

اسعادي فارس استاذ محاضر ب- جامعة الوادي الجزائر

عزي ايمان استاذة جامعة الوادي الجزائر

خنيش ليلي استاذة جامعة الوادي الجزائر

ملخص المداخلة :

تحليل العمل كمتطلب اساسي لتوسيع دائرة التشغيل لصالح ذوي الاعاقة الجسدية

تعرف هيئة الامم المتحدة ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم الاشخاص الذين يعانون حالة دائمة من الاعتلال الفيزيائي أو العقلي للتعامل مع مختلف المعوقات والحواجز والبيئات مما يمنعهم من المشاركة الكاملة والفعالة في المجتمع بالشكل الذي يضعه على قدم المساواة مع الآخرين ، كما ذكرت منظمة الصحة العالمية في موقعها ان الاعاقة هي مصطلح جامع يظل تحت ظلته الاشكال المختلفة للإعتلالات أو الإختلالات العضوية ومحدودية النشاط والقيود التي تحد من المشاركة الفاعلة ويطلق على الشخص انه من ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة وجود اضطرابات حسية او نفسية او فكرية او عصبية ، ولكن اكثر أنواع الإعاقات انتشارا هي الإعاقة الجسدية والتي تكون غالبا صاحبها في كامل قواه العقلية التي تؤهله لشغل منصب عمل معين والذي تجدر الإشارة اليه ان هذا الشخص تكون قدراته محدودة مقارنة بالأشخاص الاسوياء ، وإنما هناك بعض الاعمال التي تتوافق مع هذا النقص الحاصل لديه والتي يمكن معرفتها معرفة دقيقة علمية ، باستخدام تقنية تحليل العمل والتي تعرف على انها الدراسة العلمية للعمل وذلك بجمع ودراسة وتحليل وتسجيل البيانات المتعلقة بالوظيفة وأبعادها المختلفة والظروف المحيطة بها والمتطلبات الاساسية لشغلها فهذه التقنية بإمكانها اعطاؤنا معلومات كافية ووافية عن الوظائف والمناصب التي يمكن لذوي الاحتياجات الخاصة شغلها ، وعليه جاءت هذه الورقة قصد التأكيد على ان هذه التقنية ضرورية لمساعدة هؤلاء الاشخاص لشغل الوظائف التي تتناسب و امكانياتهم وتوسيع دائرة الوظائف التي يمكن لهؤلاء شغلها .

يعرف الشخص ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاق) على أنه كل شخص عاجز كلياً أو جزئياً عن ضمان حياة شخصية أو اجتماعية طبيعية نتيجة نقص خلقي أو غير خلقي في قدراته الجسمية و الخلقية و يؤكد ( عبد العاطي 2001، ص: 143) على أن المعاق فرد لديه قصور فيه القدرة سواء الجسمية أو الحسية أو العقلية أو النفسية أو الاجتماعية، ناتج عن حدث خلقي منذ الولادة أو مكتسب فيكون غير قادر على كفاية نفسه كلياً أو جزئياً أي من هذه القدرات ليسد حاجاته الأساسية معتمداً على قدرته الفردية إلى جانب غياب القدرة على المزاولة و الاستمرارية بالمعدل الطبيعي للفرد العادي للحد الذي يتطلب المساعدة و يستوجب التأهيل لباقي قدراته المتاحة وفقاً لإعاقته و لبيئته المحيطة لتوفير بعض الاستقرار لهذا الفرد اجتماعياً و نفسياً و مهنياً (رائد محمد أبو الكاس 2008، ص: 30).

و سنأخذ في هذا البحث الإعاقة الحركية كموضوع في الوسط المهني، و ما تجدر إليه الإشارة أن الإعاقة الحركية شلل ليس حركياً على فئة دون الأخرى بل تمس كل الفئات وكلا الجنسين، فيعرفها السيد سليمان و زملاءه 2001 وفق المفاهيم الآتية:

- الضعف: الخلل أو العيب الحادث من إصابة، أو العيب الخلقي أو التكوين و الذي يتعرض له الشخص أثناء الولادة أو بعدها.

- العجز: النقص في مستوى أداء الوظيفة أو الوظائف التي تأثرت بالمسبب أو الإصابة الحادثة مقارنة بالعاديين.

