مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن العمل

إعداد

روحي مروح أحمد عبدات

إشراف

اللجنة المنظمة لأسبوع الأصم 32

الإمارات العربية المتحدة

2007م

المكتبة الالكترونية

أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة

www.gulfkids.com

المقدمة:

بعد عقود طويلة من تنحية الأشخاص المعاقين عن المشاركة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بدأت الاتجاهات المجتمعية تتغير نحوهم تدريجياً إلى أن تبوأ المعاقون مواقع هامة في العمل، وشاركوا زملاءهم في شتى المجالات، وكان أداءهم في أماكن التوظيف دليلاً على قدراتهم التي تم استثمارها بشكل سليم، فكانوا أعضاءً منتجين قادرين على تحمل المسؤولية والمنافسة في سوق العمل المفتوح.

وبالنظر إلى أن هناك اختلافاً واضحاً في نسبة مشاركة المعاقين في سوق العمل من دولة لأخرى وتفاوتاً بين إعاقة وأخرى أيضاً، نستطيع القول أن المؤسسات القائمة على تأهيل وتشغيل المعاقين في دولة الأمارات العربية المتحدة قد قطعت شوطاً هاماً في هذا المجال، أثبت المعاقون عامة والصم وضعاف السمع بشكل خاص أنفسهم فيه، وكانوا قادرين على التواصل والتفاعل مع عناصر بيئة العمل البشرية والمادية، والقيام بمجموعة من المهن التي يغلب عليها الطابع الإداري، نظراً لتأهيلهم وتدريبهم الذي واكب التطورات العلمية ومتطلبات سوق العمل، حيث اعتمدت الكثير من أعمالهم على الحاسب الآلي، والأرشفة وإدخال البيانات.

وعلى الرغم من هذا النجاح الذي حققه ذوي الإعاقة السمعية، إلا أن الأمر لا يخلو من المعيقات التي واجهتها هذه التجربة، حيث تطلبت عملية توظيف الصم الكثير من الإعداد والتهيئة لبيئة العمل والمتابعات الميدانية، لبناء التواصل الإيجابي بينهم وبين زملاء العمل والمسؤولين عنهم، وتحقيق التكيف النفسي والاجتماعي والمهني، فكانت هذه العقبات تزود المؤسسات العاملة في مجال توظيف المعاقين سمعياً بالتغذية الراجعة التي تعيد بناء وصياغة أسس عملية التوظيف، بما يفيد في استمراريتها بشكل أكثر مهنية ويحقق لها النجاح المنشود.

ومن أجل الاطلاع على تجربة توظيف الأشخاص المعاقين سمعياً في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتقييم هذه التجربة، جاءت هذه الدراسة لتعطي دلالات واضحة عن أداء الصم وضعاف السمع ميدانياً في بيئة العمل، والتعرف على مدى تأقلمهم وتكيفهم وتواصلهم مع المحيط، ومدى امتلاكهم للسمات الشخصية اللازمة في ميدان العمل، والتزامهم بالأنظمة والتعليمات الخاصة بالمؤسسة التي يعملون فيها، وكل ذلك من وجهة نظر المشرفين على توظيفهم في أماكن العمل، والذين هم على تواصل واحتكاك يومي معهم لتكون عملية التقييم أكثر موضوعية وفائدة، بما يحقق نتائج واضحة يتمخض عنها مجموعة من التوصيات التي من شأنها الارتقاء بواقع توظيف الصم وضعاف السمع في دولة الإمارات.

