

Barriers to enabling people with disabilities to work and the role of social work in addressing them

Abulkarim Almarash Amir

Department of Social Work, Faculty of Education, Bani Walid University, Libya

* Email (for reference researcher): Abulkarimmohammed@bwu.edu.ly

معوقات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل ودور الخدمة الاجتماعية في التعامل معها

عبدالكريم المرعاش عامر

قسم الخدمة الاجتماعية ، كلية التربية ، جامعة بنى وليد ، ليبيا

تاريخ الاستلام: 2026-05-28، تاريخ القبول: 2026-08-06، تاريخ النشر: 2026-08-08

Abstract

The study aims to identify the obstacles to enabling people with disabilities to join the workforce using a descriptive approach on a purposive sample of social workers employed in government institutions in the city of Bani Walid. The study reached a set of results, the most important of which are: They lack some job skills, with a weighted arithmetic mean (2.55) and relative importance (85). The workplace and its facilities are not suitable for their health condition, with a weighted arithmetic mean (2.9) and relative importance (95). The study recommended the need to pay attention to the education of persons with disabilities, especially university and higher education, and to take into account their privacy in the work environment in a manner consistent with their ease of movement and performance of their work.

Keywords: : Barriers , Empowerment , Persons with disabilities , Role.

المخلص

تهدف الدراسة إلى التعرف على معوقات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الالتحاق بالعمل باستخدام المنهج الوصفي على عينة عمدية من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الحكومية بمدينة بنى وليد ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : افتقارهم إلى بعض المهارات الوظيفية بمتوسط حسابي مرجح (2.55) وأهمية نسبية (85) ، وعدم تناسب مكان العمل ومرافقه مع وضعهم الصحي بمتوسط حسابي مرجح (2.9) وأهمية نسبية (95) ، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة الجامعي والعالي ، ومراعاة خصوصيتهم في بيئة العمل بما يتناسب مع سهولة حركتهم وأداء أعمالهم.

الكلمات المفتاحية: : المعوقات ، التمكين ، الأشخاص ذوي الإعاقة ، الدور.

المقدمة

لقد أصبحت قضية التنمية من أهم القضايا ذات الاهتمام من قبل المجتمع ، وتعتمد في ذلك على أهم مواردها وهو العنصر البشري الذي يلقي الاهتمام الأول باعتبار أن الإنسان هو العنصر الأساسي والإيجابي الفعال في أحداث التغييرات الإيجابية في المجتمع نحو التقدم والتطور .

ولما كان الجانب المادي والاقتصادي يلقي على كاهل الأفراد والجماعات القادرين على العمل مهاماً وأدواراً مختلفة لغرض البناء والإعمار واستثمار ما لديهم من قدرات ، فإن المجتمع لا يمكن أن يهمل فئة كبيرة على قدر من الأهمية وتمثل قدرات وموارد لا يمكن الاستهانة بها أو تحييدها عن ثروة المجتمع البشرية .

كما أن المجتمع يراهن على قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ويوليهم الرعاية والحماية ويوفر لهم فرص العمل كما لأقرانهم الأسوياء دون التفكير في أنهم فئات معطلة محدودة القدرات ، والنظر إلى الإنسان داخل المجتمع بأنه القادر على العطاء الفعال في المجتمع دون التفكير في ما إذا كان قاصراً في إحدى وظائفه .

ويتزايد الاهتمام العالمي بالحقوق الوظيفية والمهنية لذوي الإعاقة، إذ تنص اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي صدّقت عليها ليبيا سنة 2006 بدمجهم في بيئاتهم ، وتوفير الإدماج وتكافؤ الفرص في

الوظائف والاعمال المختلفة ، وإذا كان المجتمع يولي اهتماما كبيرا بسياسة التوسع في التعليم من جانب دعم القوى العاملة وتوفير التخصصات المختلفة للوصول بالفرد لمستوى عال من القدرة والمساهمة في تنمية المجتمع .

وحيث إن الاهتمام برعاية وتأهيل ذوي الإعاقة وتوفير احتياجاتهم المختلفة من أهم مجالات مهنة الخدمة الاجتماعية ، كونها تقوم على المنهج العلمي ، وتستثمر مؤسسات المجتمع وتنظيماته لحشد كل الجهود لخدمة تلك الفئات وقائياً وتنموياً ، ولعل من أهم تلك الاحتياجات الحصول على مهنة توفر له متطلبات حياته واحتياجات أسرته ، وذلك من خلال دعم البناء المؤسسي القائم وتطوير وتأهيل المؤسسات القائمة بأحدث النظم والأساليب والإجراءات والعمل على تدعيم البرامج التدريبية للكوادر العاملة في المجالات المختلفة ودعم التدخل المهني للخدمة الاجتماعية وتوضيح دورها في المساهمة بإعداد أبناء المجتمع وتحسين ظروف حياتهم بما يتناسب مع ذوي الإعاقة .

و بعد دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل أحد البرامج المتقدمة التي توليها مهنة الخدمة الاجتماعية اهتماماً خاصاً بوصفها مجتمعاً مصغراً يستهدف استثمار الطاقات المختلفة ، وتهدف لتقديم خدمة دمج وتأهيل ذوي الإعاقة علمياً واجتماعياً دون تمييز واختلاف في المعاملة بناء على معايير وصور نمطية وأحكام مسبقة تتعلق بعدم قدرتهم على العمل دون النظر إلى المهارات المهنية التي تمكنهم من الدخول إلى سوق العمل ، حيث تناولت العديد من الدراسات السابقة برامج التمكين بعدة جوانب مختلفة ، فقد تناولت أحد الدراسات تقييم خدمات الدعم والمساندة في بيئة العمل لذوي الإعاقة وأثبتت النتائج أن نسبة التفاعل الاجتماعي مع أقرانهم إيجابية إلى حد كبير (الخشري، 2011 ، ص 128) .

