

معوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال
ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم
-دراسة ميدانية بمؤسسات ولاية المسيلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في: علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

د. جلاب مصباح

إعداد الطالب:

عادل عابي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى كل من تعلت منه حرفا إلى أمي أبي الغاليين

إلى أخوتي وأخواتي إلى زوجتي وبناتي إلى كل زملاء

وكل أسرة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة وإلى من ضاقت

السطور عن ذكرهم فوسعهم القلب أصدقائي وإلى أساتذتي الكرام وزملائي

حفظهم الله وأطال في عمرهم إلى كل الأصدقاء

والأحباب الذين وسعتهم ذكرتي ولم تسعهم منكرتي

أهدي لهم هذا العمل.

عادل عابدي

مشكرات

بسم الله الرحمن الرحيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك.

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا

برؤيتك إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة .. إلى النبي الرحمة المهداة

والنور عليه الصلاة والسلام إلى الذين حملوا قدس رسالته في الحياة ، وإلى الذين مهدوا لنا

طريق العلم والمعرفة ، إلى جميع أساتذتنا الكرام إلى كل من ساهم في إرشادنا ولو بكلمة

بسيطة وأتوجه بالشكر الجزيل والخاص إلى الأستاذ المشرف: الدكتور جلاب مصباح .

عادل عابدي

قائمة

المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
**	إهداء
**	شكر وتقدير
I	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
III	قائمة الملاحق
**	ملخص الدراسة
أ-ب	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل التمهيدي: الإطار العام للدراسة	
05	1. الإشكالية
07	2. تساؤلات الدراسة
08	3. فرضيات الدراسة
08	4. أهداف الدراسة
09	5. أهمية الدراسة
10	6. مفاهيم الدراسة
11	7. الدراسات السابقة
الفصل الثاني: التأهيل المهني للمعاقين	
18	تمهيد
19	1. مفهوم التأهيل المهني للمعاقين
20	2. أهداف التأهيل المهني للمعاقين
21	3. مبررات تأهيل المعاقين
22	4. المبادئ الأساسية في التأهيل المهني للأشخاص المعاقين
23	5. خطوات عملية التأهيل المهني للمعاقين
25	6. العوامل المساعدة على نجاح عملية نجاح برامج التأهيل المهني
26	7. معوقات استخدام وتشغيل المعاقين
28	خلاصة
الفصل الثالث: الروح المعنوية	
30	تمهيد

31	1. مفهوم الروح المعنوية
32	2. أهمية الروح المعنوية
32	3. خصائص الروح المعنوية
33	4. العوامل الداعمة للروح المعنوية للعاملين
34	5. معايير الروح المعنوية
35	6. العوامل المؤثرة في رفع الروح المعنوية
36	7. قياس الروح المعنوية
38	خلاصة
الجانب الميداني	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
41	تمهيد
42	1. الدراسة الإستطلاعية
43	2. الخصائص السيكومترية للأداة
46	3. حدود الدراسة
46	4. المنهج المستخدم
47	5. عينة الدراسة
48	6. أدوات جمع البيانات
50	7. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
51	خلاصة
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج	
53	1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
54	2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
55	3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
56	4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
57	5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
59	6. نتائج الدراسة
60	7. التوصيات
62	خاتمة
64	قائمة المصادر والمراجع
69	الملاحق

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح صدق الإتساق البنائي لأداة الدراسة	44
02	يوضح المجالات المختلفة لدرجة ثبات (Alpha)	45
03	يوضح نتائج ثبات حساب ثبات الإستبيان بإستخدام ألفا كرونباخ	45
04	يوضح أبعاد وفقرات إستبيان معوقات التأهيل المهني	49
05	يوضح درجات بدائل إستبيان معوقات التأهيل المهني	49
06	يوضح درجات بدائل إستبيان الروح المعنوية	49
07	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى	53
08	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية	54
09	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	55
10	يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	56
11	يوضح نتائج الفرضية الرئيسية	57
12	يوضح ملخص نتائج فرضيات الدراسة	59

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح قائمة الأساتذة المحكمين	69
02	يوضح إستبيان المحكمين	70
03	يوضح الإستبيان في صورته النهائية	74
04	يوضح مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spss.25	77

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، وقد إتبع الباحث المنهج الوصفي على عينة مكونة من (23) عاملاً بولاية المسيلة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2018/2019 م، وتمثلت أداة الدراسة في إستبيان مكون من محورين: الأول لقياس معوقات التأهيل المهني، والثاني لقياس الروح المعنوية، وبعد التحليل الإحصائي المناسب توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

2- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

3- لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

4- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

الكلمات المفتاحية: معوقات التأهيل المهني-الروح المعنوية-العمال ذوي الإعاقة الحركية

Abstract:

The study aimed to identify the obstacles of vocational rehabilitation and its relation to morale among workers with motor disabilities in their work institutions. The researcher followed the descriptive method on a sample of 23 workers in the state of M'sila during the second semester of the academic year 2018-2019. The study tools consisted of two questionnaire axes: The first to measure the obstacles to vocational rehabilitation and the second to measure morale, and after the appropriate statistical analysis, the study reached the following results:

1- There is no correlation statistically significant between social obstacles and the morale of workers with motor disabilities in their institutions.

2 - There is no correlation statistically significant between the social handicaps and morale of workers with motor disabilities in their institutions.

3 - There is no correlation statistically significant between the supervisory obstacles and morale of workers with motor disabilities in their institutions.

I have workers with a physical disability in his work.

4- There is a correlation statistically significant between the obstacles of the work environment and the morale of workers with motor disabilities in their institutions.

Keywords: Occupational Obstacles, Morale, Workers with Disabilities.

مقدمة

مقدمة:

يتفاقم حجم المشكلات والصعوبات التي تواجه الأشخاص المعاقين اليوم بصورة ملحوظة نتيجة قلة الإهتمام بهذه الفئة من المجتمع خاصة مع إرتفاع نسبة المعاقين عالمياً وقد تزايد الإهتمام مؤخراً بمشكلاتهم بعد تعرف المهتمين، وأصحاب الإختصاص على الحجم الحقيقي لرغبتهم ومتطلباتهم الأساسية وكذا المستوى المتدني للخدمة المقدمة لهم .

ويعتبر العمل حقاً طبيعياً لكل إنسان، حيث كفل القانون الدولي هذا الحق، كما له الحق في الإختيار المهني والإستقلالية الإقتصادية، حيث تشير نظرية التطور المهني إلى أن الإنسان يحقق ذاته من خلال المهنة التي يمارسها، إضافة إلى الكسب المادي والإكتفاء الذاتي الذي يحققه من خلال هذه المهنة، ويعد الهدف الأسمى لأي برنامج من برامج التأهيل المهني هو إعادة تأهيل الشخص المعاق وإدماجه في المجتمع وإنخراطه في الحياة الطبيعية كباقي أفراد المجتمع وله الحق في الحصول على عمل يتناسب مع مؤهلاته وخبراته وقدراته، حيث يحقق من خلاله ذاته ويرتقي ويتقدم إلى جانب زملائه في العمل محققاً بذلك تكيفاً نفسياً واجتماعياً ومهنياً.

وبناء على ذلك تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء ودراسة موضوع معوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، حيث تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت على قسمان:

القسم النظري: يحتوي على ثلاثة فصول، الفصل التمهيدي (الإطار العام للدراسة)، وهذا الفصل خصص لطرح إشكالية الدراسة وفرضياتها وأهميتها وأهدافها، وكذا تحديد المفاهيم والدراسات السابقة والتعليق عليها، في حين خصص الفصل الثاني لموضوع التأهيل المهني للمعاقين، بداية بمفهوم التأهيل المهني للمعاقين وأهدافه ومبرراته بالإضافة إلى أهم مبادئه

وخطواته والعوامل المساعدة على نجاح برامج التأهيل المهني وأهم معوقات إستخدام وتشغيل المعاقين.

أما الفصل الثالث فخصص لموضوع الروح المعنوية من حيث تعاريفها ومكوناتها وأهم خصائصها وأهميتها والعوامل الداعمة لها، بالإضافة إلى العوامل المؤثرة في رفعها وكذا طرق قياسها.

القسم التطبيقي: (الجانب الميداني) يحتوي على فصلان ، أما الفصل الأول فهو خاص بسير الدراسة من حيث مجالها والمنهج المستخدم، والعينة وكيفية إختيارها مروراً بأدوات جمع البيانات وأهم الأدوات التي تم إستخدامها في الدراسة، والفصل الآخر يوضح النتائج أي تحليل فرضيات البحث وخلاصة النتائج وبعض التوصيات.

الجانب النظري

الفصل التمهيدي

الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- فرضيات الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- مفاهيم الدراسة
- 7- الدراسات السابقة

الإشكالية:

يشهد العالم كل يوم تزايد في نسب المعاقين لعدد الأسباب، أهمها التحديات التكنولوجية الصراعات الداخلية والعرقية وحوادث المرور، وما ينجر عن كل ذلك من نتائج سلبية تنعكس على حياة ضحايا هذه الحوادث، وخطورة ذلك على تكيفهم مع متطلبات الحياة.

ولعل أبرز الفئات الاجتماعية التي تواجه مشاكل معقدة وحساسة مع متطلبات الحياة والتكيف معها، هي فئة المعاقين حيث أن الإعاقة عموماً تمثل مشكلة جسمانية إجتماعية ونفسية تؤثر على الأفراد وعلى مجتمعاتهم، وبالتالي يترك الفرد مع تسلسل من الأفكار يتولد عنها غالباً معاناة قد تصل لدرجة الإضطراب، ويشمل هذا الإضطراب نموذجاً أشمل يتكون من الأبعاد البيولوجية والنفسية والاجتماعية تدخل في إطار النموذج الذي يسمى النموذج البيولوجي النفسي والاجتماعي (Bio-psychosocial model)، حيث تكون الأبعاد الثلاثة منظومة يؤثر كل منها في الآخر. (الليل، 1998، ص48).

ومن بين هذه الإعاقات نجد الإعاقة الحركية التي تمثل حالات الأفراد الذين يعانون من خلل ما في قدرتهم الحركية أو نشاطهم الحركي، بحيث يؤثر ذلك الخلل على مظاهر نموهم العقلي والاجتماعي والإنفعالي، حيث نجد الأفراد الذين لديهم إعاقة تكون لديهم صورة ذهنية عن جسمهم وشكلهم وهيئتهم وبالتالي فإن حدوث أي خلل أو نقص في هذه الصورة يؤدي إلى ظهور مشكلات نفسية واجتماعية، وحدثت الإعاقة الحركية، يعني أن المعاق قد فقد القدرة على القيام ببعض الأعمال، ومن بين الصعوبات التي تواجه هذه الفئة كذلك، هو صعوبة دمجهم مهنيًا، والذي يعبر عن تلك المحاولات التي يقوم بها الأخصائيون لكي يجعلوا من المعاق بصفة عامة والمعاق حركيا بصفة خاصة أهلاً لممارسة الحياة الاجتماعية والمهنية في جميع جوانبها بقدر المستطاع وأهلاً للتقدير حتي يثبت قوة إرادته وصموده من أجل الوصول إلى مستوى أفضل في حياته العملية رغم ما ألم به من إعاقة من خلال دمج

مهنيًا، لذلك يعتبر الدمج المهني عبارة عن عملية مرئية ومستترة تعمل على إيصال المعاق إلى أعلى درجة من قدراته الطبيعية والاجتماعية والتربوية والمهنية والإقتصادية، والتي تمكنه من تحقيق التكيف مع المجتمع الذي يعيش فيه، حيث تتداخل عدة خطوات في ذلك، ويعد التأهيل المهني أحد هذه الخطوات والذي يعبر عن إعادة توظيف وتشغيل المعاق مهنيًا، وهو عملية إستمرارية طويلة لتجهيز المعاق لمهنة أو وظيفة معينة سواء كانت وظيفة إدارية أو عمل حرفي أو غيرها من أجل الحصول على درجة مهنية مقبولة تمكنه من مزاوله حياته المهنية حيث يتناسب ذلك عادة والقدرات المتبقية عند المعاق بعد الإصابة وهذا ما أشارت إليه منظمة العمل الدولية في إعلانها رقم(99/55)، أن التأهيل المهني مجموعة طرق منهجية متواصلة منتظمة ومهنية المحتوى، حيث تدخل ضمنها عملية التوجيه، والإختيار والتمكين والتحصيل العلمي، كما هو برنامج الهدف منه تمكين الشخص المعاق أو صاحب العاهة من العودة إلى عمله الأصلي أو عمل آخر يلائم حالته ويناسب ما تبقي له من قدرات ومواهب وإمكانيات يعتمد بها على نفسه في الحياة. (فايز، 2000، ص285)

وبالتالي توفير الفرص المناسبة لتأهيل القادرين منهم على المهن والحرف التي تتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم، وبما يتيح لهم أداء مهامهم في مجالات العمل الملائمة، والإعتماد على أنفسهم في كسب رزقهم وهو ما يؤدي إلى تكيفهم إجتماعياً وتوافقهم النفسي، حيث تلعب الروح المعنوية دوراً أساسياً في حياة هؤلاء الأفراد داخل مؤسسات عملهم، وفي مستوى إنتاجهم داخلها وفي إستمرارهم وإستخدامهم لكامل طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، وتعد الروح المعنوية واحدة من المعايير التي تلعب دوراً مهماً في نجاح أو فشل المؤسسات والتنظيمات، فوجود الثقة داخل هذه المؤسسات والتنظيمات خاصة بين الرؤساء والمرؤوسين تقود إلى رفع مستوى الروح المعنوية لدى هؤلاء الأفراد، وبالتالي ينعكس على أهداف هذه المنظمات، أي الوصول إلى أهدافها وتحقيقها (العيسوي 1996، ص246)، وتشكل الروح المعنوية المزاج السائد بين الأفراد الذين يكونون الجماعة داخل التنظيم، وكذلك الثقة في

الجماعة والإخلاص لها، حيث توجد عدة مظاهر تدل على إرتفاعها وإنخفاضها، حيث تعتبر الروح المعنوية للعاملين داخل المؤسسة هدفا أساسيا ينبغي على الإدارة أن تعمل على تحقيقه، ويؤدي الفشل في الوصول إليه إلى أضرار في الإنتاج وبروز الندم الشديد بين العاملين والإستياء من العمل، وبالتالي ينعكس على آدائهم داخل التنظيم (هاشم 1990، ص405).

