

دراسة:

العلاقة بين الرضا عن العمل والقدرة على التنمية البشرية
لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين - دراسة مسحية

Study For:
The Relation between work satisfaction and ability to human
development for workers Special needs
Survey study

إعداد الباحث:

محمد أحمد الخولي

2003 م

العلاقة بين الرضا عن العمل والقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين

مقدمة:

قد شهدت السياسات والتشريعات المعنية بالإعاقة في فترة التسعينات إحراز تقدم أكبر مما تحقق في العقود السابقة. وقد بدأ هذا التطور من خلال الأنشطة المضطلع بها في إطار الاحتفال بالسنة الدولية للمعوقين (1981)، واعتماد برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين، والأنشطة المضطلع بها خلال العقد الدولي للمعوقين (1983-1992). وقد أصبح الآن يعد تمكين المعوقين من النمو والعيش وتنمية إمكاناتهم داخل المجتمع الذي ينتمون إليه من الشروط الأساسية لتحقيق المشاركة والمساواة الكاملتين طبقاً لتقرير لجنة التنمية الاجتماعية للأمم المتحدة المعني برصد تنفيذ القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين (تقرير الأمم المتحدة، 2002).

كما أصبح مبدأ تساوي الحقوق لاحتياجات كل أفراد المجتمع هي الأساس في تخطيط المجتمعات، وأنه يجب استخدام جميع الموارد بحيث تكفل لكل فرد فرصة مشاركة الآخرين على قدم المساواة. وللأشخاص المعوقين نفس الحقوق، فإن عليهم أيضاً نفس الالتزامات. ومع إعمال هذه الحقوق، يفترض في المجتمعات أن تعقد المزيد من الآمال على الأشخاص المعوقين. وينبغي أن تتخذ في إطار عملية تأمين الفرص المتكافئة ترتيبات تيسر للأشخاص المعوقين تحمل مسؤولياتهم كاملة بوصفهم أعضاء في المجتمع، وأن ينبغي للدول أن تدعم بقوة إشراك المعوقين في السوق المفتوحة للتوظيف وإجراء الكثير من التعديلات المعقولة بغية إفساح المجال للمعوقين. ويمكن تحقيق هذا الدعم القوي باتخاذ مجموعة من التدابير التي من أهمها تحقيق الرضا الوظيفي عن العمل الذي يلتحق به ذوي الاحتياجات الخاصة. فالرضا الوظيفي من أهم معايير البناء لإنشاء منظمة عمل مزدهرة قوية في التنظيم وبالتالي ينعكس على جودة الخدمات التي تقدمها (Ebru Kaya, 1995)

قد أشارت بعض الدراسات إلى أن الرضا عن العمل يؤدي إلى التقليل من السلوك المعوق للإنتاج والتنمية كالتخريب والسرقة وإثارة المشاكل والشائعات وسوء الأداء وقلة الإنتاج وعدم

استثمار الوقت بالشكل الأمثل ، وأن من أهم الأسباب التي تؤدي للشعور بعدم الرضا عن العمل تتمثل في الآتي: انخفاض الدخل مقارنة بالجهد ، العمل الملل ، عدم توفر العلاقات الجيدة بين الزملاء ، ووجود الحواجز الكبيرة بين الموظف ورؤسائه في العمل ، الشعور بعدم الأمان ، وافتقاد المؤسسة للمعايير الأساسية لتقييم أداء الموظفين وترقيتهم ومنحهم الفرص لتطوير أدايتهم في العمل والإبداع فيه.(بسام درويش ، 2002)

وللعمل على زيادة الرضا عن العمل بغض النظر عن المهنة وطبيعتها ينصح المختصون في مجال الصحة النفسية بتعزيز السلوك الإيجابي بالعمل على تحقيق النقاط التالية: اختيار المهنة المناسبة وفقاً للقدرات المهنية والخبرات الشخصية ، يعتبر التنظيم أساس النجاح في العمل ولهذا ينبغي الحرص على عدم هدر الوقت والجهد ، ووضع برنامج يومي وأهداف قابلة للتحقيق على مستوى الحياة العملية بشكل عام ، العمل على تحسين العلاقات داخل العمل والتي تجعل المرء يشعر بأنه ضمن أسرته وهذا الأمر قد يساعد على زيادة إنتاجه واكتسابه المزيد من المهارات ، ومشاركته في اتخاذ القرار أيضاً.(بسام درويش ، 2002) حيث أصبح ينبغي للدول أن تعترف بأهمية تحقيق تكافؤ الفرص في جميع مجالات المجتمع فيما يتعلق بالمعوقين أياً كان نوع إعاقته وتضع برامج عمل لإتاحة الفرصة أمامهم للوصول ، وأن تتخذ التدابير اللازمة لتيسير حصولهم على المعلومات وتمكينهم من إجراء الاتصالات.

يجب أن تؤخذ تنمية ذوي الاحتياجات الخاصة ودفعهم إلى الاندماج في المجتمع بكل طاقة لديهم بعين الاعتبار نظراً لما تشير إليه بعض الإحصاءات من أنه سيصل عدد الأفراد الذين يعانون إعاقة إلى نحو 59 مليوناً في العالم من ضمن 600 مليون عالماً بأن العدد الإجمالي اليوم يقدر بنحو 450 مليون شخص أي حوالي 10% من تعداد سكان العالم كله ، من بينهم 20 مليون في العالم العربي لا يستطيعون المساهمة في أوجه نشاط الحياة المختلفة ، وبلاستناد إلى هذه الإحصاءات نشير إلى أن طفلاً واحداً من كل عشرة أطفال يولد وفيه عاهة أو تصيبه عاهة فيما بعد فيصبح أعمى ، أو أصم ، أو متخلف عقلياً ، أو محدود القدرة الجسدية (جليل شكور ، 1990).

تحقيق التنمية لذوي الاحتياجات الخاصة يكون عن طريق التأهيل المهني ، فالتأهيل يهدف إلى استقرار الفرد في حياة يشعر فيها بالرضا والتكيف وتعتبر المهنة وسيلة هامة لإحداث التكيف

فالمهنة من شأنها أن تكسب الفرد الشعور بالأمن والتقدير وفي نفس الوقت يحصل على دخل مالي يجعله أكثر قدرة على الوفاء بباقي حاجاته وحاجات أسرته ولا يتحقق هذا التكيف المهني لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين إلا بالرضا الوظيفي عن المهنة الملتحق بها والعمل الذي يقوم به والذي يؤدي إلى زيادة قدرتهم على التنمية البشرية في المجتمع بصفة عامة.

أهمية الدراسة:

تحدد أهمية الدراسة الحالية في النقاط التالية:

- العمل على تحقيق الإفادة القصوى من برامج العمل المخصصة للمعوقين وإلقاء الضوء على دورهم في التنمية.
- العمل على تهيئة الظروف المؤاتية لتوظيف المعوقين وتحقيق الرضا الوظيفي لهم بهدف زيادة قدرتهم على تحقيق التنمية البشرية ودفع عجلة الإنتاج في المجتمع من خلالهم.
- حث الحكومات على تقديم الدعم الكامل المادي والمعنوي للمعوقين ، صحياً وتربوياً واجتماعياً واقتصادياً وسياسياً، إضافة إلى الدعم اللازم لتسهيل عملية الدمج المهني لهم للمجتمع. مما يحقق الفائدة المرجوة من هذا الدمج.
- العمل على تعزيز وتطوير فرص العمل للمعوقين وتوفير سبل المعلومات لتمكين المعوقين من ممارسة حقوقهم في العمل والتعليم والمشاركة في الأنشطة ذات الصلة على الصعيدين الوطني والدولي.

