

اهمية الأمان الوظيفي لدي منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة

الباحثة/ هانم فتحى عبد المنعم منصور

المخلص

يعد إحساس العاملين بالأمان الوظيفي من الأمور الهامة لشعور الموظف بالاطمئنان علي مستقبله و التي لابد ان تركز عليها المؤسسات الحكومية المختلفة بصفة عامه ووزارة الشباب والرياضة بصفة خاصة حتي يستطيع ان توفر للعاملين التربه الخصبة لكي يطوروا من انفسهم و يحسن من ادائه ، و حيث يساهم ذلك الإحساس في رفع الروح المعنوية و زيادة رضا العاملين ، والذي سيؤدي بدوره إلي اتجاه المنسقين بشكل اختياري للقيام باعمال إضافية داخل مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة ، وليس بشكل إجباري وهدف هذه الدراسة إيضاح أهمية الإحساس بالأمان الوظيفي عند منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة من خلال رفح الإحساس بأهمية دورهم داخل المجتمع واثره علي تطور مستوي الأداء لدي أعضاء هذه المكاتب من ذوي الاعاقات المختلفة (الإعاقة الذهنية . الإعاقة السمعية . الإعاقة البصرية . الإعاقة الحركية . قصار القامه) سواء كانت في النواحي المهارية او السلوكية .

وتوصلت هذه الدراسة الي ان الروح المعنوية تؤثر إيجابيا في انجاز المهام المطلوبه والاعمال المسنده اليهم من الإدارة المركزية لشئون مكتب الوزير بوزارة الشباب والرياضة الصادره الي منسقي المكاتب بمختلف محافظات الجمهورية وخلق روح

التنافس الشريف فيما بينهم لابرز كل ما لديهم من مهارات من شأنها خدمة ذوي القدرات والهمم وتحقيق المبدأ الرئيسي الذي تأسس عليه المكتب بالوزارة الا وهو دمج ذوي القدرات والهمم في المجتمع المصري .

وحيث ان عمل الباحثة كمنسقة بمكتب ذوي القدرات والهمم بمديرية الشباب والرياضة التابعة للإدارة المركزية لمكتب الوزير .

قد اوصت الباحثة في هذه الدراسة بنشر الوعي لاولياء أمور ذوي القدرات والهمم و لأهمية دمج أبنائهم داخل المجتمع ، وكذلك ضرورة اكساب المؤسسات الحكومية الإحساس بالأمان الوظيفي الذي بدوره يرفع من مستوي الأداء في العمل، إيجاد طرق لتحفيز للعاملين عندما يفقدوا الحماس ليستعيدوا نشاطهم ، عند الشعور بالأمان الوظيفي الذي بدوره يحفز قدرات العاملين على العطاء المخلص.

المقدمه ومشكلة البحث :

إن العصر المعلوماتي الذي نعيشه بمعطياته الحاضرة وإمكاناته المستقبلية يمثل تحديات تمس المجال التربوي وكيفية تحقيق أهدافه واستراتيجياته ونظمه حيث الضغوط المتزايدة لتغيير أولويات المجال التربوي المرتبطة بمخرجاته من المتعلمين ، هذا التطور المعلوماتي مصحوبا بموجة العولمة في العديد من دول العالم لإصلاح نظمها التربوية شكلا ومضمونا إصلاح يقوم علي تقنية التعليم أو حوسبته.

. ويشهد العالم الان ثوره هائله في التكنولوجيا والتقدم العلمي الواسع، بحيث اصبح التنافس بين الدول يرتكز اساسا علي القدرات والامكانات العلميه والتكنولوجية،لذلك كان لابد ان تتكاتف الامة العربية ويستيقظ لديها النشاط والفكر في

معركة التقدم العلمي لكي تستطيع ان تواكب تلك الثورة الهائلة .لذلك لابد من اعداد جيل يتعامل ويتألف مع التكنولوجيا الحديثة ويطوعها من خلال لغة العصر .

