

المجلد (١٣), العدد (٤٥), الجزء الثاني, نوفمبر ٢٠٢١, ص ١ - ٤٦

# معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة

إعداد

د/ العربي محمد علي زيد  
أستاذ التربية الخاصة المساعد بجامعة  
الزقازيق والقصيم

مزنه دخيل الله المطيري  
طالبة ماجستير في التربية الخاصة  
جامعة القصيم

**معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص****من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة\***

إعداد

مزنه دخيل الله المطيري (\*\*)&amp; د/ العربي محمد علي زيد (\*\*\*)

**ملخص**

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أبرز معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة، والتعرف على الاختلاف بين وجهات نظر أصحاب العمل حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص تبعاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ونوع نشاط المؤسسة، والجنس)، وتكونت العينة من (٣٠١) فرداً من أصحاب العمل ومسؤولي التوظيف في مدينة بريدة، كان منهم (١٥٣) من الذكور و(١٤٨) من الإناث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحثان فيها الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة، وتكونت الاستبانة من (٢٩) عبارة موزعة على ثلاثة محاور، حيث يقيس المحور الأول: المعوقات الخاصة بالفرد، وقياس المحور الثاني: المعوقات الخاصة بالأسرة، بينما يقيس المحور الثالث: المعوقات الخاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت الدراسة أن المعوقات الخاصة بالفرد من أكثر المعوقات شيوعاً، يليها المعوقات الخاصة بالأسرة، ثم المعوقات الخاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)، وكذلك أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص تعزى للمؤهل العلمي ونوع نشاط المؤسسة والجنس، لكن ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث أظهرت الفئة الأقل خبرة (٥ سنوات فأقل) معوقات أكثر من غيرها.

الكلمات المفتاحية: الصم، ضعاف السمع، التشغيل، القطاع الخاص.

(\*) (بحث مستل من رسالة ماجستير بعنوان: معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة. قسم التربية الخاصة، جامعة القصيم).

(\*\*) طالبة ماجستير في التربية الخاصة- جامعة القصيم.

(\*\*\*) أستاذ التربية الخاصة المساعد بجامعة الزقازيق والقصيم

## **Obstacles of Employment of Deaf and Hearing-Impaired Persons in the Private Sector from the Perspective of Employers in Buraydah City**

*By* Miznah DakhilAllah Almutai &  
Dr. Al-Arabi Muhammad Ali Zaid

### **Abstract**

This Study aims at introducing the most prominent obstacles preventing the employment of deaf and hearing-impaired persons in the private sector from the perspective of employers in Buraydah city, and unveiling employers' different views on obstacles preventing the employment of deaf and hearing-impaired persons in the private sector, depending on variables (academic qualification, years of experience, enterprise activity type & gender). The sample includes 301 employers and recruiters in Buraydah city, of which 153 males and 148 females, who are chosen by simple randomness. The Study adopts descriptive survey methodology, whereas the two researchers use questionnaire as a tool for collecting data. The questionnaire is composed of 29 phrases across three pivots. The first pivot measures individual-related obstacles. The second pivot measures family-related obstacles, and the third pivot measures community-related obstacles (labor community including recruiters, colleagues and customers). Ultimately, the study concludes that individual-related obstacles are the most common, followed by family-related obstacles, and then community-related obstacles (labor community including recruiters, colleagues and customers). Furthermore, the study shows the lack of any statistical differences between the responses of sample members on the obstacles preventing deaf and hearing-impaired persons from employment in the private sector, which are attributed to the academic qualification, activity type and gender. However, there are statistical differences, which are attributed to the variable of experience years, where the less experienced category (5 years and lesser) demonstrated more obstacles than the other categories.

**Keywords:** deaf, hearing-impaired, Employment, Private Sector.

## المقدمة:

يشهد تاريخ الاهتمام بذوي الإعاقة صدور العديد من التشريعات والقوانين التي أكدت على ضرورة توفير الحياة الكريمة لهم أسوة بأقرانهم العاديين، حيث كان ذلك دليلاً واضحاً على الاهتمام الدولي بذوي الإعاقة، وتأكيداً على مبدأ العدالة، وتكافؤ الفرص في المجالات التعليمية، والصحية، والتأهيلية، وفرص العمل، والاندماج المجتمعي، والتمتع بجميع حقوق الإنسان على قدم المساواة مع الآخرين (السهلي والعتيبي، ٢٠١٨، ص ٣٧).

ويعد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من تلك الحقوق التي نصت عليها المادة (٢٧) في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في قرارها ٦١/٦١ في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦ وذلك على قدم المساواة مع الآخرين وحظرًا للتمييز على أساس الإعاقة، ومنح الفرص لهم لكسب الرزق، وتقديم الخدمات التيسيرية لهم لحمايتهم في بيئة العمل، وتشغيلهم في القطاع العام وتعزيز تشغيلهم في القطاع الخاص، بالإضافة إلى تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والتدريب الوظيفي (مجنوب، ٢٠١٦؛ هيئة التحرير، ٢٠١٦).

فالأشخاص ذوو الإعاقة كياناً إنسانياً يجب تنميته واستثماره في كافة المجتمعات؛ فهم مصدرٌ لتحقيق التنمية المستدامة، وليسوا قوى معطلة في المجتمع، لذا فإنه من الضروري تشغيلهم واستغلال طاقاتهم وإمكاناتهم، والاعتراف بقدراتهم البشرية، وتقديم ما يلزمهم من الرعاية والتدريب والتأهيل بما يمكنهم من الإسهام في بناء المجتمع (القحطاني، ٢٠١٨؛ محمود، ٢٠١٥).

ويلعب أصحاب العمل دوراً رئيسياً عندما يتعلق الأمر بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. وبالرغم من أن التشريعات والقوانين في كثيرٍ من الدول تلزمهم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة؛ إلا إن العديد من أصحاب العمل لا زالوا يرفضون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تتعدد أسباب هذا الرفض (Vornholt, et al., 2018).

وقد أصبح الاهتمام بمشكلات الأشخاص الصم وضعاف السمع من أهم مقتضيات هذا العصر، فهم بحاجة كبيرة لبرامج للتعليم والتدريب والتأهيل للاندماج بنجاح في سوق العمل (الهجين، ٢٠١٨)، ونتيجة لذلك، انتشرت في الآونة الأخيرة العديد من المؤسسات الاجتماعية ذات

الاهتمام بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والأشخاص الصم وضعاف السمع على وجه الخصوص، والسعي إلى تشغيلهم وذلك من خلال تسهيل الوصول إلى أصحاب العمل وقطاعات التوظيف المختلفة. لكن بالنظر إلى واقع تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع نجد الغالبية منهم تعاني البطالة، فلا زالت قضية تشغيلهم في القطاع الخاص تشكل تحديًا كبيرًا ما بين القوانين والتشريعات غير الفعالة، ونظرة أصحاب العمل القاصرة.

ومن هذا المنطلق، ولأن العمل حق للأشخاص الصم وضعاف السمع، باعتبارهم طاقات منتجة يمكنها الإسهام في البناء الاقتصادي والاجتماعي في الدولة، فمن المهم التعرف على أبرز المعوقات التي تعترض تشغيلهم في سوق العمل والتعرف على وجهات نظر المعنيين بتشغيلهم، مثل: الأشخاص الصم وضعاف السمع أنفسهم، المسؤولين في الوزارات والهيئات، أصحاب الأعمال، أسر الأشخاص الصم وضعاف السمع، أعضاء هيئة التدريس، طلاب التربية الخاصة وغيرهم، وسوف تقتصر الدراسة الحالية على أصحاب العمل.

#### مشكلة الدراسة:

تأتي أهمية العمل في كونه ينقل الأشخاص ذوي الإعاقة من الاعتماد على الآخرين إلى الاعتماد على النفس، ويحقق الاستقلالية الذاتية والاقتصادية والاندماج في الحياة الاجتماعية، ويرغب العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل؛ إلا إنهم يواجهون تحديات تقف عائقًا أمام تشغيلهم، الأمر الذي أدى إلى معدلات توظيف منخفضة لهؤلاء الأشخاص، وذلك على الرغم من امتلاك الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين خبرات ناجحة في العمل (Jans et al., 2012).

وفي دراسة استطلاعية أجراها محمود (٢٠٢٠)، والتي اعتمدت على المقابلات المفتوحة مع بعض الأشخاص الصم وضعاف السمع خريجي مدارس الأمل للتأهيل المهني، كشفت النتائج عن سيطرة شعور الخوف من الاختلاط بالمجتمع لدى الأشخاص الصم وضعاف السمع، وأشارت النتائج بأن معظمهم لم يفيدوا من تأهيلهم في الحصول على مهنة مناسبة.

ويواجه الأشخاص الصم وضعاف السمع فرصًا محدودة للالتحاق بسوق العمل في القطاع الخاص، إذ أصبحت صعوبات التواصل والمخاوف المتعلقة بسلامة الأشخاص الصم وضعاف

السمع مصدر قلق متزايد والعقبة الأكبر لحصولهم على عمل، لذا يلزم أصحاب العمل فهم العوائق التي تحد من فرص حصولهم على عمل والاحتفاظ به وتحديد تلك العوائق باعتبارهم أصحاب المصلحة الرئيسيين (Doolabh & Khan, 2020).

واستناداً لما سبق وما كشفت عنه الدراسات والبحوث السابقة من نقص الفرص لتشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع كدراسة دامير وآخرون (2019) Dammyer et al. ودراسة حسن بيغوفيتش وكوفاشيفيتش (2019) Hasanbegovic and Kovacevic، وندرة الدراسات العربية التي تناولت المعوقات التي تواجه عملية تشغيلهم - في حدود علم الباحثان - سعت الدراسة الحالية للتعرف على أبرز معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة.