وتناولت دراسة (زوي ، 2019 ، ص 14) معوقات الدمج وكان أهمها عدم وجود أماكن داخل المؤسسة تراعي خصوصية ذوي الإعاقة ، كما تناولت دراسة أخرى المعوقات القانونية والتي اشترطت على ذوي الإعاقة حصوله على التدريب والتأهيل المهني لشغل الوظائف الشاغرة ، كما نصت المادة (19) على توافر شرط اللياقة الصحية وأن يكون أقل من أربعين سنة ، كما اشترطت المادة (8) من قانون العمل حصولهم على بطاقة باحث عن عمل (التائب ، 2023 ، ص 93)

وفي ضوء العرض السابق لمشكلة الدراسة وما تناولته الدراسات السابقة من تحليل فإن هذه الدراسة تسعى للإجابة على التساؤل الرئيس التالي : ما معوقات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل وسبل علاجها .

أهمية الدراسة

- 1- الاهتمام المحلي والدولي المتزايد بقضية العمل للأشخاص ذوي الإعاقة .
- 2- اعتبار الأشخاص ذوي الإعاقة من الطاقات البشرية المهدرة التي يجب الاستفادة منها .
- 3- أهمية مجال الأشخاص ذوي الإعاقة بالنسبة للخدمة الاجتماعية ومساهمتها في حل قضاياهم .

أهداف الدراسة

الهدف العام : تستهدف الدراسة تحقيق هدف رئيس هو التحقق من المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل .

وينفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية :

- 1- التحقق من المعوقات الذاتية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- 2- التحقق من المعوقات الاجتماعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- 3- التحقق من المعوقات المجتمعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- 4- التحقق من دور الخدمة الاجتماعية في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في بيئة آمنة .

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيس : ما المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل .
وينفرع من هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية :

- 1- ما المعوقات الذاتية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ؟
- 2- ما المعوقات الاجتماعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟
- 3- ما المعوقات المجتمعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟
- 4- ما دور الخدمة الاجتماعية في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في بيئة آمنة ؟

مفاهيم الدراسة

1- مفهوم المعوقات

هي "تفكك واضطراب وحدات النسق نتيجة لعدم قدرته على تأدية وظيفته بسبب سوء التنظيم أو الاضطرابات التي تحدث داخله" (سلامة، 2008، 386). هي "الموانع التي تحول وتقف أمام أداء الأفراد للقيام بأدوارهم ووظائفهم الاجتماعية المناطة لهم بالمجتمع، وبذلك يحتاجون للمساعدة على حل مشكلاتهم" (شريف، 2015، ص 11). وهي "وهي المشكلات والتحديات، والشئ الضار الذي يتعرض للأفراد بنائياً ووظيفياً، وهي عوائق وصعوبات تقف أمام العمل" (داروقه، 2015، ص 17). ويمكن للباحث تحديد مفهوم المعوقات إجرائياً على أنه: الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة عند ممارستهم لأدوارهم في عملهم بالمجتمع الليبي وتحد من فعاليتهم وتحول دون تحقيقهم لأهدافهم.

أنواع المعوقات

أ-معوقات تعليمية: على الرغم من التقدم في الجانب التعليمي بالمجتمع الليبي، إلى أن ذلك ينعكس بصورة سلبية على تعليم ذوي الإعاقة في مراحل التعليم المتقدمة وخاصة المرحلة الجامعية وما بعدها، وهي المرحلة المرتبطة بالتوظيف. ب-معوقات اقتصادية: يرتبط الجانب الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة بعملية التغير الاجتماعي والاقتصادي وما تمنحه هذه الجوانب من تكافؤ للفرص في الأعمال، أذ أن كثير منهم يعيشون في كنف أسرهم أو على معاشات تضامنية لا توفر الحد الأدنى من الاحتياجات.

ج-معوقات اجتماعية: لا زالت التشوهات والتلاعبات تقضي إلى الاقصاء الاجتماعي لذوي الإعاقة، كما أن النظرة السلبية والاستهزاء بهم وتهميشهم لها الأثر الكبير في تكوين شخصياتهم وقدرتهم على الدمج الاجتماعي، والتكيف مع بيئاتهم وتنمية الكفاءة لديهم في حل مشكلاتهم ومساعدتهم في تكوين علاقات اجتماعية سواء كان ذلك في المحيط الاجتماعي أو في بيئة العمل.

2- مفهوم التمكين

يشير مفهوم التمكين إلى "مجموعة المهارات التي عن طريقها يمتلك الفرد سلوكاً مرناً وإيجابياً بالرضا، ويشعر بالإحساس والإنجاز والفرح في حياته الشخصية لحصوله على الوظيفة وبحفاظ عليها في حياته الاجتماعية والاقتصادية" (ابوزيد، 2014، ص 5).

وهو "إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد تؤهلهم لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلى تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلى ثقافة التمكين" (حبيب، 2016، ص 538).

ويمكن للباحث تحديد مفهوم التمكين إجرائياً على أنه:

منح الأشخاص ذوي الإعاقة أعمالاً تتناسب وقدراتهم وإعطائهم الصلاحية والقدرة الإدارية على اتخاذ القرارات باستقلالية عند أدائهم لوظيفتهم للعمل بالمؤسسات المختلفة بالمجتمع الليبي.

أنواع التمكين

أ-التمكين الذاتي: يهتم هذا النوع بعملية منح القوة للأشخاص ذوي الإعاقة والعمل على تحملهم المسؤولية واتخاذ القرارات بأماكن عملهم وتوسيع قدراتهم وخياراتهم في الاعتماد على أنفسهم (حمادي، 2016، 113).