. يمثل الامان الوظيفي احد المحركات التي يمكن للادارة من خلاله تحقيق التميز للمؤسسة وذلك عبر زيادة الكفاية واثارة الرغبة لدي الافراد للقيام باعمالهم علي النحو الأفضل ، وتقوم فكرة الامن الوظيفي علي رفع درجة الطمئينة لدي الموظف علي مستقبله الوظيفي وانهاء جميه صور القلق علي ذلك المستقبل مما يشكل البيئة السليمة والمناسبة لانتاجية جميع الطاقات الوظيفية ، لذلك فان تكريس درجة عالية من الامن الوظيفي يعد امرا هاما وجوهريا للنهوض بمستوي المؤسسة والاقتراب بها من مستوي يتناسب مع حقيقة الطاقات والكفاءات العاملة ضمنها (٧ : ١٨)

. من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة احساسه بالأمان الوظيفي ، فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مرتفعة إلا وكان الأمان الوظيفي يتحقق فيها ويتمتع به جميع موظفيها و العكس لا يأتي الا بالعكس ،اذ ان عدم تحقق الأمان الوظيفي وتدني درجته دائما ما ينعكس سلبا علي تلك المؤسسة ونجاحها حتي وان كانت تضم كفاءات عالية ومتخصصه في مجال عملها ، وحتى تستطيع المنظمه ضمان ولاء العاملين فيها يجب عليها ان تحقق مستوي من الامن الوظيفي الذي سيساهم في ظهور مشاعر الانتماء والالتزام التنظيمي الذي سينعكس حتما علي بروز سلوك تطوعي اختياري بطبيعته وليس جزا من متطلبات الدور الرئيسي للافراد من اجل القيام بواجباتهم وهذا هو السلوك . (٤)

. ويرى ابوالنجا عز الدين وعمرو حسن (٢٠٠٦م) أن خصائص ذوي الاحتياجات

الخاصة ذهنيا تتمثل في :

(١) الخصائص الجسمية :

يتصف ذوي الاحتياجات الخاصة (ذوي القدرات والهمم) ذهنيا بأنهم بطئ النمو بصفه عامه وقابلين للإصابة بالأمراض وغالبا ما يصاحبهم بعض التشوهات القوامية والانحرافات ونقص فى الحجم والوزن وكبر حجم الجمجمة وصغر حجم الجمجمة وصغر حجم المخ وبعض التشوهات في الوجه والفكين والأسنان والفم ، ولكن هذه التشوهات غالبا تظهر في الفئة المتوسطة والشديدة الإعاقة.

(٢) الخصائص البدنية والمهارية :

يتصف ذوي الاحتياجات الخاصة ذهنيا بأنهم يعانون من الاختلال الوظيفي لديهم فى كل من البطئ فى الحركة والتعلم وانخفاض فى مستوى القدرات البدنية واضطرابات فى أداء المهارات الحركية والأساسية ، ولكن عند الفئة الأولى البسيطة فغالبا ما يصل الي مستوي الطفل العادي بل ويفوقه فى القدرات المهارية .

(٣) الخصائص الحسية :

يعانى ذوي الاحتياجات الخاصة ذهنيا من بعض الاضطرابات فى القدرات الحس الحركية وغالبا ما يظهر عليهم نقص فى السمع فى الأذنين أو ضعف فى إحداهما بالإضافة إلى بعض أمراض العين كقصر البصر وعمى الألوان وضعف فى البنية اللغوية والنطق والكلام كصعوبة تكوين جملة مفيدة وان لديهم كثير من الإعاقات البصرية والسمعية غالبا ما تظهر فى الفئة الشديدة الإعاقة .

(٤) الخصائص النفسية :

يتسم ذوي الاحتياجات الخاصة ذهنيا بالانطواء الاجتماعى وفرط الحساسية وعدم الثقة بالنفس وعدم الثبات الانفعالى والاتزان وغالبا ما تظهر عليهم العدوانية والانسحاب والسلوك التكرارى والنشاط الزائد وعدم القدرة على ضبط الانفعالات والميل لمشاركه الأصغر سناً ولكن لديهم روح اجتماعيه عالية من مرح وضحك وارتباطهم بالعمل مع الجماعة واللعب والميل إلى الرقص والموسيقى والغناء مع عدم القدرة على التحكم فى الانفعالات والتصرفات
(١ : ٩٧) .