وإنطلاقاً من الدور الذي تلعبه الروح المعنوية في توجيه السلوك والتأثير عليه خاصة فيما تعلق بالأفراد الذين لديهم إعاقة حركية ومحاولة دمجهم مهنيًا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على معوقات التأهيل المهني وعلاقته بالروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

2- تساؤلات الدراسة:

ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي: هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم؟

وننتج عن هذا التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم؟
- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم؟
- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم؟

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم ؟

3- فرضيات الدراسة:

الفرضة العامة:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية لدى العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

4- أهداف الدراسة:

وتتمثل أهداف دراستنا في النقاط التالية:

التعرف على العلاقة بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية، بالإضافة إلى الأهداف

التالية:

- التعرف على العلاقة بين المعوقات النفسية والروح المعنوية.
- التعرف على العلاقة بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية.
- التعرف على العلاقة بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية.
- التعرف على العلاقة بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية.

5- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هاته الدراسة في العديد من الجوانب، التي تمس جميع الأطراف، إنطلاقا من الفئة التي شملتها الدراسة، مرورا بمؤسسات العمل التي تضم هاته العينة، ووصولاً إلى المساهمة الفعالة اقتصاديا، واستغلال كل الموارد المتاحة، فعينة الدراسة تعتبر فئة لم يسلط عليها الضوء بالقدر الكافي للحصول على جميع الحقوق المتاحة والممكنة لا سيما في الجانب المهني، كما لم يتم استغلالها بالشكل الأمثل بإعتبارها موردا بشريا هاما يمكنه النهوض بمؤسسات العمل والإقتصاد الوطني عموما، فمؤسسات العمل بحاجة لكل مواردها البشرية من أجل المضي قدما لاسيما في ظل التسارع الرهيب للتكنولوجيا وحدة المنافسة الخارجية، والأكد أن نجاح معظم مؤسسات العمل باختلاف نشاطاتها يعني بلا شك نجاح، وإنتعاش الإقتصاد الوطني للدول، ونظرا لما يكتسبه هذا الموضوع من أهمية لا سيما في مجال علم النفس العمل والتنظيم، فقد ارتأينا تسليط الضوء في هذا الموضوع على أحد الجوانب المهمة ألا وهو الروح المعنوية لفئة المعاقين حركيا في العمل، ومدى تأثير معوقات التأهيل المهني على الروح المعنوية، لوضع فئة المعاقين في المسار الصحيح في أماكن العمل الخاصة بهم والتي يشغلونها.

6- مفاهيم الدراسة:

- **التأهيل المهني:** هو تطوير وتنمية قدرات الشخص لكي يكون مستقلاً ومنتجاً ومتكيفاً وهو مساعدة الشخص على تخطي الآثار السلبية التي تخلفها الإعاقة والعجز لاسيما في الجانب المهني.
- **الروح المعنوية:** هي مدلول معنوي غير ملموس يمكن أن يعبر عنها من خلال مجموعة من المظاهر التي تدل عليها، وكل مظهر يتناسب مع الروح المعنوية طردياً أو عكسياً.
- **المعوقات النفسية:** هي مجموعة الإضطرابات النفسية والصراعات الداخلية والشعور بالإحباط وعدم إشباع الحاجات للفرد المعاق حركياً والتي يمكن أن تحد من قدراته على العمل والتكيف مع بيئة العمل والزملاء.
- **المعوقات الاجتماعية:** هي عدم القدرة على تكوين علاقات إجتماعية وعدم القدرة على التكيف مع الزملاء، وكذا عدم القدرة على التواصل الجيد من قبل الزملاء مع العامل المعاق حركياً. مما يخلق لديه نوع من العزلة والإضطراب ويحد من تفاعله.
- **المعوقات الإشرافية:** هي مدى تفاعل وتعامل المدير أو المشرف بالشكل المطلوب أو العكس لا سيما مع فئة المعاقين وتنعكس كفاءة الرئيس أو المشرف على مرؤوسيه من ذوي الإعاقة الحركية في شكل إرتفاع أو إنخفاض للروح المعنوية.
- **معوقات بيئة العمل:** تتمثل في كل ما يتعلق بهيكل المؤسسة من مرافق وبنائيات ومكاتب....إلخ قد تشكل صعوبة للمعاق حركياً في التأقلم مع محيطه، وتتمثل أيضاً في الهيكل التنظيمي وتعدد العمال ونوع المكاتب والتهوية والضوضاء وكل ما من شأنه التأثير على الحالة الطبيعية للعامل المعاق حركياً.

7- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت موضوع التأهيل المهني :

دراسة المدني (2000): دور الإدارة العامة في تقديم خدمات التأهيل للمعوقين حركياً

هدفت الدراسة إلى التعرف على الخدمات التي تقدمها إدارة مراكز التأهيل المهني ومدى ملاءمتها للمعاقين حركياً من الذكور والإناث، وتقييم الوظيفة التي يشغلها المعاق حركياً وكذلك الصعوبات التي يواجهها في الحياة العامة، حيث استخدم الباحث الاستبيان لجمع المعلومات وتوزيعها على عينة عشوائية من المعاقين حركياً بواسطة مراكز التأهيل المهني.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود تناسب الخدمات التي تقدمها إدارة مراكز التأهيل المهني للمعاقين حركياً مع (نوع الإعاقة، فئات العمر، المستوى التعليمي، الجنس، الحالة الاجتماعية، الحالة التعليمية للوالدين، عدد الإخوة)، وعدم تأثر عامل إلحاق المعاقين حركياً بمراكز التأهيل المهني بأي من العوامل التالية.

- رغبة المعاق حركياً في الحصول على تأهيل مهني.
- توفر المعلومات عن المراكز المهنية .
- توفر التأهيل المهني المناسب لميول المعاق .
- مدى القبول في المراكز المهنية .

دراسة عسراوي (2002): محددات قبول الأشخاص المعوقين في برامج التأهيل المهني.

هدفت الدراسة إلى معرفة محددات قبول الأشخاص في برامج التأهيل المهني داخل محافظة عمان حيث استخدم الباحث أداة الإستبانة، حيث وزع استبيانين الأول موجه

للمعوقين وذويهم والآخر موجه لمدراء مراكز التأهيل المهني حيث طبقت الأداة على مائتي (200)، معوق غير مقبول في برامج التأهيل المهني وعشرة (10) مدراء مراكز التأهيل المهني .

توصلت الدراسة إلى أن ضعف القدرة المالية لأسر المعوقين ومراكز التأهيل المهني تعتبر محدد من محددات قبول المعوقين، بالإضافة إلى القبول بفئة عمرية ضيقة المدى ومشكلة المواصلات وسوء التوزيع الجغرافي لمراكز التأهيل المهني، وضعف الطاقة الإستيعابية لأقسام المراكز، وقد تبين أن عدم التهيئة المهنية للشخص المعوق وتعدد الإعاقات وشدتها ونوعها تحدد قبوله في مراكز التأهيل المهني.

دراسة الشمري (2003): فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال .

هدفت الدراسة إلى التعرف على ترتيب الإيجابيات والسلبيات لبرامج التأهيل المهني للمعوقين في كل من الرياض والدمام والطائف، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، ولجمع المعلومات استعمل الإستبيان الذي طبقه على عينة المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال في مراكز التأهيل المهني للمعوقين، وبعض المؤسسات والشركات في مدن الرياض والدمام والطائف بلغ حجمها (287)، فرداً .

توصلت الدراسة إلى أن برامج التأهيل المهني تساعد في تغيير فكرة المجتمع عن المعوقين بحيث تؤدي هذه البرامج إلى إندهم في المجتمع بشكل عادي، والإختلاف في وجهات النظر بين المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال حول إستفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني ومدى ملاءمة هذه البرامج للمعوقين. وإتفاق رجال الأعمال على أن المعاقين بحاجة إلى تدريب خاص عند الإلتحاق بالعمل .

دراسة العنزي (2006): آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً.

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً التي تقدمها مراكز التأهيل المهني للمعوقين بالمملكة العربية السعودية والوقوف على قدرة هذه البرامج على تزويد المعاقين بالمهارات المهنية، ومدى قدرتها على التوافق مع إحتياجات المعاقين حركياً الذين يريدون دخول سوق العمل، حيث إستخدم الباحث في جمع المعلومات إستبيانين الأول لمجتمع الدراسة من المعاقين حركياً المتدربين ببرامج مراكز التأهيل المهني للمعوقين والذين بلغ عددهم (68)، معوقاً حركياً بينما الثاني لمجتمع الدراسة من المدربين القائمين على تنفيذ تلك البرامج والذين بلغ عددهم (38)، مدرباً وتمت المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS).

توصلت الدراسة إلى أن المدربين والمعاقين حركياً يرون إيجابية ونجاح برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً والاستفادة منها، وأن هناك رضا من طرف المعاقين حركياً على المدربين الذين يقومون بتنفيذ هذه البرامج عليهم، وعدم وجود عراقيل ومشاكل تدريبية تحول دون تنفيذ هذه البرامج ووجود صعوبات من الناحية المالية تخص أسر المعاقين حركياً وصعوبة المواصلات لديهم كذلك.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الروح المعنوية :

دراسة حدبي (2009):حوادث العمل وعلاقتها بالروح المعنوية .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية حيث كان مجتمع الدراسة متكون من (130)، عاملاً تم اختيار عينة عشوائية منه مقدرة ب(60)، عاملاً حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي وكان الإستبيان هو أداة جمع المعلومات ولتفريق البيانات إستعمل الباحث الطرق الاحصائية التالية (المتوسط الحسابي، الإنحراف المعياري طريقة التكرارات والنسب المئوية).

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين حوادث العمل والروح المعنوية لدى العمال كما توصلت الدراسة إلى أن الوقوع المستمر في حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية لدى العمال وتوفر الأمن الصناعي يزيد من الروح المعنوية لدى العمال .

دراسة بدر(2010): الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بالمجلس الشوري السعودي من وجهة نظرهم .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الروح المعنوية والولاء التنظيمي، حيث إستعمل الباحث المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج أما الأدوات فكانت الإستبانة مع إختيار عينة عشوائية حجمها (243)، فرداً.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى الروح المعنوية والولاء التنظيمي مرتفع لدى عمال المجلس الشوري السعودي، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الروح المعنوية والولاء التنظيمي لدى عمال المجلس الشوري السعودي .

دراسة عدوان (2012): المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة الإرتباطية بين واقع المناخ التنظيمي السائد في مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة غزة ودرجة الروح المعنوية لدي المعلمين

من وجهة نظرهم، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية بمحافظة غزة وعدددهم (5303)، وكان الإستبيان هو وسيلة جمع البيانات، أما عينة الدراسة فقد تم إختيارها بطريقة عشوائية حيث بلغت (580)، معلم ومعلمة مع استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أفراد العينة لواقع المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية بقطاع غزة تعزى إلى متغير (سنوات الخدمة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية الحكومية بقطاع غزة تعزى لمتغيرات المنظمة التعليمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الروح المعنوية لدى المعلمين تعزى لمتغير النوع وذلك لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة الروح المعنوية لدى المعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة والمنظمة التعليمية، ووجود فروق طردية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لواقع المناخ التنظيمي السائد في المدارس الثانوية وبين متوسطات تقديراتهم لدرجة الروح المعنوية. دراسة نجاع وكوثر (2012): الروح المعنوية وعلاقتها بالقيادة الإدارية .

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الروح المعنوية بالقيادة الإدارية، ومستوى الروح المعنوية لدى عمال نفضال بمدينة تفرت، حيث كان المنهج الوصفي هو المستعمل في ذلك حيث تكونت عينة الدراسة من (100)، عامل من شركة نفضال بمدينة تفرت طبق عليهم الإستبيان لجمع المعلومات.

توصلت الدراسة إلى أن هناك روح معنوية منخفضة لدى عمال الشركة، وعدم وجود فروق حسب متغيرات كل من (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية).

■ التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة إتضح أن موضوع التأهيل المهني والروح المعنوية قد نال اهتمام الباحثين، وقد تبين ما يلي:

إن بعض الدراسات السابقة ركزت على أهم الجوانب المتعلقة بالتأهيل المهني سعياً منها لفهم عميق حول العناصر المكونة لهذا المفهوم، وبذلك استطاعت مجتمعة في تحديد مفهومه وأهدافه، وكذلك مبرراته بالإضافة إلى العوامل المساعدة على نجاحه، والتي تحدد وجوده من عدمه، وبالنسبة للدراسات المتبقية فقد تناولت الروح المعنوية من جوانب متعددة (مفهومها أهميتها ومعاييرها بالإضافة إلى العوامل المؤثرة فيها).

حيث تتوافق دراستنا مع معظم الدراسات السابقة، وذلك في إتباع المنهج الوصفي، حيث إشتراك معظم الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في إستعمال الإستبيان كأداة لجمع المعلومات، وإختلفت معظم الدراسات السابقة في إختيار مجتمع الدراسة، ويعتبر أهم أوجه الاختلاف أن الدراسات السابقة ربطت كل من متغير التأهيل المهني، ومتغير الروح المعنوية مع متغيرات أخرى غير مماثلة لعنوان دراستنا، وهذا يظهر جانب جديد لم يتم الإطلاع عليه في التراث النظري وذلك في حدود إطلاعنا.

كما ساعدتنا الدراسات السابقة في وضع وصياغة فرضيات الدراسة التي وجدنا أن هناك علاقة إيجابية طردية بين متغير التأهيل المهني والروح المعنوية في مختلف المتغيرات الأخرى التي نرى فيها نوع من التشابه في المتغيرات التي ندرسها، وأيضاً إستفدنا من الدراسات السابقة في وضع خطة وفهم أكثر للتراث النظري لمتغيرات الدراسة وتحديد المفاهيم الخاصة لمتغيرات الدراسة، وبفضل الدراسات السابقة إستطعنا أن نكون فكرة واضحة على كيفية بناء مخطط الإستبيان، الذي سوف نعتمد عليه في جمع البيانات والمعطيات، وأيضاً معرفة طبيعة المعالجة الإحصائية المناسبة مع فرضيات الدراسة.

الفصل الثاني: التأهيل المهني

تمهيد

1. مفهوم التأهيل المهني للمعاقين
2. أهداف التأهيل المهني للمعاقين
3. مبررات التأهيل للمعوقين
4. المبادئ الأساسية في التأهيل المهني للمعوقين
5. خطوات عملية التأهيل المهني
6. العوامل المساعدة على نجاح برامج التأهيل المهني
7. معوقات استخدام وتشغيل المعوقين

خلاصة

تمهيد:

يعد التأهيل المهني لدى المعاقين أحد المواضيع المهمة التي تعود نتائجه على الأفراد المعاقين وكذا على المؤسسات التي سوف يعملون ويندمجون فيها حيث تعطي لهم دافع معنوي يسهل عليهم عملية الاندماج في الوسط المهني بكل سهولة وكيفية تعاملهم مع المهام الموكلة إليهم وهذا ما يزيد من إحترام هذه الفئة داخل المجتمع، وبناءً على ذلك يهدف هذا الفصل إلى توضيح طبيعة التأهيل المهني من حيث تعريفه وأهم أهدافه وكذلك خطواته.

