



مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل

المؤلف الأول: أمجاد بنت عبدالعزيز البداح

باحثة دكتوراه، قسم التربية الخاصة، مسار الإعاقة السمعية، كلية التربية، جامعة الملك
سعود، المملكة العربية السعودية

المؤلف الثاني: أ.د. بدر بن ناصر القحطاني

أستاذ التربية الخاصة، مسار الإعاقة السمعية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة
العربية السعودية

مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي يواجهها الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم جمع البيانات من عينة مكونة من (٣٨٤) موظفًا في القطاعين العام والخاص بمدينة الرياض. باستخدام استبانة لقياس مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل، وهي مكونة من ثلاثة محاور: التحديات الشخصية، والتحديات المهنية، والتحديات المؤسسية. أظهرت النتائج أن مستوى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي يواجهها زملاؤهم الصم وضعاف السمع كان متوسطًا، حيث جاء الوعي بالتحديات المؤسسية في المرتبة الأولى، يليه الوعي بالتحديات الشخصية، وأخيرًا الوعي بالتحديات المهنية. كما لم تُظهر النتائج فروقًا ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلمام تعزى لمتغيرات قطاع العمل، العمر، المؤهل العلمي، أو نوع الوظيفة. في حين وُجدت فروق دالة وفقًا لمتغير وجود خبرة سابقة في العمل مع الموظفين الصم وضعاف السمع لصالح الموظفين الذين ليس لديهم خبرة عمل سابقة، وذلك في محور التحديات الشخصية. توصي الدراسة بضرورة تكثيف البرامج التوعوية والتدريبية للموظفين السامعين؛ لتعزيز الدمج الوظيفي وتحقيق بيئة عمل أكثر شمولًا.

الكلمات المفتاحية: التحديات المهنية، الموظفون الصم، الموظفون السامعون، التمكين الوظيفي، سوق العمل.

The Extent of Hearing Employees' Awareness of the Professional Challenges Faced by Deaf and Hard of Hearing Individuals in the Labor Market

Amjad Abdulaziz Al-Bidah, Badr Nasser Al-Qahtani

Special Education, College of Education, King Saud University,
Kingdom of Saudi Arabia.

Abstract

This study aimed to explore the extent of hearing employees' awareness of the professional challenges faced by deaf and hard-of-hearing individuals in the workplace. The study employed a descriptive survey methodology, collecting data from a sample of 384 employees from both the public and private sectors in Riyadh. A questionnaire was utilized to measure the level of hearing employees' awareness regarding the professional challenges encountered by their deaf and hard-of-hearing colleagues in the workplace. The questionnaire comprised three main dimensions: personal challenges, skill-related challenges, and institutional challenges.

The results indicated that the overall awareness level of hearing employees regarding the professional challenges of their deaf and hard-of-hearing colleagues was moderate. Among the three dimensions, institutional challenges ranked highest in awareness, followed by personal challenges, and lastly, skill-related challenges. Furthermore, the findings revealed no statistically significant differences in awareness levels based on sector (public vs. private), age, educational qualification, or job type. However, a significant difference was found based on previous work experience with deaf and hard-of-hearing employees, favoring employees without prior experience, particularly in the dimension of personal challenges.

The study recommends intensifying awareness and training programs for hearing employees to enhance workplace inclusion and foster a more inclusive work environment.

Keywords: Professional challenges, Deaf employees, Hearing employees, Job empowerment, Labor market.

المقدمة:

يعد الاهتمام بالتنمية البشرية للموظفين من أبرز المجالات التي لاقت اهتماماً كبيراً في السنوات الأخيرة، إذ يرتبط ارتباطاً مباشراً بإنتاجية القوى العاملة في سوق العمل والذي بدوره يسهم إيجاباً في النمو الاقتصادي؛ لذا فإن تنمية الرأس المال البشري والوقوف على احتياجاته يسهم بصورة مباشرة في تحقيق النمو الاقتصادي، ويزيد من الاستقرار والرفاه الاجتماعي (جغوري، ٢٠٢٣). ولقد أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً ملحوظاً في التنمية البشرية بكافة الموظفين على اختلافهم وتنوعهم، ومن أوجه هذا الاهتمام استحداث برنامج تنمية القدرات البشرية ضمن برامج رؤية المملكة (٢٠٣٠)، والذي يركز على أساسيات أبرزها أن يمتلك المواطن قدرات تمكنه من المنافسة عالمياً، من خلال تطوير المهارات الأساسية ومهارات المستقبل، وتنمية المعارف. إذ يركز البرنامج على تحضير الشباب لسوق العمل المستقبلي المحلي والعالمي، وتعزيز ثقافة العمل لديهم، وتنمية مهاراتهم عبر توفير فرص التعلم مدى الحياة، مرتكزاً على تطوير وتنفيذ السياسات والممكنات لتعزيز قيادة المملكة (رؤية المملكة، ٢٠٣٠).

كما شمل هذا الاهتمام الأفراد ذوي الإعاقة، الذين يشكلون جزءاً من مجتمع الموظفين، حيث برزت جهود المملكة في تمكين ودعم توظيف الأفراد ذوي الإعاقة من خلال قانون توظيف ذوي الإعاقة، فقد عدلت هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم (م / ١٣٤) وتاريخ ٢٧ / ١١ / ١٤٤٠هـ، لتكون بالنص الآتي: "العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل دون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٧).

ومع ذلك يعد سوق العمل اليوم ذو مستوى شديد التنافس على الأشخاص ذوي الإعاقة، لاسيما الأفراد الصم وضعاف السمع حيث تشير الدراسات إلى ارتفاع نسبة البطالة بينهم (Gallinger, 1992؛ O'Connell, 2022). فقد أشار بنش وآخرون (٢٠٠٤) الفقدان السمعي قد يؤدي ذلك إلى انخفاض إمكانية الوصول إلى التعلم المناسب، وقلة فرص الانخراط في المجتمع العملي قد تؤدي إلى تدني مستويات النضج الوظيفي مقارنة مع الموظفين السامعين.

وتعد قضية إدماج الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل من القضايا الهامة التي تتطلب تجهيز المجتمع الوظيفي لذلك، وفقاً للوفت Luft (٢٠٠٠)، فإن صعوبة التواصل

والتفاعل مع الزملاء والمدراء في الاجتماعات والأحداث المرتبطة بالعمل قد تعيق قدرة الموظفين الصم وضعاف السمع على بناء هذه العلاقات. وهذا يعزز أهمية الوعي لدى أصحاب العمل وزملاء العمل بالتحديات التي تواجه هذه الفئة؛ لأن هذه العقبات لا تؤثر بدورها فقط على تجربة الموظفين الصم وضعاف السمع بل تمتد إلى التأثير على ديناميكية العمل الجماعي والنجاح المؤسسي بشكل عام.

ونظرًا لما سبق، ولوجود (٤٨٤٩) موظفًا من الصم وضعاف السمع في سوق العمل السعودي (المركز الوطني، ٢٠٢٣) تظهر ضرورة البحث في قياس مدى وعي الموظفين السامعين بالتحديات التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل؛ وذلك لما يترتب على نقص الوعي من آثار سلبية قد تؤدي إلى تسربهم من وظائفهم وارتفاع معدلات البطالة (O'Connell, 2021).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد التحاق الأشخاص الصم وضعاف السمع بسوق العمل، أمرًا يتطلب الدعم الاجتماعي على كافة المستويات. بما يكفل لهم الانتقال من الاعتمادية إلى المسؤولية والاعتماد على النفس بصورة كاملة. وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والاجتماعية والمهنية، والعمل على توفير فرص عمل متنوعة في البيئة الاجتماعية كحق من حقوقه الإنسانية (هلال، ٢٠٠٩).

ولقد أثرت الثورة الصناعية الحالية على مجالات الحياة المختلفة، ومنها مجال الأعمال الذي شهد تحولات مختلفة على مر العصور. إلا أنه يشهد تحولات متسارعة في وقتنا الحالي والذي أدى بدوره إلى وجود العديد من التحديات المختلفة التي تواجه الموظفين (السن، ٢٠١٨). ويعد الأشخاص الصم وضعاف السمع جزءًا من منظومة العاملين في سوق العمل، فهم في المقابل يواجهون تحديات متعددة في بيئة العمل، بما في ذلك ضعف التواصل، وقلة الدعم المؤسسي، والتميز في الترقيات والأجور، وعدم توفير بيئة عمل ملائمة لاحتياجاتهم (باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤). وقد تزيد هذه التحديات بسبب نقص وعي الموظفين السامعين بمشكلات زملائهم من الصم، مما يعيق تحقيق الدمج الوظيفي والتكافؤ في الفرص (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٣). ومن هنا تتبع الحاجة إلى دراسة وقياس مدى وعي الموظفين السامعين بهذه التحديات لتعزيز فهمهم ودعم السياسات التي تحقق بيئة عمل أكثر شمولًا وعدالة؛ لذا تهدف الدراسة الحالية إلى

الكشف عن مدى وعي الموظفين السامعين بالتحديات التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل؛ حيث تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي: ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل؟
وتتفرع منه الأسئلة التالية:

١. ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع؟
٢. ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع؟
٣. ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع؟
٤. هل تختلف استجابات الموظفين السامعين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية، والمهارية، والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (قطاع العمل، وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع)؟
٥. هل تختلف استجابات الموظفين السامعين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية، والمهارية، والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (العمر - المؤهل العلمي - نوع الوظيفة)؟

أهداف البحث:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل، وستتفرع منها الأهداف التالية:
١. معرفة مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، والتي تشمل الجوانب النفسية والاجتماعية التي قد تؤثر على أدائهم المهني وتكيفهم في بيئة العمل.

٢. معرفة مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، والتي تتعلق بقدراتهم على تنفيذ المهام الوظيفية، والتواصل الفعّال، والتكيف مع متطلبات سوق العمل.
٣. معرفة مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، والتي تشمل سياسات العمل، الدعم المؤسسي، وتهيئة بيئة العمل لضمان الدمج الفعّال والتكافؤ في الفرص.
٤. الكشف عن مدى اختلاف استجابات الموظفين السامعين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية، المهارية، المؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، باختلاف متغيرات قطاع العمل، وخبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع.
٥. الكشف عن مدى اختلاف استجابات الموظفين السامعين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية، المهارية، المؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، باختلاف متغيرات العمر، المؤهل العلمي، ونوع الوظيفة.

أهمية البحث:

تبرز الأهمية النظرية في قلة الدراسات التي تناولت مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي يواجهها الموظفون الصم وضعاف السمع في سوق العمل السعودي-على حد علم الباحثان-، إلى جانب الإضافة للأطر النظرية، التي تناولت القضايا المرتبطة بتوظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتحدياته ومتطلباته، كما ستسهم في رفع مستوى الوعي المجتمعي حول حقوق الأشخاص الصم وضعاف السمع؛ مما يعزز من تقبلهم في بيئات العمل المختلفة.

فيما تتمثل الأهمية التطبيقية بتسليط الضوء على أهمية تصميم برامج تدريبية تُعنى بزيادة فهم الموظفين السامعين لاحتياجات زملائهم الصم وضعاف السمع، والمساهمة في بناء البرامج التدريبية لتدريب الموظفين على مهارات وأساليب عملية للتواصل الفعّال مع الأشخاص الصم وضعاف السمع؛ مما يضمن بناء علاقات عمل إيجابية وتعاونية، إلى جانب المساهمة في إزالة العقبات التواصلية والاجتماعية؛ لتعزيز بيئات عمل عادلة وشاملة تُراعي احتياجات جميع الموظفين وتدعم تحقيق المساواة المهنية.

مصطلحات البحث:

مفهوم التحديات المهنية Professional Challenges: "العقبات أو الصعوبات المرتبطة بمهنة ما، وتؤثر على جودة الأداء في العمل وتخلق حالة من الشعور بعدم الرضا" (حسن، ٢٠١٢، ص ٤٠٦). ويعرفه الباحثان إجرائيًا: جميع الصعوبات والمشاكل التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع أثناء ممارستهم أعمالهم. وتحد من القدرة على الاستفادة القصوى من قدراتهم وإمكاناتهم.

مفهوم الصم Deaf : "هم الأشخاص الذين يعانون من فقدان سمعي يصل إلى درجة (٧٠) ديسبل فأكثر، مما يحول دون اعتماد الشخص على حاسة السمع في فهم الكلام، سواءً باستخدام المعينات السمعية أو بدونها" (Moores, 1996, P55). ويعرفه الباحثان إجرائيًا: هم الأفراد الذين لديهم نقص شديد في حاسة السمع، ويعملون في القطاع العام أو الخاص.

مفهوم ضعاف السمع Hard of hearing: هم الأشخاص الذين يتراوح فقدان السمع لديهم بين (٣٥-٦٩) ديسبل، مما يسبب لهم صعوبة في فهم الكلام من خلال الأذن وحدها، باستعمال أو بدون السماع الطبية (Moores, 1996, P55). ويعرفه الباحثان إجرائيًا: هم الأفراد الذين لديهم نقص في حاسة السمع، ويشغلون الوظائف في القطاع العام والخاص.

مفهوم سوق العمل Labor Market: "هو مكان افتراضي ينظم العرض والطلب للوظائف والحرف بما يتناسب مع مستوى وتخصص الخريج، وبما لا يتعارض مع ظروف المجتمع وسياسته العامة" (أبوجراد وآخرون، ٢٠٢٢، ص ٨). ويعرفه الباحثان إجرائيًا: هو مختلف الهيئات والمؤسسات والقطاعات العامة والخاصة، التي يشغلها الأشخاص الصم وضعاف السمع، على اختلاف تخصصاتهم وخلفياتهم العلمية والعملية، بهدف تحقيق اندماجهم المهني وتأمين دخل مستدام.

حدود البحث:**الحدود المنهجية:**

المنهج: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

العينة: تكونت العينة من (٣٨٤) موظفًا من القطاعين العام والخاص في مدينة الرياض، وتم اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

الأدوات: تم استخدام استبانة تم تطويرها لقياس مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع.

الأساليب الإحصائية: استخدمت الدراسة المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، واختبار (T-Test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق الإحصائية.

الحدود المكانية: اقتصرَت هذه الدراسة على المؤسسات والجهات الحكومية والخاصة في مدينة الرياض.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال العام الدراسي (٢٠٢٤).

الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة على التعرف على مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل.

