

محددات الاعتراف المتبادل للمعاقين سمعيًا في القطاع الصناعي الاستثماري

دراسة حالة بأحد المصانع في مصر

مقدمة

أ.م.د. دينا مفيد علي حسن

أستاذ علم الاجتماع المساعد

كلية البنات / جامعة عين شمس

مقدمة:

تعد قضية الاهتمام بالمعاقين من القضايا الأساسية للتنمية البشرية في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء، إذ يُعدّ الاستثمار في رأس المال البشري من بين المقومات الأساسية للتنمية الاقتصادية والتطور الاجتماعي في أي مجتمع. وكان الاهتمام بالمعاقين من الموضوعات التي أخذت مكانة بارزة في اهتمامات الدارسين والباحثين في مختلف أنحاء العالم سواء في البلدان النامية أو المتقدمة؛ حيث بلغت نسبة المعاقين ١٠% من سكان العالم أي ما يقرب من ٦٠٠ مليون معاق منهم ٨٠% في الدول النامية. وقد أقرت الأمم المتحدة أن عدد المعاقين بصفة عامة يتراوح ما بين ١٠-١٥% من مجموع السكان في كل دولة، ومن المتوقع زيادة أعدادهم والتي ترجع إلى العديد من الأسباب كالعوامل الوراثية والبيئية وغيرها (حدة يوسفى، ٢٠١٩: ١٤٣).

وقد تعددت مسميات تلك الفئة، حيث شاع استخدام مصطلح المعاقين وذوي الإعاقة، ثم تغير المفهوم - نظرًا لما يسببه هذا المصطلح من آثار نفسية سلبية تؤثر في أصحابها - إلى ذوي الاحتياجات الخاصة، والذي يقصد به الأشخاص الذين يختلفون عن غيرهم من المعاقين حسياً وجسدياً وعقلياً أو من حيث الخصائص السلوكية أو اللغوية أو التعليمية. وحديثاً أصبح يطلق عليهم ذوي الهمم؛ للتأكيد على أن ذوي الإعاقة هم أشخاص لديهم قدرات ومهارات تمكنهم من المساواة مع الآخرين، وذلك لإزالة أي شعور لديهم بالعجز أو النقص.

وفي مصر تعاطف الاهتمام في الآونة الأخيرة بذوي الهمم من أجل العمل على دمجهم وتمكينهم للمشاركة في خطط التنمية المستدامة، وقد حددت الأمم المتحدة منذ عام ١٩٩٢ يوم ٣ ديسمبر من كل عام كيوم عالمي لذوي الاحتياجات لدعم ذوي الإعاقة، يهدف إلى زيادة فهم قضايا الإعاقة والعمل على حلها، وقد تضمنت الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة، «رؤية مصر ٢٠٣٠» عددًا من السياسات التنموية لهذه الفئة، وأعلنت الدولة الخطة الاستثمارية

الموجهة لذوي الاحتياجات الخاصة خلال عامي «٢٠١٩-٢٠٢٠» و«٢٠٢٠-٢٠٢١»، فهي تنتمي إلى الهدف الثالث من استراتيجية العدالة الاجتماعية، وهو «تحقيق الحماية للفئات الأولى بالرعاية» ومنهم الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة.

وفي هذا الصدد، تم تخصيص عام ٢٠١٨ ليكون عاما لذوي الاحتياجات الخاصة، وتبنت الدولة خلاله العديد من المبادرات والقرارات والقوانين لدعم ورعاية ذوي الإعاقة، وكان أبرزها صدور القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، المعروف بقانون ذوي الاحتياجات الخاصة، والذي نص على الكثير من الحقوق والامتيازات والمكاسب لهذه الفئة في مختلف مجالات الحياة، سواء في مجال التعليم أو الصحة أو العمل أو المعاش. كما أتاح لهم الكثير من المزايا لأول مرة منها التأمين الصحي، ورفع مبلغ الإعفاء الشخصي المنصوص عليه في قانون الضريبة بنسبة ٥٠% لكل شخص من ذوي الإعاقة، وخفض ساعات العمل في جميع الجهات الحكومية وغير الحكومية بواقع ساعة مدفوعة الأجر يوميًا للعاملين من ذوي الإعاقة، أيضا منح هذا القانون الحق للأشخاص ذوي الإعاقة في الجمع بين معاشين من المعاشات المستحقة لهم عن أنفسهم أو عن غيرهم، ودون حد أقصى، ونص على أن تعفى من الضريبة الجمركية التجهيزات والمعدات والمواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والأجهزة التعويضية وكل المعينات المساعدة إذا كان مستوردها شخصًا ذا إعاقة، بغرض استعماله الشخصي، أو جمعية أو مؤسسة أو جهة من الجهات المعنية بتقديم أو توفير هذه الأشياء، وتعفى السيارات ووسائل النقل الفردية المعدة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة من الضريبة الجمركية وضريبة القيمة المضافة.

وفي عام ٢٠١٩، صدر القانون رقم ١١ لسنة ٢٠١٩ بشأن المجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة الذي منح المجلس الاستقلال الفني والمالي والإداري، وأعطاه الحق في إبلاغ السلطات العامة عن أي انتهاك يتعلق بمجال عمله، وجاءت «بطاقة الخدمات المتكاملة» من بين العديد من المبادرات التي طرحتها الدولة لرعاية ذوي الإعاقة، حيث يستفيد منها ١٣ مليون معاق، وتضمن حقوقهم في شتى الجوانب المعيشية سواء فيما يتعلق بالتأمين الصحي، أو المعاش أو فرص العمل، وفي أواخر العام ذاته، أعلن الرئيس السيسي عن تأسيس صندوق استثماري خيري برأسمال قدره مليار جنيه يحمل اسم «صندوق عطاء لدعم ذوي الإعاقة»، لتقديم الدعم المادي لذوي الاحتياجات الخاصة لشراء الأجهزة التعويضية والمستلزمات الخاصة بهم، ويوفر هذا الصندوق الدعم بطريقة مختلفة عبر صندوق استثماري ينفق على النشاط من عائدات استثمار أموال الوثائق التي يشتريها المواطنون عبر الاكتتاب الشعبي، فهو صندوق غير حكومي، يتولى الإشراف عليه مجلس إدارة من خبراء في الاستثمار، بالإضافة إلى مهتمين بقضايا ذوي الإعاقة، بهدف توفير تمويل دائم يتيح رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة. وتشير البيانات

الرسمية المتاحة والصادرة عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة "المعاقين" يشكلون نحو ١٠.٦٧% من إجمالي عدد السكان "بدءًا من ٥ سنوات فأكثر"، وذلك في التعداد السكاني الذي أجراه لعام ٢٠١٧، ولهذا تُعد مصر موضوع الإعاقة قضية اجتماعية، وتقوم بتقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية

والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها لهؤلاء الأشخاص وأسره لتكبيرهم من التغلب على الآثار المترتبة على عجزهم.

أولاً: التراث البحثي:

هناك العديد من الدراسات التي اتخذت من قضية المعاقين موضوعاً أساسياً لها، والتي اهتمت في غالبيتها بقضية الدمج المدرسي والتكبير الاجتماعي للمعاقين، ودور المراكز التربوية والتأهيلية والجمعيات الأهلية في تنمية قدراتهم، ومن هذه الدراسات: دراسة (مهدي القصاص، ٢٠١٤)، (نجاهة هادف، ٢٠١٤)، (هبة عاطف محمود عوض، ٢٠١٤)، (فاطمة الزهراء زيدان، شفيق ساعد، ٢٠١٥)، (فاكر محمد غريبة، ٢٠١٤)، (مرزوق سارة، ٢٠١٨)، (محمد صلاح عبد الرسول وآخرون، ٢٠١٩)، (حدة يوسفى، ٢٠١٩)، (هويدا الأترى، ٢٠١٩)، (سليمان رجب سيد الشيخ، ٢٠١٩)، (نضال حماد على حماد، ٢٠٢٠) التي اهتمت بالأدوار التي يقوم بها المجتمع ومؤسساته المختلفة لإكساب وتنمية المهارات والمعارف والاتجاهات والقيم التي تمكن ذوي الاحتياجات الخاصة من المشاركة والاندماج في مختلف فعاليات الحياة الاجتماعية، وأكدت على تدني النظرة المجتمعية لذوي الاحتياجات الخاصة ومعاناتهم من مشكلات كثيرة، بالإضافة لعدم توافر فرص عمل كافية، وأكدت أن هناك إقصاءً اجتماعياً للمعاقين بالرغم من دورهم المهم في التنمية، كما أن برامج الرعاية الخاصة التي وضعت من أجل التقليل من معاناة هذه الفئات لا تزال تعاني من الركود الذي زاد من حدة إعاقاتهم إلى حد كبير. وأوصت بضرورة الدمج الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة وضرورة التأهيل الاجتماعي للمعلمين قبل العمل في فصول الدمج. واعتمدت في غالبيتها على المنهج الوصفي وتم جمع البيانات باستخدام صحيفة الاستبيان.

وفيما يتعلق بالمعاقين سمعياً على وجه التحديد، اهتمت دراسة (حنان خضر أبو منصور، ٢٠١١) بالكشف عن الحساسية الانفعالية للمعاقين سمعياً في محافظات غزة وتأثيرها على بعض المهارات الاجتماعية لديهم، وأسفرت النتائج عن وجود ارتفاع في مستوى المهارات الاجتماعية لدى المعاقين سمعياً (عينة الدراسة) وأوصت بضرورة زيادة عدد المؤسسات التي تهتم بشئون المعاقين سمعياً وإثرائها ببرامج إرشادية وثقافية من أجل زيادة الوعي عندهم، مع إقامة حملات توعية لأسر المعاقين سمعياً للمساهمة في زيادة دمجه في المجتمع. وهدفت دراسة (Tarmiz, Kadir, Sardar, Abdulla) إلى التعرف على العلاقة بين مهارات التواصل واتجاهات الأمهات وتقدير الذات لدى المراهقين الصم في المدارس الثانوية بإيران، وتكونت عينة الدراسة من مائتي (٢٠٠) أصم موجودين في أربعة مدارس من المرحلة الثانوية، استخدم الباحثون فيما يتعلق بتقدير الذات مقياس روزنبرج، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين كفاءة الاتصال وبين تقدير الذات لدى المراهقين الصم، كما أن الأسرة ذات الثقافة المرتفعة كان أطفالها لديهم تقدير ذات مرتفع، وأنه كلما كانت اتجاهات الأمهات إيجابية نحو أبنائهن المعاقين سمعياً، كان هناك تواصل فعال أدى إلى ارتفاع تقدير الذات لديهم.

أما دراسة (حمداش وزال، ٢٠١٥) فهدفت إلى الكشف عن أهمية سياسة إدماج الطفل الأصم في الوسط التربوي، وذلك من خلال إبراز درجة تقدير الذات بين الأطفال الصم المدمجين وغير المدمجين، واعتمدت الدراسة على أداة تقدير الذات من خلال المنهج الوصفي المقارن، وطبقت على عينة قوامها ٣٢ طفلاً أصم (١٦ طفلاً مدمجاً، و١٦ طفلاً غير مدمج). وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة بين فئتي الأطفال الصم المدمجين وغير المدمجين مدرسياً في مستوى تقدير الذات، وذلك لصالح الأطفال المدمجين، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث للأطفال الصم المدمجين مدرسياً في مستوى تقدير الذات. واهتمت أيضاً دراسة (أحمد بن سالم السليمان، ٢٠١٧) في عمان بأثر تقدير الذات على مفهوم المواطنة لدى المعاقين سمعياً بكلية الخليج في عمان، واستعانت بمقاييس عن تقدير الذات والمواطنة، وتكونت العينة من خمسين (٥٠) طالب وطالبة من ذوي الإعاقة السمعية، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات وأبعاد مفهوم المواطنة، واهتمت دراسة (بشاشة منير، شويل سامية، ٢٠١٨) في الجزائر بأثر الدمج المدرسي في مفهوم الذات لدى الأطفال المعاقين سمعياً المدمجين في المدارس العادية، وتم استخدام مقياس مفهوم الذات، وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدمج المدرسي ومفهوم الذات لدى الأطفال المعاقين سمعياً .

وهدف دراسة جمال الدين محمد الحنفي (٢٠٢٠) بالسرورية إلى معرفة التقبل الاجتماعي لدى العاديين تجاه المعاقين سمعياً المدمجين في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، وتكونت عينة البحث من مائتي (٢٠٠) تلميذ وتلميذة من التلاميذ العاديين بمدارس الدمج بمدينة بريدة بمنطقة القصيم، وتم استخدام المنهج الوصفي، وخلص البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن التقبل الاجتماعي لدى العاديين تجاه المعاقين سمعياً متحقق بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التقبل الاجتماعي لدى العاديين تجاه المعاقين سمعياً ترجع لاختلاف (الجنس، المستوى التعليمي للأب والأم، وجود أشقاء معاقين، وجود أصدقاء معاقين، المرحلة الدراسية). بينما اقتصرت دراسة (هشام عبد الوافي، ٢٠٢١) بالتعرف على طبيعة الإعاقة السمعية، وخصائص المعاقين سمعياً، وطرق التواصل الأنسب معهم من أجل دمجهم وتعليمهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي التحليلي.

وفيما يتعلق بدراسات الاعتراف بذوي الاحتياجات الخاصة، نجد دراسة (Maia & Vimieiro, 2015) واهتمت بمناقشة فكرة التقدم الأخلاقي في نظرية الاعتراف عند اكسيل هونيث وأفكاره عن الذاتية والشمول الاجتماعي والبحث في تصور الأشخاص ذوي الإعاقة في الخطابات العامة من خلال دراسة حالة. وكذلك دراسة (Marjeta, Smid, 2016) التي اهتمت بفحص العوامل التي تؤثر في دمج التلاميذ من خلال برامج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من منظور نظرية الاعتراف الذي يتضمن ثلاثة أبعاد للعدالة الاجتماعية (الاقتصادية، الثقافية، السياسية) والكشف عن الإجراءات المؤسسية التي تمنع تكافؤ المشاركة في الحياة الاجتماعية المدرسية. وقد أوضحت النتائج من خلال مراجعة التراث الأدبي أن تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يتأثر في المقام الأول بالقيم الثقافية حول القدرة والنظرة الدونية والصور النمطية للطفل المعاق؛ نظراً للتركيز على مهارات التعلم للمعرفة الأكاديمية والاهتمام

الأقل بعوامل الاعتراف مما يجعل من المستحيل تحسين بعض عناصر الدمج ذات المعنى، ومن ثم فلا بد من خلق ظروف تحويلية للاعتراف والتوازن.

مما سبق يتضح انتماء غالبية الدراسات السابقة التي تناولت ذوي الاحتياجات الخاصة تنتمي إلى مجال علم النفس والتربية، بينما انخفضت الدراسات في مجال علم الاجتماع والأنثروبولوجيا، وقد اعتمدت أغلب الدراسات على المنهج الوصفي من خلال الاستعانة بالأدوات الكمية متمثلة في صحيفة الاستبيان والمقاييس النفسية والتربوية، وبعضها اعتمدت على المنهج الاستقرائي التحليلي. وقد تبين زيادة الاهتمام بموضوعات معينة كآليات الدمج المدرسي لذوي الاحتياجات الخاصة، و التعرف على خصائص المعاقين الجسمية والنفسية والذهنية، وأنواع الإعاقة، وفرص التأهيل أو التكوين المهني لهم من خلال برامج مقترحة من أجل تنمية القدرات المهنية للمعاقين ذهنياً وحركياً، وكذلك الاهتمام بالأطفال من ذوي الإعاقة، والتعرف على خصائصهم وآليات دمجهم في المجتمع. بالإضافة إلى دور مؤسسات الرعاية الاجتماعية في دعم المعاقين. بينما كان هناك إغفال للعديد من الموضوعات الأخرى ومنها: الدمج الاجتماعي للمعاقين في القطاع الصناعي الإنتاجي، وكذلك القطاع الخدمي، ودور أصحاب الأعمال في الدمج الاجتماعي لذوي الإعاقة، بالإضافة إلى التكيف الاجتماعي لدى المعاقين سمعياً في التنظيمات الاجتماعية الصناعية.