مشكلة الدراسة:

إيماناً بأهمية تحقيق كلا من الرضا عن العمل بما يحقق زيادة القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في المجتمع ، لذا تطمح الدراسة الحالية من خلال العينة العشوائية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين بمحافظة الفيوم بجمهورية مصر العربية من الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين القدرة على التنمية البشرية وبين كلا من الرضا عن العمل ، والحالة الاجتماعية ، والحالة التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين.
- هل يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية تبعاً لحالة الرضا عن العمل لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين؟

- هل يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية تبعاً للحالة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين؟
- يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية تبعاً للحالة الثقافية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين؟
- يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية تبعاً للحالة التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين؟
- ما هي المتغيرات التالية: عدد سنوات الدراسة ، السن ، متوسط الدخل الشهري أكثر تنبؤاً بمستوى التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين ؟

أهداف الدراسة:

تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

- 1- الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وقدرتهم على التنمية البشرية.
 - 2- الكشف عن العلاقة بين الحالة الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين من حيث كونه أعزب أو متزوج ، وقدرتهم على التنمية البشرية.
 - 3- الكشف عن العلاقة بين الحالة التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين ، وقدرتهم على التنمية البشرية.
- تحديد الفروق في مستوى القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً لكل من الآتي: حالة الرضا عن الوظيفة ، الحالة التعليمية ، والحالة الاجتماعية ، الحالة الثقافية.
 - الكشف عن أكثر المتغيرات أثراً ، وتنبؤاً بمستوى التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين.

الدراسات السابقة:

أولاً : الدراسات العربية:

- دراسة (سالم السالم ، 2002): وتهدف الدراسة إلى التعرف على سلوكيات المكفوفين في البحث عن مصادر المعرفة والوقوف على الوضع الراهن للمكتبات المخصصة لتقديم الخدمات لهذه الفئة ورصد أبرز المشكلات التي تواجه مكتبات المكفوفين في المملكة ومدى تلبيتها للاحتياجات الحقيقية للفئات المستهدفة ومدى الحد من تلك المشكلات وتطويرها نحو الأفضل في محاول للعمل على التنمية البشرية لهم. وتكمن أهمية الدراسة في أنها محاولة علمية لكي تضع حقائق صادقة إلى مساعدة المكفوفين على تحقيق الرسالة ويقصر مجال الدراسة على العوق البصري بما في ذلك المكفوفين كلياً والمكفوفين جزئياً ويشمل النطاق الجغرافي جميع المكتبات في المملكة العربية السعودية وقد تم تجميع البيانات اللازمة من خلال استبانة صممت لهذا الغرض. وقد أثبتت نتائج الدراسة أن أغلبية المستفيدين المنتمين إلى المكتبات المخصصة للمكفوفين من فئة الطلبة ، يليهم فئة المدرسين ، ثم أخيراً فئة الموظفين وأن اسبب الأساسي لارتداد المكتبة هو التنمية الثقافية الذاتية وقد أوصت الدراسة بضرورة النظر في سياسة تنمية المكتبات الخاصة للمكفوفين والعمل على إعداد دورات للعاملين بها وتوظيف التقنية بشكل أفضل ودعوة القطاع الخاص إلى المشاركة في تقديم الخدمات للمعوقين وإعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين يتفعون أنفسهم هم وأسراهم ومجتمعهم.

- دراسة (محمد الخولي ، 2003): وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أنواع الرعاية الموجودة في مصر لخدمة المعوقين ، ودراسة خصائص المعوقين في مصر ، وعمل دراسة مقارنة بين المعوقين الذين لا يعملون والمعوقين الذين يعملون ، والتعرف على تأثير بعض الخصائص الخاصة بخلفية المعاقين ، والعمل على التنبؤ بحالة العمل من خلال الخصائص التي قد تساهم في زيادة حصول المعاق على فرصة عمل. وقد أثبتت نتائج الدراسة أن هناك فرق في الخصائص بين المعوقين الذين يعملون والذين لا يعملون لصالح المعوقين الذين يعملون وأن لبعض خصائص قدرة تنبؤية بكون المعاق يعمل ، أو لا يعمل فمتغير السن كان له الأثر الأكبر في زيادة التنبؤ بحصول المعاق على فرصة عمل ، ويليه متغير عدد سنوات الدراسة في الأهمية بالتنبؤ بفرصة العمل وهذا يرجع على أن ثقافة المعاق ودرجة

تعليمه تلعب دوراً كبيراً في سوق العمل الحالي وهذا مؤشر على ضرورة الاهتمام بتأهيل المعاق تعليمياً وثقافياً والعمل على تحقيق التنمية البشرية لهم.

- دراسة (سامى رزق ولورنس زكري ، 1992): وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على التطلعات التعليمية والمهنية لدى المعاقين ومستوى تقدير الذات وقد اقتصرَت الدراسة على المعاقين سمعياً ، وبصرياً ، وعقلياً الملحقين بالمدارس المخصصة لهم في العمر الزمني 14-20 سنة وعينات الدراسة اشتملت على 107 معاق وكانت نتائج الدراسة أن المعاقون بصرياً أعلى مستوى من حيث تقدير الذات ولديهم أعلى المستويات من حيث التطلعات المستقبلية ويفضلون الوظائف ذات الطابع الفني والإبداعي العقلي وذات النشاط اللغوي ويتعدون عن الدراسة والمهنة التي تتطلب الحركة البدنية الدقيقة بوجه خاص. أما المعاقون سمعياً فهم أقل مستوى من حيث مستوى تقدير الذات ويتطلعون إلى الوظائف ذات العمل الحركي البدني ويتعدون عن النشاط اللغوي. أما المعاقون عقلياً فقد أثبتت الدراسة أن تطلعاتهم التعليمية محدودة ويفضلون العمل الجسماني الشاق والمستمر.

- دراسة (عبد الحميد كمال ، 1993): تهدف هذه الدراسة إلى العمل على الاستقلال المعيشي للشخص المعاق وتقصد الدراسة من هذا الاتجاه هو التحرر من الاعتماد غير المرغوب فيه على الأشخاص الآخرين وعلى البيئة أيضاً والمقصود بالاستقلال المعيشي هو قدرة الفرد على القيام بأنشطة الرعاية الشخصية واتخاذ القرارات رغم وجود حالة العجز وهيئة المجتمع لتوفير إمكانيات اعتماد المعاق كفرد والمعاقين كجماعة أن تكون لهم استقلاليتهم المعيشية.

- دراسة (يوسف الزعمر ، 1987): تتناول هذه الدراسة فكرة تأهيل المعاقين والتي تشمل أنواع التأهيل المختلفة الطبية، النفسية، الاجتماعية والأكاديمية مع التركيز على التأهيل المهني من الاحاله وحتى التشغيل ، وقد أكدت الدراسة على أهمية استخدام وتشغيل المعاقين وأهمية التأهيل المهني للنساء المعاقات كما يبين التوجهات الحديثة في التأهيل التي تؤكد على التأهيل المجتمعي المحلي والخدمات الضرورية لتسهيل اندماج المعاقين اجتماعياً واقتصادياً ، وكانت من أهم نتائج الدراسة ضرورة التأهيل المرتكز على المجتمع لكي يحيا المعاق حياة راضية يشعر فيها بكيانه والتأكيد على

اندماجه في المجتمع كغيره من العاديين والاستعانة بالتطورات التكنولوجية للتغلب على العوائق التي من الممكن أن تعوق تأهيله.

