتوى العبارة رقم 30 فربما تكون إجابتهم بمثابة تبرير يرمي إلى عدم وجود عقبات تعيق تحرك الكفيف بحرية.

جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 31.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	52	30	08	90	02	0.05	27.66	5.991
أصحاب القرار	74	03	03	80				
المجموع	126	33	11	170				

بما أن القيمة المحسوبة لـ: كا^2 = 27.66 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية = 2 ومستوى دلالة ∝ = 0.05 فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين وأصحاب القرار ، فيما يتعلق بالعبارة رقم 31 ، حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار، الذين أجاب 74 فردا منهم بأن نقص التجهيزات الخاصة بالكفيف صعوبة تعيق عمله، وقد تعود استجابتهم إلى رفضهم له باتخاذ نقص التجهيزات ذريعة لهذا الرفض، ومطالبة الدولة بتجهيز مؤسساتهم بهذه الأدوات حتى يتمكنوا من التكفل الأحسن بفئة المكفوفين الموظفين.

أما فئة المكفوفين الموظفين فأزيد من 75% منهم يرون بأنه فعلا نقص التجهيزات الخاصة بهم يمثل صعوبة تعيق عملهم وكذا أداءهم الجيد.

أما 30 فردا منهم الذين يمثلون 33.33% منهم فيرون العكس، وقد تفسر استجابتهم على أن المشكل الذي يمثل صعوبة للإدماج بفعل نقص التجهيزات ليس هو الأساس، بل الصعوبة ربما تكمن في ذهنية أصحاب القرار.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار في العبارة رقم 32

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	37	37	16	90	02	0.05	10.85	5.991
أصحاب القرار	54	13	13	80				
المجموع	91	50	29	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا ^{2} =10.58 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة $\propto = 0.05$ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 32، حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار، الذين يرى 54 فردا منهم بأن توفير آلات مكيفة بالبراي يضاعف من أدائهم، في إشارة إلى مطالبة الدولة ربما في شكل مساومة لتذليل الصعاب أمام الكفيف.

أما فئة المكفوفين فجاءت استجابتهم تصب في إطار موافقتهم لمحتوى هذه العبارة ويشاطرهم في ذلك 16 فردا من نظرائهم الذين يرون في توفير الآلات المكيفة بالبراي إمكانية لمضاعفة وربما جودة أدائهم.

إلا أن 37 فردا والذين يمثلون 41.11% من فئة المكفوفين أجابوا بالنفي، وفي هذا إشارة إلى تمكنهم واستغنائهم عن هذه الدعائم.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة رقم 33.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	68	09	13	90	02	0.05	66.41	5.991
أصحاب القرار	26	53	01	80				
المجموع	94	62	14	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 66.41 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالات إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 33، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين الذين أجاب 68 فردا منهم بأن تكييف الفضاءات يكلف المؤسسات أموالا طائلة، وبالتالي يقف عقبة أمام تكيفهم المهني وإدماجهم، وقد يشاطرهم الرأي 13 فردا أجابوا بـ "**أحيانا**"، أي ما يمثل 90% من هذه الفئة، حيث يرون بأن تهيئة محيط العمل للكفيف مكلف للمؤسسات، وربما هذه الاستجابة القوية فيها إشارة إلى التنازل عن تكييف الفضاءات مقابل الحفاظ على مناصب العمل.

أما أصحاب القرار فاستجابات 53 فردا منهم سلبية، أي ما يمثل 66.25 % منهم يقللون من شأن تكاليف تكييف فضاءات العمل، كأن الأمر لا يكمن في تهيئة الوسط المهني بل ربما في الكفيف ذاته.

التحليل النهائي لنتائج المحور الثالث:

فيما يخص نتائج استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الثالث من الاستمارة فقد جاءت على النحو التالي:

جدول13 يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الثالث.

البديل / الفئة المستجوبة	نعم		لا		أحيانا		مج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة			
فئةالمكفوفين الموظفين	562	%62.9	237	%26.18	106	%10.71	905	406.94	5.991
فئة أصحاب القرار	44	%55.63	248	%31.07	106	%13.28	798	/	/
مج	1006	/	485	/	212	/	1703	/	/

حيث نلاحظ أن نسبة 62.9% من فئة المكفوفين الموظفين جاءت استجاباتهم معبرة عن الصعوبات التي تواجههم في فضاءات عملهم، والمتمثلة على وجه الخصوص في عدم توفير التجهيزات الخاصة بهم لكي يتمكنوا من أداء مهامهم على أكمل وجه، وكذا تكييف أماكن العمل مع احتياجاتهم الخاصة، في حين أن أصحاب القرار الذين تجاوزت استجاباتهم 55.63% لصالح البديل " نعم" في المحور الثالث، إنما هي تعبير عن تصورات سلبية لكيفية تهيئة الفضاءات وتوفير التجهيزات الخاصة بهذه الشريحة من المستخدمين، حيث وبالرجوع إلى نتائج استجابات أفراد فئتهم نلاحظ أنها فاقت 88.75% في العبارة رقم 24 حيث يرون بأن تكييف العمل مع احتياجات الكفيف يمثل مشكلة بالنسبة إليهم، في ظل وعود قد لا تفي بها السلطات العمومية مقابل تكييف وتوفير التجهيزات الخاصة بالمكفوفين هذا الأمر عبروا عنه من خلال نسبة الاستجابات العالية والتي فاقت 95% في العبارة رقم 26.

نشير فقط أن هناك تباينا كبيرا في محتوى التصورات لدى فئتي الدراسة فيما يتعلق بمحور توفير التجهيزات الخاصة بالكفيف، حيث أن كل فئة تنظر إليها من زاوية مصلحتها الخاصة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 34.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	00	84	06	90	02	0.05	77.67	5.991
أصحاب القرار	42	23	15	80				
المجموع	42	107	21	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 77.67 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 34، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، الذين أجاب 84 فردا منهم بنفيهم لكون الكفيف يمثل حاجزا للتواصل مع الآخرين، لأن أساليب التواصل عديدة ومنها الكلام على وجه الخصوص، أي أن الكف البصري لا يمثل صعوبة للتواصل مع الآخرين.

وما يؤكد سعة الهوة بين أصحاب القرار والمكفوفين هو استجابة 42 فردا بـ"**نعم**" لمحتوى العبارة رقم 34، أي ما يمثل أزيد من 52% من أصحاب القرار يرون بأن الكف البصري قد يمنع المبصرين من التواصل والاحتكاك بهذه الفئة، وقد يرجع هذا التصور السلبي إلى عدم دراية أصحاب القرار بخصوصيات الكفيف، وما يؤكد هذه المحاولة لتفسير هذا السلوك هو استجابة 15 فردا لصالح البديل "**أحيانا**"، في إشارة إلى عدم معرفتهم بطبيعة وخصوصيات المكفوف.

كما قد تعني استجابة 23 فردا النافية لمحتوى العبارة أنهم على دراية بظرف الكفف وخصوصيات الكفيف.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 35.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	58	14	18	90	02	0.05	66.8	5.991
أصحاب القرار	11	62	07	80				
المجموع	69	78	25	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 66.8 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 35، حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار الذين يرى 62 فردا منهم (أي ما يمثل 77.5%) أنه من غير الطبيعي أن يترأس الكفيف زملاءه في العمل، وبنفيهم لمحتوى العبارة يكونون قد أفصحوا عن عدم ترك مجال للكفيف أن يترقى أو يتدرج في سلم المسؤوليات مثله مثل زملائه المبصرين، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى قد يكون هناك نوع من الكبرياء والتمييز تجاه هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

إلا أننا نلاحظ أن 11 فردا ما يمثل 13.75% يرون أنه لا مانع لترأسهم من طرف الكفيف في إشارة إلى معيار الكفاءة.

أما فئة المكفوفين الموظفين فيرى 58 فردا منهم أنه من الطبيعي أن يترأس الكفيف زملاءه في العمل، بمعنى أن الإعاقة ليست حاجزا لقيادة الآخرين إذا توفرت الكفاءة، وقد يشاطرهم الرأي 18 من نظرائهم الذين استجابوا لصالح البديل "**أحيانا**" ، في حين أن 14 فردا (أي ما يمثل 20%) من المكفوفين الموظفين أجابوا بـ "**لا**"، وقد يعني هذا أن مستوى الطموح لديهم محدود.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 36.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	15	63	12	90	02	0.05	0.94	5.991
أصحاب القرار	15	57	08	80				
المجموع	30	120	20	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 0.94 أقل من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 36 حيث أن 57 فردا من أصحاب القرار (أي ما يمثل 78.75%) لا يرون بأن العمال يرغبون في تعلم طريقة البراي، وفي هذا إشارة إلى أنهم ينفردون بمركزية القرار بالإجابة بدل العمال المبصرين على محتوى هذه العبارة، أما 15 فردا منهم فقد أجابوا بإمكانية وجود رغبة لدى العمال في تعلم البراي، وقد يشاطرهم هذا الطرح 12 فردا من أصحاب القرار الذين يرون إمكانية وجود هذه الرغبة.

إلا أن 63 مكفوفا موظفا (أي ما يمثل 70% من فئتهم) أجابوا بأنه لا توجد رغبة لدى العمال في تعلم خطهم البارز في ترجمة لشعورهم بالتهميش، وهذا يعني وجود صعوبة في ربط العلاقات مع المبصرين في الوسط المهني، وبالتالي صعوبات في الإدماج الاجتماعي المهني، أما الذين أجابوا بـ"**نعم**" لمحتوى العبارة، وعددهم 15 فردا والذين قد يعزز استجابتهم 12 موظفا كفيفا آخر قد تفسر استجابتهم على أن حب الاطلاع أو الفضول لدى المبصرين هو الذي يولد لديهم الرغبة في تعلم البراي.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 37.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	59	24	07	90	02	0.05	6.37	5.991
أصحاب القرار	48	08	24	80				
المجموع	107	32	31	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 06.37 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 37 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، الذين اختار 59 منهم (أي ما يساوي 65.55%) البديل "**نعم**" فيما يتعلق بكون المبصرين يتفادون إقحام الكفيف ضمن فريق عملهم، في إشارة إلى الإقصاء والتهميش الذي يطال الكفيف، والذي تترتب عنه صعوبات في ربط العلاقات مع المبصرين، والتي بدورها تحول دون إدماجه الاجتماعي المهني الجيد وقد ترجع استجابة 24 كفيفا موظفا بنفي محتوى هذه العبارة إلى نسج علاقات إيجابية في العمل مع زملائهم المبصرين.

أما أصحاب القرار فاستجابة 48 فردا منهم (أي ما يمثل 60% من فئتهم) يرون بأن المبصرين من عمالهم يتفادون إقحام الكفيف ضمن فريق عملهم، وقد تحوي هذه الاستجابات نوعا من التبرير لشخصهم برمي الكرة في مرمى العمال، بمعنى أنهم هم الذين يتفادون الكفيف وليس أصحاب القرار، أما الذين استجابوا برفض محتوى العبارة رقم 37 وعددهم 08، والذين يعزز رأيهم 24 فردا من أصحاب القرار فقد تكون قراءتنا لاستجابتهم تصب في إطار الاعتراف بالإقصاء.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 38.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	11	63	16	90	02	0.05	82.61	5.991
أصحاب القرار	57	04	19	80				
المجموع	68	67	35	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 82.61 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 38 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، الذين استجاب 63 منهم (أي ما يمثل 70%) بـ "**لا**" ضد العبارة، التي ترى أنه من الصعب الاعتماد على الكفيف في متابعة سير العمل، بمعنى أن هذه الشريحة من الموظفين ترفض الإهانة والتشكيك في قدراتها، لأن في هذا الطرح إشارة إلى العجز وربما عدم الإتقان، حيث أن ورود هذه التصورات السلبية يمثل صعوبة تعرقل إدماج هذه الفئة، واستجابة 11 مكفوفا موظفا لفائدة محتوى هذه العبارة رفقة 16 من نظرائهم بـ "**أحيانا**" فيه إشارة إلى أن عدم الاعتماد عليهم ربما يرجع إلى معرفتهم المسبقة لتصور الآخرين لهم.

إلا أن أصحاب القرار الذين جاءت استجابة 57 فردا منهم (ما يمثل نسبة 71.25% من فئتهم) الموافقة لمحتوى العبارة رقم 38، والتي قد يعززها 19 فردا آخر منهم باستجابتهم لصالح البديل"**أحيانا**" بنسبة 23.75% فيها دلالة قوية على عدم الاكتراث بوجود الكفيف في الوسط المهني، في إشارة إلى عدم التعويل عليه ربما لأن توظيفه أمر شكلي.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 39.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	19	54	17	90	02	0.05	53.99	5.991
أصحاب القرار	62	07	11	80				
المجموع	81	61	28	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 53.99 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 39، حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار الذين يرى 62 فردا منهم (أي ما يمثل 77.5% منهم) أن الكفيف يبرر ضعف مردوده بطبيعة إعاقته، أي أنهم ربما لا يرون سببا لضعف المردود إلا الكفف وما يترتب عنه من تبعات، هذا التصور السلبي يحول دون ربط علاقات إيجابية ومتينة بينهم وبين المكفوفين الموظفين.

أما فئة المكفوفين الموظفين فاستجابة 54 فردا من أفرادها (أي ما يمثل 60%) برفض محتوى العبارة رقم 39 فيه إشارة إلى أن ضعف مردود الكفيف لا يرجع بالضرورة إلى ظرف وطبيعة الإعاقة، وإنما إلى أسباب أخرى قد تكون من مثبطات مستوى الأداء كغياب محفزات العمل وإتقانه، في حين أن استجابة 19 كفيفا موظفا بتأكيدهم لمبرر طبيعة الإعاقة ويشاطرهم الرأي 17 فردا من خلال 17 استجابة للبديل "**أحيانا**" تميل إلى تأكيد بأن الكفيف يبرر ضعف مردوده بإعاقته، وربما مرد هذه الاستجابة هو الأسى والحزن على فقدان هذه الحاسة ذات السيادة والتي تذلل الكثير من الصعوبات.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 40.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	04	69	17	90	02	0.05	1.54	5.991
أصحاب القرار	05	54	21	80				
المجموع	09	123	38	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 1.54 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 40، حيث أجاب 69 مكفوفا موظفا بـ "**لا**" بخصوص ميل أرباب العمل إلى استشارة الكفيف في القضايا المصيرية للمؤسسة، بمعنى أن العلاقة بينهم وبين أصحاب القرار ليست بالمتينة إلى درجة وضع الثقة فيهم في مجال التسيير، إلا أن 04 أفراد والذين يمثلون نسبة 4.4% من فئة المكفوفين أجابوا بميل أرباب العمل إلى استشارتهم، حيث أن هذه النسبة الضئيلة لا يمكن تعميمها وبالتالي تدخل في خانة التجارب الخاصة والاستثنائية التي تبقى من الشاذ الذي لا يعتد به.

أما أصحاب القرار فقد أجاب 54 فردا منهم (أي ما يمثل 67.5%) بأنهم لا يميلون إلى استشارة الكفيف، وفي هذا دلالة على عدم الوثوق في هذه الشريحة من المجتمع ليضعوا مصير مؤسساتهم بين أيديها، في حين أن 05 أفراد من فئة أصحاب القرار والذين يمثلون نسبة 6.25% لديهم ميل إلى استشارة الكفيف، إلا أن هذه النسبة غير ممثلة للأغلبية كما قد يشاطرهم نفس الميل 17 رب عمل، باتخاذهم البديل "**أحيانا**" كخيار، ومؤشرا للميل وليس للتنفيذ.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 41.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	12	66	12	90	02	0.05	54.55	5.991
أصحاب القرار	54	18	08	80				
المجموع	66	84	20	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 54.55 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 41 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين بـ 66 استجابة ترفض محتوى هذه العبارة السلبية، التي توضح أنه لا يمكن تصور كفيف كنقابي يدافع عن حقوق زملائه المبصرين والنفي هنا بمثابة إيجاب، أي أن المكفوفين الموظفين يقولون بإمكانية أن يكونوا نقابيين يدافعون عن حقوق زملائهم من المبصرين أيضا، ذلك أنه لا تنقصهم القدرة ولا رجاحة العقل للقيام بهذا الأمر حسب تصوراتهم، أما 12 كفيفا والذين أجابوا بـ"**نعم**" فقد ترجع استجابتهم إلى نوع من التعبير عن التصور السلبي لهم من طرف أصحاب القرار.

أما استجابات أصحاب القرار فهي ترى بأنهم لا يتصورون كفيفا نقابيا يدافع عن المبصرين، حيث أجاب 54 فردا لصالح البديل "**نعم**" بنسبة 67.5 % منهم، وقد يكون هذا مؤشرا لنوع من الكبرياء لفئة ترى نفسها موسومة بالقدرة والكمال، فكيف لها أن تتنازل وتضع مصيرها بين أيدي عاجزة ومحدودة القدرات؟.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 42.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	73	09	08	90	02	0.05	89.62	5.991
أصحاب القرار	07	46	27	80				
المجموع	80	55	35	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 89.62 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 42 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 73 منهم بأنه غالبا ما يرفع المبصرون أصواتهم عند التحاور معهم، وقد يكون هذا مؤشرا لسوء معرفة المبصرين بطبيعة وظرف الإعاقة البصرية، لدرجة أنهم يشعرون المكفوفين بأن إعاقتهم تتجاوز حد البصر لتشمل كل الحواس، الشيء الذي يخلق حالة من سوء الفهم بين الفئتين.

أما استجابات أصحاب القرار بـ"46" فردا يمثلون 57.5% من فئتهم و27.05% من العينة الكلية للدراسة فقد جاءت في معظمها نافية لكون المبصرين يرفعون أصواتهم عند التحاور مع الكفيف، وربما في هذا إشارة إلى أنهم على وعي بظرف وخصائص إعاقة البصر، أما 27 فردا منهم والذين أجابوا لصالح البديل "**أحيانا**" يصاحبهم 07 أجابوا بـ"**نعم**" والذين يرون بأن المبصرين غالبا ما يرفعون أصواتهم تجاه الكفيف، ففيه إشارة إلى نقص ثقافة الإعاقة وما يترتب عنها من سوء تقدير، وبالتالي سوء الفهم والعلاقة بين فئة المبصرين والمكفوفين.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 43.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	69	10	11	90	02	0.05	1.37	5.991
أصحاب القرار	60	06	14	80				
المجموع	129	16	25	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 1.37 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 43 حيث أجاب 69 مكفوفا موظفا (أي ما يمثل 76.66% من فئتهم) بأنهم فعلا لا يتصورون مسؤولا يكلف نفسه عناء تعلم طريقة البراي لقراءة تقرير مكتوب بها، في إشارة إلى عدم اكتراث أصحاب القرار بهم وبالوسيلة الشائعة لكتابة ورفع التقارير الخطية إلى رؤسائهم وحتى مرؤوسيهم، وقد يكون هذا عبارة عن مؤشر سلبي في العلاقة بين الفئتين.

وقد يعزز هذه القراءة استجابة 60 من أصحاب القرار والذين يمثلون 75% من فئتهم هذا الطرح القائل بأنهم لا يتصورون مسؤولا يكلف نفسه عناء تعلم البراي لقراءة تقرير يرفع إليه مكتوبا بها، وقد تكون هذه الاستجابة الواسعة بمثابة اعتبار للكفيف في موضع النكرة داخل الوسط المهني، ما يؤثر سلبا على العلاقة بين الفئتين ويوسع الهوة بينهما.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 44.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	59	07	24	90	02	0.05	28.01	5.991
أصحاب القرار	28	33	19	80				
المجموع	87	40	43	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 28.01 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 44 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، الذين يرى 59 منهم (أي ما يمثل 65.55%) بأن المسؤولين يلجئون إلى الاستعانة بشخص آخر للتواصل معهم، وفي هذا ربما إيحاء بأنهم غير أسوياء أو معتوهون، الشيء الذي يمس كرامتهم ويجرح مشاعرهم وربما 24 كفيفا الذين جاءت إجابتهم لصالح البديل "**أحيانا**" تميل ردودهم إلى تأكيد سلوكات المسؤولين تجاههم.

أما نفي 33 فردا من أصحاب القرار بنسبة 41.25% من فئتهم قد لا يبرر استجابة 28 فردا منهم، والتي قد يعززها 19 فردا آخر من فئة أصحاب القرار، حيث يرى غالبيتهم بأنهم يلجئون إلى الاستعانة بشخص آخر للتواصل مع الكفيف، وفي هذا دلالة على غياب ثقافة الإعاقة، الأمر الذي قد يعيق إدماج الكفيف اجتماعيا ومهنيا.

التحليل النهائي لنتائج المحور الرابع:

فيما يتعلق بنتائج المحور الرابع فقد جاءت على النحو التالي:

جدول 14 يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الرابع.

البديل / الفئة المستجوبة	نعم		لا		أحيانا		مج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة			
فئةالمكفوفين الموظفين	379	%38.28	463	%46.76	148	%14.94	990	22.55	5.991
فئة أصحاب القرار	389	%44.20	318	%36.13	173	%19.65	880	/	/
مج	768	/	781	/	321	/	1870	/	/

حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين بنفيهم لمحتوى أغلبة عبارات المحور الرابع الموسوم " ربط العلاقات مع المبصرين"، وذلك بنسبة 46.76% يرفضون من خلالها كون الكفيف يمثل حاجزا للتواصل مع الآخرين، من خلال استجابة نسبة 93.33% النافية لمحتوى العبارة رقم 34، بمعنى أن هذا الطرح فيه إشارة ضمنية إلى التهميش وعدم الرغبة في التعامل مع هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة، الشيء الذي ربما يزيد في ألمها، إضافة إلى كونها محرومة من البصر، وقد جاءت استجابات فئة المكفوفين الموظفين معبرة أكثر من خلال نتائج العبارات: 36.37.39.42.43 عن التهميش الذي طالهم من خلال سلوكات نظرائهم من المبصرين، وكذا مسؤوليهم.

وما يبرز شساعة الهوة بين فئتي الدراسة بخصوص محور ربط العلاقات هو نتائج العبارتين رقم 35 و 40، الرافضة لترأس الكفيف الموظف زملاءه في العمل، وكذا عدم رغبتهم في استشارته في القضايا المصيرية لمؤسساتهم، يضاف إليها موافقتهم بنسبة فاقت

60% لمحتوى العبارة رقم 37 الرامي إلى تفادي إقحام الكفيف ضمن فريق عمل مع المبصرين، في إشارة ربما أنه يعرقل عملهم، وما يؤكد هذا الاستنتاج هو نتيجة العبارة رقم 38 التي ترى أنه لا يمكن الاعتماد عليه في سير العمل.

وازدادت شساعة الهوة أكثر بعدم تقبلهم لكفيف نقابي يدافع عن حقوق زملائه المبصرين، والتي تحمل إشارة ضمنية لعدم القدرة، إضافة إلى هذا تقودنا القراءة المتأنية في نتيجة العبارة رقم43 التي فاقت نسبتها 86.25% من أصحاب القرار الذين أبدوا عدم رغبتهم في تعلم طريقة البراي لقراءة تقرير مكتوب بها، هذه الردود السلبية التي دعمت بجروح نرجسية لشخص الكفيف برفع أصواتهم عند الحديث معه كأنه شخص أصم، والتي برزت أكثر من خلال لجوئهم إلى الاستعانة بأشخاص آخرين للتواصل معه، الشيء الذي يسيء إلى العلاقة بين الفئتين.

7-6- 5عرض ومناقشة نتائج المحور الخامس للفرضية الإجرائية السادسة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 45.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	07	56	27	90	02	0.05	123.97	5.991
أصحاب القرار	70	02	08	80				
المجموع	77	58	35	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 123.97 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 45 حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار، الذين أجاب 70 فردا منهم (أي ما يمثل 87.5% من

فئتهم) أن أرباب العمل يتخفون من توظيف الكفيف لأنه لا تتوفر فيه صفة الموظف الكامل، وقد يشاطرهم 08 استجابات تميل إلى نفس الطرح، الشيء الذي قد يجعل الكفيف عرضة لعراقيل أخرى تحول دون اندماجه الفعلي مهنيا واجتماعيا، لأن في هذه النسبة العالية للتخوف من الكفيف دلالة على الرفض المسبق دون سابق تعامل معه، أو ربما خوضهم تجربة غير مجدية مع كفيف أو السماع عنها هو الدافع إلى التخوف من توظيفه.

أما 56 فردا من فئة المكفوفين (أي ما يمثل 62.22% منهم) فقد عارضوا فكرة تخوف أرباب العمل من توظيفهم، لأنه لا تتوفر فيهم صفة الموظف الكامل، بل ربما يعتبرون أن هناك أسبابا أخرى ذاتية، تتمثل في الأحكام القيمية المسبقة التي يصدرها المجتمع المهني بحقهم، أما الذين مالت استجابتهم إلى موافقة محتوى هذه العبارة فقد يعزى هذا الموقف إلى درايتهم بمن وكيف ينظر إليهم.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 46.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	14	58	18	90	02	0.05	60.03	5.991
أصحاب القرار	67	06	07	80				
المجموع	81	64	25	170				

بما أن القيمة المحسوبة لـ: كا^2 = 60.3 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية = 2ومستوى دلالة ∝ = 0.05 فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين وأصحاب القرار ، فيما يتعلق بالعبارة رقم 46 حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار حيث أن 67 فردا منهم (أي ما يمثل 83.75% من فئتهم) يرون

بأن تعدد المهام يحول دون قبول المعاق بصريا في الوظيفة، في إشارة إلى أن الكفيف الموظف شخص عاجز عن القيام بمهام متعددة في منصب ومكان وزمان واحد.

إلا أن رد الأغلبية من المكفوفين الموظفين بنفي 58 فردا منهم (أي ما يمثل 64.44% من فئتهم) والذين يرون بأن صعوبة قبولهم في الوظيفة ليس مرده إلى تعدد المهام الموكلة أو ربما تعقدها بفعل متطلبات المنصب من سرعة وإتقان، وإنما إلى الذهنيات الرافضة لفكرة أن الكفيف لديه قدرات وإمكانات ربما تمكنه من بذل جهد مضاعف مقارنة بزملائه المبصرين حتى لا يرمى بالعجز.

في حين أن 14 موظفا كفيفا إضافة إلى 18 آخرين من نفس الفئة يرون في كون تعدد المهام هو سبب رفض توظيف الكفيف مجرد ذريعة وعذرا واهيا، وهو يمثل صعوبة أخرى من صعوبات إدماج الكفيف.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار في العبارة رقم 47

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	08	71	11	90	02	0.05	93.97	5.991
أصحاب القرار	64	08	08	80				
المجموع	72	79	19	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا ^{2} =93.97 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة $0.05 = \propto$ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 47، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، الذين نفى 71 فردا منهم (أي ما يمثل 78.88%) أن يكون توظيفهم ذا تأثير سلبي على صورة المؤسسة التي توظفهم، بمعنى أن المؤسسات تعرف وتكسب سمعتها في السوق من خلال جودة إنتاجها وخدماتها التي تقدمها ومن خلال

نزاهة وتفاني طاقمها الإداري والإنتاجي، وليس من خلال اتباعها لسياسة الانتقاء وتلميع الواجهات.