وتشير منظمة الصحة العالميه الي وجود اكثر من (٦٠٠) مليون شخص معاق في العالم ، وذلك حسب إحصائية نشرتها سنة ٢٠١٢ ، وهذا يفوق عدد سكان قارة أوروبا عام ٢٠٠٨ الذي لا يتجاوز (٤٩٥) مليون شخص ، وهذا يعني ان شخصا من بين عشر اشخاص يعاني من إعاقة جسدية او حسية او عقليه ، مما يدل علي وجود مشكلة كبيرة يعاني من المجتمعات في كل دول العالم (٣ : ١) (٨)

تعمل وزارة الشباب والرياضة علي الارتقاء بمستوي قابليات وقدرات ومهارات الشباب من خلال تقديم جملة من الخدمات لهذه الشريحة الهامه في المجتمع ، وفي ضوء أهمية الدور الذي تاديه هذه الوزارة لتطوير القاعدة الشبابية والرياضية ، ونظرا للظروف السياسية والاجتماعية والرياضية التي يمر بها البلاد وما لها من اثر كبير علي الممارسات الشبابية والرياضية ، وكون ان الإدارة الاستراتيجية وبشكل جوهري تهتم بدراسة العوامل والمتغيرات الداخلية (نقاط الضعف والقوه) والمتغيرات الخارجية (الفرص والتحديات) لذلك اصبح لازما علي الوزارة من التعرف علي واقع الإدارة الاستراتيجية في منظومتها الإدارية ولعدة أسباب أهمها :

- ١) عدم امتلاك الوزارة لروية استراتيجية ترسم لها صوره مستقبلية ورسالة تحدد هاويتها من خلالها للنهوض .
- ٢) عدم قدرة الوزارة علي مواكبة التطورات في نوع الخدمات المقدمه لفئة الشباب مقارنة مع اقرانهم في دول مختلفة. (٦)

ومن خلال اطلاع الباحثة علي دراسات سابقة مثل دراسة محمد بدوى هلال (٢٠٠٥) ، و دراسة أبو النجا احمد عز الدين ، عمرو حسن أحمد (٢٠٠٣) وكذلك عمل الباحثة كمنسقة بمكتب ذوي القدرات والهمم بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة اسوان لاحظت

انه يجب رفع درجة الطمأنينة لدى المنسقين على مستقبلهم الوظيفي في مديريات الشباب والرياضة لرفع مستوي الأداء ، والتي شاهدت تطور كبير في ادارة الموارد البشرية في الوقت الحاضر الا انه لا تزال هناك بعض المنظمات تشهد تطبيقا "محدودا" للمفاهيم العملية الحديثة في تنفيذ خطوات عملية الاختيار والتعيين، مشكلة الدراسة هو انخفاض الإحساس بالشعور بالاستقرار النفسي أحيانا في بعض المحافظات (عينة البحث).

و يعتبر العنصر البشري أحد أهم مقومات مكاتب ذوي القدرات والهمم التي يجب الحفاظ عليها ، والسعي لتطويرها لتحقيق الأهداف المحددة ، ولا تستطيع أي مؤسسة حكومية أن تعمل بكفاءة وفاعلية بدون الاهتمام بمواردها البشرية والعمل على تمكينهم ومشاركتهم وتدريبهم وتحفيزهم و تقوم أنشطة مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات الجمهورية علي ذوي القدرات والهمم من الاعاقات المختلفة (الإعاقة الذهنية . الإعاقة السمعية . الإعاقة البصرية . الإعاقة الحركية .قصار

القامه) فى المجالات الفنية والرياضية والكشفية والاجتماعية التي دائما تنفذ بشكل مركزي كما هو مدرج بخطة مكتب ذوي القدرات والهمم بالإدارة المركزية لشئون الوزير بوزارة الشباب والرياضة .

والجدير بالذكر أن محافظة اسوان من المحافظات الحدودية التي يتندر بها اعداد ذوي القدرات والهمم فى جميع الاعاقات المختلفة وكما انه يزيد من صعوبة الامر الفكر المنغلق باسر الصعيد حول الإعلان ان لديهم ابناءهم من ذوي الإعاقة وأيضا رفضهم للخروج للمشاركة فى الأنشطة بمراكز الشباب والأندية وذلك للجنسين للذكور بصفة عامه والايئات بصفة خاصة .

