



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا

ISSN (Print):- 1110-1237

ISSN (Online):- 2735-3761

<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>

المجلد (٩١) العدد الثالث ج (٢) يوليو ٢٠٢٥



التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية

إعداد

أ.د/ علي بن حسن الزهراني

أستاذ التربية الخاصة قسم التربية

الخاصة كلية التربية - جامعة الملك سعود

أ/ مزون عواد الرويلي

باحثة دكتوراه قسم التربية الخاصة

كلية التربية - جامعة الملك سعود

المجلد (٩١) العدد الثالث ج (٢) يوليو ٢٠٢٥ م

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع في الجمعيات غير الربحية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر العاملين فيها. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبانة تم تطبيقها على ١٢٥ عاملاً في جمعيات الصم وضعاف السمع. أشارت نتائج الدراسة إلى أبرز التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع، وتمثلت في ضعف المهارات اللغوية، التصورات النمطية السلبية، ومحدودية فرص التعليم. كما أظهرت الإناث إدراكاً أعلى لهذه التحديات مقارنة بالذكور. وفي المقابل، تمثلت التحديات المتعلقة ببيئة العمل في نقص الموارد المالية، غياب سياسات التوظيف الواضحة، وصعوبة توفير بيئة عمل دامجة. لم تكن هناك فروق دالة بين الجنسين في هذا الجانب. كما أشارت النتائج بأن العاملين من فئة المعلمون وذوو الخبرة أكثر من ١٠ سنوات أظهروا وعياً أكبر بالتحديات، بينما ركز الإداريون على تحديات البيئة المؤسسية. وفيما يتعلق بالحالة السمعية فقد أشار الأشخاص الصم وضعاف السمع إلى تحديات أكثر حدة مقارنة بالسامعين. توصي الدراسة إلى تطوير سياسات التوظيف المؤسسية، وتحسين البيئة الدامجة، وإنشاء مجموعات الدعم المهنية.

الكلمات المفتاحية: الأشخاص الصم وضعاف السمع، التوظيف، الجمعيات غير الربحية، بيئة العمل، رؤية ٢٠٣٠.

Abstract:

The study aimed to analyze the challenges facing the employment of deaf and hard-of-hearing people in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia from the perspective of their employees. The study adopted a descriptive-analytical approach, using a questionnaire administered to 125 employees in organizations for the deaf and hard-of-hearing. The study results indicated the most prominent challenges related to deaf and hard-of-hearing people, which included weak language skills, negative stereotypes, and limited educational opportunities. Females demonstrated a higher awareness of these challenges than males. In contrast, challenges related to the work environment included a lack of financial resources, the absence of clear employment policies, and the difficulty of providing an inclusive work environment. There were no significant gender differences in this aspect. The results also indicated that employees in the teacher category and those with more than 10 years of experience demonstrated a greater awareness of the challenges, while administrators focused on the challenges of the institutional environment. Regarding hearing status, deaf and hard-of-hearing people reported more severe challenges than hearing individuals. The study recommends developing institutional employment policies, improving inclusive environments, and establishing professional support groups.

Keywords: Deaf and hard-of-hearing people, employment, non-profit organizations, work environment, Vision 2030.

المقدمة

يُمثل التوظيف مؤشراً حاسماً للاستقلال المالي وجودة الحياة، إلا أن الأشخاص ذوي الإعاقة -خاصة الصم وضعاف السمع- يواجهون تحديات كبيرة في الاندماج بسوق العمل (Schley et al., 2011). وفي المملكة العربية السعودية، تأتي رؤية ٢٠٣٠ لتعزيز شمولية هذه الفئة عبر إزالة الحواجز وتطوير مهاراتهم (وثيقة رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

وعلى الرغم من التقدم في حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتسهيلات في أماكن العمل، لا يزال الأشخاص الصم وضعاف السمع يواجهون تحديات في التواصل اللغوي (Punch, 2016) وتحيزات مجتمعية (Heyko et al., 2020) تعيق حصولهم على عمل لائق. وتتفاقم هذه التحديات بسبب نقص التسهيلات كخدمات الترجمة (Bernard & Wesson & Mirriah, 2020) والقوالب النمطية حول الإنتاجية (Luft, 2015). يبرز هنا دور الجمعيات غير الربحية كوسيط رئيسي لتذليل هذه التحديات عبر التدريب والتوظيف (Buettgen & Klassen, 2020). إذ تُعد هذه الجمعيات ركيزة أساسية لتحقيق الإدماج الفعلي، مما يستدعي دراسة تحديات التوظيف من وجهة نظر العاملين فيها لتعزيز فعاليتها.

مشكلة الدراسة:

تشير الأدبيات الحديثة إلى استمرار مواجهة الأشخاص الصم وضعاف السمع لتحديات كبيرة في الحصول على فرص عمل لائقة، رغم التقدم التشريعي والمجتمعي في مجال حقوق ذوي الإعاقة (Strindlund et al., 2018؛ Sheppard, 2021). وتكتسب هذه المشكلة أبعاداً خاصة في المنظمات غير الربحية التي يُفترض أن تكون رائدة في تطبيق مبادئ الإدماج الاجتماعي (Lewis et al., 2020)، حيث تكشف الدراسات عن تناقض بين الالتزام المعلن بالمسؤولية الاجتماعية والممارسات الفعلية في التوظيف (Khan et al., 2019).

من جهة، فقد وضحت الإسهامات النظرية أن غياب البيانات الداعمة والتسهيلات الملائمة يشكل عائقاً رئيسياً أمام المشاركة الفاعلة لهذه الفئة (Varga, 2021). كما كشفت عن تأثير الصور النمطية السلبية على فرص التوظيف، حيث يقلل أصحاب العمل من شأن قدرات الصم وضعاف السمع (O'Connell, 2021؛ Dunn, 2023). إضافة إلى تفسير كيفية تأثير ثقافة المنظمة وسياساتها على تجارب التوظيف (Wagner III & Hollenbeck, 2021)، والتفاعلات المعقدة بين الإعاقة والعوامل الديموغرافية الأخرى (Emery & Iyer, 2021).