ومن ثم تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

لهذه الدراسة أهمية نظرية وتطبيقية في آن واحد، فبالنسبة إلى الأهمية النظرية، فإن الدراسة تسعى إلى التعرف على محددات الاعتراف المتبادل عند أكسيل هونيث لأحد الفئات المستبعدة اجتماعياً وهي فئة المعاقين سمعياً، بالإضافة إلى مدى ملائمة المقولات الفكرية لنظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور، ونظرية التكوين الإداري لهنري فايول، ومدخل الموارد البشرية كمدخل لإدارة الموارد البشرية من المعاقين سمعياً في بيئة العمل الصناعية، والتي لم تحظ بالدراسة من قبل في حدود علم الباحثة.

كما تأتي أهمية الدراسة من اهتمامها بإحدى الفئات التي لم تحظ بالدراسة الكافية، وهي فئة المعاقين سمعياً خاصة من المنظور السوسولوجي؛ لأنها فئة تعاني من العزلة الاجتماعية وعدم الثقة بالنفس رغم ما يتمتعون به من ذكاء وقدرة على التعلم ولديهم مهارات اجتماعية كما أثبتت العديد من الدراسات، إضافة إلى صعوبة التعامل معهم ودراستهم بشكل مباشر، وكانت الدراسات السابقة مع المحيطين بهم سواء أولياء أمورهم أو المعلمين في المدارس نظراً لصعوبة مقابلتهم والتحدث معهم بشكل مباشر، ولذلك لم تحظ بالدراسة الكافية.

وفيما يتعلق بالأهمية التطبيقية، فتسعى الدراسة الحالية إلى تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها زيادة الفاعلية الإنتاجية لذوي الهمم من المعاقين سمعياً ودفع عجلة التنمية والتغيير الإيجابي داخل المجتمع المصري بوجه عام، ومحافظة بورسعيد بوجه خاص.

ثانيًا: مشكلة الدراسة وأهدافها:

الكشف عن محددات الاعتراف للمعاقين سمعيًا كإحدى الفئات المستبعدة في المجتمع، وذلك في أحد المصانع بالقطاع الاستثماري الصناعي، وفي إطار نظرية الاعتراف المتبادل عند أكسيل هونيث ومستوياتها المعيارية الثلاثة (المستوى الذاتي، القانوني، والمجتمعي)، والكشف عن ملامح سياسات العمل ودورها في دعم وإدارة وتنمية الموارد البشرية من ذوي الهمم والمعوقات التي تواجههم.

وتتمثل **أهداف الدراسة** فيما يلي:

- ١- الكشف عن الخصائص الشخصية والإدارية لصاحب العمل وأهميتها في إدارة الموارد البشرية.
- ٢- التعرف على ملامح وسياسات بيئة العمل وإلى أي مدى تسهم في دعم المعاقين سمعيًا.
- ٣- الكشف عن مستويات الاعتراف للمعاقين سمعيًا (ذاتية - تنظيمية - مجتمعية).
- ٤- التعرف على معوقات الاعتراف بالمعاقين سمعيًا .
- ٥- تحديد الآثار الإيجابية للاعتراف بذوي الهمم في مجال العمل الصناعي.

ثالثًا: مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:**١ - مفهوم المعاقين:**

يُعرف الشخص المعاق في القانون المصري رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ بأنه "الشخص ذا الإعاقة"، ويعرف في مادته الثانية بأنه: "كل شخص لديه قصور أو خلل كلي أو جزئي، سواء كان بدنيًا، أو ذهنيًا أو عقليًا، أو حسيًا، إذا كان هذا الخلل أو القصور مستقرًا، مما يمنعه لدى التعامل مع مختلف العوائق من المشاركة بصورة كاملة وفعالة مع المجتمع وعلى قدم المساواة مع الآخرين..". كما تُعرف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم كل من يعانون من نواحي ضعف طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع بشكل متساوٍ مع غيرهم من الأفراد الآخرين (Unicef,2014:7).

وفي الإعلان الخاص بحقوق المعاقين الصادر عام ١٩٧٥، ورد أن المعاق هو أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورية حياته الفردية أو الاجتماعية بسبب قصور خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمانية والعقلية (سارة مرزوق، ٢٠١٨).

٣ - مفهوم المعاقين سمعيًا:

الإعاقة السمعية: هي نوع أو درجة من فقدان السمع التي تصنف ضمن بسيط أو متوسط أو شديد، والمعاق سمعيًا: هو من فقد حاسة السمع بدرجة تتجاوز ٧٠ ديسيبل منذ ولادته أو بعد تعلم اللغة بفترة قصيرة بشكل يجعله لا

يستطيع التواصل مع الآخرين ممن حوله إلا باستخدام لغة خاصة تختلف عن لغة تواصل الأفراد العاديين (أحمد السليمانى، ٢٠١٧: ٦).

المعاقون سمعياً إجرائياً: هم الأفراد العاملون أو القادرون على العمل الذين يعانون من فقدان لحاسة السمع بشكل كلي أو جزئي، وهم خريجو مدارس التربية الخاصة، ويجيدون لغة الشفاه ولغة الإشارة، ويمكنهم التواصل مع الآخرين من خلالها، ولديهم ثقافة خاصة بهم تشكل هويتهم وتساعدهم على التعبير عن ذاتهم.

رابعا: الاهتمام بذوي الإعاقة السمعية - لمحة تاريخية:

كان الاهتمام بالمعاقين سمعياً موجوداً منذ قديم الزمان، وفي العصور القديمة كانت العائلة هي الوحدة الأساسية للمجتمع، فيشارك كل فرد منها بنصيب من العمل والمسئولية لضمان حياة العائلة، ومن ثم لم يكن هناك أي حساب للاهتمام بالمعوقين، فالفرد الذي ترى القبيلة أنه لا يستطيع القيام بقسط من الأعمال والمسئوليات التي يشترك فيها المجتمع، يُعدّ في نظرهم عالة عليهم، فيسلبون حياته في طفولته. وكان الرومان والإغريق القدماء يتخلصون من أمثال هؤلاء الأطفال ذوي العاهات اعتقاداً بأن الأطفال الصم بلهاء، ولا يفهمون المجتمع بل كانوا يعدونهم عالة على المجتمع. وقد ذكر أرسطو أن الطفل الأصم الأبكم غير مجد تعليمه؛ وذلك لعدم قدرته على الكلام، أو فهم ما يدور حوله من حيث اعتقاده بأن الكلام هو الوسيلة المهمة والوحيدة للتعليم.

وقد قامت بمصر واليونان والرومان في العصور القديمة محاولات فردية لتعليم ذوي اليسارمن الصم، وكذلك كان شأنهم في القرون الوسطى وعصر النهضة إلى أن فتحت لهم مدرسة خاصة قبل الثورة الفرنسية، وكان حظ الصم في الشرقيين الأوسط والأدنى أحسن بكثير من حظ الصم الأوربيين، فكانت الديانة في القرن السادس قبل الميلاد تحرم سب أو لعن الأصم؛ لأن إصابته بالصم حدثت بإرادة الإله. (أحمد محمد عبد الحميد، غير مبين: ١).

وقد ظهر الاهتمام بتربية الصم بعد القرن الخامس عشر الميلادي، فكان المعاقون سمعياً أول الأشخاص ذوي الحاجات الخاصة الذين قدمت لهم الخدمات التربوية والتأهيلية، وتمثل ذلك في مدرسة الصم التي أسسها راهب إسباني يدعى دي ليون (de Leon) عام ١٥٧٨م. وفي القرن الثامن عشر بدأت تظهر المدارس والمؤسسات الخاصة في أنحاء مختلفة من أوروبا، وفي تلك الحقبة الزمنية كان معلّم الصم والبكم من رجال الدين المعروفين، أو رجالاً دفعهم العامل الديني إلى مساعدة هؤلاء الأفراد، وكانت غايتهم الأساسية مساعدة الصم والبكم على اكتساب المفاهيم الدينية والأخلاقية، وكانت الخدمات تُقدّم لأبناء الأسر الغنية فقط، ولذلك كان المعلمون يحتفظون بسر المهنة لأنفسهم.

وقد سادت في أوروبا مدرستان فكريتان في تعليم الصم هما: المدرسة الأولى في تعليم الصم، وكان من دعاة هذه المدرسة الألماني هينكي (Samuel Heinicke)، والبريطاني بريدود (Thomas Braidwood) وفي الولايات

المتحدة الأمريكية أنشئت المؤسسة الأمريكية لتعليم الصم والبكم عام ١٨١٧م، وذلك على يد توماس جالوديت. (Thomas Gallauudet) (تامر المغاوري، ٢٠١٥: ١).

وفي القرن التاسع عشر تواصلت الجهود لإنشاء مدارس ومؤسسات يديرها القطاع الخاص والقطاع الحكومي ، وفي النصف الثاني من القرن التاسع عشر أصبح التركيز في تربية المعوقين سمعياً على تعليم الكلام والقراءة الشفوية واللغة اليدوية) لغة الإشارة، وتهجئة الأصابع ، وكان من رواد التربية الخاصة الصم في أمريكا: ألكساندر جراهام بل (Alexander Graham Bell) مخترع جهاز الهاتف، وفي القرن العشرين أصبح بإمكان المعوقين سمعياً الدراسة في المؤسسات الخاصة، وأخيراً الاتجاهات الجديدة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة، ومن ضمنهم ذوو الإعاقة السمعية (تامر المغاوري، ٢٠١٥: ٢).

وظهر في إطار اهتمام المنظمات الدولية بحقوق الانسان الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمواثيق والاتفاقيات الدولية والقانون المصري، وبدأ يزداد اهتمام الدولة المصرية ومؤسساتها بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، وتوفير سبل العيش الكريمة لهم ، ومن ضمنهم المعاقون سمعياً ، وأوضحت مدى اهتمام دستور ٢٠١٤ بتعديل القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعاقين بما يتلائم مع زيادة أعدادهم وحقوقهم المتعددة، وتطورات العصر الحديث، وتحقيق التوازن المجتمعي والمساواة بين المواطنين في الحقوق والالتزامات كافة، بصدور القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨ في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ١٩ فبراير ٢٠١٨، المكون من (٥٨) مادة شملت جميع الحقوق المقررة لهم دون تمييز أو عزل، بل على قدم من المساواة مع غيرهم وفقاً لحالتهم وقدراتهم، وجرى مناقشته في البرلمان وإقراره، وتم صدور اللائحة التنفيذية الخاصة به في ٢٢ ديسمبر ٢٠١٨، وقامت القيادة السياسية بإعلان تخصيص عام ٢٠١٨ عامًا للأشخاص ذوي الإعاقة توكيداً على محوريتهم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، وأحققتهم في الحقوق والواجبات كافة دون أدنى تمييز بسبب الإعاقة (غادة حلمي، غير مبين).

خامساً: الإطار النظري الموجه للدراسة:

اتخذت الدراسة الراهنة من نظرية الاعتراف المتبادل عند اكسيل هونيث Axcel Honneth إطاراً نظرياً موجهاً للدراسة من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، مع الاستعانة ببعض القضايا الفكرية النظرية المستمدة من نظرية الإدارة العلمية عند تايلور، والتكوين الإداري عند هنري فايول، بالإضافة إلى مدخل الموارد البشرية؛ نظراً لما لاحظته الباحثة في أثناء الزيارات الميدانية للمصنع (مجال الدراسة) من الاعتماد الأساسي لسياسات العمل ونظام سيرالعمل على مبادئ الإدارة العلمية كما سيتم توضيحها فيما بعد.

١- نظرية الاعتراف المتبادل Exchange Recognition theory :

ميز أكسل هونيث Axel Honneth وهو أحد علماء الجيل الثالث من مدرسة فرانكفورت- بين ثلاثة أنواع من الاعتراف الكامل للذوات المحقرة والمهمشة وهي: الحب، الحق، التضامن، وأطلق عليها النماذج المعيارية للاعتراف

وهي: (١) الحب ، (٢) الاحترام ، (٣) التقدير الاجتماعي. في كتابه "الكفاح من أجل الاعتراف"، ويشمل التقدير الاجتماعي الاعتراف بالخصوصية الثقافية، وأكد أن الاعتراف بالهوية الثقافية يتطلب أيضاً احترام الاختلاف؛ حيث يُعد احترام الاختلاف أمراً رسمياً؛ لأنه اعتراف بقيمة ثقافة معينة ليس للمجتمع ولكن بالنسبة إلى الفئة الاجتماعية المعنية (Leeuwen, Bart Van, 2007: 180).

وأما عن المستويات المعيارية للاعتراف المتبادل التي وضعها هونيث فهي: (حمانى حنان، ٢٠١٧: ٢٤٥، ٢٤٦):
المستوى الأول: هو الحب وتحقيق الثقة بالنفس، الذي يجمع فرداً ما بمجموعة هذه القوة العاطفية التي تربطه بمجموعة هي التي تحقق له الثقة بالنفس و بالآخرين، ومن دونها لا يمكنه المشاركة في الحياة العامة، وهو يعبر عن المستوى الذاتي ، فالاحتياج إلى الحب والعاطفة والاهتمام بالطريقة الملموسة تتضح في علاقة الطفل والأم، والتي تعد أولى مستويات الاعتراف المتبادل عن طريق الهدية والقبولات، والتواصل بتعبيرات الوجه والعينين والتعبيرات الصوتية، حيث تبعث ما يسمى بالأمن العاطفي الذي يتعرف من خلاله الطفل على قيمه وعواطفه وإمكانية إظهارها للآخرين.

المستوى الثاني: الحق وفرض احترام الذات، وهو يعبر عن المستوى القانوني - السياسي، باعتبار الفرد هو مواطن له حقوق وواجبات، ويجب أن نفهم أفعاله على أنها تعبير عن استقلاليتها، ومن هنا فالارتباط ضروري بين الاعتراف القانوني واحترام الذات، فمن أجل إقامة علاقة دائمة مع الآخرين لابد من من احترام الآخرين لقدراتهم ومواهبهم واحترام القيم الخاصة بهوياتهم الثقافية، وهذا المستوى من الاعتراف القانوني يحقق احترام الذات.
المستوى الثالث: التضامن، وهو يعبر عن التقدير الاجتماعي، ويرتبط بتقدير الذات، وما نسميه بالإحساس بالقيمة، وهو الذي يسمح للأفراد بتحقيق ذواتهم من خلال علاقات الاعتراف المتبادل، ويحصل الأفراد على التقدير الاجتماعي من خلال ما ينجزون من أعمال ذات قيمة معينة، ويمكن الاستفادة من هذه النظرية في التعرف على محددات الاعتراف الاجتماعي لذوي الهمم من المعاقين سمعياً داخل بيئة العمل الصناعية، وذلك على المستوى الذاتي ، والتنظيمي، والثقافي.

٢ - نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور:

ظهرت نظرية الإدارة العلمية في الثمانينيات من القرن ال ١٩ وهي مرتبطة بجهود فريدريك تايلور F.Taylor وزملائه، وسميت نسبة إلى رائدها بنظرية تايلور العلمية أو حركة الإدارة العلمية، واهتمت بالتنظيمات الصناعية واستهدفت تكوين توجه علمي منظم بهدف الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاجية والحد من المشكلات والصراعات التي تؤدي إلى خفض الإنتاجية في العمل الصناعي عموماً، وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص في العمل، وتدريب الأفراد العاملين، واعتماد الحوافز المادية والمكافآت لتشجيع الأداء الإنتاجي. ويعد تايلور أول من اهتم بالسلوك الإنساني في العمل، فأشار إلى أهمية العنصر البشري وكان أول من نادى بضرورة العناية بظروف العمل لرفع الكفاءة الإنتاجية، واهتم بتوظيف واستخدام الموارد البشرية كأدوات مساعدة للآلات والماكينات في أداء مهام العمل الإنتاجية الروتينية أو العادية (نجاح هادف، ٢٠١٤: ٩٨ - ١٠٠).