الحدود البشرية: اقتصرَت على الموظفين السامعين في القطاع العام والخاص في مدينة الرياض.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

يواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع العديد من التحديات التي تعيق اندماجهم المهني وتحقيق تكافؤ الفرص في سوق العمل. تبدأ هذه التحديات منذ مرحلة البحث عن وظيفة، حيث يواجهون تحديات تتمثل في تردد أصحاب العمل في توظيفهم؛ بسبب المخاوف المتعلقة بقدرتهم على التواصل وأداء المهام الوظيفية (Connelly, 2012). كما يواجهون صعوبات في الحصول على استجابات من أصحاب العمل بعد تقديم طلبات التوظيف، إلى جانب نقص الوظائف المتاحة التي تتناسب مع مؤهلاتهم وإمكاناتهم، وعدم توفر التدريب والخبرة اللازمة للاندماج بسوق العمل (Doolabh & Khan, 2020). كما أن هذه التحديات لا تقتصر على

مرحلة التوظيف، بل تمتد إلى مابعدھا خاصة في بيئة العمل، حيث يعد التواصل أحد أكبر العوائق التي تؤثر على أداء الموظفين الصم وضعاف السمع، إذ تعتمد أماكن العمل بشكل رئيسي على التواصل اللفظي، مما يصعب عليهم التواصل بفعالية في مختلف المواقف العملية (باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤).

كما أن تهيئة بيئة العمل تعد من العوامل الأساسية في دعم الموظفين الصم وضعاف السمع، حيث تفتقر العديد من المؤسسات إلى السياسات والإجراءات التي تضمن توفير بيئة ملائمة تتيح لهم المشاركة الفعالة، مثل استخدام وسائل التكنولوجيا الداعمة، أو توفير تدريب مناسب للموظفين السامعين حول كيفية التعامل والتواصل معهم (Beha et al., 2019). ومثل هذه التحديات من شأنها أن تزيد من مستويات الضغط النفسي الذي يواجهه الموظفون الصم في بيئة العمل غير المهيأة، الأمر الذي ينعكس سلباً على أدائهم المهني، حيث يشعرون بعدم الأمان الوظيفي؛ بسبب نقص الدعم المؤسسي والتغيرات المستمرة في المهام والمسؤوليات (حنفي، ٢٠٢٠).

ويعد مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات التي تواجه زملاءهم الصم وضعاف السمع من العوامل التي تسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز فرص الدمج الوظيفي، فقد وجدت الدراسات أن انخفاض مستوى الوعي لدى الموظفين السامعين يؤدي إلى زيادة الصعوبات التي يواجهها الموظفون الصم، سواء فيما يتعلق بالتواصل الفعّال أو تكوين العلاقات المهنية أو حتى تفهم احتياجاتهم الخاصة (المطيري وزيد، ٢٠٢١). كما أن دعم زملاء العمل وأصحاب القرار داخل المؤسسات يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى وعيهم بقدرات الصم وضعاف السمع (باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤).

وفيما يلي استعراض لبعض الدراسات السابقة التي تناولت مايتعلق بالتحديات التي يواجهها الموظفون الصم وضعاف السمع في سوق العمل. حيث أشارت هذه الدراسات إلى أن من بين التحديات التي يواجهها هؤلاء الأفراد هو نقص الوعي بحاجاتهم وإمكاناتهم، والتحديات التي تواجههم في سوق العمل. ويؤكد ذلك كيري (KYERE, 2009) حيث أجرى دراسة هدفت إلى الكشف عن الصعوبات الأساسية التي تواجه التعليم المهني للأشخاص الصم في غانا، والتعرف على الأسباب التي تجعل الخريجين الصم غير قادرين على العمل بمهاراتهم سواء في وظائفهم أو أعمالهم الحرة. استخدم الباحثون المنهج النوعي في جمع البيانات، وتم استخدام المقابلة

والملاحظة والاستبيان؛ للحصول على رؤى شاملة من الطلاب، المعلمين، وأولياء الأمور. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك العديد من التحديات الرئيسية أبرزها: الحواجز الاجتماعية، والتي تتمثل في النظرة سلبية من المجتمع والأسر، إذ يعتقد البعض أن الإعاقة السمعية تحد من إمكانات الطلاب في الحصول على وظائف ملائمة. استنادًا إلى هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة زيادة التوعية المجتمعية؛ للحد من التمييز والمعتقدات الخاطئة المتعلقة بقدرات الأشخاص الصم، بما ينعكس على تحسين فرص توظيفهم بعد التخرج.

كما أجرى زهاري وآخرون (Zahari et al., 2010) دراسة تناولت مدى توظيف الخريجين الصم وضعاف السمع من قسم الضيافة في ماليزيا، حيث سعت الدراسة إلى تحليل تأثير البرامج المهنية المتخصصة على فرص التوظيف في قطاع الضيافة، واستكشاف معوقات التوظيف. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي باستخدام أداة الاستبيان، تم توزيعه على (١٢٣) خريج. أظهرت النتائج أن نسبة كبيرة منهم لا يزالون يواجهون تحديات كبيرة في التوظيف، حيث أفادوا بأنهم تعرضوا للرفض أو الإقصاء من قبل أصحاب العمل بسبب الإعاقة، خاصة فيما يتعلق بصعوبات التواصل. كما بيّنت النتائج أن العديد من العاملين في القطاع لا يدركون الإمكانيات المهنية الحقيقية للخريجين الصم، مما يعزز التحيزات السلبية تجاههم. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص لتوفير فرص التدريب والتأهيل الشاملة (Zahari et al., 2010).

كما أوضح بيرك وآخرون (٢٠١٣)، أن مواقف أصحاب العمل تجاه توظيف واستبقاء الأشخاص ذوي الإعاقة تمثل عنصرًا جوهريًا يؤثر على نتائج التوظيف. استخدم الباحثون المراجعة المنهجية، وقد حددت المراجعة (٣) فئات رئيسية تتعلق بمواقف أصحاب العمل: التوظيف وتقديم التسهيلات، الأداء الوظيفي، والتفاعلات العاطفية والنوايا السلوكية المتعلقة بالقرارات والخطط التي يعبر عنها أصحاب العمل فيما يتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير التسهيلات لهم. أظهرت النتائج أن هذه النوايا تتأثر بالتصورات الخاطئة مثل زيادة التكاليف المرتبطة بالتسهيلات، والخوف من انخفاض الإنتاجية، وقلق التكيف مع بيئة العمل. خلصت المراجعة إلى أن تحسين مواقف أصحاب العمل، يمكن أن يعزز من فرص مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، مما يساعد على تقليل الفجوة بين المواقف الإيجابية المعلنة والممارسات الفعلية (Burke et al., 2013).

وفي هذا الصدد، تناولت دراسة فورنهولت وآخرون (٢٠١٣) العوامل المؤثرة على قبول الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات العمل، حيث ركزت على العوامل التي تساهم في تحقيق الدمج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة. أظهرت النتائج أن قبولهم يتأثر بثلاث مجموعات رئيسية من العوامل: خصائص زملاء العمل، وخصائص الأشخاص ذوي الإعاقة، وخصائص أصحاب العمل والمنظمات. وجدت النتائج أن المواقف والتصورات تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة تتأثر بمتغيرات ديموغرافية مثل العمر والجنس والتعليم. حيث كانت المواقف الأكثر إيجابية شائعة بين النساء والشباب والأشخاص ذوي التعليم العالي. كما أشارت النتائج إلى أن التفاعل الشخصي والمعرفة المباشرة بالإعاقة يعززان المواقف الإيجابية، حيث أبدى الزملاء الذين لديهم تجربة سابقة في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة تفهم وقبول لزملائهم. كما أشارت النتائج إلى أن نوع الإعاقة وشدها يلعبان دوراً رئيسياً في تشكيل مواقف الزملاء وأرباب العمل. حيث أن الإعاقات الأقل وضوحاً أو التي تتطلب تعديلات طفيفة في بيئة العمل تكون أكثر قبولا. كما أشارت النتائج إلى أن بعض أرباب العمل ما زالوا يظهرون مخاوف من التكاليف المرتبطة بتعديلات بيئة العمل، مما يشكل عائقاً أمام دمج الأشخاص ذوي الإعاقة. خلصت الدراسة إلى أن القبول الاجتماعي في بيئات العمل لا يقتصر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بل يتطلب دمجهم الكامل في فريق العمل (Vornholt et al, 2013).

كما أجرى بريكنس وآخرون (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى الكشف عن معوقات توظيف الأشخاص الصم من وجهة نظرهم، واتبع الباحثون المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام أداة الاستبانة، قام الباحثون بتطبيقها على (٢٢٤) من الأشخاص الصم ذكورا وإناثا. توصلت النتائج إلى أن المعوقات تتمثل في: صعوبات التواصل، وعدم توافر مترجمي لغة الإشارة، الشعور بالضغط وانخفاض المعنويات، وسوء تفاهم بين زملاء العمل، وصعوبات في وسائل النقل، إلى جانب التوقعات غير الواقعية من صاحب العمل، بالإضافة إلى ساعات العمل الطويلة (Perkins et al., 2015).

وفي هذا الصدد أجرى بنتش (٢٠١٦) مراجعة منهجية للدراسات التي تناولت جميع مايتعلق بالتوظيف لدى الأفراد الصم وضعاف السمع متضمنة أبرز العقبات التي تواجههم في سوق العمل في البلدان المتقدمة، وذلك في الفترة ما بين (٢٠٠٤ - ٢٠١٦). كما تنوعت المنهجيات المستخدمة في الدراسات ما بين المنهج الكمي والنوعي والمختلط. توصلت النتائج إلى أن

أصعب المواقف في مكان العمل كانت الاجتماعات المهنية، وأنشطة التطوير والتدريب. حيث يتم تقديمها باللغة الانجليزية المنطوقة، ولا يتم توفير التسهيلات المطلوبة مثل: مترجم لغة الإشارة أو الترجمة نصية أو الأنظمة المساعدة على الاستماع. كما أشارت النتائج إلى وجود نقص في وعي أرباب العمل بطبيعة الصمم وآثاره المختلفة على الموظفين الصم وضعاف السمع (Punch, 2016).

كما أجرى القحطاني (٢٠١٨) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام مقياس من إعداد الباحث، تم تطبيقه على (١٢٢) من مسؤولي التوظيف في القطاعين العام والخاص. توصلت النتائج إلى أن استجابات أصحاب العمل على مقياس اتجاهاتهم نحو تشغيل ذوي الإعاقة جاءت بنسبة أعلى من المتوسط. وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الإعاقة تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة. وتوصي الدراسة بضرورة إصدار قوانين تساعد ذوي الإعاقة في شغل المناصب والوظائف في القطاعين العام والخاص، إلى جانب إعداد برامج وندوات وورش عمل تتعلق بتحقيق الدمج الاجتماعي، وتحسين نظرة المجتمع نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي دراسة أجراها كل من كريس و كالمبسان (Cruz & Calimpusan, 2018). هدفت إلى الكشف عن التحديات التي تواجه الموظفين الصم في الفلبين، طبقت الدراسة على (١٠) من الأفراد الصم الذين تبلغ أعمارهم (٢٤) عامًا فأكثر، اتبعت الدراسة المنهج النوعي باستخدام دراسة الحالة لجمع البيانات. كشفت النتائج أن الأشخاص الصم يواجهون تحديات عديدة في سوق العمل، برزت في: ضعف مخرجات التعليم العالي، ومحدودية التخصصات المرتبطة بسوق العمل، إلى جانب نقص وعي الأفراد السامعين بقدراتهم وإمكاناتهم الحقيقية. كما توصلت النتائج إلى أن وجود فروق بينهم وبين أقرانهم السامعين يتمثل في: تفاوت في الأجور والعلاوات والترقيات التي يتقاضاها الموظفون الصم على رأس العمل.

كما أجرى كل من بوسبيشلوفا وآخرون (Pospíšilová et al., 2018) دراسة هدفت إلى استكشاف جودة الحياة العملية للموظفين الصم، مع التركيز على وصف إمكاناتهم مقارنةً بمتطلبات سوق العمل. استخدمت الدراسة المنهج النوعي، وتم تطبيق أداة المقابلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن التحدي الأساسي الذي يواجه الموظفين الصم في تحقيق أهدافهم

وخططهم المهنية يرتبط بشكل مباشر بمشكلات التواصل، مما أدى إلى ظهور مشكلات اجتماعية أبرزها ضعف الاندماج الحقيقي في سوق العمل. وقد أكدت الدراسة على أهمية تحقيق المساواة في الحقوق، لما لذلك من تأثير مباشر على جودة حياة الأفراد الصم في بيئة العمل.

وفي دراسة أجراها كل من ستوكار وأوروات (Stokar & Orwat, 2018) تناولت تجارب المدراء السامعين في قطاع المطاعم مع الموظفين الصم، حيث ركزت على مدى معرفتهم بمتطلبات التكييفات المهنية والاندماج الاجتماعي لهذه الفئة. باستخدام المنهج النوعي. وقد تكونت عينة الدراسة من (٦) مدراء سامعين يعملون في مطاعم كبرى، و (٦) موظفين صم يستخدمون لغة الإشارة الأمريكية. تم جمع البيانات باستخدام الملاحظة المباشرة في أماكن العمل، بالإضافة إلى المقابلات فيما يتعلق: بالتواصل، التكييفات المهنية، والاندماج الاجتماعي في المطاعم التي يعملون بها. كشفت النتائج أن المدراء السامعين، يظهرون تقدير لآداء الموظفين الصم، إلا أن لديهم نقص في المعرفة حول احتياجاتهم الفعلية من التسهيلات، مما أدى إلى فجوة بين تقديرهم للموظفين الصم، وقدرتهم على توفير بيئة عمل شاملة. وتوصي الدراسة بضرورة تقديم برامج تدريبية متخصصة للمدراء السامعين لرفع وعيهم باحتياجات الموظفين الصم، وتحقيق الشمولية في بيئة العمل (Stokar & Orwat, 2018).