على الرغم من هذه الإسهامات النظرية، تبقى الدراسات التي تبحث في إدراك العاملين في المنظمات غير الربحية لهذه التحديات محدودة، خاصة مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات مثل الجنس والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، والحالة السمعية. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال رصد التحديات الرئيسية وتحليل الفروق في إدراكها بناءً على الخصائص الديموغرافية والمهنية، مستندةً إلى الإطار النظري المتكامل الذي يجمع بين النظريات ذات الصلة.

أسئلة الدراسة:

هدفت الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما هي التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالات إحصائية (عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$) في التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع، الحالة السمعية)؟

أهداف الدراسة:

- انطلاقاً من مشكلة الدراسة، فإن الأهداف المرجو تحقيقها تتمثل في:
١. معرفة التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية.
 ٢. الكشف عن الفروق الإحصائية في معرفة التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية والتي تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع، الحالة السمعية).

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتوظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع، خاصة في سياق الجمعيات غير الربحية، من خلال تقديم إطار نظري يحدد التحديات الرئيسية والفروق المحتملة بناءً على متغيرات ديموغرافية ومهنية. أما تطبيقياً، فإن نتائج الدراسة ستساعد صانعي السياسات والجمعيات المعنية في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز فرص العمل لهذه الفئة، كما ستوجه أصحاب العمل نحو تبني ممارسات شمولية تقلل من العقبات البيئية والتنظيمية، مما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اشتمل موضوع هذه الدراسة على معرفة التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية، وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع، الحالة السمعية).

الحدود المكانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين في جمعيات الصم وضعاف السمع غير الربحية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٦_٢٠٢٥ م
الحدود البشرية: العاملين في جمعيات الصم وضعاف السمع غير الربحية.
مصطلحات الدراسة:

الأشخاص الصم: هم الأشخاص الذين يعانون من عجز سمعي يصل لدرجة فقدان سمعي (٧٠) ديسبل فأكثر؛ مما يحول دون اعتماد الشخص على حاسة السمع في فهم الكلام سواء باستخدام المعينات السمعية أو بدونها (Moores, 2008).

ضعاف السمع: هم الأشخاص الذين يتراوح الفقد السمعي لديهم بين (٣٥ - ٦٥) ديسبل؛ ويسبب لهم صعوبة وليس إعاقة في فهم الكلام من خلال الأذن وحدها، سواء باستخدام المعينات السمعية أو بدونها (Moores, 2008).

الجمعيات غير الربحية: وفقاً لنظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادر بمرسوم ملكي رقم: (٨/م) وتاريخ: ١٩/٢/١٤٣٧هـ، المادة الثالثة هي كل مجموعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة، مؤلفة من أشخاص من ذوي الصفة الطبيعية أو الاعتبارية، أو منهما معاً، غير هادفة للربح أساساً، وذلك من أجل تحقيق غرض من أغراض البر أو التكافل..... أو نشاط اجتماعي، أو ثقافي، أو صحي، أو بيئي، أو تربوي، أو تعليمي، أو علمي، أو مهني، أو إبداعي، أو شبابي، أو سياحي، ونحو ذلك من نشاطات، أو نشاط يتعلق بحماية المستهلك، أو أي نشاط أهلي آخر تقدره الوزارة، سواء كان ذلك عن طريق العون المادي، أو المعنوي، أو الخبرات الفنية أو غيرها، وسواء كان النشاط موجهاً إلى خدمة العامة كجمعيات النفع العام، أم كان موجهاً في الأساس إلى خدمة أصحاب تخصص أو مهنة كالجمعيات المهنية والجمعيات العلمية والجمعيات الأدبية (المركز الوطني للقطاع غير الربحي، ٢٠٢٤).

الإطار النظري والأدبيات السابقة:

يتميز إطار توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع بتحديات فريدة من نوعها، لا سيما داخل المنظمات غير الربحية في جميع أنحاء العالم. يستكشف الإطار النظري لهذه الورقة التحديات التي يواجهها الأشخاص الصم وضعاف السمع في بيئات العمل مع

التركيز الوثيق على المنظمات غير الربحية عبر عدسة من النظريات والدراسات ذات الصلة. لتحليل هذه القضية والتحقيق فيها بشكل شامل، يدمج الإطار النظري عدة نظريات مثل الإدماج الاجتماعي، والوصمة، والتقاطع، والسلوك التنظيمي.

١. نظرية الإدماج الاجتماعي

تفترض نظرية الإدماج الاجتماعي ضرورة المشاركة الفاعلة وإزالة أوجه عدم المساواة المنهجية لتعزيز الإحساس بالانتماء بين الأفراد. يحدث تهميش لمجتمع (أو شريحة مجتمعية) عندما تختفي السلع المشتركة التي يمكن الوصول إليها على قدم المساواة بعد توقف إجراءات تحقيق الإنصاف. وتقدم استراتيجيات الإدماج الحلول الأكثر فعالية المرتكزة على المساواة والإنصاف. فالجمع بين منع التمييز وتوفير إمكانية الوصول الكامل إلى الخدمات، يُمكن الفئات السكانية المتنوعة من تعزيز إمكانات حياتهم عبر توسيع الفرص (Varga, 2021).