1- مفهوم التأهيل المهني لدى المعاقين:

تعددت تعريفات ومفهوم التأهيل المهني لدى المعاقين لذلك سوف نتطرق إلى بعض التعريفات والتي منها:

تعريف "المعايطة والقمش": هو تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والإستخدام الإختياري بقصد تمكين الشخص المعاق من ضمان عمل مناسب والإحتفاظ به والترقي فيه. (المعايطة والقمش، 2007، ص294).

أما "يوسف" فيعرف التأهيل المهني بأنه ذلك الجانب من عمليات التأهيل الذي يوفر مختلف الخدمات المهنية كالتدريب المهني بما يتناسب والقدرات المتبقاة بعد العجز، والتدريب المهني والتشغيل، وهو تلك الخدمات المهنية التي تساعد المعاق على ممارسة عمله الأصلي أو عمل آخر مناسب لحالته والإستقرار فيه. (يوسف، 1979، ص19)

أما "الشناوي" فيعرف التأهيل المهني على أنه العملية المستمرة والمنظمة التي تشتمل على تقديم الخدمات المهنية مثل التوجيه المهني، التدريب المهني، والتوظيف الإنتقائي، والمعدة لتمكين الشخص المعاق من تأمين عمل مناسب والاستمرار فيه. (الشناوي، 1419هـ، ص102)

أما "أفنيخر" فيرى التأهيل المهني على أنه جانب من العملية المستمرة والمترابطة التي تنطوي على تقديم الخدمات المهنية مما يجعل المعوق قادراً على الحصول على عمل مناسب والإستقرار فيه وما يصاحبه من مساعدة المعوق على إستعادة التكيف السليم مع المجتمع، وتمكينه من التوافق مع متطلبات بيئته الطبيعية والإجتماعية وتحويله إلى عضو منتج في المجتمع. (أفنيخر، 1424، ص152)

2- أهداف التأهيل المهني لدى المعاقين:

يمكن تحديد أهداف التأهيل المهني لدى فئة المعاقين في النقاط التالية:

تحويل شريحة المعاقين من طاقات مستهلكة إلى طاقات منتجة ويتم ذلك من خلال تدريبهم على مهن تتناسب مع قدراتهم وتحقيق الكفاءة المهنية لهم بتعليمهم بعض المهارات اليدوية وإكسابهم الخبرات الفنية المناسبة لطبيعة إعاقاتهم واستعداداتهم، والتي تمكنهم بعد ذلك من ممارسة بعض الحرف أو المهن في المصانع أو المؤسسات مما يساعدهم على الشعور بقيمتهم وفعاليتهم وينمي ذواتهم وإحساسهم بالرضا ويؤدي إلى الكفاية الإقتصادية الذاتية والمساهمة في الإنتاج وزيادة الدخل القومي في المجتمع .

تحقيق أهداف إنسانية: حيث أن توفير خدمات التأهيل للمعوقين من شأنه أن يخفف من مشكلاتهم ويخلصهم من التوترات الداخلية والضغوط الخارجية والآثار النفسية والإجتماعية المترتبة عليها ويحقق لهم السعادة والأمن.

توفير الفرص الملائمة لتعليم المعوقين: وذلك بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم إلى جانب فرص التوجيه المهني تحقيقاً للعدالة الإجتماعية بين أفراد المجتمع التي تدعونا إلى عدم إهدار القيم الإنسانية وحقوق الأفراد وفي ذلك إعتراف لهم كشريحة إنسانية لها كرامتها وحقها في الحياة.

تهيئة أفضل الظروف لتنمية قدراتهم: من خلال التفكير الواقعي والمستقبلي وزيادة قدراتهم على تحمل المسؤولية والقدرة على الأخذ والعطاء.

تحقيق الكفاءة الشخصية لكل معوق: ويتضمن ذلك مساعدته على الحياة والإستقلالية والإكتفاء والتوجيه الذاتي والإعتماد على النفس وتمكينه من تصريف شؤونه الشخصية والعناية الذاتية بدرجة تتناسب وظروفه الخاصة وذلك بتنمية إمكاناته الشخصية وإستعداداته العقلية والجسمية والحسية والنفسية والوجدانية والإجتماعية.

تحقيق الكفاءة الإجتماعية للمعاقين: بمعنى غرس وتنمية الخصائص والأنماط اللازمة للمعاقين للتفاعل وبناء العلاقات الإجتماعية المثمرة مع الآخرين وإكسابهم المهارات التي تمكنهم من الحركة النشطة في البيئة المحيطة والإختلاط والإندماج في المجتمع وإشباع حاجاتهم النفسية إلى الأمن والحب والتفهم والثقة بالنفس.(هلال،2009،ص142)

3- مبررات تأهيل المعاقين:

هناك عدت أسباب ومبررات لتقديم الخدمات التأهيلية للمعوقين أهمها:

- 1- يعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة، وبذلك ينبغي أن يكون هدف مباشر لمجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة.
- 2- يعتبر الشخص المعوق فرداً قادراً على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الإستمتاع بثمراتها إذا ما أتاحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك.
- 3- يعتبر المعوقين طاقة إنسانية ينبغي الحرص عليها، وهم كذلك جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع.
- 4- إن المعوقين مهما بلغت درجة إعاقتهم واختلفت فئاتهم فإن لديهم قابلية وقدرات ودوافع للتعلم والنمو في الحياة العادية في المجتمع، لذلك لابد من التركيز على تنمية ما لديهم من إمكانيات وقدرات في مجالات التعلم والمشاركة.
- 5- تشكل عملية التأهيل في مجال المعوقين سلسلة من الجهود والبرامج الهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل والتعليم والإندماج الإجتماعي والتشغيل، وهذه السلسلة عبارة عن حلقات متكاملة في البناء، والقيام بأي واحدة منها لا يعتبر كافياً من حيث المفهوم الشامل لمواجهة مشكلات المعوقين سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي.
- 6- لجميع المعوقين الحق في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الإجتماعي أو الإلتناء السياسي.

7- تعتبر الإرادة السياسية على كافة الأصعدة وفي أعلى المستويات الداعم الأساسي والراسخ لتوفير أكبر قدر من البرامج المطلوبة للعناية بالمعوقين ورعايتهم، وذلك باعتبارها جهداً وطنياً شاملاً وهذا يتأتى من خلال سن التشريعات والقوانين المناسبة لهم.

8- تعتبر المعرفة العملية والفنية والتكنولوجية أساساً هاماً للتصدي لحالات الإعاقة والوقاية منها والعناية بشؤون المعاقين.

9- تعتبر عملية التأهيل حق للمعاقين في مجال المساواة مع غيرهم من المواطنين، وذلك بتوفير فرص العيش الكريم لهم.

10- عملية التأهيل مسؤولية تقع على عاتق الدولة والمجتمع والأسرة بشكل عام من أجل مواجهة مشكلات الإعاقة وما ينجم عنها. (الزعط، 2000، ص22)

4- المبادئ الأساسية في التأهيل المهني للأشخاص المعاقين:

من بين المبادئ الأساسية التي تقوّم عليها عمليّة التأهيل المهني للأشخاص المعاقين ما يلي:

1- التأهيل المهني عملية فردية تعنى بالشخص وتتناول مشكلة الإعاقة كما تتناول مشكلاته النفسية والاجتماعية والجسمية الأخرى التي ترتبط بإعاقته.

2- التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيها الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية سواء فيما يتعلق بالتشخيص أو العلاج أو التدريب أو التشغيل.

3- أن عملية التأهيل يجب أن تبدأ من اكتشاف الإعاقة والتحقق من وجودها.

4- أن تأخذ عمليات تأهيل الأشخاص المعوقين بعين الاعتبار ميول الفرد وإتجاهاته سواء في مجال التربية الخاصة أو التدريب أو التشغيل.

5- يجب أن تعتمد عملية التأهيل بشكل خاص على القدرات العقلية والجسمية المتوفرة عند المعوق والتأكيد على تنمية هذه القدرات والإستفادة منها إلى أقصى درجة ممكنة.

6- ما دامت عملية التأهيل عملية فردية فإن شخصية الشخص المعوق وسماته الشخصية يجب أن تعتبر أساساً في عمليات تأهيل الأشخاص المعاقين.

7- يجب أن تهتم عملية التأهيل بتكيف الشخص المعوق مع ذاته من ناحية ومع البيئة المحيطة به من ناحية أخرى بحيث تسعى عملية التأهيل إلى تحقيق تقبل الفرد لذاته وتقبل المجتمع له.

8- إن نجاح عمليات تأهيل الأشخاص المعاقين تعتمد على توفير الإتجاهات الإيجابية بين الأفراد وتقبلهم لهؤلاء الأشخاص وثقتهم بقدراتهم على العمل والمشاركة في البناء، ونجاحهم في المشاركة في العمل والإندماج في البيئة الإجتماعية المحيطة يساعد في تغيير اتجاهات الأفراد نحوهم إيجابياً وتقبلهم وتقديرهم وإحترامهم.

9- يجب أن تتجه عملية تأهيل الأشخاص المعاقين إلى خدمة المجتمع كما تتجه إلى خدمة الفرد على حد سواء وذلك عن طريق التقليل من الآثار السلبية التي تتركها إعاقة الفرد على الأسرة والبيئة المحلية.

10- إن تأهيل الأشخاص المعاقين يعتبر شكلاً من أشكال الضمان الاجتماعي بالنسبة لهم.

11- إن نجاح عملية تأهيل الأشخاص المعاقين يعتمد على مقدار توفر فرص العمل المتاحة لهم في البيئة المحلية التي ينتظر أن ينتقلوا إليها ويعملوا فيها.

12- إن نجاح عمليات التأهيل تعتمد أيضاً على توافر التشريعات والقوانين التي تحمي حقوقهم الإنسانية والمدنية وترعى مصالحهم وخاصة في مجال التدريب والتشغيل.

13- يجب أن تأخذ عمليات تأهيل الأشخاص المعاقين وخاصة التأهيل المهني، طبيعة التغيير الإقتصادي والظروف الإقتصادية للبيئة التي يعيش فيها المعوق. (الزعط، 2000، ص71).

5- خطوات عملية التأهيل المهني للمعاقين:

تمر عملية التأهيل المهني عبر مجموعة من الخطوات نحددها فيما يلي:

5-1- التقييم المهني: وهي عملية تهدف إلى دراسة قدرات وإمكانيات الشخص المعاق مهنيًا والتعرف على إستعداداته المهنية بهدف مساعدته على الاختيار المهني في حدود ما هو متوفر من برامج مهنية في مراكز التدريب المهني.

ويقوم بهذه الخطوة أخصائي التقييم المهني أو مرشد التأهيل، ويستخدم فيها عدد من المقاييس والاختبارات النفسية والمهنية التي تساعد على التنبؤ بالمجالات المهنية التي تناسب إستعدادات وميول وقدرات الشخص المعاق.

5-2- التوجيه المهني: وهي خطوة تهدف إلى مساعدة الأشخاص المعاقين على الإختيار المهني للمهنة التي تتناسب مع ميولهم وإستعداداتهم وقدراتهم من جهة ومع فرص إستخدامهم في سوق العمل من جهة أخرى.

5-3- التدريب المهني: وهي الخطوة الرئيسية في عملية التأهيل المهني التي تخصص للتدريب الفعلي للشخص المعاق على المهنة التي تم اختيارها بعد إجراء التقييم والتوجيه المهني، وتتم عملية التدريب المهني بثلاث مراحل هي:

أ- التهيئة المهنية: وهي مرحلة يتم فيها تعريف المعاق على المهنة التي سوف يتدرب عليها وتعريفه بقوانينها ومستلزماتها والأدوات المستخدمة فيها والمهارات اللازمة لآداء المهنة وتزويده بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل والإنتاج.

ب- التطبيق العملي: وهي المرحلة التي يتم فيها تدريب الشخص المعاق عملياً على المهنة التي تم اختيارها بحيث تضمن هذه العملية وصول المعاق في نهايتها إلى الآداء المهني الجيد الذي يؤهله للمحافظة على المهنة والإستمرار والترقي فيها.

ج- التدريب في سوق العمل: وهي المرحلة الأخيرة التي يتم فيها وضع المعاق في الشركات والمؤسسات ذات العلاقة تحت إشراف مباشر من عمال مؤهلين للتأكد من آداء المعاق المهني، مع ضرورة المتابعة من قبل مركز أو مؤسسة التأهيل .

5-4- التشغيل: وهي الخطوة النهائية ومحصلة الخطوات السابقة، والتي تأخذ أشكالاً متعددة منها:

- 1- التشغيل في سوق العمل المفتوح والتي تمثل مجموعة فرص الإستخدام التي يوفرها قانون العرض والطلب في ظل قانون العمل والإستخدام في سوق العمل.
- 2- التشغيل المحمي هو عبارة عن مشاغل بعيدة ومحمية من منافسة السوق، وتكون بيئة العمل فيها متناسبة مع إحتياجات العمال المعاقين.
- 3- التشغيل الذاتي، وفي هذا النوع من التشغيل يقوم المعاق بالعمل لحسابه الخاص بعد توفير رأس المال المناسب له.
- 4- التشغيل المنزلي، وهذا النوع مخصص للأشخاص المعاقين الذين تحول ظروف إعاقتهم من الإلتحاق بالأنواع الأخرى، حيث يمارس المعاقين في هذا النوع أنشطة صناعية أو حرفية داخل المنزل، وتتم عملية تسويق منتوجاتهم من قبل أشخاص أو هيئات صناعية أو تجارية أو خيرية.
- 5- التشغيل التعاوني، ويعني تشغيل المعاقين في مشاريع أو مؤسسات أو جمعيات تعاونية أو في جمعيات تعاونية خاصة يشرف على إدارتها وتسويق منتوجاتها المعاقون أنفسهم ويتقاسمون الأرباح فيما بينهم.(نايف،2006،ص119)

6- العوامل المساعدة على نجاح برامج التأهيل المهني:

يعتمد نجاح عملية التأهيل المهني على العوامل التالية:

- 1- القوانين الخاصة بالمعاقين بشكل مباشر كقوانين تأهيل المعاقين أو قوانين التربية الخاصة لتأهيل المعاقين مثل وجود نصوص في قانون التعليم أو قانون العمل أو الرعاية الصحية...الخ.
- 2- مدى توفر الكوادر المهنية المتخصصة والمؤهلة للعمل في مجال تأهيل المعاقين سواء على مستوى التكوين المهني والتمهين أو على مستوى البرامج التدريبية في مجال عقد الدورات التدريبية للعاملين في مجال تطوير وتحسين مستوى آدائهم المهني وكذلك في مجال عقد الندوات العلمية وورشات العمل والمؤتمرات العلمية والمهنية المتخصصة.

