

إستراتيجية التمكين النفسي وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

A strategy for psychological empowerment and strengthening the organizational affiliation of workers with special needs.

سميرة مشري^١، زرفة بولقواس^٢

^١ جامعة محمد خيضر بسكرة – الجزائر samira.mecheri@univ-biskra.dz

^٢ جامعة محمد خيضر بسكرة – الجزائر boulekous.z@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2021/10/09 تاريخ القبول: 2021/11/17 تاريخ النشر: 2021/12/31

مستخلص البحث:

نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى تحليل دور إستراتيجية التمكين النفسي في تفعيل دور العاملين من ذوي الإحتياجات الخاصة داخل بيئة العمل؛ حيث تسهم عملية التمكين النفسي لهذه الفئة من الموارد البشرية للمؤسسات في تعزيز انتمائهم التنظيمي، من خلال إدراكهم لمعنى الدور الذي يقومون به، وكذا تمتعهم بالاستقلالية وهامش من الحرية في اختيار الوسائل والأساليب المناسبة لتحقيق الأداء الكفاء والفعال لانجاز الأعمال الموكلة إليهم، والعمل على تفعيل مشاركتهم في عملية صنع القرارات؛ والتي من شأنها تنمية مهارات إدراك المشكلات وإيجاد البدائل المناسبة لحلها كسبا للوقت والجهد.

وعليه فاستراتيجية التمكين النفسي للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة تحقق وعي الفرد بما يؤديه من مهام، وتقوي شعوره بقيمة وأهمية العمل الذي يقدمه، كما تعزز لديه الإيمان بكفاءته الذاتية مما يدعم انتمائه للمؤسسة التي يعمل فيها وللأهداف المنوطة بها.

كلمات مفتاحية: التمكين النفسي؛ الانتماء التنظيمي؛ ذوي الاحتياجات الخاصة.

Abstract:

Through this research paper, we aim to analyze the role of the psychological empowerment strategy in activating the role of workers with special needs within the work environment; As the process of psychological empowerment of this category of human resources for institutions contributes to enhancing their organizational affiliation, through their awareness of the meaning of the role that they play, as well as their enjoyment of independence and a margin of freedom in choosing appropriate means and methods to achieve efficient and effective performance to accomplish the tasks assigned to them, and work to activate their participation in Decision-making process; Which would develop the skills of awareness of problems and find appropriate alternatives to solve them in order to save time and effort.

Accordingly, the psychological empowerment strategy for workers with special needs achieves the individual's awareness of the tasks he performs, strengthens his sense of the value and importance of the work he provides, and strengthens his belief in his self-efficacy, which supports his affiliation with the institution in which he works and the goals assigned to it.

Keywords: Psychological empowerment; Organizational affiliation; People with special needs

١. مقدمة

إن توفير العمل لذوي الاحتياجات الخاصة أصبحت اليوم مسؤولية الحكومات والمجتمعات المتخصصة والمجتمع المدني، والتي تتطلب ضرورة توزيع هذه الفئات في مختلف الأعمال، وألا يُفرض في حقهم من حيث الأجور والرواتب الشهرية ضمن القوانين والاستراتيجيات المتبعة في عملية التوظيف، بالإضافة إلى توفير الظروف في مكان العمل ليتمكن المعاق من إداء واجبه بكل كفاءة، وإعطاء الفرص لأصحاب المواهب في تقديم الاقتراحات والحلول في محيط العمل.

سجلت نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة المدمجين في سوق الشغل، ارتفاعا بنسبة ٥٠% (بحفير، ٢٠١٩)، يأتي هذا الارتفاع بعد تكافل وزاري من أجل ترقية إدماج

استراتيجية التمكين النفسي وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

أكبر عدد ممكن من هذه الفئة في مختلف مناصب الشغل بكل من قطاع التضامن والرياضة والتكوين المهني. وأصبح تحسيس أجهزة العمل وأرباب العمل حول تشغيل الأشخاص المعاقين عاملاً أساسياً لتحقيق هدف الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الشريحة التي تتضاعف معاناتها بسبب غياب إرادة للإدماج والنظرة السلبية للمجتمع، والتي تحكم عليها بالجمود، وهذه النظرة تعد في حد ذاتها "إعاقة" تحول دون تفجير طاقات العديد من ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يملكون قدرات ليست بحاجة إلا لمن يضعها في الطريق الصحيح.