- الإعاقة: تعبر عن صعوبة التي تجدها الفرد و عدم القدرة على تربية متطلباته أثناء سعيه لأداء أدواره الطبيعية في الحياة التي يعترضها عمره و جنسه و المحيط الاجتماعي و الثقافة المهنية. (عبد الرحمان سيد سليمان، 2001، ص: 12).

و حسب المفهوم الطبي فإن المعاق حركياً فهو شخص مصاب في الجهاز المحرك و يعاني قصور وظيفي و الشيء الذي يميزه هو صعوبة التحرك و استحالتة، و من بين أهم صفات هذا الشخص:

عدم القدرة أو صعوبة استخدام أحد أو عدة أطراف و تنتج حالته لسبب إصابة في الجهاز العظمي (شذوذ في الهيكل العظمي أو المفصل) أو عن إصابة في العضلات و السيطرة

العصبية أو كلاهما أو قد تنتج عن عيب في عضو مصدره خلقي أو ناتج عن قطع لأحد الأطراف ، ومن خلال ما سبق يمكن تحديد أسباب الاعاقات الجسمية فيما يلي :

- أسباب متعلقة بظروف الولادة و الحمل فهي في الأغلب تكون وراثية نتيجة وجود لدى الأب أو الأم أو كلاهما نشوة أو عيب جنبي ينتقل إلى المولود ، وتلك التشوهات أو العيوب قد لا تكون ظاهرة عليهما ، وقد يولد الطفل ولديه إعاقة أو حالة مرضية دون أي من العوامل الخارجية المرتبطة بيئة الرحم ، وقد تكون العوامل خطرة و تحدث لدى الجنين تشوهات أو عيوباً مختلفة ومن أمثلة ذلك ؛ عوامل الأشعة السينية و الأمراض لدا الأم و تناول الأم العقاقير الطبية و الكحول أو التدخين ...الخ.
- أسباب مكتسبة : و التي ترجع إلى تعرض الأفراد للحوادث و الأمراض التي إلى نقص في قدراته كالحوادث بأنواعها سواء في المنزل أو الطريق أو السيارة ، او السقوط ، حوادث المنشآت و المصانع و المهن و الاصابة بأمراض كشلل الأطفال و غيرها مما يؤدي إلى إصابات تؤثر على الأعصاب و على المخ.
- و تصنف الاعاقات الحركية كما يلي :

تختلف الإعاقة الحركية حسب أنواعها فهناك الإصابة الجزئية لعضو بأكمله أو لعدة أعضاء أو إصابة مثل الشلل أو سوء التناسق نتيجة في القصور الوظيفي للجهاز الحركي ، فالعائق الحركي هو عجز وظيفي تختلف نسبة أهميته فقد يصيب الشخص في أحد أجهزته المحركة ، أو أكثر و يصنفها peuchlin كالتالي :

**1 - الاضطرابات العصبية:** و هي حالة تتجم عن الاصابات التي تصيب الجهاز العصبي المركزي و يتحكم في شدتها موقع الاصابة من أمثلتها : الصرع و الاستقاء الدماغية ، أو الشلل الدماغية ، إصابات النخاع الشوكي و إصابات العمود الفقري.

**2 - إصابات العضلات و العظام :** حيث تؤدي إلى التأثير على قدرة الحركة و التنقل باستقلالية لدى المصابين نتيجة لتلف في الأطراف أو العمود الفقري و قد تكون ولادية أو مكتسبة يمكن تلخيصها فيما يلي : هشاشة العظام ، انحناءات العمود الفقري ، البتر و الضمور العضلي .

## العوامل المؤثرة على توافق المعاقين حركيا مع إعاقتهم :

يمكن حصر هذه العوامل فيما يلي:

- السن : عند حدوث الإعاقة في فترة الطفولة يؤدي ذلك إلى قلة فرص الاحتكاك بالبيئة أما في فترة المراهقة و غيرها فإنها تؤدي به إلى الصعوبة في التوافق مع الظروف الجديدة.
  - جنس المعاق و سماته الشخصية و قدراته العقلية.
  - البيئة الاجتماعية الخاصة.
  - اتجاه المجتمع بوجه عام نحوه ، حيث كلما اتسمت النظرة بإيجابية و التفهم السليم و توفير التسهيلات اللازمة مكنه ذلك من العيش في التوافق و قلت الاتجاهات السلبية لديه.
- ( عزة نادي عبد الظاهر ، 2012 ، ص 93 )