ب-التمكين الاجتماعي: ويسعى هذا النوع إلى تمكين ذوي الإعاقة من اكسابهم بعض القيم والاتجاهات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في كافة الأنشطة الجماعية بالبيئة المحيطة (الجوزي، 2020، 178).

ج-التمكين الإداري: عملية تتطلب تشجيعهم ومكافأتهم على ممارسة المبادرة والابداع، وحثهم على المشاركة وتذويب الفروق الرسمية قدر الإمكان مع مرؤوسيتهم (السلي، 2018، 106).

د-التمكين الوظيفي: تحسين نوعية حياة الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تمكينهم في الوظائف التي تتناسب وقدراتهم الجسمية والعقلية (مغربي، 2019، 183).

3- مفهوم ذوي الإعاقة

هو "الشخص الذي يختلف عن المستوى الشائع في المجتمع في صفة أو قدرة شخصية بحيث يستوجب تعديلاً في المتطلبات التعليمية والتربوية والحياتية بشكل يتفق مع قدرات وإمكانات الشخص ذو الإعاقة وتنمية تلك القدرات إلى أقصى حد ممكن" (القمش ، 2011، ص62)

هو "فرد يعاني نتيجة عوامل وراثية أو خلقية أو بيئية مكتسبة من قصور جسمي أو عقلي يترتب عليه آثار نفسية واجتماعية سيئة ، ولذا فهو يتأثر اجتماعياً ونفسياً من هذه الإعاقة والتي تحول بينه وبين تعلم وأداء بعض الاعمال والانشطة الفكرية أو الجسمية التي يؤديها الفرد العادي بدرجة كافية من المهارة والنجاح" (عبيد، 2017، ص 32) .

ويعرّف بأنه " حالة تحد من قدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعدّ أساسية في الحياة اليومية كالعناية بالذات أو ممارسة العلاقة الاجتماعية والنشاطات الاقتصادية وذلك ضمن الحدود التي تعدّ طبيعية" (عبد الحميد ، 2009 ، ص 32) .

و يمكن للباحث تحديد مفهوم ذوو الإعاقة إجرائياً على أنه :

الفرد الذي انخفضت إمكانيات حصوله على عمل مناسب بدرجة كبيرة مما يحول دون احتفاظه به نتيجة لقصور بدني أو حركي وحاصل على بطاقة أثبات الإعاقة من الجهات المختصة بالمجتمع الليبي .

4- مفهوم بيئة العمل

هي البيئة والجوانب الاجتماعية والظروف المادية التي يؤدي فيها الفرد وظيفته ، لديها القدرة على التأثير بشكل كبير على معنويات الموظفين ، والعلاقات في مكان العمل ، والأداء ، والرضا الوظيفي مما يعزز بيئة عمل إيجابية.

هي "مجموعة متغيرات وعوامل تحدث أثر مباشر إيجابي أو سلبي على العاملين بالمؤسسة عند أدائهم لوظيفتهم ، وبيئة العمل الإيجابية هي الوسيلة الرئيسية لتحسين الأداء ورفع الانتاجية" (العبيدي ، 2013، ص 47) .

هي "ظروف العمل ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات والانظمة والتعليمات واللوائح الخاصة بالعاملين وجدول العمل والحوافز والدوافع والبيئة الاجتماعية" (العوالة ، 2009 ، ص 287) .

و يمكن للباحث تحديد مفهوم بيئة العمل إجرائياً على أنه :

هي كل العوامل المادية والإدارية والاجتماعية المتعلقة والمؤثرة في انجاز العمل للأشخاص ذوي الإعاقة أثناء عملهم في المؤسسة الاجتماعية في المجتمع الليبي .

5- مفهوم الدور

بأنه "نموذج يركز حول بعض الحقوق والواجبات ، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الفرد نفسه" (غيث ، 2000 ، ص 245)

وهو " مجموعة من المسؤوليات والمهام التي يتوقع من الفرد القيام بها في إطار مهنته ، بالإضافة إلى المعايير الأخلاقية والسلوكية التي تنظم أدائه وتفاعله مع الآخرين " (خالط ، 2018 ، ص 77) .

وهي " الأنشطة والوظائف التي يؤديها الأخصائي الاجتماعي في سياق التعامل مع الأفراد والأسر والمجتمعات لحل المشكلات الاجتماعية وتحقيق التغيير الإيجابي " (حامد ، 2012 ، ص 178) .

و يمكن للباحث تحديد مفهوم الدور إجرائياً على أنه :

مجموعة من الواجبات والأفعال والممارسات والمسؤوليات المحددة التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي مع الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة عملهم أثناء عمله المكلف به داخل نطاق مؤسسات المجتمع الليبي .

المنطلقات النظرية للدراسة (منظور التمكين)

تعتمد الدراسة الحالية على منظور التمكين في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والذي ويركز على تمكين الفئات الضعيفة في المجتمع من اكتساب القوة التي تعزز من مكانتهم في المجتمع وتقلل من التأثيرات المترتبة على التفاوتات الاجتماعية في حياتهم وظروفهم المعيشية ، خاصة وأن التمكين يسعى إلى تنمية وبناء القدرات الذاتية والبيئية وإعطائها فرصاً متساوية لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية في مختلف مناحي الحياة .