أما أصحاب القرار فقد جاءت استجابات 64 فردا منهم (أي ما يمثل 80% من أفراد الفئة) داعمة لمحتوى العبارة، أي كون توظيف الكفيف له تأثير سلبي على صورة المؤسسة التي تشغله، وفي هذا إشارة إلى فكرة أنه مخيف ومنفر بالنسبة إلى الآخرين، أو ربما عاجز تم توظيفه صوريا، ووجوده منفر لطالبي الخدمات والمتعاملين، حيث أن هذا الوصف يعتبر تثبيطا لعزيمة الكفيف الموظف وتقزيما لشخصه، الشيء الذي يمثل صعوبة في مجال طبيعة التوظيف التي تؤثر سلبا على الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة رقم 48.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	68	12	10	90	02	0.05	14.29	5.991
أصحاب القرار	38	21	21	80				
المجموع	106	33	31	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 14.29 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أنه توجد فروق ذات دلالات إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 48، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 68 فردا منهم (ما يمثل 75.55%) بـ"**نعم**" لصالح العبارة التي فحواها يشير إلى أن صعوبة إدماج الكفيف في الوظيفة مردها عدم وجود علاقة بين تكوين الكفيف والمنصب الذي يشغله، وقد توافقهم استجابات 10 أفراد آخرين من نفس الفئة الرأي، كونها تميل إلى تأكيد عدم وجود هذه العلاقة في محاولة للفت

الانتباه إلى كونهم يعانون من التهميش أو يتقاضون أجرة مقابل مناصب وهمية وطبيعة التوظيف هذه لا تسهم في تحقيق عملية إدماج الكفيف.

وقد تكون استجابة فئة أصحاب القرار التي يؤكد فيها 38 فردا (أي ما يمثل 47.5%) أنه لا وجود لعلاقة بين تكوين الكفيف والمنصب الذي يشغله، ويميل إلى هذا الطرح 21 فردا آخر من نفس الفئة الذين أجابوا بـ" **أحيانا** "، وقد تحمل هذه الاستجابات احتمالين إما التوظيفات الاعتباطية والشكلية لإيهام السلطات أن هذه المؤسسات تسهم في عملية الإدماج الاجتماعي والمهني للمكفوفين، وإما إصرارا على رفض وجود هذه الشريحة في فضاء العمل من خلال التوظيفات الصورية.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 49.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	70	08	12	90	02	0.05	7.05	5.991
أصحاب القرار	76	02	02	80				
المجموع	146	10	14	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 7.05 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن يمكن القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 49، حيث جاءت الدلالة لصالح أصحاب القرار الذين يؤكد 76 فردا منهم (أي ما يمثل 95%) بأن أرباب العمل لا يرغبون في إعادة تنظيم مؤسساتهم من أجل إرضاء شخص معاق، وفي هذا ربما رد صريح على إرغام الكفيف على العمل في غياب ظروف مهيأة له لتأدية مهامه ومعدة لتذليل الصعاب له، وإلا الانصراف وترك الوظيفة لغيره من طالبي الشغل.

وتأتي فئة المكفوفين لإثبات هذا الرأي، بتأكيد من 70 فردا (أي ما يمثل 77.77%) من هذه الفئة بأن أرباب العمل لا يرغبون في إعادة تنظيم مؤسساتهم من أجل إرضاء شخص معاق، وقد تميل استجابة 12 فردا من المكفوفين لصالح البديل "**أحيانا**" فيما يخص محتوى هذه العبارة، وفي إشارة إلى الممارسات التعسفية التي تقوم بها المؤسسات في حق هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 50.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	30	23	37	90	02	0.05	33.71	5.991
أصحاب القرار	60	02	18	80				
المجموع	90	25	55	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 33.71 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بالعبارة رقم 50، حيث جاءت الدلالة لصالح أرباب العمل، بتخوف 60 فردا منهم من التأخرات والغيابات المتكررة من طرف المكفوفين الموظفين بسبب صعوبة وصولهم إلى مقر العمل في الوقت المحدد كما يميل 37 فردا منهم إلى نفس الطرح، وقد ترجع التأخرات والغيابات إلى مشكلة الحراك والتنقل، وهذا أكبر مخاوف أرباب العمل لما يترتب عنه من تعطل لوتيرة الإنتاج والتي يمكن اعتبارها مجرد تبريرات أو أعذار لإخفاء حقيقة رفض الكفيف في الوسط المهني.

أما الاستجابات التي قدمها 30 كفيفا بـ"**نعم**" لصالح محتوى نفس العبارة ففيها تأكيد لمخاوف أصحاب القرار، وإثبات لوجود عائق للتنقل والحركة في الوسط المهني، هذا العائق

يقف دون تحقيق الاستقرار في الوظيفة، وبالتالي هشاشة آمال الاندماج الاجتماعي المهني في ظل وجود هذه المشكلة، وللإشارة فإن 37 فردا من المكفوفين اتخذوا نفس الموقف باختيارهم البديل "**أحيانا**" بما يساوي 37 استجابة.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 51.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	11	57	22	90	02	0.05	53.89	5.991
أصحاب القرار	53	16	11	80				
المجموع	64	73	33	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 53.89 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 51 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، والذين يرى 57 فردا منهم بأنهم ضد محتوى العبارة التي تقول بأن صعوبة توظيف الكفيف تكمن في غياب معايير دقيقة لدى الهيئات المستخدمة، في إشارة إلى وجود أسباب ذاتية لصعوبة توظيفهم وليس ذريعة غياب المعايير الدقيقة لدى هذه الهيئات، وقد تعتبر باقي استجابات المكفوفين الموظفين بالإيجاب تجاه محتوى العبارة رقم 51 عن عدم إلمامهم بالنصوص والقوانين التي تضبط علاقات العمل وطرق التوظيف.

وقد تأتي استجابة 53 فردا من أصحاب القرار لتأكيد غياب المعايير الدقيقة لدى الهيئات المستخدمة، ما يولد صعوبة لديهم في توظيف الكفيف، حيث إن هذه الاستجابات تترجم غياب الإرادة في دمج هذه الشريحة من المجتمع.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 52.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	08	69	13	90	02	0.05	113.41	5.991
أصحاب القرار	68	01	11	80				
المجموع	76	70	14	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 113.41 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 52 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 69 منهم بنفيهم لكون الكفيف يشترط نوع المنصب رغم ضعف تأهيله، بمعنى أن هذا الطرح غير صحيح، وربما استجابتهم فيها إظهار للتشبث بالمنصب أكثر من كونه اشتراطا لنوعه حتى وإن كان لا يتماشى وتكوينهم، في حين أن 08 من فئة المكفوفين الموظفين أجابوا بأنهم فعلا يشترطون نوعية المنصب ربما لثقتهم في إمكاناتهم، وقد تميل استجابة 13 فردا من فئتهم إلى نفس الطرح.

أما أصحاب القرار فاستجابة 68 منهم (ما يمثل أغلبيتهم) فيها تأكيد لكون الكفيف يشترط نوع المنصب رغم ضعف تأهيله، ويميل 11 فردا آخرون من فئتهم إلى نفس الطرح، ما يعني أنهم ربما عايشوا تجارب مع مكفوفين عند توظيفهم، وفي هذا إشارة إلى تصادم بين أصحاب القرار والمكفوفين فيما يتعلق بتعارض الطموحات مع الإمكانات الشيء الذي قد يمثل صعوبة تعرقل سيرورة توظيف الكفيف.

– جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 53.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	77	12	01	90	02	0.05	67.71	5.991
أصحاب القرار	11	46	23	80				
المجموع	88	58	24	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 67.71 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بإمكاننا القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 53 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 77 فردا منهم (أي ما يمثل 85.55%) بأنهم يواجهون فعلا إشكالية صعوبة فقدان منحة الإعاقة بمجرد حصولهم على وظيفة، وفي هذا إشارة إلى حرمان هذه الشريحة من دعم الدولة الذي قد يحرمهم من تسديد نفقات لوازم عديدة خاصة بهم فيتعين عليهم بالضرورة تسديدها من رواتبهم، لأنه وبفقدان المنحة تسقط حقوق وامتيازات عديدة، بمعنى أن الوظيفة تمثل مصدر الرزق الأساسي، وقد يترتب عن الحصول عليها عراقيل قد تحول دون استقرار الكفيف الموظف مهنيا واجتماعيا وقد تكون استجابة 12 كفيفا موظفا بالنفي فيها نوع من الخضوع للأمر الواقع.

أما أصحاب القرار فقد أجاب 46 فردا منهم (أي ما يمثل 57.5%) بالنفي فيم يتعلق بمحتوى هذه العبارة، وفي هذا إشارة إلى أنهم غير معنيين بموضوع حرمان الكفيف من منحته بما أنهم يضمنون له الأجرة الشهرية.

– جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 54.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	74	15	01	90	02	0.05	39.76	5.991
أصحاب القرار	52	01	27	80				
المجموع	126	16	28	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 39.76 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإن بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين اسستجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 54، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 74 فردا منهم (أي ما يمثل 82.22%) بأنهم فعلا متخوفون من متطلبات السوق، المتمثلة في النوعية والمنافسة والجودة وقد يرجع هذا التخوف إلى تسريح العمال وغلق الشركات وتنامي حدة البطالة التي تجعل من فئة المكفوفين الموظفين أكثر عرضة إلى فقدان مناصب العمل، رغم أن 15 فردا منهم يرون بأنه لا داعي للتخوف، وفي هذا ربما تعبير عن التفاؤل لا غير.

أما أصحاب القرار فقد استجاب 52 فردا منهم بـ"**نعم**" ويميل إلى هذه الاستجابة 27 فردا آخر من نفس الفئة، وهذا فيه دلالة قوية على اعتبار المكفوفين الموظفين الشريحة العمالية الأكثر هشاشة مقارنة بالمبصرين وهذا ما قد يبرر تخوفاتهم.

– جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 55.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	73	03	14	90	02	0.05	98.15	5.991
أصحاب القرار	06	44	30	80				
المجموع	79	47	44	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 98.15 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه يمكن القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 55 حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 73 منهم (أي ما يمثل 81.11%) بأن التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين تثبط عزيمة الكفيف عند التوظيف، هذه الاستجابة العالية جاءت بمثابة تأكيد لمحتوى العبارة، وقد يدل هذا على أحكام مسبقة لهذه الفئة تجاه العمال المبصرين في وسط مهني واحد، كما أن استجابة 14 كفيفا لصالح البديل "**أحيانا**" فيها ميل إلى نفس الطرح الذي سبق ذكره.

أما استجابات 44 فردا من فئة أصحاب القرار بنفيهم لمحتوى العبارة رقم 55 بنسبة تفوق 55% ففيها ربما إبعاد للمسؤولية عن عاتقهم ورميها على العمال المبصرين، وقد يشاطرهم استجاباتهم 30 فردا، والذين اختاروا البديل "**أحيانا**" بميلهم إلى نفي تثبيط عزيمة الكفيف برميها خارج الوسط المهني أو إلى فئة العمال المبصرين.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 56.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	10	44	26	90	02	0.05	11.7	5.991
أصحاب القرار	27	36	17	80				
المجموع	37	90	43	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 11.7 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 56 حيث

جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، والذين أجاب 44 فردا منهم (أي ما نسبته 48.88%) بأنهم ينفون توظيف الكفيف بالاعتماد على الوساطات، وفي هذا إشارة إلى الاعتراف بمؤهلاتهم وإمكاناتهم التي تمكنهم من الحصول على الوظيفة عن جدارة واستحقاق دون اللجوء إلى الوساطات، إلا أن 10 أفراد من هذه الفئة يرون العكس، أي حصولهم على الوظيفة يأتي بتدخل المعارف والعلاقات النافذة، وقد تشاطرهم استجابات 26 فردا آخر من هذه الفئة والتي تميل إلى تأكيد دور الوساطات في توظيفهم ما يعني أن مؤهلاتهم ومهاراتهم لا تكفي دون تدخل الغير للحصول على منصب شغل.

إلا أن 36 استجابة لأصحاب القرار جاءت لنفي أنهم وظفوا هذه الشريحة من العمال بتدخلات وتوصيات الغير في إشارة إلى أن هذه الخطوة تمت بمبادرة شخصية منهم كمسؤولين، في حين أن 27 فردا من أصحاب القرار أشاروا إلى دور التوصيات في توظيف المكفوفين وقد توافقهم استجابات 17 فردا آخر هذا الطرح، وقد تشير إلى توقف توظيف الكفيف على هذه الوساطات.

- جدول يوضح الفروق بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على مستوى العبارة 57.

البدائل / الفئة المستجوبة	نعم	لا	أحيانا	مج	درجة الحرية	مستوى الدلالة∝	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
المكفوفون الموظفون	80	04	06	90	02	0.05	97.49	5.991
أصحاب القرار	11	47	22	80				
المجموع	91	51	28	170				

بما أن القيمة المحسوبة ل كا^2 = 97.49 أكبر من القيمة الجدولية 5.991 عند درجة حرية =2 ومستوى دلالة0.05 = ∝ فإنه بالإمكان القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار فيما يتعلق بمحتوى العبارة رقم 57، حيث جاءت الدلالة لصالح المكفوفين الموظفين، حيث أجاب 80 فردا منهم (ما يمثل نسبة

88.88%) بأنهم وظفوا بقوة القانون، في إشارة ربما إلى رفض أصحاب القرار منحهم مناصب بالطرق والأساليب المعمول بها في عملية التوظيف.

إلا أن استجابات أصحاب القرار النافية لمضمون هذه العبارة فيها إشارة إلى كون توظيف هذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة يرجع ربما إلى إرادتهم ونواياهم الحسنة وليس إلى نصوص ومواد القانون، أما ميل 22 استجابة لهذه الفئة ومعهم 11 أخرى ففيه دلالة على أنه لولا القوانين التي فرضت عليهم هؤلاء المعاقين لما تم توظيفهم، ما يعني أن طبيعة التوظيف حسب تصوراتهم تخضع إلى معايير أخرى غير المتعارف عليها عند عامة الناس.

تحليل النتائج النهائية للمحور الخامس.

جاءت تصورات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الخامس على النحو التالي:

جدول 15 يوضح استجابات المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار للمحور الخامس.

البديل / الفئة المستجوبة	نعم		لا		أحيانا		مج	القيمة المحسوبة	القيمة الجدولية
	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة	تكرارات	نسبة			
فئةالمكفوفين الموظفين	448	%44.62	388	%39.64	168	%15.73	1004	61.64	5.991
فئة أصحاب القرار	511	%59.21	197	%22.82	155	%17.96	863	/	/
مج	959	/	585	/	323	/	1867	/	/

حيث جاءت تصورات أصحاب القرار بنسبة عالية تمثلت في 59.21% لصالح البديل " نعم" بالمحور الخامس، والتي برز فيها ميل هؤلاء إلى رفض توظيف الكفيف بفعل تخوفهم

منه، على أساس أنه لا يمثل صفة الموظف الكامل حسب تصوراتهم، التي عبروا عنها من خلال نتيجة العبارة رقم 45 التي فاقت 87.5%، يضاف إليها تخوفهم من كونه قد يؤثر على صورة المؤسسة التي تشغله، ذلك ما جاء في العبارة رقم 47، التي جاءت نسبتها 80% لصالح هذا الطرح، هذا التخوف الذي برز كذلك من خلال نسبة 75% في العبارة رقم 50 التي عبروا فيها، على أن ما يبرر تخوفهم كذلك هو تأخرات وغيابات المكفوفين الموظفين المتكررة بسبب صعوبة وصولهم إلى أماكن عملهم، أما ميولهم الذاتية فقد عبروا عنها من خلال نتيجة العبارة رقم 49، التي عبر فيها بـ 90% منهم بأنهم لا يرغبون في إعادة تنظيم مؤسساتهم التي يديرونها من أجل إرضاء شخص معاق، كما أن نسبة 85% من هذه الفئة عبروا عن تضايقهم من كون الكفيف يشترط نوع المنصب رغم ضعف تأهيله، من خلال استجاباتهم للعبارة رقم 52 في إشارة إلى أنه لولا الجانب الإنساني وكذا القوانين السارية المفعول، والداعية إلزاميا إلى توظيف نسبة من ذوي الاحتياجات الخاصة في كل مؤسسة تابعة للدولة أو القطاع الخاص، حيث يؤدي الامتناع إلى دفع غرامات.[1]

للإشارة فإن هذا التفسير قد يلقى تأييدا في فصل التفتيش عن العمل، حيث ذكرت Antoinette Berveiller بأن المجاملات والتعاطف المفرط الذي يحظى به الكفيف أمام لجان التوظيف قد يؤدي بالكفيف إلى الغرور، الشيء الذي يغري فيما بعد حتى نوعية تكوينه والمؤسسات التي منحته الشهادة.[2]

أما المكفوفون الموظفون فجاءت تصوراتهم عكس الفئة الأخرى، حيث رفضوا نعتهم بأنهم لا تتوافر لديهم صفة الموظف الكامل، بنسبة تجاوزت 62% كما أن وصفهم بأنهم يمثلون واجهة منفرة للآخرين، قد لاقى معارضة شديدة عبرت عنها نسبة 78.88% منهم، والتي تعني بأنهم ربما ضحايا تفكير خاطئ وأحكام قيمية مسبقة، ولدت لدى أصحاب القرار تخوفات ونفورا من هذه الشريحة، إلا أن تخوفات المكفوفين الموظفين تم التعبير عنها من خلال استجابة 85.88% منهم لمحتوى العبارة رقم 53 ،التي جاء فحواها بأن الكفيف بمجرد

1- الجريدة الرسمية رقم 17، القانون 90/11 المؤرخ في 1990/04/21 المحدد لعلاقات العمل.

2 - Antoinette Berveiller, op, cit, p110.

توظيفه يفقد منحته الجزافية للتضامن التي تقدمها له الدولة مع بعض الامتيازات الأخرى، يضاف إلى ذلك المنافسة الشرسة لليد العاملة المؤهلة، والتي قد تهدد مستقبله المهني، الشيء المعبر عنه بنسبة 82.22% في العبارة رقم 54، وما يعزز هذا المستوى العالي من التخوف هو التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين، من حيث أنها تثبط عزيمته على التوظيف والتي عبروا عنها بنسبة فاقت 81.11% .

في الأخير نستخلص من خلال عرضنا ومناقشتنا لنتائج المحاور الخمسة للاستمارة والتي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار، بأنه يمكننا القول بأن الفرضية الفارقية السادسة قد تحققت.

7-7 التعليق العام حول النتائج:

في قراءة لما تم عرضه من نتائج أفراد عينة دراستنا، نلاحظ أن الفرضية العامة قد تحققت، حيث أن الفرضيات الخمسة الأولى أكدت وجود صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، تعزى إلى تصورات سلبية لمفهوم الإعاقة، كذلك الحال بالنسبة إلى تصور العمل حيث أن طموحات المكفوفين الموظفين قابلتها تصورات سلبية لأصحاب القرار، الشيء الذي أبرز صعوبات تعزى إلى غياب التجهيزات الخاصة بالكفيف، وكذا تكييف الفضاءات مع طبيعة إعاقة المكفوفين، وهو أمر يؤثر على نفسيتهم وطريقة أدائهم ومردوديتهم، حيث بات من الضروري تدارك هذه النقائص من أجل إدماج اجتماعي مهني لهذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

في حين أن الفرضية الإجرائية الرابعة أبرزت صعوبة ربط العلاقات مع المبصرين، ومدى تأثيرها السلبي على الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف الموظف، من خلال سلوكات وتصرفات نظرائهم المبصرين، وكذا مسؤوليهم من أصحاب القرار.

كما أن الفرضية الإجرائية الخامسة للفرضية الأولى، أكدت وجود صعوبات تواجه عملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، تعزى إلى طبيعة التوظيف حسب تصورات أفراد العينة المتميزة بمشاعر الخوف.

هذا فيما يتعلق بالفرضيات الإجرائية الخمسة الأولى، أما الفرضية الإجرائية السادسة فنتائج المحاور الخمسة للاستمارة أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار، فيما يخص تصوراتهم الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

أخيرا نشير إلى أنه إن كانت بعض الجزئيات لم تبرز أو وردت ولكنها بحاجة إلى المزيد من التوضيح والتفسير، فإن الجداول والملاحق التي تحتويها هذه الدراسة كفيلة بتصحيح مثل هذه الوضعية إن وجدت وتجاوز سلبياتها.

7-8 الخاتمة:

في ختام دراستنا هذه نشير إلى أهمية تناول هذا الموضوع الموسوم بـ" **صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار**"، إذ أن تأكيد نتائج الدراسة وصحة الفرضيات يرقى بها من إطار التأويلات والتخمينات إلى تقديم تفسيرات مقبولة، يفترض أنها توضح الرؤية حول حقيقة الأسباب التي تكمن وراء وجود صعوبات وعوائق لسيرورة الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، كما تكشف الدوافع الكامنة وراء ظهور تصورات سلبية على وجه الخصوص صادرة عن أصحاب القرار تجاه المكفوفين الموظفين أو العكس، المتمثل في صدور تصورات سلبية موجهة إلى أصحاب القرار من طرف فئة المكفوفين الموظفين .

وتبقى دراسة موضوع التصورات الاجتماعية لكلتا الفئتين على قدر كبير من التعقيد، من حيث أنها تتعدى كل إمكانات الملاحظة والقياس التي تمثل الحد الأدنى من الشروط التي تضمن دقته ومتانة قاعدته العلمية، وذلك لأن الأدوات التي تم توظيفها لدراسة موضوع بهذا الحجم والعمق تبدو بسيطة إلى حد ما، وعليه فالجزم بتعميم النتائج يعتبر ضربا من المجازفة والغرور، ذلك لأن 90 كفيفا موظفا، و80 مسؤولا من أصحاب القرار موزعين على عدة قطاعات، ومشتتين بخمسة ولايات من الشرق الجزائري، لا يمثلون فعلا فئتي المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار على المستوى الوطني، أو الإقليمي، أو العربي، أو القاري أو العالمي هذا من ناحية ومن ناحية أخرى لا يمكننا الإحاطة الشاملة بجميع العمليات النفسية، والظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية التي تعمل على بناء التصورات الاجتماعية لكلتا الفئتين لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف، يضاف إلي هذا – حسب اطلاعنا – نقص في تراكم الدراسات والأبحاث في الجزائر حول الموضوع، الشيء الذي قد يدخلنا كباحثين في سلسلة من التبريرات لما توصلنا إليه من نتائج، خاصة في بعض الجزئيات التي واجهتنا أثناء عرضنا ومناقشتنا لتلك النتائج، والتي قد يبررها تنوع الأطر المرجعية التي يستند عليها بناء التصورات الاجتماعية لكل فرد من أفراد العينة، التي كان قوامها 170 فردا مستجوبا من فئتي المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

7-9 اقتراحات و وتوصيات :

بعد توالي صحة الفرضيات التي صغناها في بداية دراستنا المتواضعة هذه، وبعد صراع داخلي عاشه الباحث طيلة مدة انجاز هذا العمل ، مع تساؤلات عديدة حول ما إذا كان هذا الإنجاز عملا علميا متقنا ؟ وما مآل النتائج التي توصل إليها؟ و هل ستوضع مثل الكثير من الدراسات على رفوف المكتبات ؟ وهل لها قيمة علمية تأهلها لإضافة لبنة إلى البحث العلمي بغية انجاز تراكم علمي معرفي في مجال التصورات الاجتماعية ، وكذا الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف ؟ وهل لنتائج هذه الدراسة قوة إقناع و من ثم القدرة على تغيير واقع محاط بتصورات خاطئة مولدة لصعوبات تحول دون إدماج اجتماعي مهني فعلي للكفيف الموظف ؟.

هذه الدراسة إضافة إلى توليدها لهذه الهواجس ، أوصلتنا إلى الاستنتاج بأن النصوص والقوانين متأرجحة بين تصنيف الكفيف كمعاق ، كما هو الحال في المرسوم التنفيذي 14/204 المؤرخ في 2014/7/15 ، في مواده 3 و5 و11 [1] ، وكذا القانون 02/09 المؤرخ في 8 ماي 2002 لا سيما المادة 2 منه،[2] في حين أن جهاز المنحة الجزافية للتضامن أدرجته ضمن قائمة المرضى المزمنين والمسنين حيث تم سلبه منحة المعاق مع بعض امتيازاتها واستبدلها بمنحة زهيدة تسمى[3] (A.F.S).[4]

لوحظ كذلك بأن النصوص التي تدعو إلى تخصيص مناصب شغل لفائدة المعاقين خاصة القانون 90/11 المؤرخ في 1990/04/21، الذي تنص المادة 16 منه على تخصيص 1% من مناصب الشغل لفائدة المعاقين[5]، وكذا المادة 17 منه التي تجرم تهميش المعاق في الوسط المهني، وتنص على الاعتراف بصفة العامل المعوق ، كذلك المواد 03 و05 من قانون حماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم.[6] الداعيتين إلى ضمان إدماج اجتماعي مهني مع توفير منحة مالية للمعاقين تتناقض مع المادة 27 من نفس القانون ، حيث فتحت المجال

1- الجريدة الرسمية رقم 45، الصادرة بتاريخ 2014/07/30.
2 - الجريدة الرسمية رقم 34، الصادرة بتاريخ 05/14/ 2014
3- الجريدة الرسمية رقم 83 الصادرة بتاريخ 1992/12/18

4 - Allocation Forfaitaire de solidaite.

5- الجريدة الرسمية رقم 17، المؤرخة في 1990/04/30.
6- الجريدة الرسمية رقم 34، ص8/7.

لأرباب العمل و أصحاب القرار بتفادي توظيف المعاقين باتخاذ بديل هو " الحساب الوطني لترقية تشغيل المعاقين " الذي يتلقى مداخيله من الغرامات المسلطة على أرباب العمل، الذين لا يشغلون المعاقين ، هذا ما يفسر رفض أصحاب القرار أو ربما ترفعهم عن تشغيل الكفيف.

لوحظ كذلك أن توظيف أرباب العمل للمعاقين والمكفوفين على وجه الخصوص يمكن القول عنه بأنه شكلي أو حتى مصلحي و انتهازي.

ذلك لأن المادة 28 من قانون حماية و ترقية المعاقين [1] تجعل من أرباب العمل مستفيدين من مزاياها المتمثلة في إعانات مالية من البنوك، تسهيل إجراء اتفاقيات شراكة مع دول وشركات أجنبية، الإعفاء من الضريبة على الفائدة الصناعية والتجارية، الدفع الجزافي للضرائب تخفيض50% من دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال، وكذا التخفيضات والتسهيلات الجمركية ، الشيء الذي يفسر لنا إقبال الكثير من الإدارات والشركات والمؤسسات العمومية و الخاصة على إدراج الكثير من المكفوفين بمؤسساتهم .