مشكلة الدراسة وأهميتها:

تعتبر المنافسة في سوق العمل المفتوح مجالاً من مجالات إثبات الذات للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، ونوعاً من الدمج والمشاركة المجتمعية، ولا شك أن هناك مجموعة من العقبات التي تحد من الأداء المهني للأشخاص الصم في وظائفهم أهمها مدى تواصلهم مع بيئة العمل وتكيفهم فيها، ومن أجل الاطلاع على الأداء المهني للصم في بيئة العمل، جاءت هذه الدراسة للتعرف على آراء المشرفين المباشرين على توظيف الصم في أماكن العمل، وتقييمهم لأدائهم المهني على مستوى المجالات الشخصية والمهنية والتكيفية والتواصل مع الآخرين، وبالتالي تمثلت مشكلة الدراسة في إجابتها عن السؤال الرئيسي التالي:

ما مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:-

التعرف على مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن عملهم

التعرف على أثر كل من متغيرات (جنس المعاق سمعياً، قطاع العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، الإمارة التي يعمل فيها) على مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في بيئة العمل.

تقييم الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في مجالات (الأداء المهني، المجال الشخصي، التواصل، التكيف مع بيئة العمل، الالتزام بالأنظمة والتعليمات).

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

ما مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن عملهم؟

ما أثر كل من متغيرات (جنس المعاق سمعياً، قطاع العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، الإمارة التي يعمل فيها) على مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في بيئة العمل؟

ما مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في مجالات (الأداء المهني، المجال الشخصي، التواصل، التكيف مع بيئة العمل، الالتزام بالأنظمة والتعليمات)؟

حدود الدراسة:

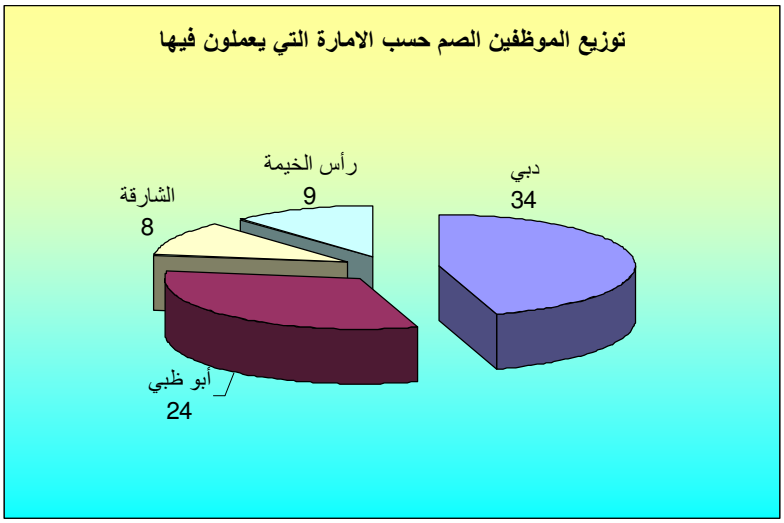
لقد تم تطبيق إطار هذه الدراسة على جميع المشرفين على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية الذين تم توظيفهم عن طريق مراكز ومؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة العاملة في مجال تشغيل المعاقين في الدولة، حيث طبقت الدراسة خلال شهري مارس وإبريل 2007.