و يتعامل الأخصائي الاجتماعي من خلال هذا المنظور مع الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعانون من القهر والانهزامية نتيجة للتمييز أو من سيطرة بعض القوى ذات النفوذ الاجتماعي والاقتصادي ، ويعتقد هؤلاء أنهم عاجزون على تغيير ظروفهم

ويعتبر تمكين وتقوية ذوي الإعاقة واحداً من أهم الأحداث التي تسعى مهنة الخدمة الاجتماعية إلى تحقيقها ، ويشير إلى "عملية مساعدتهم على زيادة قدراتهم الشخصية والاجتماعية والاقتصادية واستثمارها في تحسين ظروفهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية "

وتركز استراتيجيات التمكين في مساعدة ذوي الإعاقة على تأمين وصوله الي الموارد والخدمات التي يحتاجها ، وعلى المشاركة في مراحل اتخاذ القرارات المتعلقة بشئون حياته، وكذلك الحصول على المعلومات وتعلم المهارات التي يحتاجها والتي تحقق له الاستقلالية في عمله وفي قراراته التي يتخذها ، ذلك لان هذا الاتجاه يقوم على افتراض أساسي مؤداه انه مهما كانت حاجة الإنسان قوية وملحة فانه يملك عناصر القوة والرغبة في تعلم المهارات والكفاءات الضرورية لإشباع حاجاته وحل مشكلاته، وكذلك فإن الصعوبات التي يواجهها هي نتيجة عوائق اجتماعية أو نقص في الموارد .

ويحتاج تطبيق اتجاه تقوية وتمكين ذوي الإعاقة إلى اتباع الأخصائي الاجتماعي لمجموعة من الإرشادات والتوجيهات الضرورية على النحو التالي :

1. **القدرة** : إدراك أنه لن يبدؤوا في حل مشكلاتهم أو التحكم في أمور حياتهم إلا بعد أن يتحملوا مسؤولية تحديد مشكلاتهم التي يواجهونها لاختيار الحلول المناسبة لها ، ولكي يتم ذلك فإنهم يحتاجون إلى الوصول إلى المعلومات المتاحة المرتبطة بهذه المشكلات والمواقف ، ويقوم الأخصائي الاجتماعي على دور المساعد في تقوية وتعبئة الموارد الذاتية وكيفية استخدامها حتى يتمكن من التخلص من المعوقات الذاتية التي تعترض مشاركته في كافة الاعمال المجتمعية .

2. **تعزيز الذات** : مساعدتهم على بناء ثقتهم بأنفسهم ، وبناء شبكة من المساعدات الاجتماعية. ويجب أيضاً تشجيعهم على المشاركة في الجماعات التعليمية والعلاجية الملأمة حتى لا يشعروا أنهم بمفردهم ، وينمو لديهم الشعور الجمعي، حيث تعتبر الجماعة الصغيرة بيئة مثالية يتعلمون ويمارسون من خلالها مهارات الاتصال والتفكير النقدي وحل المشكلة والتأكيد والتفاوض والمساعدة المتبادلة.

3. **المعرفة والمهارة** : مساعدتهم على القيام بالتخطيط والاستخدام المنظم لقواهم وإمكاناتهم ، ويجب أن يدرك الأخصائي الاجتماعي أن كثير من الناس الذين يكتشفون قدراتهم وإمكاناتهم الكامنة لا يستخدمونها دائماً بطرق مناسبة ، فأحيانا يستخدمونها بإفراط أو يميلون الي العدوانية ، الأمر الذي يبعدهم عن الآخرين ويخلق مشكلات لهم .

4. **التغيير** : النظر إلى دور الأخصائي الاجتماعي على أنه دور مشارك أو مستشار بالنسبة لهم ، وذلك بإكسابهم المعرفة والمهارة اللازمة في أحداث التغيير والقدرة على مواجهة المعوقات والتخلص منها واتخاذ القرار وزيادة القدرة على الثقة بالنفس ، لذلك فإن تحديد مشكلاتهم وأفكارهم حول ما يجب أن يتم نحوها يعتبر هو المحور الأساسي لعملية التغيير .

الأدوار المهنية للأخصائي الاجتماعي في إطار منظور التمكين

1-دوره كممكن : يتضمن هذا الدور مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة علي فهم ذاتهم واكتشاف قدراتهم واستثمار إمكانياتهم لمواجهة مشكلاتهم ومساعدتهم علي التكيف النفسي والاجتماعي في بيئة العمل .

2-دوره كمساعد : حيث يسعى الأخصائي الاجتماعي لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على الخروج من حالة الانعزال والانطواء ومساعدتهم علي تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية وتشجيعهم للانضمام للأنشطة الجماعية مع زملائهم في العمل .

3- دوره كوسيط : وهي جهود توجه نحو مصادر الخدمات والأجهزة والمؤسسات والاستفادة منها في خدمات ورعاية ذوي الإعاقة بما يتناسب واحتياجاتهم وقضاياهم .

4- دوره كمعلم ومرشد : يعمل الأخصائي الاجتماعي علي تزويدهم بالمعارف والمعلومات والمهارات اللازمة ، من أجل زيادة قدرتهم وتقوية علاقاتهم مع مجتمعهم ومساعدتهم في الاستفادة من موارده وخدماته .

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة

نظرا لطبيعة هذه الدراسة والتي تستهدف الكشف عن بعض المعوقات للأشخاص ذوي الإعاقة فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة .

ادوات الدراسة

- تم الاعتماد على استمارة استبيان أذ انها الوسيلة التي يمكن بها الحصول على البيانات التي تهدف الدراسة للوصول إليها وفقاً لتساؤلات الدراسة وأبعادها الاربعة ، وقد روعي فيها الشروط العلمية المتعارف عليها من حيث اعدادها وصدقها وثباتها

أ- **محتويات الاستمارة** :

- البيانات الأولية وتشمل : العمر ، الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة .

- **البعد الأول** : المعوقات الذاتية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة -

البعد الثاني : المعوقات الاجتماعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- **البعد الثالث** : المعوقات المجتمعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- **البعد الرابع** : دور الخدمة الاجتماعية في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في بيئة آمنة

صدق وثبات الاستمارة : للتحقق من الصدق الظاهري للاستمارة تم عرضها في شكلها المبدئي على عدد (4) من المحكمين من أساتذة الخدمة الاجتماعية وعلم الاجتماع ، وبناء على رأي المحكمين قام الباحث بإجراء تعديل في بعض العبارات وإضافة أخرى ، كما تم حذف العبارات التي جاءت نسبة الاتفاق عليها أقل من (80%) ، و تم اعتماد التدرج الثلاثي (نعم ، إلى حد ما ، لا) بدرجات (1 ، 2 ، 3) .

وقام الباحث بإجراء الثبات لأداة الدراسة بطريقة التجانس الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ قد تراوحت بين (0,6877-0,7376) وهي معاملات ثبات عالية، و أن أداة القياس صادقة ويمكن تطبيقها بثقة.

مجالات الدراسة

-المجال المكاني : تم إجراء الجانب التطبيقي للدراسة في مدينة بنى وليد

-المجال البشري : لقد اتبع الباحث أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة العمدية لعدد (20) مفردة من الأشخاص الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الحكومية بمدينة بنى وليد .

-المجال الزمني : تمثل المجال الزمني للدراسة منذ بداية توزيع استمارة استبيان جمع البيانات وحتى نهاية تحليلها من 2025/10/22 إلى 2025/11/21 م .

الاساليب الاحصائية

التكرارات – النسب المئوية – المتوسط الحسابي – الأهمية النسبية

نتائج الدراسة

1-وصف خصائص مجتمع الدراسة

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

ت	الجنس	التكرار	%
1	ذكر	8	40
2	أنثى	12	60
	المجموع	20	100

يبين الجدول رقم (1) أن أغلب مجتمع الدراسة هم من فئة (أنثى) بنسبة قدرها 60 % من إجمالي أفراد مجتمع الدراسة ، وهذا ما قد يعطى انطباعاً بأن هذه النتيجة تؤكد ميل الإناث إلى الأعمال الإدارية بعد تخرجهم.

الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الفئات العمرية

ت	العمر	التكرار	%
1	22-أقل من 32	7	35
2	32-أقل من 42	9	45
3	42 – أقل من 52	4	20
	المجموع	20	100

يتضح من الجدول رقم (2) أن أعلى نسبة قد سجلت هي من الفئة العمرية (من 32 إلى أقل من 42 سنة) بنسبة (45%) ثم جاءت الفئة العمرية (من 22 إلى أقل من 32 سنة) بنسبة (35%) وهذا يعطى انطباع على أن إدارة المؤسسة تعطى الفرصة لتولى المراكز القيادية للشباب ، ولعل هذه النتائج تبين أن هناك تنوعاً بين ذوى الخبرة والخريجين الجدد من الأشخاص الاجتماعيين .

الجدول رقم (3) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

م	المستوى التعليمي	التكرار	%
1	جامعي	18	90
2	دراسات عليا	2	10
	المجموع	20	100

بالنظر إلى محتويات الجدول رقم (3) الذي يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي يتبين أن المؤهل العلمي الغالب هو (جامعي) وقد نال المركز الأول بتكرار (18) من أفراد مجتمع الدراسة بنسبة (90%) وهو ما يدل على أن هذه الفئة متعلمة ويمكن الاستفادة منها في الخبرة العملية .

الجدول رقم (4) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

م	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
1	أقل من 5 سنوات	4	20
2	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنة	10	50
3	من 10 سنوات فما فوق	6	30
	المجموع	20	100

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة 50% من مجتمع الدراسة هم أكثر خبرة من غيرهم ، وأن الموظفين ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة (20 %) ، وهذا يعني أن معظم مجتمع الدراسة حديثي التخرج .

2- نتائج تساؤلات الدراسة :

أنتائج التساؤل الأول :

الجدول رقم (5) يبين استجابات مجتمع الدراسة عن التساؤل الأول : والذي مفاده ما أهم المعوقات الذاتية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ؟

م	العبارات	الاستجابات						الوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الترتيب
		أوافق		أحياناً		لا أوافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	تدني مستوى تعليمهم لا يلبي متطلبات العمل	12	60	6	30	2	10	2.5	83.33	2
2	انخفاض مستوى التدريب لديهم	10	50	3	15	7	35	2.15	71.67	5
3	ضعف قدرته على التواصل والانتماج	8	40	2	10	10	50	1.9	63.33	9
4	عدم الشعور بالكفاءة الذاتية	6	30	8	40	6	30	2	66.67	8
5	ضعف القدرة على التوافق مع بيئة العمل	7	35	7	35	6	30	2.05	68.33	7
6	نقص الدافعية لديهم نحو التوظيف	4	20	5	25	11	55	1.65	55.00	11
7	تدني قدرتهم في التعامل مع الوسائل الحديثة	7	35	8	40	5	25	2.1	70.00	6
8	تدني الحالة الصحية للأشخاص ذوي الإعاقة	11	55	4	20	5	25	2.3	76.67	4
9	افتقارهم إلى بعض المهارات الوظيفية	14	70	3	15	3	15	2.55	85.00	1
10	قلة خبرتهم في تحمل ضغوطات العمل	8	40	2	10	10	50	1.9	63.33	10
11	ضعف قدرتهم على التكيف والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين	9	45	11	55	0	0	2.45	81.67	3

يتضح من الجدول رقم (5) أن هنالك تفاوتاً في الموافقة التفصيلية لاستجابات مجتمع الدراسة على العبارات المتضمنة حيث نجد استجابات مجتمع الدراسة ما بين (1.9-2.55) حيث تبين النتائج أن العبارات الآتية التي تم ترتيبها حسب درجة موافقة مجتمع الدراسة عليها وهي كالآتي:

1 - جاءت العبارة " افتقارهم إلى بعض المهارات الوظيفية " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.55) وأهمية نسبية (85) ، وهذا يدل على أن الأشخاص ذوي الإعاقة تنقصهم الخبرة والدراسة بالأعمال الوظيفية داخل بيئة العمل .