#### وتحدد مشكلة الدراسة من خلال الأسئلة التالية:

- ١- ما أكثر معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص شيوعاً من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة؟
- ٢- هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف المؤهل العلمي؟
- ٣- هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة؟
- ٤- هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف نوع نشاط المؤسسة؟
- ٥- هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف الجنس؟

#### أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى:

- ١- التعرف على أبرز معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص وأكثرها شيوعاً من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة.

- ٢- التعرف على الاختلاف بين وجهات نظر أصحاب العمل حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص في مدينة بريدة باختلاف المؤهل العلمي.
- ٣- التعرف على الاختلاف بين وجهات نظر أصحاب العمل حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة.
- ٤- التعرف على الاختلاف بين وجهات نظر أصحاب العمل حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص في مدينة بريدة باختلاف نوع نشاط المؤسسة.
- ٥- التعرف على الاختلاف بين وجهات نظر أصحاب العمل حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص في مدينة بريدة باختلاف الجنس.

#### أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

#### الأهمية النظرية:

- تأتي أهمية الدراسة نظراً لندرة الدراسات العربية - في حدود علم الباحثان- التي تناولت معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر أصحاب العمل في القطاع الخاص بمدينة بريدة.
- إضافة علمية جديدة للمعرفة الحالية في مجال تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع وإلحاقهم بسوق العمل.

#### الأهمية التطبيقية:

- قد تسهم النتائج المتوقعة من هذه الدراسة في التعرف على أبرز المعوقات التي تواجه تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة، بما يمكن المسؤولين والمهتمين بالمجال من إيجاد الحلول المناسبة التي تسهم في التغلب على معوقات تشغيلهم.
- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في الإفادة من مدخلات أصحاب العمل حول معوقات التشغيل في إعادة النظر في تدريب وتأهيل الأشخاص الصم وضعاف السمع بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل.

- تحقيق تطلعات رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وإدماجهم في سوق العمل؛ وذلك من خلال التعرف على المعوقات التي تحد من تشغيلهم.

مصطلحات الدراسة:

#### ✦ المعوقات (Obstacles):

تعرف المعوقات بأنها " جملة ما يحول دون تحقيق شيء ما" (المكانين، ٢٠١٧، ص ٦٣). ويعرفها الباحثان إجرائياً بأنها مجموعة من العقبات والمشكلات التي تحول دون التحاق الأشخاص الصم وضعاف السمع بسوق العمل في القطاع الخاص، وتتمثل في معوقات تتعلق بالشخص الأصم وضعيف السمع، ومعوقات تتعلق بالأسرة، ومعوقات تتعلق بالمجتمع.

#### ✦ التشغيل (Employment):

يعرف التشغيل بأنه "وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية" (سليمان، ٢٠١٢، ص ٤٥٩). ويعرفه الباحثان إجرائياً: توفير العمل الملائم للأشخاص الصم وضعاف السمع في ضوء التأهيل المهني الذي تم الحصول عليه، مع توفير بيئة عمل صالحة له نفسياً ومادياً.

#### ✦ الأصم (Deaf):

الأصم هو الشخص الذي يعاني من فقدان سمعي يبدأ بـ ٧٠ ديسبل فأكثر، حتى بعد استخدام المعينات السمعية، مما يحول دون اعتماده على حاسة السمع في فهم الكلام (وزارة التعليم، ٢٠١٥).

#### ✦ ضعيف السمع (Hearing-Impaired):

ضعيف السمع هو الشخص الذي يعاني من فقدان سمعي يتراوح بين ٣٥ و ٦٩ ديسبل، بعد استخدام المعينات السمعية (وزارة التعليم، ٢٠١٥).

ويعرفهم الباحثان إجرائياً: هم الأشخاص الصم وضعاف السمع الذين هم في سن العمل والقادرون على العمل.



## ✘ القطاع الخاص (Private Sector):

يعرف القطاع الخاص بأنه "النشاطات الاقتصادية القائمة على الملكية الخاصة سواء كانت ملكية فردية أم ملكية جماعية" (الشقاوي، ٢٠٠٢، ص ٤). ويعرفه الباحثان إجرائياً بأنه مجموعة من المؤسسات التي يديرها أفراد أو مجموعة من الأفراد قائمة على ملكية خاصة ولا تملكها الحكومة.

## ✘ أصحاب العمل (Employers):

"هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يشغل عاملاً أو أكثر مقابل أجرٍ" (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠). ويعرف الباحثان أصحاب العمل إجرائياً بأنهم هم الملاك ومسؤولو التوظيف الذين لديهم صلاحية في قرار التشغيل في المؤسسات.

### حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة.
- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق الدراسة على مؤسسات القطاع الخاص في مدينة بريدة.
- **الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الأول للعام الدراسي ١٤٤٣ هـ ٢٠٢١ م.
- **الحدود البشرية:** تم تطبيق الدراسة على عينة من أصحاب الأعمال ومسؤولي التوظيف في مؤسسات القطاع الخاص التابعة لمدينة بريدة.

### الإطار النظري والدراسات السابقة:

#### أولاً: مفهوم التشغيل

يعرف تشغيل الشخص ذي الإعاقة بأنه "ايجاد فرص عمل للفرد تمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء ما يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبره في معرض إنتاج السلع أو الخدمات" (القريوتي، ٢٠٠٦، ص ٢٦٧).

ويعني "إيجاد العمل المناسب للشخص المعوق بعد تدريبه على ضوء ما يتوفر من فرص عمل في السوق المحلي. وهذا الأمر يتطلب تحليل العمل (Job Analysis)، وتدريب الأشخاص المعوقين على تأدية المهارات المطلوبة للنجاح في العمل، وتعديل اتجاهات اصحاب العمل" (الخطيب، ٢٠١٣، ص ١٩٢).

ويعتبر تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة المقياس الأكبر لنجاح برامج التأهيل المهني والتي لا تكتمل بدونه. وهو نقطة التحول التي تنقل الشخص ذا الإعاقة من الاعتمادية إلى الاستقلالية الذاتية والاقتصادية في تحقيق العيش الكريم (أبو ملح، ٢٠١٠).

ثانياً: أهمية تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع

العمل هو أسلوب حياة الانسان والوسيلة الأساسية التي يحقق من خلالها كسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة. وللعمل جملة من الفوائد فهو يؤدي إلى تحسين الوضع الاقتصادي للأشخاص ذوي الاعاقة وتقدمهم الوظيفي، وكذلك يعزز لديهم العديد من المهارات كالمهارات الاجتماعية والمهارات الأكاديمية ومهارات التواصل ويعزز صحتهم البدنية (Wehman, 2011). ويضيف الجوالدة (٢٠١٢) بأن العمل يزداد أهمية عند الأشخاص الصم وضعاف السمع، فهو يساهم في شغل وقت الفراغ والتغلب على الكثير من المشاكل النفسية ويساعد في صقل الشخصية وزيادة الثقة بالنفس وإثبات الذات والاندماج في المجتمع وتكوين أسرة.

إن تهيئة الأشخاص ذوي الإعاقة للانخراط في سوق العمل ومحاولة توفير فرص عمل مناسبة تلائم إمكانياتهم وقدراتهم وطبيعة إعاقاتهم يساهم في حل مشكلة انقطاع أو انخفاض الدخل لذوي الإعاقة، خاصة إذا كان الشخص ذو الإعاقة هو العائل الوحيد للأسرة. وعلى صعيد الأسرة فعمل ابنهم ذي الإعاقة يساهم في حل المشاكل الاقتصادية التي تقع على عاتقهم نتيجة متطلبات العلاج وعملية التأهيل التي يحتاجها ابنهم ذو الإعاقة. ويساهم العمل في دعم أسر الأشخاص ذوي الإعاقة من الناحية النفسية والاجتماعية وإخراجهم من دوامة الشعور بالذنب (ساسي هادف، ٢٠١٤؛ عيسى، ٢٠١٤).

### ثالثاً: معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع

بالرغم من أهمية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والأشخاص الصم وضعاف السمع بشكل خاص إلا هناك العديد من العقبات والمعوقات التي تقف أمام نجاح تشغيلهم ويذكر كويلجي (2014) Quigley بعض هذه المعوقات:

- **شدة الإعاقة:** تؤثر شدة الإعاقة على قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عملٍ مناسبٍ، حيث أشارت نتائج الدراسات أنه كلما زادت شدة الإعاقة، انخفض التفاعل مع زملاء العمل، وانخفضت تصورات الآخرين حول قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على الإنتاج الجيد في العمل، وتدني الأجور.
- **ضعف المهارات الاجتماعية:** إذ إن ضعف المهارات الاجتماعية كضعف المهارات الشخصية واللغة غير الملائمة يؤثر على جودة التفاعل الناجح مع زملاء العمل، وبالتالي يسهم في فقدان الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل.
- **نقص المواصلات:** فالافتقار إلى وسائل نقل موثوق بها تعد عقبةً رئيسةً أمام حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على عمل.
- **عدم الإعداد التعليمي الجيد:** إذ إنه كلما زاد وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مستوى عالٍ من التعليم، كلما زادت فرص حصولهم على عمل، فالتقص في المؤهلات التعليمية يمكن أن يُعيق -بشدة- الوصول إلى الوظائف.
- **نقص الدعم في العمل:** ويشمل هذا الدعم توفير مدربٍ وظيفيٍّ، التدريب قبل العمل، النقل، والتكنولوجيا المساعدة، إذ إن الدعم الوظيفي المناسب يعد ضرورياً لاستمرار النجاح في العمل.
- **التحيز:** إن تحيز المجتمع تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة يعد عائقاً أمام تشغيلهم، وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة بين أوساط ذوي الإعاقة، ومن ذلك تحيز صاحب العمل وزملاء العمل الذي يعد عائقاً رئيسياً أمام النجاح الوظيفي.