3- مدى إستعداد الأسرة والمجتمع ومدى توفر الإتجاهات نحو المعاقين وبرامج التأهيل المهني.

4- مدى توفر البرامج التأهيلية النظرية والتطبيقية والتي تغطي كافة مجالات التأهيل المهني.

5- مدى توفر الأجهزة والوسائل المساعدة في ورشات وقاعات التكوين المهني المخصصة لفئة المعاقين.

6- البيئة الخالية من الحواجز.

7- التوفير من التكلفة الإقتصادية العالية التي تتطلبها عملية إنشاء المراكز الخاصة لتأهيل المعاقين.

8- توسيع رقعة الخدمات لتشمل المناطق الريفية والنائية التي لا تصل إليها المراكز الخاصة للمعاقين.

9- التوسع في تقديم خدمات وبرامج التأهيل لتشمل أعدادا أكبر من المعاقين، ولتوفير لهم البرامج اللازمة التي تفي بإحتياجاتهم التأهيلية الخاصة.

10- تطور في إتجاهات أسر المعاقين وإتجاهات أفراد المجتمع نحو ضرورة تلبية الحاجات التأهيلية للمعاقين، وزيادة أعداد الهيئات والجمعيات الحكومية والمدنية التي تطالب بتوسيع رقعة الخدمات جغرافياً ونوعياً وتطالب أيضاً بضرورة تأمين حقوق المعاقين.

11- العمل بمبدأ تكافؤ الفرص لتأهيل المعاقين والتربية الخاصة.(قحطان،2004،ص51)

7- معوقات إستخدام وتشغيل المعاقين:

يواجه المعاقين كباقي طبقات المجتمع معوقات في عالم الشغل ومن أهم هذه

المعوقات نجد:

1-7- المعوقات الإقتصادية:

يعتبر الوضع الإقتصادي لأي بلد مؤثراً في عملية تشغيل المعاقين، فإذا كانت الأوضاع الإقتصادية سيئة فإن ذلك سوف يزيد من نسبة البطالة للعاديين القادرين على العمل وبالتالي يصبح هناك صعوبات في استخدام أو تشغيل المعاقين وسوف يواجه أخصائيو التشغيل صعوبة كبيرة في إقناع أصحاب الأعمال بتشغيلهم.

7-2- مواقف أصحاب العمل:

يواجه المعاقين صعوبة في إيجاد العمل المناسب بسبب رغبة أصحاب العمل بتشغيلهم لأسباب مختلفة منها:

- يفضل صاحب العمل استخدام الأشخاص غير المعاقين القادرين على العمل.
- عدم معرفة صاحب العمل بإمكانيات وقدرات الأشخاص المعاقين.
- خوف أصحاب العمل من تجربة استخدام المعاقين، وخاصة فيما يتعلق بإنتاجيتهم في العمل إضافة إلى تعرضهم لحوادث العمل وما يترتب على ذلك من مسؤولية قانونية ومالية كبيرة تغنيهم عن العمل. (القريوتي، 1994، ص202)

7-3- مواقف المجتمع:

بعض المجتمعات المحلية تضع قيوداً على الإنسان المعاق غير المنتج وترى أن يبقى في مؤسسة داخلية ترعاه أو في بيئته، كما أن المجتمع لا يشجع تشغيلهم وبالتالي يعيشون في عزلة إجتماعية، وتقيد بعض المجتمعات المحلية الشخص المعاق غير المنتج بأن يبقى في بيئته أو في مؤسسة رعاية، كما لا يشجع المجتمع أحياناً تشغيل المعاقين وبالتالي إندماجهم في نشاطات الحياة العملية. (الزعمط، 2000، ص173)

7-4- مواقف العمال الآخرين: يمكن أن يعارض العمال قبول عامل معاق بينهم إعتقاداً منهم أن هذا العامل سيكون عالية عليهم وأن إنتاجه قليل مما يؤثر على عملية الإنتاج الكلية لهم، أو خوفاً من أن يكون مصاباً باضطرابات نفسية، أو تصيبه حالات صرع، أو أمراض معدية، مما يعرضهم لعدوى المرض.

7-5- المعوقات المعمارية: هناك العديد من المعوقات المعمارية الطبيعية، ومعوقات أخرى تمنع أو تحول دون إمكانية وصول الأشخاص المعاقين إلى العمل، أو تحول دون أدائهم للعمل بسهولة ويسر، كما أن هناك معوقات معمارية تشكل عائقاً رئيسياً إزاء الإدماج التام للأشخاص المعاقين في الحياة الإجتماعية والإقتصادية مثل الأسواق العامة، وأماكن اللهو واللعب. (القيوتي، 1994، ص205)

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح لنا أن للتأهيل المهني لدى فئة المعاقين أهمية كبرى خاصة في إدماج هذه الفئة في البيئة المهنية، وكذا الخدمات التي يمكن لهذه الفئة أن تقدمها مهنيًا، ويمر ذلك عبر تذليل الصعوبات التي يتعرضون لها.

الفصل الثالث: الروح المعنوية

تمهيد:

1. مفهوم الروح المعنوية
2. أهمية الروح المعنوية
3. خصائص الروح المعنوية
4. معايير الروح المعنوية
5. العوامل الداعمة للروح المعنوية للعاملين
6. العوامل المؤثرة في رفع الروح المعنوية
7. قياس الروح المعنوية

خلاصة

تمهيد:

تعد الروح المعنوية من أبرز الموضوعات التي تلقى اهتماماً واضحاً في مجالات السلوك التنظيمي، حيث تعتبر عنصراً هاماً في تكوين المنظمات، وعلى إعتبارها من المحددات الرئيسية لنجاح أو فشل أي مؤسسة في تحقيق أهدافها وإستقرارها، وذلك من خلال مجموعة القيم المشتركة التي تعمل كل مؤسسة على ترسيخها بين العاملين لديها، وبناءً على ذلك يهدف هذا الفصل إلى توضيح طبيعة الروح المعنوية من حيث تعريفها وأهم عناصرها وكذلك خصائصها.

1- مفهوم الروح المعنوية:

تعددت تعريفات ومفاهيم الروح المعنوية، وإختلفت من باحث إلى آخر، لذلك سوف نحاول إعطاء بعض التعريفات لها خاصة من الناحية اللغوية:

أولاً-المفهوم اللغوي للروح المعنوية:

معنوية جمعها معنويات، وهي إستعدادات نفسية وعاطفية وعقلية تدعم شخصية الإنسان، ومثال على ذلك في قوله قويت معنوياته بالنجاح أي دعمته معنويًا من أجل النجاح. (مريم، 2017، ص38)

ثانياً: المفهوم الاصطلاحي:

يعرفها "الشريف" الروح المعنوية " هي ذلك الإستعداد الوجداني الذي يهيئ للعاملين الإقبال بحماس على مشاطرة أقرانهم في أنواع نشاطهم، ويجعلهم أقل قابلية للمؤثرات الخارجية" (الشريف، 1965، ص94).

أما عند "بوتر" فهي تقبل كل عضو لآخر، وهي الوسيط والمدعم لروح الفريق والروح المعنوية عامل مهم في إستمرار التنظيم الداخلي للجماعة، وتأييده وحدة السلوك . (جابر، 2004، ص310)

أما عند "العيسوي" فيعرفها بأنها: تلك الروح أو المزاج السائد بين جماعة الأفراد التي تتميز بالشعور بالثقة في الجماعة أو الثقة في الفرد بدوره في الجماعة. (العيسوي، 1990، ص99)

أما "عمران" فيعرفها على أنها "درجة شعور العاملين بالرضا والقناعة إتجاه العمل والعلاقة مع الإدارة والعلاقة مع الزملاء، ورضا العاملين وقناعاتهم في التعاون والإحترام، والتعامل مع الزملاء وشعورهم بالرغبة في إنجاز العمل ضمن منهج إقتصادي سليم. (عمران، 2007، ص33)

أما "الشنواني" فقد وصف مفهوم الروح المعنوية بأنه شعور متصل ومتعلق بالروح أو الحماس، ويشير إلى الجو العام المحيط بالعمل، فإذا أظهر العمال الحماس والتفائل تجاه

أعمالهم، وكانت روح الصداقة سائدة بينهم، فإن الجو يمكن أن يوصف بأنه ذو روح معنوية عالية، أما إذا كان الأفراد غير راضين وقلقين، وتسود بينهم روح الإنتقاد وعدم الإستقرار والتشاؤم، فإن هذه الأشكال من ردود الفعل بينهم يمكن أن تؤخذ على أنها مظهر للروح المعنوية المنخفضة. (الشنواني، 2003، ص 40)

2- أهمية الروح المعنوية:

تبرز أهمية الروح المعنوية في النقاط التالية:

- 1- تعد عنصر من عناصر التحفيز، حيث لا تقل أهمية عن رفع الأجور، أو الأرباح والخدمات للعاملين لما لها من آثار إيجابية على العامل، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية سواء كانت سلع أو خدمات، وإستقرار المنشأة أو المنظمة وتماسكها وإستمرارها وبقائها.
- 2- كما أنها تقوم بدور وقائي؛ أي كلما كانت الروح المعنوية للعاملين مرتفعة في مجال العمل أدى ذلك إلى منع كثرة إصابات العمل، الغياب عن العمل، التأخر عن مواعيد العمل.
- 3- تؤدي إلى حدوث التوازن النفسي والإنفعالي للعمل، حيث أثبتت البحوث والدراسات أن العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة يكون على قدر كبير من التوازن النفسي والإنفعالي ومن ثم الرضا النفسي عن محيط به، سواء بالنسبة لجماعة العمل الذين يعمل معهم أو بالنسبة لطبيعة العمل.
- 4- إلى جانب ذلك تجعل الروح المعنوية المرتفعة الفرد أكثر مرونة، وقادر على التكيف والتعامل بطريقة سوية مع الآخرين ويصبح لديه رغبة أكثر في التعاون مع زملائه.
- 5- العامل الذي يتمتع بروح معنوية مرتفعة، يكون التفاهم معه أكثر سهولة بعكس العامل الذي يعاني من الروح المعنوية المنخفضة. (عطية، 1994، ص 152)

3- خصائص الروح المعنوية:

تتميز الروح المعنوية بعدة مميزات ومنها ما يلي:

- أنها حالة نفسية وعاطفية يصعب تحديدها بعامل واحد فهي تتحكم فيها عدت عوامل متداخلة
- أنها لا تتأثر كثيراً بالحوافز المادية أو بالسلطة الرسمية بقدر ما تتأثر بجو العمل المحيط والظروف المحيطة خاصة تلك العلاقة بين الرئيس والمرؤوسين.
(الزهراني، 2008، ص 49)
- أنها ظاهرة لا تخضع للملاحظة المباشرة، وبالتالي لا يمكن قياسها مباشرة بل عن طريق آثارها ونتائجها.
- أنها ترتفع وتتنخفض، وذلك حسب الظروف المحيطة بها فهي تتحكم فيها العديد من العوامل لأنها ظاهرة معقدة.
- لها معايير يمكن من خلالها الحكم على أنها مرتفعة أو منخفضة.
(الجريسي، 2010، ص 19)
- أنها تتحكم في سلوك الأفراد العاملين.
- تحفز أو تضعف الجهد والعمل للأفراد العاملين، وبالتالي تتحكم في رفع أو خفض الإنتاج في المنظمة. (العتيبي، 2008، ص 104)

4- العوامل الداعمة للروح المعنوية للعاملين:

من أبرز العوامل الداعمة للروح المعنوية لدى العمال هي:

- 1- أن يكون لدى الفرد معتقدات وقيم راسخة تجعل الحياة مهمة بالنسبة له، حتى تكون لديه الطاقة والثقة التي يواجه بها المستقبل.
- 2- أن يكون ملماً بالعمل الذي يقوم به، للدفاع عن حصيلة من القيم أو لتوسيع نطاقها ونشرها.

3- أن تكون القيم التي يتحلى بها الفرد تتفق مع قيم الجماعة التي يعيش فيها، بشرط وجود هدف مشترك بين أفراد المؤسسة، وتقبل الوسائل التي يعترف بها المجتمع للوصول إلى هذا الهدف.

أما كروسمان وهاريس (Crossman and Harris , 2006)، فقد أشارا إلى أن العوامل

التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعامل تتضمن ثلاثة جوانب، هي:

1- العامل المهني: ويتضمن تدريب العاملين ورفع كفاياتهم، وتحفيزهم مهنياً، وتمكينهم من إتخاذ القرار وتوسيع صلاحياتهم، وإقامة علاقة إنسانية وودية بينهم وبين أطراف المعادلة الاقتصادية الأخرى.

2- العامل الإجتماعي: ويتمثل في تعزيز علاقات العامل مع المجتمع وتقدير مكانته، وزيادة روابط الإتصال مع الزملاء والمدرّبين عبر الجمعيات والمؤسسات التطوعية وروابط العاملين.