### الاثارة النفسية للإعاقة الحركية و العوامل التي تؤدي إليها:

يشارك المعاقين حركيا في الكثير من الخصائص النفسية التي تظهر عند ذوي الاعاقات المختلفة بشكل عام نذكر منها:

القلق و التوتر و الانفعال إلا أنها تتميز سمات نفسية مرضية لا توجد لدى بعض الفئات كون هؤلاء يعانون الحرمان الحركي و يزداد الأمر سوءا مع تقدم العمر بسبب ازدياد العقبات التي تواجههم من يولد لديهم احباطات تؤزم الوضع النفسي لديهم مما يؤدي به إلى الانسحاب و تحتل بذلك صحته النفسية ، فالمعوق حركيا له مشكلات تصعب من عملية إدماجه في الحياة العامة بشكل فعال إلا بعد معالجة هذه المشكلات ، فالإعاقة الحركية تجعل صاحبها في الكثير من يوافق في حاجة ما سببه إلى مساعدة الآخرين ، مما يجعله يدرك نقصه بشكل سلبي يشعر بالقلق و الاكتئاب ، ومع تراكم هذه الشعور ينعكس ذلك سلبا على سلوكاته ، فيصبح عدوانيا ، ومنتطوي على نفسه و يصبح مع الوقت غير قادر على التوافق مع مشكلته ، و كذلك من بين المشكلات التي تواجه المعاق عدم ثقة الآخرين فيه على أداء بعض المهن و الأعمال التي في الحقيقة يكون قادرا على أدائها بكفاءة فيشعر بفقدان المكانة الاجتماعية .

### السمات السلوكية للمعاق الحركية:

- الاحساس بالضعف و الاستلام.
- عدم القدرة على التوافق الاجتماعي .

- غياب الشعور بالأمن النفسي .

- عدم الاتزان الانفعالي . ( مها عبد المجيد ، 2014 ، 8).

من خلال ما سبق يتضح لنا ان الفرد المعاق حركيا هو كل فرد يحتاج طوال حياته أو في فترة من فترات حياته إلى خدمات خاصة لكي ينمو أو يتعلم أو يتدرب أو يتوافق مع متطلبات حياته اليومية أو الأسرية أو المهنية أو الوطنية و يمكن بذلك أن يشارك في عملية التنمية الاجتماعية أو الاقتصادية بقدر ما يستطيع و بأقصى طاقاته كمواطن ، وتعد الاعاقة الحركية فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة العديدة و هي فئة تنتمي إلى فئة الاعاقات الجسمية بمختلف أنواعها ، مما يجعلها تلقى صعوبات لصعوبة قدرتهم على الاندماج و التحصيل و المناسب و عدم إدراك المجتمع لقدراتهم خاصة في الدول الناحية خاصة إذا عرفنا أن 80% من هؤلاء يتواجدون فيها و هذا ما يفسر أن 17% من فقراء العالم أشخاص معاقين و مع مرور السنوات نال مجال الاعاقة الحركية اهتماما بليغا في السنوات الأخيرة سواء من ناحية الدراسات العلمية أو التقدم التكنولوجي ، وقد يرجع هذا الاهتمام من ناحية إلى الاقتناع المتزايد في المجتمعات المختلفة بأن ذوي الإعاقات الحركية كغيرهم من أفراد المجتمع العاديين لهم الحق في الحياة و في النمو بأقصى ما تمكنهم قدراتهم وطاقاتهم . ( Hisayo katsui ,2008,p19 ) .

