

تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية ودور تأهيلهم في دعم نظم الإدارة البيئية

عبير عبد العزيز المتولي (1) - محمود محمد عبد الهادي صبح (2) - جمال شفيق أحمد (3)
1 كلية الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (2) كلية التجارة، جامعة عين شمس (3) كلية الدراسات العليا
للطفولة، جامعة عين شمس

المستخلص

استهدفت الدراسة تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية ودور تأهيلهم في دعم نظم الإدارة البيئية، إلقاء الضوء على دور التمكين لذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف المختلفة. التعرف على مدى تطبيق القانون الخاص بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف المختلفة، تنمية النظرة الايجابية لدور ذوي الاحتياجات الخاصة، وأشكال الرعاية الاجتماعية. واعتمد الباحثون في هذا البحث على بعض المناهج المستخدمة في البحث العلمي وهي: منهج استقرائي ومنهج استنباطي حيث يعتمد على البيانات والإحصاءات والوقائع التاريخية وليس على المنطق العقلي المجرد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي في تحديد مشكلة البحث. تشير نتائج الدراسة إلي أهم طرق تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية في تأهيلهم لدعم نظم الادارة البيئية ونشر الوعي المجتمعي بقضية ذوي الإعاقة وحقهم في المشاركة بكل مناحي الحياة للمساواة مع غيرهم من الأشخاص دون تمييز، الذي كفله الدستور والقانون رقم 10 لسنة 2018، خاصة أن معظم المواد غير مفعلة، نسبة (5%) في العمل، حمايتهم من التمرر سواء في الحياة الخاصة أو العملية، تأهيل الأماكن العامة بكود بناء لتكون مؤهلة لذوي الإعاقة، هناك منشآت حديثة غير مطبق بها كود التأهيل، ووسائل النقل والمواصلات أيضاً غير مطبق بها. **الكلمات المفتاحية:** تمكين العاملين - المنظمات الحكومية - تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة - نظم الادارة البيئية.

مقدمة

تعتبر عناية أي مجتمع من المجتمعات بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مؤشراً مهماً يمكن الحكم من خلاله على مدى تقدم ذلك المجتمع ورفقيه وبالأخص في ضوء ما تشير إليه الإحصاءات الخاصة بأعداد ذوي الاحتياجات الخاصة وتحديد المعاقين منهم، والتي تؤكد أن نسبتهم في المجتمع المصري لا تقل عن (10%) من إجمالي أفراد المجتمع.

يمثل الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة ضرورة من أجل المحافظة على حقوق الإنسان، وقد قامت كافة دول العالم بالعمل على رعاية فئة ذوي الاحتياجات الخاصة على كافة المستويات بشكل عام، قامت العديد من الدول ومنها مصر بالتوقيع اتفاقية حماية الأشخاص من ذوي الإعاقة مع الأمم المتحدة، وقد نصت المادة (35) القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. تتبنى العديد من المنظمات الإنمائية وخاصة غير حكومية التابعة للأمم المتحدة *Economic empowerment for people with disabilities* مبدأ التمكين الاقتصادي للمعاقين كهدف رئيسي من أجل تنمية المعوقين، وذلك بهدف التغلب على شتى العقبات التي تواجههم . كما أن تقديم خدمات الإعداد والتأهيل والتدريب والتشغيل المهني لذوي الإعاقة يزيد من إيجاد الفرص الوظيفية الحقيقية *Real employment opportunities* لهم في المؤسسات المدنية، وتساهم في تحقيق ذاتهم واندماجهم في المجتمع وتمكينهم من سوق العمل لضمان عيش كريم لهم (اتفاقية الأمم المتحدة ، 2014)

كما يذكر أن التمكين الاقتصادي من خلال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يؤدي إلى الاندماج الاجتماعي كما social inclusion، والعكس ليس صحيحاً بمعنى أن الدمج الاجتماعي لا يؤدي إلى (Agovino & Rapposelli, 2014: 1539) التمكين الاقتصادي ورغم المكتسبات التي حصل عليها المعاقون والتأكيد على حقوقهم، إلا أن هناك العديد من المشكلات التي ما زالت تتمثل في فقدان أو محدودية فرص العمل نتيجة وجود بعض الموانع التي تحول دون تفاعلهم مع المجتمع كالتحيز ضد الإعاقة والمعوقين والميل إلى الوصم والتمييز وبيروقراطية الإجراءات، أو تعذر وجود وسائل المواصلات المناسبة كما أن مدارس ومؤسسات التربية الخاصة - أحياناً - تقوم على فكرة العزل Segregation وبالتالي تفشل في تزويدهم بالمناهج التربوية العادية، مما يترتب عليه تدعيم فكرة الاستبعاد من فعاليات الحياة (القصاص، ٢٠١٢: ٣).

دعم نظام الإدارة البيئية بالتطبيق على المنظمات الحكومية، على اعتبار أن المسؤولية الاجتماعية مهمة لتعزيز مختلف الأنظمة الإدارية في المؤسسات عموماً، ونظام الإدارة البيئية خصوصاً؛ لكونها المرشد في تحقيق أهدافها، فالبيئة تعد جزء لا يتجزأ من الالتزام الاجتماعي الملقى على عاتق المؤسسة الاقتصادية. وقد أن المؤسسة تقوم على نظام إدارة بيئي يعبر عن روح المسؤولية الاجتماعية فيها تجاه العاملين خاصة وتجاه المجتمع وأن التطبيق الناجح للإدارة البيئية يحتاج إلى دعم واهتمام الإدارة العليا والتزامها، وإلى تكامل كافة جهود المستويات الإدارية بالمؤسسة. لقد كانت هناك حاجة ملحة لتغيير فلسفة الإدارة العليا بمنشآت الأعمال بحيث يتم تحويلها إلى منشآت متوافقة مع البيئة، وإن كان ذلك يتطلب تغييراً جذرياً في الكثير من النظم والإجراءات غير المسؤولة المسببة لكثير من المشاكل البيئية. (عمرو أبو اليمن: ٢٠٠٨، ١).

وحيث تمثل المؤسسات الحكومية مكاناً ذو وظائف متعددة تنفذ من خلال أعضاء موظفي الحكومة فيها الذين يمثلون البعد الدينامي في تحقيق أهداف الدولة. كما ترتقي من خلال إيمانهم بسمو رسالتهم التي لا تقتصر على نقل المعارف والمهارات إلى الطلاب، بل تمتد إلى وجود رؤية وتصور وقدرة على استشراف المستقبل لكل ما يتعلق بمشكلات المتعلمين والمجتمع (الشمري، والجرادات، ٢٠١١: ١٥٥)

مشكلة الدراسة

يواجه الأشخاص المعاقين تحديات بعد انتهاء فترة تعليمهم سواء كانت إعاقات عقلية وتنتهي بعد (المرحلة الثانوية)، أو إعاقات حسية وتمتد حتى (الفترة الجامعية) تتعلق بإمكانية توظيفهم بما يؤهلهم للعيش بكرامة. ويعود ذلك إلى الفرص المحدودة في الحصول على عمل ذي هدف مما يؤثر عليهم سلباً في ثقتهم بأنفسهم وعلى المحيطين بهم. فهم يرفضون الحصول على بدل إعاقة أو بدل إعاشة allowance subsistence، كما أنه من الأخطاء التي تدمر حياتهم المهنية هو تمكينهم على أساس القوالب النمطية stereotyping insidious في العمل. كما أنهم يرفضون أن يقال المعجزة miracle على كل متحدي للإعاقة إذا كان يؤدي عمله بإتقان، بل إن هذا هو الطبيعي لديهم إذا تم تدريبهم وتعليمهم (Schwartz, 2014. 68)

ورغم العديد من القوانين التي تسمح للأشخاص المعاقين بالعمل إلا أن يواجهون القيود الوظيفية limitations functional التي تؤخر انتقالهم إلى واقع العمل بشكل عام، ومما يزيد من المشكلة ما أظهرته إحصاءات منظمة الصحة العالمية أن نسبة الإعاقة في الدول النامية تتراوح بين (١٠ : ١٣ %) وأنه يوجد (٧٠ %) من المعوقين لا يعملون (Karen, L., Applequist, R. & Roxanne, L. 2011:49)

ومن ثم تتحدد المشكلة البحثية فيما يلي:

- 1_ تبنى وضعية ذوي الاحتياجات الخاصة ومعاناتهم من الكثير من المشكلات الاجتماعية والنفسية الناتجة في الأساس عن نظرة المجتمع إليهم وليست المترتبة على الإعاقة في حد ذاتها.
- 2_ عدم حصول ذوي الاحتياجات الخاصة على الكثير من الحقوق والخدمات مقارنة بأقرانهم العاديين والعجز المادي وفق الرعاية الصحية يزيد من معاناة ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم وينعكس ذلك على تبنى مشاركتهم المجتمعية المختلفة وميلهم للعزلة.
- 3_ عدم توافر فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة حسب ما ورد في إطار (5%) من قانون العمل وفي حالة عمل هؤلاء الأفراد يلاحظ انهم يعملون في أعمال أو وظائف لا تتناسب مع ماورد في شهادة التأهيل الاجتماعي وعدم وجود إتاحة كاملة في أماكن العمل تتناسب مع حالة التأهيل.
- 4- لا يتم ربط نظم الإدارة البيئية بدمج ذوي الاحتياجات الخاصة لتحقيق احتياجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية وتوفير فرص التوظيف لهم.