وكانت الفكرة الأساسية لتايلور هي الفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين، فالإدارة مسؤولة عن التخطيط، والعمال مسؤولون عن التنفيذ، ويرى أن تحقيق زيادة الإنتاجية يكون عن طريق اتباع الأسلوب العلمي الذي يعتمد على التخصص والتدريب ويؤكد على أهمية تدريب العمال، واهتم بالأجر والحوافز المادية من أجل تحفيز العاملين على العمل وتحقيق معدلات ربح أعلى (بن دريري منير، ٢٠١٠: ٤٨، ٤٩). وتعتمد نظرية الإدارة العلمية عند تايلور على النظر إلى الفرد كآلة وعليه الامتثال الكامل لأوامر وتعليمات الإدارة، بالإضافة إلى تجريد الفرد في موقع العمل من كل إحساس بالاستقلالية أو المشاركة بالرأي في العملية الإنتاجية، ولذلك يطلق عليها نظرية الرجل الاقتصادي حيث تغفل تمامًا البعد الإنساني للشخصية (اعتماد علام، ٢٠١٣: ٣٤).

وتنهض نظرية الإدارة العلمية عند تايلور على المبادئ الآتية (نجاة هادف، ٢٠١٤: ٩٨ - ١٠٠):

- ١- تطبيق الأسلوب العلمي لتحديد أفضل الطرق لإنجاز المهام، وذلك من خلال تجزئة مهام الفرد إلى أجزاء صغيرة لدراسة الحركات الضرورية لأدائها .
- ٢- المكافأة المالية اليومية للعمال كحافز مادي تشجيعي؛ لضمان امتثالهم للأوامر والإجراءات المتعلقة بأداء العمل.
- ٣- استخدام خبراء مختصين للإشراف على العمال ومراقبة الأداء وسرعة العمل.
- ٤- اعتماد مبدأ تقسيم العمل بين العاملين؛ لأنه يؤدي إلى زيادة خبراتهم في الأداء بسبب تخصصهم بجزء صغير محدود منه وإتقانه بتكرار الأداء.
- ٥- تدريب العاملين لأداء مهامهم وفق ما تتطلبه خطط العمل.
- ٦- المراقبة المباشرة للعمل من طرف المشرفين والمديرين.
- ٧- النظر إلى العامل بما يشبه الآلة الإنتاجية، فيستجيب لرغبات وأوامر السلطة التي تشرف عليه، ومن ثم يقبل بالتوجيه.
- ٨- مبدأ التعاون ورفض الصراع والذي يعد السبيل لحل النزاعات والمشكلات بين العمال والإدارة، والتي قد تؤثر في الإنتاجية.

٣- نظرية التكوين الإداري لهنري فايول:

اهتم فايول بالإدارة العليا بدءًا من المدير الإداري وصولاً إلى الإدارة التنفيذية، واهتم بالصفات الإدارية التي يجب أن يتحلى بها المدير الإداري ومسؤولو الإدارة داخل المؤسسات الصناعية والإدارية، وهذه الصفات تنقسم إلى : (بن دريري منير، ٢٠١٠: ٥٠)

- صفات طبيعية بدنية: كالقوة والصحة والنشاط .
- صفات عقلية وذهنية: وهي القدرة على الفهم والتحليل ، والاستيعاب وحسن التصرف، والحكم على الأشياء.
- صفات خُلقية: مثل الحيوية والحرص والولاء، والقدرة على التجديد والابتكار، والرغبة في تحمل المسؤولية.

كما يرى فايول بالإضافة إلى هذه الصفات التي إن لم تكن موجودة بالفطرة فهي تكتسب بالتدريب، أنه لا بد من أن يكون لديهم ثقافة عامة، وهي الإلمام بالمعلومات والمعرفة العامة وإن كانت لا تتصل مباشرة بالعمل، وكذلك صفات فنية والتي تعني الإلمام بكافة المعلومات التي تخص الوظيفة التي يؤديها. وتتمثل مهام الإدارة عند فايول في: التخطيط والتنظيم، وإصدار الأوامر والتنسيق، والرقابة والضغط، والسيطرة والتحكم، والتنبؤ وبعده النظر، وكلها يجب أن يتحلى بها أصحاب الإدارة العليا والتنفيذية (بن درديري منير، ٢٠١٠: ٥٢).

٤- مدخل الموارد البشرية:

أكدت العديد من الدراسات أن الأفراد هم موارد، وليسوا مجرد أفراد يتصرفون بناء على مشاعرهم وعواطفهم، وأن الاستفادة منهم وتوجيههم يمكن أن يحقق فوائد ومزايا كثيرة للمؤسسة ولل فرد على حد سواء، وتمثلت أهم فرضيات هذا المدخل فيما يلي: (نجاه هادف، ٢٠١٤: ٢٤)

- يُعد الأفراد استثماراً إذا أحسنت إدارته وتميمته، ويؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاج.
- يجب أن توضع برامج وممارسات الموارد البشرية وتنفذها مع مراعاة تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المؤسسة.
- التغيرات العالمية نتيجة ظهور ميثاق حقوق الإنسان والذي ساعد العاملين على معرفة حقوقهم وواجباتهم، ووجود العديد من المنظمات التي اهتمت بحقوق العاملين وأجبرت المؤسسات على التعامل مع الموارد البشرية كثروة منتجة إذا تم احترامهم وتدريبهم.

سادساً: منهجية الدراسة:

تنتهي الدراسة الراهنة إلى نمط الدراسات الوصفية، وقد اعتمدت على المنهج الوصفي، بهدف التعرف على الخصائص والسمات التي اتسم بها المصنع محل الدراسة، وبيئة العمل، ونظام سير العمل بالمصنع والمدعمات الاجتماعية والفيزيائية لذوي الهمم بالمصنع، والتهوية والإضاءة، ومدى مناسبة البيئة للعمل،..... إلخ. كما تم الاستعانة بالمنهج الأنثروبولوجي وأدواته من الملاحظة والمقابلة الفردية والجماعية، والتصوير الفوتوغرافي، وتاريخ الحياة. وتم الاستعانة بأسلوب دراسة الحالة وذلك على مستويين: مستوى المصنع نفسه من خلال التعرف على نظام العمل بالمصنع وأساليب إدارة العمل داخل المصنع وحجم العاملين، وأساليب الثواب والعقاب وغيرها. والمستوى الثاني هو صاحب المصنع ومدير عام المصنع من أجل التعرف على دوره الوظيفي في إدارة المصنع وفي إدارة الموارد البشرية.

وفيما يلي الإجراءات المنهجية للدراسة، والتي تشمل حدود ومجالات الدراسة، وأدوات جمع البيانات، ومستويات تحليل النتائج وأساليبها، وسيتم توضيح كل منهما فيما يلي:

١ - حدود ومجالات الدراسة:

تحددت مجالات الدراسة الثلاثة (المكاني والبشري والزمني) على النحو التالي:

أ) المجال المكاني:

يتمثل مجتمع الدراسة في أحد المصانع التي تنتمي للقطاع الاستثماري في المجتمع المصري، وهو مصنع الصقر للصناعات المتطورة، ويتخصص في إنتاج لمبات الليد والشرائط الكهربائية بالمنطقة الصناعية جنوب بورسعيد، تم افتتاح المصنع عام ٢٠١٥. وحول تجربة توظيف الصم والبكم كعمال بالمصنع أشار رئيس مجلس الإدارة (ه. ص) أنه اتجه لتأهيل وتدريب خريجي مدرسة الصم والبكم وذوي الاحتياجات الخاصة بإجمالي مائة وعشرين ١٢٠ عاملاً، لمعاونة تلك الفئة اجتماعياً وأمنياً. وأشار إلى أن التجربة أثبتت نجاحها وتم تكريم المصنع عام ٢٠١٨ من رئيس الجمهورية واتحاد الصناعات، لافتاً إلى أهمية ربط مدارس الصم والبكم بالتعليم الفني. وعن الأسباب الدافعة ذكر: "إن الغياب المتكرر للعمال مع تزايد معدلات التصدير دفعا للتفكير في الاستعانة بالصم والبكم، اعتماداً على خبرة سابقة لوالدي، كمدير لمدرسة الصم والبكم ببورسعيد قبل إحالته للتقاعد، وتم بالفعل الاستعانة بمدربي لغة الإشارة لتدريب العمالة، ولفت إلى أن تجربة دمجهم في العمل أسهمت في زيادة معدلات الإنتاج بنسبة ٧٠ % مقارنة بالأسوياء". ويبلغ حجم الإنتاج من شريط الليد مليون متر سنوياً و ٨ ملايين من اللمبات و ٦ ملايين من الإسبوتات و ٦٠ ألف من النجف

ب) المجال البشري:

اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على جمع البيانات من المدير الإداري للمصنع وعدد من الخبراء داخل المصنع وهم فنيين وقائدي مجموعات عمل، ويجيدون لغة الإشارة وكان عددهم (٦)، بالإضافة إلى جميع العاملين بالمصنع من المعاقين سمعياً (٢٢ عاملاً) من إجمالي العاملين بالمصنع البالغ عددهم (٤٠ عاملاً) الذين تم عمل مقابلات فردية وجماعية معهم أثناء الزيارات الميدانية للمصنع، من خلال خبير يجيد لغة الإشارة، بالإضافة إلى مقابلات فردية عن طريق room shatting عبر تطبيق whatsapp وفي حدود قدراتهم ورغبتهم. وعن الخصائص الديموجرافية لحالات الدراسة من الإداريين والمشرفين وقائدي المجموعات (الجدول رقم (١)). وعن صاحب المصنع (ع. ص) يبلغ من العمر ٦٥ سنة وكان يعمل مدرس تربية رياضية في إحدى مدارس التربية الفكرية الخاصة بالمكفوفين والصم والبكم، وقد ذكر قائلاً: "أنا اشتغلت في العمل الاجتماعي السياسي وكنت أخطر مدرس في المدرسة وعلمتهم يعملوا عروض فنية على الموسيقى وهما صنم".

جدول رقم (١)

بيان بخصائص الديموجرافين لحالات الدراسة من المديرين والفنيين

م	الرمز	النوع	السن	المؤهل الدراسي	العمل الذي يقوم به	الخبرة بالسنوات	الإعاقة
١	ع.ص	ذكر	٦٥	دبلوم تربية	المدير الإداري	١٠	لا يوجد
٢	أ.س	ذكر	٢٧	دبلوم صنایع	المشرف الفني	٩	لا يوجد
٣	ح.م	ذكر	٢٢	دبلوم صنایع	فني ومسؤول عن الممكن	٣	لا يوجد
٤	س.ر	أنثى	٢٠	دبلوم	اللضم والتدكيك اليدوي	١	لا يوجد
٥	م.م	ذكر	٢٤	دبلوم	قائد مجموعة	٦	يوجد
٦	س.س	أنثى	٢٢	دبلوم	قائد مجموعة	٥	يوجد

(ج) المجال الزمني: تم إجراء الدراسة على مرحلتين كما يلي:

المرحلة الأولى: وهي المرحلة الاستكشافية بدءاً من يونيو - سبتمبر ٢٠٢١ ، وتم فيها جمع المعلومات عن المصنع من خلال الإنترنت والزيارات الاستطلاعية للمصنع، وباستخدام الملاحظة بالمعايشة، والمقابلة المتعمقة لصاحب المصنع والخبراء والعاملين به.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة تصميم الأدوات وجمع البيانات، وذلك بدءاً من ديسمبر ٢٠٢١ - حتى مارس ٢٠٢٢.

٢- أدوات جمع البيانات:

استعانَت الدراسة بعدد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١- الملاحظة: تم استخدام الملاحظة كأداة رئيسية في جمع البيانات ، وكان ذلك فيما يتعلق بملاحظة العاملين أنفسهم، والحركات التي يؤديونها في العمل، وذلك من خلال الزيارات الميدانية المتكررة للمصنع، والتواجد داخل المصنع في أثناء ساعات العمل ولفترات طويلة ، من أجل ملاحظة أسلوب أداء العمل وطريقة التفاعل مع بعضهم بعضاً، والتفاعل مع المشرفين وصاحب المصنع . بالإضافة إلى الملاحظة على مستوى المصنع ذاته من حيث عدد العاملين، وأسلوب توزيعهم على خطوط الإنتاج، وملاحظة حجم المصنع، وعدد الماكينات المستخدمة في العمل، وكذلك الأدوات والخامات، ومدى الاهتمام بجودة الأداء سواء بين العاملين الأصحاء أو من ذوي الهمم.

٢- المقابلة المتعمقة: تم استخدام المقابلة المتعمقة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتم تطبيقها باستخدام دليل المقابلة مع صاحب المصنع والمشرفين الفنيين وعددهم ثلاثة، وكان ذلك باستخدام المقابلة المباشرة وجهاً لوجه، بالإضافة إلى المقابلة الجماعية مع عدد من العاملين من ذوي الهمم، وذلك من خلال وجود خبير،

وكانت بعضها وجهًا لوجه في المصنع، وبعضها عن طريق الهاتف mobile interview وباستخدام المحادثة بالكتابة shatting .

٣- السيرة التاريخية أو تاريخ الحياة : تم الاستعانة بتاريخ الحياة للمدير الإداري للمصنع، وهي من الطرق التي يستخدمها الأنثروبولوجيون في أثناء الدراسة الميدانية، وتعتمد على تدوين أهم الأحداث التي تمر في حياة أحد أفراد مجتمع الدراسة، حيث يطلب الباحث من الفرد المعني أن يقص عليه تاريخ حياته منذ أن كان طفلاً صغيراً حتى تاريخ الحديث أو اللقاء. وذلك من خلال السرد القصصي الذي يقوم به الشخص بنفسه حول تنشئته الاجتماعية والمهنية، ويكون السرد بطريقة تلقائية بعيدة عن التكلف أو الانفعال. بالإضافة إلى جمع معلومات من العاملين والمحيطين به، ومن البيانات المنشورة عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

٤- التصوير الفوتوغرافي: تم استخدام التصوير الفوتوغرافي كأداة توثيق للمعلومات، ومن أجل الكشف عن كثير من مراحل ونظام العمل داخل المصنع، بالإضافة إلى التعرف على شكل المصنع ومساحته وحجم العاملين به.

٣- مستويات التحليل والتفسير وأساليبها:

تمثلت مستويات التحليل في المستوى الذاتي لصاحب المصنع نفسه، وصفاته الشخصية والمهنية التي يتحلى بها، وأهميتها في إدارة الموارد البشرية من المعاقين سمعياً، والاعتراف بهم، وتمكينهم مهنيًا واجتماعيًا. بالإضافة إلى المستوى التنظيمي وهو المصنع نفسه، من خلال التعرف على سياسات العمل، ونظام سير العمل، ونظم الثواب والعقاب، وتوزيع الأدوار ونظام المكافآت، والى أي مدى أسهمت في دعم المعاقين سمعياً وتأهيلهم داخل بيئة العمل. بالإضافة إلى المستوى المجتمعي والذي يتضمن آليات دعم المعاقين خارج بيئة العمل على مستوى المجتمع ككل من خلال الاعتراف بهويتهم الاجتماعية.

وعن أساليب التحليل فقد اعتمدت الدراسة بصفة أساسية على أسلوب التحليل الكيفي، وتم تحليل البيانات في إطار القضايا النظرية الموجهة للدراسة، والمستمدة من نظرية الإدارة العلمية عند فريدريك تايلور وهنري فايول، ومداخل الموارد البشرية، بالإضافة إلى نتائج الدراسات السابقة.