وعليه تعتبر إستراتيجية التمكين النفسي آلية فعالة لتحقيق الاندماج الفعلي والفعال لفئة العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يجعل منهم قوة عمل ورأس مال فكري تستثمر فيه المؤسسات لتحقيق أهدافها بكل كفاءة وفعالية.

٢. استراتيجية التمكين النفسي ضرورة تنظيمية

١.٢ مفهوم التمكين النفسي Psychological Empowerment

يركز مدخل التمكين النفسي على الحالة النفسية للفرد وليس على البناء الاجتماعي أو الممارسات الإدارية، وعلى إحساس الفرد بشعور السيطرة على عمله، وفي هذا يختلف عن التمكين الهيكلي الذي يركز على توزيع القوة على العاملين في جميع المستويات. فمدخل التمكين النفسي يركز على كيفية إدراك الموظفين لعملهم، وهذا المدخل يبرز التمكين كمعتقدات فردية يمتلكها الأفراد لأدوارهم وعلاقاتهم بمنظمتهم. ويعود ظهور هذا المدخل إلى الباحثين (Kanungo. and Conger. 1988) والذين ذكروا أن المدخل الهيكلي الاجتماعي للتمكين لا يعد مكتملاً كون أن مصادر القوة يمكن أن يكون لها تأثير قليل على العاملين إذا كانوا لا يملكون الشعور بالقدرة الذاتية، فالتمكين هو عملية رفع أو دعم شعور القدرة الذاتية لدى الأفراد بالمنظمة من خلال تحديد وإزالة الظروف التي تسبب الشعور بالعجز. (جرادات، المعاني، وهاشم، ٢٠١٣، ص ٧٠).

ويعرف التمكين من ناحية سيكولوجية بأنه مفهوم تحفيزي يتمحور ويتمركز حول الدافعية عند الإنسان نحو الكفاءة والافتقار، أي أنه يشكل الدافعية لدى العاملين من أجل تحقيق مستويات عالية من الكفاءة، هذا وقد عرف قاموس إكسفورد الانجليزي فعل مكن "empouer" على أنه إعطاء القدرة للشخص الممكن،

وعلى عكس تفويض السلطة فإن التمكين يتضمن عامل التحفيز والدافعية من خلال تمكين الإنسان وتفعيل قدراته الذاتية. فهو إذن تمكين يمنح الإنسان القدرة وليس تفويض للقيام بمهام محددة فحسب(ملحم، ٢٠٠٦، ص ٣٨-٣٩).

التمكين النفسي أسلوب إداري ولكنه شعور نفسي بالمقام الأول، بمعنى أن هذا الشعور والدوافع لا تُعطى للعاملين، وإنما هي أشياء ذاتية متأصلة بداخلهم، وكل ما تستطيع الإدارة العليا عمله هو توفير المناخ والبيئة المساندة لرعايته وتعزيزه، فالتمكين شعور مستمر ومتواصل لا يتوقف حيث يمكن إدراكه بنسب ودرجات متفاوتة بين العاملين وليس موجود لديهم، وأن رؤية الفرد لنفسه وإدراكه لأهمية عمله هي بداية التمكين النفسي، وأن لديه الجدارة والكفاءة لتحقيق هذا الهدف.