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في طرح التساؤلات التالية:

- ماهي الاحتياجات النفسية لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة وربطها بنظم الإدارة البيئية؟
- ماهي الاحتياجات الاجتماعية لأسر ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- ما هو دور الإدارة البيئية والمجتمع لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- ما دور نظم الإدارة البيئية في تحقيق احتياجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية؟

أهداف الدراسة

ومن هذا المنطلق تتمثل أهداف هذا البحث فيما يلي:

- 1_ دراسة دور التمكين لذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف المختلفة من خلال تطبيق ودعم نظم الإدارة البيئية.
- 2_ التوصل مدى تطبيق القانون الخاص بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف المختلفة من خلال نظم الإدارة البيئية.
- 3_ تنمية النظرة الإيجابية لدور ذوي الاحتياجات الخاصة، وأشكال الرعاية الاجتماعية لهم، هو السبيل لتمكين ودمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع والاستفادة منهم.
- 4_ تقديم التوصيات اللازمة للحكومة والمنظمات غير الحكومية المعنية بشأن أصحاب ذوي الاحتياجات الخاصة ووضع الحلول العلمية لذلك.

أهمية الدراسة

تحدد الأهمية فيما يلي:

- 1_ التأكيد على أهمية تمثيل وتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة وشغلهم الوظائف التي تتناسب مع ما يتمتعون به من قدرات مختلفة من خلال ربطها ودعم الإدارة البيئية.
- 2_ أهمية تطبيق القوانين الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة بنسب شغل الوظائف وتمكينهم من العمل وفقا لقدراتهم ومهاراتهم إحقاقا لما جاء به قانون (10 لسنة 2018).
- 3_ التأكيد على مفهوم التمكين وإكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم في المشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم.

مفاهيم الدراسة

مفهوم التمكين الاجتماعي: يقصد به إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين. إبراهيم، وفاء بسرى (٢٠٠٢).

التعريف الإجرائي لمفهوم التمكين الاجتماعي: تأهيل وتدريب وإكساب المهارات التي تؤهل بالدمج المجتمعي وتقبل المجتمع لهم تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين.

مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة: هو مفهوم بنائي يتسع ليشمل فئات اجتماعية كثيرة غير ذوي الحاجات الخاصة (الجسمية أو الذهنية) فهناك الإعاقة (العقلية - السياسية - القانونية - الاقتصادية) أن ذوي الاحتياجات الخاصة وهم معاقين لأسباب بعضها وراثي وبعضها بيئي (حادث سيارة - إصابة عمل - سوء تقديم الخدمة قبل الحمل وأثناء الولادة - كذلك يضم إليهم المعاق ثقافيا وسياسيا والموهوبون لأنهم ذو احتياج خاص في التعامل ويعكس ذلك مدي اتساع فئات الإعاقة (حمود، عواطف عبید (٢٠١٩)

التعريف الإجرائي لمفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة: وهم معاقين لأسباب بعضها وراثي وبعضها بيئي وهي نقص في القدرات العقلية والجسمية.

التمكين الاقتصادي: ويعرف بأنه تلك العملية التي يصبح الأشخاص المعاقين من خلالها مؤثرين اقتصادياً وتنموياً في المجتمع عبر وعيهم بحقوقهم ودورهم وقوانين العمل مما يكسبهم الرضا والثقة بالنفس والقدرة على التصدي (3510): (Alsop & Heinsohn, 2006).

التعريف الإجرائي لمفهوم التمكين الاقتصادي: وهي تحسين قدرة ذوي الاحتياجات الخاصة من حيث توفير فرص العمل ورفع قدرتهم من حيث الحصول على الوظيفة وفقا للقانون لزيادة قدهم على مواجهة أعباء الحياة والدمج المجتمعي

التعريف الإجرائي للأشخاص ذوي الإعاقة: هو ذلك الشخص المصاب ويظهر ضعفا في قدرته البدنية أو العضوية أو العقلية.

مفهوم الإدارة البيئية: أنها لا تعني إدارة بيئة المؤسسة بصفة مباشرة، ولكن بطريقة غير مباشرة حيث أنها تركز على تأثير الأنشطة على البيئة كما تعرف بأنها: عملية مستمرة من التخطيط والتنفيذ، المراجعة، والتحسين الفعال التي تقوم بها أي منظمة لمواجهة التزاماتها البيئية (سلوى شعراوي، 1999).

وعرفها Chhatwat بأنها التخطيط المتكامل الذي يهدف إلى دراسة الموارد المتاحة دراسة متقنة لذلك فإن التخطيط لإدارة بيئية يؤدي إلى تلافي الضرر الناشئ عن سوء استخدام البيئية لذا فالتخطيط والإدارة البيئية وجهان لعملة واحدة والإدارة أساس لصيانة الموارد البيئية بينما التخطيط يقلل أو يمنع فرص التدهور والضرر والعيوب التي تهدر هذه الموارد. (Chhatwal, G.R. 1199S.)

تعرف أيضا الإدارة البيئية في نظام ISO 14001 أنشطة التخطيط، المستويات، الإجراءات، والموارد اللازمة لتطبيق وتحقيق الاهتمام بالسياسة البيئية كما أن من أهم الفروق بين النظام البيئي ونظام إدارة الجودة هو المصادر المؤثرة على البيئة بينما لم يتضمن نظام الجودة ذلك، يجب أن تفحص المنشأة (المنظمة) إدارتها البيئية وتخضعها للتحسين المتواصل، بهدف تحسين الأداء البيئي الشامل. (أبو اليمن، عمرو: 2008، ص 1)

دراسات سابقة

يحاول الباحثون التطرق إلى الدراسات التي تتناول موضوع التمكين ودمج ذوي الاحتياجات الخاصة وأثره على البيئة ويمكن تقسيم هذه الدراسات إلى عدد من الاتجاهات كما يلي:

دراسة (Wilson, C. & Webber, L. Smith, K (2004) أجريت حول مدى رضا أصحاب العمل عن الموظفين أصحاب الإعاقة بالمقارنة مع الموظفين غير المعاقين، أظهرت نتائجها وجود فرق في تقدير أصحاب العمل للموظفين المعوقين وغير المعوقين في مجال الرضا عن الأداء المهني حيث أشاروا إلى أنهم أقل رضا عن أداء المعوقين بالمقارنة مع رضاهم عن أداء الأفراد غير المعوقين من حيث مكان العمل وسرعة الأداء ودقة العمل.

مهدى محمد القصاص (11) 2005 تهدف الدراسة إلى: إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المجتمع وتغيير الثقافة السائدة عن الإعاقة، من خلال تحديد الأدوار التي يمكن أن تسهم بها أفراد المجتمع ومؤسساته لتحقيق التطبيق الاجتماعي مع هذه الفئة وقبولهم وذلك بغرض الوصول إلى وضع سياسات واليات تعمل على دمجهم في كافة قضايا التنمية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج: أن العاملين في مجال تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد جاءت آراءهم معبرة عن معاناة ذوي الاحتياجات الخاصة من حيث طريقة معاملتهم وما يرتبط بها من أفكار مجتمعية خاطئة وسائده منها ، انه انطوائي، عديم الثقة في نفسه أو في الآخرين ، الي غير ذلك من صفات سلبية ، ولا يكفي أن نزود المعوق بإداه معينة في شكل أسلوب تعليمي أو تدريبي ولكن الأهم هو مساعدته كعاملين في هذا المجال علي تقبل إعاقته بشكل طبيعي وواقعي بالإضافة الي دور أفراد المجتمع في الوعي بمتطلباتهم النوعية من خلال تقديم كافة أشكال الدعم الحكومي والأهلي من تشريعات وخدمات صحية واجتماعية وترفيهية وفرص العمل المناسبة.

كما أبرزت دراسة (Wehbi2007) الصعوبات التي تواجه توظيف المعوقين في لبنان، أشارت وتمثلت أهمها في رفض أصحاب العمال لعمل المعوقين لعدم ثقتهم في قدراتهم، وطول ساعات العمل على المعوقين، وعدم توفر إجراءات الأمن والسلامة، ورفض الأسرة خوفاً على أبنائهم، والتمييز في الجور بين العاديين والمعوقين، وعدم توفر معلومات عن المهن المتاحة .

وقام مركز الخدمة الاجتماعية للمعاقين للمعلومات والقضايا (Accessible Society) Disability Issues (the center for an Information, 2006) بدراسة مسحية عن "العوامل الديموغرافية لتحديد الهوية". حيث أشار المركز إلى أن هناك (٤) مليون شخص في الولايات المتحدة معوق من البالغين في سن العمل، ووجد أن هناك (٧٤٪) عاطلين عن العمل، وأن هناك معوقات تتعلق بالبطالة ترتبط بعوامل وأسس عرقية وعنصرية، كما وجد أن نسبة المعوقين (٤,١٣٪) من القوى العاملة. وبالنسبة للمعاقين وفق التمييز والعنصرية وجد أن ذوي الأصول الإسبانية يعانون أكثر من ذوي الأصول الأيرلندية والإيطالية ثم الأصول اللاتينية وأخيراً الإفريقية.