وهذا قد يؤثر علي نسبة المشاركات فى الأنشطة المركزية المدرجة بخطة الوزارة السابق ذكرها والذي بدوره يؤثر سلبا علي احساس المنسق بعدم الأمان الوظيفي علي الرغم ان هذه الظروف المجتمعية خارجة عن ارادته وليس هو المتحكم بها وذلك ينطبق علي معظم المحافظات الحدودية وبعض محافظات جنوب الصعيد ، الا انه عند تقييم منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بجميع محافظات الجمهورية لا يتم مراعاة هذه الظروف وتعتبر تقصيرا من المنسق في أداء الواجبات الوظيفية المطلوبه منه وهذا يقلل من احساسه بالامات الوظيفي .

وعليه فيمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤلات التالية:

١. ما مدى الاحساس بالأمان الوظيفي او الاستقرار النفسي لدى منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات الجمهورية (عينة البحث)؟
٢. ما الاساليب التي تلجأ اليها الإدارة المركزية بالوزارة لتقييم مستوى الاداء بمكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة ؟
٣. كيف يؤثر غياب الأمان الوظيفي على أداء العاملين؟
- ٤ . هل هناك مستوى أمثل من الأمان الوظيفي الملموس الذي يمكن أن يجعلك تبذل قصارى جهدك في العمل؟

أهمية البحث:

- (١) ابراز أهمية الأمان الوظيفي لدى منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة بمحافظات الجمهورية .
- (٢) التعرف إلى ندرة اعداد ذوي القدرات والهمم في جميع الاعاقات المختلفة في محافظات الصعيد والمحافظات الحدودية .
- (٣) نشر الوعي لدي أولياء أمور ذوي القدرات والهمم باسر الصعيد او المحافظات الحدودية حول مشاركة ابناءهم في الأنشطة الفنية او الرياضية واندماجهم بالمجتمع وبصفة خاصة الاناث .
- (٤) التعرف علي العلاقة الموجوده بين الأمان الوظيفي والداء.
- (٥) ابراز الطرق والوسائل التي يمكن استخدامه لتحقيق الأمان الوظيفي بمكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة.
- (٦) محاوله الوصول الي الأسباب الكامنه وراء الأمان الوظيفي واداء المنسقين داخل مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة

هدف البحث:

استخدام البحث الوصفي لسؤال عن اهميه الأمان الوظيفي لدي منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم بمديريات الشباب والرياضة .

الفروض:

في ضوء هدف البحث تفترض الباحثة الفروض التالية :

١. يراعي في التقييم منسقي مكاتب ذوي القدرات والهمم طبقا للوعي أولياء أمور ذوي القدرات والهمم .
٢. يراعي في التقييم المحافظات الحدودية ومحافظات الصعيد عن باقي محافظات الجمهورية وذلك حسب (زيادة . قلة) اعداد المشاركين من ذوي القدرات والهمم .
٣. يؤثر الأمان الوظيفي علي أداء الموظف داخل المؤسسة.
٤. تؤثر العدالة في التقييم العام للمنسقين علي أداء المنسق داخل المكتب .
٥. يؤثر الإحساس بالاستقرار في الوظيفة علي أداء المنسق داخل المكتب .

المصطلحات الواردة في البحث :

١. الأمان الوظيفي أو أمن وظيفي (Job Security) :

يُقصد به الحالة النفسية التي تعكس توقعات الموظفين حول مدى استمراريتهم في العمل داخل نفس الشركة، فهو الحالة الذهنية التي يكونها الموظف حول مدى استقراره في وظيفته الحالية على المدى القريب، وينشأ الأمان الوظيفي نتيجة لممارسات مسؤولي الشركة وسياساتها تجاه الموظفين. وعرف كوهرننت (١٩٨٩م) الأمن الوظيفي كمرادف للثقة التي تظهر في أداء العاملين بأنه: الثقة التي يتمتع بها العاملون أثناء تأدية مهام أعمالهم ، والتي تعبر عما تحققه لهم الوظيفة من إشباعات. (٩) (٢)

٢. المنسق (the coordinator) :

اسم فاعل من نسق ، وتعني مشرف علي عملية التنظيم والتغيير. (١٠)

٣. ذوي الاحتياجات الخاصة (people with needs) :