وفي هذا الصدد أجرى باي (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى الكشف عن العوائق التي تؤثر على رضا الموظفين الصم وضعاف السمع في بيئات العمل المختلفة. اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية تضمنت مراجعة الأدبيات الحالية وإجراء مقابلات شبه منظمة مع (١١) مشاركاً من الموظفين الصم وضعاف السمع في الولايات المتحدة. خلصت النتائج إلى تحديد تسعة عوامل رئيسية تؤثر على رضا الموظفين الصم وضعاف السمع في أماكن العمل، والتي يمكن تصنيفها ضمن عدة مجالات رئيسية، أولاً: طرق التواصل، حيث أشار معظم المشاركين إلى وجود مشكلات كبيرة في طرق التواصل مع زملائهم والمديرين، خاصة عند غياب المترجمين أو عدم فعالية وسائل التواصل البديلة. ثانياً: بيئة العمل، يواجه المشاركون مواقف سلبية تجاههم من قبل المدراء والزملاء، مثل الافتراضات غير الصحيحة حول قدراتهم المهنية. كما أشاروا إلى نقص واضح في معرفة زملائهم السامعين بكيفية التعامل مع الموظفين الصم وضعاف السمع وفهم ثقافتهم، مما يعزز الشعور بالتهميش داخل بيئة العمل. ثالثاً: السياسات والإجراءات، حيث ذكر

المشاركون عدم المساواة في فرص الترقية والرواتب مقارنة بزملائهم السامعين. وأوصت الدراسة بضرورة الالتزام بتطبيق التشريعات الداعمة مثل قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA)، إلى جانب توفير تدريب للموظفين حول ثقافة الصم وأساليب التعامل معهم، وتحسين جودة الترجمة والخدمات المساندة لضمان بيئة عمل أكثر إنصافاً وشمولية (Bai, 2019).

كما أجرى بيها وحسنبيغوفيتش (Beha & Hasanbegović, 2019) دراسة هدفت إلى تحليل تصورات الموظفين الصم وزملائهم السامعين حول قدرة الموظفين الصم على العمل وكفاءتهم في بيئة العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج المختلط وباستخدام أداتي الاستبيان والمقابلات، حيث شملت العينة (١٢٧) موظف أصم، و(١٢٠) موظف سامع لديهم خبرة في العمل مع الموظفين الصم. أظهرت النتائج أن غالبية الموظفين السامعين لم يكونوا على دراية كافية بالتحديات التي يواجهها زملاؤهم الصم. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين السامعين الذين لديهم خبرة سابقة في العمل مع الصم وأولئك الذين لم يسبق لهم ذلك. وتوصي الدراسة بضرورة تحسين وعي المشرفين وأصحاب العمل حول احتياجات الموظفين الصم، وتوفير برامج تدريبية للموظفين السامعين حول طرق التواصل الفعالة مع زملائهم الصم، بالإضافة إلى تعزيز سياسات العمل العادلة التي تضمن تكافؤ الفرص لجميع الموظفين (Beha & Hasanbegović, 2019).

وفي دراسة أجراها دولاباه وآخرون (٢٠٢٠) هدفت إلى الكشف عن تصورات أصحاب العمل وخبراتهم في توظيف الأفراد الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص في جنوب أفريقيا. باستخدام المنهج المسحي وقد بلغت عينة البحث (٣٠) من مديري الموارد البشرية والمشرفين الذين لديهم خبرة في توظيف الصم وضعاف السمع يمثلون (١٩) شركة خاصة وتم استخدام أداة الاستبيان. توصلت النتائج إلى أن (٧٥٪) من المشاركين لديهم مستوى منخفض إلى متوسط من الوعي بالإعاقة والقوانين والتشريعات. كما أن (٧٠٪) من المشاركين يرون أن مشكلات التواصل لدى الأفراد الصم وضعاف السمع، تشكل عقبة كبيرة أمام حصولهم على العمل. وتوصي الدراسة أصحاب العمل بضرورة فهم العوائق التي تحد من فرص حصولهم على عمل، والوعي اللازم بالترتيبات التيسيرية المتضمنة توفير مترجمي لغة الإشارة (Doolabah et al., 2020).

كما أجرى ستوكار (Stokar, 2020) دراسة تناولت الفروق في المعرفة بين المشرفين والمدافعين عن حقوق الموظفين الصم حول قانون الأمريكيين ذوي الإعاقة (ADA)، وذلك فيما يتعلق بالترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال مجموعات التركيز، حيث تم جمع البيانات من (٢٨) مشاركًا مقسمين إلى مجموعات (١٤) مشرفًا سامعًا يعملون في قطاع التجزئة والخدمات الغذائية، و(١٤) مدافعًا عن حقوق الصم. كشفت النتائج أن معرفة المشرفين حول الترتيبات التيسيرية المعقولة للموظفين الصم كانت محدودة، حيث لم يكن لديهم إدراك واضح لمتطلبات قانون (ADAK) في حين كان لدى المدافعين معرفة قانونية أكبر حول الترتيبات التيسيرية المعقولة. كما أشارت الدراسة إلى أن العلاقة الاجتماعية بين المشرفين والموظفين الصم تلعب دورًا مهمًا في تحسين فرص بيئات العمل، حيث وجدت أن المشرفين الذين لديهم تفاعل أكبر مع الموظفين الصم كان لديهم وعي أكبر بتوفير الترتيبات التيسيرية. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريبية تستهدف المشرفين لزيادة وعيهم حول المتطلبات القانونية للترتيبات التيسيرية المعقولة، وتعزيز التعاون بين المشرفين والمدافعين لضمان تطبيق هذه الترتيبات بشكل فعال في بيئة العمل (Stokar, 2020).

كما أشار سفيندال وآخرون (Svinndal et al., 2020) دراسة نوعية استكشفت تجارب المدراء فيما يتعلق بتوظيف الموظفين ذوي الإعاقة السمعية، مع التركيز على التحديات التي تواجههم في تقديم الترتيبات التيسيرية المعقولة داخل بيئة العمل. باستخدام المقابلات، وقد شملت العينة (١٠) مدراء من قطاعات متنوعة، تضمنت: الخدمات، التعليم، الرعاية الصحية، والإدارة الحكومية. أشارت النتائج إلى أن المدراء غالبًا ما ينظرون إلى فقدان السمع على أنه تحدٍ بسيط، مما قد يؤدي إلى التقليل من أهمية توفير ترتيبات تيسيرية دائمة، حيث لم يتم تكيف الاجتماعات لاستيعاب احتياجات الموظفين ذوي الإعاقة السمعية، مما جعلهم يواجهون صعوبة في التواصل. أوصت الدراسة بضرورة تحسين دعم المدراء في عمليات التكيف داخل أماكن العمل، وتوفير خدمات مهنية أكثر شمولًا لتعزيز استدامة دمج الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في بيئات العمل (Svinndal et al., 2020).

وفي سياق العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الموظفين الصم وضعاف السمع، أجرى العمري (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الصم

وضعاف السمع في أماكن العمل في المملكة العربية السعودية، وتكونت العينة من (٩٢) فردًا من الموظفين الصم وضعاف السمع. تم اتباع المنهج الوصفي المقارن. وتطبيق أداة الاستبانة. أظهرت النتائج إلى أنه توجد درجة متوسطة من الرضا الوظيفي لدى الموظفين الصم وضعاف السمع، كما أشار الموظفون الصم إلى أن أبرز المشكلات في بيئة العمل، والتي جاءت بدرجة مرتفعة هو وجود فروق في الترقيات بين الصم والسماعين، إلى جانب عدم وضوح معايير وشروط الترقية في المهنة (العمرى، ٢٠٢١).

كما أجرى المطيري وزيد (٢٠٢١) دراسة هدفت إلى التعرف على أبرز معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة، وتكونت العينة من (٣٠١) من أصحاب العمل ومسؤولي التوظيف، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحثان فيها الاستبانة كأداة لجمع بيانات. توصلت النتائج إلى أن من أبرز معوقات تشغيل الصم وضعاف السمع: مستوى الوعي المجتمعي غير الكافي، وقلة وعي زملائهم في العمل بخصائص الأشخاص الصم وضعاف السمع، وأن المجتمع يراهم كأشخاص غير قادرين على العمل، إضافة إلى عدم تقبله لدمجهم في سوق العمل، وقد وجدت الدراسة أن اتجاهات المجتمع السلبية هذه تؤثر على أصحاب العمل بدورهم، وتوصلت إلى أن المجتمع ما يزال بحاجة إلى مزيد من الوعي والتثقيف حول الصم وضعاف السمع.

وفي الكشف عن الأسباب التي تقف خلف التمييز الذي يواجه الأشخاص الصم في بيئة العمل أجرى أوكونيل (٢٠٢١) دراسة تهدف إلى الكشف عن أسباب التمييز في بيئة عمل الأشخاص الصم وضعاف السمع في أيرلندا، اتبع الباحث المنهج النوعي، وأجرى (٨) مقابلات مع الأشخاص الصم؛ للكشف عن أسباب التمييز الوظيفي، توصلت النتائج إلى أنه غالبًا ما يتم وصم الأشخاص الصم بأنهم أشخاص غير أكفاء وبطيئين في أداء المهام، ولديهم مستويات منخفضة من الذكاء، وليس لديهم قدرة على التواصل مع الآخرين بشكل ملائم. هذه الوصمة زادت من ارتفاع نسبة البطالة بين الأفراد الصم وضعاف السمع، بسببها تراجع أصحاب العمل من ترشيح الأشخاص الصم لشغل الوظائف، على الرغم من تمتعهم بالخبرة والمؤهلات المطلوبة (O'Connell, 2021).

كما تعرفت دراسة الملحم (٢٠٢٢) على العوائق التي تواجه الأشخاص الصم في المملكة العربية السعودية قبل وبعد توظيفهم، باتباع النهج النوعي، ومقابلة (٢٢) فردًا أصمًا، توصلت النتائج إلى وجود عوائق تؤثر على حصولهم على وظائف مناسبة، وتتمثل في العوائق المتعلقة بالتكيف الاجتماعي، وصعوبة إجراءات القبول الجامعي، والتحيز ضدهم سواء عند القبول في الدراسة أو عند العمل، كانهما التوقعات، وتعيينهم بمناصب أقل من مؤهلاتهم، ومنحهم أجورًا منخفضة، إضافةً إلى عزلهم عند عقد الاجتماعات (Almulhim, 2022).

وفي هذا الصدد أجرى بيها وآخرون (Beha et al., 2022) دراسة استكشفت العوامل التي تسبب الضغط النفسي في بيئة العمل لكل من الموظفين الصم والموظفين السامعين. تكونت العينة من (30) موظفًا أصمًا و (٣٣) موظفًا سامعًا، حيث تم استخدام أداة تقييم الضغط في بيئة العمل التي طورتها منظمة العمل الدولية (2003). أظهرت النتائج أن الموظفين الصم لديهم مستويات ضغط أعلى مقارنة بزملائهم السامعين، حيث كان (65.6%) من الموظفين الصم يعانون من الإرهاق وقصر الفترات المحددة لإنجاز المهام مقارنة بـ (55.6%) من الموظفين السامعين، كما شعر (46.9%) من الموظفين الصم بعدم الأمان بسبب الخوف على وظائفهم مقارنة بـ (8.3%) فقط من السامعين. كما أظهرت النتائج أن الأخطاء المتكررة في العمل كانت مرتبطة بمستويات القلق والضغط، خاصة بسبب صعوبات التواصل، حيث شعر الموظفون الصم بأنهم غير ملمين بالمعلومات الكافية حول تغيرات العمل، مما زاد من احتمال ارتكاب الأخطاء والتعرض للمساءلة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز بيئات العمل الداعمة من خلال تحسين الترتيبات التيسيرية المعقولة للموظفين الصم، وزيادة تدريب المديرين والزملاء السامعين حول استراتيجيات التواصل الفعالة مع الموظفين الصم. (Beha et al., 2022)

كما أجرت باسنبل وفاسي (٢٠٢٤) دراسة نوعية هدفت إلى استكشاف التحديات التي يواجهها الأفراد الصم في سوق العمل السعودي وآليات تفعيل التمكين الوظيفي لهم، بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. استخدمت الباحثتان المنهج النوعي واعتمدت على المقابلات كأداة لجمع البيانات من (١٢) موظفًا أصمًا. توصلت النتائج إلى أن أبرز التحديات شملت ضعف التواصل في بيئة العمل، نقص مترجمي لغة الإشارة، وغياب التسهيلات التقنية اللازمة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز السياسات التي تدعم اندماج الصم في بيئة العمل، وزيادة الوعي بأهمية تسهيل

مشاركتهم في المجتمع الوظيفي. كما أشارت إلى أهمية إجراء دراسات أوسع لفهم هذه التحديات بشكل أعمق وتحسين فرصهم الوظيفية (باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤).

وفي هذا الصدد أجرى الأسمرى والغامدي (٢٠٢٤) دراسة هدفت إلى التعرف على تحديات التمكين الوظيفي التي تواجه الموظفين والموظفات الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص، باستخدام المنهج الوصفي المسحي وأداة الاستبانة، تكونت العينة من (٢١٥) موظف وموظفة منهم (١٢٨) صم، و (٨٧) ضعاف السمع. توصلت النتائج إلى أن الموظفين الصم وضعاف السمع يواجهون عدة تحديات تعيق تمكينهم الوظيفي في القطاع الخاص، حيث ترتبط معظم هذه التحديات بطرق التواصل غير الفعالة، وتوزيع المهام بشكل لا يتناسب مع قدراتهم، وغياب الدعم المناسب في بيئة العمل. أشارت الدراسة إلى أهمية إشراك الصم وضعاف السمع في تطوير استراتيجيات شاملة تدعم بيئة العمل. كما كشفت النتائج عن ضرورة تطبيق نظام تقييم عادل لأداء الموظفين الصم وضعاف السمع لضمان حصولهم على الترقيات والحوافز المناسبة، مما يعزز رضاهم الوظيفي ويدعم مشاركتهم الفعالة في العمل. وأوصت الدراسة بزيادة الوعي لدى أصحاب العمل حول احتياجات هذه الفئة وتقديم التدريبات اللازمة للمؤسسات حول كيفية التعامل مع الموظفين الصم وضعاف السمع (الأسمرى والغامدي، ٢٠٢٤).