وبحث عبيدات (٢٠٠٩) الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص المعوقين ذهنياً في دولة الإمارات العربية المتحدة"، وأشارت النتائج إلى أن أهم المعوقات تمثلت: بالنظرة السلبية للمعوقين من المجتمع المحيط، وعدم ثقة أصحاب العمل في قدرة المعوقين، وعدم وجود تعديل في الأدوات المساعدة على العمل، وعدم مناسبة برامج التدريب لسوق العمل، وتخوف أولياء الأمور من تعرضهم للخطر أو المضايقات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة بين آراء المعلمين وأولياء الأمور في صعوبات تشغيل المعوقين .

كما أجرى عبيدات (٢٠٠٩) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعوقين العاملين وغير العاملين، لما لها من مردود نفسي واجتماعي، وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في استجابات الأشخاص المعوقين على مقياس تقدير الذات تبعاً لمتغيرات الإعاقة والعمل ولصالح الأشخاص المعوقين حركياً، فيما لم تظهر هناك فروق ترجع إلى متغير الجنس في أهمية العمل بمعنى تساوى الجنسين في الحاجة إلى العمل

بينما قامت (Karen et al., 2011) بدراسة العوامل المؤثرة لانتقال الطلاب المعاقين، وأسفرت النتائج أن أكبر داعم هو المعلم مقارنة بالأسرة، وأشارت إلى أن نسبة (٧٠٪) من المعاقين لا يعملون، وأن (١٩٪) يبحثون عن العمل بأنفسهم، وأن (١٩٪) من الذين يعملون قد واجهوا صعوبات في الحصول على العمل بسبب مشاكل النقل، وذكر (٣٪) أنه قد تخلى عنهم أصحاب العمل لأنهم غير ناجحين، بينما ذكر (31٪) أن هناك وظائف مستحيلة عليهم لأنهم غير مؤهلين لها، وذكر (١٢٪) أن الوظائف المتاحة أمامهم كانت الوظائف المهنية الكتابية .

فلقد قام أبو شعيرة (٢٠١٣) بدراسة هدفت إلى التعرف على اتجاهات أصحاب العمل والمدراء نحو تشغيل المعوقين في مدينة الرياض تبعاً لمتغيرات: نوع العمل الذي تقوم به المؤسسة وعمرها وحجمها ووجود موظفين معوقين فيها، واستخدم استبانة اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين، وأشارت نتائجها إلى انخفاض الاتجاهات نحو تشغيل المعوقين، كما أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المشاركين في الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة

حده يوسفي، (2019) بعنوان مواجهة التهميش والإقصاء الاجتماعي من وجهة نظر المختصين في الجزائر وبعض البلدان العربية دراسة استكشافية.

هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق هدف رئيسي وهو التعرف على الآليات المقترحة لتمكين وتفعيل دور المعاقين داخل المجتمع أذ إن مفهوم التمكين يشير إلى إكساب الشخص المعاق مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهله للمشاركة الإيجابية في مختلف أنشطة الحياة إلى أقصى حد ممكن تسمح به إمكانياته، إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحوه من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين. كما هدفت الدراسة إلى تقييم العاملين في مجال الإعاقة لنظرة أفراد المجتمع لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة عموماً، وكيف يقيمون الإمكانيات الموجودة في المجتمع لاحتوائهم. ولتحقيق الهدف استخدم الباحثون استبياناً مفتوحاً على عينة عرضية مكونة من (30) أخصائي من الجزائر وبعض البلدان العربية. والنتائج المتوصل إليها أشارت إلى أن العاملين في الميدان يؤكدون على الدور المهم للمعاقين في التنمية، وأن هناك إقصاءً اجتماعياً لهم، كما اقترحوا العديد من الآليات العملية لمحاربة التهميش والإقصاء ضدهم.

دراسة المجالي، سمح زيد (2020) أثر تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بتوفيرها بشكل عادل في المجتمع الأردني، الأردن هدفت الدراسة إلى قياس أثر تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في قطاع تعليم ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة حيث بلغت (30) عاملاً. وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي وبرنامج تحليل الرزمة الاجتماعية (SPSS)، أظهرت الدراسة النتائج التالية: (1) يوجد أثر إيجابي للتمكين بأبعاده (الدافعية، التدريب) على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعاده (الكفايات الأساسية لتشغيل الحاسب، استخدام مصادر الشبكة العالمية (الإنترنت)، تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى ذوي الاحتياجات الخاصة. (2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تصورات المبحوثين لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي (3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تصورات المبحوثين لتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى تصورات المبحوثين لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعزى للجنس والعمر والمؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بما يلي: (1) دعم أنشطة وبرامج الجمعيات الخاصة العاملة في هذا المجال (2) إنشاء نوادي ومراكز ثقافية وترفيهية ورياضة للمعاقين ولأسرهم (3) العناية قدر الإمكان بالتعليم الإلكتروني وتقديم كافة البرامج والوسائل التعليمية المتاحة.

بينما دعت دراسة حمود (٢٠١٩) إلى ضرورة تعزيز دور منظمات المجتمع المدني في التمكين الاجتماعي وخاصة من المشاركة في الحياة العامة نظراً لما تحظى به منظمات المجتمع المدني بأهمية كبيرة ودور متميز ومسئولية اجتماعية تجاه القضايا المجتمعية، وإمكانية توظيف قدراتها في تهيئة السبل لبعض فئات المجتمع مثل الفقراء والضعفاء وذوي القدرات الخاصة والشباب وغيرهم عبر تمكينهم من الاعتماد على أنفسهم في تدبير احتياجاتهم المعيشية وحمايتهم من التهميش والإهمال أو الاستغلال بمختلف أنواعه.

دراسة خميس (2012) بعنوان: تأثير الثقافة التنظيمية في تبنى نظام الإدارة البيئية ISO 14001 دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة الزجاج، وتهدف الدراسة إلى مفهوم الثقافة التنظيمية ومكوناتها وأبعاده، وتشخيص مستوى تطبيق المنظمة لمعايير نظم الإدارة البيئية، وتحديد العوامل التي تقف وراء تحديد مستوى تبنى نظام الإدارة البيئية في المنظمة. وقد استنتجت الدراسة ما يلي: يعد نظام الإدارة البيئية ISO 14001 من أبرز التحديات التي فرضتها

المتطلبات الدولية والعالمية في البيئة المعاصرة، وجود تأثير معنوي للثقافة التنظيمية في تبنى نظام الإدارة البيئية، وكانت اهم التوصيات التي اختتمت بها الدراسة هي إعطاء درجة اهتمام أكبر بتحقيق تطبيق متطلبات نظام الإدارة البيئية ISO 14001 واعتماد مبادئها بشكل دقيق، اتخاذ قرارات بتبني الأساليب الإدارية الحديثة مثل نظام الإدارة البيئية ISO 14001 لتحسين وتطوير الأداء البيئي على المدى الطويل.

تناولت دراسة عمري سامي (2022) بعنوان دور المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية –دراسة حالة مؤسسة ميشلان The Role of Social Responsibility to Support the Environmental Management System Ems –Michelin Case Study– Volume 25, مجلة العلوم الاقتصادية، Numéro 1, Pages 43–63

هدفت الورقة البحثية لمعالجة إشكالية علاقة المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية بالتطبيق على مؤسسة ميشلان،

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة في جانبها التطبيقي إلى أن المؤسسة تقوم على نظام إدارة بيئي يعبر عن روح المسؤولية الاجتماعية فيها تجاه العاملين خاصة وتجاه المجتمع ككل. كما توصلت أيضا إلى أن التطبيق الناجح للإدارة البيئية يحتاج إلى دعم واهتمام الإدارة العليا والتزامها، وإلى تكامل كافة جهود المستويات الإدارية بالمؤسسة. توصيات الدراسة: قدمت الدراسة جملة من الاقتراحات والتوصيات الرامية إلى تفعيل ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، من خلال العمل على غرس ثقافة المسؤولية الاجتماعية مفهوما وممارسة من خلال تبنى نظام إدارة بيئي يُدمج في رسالة ورؤية المؤسسة والانتقال بها من مجرد برامج نظرية إلى قيم ممارسة مترسخة في استراتيجية المؤسسة

الإطار النظري للدراسة

تعريف الدمج: هي عملية تهدف إلى توفير الخدمات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة بجانب أقرانهم الأسوياء من خلال الأنظمة التعليمية العامة.

أثر الدمج على المعاق للدمج أثر على نفس المعاق من خلال دمجهم في المدرسة العادية ويكون الأثر في جانبين: الأثر النفسي والأثر الاجتماعي:

1- الأثر النفسي:

2- الأثر الاجتماعي للدمج:

3- تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة في المواثيق الدولية والقانون المصري

اهتمت المواثيق الدولية بالأشخاص ذوي الإعاقة وأقرت لهم حقوقاً تلتزم بها الدول التي صادقت على هذه المواثيق والاتفاقيات الدولية لتكفل لهم حقوقهم كاملة ورعايتهم بصورة لا تقل عن غيرهم من الأشخاص في المجتمع على المستوى الدولي، فتم التأكيد على حقوق الإنسان وحياته الأساسية في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD)، والتي توضح وتصف كيفية تفعيل الحقوق على الأشخاص ذوي الإعاقة وتحدد المجالات التي أدخلت فيها تعديلات لكي يمارس الأشخاص ذوي الإعاقة حقوقهم بالفعل، والمجالات التي انتهكت فيها حقوقهم.