مجموعة الأشخاص الذين لا يستطيعون ممارسة حياتهم بشكل طبيعي بدون تقديم رعاية خاصة لهم، والتي قد تكون فائقة مقارنة بالخدمة التي تقدم لأقرانهم الطبيعيين (العاديين) من نفس العمر ذوي الإحتياجات الخاصة هي فئة كبيرة من البشر يعيشون معنا على سطح هذا الكوكب، ليسوا غرباء بل هم أطفالنا وشبابنا ورجالنا ونسائنا، أصيبوا بإبتلاءات متنوعة، فبعضهم معاق جسميا أو عقليا والآخر مصاب بضعف أو بطء في مسابرة أقرانه (١١)

٤. مديريات الشباب والرياضة (youth and sports directorates) :

مديرية الشباب والرياضة هي إحدى مديريات الخدمات التي تتبع وزارة الشباب والرياضة ، وهي تعني بالبناء المتوازن للإنسان في مختلف المجالات الاجتماعية ، و الثقافية ، والرياضية ، و الدينية ، و الفنيةإلخ وذلك في الإطار العام للسياسة العامة للدولة التي تتبناها المديرية بجميع هيئاتها من مناطق ومراكز شباب وأندية رياضية، والمديرية باعتبارها مؤسسة خدمية، فهي تستهدف تقديم خدماتها ، لقطاعات عريضة من الأفراد ، المختلفين في السن ، والنوع حيث تضم أعضاء بمراكز شباب تابعة للمديرية يتم تصنيفهم إلى (٣) فئات كما يلي :

الطلّاع من ٦ إلى أقل من ١٨ سنة.

الشباب من ١٨ إلى أقل من ٣٥ سنة.

كبار السن أكثر من ٣٥ سنة . (١٢)

الدراسات السابقة :

١. دراسة الزغبى (١٩٩٨) : هدفت الي معرفة مستوي الرضا والروح المعنوية لموظفي جامعة مؤتة وقد هدفت الي تحديد اثر كل الابعاد الاتية علي الروح المعنوية للعاملين في الجامعة ورضا الموظف عن كل من الاشراف المباشر ، وعم لاموظف نفسه ، وفاعلية الجمعة ، والراتب الذي يتقاضاه ، وظروف العمل الحاليه ، وحالة الموظف الصحية والاجتماعية والاسرية ، بالإضافة الي معرفة رايه بمدي استقرار عمله ومركزه الوظيفي وانسجامه مع زملائه في العمل .

وقد توصلت الدراسه الي النتائج الاتيه : يتمتع معظم موظفي الجامعة بروح معنوية عاليه وبمستوي رضا مرتفع عن كل من الاشراف المباشر، وفاعلية الجامعة وعلاقتهم بزملاء العمل وعن ظروف أعمالهم الاجتماعية ، كما يؤكد معظمهم علي ان احوالهم الجسميه والنفسية والاجتماعيه والاسرية جيده ، بينما اظهر معظم الموظفين عدم

رضاهم عن رواتبهم التي يتقاضونها بالإضافة الي عدم ارتياحهم لظروف سوق العمل
الحاليهوالتي تتعكس علي استقرار أعمالهم. (١٣)

٢. دراسة محمد بدوى هلال (٢٠٠٥) (٥) بعنوان الدراسة برنامج ألعاب صغيرة
مصاحب بالموسيقى وتأثيره على بعض الحركات الطبيعية الأساسية لذوى الاحتياجات
الخاصة القابلين للتعلم ،هدف الدراسة وضع برنامج للألعاب الصغيرة لتحسين
الحركات الأساسية الطبيعية للمعاقين ذهنيا القابلين للتعلم بمصاحبة الموسيقى فى
الأداء (الجري - المشي - الرمي - اللقف - الوثب - القفز - الحجل - التسلق -
التعلق - القيام - الجلوس - الرقود على الظهر- الصعود والهبوط) ،اشتملت عينة
الدراسة على (١١) تلميذ من المعاقين ذهنيا القابلين للتعلم من مدرسة مؤسسة قطور
الابتدائية ،تتراوح أعمارهم الزمنية ما بين (٦-١٣) سنة ونسبة ذكاهم من (٥٠-٧٠)
درجة ،باستخدام المنهج شبه التجريبي بطريقة القياس القبلي والبيني والبعدي على
مجموعة تجريبية واحدة ،وكانت أهم النتائج البرنامج المقترح يؤثر فى تطوير الحركات
الأساسية قيد البحث .