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يظهر اتفاق العديد من النتائج على أن الموظفين الصم وضعاف السمع يواجهون تحديات متعددة في سوق العمل (KYERE, 2009; Zahari et al., 2010; Vornholt et al., 2013; Perkins et al., 2015; Punch, 2016; Cruz & Calimpusan, 2018; Pospíšilová et al., 2018; Stokar & Orwat, 2018; Bai, O'Connell, 2021; Beha & Hasanbegović, 2019; العمري، ٢٠٢١; ; ٢٠٢١; O'Connell, 2021; Almulhim, 2022; Beha et al., 2022; باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤؛ الأسمرى والغامدي، ٢٠٢٤) والتي ترتبط بشكل مباشر أو غير مباشر بنقص الوعي لدى الموظفين السامعين وأصحاب العمل. حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن النظرة المجتمعية السلبية تُعد من أبرز العوائق التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (Kyere, 2009)، وهو ما يتوافق مع ما توصل إليه كل من فورنهولت وآخرون (٢٠١٣) وبوكر وآخرون (٢٠١٣) بأن الحواجز الاجتماعية، بما في ذلك المعتقدات الخاطئة حول قدرات الموظفين الصم، تشكل عائقاً رئيسياً أمام اندماجهم المهني (Burke et al., 2013؛ Vornholt et al., 2013). كما أن مواقف

أصحاب العمل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، رغم كونها إيجابية ظاهرياً، إلا أنها لا تتعكس دائماً في ممارسات التوظيف، مما يشير إلى وجود فجوة بين التصورات والممارسات الفعلية (Stokar & Orwat, 2018؛ المطيري وزيد، ٢٠٢١).

وفي السياق ذاته، أشارت بعض الدراسات السابقة إلى أن قبول الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل يتأثر بعدة عوامل، من بينها تصورات زملاء العمل ومدى معرفتهم المباشرة بالإعاقة، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين لديهم خبرة سابقة في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة أبدوا مواقف أكثر تفهماً لطبيعة الإعاقة (القحطاني، ٢٠١٨؛ Cruz & Calimpusan, 2018).

كما أن ضعف التواصل، وغياب التسهيلات المناسبة، والتصورات غير الدقيقة حول كفاءة الأشخاص الصم من أبرز التحديات التي تواجههم في سوق العمل (Zahari et al., 2010; Beha & Hasanbegović, 2019; Stokar & Orwat, 2018; Doolabah et al., 2020; Svinndal et al., 2020; Stokar, 2020؛ المطيري وزيد، ٢٠٢١؛ الأسمرى والغامدي، ٢٠٢٤).

من ناحية أخرى، اتفقت العديد من الدراسات إلى أن نقص الوعي بقدرات الأشخاص الصم وضعاف السمع يسهم في تعزيز التحيز ضدهم، مما يؤثر على تكيفهم المهني ويحد من فرص ترقيتهم (Beha & Hasanbegović, 2019؛ Svinndal et al., 2020؛ Doolabah et al., 2020؛ Almulhim, 2022؛ Stokar, 2020؛ باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤).

وفي هذا الصدد، أشارت الدراسات السابقة إلى وجود مستوى وعي ضعيف إلى متوسط من الموظفين السامعين وأرباب العمل بالتحديات المهنية التي تواجه الصم وضعاف السمع في سوق العمل (Zahari et al., 2010; Burke et al., 2013; Perkins et al., 2015; Pospíšilová et al., 2018; Stokar & Vornholt et al., 2013؛ القحطاني، ٢٠١٨؛ Orwat, 2018; Beha & Hasanbegović, 2019; Bai, 2019; O'Connell, 2020; Svinndal et al., 2020; Stokar, 2020; Doolabah et al., 2021).

حيث أشار باي (٢٠١٩) على وجود نقص في مستوى وعي الموظفين السامعين وأرباب العمل بالتحديات الشخصية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل، يتمثل في

قلة الوعي بكيفية التعامل مع الموظفين الصم وضعاف السمع وفهم ثقافتهم؛ مما يعزز الشعور بالتمييز داخل بيئة العمل (Bai, 2019).

كما اتفق كل من (Zahari et al., 2010; Burke et al., 2013; Bai, 2019;) O'Connell, 2021; Almulhim, 2022 على أن هناك نقصاً في مستوى وعي الموظفين السامعين وأرباب العمل بالتحديات المهارية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل، حيث أن العديد من العاملين في القطاع لا يدركون الإمكانيات المهنية الحقيقية للخريجين الصم، مما يعزز التحيزات السلبية تجاههم (Zahari et al., 2010). إضافةً إلى ذلك، فإن التصورات الخاطئة مثل الخوف من انخفاض الإنتاجية تؤثر سلباً على فرص توظيفهم (Burke et al., 2013). كما يواجه العديد من الموظفين الصم وضعاف السمع مواقف سلبية تجاههم من قبل المدراء والزملاء، مثل الافتراضات غير الصحيحة حول قدراتهم المهنية (Bai, 2019). ويتفق مع ذلك اوكنويل (٢٠٢١) حيث أشار إلى أنه غالباً ما يتم وصم الأشخاص الصم بأنهم أشخاص غير أكفاء وبطيئون في أداء المهام، ولديهم مستويات منخفضة من الذكاء، وليس لديهم قدرة على التواصل مع الآخرين بشكل ملائم. هذه الوصمة زادت من ارتفاع نسبة البطالة، حيث تراجع أصحاب العمل عن ترشيح الأشخاص الصم لشغل الوظائف على الرغم من تمتعهم بالخبرة والمؤهلات المطلوبة (O'Connell, 2021).

كما أشار كل من (Burke et al., 2013; Vornholt et al., 2013; Perkins et al., 2015; Pospíšilová et al., 2018; Bai, 2019; Stokar & Orwat, 2018; Doolabah et al., 2020; Stokar, 2020; Svinndal et al., 2020; Almulhim, 2022) إلى أن هناك نقصاً في مستوى وعي الموظفين السامعين وأرباب العمل بالتحديات المؤسسية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل، ويتمثل هذا النقص في محدودية معرفة المدراء السامعين باحتياجات الموظفين الصم الفعلية من التسهيلات، رغم إظهارهم تقديراً لأدائهم، مما يؤدي إلى فجوة بين التقدير الفعلي والاحتياجات الحقيقية (Stokar & Orwat, 2018).

وفي السياق ذاته، بينت دراسة بيرك وآخرون (٢٠١٣) أن التصورات الخاطئة، مثل الاعتقاد بزيادة التكاليف المرتبطة بالترتيبات التيسيرية المعقولة، تشكل عائقاً رئيسياً أمام تبني سياسات تعزز الدمج الحقيقي في سوق العمل (Burke et al., 2013). كما أكدت دراسة فورنهولت

وآخرون (٢٠١٣) استمرار مخاوف بعض أرباب العمل من التكاليف المرتبطة بتعديلات بيئة العمل، مما يحدّ من توفير الترتيبات الداعمة للموظفين الصم (Vornholt et al., 2013). وفيما يتعلق بتوقعات أصحاب العمل، أوضحت دراسة بيركنز وآخرون (٢٠١٥) أن نقص الوعي بالتحديات المؤسسية يتمثل في التوقعات غير الواقعية من صاحب العمل، إلى جانب ساعات العمل الطويلة، التي تجعل بيئة العمل أكثر صعوبة على الموظفين الصم (Perkins et al., 2015). كما أظهرت دراسة باي (٢٠١٩) أن نقص الوعي بالتحديات المؤسسية يشمل أيضًا عدم المساواة في فرص الترقية والرواتب مقارنة بزملائهم السامعين، مما يحدّ من فرص الصم في تحقيق التقدم المهني (Bai, 2019).

ويدعم ذلك ما توصل إليه ستوكار (٢٠٢٠) و دولاباه وآخرون (٢٠٢٠) من أن المعرفة حول الترتيبات التيسيرية المعقولة، والقوانين والتشريعات ذات الصلة بتوظيف الأشخاص الصم كانت محدودة (Stokar, 2020؛ Doolabah et al., 2020).

وبناءً على ما سبق، تبرز الفجوة البحثية في أن الدراسات السابقة تناولت التحديات التي يواجهها الموظفون الصم وضعاف السمع في سوق العمل، حيث أشارت إلى أن نقص الوعي يمثل أحد هذه التحديات، لكنها لم تتناول بشكل مباشر مدى وعي الموظفين السامعين بهذه التحديات في المملكة العربية السعودية.

حيث أن غالبية الدراسات تناولت التحديات التي تواجه الموظفين الصم ضمن سياقات دولية أو في دول ذات بيئات عمل مختلفة من حيث التشريعات وسياسات الدمج في سوق العمل، مما يجعل من الصعب تعميم نتائجها على بيئة العمل في المملكة العربية السعودية؛ نظرًا لاختلاف الأطر القانونية، والسياسات المؤسسية، والممارسات الاجتماعية المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي يواجهها زملاؤهم الصم وضعاف السمع في بيئة العمل السعودية؛ وذلك لتقديم رؤى جديدة تساهم في تطوير استراتيجيات فعالة تعزز من ثقافة الدمج الوظيفي، وتوفر توصيات قابلة للتطبيق لتحسين مستوى وعي أصحاب العمل والموظفين السامعين حول احتياجات زملائهم الصم وضعاف السمع، مما قد ينعكس إيجابًا على تطوير بيئات عمل أكثر شمولًا واستدامة.

منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، من خلال استطلاع وجهة نظر الموظفين في القطاع العام والخاص، بهدف تحديد مستوى الوعي الحالي بالتحديات التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل. ويعرف المنهج المسحي: "نوع من البحوث يتم بواسطة استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة كبيرة منهم بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب مثلاً" (العساف، ٢٠١٠، ص ١٧٩).

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من الموظفين السامعين في القطاع العام والخاص في مدينة الرياض، منهم (٤٥٠,٩٨٦) موظفًا في القطاع العام، و(٥,٦٧٧,٦٥٤) موظفًا في القطاع الخاص، وذلك بإجمالي (٦,١٢٨,٦٤٠) موظفًا، حسب الإحصائيات المعتمدة (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٤).

عينة البحث:

تم تحديد عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار العينة بناءً على جدول كرجيسي ومورجان Krejcie & Morgan لحساب حجم العينة، وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٨٤) من موظفي القطاع العام والخاص في مدينة الرياض ومن أهم خصائص أفراد الدراسة ما يلي :

١- نوع القطاع:**جدول توزيع أفراد الدراسة وفقًا لمتغير نوع القطاع**

نوع القطاع	التكرار	النسبة
القطاع العام	٢١٣	٥٥.٥
القطاع الخاص	١٣٥	٣٥.٢
القطاع غير الربحي	٣٦	٩.٤
المجموع	٣٨٤	١٠٠%

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص وفقًا لمتغير

نوع القطاع، وقد اتضح أن (٥٥.٥ %) من اجمالي أفراد الدراسة يعملون في (القطاع العام)، بينما اتضح أن (٣٥.٢ %) من اجمالي أفراد الدراسة يعملون في (القطاع الخاص)، في حين اتضح أن (٩.٤ %) من اجمالي أفراد الدراسة يعملون في (القطاع غير الربحي)

٢. خبرة العمل مع موظفين صم وضعاف سمع:

جدول توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمل مع موظفين صم وضعاف سمع

هل سبق لك العمل مع موظفين صم وضعاف سمع	التكرار	النسبة
نعم	٩١	٢٣.٧
لا	٢٩٣	٧٦.٣
المجموع	٣٨٤	%١٠٠

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص وفقاً لمتغير العمل مع موظفين صم وضعاف سمع ، وقد اتضح أن (٧٦.٣ %) من اجمالي أفراد الدراسة لم يسبق لهم العمل مع موظفين صم وضعاف سمع ، بينما اتضح أن (٢٣.٧ %) من اجمالي أفراد الدراسة سبق لهم العمل مع موظفين صم وضعاف سمع.

٣. العمر:

جدول توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
٢٢ - ٣٥ سنة	٢١٠	٥٤.٧
٣٦ - ٤٥ سنة	٨٤	٢١.٩
أكثر من ٤٥ سنة	٩٠	٢٣.٤
المجموع	٣٨٤	%١٠٠

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص وفقاً لمتغير العمر ، وقد اتضح أن (٥٤.٧ %) من اجمالي أفراد الدراسة اعمارهم تتراوح بين (٢٢ - ٣٥ سنة) ، بينما اتضح أن (٢٣.٤ %) من اجمالي أفراد الدراسة اعمارهم تتراوح بين (أكثر من ٤٥ سنة)

سنة)، بينما اتضح أن (٢١.٩ %) من اجمالي أفراد الدراسة اعمارهم تتراوح بين (٣٦-٤٥ سنة).

٤. المؤهل العلمي:

جدول توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دبلوم فأدنى	٣٨	٩.٩
بكالوريوس	٢٥٩	٦٧.٤
دراسات عليا	٨٧	٢٢.٧
المجموع	٣٨٤	%١٠٠

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص وفقاً للمؤهل العلمي ، وقد اتضح أن (٦٧.٤ %) من اجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي (بكالوريوس) ، بينما اتضح أن (٢٢.٧ %) من اجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي (دراسات عليا)، بينما اتضح أن (٩.٩ %) من اجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي (دبلوم فأدنى).

٥ - نوع الوظيفة:

جدول توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير نوع الوظيفة

نوع الوظيفة	التكرار	النسبة
إدارية	١٩٣	٥٠.٣
تقنية/هندسية	٥٤	١٤.١
صحية	٢٣	٦.٠
تعليمية/أكاديمية	١١٤	٢٩.٧
المجموع	٣٨٤	%١٠٠

يوضح الجدول السابق توزيع أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص وفقاً لمتغير نوع الوظيفة، وقد اتضح أن (٥٠.٣ %) من اجمالي أفراد الدراسة نوع وظيفتهم (إدارية) ، بينما اتضح أن (٢٩.٧ %) من اجمالي أفراد الدراسة نوع وظيفتهم (تعليمية/أكاديمية)، بينما اتضح أن

(١٤.١ %) من اجمالي أفراد الدراسة نوع وظيفتهم (تقنية/هندسية)، بينما اتضح أن (٦.٠ %) من اجمالي أفراد الدراسة نوع وظيفتهم (صحية).

رابعاً: أداة البحث

بناءً على مشكلة الدراسة وأسئلتها والمنهج المتبع فيها، تم إعداد استبانة كأداة للدراسة، باتباع الإجراءات التالية:

١. الاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بمستوى وعي الموظفين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في بيئة العمل، وذلك على المستويات الشخصية والمهنية والمؤسسية.

٢. مراجعة الأدبيات ذات الصلة والدراسات السابقة التي تناولت التحديات التي تواجه الصم وضعاف السمع في بيئات العمل المحلية والدولية (الأسمرى & الغامدي، ٢٠٢٤؛ القحطاني، ٢٠١٨؛ الكندري، ٢٠٢٤؛ العمري، ٢٠٢٠؛ المطيري & زيد، ٢٠٢١؛ Almulhim, 2022؛ Bai, 2019; Barnes, 2017; Cruz & ٢٠٢٤؛ باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤؛ Calimpusan, 2018; Kramer et al., 2006; KYERE, 2009; O'Connell, 2021; Perkins et al., 2015; Punch, 2016).