وقد عرفت وثيقة القواعد الموحدة في شأن تحقيق تكافؤ الفرص في الفقرة 18 "العوق بأنه فقدان القدرة - كلها أو بعضها - على اغتنام فرص المشاركة في حياة المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين". (3) وأما عن الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عام 2006، (4) فقد نصت الفقرة الثانية من "المادة الأولى" منها على تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم "كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين". وعرفت منظمة الصحة العالمية "الإعاقة" بأنها "ظاهرة معقدة، تعكس التفاعل بين ملامح جسم الشخص، وملامح المجتمع الذي يعيش فيه".

2-تعريف الإعاقة في القانون المصري رقم (10) لسنة 2018: عرف القانون رقم 10 لسنة 2018 (5) "الشخص ذا الإعاقة"، في مادته الثانية بأنه: "كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي، سواء كان بدنياً، أو ذهنياً، أو عقلياً، أو حسياً، إذا كان هذا الخلل أو القصور مستقراً، مما يمنعه لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين.."، كما وردت تعريفات أخرى ذات صلة، وهي كالتالي:

- "الخلل": القصور التركيبي أو الوظيفي أو النفسي الذي يؤثر على جزء أو عضو أو جهاز في جسم الإنسان.
- "القرامة": عدم زيادة طول الشخص عن 140 سنتيمتراً بعد سن البلوغ، بغض النظر عن السبب الطبي لذلك.
- "الوقاية": الإجراءات التي تهدف إلى منع حصول الخلل أو الحد منه، واكتشافه المبكر، والتقليل من الآثار السلبية المترتبة عليه، سواء كانت طبية أو نفسية أو اجتماعية أو تربية أو تنظيمية أو بيئية أو إعلامية أو غيرها.
- "التمكين": إزالة الحواجز، وتسهيل وإتاحة الفرص للشخص ذي الإعاقة لتطوير قدراته وإمكانياته للحصول على حقوقه، والنهوض بمسئوليته، ومشاركته في التخطيط واتخاذ القرار في شؤنه، وإسهاماته في تنمية المجتمع.
- "الرعاية": الخدمات اللازمة التي تقدم للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتناسب مع نوع ودرجة ومدى استقرار إعاقتهم، ومع ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية، واحتياجاتهم وميولهم واختياراتهم وحقوقهم.
- "التمييز على أساس الإعاقة": كل حد أو تقييد أو استبعاد أو إبطال أو إنكار، لأي من حقوق الإنسان أو الحريات الأساسية المقررة في الدستور أو في أي تشريع آخر بسبب الإعاقة.
- "الإتاحة": التجهيزات والإجراءات اللازمة للوصول إلى بيئة دامجة وموائمة فيزيقياً ومجتمعياً ومعلوماتياً ومادياً للأشخاص ذوي الإعاقة، وتوفير المعدات والأدوات والوسائل المساعدة اللازمة لضمان ممارستهم لحقوقهم وحررياتهم على قدم المساواة مع الآخرين.

- "الدمج الشامل": استخدام الأشخاص ذوي الإعاقة لكافة الخدمات والأنشطة والمرافق العامة ووسائل التعليم، على قدم المساواة مع الآخرين في المجتمع، دون تمييز على أساس الإعاقة في شتى مناحي الحياة من خلال السياسات والخطط والتدابير والبرامج و التوعية والمشاركة الفعالة.

- "التأهيل": مجموعة الخدمات متعددة العناصر التي تهدف إلى تمكين الشخص ذي الإعاقة وأقاربه من الدرجة الأولى من استعادة أو تحقيق أو تطوير قدراته الجسدية أو العقلية أو الذهنية أو المهنية أو الاجتماعية أو النفسية أو الاقتصادية، واستثمارها واستخدامها ككفالة استقلاليته وإشراكه ومشاركته على نحو كامل في جميع مناحي الحياة وذلك على قدم المساواة مع الآخرين.

- "التأهيل المجتمعي": استراتيجية تعمل في إطار تنمية المجتمع وتقوم على تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من ممارسة حقوقهم وحررياتهم ودمجهم وإتاحة فرص متكافئة لهم في المجتمع من خلال تضافر جهودهم وأسره

وأفراد المجتمع ومنظماته للمساعدة على هذا الاندماج وتفعيل واستخدام كافة الخدمات المناسبة والمتاحة في المجتمع.

أولاً: أهم الإعلانات والمواثيق الدولية والمؤتمرات الدولية الخاصة بالإعاقة في سياق حقوق الإنسان:

أ. الإعلان العالمي حول التقدم والإنماء الاجتماعي لعام 1969: دعا الإعلان العالمي حول التقدم والإنماء الاجتماعي لعام 1969 الدول والحكومات إلى اعتماد تدابير مناسبة لإعادة تأهيل المعوقين من أجل تمكينهم من المشاركة في عملية الإنتاج والتنمية في مجتمعاتهم حسب إمكانياتهم.

ب. إعلان الأمم المتحدة الخاص بحقوق المعوقين 1975: (6) يعد أول المواثيق الدولية المرتبطة بحقوق المعوقين والذي أعطي المعوق الحق في التدابير التي تستهدف تمكينه من بلوغ أكبر قدر من الاستقلال الذاتي.

ج. السنة الدولية للمُعوقين 1981: في مؤتمر بلجراد الدولي المنعقد عام 1980، اتخذت العديد من القرارات لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة وكان أهمها القرار 8/7 الخاص بتخصيص سنة 1981 لتكون السنة الدولية للمُعوقين.

د. اتفاقية العمل الدولية رقم 159 لسنة 1983 بشأن (التأهيل المهني والعمالة)، (المعوقون) صادقت عليها مصر عام 2004.

و. مؤتمرات الأمم المتحدة للمُعوقين 1983-1992: خلال تلك الفترة عقدت الأمم المتحدة مجموعة من مؤتمرات الأمم المتحدة للمُعوقين للاستفادة من التجارب المكتسبة أثناء عقد هذه المؤتمرات، وقد وضعت القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمُعوقين بالاستناد إلى التجارب المكتسبة أثناء عقد هذه المؤتمرات (1983-1992).

ز. اليوم العالمي لذوي الاحتياجات الخاصة 3 ديسمبر 1992: استرعى الاحتفاء باليوم العالمي للمعاقين منذ عام 1992 تحديداً 2 ديسمبر، انتباه العالم إلى الجوانب السلبية التي تؤثر في هؤلاء الأشخاص. وخصصت الأمم المتحدة هذا الاحتفاء باليوم العالمي للمعاقين ليؤكد المساواة في الحقوق والواجبات بين هؤلاء الأشخاص وأقرانهم، ويُلقي الضوء على الحاجة إلى تحقيق المستوى المطلوب من الرعاية والتأهيل والعمل، ودعم الانتقال من الاستبعاد إلى الاحتواء والمساواة والإحاطة بالعوائق التي تقف بين الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع، وتمكينهم من المشاركة في التنمية والتطوير.

ح. القواعد الدولية الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة عام 1993: (8) بصور القواعد الدولية للمساواة وتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة عام 1993، فقد أقرت أن الفتيات والنساء والرجال ذوي الإعاقة باعتبارهم أفراد في مجتمعاتهم يمكنهم ممارسة نفس الحقوق والواجبات كغيرهم. وينبغي أن يلعب الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم دوراً فعالاً كشركاء في هذه العملية وإعطاءهم أولوية خاصة لبعض الفئات كالنساء والأطفال والمسنين والفقراء والعمال والمهاجرين ومزدوجي أو متعددي الإعاقة والسكان الأصليين والأقليات العرقية.