ويرى "منو" Menon 2001 نتيجة التعريفات المتعددة للتمكين النفسي فإنه يمكن تلخيصه فيما يلي:

- ✓ التمكين هو علاقة عقدية بين الرئيس والمرؤوسين.
- ✓ التمكين النفسي ليس بناء عالمي يمكن تطبيقه في كل الأوضاع والظروف، فهو يتطلب ظروف وأوضاع خاصة لتطبيقه.
- ✓ التمكين متغير مستقل ومتواصل الحركة، بمعنى أن الأفراد لديهم شعورا مختلفا، ضعيف أو قوي نحو التمكين وليس أنه موجود أو غير موجود.
- ✓ يقاس التمكين النفسي من خلال أبعاده الأربعة (أهمية العمل والتأثير والجدارة والاستقلالية) مع اعتبار رؤية الإدارة العليا نحو التمكين (أب ازيد، ٢٠١٠، ص ٥٠٠).

٢.٢. أبعاد التمكين النفسي:

قامت "سبرايتزر واخرون" (Spreitzer et al 1997) بعمل بحث محكم عن التمكين يستند إلى مادة علمية من علم النفس، وعلم الاجتماع، والعمل الاجتماعي، والتربية، ووجدت أن هناك دعما كبيرا للأبعاد الأربعة للتمكين من خلال المجالات الأربعة المبحوثة، "فالقدرة" كما عرفها "توماس وفلثوس": "نيل واخرون" (Nel et al ; Thomas and Velthouse 1990): هي المدى الذي يكون فيه الفرد قادرا على أداء أنشطة المهمة بمهارة، كما عرف كل من "أيان وسيلان" (Ayain and Ceylan 2009) "المعنى" بأنه اعتقاد يتولد لدى العاملين بأن العمل الذي يقومون به مهم وذو مغزى وأن له تأثير على

استراتيجية التمكين النفسي وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة

المنظمة، في حين عرف "زان وبارتول" (Zshang and Bartol 2010) "الاستقلالية" بأنها إدراك الحرية في اختيار كيفية بدء وتنفيذ المهام، أما Ashforth 1989 فعرف "التأثير" بأنه اعتقاد الأفراد بأنهم قادرين على إحداث فرق في منظماتهم من خلال التأثير في الإستراتيجية وتشغيل العمليات وإدارة الإنتاج (خيرية، ٢٠١٨، ص ٧٤-٧٥)، واعتمادا على هذه التعاريف يتضح بان إدراك التمكين يستند إلى الأبعاد التالية:

أ- المعنى The meaning: وتعني إدراك الفرد أن المهام التي يؤديها ذات معنى وقيمة بالنسبة للآخرين، أي أن هناك توافقا بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها من جهة، والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى.

ب- الكفاية أو الجدارة Efficiency: وتعني إدراك الفرد بأنه قادر على انجاز مهام عمله بنجاح ومهارة عالية، استنادا إلى خبراته ومهاراته ومعرفته.

ت- الاستقلالية وحرية التصرف Independence: وتعني إدراك الفرد بأنه يملك حرية اختيار طرق تنفيذ عمله.

ث- التأثير Impact: وتعني إدراك الفرد بأن له تأثير على القرارات التي يتم اتخاذها والسياسات التي تضعها المنظمة والتي تتعلق بعمله (المعاني، ٢٠١١، ص ٤٢-٤٣).

ولكي يشعر الأفراد بالتمكين الكامل لا بد من توافر الأبعاد الأربعة للتمكين النفسي، ذلك أن هذه الأبعاد يشترك بعضها مع بعض لتكون تركيبة شاملة للتمكين النفسي، وان غياب أي بعد من هذه الأبعاد سيخفض من مدى مدركات الفرد لكونه ممكنا، ولكنه يزول الشعور بالتمكين كليتا، ومن ثمة فالفرد الممكن بدرجة كبيرة سيتحرك ليحدد موقفه من العمل، والسلوكيات التي سوف يسلكها، وفقا لهذه الدرجة المرتفعة، بينما الموظف الذي يدرك بأنه ممكن بدرجة ضعيفة سيحس بالضعف والعجز اتجاه مهامه والدور المنوط به (نعساني، ٢٠١٣، ص ٥٠٠).

وهذا ما أكده كل من Koh and Lee عندما عرفا التمكين النفسي على أنه حالة نفسية لإدراك العامل لأربعة أبعاد هي: المغزى، الكفاءة، الإرادة الذاتية، والتأثير، والتي تتأثر بسلوكيات المشرفين.