ثانيا : الدراسات الأجنبية:

- دراسة (جرج وآخرون - 1991 , Gerg and Other): قامت بإجراء مقارنة لتصرفات عينة مكونة من 78 موظفاً متماثلين من العاملين المعاقين بعد تأهيلهم والعاملين غير المعاقين وقد أثبتت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف معنوي في تقديرات الأداء الوظيفي والتصرفات ولكل منهما 0

- دراسة (ريتا وآخرون - 1992 , Rita): وقد استهدفت الدراسة العاملين في المؤسسات الصناعية والتجارية الذين تم تدريبهم لمساعدة زملائهم من ذوي الإعاقة البسيطة (ذوي الاحتياجات الخاصة) على أداء العمل وكانت من نتائج الدراسة أنه خلال سنتين تم تدريب المعاقين وتدعيمهم بواسطة زملائهم في العمل وخلالها نتج تطور في مستوى الأداء ورضا الرئيس في العمل عنهم وقد استهلك تدريبهم أقل وقت من الوقت المخصص بواسطة المتخصصين في مجال تدريب المعاقين.

- دراسة (بيرسون وآخرون - 1994 , Person and Other): ترى الدراسة أن إعداد الشخص المعاق للحياة والاندماج في المجتمع معتمدا على ذاته وما لديه من قدرات يتطلب العديد من البرامج الإرشادية والتنموية والتأهيلية التي تساعده على اكتساب العديد من المهارات الشخصية والاجتماعية.

- دراسة (يفانس 1995 , Evans): وقد استهدفت الدراسة تنمية المعوقين مع تقدمهم في السن في استراليا وأندونيسيا ، وقد جاءت نتائج الدراسة من خلال دراستين مسحيتين لاستراليا وأندونيسيا قد تم على أساس المقارنة بين الدولتين وقد جاءت نتائج الدراسة أن الفئات العمرية الشائعة للمعوقين من 55 سنة فأكثر ومتوسط العمر لفئة المعوقين في اندونيسيا يعادل 3 مرات متوسط العمر في استراليا، كما أثبتت أن معدلات الوفاة العمرية للأشخاص المعوقين تتفوق على

معدلات الأشخاص غير المعوقين في وهذ الاختلاف يكثر في البلدان الأقل في التنمية مثل اندونيسيا ويقل في البلدان الأعلى في التنمية (استراليا).

- دراسة (جان - Jane, 1995): تناولت تصرفات العمل السلبي وتأثيره على المعاقين الباحثين عن عمل من خلال تغيير السلوك وماهى مشاكل السلوك السلبي وتغيير الاستراتيجية في العمل تجاه المعاقين واستهدفت الدراسة أن السلوك في العمل الذى يمنع الفرد من ذوى الاحتياجات الخاصة من العمل أو الاحتفاظ به لا بد أن يوضع في الاعتبار ووضعت الدراسة بعض الطرق لتغيير هذا التصرف فشملت (التعليم - التدريب - الإعداد - وضع الأهداف - التحفيز - المشورة والنصيحة - التقوية والتعزيز الاجتماعى - التشغيل الوظيفى - تعديل التصرفات)0

- دراسة (زاه - Zha,1997) وقد هدفت الدراسة إلى دراسة الزواج للمعوقين عقلياً بجانب إلى التعرف على خدمات تنظيم الأسرة المقدمة للمعوقين عقلياً في شنغهاي بالصين من خلال مركز المعلومات السكانية للزواج والإنجاب وتنظيم الأسرة خلال البالغين من ذوى الاحتياجات الخاصة ذوى الإعاقة العقلية وتكونت عينة الدراسة من 184 معوقاً عقلياً يتراوح سنهم ما بين 20 سنة إلى 49 سنة منهم عدد 79 ذكور ، وعدد 116 إناث. وقد جاءت نتائج الدراسة بأن متوسط العمر لأفراد العينة 33 سنة وأن 29% من أفراد العينة متزوجين وأن حوالي 70% من المتزوجين لديهم أطفال وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على توفير الخدمات المختلفة لذوى الاحتياجات الخاصة وأهمية لتنمية البشرية لهم.

- دراسة (كينيني - Kenney ,1997): هدفت إلى التعرف على الخصائص الديموجرافية والصحية لكبار السن من المعوقين ، وإلى تقدير السن والنوع ومعدلات الخصوبة العمرية لهم ، وقد استخدمت البيانات المتاحة عبر التعداد السكاني وتم عمل مسح للدخل والتعليم. وقد أثبتت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين مستويات الإعاقة ومتغير العمر أو السن ، كما أكدت الدراسة على ضرورة توفير الرعاية الصحية والخدمات الخاصة لذوى الاحتياجات الخاصة والعمل على توفير التنمية البشرية لهم.

- دراسة (كيث وآخرون - Keith and other, 1997): وهذه الدراسة تبنت السياسة التداخلية وهي قد شملت ثلاث مراحل : الأولى أن العامل الذى تعلم التعليمات المهارية قام بعد ذلك بتعليم العامل المعاق المهام الجديدة ، والمرحلة الثانية هي أن العاملين غير المعاقين شجعوا الآخرين على التفاعل مع المعاقين العاملين ثم المرحلة الثالثة وهي أن المعاقين العاملين تعلموا تبادل الحديث الملائم حيث إن تعليمات الزميل فى العمل وحدها لا تزيد المعاقين العاملين التكامل الاجتماعى حتى المهارات الاجتماعية تعلمها المعاقون العاملون⁰

- دراسة (مارك - Marc, 2000): وقد أشارت الدراسة إلى منظمة Heracles التى بحثت عن تشجيع التقدم الاجتماعى والمهني لعاملين من ذوى الاحتياجات الخاصة فى حماية ورش العمل والمراكز المهنية الطبية فى جنوب منطقة الراين وذلك عن طريق إعداد العاملين لأماكن العمل السائدة واستخدامهم الفحص والمعاينة وإعادة التدريب والمكان الملائم والمتابعة بجانب المشاركة الأسرية⁰

مصطلحات الدراسة:

- تعريف "ذوي الاحتياجات الخاصة": هم الأشخاص الذين يختلفون مع الأشخاص العاديين فيما نعتبره عاديا سواء من الناحية الانفعالية ، أو الاجتماعية ، أو الجسمية أو العقلية بحيث يستدعى هذا الاختلاف تقديم نوعاً من الخدمات لهم تختلف عما يقدم للأشخاص العاديين (يوسف إمام ، يونيو 2000).

- تعريف "التأهيل المهني" Vocational Rehabilitation للمعاقين : هو الجانب من عملية التأهيل المستمرة المترابطة الذى ينطوى على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني ، والتدريب المهني ، والتشغيل ، مما يجعل المعاق قادراً على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه " (اسماعيل مشرف ، يناير 1982).

- تعريف "الدمج" Merging : هو العمل على دخول ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن أسواق العمل ، وتأمين فرص العمل لهم من أجل اكتساب استقلالية مادية واجتماعية (ريتا مرهج

، (2003) ، ومفهوم الدمج أيضاً في جوهره مفهوم اجتماعي أخلاقي ضد التصنيف والعزل لأي فرد من ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب إعاقته.

- تعريف "الرضا الوظيفي" Job Satisfaction: هو تفاعل العاملين تجاه الدور الذي يقومون به في عملهم (Vroom,1967) ، كما يعرف بأنه الموقف العام للعاملين الموظفين تجاه الأجور ، وظروف العمل ، والرقابة ، والترقيات المرتبطة بالعمل ، والعلاقات الاجتماعية في العمل ، والتقدير للمواهب وتمييز الأشخاص (Blum, 1986).