ثانياً: حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع المصري:

1- حقوق ذوي الإعاقة في الدستور المصري 2014: في تطور ملحوظ بالدساتير المصرية أكد وتضمن الدستور المصري الصادر عام 2014 الدستور المصري على كافة الحقوق والواجبات تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وتضمن ثمان مواد شملت الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي المواد (53، 54، 55، 80، 81، 181، 214، 244)

والتي تؤكد على تحقيق مزيد من الحماية الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الدولة

2- حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للقانون رقم 10 لسنة 2018: وأكد القانون في المادة الرابعة منه على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص على أن: "تلتزم الدولة بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المنصوص عليها

- في هذا القانون أو في أي قانون آخر". وأشار إلى ما يقرب من خمسة عشر فقرة تؤكد على التزام الدولة ممثلة في كافة الجهات المعنية بتنفيذ هذه الحقوق لهم ونذكر منها (المبادئ العامة) على سبيل المثال وليس الحصر ما يلي:
- عدم التمييز بسبب الإعاقة أو نوعها أو جنس الشخص ذوي الإعاقة، وتأمين المساواة الفعلية في التمتع بجميع حقوق الإنسان وحياته الأساسية.
- تهيئة الظروف المناسبة لهم للمعيشة الكريمة من جميع المناحي في إطار من احترام الكرامة الإنسانية.
- تكافؤ الفرص بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من أفراد المجتمع.
- اتخاذ التدابير اللازمة التي تكفل إمكانية وصول واستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة للبيئة المادية المحيطة، ولوسائل النقل والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا بما يعظم قدراتهم ومهاراتهم.
- حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعبير بحرية عن آرائهم وإبلاء هذه الآراء الاعتبار الواجب عند اتخاذ القرار في كل ما يسهم وبما يكفل مشاركتهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع.
- توفير البيئة الآمنة للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم تعريضهم للاستغلال الاقتصادي أو السياسي أو التجاري أو العنف أو الاعتداء أو التعذيب أو الإيذاء أو الإهمال أو التقصير أو المعاملة المهينة أو التأثير علي أي حق من حقوقهم.
- تضمين جميع السياسات والبرامج ما يكفل حماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

الإجراءات المنهجية للدراسة

المنهج المستخدم في الدراسة: تستخدم هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يتناسب وطبيعة هذه الدراسة حيث ان المنهج الوصفي يوفر كم هائل من البيانات حول الظاهرة موضوع الدراسة وهي في إطار هذه الدراسة تتمثل في دور التمكين والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة في دعم نظم الإدارة البيئية وفي ضوء أهداف البحث وأسئلته استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة الاجتماعية التي خضعت للدراسة تعبيراً كمياً وكيفياً، ويعمد إلى كشف العلاقات بين أبعادها من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحسين الواقع وتطويره من خلال تطبيق استبيانات لجمع المعلومات عن محاور الدراسة وأبعادها (عبيدات، ١٩٩٩: ٦٣).

مجتمع وعينة البحث: محافظة الشرقية مدينة العاشر من رمضان.

أدوات الدراسة: تستخدم هذه الدراسة الأدوات التالية لجمع البيانات التي تخدم أهداف الدراسة منها نوع الإعاقة ودرجتها، وتأثيرها السلبي على تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية ودور تأهيلهم في دعم نظم الإدارة البيئية:

استمارة البيانات الأولية (إعداد الباحثون)

مقياس تحسين الحياة (إعداد الباحثون)

مجالات الدراسة:

أ- المجال البشري: العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية (محافظة الشرقية - مدينة العاشر من رمضان)

ب- المجال المكاني: المنظمات الحكومية والمؤسسات (محافظة الشرقية - مدينة العاشر من رمضان)

ج- المجال الزمني: وهو فترة جمع البيانات من مجتمع الدراسة خلال الفترة من (2022/8/1-2021/10/1)

نتائج البحث

تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية ودور تأهيلهم في دعم نظم الإدارة البيئية
التساؤل الأول: ماهي الاحتياجات النفسية لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة وربطها بنظم الإدارة البيئية؟

تشير نتائج البحث إلى الاحتياجات النفسية المتعلقة بتوفير الأمن والطمأنينة لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة أمكن التوصل إليها من الجدول التالي:

جدول (1) الاحتياجات النفسية المتعلقة بتوفير الأمن والطمأنينة لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
يحتاج الي توفير الشعور بالأمن والطمأنينة تجاه أسرتي	2.47	0.75	7	عالي
يحتاج الي كيفية التعامل مع الأزمات	72.3	0.88	5	عالي
يحتاج الي توفير المتطلبات الأساسية للأسرة من غذاء وملبس ومسكن وصحة	2.11	0.90	2	متوسط
يحتاج الي دعم معنوي من الأهل والأقران	2.33	0.76	4	عالي
يحتاج الي جلسات دعم نفسي لتعلم فنيات الاسترخاء لتقليل حدة الضغوط	3.03	0.91	1	متوسط
يحتاج الي تكوين علاقات مع الأفراد الذين يمرون بنفس الحالة لتخفيف الشعور بالضغط وتبادل الخبرات	2.13	0.83	3	متوسط
احتاج الي تهيئة جو مجتمعي لتحويل المشاعر السلبية الي ايجابية	2.43	0.76	6	عالي

كشفت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من الاحتياجات النفسية المتعلقة بتوفير الأمن والطمأنينة لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أوضحت التحليلات الإحصائية أن (الاحتياج إلى جلسات دعم نفسي لتعلم فنيات الاسترخاء لتقليل حدة الضغوط) سجلت متوسط حسابي قدره (3.03) بانحراف معياري (0.91) مسجلاً الرتبة الأولى، وقد جاء (الاحتياج إلى توفير المتطلبات الأساسية للأسرة من غذاء وملبس ومسكن وصحة) في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.11) بانحراف معياري (0.90) ، وقد جاء (الاحتياج إلى تكوين علاقات مع الأسر الذين يمرون بنفس الحالة لتخفيف الشعور بالضغط وتبادل الخبرات) بمتوسط حسابي قدره (2.13) بانحراف معياري (0.85) في الرتبة الثالثة، ثم جاء (الاحتياج الي دعم معنوي من الأهل والأقران) بمتوسط حسابي قدره (2.33) بانحراف معياري قدره (0.76) في الرتبة الرابعة، ثم جاء (الاحتياج الي كيفية التعامل مع الأزمات) في الرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (2.35) بانحراف معياري (0.87)، ثم جاء في الرتبة السادسة (الاحتياج إلى التهيئة للجو الأسري وتحويل المشاعر السلبية إلى مشاعر إيجابية) بمتوسط حسابي قدره (2.43) بانحراف معياري (0.76)، كما كشفت الدراسة التحليلية أن (الاحتياج إلى توفير الشعور بالأمن والطمأنينة تجاه أسرتي) سجلت متوسط حسابي مرتفع جدا حيث بلغ قدره (2.47) بانحراف معياري (0.75) وقد احتل الرتبة السابعة.

وقد أكدت النظرية السلوكية أن السلوك الإنساني سلوكاً هادفاً وله دوافعه المحددة والتي تتمثل في إشباع حاجات الفرد الأساسية كما افترضت النظرية على وجود العديد من العقبات التي تقف حائلاً أمام تحقيق الإنسان لأهدافه وإشباع رغباته وتلبية متطلباته، وذلك مما يجعل الفرد يستعيد طاقته ويسلك سلوكيات أخرى ليحدث تعديل في سلوكياته الحالية حيث يمكنه التغلب على عوائقه وذلك لأن الوصول إلى إشباع الحاجات من وجهة نظر المدرسة السلوكية يتمثل في وصول الفرد إلى حالة من التوافق النفسي، حيث تتخفف حدة التوترات الداخلية لديه (عبدالحق، 2007، 53).

وقد أوضحت رؤية مدرسة التعلم السلوكي أن البيئة الخارجية تلعب دوراً هاماً في تدعيم عملية التعلم السلوكي للشخص من خلال الخبرات والمواقف التي يتعلمها الفرد من البيئة المحيطة، حيث تتحول المشاعر السلبية إلى مشاعر إيجابية من خلال تعلم سلوكيات جديدة، وذلك من خلال دعم الأسرة التي ينتمي إليها وجماعة الرفاق والأصدقاء والجيران، وطبقاً للدراسة الحالية فانتماء الفرد إلى بيئته سواء كانت اجتماعية أو فيزيقية، وحتى البيئة المتمثلة في ذاته الإنسانية قد تلعب دوراً داعماً الذي ينقل له الدعم والتعزيز مما يجعله أكثر توافقاً مع ذاته ويشعره بالأمن والطمأنينة تجاه أسرته (Coleman, 1969, 236).

جدول (2) الاحتياجات العاطفية لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
يحتاج الي الإحساس بالشعور بالرضا العائلي	2.35	.75	1	عالي
احتاج الي الشعور بالحب والتعاطف والتقدير الإيجابي من الآخرين	2.47	.72	2	عالي
احتاج الي الشعور بالحب والتقبل من قبل أفراد المجتمع	2.62	.57	3	عالي
احتاج الي بيئة اشعر فيها بالألفة دون رغبة في الاستغلال	2.64	.61	4	عالي

كشفت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من الاحتياجات العاطفية لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أوضحت التحليلات الإحصائية أن (الاحتياج الي الإحساس بالشعور بالرضا العائلي) قد سجلت متوسط حسابي قدره (2.35) بانحراف معياري قدره (0.75) مسجلا الرتبة الأولى في الترتيب، وقد جاء (الاحتياج الي الشعور بالحب والتعاطف والتقدير الإيجابي من الآخرين) في الرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط (2.47) بانحراف معياري (0.72)، وقد جاء (الاحتياج الي الشعور بالحب والتقبل من قبل أفراد المجتمع) في الرتبة الثالثة حيث بلغ متوسطه الحسابي (2.62) بانحراف معياري (0.57)، كما كشفت الدراسة التحليلية أن (الاحتياج الي بيئة اشعر فيها بالألفة دون رغبة في الاستغلال) قد سجلت متوسط مرتفع جدا حيث بلغ قدره (2.64) بانحراف معياري (0.61) حيث جاء في الرتبة الرابعة.