ويلخص Menon فكرة التمكين النفسي في مجموعة نقاط؛ وهي:

➤ أنه علاقة عقدية بين الرئيس والمرؤوسين Construct Motivational

- ليس بناء عالميا يمكن تطبيقه في كل الأوضاع والظروف ولكنه يتطلب ظروف وأوضاع خاصة؛
- يجب أن يقاس من خلال أربعة أبعاد (أهمية العمل، التأثير، الجدارة، الاستقلالية):
- هو شعور مستمر ومتواصل لا يتوقف، حيث يمكن إدراكه بنسب ودرجات متفاوتة بين العاملين (برني، ٢٠١٤/٢٠١٥، ص ٨٠).

٣.٠ ذوي الإحتياجات الخاصة في بيئة العمل:

١.٣ من هم ذوي الإحتياجات الخاصة؟

اعتمدت الأمم المتحدة في تعريفها للمعاقين أو لذوي الإحتياجات الخاصة على تعريف الحكومة الأمريكية والذي جاء فيه: "هو أي فرد يعاني من إعاقة جسدية أو عقلية تقيد بشكل كبير واحدة أو أكثر من أنشطته الحياتية أو يعتبر الفرد مصابًا بمثل هذا الإعاقة"، ويكون سبب الإعاقة؛ الإصابات أو الأمراض أو الحالات الطبية أو العوامل العصبية أو الكيميائية أو التنموية، وتؤثر على وصوله للخدمات العامة أو اندماجه بالمجتمع أو تقيد ممارسته حياته الطبيعية، وكي لا يحتاج المعاقين إلى استجداء الناس أو طلب مساعدة المحسنين لسد رمقهم، شددت الأنظمة على توفير فرص عمل للمعاقين طالما كانت إعاقتهم لا تتعارض مع المهنة التي يتقدم لها، ونجد في هذا الصدد الولايات المتحدة والدول الأوروبية تقدم للشركات وأرباب العمل حوافز مثل تخفيض الضرائب لقاء منح هذه الفئات وظائف لديها.

٢.٣. تعريف الإعاقة والمعاق:

أ- لغة:

المعاقين وهو لفظ مفرد معاق ومصدر للفعل الرباعي أعاق، ويعني من به عاهة تعرقله عن القدرة في التكيف مع الحياة اليومية العملية.

ب- اصطلاحا:

تُعرف الإعاقة على أنها: "حالة من عدم القدرة على تلبية الفرد لمتطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية، ذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية والنفسية" (عوادة، ٢٠٠٦، ص ٥).

تعريف المعاق:

مصطلح يطلق على كل من تعوقه قدراته الخاصة على النمو السوي إلا بمساعدة خاصة، وهو لفظ مشتق من الإعاقة، أي التأخير أو التعويق. كما عُرف أيضا بأنه: "الشخص الذي يعاني من قصور فيزيولوجي سواء كان وراثيا أو مكتسبا، يحول دون قيامه بالعمل، أو أن يتولى أمور نفسه أو يحول دون إشباع حاجاته الأساسية، بما يتناسب والمرحلة العمرية التي يمر بها". وقد عرفه صوئيل وشيك على أنه: "كل شخص فقد قدرته على مزاوله عمله، نتيجة لقصور بدني أو عقلي أو نفسي سواء كان هذا القصور بيئي (حادث أو مرض)، أو عجز خلقي منذ الولادة".