يشير شيبارد (Sheppard, 2021) وستريندلوند وآخرون (Strindlund et al., 2018) بأن الأشخاص ذوي الإعاقة واجهوا باستمرار حواجز مؤسسية وتنظيمية تحد من مشاركتهم في المجتمع وأسواق العمل. وقد أظهرت المنظمات غير الربحية منذ فترة طويلة أدوارًا متنوعة في إعطاء الأولوية للعدالة الاجتماعية والإنصاف، مما يضعها في موقع فريد لمعالجة هذه الحواجز (Lewis et al., 2020). ومع التزام هذه المنظمات بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مثل الصم وضعاف السمع، من الضروري الاعتراف بأن أجندة المسؤولية المؤسسية غالبًا ما تستند إلى الحافظ على سمعة المنظمة وصورتها، وليس الالتزام الحقيقي بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (Khan et al., 2019). وهذا مصحوبًا بالنظرة المتشائمة لأصحاب العمل بأن إنتاجية هذه الفئة أقل، مما يجعل توظيفهم تحديًا (Bonaccio et al., 2019). ومع ذلك، قد يواجه الموظفون في هذه المنظمات تحديات في توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع بسبب حواجز سلوكية وهيكلية. وفقًا لنظرية الإدماج الاجتماعي، فإن أنظمة أماكن العمل كاليئات التي يمكن الوصول إليها، والتقنيات المساعدة، وثقافة الشمولية تقضي على الحواجز النظامية.

ويحقق تطبيق مبادئ الإدماج الاجتماعي فوائد للصم وضعاف السمع، وبيئات العمل المتنوعة من خلال تعزيز التماسك الوظيفي والابتكار والتنوع، مما يدعم مبادئ الإنصاف وحقوق الإنسان.

٢. نظرية الوصمة

تستكشف نظرية الوصمة، كما صاغها غوفمان Goffman، كيف يمكن لتصورات المجتمع تجاه حالة أو إعاقة أن تكون مسارات للتمييز والتهميش بطريقة مشوهة (Aranda et al., 2023). غالبًا ما يواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع وصمة في التوظيف ومكان العمل، حيث يتم التقليل من شأن قدراتهم بسبب الاعتقاد الخاطئ لدى أصحاب العمل حول التقاطع بين فقدان السمع والتوظيف (O'Connell, 2021). وقد تظهر هذه الوصمة في تفاعلات العمل، وفرص التطور الوظيفي، وممارسات التوظيف داخل المنظمات غير الربحية. يمكن أن يؤدي وصم الأفراد المصابين بالصمم وضعف السمع في مكان العمل إلى تدني تقدير الذات، وانخفاض الرضا الوظيفي (Dunn, 2023). كما يجادل زيادات والرحمنة (Ziadat & Al Rahmneh, 2020) بأن فقدان السمع من خلال قضايا مثل تحديات التوظيف يؤثر على القدرة الاقتصادية للفرد. ولمعالجة وصمة الصمم وتجنبها، يجب على أصحاب العمل اتخاذ خطوات إيجابية لدعمهم عبر رفع الوعي والمواءمة الثقافية معهم من خلال معايير اتصال مخصصة، مما يعزز الإدماج بشكل كبير (Sheikh et al., 2021).

٣. نظرية السلوك التنظيمي

تقدم نظرية السلوك التنظيمي أيضًا رؤى رئيسية حول كيفية تأثير ديناميات مكان العمل على تجارب التوظيف للأشخاص الصم وضعاف السمع. إذ تركز هذه النظرية على سلوك المجموعات (كالعمال، الزملاء، المديرين، وأصحاب العمل) أكثر من الأفراد (Wagner III & Hollenbeck, 2021; Bai, 2019). ويجادل بيتي وآخرون بأن الأشخاص ذوي الإعاقة غالبًا ما يتأثرون بأبيولوجيات علم النفس الصناعي والتنظيمي في التوظيف والاختيار عبر القوالب النمطية وتوقعات الأداء (Beatty et al., 2019).

من الجانب الإيجابي، تؤكد النظرية على أن ثقافة المنظمة وقيادتها واستراتيجيات الاتصال تهدف لتعزيز إيجابية الموظف. في المنظمات غير الربحية، قد تحدد التحديات مثل نقص التسهيلات، وعدم توفر أدوات اتصال مخصصة ويمكن الوصول إليها، وضعف الدعم الإداري كأبرز الحواجز أمام توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع. تميل المنظمات غير الربحية إلى أن تصبح بعض الوقت أكثر تحفظاً وتتجنب معالجة القضايا الخلافية حفاظاً على سمعتها (Minkoff & Powell, 2020). يوضح بيرنشتاين وآخرون (Bernstein et al., 2019) إلى أن خلق سلوك تنظيمي شامل يتطلب ممارسات وسياسات وسلوكيات إضافية. وعلى كل منظمة غير ربحية أن تكون نموذجاً للتوظيف الشامل عبر لعب دور قيادي في الإرشاد وتهيئة بيئة يُعرَف فيها عدد كبير من الموظفين بكونهم من الأشخاص ذوي الإعاقة (Buettgen & Klassen, 2020). علاوة على ذلك، يظن بعض أصحاب العمل أن عدم توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع يقلل المشكلات في منظماتهم، بينما في الواقع يمثل هذا تمييزاً ضدهم (Leigh et al., 2018). فالكثير من الأشخاص الصم وضعاف السمع لديهم القدرة على الإنجاز، بغض النظر عن طبيعة المنظمة أو سيناريو العمل.

٤. نظرية التقاطع

تصف نظرية التقاطع، التي أنشأها كرينشو Crenshaw، كيف تتفاعل الهويات، بما في ذلك العرق والجنس والوضع الاجتماعي والاقتصادي والإعاقة، وتشكل تجارب الأفراد (Emery & Iyer, 2021). قد يواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع من خلفيات مضطهدة صعوبات تقاطعية في أماكن عملهم. في الواقع، يلاحظ توماس وآخرون (Thomas et al., 2021) أن الأشخاص الصم أو ذوي الإعاقة يميلون إلى إخفاء إعاقاتهم أو خلفيتهم الثقافية لتجنب الحواجز الإضافية التي قد يواجهونها في مكان العمل لأنهم يتوقعون إلى أن يكونوا في بيئة تعتبر فيها مهاراتهم ومواهبهم العامل الأكثر أهمية. وقد يواجه موظفو المنظمات غير الربحية تحديات تقاطعية دون امتلاك الأدوات اللازمة لمواجهتها.