٣. صياغة البنود في ضوء النتائج المستخلصة من الأدبيات والممارسات الفعالة، مع تقسيم التحديات إلى ثلاثة محاور رئيسية: التحديات الشخصية، التحديات المهنية، التحديات المؤسسية.

وتم تقسيم الاستبانة إلى جزئين:

الجزء الأول: المعلومات الأولية، وتشمل: نوع القطاع، خبرة العمل مع موظفين صم وضعاف سمع، العمر، المؤهل العلمي، نوع الوظيفة.

الجزء الثاني: محاور الاستبانة والتي تتكون من ثلاث محاور هي :

المحور الأول : مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ويشمل (٦) عبارات

المحور الثاني : مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ويشمل (٦) عبارات

المحور الثالث : مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ويشمل (١٠) عبارات.
ويُقَابَل كل فقرة من فقرات هذه المحاور حسب مقياس ليكرت الخماسي قائمة تحمل العبارات التالية:

(لا تؤثر إطلاقاً - قليلة - متوسطة - كبيرة - كبيرة جداً).
وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم مُعالجتها إحصائياً على النحو الآتي:
كبيرة جداً (٥) - كبيرة (٤) - متوسطة (٣) - قليلة (٢) - لا تؤثر إطلاقاً (١) درجة واحدة.

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة وصلاحيتها لما صممت من أجله، قام الباحثان بالآتي:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة، قام الباحثان بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين، وبلغ عددهم (١٠) محكمين ؛ وذلك للحكم وإبداء الرأي حول الجوانب التالية:

- مدى دقة ووضوح العبارات، وملاءمتها للبعد الذي تنتمي إليه.
- ما يراه المحكمون مناسباً من تعديل، أو نقل، أو حذف، أو إضافة عبارات أخرى يرى المحكمون إضافتها في أي بعد من أبعاد الدراسة.

وبناءً على آراء المحكمين، وملاحظاتهم، واقتراحاتهم تم إجراء التعديلات المطلوبة، سواءً بإعادة صياغة بعض العبارات، أو حذف عبارات أخرى متقاربة المعنى، أو تغيير ترتيب البعض الآخر، حتى خرجت الاستبانة في صورتها النهائية القابلة للتطبيق، وقد اشتملت بصورتها النهائية بعد التحكيم على (٢٢) عبارة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث تم تطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية عددها (٣٠) مفردة و تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الفرعي والدرجة الكلية للاستبانة، كما يوضح ذلك الجداول التالية:

جدول معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " بالدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبانة

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
١	**٠.٧٧٦	**٠.٥٨٧	٤	**٠.٧٦٦	**٠.٧٦٣
٢	**٠.٨٤٣	**٠.٧٩١	٥	**٠.٦٥٤	**٠.٥٣٨
٣	**٠.٧٨١	**٠.٧٨٥	٦	**٠.٧٣٢	**٠.٧٢٠

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٣-٧) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لمحور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية للاستبانة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل، وتتراوح ما بين (٠.٥٣٨ الى ٠.٨٤٣) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

جدول معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " بالدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبانة

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
١	**٠.٧٢٥	**٠.٧٣٢	٤	**٠.٦٩٩	**٠.٥١٧
٢	**٠.٨٠٢	**٠.٦٤٢	٥	**٠.٨٥٤	**٠.٦٣٧
٣	**٠.٧٥٣	**٠.٧٩٤	٦	**٠.٧٠٩	**٠.٦٣٠

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق، أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لمحور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية للاستبانة موجبة ودالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل، وتتراوح ما بين (٠.٥١٧ الى ٠.٨٥٤) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

جدول معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " بالدرجة الكلية للمحور

والدرجة الكلية للاستبانة

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
١	**٠.٨٣٣	**٠.٦١٧	٦	**٠.٩٠١	**٠.٨١٠
٢	**٠.٨٠٦	**٠.٥٤٢	٧	**٠.٨٨١	**٠.٧١٢
٣	**٠.٧٠٩	**٠.٦٢١	٨	**٠.٧٨٢	**٠.٧٤٣
٤	**٠.٧٩١	**٠.٨٣٩	٩	**٠.٨٠٩	**٠.٦١٠
٥	**٠.٨٥٤	**٠.٨١٨	١٠	**٠.٧٦٣	**٠.٥٩٤

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق، أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية لمحور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " الذي تنتمي إليه العبارة، ومع الدرجة الكلية للاستبانة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل، وتتراوح ما بين (٠.٥٤٢ الى ٠.٩٠١) وهي ذات قيم مرتفعة، مما يشير إلى أن عبارات هذا المحور تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

جدول معاملات ارتباط بيرسون لكل محور من الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للاستبانة
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	**٠.٩١٩
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	**٠.٨٥٠
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	**٠.٨٥٣

** دالة عند مستوى الدلالة ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبانة هي قيم عالية، حيث تتراوح ما بين (٠.٨٥٠) و (٠.٩١٩) وجميعها موجبة، ودالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يشير إلى أن محاور هذه الاستبانة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة وصلاحياتها للتطبيق الميداني.

ثبات أداة الدراسة:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ، والجدول التالي يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي:

جدول معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحاور
٠.٨٥٣	٦	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
٠.٨٥١	٦	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
٠.٩٤٢	١٠	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
٠.٩٤٦	٢٢	الثبات الكلي للاستبانة

من خلال النتائج الموضحة أعلاه، يتضح أن معامل الثبات لمحاور الدراسة عالي، حيث يتراوح ما بين (٠.٨٥١) و (٠.٩٤٢) ، وبلغت قيمة معامل الثبات العام للاستبانة (٠.٩٤٦) ، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

إجراءات الدراسة:

بعد الانتهاء من تحكيم الاستبانة والتحقق من صدقها وثباتها، والوصول إلى صورتها النهائية، تم اتباع الإجراءات التالية لتطبيقها على عينة الدراسة:

١. تحديد العينة المستهدفة من الموظفين السامعين في المؤسسات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، وفق منهجية العينة العشوائية البسيطة.

٢. توزيع الاستبانات إلكترونياً على (٣٨٤) موظفًا في مختلف القطاعات، لضمان تمثيل شامل للعينة المستهدفة.
٣. جمع الاستبانات وفرز البيانات والتأكد من اكتمالها قبل البدء في التحليل الإحصائي.
٤. تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، والتي تشمل المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، واختبار (T-TEST) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، لقياس الفروق الإحصائية بين المتغيرات.
٥. عرض النتائج وتفسيرها وفق محاور الدراسة الثلاثة: التحديات الشخصية، التحديات المهنية، التحديات المؤسسية.
٦. صياغة التوصيات النهائية والمقترحات البحثية بناءً على النتائج المستخلصة.

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج السؤال الرئيسي: ما مدى إلمام الموظفين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل ؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على محاور مدى إلمام الموظفين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل ، وجاءت النتائج كما تبيّن في الجداول التالية:

جدول

استجابات أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على محاور مدى إلمام الموظفين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
١	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	٢.٨١	٠.٧٨	٢	متوسطة
٢	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	٢.٦٣	٠.٨٦	٣	متوسطة

٣	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	٣.٣٦	٠.٨٩	١	متوسطة
المتوسط العام		٢.٩٣	٠.٧١	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على محاور " مدى إلمام الموظفين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل " جاءت بدرجة موافقة " متوسطة "، حيث بلغ المتوسط العام للمحور (٢.٩٣ من ٥).

أولاً: عرض نتائج السؤال الأول:

ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع "، وجاءت النتائج كما تبينها الجدول التالي:

جدول التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً لاستجابات أفراد الدراسة حول محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع

٨	العبارة	درجة الموافقة												الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		لا تؤثر إطلاقاً		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً						
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%					
٣	يواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع مشكلات في الحصول على الوظائف	١٥	٣.٩	٣٣	٨.٦	١٠	٢٦.	١٦	٤٢.	٧	١٨.٥	٣.٦٣	١.٠١	١	كبيرة	
٤	يواجه الموظفون	٤٨	١٢.	٦٩	١٨	١٤	٣٧.	٩٥	٢٤.	٢	٧.٣	٢.٩٦	١.١٠	٢	متوسطة	

					٨	٧		٥	٤			٥		الصم وضعاف السمع تحديات في الاحتفاظ بوظائفهم بعد التوظيف	
متوسطة	٣	١.١٣	٢.٨٧	٧.٨	٣.٠	٢٠.١	٧٧	٣٨.٥	١٤.٨	١٨.٨	٧٢	١٤.٨	٥٧	الموظفون الصم وضعاف السمع لديهم صعوبة في التعبير عن احتياجاتهم في بيئة العمل	٦
متوسطة	٤	١.٠٧	٢.٦٣	٣.١	١.٢	١٨.٢	٧٠	٣٥.٤	١٣.٦	٢٥	٩٦	١٨.٢	٧٠	صعوبة اندماج الموظفين الصم وضعاف السمع مع زملاء العمل السامعين في بيئة العمل	٢
متوسطة	٥	١.١٣	٢.٦١	٤.٤	١.٧	١٦.١	٦٢	٣٧.٢	١٤.٣	٢٠.١	٧٧	٢٢.١	٨٥	الموظفون الصم وضعاف السمع لديهم مشكلات في التكيف مع ضغوطات العمل	٥
قليلة	٦	١.٠٥	٢.١٤	١.٨	٧	٦.٨	٢٦	٣١.٨	١٢.٢	٢٢.٩	٨٨	٣٦.٧	١٤.١	يظهر الموظفون الصم وضعاف السمع انخفاضًا في الروح المعنوية	١
متوسطة		٠.٧٨	٢.٨١	المتوسط الحسابي العام											

يتبين من الجدول السابق :

- أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص موافقين بدرجة متوسطة على محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات

الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع (٢.٨١) والتي تشير الى درجة موافقة (متوسطة).

-هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على عبارات محور (مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع) حيث تراوحت متوسطاتهم الحسابية من (٢.١٤ الى ٣.٦٣) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثانية والثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير الى درجة موافقة (قليلة /متوسطة / كبيرة).

١- جاءت العبارة رقم (٣) والذي ينص على " يواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع مشكلات في الحصول على الوظائف " في المرتبة (الاولى) بين فقرات محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ، من حيث موافقة أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص عليها بدرجة موافقة (كبيرة) بمتوسط مقداره (٣.٦٣)، وانحراف معياري (١.٠١).

٢- جاءت العبارة رقم (٤) والذي ينص على " يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع تحديات في الاحتفاظ بوظائفهم بعد التوظيف " بالمرتبة الثانية وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢.٩٦ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٠).

٣- جاءت العبارة رقم (٦) والذي ينص على " الموظفون الصم وضعاف السمع لديهم صعوبة في التعبير عن احتياجاتهم في بيئة العمل " بالمرتبة الثالثة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢.٨٧ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٣).

٤- جاءت العبارة رقم (٢) والذي ينص على " صعوبة اندماج الموظفين الصم وضعاف السمع مع زملاء العمل السامعين في بيئة العمل " بالمرتبة الرابعة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢.٦٣ من ٥)، وانحراف معياري (١.٠٧).

٥- جاءت العبارة رقم (٥) والذي ينص على " الموظفون الصم وضعاف السمع لديهم مشكلات في التكيف مع ضغوطات العمل " بالمرتبة الخامسة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢.٦١ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٣).

٦- جاءت العبارة رقم (١) والذي ينص على " يظهر الموظفون الصم وضعاف السمع انخفاضاً في الروح المعنوية " بالمرتبة السادسة وبدرجة موافقة (قليلة) وبمتوسط حسابي (٢٠١٤ من ٥)، وانحراف معياري (١٠٠٥).
عرض نتائج السؤال الثاني:

ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، وجاءت نتائج الاستجابات كما يبينها الجدول:

جدول التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً لاستجابات أفراد الدراسة حول محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع

م	العبارة	درجة الموافقة												الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	درجة الموافقة
		لا تؤثر إطلاقاً		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً							
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%						
١	صعوبة تواصل الموظفين الصم وضعاف السمع عند استخدام وسائل اتصال تعتمد على حاسة السمع	٢٩	٧.٦	٥٠	١٣	١١	٣٠.٠	١٠	٢٦.٠	٨٥	٢٢.٠	٣.٤٣	١.١٩	١	كبيرة		
٣	المستوى التعليمي المقدم للأشخاص الصم وضعاف السمع في التعليم العام والجامعي لا يزودهم بالمهارات المطلوبة	٨٢	٢١.٠	٧١	١٨.٠	١٣	٣٦.٠	٥٦	١٤.٠	٣٦	٩.٤	٢.٧٢	١.٢٢	٢	متوسطة		

لسوق العمل															
٦	ضعف مهارات الموظفين الصم وضعاف السمع في التعامل مع التحديات التي قد تنشأ أثناء التفاعل مع فريق العمل	٦٧	١٧.٤	٨٢	٢١.٤	١٥٥	٤٠.٤	٦٠	١٥.٦	٢٠	٥.٢	٢.٧٠	١.٠٩	٣	متوسط ة
٥	يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في امتلاك المهارات اللازمة لاجتياز اختبارات الترقية	١٠٨	٢٨.١	٧٧	٢٠.١	١٣٣	٣٤.٦	٤٢	١٠.٩	٢٤	٦.٣	٢.٤٧	١.١٩	٤	قليلة
٢	يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في الفهم القرائي والكتابة اللازمة لأداء مهام العمل	١١٥	٢٩.٩	٨٠	٢٠.٨	١٣٣	٣٤.٦	٤٣	١١.٢	١٣	٣.٤	٢.٣٧	١.١٢	٥	قليلة
٤	يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع صعوبات في استخدام البرمجيات المتعلقة بالعمل مثل(حزمة المايكروسوفتأنظمة تخص المنشأة)	١٥٩	٤١.٤	٧٤	١٩.٣	١٠٩	٢٨.٤	٣١	٨.١	١١	٢.٩	٢.١٢	١.١٣	٦	قليلة
المتوسط الحسابي العام												٢.٦٣	٠.٨٦	متوسطة	

يتبين من الجدول السابق :

- أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص موافقين بدرجة متوسطة على محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع " حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٢.٦٣) والتي تشير الى درجة موافقة (متوسطة).

-هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على عبارات محور (مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع) حيث يشمل المحور (٦) فقرات، وجاءت استجابات أفراد الدراسة على فقرات المحور بدرجات موافقة (قليلة /متوسطة/ كبيرة) على أداة الدراسة، حيث تراوحت متوسطاتهم الحسابية من (٢.١٢ الى ٣.٤٣) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثانية والثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير الى درجة موافقة (قليلة /متوسطة/ كبيرة).

وفيما يلي ترتيب عبارات محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

١-جاءت العبارة رقم (١) والذي ينص على " صعوبة تواصل الموظفين الصم وضعاف السمع عند استخدام وسائل اتصال تعتمد على حاسة السمع " في المرتبة (الاولى) بين فقرات محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ، من حيث موافقة أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص عليها بدرجة موافقة (كبيرة) بمتوسط مقداره (٣.٤٣)، وانحراف معياري (١.١٩).

٢- جاءت العبارة رقم (٣) والذي ينص على " المستوى التعليمي المقدم للأشخاص الصم وضعاف السمع في التعليم العام والجامعي لا يزودهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل " بالمرتبة الثانية وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢.٧٢ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٢).

٣- جاءت العبارة رقم (٦) والذي ينص على " ضعف مهارات الموظفين الصم وضعاف السمع في التعامل مع التحديات التي قد تنشأ أثناء التفاعل مع فريق العمل " بالمرتبة الثالثة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٢.٧٠ من ٥)، وانحراف معياري (١.٠٩).

٤- جاءت العبارة رقم (٥) والذي ينص على " يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في الفهم القرائي والكتابة اللازمة لأداء مهام العمل " بالمرتبة الرابعة وبدرجة موافقة (قليلة) وبمتوسط حسابي (٢.٤٧ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٩).

٥- جاءت العبارة رقم (٢) والذي ينص على " يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في الفهم القرائي والكتابة اللازمة لأداء مهام العمل " بالمرتبة الخامسة وبدرجة موافقة (قليلة) وبمتوسط حسابي (٢.٣٧ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٢).

٦- جاءت العبارة رقم (٤) والذي ينص على " يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع صعوبات في استخدام البرمجيات المتعلقة بالعمل مثل (حزمة المايكروسوفت أنظمة تخص المنشأة) " بالمرتبة السادسة وبدرجة موافقة (قليلة) وبمتوسط حسابي (٢٠.١٢ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٣).

عرض نتائج السؤال الثالث:

ما مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع، وجاءت نتائج الاستجابات كما يبينها الجدول:

جدول التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيبها تنازلياً لاستجابات أفراد الدراسة حول محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع

م	العبارة	درجة الموافقة													
		لا تؤثر إطلاقاً		قليلة		متوسطة		كبيرة		كبيرة جداً					
		ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
٣	يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في توفر مترجمين للغة الإشارة مرخصين ومؤهلين	١ ٦	٤.٢	٢٩	٧.٦	٩٦	٢٥	١١	٢٩.٠	١٢	٣٣.٠	٣.٨١	١.١	١	كبيرة
٢	غياب التوعية الكافية بطرق التواصل مع الموظفين الصم وضعاف السمع	١ ٩	٤.٩	٤١	١٠.٠	٨٠	٢٠.٠	١٠	٢٧.٠	١٣	٣٥.٠	٣.٧٩	١.١	٨	كبيرة
٧	عدم وجود سياسات	١	٤.٩	٤١	١٠.٠	١١	٢٩.٠	١١	٢٩.٠	٩٧	٢٥.٠	٣.٥٩	١.١	٣	كبيرة

		٢		٣		٢	٢	٩	٥	٧			٩	واضحة في المنشآت حول آلية توظيف الموظفين الصم وضعاف السمع	
كبيرة	٤	١.١ ٤	٣.٥٩	٢٥. ٣	٩٧	٢٩. ٩	١١ ٥	٢٨. ٤	١٠ ٩	١٠. ٩	٤٢	٥.٥	٢ ١	نقص برامج التدريب المهني الموجهة للموظفين الصم وضعاف السمع	١
متوسطة	٥	١.١ ١	٣.٣٠	١٦. ٩	٦٥	٢٤. ٢	٩٣	٣٦. ٧	١٤ ١	١٦. ٤	٦٣	٥.٧	٢ ٢	تفتقر اختبارات الترقية إلى التكيف اللازم لتلبية احتياجات الموظفين الصم وضعاف السمع	٩
متوسطة	٦	١.١ ٩	٣.١٨	١٥. ٤	٥٩	٢٤. ٥	٩٤	٣٣. ٦	١٢ ٩	١٥. ٩	٦١	١٠. ٧	٤ ١	يتعرض الموظفون الصم وضعاف السمع للتهميش وعدم المشاركة الفعالة خلال الاجتماعات	٤
متوسطة	٧	١.٢ ٠	٣.١٢	١٦. ٤	٦٣	١٦. ٧	٦٤	٤١. ٩	١٦ ١	١٢. ٢	٤٧	١٢. ٨	٤ ٩	تدني مستويات الرواتب في الوظائف المتاحة للأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل	٥
متوسطة	٨	١.١ ٤	٣.١١	١٤. ١	٥٤	١٩. ٣	٧٤	٤٠. ٤	١٥ ٥	١٦. ٤	٦٣	٩.٩	٣ ٨	تعيين الموظفين الصم وضعاف السمع في وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم أو تخصصاتهم العلمية	٦
متوسطة	٩	١.٠ ٨	٣.٠٦	١١. ٥	٤٤	١٩	٧٣	٤١. ٤	١٥ ٩	٢٠. ٣	٧٨	٧.٨	٣ ٠	يتم توزيع المهام الوظيفية بشكل لا يتناسب مع قدرات الموظفين الصم	٨

وضعف السمع														
١	٥	١٣	٥٨	١٥٠	١٤٤	٣٧٠	٨٦	٢٢٠	٤٥	١١٠	٣٠٤	١٠١	١	متوسطة
٠	١	٣		١	٤	٥		٤		٧		٧	٠	متوسطة
يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع تحديات في عملية تقييم الأداء الوظيفي بشكل موضوعي وعادل														
المتوسط الحسابي العام														متوسطة
														٠.٨٩
														٣.٣٦

يتبين من الجدول السابق :

- أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص موافقين بدرجة متوسطة على محور " مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع" حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٣٦) والتي تشير الى درجة موافقة (متوسطة).

- هناك تفاوت في درجة موافقة أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص على عبارات محور (مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع) حيث يشمل المحور (١٠) عبارات ، وجاءت استجابات أفراد الدراسة على فقرات المحور بدرجات موافقة (متوسطة /كبيرة) على أداة الدراسة، حيث تراوحت متوسطاتهم الحسابية من (٣.٠٤ الى ٣.٨١) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي، والتي تشير الى درجة موافقة (متوسطة/كبيرة).

وفيما يلي ترتيب عبارات محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع حسب درجة الموافقة على النحو التالي:

١-جاءت العبارة رقم (٣) والذي ينص على " يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في توفر مترجمين للغة الإشارة مرخصين ومؤهلين " في المرتبة (الاولى) بين فقرات محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع ، من حيث موافقة أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص عليها بدرجة موافقة (كبيرة) بمتوسط مقداره (٣.٨١)، وانحراف معياري (١.١١).

- ٢- جاءت العبارة رقم (٢) والذي ينص على " غياب التوعية الكافية بطرق التواصل مع الموظفين الصم وضعاف السمع "بالمرتبة الثانية وبدرجة موافقة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (٣.٧٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٨).
- ٣- جاءت العبارة رقم (٧) والذي ينص على " عدم وجود سياسات واضحة في المنشآت حول آلية توظيف الموظفين الصم وضعاف السمع "بالمرتبة الثالثة وبدرجة موافقة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (٣.٥٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٢).
- ٤- جاءت العبارة رقم (١) والذي ينص على " نقص برامج التدريب المهني الموجهة للموظفين الصم وضعاف السمع "بالمرتبة الرابعة وبدرجة موافقة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (٣.٥٩ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٤).
- ٥- جاءت العبارة رقم (٩) والذي ينص على " تقتصر اختبارات الترقية إلى التكيف اللازم لتلبية احتياجات الموظفين الصم وضعاف السمع "بالمرتبة الخامسة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣.٣٠ من ٥)، وانحراف معياري (١.١١).
- ٦- جاءت العبارة رقم (٤) والذي ينص على " يتعرض الموظفون الصم وضعاف السمع للتهميش وعدم المشاركة الفعالة خلال الاجتماعات "بالمرتبة السادسة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣.١٨ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٩).
- ٧- جاءت العبارة رقم (٥) والذي ينص على " تنني مستويات الرواتب في الوظائف المتاحة للأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل "بالمرتبة السابعة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣.١٢ من ٥)، وانحراف معياري (١.٢٠).
- ٨- جاءت العبارة رقم (٦) والذي ينص على " تعيين الموظفين الصم وضعاف السمع في وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم أو تخصصاتهم العلمية "بالمرتبة الثامنة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣.١١ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٤).
- ٩- جاءت العبارة رقم (٨) والذي ينص على " يتم توزيع المهام الوظيفية بشكل لا يتناسب مع قدرات الموظفين الصم وضعاف السمع "بالمرتبة التاسعة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣.٠٦ من ٥)، وانحراف معياري (١.٠٨).

١٠- جاءت العبارة رقم (١٠) والذي ينص على " يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع تحديات في عملية تقييم الأداء الوظيفي بشكل موضوعي وعادل " بالمرتبة العاشرة وبدرجة موافقة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (٣.٠٤ من ٥)، وانحراف معياري (١.١٧).

عرض نتائج السؤال الرابع:

هل تختلف استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية والمهارية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (قطاع العمل، وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع)؟

للإجابة عن هذا السؤال و لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية و المهارية و المؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (قطاع العمل) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way–ANOVA) في حين لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية و المهارية و المؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع)، تم استخدام اختبار "ت" لعينيتين مستقلتين (Independent t-test) ، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

١ - الفروق حسب قطاع العمل

جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way–ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية و المهارية و المؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (قطاع العمل)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	٠.٦٤	٢.٠٠	٠.٣٢	٠.٥٣	٠.٥٩
	داخل المجموعات	٢٣١.١٧	٣٨١.٠٠	٠.٦١		
	المجموع	٢٣١.٨١	٣٨٣.٠٠			

٠.٥٩	٠.٥٤	٠.٤٠	٢.٠٠	٠.٨٠	بين المجموعات	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
		٠.٧٥	٣٨١.٠٠	٢٨٤.٧٩	داخل المجموعات	
			٣٨٣.٠٠	٢٨٥.٥٩	المجموع	
٠.٢٧	١.٣٢	١.٠٥	٢.٠٠	٢.٠٩	بين المجموعات	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
		٠.٧٩	٣٨١.٠٠	٣٠٢.٠٨	داخل المجموعات	
			٣٨٣.٠٠	٣٠٤.١٧	المجموع	
٠.٨٣	٠.١٩	٠.١٠	٢.٠٠	٠.١٩	بين المجموعات	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل
		٠.٥١	٣٨١.٠٠	١٩٤.٧١	داخل المجموعات	
			٣٨٣.٠٠	١٩٤.٩٠	المجموع	

أشارت النتائج الموضحة في الجدول إلى مايلي:

١- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير قطاع العمل ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.٥٣) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٥٩) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٢- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير قطاع العمل ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.٥٤) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٥٩) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٣- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير قطاع

العمل ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (١.٣٢) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٢٧) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نستخلص مما سبق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل تعزى لمتغير قطاع العمل ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.١٩) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٨٣) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الفروق حسب وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع

جدول نتائج اختبار "ت" : Independent Samples Test " لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية والمهارية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع)

المحاور	وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة (sig)
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	نعم	٩١	٢.٥٧	٠.٧٨	٣.٣٨	٠.٠١
	لا	٢٩٣	٢.٨٨	٠.٧٦		
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	نعم	٩١	٢.٥٧	٠.٩١	٠.٨٣	٠.٤١
	لا	٢٩٣	٢.٦٦	٠.٨٥		
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	نعم	٩١	٣.٢١	٠.٨٥	١.٨٣	٠.٠٧
	لا	٢٩٣	٣.٤٠	٠.٩٠		
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل	نعم	٩١	٢.٧٨	٠.٧٢	٢.٣٢	٠.٠٢
	لا	٢٩٣	٢.٩٨	٠.٧١		

أشارت النتائج الموضحة في الجدول مايلي:

١- توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع ، حيث أن ان قيمة (ت) بلغت (٣.٣٨) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٠١) وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص الذين ليس لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع ، مما يدل على أن أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص الذين ليس لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع لديهم إلمام بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨٨ من ٥) ، في حين أن أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص الذين لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع لديهم إلمام بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع بدرجة قليلة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٥٧ من ٥).

٢- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع ، حيث أن ان قيمة (ت) بلغت (٠.٨٣) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٤١) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٣- لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير وجود خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع ، حيث أن ان قيمة (ت) بلغت (١.٨٣) ،

وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٠٧) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٤- توجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل ، حيث أن ان قيمة (ت) بلغت (٢.٣٢) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٠٢) وهي أقل من (٠.٠٥) وبذلك فهي دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وقد تبين من خلال المتوسطات الحسابية أن هذه الفروق لصالح أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص الذين ليس لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع ، مما يدل على أن أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص الذين ليس لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع لديهم إلمام بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٩٨ من ٥) ، في حين أن أفراد الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص الذين لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع لديهم إلمام بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل بدرجة متوسطة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٨ من ٥).

عرض نتائج السؤال الخامس:

هل تختلف استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية والمهنية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (العمر - المؤهل العلمي - نوع الوظيفة)؟

للإجابة عن هذا السؤال و لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية و المهنية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغيرات (العمر - المؤهل العلمي - نوع الوظيفة) تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way - ANOVA) وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

١ - الفروق حسب العمر

جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way-ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية والمهارية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (العمر)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	٢.٦٠	٢	١.٣٠	٢.١٦	٠.١٢
	داخل المجموعات	٢٢٩.٢١	٣٨١	٠.٦٠		
	المجموع	٢٣١.٨١	٣٨٣			
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	١.٨١	٢	٠.٩٠	١.٢١	٠.٣٠
	داخل المجموعات	٢٨٣.٧٨	٣٨١	٠.٧٤		
	المجموع	٢٨٥.٥٩	٣٨٣			
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	٤.٩٠	٢	٢.٤٥	٢.٨٠	٠.٠٧
	داخل المجموعات	٢٩٩.٢٧	٣٨١	٠.٧٩		
	المجموع	٣٠٤.١٧	٣٨٣			
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل	بين المجموعات	٠.٨٧	٢	٠.٤٣	٠.٨٥	٠.٤٣
	داخل المجموعات	١٩٤.٠٤	٣٨١	٠.٥١		
	المجموع	١٩٤.٩٠	٣٨٣			

أشارت النتائج الموضحة في الجدول إلى مايلي:

١- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq ٠.٠٥$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير العمر ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٢.١٦) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.١٢) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠.٠٥$).