من خلال عرض البيانات السابقة تبين عدم توافرها مع تقرير مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث نصت المادة (16) التي صدقت عليها مصر 14 من إبريل لعام 2008، بأن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير التشريعية والإدارية وغيرها من التدابير اللازمة لحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل منازلهم وخارجها على السواء لمنع جميع أشكال الاستغلال، وأن تتخذ الدول الأطراف جميع الإجراءات اللازمة لتوفير أشكال مناسبة من المساعدة والدعم للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم ومقدمي الرعاية لهم ، وأن تتكفل بجميع الإجراءات اللازمة لإعادة تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة والعمل على إدماجهم داخل المجتمع وضمان عدم تعرضهم لأي شكل من أشكال الاستغلال عن طريق توفير خدمات الحماية لهم ووضع تشريعات وسياسات فعالة لكفالة التعرف على حالات الاستغلال التي يتعرض لها ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم.

التساؤل الثاني- ماهي الاحتياجات الاجتماعية لأسر ذوي الاحتياجات الخاصة؟

جدول (3) الحاجة إلى تقدير الذات لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
احتاج الى الإلمام بنقاط ضعفي وقوتي ومحاولة تحسينها	2.42	.68	3	عالي
احتاج الى تخفيف حدة الشعور بالذنب والنقص	2.46	.74	4	عالي
احتاج الي التواصل مع من كانوا في مثل حالتي وكيف تغلبوا على شعور القلق والتوتر والاكنتاب	2.25	.82	2	عالي
احتاج الي تغيير المعتقد السائد بان الأم مصدر الإعاقة	2.14	.82	1	متوسط
احتاج الي تقدير الذات وتقدير النفس واستغلال الطاقات الإيجابية الكامنة بداخلي	2.53	.59	5	عالي

كشفت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من الحاجة إلى تقدير الذات لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أوضحت التحليلات الإحصائية أن (الاحتياج الي تغيير المعتقد السائد بان الأم مصدر الإعاقة) احتل الرتبة الأولى في الترتيب حيث بلغ متوسط قدره (2.14) بانحراف معياري (0.82)، وقد جاء (الاحتياج الي التواصل مع من كانوا في مثل حالتي وكيف تغلبوا علي شعور القلق والتوتر والاكنتاب) في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.25) بانحراف معياري (0.82)، وقد جاء (الاحتياج الي الإلمام بنقاط ضعفي وقوتي ومحاولة تحسينها) في الرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره (2.42) بانحراف معياري (0.68)، وقد احتل الرتبة الخامسة في الترتيب (احتاج الي تقدير الذات وتقدير النفس واستغلال الطاقات الإيجابية الكامنة بداخلي) بمتوسط حسابي قدره (2.53) بانحراف معياري (0.59).

وتتفق نتائج البحث المتعلقة بالحاجة إلى التقدير وتأكيد الذات مع دراسة (بهادر، 1983) حيث أكدت على تأثير نظرة الآخرين للفرد وتقديرهم له وانطباعاتهم نحوه بما تحمله هذه النظرة من تقدير وحب واحترام أو العكس برفض وإهمال وعدم قبول، حيث يترك ذلك أثر كبير على دور الفرد في المجتمع ومكاناته الاجتماعية، ووضعها الاجتماعي الذي يترتب عليه مواجهه الفرد إلى العديد من المشكلات النفسية أو في تكيفه مع نفسه والآخرين.

جدول (4) الحاجة للاندماج الاجتماعي لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
احتاج الي توفر الإمكانيات المهيأة لاحتواء هذه الفئة	2.81	.40	2	عالي
احتاج الي تغيير نظره الوصم الاجتماعي للمعاق من ذوي الاحتياجات الخاصة	2.68	.57	1	عالي
احتاج الي مساعدة مؤسسات الدولة من ذوي الاحتياجات الخاصة علي الانخراط في المجتمع	2.83	.42	3	عالي

كشفت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من الاحتياجات الاجتماعية التي تتعلق بالحاجة إلى الاندماج لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أوضح التحليل الإحصائي ارتفاع مستوى هذه الاحتياجات ومن أهمها (احتاج الي تغيير نظره الوصم الاجتماعي للمعاق من ذوي الاحتياجات الخاصة) حيث سجل متوسط حسابي قدره (2.68)، بانحراف معياري (0.57)، مسجلاً الرتبة الأولى في الترتيب، وقد جاء في الرتبة الثانية (الاحتياج إلي توفر الإمكانيات المهيأة لاحتواء هذه الفئة) بمتوسط حسابي قدره (2.81)، بانحراف معياري (0.40)، وجاء في الرتبة الثالثة (احتاج الي مساعدة مؤسسات الدولة من ذوي الاحتياجات الخاصة علي الانخراط في المجتمع) حيث سجل متوسط حسابي مرتفع جدا قدره (2.83)، بانحراف معياري (0.42).

تتفق نتائج البحث المتعلقة بالحاجة إلى الاندماج مع دراسة (زيدان، 2017) عن ذوي الاحتياجات الخاصة بين الدمج الاجتماعي والوصم الاجتماعي التي أكدت على إبراز الهوية الكبيرة التي تلاحظها الباحثة في مجال التربية الخاصة بين متطلبات الدمج الاجتماعي والواقع الحقيقي لمعاناة هذه الفئة من خلال التجارب الاجتماعية المختلفة فرغم أن ميدان التربية الخاصة لم يعد بالمجال الحديث إلا أن برامج الدعاية الموجهة لهذه الفئة لا تزال تعاني من معوقات كبيرة لعل أبرزها ظاهرة الوصم الاجتماعي بكل ما تضمنه من أشكال إساءة المعوق.

جدول (5) الحاجة للتدريب والتعليم لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
احتاج الي الاستعانة بالمتخصصين لتطبيق برامج خاصة بتنمية المهارات اللغوية والاجتماعية المطلوبة لتحقيق التواصل اللغوي والوجداني للتمكين بالوظائف	2.85	.38	3	عالي
احتاج الي توفير مراكز التأهيل التي تنمي مهارات الطفل اللغوية	2.76	.50	1	عالي
احتاج الي مساعدة المتخصصين في علاج المشكلات السلوكية مثل العنف والعناد والتوتر التي تعيق تحقيق التواصل مع الآخرين	2.75	.56	2	عالي

أوضحت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من الحاجة للتدريب والتعليم لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أوضح التحليل الإحصائي ارتفاع مستوى الاحتياجات المتعلقة (بالاحتياج إلى التدريب والتعليم) ومن أهمها (الاحتياج إلى توفير مراكز التأهيل التي تنمي مهارات الطفل اللغوية) حيث سجل متوسط حسابي قدره (2.76)، بانحراف معياري (0.50)، مسجلاً الرتبة الأولى في الترتيب، وقد جاء في الرتبة الثانية (الاحتياج إلى مساعدة المتخصصين في علاج المشكلات السلوكية مثل العنف والعناد والتوتر التي تعيق تحقيق التواصل مع الآخرين) بمتوسط حسابي قدره (2.75)، بانحراف معياري (0.56)، وجاء في الرتبة الثالثة (الاحتياج الي الاستعانة بالمتخصصين لتطبيق برامج خاصة بتنمية المهارات اللغوية والاجتماعية المطلوبة لتحقيق التواصل اللغوي والوجداني) حيث سجل متوسط حسابي قدره (2.85)، بانحراف معياري (0.38). حيث سجل هذا الاحتياج مستوى مرتفع جداً. وقد تتفق نتائج البحث مع دراسة كل من (أبو فخر، وبدر الدين، 2016)، التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى صعوبات التغيرات الإيمائية وصعوبات الصداقة مع الأقران، وهذا الفرق كان لصالح صعوبات مشاركة الآخرين الاهتمامات.

جدول (6) التحديات المجتمعية التي تواجه لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الأجر الذي أحصل عليه لا يكفي لسد احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة	2.04	.90	1	متوسط
متطلبات العناية ذوي الاحتياجات الخاصة مكلفة جدا	2.52	.64	3	عالي
يؤلمني عدم توافر الدعم المناسب لذوي الاحتياجات الخاصة	2.47	.69	2	عالي
أحتاج الي اعتراف المجتمع لذوي الاحتياجات الخاصة وعدم تهيمشه	2.68	.49	6	عالي
أحتاج الي المساعدة المجتمعية لتخفيف عبء وضغوط الأسرة لذوي الاحتياجات الخاصة	2.65	.61	5	عالي
أحتاج الي تطبيق القوانين والسياسات الخاصة بذوي الإعاقة	2.75	.48	8	عالي
أحتاج الي خفض تكاليف رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة	2.59	.64	4	عالي
أحتاج الي تغيير نظرات التمر والتناقل من بعض أفراد المجتمع	2.75	.44	7	عالي

أوضحت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من التحديات المجتمعية التي تواجه لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أوضحت التحليلات الإحصائية أن من أهم التحديات التي تواجه هذه الأسر هي (الأجر الذي أحصل عليه لا يكفي لسد احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة) قد جاء في الرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (2.04) بانحراف معياري (0.90) كما كشفت الدراسة التحليلية أن الاحتياج إلى توافر الدعم المناسب لذوي الاحتياجات الخاصة) يحتل المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (2.47) بانحراف معياري (0.69) ثم جاء في الرتبة الثالثة (متطلبات العناية ذوي الاحتياجات الخاصة مكلفة جدا) بمتوسط حسابي قدره (2.52) بانحراف معياري (0.64) ثم جاء (أحتاج الي خفض تكاليف رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة) محتل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.59) بانحراف معياري (0.64)، ثم جاء في الرتبة الخامسة (أحتاج الي المساعدة المجتمعية لتخفيف عبء وضغوط الأسرة لذوي الاحتياجات الخاصة بمتوسط حسابي قدره (2.56) بانحراف معياري (0.61)، ثم جاء في الرتبة السادسة (أحتاج الي اعتراف المجتمع لذوي الاحتياجات الخاصة وعدم تهميشه) بمتوسط حسابي قدره (2.68) بانحراف معياري (0.49). وقد جاء (أحتاج الي تغيير نظرات التمر والتناقل من بعض أفراد المجتمع) في الرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.75) بانحراف معياري (0.44). ثم جاء في الرتبة الثامنة من حيث الترتيب (أحتاج الي تطبيق القوانين والسياسات الخاصة بذوي الإعاقة) بمتوسط حسابي (2.75) بانحراف معياري (0.48).