وعرفته منظمة العمل الدولية في دستور التأهيل المهني للمعاقين، والذي أقرته الأسرة الدولية منذ عام ١٩٥٥ بأنه: "كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه نقصا فعليا نتيجة لعاهة" المعطلة (العمرى، ٢٠١٤، ص ١٦٨). ومن جملة التعريفات السابقة خلص "العمرى عيسات" إلى تحديد جملة الخصائص التالية:

- فقدان القدرة على كفالة نفسه أو من يعوله.
- أن تتعطل مقدرات جسده أو عقله الطبيعية من أداء أدوارها الوظيفية.
- قد تتسبب الإعاقة في فقدان احترام من حوله في بعض الحالات.
- قد تكون أسباب الإعاقة وراثية أو مكتسبة من جراء حادث أو مرض.
- حاجة الشخص المعاق إلى جهة ما (مؤسسة اجتماعية) لتعيد إليه الثقة في نفسه، وتدريبه كي يتأهل على أن يستغل بقية طاقاته الجسمانية غير المعطلة (العمرى، ٢٠١٤، ص ١٨٠).

فالأفراد من ذوي الحاجات الخاصة هم الأفراد الذين يحتاجون إلى خدمات التربية الخاصة والتأهيل والخدمات الداعمة لهما ليتسنى لهم تحقيق أقصى ما يمكنهم من قابليات إنسانية، إنهم يختلفون جوهريا عن الأفراد الآخرين في واحدة أو أكثر من مجالات النمو والأداء التالية: المجال المعرفي؛ المجال الجسدي؛ المجال الحسي؛ والمجال السلوكي؛ والمجال اللغوي؛ والمجال التعليمي، وعليه فالفئات الرئيسية التي تحتاج إلى رعاية وخدمات خاصة وداعمة لها، وهي الفئات الثماني التالية:

- الإعاقة العقلية
- الإعاقة الجسدية
- الإعاقة البصرية
- الإعاقة السمعية
- اضطرابات السلوك
- الموهبة والتفوق.
- اضطرابات التواصل
- صعوبات التعلم

٣.٣. تصنيف ذوي الإعاقة:

تتعدد أنواع الإعاقة المعروفة، والتي يمكن تقسيمها إلى ما يلي:

أ- الإعاقة الذهنية:

ويقصد بها النقص في درجة ذكاء الفرد وتحدث نتيجة عوامل وراثية أو بيئية أو هما معاً، مما يؤدي إلى عدم قدرة الفرد المعاق على التكيف مع نفسه ومع البيئة حوله، ويحدث هذا النقص نتيجة إصابة في الجهاز العصبي قبل الولادة أو في مرحلة الطفولة (مهداوي، ٢٠١٠/٢٠١١، ص ١٥).

ب- الاضطرابات اللغوية: تتمثل في صعوبة النطق و ثقل اللسان أو التأتأة.

ت- الاضطرابات النفسية أو الانفعالية: مثلاً العزلة والانعطاء.

ث- الإعاقة الحسية: وقد تكون سمعية أو بصرية.

وحسب مركز هيلب للشرق الأوسط وشمال إفريقيا توجد ثلاث عشرة فئة من فئات

الإعاقة تقدم لها الخدمات من خلال قانون التربية للأفراد المعوقين (IDEA)، وتشمل

هذه الفئات ما يلي:

➤ التوحد (أضيف في عام ١٩٩٠).

➤ الإعاقة الحسية المزدوجة (الإعاقة البصرية-السمعية).

➤ الصمم.

➤ ضعف السمع.

➤ الإعاقة العقلية.

➤ الإعاقات المتعددة.

➤ الإعاقة البدنية.

➤ الإعاقة الصحية.

➤ الاضطرابات الانفعالية الشديدة.

➤ صعوبات التعلم

➤ اضطرابات النطق واللغة

➤ الإصابة الدماغية (أضيف في عام ١٩٩٠)

➤ الإعاقة البصرية (هيلين كاثرين، التعريف بأنواع الإعاقات، مركز هيلب للشرق

الاطلس وشمال افريقيا help-curriculum.com)