## رابعاً: تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة نسبة ٧,١٪ من إجمالي سكان المملكة العربية السعودية وفقاً لآخر الإحصاءات (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧). ولأن الأشخاص ذوي الإعاقة جزء من الموارد البشرية لأي مجتمع، والتي ينبغي استغلالها واستثمارها والإيمان بقدراتها، والكشف عن طاقاتها الدفينة، أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً بمجال رعايتهم، وعملت على تقديم جميع أشكال الرعاية والدعم لهم، مما يمكنهم من الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع. وفرضت القوانين والتشريعات لتحقيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص في المجتمع وحظر التمييز على أساس الإعاقة، وكفلت لهم حقوقهم أسوةً بغيرهم من المواطنين، بل وجعلتها أسمى غايتها، مثل الحق في الصحة والتعليم والاندماج في الحياة العامة والمجتمعية والحق في التأهيل وغيره من الحقوق (الحلوان، ٢٠٢٠).

وقد بذلت المملكة العربية السعودية جهوداً كبيرةً في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. إذ سعت لتعليم وتأهيل الشخص ذي الإعاقة وتوجيهه بعد تخرجه من مراكز التأهيل المهني نحو العمل الذي يتفق مع ما حصل عليه من تدريب، وبما يتلاءم مع قدراته وإمكانياته، بالإضافة إلى احتياجات سوق العمل.

وجعلت المملكة العربية السعودية الأشخاص ذوي الإعاقة جزءاً من خططها التنموية، فقد أكدت الرؤية المستقبلية للملكة (٢٠٣٠) على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل، إذ نصت على ما يلي: "سنمكن أبناءنا من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة وتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فعالة في المجتمع كما سنمدّهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعد على تحقيق النجاح، أي تحويل الأشخاص ذوي الإعاقة من متلقين للمساعدة إلى منتجين" (مواصلة، ٢٠٢٠)، ويكون تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية إما في العمل بالقطاع العام، أو العمل بالقطاع الخاص.

بعض مبادرات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية:

### برنامج توافق:

هو أحد البرامج التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية البشرية "يهدف برنامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إلى دعم وتمكين القوى العاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص" (المنصة الوطنية الموحدة، ٢٠٢١).

### برنامج مواعمة:

وهو أحد البرامج التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية "ويهدف إلى تمكين ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة، ومدّهم بكافة التسهيلات والأدوات التي تساعدهم على تحقيق النجاح، إضافة إلى تحفيز المنشآت في القطاع الخاص على توفير بيئة عمل ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وفق معايير واشتراطات محددة، تمكن المنشأة من الحصول على الترخيص اللازم لتوظيفهم" (مواعمة، ٢٠٢٠).

وتعقيبًا على ما سبق وانطلاقًا من مبدأ التأكيد على حقوق الإنسان بشكل عام وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص وتحقيق العدالة والمساواة بين جميع أفراد المجتمع يتضح جهود حكومة المملكة العربية السعودية في توفير جميع الفرص والخدمات والبرامج للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك للنهوض بهم وتحويلهم من فئة مستهلكة إلى قوة منتجة وجعلهم جزءًا من خططها وبرامجها التنموية لهم حقوق وعليهم واجبات كغيرهم من المواطنين، وسعت لتحسين مستوى حياة الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق قدرٍ عالٍ من الرفاهية الاجتماعية والاقتصادية لهم.

### الدراسات السابقة:

#### أولاً: الدراسات العربية والأجنبية

هدفت دراسة وهبي واللهيب (٢٠٠٧) Wehbi and El Lahib إلى التعرف على العقبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في البحث عن عمل والحفاظ عليه في لبنان. تكونت العينة من (٢٠٠) شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة بفئاتها: السمعية، الحركية، البصرية، والعقلية، وتتراوح أعمارهم ما بين (١٨ - ٦٦) عامًا، واتبعت الدراسة منهج المسح، كان غالبية المشاركين في الدراسة عاطلين عن العمل، وأقلية تعمل على حسابها الخاص، وأشارت النتائج بأن معوقات تشغيل

الأشخاص ذوي الإعاقة تتمثل في: الرفض بسبب الحالة الصحية والإعاقة، رفض الأسرة لتشغيل أبنائهم ذوي الإعاقة لخوفهم عليهم أو لاعتقادهم بأنهم غير قادرين على العمل، ورفض الأسرة لعمل الإناث من ذوي الإعاقة لخوفهم عليهن من الاستغلال، ورفض أصحاب العمل لتشغيلهم والتمييز على أساس القدرة، تدني أجور الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين، صعوبة النقل من وإلى مكان العمل، عدم ملاءمة المؤهلات العلمية والتدريب المهني مع فرص العمل المتاحة.

في حين سعت دراسة سليمان (٢٠١٢) للتعرف إلى واقع دور مراكز تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة والمعوقات التي تواجههم أثناء التدريب والتأهيل والتشغيل من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم والمشرفين عليهم وتقديم نموذج مقترح لتفعيل هذا الدور في ضوء الاتجاهات العالمية. اقتصرَت العينة على (٣٦) من الأشخاص ذوي الإعاقة من فئتي الصم وضعاف السمع وذوي الإعاقة الجسدية و (٤٠) من المشرفين بمراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بالطائف بالمملكة العربية السعودية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الدراسة مقياساً للكشف عن دور مراكز التأهيل المهني. وتوصلت النتائج إلى وجود عددٍ من السلبيات أدت إلى عدم تحقيق النتائج المتوقعة من برامج التأهيل للمهني، منها عدم توفير مجالات متعددة من التدريب تتناسب مع قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة، النظرة السلبية من المجتمع تجاه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، صعوبة إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل بعد تأهيلهم وتدريبهم، وعدم متابعة الأشخاص ذوي الإعاقة من المراكز بعد عملية التدريب والتشغيل.

وهدفت دراسة عبدات (٢٠١٤) إلى التعرف على الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في دولة الإمارات العربية المتحدة من وجهة نظر كلٍّ من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية الملحقين بأقسام التأهيل المهني والمدربين المهنيين، وتكونت العينة من (٣٤) من المعلمين والمدربين المهنيين في مراكز التأهيل، و(١٩٢) من أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية الملحقين بمراكز التأهيل، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واشتملت أداة الدراسة على استبانة من إعداد الباحث، وأسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أولياء الأمور والمدربين في الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية

في دولة الإمارات، وتتمثل أبرز الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة العقلية من وجهة نظر أولياء الأمور والمدرّبين المهنيين في ضعف تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وعدم مناسبة العمل لذوي الإعاقة، الاتجاهات السلبية من قبل أصحاب العمل نحو الأشخاص ذوي الإعاقة، الحماية الزائدة من قبل أولياء الأمور تجاه أبنائهم ذوي الإعاقة.

وقد هدفت دراسة عيسى (٢٠١٤) إلى تحديد التحديات التي تواجه تشغيل بعض فئات ذوي الإعاقة (ذوي الإعاقة السمعية، ذوي الإعاقة العقلية، وذوي اضطراب طيف التوحد) وتحديد مجالات التشغيل من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية، على عينة قوامها (٩٠) من المعلمين و(٩٠) من أولياء الأمور بمراكز ومدارس التربية الخاصة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن المهن والوظائف المناسبة التي يمكن أن يعمل بها الأشخاص ذوي الإعاقة هي الوظائف الحكومية والفنية، الحرف المهنية واليدوية، المهن الزراعية والتجارية، وبالإضافة إلى الأعمال الكتابية، في حين جاءت أسباب عدم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الرئيسية كالآتي: الاعتقاد في عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل، ومواقف أصحاب العمل السلبية، التمييز الثقافي بين الأشخاص ذوي الإعاقة والعاديين، عدم الثقة في قدراتهم، وتدني الأجور المقدمة لهم.

وهدف دراسة ليندسي وآخرين (leindsay et al. (2015 إلى التعرف على العوائق التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقات الجسدية في الحصول على عملٍ مقارنة بالعاديين بكندا، تضمنت العينة على (٣١) شابًا (١٥) من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، (١٦) من الأشخاص العاديين، و(١٩) من أصحاب العمل ومستشاري الوظائف، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، حيث أجريت المقابلات مع أفراد العينة، وأشار الأشخاص ذوو الإعاقة الجسدية أن غالبًا ما كان عائلتهم وأقرانهم والمجتمع المحيط بهم عائقًا أمام الحصول على عملٍ، في حين يفتقر الأشخاص ذوو الإعاقة الجسدية إلى المهارات الاستقلالية والمهارات الحياتية اللازمة للحصول على عمل (مثل الرعاية الذاتية والتنقل في وسائل النقل العام) مقارنة بأقرانهم، كما تضمنت العوائق نقص التمويل والسياسات لتعزيز الوعي بالإعاقة بين أصحاب العمل.

وهدفت دراسة العجمي والبتال (٢٠١٦) للكشف عن أبرز الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها في مدينة الرياض، وتكونت العينة من (٩٤٥) من العاملين في معاهد التربية الفكرية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وقام الباحثان بإعداد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وكشفت النتائج عن أبرز تلك المعوقات التي تحد من فرص توظيفهم، التي تتمثل في افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل، عدم تلقي الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التدريب اللازم للقيام بالعمل بشكل صحيح، عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على استخدام التقنيات الحديثة، تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، الأساليب الخاطئة في التربية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من قبل أسرهم، خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، واتجاه الأسرة السلبي نحو كفاءة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

وقام القحطاني (٢٠١٨) بدراسة هدفت للتعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مدينة الرياض تبعًا لعدد من المتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، وقطاع العمل)، تكونت العينة من (١٢٢) فردًا من أصحاب العمل في جميع القطاعات العامة والخاصة والأهلية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أعد الباحث مقياسًا للكشف عن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وأسفرت نتائج الدراسة بأن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة كانت أعلى من المتوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى للمؤهل العلمي وسنوات الخدمة، بينما ظهرت فروق ذات دلالة تُعزى لطبيعة العمل لصالح المؤسسات الأهلية.