سابعًا: نتائج الدراسة :

١- الخصائص الشخصية للمدير الإداري:

كشفت نتائج الدراسة من خلال المقابلة المتعمقة مع المدير الإداري للمصنع وهو (ع.ص) ومن خلال تاريخ الحياة كما قام بسردها بنفسه، ومن خلال العاملين معه، أنه شخصية عصامية، بدأ حياته بنفسه وهو والد صاحب المصنع (ه.ص) ويبلغ من العمر ٦٥ عامًا، وكان يعمل معلمًا بمدارس التربية الخاصة حتى بلوغه سن المعاش، ويعمل في العمل الاجتماعي والسياسي، ومتخصص تربية فكرية ومكفوفين وصم.

ينتمي إلى أسرة فقيرة بمدينة بورسعيد، ومن مواليد أشمون رمان مركز دكرنيس دقهلية، وفيما يتعلق بالتنشئة الأسرية والمؤهل الدراسي يذكر "أبوي كان عنده ١٦ بنت وولد وأجوز ثلاثة، أنا علمت نفسي بنفسي، أبوي مقدمليش في سنة سادسة، طلبت منه يوديني اعدادية عامة مرديش جه الأزهر فتح في بورسعيد معهد أزهرى كنت أول دفعة تخرج اعدادية بنظام الأربع سنين أزهرى، وجت الهجرة رحت المنصورة مع أمى عند خالى عملولى انترفيو وشيخ المعهد كان نسخة من شيخ الأزهر ووافق على دخولى أولى ثانوى أزهرى" ويستطرد قائلاً: "لقيتهم أصدروا قرار بعد يومين باننا نلبس العمة والجبة طبعًا احتست أجيبهم منين - احنا كنا فقرا أوى - أبوي مهاجر في المنزلة مع أخواتي وأنا قاعد أنا وأمى وأخواتي عند خالى في المنصورة وأنا في أولى ثانوى فلسعت قالولى في دكان بياجر العمة والجبة بخمسة ساغ في اليوم أجيبهم منين أنا كنت بروح الأزهر عشان يدوني تغذية آكل"

واستكمل "رحت كتبت طلب لشيخ الأزهر لأنه مكنش بيسيب طالب إلا لو اتطوع في الجيش أو البوليس وده كان سنة ١٩٦٩، ورحت لشيخ الأزهر وبوست أيده- كان لازم تيبوس ايد الشيخ- قتلته أبوي مات في الحرب وأمى وأخواتي ماتوا عاوز أطوع في الجيش راح ماضيلي طلعت على دمياط جبت استمارة الاعدادية وخدمتها ورحت على مديرية التربية والتعليم ودونى دار المعلمين قلت أى حاجة، ودخلت المعلمين راحت عليا السنة لأنهم قالولى حيفتحوا شعبة مسرح أنا اتعمدت اسقط عشان أدخل شعبة مسرح المهم متفتحش وفتحوا شعبة تربية رياضية قمت داخل تربية رياضية، خلصت وكان مجموعى يدخلنى كلية تربية رياضية ومقدرتش عشان الفلوس، خلصت الدبلوم ٥ سنين ومرضتش أدخل الكلية لأن اتقبض عليا عشان ادخل الجيش".

و ذكر كذلك فيما يتعلق بتاريخ حياته ما يلي: "أنا دخلت المقاومة الشعبية وشيلت البندقية الآلى وعضو مجلس إدارة نقابة المعلمين ٢٨ سنة بشتغل في العمل السياسي وكان في حاجة زمان اسمها منظمة الشباب والاتحاد الاشتراكي، البدرى فرغلى ده دفعتى في منظمة الشباب رحمة الله عليه ولما عمل جمعية المعاشات عملت أنا كمان جمعية معاشات معلمى بور سعيد وامبارح كانت ليلة النص من شعبان ورحت وكان ربنا اللي عالم بيا بس رحت عشان الناس".

وعن خبراته المهنية والوظيفية ذكر: "اتعينت مدرس تربية رياضية في بلد جنبنا في حدود الدقهلية اسمها المطرية بنروحها باللائش من هنا (يقصد من بورسعيد) قعدت فيها سنة وأدوني فصل وقالولى مفيش إلا كده، وبعد كده جيت بور سعيد واتجوزت وخلفت عندى ولد وبنتين واشتغلت في مدارس التربية الخاصة مدرس تربية رياضية اشتغلت مع التربية الفكرية والمكفوفين والصم" واستطرد قائلاً: "كنت أخطر مدرس في المدرسة علمتهم يعملوا عروض على الموسيقى وهما صم". وقد كشفت المشاهدات الميدانية من خلال الملاحظة بالمعايشة و السرد الذاتي لتاريخ الحياة عن كثير من الصفات التي تميز الحاج (المدير الإداري) بالمصنع، ويأتي في مقدمتها الحسم الواضح والالتزام الشديد والقوة واتضح ذلك من قوله: "أنا الصبح

مضحكش لو ضحكت بابي يا قلبى، وكنت كده وأنا مدرس فى المدرسة لو ضحكت فى الطابور المدرسين حتبوظ الدنيا، المصريين فراعنة تضحك مع السلامة محدش يحترمك أنا كنت الصبح أجيب الزائرة الصحية تفتش على اللبس والظواهر والشعر يجى أبوه يلاقيه حالق زيرو" ويقصد من الضحك التسبب والاستهتار فهو شخصية ملتزمة وحاسمة بدرجة كبيرة وتتسم بالشدة والقوة - رغم ملاحظة الباحثة خفة ظلة في ثنايا حديثه من حين لآخر - وذلك كان بهدف تحقيق الالتزام وشعورهم بالهبة نحوه ومن ثم يكون هناك تحقيق لمبدأ الالتزام فى العمل. يضاف إلى ذلك المبادأة والمبادرة والمخاطرة، فهو صاحب فكرة تشغيل الصم فى المصنع والتي كان الجميع يعارضها. كما أنه يتسم بالخبرة فى مجال عمله، وفي التعامل مع العاملين على اختلاف ثقافتهم، فضلاً عن حبه للعمل الاجتماعي والسياسي والثقافة العامة التي اتضحت في ثنايا حديثه، حيث تطرق للحديث عن أحوال المجتمع، وغلاء الأسعار والدولار، ومشكلات الاستيراد والتصدير، كما يتسم بقدرته على تكوين علاقاته الاجتماعية التي اتضحت من حديثه عن مقابلته لبعض النواب في مجلس الشعب وغيرهم. ويمكن تقسيم هذه الخصائص كما أشار هنري فايول في نظريته حول التكوين الإداري إلى سمات شخصية وأخرى مهنية أو إدارية، والتي يمكن توضيحها في الشكل رقم (١).



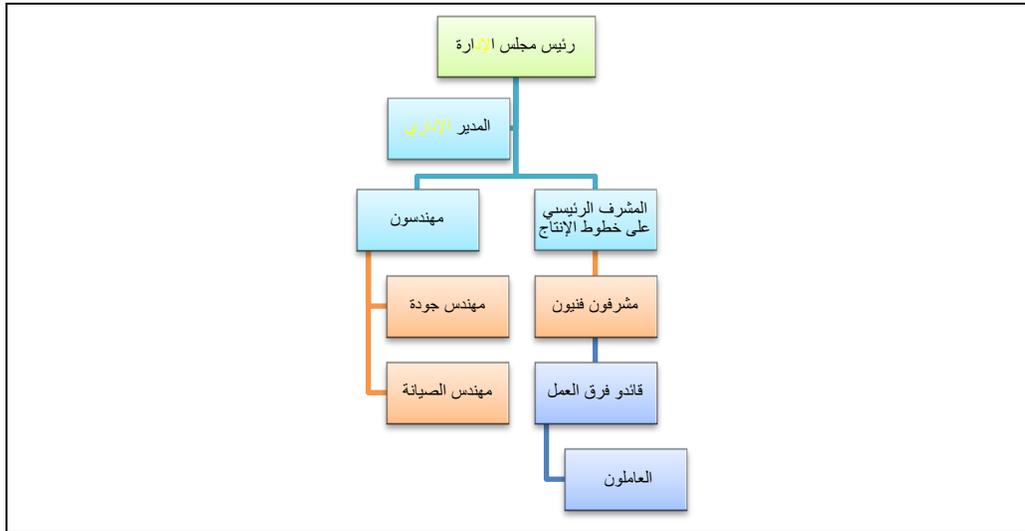
شكل رقم (١) يوضح الخصائص الشخصية والإدارية التي تميز المدير الإداري

٢- نشأة المصنع وملامح بيئة العمل:

المصنع مجال الدراسة هو مصنع الصقر للصناعات المتطورة، ونشأ في عام ٢٠١٣ في المنطقة الصناعية بمدينة بورسعيد، وينتمي إلى القطاع الاستثماري الصناعي، ويختص بتصنيع الأدوات الكهربائية ولمبات الليد والشرائط الكهربائية، وعن فكرة إنشاء المصنع ذكر المدير الإداري (ع.ص) وهو والد صاحب المصنع قائلاً: "المصنع ده كان فى الأول شراكة بين ابني وناس أصحابه، لكن هما دلوقتى سابوه وبقي بتاعه"، وعن صاحب المصنع وخبرته المهنية تذكر الحالة (ع.ص) ما يلي: ابني خريج هندسة حاسبات، هو بيشتغل من ثانياة اعدادى فى الجمرك صبي مستخلص جمركى واتعلم، وبعد البكالوريوس دخلته دورة تخليص جمركى ونجح فيها وطلع رخصة وفتحت له مكتب تخليص جمركى من كتر شغله فى أدوات

الكهربيا تمرس فيها وفهم كويس وكانت فكرته أنه ياخذ المصنع ده وأنا معاه وفي ناس شاركته، لكنهم دلوقت طلخوا من الشراكة وبقوا يجيبوا شغلهم احنا بنخلصه، وطلعوا في أيام كورونا أما الدنيا وقفت وقالوا عاوزين نقفل، ابني قالهم الناس دي تروح فين وكان قصده على العمال فقالهم انا حشيل وفعلا شيلنا وفضينا الشراكة واتحملنا المسؤولية".

وعن البنية التنظيمية للمصنع فهي تتألف من رئيس مجلس الإدارة وهو صاحب رأس المال (ه.ص)، والمدير الإداري (ع.ص) والمشرف عام على خطوط الإنتاج (أ.س) بالإضافة إلى اثنين من المهندسين أحدهم يختص بصيانة المكن والآلات، والآخر مهندس مسؤول عن الجودة لمتابعة جودة الإنتاج فيأخذ عينات من كل طلبية ويراجعها. يضاف إلى ذلك عدد من الفنيين ذوي الخبرة في العمل وعددهم ثلاثة (٣)، وعدد من العاملين ويبلغ عددهم اثنين وعشرين (٢٢) عاملاً، وعدد من العاملين المعاقين سمعياً ويصل عددهم إلى خمسة وعشرين ٢٥ عاملاً، وتتراوح أعمارهم جميعاً من ١٨ - ٢٨ سنة ذكوراً وإناثاً، وجميع العاملين من مدينة بورسعيد ومنهم طلبة في الجامعات، وتخصصهم علم نفس وخدمة اجتماعية، وبعضهم حاصلين على دبلومات فنية، ومن ثم لا يشترط المؤهل الدراسي في العمل، فالأهم هو الدقة والقدرة على التعلم والفهم والإنجاز كما أشار صاحب المصنع والمدير الإداري. ويمكن توضيح الهيكل التنظيمي للمصنع في الشكل التالي:



شكل يوضح الهيكل التنظيمي لمصنع الصقر للصناعات المتكاملة بمدينة بورسعيد

المصدر: من إعداد الباحثة

فالمصنع يعد مصنعاً صغير الحجم (أنظر الصور رقم ١ - ٤) من حيث قوة العمل، ويعمل في تجميع اللمبات الكهربائية وخطوط الليد، ويعتمد في العمل على المهارة اليدوية بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى استخدام ماكينات تختص بخطوط الليد الكهربائية، وتتسم البنية التنظيمية بالبساطة وقلّة عدد المستويات الإدارية، ومن ثم انخفاض درجة التعقيد في خطوط السلطة وعلاقات العمل، مما يسهم في بساطة ووضوح العلاقات بين العاملين وبعضهم بعضاً وبينهم وبين المشرفين والمدير الإداري، وهي علاقات مباشرة تعتمد على

علاقات الوجه للوجه المباشرة، وقد لاحظت ذلك الباحثة بوضوح في أثناء وجودها بالمصنع، حيث العلاقة بين العاملين والمشرف العام يسودها المودة والحب والصدقة أيضاً، وكذلك العلاقة مع المدير الإداري يسودها الحب والشعور بالمسؤولية، وذكرت في هذا الصدد إحدى العاملات: "الحاج محترم وبيعاملنا كويس وبيراعينا"، وذكرت أخرى: "الحاج دايما بيخاف علينا وبيساعدنا وبيراعى ظروفنا"، وقالت إحدى العاملات التي تبلغ اثنين وعشرين عاماً وهي طالبة بكلية التربية: "أنا متفقة مع الحاج باجى ٣ أيام المصنع وأروح الكلية ٣ أيام ومبسوطة فى الشغل والحاج بيعاملنا زي ولاده" ويتضح من ذلك المرونة في التعامل مع العاملين خاصة في مواعيد العمل.

كما ذكر المشرف على خطوط الإنتاج (أ.س) "أنا بينا علاقات كويسة واصحاب وينخرج مع بعض ودايمًا بنعمل حفلات وفي رمضان نعمل يوم نفطر كلنا مع بعض، ولو حد عنده مشكلة بيقولى وبيحبوا الحاج جداً". كما لاحظت الباحثة أن المدير الإداري أو المشرف في حالة توجيه تعليمات للعاملين، يتم توجيهها مباشرة وجهًا لوجه، وأيضًا في حاله الجزاء أو اللوم، فإن ذلك يتم توجيهه بصورة مباشرة.



الصور (١-٤) توضح الشكل الخارجي للمصنع

وعن تقسيم العمل بالمصنع ونظام الرقابة والمتابعة، يذكر المدير الإداري (ع. ص) "أنا اللي بوزع الشغل حسب اللي بلاقيه شاطر فى اللف بخليه فى اللف واللى بلاقيه أحسن فى اللحام بحطة فى اللحام أو اللضم وكده، وكمان حسب الشغل لو عندى طلابية كبيرة أحط الكل وأخليهم يشتغلوا فيها" وأضاف قائلاً: "كل مجموعة عمل لها ليدر وعامل كاميرات مراقبة بتابعهم من الموبايل بتاعى لو أنا فى البيت أو فى الصين افتح الموبايل وأشوف كل واحد بيعمل ايه وأنا فى مكانى (عامل سيستم داخلى وخارجى) ابني اللي عمل السيستم ده وهوصاحب المصنع وأنا معفهم ان فيه كاميرات وانى براقبهم عشان مضيعوش وقت ولو فى أى غلط على ترابيزة واحد رايح جاي مش شايف شغله أو بيهزر أجيبه علطول وأقوله خصم ربع يوم أو أقوله روح اتهارده، وهما عارفين كده وعارفين ان فيه كاميرات لأنى بجيبهم أستفهم وأقولهم أهه، كمان بتابع الشغل نفسه لو حسيت التيست شكله مش كويس اقولهم علطول شوفوا المشكلة فين وهكذا".