كما أن أغلب التعريفات للرضا الوظيفي قد ألفت الضوء على أنه مجموع الجوانب السلبية والإيجابية المتعلقة برواتب الأفراد ، وظروف العمل النفسية والمادية ، والحقوق والثقة المتبادلة ، والاستقلالية في استعمال هذه الحقوق ، وأن يسان النجاح في العمل بالتقدير والمكافأة على هذا النجاح ، وأيضاً يجب أن تصان العلاقات الاجتماعية للعاملين في الوظائف وأيضاً علاقتهم مع زملائهم ورؤسائهم في العمل. فهذه العناصر السابقة الذكر لا يجب أن تكون مستقلة عن بعضها لأن كونهما منفردة لا تحقق نتيجة الرضا عن العمل ، بل يجب أن تكون مجتمعة كلها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين (Ebru kaya, 1995).

أهمية الرضا الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين:

يعتبر الرضا الوظيفي أكثر الأدلة أهمية على اكتساب أي منظمة عمل سوءاً من خلال تحقق معدلات منخفضة من الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المنظمة أو المؤسسة ، حيث أن الرضا الوظيفي شرط أساسي لتأسيس بيئة مؤسسية قوية مزدهرة.

دائماً ما يريد الأفراد العاملين في أي مؤسسة إلى صيانة القوانين والتشريعات ، وتحقيق معدلات مرتفعة من الترقى والنفوذ ، وأيضاً صيانة الحقوق التي يتم إعطائها لهم من خلال قدراتهم المتمثلة في المعرفة ، والكفاءة ، والتعليم ، والصحة وما إلى ذلك من القدرات التي يحققونها في وظائفهم حيث يقضون بها أغلب أوقاتهم. لذا فإن الأفراد الذين لم يحققوا طموحاتهم في وظائفهم ولم تؤخذ بعين الاعتبار يصبحوا في حالة عدم الرضا الوظيفي عن أعمالهم ، وهذا بالتالي ينعكس

ويؤثر على عمل المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها فتحقق معدلات منخفضة في الإنتاج والتنمية (Ebru kaya, 1995).

فالرضا الوظيفي يعتبر مهماً جداً لتحفيز ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وتحقيق مساهمتهم الفعالة في الإنتاج وربما يقلل الرضا الوظيفي من المخالفين للقواعد والأصول للعمل ، ويعمل على استبدال العاملين للصفات الغير مرغوب فيها بأخرى تحسن من أدائهم في العمل (kahn, 1973).

منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية منهج الإحصاء الاستدلالي بجانب الوصفي والذي يتناول تقدير خصائص مجتمع معين استناداً إلى دراسة خصائص عينة عشوائية ممثلة لهذا المجتمع حيث تستخدم الدراسة منهج المسح بالعينة العشوائية البسيطة **Random Sample** في دراسة حالة المجتمع.

إعداد الاستبيان:

صممت أداة استبيان لجمع بيانات عن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وشملت أداة الاستبيان على ثلاثة أنواع من البيانات هي:

- بيانات عامة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- بيانات خاصة بكلاً من الحالة التعليمية ، والثقافية .
- بيانات خاصة بقياس القدرة على التنمية البشرية بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين من خلال مقياس يعتمد على مجموعة من الأسئلة تقيس مستوى التنمية البشرية المتحقق لديهم.

قد اعتمد الباحثان في إعداد هذه الأداة على الخطوات العلمية من حيث جمع أكبر عدد من العبارات المرتبطة بموضوع الاستبيان ، أما في مرحلة جمع البيانات تم الاعتماد على مجموعة من المصادر التي تساعد في صياغة العبارات والأبعاد الخاصة بالاستمارة من خلال الاطلاع على التراث النظري الذي يتناول موضوع الاستمارة ، والاطلاع على بعض الدراسات الميدانية ذات الصلة المباشرة أو غير مباشرة بالموضوع الخاص بالاستمارة للاستفادة منها في بناء أبعاد الاستمارة ، وكذلك الاطلاع على بعض أدوات الاستبيان ذات الصلة بموضوع الدراسة. ولتحقق من ثبات عبارات الاستبيان فقد تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ **Alpha Cronbakh** حيث قد بلغ معامل الثبات **0.8178** ويدل ذلك على أنه معامل مرتفع ذو دلالة جيدة على استقرار واتساق استمارة الاستبيان مما يعني الوثوق في نتائجها ، كما تم حساب الصدق من خلال صدق المحكمين " **Construct Validity** " حيث قد تم عرض عبارات الاستبانة على (6) من المحكمين المتخصصين وذلك لإبداء الرأي حول مناسبتها لموضوع القياس ، ولقد تم قبول العبارات التي يتفق عليها أكثر (86%) من آراء المحكمين على مناسبتها.

الدراسة الإحصائية:

أولاً: مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من ذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين) العاملين بمحافظة الفيوم وقد تم اختيار 15% من مجتمع الدراسة كعينة عشوائية طبقية (مثلة جغرافياً) في المجتمع من إجمالي عدد المعاقين العاملين بمحافظة الفيوم والتي تقدر بـ 230 معاق وتم اختيار هذه النسبة اعتماداً على مدى التباين في متغيرات الدراسة ودرجة الثقة ومدى الخطأ في تقديرات نتائج العينة ودرجة التفصيل المطلوبة في نتائج العينة.

توزيع العينة حسب النوع:

جدول(1): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير النوع

النوع	العدد	%
ذكور	155	67.4
إناث	75	32.6
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة الذكور العاملين هي 67.4% وهي أعلى من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين من الإناث وهي 32.6% ، وهذا قد يرجع إلى زيادة فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة الذكور عن الإناث.

توزيع العينة حسب الحالة الاجتماعية:

جدول(2): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	%
أعزب	103	44.8
متزوج	127	55.2

100	230	الإجمالي
-----	-----	----------

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين لم يتزوجوا 44.8% وهي أقل من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين المتزوجين وهي 55.2% أيضاً.

توزيع العينة حسب الحالة التعليمية:

جدول(3): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	العدد	%
أمي	73	31.8
يقرأ ويكتب	33	14.3
مؤهل متوسط	71	30.9
مؤهل عالي	53	23.0
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الأميين وهي 31.8% ، يليها نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ذوي المؤهل المتوسط وهي 30.9% ، ثم نسبة ذوي الاحتياجات ذوي المؤهل العالي وهي 23% ، بينما كانت أقل نسبة لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يقرءون ويكتبون حيث بلغت نسبة 14.3%.

توزيع العينة حسب نوع الإعاقة:

جدول(4): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير نوع الإعاقة

نوع الإعاقة	العدد	%
حسية	16	7.0
جسمية	202	87.8
عقلية	12	5.2
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين ذات الإعاقات الجسمية 87.8% وهي أعلى نسبة لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين ، وهذا قد يرجع إلى زيادة

تقبلهم في سوق العمل عن الإعاقات الأخرى ، بينما نجد نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ذات الإعاقة الحسية هي 7% ، كما نجد نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ذوي الإعاقات العقلية وهي 5.2% وهي نسب ضعيفة مقارنة بالمعاقين العاملين ذوي الإعاقات الجسمية.

توزيع العينة حسب الاستماع إلى الراديو:

جدول(5): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب الاستماع إلى الراديو

الاستماع على الراديو	العدد	%
نعم	103	44.8
لا	127	55.2
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يستمعون إلى الراديو 44.8% وهي أقل من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين لا يستمعون إلى الراديو وهي 55.2%.

توزيع العينة حسب مشاهدة التلفزيون:

جدول(6): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مشاهدة التلفزيون

مشاهدة التلفزيون	العدد	%
نعم	131	57
لا	99	43
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يشاهدون التلفزيون 57% وهي أعلى من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين لا يشاهدون التلفزيون وهي 43%.