وأجرى هنترمير وآخرون (Hintermair et al. (2018) دراسة هدفت للتعرف على أهم عوامل النجاح الرئيسية للصم وضعاف السمع في وظائفهم في ألمانيا، اشتملت العينة على عددٍ متساوٍ من الرجال والنساء بلغ عددهم (٣٢) فردًا من الأشخاص الصم وضعاف السمع، وتتراوح أعمارهم ما بين (٢٤ - ٦٢) سنة، استخدمت الدراسة المنهج النوعي، واعتمدت على المقابلة



والاستبيان كأدوات للدراسة، وكشفت النتائج أن الكفاءات الاجتماعية والشخصية (المهارات الشخصية) مهمة على وجه الخصوص للنجاح في وظائفهم، وتشمل هذه المهارات الناعمة كالثقة بالنفس، والصبر، والاهتمام، والتحفيز، والقدرة على التواصل، وقدرات العمل الجماعي، بالإضافة إلى الخبرة المهنية والدعم الاجتماعي من الأسرة والأصدقاء والزملاء لها أهمية كبيرة أيضاً.

كما كشفت دراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) عن أبرز معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من وجهة نظر مدرء الموارد البشرية، تضمنت العينة (٣٨٨) من مدرء الموارد البشرية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما اشتملت أداة الدراسة على استبانة من إعداد الباحثين، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز المعوقات الخاصة بالفرد هي افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لبعض المهارات الضرورية في العمل، عدم تأهيل الشخص ذي الإعاقة العقلية وإعداده للعمل، ومن أبرز المعوقات الخاصة بالمجتمع: عدم مناسبة شروط بعض الوظائف لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، عدم توفر البيئة الآمنة الملائمة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، وتتمثل المعوقات الخاصة بالأسرة في اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية شاقة وليس تقديراً لمكانتهم، وتدني الراتب مما يؤدي لإحجام الأهالي عن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة العقلية، وتوصلت النتائج إلى أن عدد سنوات الخبرة والدرجة العلمية والمؤهل العلمي لمدرء الموارد البشرية لا تؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، بينما كشفت النتائج أن نوع نشاط المنشأة التي يعمل فيها مدرء الموارد البشرية يؤثر في تقديرهم للمعوقات التي تحد من توظيف ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، وتبين من ذلك أن الفروق لصالح البنوك.

ثانياً: التعقيب على الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

اتفقت بعض الدراسات السابقة من حيث الهدف كدراسة (الدوسري ومعاجيني، ٢٠١٩؛ عيدات، ٢٠١٤؛ العجمي والبتال، ٢٠١٦؛ عيسى، ٢٠١٤؛ Wehbi؛ Leindsay et al., 2015؛ El-Lahib, 2007)، إذ هدفت جميعها للتعرف على معوقات تشغيل فئات ذوي الإعاقة بشكل عام أو فئة معينة، واتفقت الدراسة الحالية معها في معرفة معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع، بينما اختلفت مع دراسة القحطاني (٢٠١٨) التي هدفت للتعرف على اتجاهات أصحاب

العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، واختلفت دراسة هنترمير وآخرون (Hintermair et al. 2018) عن الدراسات حيث هدفت للتعرف على عوامل نجاح الصم وضعاف السمع في وظائفهم. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة القحطاني، (٢٠١٨) في اختيار أصحاب العمل كعينة للدراسة واختلفت معها من حيث العدد، ومكان التطبيق.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (الدوسري ومعايني، ٢٠١٩؛ والعجمي والبتال، ٢٠١٦؛ Wehbi & El-Lahib, 2007) في اختيار المنهج الوصفي المسحي، واختلفت مع دراسة القحطاني (٢٠١٨) والتي اختارت المنهج الوصفي التحليلي، واختلفت مع دراسة (سليمان، ٢٠١٢؛ عبدات، ٢٠١٤؛ عيسى، ٢٠١٤) التي اختارت المنهج الوصفي، واختلفت مع دراسة (Hintermair et al, 2018؛ Leindsay et al., 2015) التي اختارت المنهج النوعي. واتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اختيار الاستبيان كأداة للدراسة.

وتجدر الإشارة إلى قلة الدراسات العربية ومحدوديتها - في حدود علم الباحثان - التي أجريت في الوطن العربي وفي المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل وهو ما يميز الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

أولاً: منهج الدراسة

تم توظيف المنهج الوصفي بمدخله المسحي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، ويعرف المنهج الوصفي المسحي بأنه المنهج الذي يتم من خلاله جمع المعلومات والبيانات عن ظاهرة ما، وذلك بهدف عرض وتفسير الواقع الحالي لها (عباس وآخرون، ٢٠١٤).

ثانياً: مجتمع الدراسة

اشتمل مجتمع الدراسة الحالية على جميع أصحاب الأعمال ومسؤولي التوظيف لمؤسسات القطاع الخاص في مدينة بريدة بمنطقة القصيم، والبالغ عددها (٩٧٨٦٢) مؤسسة (وزارة التجارة، ٢٠٢٠).

### ثالثاً: عينة الدراسة

#### ١- العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية التي تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية بالتطبيق عليها من (٤٠) فرداً من أصحاب العمل ومسؤولي التوظيف، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة.

#### ٢- عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار العينة الأساسية للدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، وذلك بعد تحديد مجتمع الدراسة بشكلٍ دقيقٍ، والحصول على عددٍ من أسماء المؤسسات التجارية في مدينة بريدة بالتواصل مع فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة القصيم، وبعد إجراء ما يلزم من خطابات وإجراءات إدارية لتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة)، تم توزيع أداة الدراسة إلكترونياً على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٤٣هـ - ٢٠٢١م، حيث تم توزيع (٤٣٥) استبانة، ثم تم فرز الاستبانات العائدة من أفراد عينة الدراسة، وجرى التأكد من صلاحيتها للتفريغ واستبعاد غير الصالح منها، ليكون العدد النهائي (٣٠١) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. والجدول رقم (١) يوضح توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة.

جدول (١) يوضح توزيع عينة الدراسة

المتغيرات	مستوياته	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	١٥٣	٥٠.٨%
	أنثى	١٤٨	٤٩.٢%
المؤهل العلمي	ثانوي	٦٩	٢٢.٩%
	بكالوريوس	١٢٠	٣٩.٩%
	دراسات عليا	٧٠	٢٣.٣%
	أخرى	٤٢	١٤%
سنوات الخبرة	٥ سنوات فأقل	٨٨	٢٩.٢%
	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	١١٩	٣٩.٥%
	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٦٥	٢١.٦%
	أكثر من ١٥ سنة	٢٩	٩.٦%
نوع نشاط المؤسسة	الأغذية والمشروبات	٤١	١٣.٦%
	الفنادق	١٧	٥.٦%
	المطاعم والمقاهي	٣٢	١٠.٦%
	أنشطة التصميم	٢١	٧%
	تجارة	٥٦	١٨.٦%

ترفيه	٢٤	٨%
تسويق	٢١	٧%
تعليم	١٩	٦.٣%
خدمات طبية	٦	٢%
زراعة	١٨	٦%
صناعة	٦	٢%
أخرى	٤٠	١٣.٣%

يُتضح من الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس فقد كان ١٥٣ من الذكور بنسبة ٥٠.٨٪، و١٤٨ من الإناث بنسبة ٤٩.٢٪، و يتضح من الجدول أن ١٢٠ فرداً من أفراد عينة الدراسة الحالية هم أصحاب المؤهل العلمي بكالوريوس بنسبة بلغت ٣٩.٩٪، ثم أصحاب المؤهل العلمي دراسات عليا حيث بلغ عددهم ٧٠ فرداً وبنسبة بلغت ٢٣.٣٪، ثم أصحاب المؤهل العلمي الثانوي حيث بلغ عددهم ٦٩ فرداً وبنسبة بلغت ٢٢.٩٪، وأخيراً أصحاب المؤهلات العلمية الأخرى حيث بلغ عددهم ٤٢ فرداً وبنسبة بلغت ١٤٪، في حين جاء توزيعهم وفقاً لمتغير سنوات الخبرة إلى ١١٩ فرداً من أصحاب سنوات الخبرة الأكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات وبنسبة ٣٩.٥٪، و ٨٨ فرداً من أصحاب سنوات الخبرة ٥ سنوات فأقل بنسبة ٢٩.٢٪، و ٦٥ فرداً من أصحاب سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة بنسبة بلغت ٢١.٦٪، و ٢٩ فرداً من أصحاب سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة بنسبة بلغت ٩.٦٪، بينما توزع أفراد عينة الدراسة وفق نوع نشاط المؤسسة إلى ٥٦ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط التجاري بنسبة بلغت ١٨.٦٪، ٤١ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط المتخصص بالأغذية والمشروبات بنسبة بلغت ١٣.٦٪، و ٤٠ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات الأنشطة الأخرى بنسبة بلغت ١٣.٣٪، و ٣٢ فرداً من أصحاب المؤسسات المتخصصة في أنشطة المطاعم والمقاهي بنسبة ١٠.٦٪، و ٢٤ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط الترفيهي بنسبة بلغت ٨٪، ٢١ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط المتخصص بالتسويق بنسبة بلغت ٧٪، و ٢١ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط المتخصص بالتصميم بنسبة بلغت ٧٪، ١٩ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط التعليمي بنسبة ٦.٣٪، ١٨ فرداً من أصحاب المؤسسات ذات النشاط الزراعي بنسبة

٦٪، ١٧ فرداً من أصحاب الفنادق بنسبة ٥.٦٪، و ٦ أفراد من أصحاب المؤسسات ذات النشاط الصناعي بنسبة ٢٪، و ٦ أفراد من أصحاب المؤسسات المتخصصة بالخدمات الطبية بنسبة ٢٪.

#### رابعاً: أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية والإجابة على تساؤلاتها قام الباحثان ببناء وتطوير استبانة أداة لجمع البيانات اللازمة، وذلك بعد أن تم مراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف الدراسة، وكذلك الاطلاع على الدراسات السابقة كدراسة (الدوسري ومعاجيني، ٢٠١٩؛ عبدات، ٢٠١٤؛ العجمي والبتال، ٢٠١٦)، وتألفت الاستبانة من جزأين رئيسيين على النحو التالي:

**الجزء الأول:** ويحتوي على البيانات الأولية التي اشتملت على متغيرات الدراسة، وهي: (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - نوع نشاط المؤسسة).