بالنسبة لمراحل العمل بالمصنع كما ذكر أحد الفنيين بالمصنع (ح. م) يبلغ من العمر أربعة وعشرين (٢٤) عاماً وهو المسؤول عن شريط الليد الكهربائى ذكر: "تبدأ مراحل العمل مرحلة التدكيك ثم اللضم ثم عمل الاختبار test للشريط ثم يتلف على بكره ٦٠٠ م وبعد كده يتركب على الماكينة تانى عشان أقفله بطبقة بيضاء بلاستيك أو طبقة شفافة حسب طلب الزبون ممكن يبقى سنجل وممكن دبل، بخلص فى اليوم ٣٠ كوم، والكوم عبارة عن ٦٠٠ متربشغل لوحدى على الماكينة والمشرف بس هو اللي بيتابعنى والشغل سهل مش صعب لأنى حفظته وفهمته" ويمكن توضيح خطوات ومراحل العمل في الصور رقم (٥-٨).



صور (٥-٨) توضح ماكينة تصنيع سلك الليد الكهربائى

وذكر (ح. م) المسؤول الفني عن ماكينة شريط الليد وهواصل على دبلوم صنايع، ومدة خبرته بالعمل سنتان: "أنا بس اللي بتعامل مع الماكينة الخرص لا، بيشتغلوا يدوى بس فى التجميع والتركيب والتعبئة، المكنة متطورة جدا بتعمل طبقة بيضاء من تحت الشريط بيطلع من سخن إلى بارد وحسب طلبية الزبون بظبط المكنة ويركب الاستنباط اللي عاوزها، المكنة عبارة عن ستة سخانات، وثمان مبردات خاصة بشريط الليد بتعمل شريط طبقة واحدة (سنجل) أو طبقتين (دبل) وفيها شاشة تبين درجة الضغط والسحب، هي

مكنة استخداماتها كثير بعد مرحلة التبريد يدخل على مرحلة اللف بنجمع البكرة وفي مكنة لف ومتوصلة بلمبة عشان لو في قفلة في الخرطوم الاضاءة بتعلى متضربش، في الحالة دة أتابع المشكلة وأشوف سببها ايه لكن اللمبة لو مش موجودة مش عارفة القفلة جاية منين". وذكر كذلك: "أنا اتعلمت هنا حاجات كثير أوى ومواعيد العمل من ٨ الى ٤ بروج وباجى بالباص اللي الحاج جايبه لنا كلنا" ويتضح مما سبق أن العمل لا يحتاج إلى مهارة كبيرة أو تخصص دقيق ولكن يكون تقسيم العمل حسب المهارة والسرعة في أداء العمل.



صور (٨ - ١٣) توضح مرحلة التدكيك واللضم اليدوية

ويذكر (أ.س) "البنات هي المسؤولة عن تدكيك الشغل واللضم"، مرحلة اللضم هي عبارة عن تثبيت السلك الكهربائي داخل شريط الليد ويتم بلف الحرف الموجب تحت والسالب فوق السلك النحاس وذكرت إحدى العاملات: "مينفേഷ اعمل اتنين على خط واحد متنورش" ويبدو ذلك في الصور (٨ - ١٣) وتغلب على هذه المرحلة العمل اليدوي بالكامل، وقد لاحظت الباحثة مدى السرعة التي تعمل بها العاملات، فكانت هذه المرحلة الخاصة باللضم والتدكيك تقتصر على العمالة النسائية بدرجة أكبر، وكان عمل الماكينات والاختبار واللف مخصص بالعمالة الذكورية. وعند سؤال المدير الإداري عن هذا أوضح أن هناك أعمالاً مناسبة للبنات فذكر: "مقدرش أوقف بنت على المكنة ٨ ساعات، ومينفേഷ أخلى بنت تشيل لفة السيلك مش حتقدر" وقد يرجع ذلك لأنه يهتم بمستوى الإنجاز والسرعة في العمل، وذلك من خلال حساب عملية

الوقت والحركة كما يفترض تايلور من أجل زيادة الإنتاجية.

وهناك جزء من العمال المعاقين سمعياً والذين يختصون بأعمال التجميع اليدوية للكشاف الكهربائي واللمبات الليد الكهربائية والتعبئة وقد ذكر (ع.ص): "الخرص أشطر من السلام في الشغل وأسرع بكثير عشان بيكلموش عندهم ضمير" ومن ثم فتقسيم العمل يعتمد على الوقت والحركة والقدرة على الإنجاز، كما اتضح وجود نظام دقيق من الرقابة والإشراف على جميع العاملين لضمان الجدية والالتزام والجودة في الأداء. أنظر الصور (١٤ - ١٨).



صور (١٤ - ١٨) توضح تركيب المعاقين سمعياً للكشاف الليد الكهربائي

وأوضحت نتائج الدراسة من خلال المقابلة المتعمقة للمشرف وبعض العاملين والمدير الإداري كما يذكر المشرف الفني (أ.س) "الخرص بيدوني انتاج أكثر من اللي بيكلموا وبصراحة عندهم اتقان وضميرهم أحسن من اللي بيكلموا ممكن مراجعش وراهم".

عن نظام الأجور بالمصنع، أوضحت النتائج أنه كل أسبوع يوم الخميس وذكر (ع.ص) في هذا الصدد: "في ناس عندي مرتبها بيتعدى ٣٠٠٠ جنية في الشهر ولو اترقى بقى مشرف أو ليدر تراييزة بيبقى حساب تاني، الترقية مش بالمدة لكن حسب نظرتي للشخص" وأضاف: "أنا عامل باص لكل العمال كمان بيوديهم ويجيبهم على حساب المصنع لازم أحافظ عليهم، خصوصا الخرص وأغلبهم ساكن بعيد عن المصنع".

٣- الاعتراف الاجتماعي بذوي الهمم والمستويات المعيارية الثلاثة:

فيما يتعلق بتجربة تشغيل المعاقين سمعياً في مصنع الصناعات المتطورة، اعتمدت الباحثة على أسلوب السرد القصصي من خلال مقابلة المدير الإداري والمشرف العام على العمل في المصنع وعدد من الفنيين والخبراء، وقد ذكر (ع.ص): "كانت تجربة رهيبية، أنا باخدمهم من ثالثة اعدادى بطرشه الدم يروح مينزلش بدل ما حد يقوله سجارة أو حاجة ونجحت معايا التجربة وده كان من ٢٠١٧، أنا قديت أكثر من ٢٠ سنة بحارب عشان الخرص يبقى لهم منهج وكتاب وجالي ناس كتير زي السويدي وشركات توشيبا العربي عاوزين يعملوا نفس التجربة ... التجربة سهلة عاوز مهندس أو خبير يكون فاهم في الصنعة ويفهم لغة الإشارة، أنا جيتهم هنا اتنين اتنين مش كلهم مرة

واحدة" وأضاف قائلاً " أما جيت أعمل التجربة دي كان معنا شركاء وقالولى انت حتوقع المصنع وابنى - صاحب المصنع - كان خايف من الفكرة ومن تطبيقها، فكرت فى التجربة لما طلعت معاش من ٢٠١١، وبدأت التجربة فى ٢٠١٧ ونجحت جداً". وعن أسباب الاستعانة بعمالة من المعاقين سمعياً يذكر (هـ. ص) رئيس مجلس إدارة المصنع أن الغياب المتكرر للعمالة من شباب بورسعيد، وكانت بهدف تأهيل وتدريب ومعاونة هذه الفئة من خريجي مدرسة الصم والبكم اجتماعياً وأمنياً. وذكر المدير الإداري (ع. ص) أنه كان يسعى إلى ربط مدارس الصم والبكم بسوق العمل بحكم عمله المهني كمدرس في التربية الخاصة، ونظراً لخبرته في التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة. وأشار إلى أن تجربة الاستعانة بالمعاقين سمعياً أدت إلى زيادة معدلات الإنتاج بنسبة ٧٠%. وساعد على ذلك إتقانه لغة الإشارة وتم الاستعانة بمدرسين أيضاً يجيدون لغة الإشارة. وذكر أيضاً: "أنا اللى نفعنى أن عندى بنت أختها خارسة وهى معايا من أول ما بدأنا ومعاها دلاوم وعارفة لغة الاشارة كويس، أما آجى أقولهم حاجة أوقفها جنبى، ودايما بخليها فى وسطهم".

وعن المشرف الفني (أ. س) يذكر: "الحاج اللى علمنى كل حاجة وأنا عندى دلوقتى ٢٧ سنة وهنا من أول ما المصنع بدأ ومعايا دبلوم صنايع وفهمت لغة الاشارة واتعلمتها بالممارسة" وذكر أيضاً: " الحاج أول ما قالى أنه حيجيب صم اتخضيت وقاتله حنتعامل معاهم اذى، الموضوع كان صعب فى الأول لكن اتعلمت اتعامل معاهم بسرعة كله بالممارسة وكمان هما حبونى وبقينا اصحاب"

- نظام التعليم والتدريب للمعاقين سمعياً:

ذكر المدير الإداري للمصنع (ع. ص): " أخذوا شهر فى التعليم لأنهم جنباء بيخافوا من الكهرباء واللى بيعلمهم

أنا والمشرف الفنى بيتابعهم، أول حاجة أبدأ بالتعبية ساعة وبعدين أنقله على التيست ساعة، واللف ساعة والشنيور ساعة وفى آخر اليوم الفنى بيقلوى ينفع ولا لا".

وعن نظام العمل، يتم تقسيم العاملين إلى مجموعات عمل صغيرة، كل مجموعة تتكون من تسعة أفراد ذكور وإناث معاً - كما لاحظت الباحثة- وهم يختصون بجميع أعمال التركيب والتجميع والتعبئة في المصنع وعملهم يعتمد على المهارة اليدوية في المقام الأول، ولكل مجموعة قائد يقوم بتوجيه المجموعة وتقسيم العمل بينهم، وعن أساليب التحفيز للعمل، يذكر المشرف الفني (أ.س): "أنا بنقى الكويس وأشوف اللى عاوز يتزق شوية أحمسه للشغل عشان أقدر اعتمد عليه، ورقم واحد عندى جودة الشغل، احسن واحد فى المجموعة بخليه مشرف على التريزة leader، والليدر هو اللى يقسم الشغل على المجموعة بتاعته لكن أنا بلا حظ كل حاجه ولو لاحظت حاجة مش مضبوطة حد مش بيشتغل أو بيتحرك كتير أو مش مركز أبدأ أوجهه، لو عندى واحد ايده ماشيه بسرعة فى اللحام أخليه فى اللحام وأحط جنبه واحد ضعيف عشان يتعلم"، كما وأضاف "ممكن أحط واحد من الصم مع واحد عادى مفيش مشكلة". وأضاف "ساعات كمان لو لقيت حد مبيشتغلش منهم أقارنه بحد من اللى بيكلم أو أعمل تراييزتين بنفس العدد وأقولهم لو طلوعوا شغل أكثر منك حخص منكم، أنا بحفزهم عشان يشتغلوا أكثر لكن مش بخصم".

وأضاف قائلاً: "أُخِرص أصلاً متعودين عطلول فى أي مكان يبقى لهم ليدر منهم وهما اللي بيختاروه ولازم يسمعو كلامه حتى لو قالهم حاجة غلط بيعملوها، بيدايقوا لو حد استفرهم وحسسهم أنهم أحسن منهم لأن عندهم كرامة لكن لو غلط حد منهم لازم أعاقبه عقاب شديد عشان ميتعودش على كده، هو لو اتهود ان حد بيحضره هدمه حيفضل يعتمد عليه عطلول". واستكمل قائلاً: " الحاج فى البداية أخذهم بالسياسة واحدة واحدة هما طبعاً لهم معاملة خاصة لأن مينفعش أظلمه ولا آجى عليه، والتعامل معاهم سهل جدا ويبجى بالممارسة وعلى فكرة ممكن يغيروا اللغة أو الرموز اللي بيكلمو بيها فلانم تبقى ملاحظة وواحدة بالك".

وعن مستويات الاعتراف المتبادل كما أشار هونيث فقد أسفرت نتائج الدراسة من خلال المقابلات المتعمقة والمشاهدات الميدانية عن وجود ثلاثة مستويات (الذاتي - القانوني - المجتمعي) والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١- المستوى الأول: هو المستوى الذاتي الذي يعبر عن الاحتياج إلى الحب والعاطفة والثقة بالنفس. وقد ذكر في هذا الصدد المشرف الفني (أ.س): "الحاج هو اللي مربيه من صغرهم وبيعتبرهم أكثر من ولاده، لما بنعمل عزومة فى رمضان أو فى أي وقت ببجوا كلهم عاوزين يتصوروا معاه ويقعدوا معاه ولو اتصور مع واحدة من البنات لازم يتصور معاهم كلهم ولو قال لواحدة أنا بحبك لازم يقول لكل ولو قال لواحدة أنتى وحشة تبقى كارثة". وعبر بلغة الإشارة أحد العاملين من الصم وهو قائد على مجموعة عمل (م.م) عن طريق خبير " الحاج بيحبنا وبيسمعنا ولو حاجة مزعلنا لازم يحلها، وهو الوحيد اللي شغلنا ومش بيتأخر عننا فى أي حاجة" كما ذكر المدير الإداري (ع.ص): " تعالى أتصور أنا وأنتى كده يانصيتك هما بيعتبرونى بتاعهم هما ويس ولازم أول ما أدخل المكان أروح عليهم". وقد أدى هذا الحب للمكان ولصاحب المكان كما أوضح (أ.س) إلى زيادة ثقتهم بأنفسهم وعبر عن ذلك بقوله: "هما اتغيروا عن أول ما جم المصنع كان فى واحد مريض كانت ايده مهزوزة جداً دلوقتى بقى يمسك الشنيورويشتغل بيه، كمان عندهم ثقة عالية فى شغلهم ويحبوا دايماً يبقى شغلهم مفيهوش غلطة عشان يبقوا أحسن من اللي بيكلمو، عشان كده لو الحاج طلب منهم ١٠٠ قطعة يعملوا ١٢٠".

ومن مظاهر الحب والخوف عليهم أيضاً، ما ذكره (ع.ص) " عندي ولد أحرص عنده كهربيا على المخ ويحب يلعب كورة والدوا بيخليه ينامبال ١٥ يوم وهو بيلعب بيقع على دماغه منعتة من اللعب ونبهت على الجمعية اللي بيلعب تبعها ميخدهوش تانى لأن ممكن يحصل حاجة".

٢- المستوى الثاني: وهو المستوى القانوني والذي يعبر عن الحق وفرض احترام الذات، فالمعاقون هم مواطنون لهم حقوق وواجبات، وقد أوضحت نتائج الدراسة اهتمام المدير الإداري وصاحب المصنع والمشرفين بهذه الفئة، ومحاولة فهم ثقافتهم وتعلم لغتهم باعتبارهم مواطنين لهم الحق فى الحياة الكريمة، كما أن تفهم ثقافتهم الخاصة واحترام قيمهم التي تعبر عن هويتهم تعد بمثابة اعتراف بحقوقهم واحترام لذواتهم. وقد تبين من الدراسة مدى تفهم ثقافتهم وتعلم لغتهم من أجل القدرة على التواصل معهم والتعامل معهم، فيتم تجنب أي تصرف أو سلوك يمكن أن يساء فهمه، كما يتم مكافأتهم باستمرار لدعم إحساسهم بذاتهم، وتحفيزهم

وتشجيعهم باستمرار، ويتم مشاركتهم في المأكل وفي أوقات الراحة والرحلات، وعن طرق التواصل معهم عن طريق الواتساب أو الفيديو كونفرنس كما أوضح المدير الإداري والمشرف الفني فيذكر (أ.س) ما يشير إلى احترام خصوصياتهم: "هما لهم جروب خاص بيهم على الواتساب أنا مينفعش أدخله بقول لواحد بس وهو يبلغهم، كمان هما فى حاجات بتجمعهم سواء جمعيات هما متعودين يكونوا مع بعض مبيمشوش إلا معاهم ليدر يوجههم وأمهاتهم عارفين بعض"، وذكر أيضًا: "هما أذكياء ولو لقيت واحد منهم غبي مينفعش أفصله عنهم لازم أعامله زي الباقيين لأنه لو حسسته بعجزه ده كارثة، بفضل معاه واحدة واحدة لحد ما يتعلم وأحطه جنب واحد شاطر عشان يتعلم".