تتفق نتائج البحث المتعلقة بالتحديات المجتمعية التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أن ارتفاع التكلفة الاقتصادية لذوي الاحتياجات الخاصة، من أجور العلاج الطبيعي، والوظيفي، وزيادة نفقات التعليم، والتأهيل يزيد من حدة هذه الضغوط، وقد يخفف الاهتمام المجتمعي بذوي الاحتياجات الخاصة من تقديم إعانات وتوفير تأهيل ودمج مناسب لهذه الفئة من الضغوط التي يتعرض لها الكثير من ذوي الاحتياجات الخاصة.

التساؤل الثالث- ما دور نظم الإدارة البيئية في تحقيق احتياجاتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية؟ وتتضمن

دور الإدارة البيئية والمجتمع لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

جدول (7) دور الإدارة البيئية والمجتمع لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
أعبر لذوي الاحتياجات الخاصة عن أيماني وثقتي بقدراته	2.44	.69	7	عالي
أساعد ذوي الاحتياجات الخاصة في تكوين علاقات صحية مع أقرانه	2.18	.77	2	متوسط
أقوم بتطوير مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة لتحقيق ذاته	2.23	.86	3	متوسط
أقوم بمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة على القيام بالأنشطة المختلفة التي يستمتع بها	2.05	.82	1	متوسط
أقوم بتهيئة ذوي الاحتياجات الخاصة على اكتساب المهارات الحياتية	2.57	.62	12	عالي
ابتعد عن إطلاق الصفات السلبية على ذوي الاحتياجات الخاصة	2.26	.61	4	عالي
أعزز إيجابيات ذوي الاحتياجات الخاصة من خلالثناء عليه وتقديره	2.47	.61	8	عالي
أشعر ذوي الاحتياجات الخاصة بمحبة غير مشروطة	2.52	.63	10	عالي
أساعد ذوي الاحتياجات الخاصة على التعلم التواصل اللفظي وغير اللفظي	2.36	.67	6	عالي
استثارة ذوي الاحتياجات الخاصة ووعيه بالبيئة من حوله ومكوناتها باستخدام الوسائل المناسبة	2.32	.68	5	عالي
الاستعانة بمراكز التأهيل التي تتمي مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة اللغوية	2.48	.59	9	عالي
أساعد ذوي الاحتياجات الخاصة بالتأهيل المبكر لاندماجه داخل المجتمع	2.54	.73	11	عالي

كشفت بيانات الجدول السابق عن وجود مجموعة من الأدوار التي تقدمها دور الإدارة البيئية والمجتمع لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث أوضحت التحليلات الإحصائية في أقوم بمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة علي القيام بالأنشطة المختلفة التي يستمتع بها قد جاءت في الرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره (2.05) بانحراف معياري (0.82) وقد جاء أساعد ذوي الاحتياجات الخاصة في تكوين علاقات صحية مع أقرانه في الرتبة الثانية ، بمتوسط حسابي قدره (2.18) بانحراف معياري (0.77) وقد جاء أقوم بتطوير مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة لتحقيق ذاته في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (2.23) بانحراف معياري (0.86) وقد جاء ابتعد عن اطلاق الصفات السلبية علي ذوي الاحتياجات الخاصة في الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (2.26) بانحراف معياري (0.61)، وقد جاء استثارة ذوي الاحتياجات الخاصة ووعيه بالبيئة من حولة ومكوناتها باستخدام الوسائل المناسبة في الرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره (2.32) بانحراف معياري (0.68) قد جاء أساعد ذوي الاحتياجات الخاصة علي التعلم التواصل اللفظي وغير اللفظي في الرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (2.36) بانحراف معياري (0.67)، وقد جاء أعبّر لذوي الاحتياجات الخاصة عن أيماني وثقتي بقدراته في الرتبة السابعة بمتوسط حسابي قدره (2.44) بانحراف معياري (0.69)، وقد جاء أعزيز إيجابيات ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الثناء عليه وتقديره في الرتبة الثامنة بمتوسط حسابي قدره (2.47) بانحراف معياري (0.61)، وقد جاء الاستعانة بمراكز التأهيل التي تنمي مهارات ذوي الاحتياجات الخاصة اللغوية في الرتبة التاسعة بمتوسط حسابي قدره (2.48) بانحراف معياري (0.59)، وقد جاء اشعر ذوي الاحتياجات الخاصة بمحبة غير مشروطة في الرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.52) بانحراف معياري (0.63)، وقد جاء أساعد ذوي الاحتياجات الخاصة بالتأهيل المبكر لاندماجه داخل المجتمع في الرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي قدره (2.54) بانحراف معياري (0.73)، وقد جاء أقوم بتهيئة ذوي الاحتياجات الخاصة علي اكتساب المهارات الحياتية في الرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي مرتفع جدا بلغ قدره (2.57) بانحراف معياري (0.62).

خلاصة البحث

استهدفت الدراسة تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية ودور تأهيلهم في دعم نظم الإدارة البيئية، إلقاء الضوء على دور التمكين لذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف المختلفة. التعرف على مدى تطبيق القانون الخاص بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الوظائف المختلفة. تنمية النظرة الإيجابية لدور ذوي الاحتياجات الخاصة، وأشكال الرعاية الاجتماعية، وتشير نتائج الدراسة إلى أهم طرق تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنظمات الحكومية ودور تأهيلهم في دعم نظم الإدارة البيئية. وتشير نتائج البحث الي وجود مجموعة من الاحتياجات النفسية المتعلقة بتوفير الأمن والطمأنينة لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، الاحتياجات العاطفية لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، الحاجة إلى تقدير الذات لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، الاحتياجات الاجتماعية التي تتعلق بالحاجة إلى الاندماج لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، الحاجة للتدريب والتعليم لتمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة، التحديات المجتمعية التي تواجه تمكين العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال دعم نظم الإدارة البيئية.

توصيات البحث

1. الانتهاء من دراسات مسحية تتضمن إحصاء ذوي الاحتياجات الخاصة، تصنيفهم من حيث نوع الإعاقة ودرجتها، الحالة الاجتماعية ومحل الإقامة. آلية التنفيذ التعاون بين وزارة التخطيط والتنظيم والإدارة بالمحافظات ومكاتب العمل، ومنظمات المجتمع المدني.
2. التوسع في إنشاء الأكاديميات لتدريب وتأهيل ذوي الإعاقة على غرار الأكاديمية الوطنية لتدريب وتأهيل ذوي الإعاقة، وتوفير حزمة برامج تدريب مهني لهم، مع توفير الداعمين المالي واللوجستي من خلال نظم الإدارة البيئية.
3. نشر التوعية في المجتمع والسعي لتعريف الناس على هؤلاء الأشخاص ونمط حياتهم الخاص، وضرورة الاعتناء بهم واحترامهم والالتزام بشروط خاصة عند التعامل معهم، وتجنب إظهار ردة فعل سيئة عند النظر إليهم أو التعامل معهم كي لا نشعرهم بالإحراج أو نقص تقدير الذات.
4. تشجيعهم على الانخراط في المجتمع والحياة وتعزيز الثقة لديهم ومحاولة الاعتناء بهم لاكتشاف مكامن القوة لديهم، وتحفيزهم على إظهار مواهبهم والتعامل معهم كما نتعامل مع الآخرين.
5. إنشاء خطط لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، وحث الشركات على بذل مجهود كبير لتوظيفهم في الوظائف المناسبة ومناصب مجالس الإدارة.
6. تحديث البنية التحتية والمرافق لجعلها أكثر مناسبة واستيعاباً لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إضافة المطالع المستوية (Ramp) وتوسيع المداخل وضمان الوصول إلى الحمامات.
7. القيام ببعض الأنشطة الترفيهية التي تساعدهم في الترفيه عن أنفسهم والاستمتاع وتعلم رياضات جديدة مثل الألعاب البارالمبية (والرياضات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة) تتم آلية التنفيذ عن طريق وزارة التضامن الاجتماعي والأندية الرياضية ومؤسسات الدولة.