٢- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير العمر ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (١.٢١) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٣٠) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٣- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير العمر ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٢.٩٠) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٠٧) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نستخلص مما سبق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل تعزى لمتغير العمر ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.٨٥) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٤٣) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٢- الفروق حسب المؤهل العلمي

جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One –Way-ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية والمهنية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (المؤهل العلمي)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	٠.١٧	٢	٠.٠٨	٠.١٤	٠.٨٧
	داخل المجموعات	٢٣١.٦٥	٣٨١	٠.٦١		

			٣٨٣	٢٣١.٨١	المجموع	
٠.٣٥	١.٠٤	٠.٧٨	٢	١.٥٦	بين المجموعات	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
		٠.٧٥	٣٨١	٢٨٤.٠٣	داخل المجموعات	
			٣٨٣	٢٨٥.٥٩	المجموع	
٠.٢٨	١.٢٧	١.٠١	٢	٢.٠٢	بين المجموعات	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع
		٠.٧٩	٣٨١	٣٠٢.١٥	داخل المجموعات	
			٣٨٣	٣٠٤.١٧	المجموع	
٠.٥٥	٠.٦٠	٠.٣١	٢	٠.٦١	بين المجموعات	مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل
		٠.٥١	٣٨١	١٩٤.٢٩	داخل المجموعات	
			٣٨٣	١٩٤.٩٠	المجموع	

أشارت النتائج الموضحة في الجدول إلى مايلي:

١- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.١٤) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٨٧) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٢- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (١.٠٤) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٣٥) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٣- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير

المؤهل العلمي، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (١.٢٧) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٢٨) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

نستخلص مما سبق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.٦٠) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٥٥) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٣- الفروق حسب نوع الوظيفة

جدول نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One -Way-ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات الموظفين في مستوى إلمامهم بالتحديات المهنية (الشخصية والمهارية والمؤسسية) التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل باختلاف متغير (نوع الوظيفة)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	١.٦٤	٣	٠.٥٥	٠.٩٠	٠.٤٤
	داخل المجموعات	٢٣٠.١٨	٣٨٠	٠.٦١		
	المجموع	٢٣١.٨١	٣٨٣			
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهارية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	٦.٣٠	٣	٢.١٠	٢.٨١	٠.٠٦
	داخل المجموعات	٢٧٩.٢٩	٣٨٠	٠.٧٣		
	المجموع	٢٨٥.٥٩	٣٨٣			
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع	بين المجموعات	٢.٨٥	٣	٠.٩٥	١.٢٠	٠.٣١
	داخل المجموعات	٣٠١.٣٢	٣٨٠	٠.٧٩		
	المجموع	٣٠٤.١٧	٣٨٣			
مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه	بين المجموعات	١.٩٢	٣	٠.٦٤	١.٢٦	٠.٢٩
	داخل	١٩٢.٩٩	٣٨٠	٠.٥١		

					المجموعات	الموظفين الصم وضعاف السمع
					المجموع	في سوق العمل
			٣٨٣	١٩٤.٩٠		

أشارت النتائج الموضحة في الجدول إلى مايلي:

١- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.005$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير نوع الوظيفة ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٠.٩٠) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٤٤) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.005$).

٢- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.005$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير نوع الوظيفة ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (٢.٨١) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٠٦) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.005$).

٣- لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.005$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو محور مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المؤسسية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع تعزى لمتغير نوع الوظيفة ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (١.٢٠) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٣١) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.005$).

نستخلص مما سبق أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0.005$) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام والخاص نحو مدى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في سوق العمل تعزى لمتغير نوع الوظيفة ، حيث أن ان قيمة (ف) بلغت (١.٢٦) ، وان مستوى الدلالة بلغ (٠.٢٩) وهي أكبر من (٠.٠٥) وبذلك فهي غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.005$).

مناقشة النتائج:

كشفت النتائج عن وجود مستوى وعي متوسط للموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع، على أبعاد التحديات الشخصية والمهارية والمؤسسية، وهذا يتفق مع دراسة كل من (KYERE, 2009; Zahari et al., 2010; Vornholt et al., 2013; Perkins et al., 2015; Punch, 2016; Cruz & Calimpusan, 2018; Pospíšilová et al., 2018; Stokar & Orwat, 2018; Bai, 2019; Beha & Hasanbegović, 2019; O'Connell, 2021; ٢٠٢١ العمري، 2019; Beha et al., 2022; Almulhim, 2022; باسنبل وفاسي، ٢٠٢٤؛ الأسمرى والغامدي، ٢٠٢٤).

كما تتماشى نتائج هذه الدراسة مع التوجهات العالمية الحديثة الداعمة لتعزيز الشمولية، وعدم التمييز، والتنوع في سوق العمل، وذلك من خلال الإصلاحات التشريعية التي تسعى إلى ترسيخ حقوق جميع الفئات، بما في ذلك الجنس، والعرق، والأشخاص ذوي الإعاقة (Eneh et al., 2024). وعلى الصعيد المحلي تتفق نتائج هذه الدراسة مع توجه رؤية المملكة (٢٠٣٠) نحو تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال ضمان اندماجهم الكامل في المجتمع وسوق العمل، عبر توفير فرص تعليمية ومهنية ملائمة، وتعزيز الترتيبات التيسيرية التي تضمن استقلاليتهم، وتفعيل برامج التوظيف والتدريب، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر شمولاً وعدالة (رؤية المملكة، ٢٠٣٠).

حيث كشفت النتائج عن أن مستوى إلمام الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي يواجهها الموظفون الصم وضعاف السمع، جاء بدرجة متوسطة، مما يعكس إدراكاً عاماً بهذه التحديات، لكنه لا يصل إلى مستوى عالٍ من الفهم. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة (Kyere, ٢٠٠٩). الذين أشاروا إلى أن نقص الوعي المجتمعي بتحديات الموظفين الصم يعد من العوائق الرئيسية التي تؤثر على اندماجهم في سوق العمل، حيث يكون لدى زملائهم السامعين معرفة سطحية أو جزئية فقط بتلك التحديات. كما أكدت دراسة بيرك وآخرون (٢٠١٣) أن التصورات النمطية حول الأشخاص الصم قد تؤدي إلى سوء تقدير

قدراتهم المهنية، مما ينعكس على مستوى الدعم الذي يتلقونه في أماكن العمل (Burke et al., 2013).

كما كشفت النتائج عن إلمام متوسط من الموظفين السامعين بالتحديات الشخصية التي يواجهها الموظفون الصم وضعاف السمع، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٨١ من ٥). وقد جاءت العبارة "يواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع مشكلات في الحصول على الوظائف" في المرتبة الأولى بدرجة موافقة كبيرة (٣.٦٣ من ٥)، مما يتماشى مع ما أشارت إليه دراسة القحطاني (٢٠١٨) حول تأثير نقص الوعي لدى أصحاب العمل في الحد من فرص توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؛ نتيجة الاعتقاد الخاطئ بعدم قدرتهم على التكيف مع بيئة العمل. كما جاءت العبارة "يظهر الموظفون الصم وضعاف السمع انخفاضاً في الروح المعنوية" بالمرتبة السادسة بدرجة موافقة قليلة مما يشير إلى عدم إدراك الموظفين السامعين للتأثير النفسي للعزلة الاجتماعية والمهنية على زملائهم من الموظفين الصم. وتتفق هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة باي (٢٠١٩) التي أوضحت أن ضعف الدعم الاجتماعي والمجتمعي للصم يؤدي إلى مشكلات شخصية مثل الشعور بالتهميش، لكن غالباً ما يكون هذا التأثير غير مرئي للموظفين السامعين الذين لا يعيشون هذه التحديات بشكل مباشر (Bai, 2019).

كما أظهرت النتائج أن الموظفين السامعين لديهم إلمام متوسط بالتحديات المهنية التي يواجهها الموظفون الصم وضعاف السمع، وقد جاءت العبارة "صعوبة تواصل الموظفين الصم وضعاف السمع عند استخدام وسائل اتصال تعتمد على حاسة السمع" في المرتبة الأولى بدرجة موافقة كبيرة (٣.٤٣ من ٥)، وهذه النتيجة تتفق مع ماتوصل إليه كل من (Vornholt et al., 2018; Cruz & Kalmpasan, 2013) الذين أشاروا إلى أن الصعوبات المرتبطة بالتواصل تعد من أهم العوائق التي تحد من قدرة الموظفين الصم على المشاركة الكاملة في بيئة العمل، حيث أن أنظمة الاتصال الصوتي التقليدية تمثل تحدياً كبيراً لهم، خاصة في حال غياب بدائل بصرية أو رقمية مناسبة. أما العبارة "يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع صعوبات في استخدام البرمجيات المتعلقة بالعمل مثل (حزمة مايكروسوفت، أنظمة تخص المنشأة)" فقد جاءت في المرتبة السادسة بدرجة موافقة قليلة (٢.١٢ من ٥)، مما قد يعكس أن الصم لا يواجهون مشكلة جوهرية في استخدام التكنولوجيا، ولكن الصعوبة تكمن في عدم توفر تدريب

مصمم خصيصًا لهم. وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة أبو زنادة وآخرون إلى أن الأشخاص الصم وضعاف السمع يمتلكون مهارات متقدمة في استخدام الحاسب الآلي، كما يتميزون بقدرتهم على تعلم وتطبيق المهارات التقنية بكفاءة، خاصة عند توفير بيئة تعليمية داعمة ومناسبة لاحتياجاتهم (Abuzinadah et al., 2017).

كما أظهرت النتائج أن الموظفين السامعين لديهم إلمام متوسط بالتحديات المؤسسية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٣٦ من ٥). وقد جاءت العبارة "يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع مشكلات في توفر مترجمين للغة الإشارة مرخصين ومؤهلين" في المرتبة الأولى بدرجة موافقة كبيرة (٣.٨١ من ٥)، مما يتفق مع ما أكدته دراسة أوكونيل (٢٠٢١) ودراسة المطيري وزيد (٢٠٢١)، الذين أشاروا إلى أن نقص خدمات الترجمة الاحترافية يعد من أكبر العوائق أمام دمج الموظفين الصم في بيئات العمل، حيث يؤدي ذلك إلى صعوبة المشاركة في الاجتماعات وفهم التعليمات اليومية (O'Connell, 2021; المطيري وزيد، ٢٠٢١). أما العبارة "يواجه الموظفون الصم وضعاف السمع تحديات في عملية تقييم الأداء الوظيفي بشكل موضوعي وعادل" فقد جاءت في المرتبة العاشرة بدرجة موافقة متوسطة (٣.٠٤ من ٥)، مما يعكس أن الموظفين السامعين لا يدركون بشكل كافٍ أن هذه المشكلة تمثل تحديًا حقيقيًا للموظفين الصم، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه أوكونيل (٢٠٢١)، حيث أوضح أن التمييز غير المباشر في بيئات العمل لا يكون واضحًا للموظفين السامعين، خاصة في ظل غياب التوعية الكافية بالتحديات التي يواجهها الموظفون الصم، مما يؤدي إلى استمرار هذه العقبات دون إدراك لتأثيرها السلبي على فرص العمل والإدماج المهني للصم (O'Connell, 2021).

كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات عينة الدراسة على مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في أبعاد: التحديات الشخصية، والمهارية، والمؤسسية باختلاف متغير قطاع العمل وهذا يتفق مع كل من (الأسمرى والغامدي، ٢٠٢٤؛ Doolabah et al., 2020؛ Svinndal et al., 2020؛ القحطاني، ٢٠١٨؛ Zahari et al., 2010) الذين أشاروا إلى وجود نقص في مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه

الموظفين الصم وضعاف السمع، وذلك في القطاعين العام والخاص. وقد تعود هذه النتيجة إلى تشابه السياسات المتعلقة بدمج الموظفين الصم في كلا القطاعين، مما يعني أن تحسين بيئة العمل للأشخاص الصم تتطلب تدخلات عامة وشاملة (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦).

في حين كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات عينة الدراسة على مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في بعد التحديات الشخصية، تعزى لمتغير وجود خبرة العمل، لصالح أفراد الدراسة من الموظفين السامعين الذين ليس لديهم خبرة العمل مع الموظفين الصم وضعاف السمع بدرجة متوسطة، في حين أن أفراد الدراسة من الموظفين السامعين الذين لديهم خبرة العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع لديهم إلمام بالتحديات الشخصية التي تواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع بدرجة قليلة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه بيها وحسنوفيتش (٢٠١٩)، حيث وجد أن غالبية الموظفين السامعين لم يكونوا على دراية كافية بالتحديات التي يواجهها الموظفون الصم، كما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية بين الموظفين السامعين الذين لديهم خبرة سابقة في العمل مع الموظفين الصم وأولئك الذين لم يسبق لهم ذلك، مما يدعم النتيجة الحالية بأن مجرد التفاعل مع الموظفين الصم لا يكفي لتحسين الوعي بالتحديات التي يواجهونها، بل يتطلب الأمر تدخلات مؤسسية أكثر تنظيمًا. كما تتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه دولباه وآخرون (٢٠٢٠)، حيث أظهرت أن (٧٥٪) من مدراء الموارد البشرية والمشرفين الذين لديهم خبرة في توظيف الموظفين الصم يظهرون مستوى منخفضًا إلى متوسط من الوعي بالإعاقة، مما يشير إلى أن الخبرة العملية وحدها لا تكفي لتعزيز الفهم العميق لهذه التحديات (Beha & Hasanbegović, 2019; Doolabah et al., 2020). كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصل إليه فورنهولت وآخرون (٢٠١٣)، الذين أكدوا أن التفاعل الشخصي والمعرفة المباشرة بالإعاقة يسهمان في تعزيز المواقف الإيجابية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أبدى الموظفون الذين لديهم تجربة سابقة في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة مواقف أكثر قبولًا وتفهمًا لطبيعة الإعاقة. ويؤيد هذه النتيجة ستوكار (٢٠٢٠)، حيث أظهرت دراسته أن العلاقة الاجتماعية بين المشرفين والموظفين الصم تلعب دورًا مهمًا في تحسين فرص الإدماج الوظيفي، إذ كان المشرفون الذين لديهم تفاعل أكبر مع الموظفين الصم أكثر وعيًا بتوفير الترتيبات التيسيرية. كما يدعم هذه النتيجة ما وجدته القحطاني

(٢٠١٨) وكروز وكاليمبوسان (٢٠١٨)، حيث توصلت نتائجهما إلى أن قبول الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل يتأثر بعدة عوامل، من بينها تصورات الموظفين السامعين ومدى معرفتهم المباشرة بالإعاقة، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين لديهم خبرة سابقة في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة كانوا أكثر تفهمًا لمتطلباتهم واحتياجاتهم المهنية (Vornholt et al., 2013; Stokar, 2020; القحطاني، ٢٠١٨; Cruz & Calimputan, 2018).