أما تخوف بعض أصحاب القرار من توظيف المعاقين أو في بعض الحالات العزوف عن توظيفهم ربما نجد له تفسيرا في عدم الثقة بالتزام الدولة والسلطات العمومية، بما ورد في المادة (03) من المرسوم التنفيذي رقم 14/2015 المعدل والمتمم للمرسوم 94/310 المؤرخ في 1994/10/08 الداعي إلى آليات تشجيعية و محفزة لمن يوظف معوقا .[2]

فقط نشير إلى أن نتائج الدراسية غير شمولية ولا يمكن تعميمها ، ولهذا ندعو الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع إلى إجراء دراسة شاملة على المستوى الوطني، مع توسيع مجال البحث ليشمل المكفوفين غير الموظفين للتعمق أكثر في الموضوع هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى العمل على تقريب وجهات النظر بين المكفوفين وأصحاب القرار حتى يتقبل كل منهما الآخر وتذلل الصعاب، ومن أجل ذلك وجب تكثيف الجهود على كافة الأصعدة، بدءا من وسائل الإعلام بأنواعها، إلى مقررات وبرامج وزارة التربية الوطنية، وكذا مراكز التكوين

1- الجريدة الرسمية رقم 34، ص11.
2- الجريدة الرسمية رقم 47، ص8.

المهني، إلى تكييف فضاءات المرافق العمومية والأوساط المهنية، مع إعادة النظر في النصوص والقوانين التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار متطلبات هذه الشريحة من ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل نظام اقتصادي جديد ومتطلبات العصر، وذلك بنظرة جديدة تراعى فيها قوانين سوق العمل في القطاعات العامة والخاصة ، بغية تجسيد مبدأ تكافؤ الفرص للجميع وتحقيق الإدماج الفعلي لهذه الشريحة من المجتمع .

قائمة المراجع

قائمة المراجع.

i. المراجع العربية:

1. القرآن الكريم برواية ورش.

قائمة الكتب:

2.ابن جعفر الطبري محمد ابن جرير ، تفسير الطبري، دار الشهاب، باب الواد، الجزائر 1986.

3.أحمد أوزي، الطفل والمجتمع، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ط02، 1988.

4.أحمد الخطيب وجيه الفرج وآخرون، دليل البحث والتقويم التربوي، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، سنة 1985.

5.بدر الدين كمال عبده في عبد المؤمن حسين، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة بالإعاقة السمعية والحركية، المكتب العلمي للنشر والتوزيع الشاطبي الإسكندرية، سنة1996، الجزء الأول.

6.توماس، صناعة القرار للقادة " عملية التحليل الهرمي للقرارات في عالم معقد"، ترجمة أسماء بنت محمد أحمد باهرمز وسهام بنت علي محمد همشري، معهد الإدارة، السعودية، 1996.

7.جليل وديع شكور، معاقون ولكن عظماء، الدار العربية للعلوم.

8.جميل أحمد توفيق، أصول الإدارة العامة، المكتبة الأنجلوسكسونية' 1974

9.سليمان الريحاني، التخلف العقلي، الجامعة الأردنية، ط02، 1985.

10. سنان الموسوي ، الإدارة المعاصرة،" الأصول والتطبيقات" ، دار مجد لاوي للطباعة والنشر، الأردن، سنة 2004.

11. عبد الرحمن سيد سليمان، :سيكولوجية ذوى الحاجات الخاصة، مكتبة زهراء الشرق القاهرة، سنة 2001، الطبعة الأولى

12. علي بن محمد با علي، صناعة القرار، دار المنشاوي، 1998

13. عدنان السبيعي، سيكولوجيا المرضى والمعاقين، الشركة المتحدة للطباعة والنشر دمشق –سوريا–، 1982.

14. عبد المؤمن حسين، قضايا ومشكلات الرعاية الاجتماعية للفئات الخاصة بالإعاقة السمعية والحركية، المكتب العلمي للكمبيوتر والنشر والتوزيع الشاطبي، الإسكندرية 1996، ج01.

15. عمر عناية وعلي الشرقاوي، تنظيم إدارة الأعمال والأصول العلمية، دار النهضة بيروت، 1977.

16. عبد الكريم درويش وليلى تكلا، أصول الإدارة العلمية، المكتبة الأنجلوسكسونية مصر، 1976، ص438.

17. علي الشرقاوي، إدارة الأعمال : الوظائف والممارسات الإدارية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984.

18. عمار عوابدي، القانون الإداري (الجزء الأول: النظام الإداري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون –الجزائر–، ط03، 2005

19. كمال سالم سيسالم ، المعاقون بصريا خصائصهم ومناهجهم، الدار المصرية اللبنانية، ط01، سنة 1997 .

20. كاظم هاشم نغمة ، العلاقة الدولية، دار كتب للطباعة والنشر، بغداد،– العراق– 1979،

21. فادية أيوب، نظرية القرارات الإدارية، مطبعة طرى، سوريا، 1989.

22. فيصل فخري مرار، الإدارة: الأسس والنظريات والوظائف"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان، 2001 .

23. لطفي بركات أحمد، تربية المعوقين في الوطن العربي، دار المريخ للنشر، الرياض 1981.

24. منال منصور بوحيمد، المعوقون، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، الطبعة الثانية 1985.

25. محمد سعد أبو عامود، اتخاذ القرار وخطط التنمية، مكتبة الوعي العربي القاهرة،ط2، 1997.

26. محمد قاسم القريوني، إدارة الأفراد، الطبعة 01، عمان، 1994.

27. محمد بوسنة، الأفراد المعوقون في العالم النامي، المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلم التربية، ديوان المطبوعات الجامعية، 1980، العدد 01.

28. محمد سيد فهمي وسيد رمضان، الفئات الخاصة من منظور الخدمة الاجتماعية " المجرمون والمعاقون"، المكتب الجامعي الحديث للنشر، الأزرطية –الإسكندرية– 1999.

29. محمد سعيد عبد الفتاح، الإدارة العامة، المكتب العربي الحديث، القاهرة – مصر– 1971

30. محي الدين مختار، دراسات في المنهجية، إعداد مجموعة من الأساتذة تحت إشراف فضيل دليو، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2000.

31. مصطفى عشوي، مدخل إلى علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1990.

32. ناصر محمد العيلي، إدارة السلوك التنظيمي، مطبعة الرياض

33. نجم عبود نجم، إدارة العمليات، معهد الإدارة العامة'، مركز البحوث، السعودية 2004

34. نبيل علي، عصر العرب والمعلومات، مكتبة عالم المعرفة، مصر، 2003.

35. هدى قناوي وعبد الرحمن سيد سليمان، سيكولوجيا ذوي الاحتياجات الخاصة" المفهوم والخصائص".

36. هربرت سيمون, السلوك الإداري، ترجمة عبد الرحمن بن أحمد هيجان وعبد الله بن هنية، مركز البحوث السعودية، 2003.

37. وليام .ه. جرير، الإدارة الجديدة " المدير التنفيذي في منشأة المستقبل"، ترجمة محمد راسم الجمال، مكتبة غريب، القاهرة، سنة 1996.

قائمة الجرائد والمجلات:

38.حميد .ح. مؤسسة إبيح في مهب الريح ، جريدة الخبر ، العدد 3612، سنة 2005

39. زينب .، انتفاضة أصحاب العصي البيضاء، الشروق، العدد 1840، سنة 2006

قائمة الرسائل والأطروحات:

40. زيان محمد، واقع إدماج المكفوفين، دراسة ميدانية (epih, DESS)، قسنطينة الجزائر،سنة1996 .

41. أحمد مسعودان، المعوقون وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006.

قائمة الجرائد الرسمية والمناشير.

42. الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية، عدد 11، من 08إلى 12 مارس1968.

43. الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية، عدد 45، من 01 جويلية 1988.

44. الجريدة الرسمية للجمهورية التونسية ، عدد 16، من 03 مارس1989.

45. عبد العزيز بوتفليقة، قانون حماية وترقية الأشخاص المعوقين، الجريدة الرسمية، رقم 34، 2002.

46. قانون سلطة القرار والتعيين، 99/ 90.المؤرخ في 1990/03/27 الجريدة الرسمية رقم 71 المؤرخة في 1990/03/30.

47. عن آخر قانون صدر للمعاقين تحت رقم 09/02 المؤرخ في 2002/05/08 من طرف فخامة الرئيس السيد عبد العزيز بوتفليقة

48. الجريدة الرسمية، القانون رقم 34 الخاص بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم المؤرخ ب 2002/05/08 .

49. وزارة الحماية الاجتماعية ، إعلام وتربية اجتماعية ، العدد 06، 1985، الجزائر.

50. الجريدة الرسمية الجزائرية، رقم 135 المؤرخة في 1991/11/25 ، المتعلقة بقرار إنشاء المؤسسة العمومية للإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين.

51.الجريدة الرسمية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 77/06 المؤرخ في 2006/02/18 المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيم سيرها .

52.الجريدة الرسمية ، رقم 83، قانون 19/04 المؤرخ في 2004/12/25 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل .

53.الجريدةالرسمية ، رقم 06 المرسوم التنفيذي رقم 50/02 المؤرخ في 2002/01/12 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل بالولاية .

54.الجريدة الرسمية ، رقم 22 المرسوم التنفيذي 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .

55.الجريدة الرسمية، رقم 81 المرسوم التنفيذي رقم 232/99 المؤرخ في 1999/06/29 المحدد للقواعد الخاصة بإنشاء وتنظيم وكالة التنمية الاجتماعية.

56.الجريدة الرسمية، رقم 82 المرسوم التنفيذي 296/96 المؤرخ في 1996/09/08

57.الجريدة الرسمية، رقم 83 المرسوم التنفيذي رقم 471/96 المحدد للقواعد الخاصة بتنظيم مصالح النشاط الاجتماعي للولاية.

58.الجريدة الرسمية ، رقم 80 المرسوم التنفيذي رقم 24/06 المؤرخ في 2006/12/11 المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل .

59.الجريدة الرسمية، رقم 23 المؤرخ في 30 /04/ 2008 المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

المواقع الإلكترونية:

60. يحي عبد رب الرسول المازني، اتخاذ القرار، http/ www. Islam memo .cc.Filz

61. سالم محمد رديسان الشراري، الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المكفوفين، دراسة ميدانية، الرياض – السعودية – 2002، www. Arabtexts.com/ ? p=571.

المراجع الأجنبية:
قائمة الكتب:

62. Abric J.C , pratiques sociales et représentations , Ed , puf , paris, 1994
63. Abric J.C , image de tache, image de partenaire et coopération de jeux , in cacher de psychologie ,1983
64. Aime La bergère, Insertion des enfants handicapés. Réalité et perspective. Edition documentation. Française. France, 1990
65. Alain Berthon in Christian Morel , La politique sociale de léntopise , les éditions d'organisation , paris , 2005.
66. - Ali Ait Abde lmalek. Territoire et profession. Edition proximités. France,2001
67. Antoinette Ber veiller , comment vivre Avec un aveugle naissance au 4 eme âge , Ed : josettlyon ,2001
68. Beubakeur .H, « le coran », Ed : Fayard, paris,1979 .
69. Boutefnouchet.M, La famille Algérienne évolution et caractéristiques ressentes, SNED, Alger,1982
70. C Deconchy, Systèmes de Croyances et représentation Idéologiques, In psychologie Sociale , puf,1984.
71. David Belanger, introduction a la psychologie, Université de Montréal Québec, 1980
72. Denise jodelet in, Psychologie Sociale, dirigée par Moscovici, p.u.f, paris,1984
73. Denise jodelet , Représentations sociales , phénomène concept et théorie in psychologie sociale , Ed : puf fondamental
74. -Fernandez , Les Nouveaux Tableaux des Managers , Le projet décisionnel dans sa Stabilité, ed : organisation 3 " ieme , Edition Paris , 2003.
75. Jeans- Charles Guillotteau, Le droit et les personnes handicapées, Ed : Réseaux 1982, paris
76. Jodelet Denise, les représentations sociales , Presses universitaires de France , 3 éme , édition , Avril , 1993 .

77. - Hatwelly , Privatisation Sensorielle et intelligence, paris, Puf, 1966.
78. Herzlich Claudine, la représentation sociale, in Moscovici serge , introduction a la psychologie sociale , tome la rousse , paris , 1972
79. Herzlich in S. Moscovici , psychologie Sociale , Ed : puf , Fondamental, 1984.
80. H.J. stiker , H.Bcoups infirmes , Ed : Dunod, France.
81. Laborit,H, Biologie et Structures, les éditions Gallimard, paris, 1968.
82. Luis Not , perspectives pour l'éducation des débiles mentaux , Edition Privat , Toulouse,1988
83. Maach. Y. Chorfi.M., Kouira, série de conférences sur les représentations Sociales Un concept au carrefour de la psychologie et de la sociologie, les éditions de l université Mentouri – C ne 2002.
84. Michelle Guidetti et Catherine Tourette , Handicaps et développement psychologique de L enfant, Ed : Amand Colin , paris, 1999.
85. Moscovici serge, , Psychologie Sociale, Ed : p.u.f, Fondamental, paris,1984
86. - Moscovici serge, La psychanalyse son image et son public , Ed ; puf, paris ,1976 .
87. Philippe Wood in JIP Deschamps , L'enfant handicapé et L'école, Ed : Flammarion , Médecine et sciences, paris, 1990
88. Philipe chazal, Les aveugles au travail , le cherche Midi, Edition Paris, France, 2000.
89. R .Kaes , image de la culture chez la ouvriers , T4 traité des sciences pédagogiques , T6 paris 1968.
90. SFez , L , " la décision " , ed : Que sais- je , puf, paris, 1994,
91. Shirley Vinter et Paul Genin, Les enfants déficient, incapacités et désavantage
92. Thomas c. Schelling « Les Macro effets.de nos Microdécisions « traduit par Anne rivière ed : Dunod . paris France 2005 .

93. Velche. D, L'emploi des personnes handicapées, Ed : documentation Francaise, paris, 1991
94. Villey, L aveugle dans Le monde des voyants, Payot, 1997

المجلات:

95. - Bensmail.B , Societé Traditionnelle, psychiatre et culture Revue , c.r.s. , Constantine ,1980
96. - Classification Internationale des Handicaps , Déficiences, Incapacités, et désavantages Un Manuel Classification des conséquences des maladies, INSERM – OMS,1988.
97. -Classification Internationale des Handicaps , Déficiences, Incapacités, et désavantages Un Manuel Classification des conséquences des maladies, INSERM – OMS,1988.

المحاضرات:

98. - Ali Kouadria . Personnes handicapés et politiques. d intégration en Algérie, état, d une problématique communication présentée le 21/11/2004, CNFPH, Constantine, 2004
99. - Kouadria A , communication sur l intégration des enfants handicapés sensoriels , Alger , le 29/04/2003
100. - M – Lacaze, P- Du monde, Langage du corps et psychomotricité, synthèse de communication présentée au cours des journées d études , CNFPH Cne 1993

القواميس:

101. Ferréol Gilles , Dictionnaire de Sociologie , 2 éme , édition ,Armand colin , paris , 1995
102. Joseph .set Michel, H, Dictionnaire de sociologie, Larousse, paris, 1981, p100
103. - Martin Bach et S.lke Zimmermann et Laurence Laporte, dictionnaire le Robert : R.seter,paris, 2005,.
104. -. N .Sillamy , Dictionnaire de psychologie , édition bordas , paris , 1980 .

105. - Petit Larousse De Médecine, Larousse Veuf 2002.

الأطروحات:

106. Ali Kouadria, Le présentation Sociale des l Handicap en Algérie, thèse de doctorat d'état université de Nice- france1994.

المواقع الإلكترونية:

107. DEM ester , m. Orientation et insertion socio Professionnelle , représentation de handicap visuel , http/ www.psycho/decembre 2008,p7.

108. http://www.OnUdec.Phppm.p01.1993/12/20 قواعد تكافؤ الفرص

109. -http//www.Blindlife.chindex. دفتر شروط إنجاز المشاريع المكيفة مع المعاقين1999/08/31

110. G . Bazier et M. Mercier , Représentation Sociale Du Handicap et La mise au travail des personnes Handicapées http/ www. Madcine. Fundp .ac.be/psycho

111. -Lucas Rémy, Insertion Professionnelle des Personnes déficientes Visuelles en milieu ordinaire de travail, http://www.69Luc.dis.paris.2000.

112. M.Mercier et autres, approche des representations sociales relatives à l émploi des handicapés, pdf, www.fund.p.ac.be/pdf/decembre1997.

113. - Zina Weygand , Vivre sans Voir, Ed : Créàphis 2003, Paris, France. -http://www.ZNET.Fr/Actualités/les nouvelles technologies au service – du – handicap.

الملاحق

الملحق 01

الاستمارة في شكلها الأولي

الاستمارة في شكلها الأولي.

الرقم	المحور 01: مفـــــــــــهوم الإعاقة(االكفف)	نعم	لا	أحيانا
13	تكمن صعوبة الكفيف في أنه شخص لا حظ لديه.			
02	يريد الكفيف أن يعترف به كشخص كامل.			
03	الكفيف يختلف عن الآخرين.			
04	تبرز صعوبة الكفيف في كونه شخصا يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص.			
05	تكمن الصعوبة في أن الكفيف شخص لا يمكنه التحرك بمرونة			
06	الكفيف شخص غير مفهوم.			
07	الكفيف لديه قدرات عقلية محدودة.			
08	أجد صعوبة في إعطاء تعريف للكفيف.			
09	الكفيف شخص مسكين مثير للشفقة والعطف.			
10	الكفيف شخص تكفيه المنحة التي يتحصل عليها.			
11	الكفيف شخص عدواني.			
12	الكفيف شخص عاجز.			
13	لا أتصور كفيفا إلا بمرافق.			
14	الكفيف عالة على المجتمع.			

15	الكفيف شخص بعصا بيضاء.				
16	الكفيف شخص يضع نظارات سوداء.				
	المحور 02: تصور العمل				
17	العمل بالنسبة إلى الكفيف مصدر رزق لتغطية احتياجاته اليومية.				
18	الحصول على وظيفة يحفظ للكفيف كرامته.				
19	تقاضي أجرة عمل ثابت خير من المنحة.				
20	صعوبة شغل منصب غير قار تشعر الكفيف بعدم الاطمئنان.				
21	العمل القار يعطي الكفيف راحة واستقرارا نفسيا.				
22	الحصول على راتب ثابت يشجع الكفيف على بناء أسرة.				
23	أصل صعوبة إدماج الكفيف هو تقاضي أجرة في منصب وهمي يشعره بالدونية والتمييز.				
24	تكمن صعوبة إدماج الكفيف في أنه يشكل خطرا في الوسط المهني.				
25	الحصول على وظيفة يحقق للكفيف ذاته.				
26	يساهم التمهين في الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.				
27	يوفر التوظيف الحماية الاجتماعية للكفيف.				

28	الحصول على منحة شهرية بالنسبة إلى الكفيف خير من العمل.				
المحور 03: توفير التجهيزات الخاصة					
29	تكييف العمل مع احتياجات الكفيف يمثل مشكلة لأصحاب العمل				
30	الموظف الكفيف يشترط تجهيزات خاصة في مكان عمله.				
31	أصحاب العمل غير واثقين من الحوافز المادية التي وضعتها الدولة مقابل توفير التجهيزات الخاصة بالمكفوفين.				
32	قد يخشى الكفيف مواجهة مشكلات مهنية يصعب عليه التعامل معها.				
33	تكييف الهياكل العمرانية ضروري لإدماج الكفيف.				
34	تمن صعوبة تغيير معلم من المعالم داخل فضاء العمل في أنه يشوش الخريطة الذهنية للكفيف.				
35	يجد الكفيف صعوبة في التنقل بحرية داخل فضاء مؤسسة عمله				
36	نقص التجهيزات الخاصة بالكفيف صعوبة تعيق عمله.				
37	توفير آلات مكيفة بالبراي يضاعف من أداء الكفيف.				
38	تكمن الصعوبة في أن تهيئة محيط عمل الكفيف يكلف المؤسسات أموالا طائلة.				

المحور 04: ربط العلاقات مع المبصرين				
39	يشكل الكف البصري صعوبة للتواصل مع الآخرين.			
40	من الطبيعي أن يترأس الكفيف زملاءه في العمل.			
41	يرغب العمال في تعلم طريقة الكتابة بالبراي.			
42	هناك صعوبات لإقحام الكفيف ضمن فريق المبصرين.			
43	يعطي الكفيف الموظف صورة سلبية عن مؤسسة عمله.			
44	من الصعب الاعتماد على الكفيف في متابعة سير العمل.			
45	يبرر الكفيف ضعف مردوده بطبيعة إعاقته.			
46	يصعب على أرباب العمل الميل إلى استشارة الكفيف الموظف في القضايا المصيرية للمؤسسة.			
47	لا أتصور كفيفا نقابيا يدافع عن حقوق زملائه المبصرين.			
48	غالبا ما يرفع المبصرون أصواتهم عند التحاور مع الكفيف.			
49	لا أتصور مسؤولا يكلف نفسه تعلم طريقة البراي لقراءة تقرير مكتوب بها.			
50	يلجأ المسؤولون إلى الاستعانة بشخص آخر للتفاهم مع الكفيف الموظف.			
المحور 05: طبيعة التوظيف				
51	يتخوف أرباب العمل من توظيف الكفيف لأنه لا تنطبق			

	عليه صفة الموظف المثالي.				
52	تعدد المهام يحول دون قبول المعاق بصريا في الوظيفة.				
53	توظيف الكفيف قد يؤثر على صورة المؤسسة التي تشغله.				
54	مؤهلات الكفيف تبقى دوما أقل من مؤهلات الموظف العادي.				
55	تكمن صعوبة إدماج الكفيف في الوظيفة في عدم وجود علاقة بين تكوينه والمنصب الذي يشغله.				
56	رب العمل لا يرغب في إعادة تنظيم مصلحته أو مؤسسته من أجل إرضاء شخص معاق.				
57	يتخوف أرباب العمل من التأخر أو الغياب المتكرر بسبب صعوبة وصول الكفيف إلى مقر عمله.				
58	تكمن صعوبة توظيف الكفيف في غياب معايير دقيقة لدى الهيئة المستخدمة.				
59	يشترط الكفيف نوع المنصب والامتيازات رغم ضعف تأهيله المهني.				
60	يواجه الكفيف عند توظيفه صعوبة تتمثل في فقدانه منحة الإعاقة وامتيازات أخرى.				
61	يتخوف الكفيف الموظف من متطلبات السوق(النوعية، المنافسة، الجودة)				
62	تعتبر التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين				

	من الصعوبات التي تثبط عزيمة الكفيف عند التوظيف.			
63	صعوبة الحصول على منصب عمل تدفع الكفيف إلى اللجوء إلى الوساطات.			
64	يتم توظيف الكفيف بالقوة.			

الملحق 02

جدول يوضح تركيبة المحكمين

جدول يوضح تركيبة المحكمين.

الرقم	اسم ولقب المحكم	الصفة	الهيئة
01	فار الذهب سعاد	مديرة فرعية للإدماج –وزارة التضامن–	وزارة التضامن الوطني – بئر الخادم–
02	بو رحايل حكيمة	PES عضو اللجنة الوطنية للإدماج –CNFPH– قسنطينة	CNFPH قسنطينة
03	بوشوشة منصور	PES (كفيف) متخصص في الإعاقة البصرية	مدرسة صغار المكفوفين أم البواقي
04	بن نوار صالح	أستاذ التعليم العالي	جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
05	شبي محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشريف منتوري 02 قسنطينة
06	بوزيد نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
07	بوعامر أحمد زين الدين	أستاذ التعليم العالي	جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
09	إدريس لهزيلي	أستاذ التعليم العالي	جامعة الحسن الثاني بنمسيك المحمدية المغرب

الملحق 03

الاستمارة في صورتها النهائية

الاستمارة في صورتها النهائية

الرقم	المحور 01: مفـــــــــهوم الإعاقة(الكفف)	نعم	لا	أحيانا
01	تكمن صعوبة الكفيف في أنه شخص لا حظ لديه.			
02	يريد الكفيف أن يعترف به كشخص كامل.			
03	تبرز صعوبة الكفيف في كونه شخصا يحتاج إلى المساعدة لتعويض النقص.			
04	تكمن صعوبة الكفيف في كونه شخصا لا يمكنه التحرك بمرونة			
05	الكفيف شخص غير مفهوم.			
06	الكفيف لديه قدرات عقلية محدودة.			
07	الكفيف شخص مسكين مثير للشفقة والعطف.			
08	الكفيف شخص عدواني.			
09	لا أتصور كفيفا إلا بمرافق.			
10	الكفيف عالة على المجتمع.			
11	الكفيف شخص بعصا بيضاء.			
المحور 02: تصور العمل				

12	العمل بالنسبة إلى الكفيف مصدر رزق لتغطية احتياجاته اليومية.			
13	الحصول على وظيفة يحفظ للكفيف كرامته.			
14	تقاضي أجرة عمل ثابت خير من المنحة.			
15	صعوبة شغل منصب غير قار تشعر الكفيف بعدم الاطمئنان.			
16	العمل القار يعطي الكفيف راحة واستقرارا نفسيا.			
17	الحصول على راتب ثابت يشجع الكفيف على بناء أسرة.			
18	أصل صعوبة إدماج الكفيف هو تقاضي أجرة في منصب وهمي يشعره بالدونية والتمييز.			
19	تكمن صعوبة إدماج الكفيف في أنه يشكل خطرا في الوسط المهني.			
20	الحصول على وظيفة يحقق للكفيف ذاته.			
21	يسهم التمهين في الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.			
22	يوفر التوظيف الحماية الاجتماعية للكفيف.			
23	الحصول على منحة شهرية بالنسبة إلى الكفيف خير من العمل.			
المحور 03: توفير التجهيزات الخاصة				
24	تكييف العمل مع احتياجات الكفيف يمثل مشكلة لأصحاب			

	العمل			
25	الموظف الكفيف يشترط تجهيزات خاصة في مكان عمله.			
26	أصحاب العمل غير واثقين من الحوافز المادية التي وضعتها الدولة مقابل توفير التجهيزات الخاصة بالمكفوفين.			
27	قد يخشى الكفيف مواجهة مشكلات مهنية يصعب عليه التعامل معها.			
28	تكييف الهياكل العمرانية ضروري لإدماج الكفيف.			
29	تكمن صعوبة تغيير معلم من المعالم داخل فضاء العمل في تشويش الخريطة الذهنية للكفيف.			
30	يجد الكفيف صعوبة في التنقل بحرية داخل فضاء مؤسسة عمله			
31	نقص التجهيزات الخاصة بالكفيف صعوبة تعيق عمله.			
32	توفير آلات مكيفة بالبراي يضاعف من أداء الكفيف.			
33	تكمن الصعوبة في أن تهيئة محيط عمل الكفيف يكلف المؤسسات أموالا طائلة.			
المحور 04: ربط العلاقات مع المبصرين				
34	يشكل الكف البصري صعوبة للتواصل مع الآخرين.			
35	من الطبيعي أن يترأس الكفيف زملاءه في العمل.			
36	يرغب العمال في تعلم طريقة الكتابة بالبراي.			