البحوث المستقبلية المقترحة:

- دراسة أوضاع ذوي الاحتياجات الخاصة لوضع الحلول المستقبلية لتحقيق التمكين الاقتصادي والاجتماعي لهم.
- عمل دراسات مسحية للتعرف على مدى الالتزام بتعيين نسبة (5%) بالقطاع الحكومي والخاص.
- مراعاة التصاميم الهندسية لمداخل المباني الخاصة والحكومية والفنادق والأندية ليسمح لهم بالدخول بسهولة وببسر.

المراجع

- إبراهيم، وفاء يسرى (٢٠٠٢). تصور مقترح لتمكين المرأة من المشاركة السياسية من خلال المنظمات، بحث منشور في مجلة الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد الثالث عشر، الجزء الثاني، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- أبو اليمن، عمرو: (2008) تبنى مفهوم التسويق الأخضر كمدخل التطبيق نظم إدارة الجودة البيئية ISO 14000 في المنشآت الفندقية والمجلة العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة جامعة عين شمس، العدد الأول، ص1.
- أبو تاية، نور (2017) لواقع الطلبة ذوي الإعاقات في الجامعات الأردنية الحكومية ومدى رضاهم عن الخدمات المقدمة لهم في الجامعات الرسمية من وجهة نظره، المؤتمر الدولي الثالث في النشر الإلكتروني لمكتبة الجامعة الأردنية: نحو مكتبات حديثة - الجودة والاعتمادية، ص 190 - 177
- أبو شعيرة، محمد. (2013) اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل المعوقين تبعاً لعدد من المتغيرات. مجلة كلية التربية، منشورات جامعة الملك عبد العزيز .

الجفري، إلهام حسين. (٢٠٠٩) فاعلية برنامج تنمية مهارات العمل الاستقلالي والتكيف الاجتماعي لدى تلميذات فصول التربية الفكرية. المؤتمر الدولي الثالث للإعاقة والتأهيل بالرياض،

يوسف، حدة، (2019) مواجهة التهميش والإقصاء الاجتماعي من وجهة نظر المختصين في الجزائر وبعض البلدان العربية دراسة استكشافية - جامعة باتنة، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي - ISSN 1112-9255، المجلد (6)، العدد (1).

خميس، ناصر محمد (2012) تأثير الثقافة التنظيمية في تبنى نظام الإدارة البيئية ISO 14001، دراسة تطبيقية في الشركة العامة للزجاج، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 2، العدد 8.

حمود، عواطف عبدي (٢٠١٩) دور منظمات المجتمع المدني في تمكين المرأة الكويتية من المشاركة في الحياة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة المنصورة.

جاد الرب، سيد محمد، (2005) السلوك التنظيمي، مطبعة العشري، جامعة قناة السويس، ص 402 .

شحادة، حازم محمد (2018) نموذج مقترح لقياس مدى تخصيص الخدمة للطلبة ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي: دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة - شئون البحث العلمي والدراسات العليا مج26، ع4 ص 46 - 23 .

الشمري، خير الله؛ الجرادات، محمود. (٢٠١١) دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الأمن الفكري لدى طلاب جامعة حائل. المجلة العربية للدراسات الأمنية ١٥٣.٢٠٠. ١٥٣.٢٠٠. (٢٧) ٥٤.

عبيدات، أحمد. (٢٠٠٩)، مستوى تقدير الذات عند الأشخاص المعوقين العاملين وغير العاملين في إمارة الشارقة. المؤتمر الدولي الثالث للإعاقة والتأهيل بالرياض، مارس (٢١-٢٠). مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٦٣ الجزء الأول) أبريل لسنة ٢٠١٥ م - ٣٨٧ -

عبيدات، ذوقان وآخرون (٢٠٠٥). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع: عمان .

عبيدات، رويحي. (٢٠٠٩)، الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص المعوقين في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة عالمي: تصدرها وزارة الشؤون الاجتماعية، إدارة رعاية وتأهيل المعوقين، ٣، ٨٧.٧٦.

عمري، سامي (2022) دور المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية -دراسة حالة مؤسسة ميشلان The Role Of Social Responsibility To Support The Environmental Management System Ems -Michelin Case Study- (1) المجلد (25) ص 43-63.

العرفج، عبد المحسن بن حسين بن محمد (2018) رغبات الأفراد ذوي الإعاقة في محافظة الأحساء ومستوى رضاهم عن الخدمات المقدمة لهم المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية، مج19، ع1، 307-326.

العمري، أحمد يحيى محمد (٢٠١٩) مستقبل سوق العمالة في المملكة في ضوء المتغيرات العالمية، بحث بمجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد ٢١٦ ٨٥٥ مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية العدد ٥٢ المجلد ٣ أكتوبر ٢٠٢٠

القصاص، محمد مهدي (٢٠١٢)، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة: دراسة ميدانية. المؤتمر العربي الثاني "الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية"، ١ : ٢٥

ماهر، أبو المعاطي. (٢٠٠٩)، الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. الرياض: دار الزهراء، ط ٣ .

المجالي، سميح زيد (2020) أثر تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بتوفيرها بشكل عادل في المجتمع الأردني، الأردن، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة. مج. 4، ع. 14، ص. 158-131

المهنا، معاذ بن محمد بن سليمان (2018) دراسة تقييمية لمركز خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء أهدافه، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية العلوم الاجتماعية مجلة البحث العلمي في التربية العدد التاسع عشر.

Anthony R. & Michael W., "Eco - Auditing and Environmental (Liability and International perspective," Management Auditing Journal, 2003, P. 635

Meena Chavan, "An Appraisal of Environmental Management Systems A. competitive Advantage for Small Business", Management of Environmental Quality: An International Journal, 2005, p.447.

Anonymous. (2011). The Government of Canada Improves Accessibility for Canadians with Disabilities: Economic Action Plan improves accessibility in communities across Canada, false Market wire (Mar 4, 2011).

Ballard, K. (1990). Special Education in New Zealand: Disability, Politics and Empowerment. International Journal of Disability, Development and Education, 37(2), pp.109-124.

Baron, S. (2008). Street Youth, Unemployment, and Crime: Is it that simple? using general strain theory to untangle the relationship. Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice, 50(4), pp. 399-434.

Karen, L., Applequist, R. & Roxanne, L. (2011). Factors Influencing Transition for Students With Disabilities: The American Indian Experience. International Journal of Special Education, 24(3), pp. 45-56.

Moran, T; Taliaferro, A. & Pate, J. (2014). Confronting Physical Activity Programming Barriers for People with Disabilities: The Empowerment Model. Quest, 66(4), pp. 396-408.

Schwartz, Bryan. (2014). U.S. Equal Employment Opportunity Commission Affirms Class Action to Open State Department to Disabled Foreign Service Officers. Politics & Government Business. Jul 3, 68.

Williams, Stanley E. (2014). Disabled Adults Description of the Experience of Seeking Employment: A phenomenological Study. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment. of the Requirements for the Degree. Doctor of Psychology. Capella University.

Venkatraman, G. & Gering. M., "The Balanced Scorecards", Ivey Business Journal, Jan 2000.

Moeisawa. T Kurosaki H., "Using the Balanced Scorecards in Performing Corporate Management Systems' Nomura Research Institute, Vol 71, Dec 2003.

Sekaran, U. & Bougie, R. (2010). Research Methods for Business: A skill Building Approach, John Willey and Sons Ltd Publication. The atrium, Southern Gate, Chic ester, West Sussex, UK

Williams, E, John, J & Whitaker, D 2014, 'Construction of more ... Biological, and Environmental Statistics, vol. 19, no. 4, pp. 472-480

ENABLING WORKERS WITH SPECIAL NEEDS IN GOVERNMENT ORGANIZATIONS TO QUALIFY THEM TO SUPPORT ENVIRONMENTAL MANAGEMENT SYSTEMS

Abeer A. Al-Metwally⁽¹⁾; Mahmoud M. A. Sobh⁽²⁾; Jamal Sh. Ahmed⁽³⁾

1) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University
2) Faculty of Commerce, Ain Shams University 3) Faculty of Postgraduate Childhood
Studies, Ain Shams University

ABSTRACT

The study aimed to empower workers with special needs in government organizations and the role of their rehabilitation in supporting environmental management systems, shedding light on the role of empowering people with special needs in various jobs. Identifying the extent of application of the law on the rights of people with special needs in various jobs, developing a positive view of the role of people with special needs, and forms of social care. The researchers in this research relied on some of the methods used in scientific research, namely: an inductive approach and a deductive approach, which relies on data, statistics and historical facts, not on abstract rational logic. The researchers used the descriptive analytical approach in defining the research problem. The results of the study indicate the most important ways to empower workers with special needs in government organizations in qualifying them to support environmental management systems and spread community awareness of the issue of people with disabilities and their right to participate in all aspects of life for equality with other people without discrimination, which is guaranteed by the Constitution and Law No. 10 of 2018, especially since most of the materials are not activated, a percentage of (5%) in work, protecting them from bullying, whether in private or professional life, rehabilitating public places with a building code to be qualified for people with disabilities, there are modern facilities that do not apply the rehabilitation code, and means of transportation and transportation are also not applied.

Keywords: Empowering workers - government organizations - Rehabilitation of people with special needs - Environmental management systems