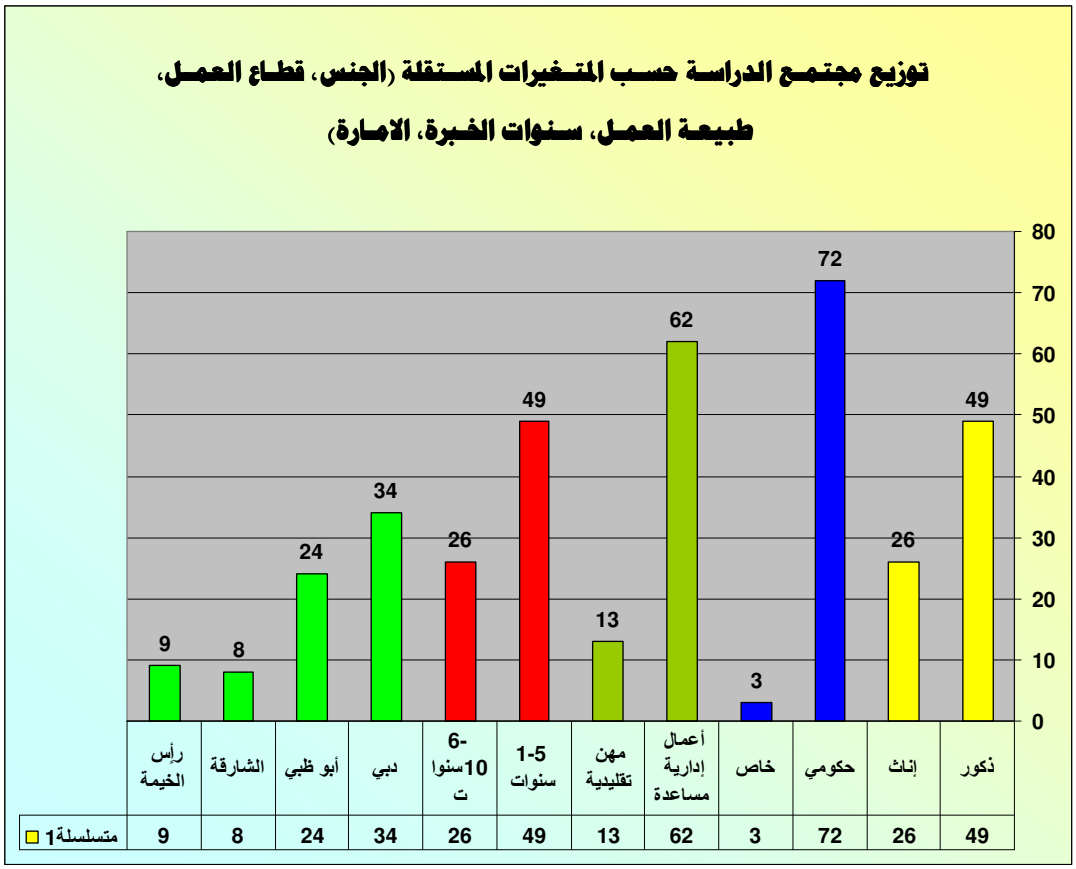
الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في دولة الإمارات العربية المتحدة، الذين تم توظيفهم عن طريق المؤسسات والمراكز العاملة في مجال توظيف المعاقين بدولة الإمارات، حيث تم توزيع أداة الدراسة على المشرفين المباشرين على عملهم من أجل تقييم أدائهم المهني، وبعد أن تم استرجاع الاستبانات تبين أن (75) منها صالحة لأغراض البحث، فتم تحليلها واعتمدت الدراسة على نتائجها.

والرسوم البيانية التالية تبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيراتها:





ملخص النتائج

اشتمل هذا الجزء على الإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودلالتها الإحصائية، للتأكد من أثر متغيرات الدراسة على مستوى تقييم أداء الصم وضعاف السمع في أماكن العمل، إضافة استخراج المتوسطات الحسابية لأداء المعاقين سمعياً على الأبعاد الفرعية للإستبانة.

ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الدراسة على التقدير التالي:

المتوسط الحسابي أقل من (3) يمثل مستوى تقدير مهني منخفض

المتوسط الحسابي من (3-3.99) يمثل مستوى تقدير مهني متوسط

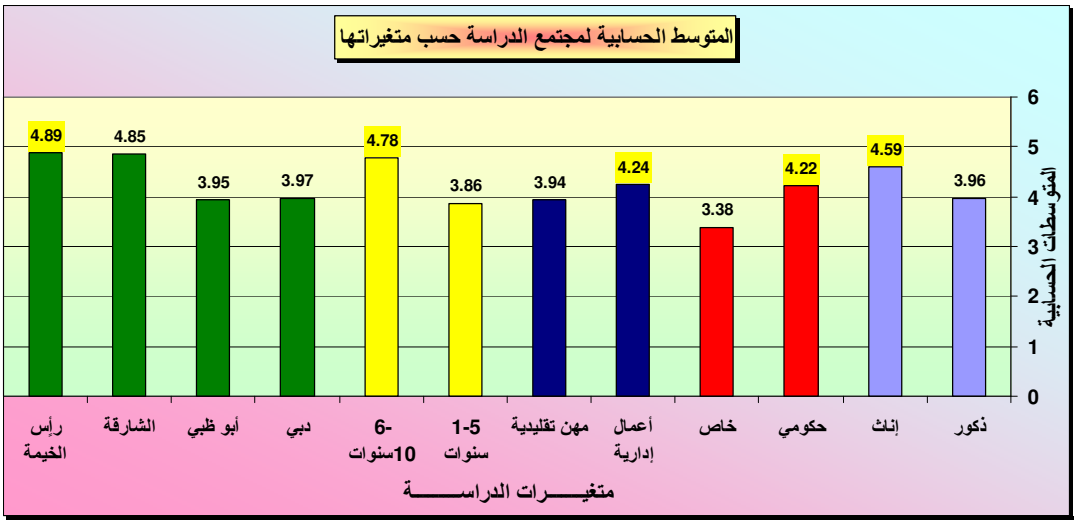
المتوسط الحسابي (4 فما فوق) يمثل مستوى تقدير مهني مرتفع

أولاً النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

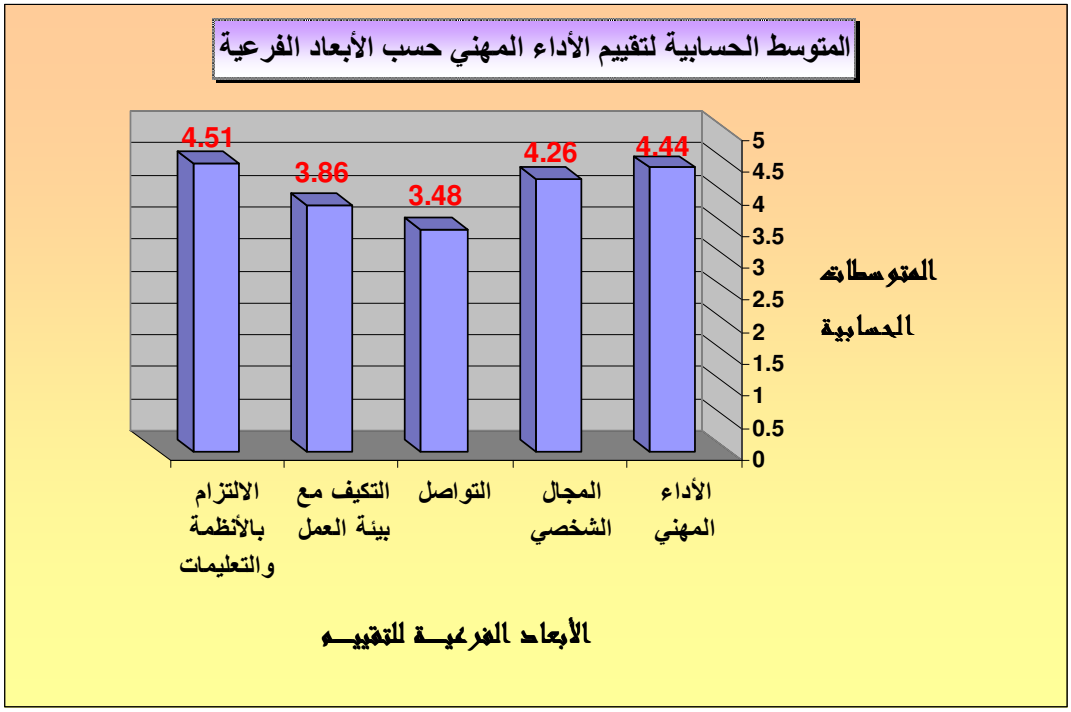
ما أثر كل من متغيرات (جنس المعاق سمعياً، قطاع العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، الإمارة التي يعمل فيها) على مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في بيئة العمل؟