إلا أننا نجد في جانب آخر أن هناك دلائل واضحة على وجود تفرقة بين هؤلاء و غيرهم في الحصول على الوظائف نتيجة للشك في قدراتهم ، و رغم ظهور العديد من الجمعيات الخاصة بتأهيلهم إلا أن الأزمة تكمن في ثقة أرباب العمل في هؤلاء ( علي عبدو ، 1994 ، ص 31 ) ، و عليه ندرك ضرورة مساعدة هؤلاء على كسب الثقة في مؤهلات المعاقين حركيا و ذلك من خلال اعتماد تقنية تحليل و توصيف الوظائف حيث تعتبر من أهم التقنيات التي حددتها أبحاث علم النفس الصناعي ، حيث تقوم على إعداد جملة الشروط الواجب توفرها في شاغل الوظيفة و فيما يلي عرض مفصل لهذه التقنية . يعرف مكتب التوظيف الامريكي تحليل العمل بأنه عملية تحديد المعلومات المتعلقة بعمل وبواسطة الملاحظة والدراسة، أي أنه عملية تحديد الواجبات والمهارات والمعارف والقدرات اللازمة لأداء العمل، ويعرف بأنه الدراسة العملية لمختلف جوانب عمل من الاعمال وجمع البيانات التفسيرية المتعلقة به بهدف تحديد العمليات الاساسية المتضمنة فيه وتعيين المسؤوليات والواجبات الملقة على عاتق القائم به وتحديد الظروف المحيطة به من النواحي الصحية

والفيزيائية والاجتماعية والاقتصادية والادارية والمتطلبات والمؤهلات اللازمة للعامل به وعلاقاته ببقية الاعمال في المؤسسة ويتلخص تحليل العمل من الناحية الفنية فيما يلي:

-تبيان العمليات والمهارات التي يطلبها.

-حجم التدريب اللازم.

-الواجبات.

-المواد الخام.

-الآلات ونوعيتها.

أما من الناحية الصحية فيمثل في:

-فحص الظروف الفيزيائية مثل الرطوبة والحرارة والتهوية والضوضاء والأمراض المهنية والحوادث.

أما من الناحية الادارية فيتم تحديد ما يلي:

-طرق التعيين والاختيار

-الترقية.

-الأجور.

-النقل.

-عدد ساعات العمل.

ومن الناحية الاجتماعية:

-فيتم تحديد المكانة الاجتماعية للعمل.

-احتمالات البطالة.

أما من الناحية السيكولوجية فيتلخص تحليل العمل فيما يلي:

-تحديد مستوى الذكاء والقدرات والاستعدادات والسمات اللازمة للالتحاق بالعمل

(عبد الفتاح محمد دويدار، 2006، ص 114، 113)

ومن خلال ما سبق يتضح لنا بأن تحليل العمل يهدف لوصف الأعمال والوظائف حيث

يحدد ويصف ما يلي:

-المهام الذهنية والجسدية المطلوب أدائها من شاغل الوظيفة.

معايير الأداء المطلوب تحقيقها من الوظيفة.

الظروف المناخية والفيزيائية والنفسية والاجتماعية التي تؤدي في ظلها مهام الوظيفة.

المسؤوليات المترتبة على الوظيفة.

الخصائص التي تتصف بها أداء الوظيفة.

الأمراض والمخاطر التي تحيط بأداء الوظيفة.

كيفية وأوقات أداء الوظيفة.

علاقات الوظيفة مع الوظائف الأخرى داخل المنظمة.

ومن خلال تحليل المعلومات لمجموعة من الوظائف يقوم المحلل بوضع بيان تفصيلي عن معايير أداء الوظيفة حيث يحدد المستويات الدنيا المقبول إنجازها من طرف شاغلها وكذلك يحدد المهام والمسؤوليات، ليتم فيما بعد استغلالها في تقييم مستويات أدائه ومعرفة الاحتياجات التدريبية لديه، وأحقيقته في الترقية مستقبلا ووضع نظام للحوافز، تم بعد إلى توضيح في بيان تفصيلي وصف القدرات. والاستعدادات التي يجب أن تكون متوفرة فيمن يطلب شغل الوظيفة والتي تشمل في الغالب المؤهل العلمي الخبرة، المهارة، الجنس.

(عمر وصفي عقيلي، 2005، ص176)

وتستخدم مجموعة من التقنيات في التحليل مهام الوظيفة، والتي من الممكن تستخدم لمفردها أو كواحدة من المناهج المختلفة وما يجب الإشارة إليه أنه في الكثير من مواقف تحليل العمل يتم فيه استخدام مجموعة من التقنيات وهي:

- **المقابلات:** وتعتبر من الطرق الرئيسية للحصول على معلومات عن الوظيفة، حيث

يقوم بإعدادها المحلل عن طريق إجراء بحث في الجوانب ذات الصلة التي تتعلق بالمؤسسة والوظيفة ثم يقوم بتجهيز قائمة من الاسئلة يقوم بتوجيهها إلى الشخص الذي يشغل الوظيفة وكذلك إلى المشرف على الوظيفة.