توزيع العينة حسب حضور اللقاءات والندوات:

جدول(7): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب اللقاءات والندوات

حضور اللقاءات والندوات	العدد	%
حضر	109	47.4
لم يحضر	121	52.6
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين حضروا اللقاءات والندوات العامة هي 47.4% وهي أقل من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين لا يحضرون اللقاءات والندوات العامة وهي 52.6%.

توزيع العينة حسب الاطلاع على الصحف والمجلات:

جدول(8): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب الاطلاع على الصحف والمجلات

الاطلاع على الصحف والمجلات	العدد	%
نعم	113	49.1
لا	117	50.9
الإجمالي	230	100

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يقرءون الصحف والمجلات 49.1% وهي أقل من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين لا يقرءون الصحف والمجلات وهي 50.9%.

توزيع العينة حسب نوع العمل:

جدول(9): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب متغير نوع العمل

نوع العمل	العدد	%
-----------	-------	---

74.3	171	حكومي
25.7	59	غير حكومي
100	230	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في القطاع الحكومي 74.3% وهي أعلى من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في القطاع غير حكومي والتي تبلغ 25.7% ، وهذا قد يرجع إلى فرص عمل المعوقين في القطاع الحكومي أعلى منها في القطاع الخاص.

توزيع العينة حسب الرضا عن العمل:

جدول (10): يوضح توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب الرضا عن العمل

%	العدد	الرضا عن العمل
37	85	نعم
63	145	لا
100	230	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يكونوا في حالة الرضا عن العمل 37% وهي أقل من نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين لا يكونوا في حالة الرضا عن العمل وهي 63%.

نتائج الدراسة:

التساؤل الأول للدراسة:

هل توجد علاقة بين القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وكل من المتغيرات التالية: متغير الرضا عن العمل ، ومتغير الحالة الاجتماعية ، ومتغير الحالة التعليمية؟. قد تم استخدام اختبار Chi-Square لفحص سؤال الدراسة ، وكان الفرض الصفري هو عدم وجود علاقة ارتباط أي الاستقلال ، بينما الفرض البديل هو وجود علاقة ارتباط أي عدم الاستقلال بين القدرة على التنمية البشرية وبين المتغيرات السابقة. وتنتج نتيجة اختبار Chi-Square من خلال الجدول التالي:

جدول (11): يوضح معاملات الارتباط Chi-Square بين القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة والمتغيرات التالية: الرضا عن العمل ، الحالة الاجتماعية ، التعليمية

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة Chi-Square	المتغير
توجد علاقة ارتباط بين المتغيرين	0.000	230.000	القدرة على التنمية البشرية X الرضا عن العمل
توجد علاقة ارتباط بين المتغيرين	0.000	80.462	القدرة على التنمية البشرية X الحالة الاجتماعية
توجد علاقة ارتباط بين المتغيرين	0.000	314.795	القدرة على التنمية البشرية X الحالة التعليمية

من خلال النتائج الموضحة في جدول (11) نجد أن هناك علاقة ارتباط بين القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وكل من المتغيرات التالية: الرضا عن العمل ، الحالة الاجتماعية ، الحالة التعليمية حيث كانت قيم Chi-Square ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.05 ، أي تم قبولنا للفرض البديل وهو عدم وجود استقلال (أي علاقة ارتباط) بين القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة وبين المتغيرات السابقة.

التساؤل الثاني للدراسة:

هل يوجد فرق في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً لرضاهم عن العمل؟.

قد تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة (T-Test Independent Samples)

لفحص سؤال الدراسة وتوضح نتائج اختبار T-Test من خلال الجدول التالي.

جدول (12) : يوضح نتائج اختبار t لفحص الفرق في مقياس التنمية البشرية

لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً لرضاهم عن العمل

مستوى الدلالة	قيمة t	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	النوع	المتغير
0.000	19.401	2.7	62.95	85	الرضا	مقياس التنمية البشرية
		4.5	52.37	145	عدم الرضا	

قد تبين من خلال نتائج الاختبار الموضحة نتائجه في جدول (12) أنه توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً لرضاهم عن العمل حيث بلغت قيمة $t = 19.401$ وهي ذات دلالة إحصائية حيث بلغ مستوى الدلالة لها عند قيمة أقل من 0.05 وقد بلغ متوسط ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين في حالة الرضا عن العمل 62.95 بانحراف معياري 2.7 ، بينما بلغ متوسط ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين في حالة عدم الرضا عن العمل 52.37 بانحراف معياري 4.5 ، وذلك الفرق لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يكونوا في حالة الرضا عن العمل حيث أن قدرتهم على التنمية البشرية تزيد وذلك بخلاف الذين لا يكونوا في حالة عدم الرضا. والجدول التالي يوضح أسباب عدم الرضا عن العمل من وجهة نظر الباحثين:

جدول رقم (13) : يوضح أسباب عدم الرضا عن العمل
لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين

السبب في عدم الرضا عن العمل	عدد المجيبين	%
عدم ثقة الرئيس والزملاء في العمل	5	3.4
المهنة غير مناسبة للإعاقة	37	25.5
نقص الإمكانيات المطلوبة للعمل	50	34.5
بعد العمل عن محل الإقامة	10	6.9
قلة الحافز المادي	41	28.3
سوء حالة العمل	2	1.4
المجموع	145	100

من خلال الجدول السابق نجد أن أكثر الأسباب في حالة عدم الرضا عن العمل تتمثل في نقص الإمكانيات المطلوبة في العمل والتي ربما ترجع إلى نقص في الأجهزة والتجهيزات البشرية والمادية وما إلى ذلك حيث بلغ نسبة من حددوا هذا السبب من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين

34.5% ، يليها نسبة قلة الحافز المادي للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة حيث بلغ نسبتهم
28.3% ، ثم نسبة عدم مناسبة المهنة للإعاقة حيث بلغت 25.5%.

التساؤل الثالث للدراسة:

هل يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة الاجتماعية (أعزب / متزوج)؟.

قد تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة (T-Test Independent Samples) لفحص سؤال الدراسة وتوضح نتائج اختبار T-Test من خلال الجدول التالي.

جدول (14) : يوضح نتائج اختبار ت لفحص الفرق في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة الاجتماعية (أعزب / متزوج)

المتغير	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
مقياس التنمية البشرية	أعزب	103	56.99	7.5	1.494	0.136
	متزوج	127	55.70	5.3		

قد تبين من خلال نتائج الاختبار الموضحة نتائجه في جدول (14) أنه لا يوجد فرق بين المتزوجين وغير المتزوجين في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين حيث بلغت قيمة t 1.494 وهي ليست ذات دلالة إحصائية حيث بلغ مستوى الدلالة لها عند قيمة أكبر من 0.05 وقد بلغ متوسط المتزوجين من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين 55.70 بانحراف معياري 5.3 في حين بلغ متوسط غير المتزوجين 56.99 بانحراف معياري 7.5 حيث يتبين أنه لا يوجد فرق في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة الاجتماعية.

التساؤل الرابع للدراسة:

هل يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة الثقافية؟.

قد تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة (T-Test Independent Samples) لفحص سؤال الدراسة وتوضح نتائج اختبار T-Test من خلال الجدول التالي.