الجدول رقم (٠١): يوضح الفئات الخاصة الرئيسية ووصفها

الفئة	الوصف
الإعاقة العقلية Mental Retardation	انخفاض ملحوظ في الذكاء والسلوك التكيفي واعتمادا على مستوى تدني الذكاء عن المتوسط تصنف الإعاقة العقلية إلى أربعة مستويات هي: بسيطة (٥٥-٧٠)، متوسطة (٤٠-٥٥)، شديدة (٢٥-٤٠)، شديدة جدا (دون ٢٥).
صعوبات التعلم Learning Disabilities	اضطرابات في واحدة أو أكثر من العمليات السيكلولوجية الأساسية اللازمة لفهم اللغة واستخدامها، أو القراءة، أو الكتابة، أو التهجئة، أو الحساب
اضطرابات السلوك Behavior Disorders	اختلاف السلوك الانفعالي أو الاجتماعي اختلافا جوهريا عما يعتبر سلوكا طبيعيا مثل: العدوان، وعدم التكيف، والافتقار إلى النضج، والجنوح، واضطراب الشخصية.
الإعاقة الجسمية Physical Disability	أنواع مختلفة من العجز أو الاضطراب الجسدي أو الصعي مما يحد من قدرة الفرد على استخدام جسمه بشكل طبيعي أو التحمل الجسدي أو القدرة على التنقل بشكل مستقل.
الإعاقة البصرية Visual Impairment	فقدان البصر الكلي (العمى) أو الجزئي (الضعف البصري) مما يحد من قدرة الفرد على استخدام حاسة البصر بشكل وظيفي في التعلم والأداء في الحياة اليومية.
الإعاقة السمعية Hearing Impairment	فقدان السمع الكلي (الصمم) أو الجزئي (الضعف السمعي) مما يحد من قدرة الفرد على استخدام حاسة السمع في تعلم اللغة والتواصل مع الآخرين.
الاضطرابات الكلامية واللغوية Speech/Language Disorders	أخطاء أو عجز في الكلام أو اللغة مما يحد من قدرة الفرد على التواصل مع الآخرين بشكل طبيعي.
الموهبة والتفوق Talent and Gift-edness	قدرات متميزة في الأداء العقلي أو التحصيل أو القيادة الاجتماعية أو الإبداع والتميز في الفنون الأدائية والبصرية وغيرها مما يتطلب توفير برامج وخدمات لا توفرها المدارس تقليديا.

المصدر: (الخطيب و الحديدي، ٢٠٠٩، ص ١٤)

وعليه فالشخص ذو الحاجات الخاصة هو الشخص الذي يختلف اختلافا ملحوظا عن الأفراد الذين يعتبرهم المجتمع أشخاصا طبيعيين أو عاديين، أنه الشخص الذي يكون نموه أعلى من المتوسط أو أدنى منه بشكل جوهري. والمقصود بالاختلاف الذي يتعدى حدود المدى الطبيعي للاختلاف أو التباين، فالمتوسط ليس خطأ ولكنه مدى واسع نسبيا وكثيرون جدا هم الذين يختلفون عن الوسط النظري دون أن يُعتبروا ذوي حاجات خاصة لأن اختلافهم لا يجعلهم يصنفون خارج مدى التباين الطبيعي أو الاعتيادي (الخطيب و الحديدي، ٢٠٠٩، ص ص ١٣-١٤).

٤.٣. ذوي الاحتياجات الخاصة والحق في العمل:

إن الحق في العمل حق أساسي. وهو جوهرى لإعمال حقوق الإنسان الأخرى وجزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان ومتأصل فيها. ولكل شخص الحق في أن تتاح له إمكانية العمل بما يتيح له العيش بكرامة. والحق في العمل يسهم، في الوقت نفسه، في بقاء الإنسان وبقاء أسرته، كما يسهم، في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الشخص والاعتراف به داخل المجتمع.