**الجزء الثاني:** ويشتمل على ثلاثة محاور رئيسية تتعلق بأسئلة الدراسة، وهي:

**المحور الأول:** "معوقات خاصة بالفرد"، ويتكوّن من ١٢ عبارة.

**المحور الثاني:** "معوقات خاصة بالأسرة"، ويتكوّن من ٩ عبارات.

**المحور الثالث:** "معوقات خاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)"، ويتكوّن من ٨ عبارات.

**الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:**

#### أولاً: صدق الاستبانة

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق "شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، ١٤٣٣هـ، ص ٣١٠) وقد قام الباحثان بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بما يلي:

#### ١- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تمّ عرضها في صورتها الأولية على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصّصين في التربية الخاصة في بعض الجامعات السعودية والبالغ عددهم (٧)

محكمين؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طُلب من المحكّمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وُضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، وسلامة صياغتها اللغوية، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة وذلك بالحذف، أو الإضافة، أو إعادة الصياغة. تكونت الاستبانة في صورتها الأولى من (٣٣) عبارة وبناءً على آراء المحكمين واقتراحاتهم تم الاتفاق على الإبقاء على جميع المحاور وحذف أربع عبارات من محور المعوقات المتعلقة بالفرد وذلك لعدم انتمائها للمحور، بالإضافة إلى إعادة صياغة بعض العبارات وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٢٩) عبارة مقسمة على ثلاثة محاور رئيسية.

### ٣- صدق الاتساق الداخلي:

كذلك تم التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة في محاورها المختلفة مع الدرجة الكلية للمحور المنتمية إليه العبارة؛ وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضحة بالجدول التالي: جدول (٢): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور الدراسة

عبارات المحور الثاني (معوقات متعلقة بالمجتمع)		عبارات المحور الثاني (معوقات متعلقة بالأسرة)		عبارات المحور الأول (معوقات متعلقة بالفرد)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠.٩٠٦	١	**٠.٩٠٠	١	**٠.٨٦٩	١
**٠.٩٣١	٢	**٠.٩٤٦	٢	**٠.٩١٨	٢
**٠.٩٣٩	٣	**٠.٩٤١	٣	**٠.٨٨٥	٣
**٠.٩٠٩	٤	**٠.٩٤٣	٤	**٠.٨٦٩	٤
**٠.٩٣٢	٥	**٠.٩٤٦	٥	**٠.٩٠٦	٥
**٠.٨٩٤	٦	**٠.٩٢٦	٦	**٠.٨٤٩	٦
**٠.٩١٩	٧	**٠.٩٦٤	٧	**٠.٨٦٩	٧

**٠.٩١٤	٨	**٠.٩٢٧	٨	**٠.٨٦٠	٨
		**٠.٩٥٢	٩	**٠.٩١٠	٩
				**٠.٩٢٤	١٠
				**٠.٩١٠	١١
				**٠.٨٨٤	١٢

\*\*دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

\* دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥

يُتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (٠.٠٥).

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين محاور الاستبانة تم حساب معامل الارتباط بين

درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبيان، كما يلي:

جدول رقم (٣) معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط لبيرسون	محاور الاستبانة
**٠.٩٢٧	المحور الأول: معوقات خاصة بالفرد
**٠.٩١٦	المحور الثاني: معوقات خاصة بالأسرة
**٠.٩١٦	المحور الثالث: معوقات خاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)

يُتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور من المحاور والدرجة الكلية للاستبيان جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (٠.٠٥) مما يدل على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.

**ثانياً: ثبات أداة الدراسة**

تمّ التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ Cronbach'a Alpha) وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة الاستطلاعية، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف أبعاد الأداة.

جدول (٤) قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور أداة الدراسة

معامل ثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبانة
٠.٩٧٥	١٢	المحور الأول: معوقات خاصة بالفرد
٠.٩٨٣	٩	المحور الثاني: معوقات خاصة بالأسرة
٠.٩٧٣	٨	المحور الثالث: معوقات خاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)
٠.٩٨٨	٢٩	الدرجة الكلية للأداة (الثبات العام)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي؛ حيث بلغت الدرجة الكلية لمعامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة (٠.٩٨٨)، وهي قيمة مرتفعة تدل ارتفاع قيمة ثبات أداة الدراسة ومنها يمكننا الاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة ويمكن الوثوق بنتائجها.

**طريقة تصحيح أداة الدراسة:**

تم الاستجابة لعبارات الاستبانة الحالية بأن يتم الاختيار ما بين خمس اختيارات، بحيث تعطى درجة لكل مستوى موافقة كالتالي: الدرجة (١) للاستجابة (غير موافق بشدة)، والدرجة (٢) للاستجابة (غير موافق)، والدرجة (٣) للاستجابة (محايد)، والدرجة (٤) للاستجابة (موافق)، والدرجة (٥) للاستجابة (موافق بشدة). وقد تم تحديد طول كل فئة من فئات استبانة ليكثرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا)، وحساب المدى بطرح الحد الأعلى من الحد الأدنى (٥ - ١ = ٤)، ثم تقسيمه على أكبر قيمة في الاستبانة (٤ ÷ ٥ = ٠.٨٠)، وتم الترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة للعبارات حسب درجة الموافقة، وللحكم على درجة الموافقة للفقرة تمّ اعتماد التصنيف التالي:



جدول (٥) معيار تحديد درجة الحكم والموافقة  
للاستجابات على محاور معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع

درجة الموافقة	الترميز	المتوسط الحسابي للعبارة، المتوسط الموزون للمحور
ضعيفة جداً	١	من ١ إلى ١.٨٠
ضعيفة	٢	من ١.٨١ إلى أقل من ٢.٦٠
متوسطة	٣	من ٢.٦١ إلى أقل من ٣.٤٠
كبيرة	٤	من ٣.٤١ إلى ٤.٢٠
كبيرة جداً	٥	من ٤,٢١ إلى أقل من ٥

نتائج الدراسة ومناقشتها:

#### ١- نتائج الإجابة على السؤال الأول:

والذي ينص على "ما أكثر معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص شيوعاً من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة؟".

للتعرف على أكثر معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص شيوعاً من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على محاور الاستبيان وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لمحاور الاستبانة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
١	معوقات خاصة بالفرد	٣.٥٥	١.١٥	١	موافق
٢	معوقات خاصة بالأسرة	٣.٤٤	١.٢٢	٢	موافق
٣	معوقات خاصة بالمجتمع	٣.٣٩	١.١٩	٣	محايد
	المتوسط الحسابي العام	٣.٤٦	١.١٩		موافق

يتبين من الجدول السابق أن معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص الأكثر شيوعاً من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام مساوياً (٣.٤٦) ودرجة موافقة (موافق)، وجاءت أكثر تلك المعوقات شيوعاً المعوقات الخاصة بالفرد، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٥)، وانحراف معياري بلغ (١.١٥)، ودرجة موافقة (موافق)، يليها المعوقات الخاصة بالأسرة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٤) وانحراف

معياري بلغ (١.٢٢)، بينما جاءت أقل تلك المعوقات الخاصة بالمجتمع بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٩)، وانحراف معياري بلغ (١.١٩)، ودرجة موافقة (محايد).

### وفيما يلي النتائج التفصيلية الخاصة بكل محور:

#### المحور الاول: معوقات خاصة بالفرد

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الاول

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	درجة الموافقة
١	افتقار الأشخاص الصم وضعاف السمع لبعض المهارات الضرورية في بعض الأعمال.	٣.٥٤	١.٠٧٢	%٧٠.٨	٧	موافق
٢	لا تتناسب المهن التي يتدرب عليها الأشخاص الصم وضعاف السمع مع متطلبات سوق العمل.	٣.٥٨	١.١٦٨	%٧١.٦	٦	موافق
٣	عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على استخدام التقنيات الحديثة أثناء العمل.	٣.٦١	١.١٦٣	%٧٢.٢	٣	موافق
٤	عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على تحمل ضغوط العمل.	٣.٦٥	١.١٧٩	%٧٣.٠	١	موافق
٥	عدم معرفة الأشخاص الصم وضعاف السمع بمتطلبات العمل الذي سيؤديه.	٣.٤٤	١.١٨٦	%٦٨.٨	١١	موافق
٦	قدرات وإمكانيات الأشخاص الصم وضعاف السمع لا تسمح بالعمل ببعض الوظائف.	٣.٥١	١.١٦٥	%٧٠.٢	٨	موافق
٧	عدم امتلاك الأشخاص الصم وضعاف السمع لمؤهلات علمية كافية للعمل ببعض الوظائف	٣.٥٠	١.١٢٧	%٧٠.٠	٩	موافق
٨	عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على التواصل الفعال مع زملاء العمل والعملاء	٣.٤٩	١.١٤٨	%٦٩.٨	١٠	موافق
٩	لا يقبل الأشخاص الصم وضعاف السمع سوى أعمال محددة دون غيرها.	٣.٦١	١.١٤٥	%٧٢.٢	٤	موافق
١٠	قلة إنتاجية الأشخاص الصم وضعاف السمع في العمل.	٣.٤٠	١.٢١٦	%٦٨.٠	١٢	محايد
١١	ضعف مهارات القراءة والكتابة اللازمة للعمل لدى الأشخاص الصم وضعاف السمع	٣.٥٩	١.١٥٩	%٧١.٨	٥	موافق
١٢	صعوبة فهم الأشخاص الصم وضعاف السمع للتعليمات الموجهة لهم من المشرف المباشر.	٣.٦٤	١.١٢٧	%٧٢.٨	٢	موافق
	المتوسط الحسابي العام	٣.٥٥	١.١٥	%٧٠.٩		موافق

يتبين من الجدول السابق أن معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص الخاصة بمحور الفرد جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام للبعد مساوياً

(٣.٥٥) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (١.٥٥)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول المعوقات الخاصة بالفرد وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (١.٢١٦ - ١.٠٧٢)، وجاءت جميع العبارات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضِّح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك العبارات، حيث جاءت مرتبة كالتالي:

- جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٤): "عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على تحمل ضغوط العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٥)، وانحراف معياري بلغ (١.١٧٩)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (١٢): "صعوبة فهم الأشخاص الصم وضعاف السمع للتعليمات الموجهة لهم من المشرف المباشر"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٤)، وانحراف معياري بلغ (١.١٢٧)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٣): "عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على استخدام التقنيات الحديثة أثناء العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١)، وانحراف معياري بلغ (١.١٦٣)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (٩): "لا يقبل الأشخاص الصم وضعاف السمع سوى أعمال محددة دون غيرها"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦١)، وانحراف معياري بلغ (١.١٤٥)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الخامسة العبارة رقم (١١): "ضعف مهارات القراءة والكتابة اللازمة للعمل لدى الأشخاص الصم وضعاف السمع"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٩)، وانحراف معياري بلغ (١.١٥٩)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة السادسة العبارة رقم (٢): "لا تتناسب المهن التي يتدرب عليها الأشخاص الصم وضعاف السمع مع متطلبات سوق العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٨)، وانحراف معياري بلغ (١.١٦٨)، ودرجة موافقة (موافق).