2- جاءت العبارة " تدني مستوى تعليمهم لا يلبي متطلبات العمل " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.5) وأهمية نسبية (83) وهذا يشير إلى المستوي التعليمي أحد عناصر الحصول على الوظيفة وذلك لمنافسة الآخرين .

3- تحصلت العبارة " ضعف قدرتهم على التكيف والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين " على متوسط حسابي ((2.45) وأهمية نسبية (81) في المرتبة الثالثة وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (الخشرمي ، 2011) ويشير ذلك إلى النظرة السلبية واحتقار ذوي الإعاقة في المجتمع الليبي .

ب-نتائج التساؤل الثاني :

الجدول رقم (6) يبين استجابات مجتمع الدراسة عن التساؤل الثاني والذي مفاده : ما أهم المعوقات الاجتماعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ؟

م	العبارات	الاستجابات						الوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الترتيب
		أوافق		أحياناً		لا أوافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	ضعف الدعم الاجتماعي من الأسرة والأصدقاء	6	30	8	40	6	30	2	66	8
2	ضعف مساندة الأسرة على تنمية شخصية وقدرات ذوي الإعاقة	9	45	4	20	7	35	2.1	69.3	6
3	خوف الأسرة من الضرر الذي يلحقه الأصدقاء في بيئة العمل	12	60	4	20	4	20	2.4	79.2	4
4	تزعزع ثقة الأسرة في قدرات ابنائها تجاه العمل	7	35	8	40	5	25	2.1	69.3	7
5	قلة رغبة الأسرة وقناعتها في دمج ابنهم في العمل	4	20	8	40	8	40	1.8	59.4	9
6	الخوف والعطف الزائد من قبل الأسرة	7	35	9	45	4	20	2.15	70.95	5
7	السخرية والمعاملة السيئة من المترددين على بيئة العمل	13	65	6	30	1	5	2.6	85.8	2
8	عدم اقتناع جهات التوظيف بقدرتهم على انجاز العمل	14	70	4	20	2	10	2.6	85.8	3
9	خوف الأسرة من انقطاع الخدمات والمخصصات المعينة لهم	16	80	4	20	0	0	2.8	92.4	1

يتضح من الجدول رقم (6) أن هنالك تفاوتاً في الموافقة التفصيلية لاستجابات مجتمع الدراسة على العبارات المتضمنة حيث نجد استجابات مجتمع الدراسة ما بين (1.8-2.15) حيث تبين النتائج أن العبارات الآتية التي تم ترتيبها حسب درجة موافقة مجتمع الدراسة عليها وهي كالآتي:

1 - جاءت العبارة " خوف الأسرة من انقطاع الخدمات والمخصصات المعينة لهم " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.6) وأهمية نسبية (85) ، وهذا يدل على أن الأسرة تخشى من إيقاف المرتب التضامني أو الخدمة المنزلية لأبنائهم .

2- جاءت العبارة " السخرية والمعاملة السيئة من المترددين على بيئة العمل " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.5) وأهمية نسبية (83) وهذا يدل على الثقافة الخاطئة السائدة في المجتمع الليبي والنظرة السلبية لذوي الإعاقة من حيث عجزهم وعدم قدرتهم على العمل .

ج-نتائج التساؤل الثالث :

الجدول رقم (7) يبين استجابات مجتمع الدراسة عن التساؤل الثالث والذي مفاده : ما أهم المعوقات المجتمعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ؟

م	العبارات	الاستجابات						الوسط الحسابي	الأهمية النسبية	ترتيب
		أوافق		أحياناً		لا أوافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	محدودية فرص التوظيف لصعوبة شروط الحصول على الوظيفة	13	65	4	20	3	15	2.5	82.5	6
2	قلة الحوافز المقدمة لهم من قبل المؤسسات	8	40	8	40	2	10	2.1	69.3	8
3	عدم تناسب مكان العمل ومرافقه مع وضعهم الصحي	18	90	2	10	0	0	2.9	95.7	1
4	ضعف معرفة زملاء العمل وتهينتهم لطرق التعامل معهم	14	70	3	15	3	15	2.55	84.15	5
5	ندرة توفر خدمات وسائل نقلهم لأماكن عملهم	17	85	2	10	1	5	2.8	92.4	2
6	قلة توفر وسائل الأمن والسلامة المهنية من مخاطر العمل	15	75	2	10	3	15	2.6	85.8	4

7	عدم توفر الاعمال التي تتناسب مع قدراتهم	10	50	2	10	8	40	2.1	69.3	9
8	ضعف تطبيق القوانين والتشريعات الخاصة بنسبة توظيفهم	11	55	6	30	3	15	2.4	79.2	7
9	قلة الوعي المجتمعي بحقوقهم وقضاياهم المختلفة	8	40	3	15	9	45	1.95	64.35	10
10	قلة فرص تدريبهم على المهن يحد من فرص توظيفهم	16	80	1	5	3	15	2.65	87.45	3

يتضح من الجدول رقم (7) أن هنالك تفاوتاً في الموافقة التفصيلية لاستجابات مجتمع الدراسة على العبارات المتضمنة حيث نجد استجابات مجتمع الدراسة ما بين (1.95–2.65) حيث تبين النتائج أن العبارات الآتية التي تم ترتيبها حسب درجة موافقة مجتمع الدراسة عليها وهي كالآتي:

1 - جاءت العبارة " عدم تناسب مكان العمل ومرافقه مع وضعهم الصحي " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.9) وأهمية نسبية (95) ، وهذا يدل على أن مؤسسات العمل لم تراعي خصوصية ذوي الإعاقة عند أنشائها الأمر الذي يصعب عليهم التكيف مع بيئة العمل ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة (دراسة زوبي ، 2019) .