وطبقاً لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فإن للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في العمل على قدم المساواة مع الآخرين. ويتضمن هذا الحق في إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. والمادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تقتضي من الدول الأطراف اتخاذ تدابير مناسبة لصون وتعزيز إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بما في ذلك:

- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بالعمالة، بما في ذلك شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل المأمونة والصحية؛
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص والتساوي في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والإنصاف من المظالم؛

- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التوصل بشكل فعال إلى البرامج العامة
- لتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر؛
- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المفتوحة، في القطاعين العام والخاص على السواء؛
- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل (عربي، ٢٠١٩)

إن توفير الأعمال لذوي الاحتياجات الخاصة أصبحت اليوم مسؤولية الحكومات والمجتمعات المتخصصة والمجتمع المدني، والتي تتطلب ضرورة توزيع هذه الفئات في مختلف الأعمال، وألا يُفرض في حقهم من حيث الأجور والرواتب الشهرية ضمن القوانين واستراتيجية المؤسسات في عملية التوظيف، بالإضافة إلى توفير الظروف في مكان العمل ليتمكن المعاق من إداء واجبه بكل كفاءة، وإعطاء الفرص لأصحاب المواهب في تقديم الاقتراحات والحلول في محيط العمل (اللواتي، ٢٠٢٠)

٥.٣. استراتيجية التمكين النفسي وتحقيق الانتماء الوظيفي للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة:

حسب نتائج دراسات قام بها "سيروتا Sirota" وزملاؤه عام ١٩٩٤ على أكثر من ٢.٥ مليون موظف تبين أن المنظمات التي تحظى بموظفين يتمتعون بمعنويات عالية تتفوق بمرات على منافسيها، وهناك نتائج توصلت إليها هذه الدراسة تدل على زيادة واضحة في أسعار أسهم الشركات التي تتألف من معنويات عالية لدى عاملها، حيث أنها- الشركات- تعمل على:

- تشجيع عاملها والاعتزاز بعملهم والفخر بما يقومون به من أداء؛
- تعامل مع جميع الموظفين بالمثل بغض النظر عن مقدار الطاقة لديهم؛
- استخدام السلطة إلى حد ما؛
- تقليل حالات التمييز في مكان العمل؛
- توفير الاستقلال الذاتي الكافي والمناسب والعمل المستقل؛
- الاهتمام بما يريده الموظفون وتلبية احتياجاتهم؛
- تقديم ردود فعل إيجابية والاعتراف وتقدير مجهوداتهم؛
- إظهار الاهتمام بالموظفين والإصرار على المجاملة المشتركة (المداوي، ٢٠١٧).

فالأفراد العاملون من ذوي الاحتياجات الخاصة يأملون بتحقيق ثلاثة أهداف رئيسية:

- ✓ أن تتم معاملتهم بشكل عادل وبالتساوي، وبمهمهم الحصول على أجور عادلة والمنافع الأساسية، كما يهتمون بالأمن الوظيفي والمزايا الصحية، ومن ناحية أخرى يطالبون بمعاملتهم بكل احترام وتقدير لقدراتهم وإمكاناتهم، هذه الحاجات الأساسية التي تعمل على تعزيز معنوياتهم داخل العمل.
- ✓ يرغب الأفراد العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة في تحقيق الشعور بالإنجاز وبلوغ مستوى الأداء المتميز؛ فالعنصر الأساسي هنا أن يشعر بالفخر بعمله وبالمنظمة التي ينتمي إليها.
- ✓ الرغبة في العمل مع الآخرين للشعور بوجود أصدقاء يعملون معا بروح الفريق، وهو شعور يجلب السعادة لدى الأفراد داخل التنظيمات ومنه على المنظمات تجسيد مدارك التمكين النفسي الأربعة في تعاملاتها مع موظفيها بصفة عامة ومع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بصفة أدق على اعتبار أن هذه الفئة تمثل قوة عمل لا يجب الاستهانة بقدراتها ومواهبها وإمكاناتها في العمل، وهذا ما يعزز انتماءهم للمؤسسة ولأهدافها؛ فانتماء الفرد يعني ارتباطه بجماعة العمل والتوحد معها ويدفع إلى تحقيق أهدافها، حيث تتوافر لديه مجموعة من الدوافع التي يستطيع أن يحقق لها الإشباع من خلال التفاعل النفسي الاجتماعي مع تلك الجماعة، فالشعور بالانتماء يعتبر من الحاجات الضرورية لإحداث التوافق النفسي والصحة النفسية، حيث يساعد الانتماء الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة على القضاء على التوتر والفرقة والشعور بالنقص الذي يخلقه لديهم موطن العجز الذي يعانون منه.