- جاءت في المرتبة السابعة العبارة رقم (١): "افتقار الأشخاص الصم وضعاف السمع لبعض المهارات الضرورية في بعض الأعمال"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٤)، وانحراف معياري بلغ (١.٠٧٢)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثامنة العبارة رقم (٦): "قدرات وإمكانيات الأشخاص الصم وضعاف السمع لا تسمح بالعمل ببعض الوظائف"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥١)، وانحراف معياري بلغ (١.١٦٥)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة التاسعة العبارة رقم (٧): "عدم امتلاك الأشخاص الصم وضعاف السمع لمؤهلات علمية كافية للعمل ببعض الوظائف"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٠)، وانحراف معياري بلغ (١.١٢٧)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة العاشرة العبارة رقم (٨): "عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على التواصل الفعال مع زملاء العمل والعملاء"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٩)، وانحراف معياري بلغ (١.١٤٨)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الحادية عشر العبارة رقم (٩): "عدم معرفة الأشخاص الصم وضعاف السمع بمتطلبات العمل الذي سيؤديه"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٤)، وانحراف معياري بلغ (١.١٨٦)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثانية عشر العبارة رقم (١٠): "قلة إنتاجية الأشخاص الصم وضعاف السمع في العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٠)، وانحراف معياري بلغ (١.٢١٦)، ودرجة موافقة (محايد).

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن العديد من أصحاب العمل يبحثون عن مرشحين يمتلكون درجة عالية من المهارات الشخصية والتقنية والتي أصبحت من أهم المهارات التي يتطلبها سوق العمل في هذا العصر، وهذا ما يتفق مع دراسة هنترمير وآخرون (Hintermair et al. (2018) والتي أشارت إلى أهمية مهارات التواصل والمهارات التقنية للموظفين ذوي الإعاقة، وتتفق مع دراسة عيسى (٢٠١٤) ودراسة وهيبي واللهب (Wehbi and El-Lahib (2007) والتي بينت في نتائجها

إلى أن عدم القدرة على العمل ومواقف أصحاب العمل كانت أحد أسباب عدم تشغيلهم، ودراسة والعجمي والبتال (٢٠١٦) والتي أشارت إلى معرفة الأشخاص ذوي الإعاقة بالتكنولوجيا ضعيفة.

### المحور الثاني: معوقات خاصة بالأسرة

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	درجة الموافقة
١	ترفض الكثير من الأسر فكرة عمل أبنائهم الصم وضعاف السمع.	٣.٣٥	١.٢٤٩	٦٧.٠%	٨	محايد
٢	تخاف الكثير من الأسر على أبنائهم الصم وضعاف السمع من المخاطر في بيئة العمل.	٣.٥٣	١.١٨٢	٧٠.٦%	٢	موافق
٣	تعتقد الأسر بأن تشغيل أبنائهم الصم وضعاف السمع شققة وليس تقدير لمكانتهم.	٣.٢٤	١.٢٦٩	٦٤.٨%	٩	محايد
٤	تدني الراتب يؤدي لإحجام الأسر عن تشغيل أبنائهم الصم وضعاف السمع.	٣.٦٩	١.٣٣٢	٧٣.٨%	١	موافق
٥	خوف الأسر من الاستهزاء بأبنائهم الصم وضعاف السمع.	٣.٤١	١.١٩٠	٦٨.٢%	٦	موافق
٦	خوف الأسر من سوء معاملة الآخرين لأبنائهم الصم وضعاف السمع في بيئة العمل.	٣.٤٦	١.١٨٧	٦٩.٢%	٤	موافق
٧	اتجاهات الأسر السلبية نحو قدرات وكفاءة أبنائهم الصم وضعاف السمع.	٣.٣٦	١.٢٤٨	٦٧.٢%	٧	محايد
٨	الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص الصم وضعاف السمع من قبل أسرهم.	٣.٤٩	١.١٩٠	٦٩.٨%	٣	موافق
٩	قلة إدراك الأسر لأهمية العمل لأبنائهم الصم وضعاف السمع من الناحية النفسية.	٣.٤٤	١.١٥٨	٦٨.٨%	٥	موافق
	المتوسط الحسابي العام	٣.٤٤	١.٢٢	٦٨.٨%		موافق

يتبين من الجدول السابق أن معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع

الخاص الخاصة بمحور الأسرة جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساوياً

(٣.٤٤) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (١.٢٢)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين

آراء أفراد عينة الدراسة حول المعوقات الخاصة بالأسرة وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين

(١.٣٣٢ - ١.١٥٨)، وجاءت جميع العبارات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة

الدراسة حول تلك العبارات، حيث جاءت مرتبة كالتالي:

- جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٤): "تدني الراتب يؤدي لإحجام الأسر عن تشغيل أبنائهم الصم وضعاف السمع"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٩)، وانحراف معياري بلغ (١.٣٣٢)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (٢): "تخاف الكثير من الأسر على أبنائهم الصم وضعاف السمع من المخاطر في بيئة العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٣)، وانحراف معياري بلغ (١.١٨٢)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثالثة العبارة رقم (٨): "الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص الصم وضعاف السمع من قبل أسرهم"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٩)، وانحراف معياري بلغ (١.١٩٠)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (٦): "خوف الأسر من سوء معاملة الآخرين لأبنائهم الصم وضعاف السمع في بيئة العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٦)، وانحراف معياري بلغ (١.١٨٧)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الخامسة العبارة رقم (٩): "قلة إدراك الأسر لأهمية العمل لأبنائهم الصم وضعاف السمع من الناحية النفسية"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٤)، وانحراف معياري بلغ (١.١٥٨)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة السادسة العبارة رقم (٥): "خوف الأسر من الاستهزاء بأبنائهم الصم وضعاف السمع"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤١)، وانحراف معياري بلغ (١.١٩٠)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة السابعة العبارة رقم (٧): "اتجاهات الأسر السلبية نحو قدرات وكفاءة أبنائهم الصم وضعاف السمع"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٦)، وانحراف معياري بلغ (١.٢٤٨)، ودرجة موافقة (محايد).

- جاءت في المرتبة الثامنة العبارة رقم (١): "ترفض الكثير من الأسر فكرة عمل أبنائهم الصم وضعاف السمع"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٥)، وانحراف معياري بلغ (١.٢٤٩)، ودرجة موافقة (محايد).
- جاءت في المرتبة التاسعة العبارة رقم (٣): "تعتقد الأسر بأن تشغيل أبنائهم الصم وضعاف السمع شفهيه وليس تقدير لمكانتهم"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٤)، وانحراف معياري بلغ (١.٢٦٩)، ودرجة موافقة (محايد).

يعلل الباحثان النتائج السابقة بأنها منطقية وواقعية فالأسرة تأخذ دوراً هاماً في تهيئة الأشخاص ذوي الإعاقة لعالم العمل والانخراط فيه، فهي أما أن تكون داعماً رئيسياً ومشجعاً لأبنائها ذوي الإعاقة لتحقيق مكانتهم الاجتماعية والمهنية، أو أن تكون عائقاً أمام استقلاليتهم الذاتية والاقتصادية، ويرى الباحثان بأن المفاهيم الخاطئة حول الحياة المهنية في بيئة العمل شكلت لدى الأسر مخاوف على أبنائهم ذوي الإعاقة، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبادات (٢٠١٤) ودراسة عيسى (٢٠١٤) وليندسي وآخرون Lindsay et al. (2015) والدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) والتي أشارت إلى أن تدني الأجور المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة والحماية الزائدة من قبل أسرهم وخوفهم على أبنائهم كانت عائقاً أمام تشغيلهم.