ومن مظاهر احترام هويتهم يذكر (أ.س): "لو حد منهم كاتب اسمه على أى حاجة زى الكرسي اللي هو قاعد عليه مينفعش حد ياخذها نهائيًا حتى لو حاجة فى الشغل، لو عملت كده حيحس أنك شيفاه ضعيف" "وعندهم الليدر ده هو الرئيس بتاعهم وعندهم نادورجى منهم فيهم وأنا معرفوش لو عرفناه يغيروه، ده لازم حتى لو فى رحلة وده بيبقى أكثر واحد ذكى بيقولهم خلوا بالكم من كذا أو فلان جاي مثلاً زينا بالظبط". وقد ذكر (ع.ص) في وصفه للمعاقين من الصم أن لديهم كبرياء وعزة بدرجة كبيرة، وهو يحترم ذلك ويقدره "ياويلك وسواد ليلك أنك تتمنظرى عليهم عندهم كبرياء ابن كلب وعندهم عزة نفس مبحوش شغلهم بيبقى أقل من حد لازم بيبقى أحسن عشان كده لو طلبت منهم ١٠٠ يعملوا ١٢٠ ويقولولى هات فلوس"، ويذكر أيضًا: "الأخرص أخطر من داعش، الأخرص يشوف الجنيه يمشى وراه لطلوان، أما كنت أخذهم مسابقات يقولولى فى فلوس نساfer". ومن مظاهر احترام هويتهم لاحظت الباحثة في أثناء تواجدها في المصنع أن المدير الإداري طلب منها الذهاب إلى مكتبه لتكملة المقابلة وذكر قائلًا: "تعالى نكمل كلام بعيد عنهم عشان بياخدوا بالهم من حركة الشفايف، فالأخرص لما اتنين يكلموا أدامه يفهم أنهم بيكلموا عليه ولو ضحكنا يفكر أننا بنضحك عليه، ولما يكونوا مدايقين من اللي بيكلموا ميقعدوش وش فى وش يقعدوا بضهرهم للى بيكلموا" وأضاف: "عندهم كمان خوف من الحسد وضميرهم على أوى أما يقفلوا كرتونة يخبوها، أنا بئق فى شغلهم أكثر من السلام، لو الكشاف جه على التيست ومنورش أول واحد فى التريزة يجرى ياخده عشان ميتعباش ده حته فى الضمير اللي بيكلموا ممكن يطنشوا، وعشان كده أنا عامل مشرف على التيست على السلام ومش عامل للأخرص وعامل رقم الكشاف لو جاتنى شكوى أبقي عارف ده شغل أنه مجموعه" مما يؤكد مدى الإحساس بهويتهم واحترام ثقافتهم وقيمهم.

٣- المستوى الثالث: وهو المستوى المجتمعي ويعبر عن التقدير الاجتماعي، ويرتبط بتقدير الذات والإحساس بالقيمة، وهو الذي يسمح للأفراد بتحقيق ذاتهم من خلال علاقات الاعتراف المتبادل. وأوضحت نتائج المقابلات المتعمقة مدى الاهتمام والحرص بالتقدير الاجتماعي لهؤلاء المعاقين سمعيًا من قبل المدير الإداري للمصنع على مستوى المجتمع للتأكيد على هويتهم وإحساسهم بالقيمة، وذلك من خلال مشاركتهم في المسابقات الاجتماعية والأنشطة الاجتماعية على مستوى المحافظة والدولة، وكذلك البرامج التلفزيونية

المختلفة. ويذكر (ع. ص) في هذا الصدد: "الشباب والرياضة عملت معايا حديث على الهوا مباشرة وندمت عليهم كتر الاتصالات بعدها والدوشة كل يوم مية واحد بيكلمنى". قد تم تكريمهم من الرئيس السيسي في إطار اهتمام الرئيس بذوي الهمم. وذكر أيضاً: "أنا كلمت عادل الغضبان - محافظ بورسعيد - وقتله العيال دول لهم قهوة بيقتدوا عليها بليل والقهوة دي جنبها جامع كل اللي فيه أخوان ولو حد أدهم شنطة وقالهم حطوها فى أى مكان حيعملوا كده، بعدها بـ ٢٤ ساعة الدنيا اتقلبت ومن ساعتها وأنا فى محاضر بسببهم". وأضاف: "جت فى بور فؤاد وزيرة التضامن الاجتماعى كان فى مشروع الاسكان الاجتماعى بتفتحه وكانت عاوزه تشوف الاولاد الصم الدنيا اتقلبت عندي وقعدتهم للساعة ٤ ونص". وتوجد الآن جمعيات أهلية للمعاقين، وتم إعداد كتب ومناهج دراسية خاصة بهم، وبعد ذلك اعترافاً من المجتمع بذواتهم، كما أن هناك قوانين تدعم ذوي الهمم ومنها قانون تعيين نسبة ٥% في جميع المؤسسات الحكومية والخاصة. إلا أنه لازال هذا التقدير الاجتماعي في حاجة إلى مزيد من الدعم من قبل مؤسسات المجتمع المختلفة، واتضح ذلك من قول (أ. س): "احنا المفروض نساعدهم وندعمهم كل مصنع لو أخذ عشرة حنمهم من الشارع، لأنهم مفيش حد يوجههم، وكلهم أعضاء فى جمعية الصم والبكم". وأشار (ع. ص) إلى أن توظيف أصحاب الهمم من الصم والبكم شجع زملاءهم من أعضاء الجمعيات الصم والبكم بالمحافظات المجاورة على التقدم للحصول على فرص عمل بالمصنع، وأن أصحاب الهمم يمكن أن يصبحوا إضافة للصناعة المصرية بالتدريب والتأهيل إذا ماتوفرت لها الإمكانيات المادية والمعنوية.

ثامناً: مناقشة النتائج ودلالاتها النظرية والتطبيقية:

فيما يلي مناقشة نتائج الدراسة ودلالاتها النظرية والتطبيقية في إطار المداخل النظرية الموجهة للدراسة ونتائج الدراسات السابقة ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة.

١- مستويات الاعتراف المتبادل للمعاقين سمعياً - كما أشار هونيث:

(أ) على المستوى الذاتي:

أظهرت نتائج الدراسة أن للمدير الإداري دوراً أساسياً في إدارة الموارد البشرية، وساعد على ذلك اتصافه بالعديد من الصفات العقلية والذهنية والخُلقية والإدارية، كما يفترض هنري فايول في نظرية التكوين الإداري، وهذه الخصائص بعضها فطرية كالحسم والالتزام والمبادرة وتحمل المسؤولية، وبعضها مكتسبة مثل: حسن إدارة الأمور، القدرة على اتخاذ القرارات، حسن التصرف، والقدرة على حل المشكلات. وتعددت أدوار المدير الإداري في المصنع (مجال الدراسة) نظراً لانخفاض المستويات الإدارية وتمثلت في: وضع خطط العمل وتوزيع الأدوار والتنسيق، وإصدار الأوامر، والرقابة المستمرة على جميع مراحل العمل، وإدارة وحل المشكلات، وإصدار الجزاءات والمكافآت للعاملين من تحفيزهم على العمل من خلال المنافسة المستمرة، وباستخدام الحافز المادي وذلك على المستوى الرسمي.

بالإضافة إلى تعدد الأدوار على المستوى غير الرسمي والتي تنحصر في إقامة علاقات ودية مع المرؤوسين تعتمد على الألفة والمحبة من خلال المشاركة في المناسبات الاجتماعية، والاهتمام بالعلاقات الشخصية بين العاملين وبعضهم بعضاً، وفي هذا الصدد ذكر (ع. ص) "أنا لما بلا حظ ان فى ود بين اتنين من العمال الخرس بدخل وأبدأ أكل أهله وأهلها وأوفق بينهم"، كما أضاف "هما بيعتبرونى أبوهم أنا مرببهم من صغرهم كانوا عندى فى المدرسة" بالإضافة إلى تنمية مهاراتهم ومساعدتهم على الإحساس بذواتهم ومعرفة حقوقهم وواجباتهم. بالإضافة إلى تفهم قيمهم وثقافتهم واحترامها من أجل دعم شعورهم بالهوية وتقدير الذات.

ب) على المستوى التنظيمي (الخصائص البنائية للمصنع):

كشفت نتائج الدراسة عن اتصاف البنية التنظيمية للمصنع (مجال الدراسة) بخصائص الإدارة الرشيدة في اتخاذ القرارات، والفصل بين مسؤوليات الإدارة ومسؤوليات العاملين، فالإدارة مسؤولة عن التخطيط واتخاذ القرار والتعليمات، والعمال عليهم الامتثال الكامل لأوامر وتعليمات الإدارة، وترتفع درجة المركزية في صنع القرارات، ومن ثم يغلب على الاتصالات الشكل الرأسي من أعلى إلى أسفل، وهي الشكل الأوحده للاتصال، وإن كان بصورة مباشرة، وتعتمد على علاقات الوجه للوجه بين الإدارة والمرؤوسين، فالمدير الإداري هو فقط المسؤول عن إصدار الأوامر والتعليمات، وهو المنوط بتوزيع الأدوار بين العاملين حسب رؤيته الشخصية، وهو أيضاً الذي يقوم بترقية العاملين وفقاً للجدارة والاستحقاق.

كما تتسم البنية التنظيمية بانخفاض عدد المستويات الإدارية الهريرية حيث صغر حجم المصنع وحجم العاملين به، كما أن هناك تقسيماً للعمل يعتمد على مهارات الفرد وقدراته ومستوى الإنجاز في العمل. وتعتمد الإدارة على الحوافز والمكافآت المادية من أجل رفع الكفاية الإنتاجية وتحقيق الأرباح، كما يفترض فريدريك تايلور في نظرية الإدارة العلمية، والتي نظرت إلى العامل كالألة وتهدف إلى استغلال أقصى طاقة فيزيقية للفرد في العمل. وعن علاقات العمل فيغلب عليها الطابع غير الرسمي وعلاقات الوجه للوجه المباشرة، مع استخدام بعض التقنيات الحديثة كأساليب لسرعة الاتصال بين الإدارة والعاملين، وذلك فى حالة إصدار بعض التعليمات وتكون من خلال فيديو كونفرنس أو تطبيق الواتساب.

الاهتمام بالمنافسة بين العاملين من أجل التحفيز على العمل وتحقيق مستوى إنتاجية أعلى، مع الاهتمام بنظام المراقبة والمتابعة المستمرة للعاملين من أجل ضمان الالتزام والدقة في العمل وجودة الأداء بالإضافة إلى الحفاظ على استقرار العمل ومنع الفوضى أو الاضطرابات داخل بيئة العمل، والتي قد تؤثر في مستوى الإنتاجية، وذلك من خلال كاميرات للمراقبة داخل بيئة المصنع، والمتابعة المباشرة والمستمرة لجميع مراحل العمل من خلال المشرفين الفنيين لجميع مراحل العمل.

وفيما يتعلق بطبيعة أداء العمل داخل المصنع فتنتهي غالبية مراحل العمل إلى نمط العمل الفريقي، حيث يتم تقسيم العاملين من المعاقين وغير المعاقين (مع ملاحظة التجانس في كل مجموعة عمل) حسب مستوى مهاراتهم وإنجازاتهم إلى مجموعات عمل (وكل مجموعة عمل لا تتعدى تسعة (٩) أفراد) مع وجود قائد لكل مجموعة عمل، والذي يكون مسؤولاً عن الحفاظ على استقرار العمل بين أعضاء المجموعة، وتحفيزها على سرعة الأداء باستمرار، وهذا فيما يتعلق بأعمال التجميع والتكريب والتعبئة التي تعتمد في جملتها على المهارة اليدوية، وهي أعمال لا تحتاج إلى مهارة عالية. بالإضافة إلى بعض الأعمال التي تنتمي إلى نمط العمل التكاملي (عدد من المراحل المتتالية) وهي صناعة شرائط الليد الكهربائية التي تحتاج إلى خبرة ومهارة متوسطة إلى حد ما، والتي تعتمد على عدة مراحل تكاملية تبدأ بالتدريك ثم اللصم ثم اللحام ثم التيسر ثم اللف، وبعضها يعتمد على المهارة اليدوية، وبعضها يعتمد على الماكينات. وقد ساعدت أنماط العمل داخل المصنع سواء العمل الفريقي أو العمل التكاملي على تكوين علاقات غير رسمية وصدقات شخصية بين العاملين وبعضهم بعضاً، وبينهم وبين المشرفين ورؤساء العمل، وساعد ذلك على سيادة قيم التعاون ورفع الروح المعنوية للعاملين. كما أن هناك فترة راحة تتخلل مواعيد العمل والتي ساعدت أيضاً على تكوين علاقات شخصية بين العاملين وصلت إلى حد إقامة علاقات زواج بين بعض العاملين والعاملات، وتقوية الصداقات العائلية، والمشاركة في المناسبات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية بين العاملين وبعضهم، وبينهم وبين رؤساء العمل مثل: الاحتفال بعيد ميلاد أحدهم أو المشاركة في الرحلات والمسابقات المختلفة، والجمعيات الأهلية المختلفة، أي أن العلاقات الاجتماعية امتدت إلى خارج مجال العمل، وأسهم ذلك في سرعة تكيف العاملين في بيئة العمل وشعورهم بالألفة والمودة بين زملائهم في العمل، ويختلف هذا مع رؤية تابلور الذي أكد على إغفال البعد الإنساني واللاشخصية في علاقات العمل مع سيادة مبادئ الإدارة العلمية.

ج) على المستوى الثقافي /المجتمعي:

أوضحت نتائج الدراسة أن المعاقين سمعياً إحدى الفئات المجتمعية المستبعدة اجتماعياً والتي تشعر بالعزلة؛ نظراً لعدم قدرتهم على التواصل من خلال اللغة مع الآخرين؛ وكان هذا منذ القدم بالإضافة إلى النظرة الدونية لهذه الفئة، مع بداية القرن العشرين وظهور المواثيق الدولية التي دعت إلى الاهتمام بحقوق الانسان كانت هناك مناداة بالاهتمام بهذه الفئات من المعاقين، وبدأت تظهر المواثيق الدولية والاتفاقيات التي نصت على ضرورة اعتبار الاهتمام بالمعاقين كقوى بشرية في المجتمع لا بد من الاهتمام بها والاستفادة منهم كمواطنين فاعلين في المجتمع. وصدرت "وثيقة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع المصري" ٢٠١٤ (ملحق رقم ١) التي أكدت على كافة الحقوق والواجبات تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وكان ذلك بهدف تحقيق مزيد من الحماية الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الدولة. بالإضافة إلى ذلك ظهور الجمعيات الأهلية التي اهتمت بحقوق ذوي الإعاقة مثل: جمعية الصم والبكم، والتي تسهم في توفير كثير من خدمات التضامن الاجتماعي لهؤلاء الأشخاص من أجل الخدمات الصحية والاجتماعية والثقافية

للمعاقين مما يسهم في دعم الشعور بالهوية والإحساس بالتقدير الاجتماعي لذواتهم كأشخاص فاعلين ومواطنين لهم قيمة في المجتمع. كما يؤكد هونيث أن التقدير الاجتماعي يمكن اكتسابه من خلال العمل، حيث يسهم في تأكيد الاستقلالية والذاتية على مستوى المجتمع بأسره.