الجدول (2)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أداء الموظفين
ذوي الإعاقة السمعية حسب متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	مستوى الأداء
حسب جنس المعاق سمعياً			
ذكور	49	3.96	متوسط
إناث	26	4.59	مرتفع
حسب قطاع العمل			
حكومي	72	4.22	مرتفع
خاص	3	3.38	متوسط
حسب طبيعة العمل			
أعمال إدارية مساعدة	62	4.24	مرتفع
مهن تقليدية	13	3.94	متوسط
حسب سنوات الخبرة			
1-5 سنوات	49	3.86	متوسط
6- 10سنوات	26	4.78	مرتفع
حسب الإمارة			
دبي	34	3.97	متوسط
أبو ظبي	24	3.95	متوسط
الشارقة	8	4.85	مرتفع
رأس الخيمة	9	4.89	مرتفع
المجموع/ الدرجة الكلية	75	4.18	مرتفع



ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:
ما مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في مجالات (الأداء المهني، المجال الشخصي، التواصل، التكيف مع بيئة العمل، الالتزام بالأنظمة والتعليمات)؟



التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة، تقترح اللجنة المنظمة التوصيات التالية:
الإعداد والتأهيل المهني للأصم قبل بدئ التشغيل بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل والتطورات الحاصلة فيه.
إلحاق الموظفين الصم بدورات الحاسب الآلي واللغة الانجليزية، والسعي من أجل تطويرهم مهنياً، وأن يكون للجهات الموظفة دور في هذا التطوير المهني الذي هو حق للأصم كما هو حق للموظفين العاديين.
فتح المجال أمام الفتاة والمرأة الصماء للتوظيف، وزيادة وعي أولياء الأمور والمجتمع حول قدرات وإمكانات الفتاة المعاقة.
المتابعة من قبل أخصائي التشغيل في ميدان العمل لتحقيق التكيف المهني للأصم
تنظيم دورات للكادر والزملاء العاملين حول التعامل مع الصم وأساسيات لغة الإشارة
التعامل مع توظيف الصم كحق وليس من باب الشفقة، وأن تنطبق عليه نفس الأنظمة والتعليمات من حيث الحقوق والواجبات المطبقة على بقية العاملين.

المراجع

- عبدات، روحي (2006). إتجاهات موظفي القطاعين الحكومي والخاص في إمارة الشارقة نحو توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، المنظومة، مجلة فصلية تعنى بالقضايا العمالية والاجتماعية تصدر عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الإمارات العربية المتحدة، العدد 25، يناير، ص ص 7-30.

- القريوتي، يوسف (2003). السياسات والبرامج المعاصرة في مجال التدريب المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، منظمة العمل الدولية.

- القانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (29) لسنة 2006م في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة.

- هيرون، روبرت ؛ موري، باربرا (2001). المرشد العملي حول المساعدة في تشغيل الأشخاص المعوقين، دليل تطبيقي، منظمة العمل الدولية، لبنان، بيروت.

- Din, horsel (2004). Fewer working, lower pay. Norway

Journal of Audiology (2003). Widespread barriers in the labour - - market, Raising barriers to jobs, British Journal of Audiology, issue 33, February- march, 2003, , 34: 187-195

- Mary, M. Clark, Teresa Blankmeyer, Patricia Miskemin, (2003). Hearing loss in workplace.

- Schroedel, John; Watson, Douglas (2002). Patterns in employment and vocational rehabilitation of hard of hearing persons – A WSD workshop. University of Arkansas Research and Training center (RRTC) for Persons who are Deaf or Hard Hearing.

- Harder to retain job when hearing impairment, Danish National Institute of Social Research, Danish, www. Press.hear-it.

- Discrimination in the job market still common, www.rndi.org.uk.