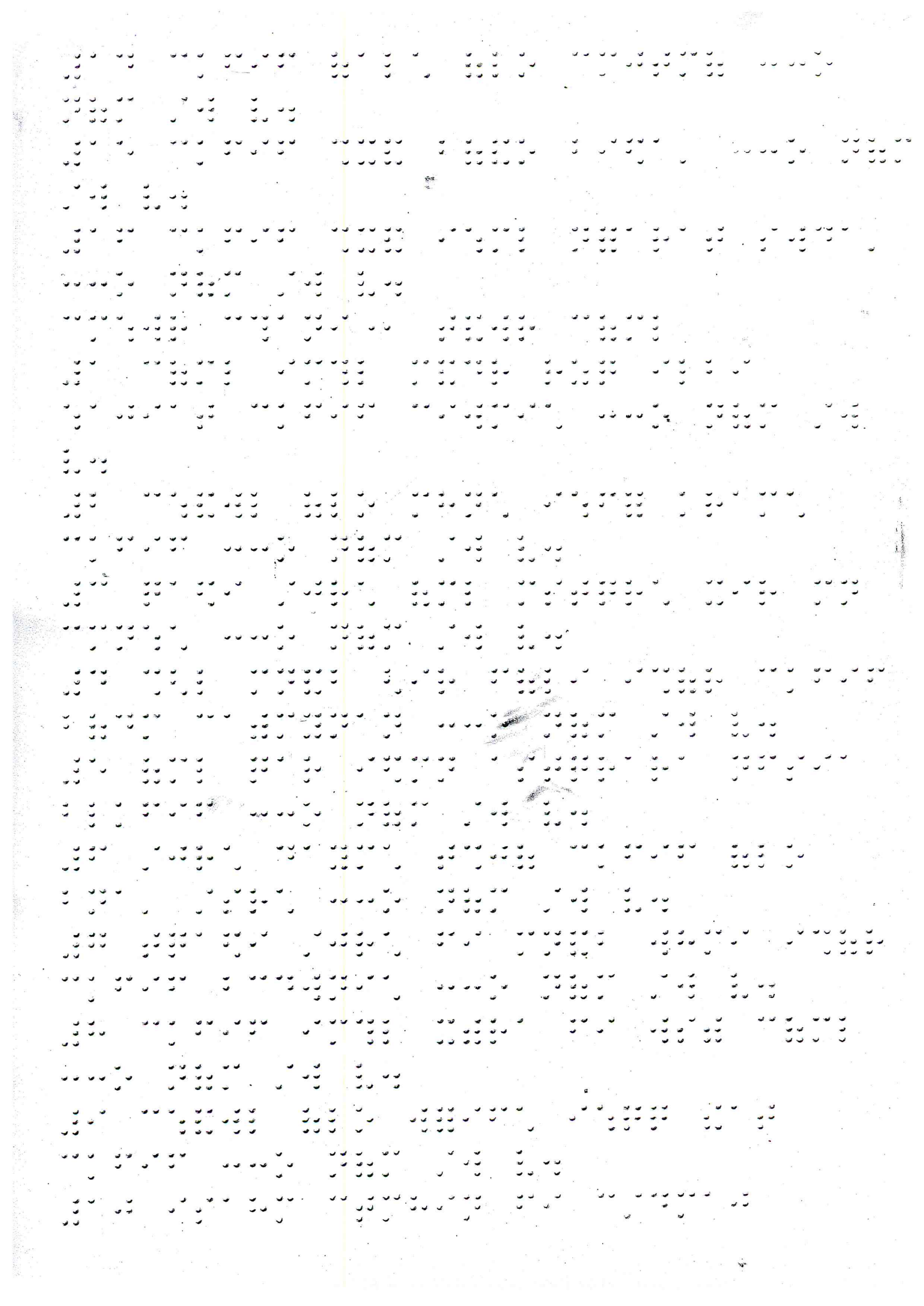
37	هناك صعوبات لإقحام الكفيف ضمن فريق للمبصرين.				
38	من الصعب الاعتماد على الكفيف في متابعة سير العمل.				
39	يبرر الكفيف ضعف مردوده بطبيعة إعاقته.				
40	يصعب على أرباب العمل الميل إلى استشارة الكفيف الموظف في القضايا المصيرية للمؤسسة.				
41	لا أتصور كفيفا نقابيا يدافع عن حقوق زملائه المبصرين.				
42	غالبا ما يرفع المبصرون أصواتهم عند التحاور مع الكفيف.				
43	لا أتصور مسؤولا يكلف نفسه تعلم طريقة البراي لقراءة تقرير مكتوب بها.				
44	يلجأ المسؤولون إلى الاستعانة بشخص آخر للتواصل مع الكفيف الموظف.				
المحور 05: طبيعة التوظيف					
45	يتخوف أرباب العمل من توظيف الكفيف لأنه لا تنطبق عليه صفة الموظف الكامل.				
46	تعدد المهام يحول دون قبول المعاق بصريا في الوظيفة.				
47	توظيف الكفيف قد يؤثر على صورة المؤسسة التي تشغله.				
48	تكمن صعوبة إدماج الكفيف في الوظيفة في عدم وجود علاقة بين تكوينه والمنصب الذي يشغله.				
49	رب العمل لا يرغب في إعادة تنظيم مؤسسته من أجل				

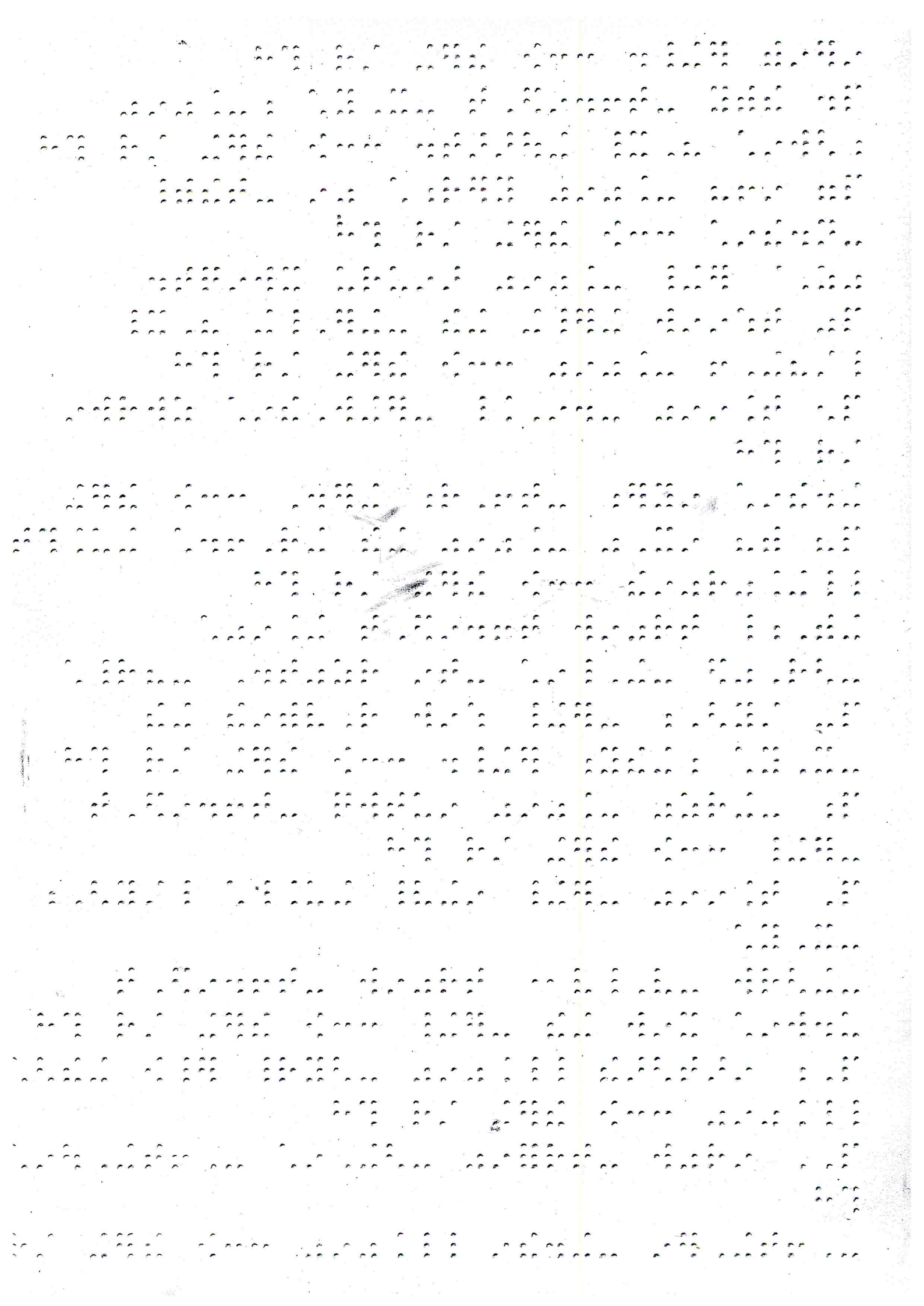
	إرضاء شخص معاق.			
50	يتخوف أرباب العمل من التأخر أو الغياب المتكرر بسبب صعوبة وصول الكفيف إلى مقر عمله.			
51	تكمن صعوبة توظيف الكفيف في غياب معايير دقيقة لدى الهيئة المستخدمة.			
52	يشترط الكفيف نوع المنصب رغم ضعف تأهيله المهني.			
53	يواجه الكفيف عند توظيفه صعوبة تتمثل في فقدانه منحة الإعاقة.			
54	يتخوف الكفيف الموظف من متطلبات السوق(النوعية، المنافسة، الجودة)			
55	تعتبر التجارب الغير مشجعة على العمل مع المبصرين صعوبة تثبط عزيمة الكفيف عند التوظيف.			
56	يتم توظيف الكفيف بالاعتماد على الوساطات.			
57	يتم توظيف الكفيف بقوة القانون.			

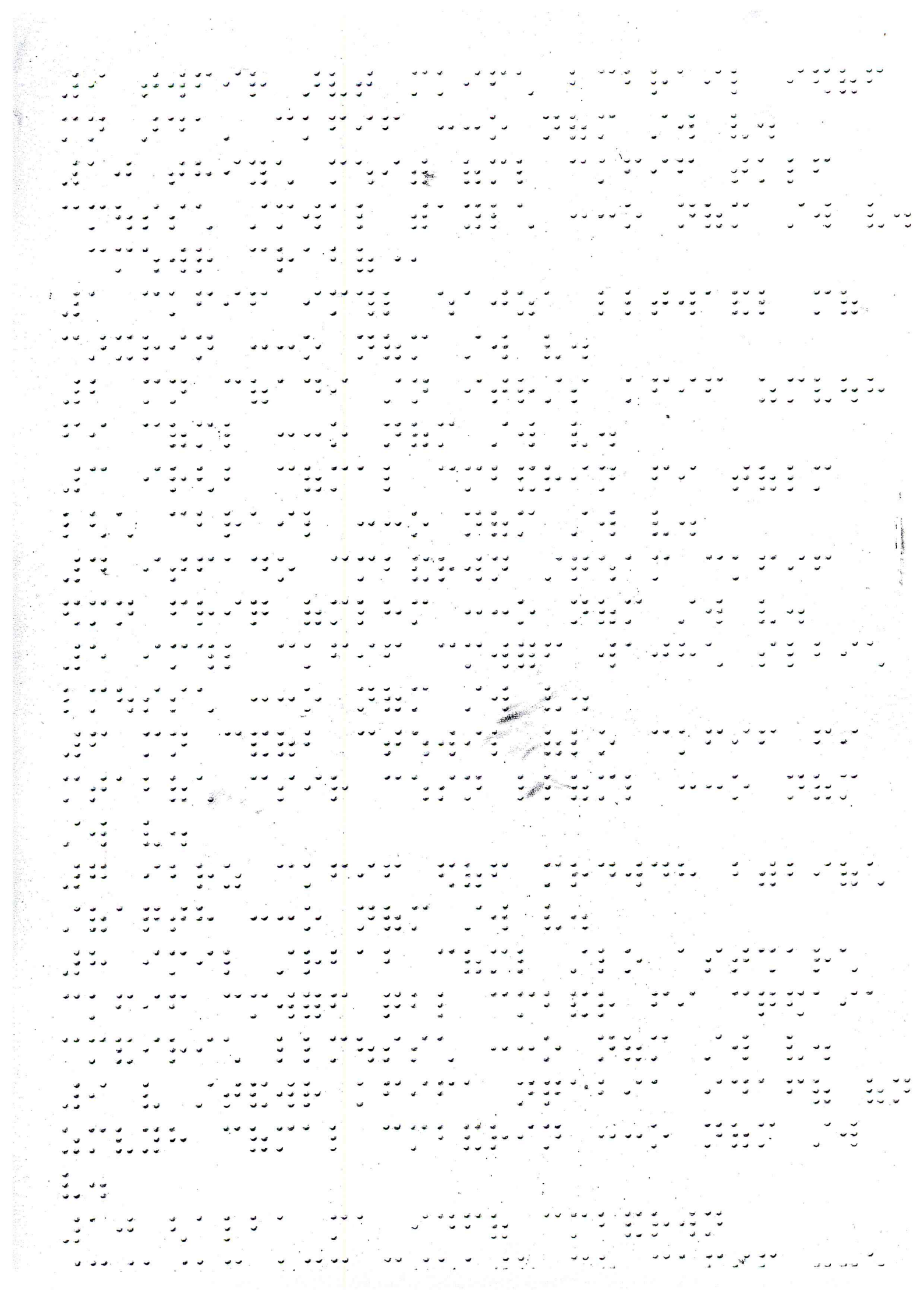
الملحق 04

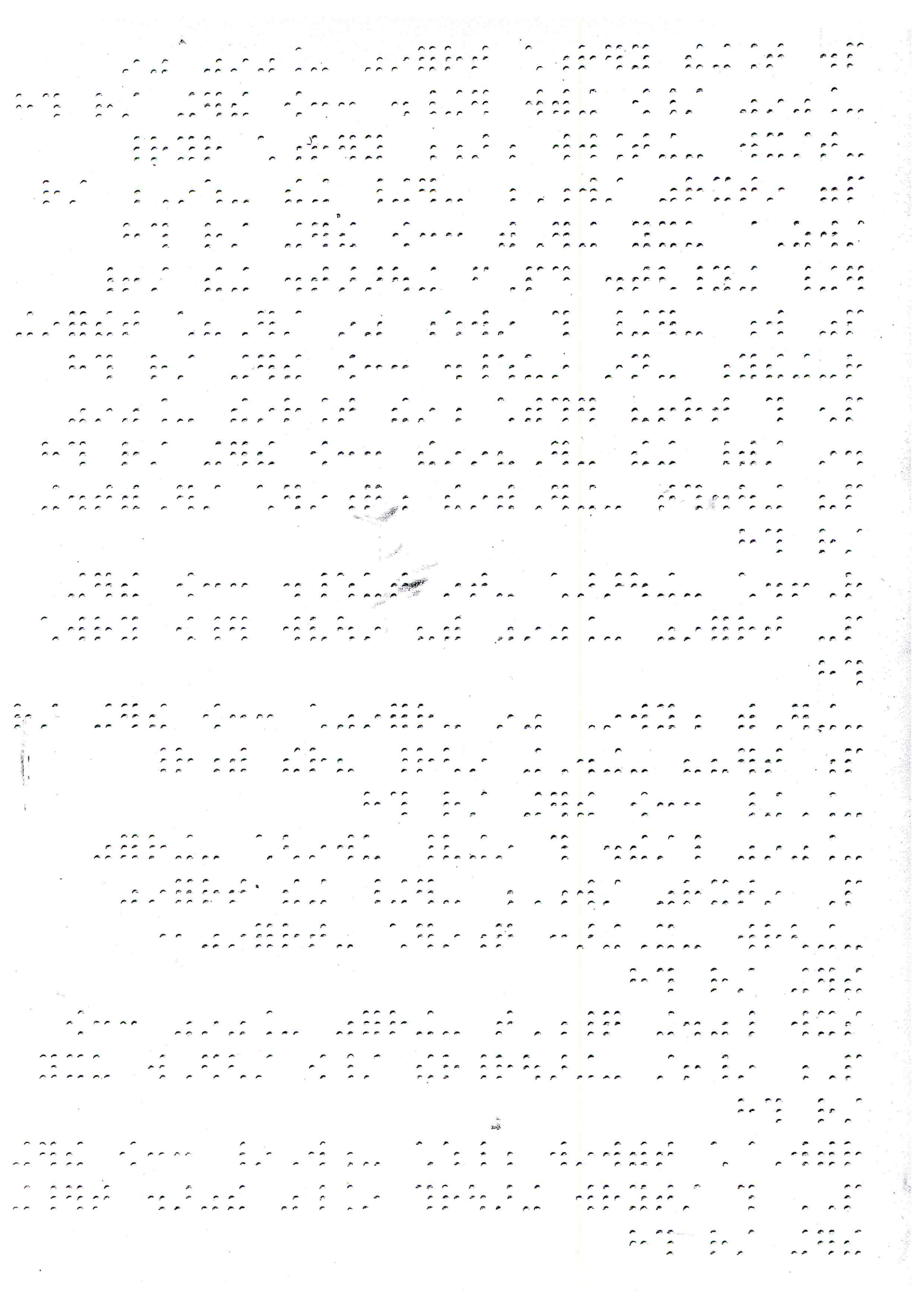
الاستمارة في شكلها النهائي بالبراي Braille

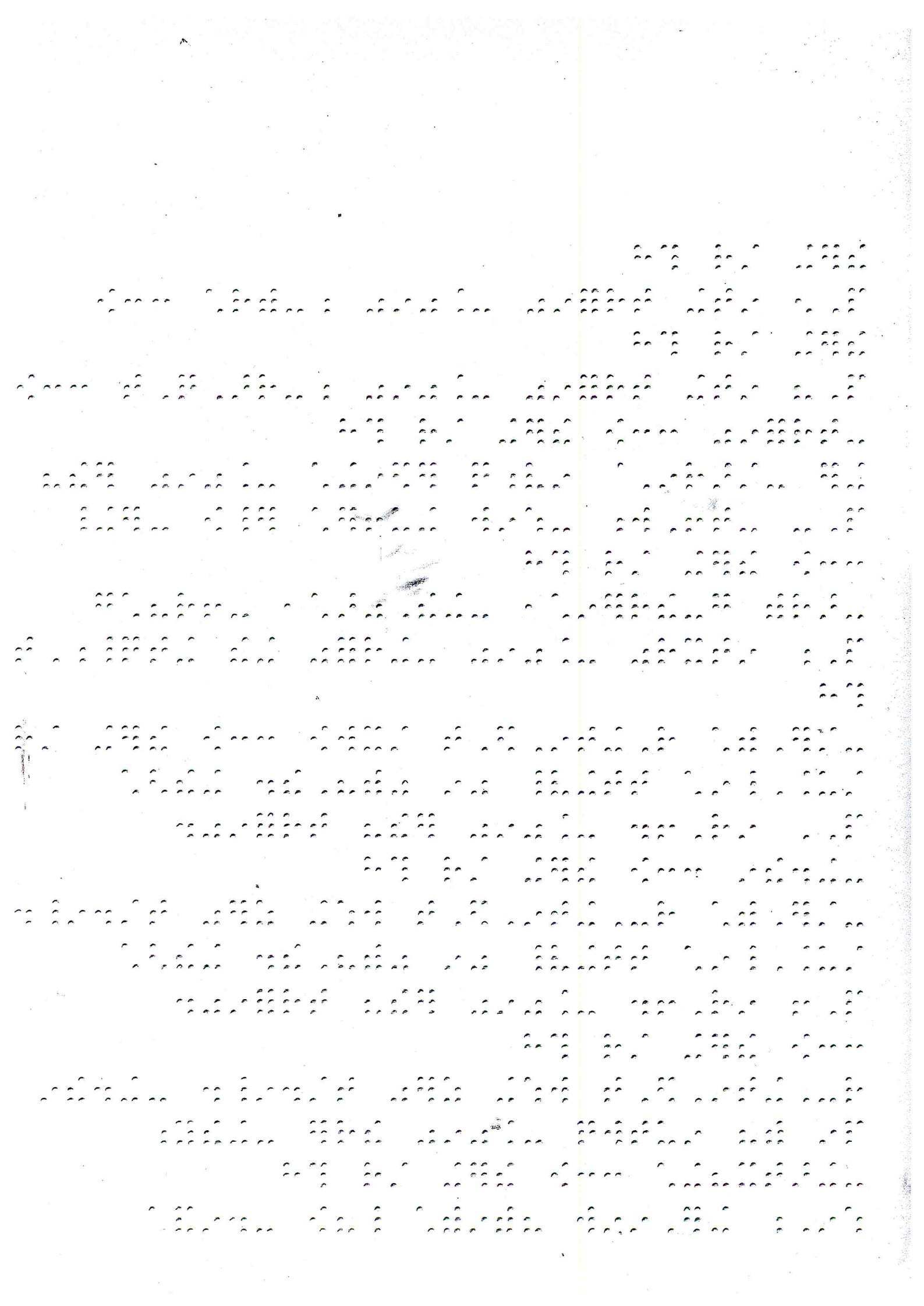
⠠⠠⠠











الملحق 05

نتائج الدراسة النهائية لمجتمع الدراسة

جدول يوضح نتائج الدراسة النهائية لمجتمع الدراسة.

الرقم	مجموع استجابات أفراد العينة			المجموع
	نعم	لا	أحيانا	
01	95	21	54	170
02	102	21	47	170
03	110	19	41	170
04	97	34	39	170
05	51	93	26	170
06	47	94	29	170
07	76	93	01	170
08	64	80	26	170
09	79	77	14	170
10	71	87	12	170
11	82	37	51	170
12	110	37	23	170
13	125	07	38	170
14	110	46	14	170
15	93	28	49	170
16	133	17	20	170
17	153	02	15	170
18	137	25	8	170

170	6	87	77	19
170	14	17	139	20
170	13	11	146	21
170	28	17	125	22
170	11	90	69	23
170	18	79	73	24
170	26	45	99	25
170	23	02	145	26
170	09	57	104	27
170	06	73	91	28
170	30	59	81	29
170	43	25	102	30
170	11	33	126	31
170	29	50	91	32
170	14	62	94	33
170	21	107	42	34
170	25	76	69	35
170	20	120	30	36
170	31	32	107	37
170	35	67	68	38
170	28	61	81	39
170	38	123	09	40

170	20	84	66	41
170	35	55	80	42
170	25	16	129	43
170	43	40	87	44
170	35	58	77	45
170	25	64	81	46
170	19	79	72	47
170	31	33	106	48
170	14	10	146	49
170	55	25	90	50
170	33	73	64	51
170	24	70	76	52
170	24	58	88	53
170	28	16	126	54
170	44	47	79	55
170	43	90	37	56
170	28	51	91	57

الملحق 06

نتائج الفرضية الإجرائية السادسة

جدول يبين نتائج الفرضية الإجرائية السادسة.

الفئة / العبارة	مكفوفون موظفون (90 فردا)			أصحاب القرار (80 فردا)		
	نعم	لا	أحيانا	نعم	لا	أحيانا
01	28	17	45	67	04	09
02	34	21	35	68	00	12
03	64	02	24	46	17	17
04	35	22	33	62	12	06
05	02	86	02	49	07	24
06	00	88	02	47	06	27
07	00	90	00	76	03	01
08	07	69	14	57	11	12
09	06	72	12	73	05	02
10	00	84	06	71	03	06
11	37	30	23	45	07	28
12	88	01	01	22	36	22
13	85	00	05	40	07	33
14	84	01	05	30	41	09
15	87	00	03	06	28	46
16	89	00	01	44	17	19
17	86	02	02	67	00	13

05	22	53	03	03	84	18
02	01	77	04	86	00	19
10	14	56	04	03	83	20
11	08	61	02	03	85	21
27	15	38	01	02	87	22
07	06	67	04	84	02	23
05	04	71	13	75	02	24
17	11	52	09	34	47	25
02	02	76	21	00	69	26
08	11	61	01	46	43	27
04	72	04	02	01	87	28
18	57	05	12	02	76	29
37	22	21	06	03	81	30
03	03	74	08	30	52	31
13	13	54	16	37	37	32
01	53	26	13	09	68	33
15	23	42	06	84	00	34
07	62	11	18	14	58	35
08	57	15	12	63	15	36
24	08	48	07	24	59	37

19	04	57	16	63	11	38
11	07	62	17	54	19	39
21	54	05	17	69	04	40
08	18	54	12	66	12	41
27	46	07	08	09	73	42
14	06	60	11	10	69	43
19	33	28	24	07	59	44
08	02	70	27	56	07	45
07	06	67	18	58	14	46
08	08	64	11	71	08	47
21	21	38	10	12	68	48
02	02	76	12	08	70	49
18	02	60	37	23	30	50
11	16	53	22	57	11	51
11	01	68	13	69	08	52
23	46	11	01	12	77	53
27	01	52	01	15	74	54
30	44	06	14	03	73	55
17	36	27	26	44	10	56
22	47	11	06	04	80	57

ملحق 07

جرائد رسمية

مراسيم تنفيذية

نصوص قانونية

مناشير

مراسيم تنظيمية

مرسوم تنفيذي رقم 08 – 127 مؤرّخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 30 أبريل سنة 2008، يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.

إنّ رئيس الحكومة،

– بناء على تقرير وزير التضامن الوطني،

– وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 85 –4 و125 (الفقرة 2) منه،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى القانون رقم 83 – 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94 – 12 المؤرّخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي،

– وبمقتضى المرسوم رقم 85 – 34 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 9 فبراير سنة 1985 الذي يحدد اشتراكات الضمان الاجتماعي لأصناف خاصة من المؤمن لهم اجتماعيا، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 –172 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007و المتضمن تعيين رئيس الحكومة،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07 –173 المؤرخ في 18 جمادى الأولى عام 1428 الموافق 4 يونيو سنة 2007 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08 – 09 المؤرخ في 19 محرم عام 1429 الموافق 27 يناير سنة 2008 الذي يسند لوزير التضامن الوطني سلطة الوصاية على وكالة التنمية الاجتماعية،

– وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 08 – 90 المؤرخ في أول ربيع الأول عام 1429 الموافق 9 مارس سنة 2008 والمتضمن إحداث بابين وتحويل اعتماد إلى ميزانية تسيير وزارة التضامن الوطني،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 –232 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق 29 يونيو سنة 1996والمتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية ويحدد قانونها الأساسي، المعدل والمتمم،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96 –471 المؤرخ في 7 شعبان عام 1417 الموافق 18 ديسمبر سنة 1996 الذي يحدد قواعد تنظيم وتسيير مصالح النشاط الاجتماعي للولاية،

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07 –383 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007 الذي يحدد صلاحيات وزير التضامن الوطني،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يهدف هذا المرسوم إلى تحديد الإطار العام لجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين الذي يدعى في صلب النص " الجهاز " وتحديد كيفيات تطبيقه.

الفصل الأول

أحكام عامة

المادّة 2 : يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب خريجي الجامعات و/أو الحائزين شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشة أو بدون نشاط أو ذوي إعاقات.

المادّة 3 : يرمي الجهاز الى تحقيق الأهداف الآتية :

– الإدماج الإجتماعي للشباب حاملي الشهادات،

– ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لاسيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة،

– محاربة الفقر والإقصاء والتهميش.

المادّة 4 : يغطي الجهاز مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة والاجتماعية، لاسيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي وغير المادي والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وكذا ترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية.

قوانين

قانون رقم 06 – 20 مؤرّخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006، يتضمن الموافقة على الأمر رقم 06 –09 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 الذي يعدّل ويتمّم الأمر رقم 05 –06 المؤرخ في 18 رجب عام 1426 الموافق 23 غشت سنة 2005 والمتعلق بمكافحة التهريب.