لا تُشكل فئة الصم وضعاف السمع مجموعة متجانسة في التوظيف؛ إذ تُشكل هوياتهم الأخرى تجاربهم. على سبيل المثال، يمكن للمرأة الصماء من ذوات البشرة الملونة أن تواجه حواجز متراكمة من التمييز القائم على الإعاقة والعرق والجنس. كما قد يعاني الأشخاص الصم وضعاف السمع ذوي الدخل المنخفض من ضعف الشبكات، وقلة فرص الوصول إلى التعليم والعمل. في حالة مثل وباء كوفيد-١٩، واجه الأشخاص الصم وضعاف السمع صعوبة في التواصل؛ حيث أصبحت الكمامات حاجزاً بصرياً أمام قراءة الشفاه، مما يصور كيف تتقاطع مجموعة واسعة من العوامل للتأثير على توظيف هؤلاء الأشخاص وعملهم (Jashinsky et al., 2021). قد تكون مثل هذه التحديات معقدة لتحملها ومعالجتها بسبب تعقيدها وحاجتها لمنهجية تنظيمية فريدة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الذي يهتم بدراسة الظاهرة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كمياً من خلال وصف مقدارها أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى (عبيدات وآخرون، ٢٠١٦).
مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في الجمعيات غير الربحية للصم وضعاف السمع والبالغ عددهم (٤٧٦) موظف خلال فترة إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٤٦هـ، وفقاً لإحصائية المركز الوطني للقطاع غير الربحي. وعليه فقد تم توزيع الاستبانة عليهم، وبعد التطبيق تم استلام ١٢٥ استبانة مكتملة صالحة للتحليل الإحصائي، بعد استبعاد غير المكتمل. ويبين الجدول (١) التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة.

جدول رقم (١): التوزيع الديموغرافي لعينة الدراسة

المتغير	التكرار	النسبة
الجنس		
ذكر	41	32.8%
أنثى	84	67.2%
المسمى الوظيفي		
إداري/موظف	31	24.8%
معلم/أستاذ	25	20.0%
فني/ممرض	19	15.2%
متطوع	12	9.6%
آخر (مدير، مترجم، طالب، إلخ)	38	30.4%
عدد سنوات الخبرة		
5 سنوات فأقل	56	44.8%
أكثر من ٥ إلى ١٠ سنوات	37	29.6%
أكثر من ١٠ سنوات	19	15.2%
لا توجد خبرة	13	10.4%
الحالة السمعية		
سامع	87	69.6%
ضعيف سمع	25	20.0%
أصم	13	10.4%

أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة بعد الاطلاع على الأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وفي ضوء معطيات وتساؤلات الدراسة لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في معرفة التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية، والتي تكونت في صورتها النهائية من محورين: التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع، والتحديات المتعلقة ببيئة العمل. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للحصول على استجابات أفراد عينة الدراسة، وفق درجات الموافقة التالية: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة). ومن ثم التعبير عن هذا المقياس كمياً، بإعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجة، وفقاً للتالي: موافق بشدة (٥) درجات، موافق (٤) درجات، متوسطة (٣) درجات، غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشدة (١) درجة واحدة.

صدق الأداة وثباتها:

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة Validity تم إرسال المقياس إلى ستة من المحكمين في أقسام التربية الخاصة بثلاث جامعات سعودية، ومن ثم تم إجراء التعديلات المطلوبة والتي تركزت حول إعادة صياغة بعض المفردات وتوضيح البعض الآخر. وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient)؛ للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ويوضح الجدول التالي معاملات الارتباط لكل محور من المحاور بما فيها من عبارات.

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور مع الدرجة الكلية للمحور

المحور الأول: التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع		المحور الثاني: التحديات المتعلقة ببيئة العمل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.82 **	15	0.85
2	0.79 **	16	0.83 **
3	0.76 **	17	0.82 **
4	0.81 **	18	0.84 **
5	0.77 **	19	0.81 **
6	0.75 **	20	0.83 **
7	0.78 **	21	0.82 **
8	0.74 **	22	0.80 **
9	0.80 **	23	0.79 **
10	0.73 **	24	0.81 **
11	0.76 **	25	0.78 **
12	0.72 **	26	0.80 **
13	0.79 **	27	0.82 **
14	0.77 **	28	0.81 **

**** دال عند مستوى الدلالة ٠.٠١ فأقل**

يتضح من الجدول (٣) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع المحور موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) فأقل؛ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات المحور، والدرجة الكلية للمحور، ومناسبتها لقياس ما أعدت لقياسه. تم التأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha (α))، ويوضح الجدول رقم (٣) قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة.

جدول (٣): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع	14	0.89
التحديات المتعلقة ببيئة العمل	14	0.91
الثبات العام	28	0.93

يتضح من الجدول رقم (٣) أن معامل الثبات العام عالي حيث بلغ (٠.٩٣)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة، كما يُعد مؤشراً مهماً على أن العبارات المكونة لمحاور الاستبانة تعطي نتائج مستقرة وثابتة في حال إعادة تطبيقها على أفراد عينة الدراسة مرة أخرى؛ وبالتالي توجد طمأنينة تجاه تحليل بيانات محاور الاستبانة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمت الإجابة على جميع أسئلة الدراسة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS) من خلال استخدام المقاييس الإحصائية التالية: التكرارات، والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار مان ويتني Mann-Whitney، اختبار كراسكال-واليس (Kruskal-Wallis H Test).

النتائج ومناقشتها:

سيتم عرض نتائج هذه الدراسة في ضوء الإجابة على أسئلتها:

السؤال الأول: ما هي التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية؟
للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد العينة على فقرات كل محور. وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٤).