2- جاءت العبارة " ندرة توفر خدمات وسائل نقلهم لأماكن عملهم " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.8) وأهمية نسبية (92) وهذا يصعب على الأسرة وأبناءها من ذوي الإعاقة التزامهم بقوانين العمل 3- جاءت في المرتبة السابعة بوزن مرجح (2.4) وأهمية نسبية (79.2) عبارة " ضعف تطبيق القوانين والتشريعات الخاصة بنسبة توظيفهم " وهو ما يكفل لهم حق التوظيف ، وهذا يتعارض مع نتائج (دراسة النائب ، 2023) التي أكدت على أن المعوقات القانونية تتعارض مع قدرة ذوي الإعاقة على العمل مثل الشروط الصحية .

د-نتائج التساؤل الرابع :

الجدول رقم (8) يبين استجابات مجتمع الدراسة عن التساؤل الرابع والذي مفاده : دور الخدمة الاجتماعية في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل في بيئة آمنة ؟

م	العبارات	الاستجابات						الوسط الحسابي	الأهمية النسبية	ترتيب
		أوافق		أحياناً		لا أوافق				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	إعداد مجموعة من البرامج لتوعية المجتمع بأهمية دمج ذوي الإعاقة في العمل وتنمية قدراتهم الذاتية والاجتماعية (دور المخطط)	8	40	5	25	7	35	1.95	64.35	3
2	توفر قاعدة بيانات متجددة عن المهن والأعمال التي يجيدها ذوي الإعاقة وفق مؤهلاتهم العلمية (دور الباحث)	14	70	2	10	4	20	1.5	49.5	7
3	تشجيع وتوعية الأسرة بأهمية دورها في عمليات الرعاية والتأهيل لذوي الإعاقة من الناحية الاقتصادية والاستقلالية الاجتماعية (دور المرشد)	16	80	2	10	2	10	1.3	42.9	10
4	زيادة الاهتمام بحقوق ذوي الإعاقة ووضع آليات لضمان حصولهم على هذه الحقوق(دور المطالب)	9	45	5	25	6	30	1.85	61.05	4
5	العمل على تطوير مؤسسات وبرامج رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة وفق متطلبات إدارة الجودة الشاملة (دور المخطط)	10	50	4	20	6	30	1.8	59.4	5
6	تطوير واستثمار البرامج الإعلامية في تغيير النظرة السلبية لذوي الإعاقة (دور المساعد)	6	30	6	30	8	40	2.1	69.3	2
7	نشر ثقافة الصحة الإنجابية وزيادة مسئولية ودور المجتمع في الحد من الإعاقة وتفعيل الأساليب الحديثة في التعامل معها (دور المرشد)	4	20	4	20	12	60	2.4	79.2	1

8	الزام المؤسسات الخدمية بتطبيق المواصفات العالمية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الإعاقة (دور المدافع)	11	55	3	15	6	30	1.75	57.75	6
9	الاهتمام بالجانب الوقائي المبكر والحرص على الكشف الصحي وخاصة مع الطفل والمرأة الحامل والراغبين في الزواج (دور المرشد)	12	60	6	30	2	10	1.5	49.5	8
10	تفعيل بنود الاتفاقية الدولية لحقوق ذوي الإعاقة بالحق في العمل (دور المدافع)	15	75	2	10	3	15	1.4	46.2	9

ينضح من الجدول رقم (8) أن هنالك تفاوتاً في الموافقة التفصيلية لاستجابات مجتمع الدراسة على العبارات المتضمنة حيث نجد استجابات مجتمع الدراسة ما بين (1.3-1.95) حيث تبين النتائج أن العبارات الآتية التي تم ترتيبها حسب درجة موافقة مجتمع الدراسة عليها وهي كالآتي:

- 1- جاءت العبارة " نشر ثقافة الصحة الإنجابية وزيادة مسؤولية ودور المجتمع في الحد من الإعاقة وتفعيل الأساليب الحديثة في التعامل معها " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.4) وأهمية نسبية (79) ، وهذا يدعم الدور الوقائي لمهنة الخدمة الاجتماعية في التوعية بمخاطر الإعاقة وإيجاد الوسائل للوقاية منها .
- 2- جاءت العبارة " تطوير واستثمار البرامج الإعلامية في تغيير النظرة السلبية لذوي الإعاقة " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.1) وأهمية نسبية (69) ، وهذا يمكن مهنة الخدمة الاجتماعية في الجانب التنموي أن تقوم بدورها في تغيير القيم والعادات السلبية وذلك باستثمار وسائل الإعلام المختلفة لتوعية المجتمع بالجانب الإيجابي للأشخاص ذوي الإعاقة .