3- العامل النفسي: ويشمل عدة جوانب أهمها: خلق مناخ إقتصادي مطمئن وفعال، دعم العامل وتوفير فرص العدالة، إتباع نظم الحوافز والمكافآت الفردية، وضع برامج ترفيهية وتخفيف الإحترق النفسي لدى العامل. (المليجي، 2001، ص42)

5- معايير الروح المعنوية:

توجد عدة معايير للروح المعنوية والتي نذكر من بينها:

- وجود أهداف إيجابية تسعى إلى تحقيقها الجماعة وتوجه إليها أنظار الجماعة.
 - إتساع حاجات الأفراد مثل الحاجة إلى التعبير عن الذات، الحاجة إلى الحصول على المكانة الاجتماعية، والحاجة إلى الإعتراف والحاجة إلى القبول الإجتماعي، والحاجة إلى الإنتماء إلى الجماعة .
 - شعور الجماعة بتقديم حركاتها نحو أهدافها فالنجاح يقود إلى نجاح وتشجيع الأفراد على بذل المزيد من الجهد .
 - إتفاق مستوى الطموح مع مستوى قدرة الجماعة بين الأعضاء في المكاسب والتضحيات، الشعور بالوحدة والتوحد أو التقمص والشعور بالجماعة.
- (العسوي، 2003، ص52)

أما "المشعان" فيقول أن من بين معايير الروح المعنوية:

- مشاعر الجماعة في التضامن .
 - الحاجة للهدف الجماعي .
 - ملاحظة التقدم نحو الهدف الجماعي .
 - مشاركة الفرد في الواجبات الضرورية لتحقيق الهدف . (المشعان، 1994، ص196)
- أما عند "عكاشة" فمعايير الروح المعنوية هي:
- روح الفريق .
 - التماسك بين بين أفراد الجماعة .
 - الحماس للعمل .
 - مقاومة الإحباط . (عكاشة، 1999، ص74)

6- العوامل المؤثرة في رفع الروح المعنوية:

أشار (الصالح) إلى عدة عوامل مؤثرة في رفع الروح المعنوية وهي:

6-1- معرفة دافعية العمل: تعددت حاجات الناس ودوافعهم نحو العمل، وقد صنفها "ماسلو" إلى خمس حاجات مرتبة تصاعدياً: الحاجات الفيزيولوجية، حاجات الأمن، الحاجات الإجتماعية، حاجة المكانة والتقدير، والحاجة إلى تحقيق الذات، فالتعرف إلى هذه الحاجات يعطي المدير قرباً من الأفراد وتمكناً أكثر من تحقيق حاجاتهم ورفع روحهم المعنوية.

6-2- معرفة ديناميكيات الجماعة: ويعني هذا التعرف على بناء الجماعة وتركيبها، وما يسودها من علاقات وتفاعل إجتماعي بين أفرادها.

6-3- أجواء العمل: ويقصد بها المناخ الذي يسود الجماعة ويوجه سلوكها، وهي محصلة مجموعة من العوامل التي تسود مناخ المؤسسة، وتعكس نوع العلاقات الإنسانية السائدة.

4-6- الحوافز: وهي المغريات التي تقدمها الإدارة للأفراد لحثهم وتشجيعهم على العمل سواء كانت مادية أو معنوية، شريطة أن تساهم في تنمية العلاقات الإنسانية وحب العمل والإنتاج. **6_5_ المشاركة:** وتقوم فكرة المشاركة على أساس أن الأفراد يشعرون بالرغبة في الإسهام في تحديد أهداف التنظيم والمساهمة في إتخاذ القرارات في كل مراحل العملية الإقتصادية وعلى المستويات كافة.

6-6- المناخ النفسي: هناك جانبان أساسيان يؤثران في العملية الإقتصادية، الأول: الجانب الحسي للعمل، (مناهج، وسائل عمل، ومبان إقتصادية)، والجانب الثاني: الجانب النفسي للعمل، ولفترة قريبة إهتمت الإدارة الإقتصادية بالجانب الأول وأغفلت الجانب الثاني من جراء ذلك واجهت الإدارة مشكلات إدارية متعددة. (الصالح، 2003، ص36)

7- قياس الروح المعنوية:

يمكن قياس الروح المعنوية للعمال بالطرق التالية:

7-1- المقابلة: يمكن استخدام المقابلة كأداة لقياس الروح المعنوية فتستخدم غرض الإستفتاء للحصول على المعلومات أو البيانات المتعلقة بالروح المعنوية مباشرة من العامل، وقد تكون موجهة أو مقننة بمعنى أن تحدد فيها مقدماً جميع الأسئلة التي توجه للعامل، وقد تكون المقابلة موجهة وفيها يشجع العامل على مناقشة أي موضوع يهتم به يتم توجيهه من قبل الباحث.

ويمكن أن تصبح المقابلة ناجحة إذا أُدبرت من باحثين ذوي خبرة في فن المقابلة للحصول على كافة البيانات المطلوبة، وذلك بعد إقناع العمال برغبة إدارة المصنع أو المؤسسة الصادقة في الوقوف على آراء ومشاعر العمال بهدف مصلحة العمل والعمال أنفسهم لتحسين الخدمات المقدمة لهم وإزالة مصادر الشكوى لراحة العمال والمساهمة في توافقهم ورفع روحهم المعنوية.

7-2- الإستفتاء: من أكثر الطرق إنتشاراً، حيث يتضمن نموذج الإستفتاء بعض الأسئلة تعنى بالغرض المطلوب ويوزع الإستفتاء على العمال للإجابة على هذه التساؤلات في

أوقات فراغهم وإعادتها بعد ذلك، وتستخدم هذه الوسيلة لقياس الروح المعنوية لدى أفراد الجيش وقوة معنوياتهم كما تستخدم لمعرفة مستوى الروح المعنوية لدى العمال في مؤسسة معينة أو لدى الإداريين في أقسام ومصالح مختلفة، وتمتاز هذه الطريقة عن المقابلة بأنه من السهل تبويب وتفسير وتحليل إجابات العمال وإستخلاص النتائج منها والإستفتاءات نوعين هما:

النوع الأول يطلق عليه الإستفتاءات الموضوعية ويتضمن هذا النوع من الإستفتاءات الأسئلة وأمام كل سؤال منها عدداً من الإجابات ليختار العامل منها الإجابة المناسبة، بحيث يضع العلامة المطلوبة أمام الإجابة المناسبة له.

والنوع الثاني يطلق عليه الإستفتاءات الوصفية ويتضمن هذا النوع من الإستفتاءات الأسئلة فقط ويترك للعامل حق الإجابة باستخدام العبارات والكلمات التي يريدها. (راجع، 1971، ص439)

خلاصة:

نتيجة لما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح لنا أن الروح المعنوية لقيت إهتمام العديد من الباحثين، فهي تعتبر تقبل الفرد لأهداف الجماعة والمنظمة في نفس الوقت، وهي تشير إلى إشتراك الفرد مع المنظمة في نفس الأهداف ، كما تهدف إلى جعل سلوك العاملين داخل المنظمة يتجه إلى نفس التفكير والإختيار، فهي من صنع الإنسان يتداولها العمال في إطار منظمة معينة من أجل النمو والنجاح والبقاء.

الجانِب
الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية
2. الخصائص السيكمترية للأداة
3. حدود الدراسة
4. المنهج المستخدم
5. عينة الدراسة
6. أدوات جمع البيانات
7. الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

تبرز أهمية هذا الفصل في تمكين الباحث من تقديم صورة واضحة، وطريقة منظمة لمختلف الخطوات المنهجية التي إعتدها في بحثه، وكذلك حتى يبين للقارئ الإطار المنهجي للبحث من خلال وصف مفصل للمنهج المستخدم وعرض حيثيات الدراسة الإستطلاعية، ووصف عينة البحث وكيفية إختيارها من مجتمع الدراسة، وكذا الشرح المفصل لأدوات جمع البيانات، وفي الأخير يعرض الباحث الوسائل الإحصائية التي تم إختيارها لتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة.

1- الدراسة الإستطلاعية:

تأتي الدراسة الإستطلاعية كأحد الخطوات المهمة في البحث العلمي، حيث يتمكن الباحث من خلالها من أخذ صورة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية، وعادة ما تأتي إنطلاقاً من الأهداف التي تحددها مسبقاً، حيث كان الهدف من الدراسة الإستطلاعية هو:

- الإطلاع على أهم الظروف التي قد تواجه الدراسة الأساسية وبالتالي التعامل مع العراقيل التي يمكن أن تحدث أثناء القيام بالدراسة الأساسية.
- معرفة مدى صلاحية أداة جمع البيانات، وذلك من حيث وضوح بنودها وتعليماتها، ومدى قدرتها على قياس ما يراد قياسه مع المتغيرات.
- جمع المعطيات الخاصة بمجتمع الدراسة.
- قياس الخصائص السيكومترية للأداة.

وبالعودة إلى تاريخ إجراء الدراسة الإستطلاعية في هذا الدراسة ، حيث تمت في الفصل الثاني من السنة الجامعية 2019/2018، حيث تم توزيع إستبيان الدراسة على عينة من العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم عبر كامل تراب ولاية المسيلة ، والتي تم تحديدها بطريقة عشوائية، حيث بلغ عددها عشرة (10) عمال من ذوي الإعاقة الحركية بمدينة المسيلة وكان الهدف منها هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها لقياس متغيري الدراسة.

▪ نتائج الدراسة الإستطلاعية:

- ✓ تحديد مجتمع الدراسة.
- ✓ تحديد عينة الدراسة.
- ✓ التأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

2- الخصائص السيكومترية للأداة:

أولاً-الصدق:

أ/ الصدق الظاهري (المحكمن):

ويقوم هذا النوع من الصدق الظاهري على فكرة مدى مناسبة الإستبيان لمعوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، لمن يقيس ولمن يطبق عليهم، وللتأكد من ذلك تم عرضه على مجموعة من المحكمن والمختصين في مجال علم النفس وعددهم 05 أساتذة (انظر الملحق رقم 01) على إعتبار أنهم يملكون من الخلفية العلمية ما تؤهلهم لأن يقيموا عبارات الإستبيان الموضوعية في أداة الدراسة، والتأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه، ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية، ومدى شمولها لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد قدمت الصورة الأولية للإستبيان المكونة من (60)، عبارة (انظر الملحق رقم 02)، حيث تمت الموافقة عليها جميعا إلا عبارة واحدة مع تقديم بعض الاقتراحات والملاحظات، حيث تم أخذها بعين الاعتبار لتصبح الأداة في صورتها النهائية (انظر الملحق رقم 03).

كما قمنا بتوزيع الإستبيان على عينة الدراسة الإستطلاعية والبالغ عددها (10)، أفراد وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لإختباري الصدق والثبات.

ثانياً/ صدق الإستبيان:

تعريف صدق الإستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات الإستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال صدق الإتساق البنائي لمحاور الإستبيان.

صدق الإتساق البنائي وفقا لمعامل الارتباط بيرسون: يعتبر صدق الإتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة، حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة الوصول إليها، ويبين صدق الإتساق البنائي مدى إرتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الإستبيان مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم(01): يوضح صدق الإتساق البنائي لأداة الدراسة.

الارتباط مع الدرجة الكلية للإستبيان يساوي=			أبعاد ومحاور الإستبيان	
العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون		
10	0.001	0.875**	المحور الأول: معوقات التأهيل المهني	
10	0.010	0.764*	01	أبعاد المحور الأول: معوقات التأهيل المهني
10	0.010	0.765**	02	
10	0.034	0.669*	03	
10	0.000	0.804**	04	
10	0.050	0.633*	المحور الثاني: الروح المعنوية	

التعليق على الجدول أعلاه: من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط Pearson Correlation بين كل محور وأبعاده والمعدل الكلي لعبارات الإستبيان دالة إحصائياً، حيث أن قيمة SIG (مستوى المعنوية)، أقل من مستوى الدلالة (0,05)، حيث بلغت معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للإستبيان كما يلي: بالنسبة للمحور الأول: معوقات التأهيل المهني (0,875)، بالنسبة للمحور الثاني: الروح المعنوية: (0,633)، وهي كما قلنا دالة إحصائياً ومنه تعتبر محاور وأبعاد الإستبيان صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

ثالثاً: ثبات الإستبيان.

يقصد بثبات الإستبيان: أنه يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس المجموعة في نفس الظروف وبمعنى آخر لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت نفس الدرجة من الإتساق أي أن درجته لا تتغير جوهرياً بالتكرار، أي أن مفهوم الثبات يعني أن يكون الإختبار قادراً على أن يحقق دائماً النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين على نفس المجموعة.

وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور وأبعاد إستبيان الدراسة، من خلال إستخدام طريقة معامل ألفا كرو نباخ.

أولاً: طريقة معامل ألفا كرو نباخ: يعد من أكثر مقاييس الثبات إستخداماً من طرف الباحثين، حيث يقيس درجة ثبات عبارات الإستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس

النتائج أو الإستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة. ومجالات

مختلفة لدرجة الثبات ل معامل ألفا كرونباخ:

جدول رقم(02): يوضح المجالات المختلفة لدرجة الثبات (Alpha).

ممتازة	جيدة	حسنة	مقبولة نوعا ما	ضعيفة	غير كافية	دلالة (Alpha)
Alpha >0.90	Alpha >0.85 <0.90	Alpha >0.70 <0.85	Alpha >0.65 <0.70	Alpha >0.6 <0.65	Alpha <0.6	قيمة (Alpha)

جدول رقم(03): يوضح نتائج حساب ثبات الإستبيان باستخدام ألفا كرونباخ.

0.683	Cronbach's Alpha	Reliability المحور الثاني	0.621	Cronbach's Alpha	Reliability المحور الأول
20	N of Items عدد العبارات		40	N of Items عدد العبارات	
X			0.665	Cronbach's Alpha	Reliability جميع عبارات الاستبيان
			60	N of Items عدد العبارات	

من خلال الجدول أعلاه نجد: أن قيمة معامل ألفا كرونباخ ذات قيم مقبولة وكانت نتائجه: بالنسبة للمحور الأول: معوقات التأهيل المهني، والذي تناولنا فيه (40)، عبارة، فقد بلغ قيمة "Alpha Cronbach": (0.621)، وبالنسبة للمحور الثاني: الروح المعنوية، والذي تناولنا فيه (20) عبارة، فقد كان "Alpha Cronbach": (0.683)، والقيمة الإجمالية لجميع عبارات الإستبيان بلغت (0.665)، ب60 عبارة ومنه نتائج معامل ألفا كرونباخ أكبر من الحد الأدنى (0,6)

الصورة النهائية للإستبيان: بناءً على الخطوات سابقة الذكر نستنتج أن أداة الدراسة (الاستبيان)، التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها، وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة تتكون الصورة النهائية لأداة الدراسة من أجزاء مقسمة كما يلي:

عدد العبارات	أبعاد ومحاور الإستبيان
39	المحور الاول: معوقات التأهيل المهني
10	البعد1- المعوقات النفسية
10	البعد2- المعوقات الاجتماعية
09	البعد3- المعوقات الإشرافية
10	البعد4- معوقات بيئة العمل
20	المحور الثاني: الروح المعنوية
59	جميع فقرات الاستبيان

وتم تحديد الإستجابة على عبارات الإستبيان ضمن خمسة بدائل للمقياس ليكارت:

كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
------------	-------	--------	-------	------------

ومنه أداة الدراسة بعد تطبيقها على دراسة إستطلاعية ظهر لنا الإستبيان على درجة عالية من الصدق والثبات وعليه سنطبقه على عينة الدراسة البالغ عددها 23 فردا .