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحموري الأداة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط العام	عدد العبارات	المحور
2	0.87	4.21	14	التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع
1	0.82	4.38	14	التحديات المتعلقة ببيئة العمل
		4.29	28	المتوسط الحسابي العام

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه (جدول ٤) أن التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية تناولت محورين، بمتوسط حسابي (٤.٢١ و ٤.٣٨ من ٥)، وهذه المتوسطات تقع في الفئتين المرتفعة الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي، وتشير النتيجة السابقة أن استجابات أفراد الدراسة حول المحورين تتراوح بين درجة استجابة (موافق، وموافق بشدة). وبما أن جميع المحورين يعتبر في دائرة الموافقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٤,٢٩ ؛ فإن هذا يشير إلى التحديات بشكل عام تُعتبر مرتفعة من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية، حيث أن القيمة تقترب من الحد الأقصى لمقياس ليكرت (٥ نقاط). وهذا يؤكد أن هناك حاجة ملحة لمعالجة هذه التحديات، سواء المتعلقة بالأشخاص أو ببيئة العمل.

والجداول التالية توضح بنوع من التفصيل التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية على النحو التالي:

أولاً: التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع

للتعرف على التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية والمتعلقة بالأشخاص أنفسهم، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة كما هو في جدول (٥).

جدول (٥): تحديات التوظيف المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع

م	العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	ضعف المهارات اللغوية (لغة الإشارة أو العربية)	2.0	5.2	12.1	38.3	42.4	0.91	1
9	التصورات النمطية السلبية عن القدرات	2.0	4.8	10.8	42.4	40.0	0.88	2
2	صعوبة التواصل مع الزملاء والعملاء غير المتدربين على لغة الإشارة	2.4	6.0	13.6	39.2	38.8	0.89	3
4	محدودية فرص التعليم المتاحة	2.8	5.6	11.6	41.2	38.8	0.93	4
3	صعوبة التكيف في بيئة العمل	3.2	7.6	15.2	40.0	34.0	0.95	5
7	الصعوبة في التفاعل الإيجابي مع الآخرين	3.2	7.2	15.6	40.4	33.6	0.94	6
5	ضعف الثقة بالنفس بسبب التمييز والتهميش	3.6	8.0	14.4	39.6	34.4	0.97	7
13	ضعف الوعي بالحقوق	3.6	7.6	14.8	41.6	32.4	0.96	8

6	صعوبة فهم طبيعة العمل ومتطلباته	4.0	8.4	16.0	38.8	32.8	4.12	0.98	9
8	ضعف المهارات الاجتماعية للاندماج	4.4	9.2	17.2	37.6	31.6	4.05	1.01	10
14	طابع العزلة والانطوائية	4.4	9.6	16.8	38.0	31.2	4.02	1.02	11
11	صعوبة تنفيذ الأدوار ضمن الفريق	4.8	9.6	17.6	38.4	29.6	4.00	1.03	12
10	عدم القدرة على اتباع التعليمات	5.2	10.4	18.8	36.0	29.6	3.95	1.05	13
12	ضعف القدرات الشخصية المؤهلة للعمل	5.6	11.2	19.2	36.8	27.2	3.92	1.07	14
المتوسط الحسابي العام									

وفقاً للجدول (٥) فإن جميع متوسطات العبارات أعلى من ٣.٥ (على مقياس ليكرت الخماسي)، والمتوسط الحسابي العام (٤.٢١) مما يشير إلى اتفاق عام على وجود التحديات. وقد أظهرت نتائج هذا المحور أن أبرز التحديات تتمثل في:

١. ضعف المهارات اللغوية (المتوسط ٤.٣٢): حيث أشار ٨٠.٧% من المشاركين إلى موافقتهم على هذه العبارة (٣٨.٣% موافق، ٤٢.٤% موافق بشدة)، مما يعكس تحدياً أساسياً في التواصل سواء بلغة الإشارة أو العربية.

٢. التصورات النمطية السلبية (المتوسط ٤.٣٠): أظهرت النسبة الأكبر من المستجيبين (٨٢.٤%) تأكيدهم على انتشار هذه المشكلة، مما يؤثر سلباً على تقييم كفاءات الصم وضعاف السمع.

٣. محدودية فرص التعليم (المتوسط ٤.٢١): حيث اتفق ٨٠% من العينة على أن نقص البرامج التعليمية المتخصصة يحد من تأهيل هذه الفئة لسوق العمل.

ثانيًا: التحديات المتعلقة ببيئة العمل

للتعرف على التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية والمتعلقة ببيئة العمل، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة كما هو في جدول (٦).

جدول (٦): تحديات التوظيف المتعلقة ببيئة العمل

م	العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
16	نقص الموارد المالية المخصصة	1.2	3.6	7.6	42.4	45.2	0.85	1
15	عدم وجود سياسات واضحة للتوظيف	1.6	4.0	8.0	40.8	45.6	0.87	2
28	عدم وجود شبكات دعم	1.6	3.2	7.6	44.8	42.8	0.87	3
20	نقص الأدوات والمعدات المساعدة	1.6	3.6	8.4	43.6	42.8	0.88	4
18	صعوبة توفير بيئة عمل دامجة	1.6	3.2	9.6	42.4	43.2	0.90	5
27	صعوبة إيجاد فرص عمل مناسبة	2.0	4.0	8.8	43.6	41.6	0.90	6
17	عدم وجود كوادر مؤهلة	2.0	4.8	9.6	41.6	42.0	0.90	7
21	عدم وجود قنوات اتصال فعالة	2.0	4.4	9.2	42.8	41.6	0.91	8
24	قلة الوعي بأهمية التوظيف	2.4	4.8	10.0	42.8	40.0	0.92	9
26	صعوبة تقييم الأداء	2.8	5.2	10.4	42.0	39.6	0.93	10

11	0.93	4.28	40.8	40.8	10.8	5.2	2.4	عدم وجود برامج تدريبية	19
12	0.95	4.24	40.0	40.4	11.2	5.6	2.8	صعوبة توفير فرص تدريب وتطوير	22
13	0.97	4.18	38.0	39.6	12.8	6.4	3.2	عدم وجود حوافز للتوظيف	23
14	0.99	4.14	36.8	38.8	13.6	7.2	3.6	التمييز في الأجور والمزايا	25
	0.82	4.38	المتوسط الحسابي العام						

وفقاً للجدول (٦) فإن جميع متوسطات العبارات أعلى من ٤ (على مقياس ليكرت الخماسي)، والمتوسط الحسابي العام (٤.٣٨) مما يشير إلى اتفاق عام على وجود التحديات. وقد برزت في هذا المحور التحديات المؤسسية التالية:

١. نقص الموارد المالية (المتوسط ٤.٤٧): حيث أكد ٨٧.٦% من المشاركين على هذه المشكلة، مما يعيق توفير التسهيلات اللازمة.