جدول (15) : يوضح نتائج اختبار t لفحص الفرق في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة الثقافية

المتغير	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
حضور اللقاءات والندوات	نعم	109	56.07	6.4	-0.46	0.643
	لا	121	56.47	6.5		
الاطلاع على الصحف والمجلات	نعم	113	56.04	7.1	-0.55	0.585
	لا	117	56.51	5.7		

قد تبين من خلال نتائج الاختبار الموضحة نتائجه في جدول (15) أنه لا يوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً لحضور اللقاءات والندوات حيث بلغت قيمة t -0.464 وهي ليست ذات دلالة إحصائية حيث بلغ مستوى الدلالة لها عند قيمة أكبر من 0.05 ، كما أنه لا يوجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للاطلاع على الصحف والمجلات حيث بلغت قيمة t -0.55 وهي ليست ذات دلالة إحصائية حيث بلغ مستوى الدلالة لها عند قيمة أكبر من 0.05 ، أي لا توجد فروق في التغير في القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات العاملين بناءً على الحالة الثقافية ، وربما يرجع ذلك إلى عدم الجدوى تلك الندوات واللقاءات التي يحضرها ذوي الاحتياجات الخاصة ومساهمتها في العمل على تحقيق التنمية البشرية لهم ، أو لقلة توزيع المجالات والدوريات المخصصة لهم.

التساؤل الخامس للدراسة:

هل يوجد فرق في القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة

التعليمية؟.

قد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لفحص سؤال

الدراسة وتوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي من خلال الجدول التالي:

جدول (16) : يوضح نتائج اختبار تحليل التباين لفحص الفرق في مقياس التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة التعليمية

مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3	1194.090	398.030	10.593	0.000
داخل المجموعات	224	8416.800	37.575		
المجموع	227	9610.890			

قد تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق أنه يوجد فروق معنوية ذات دلالة

إحصائية في القدرة على التنمية البشرية تبعاً للحالة التعليمية حيث بلغت قيمة F 10.593 وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.05 أي يوجد فرق بين المجموعات سواء كان أمي ، أو يقرأ ويكتب ، أو مؤهل متوسط ، أو مؤهل عالي.

لفحص مصادر الفروق في التغير في القدرة على التنمية البشرية تبعاً للحالة التعليمية فقد تم استخدام اختبار LSD للمقارنات البعدية لفحص الفروق بين المجموعات ، وقد تبين أن مصادر الفروق بالنسبة للقدرة على التنمية البشرية كانت بين ذوي الاحتياجات الخاصة ذوي المؤهلات العليا من جهة وباقي المجموعات من جهة أخرى حيث كان مقدار الفرق بين مجموعة المؤهلات العليا وأي مجموعة أخرى معنوي أي دال إحصائياً على مستوى أقل من 0.05 ، والجدول التالي يبين القدرة على التنمية البشرية حسب الحالة التعليمية من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل المجموعات.

جدول رقم (17): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

للتغير في القدرة على التنمية البشرية حسب الحالة التعليمية

الانحراف المعياري	المتوسط	المجموعة
5.4	54.23	أمي
5.8	55.15	يقرأ ويكتب
5.8	55.95	مؤهل متوسط

5.2	60.28	مؤهل عالي
6.5	56.31	المجموع

من الجدول السابق يتضح لنا أن مصادر الفروق في التغير في مقياس التنمية البشرية كان لصالح المؤهلات العليا حيث أن أعلى متوسط للقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات العاملين ذوي المؤهلات العليا حيث بلغ متوسط مقياس التنمية البشرية لهم 60.28 بانحراف معياري 5.2 ، ومن هذا يتضح أن زيادة قدرة الفرد الخاص على التنمية تزداد بمستواه العلمي أي الدراسي.

التساؤل السادس للدراسة:

قد تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد **Multi Regression** باستخدام طريقة **Stepwise** لفحص سؤال الدراسة الذي ينص على: أي من المتغيرات المستقلة التالية: السن ، متوسط الدخل الشهري ، عدد سنوات الدراسة أكثر تنبؤاً بالمتغير التابع القدرة على التنمية البشرية ؟.

قد تبين من خلال النتائج أن قيمة **R-Square** تساوي 0.86 أي 86% وهي تدل على مقدرة أو نسبة ما تساهم به المتغيرات المستقلة التي دخلت معادلة الانحدار في تفسير تباين المتغير التابع (مقياس التنمية البشرية) أو التنبؤ به وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05 وهي تدل على مدى ملاءمة النموذج للانحدار ، كما بلغ خطأ التقدير بمعادلة الانحدار (**Std. Error of the Estimate**) للتقديرات 1.2 ، كما يتضح من نتائج تحليل الانحدار المتعدد مدى معنوية معادلة الانحدار باستخدام اختبار تحليل التباين **ANOVA** حيث بلغت قيمة **F** 21.580 وهي ذات دلالة إحصائية على مستوى أقل من 0.05 ، وهذا يدل على معنوية الانحدار والتأكيد على وجود علاقة ما بين المتغيرات المستقلة (متغير السن ، متغير متوسط الدخل الشهري ، متغير عدد سنوات الدراسة) ، والمتغير التابع (مقياس التنمية البشرية).

وتبين لنا باستخدام طريقة **stepwise** في معادلة الانحدار تبين لنا أن متغير عدد سنوات الدراسة كان له الأثر الأكبر في التنبؤ بمقياس التنمية البشرية حيث تبين لنا معنوية معامل الانحدار عند مستوى أقل من 0.05 ، بينما تم استبعاد كلا من متغيري السن ، ومتوسط الدخل الشهري

من المعادلة حيث أن معاملات الانحدار الخاصة بهما غير معنوية عند مستوى أقل من 0.05 وتتضح النتائج النهائية لتحليل الانحدار المتعدد التدريجي Stepwise Multi Regression من الجدول التالي:

جدول (18): يوضح نتائج معاملات تحليل الانحدار التدريجي المتعدد Stepwise للتنبؤ بمقياس التنمية البشرية

مستوى الدلالة	المعاملات المعيارية Beta	الخطأ المعياري Std .Error	معامل الانحدار B	المتغير
0.000	-	0.830	52.930	الثابت
0.000	0.824	0.077	0.359	متغير عدد سنوات الدراسة

يمكن كتابة معادلة الانحدار من جدول (21) كما يلي:

$$\text{متغير مقياس التنمية البشرية} = 52.930 + (\text{عدد سنوات الدراسة} \times 0.359)$$

قد تبين من خلال النتائج الموضحة في جدول (18) أنه تم حساب العلامة المعيارية Z-Score للمتغيرات التي دخلت معادلة الانحدار وهو ما يسمى بمعامل Beta ويكون المعامل في هذه الحالة مساويا لقيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل (عدد سنوات الدراسة) مع المتغير التابع (مقياس التنمية البشرية) وتستخدم للتنبؤ بالقيم المعيارية للمتغير التابع من خلال القيم المعيارية للمتغير المستقل حيث يتضح لنا أن متغير عدد سنوات الدراسة كان له الأثر الأكبر في التنبؤ بالقدرة على التنمية البشرية حيث كان معامل الارتباط بينه وبين المتغير التابع (مقياس التنمية البشرية) تساوي 0.824 وهو ارتباط قوي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0.05. وبالتالي يمكن حساب القيمة المعيارية للمتغير التابع (مقياس التنمية البشرية) من المعادلة التالية: القيمة المعيارية للقدرة على التنمية البشرية = (0.824 X القيمة المعيارية لعدد سنوات الدراسة)

وهذا يعني أن زيادة عدد سنوات الدراسة - وهو المتغير المستقل ذو الأثر الأكبر في التنبؤ بالمتغير التابع - درجة واحدة ترافقها زيادة في القدرة على التنمية البشرية بمقدار 0.824.