٢- تمثلت الآثار الاجتماعية للاعتراف الاجتماعي بالمعاقين سمعيًا كما تبين من نتائج الدراسة على مستوى العمل في: ارتفاع مستوى الإنتاجية في العمل؛ بالإضافة إلى انخفاض مستوى الاضطرابات والصراعات وزيادة الاستقرار في بيئة العمل، بالإضافة إلى الاعتماد على نظام المكافآت المالية من أجل الإنجاز في العمل والذي أدى إلى المنافسة في العمل بين المعاقين وغير المعاقين من العاملين. وعلى مستوى العاملين أدى الاعتراف المتبادل إلى دعم الثقة بالنفس نظرًا للشعور بالإنجاز في العمل، بالإضافة إلى تأكيد قيم احترام الآخر، والتعاون. وتتفق في ذلك مع نتائج دراسة (حنان خضر أبو منصور، ٢٠١١) والتي أكدت على ارتفاع مستوى المهارات الاجتماعية لدى المعاقين سمعيًا وأوصت بضرورة زيادة عدد المؤسسات التي تهتم بشئون المعاقين سمعيًا وإثرائها ببرامج إرشادية وثقافية من أجل زيادة الوعي لديهم، والمساهمة في زيادة دمجه في المجتمع. ودراسة (حمداش وزلال، ٢٠١٥) التي أكدت على رفع معدلات تقدير الذات بين الأطفال الصم المدمجين عن غيرهم من غير المدمجين، وكذلك دراسة (أحمد بن سالم السليمان، ٢٠١٧) في عمان ودراسة (بشاشة منير، شويعل سامية، ٢٠١٨) في الجزائر، توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدمج المدرسي ومفهوم الذات لدى الأطفال المعاقين سموعيًا.

٢- أما عن معوقات الاعتراف المتبادل فتمثلت في عدم الدعم من قبل الدولة لمثل هذه التجارب التي تسهم في حل مشكلات المجتمع ومواجهتها؛ حيث اقتصر الدعم المجتمعي على التكريم لهؤلاء العاملين، لكنهم في حاجة إلى مزيد من الدعم المادي مع ضرورة توفير فرص عمل لمثل هؤلاء، فهم قوة بشرية مهمة لا بد من الاستفادة منها واستثمارها بالشكل الأمثل. كما أن عدم تفهم ثقافة الآخر (المعاقين سمعيًا) من معوقات الاعتراف المتبادل، فقد كشفت نتائج الدراسة عن أن لديهم ثقافة خاصة تسهم في تشكل هويتهم وقيمهم، والتي تسهم في مزيد من العزلة الاجتماعية، ومن سمات هذه الثقافة: الخوف وعدم الثقة في الآخرين، والخوف من الحسد، والشعور بالضعف أمام الآخرين عندما يتكلمون، بالإضافة إلى الكرامة وعزة النفس والتي تجعلهم لا يتقبلون الإحساس بالعطف أو الإحسان من الآخرين؛ ولذلك فإنهم دائمًا يكونون حريصين على تواجدهم معًا في شكل زمر أو جماعات اجتماعية لكي يشعروا بالقوة، فالعمل والشعور بالإنجاز في الأداء والتفوق على أقرانهم من العاملين الأصحاء، يمنحهم شعورًا بالقوة والمساواة، بالإضافة إلى الاعتراف بهويتهم وقيمهم الذاتية. وفيما يتعلق بدراسات الاعتراف بذوي الاحتياجات الخاصة، وتتفق هنا مع نتائج دراسة (Marjeta Smid, 2016) التي اهتمت بفحص العوامل التي تؤثر في دمج التلاميذ في برامج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من منظور نظرية الاعتراف، وأشارت إلى أن تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة يتأثر في المقام الأول بالقيم الثقافية

حول القدرة والنظرة الدونية والصور النمطية للطفل المعاق؛ نظراً للتركيز على مهارات التعلم للمعرفة الأكاديمية والاهتمام الأقل بالمستويات المعيارية للاعتراف المتبادل عند هونيث.

تاسعاً: رؤية مستقبلية ودراسات مقترحة:

توصي الدراسة بالحاجة إلى مزيد من الدراسات لهذه الفئات من المعاقين سمعياً؛ نظراً لندرة الدراسات السوسولوجية والأنثروبولوجية بصفة خاصة لهذه الفئة تحديداً من ذوي الهمم، وخاصة فيما يتعلق بكيفية الاستثمار في قدراتهم ومهاراتهم، ودور أصحاب الأعمال في الاستفادة منهم كقوة بشرية منتجة. كما أن نظرية الاعتراف عند أكسيل هونيث في حاجة إلى المزيد من الدراسات المستقبلية وفي بيئات عمل مختلفة، وكذلك في حاجة إلى التطبيق على فئات اجتماعية أخرى من المهمشين والأقليات والفئات المستبعدة اجتماعياً.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد بن سالم بن سيف السليمانى (٢٠١٧)، أثر تقدير الذات على مفاهيم المواطنة لدى المعاقين سمعياً بكلية الخليج في سلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات، ماجستير، إشراف: مطاوع محمد بركات، أحمد الضواير، أحمد حاليو، جامعة نزوى، كلية العلوم والآداب، عمان.
- بشاطة منير، شويعل سامية (٢٠١٨)، "أثر الدمج المدرسي في مفهوم الذات لدى المعاقين سمعياً" بحث منشور في: مجلة الجامعة في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد الثامن، ص ص: ١٢ - ٣٨.
- أحمد حمد عبد الحميد، " نبذة تاريخية عن تطور رعاية المعاقين سمعياً"، في : الشبكة السعودية لذوي الإعاقة، <http://m3aq.net/vb/showthread.php?t=14124>
- اعتماد محمد علام، إجلال حلمي (٢٠١٣)، علم اجتماع التنظيم مداخل نظرية ودراسات ميدانية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- حمداش، صونية وزلال، نصيرة (٢٠١٥)، "تقدير الذات لدى الأطفال الصم المدمجين وغير المدمجين في المدارس العادية: دراسة ميدانية مقارنة" بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٩، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- غادة حلمي، حقوق ذوي الإعاقة في مصر ، في: الهيئة العامة للاستعلامات، دراسات في حقوق الإنسان.
- سارة مرزوق، (٢٠١٨)، " واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل الجزائرية" بحث منشور في: مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد ٥، العدد ٢، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة، الجزائر.
- نضال حماد علي حماد (٢٠٢٠)، "أثر تطبيق اقتصاد المعرفة على ذوي الإعاقة في السودان"، بحث منشور في المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، المجلد الرابع، العدد ١١، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، ص ص ١٧١ - ٢٠٠.
- جمال الدين محمد الحنفي (٢٠٢٠)، "التقبل الاجتماعي لدى العاديين تجاه المعاقين سمعياً المدمجين في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية"، بحث منشور في: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- هشام عبد الوافي (٢٠٢١)، " الإعاقة السمعية وخصائص المعاقين سمعياً" بحث منشور في: الملتقى الوطني في البيئة الافتراضية حول ذوي الإعاقة بين التشريع الإسلامي وعلم النفس، الجزائر.
- حنان خضر أبو منصور (٢٠١١)، الحساسية الانفعالية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى المعاقين سمعياً في محافظات غزة، ماجستير، إشراف: جميل حسن الطهاوي، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- تامر المغاوي محمد الملاح (٢٠١٦)، الإعاقة السمعية بين التأهيل والتكنولوجيا، ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.

- حماني حنان (٢٠١٧)، "نظرية الاعتراف كبراديجم لتغيير المجتمع أكسل هونيث أنموذجًا، بحث منشور في دراسات، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، منشورات جامعة قسنطينة، المجلد ٨، العدد ٦، ص ٢٢٥ - ٢٥٦.
- حدة يوسف (٢٠١٩)، "آليات التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة في مواجهة التهميش والإقصاء من وجهة نظر المختصين في الجزائر وبعض البلدان العربية- دراسة استكشافية" بحث منشور في: مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد ٦، عدد ١، ص: ١٤٢ - ١٦٣.
- نجاة ساسي هادف (٢٠١٤)، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيًا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيًا بولاية سكيكدة، دكتوراة، إشراف: عمار رواب، جامعة محمد خضر بسكرة، الجزائر.
- بن دريري منير (٢٠١٠)، استراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية - التدريب والحوافز دراسة ميدانية بالمديرية لنقل الكهرباء، ماجستير، إشراف: كعباش رابح، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.
- هبة عاطف محمود عوض (٢٠١٤)، دور الجمعيات الأهلية في تفعيل حماية حقوق المعاقين دراسة ميدانية على الأطفال ذوي الإعاقة بمحافظة الدقهلية، ماجستير، إشراف: محمد أحمد غنيم، إقبال مصطفى صادق، كلية الآداب، جامعة المنصورة.
- سليمان رجب سيد الشيخ (٢٠١٩)، "الدمج الاجتماعي للموهوبين ذوي الإعاقة: التحديات والحلول في ضوء نموذج مقترح لمهارات التواصل الاجتماعي"، بحث منشور في: المؤتمر الدولي للموهوبين ذوي الإعاقة، ص: ١: ١٥.
- هويدا محمد الأتربي (٢٠١٧)، "فلسفة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة بمدارس العاديين" بحث منشور في مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد ٣٧، ص: ٤٨٥ - ٥٧٨.
- فاطمة الزهراء زيدان، شفيق ساعد (٢٠١٥)، "ذوي الاحتياجات الخاصة بين الدمج الاجتماعي والوصم الاجتماعي" جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص: ١٠٥ - ١٢٠.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

-Sardar, E. H., Kadir, R. A., Tarmiz, R. B. A., & Abdullah, M. C. B. (2012), Relationship between Mother's Attitudes, Maternal Treatment Styles and Communication Competence with Deaf Children's Self-Esteem in Iran High Schools for the Deaf, Asian Social Science, 8 (12).

-
- Smid, Marjeta(2016), Recognition in Programmes for children with special Needs, In: C.E.P.S Journal, vol.6,no.3,pp: 117– 140.
- Maia,Rousiley C.M. & Vimieiro,Ana Carolina(2015),”Recognition and Moral Progress: A case study about Discourses on Disability in the Media”,In: Political Studies association, vol.63,pp: 161–180.
- Leeuwen,Bart Van(2007) A Formal Recognition of Social Attachments: Expanding Axel Honneth's Theory of Recognition,in: Tayloy & Francis online, An Interdisciplinary Journal of Philosophy, vol:50, issue 2,pp:180– 205,
<https://doi.org/10.1080/00201740701239897>.

الملاحق

وثيقة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع المصري

١ - حقوق ذوي الإعاقة في الدستور المصري ٢٠١٤:

في تطور ملحوظ بالدساتير المصرية أكد وتضمن الدستور المصري الصادر عام ٢٠١٤ على كافة الحقوق والواجبات تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وتضمن ثماني مواد شملت الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي المواد (٥٣، ٥٤، ٥٥، ٨٠، ٨١، ١٨١، ٢١٤، ٢٤٤) والتي تؤكد على تحقيق مزيد من الحماية الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل الدولة، وهي كالتالي:

– المادة رقم ٥٣: "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية جريمة يعاقب عليها القانون، وتلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

– المادة رقم ٥٤: "الحرية الشخصية حق طبيعي، وهي مصونة لا تُمس، وفيما عدا حالة التلبس، لا يجوز القبض على أحد، أو تفتيشه، أو حبسه، أو تقييد حريته بأي قيد إلا بأمر قضائي مسبب يستلزمه التحقيق. ويجب أن يُبلغ فوراً كل من تقييد حريته بأسباب ذلك، ويحاط بحقوقه كتابة، ويُمكن من الاتصال بذويه وبمحاميه فوراً، وأن يقدم إلى سلطة التحقيق خلال أربع وعشرين ساعة من وقت تقييد حريته".

– المادة رقم ٥٥: "كل من يقبض عليه، أو يحبس، أو تقييد حريته تجب معاملته بما يحفظ عليه كرامته، ولا يجوز تعذيبه، ولا ترهيبه، ولا إكراهه، ولا إيذاؤه بدنياً أو معنوياً، ولا يكون حجزه، أو حبسه إلا في أماكن مخصصة لذلك لائقة إنسانياً وصحياً، وتلتزم الدولة بتوفير وسائل الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة"، ومخالفة شيء من ذلك جريمة يعاقب مرتكبها وفقاً للقانون، وللمتهم حق الصمت. وكل قول يثبت أنه صدر من محتجز تحت وطأة شيء مما تقدم، أو التهديد بشيء منه، يهدر ولا يعول عليه".

– المادة رقم ٨٠: "تكفل الدولة حقوق الأطفال ذوي الإعاقة وتأهيلهم واندماجهم في المجتمع".

– المادة رقم ٨١: "تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً، واجتماعياً وثقافياً، وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم، وتهيئة المرافق العامة والبيئة

المحيطة بهم، وممارستهم لجميع الحقوق السياسية، ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص“.

– المادة رقم ١٨٠: “تلتزم الدولة بالتمثيل المناسب لذوي الإعاقة في المجالس المحلية“.

– المادة رقم ٢١٤: “يحدد القانون المجالس القومية المستقلة، ومنها المجلس القومي لحقوق الإنسان، والمجلس القومي للمرأة، والمجلس القومي للطفولة والأمومة، والمجلس القومي للأشخاص ذوي الإعاقة، ويبين القانون كيفية تشكيل كل منها، واختصاصاتها، وضمانات استقلال أعضائها وحيادهم، ولها الحق في إبلاغ السلطات العامة عن أي انتهاك يتعلق بمجال عملها. وتتمتع تلك المجالس بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الفني والمالي والإداري، ويؤخذ رأيها في مشروعات القوانين، واللوائح المتعلقة بها، وبمجال أعمالها.“

– المادة رقم ٢٤٤: “تعمل الدولة على تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة، تمثيلاً ملائماً في أول مجلس للنواب يُنتخب بعد إقرار هذا الدستور، وذلك على النحو الذي يحدده القانون“.

٢ – حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨:

تعمل الدولة المصرية على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العيش باستقلالية وممارسة حياتهم بشكل كامل، وذلك من خلال تسهيل وصولهم واتصالهم بالمجتمع بطريقة تتلاءم مع احتياجاتهم دون تمييز أو إقصاء، وهو ما أوضحه القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨، والذي يهدف إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وكفالة تمتعهم تمتعاً كاملاً بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الآخرين، وتعزيز كرامتهم، ودمجهم في المجتمع، وتأمين الحياة الكريمة لهم. ويحتوي القانون على ثمانية أبواب شملت ٥٨ مادة أقرت الحقوق والالتزامات للأشخاص ذوي الإعاقة كما يلي:

– استعرض الباب الأول من القانون الأحكام العامة والمفاهيم والمستفيدين من القانون في المواد من (١-٤). وأشار في المادة الثالثة إلى تعريف وتوضيح الكلمات والعبارات والمفاهيم ذات الصلة بالأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد أكثر من ٢٥ مصطلحاً ومفهوماً يتعلق بهذه الفئة. وأهم ما استحدثه القانون الجديد هو ضم الأقرام والأشخاص قصار القامة إلى القانون وشمولهم بالرعاية وكفالة حقوقهم، مثلهم مثل غيرهم من الأشخاص ذوي الإعاقة.

– وأكد القانون في المادة الرابعة منه على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تنص على أن: “تلتزم الدولة بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المنصوص عليها في هذا القانون أو في أي قانون آخر“. وأشار إلى ما يقرب من

خمس عشرة فقرة تؤكد على التزام الدولة ممثلة في كافة الجهات المعنية بتنفيذ هذه الحقوق لهم ونذكر منها (المبادئ العامة) على سبيل المثال وليس الحصر ما يلي:

- عدم التمييز بسبب الإعاقة أو نوعها أو جنس الشخص ذوي الإعاقة، وتأمين المساواة الفعلية في التمتع بجميع حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

- تهيئة الظروف المناسبة لهم للمعيشة الكريمة من جميع المناحي في إطار من احترام الكرامة الإنسانية.

- تكافؤ الفرص بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من أفراد المجتمع.