إن رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور، لا سيما المواد 122 و 124 و126 منه،

– وبعد الاطلاع على الأمر رقم 06–09 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 الذي يعدّل ويتمّم الأمر رقم 05–06 المؤرخ في 18 رجب عام 1426 الموافق 23 غشت سنة 2005 والمتعلق بمكافحة التهريب،

– و بعد موافقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادة الأولى : يوافق على الأمر رقم 06–09 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 الذي يعدّل ويتمّم الأمر رقم 05–06 المؤرخ في 18 رجب عام 1426 الموافق 23 غشت سنة 2005 والمتعلق بمكافحة التهريب.

المادة 2 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006.

عبدالعزيز بوتفليقة

قانون رقم 06 – 21 مؤرّخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006، يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل.

إن رئيس الجمهورية،

– بناء على الدستور، لاسيّما المواد 55 و119 و122 – 18 و126 منه،

– وبمقتضى الأمر رقم 66–154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 66–155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 66–156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 75–58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى الأمر رقم 75–59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 81–10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب،

– وبمقتضى القانون رقم 83–11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 83–12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 83–14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 83–15 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 84–17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 90–03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل،

– وبمقتضى القانون رقم 90-08 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالبلدية، المتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية، المتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية،

– وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، المعدّل والمتمّم،

– وبمقتضى القانون رقم 01-16 المؤرخ في 4 شعبان عام 1422 الموافق 21 أكتوبر سنة 2001 والمتضمن الموافقة على الأمر رقم 01-03 المؤرخ في أول جمادى الثانية عام 1422 الموافق 20 غشت سنة 2001 والمتعلق بتطوير الاستثمار،

– وبمقتضى القانون رقم 02-09 المؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم،

– وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

– وبمقتضى القانون رقم 05-07 المؤرخ في 19 ربيع الأول عام 1426 الموافق 28 أبريل سنة 2005 والمتعلق بالمحروقات، المعدّل والمتمّم،

– وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

الفصل الأول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى وضع تدابير تشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدة المستخدمين، وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.

المادة 2 : تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين في القطاع الاقتصادي. ويمكن تمديد هذه الأحكام عن طريق التنظيم، إلى المستخدمين في قطاعات أخرى باستثناء المستخدمين العاملين في نشاطات التنقيب والإنتاج في ميدان المحروقات.

المادة 3 : لا تطبق الامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون في حالة تشغيل أجانب لايقيمون بصفة فعلية واعتيادية ودائمة بمفهوم التشريع الساري المفعول.

الفصل الثاني

أحكام عامة

المادة 4 : يستفيد من تخفيض في حصة صاحب العمل بعنوان الاشتراك في الضمان الاجتماعي عن كل طالب عمل يتم تشغيله، كل مستخدم بمفهوم المادة 2 من هذا القانون، مستوف لاشتراكاته في الضمان الاجتماعي، يشغل لمدة تساوي اثني عشر (12) شهرا على الأقل، طالبي عمل.

يستفيد المستخدم من هذا التخفيض مادامت علاقة العمل قائمة وفي حدود ثلاث (3) سنوات كحد أقصى.

المادة 5 : يجب على طالبي العمل أن يكونوا مسجلين بانتظام لدى وكالات التنصيب وفقا للتشريع الساري المفعول.

المادة 6 : يمنح تخفيض أهم للمستخدم الذي يشغل طالبي عمل مبتدئين.

المادة 7 : كل تشغيل يعقب تقليصا غير قانوني في عدد العمال لا يخول الحق في أي من الامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 8 : في حالة انتهاء علاقة العمل قبل المدة الدنيا المحددة في المادة 4 من هذا القانون، يتم استرداد الامتيازات المحصّل عليها إلا إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب قوة قاهرة أو بسبب يعود إلى العامل نفسه.

المادة 9 : في حالة انتهاء علاقة العمل بسبب يعود إلى العامل نفسه، ويتم استخلافه بعامل آخر، يحتفظ المستخدم بالامتيازات الممنوحة إلى غاية انقضاء المدة المنصوص عليها في المادة 4 من هذا القانون.

المادة 10 : كل استخلاف لعامل يتم تسريحه تعسفيا حسب التشريع الساري المفعول أو إبعد استنفاذ الحق في التخفيضات المنصوص عليها، لا يخول الحق في الاستفادة من أيّ من الامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 11 : زيادة على التخفيضات المنصوص عليها في المادتين 4 و6 من هذا القانون، يمكن المستخدم الذي يشغل عاملا بموجب عقد غير محدد المدة أن يستفيد خلال مدة ثلاث (3) سنوات من إعانة شهرية للتشغيل.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 12 : يعفى من دفع مستحقات الاشتراك الإجمالي كل مستخدم يبادر بنشاطات تكوينية لفائدة عماله أو تحسين مستواهم.

يتولى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة دفع مستحقات الاشتراك الإجمالي عوضا عنه لفترة يمكن أن تمتد إلى ثلاثة (3) أشهر كحد أقصى.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث
أحكام خاصة

المادة 13 : خلافا للمدة الدنيا المحددة في المادة 4 من هذا القانون، يخول الحق في التخفيض في حصة صاحب العمل بعنوان الاشتراك في الضمان الاجتماعي، كل تشغيل يتم لفائدة طالبي العمل بما فيهم المبتدئين، المسجلين بانتظام لدى وكالات التنصيب وفقا للتشريع الساري المفعول، لمدة تساوي ستة (6) أشهر على الأقل في قطاعات السياحة والصناعة التقليدية والثقافة والفلاحة وفي ورشات البناء والأشغال العمومية وفي شركات الخدمات.

يمكن تمديد أحكام هذه المادة إلى قطاعات أخرى عن طريق التنظيم.

المادة 14 : يمنح الحق في تخفيض أهم لحصة المستخدم بعنوان الاشتراك في الضّمان الاجتماعي، في حدود ثلاث (3) سنوات كحد أقصى، كل تشغيل لمدة تساوي 12 شهرا على الأقل في مناطق الهضاب العليا ومناطق الجنوب.

المادة 15 : كل مستخدم يشغّل تسعة (9) عمال فأكثر ويضاعف العدد الأصلي لعماله، يستفيد من تخفيض إضافي في اشتراك الضمان الاجتماعي في حصة صاحب العمل بعنوان عماله الأصليين الذين لم يستفد في حقهم من أي امتياز منصوص عليه في هذا القانون.

المادة 16 : يمنح التخفيض المنصوص عليه في المادة 15 أعلاه لمدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ تأكيد مضاعفة عدد العمال من قبل صندوق الضمان الاجتماعي المكلف بتحصيل الاشتراكات المستحقة بعنوان العمال الأجراء.

تحدد كيفيات تطبيق المادتين 15 و16 عن طريق التنظيم.

الفصل الرابع
أحكام مختلفة

المادة 17 : يتعين على كل مستخدم يرغب في الاستفادة من الامتيازات المنصوص عليها في هذا القانون أن يقدم طلبا كتابيا إلى هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، عند قيامه بإجراءات الانتساب إلى الضمان الاجتماعي للعمال المشغلين.

المادة 18 : يجب على الهيئة المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، أن تفصل في طلب الامتيازات خلال خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.

المادة 19 : في حالة عدم الرد على الطلب في الآجال المحددة أو الاعتراض على قرار هيئة الضمان الاجتماعي المعنية، يمكن المستخدم أن يخطر لجنة الطعن المختصة إقليميا خلال أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

المادة 20 : تنشأ لجنة تكلف بدراسة الطّعون المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه.

تحدد تشكيلة وكيفيات تنظيم وسير هذه اللجنة عن طريق التنظيم.

المادة 21 : يحدد مستوى التخفيض المنصوص عليه في المواد 4 و6 و13 و14 و15 وكذا مستوى الإعانة المنصوص عليها في المادة 11 أعلاه، عن طريق التنظيم.

المادة 22 : يتحمل الصندوق الوطني للتأمين على البطالة الفارق الناجم عن التخفيضات في الاشتراكات وكذا أعباء الإعانة للتشغيل الممنوحة بموجب هذا القانون.

المادة 23 : تتكفل ميزانية الدولة سنويا بتغطية الأعباء المترتبة على تطبيق هذا القانون إذا كانت الموارد المالية السنوية للصندوق الوطني للتأمين على البطالة غير كافية.

المادة 24 : كل مستخدم قام بتقليص في عدد عماله خلال الستة (6) أشهر التي تسبق تاريخ نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية، لا يستفيد من التخفيضات ولا من الإعانة المالية المنصوص عليها في هذا القانون.

المادّة 36 : زيادة على ضباط الشرطة القضائية المنصوص عليهم في المادة 12 وما يليها من قانون الإجراءات الجزائية، يمكن أن يقوم المهندسون الزراعيون ومفتشو الصيدلة المؤهلون قانونا من وصايتهم، تحت سلطة ضباط الشرطة القضائية، بالبحث عن الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ومعاينتها.

المادّة 37 : يجوز لضباط الشرطة القضائية إذا دعت ضرورات التحقيق الابتدائي المتعلق بالبحث عن الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ومعاينتها، أن يوقفوا للنظر أي شخص مشتبه فيه لمدة 48 ساعة.

ويتعين عليهم تقديم الشخص الموقوف للنظر إلى وكيل الجمهورية قبل انقضاء هذا الأجل.

وبعد أن يقوم وكيل الجمهورية باستجواب الشخص المقدم إليه يجوز له بإذن كتابي أن يمدد حجزه إلى مدة لا تتجاوز ثلاث (3) مرات المدة الأصلية بعد فحص ملف التحقيق.

ويجوز، بصفة استثنائية، منح هذا الإذن بقرار مسبب دون تقديم الشخص إلى النيابة.

المادّة 38 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لا سيّما المواد 190 ومن 241 إلى 259 من القانون رقم 85-05 المؤرّخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 والمذكور أعلاه.

المادّة 39 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004.

عبد العزيز بوتفليقة

قانون رقم 04 - 19 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 55 و119 و122 (18 و29) و 126 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-35 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن المخطط الوطني للمحاسبة،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، لاسيما البابان الثالث والرابع منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-08 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالبلدية،

- وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية،

- وبمقتضى القانون رقم 02-09 المؤرخ في25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

المادّة الأولى: يهدف هذا القانون إلى تحديد شروط تنصيب العمال ومراقبة التشغيل.

الفصل الأول

المرفق العمومي للتنصيب

المادّة 2 : يعد نشاط التنصيب ومراقبة التشغيل مهمة المرفق العمومي في إطار سياسة تنمية التشغيل والتوازن الجهوي ومكافحة البطالة.

المادّة 3 : تضمن الدولة صلاحيات التنظيم في ميدان التشغيل، لاسيما في مجال:

- المحافظة على التشغيل وترقيته،
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل،
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته،
- أدوات تحليل وتقييم سياسة التشغيل،
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

المادّة 4 : لا تطبق أحكام هذا القانون على التوظيف في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية التي تبقى خاضعة للأحكام الخاصة بها، وكذا على مسيّري المؤسسات.

المادّة 5 : يقصد بالتنصيب النشاط الذي يهدف إلى إقامة علاقة بين طالبي العمل والمستخدمين لتمكينهم من إبرام عقود عمل وفق التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادّة 6 : تنصيب طالبي العمل مجاني. ولا يمكن أن توضع على عاتق طالب العمل أي أتعاب أومصاريف.

يجب أن تكون عروض العمل محل نشر واسع.

المادّة 7 : تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل المرفق العمومي للتنصيب.

الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم.

المادّة 8 : في المناطق التي لا تتوفر فيها الوكالة المنصوص عليها في المادة 7 أعلاه على هياكل، يمكن البلديات استقبال عروض المستخدمين وطلبات عمل مواطنيها والقيام بعمليات التنصيب في حدود اختصاصها الإقليمي وضمن شروط تحددها اتفاقية تربطها بالوكالة المذكورة.

المادّة 9 : يمكن أن تساهم أيضا في الخدمة العمومية للتنصيب، الهيئات الخاصة المعتمدة من قبل الوزير المكلف بالتشغيل، بعد رأي لجنة وزارية مشتركة.

تحدد شروط منح وسحب الاعتماد وكيفياته، وكذا صلاحيات وتنظيم وسير اللجنة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن طريق التنظيم.

المادّة 10 : يجب على الهيئات الخاصة المعتمدة أن تبرم اتفاقية مع الوكالة الوطنية للتشغيل.

المادّة 11 : يجب على البلديات والهيئات الخاصة المعتمدة التي تبرم اتفاقية مع الوكالة المنصوص عليها في المادة 7 أعلاه، أن تتقيد بدفتر أعباء نموذجي يحدد عن طريق التنظيم.

المادّة 12 : تحدد الاتفاقية المنصوص عليها في المادتين 8 و10 أعلاه، لاسيما ما يأتي:

- المجال الإقليمي وميدان النشاطات الذي يجب أن يتدخل فيهما المستفيدون من الاتفاقية،
- التزامات الأطراف، ولا سيما الأداءات والخدمات التي يجب على المستفيدين من الاتفاقية تقديمها، والوسائل التي يجب عليها توفيرها وكذا المساعدة التقنية المحتملة الممنوحة لها.

يجب أن تأخذ الاتفاقية كذلك بعين الاعتبار الوسائل البشرية والتقنية للمستفيدين من الاتفاقية، خاصة مؤهلات المستخدمين المكلفين بتسيير عمليات التنصيب.

المادّة 13 : يمكن فسخ الاتفاقية للأسباب الآتية :

- في حالة مخالفة الالتزامات الناتجة عن الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها،
- في حالة عدم احترام بنود الاتفاقية أو الشروط المحددة في دفتر الأعباء.

يترتب على فسخ الاتفاقية توقّف نشاط التنصيب بالنسبة للمستفيد.

المادّة 14 : يجب على الوكالة الوطنية للتشغيل والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة المنصوص عليها في المواد 7 و8 و9 أعلاه، تلبية عرض التشغيل المقدم في أجل أقصاه واحد وعشرون (21) يوما بعد تسجيله. وفي حالة عدم تلبية العرض، يمكن المستخدم اللجوء إلى التوظيف المباشر مع إعلام هذه الوكالة بذلك فورا.

الفصل الثاني

مراقبة التشغيل

المادّة 15 : يمنع على كل شخص طبيعي أو معنوي خاضع للقانون العام أو الخاص ، لم يتم اعتماده مسبقا و/أو لم يستوف الشروط المنصوص عليها في المواد من 8 إلى 12 أعلاه ، القيام بعمليات التنصيب، لا سيما فيما يأتي :

– عمليات تسجيل العمال وانتقائهم وتقديمهم لهيئة مستخدمة قصد تنصيبهم،

– أعمال البحث عن عروض التشغيل واستقبالها وجمعها وتوزيعها.

المادّة 16 : تخضع الهيئات الخاصة المعتمدة لمراقبة المصالح المختصة للدولة ضمن شروط تحدّد عن طريق التنظيم.

المادّة 17 : يجب أن يسجل كل طالب عمل نفسه لدى الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة.

المادّة 18 : يجب على كل مستخدم أن يبلّغ الوكالة المؤهلة أوالبلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها .

المادّة 19 : يتعيّن على المستخدمين إرسال المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من اليد العاملة وبالتوظيفات التي قاموا بها إلى الوكالة المؤهلة حسب فترات وخصائص تحدّد عن طريق التنظيم.

المادّة 20 : يجب على الوكالة المؤهلة والبلديات والهيئات الخاصة المعتمدة أن تتخذ طبقا للتشريع المعمول به، كل التدابير الرامية إلى حماية المعلومات الشخصية المتعلقة بطالبي التشغيل الذين يقصدونها .

يجب أن تنصبّ المعلومات المطلوبة لا سيما على المؤهلات والخبرة المهنية لطالبي التشغيل المغنيين.

المادّة 21 : يتعيّن على البلديات والهيئات الخاصة المعتمدة التي أبرمت اتفاقية مع الوكالة المؤهلة موافاتها بالمعطيات الإحصائية بانتظام وحسب فترات تحدد عن طريق التنظيم.

المادّة 22 : تسهر المصالح المختصة للإدارة المكلفة بالتشغيل، في حدود اختصاصها، على الاحترام الصارم لأحكام هذا القانون.

الفصل الثالث

أحكام جزائية

المادّة 23 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات لأحكام هذا القانون.

المادّة 24 : يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 18 من هذا القانون والمتعلقة بتبليغ العروض، بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه.

في حالة العود، تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادّة 25 : يعاقب كل مخالف لأحكام المادة 19 من هذا القانون المتعلقة بالمعلومات الواجب إرسالها إلى الوكالة المؤهلة بغرامة من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل توظيف تم أو احتياج من اليد العاملة لم يرسل إلى الوكالة المكلفة بالمرفق العمومي للتنصيب.

في حالة العود، تضاعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادّة 26 : يعاقب على التصريح الكاذب في مجال تنصيب العمال طبقا لأحكام قانون العقوبات.

المادّة 27 : يعرّض إفشاء المعلومات الشخصية التي تمس بالحياة الخاصة لطالب التشغيل، مرتكبه لغرامة من 50.000 دج إلى 100.000دج.

الفصل الرابع

أحكام انتقالية وختامية

المادّة 28 : يسري مفعول أحكام هذا القانون بعد سنة، ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المادّة 29 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004.

عبد العزيز بوتفليقة

المادّة 12 : لايجوز لهيئة المدينة الجديدة أن تتنازل عن قطع الأراضي المكتسبة في إطار أحكام المادة 11 أعلاه، إلاّ بعد إتمام التهيئة و/أو الإنجاز حسب الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

المادّة 13 : يمكن مالكي العقارات الواقعة داخل محيط المدينة الجديدة أن يشاركوا في مجهود تهيئتها وترقيتها بإقامة مشاريع خاصة معرّفة في إطار مخطط تهيئة المدينة الجديدة وضمن احترام الوظائف والتنظيمات المتعلقة بالمناطق المعنية.

المادّة 14 : يحدّد مخطط تهيئة المدينة الجديدة المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه، برنامج الأعمال العقارية ذات الأمد القصير والمتوسط والبعيد.

المادّة 15 : ينشأ داخل محيط تهيئة المدينة الجديدة حق الشفعة لفائدة هيئة المدينة الجديدة على بيع الأراضي المطلوب تعميرها.

الباب الرابع
إنجاز المدن الجديدة

المادّة 16 : تتّخذ الدولة جميع تدابيرالتشجيع والدعم والمساعدة اللاّزمة من أجل إنجاز المدن الجديدة.

المادّة 17 : يحدّد مخطط تهيئة المدينة الجديدة المنصوص عليه في المادة 8 أعلاه، برنامج العمل المتعدد السنوات للتجهيزات والمنشآت العمومية حسب كل قطاع.

ويحدّد ، على هذا الأساس، مخطط تمويل سنوي يشمل جميع التخصيصات والمساعدات والإعانات المخصصة للسكن والمنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادّة 18 : تحوّل المنشآت القاعدية والتجهيزات التي تنجز بصدد المدينة الجديدة، إلى الإدارات والمؤسسات المعنية بعد إتمام المنشآت واستلامها وقبل وضعها قيد الاستعمال الفعلي.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادّة عن طريق التنظيم.

المادّة 19 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002.

عبد العزيز بوتفليقة

قانون رقم 02 - 09 مؤرّخ في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002 يتعلّق بحماية الأشخاص المعوّقين وترقيتهم.

إنّ رئيس الجمهوريّة،

- بناء على الدّستور، لاسيّما المواد 54 و59 و119 و126 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 66 - 156 المؤرّخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمّن قانون العقوبات، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 58 المؤرّخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمّن القانون المدني، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى الأمر رقم 76 - 35 المؤرّخ في 16 ربيع الثاني عام 1396 الموافق 16 أبريل سنة 1976 والمتعلّق بتنظيم التربية والتكوين،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 07 المؤرّخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981 والمتعلّق بالتّعيين، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلّق بالتأمينات الاجتماعية، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلّق بالتأمين، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 13 المؤرّخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلّق بـ[illegible] المعدّل والأمراض المهنية، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 84 - 11 المؤرّخ في 9 رمضان عام 1404 الموافق 9 يونيو سنة 1984 والمتضمّن قانون الأسرة،

- وبمقتضى القانون رقم 85 - 05 المؤرّخ في 26 جمادى الأولى عام 1405 الموافق 16 فبراير سنة 1985 والمتعلّق بحماية الصحة وترقيتها، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 07 المؤرّخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلّق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 08 المؤرّخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بالبلدية،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 09 المؤرّخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بالولاية،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرّخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 31 المؤرّخ في 17 جمادى الأولى عام 1411 الموافق 4 ديسمبر سنة 1990 والمتعلّق بالجمعيات،

- وبمقتضى القانون رقم 91 - 10 المؤرّخ في 12 شوال عام 1411 الموافق 27 أبريل سنة 1991 والمتعلّق بالأوقاف، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى القانون رقم 91 - 25 المؤرّخ في 11 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 18 ديسمبر سنة 1991 والمتضمّن قانون المالية لسنة 1992،

- وبمقتضى الأمر رقم 95 - 09 المؤرّخ في 25 رمضان عام 1415 الموافق 25 فبراير سنة 1995 والمتعلّق بتوجيه المنظومة الوطنيّة للتربية البدنيّة والرياضيّة وتنظيمها وتطويرها،

- وبمقتضى القانون رقم 01 - 14 المؤرّخ في 29 جمادى الأولى عام 1422 الموافق 19 غشت سنة 2001 والمتعلّق بتنظيم حركة المرور عبر الطرق وسلامتها وأمنها،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

الفصل الأوّل

أحكام عامّة

المادّة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تعريف الأشخاص المعوقين وتحديد المبادئ والقواعد المتعلّقة بحمايتهم وترقيتهم.

المادّة 2 : تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون، كلّ شخص مهما كان سنّه وجنسه يعاني من إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحدّ من قدرته على ممارسة نشاط أو عدّة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية، نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية - الحسية.

تحدّد هذه الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها عن طريق التنظيم.

المادّة 3 : تهدف حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم إلى ما يأتي :

- الكشف المبكر للإعاقة والوقاية منها ومن مضاعفاتها،

- ضمان العلاجات المتخصّصة وإعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف،

- ضمان الأجهزة الاصطناعية ولواحقها والمساعدات التقنية الضرورية، لفائدة الأشخاص المعوّقين، وكذا الأجهزة والوسائل المكيّفة مع الإعاقة وضمان استبدالها عند الحاجة،

- ضمان تعليم إجباري وتكوين مهني للأطفال والمراهقين المعوقين،

- ضمان إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم على الصعيدين الاجتماعي والمهني، لاسيّما بتوفير مناصب عمل،

- ضمان الحد الأدنى من الدخل،

- توفير الشروط التي تسمح للأشخاص المعوقين بالمساهمة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية،

- توفير الشروط التي تسمح بترقية الأشخاص المعوقين و[illegible] لاسيّما المتّصلة بالرياضة و[illegible] المحيط.

- تشجيع الحركة الجمعوية ذات الطابع الإنساني والاجتماعي في مجال حماية المعوقين وترقيتهم.

يجب أن تتمّ حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم وتطوير استقلاليتهم في إطار حياة عادية.

المادة 4 : يعتبر تجسيد الأهداف المنصوص عليها في المادّة 3 أعلاه، إلتزاما وطنيا.

تتظافر جهود وتدخّلات الأسرة ومن ينوب عن المعوقين قانونا والدولة والجماعات الإقليمية والمؤسّسات العمومية وهيئات الضمان الاجتماعي والجمعيات والتجمعات والهيئات العمومية والخاصة والأشخاص الطبيعيين، لتجسيد هذا الالتزام قصد ضمان الحماية للأشخاص المعوقين وترقيتهم لاسيما الاستقلالية التي هم قادرين عليها والاندماج الاجتماعي والمهني الملائم.

تضمن الدولة تنسيق تدخلات الجهات المعنية في هذا الميدان طبقا لهذا القانون، عبرالوزارة المكلفة بالحماية الاجتماعية.

وتسهر على توفير كل الوسائل والأدوات الضرورية لتجسيد الأهداف المذكورة أعلاه.

المادّة 5 : يستفيد الأشخاص المعوقون بدون دخل مساعدة اجتماعية تتمثل في التكفل بهم و/أو في منحة مالية.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادّة عن طريق التنظيم.

المادّة 6 : تؤول المنحة المالية للشخص المعوق بعد وفاته إلى أبنائه القصّر وإلى أرملته غير المتزوجة ودون دخل طبقا للنسب المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

المادّة 7 : تمنح المساعدة الاجتماعية المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه، إلى الأشخاص المعوقين بدون دخل لاسيما :

- الأشخاص الّذين تقدّر نسبة عجزهم بـ 100٪،
- الأشخاص المصابون بأكثر من إعاقة،
- الأسر التي تتكفّل بشخص واحد أو عدة أشخاص معوقين مهما كان سنهم،
- الأشخاص ذوو العاهات والمرضى بداء عضال الّذين يبلغ سنهم ثماني عشرة (18) سنة على الأقل، المصابون بمرض مزمن ومعجز طبقا للتعريف المنصوص عليه في المادّة 2 من هذا القانون.

يجب ألايقلّ مبلغ المنحة المالية الممنوحة إلى الأشخاص المعوقين بنسبة عجز تقدّر بـ 100٪ عن ثلاثة آلاف (3.000 دج) شهريا.

يحدّد مبلغ المنحة المالية الممنوحة إلى الفئات المذكورة أعلاه، عن طريق التنظيم.

المادّة 8 : يستفيد الأشخاص المعوقون، حسب الحالة، من مجانية النقل أو التخفيض في تسعيرات النقل البري الداخلي.

ويستفيد الأشخاص المعوقون بنسبة عجز قدرها 100٪ تخفيضا في تسعيرات النقل الجوي العمومي الداخلي.

كما يستفيد بنفس هذه التّدابير المرافقون للأشخاص المعوقين المنصوص عليهم أعلاه، بمعدل مرافق واحد لكل شخص معوق.

تتكفّل الدولة بالتبعات الناجمة عن مجانية النقل أو التخفيض في تسعيراته.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادّة 9 : تخص الاستفادة من أعمال حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم الممنوحة تطبيقا لهذا القانون، الأشخاص المعوقين الحاملين بطاقة تبيّن طبيعة الإعاقة ودرجتها تسلمها إياهم مصالح الوزارة المعنية بناء على رأي لجنة طبية ولائية متخصصة منصوص عليها في المادّة 10 أدناه.

المادّة 10 : تنشأ لدى مصالح الولائية التابعة للوزارة المعنية لجنة طبية ولائية متخصصة تتشكل من خمسة (5) أعضاء على الأقل يتم اختيارهم من ضمن الأطباء الخبراء.

تبتّ اللّجنة في الملفات المودعة لديها في مدّة أقصاها ثلاثة [illegible] من التاريخ المسجل بوصل [illegible]

يمكن أن تنتقل هذه اللّجنة ، عند الحاجة، إلى البلديات لمعاينة حالة الأشخاص المعوقين غير القادرين على التنقل.