المحور الثالث: معوقات خاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثالث

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الرتبة	درجة الموافقة
١	ينظر المجتمع الى الأشخاص الصم وضعاف السمع على أنهم غير قادرين على العمل.	٣.٣٧	١.١٩٨	٦٧.٤%	٣	محايد
٢	المجتمع غير متقبل لدمج الأشخاص الصم وضعاف	٣.٣٥	١.٢٢٣	٦٧.٠%	٤	محايد

السمع في سوق العمل.						
٣	مستوى الوعي المجتمعي غير كافي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة.	٣.٤٧	١.١٣٦	٦٩.٤%	٢	موافق
٤	رفض زملاء العمل وجود الأشخاص الصم وضعاف السمع في بيئة العمل.	٣.٣٣	١.٢٢٦	٦٦.٦%	٨	محايد
٥	قلة وعي زملاء العمل بخصائص الأشخاص الصم وضعاف السمع أثناء دمجهم في سوق العمل.	٣.٣٤	١.١٩٤	٦٦.٨%	٦	محايد
٦	عدم معرفة زملاء العمل بأساليب التواصل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع يحد من فرص تشغيلهم.	٣.٣٥	١.١٧٢	٦٧.٠%	٥	محايد
٧	عدم وجود مترجم لغة الإشارة لتسهيل التواصل بين الأشخاص الصم وضعاف السمع وبين العملاء.	٣.٥٨	١.١٨٥	٧١.٦%	١	موافق
٨	عدم التزام مختلف القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل.	٣.٣٤	١.١٧٤	٦٦.٨%	٧	محايد
المتوسط الحسابي العام		٣.٣٩	١.١٩	٦٧.٨%	محايد	

يتبين من الجدول السابق أن معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص الخاصة بمحور المجتمع جاءت بدرجة متوسطة، حيث جاء المتوسط العام للمحور مساوياً (٣.٣٩) ودرجة موافقة (محايد)، بانحراف معياري بلغ (١.١٩)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول المعوقات الخاصة بالمجتمع، وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية بين (١.٢٢٦ - ١.١٣٦)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة؛ مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك العبارات، حيث جاءت مرتبة كالتالي:

- جاءت في المرتبة الأولى العبارة رقم (٧): "عدم وجود مترجم لغة الإشارة لتسهيل التواصل بين الأشخاص الصم وضعاف السمع وبين العملاء"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٨)، وانحراف معياري بلغ (١.١٨٥)، ودرجة موافقة (موافق).
- جاءت في المرتبة الثانية العبارة رقم (٣): "مستوى الوعي المجتمعي غير كافي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٧)، وانحراف معياري بلغ (١.١٣٦)، ودرجة موافقة (موافق).



- جاءت في المرتبة الثالثة العبارة رقم (١): "ينظر المجتمع الى الأشخاص الصم وضعاف السمع على أنهم غير قادرين على العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٧)، وانحراف معياري بلغ (١.١٩٨)، ودرجة موافقة (محايد).
- جاءت في المرتبة الرابعة العبارة رقم (٢): "المجتمع غير متقبل لدمج الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٥)، وانحراف معياري بلغ (١.٢٢٣)، ودرجة موافقة (محايد).
- جاءت في المرتبة الخامسة العبارة رقم (٦): "عدم معرفة زملاء العمل بأساليب التواصل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع يحد من فرص تشغيلهم"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٥)، وانحراف معياري بلغ (١.١٧٢)، ودرجة موافقة (محايد).
- جاءت في المرتبة السادسة العبارة رقم (٥): "قلة وعي زملاء العمل بخصائص الأشخاص الصم وضعاف السمع أثناء دمجهم في سوق العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٤)، وانحراف معياري بلغ (١.١٩٤)، ودرجة موافقة (محايد).
- جاءت في المرتبة السابعة العبارة رقم (٨): "عدم التزام مختلف القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٤)، وانحراف معياري بلغ (١.١٧٤)، ودرجة موافقة (محايد).
- جاءت في المرتبة الثامنة العبارة رقم (٤): "رفض زملاء العمل وجود الأشخاص الصم وضعاف السمع في بيئة العمل"، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٣)، وانحراف معياري بلغ (١.٢٢٦)، ودرجة موافقة (محايد).

ويفسر الباحثان هذه النتائج بأن اتجاهات المجتمع السلبية تجاه الأشخاص الصم وضعاف السمع تحظى باهتمام كبير من أصحاب العمل، مما يؤثر سلباً على عملية تشغيلهم والذي يعد أساساً لاندماجهم في حياة المجتمع؛ ولعل ما يفسر ذلك قلة وعي المجتمع بقدرات وطبيعة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام والأشخاص الصم وضعاف السمع بشكل خاص، لذلك

فالمجتمع بحاجة إلى المزيد من الوعي والتثقيف من خلال وسائل الإعلام المختلفة، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة كلاً من سليمان (٢٠١٢) ودراسة ليندسي وآخرون (Leindsay et al. (2015) والتي أشارت إلى أن اتجاهات المجتمع السلبية كانت عائقاً أمام حصولهم على العمل.

## ٢- نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

والذي ينص على "هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف المؤهل العلمي؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)

وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٠) اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص باختلاف المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
معوقات خاصة بالفرد	بين المجموعات	٥.٤٨٦	٣	١.٨٢٩	١.٧٣٦	٠.١٦٠
	داخل المجموعات	٣١٢.٧٩١	٢٩٧	١.٠٥٣		
	المجموع	٣١٨.٢٧٧	٣٠٠			
معوقات خاصة بالأسرة	بين المجموعات	٣.٨٥٣	٣	١.٢٨٤	١.١١٤	٠.٣٤٤
	داخل المجموعات	٣٤٢.٤٨٥	٢٩٧	١.١٥٣		
	المجموع	٣٤٦.٣٣٨	٣٠٠			
معوقات خاصة بالمجتمع	بين المجموعات	٩.٢٧٩	٣	٣.٠٩٣	٢.٨٥٠	٠.٣٨
	داخل المجموعات	٣٢٢.٣٦٨	٢٩٧	١.٠٨٥		
	المجموع	٣٣١.٦٤٧	٣٠٠			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٥.٣٨٤	٣	١.٧٩٥	١.٩١٧	٠.١٢٧
	داخل المجموعات	٢٧٨.٠٩٧	٢٩٧	٠.٩٣٦		
	المجموع	٢٨٣.٤٨١	٣٠٠			

تبين من الجدول السابق عدم اختلاف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف المؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة للمحاور الثلاثة مساوياً بالترتيب (٠.١٦٠ و ٠.٣٤٤ و ٠.٣٨) جميعهم قيم أكبر من (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وكذلك جاء مستوى الدلالة

على الدرجة الكلية مساوياً (0.127) أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أي أنه لا تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف المؤهل العلمي.

ويعلل الباحثان نتيجة ذلك أن تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص لا يتأثر بالمستوى التعليمي لأصحاب العمل بل يتأثر بعوامل أخرى كطبيعة الإعاقة أو قدرات وامكانات الشخص ذي الإعاقة ومواقف المجتمع تجاه تشغيلهم، وهذا ما يتفق مع نتيجة دراسة القحطاني (2018) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

### ٣- نتائج الإجابة على السؤال الثالث:

والذي ينص على "هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ONE WAY ANOVA)

وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (11) اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص باختلاف سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
معوقات خاصة بالفرد	بين المجموعات	٨.٧٦٤	٣	٢.٩٢١	٢.٨٠٣	٠.٠٤٠
	داخل المجموعات	٣٠٩.٥١٣	٢٩٧	١.٠٤٢		
	المجموع	٣١٨.٢٧٧	٣٠٠			
معوقات خاصة بالأسرة	بين المجموعات	١٣.٢٧٦	٣	٤.٤٢٥	٣.٩٤٦	٠.٠٠٩
	داخل المجموعات	٣٣٣.٠٦٢	٢٩٧	١.١٢١		
	المجموع	٣٤٦.٣٣٨	٣٠٠			
معوقات خاصة بالمجتمع	بين المجموعات	١٧.٣٣٢	٣	٥.٧٧٧	٥.٤٥٩	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٣١٤.٣١٥	٢٩٧	١.٠٥٨		
	المجموع	٣٣١.٦٤٧	٣٠٠			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١١.٥٦٠	٣	٣.٨٥٣	٤.٢٠٩	٠.٠٠٦
	داخل المجموعات	٢٧١.٩٢١	٢٩٧	٠.٩١٦		
	المجموع	٢٨٣.٤٨١	٣٠٠			

تبين من الجدول السابق اختلاف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة حيث جاء

مستوى الدلالة للمحاور الثلاثة مساوياً بالترتيب (٠.٠٠٤٠ و ٠.٠٠٠٩ و ٠.٠٠٠١) جميعهم قيم أقل من (٠.٠٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية وكذلك جاء مستوى الدلالة على الدرجة الكلية مساوياً (٠.٠٠٠٦) أقل من (٠.٠٠٥) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية، أي أنه تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة ولتوضيح مصدر الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص باختلاف سنوات الخبرة تم استخدام اختبار أقل فرق دال (L.S.D)، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٢) نتائج اختبار (L.S.D) لتوضيح اتجاه الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص باختلاف سنوات الخبرة

المحور	(II) سنوات الخبرة	(J) سنوات الخبرة	فرق المتوسط (I-J)	مستوى الدلالة	
معوقات خاصة بالفرد	٥ سنوات فأقل	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	*٠.٣٨٥٢١	٠.٠٠٠٨	
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	*٠.٣٧٩٦٢	٠.٠٢٤	
		أكثر من ١٥ سنة	٠.٢٣٢١٤	٠.٢٨٩	
	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٣٨٥٢١	٠.٠٠٠٨
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	-٠.٠٠٥٥٩	٠.٩٧٢
		أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	-٠.١٥٣٠٧	٠.٤٧٠
	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٣٧٩٦٢	٠.٠٢٤
		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	-٠.٠٠٥٥٩	٠.٩٧٢
		أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	-٠.١٤٧٤٨	٠.٥١٨
	أكثر من ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	-٠.٢٣٢١٤	٠.٢٨٩
			أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٠.١٥٣٠٧	٠.٤٧٠
			أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.١٤٧٤٨	٠.٥١٨
أكثر من ١٥ سنة		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	*٠.٣٧١١٤	٠.٠١٣	
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.٤٤٢٨٣	٠.٠١١	
		أكثر من ١٥ سنة	٠.٦٤٤٠٧	٠.٠٠٥	
معوقات خاصة بالأسرة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٣٧١١٤	٠.٠١٣	
		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنة	٠.٠٧١٦٩	٠.٦٦١	
		أكثر من ١٥ سنة	٠.٢٧٢٩٣	٠.٢١٤	
	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	*٠.٤٤٢٨٣	٠.٠١١	
		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	-٠.٠٧١٦٩	٠.٦٦١	
		أكثر من ١٥ سنة	٠.٢٠١٢٤	٠.٣٩٥	
	أكثر من ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	*٠.٦٤٤٠٧	٠.٠٠٥	
		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	-٠.٢٧٢٩٣	٠.٢١٤	
		أكثر من ١٥ سنة	-٠.٢٠١٢٤	٠.٣٩٥	