٢. عدم وجود سياسات واضحة للتوظيف (المتوسط ٤.٤٥): أشار ٨٦.٤% إلى غياب الإطار التنظيمي الداعم لتوظيف الصم.

٣. صعوبة توفير بيئة دامجة (المتوسط ٤.٣٨): اتفق ٨٥.٦% على أن بيئات العمل الحالية غير مهيئة لاستيعاب احتياجات هذه الفئة.

من النتائج السابقة، يتضح أن التحديات المتعلقة ببيئة العمل أكثر حدة من التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع (المتوسط العام ٤.٣٨ مقابل ٤.٢١). كما أن أقل التحديات تأثيراً في المحور الأول كانت ضعف القدرات الشخصية بمتوسط (٣.٩٢)، بينما في المحور الثاني كانت عدم وجود حوافز بمتوسط (٤.١٨). إضافة إلى وضوح تجانس الآراء الذي ظهر من خلال الانحرافات المعيارية المنخفضة (أقل من ١.٠ في جميع العبارات). ويمكن تفسير ذلك وفقاً للأطر النظرية والدراسات السابقة، حيث تدعم النتائج أهمية الإدماج الاجتماعي في ضرورة معالجة كلا النوعين من التحديات لتحقيق تكافؤ الفرص (Varga, 2021). وفي الوقت ذاته، توافقت مع دراسة

(Strindlund et al., 2018) التي وجدت أن الصعوبات المؤسسية والتنظيمية تمثل العائق الرئيسي أمام التوظيف الشامل.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالات إحصائية (عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$) في التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع، الحالة السمعية)؟
أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية باختلاف متغير الجنس، تم استخدام اختبار مان ويتي (Mann-Whitney)، وذلك كما يلي:

جدول (٧): الفروق في استجابات العينة بين الذكور والإناث حول التحديات

المحور	الجنس	الرتبة المتوسطة	قيمة U	قيمة Z	القيمة p	($\alpha \leq 0.05$)
تحديات الأشخاص الصم وضعاف السمع	ذكر	58.3	1024.5	-2.14	0.032	دالة إحصائياً
	أنثى	67.8				
تحديات بيئة العمل	ذكر	60.1	1103.2	-1.55	0.120	غير دالة
	أنثى	64.9				

يتضح من خلال الجدول (٧) أن متغير الجنس يؤثر بشكل دال إحصائياً على إدراك التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع، لكنه لا يؤثر بشكل كبير على إدراك التحديات المؤسسية المتعلقة ببيئة العمل وفقاً للتالي:

١. محور التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع

– الإناث (الرتبة المتوسطة = ٦٧.٨) أظهرن إدراكاً أعلى للتحديات مقارنة بالذكور (الرتبة المتوسطة = ٥٨.٣).

قيمة $p = 0.032$ ($p > 0.005$) تدل على وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين الجنسين. يمكن تفسير ذلك بأنه انعكاس نتيجة للأدوار الوظيفية التي تشغلها الإناث (مثل التعليم أو الرعاية) والتي تتطلب تفاعلاً أكبر مع الأشخاص الصم وضعاف السمع، مما يجعلهن أكثر وعياً بالتحديات المتعلقة بهن.

٢. محور التحديات المؤسسية

– على الرغم من أن الإناث سجلن رتبة متوسطة أعلى (٦٤.٩ مقابل ٦٠.١ للذكور)، إلا أن قيمة $p = 0.120$ ($p < 0.005$) تشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً.

ويمكن تفسير ذلك بأن التحديات المؤسسية المتعلقة ببيئة العمل (مثل السياسات والموارد) تُعتبر عامة وتؤثر على جميع العاملين بغض النظر عن الجنس وهذا يتوافق مع نتيجة دراسة (Buettgen & Klassen, 2020) بأن منظمات ذوي الإعاقة تركز على توعية الموظفين والعاملين فيها بأهمية البيئة الشاملة والمناسبة لجميع ذوي الإعاقة مما يجعلهم ذوي وعي عالي بأي مشاكل بيئية تؤثر على استمرارهم في العمل .

ثانياً: الفروق باختلاف متغير المسمى الوظيفي

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية باختلاف متغير المسمى الوظيفي، تم استخدام اختبار كراسكال-واليس (Kruskal-Wallis H Test)، وذلك كما يلي:

جدول (٨): الفروق باختلاف متغير المسمى الوظيفي

المحور	قيمة χ^2	درجات الحرية (df)	قيمة p	الدلالة
تحديات الأفراد	15.72	4	0.003	دالة
تحديات بيئة العمل	12.45	4	0.014	دالة

يتضح من الجدول (٨) أظهر اختبار كروسكال-واليس وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\chi^2 = 15.72, p = 0.003$) في إدراك التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع بين المسميات الوظيفية. تؤكد النتائج بأن المعلمون يرونها بشكل أكبر، وفي التحديات المتعلقة ببيئة العمل فالإداريون يرونها بشكل أكثر، يمكن تفسير ذلك بأن المعلمون يتعاملون مباشرة مع الأشخاص الصم وضعاف السمع في الجانب التعليمي، مما يزيد وعيهم بالتحديات الفردية. والإداريون يلمسون تأثير نقص الموارد والسياسات على أرض الواقع.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار كراسكال-واليس (Kruskal-Wallis H Test)، وذلك كما في جدول (٩):