خاتمة

ومما سبق نستنتج أنه بالاعتماد على استراتيجية التمكين النفسي؛ والتي تعمل على منح الوظائف التي تقوم بها فئة العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة الاستقلالية في أداء أعمالهم وجعلهم يشعرون بأهمية الدور الذي يقومون به، وبالتالي إبراز مدى أهميتهم في المؤسسة التي يعملون بها، وذلك بتقدير جهدهم وتحفيزهم مقابل ما يقدمونه وهو ما يحقق الاعتراف بجدارتهم وكفاءتهم في العمل كل هذه الأبعاد

استراتيجية التمكين النفسي وتعزيز الانتماء التنظيمي لدى العاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة
والمرتكزات التي تقوم عليها استراتيجية التمكين النفسي تجعل من عمل ذوي الاحتياجات
الخاصة يتميز بـ:

✓ شعورهم بأن العمل الذي يقومون به ذو معنى؛

✓ الشعور بالمسؤولية اتجاه النتائج المتوصل إليها؛

✓ التحقق من جملة النتائج المتوقعة من أداء العمل.

وبتوفر هذه الحالات والصفات النفسية في العمل يتحقق لدى المؤسسة ما
يسمى بالانتماء الوظيفي للعاملين بها.

قائمة المراجع:

- احمد إسماعيل المعاني وآخرون (٢٠١١)، قضايا إدارية معاصرة، عمان: دار
وائل للنشر والتوزيع.
- أحمد محمد الخطيب، ومنى صبيح الحديدي. (٢٠٠٩). المدخل الى التربية
الخاصة . عمان : دار الفكر.
- الأمم المتحدة (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦)، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي
الإعاقة والبروتوكول الاختياري.
- بعاج الهاشمي (٢٠١٠/١٠٠٩)، دور العملية التدريبية في رفع الفعالية
التنظيمية للمؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،
جامعة الجزائر ٣.
- بلقاسم سلاطينية واخرون (٢٠١٣)، الفعالية التنظيمية في المؤسسة مدخل
سوسيولوجي، ط١، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- جوديث هولنويجر (٢٠١٤)، ترجمة: بسمير فيداهيتش، تعريف الإعاقة
وتصنيف أنواعه، منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونسيف).
- حيدر اللواتي. (٦ ديسمبر، ٢٠٢٠). لوسيل. LUSAIL. تاريخ الاسترداد ٢٢
جانفي، ٢٠٢١، من إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في العمل:
- <https://lusailnews.net/knowledgegate/opinion/06/12/2020/> إدماج -
ذوي - الاحتياجات - الخاصة - في - العمل

- مهداوي الدين (٢٠١٠/٢٠١١)، التحليل السوسيو-الانثروبولوجي للإعاقة ورعاية المعوقين: دراسة لواقع اسر الاطفال المتخلفين عقليا بمنطقة البيض، الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
- ناصر محمد سعود جرادات، أحمد إسماعيل المعاني، وطارق نانل هاشم. (٢٠١٣). أثر التمكين الهيكلي في تحقيق التمكين النفسي للعاملين في المنظمات الأردنية العامة. مجلة جامعة الخليل للبحوث، ٨(١)، ٦٣-٨٩.
- هيلين كاترين، التعريف بأنواع الإعاقات، مركز هيلب للشرق الأوسط وشمال إفريقيا help-curriculum.com.
- وليد المداوي. (١٨ جوان، ٢٠١٧). مهنة سعيدة. تاريخ الاسترداد ٢٢ جانفي، ٢٠٢١، من نظرية سيروتا **Sirota** الثلاثية - الحفاظ على حماس الموظفين: <https://happycareerway.blogspot.com/2017/06/sirota.html>
- يحيى ملحوم (٢٠٠٦)، التمكين مفهوم اداري معاصر، مصر.