تكون قرارات اللّجنة الطبية الولائية قابلة للطعن من طرف الشخص المعني أو من ينوب عنه قانونا لدى اللّجنة الوطنية للطعن المنصوص عليها في المادّة 34 من هذا القانون.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادّة عن طريق التّنظيم.

الفصل الثاني

الوقاية من الإعاقة

المادّة 11 : تتمّ الوقاية من الإعاقة بواسطة أعمال الكشف وبرامج الوقاية الطبية وحملات الإعلام والتحسيس تجاه المواطن حول العوامل المسببة للإعاقة أو في تشديدها.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادّة عن طريق التّنظيم.

المادّة 12 : زيادة على تدابير الوقاية من الإعاقة وكشفها المتعلقة بحماية الصحة وترقيتها والمنصوص عليها في التشريع، يتمّ الكشف بواسطة أعمال طبية - اجتماعية مبكرة وتحاليل واختبارات وفحوص طبية بهدف التعرف على الإعاقة وتشخيصها قصد التكفل بها وتقليص أسبابها وحدّتها.

المادّة 13 : التصريح بالإعاقة إلزامي لدى المصالح الولائية المكلّفة بالحماية الاجتماعية.

يجب على أولياء الأشخاص المعوقين أو من ينوب عنهم قانونا ومستخدمي الصحة أثناء ممارسة وظائفهم وكذا كل شخص معني، التصريح بالإعاقة فور ظهورها أو كشفها لتمكين الجهات المعنية من التكفل بها في حينها.

يعاقب على كلّ تصريح كاذب بالإعاقة يقوم به لدى المصالح المعنية الأولياء أو من ينوب قانونا عن الأشخاص المصرح بإعاقتهم طبقا للتشريع المعمول به.

الفصل الثالث

التربية والتكوين المهني وإعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف

المادّة 14 : يجب ضمان التكفل المبكر للأطفال المعوقين.

يبقى التكفل المدرسي مضمونا بغض النظر عن مدة التمدرس أو السن، طالما بقيت حالة الشخص المعوق تبرر ذلك.

المادّة 15 : يخضع الأطفال والمراهقون المعوقون إلى التمدرس الإجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني.

تهيأ، عند الحاجة، أقسام وفروع خاصة لهذا الغرض، لا سيّما في الوسط المدرسي والمهني والوسط الاستشفائي.

يستفيد الأشخاص المعوقون المتمدرسون عند اجتيازهم للامتحانات ظروفا مادية ملائمة تسمح لهم بإجرائها في إطار عادي.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادّة 16 : يتم التعليم والتكوين المهني للأشخاص المعوقين في مؤسسات متخصصة عندما تتطلب طبيعة الإعاقة ودرجتها ذلك.

تضمن المؤسّسات المتخصّصة، زيادة على التعليم والتكوين المهني وعند الاقتضاء إيواء المتعلمين والمتكوّنين، أعمالا نفسية - اجتماعية وطبية تقتضيها الحالة الصحية للشخص المعوّق داخل هذه المؤسسات وخارجها وذلك بالتنسيق مع الأولياء ومع كل شخص أو هيكل معني.

تتكفل الدولة بالأعباء المتعلّقة بالتعليم والتكوين المهنيين والإقامة والنقل في المؤسّسات العمومية.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادّة [illegible] الدولة على مساعدة الأشخاص المعوقين [illegible] الطابع الاجتماعي

والإنساني بتوفير تأطير متخصص ومؤهل، لاسيما عبرتشجيع تكوين المكوّنين في هذا المجال ووضع نظام خاص يحكم هذه الفئة من العاملين .

كما تسهر على تدعيم الجمعيات والمؤسسات المعتمدة ذات الطابع الإنساني والاجتماعي التي تتكفل برعاية المعوقين وتعليمهم وتكوينهم وإعادة تأهيلهم بالإمكانيات اللازمة.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادّة عن طريق التنظيم.

المادّة 18 : تنشأ لجنة ولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني تضم أشخاصا مؤهلين وعلى الخصوص :

- ممثلين عن أولياء التلاميذ المعوقين،
- ممثلين عن جمعيات الأشخاص المعوقين،
- خبراء مختصين في هذا الميدان،
- عضوا ممثلا عن المجلس الشعبي الولائي.

يرأس اللّجنة مدير التربية في الولاية، وينوبه كل من مدير التكوين المهني والممثل الولائي للوزارة المكلفة بالحماية الاجتماعية.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادّة عن طريق التنظيم.

المادّة 19 : تتكفل اللّجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المنصوص عليها في المادّة 18 أعلاه، على الخصوص بما يأتي :

- العمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسّسات التّعليم والتّكوين المهني والمؤسّسات المتخصّصة وتوجيههم حسب الحاجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة ودرجتها طبقا لشروط وكيفيات الالتحاق المتعلقة بالأشخاص المعوقين والمطبقة في مجال التربية والتكوين،
- تعيين المؤسسات والمصالح التي يجب عليها القيام بالتربية والتكوين والتأكد من التأطير والبرامج المعتمدة من الوزارات المعنية والادماج النفسي - الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين،
- العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنيا،
- العمل على البحث عن مناصب عمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون واقتراحها.

تحدد قائمة المناصب التي يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون عن طريق التنظيم.

المادّة 20 : تكون قرارات اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، ملزمة لمؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة والمصالح والهيئات المستخدمة.

يمكن الشخص المعوق أو من ينوب عنه قانونا الطعن في قرارات اللجنة لدى اللجنة الوطنية للطعن المنصوص عليها في المادة 34 من هذا القانون.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه الفقرة عن طريق التنظيم.

المادّة 21 : يستفيد الأشخاص الذين يتكفلون بشخص معوق مقربا في مؤسّسات التّعليم والتّكوين المهني منحة مدرسية.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادّة 22 : زيادة على التدابير المنصوص عليها في التشريع المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، يستفيد الشخص المعوق من أعمال وبرامج إعادة التدريب الوظيفي وإعادة التكييف الملائمة.

الفصل الرابع

الإدماج والاندماج الاجتماعيان

المادّة 23 : يضمن إدماج الأشخاص المعوقين واندماجهم، لاسيما من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف، في إطار ضمان استقلالية بدنية واقتصادية.

المادّة 24 : يستفيد كل شخص معوق مترشح بسبب إعاقته من [illegible] مهني يتيح

الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18، أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة.

المادّة 25 : يتمّ ترسيم أو تثبيت العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين طبقا للتشريع المعمول به.

المادّة 26 : يتعيّن على المستخدم إعادة تصنيف أي عامل أو موظف أصيب بإعاقة مهما كان سببها ، بعد فترة إعادة التدريب، من أجل تولي منصب عمل آخر لديه .

المادّة 27 : يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة واحد بالمائة (1 ٪) على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل.

وعند استحالة ذلك يتعيّن عليه دفع اشتراك مالي تحدّد قيمته عن طريق التنظيم يرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

المادّة 28 : يستفيد المستخدمون الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات، من تدابير تحفيزية حسب الحالة، طبقا للتشريع المعمول به.

كما يمكن أن يتلقى المستخدمون إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة والجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي.

تحدد كيفيات تطبيق الفقرة الثانية عن طريق التنظيم.

المادّة 29 : من أجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين وتشجيع إدماجهم واندماجهم الاجتماعي والمهني، يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيّفة مع طبيعة إعاقتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية، لاسيّما عبر الورشات المحمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة عن طريق العمل.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الفصل الخامس

الحياة الاجتماعية للأشخاص المعوقين ورفاهيتهم

المادّة 30 : من أجل تشجيع إدماج 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، لاسيّما في مجال :

– التّقييس المعماري وتهيئة المحلات السكنية والمدرسية والجامعية والتكوينية والدينية والعلاجية والأماكن المخصصة للنشاطات الثقافية والرياضية والترفيهية،

– تسهيل الحصول على الأجهزة الاصطناعية ولواحقها والمساعدات التقنية التي تمكّن الاستقلالية البدنية وتسهيل استبدالها،

– تسهيل الوصول إلى الأماكن العمومية،

– تسهيل استعمال وسائل النقل،

– تسهيل استعمال وسائل الاتصال والإعلام،

– تسهيل الحصول للراغبين في ذلك، على السكن الواقع في المستوى الأول من البنايات بالنسبة إلى الأشخاص المعوقين أو المكلفين بهم عند الاستفادة من مقرر منح السكن طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

تحدّد كيفيات تطبيق الفقرة 6 أعلاه من هذه المادّة عن طريق التنظيم.

المادّة 31 : دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يستفيد الأشخاص المعوقون الذين تقدر نسبة عجزهم بـ (100٪) تخفيضا في مبالغ إيجار وشراء السكنات الاجتماعية التابعة للدولة والجماعات الإقليمية.

تحدّد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادّة 32 : يستفيد الأشخاص المعوقون الحاملون بطاقة معوق تحمل إشارة " الأولوية " على الخصوص ما يأتي :

– حق أولوية الاستقبال على مستوى الإدارات العمومية والخاصة،

– الأماكن المخصصة في وسائل النقل العمومي،

– الإعفاء من تكاليف نقل الأجهزة الفردية للتنقل،

– تخصيص نسبة 4 ٪ من أماكن التوقف في المواقف العمومية للشخص المعوق أو مرافقه.

الفصل السادس

الهيئات

المادّة 33 : ينشأ لدى الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية مجلس وطني للأشخاص المعوقين يضم على الخصوص :

– ممثلين عن الحركة الجمعوية للأشخاص المعوقين،

– أولياء الأطفال والمراهقين المعوقين.

يكلّف بالدراسة وإبداء الرأي في كل المسائل المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم وإدماجهم الاجتماعي – المهني واندماجهم.

تحدّد تشكيلة المجلس وكيفية سيره وصلاحياته عن طريق التنظيم.

المادّة 34 : تنشأ لجنة وطنية للطعن لدى الوزارة المعنية تتشكل من سبعة (7) إلى أحد عشر (11) عضوا وتضم :

– أطباء مختصين خبراء في مجال الإعاقة المعرفة في المادة 2 من هذا القانون،

– ممثلين عن قطاعي التربية والتكوين المهني ،

– ممثلا واحدا عن الوزارة المكلفة بالحماية الاجتماعية،

– ممثلا واحدا عن أولياء التلاميذ المعوقين، كملاحظ،

– ممثلا واحدا عن الجمعيات أو الاتحاديات أو المنظمات الممثلة لكل صنف من الإعاقة المعرفة في المادة 2 من هذا القانون ، كملاحظ.

تكلّف هذه اللّجنة بالنظر في قرارات اللّجان المنصوص عليها في المادّتين 10 و18 من هذا القانون والبت فيها، في مدة أقصاها ثلاثة (3) أشهر من تاريخ إيداع الطعن.

تحدّد كيفيات سير هذه اللّجنة عن طريق التنظيم.

المادّة 35 : تتحمّل الدولة نفقات سير اللّجان والهيئات المنصوص عليها في هذا القانون.

الفصل السابع

أحكام مختلفة وختامية

المادّة 36 : تقدم الحكومة عرضا أمام المجلس الشعبي الوطني حول برامج حماية المعوقين وترقيتهم لا سيّما برامج الوقاية من الإعاقة والنتائج المحققة، في إطار عرض بيان السياسة العامة.

المادّة 37 : يعتبر يوم 14 مارس من كل سنة يوما وطنيا للشخص المعوق.

المادّة 38 : لا تمسّ أحكام هذا القانون بالامتيازات الجبائية المنصوص عليها لفائدة الأشخاص المعوقين في التشريع المعمول به.

المادّة 39 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الديمقراطيّة الشعبيّة.

حرّر بالجزائر في 25 صفر عام 1423 الموافق 8 مايو سنة 2002.

عبد العزيز بوتفليقة

مراسيم تنظيميّة

مرسوم تنفيذي رقم 02 - 50 مؤرّخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002، يحدّد القواعد الخاصّة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها.

DEW.

إنّ رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير العمل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدّستور، لاسيّما المادّتان 85-4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرّخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بالولاية،

- وبمقتضى المرسوم الرّئاسيّ رقم 2000-256 المؤرّخ في 26 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 26 غشت سنة 2000 والمتضمّن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرّئاسيّ رقم 01-139 المؤرّخ في 8 ربيع الأوّل عام 1422 الموافق 31 مايو سنة 2001 والمتضمّن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التّنفيذيّ رقم 90-143 المؤرّخ في 27 شوّال عام 1410 الموافق 22 مايو سنة 1990 والمتضمّن ترتيبات الإدماج المهنيّ للشباب وتحديد القانون الأساسيّ لمندوب تشغيل الشباب، المعدّل والمتمّم،

- وبمقتضى المرسوم التّنفيذيّ رقم 90-244 المؤرّخ في 13 محرّم عام 1411 الموافق 4 غشت سنة 1990 الذي يحدّد قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها،

- وبمقتضى المرسوم التّنفيذيّ رقم 94-215 المؤرّخ في 14 صفر عام 1415 الموافق 23 يوليو سنة 1994 الذي يحدّد أجهزة الإدارة العامّة في الولاية وهياكلها،

- وبمقتضى المرسوم التّنفيذيّ رقم 01-338 المؤرّخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001 الذي يحدّد صلاحيّات وزير العمل والضمان الاجتماعيّ،

- وبمقتضى المرسوم التّنفيذيّ رقم 01-339 المؤرّخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001 والمتضمّن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعيّ،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يحدّد هذا المرسوم قواعد تنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها.

المادّة 2 : تجمع مصالح التشغيل في الولاية ضمن مديرية للتشغيل وتتشكّل من مصالح مهيكلة في مكاتب.

المادّة 3 : تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه، وتضعها حيّز التنفيذ.

وبهذه الصفة، تكلّف بما يأتي :

أ) في مجال ترقية التشغيل :

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها،

- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلّي ومساعدة الجماعات المحلّيّة في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها،

- دراسة جميع كيفيات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية،

- تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها،

- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكييفها الضروري،

- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلّيّة تساعد على تنمية التشغيل،

- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصّة بترقية التشغيل،أوتكليف من يقوم بذلك،

- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدّولة نحو توسيع فرص التشغيل،

- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطارترقية التشغيل ومكافحة البطالة،

ب) في مجال تنظيم التشغيل :

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيّين،

- المساهمة بالاتصال مع المؤسّسات المعنيّة في تعزيز التوافق بين السياسات العموميّة الخاصّة بالتشغيل وبالتكوين،

- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلّيّة،

- معرفة توجّهات التشغيل على المستوى المحلّي وتحديد القطاعات التي قد توفّره،

- جمع كلّ المعطيات الإحصائية الخاصّة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها،

وبهذه الصّفة، تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسّسات والمتدخّلين في مجال التشغيل، كلّ المعلومات الضرورية لأداء مهامّها.

ج) في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة :

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلّقة بالمحافظة على التشغيل،

- الحثّ على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها،

- تأطير التحرّك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حدّ،

- السّهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقيات وحصائل دورية مرتبطة بها.

المادّة 4 : بالإضافة إلى المهامّ المذكورة في المادّة 3 أعلاه، تكلّف مديريّة التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلّي، وجمع المعلومات المتعلّقة بالقطاع ومركزتها والسّهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

المادّة 5 : تضمّ مديرية التشغيل في الولاية من ثلاث (3) إلى خمس (5) مصالح وذلك حسب خصوصيات كلّ ولاية وأهمية المهامّ المنوطة بها.

تضمّ كلّ مصلحة ثلاثة (3) مكاتب على الأكثر، وذلك حسب حجم المهامّ الموكلة إليها.

المادّة 6 : تضمّ مديرية التشغيل في الولاية المنظمة في ثلاث (3) مصالح ما يأتي :

* مصلحة ترقية التشغيل وتسيير سوق العمل،

* مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة،

* مصلحة الإدارة العامّة والميزانية.

تضمّ مديريّة التشغيل في الولاية المنظمة في أربع (4) مصالح ما يأتي :

* مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني،

* مصلحة تنظيم سوق العمل وتسييره،

* مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة،

* مصلحة الإدارة العامّة والميزانية.

تضمّ مديرية التشغيل في الولاية المنظمة في خمس (5) مصالح ما يأتي :

* مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهنيّ،

* مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل،

* مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص،

* مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة،

* مصلحة الإدارة العامّة والميزانية.

المادّة 7 : تطبّق أحكام المادّتين 5 و6 أعلاه بموجب قرار مشترك بين الوزراء المكلّفين بالعمل، والماليّة، والجماعات المحلّيّة، وكذا السلطة المكلّفة بالوظيف العمومي.

المادّة 8 : يحوّل إلى مديرية التشغيل في الولاية المستخدمون والأملاك والوسائل بكل أنواعها المرتبطة بنشاطات التشغيل التي كانت تمارس في إطار مديرية التشغيل والتكوين المهني، المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرّخ في 4 غشت سنة 1990 والمذكور أعلاه.

المادّة 9: يحوّل أيضا إلى مديرية التشغيل في الولاية المستخدمون والأملاك والوسائل الموضوعة تحت تصرّف مندوب تشغيل الشباب في إطار المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرّخ في 22 مايو سنة 1990 والمذكور أعلاه.

وبهذه الصّفة ، يقوم مدير التشغيل في الولاية، بتنفيذ جميع العمليات الماليّة على مستوى الولاية. ويقدّر مبالغ الإعانات الضرورية لإنجاز البرامج ويأمر بصرف النفقات المرتبطة بها ويقوم بتصفيتها.

تحدّد كيفيات تطبيق أحكام الفقرة 2 من هذه المادّة، عند الحاجة، بتعليمة مشتركة بين الوزير المكلّف بالعمل والوزير المكلّف بالماليّة.

المادّة 10: يتمّ التحويل المنصوص عليه في المادّتين 8 و9 أعلاه وفقا للأشكال والإجراءات المحدّدة في التنظيم المعمول به.

المادّة 11: تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيّما أحكام المرسوم التّنفيذيّ رقم 90-244 المؤرّخ في 4 غشت سنة 1990 والمرسوم التّنفيذيّ رقم 90-143 المؤرّخ في 22 مايو سنة 1990 والمذكورين أعلاه.

المادّة 12: ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.

حرّر بالجزائر في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002.

علي بن فليس

مراسيم فردية

مرسومان رئاسيّان مؤرّخان في 18 شوّال عام 1422 الموافق 2 يناير سنة 2002، يتضمّنان إنهاء مهام نائبتي مديرين بالمجلس الإسلامي الأعلى.

بموجب مرسوم رئاسيّ مؤرّخ في 18 شوّال عام 1422 الموافق 2 يناير سنة 2002 تنهى مهام الآنسة حدة فويعل، بصفتها نائبة مدير للعلاقات الخارجية بالمجلس الإسلامي الأعلى، لتكليفها بوظيفة أخرى.

بموجب مرسوم رئاسيّ مؤرّخ في 18 شوّال عام 1422 الموافق 2 يناير سنة 2002 تنهى مهام السيدة فاطمة الزهراء بغدادلي، زوجة بوعياد، بصفتها نائبة مدير للوثائق بالمجلس الإسلامي الأعلى، لتكليفها بوظيفة أخرى.

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 264 المؤرخ في 18 صفر عام 1411 الموافق 8 سبتمبر سنة 1990 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح الصحة والحماية الاجتماعية في الولاية وسيرها،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : يحدد هذا المرسوم قواعد تنظيم مصالح النشاط الاجتماعي في الولاية وسيرها.

المادة 2 : تجمع المصالح المكلفة بالنشاطات الاجتماعية ضمن مديرية النشاط الاجتماعي، وتضم المصالح مهيكلة في شكل مكاتب.

المادة 3 : تطور مصالح النشاط الاجتماعي وتنفذ جميع التدابير التي من شأنها تأطير النشاطات المرتبطة بالعمل الاجتماعي للدولة وترقية حركة الجمعيات ذات الطابع الاجتماعي.

وبهذه الصفة، تكلف على الخصوص بما يأتي :

- تسهر على تطبيق التشريع والتنظيم في جميع الميادين المرتبطة بالحماية الاجتماعية،

- تقيم، بالاتصال مع السلطات المحلية، جهازا إعلاميا يتعلق بتقويم الحاجات في مجال الحماية الاجتماعية وإحصاء الفئات المحرومة،

- تتعرف على فئات الأشخاص المعوقين،

- تنظم جهاز منح بطاقة المعوق،

- تؤطر تطبيق جهاز المساعدة والدعم المباشرين لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة و/أو المعوقة،

- ترقي وتطور جميع نشاطات الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين،

- تتخذ أية مبادرات على المستوى المحلي ترمي إلى ضمان التكفل بالأشخاص المعوزين أو الذين يعانون الحرمان،

- تنشط وتنسق وتقوم وتنفذ برامج الحماية الاجتماعية لا سيما فيما يتعلق بمساعدة الأشخاص المسنين والمحتاجين وتربية المعوقين وإعادة تربيتهم وحماية ورعاية الطفولة المحرومة من الرعاية العائلية والأحداث المعرضين لأخطار الانحراف الخلقي،

- تنفذ جميع الإجراءات التي من شأنها ترقية التعبير عن التضامن الوطني في الميدان الاجتماعي لاسيما تطوير ومساعدة الحركة الجمعوية،

- تنظم وتؤطر سياسة الهبات والوصايا المقدمة في إطار النشاط الاجتماعي،

- تنشط سير هياكل الحماية الاجتماعية وتنسقه وتقومه،

- تشارك في تسيير الموارد البشرية الضرورية للمؤسسات والهياكل المتخصصة في الولاية وتسهر على توفير الحاجات من المستخدمين في أحسن الظروف،

- تبرمج وتتابع، بالاتصال مع المؤسسات المعنية وفي إطار الإجراءات المقررة، العمليات المقررة في مجال البناء والتهيئة والإصلاح والتجهيز وإعادة التجهيز الخاصة بالمشاريع والهياكل التابعة لقطاع الحماية الاجتماعية وتضبط باستمرار قائمة الاستثمارات،

- تعد البطاقة الاجتماعية في الولاية وتحينها،

- تعد وتنشر المعلومات في مجال الحماية الاجتماعية للولاية،

- تعلم السكان بإمكانيات التكفل بهم داخل الهياكل المتخصصة في الحماية الاجتماعية،

- تنظم زيارات تفتيش منتظمة إلى المؤسسات في المستويين الإداري والتربوي.

المادة 4 : تتكون مديرية النشاط الاجتماعي في الولاية من ثلاث (3) إلى خمس (5) مصالح ويمكن كل مصلحة أن تضم حسب الأهمية المهام المنوطة بها، ثلاثة (3) مكاتب على الأكثر.

المادة 5 : يحدث مكتب واحد للنشاط الاجتماعي في مستوى كل بلدية.

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يعدل هذا المرسوم ويتمّم المرسوم التنفيذي رقم 03-37 المؤرّخ في 11 ذي القعدة عام 1423 الموافق 13 يناير سنة 2003 والمذكور أعلاه.

المادّة 2 : تعدّل وتتمّم أحكام المادّة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-37 المؤرّخ في 11 ذي القعدة عام 1423 الموافق 13 يناير سنة 2003 والمذكور أعلاه ، كما يأتي :

" *المادّة 2* : - 1 - يحدد مبلغ الإتاوة السنوية المطبقة على المتعاملين أصحاب تراخيص بعشرة آلاف دينار (10.000 دج) لإنشاء واستغلال ما يأتي :

- الشبكات الخاصة، في مفهوم المادّة 8 من القانون رقم 2000-03 المؤرّخ في 5 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 5 غشت سنة 2000 والمذكور أعلاه، التي تستعمل الأملاك العمومية بما فيها الهرتيزية،

- الشبكات التي لا تستعمل إلا طاقات مستأجرة من المتعاملين الحائزين رخصا،

- خدمات توفير النفاذ إلى الأنترنت،

- مراكز النداء.

2 - يحدد مبلغ الإتاوة السنوية المطبقة على المتعاملين أصحاب تراخيص إنشاء واستغلال خدمات تحويل الصوت عبر الأنترنت، كما يأتي :

- جزء ثابت مبلغه ثلاثون مليون دينار (30.000.000 دج) يتعيّن على المتعاملين دفعه فور صدور الترخيص،

- جزء متغير يحسب على أساس نسبة 10 % من رقم أعمال المتعامل، كما هو محدد في دفتر الشروط.

3 - يحدد مبلغ الإتاوة السنوية المطبقة على المتعاملين أصحاب تراخيص إنشاء واستغلال محلات أديوتاكس، كما يأتي :

- جزء ثابت مبلغه عشرة ملايين دينار (10.000.000 دج) يتعيّن على المتعاملين دفعه بمجرد صدور الترخيص،

- جزء متغير يحسب على أساس نسبة 5 % من رقم أعمال المتعامل ، كما هو محدد في دفتر الشروط".

المادّة 3 : ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشعبيّة.

حرّر بالجزائر في 19 محرّم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006.

أحمد أويحيى

مرسوم تنفيذي رقم 06 - 77 مؤرخ في 19 محرّم عام 1427 الموافق 18 فبراير سنة 2006، يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها.

ANEM

إن رئيس الحكومة ،

- بناء على تقرير وزير العمل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85 - 4 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 71- 42 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1391 الموافق 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، المعدل والمتمم ،

- وبمقتضى الأمر رقم 75 - 35 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 أبريل سنة 1975 والمتضمن المخطط الوطني للمحاسبة ،

- و بمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط توظيف العمال الأجانب ،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 7 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل و المتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88-01 المؤرخ في 22 جمادى الأولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، لاسيما الباب الثالث منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمّم،

- و بمقتضى القانون رقم 90-21 المؤرخ في 24 محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 والمتعلق بالمحاسبة العمومية، المعدل والمتمم،

- و بمقتضى القانون رقم 90-30 المؤرخ في 14 جمادى الأولى عام 1411 الموافق أول ديسمبر سنة 1990 والمتضمن قانون الأملاك الوطنية ،

- و بمقتضى الأمر رقم 95-20 المؤرخ في 19 صفر عام 1416 الموافق 17 يوليو سنة 1995 والمتعلق بمجلس المحاسبة،

- وبمقتضى القانون رقم 04-19 المؤرّخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04-136 المؤرخ في29 صفر عام 1425 الموافق19 أبريل سنة 2004 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-161 المؤرخ في 22 ربيع الأول عام 1426 الموافق أول مايو سنة 2005 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-137 المؤرخ في 21 محرم عام 1424 الموافق 24 مارس سنة 2003 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي،

يرسم ما يأتي :

الفصل الأول

التسمية - المقر - الموضوع

المادة الأولى : تطبيقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 04-19 المؤرّخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 والمذكور أعلاه، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها ، والمسماة في صلب النص" الوكالة".

المادة 2 : الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع لأحكام هذا المرسوم وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 3 : توضع الوكالة تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل.

المادة 4 : يحدّد مقر الوكالة بمدينة الجزائر. ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بموجب مرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير الوزير المكلف بالعمل.

- **المادة 5 :** تتولى الوكالة المهام الآتية :

أ - تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك.

وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يأتي :

- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة ،

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة،

- القيام بكل دراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها،

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.