ملخص النتائج والاستنتاجات:

أولاً: بالنسبة لوصف العينة فقد أوضحت الدراسة الآتي:

- أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين من الذكور أعلى من نسبة الإناث ، وهذا يرجع إلى عدم تكافؤ الفرص بين كلا من الذكور والإناث من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- أن نسبة المتزوجين من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين أعلى من نسبة غير المتزوجين العاملين ، وهذا يدل على للعمل له دور وتأثير في دفع الحافز لدى ذوي الاحتياجات الخاصة على ممارسة الحياة الاجتماعية بشكل طبيعي.
- أن نسبة الأميين من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين أعلى نسبة بين فئات التعليم الأخرى ، وربما يرجع ذلك إلى أن الإعاقة منتشرة بين هذه الفئات عن غيرها لعدم الوعي العلمي بمشاكلها وكيفية الحد منها لذا .
- أن نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ذوي الإعاقات الجسدية كانت أعلى من نسب الإعاقات الأخرى وهي الحسية والعقلية ، وهذا يرجع إلى عدم التكافؤ في فرص العمل بينهم لتفضيل ذوي الإعاقات الجسدية لسوق العمل عن أنواع الإعاقات الأخرى.
- من الناحية الثقافية نجد أن نسبة الذين يستمعون إلى الراديو أقل من نسبة الذين لا يستمعون إليه من ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين ، بينما أن نسبة من يشاهدون التلفزيون أعلى من نسبة من لا يشاهدون التلفزيون ، وذلك يرجع إلى أن انتشار مفهوم وسائل الإعلام المرئية بشكل أوسع عن المسموعة في المجتمع الحاضر. أما بالنسبة للاطلاع على الصحف والمجلات فنجد أن نسبة الذين يطلعون على الصحف والمجلات أقل من نسبة الذين لا يطلعون عليها ، وهذا قد يرجع إلى قلة الوعي الثقافي والعلمي لدى العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- نسبة الذين يعملون في القطاع الحكومي من ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى بكثير من نسبة الذين يعملون بالقطاع الخاص ، وهذا يرجع إلى قلة اهتمام القطاع الخاص بتوفير الوظائف لذوي الاحتياجات الخاصة وأخذهم بعين الاعتبار.
- نسبة الذين يعملون من ذوي الاحتياجات الخاصة وهو في حالة الرضا عن العمل أقل من نسبة الذين يعملون من ذوي الاحتياجات الخاصة وهم في حالة عدم الرضا عن العمل ، وهذا يرجع إلى أن عدم الرضا الوظيفي هو الغالب على ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين

وذلك لعدم التكيف مع الوظيفة ومناسبتها لنوع إعاقتها أو قلة الحافز المادي أو لأسباب أخرى عديدة.

ثانياً: أثبتت الدراسة من خلال اختبار مربع كاي Chi-Square أنه توجد علاقة ارتباط بين القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وكلا من المتغيرات التالية : الرضا عن العمل ، والحالة الاجتماعية ، والحالة التعليمية حيث كانت قيمة chi-square ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من 0.05. وهذا يدل على أن زيادة قدرة ذوي الاحتياجات الخاصة على تحقيق التنمية البشرية تزداد بتحسين كلا من حالة الرضا الوظيفي ، والحالة الاجتماعية ، وأيضاً الحالة التعليمية والمستوى العلمي.

ثالثاً: أثبتت الدراسة باستخدام اختبار T-Test للعينات المستقلة أنه يوجد فرق معنوي ذا دلالة إحصائية بين ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يكونون في حالة الرضا عن العمل ، والذين يكونون في حالة عدم الرضا عن العمل ، وذلك الفرق لصالح الذين يكونون في حالة الرضا الوظيفي حيث أن قدرتهم على تحقيق التنمية البشرية أعلى من الذين يكونون في حالة عدم الرضا الوظيفي ، وكانت من أهم الأسباب في عدم الرضا الوظيفي هو نقص الإمكانيات المطلوبة في العمل ، يليه قلة الحافز المادي للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة.

رابعاً: أثبتت الدراسة باستخدام اختبار T-Test للعينات المستقلة أنه لا يوجد فرق معنوي ذا دلالة إحصائية بين ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين المتزوجين وغير المتزوجين ، وهذا يدل على أن الزواج ليس له أثر على التغير في القدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة.

خامساً: أثبتت الدراسة باستخدام اختبار T-Test للعينات المستقلة أنه لا يوجد فرق معنوي ذا دلالة إحصائية بين ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يحضرون اللقاءات والندوات ، والذين لا يحضرون هذه اللقاءات والندوات. كما أثبتت الدراسة باستخدام اختبار T-Test للعينات المستقلة أنه لا يوجد فرق معنوي أيضاً ذا دلالة إحصائية بين ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين الذين يطلعون على الصحف والمجلات ، والذين لا يطلعون عليها ، وهذا قد يرجع إلى أن غالبية

العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة من الأميين أو ربما يرجع لعدم تحقق الفائدة المرجوة من هذه اللقاءات والندوات.

سادساً: أثبتت الدراسة باستخدام اختبار تحليل التباين **One Way ANOVA** أنه يوجد فرق معنوي ذا دلالة إحصائية بين ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين تبعاً للحالة التعليمية ، وكان مصدر الفرق يرجع إلى الاختلاف بين ذوي المؤهلات العليا وبين باقي الفئات الأخرى ، وذلك الفرق لصالح المؤهلات العليا حيث قدرتهم على تحقيق التنمية البشرية كانت أعلى من الفئات الأخرى المتمثلة في الأميين ، والذين يقرءون ويكتبون ، وذوي المؤهلات المتوسطة . وهذا يدل على أن للمؤهل العلمي له القدرة على زيادة التنمية لذوي الاحتياجات الخاصة.

سابعاً: أثبتت الدراسة باستخدام تحليل الانحدار المتعدد **Multi Regression** باستخدام طريقة الانحدار التدريجي **Stepwise** أن أكثر المتغيرات تنبؤاً بالقدرة على التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين هو عدد سنوات الدراسة الذي يحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة ، بينما كان متغيري السن والدخل ليس لهما أثراً كبيراً في التنبؤ بزيادة القدرة على التنمية البشرية لذا تم استبعادهما من معادلة الانحدار وتمثل معادلة الانحدار في العلاقة التالية:

$$\text{متغير القدرة على التنمية البشرية} = 52.930 + (\text{عدد سنوات الدراسة} \times 0.359)$$

وهذا يدل على أن عدد سنوات الدراسة له أثر في زيادة الوعي العلمي والثقافي للفئات الخاصة مما يتيح لهم تحقيق أكبر قدرة من التنمية لهم بصفة خاصة ، وللمجتمع بصفة عامة.

توصيات الدراسة :

إيماناً بأن العمل على تحقيق التنمية البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة بكل صورها جزءاً لا يتجزأ من سياسات نظم التنمية على المستوى العربي والدولي والعمل على مشاركتهم الفعالة في سوق العمل بما يحقق لهم الرضا الوظيفي عن العمل والمهام التي يقومون بها وهذا الرضا الوظيفي ينعكس بدوره على تفعيل قدرتهم على التنمية البشرية وزيادة مساهمتهم في الإنتاج بما يعود على أنفسهم أولاً ثم مجتمعاتهم بالفائدة المرجوة منها ، لذا توصي الدراسة الحالية في ضوء ما توصلت إليه من نتائج بالآتي:

- 1- العمل على توفير فرص العمل المتكافئة لذوي الاحتياجات الخاصة من الجنسين وتفعيل دورهم في المجتمع وخاصة الإناث حيث أثبتت الدراسة قلة فرص العمل الذين يحصلون عليها أسوة بالذكور.
- 2- العمل على تحقيق الرضا الوظيفي بكل صوره لذوي الاحتياجات الخاصة والتعرف على أسباب حالة عدم الرضا الوظيفي وتقديم المقترحات و الخطط المستقبلية للتغلب عليها وخاصة قلة الإمكانيات المتوفرة في العمل ، وقلة الحافز المادي لهم ، وأيضا عدم مناسبة بعض المهن الذي يلتحق بها ذوي الاحتياجات الخاصة لنوع إعاقاتهم وغير ذلك من الأسباب وأن يتم عمل جدول زمني للتغلب على هذه الصعوبات وتذليلها لهم في كل أسواق العمل المتاحة لهم خاصة وأن الدراسة الحالية أثبتت أن زيادة قدرة ذوي الاحتياجات الخاصة على تحقيق التنمية البشرية مرتبطة بحالة الرضا الوظيفي عن العمل.
- 3- الاهتمام بالنواحي الثقافية لذوي الاحتياجات الخاصة وعقد الكثير من اللقاءات والندوات التي توسع مداركهم العلمية وتحقق الفائدة المرجوة منها والمتمثلة في بيان أثر العلم ومعارفه المختلفة. مما يكسب ذوي الاحتياجات الخاصة نوعاً من المعرفة تساعدهم على استغلالهم في أعمالهم المختلفة.
- 4- العمل على عقد الكثير من الورش والبحوث المتعلقة بالتكيف الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة وحصر مختلف الأسباب التي تؤدي إلى عدم التكيف الوظيفي حتي تتوفر المعلومات والبيانات اللازمة لدى المسؤولين ومتخذي القرار تعينهم على اتخاذ القرارات المناسبة.
- 5- تفعيل دور المدارس الخاصة بمحو الأمية ومحاولة إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين وغير العاملين بما لرفع كفاءتهم الوظيفية والعلمية على السواء ومحاولة القضاء على مشاكل الأمية لديهم وتوفير أحدث الوسائل والتقنيات بما والتي تلائم مختلف الإعاقات بجانب الخبراء المتخصصين في مختلف المجالات بما.
- 6- تفعيل دور القطاع الخاص في استيعاب العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة وتوفير مختلف الإمكانيات لهم وخلق الكثير من الفرص لهم وإعطائهم الأهمية المرجوة مساواة بالأشخاص العاديين وذلك بجانب سياسات القطاع الحكومي والتي تهدف إلى إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في كل مجالات المجتمع المختلفة على أساس مبدأ تكافؤ الفرص.

مقترحات لدراسات مستقبلية:

- 1- العمل على دراسة تقوم بمحصر الأسباب المختلفة لعدم الرضا الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة وتحديد الأهمية النسبية لها.
- 2- دراسة أثر بعض المتغيرات الأخرى مثل الحالة الاقتصادية والاجتماعية بجانب الرضا الوظيفي في التنوُّ بالقدرة على زيادة مساهمة ذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في التنمية.
- 3- دراسة أسباب عزوف القطاع الخاص عن تقبل ذوي الاحتياجات الخاصة في أسواق العمل بنسب كبيرة.
- 4- دراسة العلاقة بين المستوى العلمي والرضا الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في أسواق العمل المختلفة الخاصة والحكومية.

المراجع:

أولاً : المراجع العربية:

- 1- منتدى الخليج لذوي الاحتياجات الخاصة، (1999): " المعوقين في السعودية: دمج ذوي الاحتياجات الخاصة " متاحة عبر شبكة الإنترنت على الموقع التالي:
<http://gulfnet.ws/vb/showthread.php?threadid=335>
- 2- بسام علي درويش ، (2002): " إضاءات سياسية أسبوعية " ، يوليو ، جريدة البيان ، دبي - الامارات.
- 3- تقرير اللجنة التنميمة الاجتماعية للأمم المتحدة ، (2002): بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين.
- 4- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء ، توزيع ذوي الإعاقة من المصريين حسب فئات السن والإعاقة والنوع.محافظات الجمهورية طبقاً للنتائج النهائية لتعداد السكان 1996.
- 5- جليل وديع شكور(1990) : "معاقون لكن عظماء" ، الدار العربية للعلوم Arab Publishers Scientific ، دراسة توثيقية .
- 6- يوسف هاشم إمام (2000) : "ندوة الاتجاهات المعاصرة في التعلم والتأهيل المهني للمعاقين سمعياً" - النشرة الدورية لاتحاد هيئات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة العدد 64
- 7- إسماعيل مشرف (يناير 1982) : "تأهيل المعاقين" ، ممثل الاتحاد الدولي للتأهيل ومستشار الأمم المتحدة في الإصلاح الإداري ، المكتب الجامعي الحديث ، محطة الرمل ، الاسكندرية.
- 8- سامى عبد الله رزق ، لورنس بسطا زكري (1992) : "التطلعات التعليمية والمهنية وتقدير الذات لدى المعاقين" ، دراسة ميدانية ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
- 9- يوسف شبلي الزعمرط (1987) : "التأهيل المهني للمعاقين" - جامعة ولاية متشيغن ، الولايات المتحدة الامريكه - رسالة ماجستير.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1-Vroom, V.H. (1967): "Work and Motivation". New York: John Wiley and Sons.
- 2- Blum, M. and J.Naylor.(1986): "Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundation". New York: Harper and Row.

3- Ebru Kaya (1995): "Job Satisfaction of the Librarians in the Developing Countries" , New York: Hacettepe University: Department of library and information science.

4- Kahn, Robert L.(1973): "The Work Module: A Tonic for Lunchpail Lassitude", Psychology Today February, s.94.

Evans J (1995): "The development of handicap with aging in Australia and Indonesia", Canberra, Australian National University , Department of Demography, Australia.

2. Kenney GM (1997): " The Demographic an health characteristics of the elderly disabled", population studies , Pennsylvania.

3. Mitchell, Jane (1995); "Negative Work Behaviors: Their Impact on Disabled People Seeking Work" , International Journal of Rehabilitation research p23-215 Sep 1995.

4. Pat Brudenell (1986): " The other side of profound handicap".

5. Peck, C. & Hong, C. (1988): "Living skills for mentally handicapped people" London; Chapman and Hall.

6. Schaeffer, Marc (2000); " Heracles, an Association Project for the Social and Occupational Integration of Disabled Workers" , n21 p62-69 Sep-Dec 2000.

7. Person, D. & Lacher, D. (1994); "Using behavioral questionnaires to identify adaptive deficits in elementary school children" , Journal of school psychology

8. Storey, Keith & Garff, Jennifer (1997); "The Cumulative Effect of Natural Support Strategies and Social Skills Instruction on the Integration of a worker in sported Employment" , Journal of Vocational Rehabilitation , p52-143, Oct 1997.

9. United Nations Development Programme, Human Development Report, "Analytical tools for Human Development.htm".

10. Weisenstein, Greg & Koshman, Helen (1991); "The influenced of Being labeled Handicapped on Employer Perceptions of the importance of worker traits for successful Employment" , Journal Articles p67-76.
11. Zha B ,1997,"the marriage of mentally handicapped people and family planning services for them in shanghai", Population Research Newsletter, china.
12. Curl, Rita and others (1992) ; "Co-Workers as Trainers for Entry-level Workers: A competitive Employment Model for Individual with Disabilities" , Journal Articles n1 , P31-35.
13. David G. Kleinbaum (1978); "Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods" , the university of North Caroline at Chapel Hill, Botson, Massachusetts , P376-382
14. Elizabeth K. Chapman (1978):"Visually Handicapped children and young people".
15. Gold , Yvonne & Roth, Robert A., (1994); "Teachers managing Stress and Preventing Burnout: the Professional health solution" , 2nd the Falmer Press, London.
16. John Mrtinuseen (1996): "Introduction to the concept of Human Development", International Development Studies, Roskilde university, Denmark.