3- حدود الدراسة:

أ/ **المجال الجغرافي:** ويقصد به البيئة أو النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني، حيث أجريت الدراسة ببعض المؤسسات بولاية المسيلة.

ب/ **المجال الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2019/2018 وذلك ابتداء من 26 فيفري 2019 إلى غاية 25 أفريل 2019.

المجال البشري: ويقصد بالمجال البشري عدد أفراد المؤسسة الذين أجريت عليهم الدراسة حيث شملت الدراسة العمال من ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم بمدينة المسيلة والبالغ عددهم 23 عاملا بهذه المؤسسات.

4- المنهج المستخدم:

توصلت المعرفة العلمية بأنها أرقى درجات المعرفة، وأدقها كونها تأتي نتيجة مجهود فكري منظم يتناول الظاهرة والحوادث بشكل موضوعي (إحسان، 1986، ص12)، وعليه فإنه من البديهي أن يكون المنهج الركيزة الأساسية لأي محاولة علمية لدراسة موضوع من

الموضوعات، فالمنهج بإعتباره "السبيل المؤدي للكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تسيطر على الفعل، وتنمية عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة" (بدوي، 1977، ص153).

وتبعاً لاختلاف الباحثين وقدراتهم وإمكانياتهم، وإستناداً إلى كتب المنهجية فإن المنهج الوصفي هو الأكثر كفاءة في الكشف عن حقيقة الظاهرة وإبراز خصائصها، فحين يريد الباحث أن يدرس ظاهرة معينة فإن أول خطوة يقوم بها هي وصف الظاهرة التي يريد دراستها وجمع معطيات ومعلومات دقيقة عنها، فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كفيماً وتعبيراً كمياً (بوحوش وذنبيات، 2001، ص129).

ويعرف المنهج الوصفي على أنه: "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً لإستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (الراشدي، 2000، ص59).

وتماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة فقد إعتدنا على تطبيق المنهج الوصفي والهدف من إستعماله هو تحليل الظاهرة المدروسة، وكذلك التقرب من الموضوعية والدقة وذلك من خلال التعامل مع الأرقام والنسب، وتقادي الأحكام الذاتية، كما يساعدنا هذا المنهج في جمع البيانات الكمية حول موضوع الدراسة، ويمدنا ببيانات ومعطيات تسمح بشكل كبير في وصف ما هو كائن أثناء الدراسة ووصف الظاهرة عن طريق جمع وتصنيف وترتيب وعرض وتحليل وتفسير وتركيب للمعطيات النظرية والبيانات الميدانية، وذلك بغية الوصول إلى نتائج علمية تحقق لنا أهداف الدراسة.

5- عينة الدراسة:

العينة ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبما اتفق عليه، ولكنها إختيار واعى تراعى فيه قواعد وإعتبرات علمية معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع

الأصلي، وتعرف العينة على أنها مجموعة من الأفراد تكون ممثلة للمجتمع الأصلي ووحدة العينة قد تكون أحياء أو مدن، أو شوارع أو غير ذلك.

حيث اقتصرنا هذه الدراسة على (23)، عاملاً معاقاً حركياً، تم اختيارهم بطريقة قصدية من مؤسسات مختلفة عبر تراب ولاية المسيلة (التكوين المهني ورشات النجارة، الجامعة، مديرية الشباب والرياضة، المدارس، البلديات).

6- أدوات جمع البيانات:

تماشياً مع طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته، إختارنا الإستبيان كأداة لجمع

البيانات:

الإستبيان:

يعتبر الإستبيان أكثر الوسائل إستعمالاً في البحث العلمي لهدف جمع البيانات من مجتمع الدراسة، وهو الأداة الرئيسية لهذه الدراسة بإعتباره أنسب الأدوات في مثل هذه المواضيع.

والإستبيان هو أداة ووسيلة لجمع البيانات تقدم للمبحوثين الذين تم إختيارهم لموضوع الدراسة، ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة، ويتم ذلك بدون مساعدة الباحث في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عنها، "ويعرف بأنه مجموعة أسئلة بعضها مفتوح وبعضها مغلق وبعضها الآخر نصف مفتوح" (زرواتي، 2005، 154)، وعلى حسب طبيعة الموضوع وتماشياً مع إجراءات الدراسة، تم إعتدنا على تقنية إستمارة الإستبيان، والسبب يرجع لكون موضوع الدراسة يتطلب دراسة ميدانية، والتي تهدف إلى معرفة علاقة معوقات التأهيل المهني بالروح المعنوية وبغية تحليل وتفسير هذه المعطيات المكتسبة من المبحوثين وتحويلها إلى بيانات علمية، حيث تم تقسيم هذه الاستمارة إلى:

المحور الأول: معوقات التأهيل المهني: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي تقيس معوقات التأهيل المهني، فبعد الإطلاع على الجانب النظري وبعض الإستبيانات، وفي ضوء التساؤلات العامة والفروض الموجهة للدراسة تبلورت صورة أولية لصياغة الإستبيان، وبعد

التشاور مع الأستاذ المشرف، تمت الصياغة النهائية للإستمارة، والتي كانت على النحو التالي:

الجدول رقم (04): يوضح أبعاد وفقرات إستبيان معوقات التأهيل المهني.

الأبعاد	عدد البنود	العبارات
المعوقات النفسية	10	10 - 1
المعوقات الاجتماعية	10	20 - 11
المعوقات الإشرافية	10	30 - 21
معوقات بيئة العمل	10	40 - 31

حيث تعطي الإجابة التي يقدمها العامل درجة تتراوح بين 5 و 1 كما هو موضح في الجدول:
الجدول رقم (05): يوضح درجات بدائل إستبيان معوقات التأهيل المهني.

اتجاه العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
موجبة	5	4	3	2	1
سالبة	1	2	3	4	5

المحور الثاني: الروح المعنوية: أسئلة دارت حول الروح المعنوية، وقد تضمنت 20 سؤال من 1- 20، حيث تراوحت إجابات المبحوثين بين 5 و 1 كما هو في الجدول التالي:
الجدول رقم (06): يوضح درجات بدائل إستبيان الروح المعنوية.

اتجاه العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
موجبة	5	4	3	2	1
سالبة	1	2	3	4	5

7- الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لاختيار الأدوات الإحصائية يجب أولاً تحديد ما إذا كانت بيانات المتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم من التوزيعات الاحتمالية الأخرى. وهناك عدة طرق إحصائية للكشف عن نوع التوزيع البيانات وهي (طريقة اختبار Kolmogorov-Smirnov، طريقة حساب معاملي الالتواء والتقلطح وطريقة اختبار Shapiro-Wilk) وباستعانة ببرنامج SPSS وعند إجراء استكشاف نوع توزيع البيانات فإن اختبار (Tests of Normality) يعطي لنا مخرجات معاً لكل من (اختبار Kolmogorov-Smirnov، واختبار Shapiro-Wilk) في جدول واحد، و-أي منهما نستدل على به نوع التوزيع؟ فإن نعتمد على القاعدة التالية: أن اختبار Kolmogorov-Smirnov يستخدم إذا كان عدد العينة أكبر أو يساوي من 50، في حين نستدل بنتائج اختبار Shapiro-Wilk إذا كان عدد العينة أقل من 50. (أبوزيد، محمد خير، 2005، ص156).

والجدول التالي بين نتيجة اختبار التوزيع الطبيعي (Tests of Normality):

جدول رقم (07) يبين نتائج (Tests of Normality) لبيانات إجابات أفراد العينة

نوع التوزيع	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			اختبار نوع التوزيع البيانات إجابات العينة
	Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
طبيعي	0.056	23	0.917	0.146	23	0.157	المحور الأول:
طبيعي	0.683	23	0.970	0.200*	23	0.096	المحور الثاني:

قاعدة: هي إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ أو (مستوى المعنوية sig) أكبر من 0.05 فإن البيانات تتبع توزيع طبيعي.

ومن خلال الجدول أعلاه نجد وبما أن أفراد عينة الدراسة أقل من 50 فرد فإننا نستدل ب نتائج اختبار (Shapiro-Wilk) وتظهر أن مستوى المعنوية sig **المحور 01: معوقات التأهيل المهني بلغت sig=0.056 هي أكبر من (0.05)**، وأيضاً بالنسبة لبيانات **المحور 02: الروح المعنوية بلغت قيمة sig=0.683 وهي أكبر من 0.05**. ومنه تدل نتائج اختبار (Tests of Normality) على إتباع البيانات إجابات أفراد العينة على جميع العبارات محاور الاستبيان **للتوزيع الطبيعي**. ومنه في دراستنا سنستخدم الأدوات الإحصائية المعلمية الوصفية والاستدلالية في تحليل إجابات وأراء أفراد العينة واختبار الفرضيات الدراسة وفيما يلي شرح للأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

1- إختبار الصدق والثبات: بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، ومعامل

الإرتباط بيرسون لقياس صدق الإتساق الداخلي لأداة الدراسة.

2- معامل الارتباط بيرسون: وهو من الأدوات الإحصائية المعلمية: ويستخدم لقياس إتجاه وقوة العلاقة الخطية بين المتغيرين وتقع قيمة معامل الارتباط بين -1 الى +1 وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، فإذا كنت القيمة كبيرة كافية بغض النظر عن الإشارة فإن العلاقة بين المتغيرين قوية، والعكس صحيح، أي أن العلاقة عكسية. ويمكن تقسيم قيمة معامل الارتباط على الشكل التالي:

ضعيفة	أقل من ± 0.3
متوسطة	من ± 0.3 الى ± 0.7
قوية	أكبر من ± 0.7

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V25). Statistical Package for the Social Sciences.

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الإجراءات المنهجية التي تم إتباعها في الدراسة، بدءاً بالدراسة الإستطلاعية للتعرف على ميدان الدراسة والخصائص السيكومترية للأداة وإعتمادنا على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف وتحليل وتفسير الظاهرة ثم إلى العينة وكيفية تحديدها من المجتمع الأصلي وانتهاءً بالأساليب الإحصائية المعتمدة في النتائج لتسهيل عرضها وتحليلها وتفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الخامس:

عرض ومناقشة النتائج

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
4. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
5. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية
6. نتائج الدراسة
7. التوصيات

1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة إرتباطية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

جدول رقم(07): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى .

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
لا توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين	23	0,721	-0,079	الروح المعنوية
				المعوقات النفسية

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين محل الدراسة: المعوقات النفسية والروح المعنوية بلغ: $R_{cal} = -0.079$ و قيمة sig يساوي (0,721)، أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين غير دالة إحصائياً عند (0,05) وبدل ذلك أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة (H_1)، ونقبل الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$)، بين المعوقات النفسية والروح المعنوية من وجهة نظر العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

يمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الأولى التي دلت على عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، حيث لاحظنا من خلال إجابات أفراد العينة على أنه مهما كانت نوعية الصعوبات النفسية التي يعانون منها داخل مكان عملهم إلا أنه ليس لها أي تأثير على أداء هؤلاء العمال من ذوي الإعاقة الحركية، وهذا ما يعكس الحرص الشديد من أفراد العينة على أن الصعوبات النفسية ليس أحد العوامل التي تؤثر على آدائهم مهنيًا، حيث إتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2003)، التي أكدت على دور مراكز التأهيل المهني في تخطي

كل الصعوبات التي يمكن أن تؤثر على المعاقين، واتفقت أيضاً مع دراسة بدر (2010) التي توصلت إلى أن إرتفاع الروح المعنوية ناتج عن ولاء العمال لمؤسساتهم التي يعملون بها.

2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة إرتباطية بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

جدول رقم(08): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
لا توجد علاقة	23	0,932	0,019	الروح المعنوية
ارتباطية بين المتغيرين				المعوقات الاجتماعية

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين محل الدراسة: المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية بلغ: $R_{cal} = 0.019$ و قيمة sig يساوي (0,932)، أكبر من مستوى الدلالة (0,05) ومنه القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين غير دالة إحصائياً عند (0,05)، ويدل ذلك أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة (H_1)، ونقبل الفرضية الصفرية (H_0) لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية من وجهة نظر العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

يمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثانية التي دلت على عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإجتماعية والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، حيث لاحظنا من خلال إجابات أفراد العينة على أنه مهما كانت هناك صعوبات في تكوين علاقات إجتماعية مع زملاء العمل، وعدم التواصل معهم،

وكذلك الإقصاءات التي يتعرضون لها في مكان عملهم وكذا صعوبة إدماجهم فإن هذه الصعوبات الإجتماعية ليس لها أي تأثير على تجاوب هؤلاء العمال مع أداء الأعمال داخل المؤسسات التي يعملون بها بشكل أكثر من المطلوب، وبالتالي ليس لها تأثير على روحهم المعنوية، حيث تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2003)، التي أكدت على سهولة إدماج المعاقين في المجتمع بالإضافة إلى دراسة العنزي (2006)، والتي توصلت إلى أن نجاح البرامج التأهيلية له دور مهم في رضا وإرتياح العمال المعاقين في مكان عملهم، وإختلفت هذه الدراسة مع دراسة عدوان (2012)، التي أكدت على دور المناخ التنظيمي في رفع الروح المعنوية.

3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

توجد علاقة إرتباطية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

جدول رقم(09): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
لا توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين	23	0,286	0,232	الروح المعنوية
				معوقات الإشرافية

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين محل الدراسة: المعوقات الإشرافية والروح المعنوية بلغ: $R_{cal} = 0.232$ و قيمة sig يساوي (0,286)، أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون بين المتغيرين غير دالة إحصائياً عند (0,05)، ويدل ذلك أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة (H_1)، ونقبل الفرضية الصفرية (H_0)، لا توجد

علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$)، بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية من وجهة نظر العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

يمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة التي دلت على عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، حيث لاحظنا من خلال إجابات أفراد العينة على أنه مهما كانت المعاملات التي يتلقاها هؤلاء العمال داخل مكان عملهم من قبل المشرفين أو الرؤساء عليهم وعدم تجاوبهم مع المقترحات التي يقدمونها حول العمل لا تؤثر على المعنويات التي يكونون عليها أثناء تأدية المهام الموكلة إليهم، حيث إنفقت هذه النتيجة مع دراسة الشمري (2003)، التي أكدت على سهولة إندماج فئة المعاقين مع المجتمع بشكل عادي، وكذلك إنفقت هذه النتيجة مع دراسة العنزي (2006)، التي أكدت على إيجابية البرامج التأهيلية مهنياً للمعاقين على رضاهم، وأيضاً دراسة عدوان (2012)، التي توصلت إلى أن المناخ التنظيمي له دور مهم وبارز في رفع الروح المعنوية.