ب - جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها. وتكلّف بهذه الصفة، بما يأتي :

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم،

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها،

- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي،

- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به، وبالمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني أو التكوين التكميلي الخاص بتكييف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة،

- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه وإنجازها،

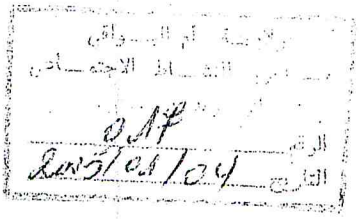
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب العمال الجزائريين في الخارج،

- تطوير مناهج تسيير سوق التشغيل وأدوات التدخل على عرض وطلب التشغيل وتقييمها،

- ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل،

- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.

الجمهـــوريـــة الجـزائـريـة الديمقـراطيـة الشعبيـــة
وزارة التشغيـــل والتضـــامـن الـوطنـــي





منشـــور رقم 054 المؤرخ فـي 02 ديسمبر 2004
المتضمن إدماج الأشخاص المعوقين في برامج عقود ما قبل التشغيل وتعويض النشاطات ذات المنفعة العامة

الجمهـــوريـــة الجـزائـريـة الديمقـراطيـة الشعبيـة

وزارة التشغيـــل والتضـــامـن الـوطنـــي

2004 ديسمبر 02

منشـــور رقم 054 المؤرخ فـي
المتضمن إدماج الأشخاص المعوقين في برامج عقود ما قبل التشغيل وتعويض النشاطات ذات المنفعة العامة

سيداتي و سادتي

- **مدراء النشاط الإجتماعي للولايات**
- **مدراء التشغيل الولائي**

الموضوع: إدماج الاشخاص المعاقين

بناءا على القانون رقم 02 – 09 المؤرخ في 08 ماي 2002 المتضمن حماية و ترقية الشخص المعاق، يطلب منكم تخصيص حصص من جهاز المنح للنشاطات ذات المنفعة العامة و برنامج عقود ما قبل التشغيل و هذا من أجل التكفل بإدماج هذه الفئة المعاقة المهمشة غالبا في عالم الشغل.

لهذا الغرض، 1 % من الحصص المسجلة لسنة 2005 يجب أن تكون مخصصة وموجهة للأشخاص المعاقين الذين تتوفر فيهم القدرات الجسدية و العقلية و كذا شروط القبول في جهاز النشاطات ذات المنفعة العامة و برنامج عقود ما قبل التشغيل طبقا للنصوص السارية المفعول لهذه البرامج.

.../

وكالة التنمية الإجتماعية المكلفة بتسيير و تنفيذ هذه الأجهزة، قد أعطيت لها تعليمات من أجل تخصيص حصص في إطار توزيع الحصص السنوية للولايات و هذا للتكفل بإدماج الأشخاص المعاقين. لذا، كل المجهودات يجب أن تبذل من أجل تكييف مناصب الشغل حسب الإعاقة.

في هذا المنظور، تشكل الحركة الجمعوية أداة و مساحة للتشاور في تجسيد هذه العملية و خاصة في استهداف الأشخاص المعاقين المعنيين بهذا القانون.

أعلم كافة مدراء التشغيل و النشاط الإجتماعي للولايات باحترام الحصص المخصصة من طرف وكالة التنمية الإجتماعية و الموجهة لإدماج الأشخاص المعاقين الذين تتوفر فيهم الشروط المعمول بها.

إن الهياكل المعنية مجبرة ببذل كل المجهودات اللازمة لتنفيذ ميدانيا هذا البرنامج. إن الإدماج المهني و الإجتماعي لهذه الفئة مشار إليه بتمام الوضوح في البرنامج الحكومي و يبقى هدفا دائما لوزارة التشغيل و التضامن الوطني.

إن المدراء العامين لوزارة التشغيل و التضامن الوطني و وكالة التنمية الإجتماعية و الوكالة الوطنية للتشغيل مكلفين كل فيما يعنيه بالتنفيذ الفوري لهذا المنشور.

وزير التشغيل و التضامن الوطني

وزير التشغيل والتضامن الوطني

الدكتور: ج. ولد عباس

J.O N° (45) جريدة رسمية رقم

DECRETS

Décret exécutif n° 14-204 du 17 Ramadhan 1435 correspondant au 15 juillet 2014 définissant les handicaps suivant leur nature et leur degré.

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-3° et 125 (alinéa2) ;

Vu la loi n° 83-11 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux assurances sociales ;

Vu la loi n° 83-13 du 2 juillet 1983, modifiée et complétée, relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;

Vu la loi n° 85-05 du 16 février 1985, modifiée et complétée, relative à la protection et à la promotion de la santé ;

Vu la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées, notamment son article 2 ;

Vu le décret présidentiel n° 14-145 du 28 Joumada Ethania 1435 correspondant au 28 avril 2014 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 14-154 du 5 Rajab 1435 correspondant au 5 mai 2014 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 03-175 du 12 safar 1424 correspondant au 14 avril 2003 relatif à la commission médicale spécialisée de wilaya et à la commission nationale de recours ;

Vu le décret exécutif n° 13-134 du 29 Joumada El Oula 1434 correspondant au 10 avril 2013 fixant les attributions du ministre de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme ;

Après approbation du Président de La République ;

Décrète :

Article 1er. — Le présent décret a pour objet de définir les handicaps suivant leur nature et leur degré en application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.

Art. 2. — Constitue un handicap, conformément à la législation en vigueur, toute limitation dans l'exercice d'une ou plusieurs activités de base de la vie courante personnelle et sociale, consécutivement à une atteinte des fonctions mentales et/ou motrices et/ou organiques-sensorielles, subie dans son environnement, par toute personne, quels qu'en soient l'âge et le sexe. Le handicap résulte d'une déficience d'origine héréditaire, congénitale ou acquise.

Art. 3. — Selon sa nature, le handicap peut être :

— un handicap moteur ;

— un handicap visuel ;

— un handicap auditif ;

— un handicap mental.

Art. 4. — Le handicap moteur résulte d'une déficience motrice, d'au moins une des trois (3) fonctions essentielles : la locomotion, la préhension ou l'activité physique, qui engendre un taux d'incapacité égal ou supérieur à 50%.

Art. 5. — Le handicap visuel résulte d'une déficience visuelle qui se caractérise par une perte totale de la vision ou une diminution se traduisant par une acuité visuelle binoculaire corrigée, inférieure à 1/20ème.

Art. 6. — Le handicap auditif résulte d'une déficience auditive caractérisée par une surdité bilatérale avec une perte auditive supérieure ou égale à 80 décibels, avec ou sans mutité, réduisant ainsi les moyens de communication.

Art. 7. — Le handicap mental résulte d'une déficience mentale évolutive d'origine intellectuelle et/ou psychique caractérisée par une atteinte du système nerveux, associée ou non à un trouble mental fixe, qui occasionne une incapacité d'au moins 50% dans l'accomplissement des activités de base de la vie quotidienne.

Art. 8. — Le degré du handicap se définit comme le degré du désavantage causé par l'incapacité liée à une ou plusieurs déficiences engendrant des restrictions dans l'accomplissement des actes de la vie quotidienne en interaction avec l'environnement.

Le taux d'incapacité pris en charge pour la détermination du degré des handicaps prévus aux articles 4 à 7 ci-dessus, est évalué par un médecin spécialiste.

Art. 9. — La nature et le degré du handicap prévus par les articles 4 à 8 ci-dessus, sont fixés par la commission médicale spécialisée de wilaya prévue par les dispositions du décret exécutif n° 03-175 du 12 Safar 1424 correspondant au 14 avril 2003, susvisé

Art. 10. — La nature et le degré du handicap sont fixés sur la base d'un dossier médico-administratif ainsi que des critères relatifs aux aspects médicaux, fonctionnels, psychologiques, socio-économiques, conformément à un barème d'évaluation du handicap fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la solidarité nationale et du ministre chargé de la santé.

Art. 11. — La nature et le degré du handicap sont mentionnés dans la carte de la personne handicapée conformément à la réglementation en vigueur.

Art. 12. — La nature et le degré du handicap peuvent faire l'objet d'une demande de révision par l'intéressé ou son représentant devant la commission médicale spécialisée de wilaya sur présentation des documents et pièces justificatifs.

En cas de refus de sa demande, l'intéressé ou son représentant peut saisir la commission nationale de recours dans les conditions fixées par l'article 12 du décret exécutif n° 03-175 du 12 Safar 1424 correspondant au 14 avril 2003, susvisé.

Art. 13. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 17 Ramadhan 1435 correspondant au 15 juillet 2014.

Abdelmalek SELLAL.

Décret exécutif n° 14-205 du 17 Ramadhan 1435 correspondant au 15 juillet 2014 portant création d'un centre polyvalent de la sauvegarde de la jeunesse.

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-3° et 125 (alinéa 2) ;

Vu le décret présidentiel n° 14-145 du 28 Joumada Ethania 1435 correspondant au 28 avril 2014 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 14-154 du 5 Rajab 1435 correspondant au 5 mai 2014 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 12-165 du 13 Joumada El Oula 1433 correspondant au 5 avril 2012 portant réaménagement du statut-type des établissements spécialisés pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence, notamment son article 4 ;

Après approbation du Président de la République ;

Décrète :

Article 1er. — En application des dispositions de l'article 4 du décret exécutif n° 12-165 du 13 Joumada El Oula 1433 correspondant au 5 avril 2012, susvisé, le présent décret a pour objet la création d'un centre polyvalent de la sauvegarde de la jeunesse et de compléter la liste de ces centres conformément à l'annexe III jointe au présent décret.

Art. 2. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 17 Ramadhan 1435 correspondant au 15 juillet 2014.

Abdelmalek SELLAL.

ANNEXE III

Liste des centres polyvalents de sauvegarde de la jeunesse (C.P.S.J.)

DENOMINATION DE L'ETABLISSEMENT	SIEGE DE L'ETABLISSEMENT
... (sans changement) ...	
Centre polyvalent de la sauvegarde de la jeunesse de Aïn Tolba	Commune de Aïn Tolba Wilaya de Aïn Témouchent

J.O N° (47) جريدة رسمية رقم

Décret exécutif n° 14-215 du 3 Chaoual 1435 correspondant au 30 juillet 2014 modifiant et complétant le décret exécutif n° 94-310 du 3 Joumada El Oula 1415 correspondant au 8 octobre 1994 relatif aux modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-069 intitulé " fonds spécial de solidarité nationale "

Le Premier ministre,

Sur le rapport conjoint du ministre des finances et de la ministre de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-3° et 125 (alinéa 2) ;

Vu la loi n° 84-17 du 7 juillet 1984, modifiée et complétée, relative aux lois de finances ;

Vu la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées, notamment ses articles 27 et 28 ;

Vu la loi n° 09-09 du 13 Moharram 1431 correspondant au 30 décembre 2009 portant loi de finances pour 2010, notamment son article 43 ;

Vu la loi n° 11-16 du 3 Safar 1433 correspondant au 28 décembre 2011 portant loi de finances pour 2012, notamment son article 87 ;

Vu la loi n° 13-08 du 27 Safar 1435 correspondant au 30 décembre 2013 portant loi de finances pour 2014, notamment son article 91 ;

Vu le décret présidentiel n° 14-145 du 28 Joumada Ethania 1435 correspondant au 28 avril 2014 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 14-154 du 5 Rajab 1435 correspondant au 5 mai 2014 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 94-310 du 3 Joumada El Oula 1415 correspondant au 8 octobre 1994, modifié et complété, relatif aux modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-069 intitulé " fonds spécial de solidarité nationale " ;

Après approbation du Président de la République,

Décrète :

Article 1er. — En application des dispositions de l'article 43 de la loi n° 09-09 du 13 Moharram 1431 correspondant au 30 décembre 2009 portant loi de finances pour 2010, de l'article 87 de la loi n° 11-16 du 3 Safar 1433 correspondant au 28 décembre 2011 portant loi de finances pour 2012 et de l'article 91 de la loi n° 13-08 du 27 Safar 1435 correspondant au 30 décembre 2013 portant loi de finances pour 2014, susvisées, le présent décret a pour objet de modifier et de compléter les dispositions de l'article 3 du décret exécutif n° 94-310 du 3 Joumada El Oula 1415 correspondant au 8 octobre 1994 relatif aux modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-069 intitulé " fonds spécial de solidarité nationale ", comme suit :

« *Art. 3.* — Le compte n° 302-069 enregistre :

En recettes :

— ... (sans changement jusqu'à) le produit des recettes ;

— 1 DA du produit de la taxe additionnelle sur les produits tabagiques, par paquet, bourse ou boîte ;

— Contributions financières versées par les employeurs qui ne consacrent pas au moins un pour cent (1%) des postes de travail aux personnes handicapées, conformément à l'article 27 de la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.

En dépenses :

— ..... (sans changement) ..... ;

— ..... (sans changement) ..... ;

— transport des dépouilles avec un seul accompagnateur de et vers les régions éloignées de l'intérieur du pays ;

— subventions octroyées aux employeurs qui procèdent à l'aménagement et à l'équipement des postes de travail aux personnes handicapées, dans le cadre de conventions conclues avec l'Etat et les collectivités territoriales ».

Art. 2. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 3 Chaoual 1435 correspondant au 30 juillet 2014.

Abdelmalek SELLAL.

Décrète :

Article 1er. — Le présent décret a pour objet de fixer les modalités inhérentes à la réservation des postes de travail, à la détermination de la contribution financière et à l'octroi de subventions pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail pour les personnes handicapées dont la qualité de travailleur est reconnue, en application des dispositions des articles 27 et 28 de la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées.

Art. 2. — Tout employeur doit consacrer au moins 1% de ses postes de travail aux personnes handicapées dont la qualité de travailleur est reconnue, conformément aux dispositions de l'article 27 de la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002, susvisée.

Art. 3. — Le nombre de postes de travail à réserver par tout employeur aux travailleurs handicapés est déterminé sur la base du nombre total des personnels rémunérés, arrêté au 31 décembre de l'année écoulée, auquel est appliquée la proportion de 1%, arrondi à l'unité inférieure.

Art. 4. — Dans le cas où l'employeur ne réserve pas de postes de travail en faveur des personnes handicapées, il est tenu de s'acquitter d'une contribution financière annuelle dont la valeur est égale au produit du nombre de postes de travail à réserver, déterminé conformément aux dispositions de l'article 3 ci-dessus, par le montant annuel du salaire national minimum garanti.

Toutefois, l'employeur dont le nombre total de travailleurs est supérieur à vingt (20) et inférieur à cent (100) est tenu de s'acquitter d'une contribution annuelle égale aux deux tiers (2/3) du montant annuel du salaire national minimum garanti.

Art. 5. — La contribution financière doit être versée dans le compte d'affectation spéciale n° 302-069, intitulé « fonds spécial de solidarité nationale », conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 6. — A la fin de chaque exercice, l'employeur est tenu de transmettre à la direction de wilaya chargée de l'emploi et à la direction de wilaya chargée de l'action sociale, territorialement compétentes, une liste détaillée des personnes handicapées employées et/ou l'avis de virement de la contribution financière versée au fonds cité à l'article 5 ci-dessus.

Art. 7. — L'employeur qui procède à l'aménagement et l'équipement de postes de travail pour le recrutement des personnes handicapées peut, outre les mesures d'encouragement prévues par la législation en vigueur, bénéficier de subventions dans le cadre de conventions passées par l'Etat, les collectivités territoriales et les organismes de sécurité sociale, conformément aux dispositions de la loi n° 02-09 du 25 Safar

Art. 8. — Les subventions prévues par les dispositions du présent décret sont allouées à l'employeur pour procéder à :

— l'aménagement de l'environnement de travail, de manière à faciliter l'accès au travail sous toutes ses formes ;

— l'adaptation des postes de travail ;

— l'installation de nouveaux équipements spécifiques ;

— la formation spécifique.

Art. 9. — L'aménagement et l'équipement des postes de travail, prévus à l'article 7 ci-dessus, doivent être en rapport avec le handicap du travailleur et réalisés en coordination avec le médecin du travail.

Art. 10. — Le bénéfice des subventions, prévues par les dispositions du présent décret, sont subordonnées au dépôt par l'employeur, d'un dossier technico-financier auprès de la direction de wilaya chargée de l'action sociale, territorialement compétente.

La composition et les modalités de traitement du dossier technico-financier, prévu à l'alinéa ci-dessus, sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé de la solidarité nationale, du ministre des finances et du ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Art. 11. — Les subventions, prévues par les dispositions du présent décret, ne couvrent pas les frais liés aux obligations légales de l'employeur en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

Art. 12. — Les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs handicapés dans le but de faciliter leur insertion professionnelle et leur maintien dans leur poste de travail.

Art. 13. — Les subventions, prévues par les dispositions du présent décret, seront prises en charge, dans le cadre du fonds spécial de solidarité nationale, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 14. — Le contrôle de l'application des dispositions du présent décret est exercé par tous les corps d'inspection et de contrôle ainsi que des administrations concernées, notamment l'inspection du travail, conformément aux attributions respectives qui leurs sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur.

Art. 15. — Les modalités d'application des dispositions du présent décret seront précisées, en tant que de besoin, par arrêté conjoint du ministre chargé de la solidarité nationale et du ou des ministres concernés.

Art. 16. — Le présent décret sera publié au *Journal officiel* de la République algérienne démocratique et populaire.

Fait à Alger, le 3 Chaoual 1435 correspondant au 30 juillet 2014.

Abdelmalek SELLAL.

ANNEXE 4

Liste des centres psycho-pédagogiques pour enfants handicapés mentaux

DENOMINATION DE L'ETABLISSEMENT	SIEGE DE L'ETABLISSEMENT
..... (sans changement)	
Centre psycho-pédagogique pour enfants handicapés mentaux de Tadmait	Commune de Tadmait - wilaya de Tizi-Ouzou
Centre psycho-pédagogique pour enfants handicapés mentaux d'El Hadjar	Commune d'El Hadjar - wilaya de Annaba
Centre psycho-pédagogique pour enfants handicapés mentaux de Boughezoul	Commune de Boughezoul - wilaya de Médéa
Centre psycho-pédagogique pour enfants handicapés mentaux d'El Bayadh - 2	Commune d'El Bayadh - wilaya d'El Bayadh
Centre psycho-pédagogique pour enfants handicapés mentaux de Thenia	Commune de Thenia - wilaya de Boumerdès

Décret exécutif n° 14-214 du 3 Chaoual 1435 correspondant au 30 juillet 2014 fixant les modalités inhérentes à la réservation des postes de travail, à la détermination de la contribution financière et à l'octroi de subventions pour l'aménagement et l'équipement des postes de travail pour les personnes handicapées.

———

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la solidarité nationale, de la famille et de la condition de la femme,

Vu la Constitution, notamment ses articles 85-3° et 125 (alinéa 2) ;

Vu la loi n° 88-07 du 26 janvier 1988 relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail ;

Vu la loi n° 90-03 du 6 février 1990, modifiée et complétée, relative à l'inspection du travail ;

Vu la loi n° 90-11 du 21 avril 1990, modifiée et complétée, relative aux relations de travail, notamment son article 16 ;

Vu la loi n° 91-25 du 18 décembre 1991 portant loi de finances pour 1992, notamment son article 35 ;

Vu le décret législatif n° 93-01 du 19 janvier 1993 portant loi de finances pour 1993, notamment ses articles 4 et 136 ;

Vu l'ordonnance n° 95-27 du 8 Chaâbane 1416 correspondant au 30 décembre 1995 portant loi de finances pour 1996, notamment son article 163 ;

Vu la loi n° 02-09 du 25 Safar 1423 correspondant au 8 mai 2002 relative à la protection et à la promotion des personnes handicapées, notamment ses articles 27 et 28 ;

Vu la loi n° 04-19 du 13 Dhou El Kaada 1425 correspondant au 25 décembre 2004 relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi ;

Vu la loi n° 13-08 du 27 Safar 1435 correspondant au 30 décembre 2013 portant loi de finances pour 2014, notamment son article 91 ;

Vu le décret présidentiel n° 14-145 du 28 Joumada Ethania 1435 correspondant au 28 avril 2014 portant nomination du Premier ministre ;

Vu le décret présidentiel n° 14-154 du 5 Rajab 1435 correspondant au 5 mai 2014 portant nomination des membres du Gouvernement ;

Vu le décret exécutif n° 94-310 du 3 Joumada El Oula 1415 correspondant au 8 octobre 1994, modifié et complété, relatif aux modalités de fonctionnement du compte d'affectation spéciale n° 302-069 intitulé "fonds spécial de solidarité nationale" ;

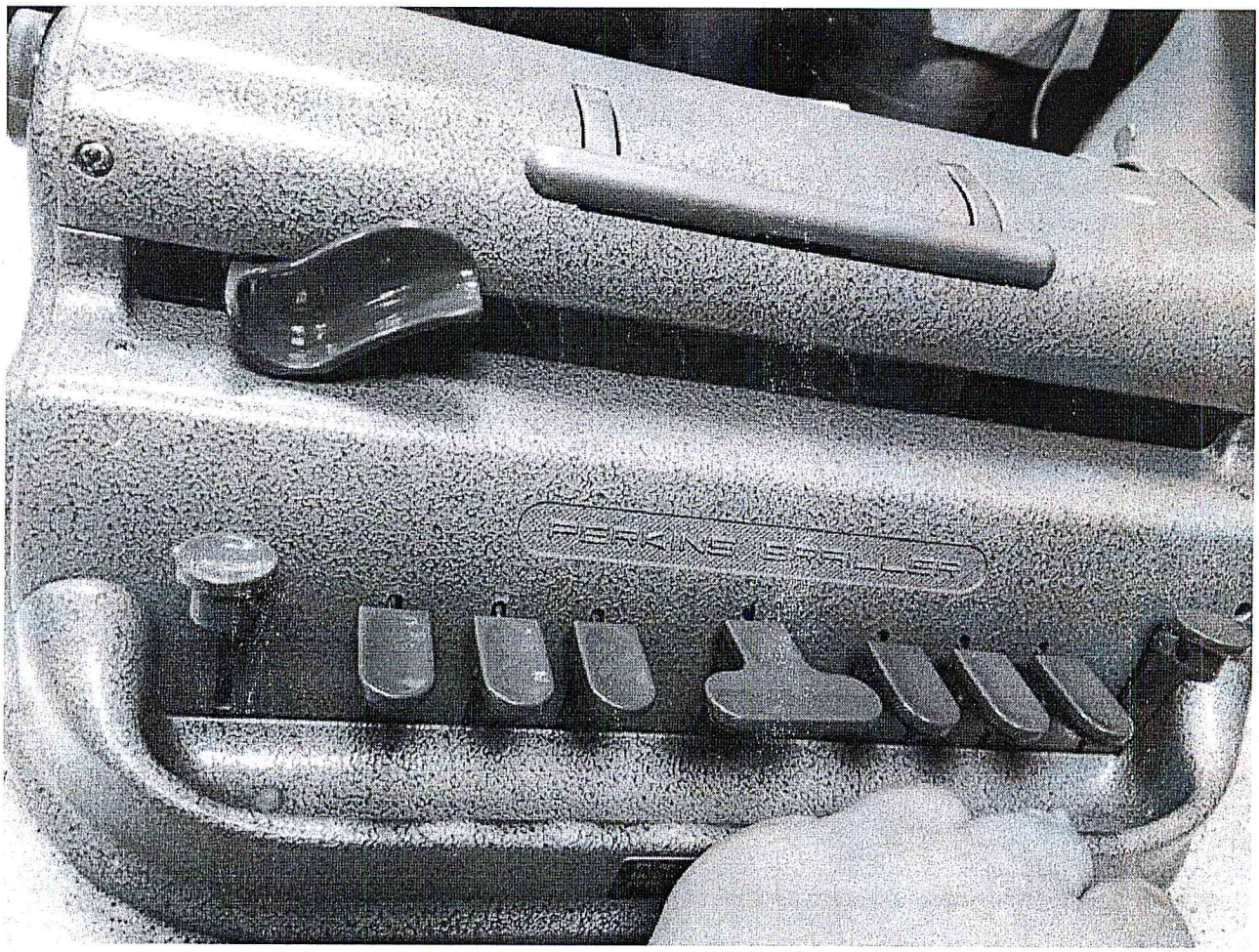
Vu le décret exécutif n° 03-333 du 12 Chaâbane 1424 correspondant au 8 octobre 2003 relatif à la commission de wilaya d'éducation spéciale et d'orientation professionnelle ;

Après approbation du Président de la République ;

ملحق 08

التجهيزات الخاصة بالكفيف

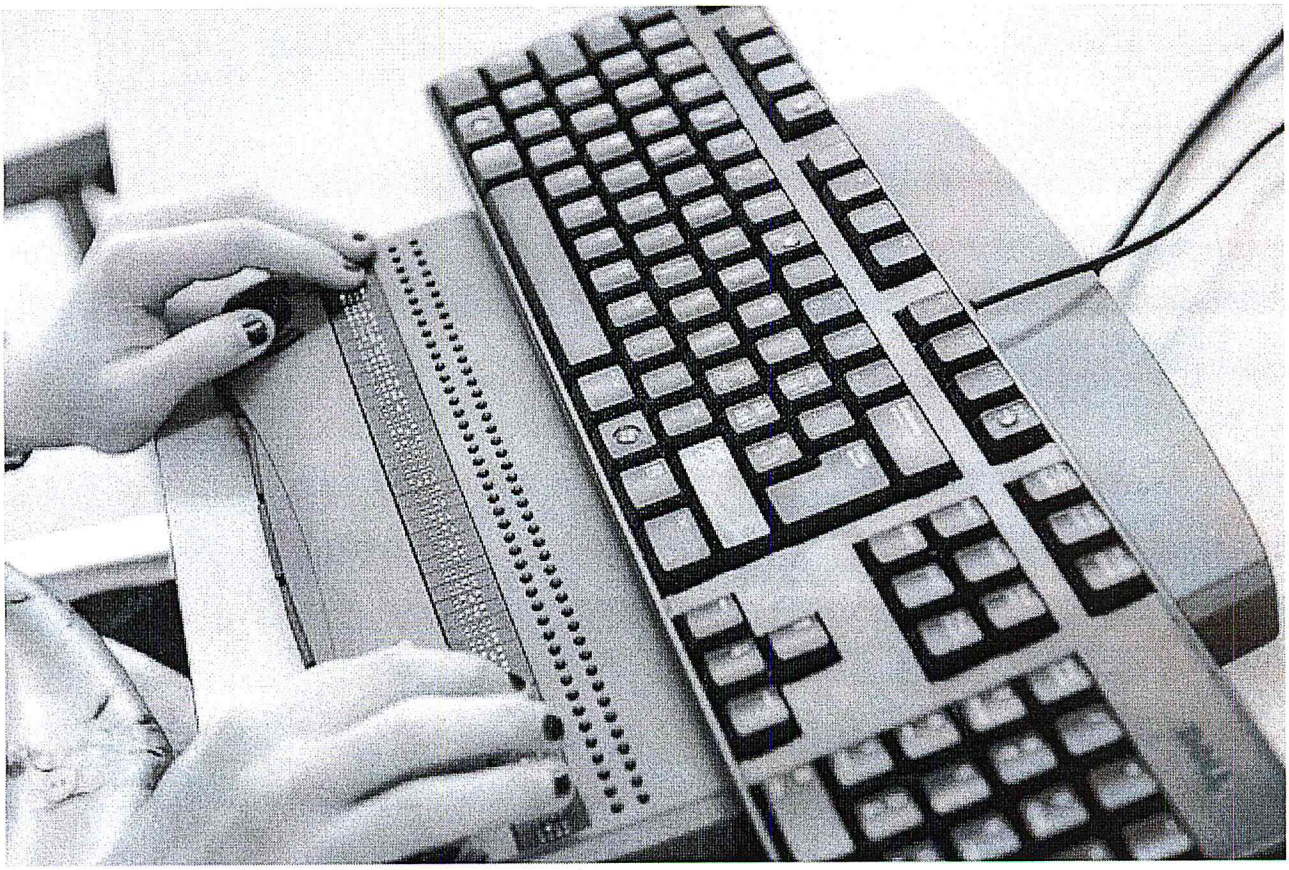
À la découverte des outils numérique pour l'éducation des enfants aveugles : de la Perkins...