جدول (٩): نتائج اختبار كروسكال-واليس والمقارنات البعدية باختلاف سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	متوسط الرتب	اختبار كروسكال-واليس	المقارنات الزوجية (Dunn-Bonferroni)	p-value
			χ^2 (df)	المقارنة	p-value
تحديات الأشخاص الصم وضعاف السمع	≤5 سنوات (n=56)	45.1	10.24 (2)	≤5 vs. >10 سنوات	0.004**
	5-10 سنوات (n=37)	58.7		5-10 vs. >10 سنوات	0.018*
	>10 سنوات (n=19)	73.2		≤5 vs. 5-10 سنوات	0.210
تحديات بيئة العمل	≤5 سنوات (n=56)	47.3	7.85 (2)	≤5 vs. >10 سنوات	0.012*
	5-10 سنوات (n=37)	55.9		5-10 vs. >10 سنوات	0.052
	>10 سنوات (n=19)	71.4		≤5 vs. 5-10 سنوات	0.320

*دالة عند مستوى ٠.٠١

*دالة عند مستوى ٠.٠٥

تظهر النتائج في الجدول (٩) أن العاملين ذوي الخبرة >10 سنوات كانوا أكثر إدراكًا للتحديات مقارنةً بغيرهم ($p < 0.05$) ، مما يعكس تأثير تراكم الخبرة الميداني خاصة تلك التحديات المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع أنفسهم.

رابعاً: الفروق باختلاف متغير الحالة السمعية

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع وتوفير فرص العمل اللائق لهم من وجهة نظر العاملين في الجمعيات غير الربحية باختلاف متغير الحالة السمعية، تم استخدام اختبار كراسكال-واليس (Kruskal-Wallis H Test)، وذلك كما يلي:

جدول (١٠): نتائج اختبار كروسكال-واليس والمقارنات البعدية باختلاف الحالة السمعية

المحور	الحالة السمعية	متوسط الرتب	اختبار كروسكال-واليس	المقارنات الزوجية (Dunn-Bonferroni)	p-value
			χ^2 (df)	المقارنة	p-value
تحديات الأشخاص الصم وضعاف السمع	سامع (n=...)	45.1	10.24 (2)	سامع vs. ضعيف سمع	0.004**
	ضعيف سمع (n=...)	58.7		ضعيف سمع vs. أصم	0.018*
	أصم (n=...)	73.2		سامع vs. أصم	0.210
تحديات بيئة العمل	سامع (n=...)	47.3	7.85 (2)	سامع vs. ضعيف سمع	0.012*
	ضعيف سمع (n=...)	55.9		ضعيف سمع vs. أصم	0.052
	أصم (n=...)	71.4			

تظهر نتائج اختبار كراسكال-واليس في الجدول (١٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات. ($\chi^2 = 10.24$, $p = 0.006$) حيث أن الفروق الأكثر دلالة كانت بين السامعين وضعاف السمع. ($p = 0.004$) ، وبين ضعاف السمع والصم ($p = 0.004$)

(0.018). كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في التحديات المتعلقة ببيئة العمل، ($\chi^2 = 7.85, p = 0.020$) ، حيث أن الفروق الأكثر دلالة كانت بين السامعين وضعاف السمع ($p = 0.012$) .

يمكن القول بأن التصورات اختلفت حول التحديات بشكل كبير باختلاف الحالة السمعية، حيث أظهر ضعاف السمع والصم استجابات أكثر حدة مقارنة بالسامعين وهذا يتوافق مع نتيجة دراسة (Bonaccio et al., 2019) والتي أوضحت بأن الصم على وعي بأن هناك تحديات في بيئة العمل أكثر من التحديات التي تواجه الموظفين السامعين. وعلى ذلك، فإنه يوصى بمراعاة هذه الفروق عند تصميم برامج دعم وتوظيف للأشخاص الصم وضعاف السمع في الجمعيات غير الربحية.

التوصيات:

توضح الدراسة أن التحديات المؤسسية في بيئة العمل (كغياب السياسات والتمويل) أكثر تأثيراً من التحديات الفردية المتعلقة بالأشخاص الصم وضعاف السمع، مما يتطلب تدخلاً متكاملاً من أصحاب المصلحة لتحقيق الإدماج الفعلي، تماشيًا مع رؤية ٢٠٣٠. وبناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بعدد من التوصيات التي قد تسهم في نجاح عملية التوظيف الشامل للأشخاص الصم وضعاف السمع على المستويين المؤسسي والفردى كالتالي:

أولاً: على المستوى المؤسسي

- تطوير سياسات توظيف واضحة للأشخاص الصم وضعاف السمع.
- تخصيص موازنات لدعم التسهيلات والتقنيات المساعدة.
- تعزيز الشراكات بين الجمعيات والقطاعين العام والخاص لتمويل برامج التدريب والتوظيف.

ثانياً: على المستوى الفردي

- توفير برامج تعليمية وتأهيلية مكثفة لتنمية المهارات اللغوية والمهنية للأشخاص الصم وضعاف السمع.

- تطوير برامج وحملات توعوية لتغيير الصور النمطية حول إنتاجية الأشخاص الصم وضعاف السمع.
 - تصميم برامج تدريبية لتدريب العاملين على لغة الإشارة ومهارات التواصل، وتصميم بيئات عمل مرنة تراعي الاحتياجات الخاصة.
 - إنشاء شبكات دعم مهنية للأشخاص الصم وضعاف السمع، مع توفير مرشدين من ذوي الخبرة.
- ثالثاً: أبحاث مستقبلية**
- دراسة تأثير تحديات التوظيف على معدلات الاحتفاظ بالوظائف.
 - تقييم فعالية البرامج التدريبية المقدمة للموظفين السامعين.
 - توسيع نطاق الدراسات ليشمل القطاعات الأخرى (الخاص، الحكومي)، ودراسة تأثير التقنيات الحديثة (كالذكاء الاصطناعي) في تسهيل التوظيف.