4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد علاقة إرتباطية بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

جدول رقم (10): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين	23	0,002	-0,606	الروح المعنوية
				معوقات بيئة العمل

من خلال الجدول أعلاه نجد أن: قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين محل الدراسة: معوقات بيئة العمل والروح المعنوية بلغ: $R_{cal} = -0,606$ و قيمة sig يساوي (0,002) أقل من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة لمعامل الإرتباط بيرسون بين

المتغيرين دالة إحصائية عند (0,05)، ويدل ذلك أنه توجد علاقة إرتباطية بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية والملاحظ أن الإرتباط إشارته سالبة وهذا يعني أن العلاقة بين المتغيرين عكسية، فكلما زادت معوقات بيئة العمل إنخفضت الروح المعنوية لدى العمال المعاقين حركياً. وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$)، بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية من وجهة نظر العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

يمكن تفسير نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة التي دلت على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات بيئة العمل والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، حيث يبين ذلك أن المعاق في العمل يعاني من صعوبات الإندماج مع زملاء العمل وعدم القدرة على تجاوز مشكلات العمل بسهولة والتكيف مع ظروف العمل بالمؤسسة وتجاهل المؤسسة له في إتخاذ قرارات تخص العمل من أجل تسهيل مهامه فيها وهذا ما قد يعرضه إلى بعض الحوادث داخل مكان العمل، حيث إتفقت هذه النتيجة مع دراسة حدبي (2009)، التي أكدت على أن وقوع حوادث العمل يقلل من الروح المعنوية للعمال، وأيضاً إتفقت مع دراسة عدوان (2012)، التي توصلت إلى أن المناخ التنظيمي له دور مهم في الرفع من الروح المعنوية.

5- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة إرتباطية بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

جدول رقم(11): يوضح نتائج الفرضية الرئيسية.

القرار	العينة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط بيرسون	قيم العلاقة الارتباط بين المتغيرات
لا توجد علاقة إرتباطية بين المتغيرين	23	0,202	-0,276	الروح المعنوية معوقات التأهيل المهني

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين محل الدراسة: معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية بلغ: $R_{cal} = -0.276$ وقيمة sig يساوي (0,202)، أكبر من مستوى الدلالة (0,05)، ومنه القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين غير دالة إحصائياً عند (0,05)، ويدل ذلك أنه لا توجد علاقة إرتباطية بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية وبالتالي فإننا نرفض الفرضية البديلة (H_1)، ونقبل الفرضية الصفرية: (H_0)، لا توجد علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$)، بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية من وجهة نظر العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم.

يمكن تفسير نتيجة الفرضية الرئيسية التي دلت على عدم وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم، حيث تبين من خلال إجابات أفراد العينة أن المعاق في مكان عمله مهما كانت الصعوبات والمعوقات التي يتعرض لها في مكان عمله إلا أنه ليس لها تأثير على أداءه المهني وهو ما يعكس الروح المعنوية التي يتمتع بها داخل مؤسسته سواء أكانت هذه المعوقات نفسية أو اجتماعية أو تتعلق ببيئة العمل أو تخص الإشراف وهو ما ينعكس بشكل كبير في التركيز الكبير الذي لديه عند تأدية المهام الوكيلة إليه، حيث إتفقت هذه النتيجة مع دراسة بدر (2010)، التي أكدت على العلاقة الموجودة بين الروح المعنوية والولاء التنظيمي وبالتالي يمكن القول أن هذه الصعوبات التي يتعرض لها لم تؤثر عليه لأن لديه ولاء للمؤسسة التي يعمل بها وأيضاً إتفقت مع دراسة الشمري (2003)، التي أكدت على دور البرامج التي كانت تقدم للمعاقين من أجل التأهيل المهني وهي التي لها دور مهم في إندماجهم مستقبلاً وأيضاً إتفقت مع دراسة عدوان (2012)، التي أكدت على دور المناخ التنظيمي السائد ومساهمته في رفع الروح المعنوية للعمال.

6- نتائج الدراسة:

خلاصة نتائج الفرضية الجزئية والفرضية الرئيسية: باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Correlation de Pearson): لقياس إتجاه وقوة العلاقة الخطية بين المتغيرين وتقع قيمة معامل الارتباط بين -1 الى +1 وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين فإذا كنت القيمة كبيرة كافية بغض النظر عن الإشارة فإن العلاقة بين المتغيرين قوية والعكس صحيح، أي أن العلاقة عكسية. والجدول التالي يوضح نتائج الدراسة.

جدول رقم(12): يوضح ملخص نتائج فرضيات الدراسة.

قوة	التفسير	نتيجة الفرضية	R2 القدرة التفسيرية	المتغيرات الفرضية		الفرضيات
				معلومات	التأهيل المهني	
//	لا توجد علاقة معنوية بين معوقات التأهيل المهني والروح المعنوية	قبول الصفرية (H ₀)	-0.276	الروح المعنوية لدى عينة الدراسة: العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم	معلومات	الفرضية العامة
//	لا توجد علاقة معنوية بين المعوقات النفسية والروح المعنوية	قبول الصفرية (H ₀)	-0.079		المعوقات النفسية	الفرضية 01
//	لا توجد علاقة معنوية بين المعوقات الاجتماعية والروح المعنوية	قبول الصفرية (H ₀)	0.019		المعوقات الاجتماعية	الفرضية 02
//	لا توجد علاقة معنوية بين المعوقات الإشرافية والروح المعنوية	قبول الصفرية (H ₀)	0.232		المعوقات الإشرافية	الفرضية 03
متوسطة	العلاقة بين المتغيرين عكسية فكلما زادت معوقات بيئة العمل انخفضت الروح المعنوية لدى العمال المعاقين حركيا.	قبول البديلة (H ₁)	-0.606		معلومات بيئة العمل	الفرضية 04

7- التوصيات

بعد توفيق الله سبحانه وتعالى على إكمال هذه الدراسة إليكم بعض الاقتراحات والتوصيات:

- الإهتمام بتنمية السلوكيات الإيجابية لدى العمال ذوي الإعاقات من خلال التحفيز المادي والمعنوي.
- تقديم المساعدة للباحثين في مجال البحث العلمي على إجراء المزيد من البحوث للتعرف على أهم العوامل التي يمكن لها تجاوز صعوبات التأهيل المهني لدى فئة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المؤسسات التي يعملون بها.
- تشريع بعض القوانين التي تحمي المعاق من بعض السلوكيات السلبية التي يتعرض لها من قبل الآخرين.
- يوصي الباحث بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث الميدانية حول موضوع التأهيل المهني لدى فئة المعاقين وكيفية إدماجهم في مؤسسات عملهم وفي المجتمع بصفة عامة .
- تحسين ظروف العمل البيئية والمادية والتكنولوجية لدى فئة المعاقين، وذلك من أجل الرغبة في الإنجاز و العمل.
- مرافقة المعاقين في المؤسسات التي يعملون بها وتقديم لهم كل التسهيلات من أجل النجاح والإندماج في العمل.

خاتمة

خاتمة:

وأخيراً إتضح لنا من خلال نتائج الدراسة أن العمال المعاقين حركياً رغم المشكلات النفسية والإجتماعية وكذلك التي تتعلق ببيئة العمل والمشكلات الإشرافية والتي تؤكد الوضعية التي يعيشها المعاق داخل مؤسسة عمله هذه المشكلات سوف تؤثر على أداء هذه الفئة مهنيّاً، لكن الواقع أكدا العكس وأن هذه المشكلات زادت هذه الفئة أكثر إصراراً على الإندماج ومواصلة الحياة، وذلك من خلال الشعور بالمسؤولية إتجاه الأعمال الموكلة اليهم وأهمية العمل الذي يقومون به، حيث ومن خلال هذه الدراسة وما تم جمعه في الجانب النظري والتطبيقي والتي تدور حول معوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية بمؤسسات عملهم تبين أنه ليس لمعوقات التأهيل المهني أي تأثير على الروح المعنوية للأفراد المعاقين حركياً، وهذا ما أكدته هذه الدراسة على عدم وجود هذه العلاقة، ويأمل الباحث أن تحضى دراسته بالكثير من الإهتمام من طرف الباحثين والإستفادة منها خاصة فيما يتعلق بجانبها النظري، وذلك لغزارة معلوماتها من الناحية النظرية ، كما يمكن أن تساهم هاته الدراسة في حث الباحثين على الخوض في غمار هذا النوع من البحوث للإرتقاء أكثر بفئة المعاقين لا سيما حركيا ، من أجل لغب دورهم الحقيقي في المجتمع والإستفادة من قدراتهم الخاصة باعتبارهم جزءا هاما من المجتمع لا سيما اعتبارهم كمورد بشري مهم في مجال العمل .

قائمة
المصادر
والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب.

- 1/ إحسان محمد الحسن (1986): الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي ط2، دار الطليعة، بيروت، لبنان.
- 2/ أحمد فايز النماس (2000): الخدمة الإجتماعية الطبية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.
- 3/ بدوي عبد الرحمان (1977): مناهج البحث العلمي، ط3، وكالة المطبوعات الكويت.
- 4/ جودت بن جابر (2004): علم النفس الإجتماعي، ط1، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- 5/ راجح حسن (1971): الأفراد في الصناعة، دار الجامعات المصرية، مصر.
- 6/ رشيد زرواتي (2005): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر.
- 7/ الزعمرط يوسف (2000): التأهيل المهني للمعوقين، ط3، دار الفكر، عمان.
- 8/ الشناوي محمد محروس (1419): تأهيل المعوقين وإرشادهم، ط1، دار المسلم للنشر والتوزيع، الرياض.
- 9/ الشنواني صالح (2003): إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- 10/ عبد الرحمان العيسوي (1996): دراسات نفسية حديثة ومعاصرة في البيئة والصناعة والمهن والأعمال والتدريب والتسويق والإدارة، دار المعارف، ط1 القاهرة.

- 11/ عبد الرحمان العيسوي(2003): علم النفس الصناعي، ط1، دار الفكر العربي بيروت لبنان .
- 12/ عطية مصطفى(1994): مقدمة في السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث مصر.
- 13/ عمار بوحوش، ومحمد محمود الدنبيات (2001): مناهج البحث العلمي وطرق أعداد البحوث، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 14/ عويد سلطان المشعان(1994): علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح بيروت لبنان .
- 15/ العيسوي عبد الرحمان(1990): سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية بيروت لبنان.
- 16/ فؤاد الشريف(1965): العلاقات الصناعية، دار الجامعات المصرية، القاهرة مصر .
- 17/ قحطان أحمد الطاهر(2004): مصطلحات ونصوص انجليزية في التربية الخاصة دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 18/ محمود فتحي عكاشة(1999): علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الجمهورية د. ب.
- 19/ المعاينة خليل والقمش مصطفى(2007): أساسيات التأهيل المهني للمعوقين، دار الطريق للتوزيع والنشر، عمان.
- 20/ المليجي إبراهيم عبد الهادي(2002): إستراتيجيات وعمليات الإدارة، المكتب الجامع الحديث، الإسكندرية، مصر.
- 21/ نايف بن عابد الزارع(2006): تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ط2، دار الفكر عمان.

22/ هاشم زكي محمود(1990): الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ط2، ذات السلاسل لطباعة والنشر والتوزيع.

23/ هلال أسماء سراج الدين(2009): تأهيل المعاقين، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

24/ يوسف محمد عباس(1979): دراسات في الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

ثانياً: الرسائل الجامعية والمجلات.

1/ أفنيخر أحمد يحي(1424): آلية التأهيل المهني لذوي احتياجات الخاصة المجلة العربية، ع (214)، س (28).

2/ الجريسي بدر محمد(2010): الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشوري السعودي ومن وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية.

3/ الزهراني نورة بنت عطية بن راشد(2008): علاقة النمط القيادي لمديرات المدارس بالروح المعنوية لمعلمات المرحلة الابتدائية لمحافظة جدة، رسالة ماجستير جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.

4/ الصالحي خالد بن سليمان(2013): القيادة التحويلية والتعاملية لدى مديري المؤسسات وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى العاملين، رسالة ماجستير في علم النفس والتربية الرياض، السعودية.

5/ العتيبي نواف بن سفر بن مفلح(2008): الأنماط القيادية والسمات الشخصية لمديري المدارس وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين في محافظة الطائف التعليمية رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- 6/ عمران محمد(2007): وضع مشاركة عاملي المؤسسات الاقتصادية في إتخاذ القرارات وعلاقة هذه المشاركة بمستوى الروح المعنوية، مجلة جامعة الخليل للبحوث.
- 7/ القريوتي يوسف(1994): تأهيل وتشغيل المعوقين، منظمة العمل الدولية جنيف.
- 8/ مريم ارفيس(2017): الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة رسالة دكتوراة في علم الإجتماع، تخصص علم إجتماع الإدارة والعمل بسكرة، الجزائر.

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): يوضح قائمة الأساتذة المحكمين:

الجامعة	التخصص	الدرجة العلمية	الاسم واللقب	الرقم
المسيلة	علم النفس	أستاذ محاضر (أ)	علوطي عاشور	01
المسيلة	علم النفس	أستاذ محاضر (أ)	براخلية عبد الغني	02
المسيلة	علم النفس	أستاذ محاضر (أ)	دوباخ قويدر	03
المسيلة	علوم النفس	أستاذ محاضر (أ)	سعيد بوجلال	04
المسيلة	علوم التربية	أستاذ محاضر (أ)	نقبيل بوجمعة	05

الملحق رقم (02): يوضح إستبيان المحكمين:

جامعة محمد بوضياف بالسيولة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

إستمارة بحث

معوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية لدى العمال ذوي
الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم
-دراسة ميدانية بولاية المسيلة-

أستاذي الفاضل:

من أجل إعداد مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم
وتسير الموارد البشرية أضع بين أيديكم أساتذتي الأفاضل، هذا الإستبيان من أجل الإستفادة من
مقترحاتكم في الميدان، من خلال النصائح والملاحظات حول عباراته وأبعاده، ومدى إنتمائها للبعد.