الملحق رقم : 08 .

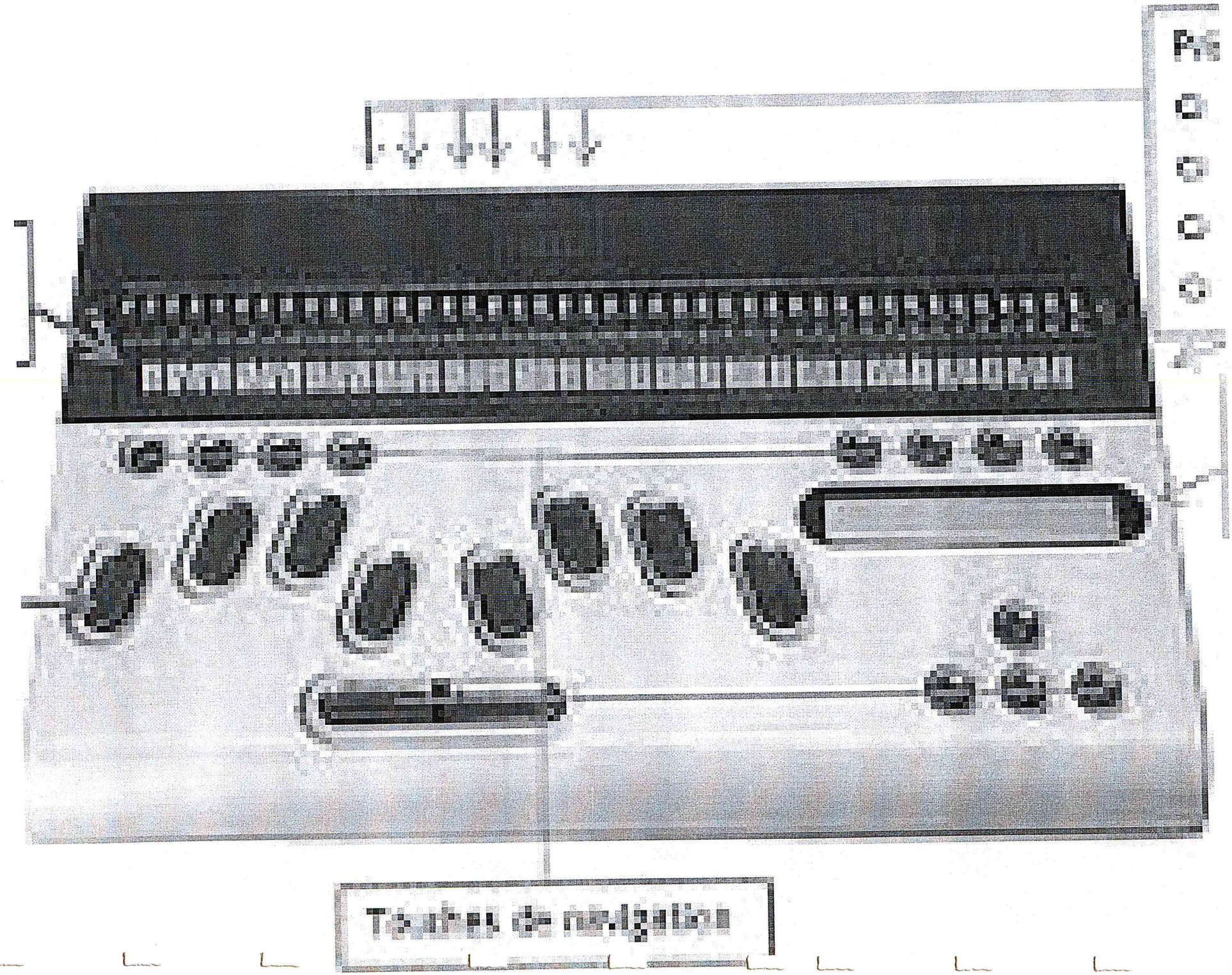
Les nouveaux outils informatiques des aveugles

Les innovations technologiques ont considérablement amélioré le quotidien des non-voyants. Mais le braille reste un allié précieux



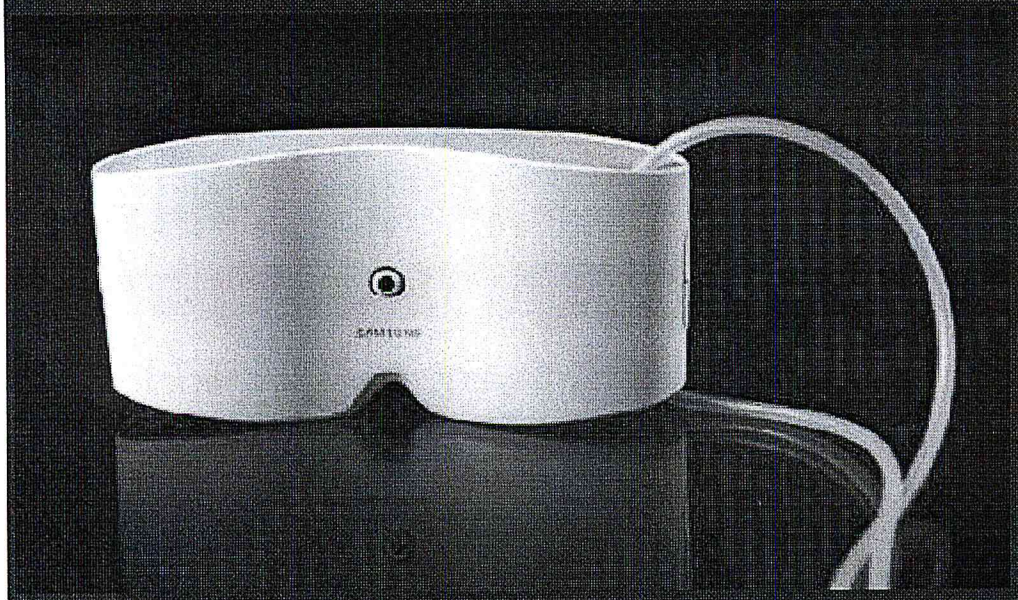
Sous un clavier standard, une ligne en braille permet à l'utilisateur de lire le contenu de l'écran. Il peut aussi se fier à la synthèse vocale
Image: Philippe Maeder

PARTAGER & COMMENTER



MP3 sur lequel peuvent être écoutés des livres audio. Les gens n'ont qu'à télécharger un livre sur leur lecteur et le tour est joué!

Le Touch Sight



Mais ce n'est pas tout! La compagnie Samsung Design Chine a lancé sur le marché un concept hors du commun pour les déficients visuels qui aimeraient prendre des photos. Ce gadget nommé le **Touch Sight** est un appareil photo numérique spécialisé. Il permet à l'utilisateur d'enregistrer trois secondes de voix à la suite d'une prise de photo pour que celui-ci, au moment de la gestion des images, puisse se rappeler quelle était l'image qu'il a prise. Les personnes qui ont de la difficulté à voir pourront alors, eux aussi, partagées des images avec leurs amis et leur famille.

La technologie au service des personnes handicapées

Sans aucun doute, les gens malvoyants souhaitent plus de considération et d'autonomie. Les technologies de l'information et de la communication sont des outils offrant des ouvertures sur le monde. À présent, les malvoyants, les aveugles ou encore les illetrés pourront lire (ou plutôt écouter) des livres à leur guise.



En effet, il existe maintenant L'Organiseur à Reconnaissance Vocale adapté aux aveugles et malvoyants communément appelé le Voice Mate. Ce gadget sophistiqué permettra aux gens qui ont des problèmes de vue grave de pouvoir profiter de leur chefs-d'oeuvre favoris. Voice Mate est la troisième génération d'agendas Parrot qui parle et reconnaît votre voix. Cet agenda utilise les dernières technologies de stockage numérique des informations et de reconnaissance vocale pour vous fournir plusieurs fonctions qui sont pour le moins intéressantes : un répertoire téléphonique à reconnaissance vocale, un dictaphone numérique, un carnet de rendez-vous, une horloge et une calculatrice parlante, etc. De plus, il est facile à utiliser, ultra-plat, léger et il est conçu pour l'avoir sur soi en permanence.

Comment ça fonctionne?

C'est un scanner audio portable. Il retranscrit en voix de synthèse le texte d'un livre ou de divers documents. Cet appareil est aussi doté d'un lecteur

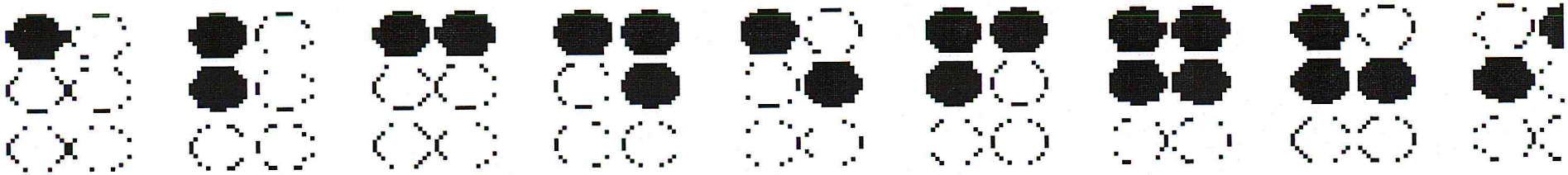
الحروف الهجائية العربية البارزة

ا	ب	ت	ث	ج	ح	خ	د
ذ	ر	ز	س	ش	ص	ض	ط
ظ	ع	غ	ف	ق	ك	ل	م
ن	هـ	و	لا	ي	ى		
ة	ء	أ	ؤ	ئ	آ		

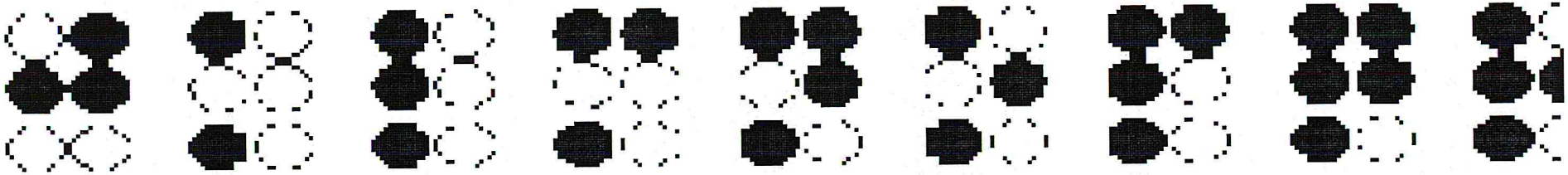


Lakii

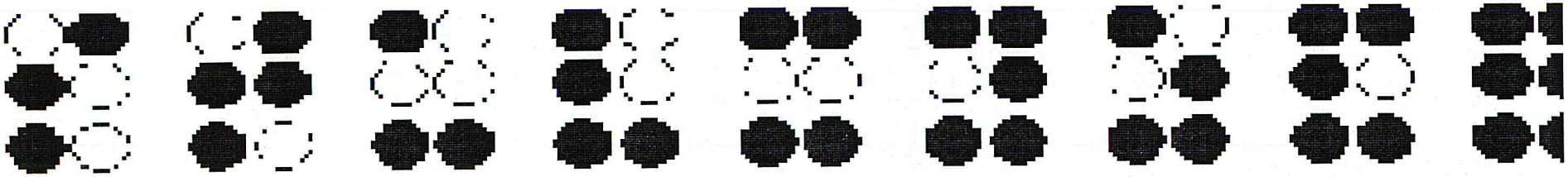
A B C D E F G H I



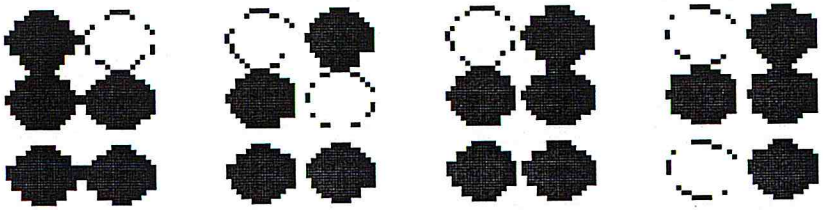
J K L M N O P Q R



S T U V X Y Z end for



of the with W



Jaws

Jaws est un lecteur d'écran sous Windows, produit par la société Freedom Scientific en partenariat avec Microsoft. Il transforme un texte affiché sur un écran en un texte oral ou un texte en braille,...

Catégories :

Accessibilité numérique - Déficience visuelle - Logiciel pour Windows

Recherche sur Google Images :

Source image : handicapvisuel.com
Cette image est un résultat de recherche de Google Image. Elle est peut-être réduite par rapport à l'originale et/ou protégée par des droits d'auteur.

Page(s) en rapport avec ce sujet :

- La première version de JFW adaptée fut la version 1.2 pour Windows 3.1X à la fin 95.... Le plagia de scripts et d'applications interne à jaws est clair dès... si une société signe le pact avec freedom, c'est une autre histoire !... (source : echo-on)

Jaws (*Job Access With Speech*) est un lecteur d'écran sous Windows, produit par la société Freedom Scientific en partenariat avec Microsoft. Il transforme un texte affiché sur un écran en un texte oral ou un texte en braille, et permet d'interagir avec le dispositif d'exploitation et les logiciels.

Historique

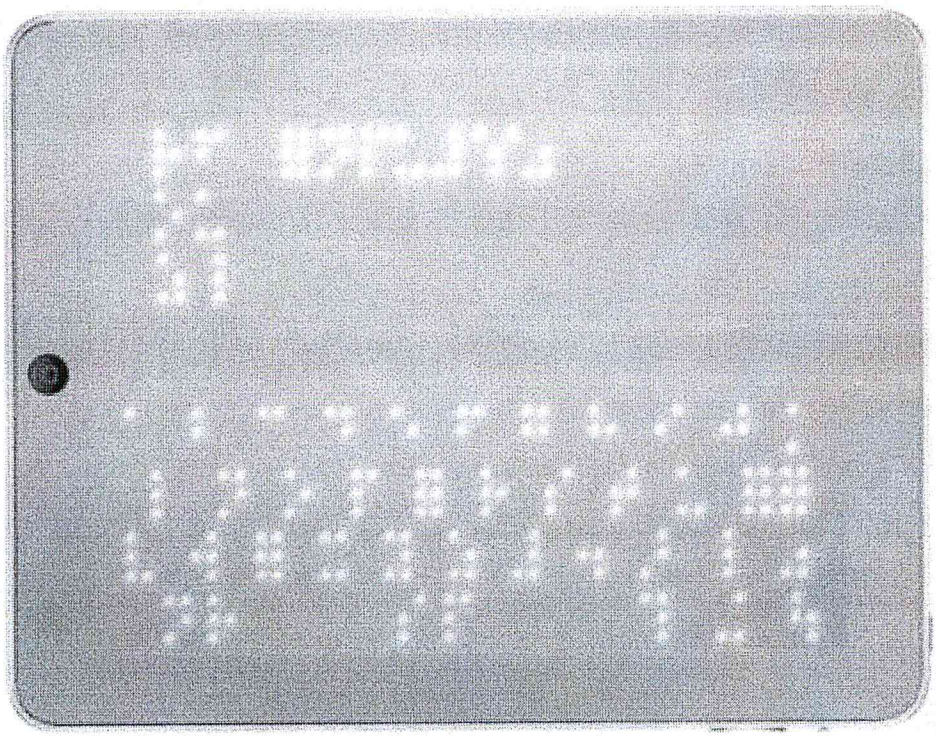
Historiquement, ce logiciel a en premier lieu été conçu en 1989 pour rendre accessible MS-DOS aux déficients visuels, par Ted Henter. Ce dernier fonda la société Henter-Joyce Corporation pour sa production et sa commercialisation. Par la suite, cette société s'unit avec les sociétés Blazie Engineering et ArkenStone pour former la société Freedom Scientific.

A partir de 1993, ce logiciel a été adapté à l'interface graphique de Windows sous le nom de JFW (Jaws For Windows). Il en est à sa neuvième version en 2008.

Prix

Jaws coûte à peu près 1 000 dollars américains[1] alors qu'il existe des synthèses vocales libres et gratuites mais cependant moins performantes[réf. nécessaire].

Les iPads accessibles aux aveugles ? Ce n'est pas de la science fiction mais bien déjà une réalité. En effet, les iPads sont de petits bijoux technologiques qui permettent aux aveugles de devenir plus indépendants au quotidien. Aux États-Unis, certains enseignants suivent des formations pour se familiariser avec toutes ces fonctionnalités souvent méconnues.



Il s'agit d'une véritable avancée. De précieuses formations organisées aux États-Unis permettent désormais aux enseignants encadrant des aveugles de mieux utiliser toutes les fonctionnalités des iPads. En effet, de nombreux outils sont prévus pour les personnes souffrant de déficience visuelle mais ne sont malheureusement pas bien exploités : *« Nous nous sommes rendu compte que les éducateurs ne connaissaient pas tous ces fonctions d'accessibilité, ni n'avaient eu l'occasion de les essayer. C'est exactement ce que visent nos formations »*, explique la directrice.

DAISY (livre audio)

Pour les articles homonymes, voir DAISY.

DAISY (Digital Accessible Information SYstem[1]) est une norme pour **livres audio** mise au point par le consortium DAISY et publiée par l'ANSI. Les livres audio DAISY sont destinés aux personnes empêchées de lire des documents imprimés (aveugles, malvoyants, dyslexiques, handicapés voyants mais ayant du mal à tourner les pages d'un livre, ...). Il s'agit de livres structurés permettant une navigation aisée à l'intérieur du texte. On parle de **livres DAISY** pour les livres audio à la norme DAISY, de **lecteurs DAISY** pour les dispositifs (matériels et/ou logiciels) permettant de lire des livres à la norme DAISY.

Sommaire

[masquer]

Le consortium DAISY[modifier | modifier le code]

Le consortium DAISY a été créé en 1996 par un groupe de bibliothèques sonores offrant des services aux personnes déficientes visuelles afin de gérer la transition du livre audio analogique (le plus souvent sur cassette) au livre audio numérique.

Le consortium DAISY et ses membres promeuvent la norme DAISY parce qu'elle offre des possibilités considérables aux publics empêchés de lire des supports imprimés. Le consortium DAISY vise un monde où les publics empêchés de lire auront un égal accès à la connaissance et à l'information, sans délai et sans coût complémentaire.

À ses débuts en Suède en 1994, DAISY était un standard propriétaire. Depuis 1997 c'est une norme ouverte recourant aux formats de fichiers développés pour Internet (XMLnotamment).

Format des livres audio DAISY[modifier | modifier le code]

Il y a trois catégories de livres audio DAISY, se différenciant par les types des fichiers qui les composent

- **livre audio avec des fichiers audio et un fichier de contrôle de la navigation** permettant à l'utilisateur de naviguer aisément dans le document ; c'est ce type de livre audio que l'on trouve actuellement dans la principale médiathèque française pour personnes déficientes visuelles
- **livre audio avec des fichiers audio, un fichier structuré contenant le texte numérique complet**, un fichier de synchronisation reliant des points dans les fichiers audio à des points dans le texte numérique et le fichier de contrôle de la navigation ; ce type de livre audio offre de multiples possibilités multimédia, mais il est plus compliqué et plus coûteux à produire
- **livre sans fichier audio, avec le fichier structuré contenant le texte numérique complet** et le fichier de contrôle de la navigation ; la restitution du livre se fait soit par synthèse vocale, soit à l'aide d'une plage tactile braille

La norme DAISY prévoit plusieurs formats de fichiers audio, mais le plus utilisé est le format MP3. Ces fichiers audio peuvent être issus de l'enregistrement d'une voix humaine ou être produits par une synthèse vocale. La synthèse vocale ne peut certes

pas égaler la voix humaine pour exprimer des émotions ou des tonalités particulières, mais le recours à la synthèse vocale permet d'obtenir un livre audio DAISY beaucoup plus rapidement[2]. La lecture logicielle par synthèse vocale de documents électroniques en 27 langues est désormais possible en utilisant le logiciel libre OpenOffice.org (version > 3.0) et une extension pour OpenOffice.org 3[3].

Le support le plus courant est le CD qui permet de contenir jusqu'à 40 heures d'enregistrement. Un livre audio DAISY peut être aussi être enregistré sur une carte SD et, plus généralement sur tout support pouvant contenir des fichiers numériques. Constitué de fichiers informatiques, le livre audio DAISY se prête également à une dématérialisation complète et donc au téléchargement.

Avantages des livres audio DAISY[modifier | modifier le code]

Par rapport aux livres audio sur cassettes, les livres audio DAISY présentent de multiples avantages.

Avantages des livres audio par rapport à des livres sur cassettes[modifier | modifier le code]

- son numérique de grande qualité
- grande compacité ; un livre audio numérique tient sur un seul CD alors que pour un ouvrage de taille moyenne il fallait environ six à dix cassettes

Avantages des livres audio DAISY par rapport à des livres audio simples sur CD[modifier | modifier le code]

- navigation structurée dans le livre (par partie, par chapitre, par section, par phrase, etc),
- possibilité de faire varier la vitesse de lecture sans distorsion de la voix,
- pose de signets permettant de revenir à un endroit déterminé,
- mémorisation de la dernière position de lecture,
- informations sur le temps écoulé, le temps restant, le titre de l'ouvrage et celui du chapitre courant, etc.

Comment lire un livre audio DAISY[modifier | modifier le code]

Le support le plus courant pour les livres audio DAISY est le CD. C'est le support qui a été utilisé en premier (et continue à être utilisé) par la plupart des bibliothèques sonores prêtant des livres DAISY aux personnes déficientes visuelles. Un CD au format DAISY nécessite un lecteur adapté, permettant de prendre en compte toute la richesse fonctionnelle du format DAISY. Il existe des lecteurs de CD DAISY de type « mange-disques » avec de grosses touches en facilitant la manipulation. Il existe également des lecteurs portables de CD DAISY de type « baladeur CD ». Ces lecteurs de CD DAISY permettent également de lire des CD audio classique ou des CD MP3.

Un CD DAISY peut également être lu sur un micro-ordinateur équipé d'un lecteur de CD moyennant l'utilisation d'un logiciel adapté (il existe plusieurs logiciels de ce type en téléchargement gratuit). Un CD DAISY *ne peut pas être lu* sur un lecteur de CD audio classiques.

Les cartes SD permettent également de stocker des livres audio DAISY, avec une capacité largement supérieure à celle des CD. Il existe sur le marché plusieurs lecteurs-

enregistreurs mobiles permettant la lecture de livres DAISY et, pour certains d'entre eux, l'enregistrement au format DAISY.

Un livre audio DAISY étant un ensemble de fichiers numériques, tous les modes de diffusion applicables à des fichiers sont envisageables d'un point de vue technique. Les seules limitations ou contraintes sont d'ordre juridique (respect du droit d'auteur) ou économique. On peut ainsi procéder à une distribution des livres audio DAISY sous forme dématérialisée, par téléchargement, comme le font l'Association Valentin Haüy au service des aveugles et des malvoyants et la Bibliothèque numérique francophone accessible (BNFA)[4] en France, ou par streaming, comme le fait le RNIB (Royal National Institute of Blind people) en Grande-Bretagne.

ملخص الدراسة بالعربية:

يندرج هذا البحث ضمن الدراسات النفسية الاجتماعية، ويحتوي على مستويين من التحليل والتساؤلات، الأول يتعلق بالتصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين لصعوبات إدماجهم الاجتماعي المهني، والثاني يدور حول التصورات الاجتماعية لأصحاب القرار لنفس الموضوع.

هدفنا من هذا البحث هو الكشف عن صعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف حسب التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

حيث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، واستعمل الاستمارة كوسيلة لجمع البيانات والتي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة المتكون من 170 فردا، (90 كفيف موظفا و80 صاحب قرار) بخمس ولايات من الشرق الجزائري.

وقد أراد من خلال هذا العمل الإحاطة بالجوانب التالية :

1. وجود أو غياب صعوبات تعيق الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف الموظف.
2. التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين وأصحاب القرار لعملية الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.
3. محاولة تسليط الضوء على الفروق الموجودة بين فئتي الدراسة وتصوراتها الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف.

حيث اعتمدنا في إطار هذا البحث على فرضية عامة، وست فرضيات إجرائية حول موضوع التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف لدى أفراد مجتمع الدراسة، الخمس فرضيات الأولى تشير إلى أن هناك صعوبات تواجه هذه العملية والسادسة تشير إلى وجود ذات دلالة إحصائية في التصورات الاجتماعية لصعوبات الإدماج الاجتماعي المهني للكفيف بين فئة المكفوفين الموظفين وأصحاب القرار.

وقد تم التأكد من تحقيق هذه الفرضيات من خلال النتائج المتحصل عليها.

الكلمات الحاكمة: التصورات الاجتماعية، الإعاقة، الكفيف، أصحاب القرار، الوظيفة الإدماج الاجتماعي المهني.

ملخص الدراسة بالفرنسية

Résumé :

Le présent travail de recherche S'inscrit dans une approche psycho –sociale il comprend deux niveaux d'analyse et de questionnements.

la premier niveau concerne les représentations sociales des aveugles fonctionnaires et leur difficultés d'insertion socio-professionnelle.

Le second touche aux représentations sociales des décideurs à l'encontre de la problématique de l'insertion socio – professionnelle de la personne aveugle.

Pour se faire, ce travail s'est appuyé sur une approche descriptive, le questionnaire a servi comme outil de recueil de données.

La population d'étude se compose de 170 individus, répartie comme suit : 90 aveugles et 80 décideurs.

Le but que s'est fixé ce travail, est de cerner les sujets suivants :

1. La présence ou l'absence de difficultés entravant l'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.

2. Les représentations sociales des aveugles fonctionnaires et des décideurs vis à vis de l'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.

3. Tenter d'apporter un éclairage autour des différences existantes entre les aveugles fonctionnaires et les décideurs dans leurs représentations sociales de l'insertion de l'aveugle.

Cette recherche est parcourue par six hypothèses opérationnelles relatives aux représentations sociales de l'insertion socio – professionnelle et les difficultés inhérentes.

Les cinq premières hypothèses soutiennent qu'il existe des difficultés dans l'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.

La sixième soutient qu'il existe des différences statistiquement significatives entre les deux groupes dans leurs représentations des difficultés d'insertion socio – professionnelle de l'aveugle.

En conclusion et conformément aux résultats obtenus, nos hypothèses de travail se trouvent amplement confirmées.

Mots clefs :

Représentations sociales, Handicap, Aveugle, Décideurs, Insertion socio – Professionnelle, Fonction.