- **التقارير الذاتية:** وهي تلك التقارير التي يقدمها الاشخاص الذين يشغلون الوظيفة إلى

الادارة بخصوص صعوبات ومتطلبات الوظيفة التي يشغلونها.

(باري كاشواي، 2006، ص 48-49)

- **التحليلات السابقة:** ويقصد بها مراجعة الدراسات السابقة التي أجريت على نفس

الوظائف وكذلك كل النشريات التي تناولتها.

- **الملاحظة:** وهو تعتبر من أهم مصادر تحليل العمل حيث يقوم الأخصائي بملاحظة العمال أثناء إنجازهم لأعمالهم ملاحظة مدققة ويرصد الملاحظات والحركات التي يقوم بها العمال والمهام التي يضطلع بها والواجبات الملقاة على عاتقيه كما يمكنه استخدام آلات التسجيل التي تسمح بالعرض البطيء للحركات.

- **ممارسة العمل** وهو أن يقوم الأخصائي بالعمل بنفسه حتى يتمكن من معرفة مقدار المجهود المبذول فيه والأخطار الكامنة والقدرات اللازمة لأدائه وتعتبر هذه الطريقة من أحسن تقنيات تحليل العمل إلا أن هناك بعض الأعمال التي لا يمكن للأخصائي القيام بها كونها تتطلب تكوين خاص وتدريب طويل (عبد الفتاح محمود دويدار ، 2000 ، ص 116-117) من خلال ما سبق يتضح أن عملية تحليل العمل هي تقنية عملية تمكنا من تجنب مسببات عدم الرضا الاضطراب في الوظيفة، فأثناء حديثنا عن العوامل المسببة للاضطراب تم التطرق إلى مجموعة العوامل الذاتية والاجتماعية والمادية، فهي تؤدي إلى اضطراب المورد البشري نتيجة عدم توافق متطلبات الوظيفة يتم الاعتماد على هذه التقنية (تحليل العمل) قصد معرفة الاشخاص المناسبين لشغل وظائف معينة وعليه يمكن القول أن يتوفر من خلال هذه التقنية يساعد الادارة أيضا على وضع خطة مناسبة لاستقطاب الافراد المناسبين.

**ب- تصميم العمل:** تمثل إحدى استراتيجيات تصميم أو إعادة تصميم الأعمال في تبسيط الإجراءات والمهام والمسؤوليات فيها، وذلك ناجم عن الاقتناع بأن درجة الاضطراب المهني تكون في الأعمال التي يتم إسنادها إلى عاملين دون مستوى الإدخال، ولكن ما تجدر الإشارة إليه أن تصميم العمل لا يعني جعل الأعمال شديدة البساطة فقد يؤدي هذا إلى جعلها مملة وبعيدة عن تطلعات كثير من الأفراد مما سيؤدي إلى زيادة معدلات دوران العمل. (روبرت ماتيس وجون جاكسون، 2009، ص 223) ويعرف تصميم العمل بأنه العملية التي يتم من خلالها تحديد خصائص العمل وسماته عن طريق التصميم يتم التركيز على الوظيفة باعتبارها الخلية الرئيسية في المنظمة وبجميع الوظائف يظهر بما يسمى هيكل الأعمال أو الوظائف، كما يعرف بأنه العملية التي يتم من خلالها التكامل بين محتوى العمل (مهام، المعارف، القدرات) من جهة أخرى لكل وظيفة، وتشير الدراسات إلى أن التصميم العمل الآلي يحقق أدنى درجة من الرضا والحافزية على أن العلاقة بين الرضا عن العمل وتصميم العمل ليست بالبساطة التي يعتقدونها البعض وإنما هي علاقة معقدة إذ أن الرضا عن العمل

يتوقف عن عوامل عديدة مستويات النتائج المترتبة عن أداء العمل ونظرة الفرد لهذه النتائج، وهذه النتائج عديدة فمنها ما يتعلق بالفرد ومنها ما يتعلق بالمنظمة، ومنها ما هو ذاتي (ناتجة عن جهد الفرد ذاته، واستخدام قدراته ومهاراته الذاتية في العمل)، ومنها ما هو خارجي (ناتجة عن جهد الفرد مصحوبا بعوامل أخرى أو أشخاص آخرين)، غير أن معظم الأعمال توفر بدرجات متفاوتة فرص النتائج الذاتية والخارجية، وما تجدر إليه الإشارة أن النتائج الذاتية والخارجية لا بد من فهم العلاقة بينهما، فالمكافآت تعزز إيجابيا حينما يستطيع الفرد أن يعزي مصدر المكافآت الخارجية لكفاءته في العمل، بمعنى أن الفرد يشعر بالرضا في حالة إعتقاده أن مقدر ما تحصل عليه من عمله يعزي لكفاءته وليس نتيجة لظروف خارجية. (حسين حريم، 2004، ص 108-311)