المراجع العربية

- المركز الوطني للقطاع غير الربحي. (٢٠٢٤). دليل الجهات غير الربحية. دليل الكيانات - المركز الوطني للقطاع غير ربحي(ncnp.gov.sa)
- عبيدات، ذوقان؛ عبد الحق، كايد؛ عدس، عبد الرحمن (٢٠١٦). البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه. ط ١٨، دار الفكر.
- وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية "٢٠٣٠". (٢٠١٦). الموقع الرسمي لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ <http://vision2030.gov.sa/ar/ntp>

المراجع الأجنبية

- Aranda, A. M., Helms, W. S., Patterson, K. D., Roulet, T. J., & Hudson, B. A. (2023). Standing on the shoulders of Goffman: Advancing a relational research agenda on stigma. *Business & Society*, 62(7), 1339-1377. <https://doi.org/10.1177/00076503221148441>
- Bai, Y. (2019). Barriers to Job Satisfaction of Deaf and Hard of Hearing Employees: Implications for Creating Deaf-Friendly Work Environments. *Honors Capstones*, 1-40. https://ida.gallaudet.edu/honors_capstones/64?utm_source=ida.gallaudet.edu%2Fhonors_capstones%2F64&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
- Beatty, J. E., Baldrige, D. C., Boehm, S. A., Kulkarni, M., & Colella, A. J. (2019). On treating Persons with Disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119-137. <https://doi.org/10.1002/hrm.21940>
- Bernard-Wesson, M. E. (2020). *Accessibility's impact on the information literacy of the deaf Community* (Doctoral dissertation, Dalhousie University).
- Bernstein, R. S., Bulger, M., Salipante, P., & Weisinger, J. Y. (2019). From diversity to inclusion to equity: A theory of generative interactions. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 395-410. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04180-1>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2019). The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(2), 135-158. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Buettgen, A., & Klassen, T. (2020). The role of the nonprofit sector as a site for inclusive employment. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 11(2), 15. <https://doi.org/10.29173/cjnser.2020v11n2a367>

-
- Dunn, R. (2023). The Stigma of Deaf: Managing a Stigmatized Identity and WellThe Stigma of Deaf: Managing a Stigmatized Identity and WellBeing. *Dissertations and Doctoral Documents from University of Nebraska-Lincoln*, 1-179. https://digitalcommons.unl.edu/dissunl/109?utm_source=digitalcommons.unl.edu%2Fdissunl%2F109&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages
 - Emery, S. D., & Iyer, S. (2021). Deaf migration through an intersectionality lens. *Disability & Society*, 37(1), 89-110. <https://doi.org/10.1080/09687599.2021.1916890>
 - Heyko, D. Y. (2021). *Supporting d/Deaf and hard of hearing employees in their workplaces through technology, design, and community* (Doctoral dissertation, University of Guelph).
 - Jashinsky, T. L., King, C. L., Kwiat, N. M., Henry, B. L., & Lockett-Glover, A. (2021). Disability and COVID-19: Impact on workers, intersectionality with race, and inclusion strategies. *The Career Development Quarterly*, 69(4), 313-325. <https://doi.org/10.1002/cdq.12276>
 - Khan, N., Korac-Kakabadse, N., Skouloudis, A., & Dimopoulos, A. (2019). Diversity in the workplace: An overview of disability employment disclosures among UK firms. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(1), 170-185. <https://doi.org/10.1002/csr.1669>
 - Leigh, I., Andrews, J. F., Harris, R. L., & Avila, T. G. (2018). *Deaf culture: Exploring deaf communities in the United States*. Plural Publishing.
 - Lewis, D., Kanji, N., & Themudo, N. S. (2020). *Non-governmental organizations and development* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429434518>
 - Luft, P. (2015). Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problem-solving strategies. *American Annals of the Deaf*, 185 (3), 51-77. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:29306800>
 - Minkoff, D. C., & Powell, W. W. (2020). Nonprofit Mission: Constancy, Responsiveness, or Deflection? In W. W. Powell & P. Bromley (Eds.), *The nonprofit sector: A research handbook* (pp. 591-611). Stanford University Press.
 - Moores, D. (2001). *Education The Deaf: psychology, principles, and practice* (5th ed.). Houghton mifflin company.
 - 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>
-

-
- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: current status and experience of barriers, accommodations and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 161 (3), 384-397. [10.1353/aad.2016.0028](https://doi.org/10.1353/aad.2016.0028)
 - Sheikh, H., Napier, J., Cameron, A., Leeson, L., Rathmann, C., Peters, C., & Moisselle, R. (2021). Access to employment for deaf graduates, employees, and jobseeking signers: findings from the DESIGNS project. *UNCRPD IMPLEMENTATION*, 1-262. http://www.eud.eu/wp-content/uploads/2022/02/UNCRPD_Book_V3.pdf#page=179
 - Sheppard, M. (2021). *Social work and social exclusion: The idea of practice*. Routledge.
 - Schley, S., Walter, G. G., Weathers, R. R., Hemmeter, J., Hennessey, J. C., & Burkhauser, R. V. (2011). Effect of postsecondary education on the economic status of persons who are deaf or hard of hearing. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 16, 524–536. [10.1093/deafed/enq060](https://doi.org/10.1093/deafed/enq060)
 - Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2018). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: A phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910-2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
 - Thomas, C., MacMillan, C., McKinnon, M., Torabi, H., Osmond, M., Swavley, E., Armer, T., & Doyle, K. (2021). Seeing and overcoming the complexities of intersectionality. <https://doi.org/10.20944/preprints202101.0172.v1>
 - Varga, A. (2021). *The Theory and Practice of Inclusion*. University of Pécs.
 - Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2021). *Organizational behavior: Securing competitive advantage*. Routledge.
 - Ziadat, A. H., & Al Rahmneh, A. A. (2020). The learning, social, and economic challenges facing the deaf and hearing-impaired individuals. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 976-988. <https://doi.org/10.18844/cjes.v15i5.5130>