- اتخاذ التدابير اللازمة التي تكفل إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للبيئة المادية المحيطة، واستخدامهم لوسائل النقل والمعلومات والاتصالات والتكنولوجيا بما يعظم قدراتهم ومهاراتهم.

- للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التعبير بحرية عن آرائهم، وإيلاء هذه الآراء الاعتبار الواجب عند اتخاذ القرار في كل ما يمسهم، وبما يكفل مشاركتهم بصورة كاملة وفعالة في المجتمع.

- توفير البيئة الآمنة للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم تعريضهم للاستغلال الاقتصادي، أو السياسي، أو التجاري، أو العنف، أو الاعتداء، أو التعذيب، أو الإيذاء، أو الإهمال، أو التقصير، أو المعاملة المهينة، أو التأثير على أي حق من حقوقهم.

- تضمين جميع السياسات والبرامج ما يكفل حماية وتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

– وتناول المشرع المصري في القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ الباب الثاني (الحقوق الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة)، وقد أشار الفصل الأول منه إلى (بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة والملف الصحي)، وعرض ذلك في المواد من (٥: ٦) من القانون، ثم عرض الفصل الثاني (إجراءات الوقاية من الإعاقة والخدمات الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة)، وأفرد لهم المواد من (٧: ٩) موضحاً إجراءات برامج الكشف المبكر لكل أنواع الخلل والإعاقة وطرق الوقاية والحد من حدوثها، وتلتزم الوزارة المختصة بالصحة ببناء قاعدة بيانات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وتستخدم هذه القاعدة في تخطيط تقديم الخدمات الصحية المختلفة ومتابعة ذلك مع مراعاة سرية بياناتها.

كما تلتزم الوزارة المختصة بالصحة والوزارات والأجهزة المعنية بما يلي:

- وضع برامج الكشف المبكر لكل أنواع الخلل والإعاقة وتحديثها، وتطوير سبل الوقاية والحد من حدوثها.

- تقديم خدمات التدخل المبكر.

- توفير العلاج والمكملات الغذائية لتجنب مضاعفات الأمراض المسببة للخلل.
 - تقديم خدمات التأهيل الطبي في مراكز الرعاية الصحية كافة.
 - تقديم خدمات الصحة العامة وبرامج التأهيل الطبي والنفسي، وخدمات الصحة الإنجابية وفحوص ما قبل الزواج وذلك كله بموجب بطاقة إثبات الإعاقة والخدمات المتكاملة.
- كما تناول القانون الجديد، بابًا كاملاً للحق في التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة ، وذلك في الباب الثالث (للحق في التعليم) ونص على ذلك في المواد من (١٠ : ١٧) نظرًا لأهمية التعليم في كافة الميادين وفي عجلة التنمية المستدامة، والتأكيد على دوره المهم في كافة السياسات الوطنية سواء أكان التعليم الأساسي أم التعليم الجامعي، حيث قرر حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تعليم دامج في المدارس، والفصول، والجامعات، والمعاهد، والمؤسسات التعليمية الحكومية وغير الحكومية المتاحة للآخرين.
- ونصت المادة (١٨) من القانون ذاته على "التزام الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم، باستخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب الدمج الشامل بغرض بلوغ أقصى قدر من الاستقلالية".
- وأشار في الفصل الثاني إلى (الحق في العمل) المواد من (٢٠ - ٢٤) مؤكداً على ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة في العمل، وتوفير فرص العمل وتخصيص نسبة منها لهم ودمجهم مع غيرهم من المواطنين، إعمالاً لمبادئ المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص".
- ونصت (المادة ٢٠) منه على التزام الدولة بضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة للعمل تتناسب مع مؤهلهم الدراسي وتأهيلهم وإعدادهم المهني، كما تلتزم بعدم إخضاعهم لأي نوع من العمل الجبري أو القسري، وعليها توفير الحماية لهم في ظروف عمل عادلة بالمساواة مع الآخرين، والسعي لفتح أسواق العمل لهم في الداخل والخارج، وتعزيز فرص العمل أيضاً من خلال مباشرة العمل الحر عن طريق أنشطة التنمية الشاملة ومشروعاتها في ضوء السياسات الاجتماعية للدولة.
- وفيما يخص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة نصت المادة (٢١) على أن تتولى مكاتب التأهيل بوزارة التضامن الاجتماعي استخراج شهادات تأهيل لهم مع تأهيلهم لحاجات سوق العمل.

- كما نص القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ في المادة (٢٢) على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعيين بنسبة ٥% من عدد الوظائف في الجهات الحكومية وغير الحكومية، وكل صاحب عمل ممن يستخدم عشرين عاملاً فأكثر سواء كانوا يعملون في مكان واحد أو أماكن متفرقة و سئياً كانت طبيعة عملهم.
- كما تنص المادة (٢٦) بأن تلتزم الجهة الإدارية المختصة بتخصيص نسبة لا تقل عن (٥%) من المساكن التي تنتسها الدولة أو المدعمة منها للأشخاص ذوي الإعاقة من غير القادرين والمستوفين الشروط والضوابط التي تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.
- شمل القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٨، كافة الجوانب التشريعية والإدارية والإجرائية لإنفاذ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- وتأتي المادة (٢٨) من القانون لتفرض على الدولة التزاماً بإدراج حقوق واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عادل ومتوازن في برامج وسياسات مكافحة الفقر والحد منه، وبرامج التنمية المستدامة التي تقوم بها، ويتم تنفيذ هذه البرامج والسياسات دون تمييز على أساس الإعاقة وعلى قدم المساواة مع الآخرين.
- ونصت المادة (٢٩) من القانون (١٠) لسنة ٢٠١٨ على أن تلتزم الجهات الإدارية المختصة بشئون التخطيط والتنظيم والجهات المبينة في قانون البناء الصادر بالقانون رقم ١١٩ لسنة ٢٠٠٨ عند إصدار تراخيص المباني الجديدة باشتراطات الكود الهندسي المصري لتصميم الفراغات الخارجية والمباني لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة وبتهيئة المنشآت القائمة بما يضمن لهم سهولة استخدام المنشآت والأبنية العامة والخاصة.
- كما نصت المادة (٣٠) من القانون ذاته على أن تلتزم الدولة والوزارات المختصة بالنقل والجهات المعنية الأخرى بوضع النظم اللازمة لإتاحة وتيسير انتقال الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك تخصيص أماكن لهم في جميع وسائل النقل بكافة درجاتها وفئاتها وأنواعها، وتخفيض أجرتها بنسبة لا تقل عن (٥٠%) من قيمتها المدفوعة، وذلك بالنسبة إلى الشخص ذي الإعاقة ومساعدته، وباستخدام وسائل الإتاحة التكنولوجية في وسائل النقل والمواصلات.
- ونصت المادة (٣١) من القانون ذاته على أن تُعفى من الضريبة الجمركية التجهيزات والمعدات والمواد التعليمية والطبية والوسائل المساعدة والآلات والأدوات الخاصة بالأجهزة التعويضية، وأجهزة التقنيات والمعينات المساعدة وقطع غيارها، الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، إذا كان مستوردها شخصاً ذا إعاقة بغرض استعماله الشخصي أو جمعية أو مؤسسة أو جهة من الجهات المعنية بتقديم أو توفير هذه الأشياء.

– كما تنص المادتين (٣٢ و ٣٣) من القانون ذاته على أن تلتزم وزارة العدل والجهات والهيئات القضائية والجهات التابعة لها بتهيئة مبانيها وإتاحتها للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل يتناسب مع إعاقاتهم، وتوفير كافة الخدمات لهم بشكل ميسر، كما تلتزم جميع البنوك والجهات المصرفية بتهيئة مبانيها وإتاحتها للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل يتناسب مع إعاقاتهم، وتوفير كافة الخدمات المصرفية بشكل ميسر مهياً لهم، ووضع نظام خاص لتيسير التعاملات البنكية لهم.

– وقد أفرد القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ الباب السادس (الحقوق السياسية والنقابية للأشخاص ذوي الإعاقة) ونصت المادة (٣٩) منه على أن تتخذ الجهات المختصة الإجراءات الخاصة بعمليات الترشح والتصويت في الانتخابات والاستفتاءات بجميع أنواعها والأدوات الكفيلة بإتاحة وتيسير مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه العمليات.

– ونصت المادة (٤٠) على أن تضمن الدولة الحرية اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة في إنشاء المنظمات أو الاتحادات النوعية والإقليمية الخاصة بكل إعاقة، والانضمام إليها وفق أحكام القانون، بما يضمن تمثيلهم على الصعيد المحلي والدولي، وتلتزم الأحزاب السياسية ومنظمات المجتمع المدني والنقابات بإتاحة وتيسير وتشجيع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في كافة صور أنشطتها بتمثيل مناسب.

– تناول القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ بالباب السابع المادة (٤٠) بأن "تلتزم الدولة بإتاحة وتيسير مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الأنشطة الثقافية والترفيهية والإعلامية، وتهيئة أماكن عرض وممارسة هذه الأنشطة بما يتيح لهم ارتيادها، وتوفير المنتجات الثقافية باللغات والوسائل لكل إعاقة، وذلك بمقابل رمزي، كما تلتزم بتهيئة الفرص الكافية لتنمية القدرات الإبداعية والفنية والفكرية لديهم وتشجيعهم عليها.

– كما تنص المادة (٤٣) من القانون ذاته على أن: "تلتزم الدولة بدعم و تهيئة البيئة الثقافية والمجتمعية والمكانية والتكنولوجية لتنشيط سياحة الأشخاص ذوي الإعاقة، والارتقاء بمستوى الخدمات السياحية المقدمة لهم في كافة المحافل والأماكن السياحية".

– كما تنص المادة (٤٤) من القانون ذاته على أن "تلتزم الجهات المختصة بالثقافة والرياضة بأن تخصص للأشخاص ذوي الإعاقة نسبة (٥%) من عضوية الجمعيات العمومية للهيئات العاملة في مجال الثقافة والرياضة.

– كما حددت المادة (٤٦) من القانون ذاته الحالات التي يُعدّ فيها الشخص أو الطفل ذو الإعاقة معرضاً للخطر في أي حالة تهدد احترام كرامته الشخصية واستقلاله الذاتي والتميز ضده بسبب الإعاقة، وذلك في الحالات الآتية:

- إذا تعرض أمنه أو أخلاقه أو صحته أو حياته للخطر.

- حبس الشخص ذي الإعاقة أو عزله عن المجتمع من دون سند قانوني أو الامتناع عن تقديم الرعاية الطبية أو التأهيلية أو المجتمعية أو القانونية له.
 - الاعتداء بالضرب أو بأي وسيلة أخرى على الأطفال ذوي الإعاقة في دور الإيداع والتأهيل والحضانات ومؤسسات التعليم، أو الاعتداء الجنسي عليهم أو إيذاؤهم أو تهديدهم أو استغلالهم.
 - استخدام وسائل علاجية أو تجارب طبية تضر بالشخص أو الطفل ذي الإعاقة دون سند من القانون.
 - وجود الأطفال أو الأشخاص ذوي الإعاقة في فصول بالأدوار العليا بمدارس التعليم العام أو الخاص دون توفير وسائل الإتاحة والتهيئة لظروفهم الخاصة.
 - عدم توفير العلاج اللازم للأطفال ذوي الإعاقة، وعدم توفير المواد الغذائية اللازمة والضرورية للأطفال ذوي الإعاقة الذهنية وخاصة في حالات التمثيل الغذائي (الحمية).
 - عدم توفير التهيئة المكانية والأمنية والإرشادية للأشخاص ذوي الإعاقة في مواقع عملهم، وتعرضهم للعنف أو التحقير أو الإهانة أو الكراهية، والتحريض على أي من ذلك.
 - إيداع الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات خاصة للتخلص منهم لكونهم أشخاصاً ذوي إعاقة في غير الحالات التي تستوجب ذلك الإيداع.
- كما نص القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ في مادته (٤٨) عقوبة لمن يقوم بإحصاء أو تعقيم أو إجهاض غير قانوني للأشخاص ذوي الإعاقة أو التحريض على ذلك بالسجن المشدد.
- كما نصت المادة (٥٢) من القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ على أنه يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد عن خمسين ألف جنيه كل من أخفى بيانات أو معلومات عن وجود شخص ذي إعاقة للجهات المعنية بالإحصاء والتعداد وتضاعف العقوبة في حالة العود.
- ويعد القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ الخاص بحقوق "الأشخاص ذوي الإعاقة" من إنجازات عام ٢٠١٨، خاصة بعد صدور اللائحة التنفيذية بقرار من رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٧٣٣ لسنة ٢٠١٨ (٩) والتي استعرضت ذوي الإعاقة على نحو تفصيلي، الخدمات التي تقدمها الوزارات المختلفة في مختلف القطاعات التي تهم فئة متحدي الإعاقة، بما يسهم في تيسير كل ما يتعلق بأمور حياتهم ورعايتهم على الوجه الأمثل، وذلك في مجالات الصحة من خلال

الكشف المبكر عن الإعاقة وعلاجها وتقديم خدمات التدخل المبكر بكافة المستشفيات، وفي مجال التعليم، من خلال ضمان وجود مكان في المؤسسات التعليمية وتمكينه من التعلم بالأنظمة والبرامج والوسائل واللغات الملائمة وإتاحة استخدام المعينات التكنولوجية المختلفة، إلى جانب التزام الدولة بتوفير فرص الإعداد المهني والتدريب الوظيفي لذوي الإعاقة وفقاً لاحتياجاتهم باستخدام التكنولوجيا الحديثة، كما تنشئ الوزارة المختصة بشؤون العمل قاعدة بيانات موحدة تتضمن تسجيل الأشخاص ذوي الإعاقة راغبي العمل، طبقاً لنوع الإعاقة ودرجتها، والمهن التي تم تأهيلهم عليها، وتقوم وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري من خلال الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بحصر نسب التشغيل والاحتياجات الفعلية بالوزارات والمصالح والأجهزة الحكومية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة وتنفيذ البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة لتأهيلهم للحصول على فرص العمل المتاحة، كما نصت اللائحة التنفيذية على أن تقوم الوزارتان المختصتان بالصحة والتضامن بإنشاء قاعدة بيانات للأشخاص ذوي الإعاقة، مستعينة في ذلك بقاعدة البيانات المتوفرة لدى الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء، تشمل على سجل خاص لكل شخص ذي إعاقة، يميزه منذ ميلاده وطوال حياته حتى بعد وفاته، وتلتزم الجهات الحكومية وغير الحكومية بالتعامل مع الشخص ذي الإعاقة من خلال بطاقة إثبات الإعاقة، والخدمات المتكاملة الصادرة من الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي، كما تلتزم الوزارة المختصة بالصحة بوضع معايير وإجراءات الحفاظ على سرية البيانات ومستويات الولوج إليها وتحديد سياسات الإتاحة لها.

- المجلس القومي لشئون الإعاقة:

أنشئ المجلس القومي لشئون الإعاقة بموجب قرار رئيس الوزراء رقم ٤١٠ لسنة ٢٠١٢، وهو مجلس مستقل، يهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتميئتها وحمايتها بمقتضى أحكام الدستور، في ضوء الاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية التي تصدق عليها مصر، كما يهدف إلى ترسيخ قيمها، ونشر الوعي بها، والإسهام في ضمان ممارستها، ويتمتع المجلس بالشخصية الاعتبارية، والاستقلال الفني والمالي والإداري في ممارسة مهامه وأنشطته

واختصاصاته، ويقوم برسم السياسات والتخطيط والتنسيق مع كافة الجهات المعنية، والتوعية والتثقيف بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لإزالة العوائق التي تحول دون التمكين والدمج والمشاركة الكاملة في المجتمع للأشخاص ذوي الإعاقة.