ويتم تصميم العمل وفق مداخل معينة:

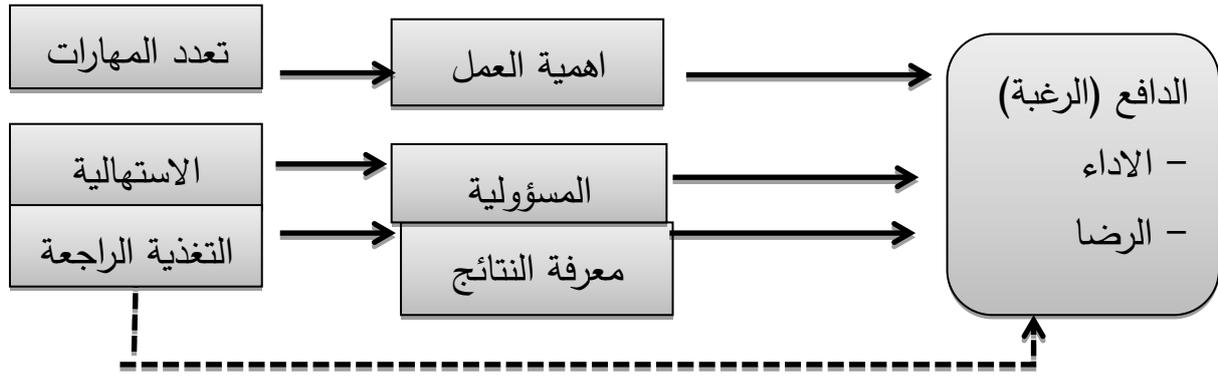
- مدخل توسيع العمل ومدخل إثراء العمل، تندرج محاولات التخفيف من المشكلات الناجمة عن التبسيط المفرط للأعمال تحت إطار توسيع العمل وإثرائه، ويعني توسيع العمل أفقيا إدراج مهام وواجبات جديدة تضاف للمهام والواجبات الأصلية للعمل على أن لا تخرج عن نطاق تخصصه الأصلي ولكنها مرتبطة به لحد ما ومن أمثلة إثراء العمل ما يلي:  
- إعطاء المزيد من الحرية والسلطة للعاملين وذلك بما يمكنهم من أداء أعمالهم بالشكل الذي يروونه مناسباً.

زيادة مسؤولية العامل عن العمل بتقليل رقابة الآخرين عليه.

- **مدخل تدوير العمل:** يعتبر تدوير العمل إحدى التقنيات المستخدمة للتخفيف من حدة المشكلات الناجمة عن الأعمال ذات الطابع الروتيني، حيث يتم نقل الفرد من منصب لآخر بشكل متكرر، وتمكن الفائدة الأساسية أيضا لتدوير العمل في تنمية مهارات العمال وإبداعهم في أداء أعمال متعددة.

ولقد قدم كل من "هاكمان" و"أولدان" خمس خصائص تصميمية مهمة للعمال مبينة في

الشكل رقم (2):



شكل رقم ( ) نموذج خصائص الاعمال كما قدمه هاكمان

المصدر: روبرتد ماتيس، جون جاكسون، ص 224.

ويتم تصميم الاعمال أو اعادة تصميمها لجعل خصائص العاملين تتوافق وخصائص الاعمال مما يغير نظرتهم اليها فتصبح نظرة ايجابية، حيث يستخدم الافراد خصائص الاعمال في التفريق بين الاعمال الجيدة والاعمال الغير الجيدة، فتصميم العمل يؤثر على مستوى الاداء والرضا الوظيفي لدى العاملين وغيرها من الجوانب وبالتالي فهي عملية تساعد على خفض بعض الاضطرابات المهنية في المنظمة

وعلى العموم فإن هذه التقنية لا تبدو كافية لمساعدة هؤلاء المعاقين حركيا و لكن بإمكانها توسيع دائرة الوظائف التي يمكنهم شغلها و إعلام أرباب العمل بقدرات هؤلاء منحهم الثقة ، كما بإمكانها مساعدة هؤلاء بإنشاء مراكز التكوين المهني من أجل تقديم خدمات لتلبية الاحتياجات المختلفة للمعاقين و أصحاب العمل من أجل تعزيز فرص العمل و الأمن الوظيفي للأفراد.