ويستنتج الباحثان مما سبق، بأن التفاعل مع الموظفين الصم وضعاف السمع قد يكون له تأثير إيجابي على تشكيل المواقف العامة تجاههم، لكن لا يمكن الاعتماد عليه لتحسين مستوى الوعي بالتحديات المهنية التي يواجهونها. ومن هذا المنطلق تظهر أهمية تطوير السياسات المؤسسية الداعمة، والبرامج التدريبية المتخصصة، والتوعية المستمرة؛ لضمان الإدماج الفعلي للموظفين الصم في سوق العمل (Bai, 2019; O'Connell, 2021).

كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات عينة الدراسة على مستوى الوعي بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في أبعاد: التحديات الشخصية، والمهارية، والمؤسسية باختلاف متغير العمر وقد أشار سكيور (٢٠١١) إلى أن العمر لا يحدث فرقًا واضحًا في مستوى الوعي بالتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة (Scior, 2011). بينما تختلف دراسة فورنهولت وآخرون (٢٠١٣) مع هذه النتيجة، حيث تشير إلى وجود فروق في نسبة الوعي تُعزى لمتغير العمر، إذ أظهرت أن المواقف الأكثر إيجابية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة كانت أكثر شيوعًا بين الفئات الأصغر سنًا (Vornholt et al., 2013).

وتشير نتائج الدراسة أيضًا عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات عينة الدراسة على مستوى الوعي بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في أبعاد: التحديات الشخصية، والمهارية، والمؤسسية باختلاف متغير المؤهل العلمي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه القحطاني (٢٠١٨)، حيث تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الإعاقة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، مما يشير إلى أن المؤهل العلمي قد لا يكون عاملاً مؤثرًا في تشكيل الوعي أو الاتجاهات نحو الموظفين ذوي الإعاقة. كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه

دراسة فورنهولت وآخرون (٢٠١٣)، التي أشارت إلى أن المواقف الأكثر إيجابية تجاه ذوي الإعاقة بشكل عام كانت شائعة بين الأشخاص الذين يحملون مؤهلات علمية عليا دون غيرهم، مما يشير إلى أن المستوى التعليمي له دور في تشكيل المواقف تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل (Vornholt et al., 2013؛ القحطاني، ٢٠١٨).

كما كشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ فأقل في استجابات عينة الدراسة على مستوى الوعي بالتحديات المهنية التي تواجه الموظفين الصم وضعاف السمع في أبعاد: التحديات الشخصية، والمهارية، والمؤسسية باختلاف متغير نوع الوظيفة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصل إليه سفيندال وآخرون (٢٠١٩)، حيث أشاروا إلى أن مستوى وعي الموظفين السامعين بالتحديات التي يواجهها الموظفون الصم لا يختلف باختلاف طبيعة الوظيفة، الأمر الذي يعكس تأثير العوامل الأخرى على مستوى الوعي (Svinndal et al., 2019).

التوصيات:

- توصي الدراسة بضرورة تطوير سياسات مؤسسية واضحة تضمن توفير فرص عادلة لتوظيف الصم وضعاف السمع، مع الالتزام بتوفير التسهيلات التي تدعم دمجهم في بيئات العمل.
- توصي الدراسة بإقامة حملات توعوية داخل بيئات العمل لتعريف الموظفين السامعين بثقافة الصم والتحديات التي يواجهونها، مع التركيز على أهمية بناء بيئة عمل داعمة وشاملة.
- التأكيد على ضرورة تقديم برامج تدريبية للموظفين السامعين لتعليمهم لغة الإشارة وطرق التواصل الفعال مع زملائهم من الصم وضعاف السمع.
- تشجع الدراسة أصحاب العمل على تبني تقنيات مساعدة مثل أجهزة الترجمة الفورية وأنظمة التنبيه البصرية لدعم الموظفين الصم في أداء مهامهم بفعالية.
- تؤكد الدراسة على أهمية تطبيق سياسات تضمن المساواة بين الموظفين الصم وزملائهم السامعين فيما يتعلق بالترقيات وفرص التدريب والتطوير المهني.
- توصي الدراسة بإشراك الموظفين الصم في لجان التخطيط وصنع القرارات المؤسسية لضمان أن السياسات المتبعة تعكس احتياجاتهم وتطلعاتهم.

المراجع:

أبو جراد، خليل علي خليل. (٢٠٢٢). رؤية مقترحة لتطوير التعليم الجامعي الفلسطيني في مواجهة تحديات سوق العمل الفلسطيني في ضوء عصر العولمة. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١ (4)، ٦-٢٠.

<https://search.shamaa.org/FullRecord?ID=361273>

الأسمرى، ناصر وريم الغامدي. (٢٠٢٤). تحديات التمكين الوظيفي التي تواجه الموظفين والموظفات الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص. *مجلة العلوم الإنسانية والإدارية*، ٣٥، ١-٤٦. جامعة المجمعة.

الأمم المتحدة. (2006). *اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة*.

[https://www.ohchr.org/ar/instruments-](https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities)

[mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities](https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities)

باسنبل، نجوى، وفاسي فاطمة. (2024). تحديات وآليات التمكين الوظيفي للأفراد الصم: تحليل نوعي لدعم رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. *المجلة العربية للنشر العلمي*، ٦٣.

جغوري، كمال. (٢٠٢٣). سوق العمل في الجزائر - الخصائص والتحديات. *المجلة الجزائرية*، ١٣ (١)، ١-١١.

حسن، أحمد. (٢٠١٢). المشكلات المهنية لأعضاء هيئة تدريس الإعلام التربوي (الصحافة والمسرح) بكليات التربية النوعية وعلاقتها بجودة الأداء. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*. (٨١). ٢٩٣ - ٣٩٦.

حنفي، علي. (2020). توظيف ذوي الإعاقة التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل. *مجلة البحوث التربوية والنوعية*، 1 (1)، 25-55.

Doi:10.21608/jeor.2020.135944

رؤية المملكة ٢٠٣٠. (2016). تم استرجاعها بتاريخ ١٢ يناير ٢٠٢٥ من

<https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview>

السن، عادل. (٢٠١٨). التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل لتعزيز قدرات الطاقات البشرية في عصر الامة. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، ١ (٤)، ١-٤١.

العساف، صالح. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء. القحطاني، محمد. (٢٠١٨). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات: دراسة حالة مدينة الرياض. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦ (٢)، ٣٤٩-٣٦٥. <https://doi.org/10.12816/0049183>. المرصد الوطني للعمل. (٢٠٢٤). مؤشرات العمل الرئيسية.

<https://nlo.gov.sa/landing/info-graphics/details/539?lang=ar>

المطيري، مزنة ؛ زيد، العربي. (٢٠٢١). معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل، مصر، ١٣ (٤٥)، ١-٤٧. منظمة الصحة العالمية. (٢٠١٣). تعزيز رعاية الأذن والسمع من خلال التأهيل المجتمعي. منظمة الصحة العالمية - المكتب الإقليمي لأفريقيا. تم الاسترجاع في 23 ديسمبر ٢٠٢٤ من

https://www.afro.who.int/sites/default/files/2017-06/EMROPUB_2013_AR_1575.pdf

هلال، أسماء. (٢٠٠٩). تأهيل المعاقين. دار المسيرة للنشر والتوزيع. الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٤). إحصاءات سوق العمل للربع الثالث عام ٢٠٢٤. <https://www.stats.gov.sa/documents/20117/2067012/Labor+Market+Statistics+Q3+2024+AR.pdf/34ff9662-add9-0e43-af11-dc71ff9fcaa8?t=1735621297967>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠١٧). ملخص التعديلات التي تمت على نظام العمل. تم الاسترجاع في ٢٣ ديسمبر ٢٠٢٤ من

<https://www.hrsd.gov.sa/ar/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/69651>

المراجع الأجنبية:

- Abuzinadah, N. E., Malibari, A. A., & Krause, P. (2017). *Towards empowering hearing impaired students' skills in computing and technology*. International Journal of Advanced Computer Science and Applications, 8(1), 107-118. <https://doi.org/10.14569/IJACSA.2017.080116>
- Bai, H. (2019). Exploring barriers affecting job satisfaction among Deaf and Hard of Hearing employees in diverse work environments: A qualitative study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(4), 678-692. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09850-4>
- Beha, A., & Hasanbegović, H. (2019). *Labor capacity of deaf workers on the workplace: Qualitative analysis of the attitudes of deaf workers and their co-workers without hearing impairment*. *Human Research in Rehabilitation*, 9(2), 40-47. <https://doi.org/10.21554/hrr.091906>
- Beha, A., Čajlaković Kurtalić, S., & Petrović, A. (2022). *Workplace stressors of deaf and hearing workers*. *Technium Social Sciences Journal*, 27(1), 706–716. <https://doi.org/10.47577/tssj.v27i1.5360>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 1-14. <https://doi.org/10.3233/JVR-130625>
- Connelly, L. (2012). *Labour force activities, barriers and enablers for people with a hearing loss: The Workforce Barriers and Incentives Study*. Australian Centre for Economic Research on Health.
- Cruz, A., & Calimpusan, R. (2018). Status and challenges of the deaf in one city in Caraga, Philippines. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 6(2), 77-83. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>
- Doolabh, N., & Khan, N. (2020). The employment of individuals with hearing impairment in the KwaZulu-Natal private sector: Current employers' perceptions and experiences. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(1), 109-121. <https://doi.org/10.3233/JVR-191064>
- Eneh, N., Bakare, S., Adeniyi, A., & Akpuokwe, C. (2024). MODERN LABOR LAW: A REVIEW OF CURRENT TRENDS IN

- EMPLOYEE RIGHTS AND ORGANIZATIONAL DUTIES. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i3.843> .
- Inclusive Employers. (2020). *A guide to inclusive employment: Best practices for workplace diversity and inclusion*. Inclusive Employers. Retrieved from <https://www.inclusiveemployers.co.uk>
- Kyere, K. (2009). *Educating the Deaf in vocational skills: Selected schools for the Deaf in Ghana* (Unpublished master's thesis). Kwame Nkrumah University of Science and Technology, Kumasi, Ghana.
- Lane, H. (2002). Do Deaf people have a disability? *Sign Language Studies*, 2(4), 356- 379.
- Luft, P. (2000). Communication barriers for Deaf employees: Needs assessment and problemsolving strategies. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 14, 51-59.
- Luft, P. (2000). Communication barriers for Deaf employees: Needs assessment and problemsolving strategies. *A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 14, 51-59.
- MacLeod-Gallinger, J. E. (1992). The career status of deaf women: A comparative look. *American Annals of the Deaf*, 137(4), 315-325.
- Moore, d. (1996). *Educating the deaf: psychology, principles, and practices*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Almulhim, F. A. S. (2022). *Deaf People's Education and Employment Experiences in Saudi Arabia: An Islamic Social Model Perspective* (Doctoral dissertation, University of Leeds).
- O'Connell, N. (2021). "Opportunity Blocked": Deaf People, Employment and the Sociology of Audism. *Humanity & Society*, 46(2), 336–358. <https://doi.org/10.1177/0160597621995505>
- O'Connell, N. (2022). "Opportunity Blocked": Deaf People, Employment and the people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Perkins-Dock, R. E., Battle, T. R., Edgerton, J. M., & McNeill, J. N. (2015). A survey of barriers to employment for individuals who are deaf. *JADARA*, 49(2), 1–22.
- Pospíšilová, I., Hruběšová, I., Michalík, J., Karunová, H., & Šajdlerová, M. (2018). QUALITY OF WORKING LIFE OF

- DEAF PEOPLE. In 5th INTERNATIONAL MULTIDISCIPLINARY SCIENTIFIC CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES AND ARTS SGEM 2018 (pp. 635-642).
- Punch, R. (2016).** Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384–397. <https://doi.org/10.1353/aad.2016.0028>
- Punch, R., Hyde, M., & Creed, P. A. (2004). Issues in the school-to-work transition of hard of hearing adolescents. *American Annals of the Deaf*, 149(1), 28-38.
- RNID. (2020). *Employers' guide: Supporting deaf employees in the workplace*. Royal National Institute for Deaf People. Retrieved from <https://rnid.org.uk/wp-content/uploads/2020/05/Employers-Guide.pdf>
- Scior, K. (2011). *Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review*. *Research in Developmental Disabilities*, 32(6), 2164-2182. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.07.005>
- Stokar, H. (2020). *Reasonable accommodation for workers who are deaf: Differences in ADA knowledge between supervisors and advocates*. *JADARA*, 53(2), 38-59. Retrieved from <https://repository.wcsu.edu/jadara/vol53/iss2/2>
- Stokar, H., & Orwat, J. (2018). *Hearing managers of deaf workers: A phenomenological investigation in the restaurant industry*. *American Annals of the Deaf*, 163(1), 13-34. <https://doi.org/10.1353/aad.2018.0006>
- Svinndal, E. V., Jensen, C., & Rise, M. B. (2020). *Employees with hearing impairment: A qualitative study exploring managers' experiences*. *Disability and Rehabilitation*, 42(13), 1855–1862. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475.
- Zahari, M. S. M., Yusoff, N. M., Jamaluddin, M. R., Radzi, S. M., & Othman, Z. (2010). *The employability of the hearing impaired graduates in Malaysia hospitality industry*. *World Applied Sciences Journal*, 10(Special Issue of Tourism & Hospitality), 126-135. Retrieved from [https://idosi.org/wasj/wasj10\(T&H\)2010/16.pdf](https://idosi.org/wasj/wasj10(T&H)2010/16.pdf)