إجراءات البحث :

• المنهج :

استخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمة طبيعة البحث

• أدوات جمع البيانات :

- الملاحظة

. المقابلة

• خطوات اجراء البحث :

أ . اعمال إدارية

ب . التحليل المرجعي للدراسات السابقة

التوصيات :

- ١- نشر الوعي وعمل ندوات لاولياء أمور ذوي القدرات والهمم لأهمية دمج أبنائهم داخل المجتمع و خاصة (الفتيات) .
- ٢- ضرورة اكساب المؤسسات الحكومية الإحساس بالأمان الوظيفي الذي بدوره يرفع من مستوي الأداء في العمل.
- ٣- تطوير المستمر أساليب العمل للارتقاء بأداء المنسقين داخل مكاتب ذوي القدرات والهمم بالمديريات .
- ٤- وضع حلول بديلة للمشكلات التي تواجه المنسقين اثناء تنظيمهم و متابعتهم للعمل.
- ٥- التغطية الإعلامية تكون كافية حول المتفوقين من ذوي القدرات والهمم وخاصة بمحافظات الصعيد والمحافظات الحدودية لتشجيع الباقي من ذوي القدرات لمزيد من المشاركات .
- ٦- إيجاد طرق للتحفيز عندما تفقد الحماس لتستعيد نشاطك .

٧- ان الشعور بالأمان الوظيفي يحفز قدرات الموظف على العطاء المخلص ، ولذلك
تجهل بعض القطاعات مفهوم الولاء ولكي تتقدم المؤسسات الحكومية نحو
النجاح.

٨- العدالة في الأجر تؤثر على أداء العامل داخل المؤسسة.

٩- مراعاة بعد المسافات بين المحافظات اثناء المشاركات (مواعيد الوصول المشاركة

(

المراجع

مراجع اللغة العربية :

١. أبو النجا احمد عز الدين ، عمرو حسن أحمد : ذوي الاحتياجات الخاصة ، الإعاقات الذهنية والحركية والبصرية والسمعية ، مكتبة الإيمان ، المنصورة ٢٠٠٣م
٢. جوهرة المنيع : أثر الأمان الوظيفي على إنتاج موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية: .
٣. رضا محمد سعيد رضا عميرة : درجة تطبيق المدارس الدامجة للمعايير الوطنية لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر المعلمين واولياء أمور الطلبة في لواء بني عبيد :كلية تربيته ، قسم الإدارة واصول التربية ، جامعة يرموك ، ٢٠١٥- ٢٠١٦
٤. العريشي محمد: الامن الوظيفي وعلاقته بالانتاجية ، صحيفه الجازان التربويه ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠١٢
٥. محمد بدوى هلال : برنامج ألعاب صغيرة مصاحب بالموسيقى وتأثيره على بعض الحركات الطبيعية الأساسية لذوى الاحتياجات الخاصة القابلين للتعلم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية جامعة طنطا ، ٢٠٠٥.

٦. محمد سامي دعيير الوطن : واقع الإدارة الاستراتيجية في وزارة الشباب والرياضة

العراقية ،كلية الإدارة والاقتصاد ، قسم الإدارة العامه ، جامعة القاديسية ،٢٠١٧

٧. معروف وسيله: الامن الوظيفي والإنتاجية في الاجهزه الحكوميه ، رساله ماجستير

غير منشوره ، قسم العلوم الإدارية ، جامعة الملك عبد العزيز ، جده ، ٢٠٠٨

مراجع باللغة الإنجليزية :

**Khudorenko,e. (2012) .problems of the education and
Inclusion of people with disabilities.russian education and
society,53(12),82-91**

مواقع الانترنت :

يوم السبت ٢٠٢١/٣/٦ الساعة ٥.٥٥

٩. <https://ar.wikipedia.org/wiki/> .مساء

السبت ٢٠٢١/٣/٦ الساعة ٦.١٠ مساء

١٠. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar->

السبت ٢٠٢١/٣/٦ الساعة ٦ مساء

١١. <http://www.almayadeen.net/articles/blog/>

السبت ٢٠٢١/٣/٦ الساعة ٦.١٥ مساء

١٢. <http://www.cairo.gov.eg/ar/Pages/DirectorateActivity.aspx?ActCode>

١٢ .

يوم الخميس ٢٠٢١/٣/٤ الساعة ١٠.١٠مساء

١٣. <http://platform.almanhal.com/files>