النتائج العامة للدراسة

1. أظهرت نتائج الدراسة فيما يتعلق بخصائص مجتمع الدراسة أن المبحوثين خبرتهم أكثر من (5سنوات) بنسبة 50% هم أكثر خبرة من غيرهم .
2. فيما يتعلق بالتساؤل الأول والمتعلق بالتعرف على المعوقات الذاتية لذوي الإعاقة أوضحت النتائج أن افتقارهم إلى بعض المهارات الوظيفية بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مرجح (2.55) ، وهو ما يمنهم من أنجاز الأعمال الموكلة لهم .
3. أظهرت النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني أن خوف الأسرة من انقطاع الخدمات والمخصصات المعينة لهم هي من أهم المعوقات بمتوسط حسابي مرجح (2.6) ، وهو يدل على قلة ثقافة الأسرة في أن العائد المادي للعمل أفضل اقتصادياً من الخدمات المعينة لذوي الإعاقة .
4. جاءت عبارة عدم تناسب مكان العمل ومرافقه مع وضعهم الصحي بالمرتبة الأولى كأهم المعوقات المجتمعية من حيث موافقة مجتمع الدراسة عليها بمتوسط حسابي مرجح (2.9) ، وذلك لعدم تطبيق المؤسسات الانتاجية والخدمية لقانون العمل المتعلق بذوي الإعاقة .
5. أفادت الدراسة في نتائجها وللإجابة عن التساؤل الرابع أن ابرز التوصيات من وجهة نظر مجتمع الدراسة هو نشر ثقافة الصحة الإنجابية وزيادة مسؤولية ودور المجتمع في الحد من الإعاقة وتفعيل الأساليب الحديثة في التعامل معها بمتوسط حسابي مرجح (2.4) ، وهو ما يدل على اهتمام مهنة الخدمة الاجتماعية بالجانب الوقائي .

التوصيات

- بناء على نتائج هذه الدراسة يقترح الباحث عدداً من التوصيات التي من شأنها المساهمة في الاهتمام بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وإزالة الصعوبات التي تعيق توظيفهم في كافة الأعمال المختلفة التي تتناسب وامكانياتهم الصحية والمهنية .
- أ-الاهتمام بتعليم الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة الجامعي والعالي ، وزيادة مراكز التدريب المهني وفق احتياجات سوق العمل .
- ب-مراعاة خصوصيتهم في بيئة العمل بما يتناسب مع سهولة حركتهم وأداء اعمالهم.
- ج-تسهيل شروط الحصول على فرصة العمل ، ومراعاة تطبيق القوانين التي تضمن حقهم في العمل .
- د-الاهتمام بالأسرة وتوعية المجتمع من خلال إقامة الندوات والبرامج التي تدعم الجانب الإيجابي لذوي الإعاقة في تحسين مفهوم الذات لديهم .

المراجع

- 1- ابوزيد أحمد ، عبدالحميد هبة، 2014، المتخلفون عقلياً القابلون للتدريب ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.

- 2- التائب ، رجب رمضان، 2023 ، احكام تشغيل المعاقين في القانون الليبي ومدى مطابقتها للمعايير الدولية ، مجلة الحق ، يونيو ، جامعة بنى وليد ، ليبيا .
- 3- الجوزي ، وهيبه ، 2020 ، دور المرافقة الاجتماعية في التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الجزائري ، المجلة العلمية للتربية الخاصة ، الجزائر .
- 4- الخشرمي، سحر احمد ، 2011 ، تقييم خدمات الدعم المساندة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة بجامعة الملك سعود، مجلة العلوم التربوية، المجلد 23، العدد 1، جامعة الملك سعود .
- 5- السلمي ، خالد عبدالرحمن، 2018 ، العلاقة بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي لدى قادة المدارس ، مجلة البحث العلمي في التربية ، جامعة عين شمس ، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية .
- 6- العبيدي ، بشري عبدالعزيز، 2013 ، دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي ، دراسة تطبيقية على العاملين في معمل بغداد للغازات ، جامعة بغداد ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية .
- 7- العواله ، نائل عبدالحافظ ، 2009، الهياكل والاساليب وتطوير المنظمات ، دار زهران للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن .
- 8- القمش ، مصطفى نوري ، 2011 ، الإعاقة العقلية النظرية والممارسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن.
- 9- شريف ، عمر ، 2015 ، معوقات أداء الأخصائي الاجتماعي في المدارس الإعدادية ، دراسة سوسيولوجية في مدينة أربيل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة المنصورة .
- 10- حمادي ، أحمد عباس ، 2016 ، التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والسياسية ، العراق .
- 11- خالط ، صالح ، 2018 ، أهمية التخصص المهني ودوره في تحسين جودة المراجع ، العدد الرابع ، مجلة جامعة صبراته
- 12- حامد ، عبدالناصر ، 2012 ، معجم مصطلحات الخدمة الاجتماعية ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- 13- داروقه ، فراس هشام، 2015، معوقات الممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في إدارة حماية الأسرة ،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.
- 14- زوبي ، سليمة فرج ، 2020، اتجاهات مديري ومعلمي التعليم العام نحو الإدماج الشامل والجزئي ، مؤتمر التربية الخاصة ، المرج .
- 15- حبيب ، جمال شحاته ، 2016 ، الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
- 16- عبدالحמיד ، حسين احمد ، 2009، الإعاقة والمعوقون (دراسة في علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية) ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية .
- 17- عبيد ، ماجدة السيد ، 2017 ، الإعاقة العقلية ، مكتبة نور ، القاهرة .
- 18- سلامة ، ابراهيم سيد 2008، معوقات تشبيك بين المنظمات غير الحكومية ، الزهراء للطباعة ، القاهرة .
- 19- مغربي ، مكي محمد، 2019 ، التمكين الوظيفي للمعاقين فكريا وعلاقته بالوعي بأهمية الدمج ، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية ، جامعة دمار ، اليمن .

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **SAJH** and/or the editor(s). **SAJH** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.