اسم ولقب المحكم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة	إمضاء المحكم

السنة الدراسية: 2019/2018

الرقم	عبارات معوقات التأهيل المهني	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل المقترح
1- المعوقات النفسية				
1	أعاني من الصراع النفسي بسبب قدراتي المحدودة			
2	أشعر بالإحباط لعدم اشباع حاجاتي بالعمل			
3	أعاني من عدم القدرة على التكيف مع الآخرين في العمل			
4	أشعر بعدم الاتزان الانفعالي في العمل			
5	أجد صعوبة في حل المشكلات التي تواجهني في العمل			
6	ينتابني القلق أثناء العمل بسبب إعاقتي			
7	أخشى دائماً أن يتم طردي من العمل بسبب إعاقتي			
8	أشعر بضعف أدائي أثناء العمل			
9	لا أثق بزملائي ممن حولي في العمل			
10	أتردد في اتخاذ القرارات التي تخص العمل			
02- المعوقات الاجتماعية				
1	أجد صعوبات في تكوين علاقات اجتماعية مع زملائي في العمل			
2	أشعر أن لدي قصور في المهارات الاجتماعية			
3	أعتذر عن حضور المناسبات الاجتماعية لزملائي			
4	أرى أنه لا يوجد من يفهمني من زملائي في العمل			
5	أشعر أن مسؤولي لا يراعي ظروفنا الاجتماعية			
6	أحس بعدم القدرة على التواصل مع زملائي في العمل			
7	أخجل من زملائي في العمل بسبب إعاقتي			
8	يشكك زملائي بأدائي لعملي			
9	أحرم من الاشتراك بالدورات التدريبية التي تقيمها المؤسسة			
10	أجد صعوبة في الاندماج مع زملائي في العمل			

3-المعوقات الإشرافية

1	أشعر بأن رئيسي لا يعاملني نفس المعاملة التي يعامل بها زملائي		
2	يفتقر رئيسي للخبرة والمعرفة في مجال العمل		
3	أحرم من فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل		
4	عدم تجاوب رئيس العمل عندما أقدم له مقترحات تخص العمل		
5	رئيسي في العمل لا يقوم بتوجيهي		
6	أرى أن رئيسي في العمل لا يقوم بالاطمئنان علي داخل مكان العمل		
7	أرى أنني لا أحظى بتقدير المسؤولين كغيري من الزملاء		
8	النصائح المقدمة حول أداء العمل غير كافية بالنسبة لي		
9	أجد صعوبة في التواصل مع المسؤولين		
10	عدم منح المؤسسة الحرية للعاملين لتطوير مهارتهم المهنية		

04-معوقات بيئة العمل

1	تعتبر بيئة العمل غير ملائمة لقدراتي		
2	أجد صعوبة في الاندماج مع زملائي في العمل		
3	المرافق الموجودة داخل المؤسسة غير مؤهلة للاستخدام من طرف العمال المعاقين حركيا		
4	تحاصرني إعاقتي في مهن محددة		
5	أعاني من سلوكيات سلبية في مكان العمل		
6	أجد صعوبة في تجاوز مشكلات العمل		
7	تكليف العمال المعاقين في المؤسسة بأعباء عمل تفوق طاقتهم		
8	قلة فرص الترقية المتاحة للعمال المعاقين		
9	توزيع العمل داخل المؤسسة غير عادل بين العمال		
10	تجاهل المؤسسة مشاركة العمال المعاقين في اتخاذ القرارات		

المحور الثاني : الروح المعنوية:

الرقم	عبارات الروح المعنوية	تقيس	لا تقيس	الملاحظة أو التعديل المقترح
1	أحرص على توظيف قدراتي لتحسين الأداء في العمل			
2	أبذل قصارى جهدي أثناء العمل			
3	لدي الاستعداد لبذل مجهود أكبر من المتوقع لإنجاح عملي			
4	أحب التحدث عن عملي لشعوري بالولاء له			
5	أشعر بحماسة لأداء مهام عملي			
6	أقوم بتأدية عملي على أكمل وجه			
7	أحترم توقيت العمل			
8	أهتم بتطبيق قوانين المؤسسة			
9	انجز العمل المكلف به داخل المؤسسة على أكمل وجه			
10	أحافظ على ممتلكات المؤسسة			
11	أملك القدرة للدفاع عن حقي في العمل			
12	يقدم لي زملائي النصائح اللازمة التي تخص العمل			
13	يساعدني عملي على الاندماج مع الآخرين			
14	أتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة أثناء قيامي بعملي			
15	أمتلك المهارات اللازمة التي تلئم متطلبات العمل			
16	أحظى بتقدير المسؤولين كغيري من الزملاء			
17	أتمتع بفرص تنافسية متساوية مع زملائي في العمل			
18	أعتقد بأنني قليل الصراع السلبي مع الزملاء			
19	أشعر بالفخر لأنني أحد أفراد هاته المؤسسة			
20	يحفزني التوجيه الإيجابي على أداء عملي بشكل أفضل			

الملحق رقم (03): يوضح الإستبيان في صورته النهائية.

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالسييلة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

استمارة بحث:

معوقات التأهيل المهني وعلاقتها بالروح المعنوية

لدى العمال ذوي الإعاقة الحركية في مؤسسات عملهم

-دراسة ميدانية بولاية المسيلة-

من أجل إعداد مشروع بحث في علم النفس تخصص علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية، يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجيا منكم التكرم بتعبئتها، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة لكل إجابة حسب تقديركم. علما بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وتتوقف على دقتها صحة النتائج، التي سنتوصل إليها الدراسة.

إشراف الدكتور:

جلاب مصباح

إعداد الطالب:

عادل عابى

السنة الجامعي: 2018/2019

المحور الأول: معوقات التأهيل المهني:

الرقم	العبارات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	قدراتي المحدودة تخلق لدي الصراع النفسي					
2	أشعر بالإحباط داخل مكان عملي					
3	أعاني من عدم القدرة على التكيف مع الآخرين في العمل					
4	أشعر بعدم الاتزان الانفعالي في العمل					
5	أجد صعوبة في حل المشكلات التي تواجهني في العمل					
6	ينتابني الفلق أثناء العمل بسبب إعاقتي					
7	أخشى دائماً أن يتم طردي من العمل بسبب إعاقتي					
8	أخجل من زملائي في العمل بسبب إعاقتي					
9	لا أتق بزملائي ممن حولي في العمل					
10	أتردد في اتخاذ القرارات التي تخص العمل					
11	أجد صعوبات في تكوين علاقات اجتماعية مع زملائي في العمل					
12	أشعر أن لدي قصور في المهارات الاجتماعية					
13	أعتذر عن حضور المناسبات الاجتماعية لزملائي					
14	أرى أنه لا يوجد من يفهمني من زملائي في العمل					
15	أشعر أن زملائي لا يراعون ظروفهم الاجتماعية					
16	أحس بعدم القدرة على التواصل مع زملائي في العمل					
17	أشعر في ضعف أدائي أثناء العمل الجماعي					
18	يشكك زملائي بأدائي لعملي					
19	أحرم من الاشتراك بالدورات التدريبية التي تقيمها المؤسسة					
20	أجد صعوبة في الاندماج مع زملائي في العمل					
21	أشعر بأن رئيسي لا يعاملني نفس المعاملة التي يعامل بها زملائي					
22	أحرم من فرص الترقية داخل المؤسسة					
23	لا يتجاوب رئيسي في العمل مع مقترحاتي					
24	رئيسي في العمل لا يقوم بتوجيهي					
25	مسؤولي المباشر لا يطمئن على أثناء العمل					
26	أرى أنني لا أحظى بتقدير المسؤولين كغيري من الزملاء					
27	النصائح المقدمة حول أداء العمل غير كافية بالنسبة لي					
28	أجد صعوبة في التواصل مع المسؤولين					
29	المؤسسة لا تمنحني الحرية لتطوير مهارتي المهنية					
30	تعتبر بيئة العمل غير ملاءمة لقدراتي					
31	المنشآت الهيكلية للمؤسسة لا تتوافق مع إعاقتي					

الملاحق

					32	المرفق الموجودة داخل المؤسسة غير مؤهلة للاستخدام من طرف العمال المعاقين حركياً
					33	تفرض على إعاقتي ممارسة مهن معينة
					34	أعاني من سوء المعاملة من طرف زملائي
					35	أجد صعوبة في تجاوز مشكلات العمل
					36	تكلف المؤسسة العمال المعاقين بأعباء عمل تفوق طاقتهم
					37	لا توفر المؤسسة فرص التأهيل المهني للعمال المعاقين
					38	توزيع العمل داخل المؤسسة غير عادل بين العمال
					39	تجاهل المؤسسة مشاركة العمال المعاقين في اتخاذ القرارات

المحور الثاني: الروح المعنوية:

الرقم	العبارات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1	أحرص على توظيف قدراتي لتحسين الأداء في العمل					
2	أبذل قصارى جهدي أثناء العمل					
3	لدي الاستعداد لبذل مجهود أكبر من المتوقع لإنجاح عملي					
4	أحب التحدث عن عملي لشعوري بالولاء له					
5	أشعر بحماسة لأداء مهام عملي					
6	أقوم بتأدية عملي على أكمل وجه					
7	أحترم مواعيت العمل					
8	أهتم بتطبيق قوانين المؤسسة					
9	انجز العمل المكلف به داخل المؤسسة على أكمل وجه					
10	أحافظ على ممتلكات المؤسسة					
11	أملك القدرة للدفاع عن حقي في العمل					
12	يقدم لي زملائي النصائح اللازمة التي تخص العمل					
13	يساعدني عملي على الاندماج مع الآخرين					
14	أتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة أثناء قيامي بعملي					
15	أمتلك المهارات اللازمة التي تلائم متطلبات العمل					
16	أحظى بتقدير المسؤولين كغيري من الزملاء					
17	أتمتع بفرص تنافسية متساوية مع زملائي في العمل					
18	أعتقد بأنني قليل الصراع السلبي مع الزملاء					
19	أشعر بالفخر لأنني أحد أفراد هاته المؤسسة					
20	يحفزني التوجيه الإيجابي على أداء عملي بشكل أفضل					

الملحق رقم (04): يوضح مخرجات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية
spss.25

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
المحور الثاني: الروح المعنوية	23	3.18	4.55	3.8735	.35500
المعوقات النفسية	23	3.00	4.50	3.5826	.46579
المعوقات الاجتماعية	23	3.30	4.80	3.9957	.47047
المعوقات الإشرافية	23	2.20	4.70	3.7130	.74242
معوقات بيئة العمل	23	2.20	5.00	3.4522	.70574
المحور الاول: معوقات التأهيل المهني	23	3.33	4.18	3.6859	.25627
Valid N (listwise)	23				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
20ع	23	3	5	3.83	.491
19ع	23	2	5	2.57	.896
18ع	23	2	5	3.57	.662
17ع	23	1	5	4.30	.974
16ع	23	1	5	4.04	.976
15ع	23	1	5	2.91	1.593
14ع	23	4	5	4.65	.487
13ع	23	3	5	4.26	.864
12ع	23	1	5	3.91	.996
11ع	23	3	5	4.00	.739
10ع	23	3	5	4.57	.728
9ع	23	1	5	2.96	1.261
8ع	23	3	5	4.48	.593
7ع	23	3	5	4.13	.757
6ع	23	2	5	4.04	.928
5ع	23	3	5	3.70	.765
4ع	23	3	5	4.61	.656
3ع	23	2	5	3.65	1.027
2ع	23	2	5	3.00	.853
1ع	23	2	5	3.74	.964
10ع	23	1	4	2.91	.668
9ع	23	1	5	2.96	.825
8ع	23	2	5	3.48	1.201
7ع	23	1	5	3.52	1.201
6ع	23	2	5	3.70	1.222
5ع	23	2	5	3.65	.982
4ع	23	1	5	3.87	.968
3ع	23	2	5	4.00	.798

2ع	23	3	5	3.87	.757
1ع	23	3	5	3.87	.869
10ع	23	1	5	3.74	1.251
9ع	23	3	5	3.91	.949
8ع	23	2	5	4.09	.949
7ع	23	3	5	4.17	.778
6ع	23	3	5	4.26	.864
5ع	23	3	5	4.00	.798
4ع	23	3	5	4.09	.733
3ع	23	3	5	4.09	.793
2ع	23	2	5	3.57	1.121
1ع	23	3	5	4.04	.878
_10ع	23	1.00	5.00	3.1304	1.17954
9ع	23	2	5	3.83	1.029
8ع	23	2	5	4.17	.984
7ع	23	3	5	4.26	.864
6ع	23	1	5	4.35	1.027
5ع	23	1	5	4.13	1.217
4ع	23	1	5	3.61	1.234
3ع	23	1	5	3.13	1.180
2ع	23	1	5	3.30	1.146
1ع	23	1	5	3.22	1.204
10ع	23	1	5	3.61	1.033
9ع	23	1	5	3.04	1.186
8ع	23	1	5	3.52	1.442
7ع	23	1	5	3.39	1.406
6ع	23	1	5	3.43	1.376
5ع	23	1	5	3.87	.920
4ع	23	2	5	3.65	.982
3ع	23	1	5	3.22	1.166
2ع	23	2	5	3.35	.832
1ع	23	2	5	3.43	.788
Valid N (listwise)	23				

Correlations			
		المحور الثاني: الروح المعنوية	المحور الاول: معوقات التأهيل المهني
المحور الثاني: الروح المعنوية	Pearson Correlation	1	-.276-
	Sig. (2-tailed)		.202
	N	23	23
المحور الاول: معوقات التأهيل المهني	Pearson Correlation	-.276-	1
	Sig. (2-tailed)	.202	
	N	23	23

Correlations			
		المحور الثاني: الروح المعنوية	المعوقات النفسية
المحور الثاني: الروح المعنوية	Pearson Correlation	1	-.079-
	Sig. (2-tailed)		.721
	N	23	23
المعوقات النفسية	Pearson Correlation	-.079-	1
	Sig. (2-tailed)	.721	
	N	23	23

Correlations			
		المحور الثاني: الروح المعنوية	المعوقات الاجتماعية
المحور الثاني: الروح المعنوية	Pearson Correlation	1	.019
	Sig. (2-tailed)		.932
	N	23	23
المعوقات الاجتماعية	Pearson Correlation	.019	1
	Sig. (2-tailed)	.932	
	N	23	23

Correlations			
		المحور الثاني: الروح المعنوية	المعوقات الإشرافية
المحور الثاني: الروح المعنوية	Pearson Correlation	1	.232
	Sig. (2-tailed)		.286
	N	23	23
المعوقات الإشرافية	Pearson Correlation	.232	1
	Sig. (2-tailed)	.286	
	N	23	23

Correlations			
		المحور الثاني: الروح المعنوية	معوقات بيئة العمل
المحور الثاني: الروح المعنوية	Pearson Correlation	1	-.606- ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	23	23
معوقات بيئة العمل	Pearson Correlation	-.606- ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	23	23

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