- توفير مستشاري التدريب و العمل في تعاون وثيق مع الهيئات ذات الصلة مثل مكاتب التوظيف.
- بناء خطة فردية للتأهيل و إنشاء مراكز للتأهيل المهني وفقا لظروف الفرد بما في ذلك محتوى الدعم و المساعدة و طرق التكيف في مكان العمل .
- التدريب على المهارات الاجتماعية و تنمية عادات العمل الأساسية المطلوبة في المؤسسات التجارية و تحسين القدرة على أداء العمل و القدرة العامة و الاتصال و القدرة الشخصية .

- تقديم المشورة و المساعدة لأرباب العمل عن طريق تحليل احتياجات أرباب العمل المتعلقة بتوظيف المعوقين حركيا ، المشاكل التي تواجههم في إدارة العمل مع المعوقين حركيا ، إنشاء مراكز لدعم خطط العمل ، الاستمرار في تقديم المشورة الفنية ، المساعدة فيما يتعلق إدارة العمل.
- تقديم المشورة و المساعدة المتعلقة بالتأهيل المهني للمؤسسات ذات الصلة .
- تعزيز اكتساب المعرفة الاساسية و المهارات اللازمة لتنفيذ برامج التأهيل المهني من خلال تقديم دعم العمل الأساسي في وكالات الرعاية الاجتماعية .
- تقدم معلوماته حول مجالاته التدريب المهني.

### قائمة المراجع :

- 1 - علي عبده محمود - يوسف هاشم إمام ، مرشد جمعيات رعاية و تأهيل المعوقين في مجال التشريعات ، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة و المعوقين بجمهورية مصر العربية.
- 2 - Hisayo katsuitraeming disability issues in jpanese and finish policies and practices working paper the institute of development studies , helsinki university ,2008,.
- 3 - عزة نادي عبد الظاهر عبد الباقي ، تصور مقترح لتفعيل دور الجمعيات الأهلية المصرية في مجال تأهيل المعوقين حركيا في ضوء خبرات بعض الدول ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جمهورية مصر العربية 2012.
- 4 - رائد محمد أبو الكاس ، رعاية المعاقين في الفكر التربوي الاسلامي في ضوء المشكلات التي يواجهونها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، 2008 .
- 5 - عبد الرحمان سيد سليمان و آخرون ، الإعاقة البدنية ، مكتبة الزهراء الشرق ، القاهرة ، 2001.
- 6 - ماجدة السيد عبيد ، الاعاقات الحسية الحركية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع عمان الاردن 1999.
- 7 - جمال الخطيب ، مقدمة في الإعاقة الجسمية و الصحية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الاردن ، 1999.

Reuchlin (M) Traite psychologie Appliquée Edition p.u.f paris – 8  
1973.

9 – محمد عبد السلام ، الإعاقة الحركية و الشلل الدماغى ، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع ، الأردن ، 2000.

10 – مها عبد المجيد جواد العانى ، التحديات التى تواجه الشباب ذوى الإعاقة فى مؤسسات القطاع الخاص ، بحث متقدم فى المتلقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة ، الامارات العربية المتحدة 2014.

11 – عبد الفتاح محمد ديوان أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته ، د . ط ، دار المعرفة الجامعية ، مصر 2016.

12 – باى كاشواى ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، ط 2 ، الفاروق للنشر و التوزيع مصر.

13 – عمر وصفى عقيلي ، الادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجى ، ط 1 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2006.

14 – روبرت مانس ، جون جاكسون ، إدارة الموارد البشرية ، ترجمة محمود فتوح ، ط 1 ، شعاع للنشر و العلوم ، سوريا ، 2009.

15 – حسين حريم ، السلوك التنظيمى ، سلوك الأفراد و الجماعات فى منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الاردن ، 2009.