المحور	(I) سنوات الخبرة	(J) سنوات الخبرة	فرق المتوسط (I-J)	مستوي الدلالة	
معوقات خاصة بالمجتمع	٥ سنوات فأقل	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	*٠.٥٧٧٢٤	٠.٠٠٠٠	
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.٣٤٥٨٣	٠.٠٠٤١	
		أكثر من ١٥ سنة	٠.٤٦٨٥١	٠.٠٠٣٤	
	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	٠.٥٧٧٢٤-	٠.٠٠٠٠
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.٢٣١٤٢-	٠.١٤٦
		أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٠.١٠٨٧٤-	٠.٦١٠
	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٣٤٥٨٣-	٠.٠٠٤١
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنوات	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٠.٢٣١٤٢	٠.١٤٦
		أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٠.١٢٢٦٨	٠.٥٩٤
	أكثر من ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٤٦٨٥١-	٠.٠٠٣٤
			أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٠.١٠٨٧٤	٠.٦١٠
			أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.١٢٢٦٨-	٠.٥٩٤
٥ سنوات فأقل		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	*٠.٤٤٤٥٣*	٠.٠٠٠١
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	*٠.٣٨٩٤٣*	٠.٠١٣
		أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	*٠.٤٤٨٢٤*	٠.٠٢٩
أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٤٤٤٥٣-	٠.٠٠٠١	
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.٥٥١٠-	٠.٧٠٩	
		أكثر من ١٥ سنة	٠.٠٠٣٧١	٠.٩٨٥	
	أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٣٨٩٤٣-	٠.٠١٣
		أكثر من 5 سنوات إلى ١٠ سنوات	أكثر من 5 سنوات إلى ١٠ سنوات	٠.٥٥١٠	٠.٧٠٩
		أكثر من ١٥ سنة	أكثر من ١٥ سنة	٠.٠٥٨٨١	٠.٧٨٣
أكثر من ١٥ سنة	٥ سنوات فأقل	٥ سنوات فأقل	*٠.٤٤٨٢٤-	٠.٠٢٩	
		أكثر من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات	٠.٠٠٣٧١-	٠.٩٨٥	
		أكثر من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة	٠.٠٥٨٨١	٠.٧٨٣	

من الجدول السابق تبين أنه تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف سنوات الخبرة، حيث أظهرت الفئة الأقل خبرة (٥ سنوات فأقل) معوقات أكثر من غيرها، حيث تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تلك الفئة والفئات الأخرى من الخبرة وذلك على المحاور الثلاثة وكذلك على الدرجة الكلية.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن أصحاب العمل لازالوا يفتقرون إلى المعرفة والفهم الكافي فيما يتعلق بقدرات وامكانيات الأشخاص الصم وضعاف السمع، وأيضاً النظرة القاصرة تجاههم وتركيزهم

على الجانب المادي أكثر من البشري في المؤسسات، مما يؤدي إلى تخوف أصحاب العمل من فكرة تشغيلهم، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلاً من القحطاني (٢٠١٨) ودراسة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) والتي أسفرت عن عدم وجود ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

#### ٤ - نتائج الإجابة على السؤال الرابع:

والذي ينص على "هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف نوع نشاط المؤسسة؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ONE WAY ANOVA)

وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٣) اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص باختلاف نوع نشاط المؤسسة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
معوقات خاصة بالفرد	بين المجموعات	١٩.٣٤١	١١	١.٧٥٨	١.٧٠٠	٠.٠٧٣
	داخل المجموعات	٢٩٨.٩٣٦	٢٨٩	١.٠٣٤		
	المجموع	٣١٨.٢٧٧	٣٠٠			
معوقات خاصة بالأسرة	بين المجموعات	١٩.٦٦٥	١١	١.٧٨٨	١.٨٥٢	٠.١٠٣
	داخل المجموعات	٣٢٦.٦٧٣	٢٨٩	١.١٣٠		
	المجموع	٣٤٦.٣٣٨	٣٠٠			
معوقات خاصة بالمجتمع	بين المجموعات	٢٦.٦١٤	١١	٢.٤١٩	٢.٢٩٢	٠.٠٦١
	داخل المجموعات	٣٠٥.٠٣٣	٢٨٩	١.٠٥٥		
	المجموع	٣٣١.٦٤٧	٣٠٠			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٩.٧٦٩	١١	١.٧٩٧	١.٩٧٠	٠.٣١٢
	داخل المجموعات	٢٦٣.٧١٣	٢٨٩	٠.٩١٣		
	المجموع	٢٨٣.٤٨١	٣٠٠			

تبين من الجدول السابق عدم اختلاف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف نوع نشاط المؤسسة

حيث جاء مستوى الدلالة للمحاور الثلاثة مساوياً بالترتيب (٠.٠٧٣ و ٠.١٠٣ و ٠.٠٦١) جميعهم قيم أكبر من (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وكذلك جاء مستوى الدلالة على الدرجة الكلية مساوياً (٠.٣١٢) أكبر من (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية أي انه لا تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف نوع نشاط المؤسسة.

ويعزو الباحثان ذلك إلى تشابه طبيعة الأعمال التي يمكن أن يشغلها الأشخاص الصم وضعاف السمع في المؤسسات باختلاف نوع نشاطها، وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدوسري ومعايني (٢٠١٩) والتي أسفرت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع نشاط المؤسسة.

#### ٥- نتائج الإجابة على السؤال الخامس:

والذي ينص على "هل تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف الجنس؟".

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار ت (Independent Sample T-Test)

وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٤) اختبار (ت) للعينات المستقلة لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة حول معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص باختلاف الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الدلالة	قيمة ت
معوقات خاصة بالفرد	ذكر	١٥٣	٣.٦١٢٢	١.٠٦٢٥٢	٠.٢٦٧	١.١١١
	انثى	١٤٨	٣.٤٨٠٣	٠.٩٩٤٤٣		
معوقات خاصة بالأسرة	ذكر	١٥٣	٣.٤٨٠٨	١.١٣٣٨٩	٠.٤٩٧	٠.٦٨٠
	انثى	١٤٨	٣.٣٩٦٤	١.٠١١٤١		
معوقات خاصة بالمجتمع	ذكر	١٥٣	٣.٤٦٨١	١.٠٥٤٦٩	٠.٢٠٢	١.٢٧٨
	انثى	١٤٨	٣.٣١٣٣	١.٠٤٥٧٧		
الدرجة الكلية	ذكر	١٥٣	٣.٥٢٠٤	٠.٩٨٩٩٤	٠.٢٧٠	١.١٠٤
	انثى	١٤٨	٣.٣٩٦٧	٠.٩٥٢٥٢		

تبين من الجدول السابق عدم اختلاف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف الجنس حيث جاء

مستوى الدلالة للمحاور الثلاثة مساوياً بالترتيب (٠.٢٦٧ و ٠.٤٩٧ و ٠.٢٠٢) جميعهم قيم أكبر من (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية وكذلك جاء مستوى الدلالة على الدرجة الكلية مساوياً (٠.٢٧٠) أكبر من (٠.٠٥) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية أي أنه لا تختلف معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة باختلاف الجنس.

#### التوصيات:

- ضرورة تركيز برامج التأهيل المهني على تدريب الأشخاص الصم وضعاف السمع على استخدام التقنيات الحديثة أثناء العمل والتي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- ضرورة رفع مستوى الوعي والتثقيف لدى أصحاب العمل حول قدرات الأشخاص الصم وضعاف.
- توعية أصحاب العمل بفوائد دمج الأشخاص الصم وضعاف السمع في القوى العاملة، والفوائد العائدة على الإنتاج والربح للمؤسسات نظير ذلك.
- تفعيل دور وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي في توعية أسر الأشخاص الصم وضعاف السمع حول أهمية تشغيلهم وتصحيح المفاهيم الخاطئة حول مخاطر بيئة العمل.
- العمل على نشر حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

#### الدراسات المقترحة:

- عوامل النجاح المهني للأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص.
- التحديات التي تواجه تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر الصم وضعاف السمع أنفسهم.
- دور الأسرة في تحقيق النجاح المهني للأشخاص الصم وضعاف السمع.



## المراجع

أولاً: المراجع العربية:

أبو ملحم، محمد حسني. (٢٠١٠). سياسات تشغيل الأشخاص المعوقين في الأردن بين النظرية والتطبيق [طروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية-عمان]. قاعدة بيانات دار المنظومة، الرسائل الجامعية.

الجوالدة، فؤاد عيد. (٢٠١٢). الإعاقة السمعية. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الطلوان، معاذ بن فهد عبد العزيز عبد الله. (٢٠٢٠). وضع القوانين والتشريعات المتعلقة بذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية: الواقع - التحديات - سبل المعالجة. الثقافة والتنمية، ٢٠ (١٤٩)، ١٢٣ - ١٣٦

الخطيب، جمال محمد. (٢٠١٣). مقدمة في الإعاقة السمعية (ط٤). دار الفكر للنشر والتوزيع. الدوسري، عبد الرحمن بن محمد عبد الله، ومعاجيني، فايز سليمان حسن. (٢٠١٩). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٩ (٣٢)، ١٢٧ - ١٦٣.

ساسي هادف، نجاه. (٢٠١٤). دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة [طروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة محمد خضير بسكرة]. مستودع الأطروحات والمذكرات، جامعة محمد خضير بسكرة. <http://thesis.univ-biskra.dz/18/>

سليمان، خالد رمضان عبد الفتاح. (٢٠١٢). نموذج مقترح لتفعيل دور مراكز التأهيل المهني للمعاقين في التدريب والتشغيل في ضوء الاتجاهات العالمية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، ٣ (٧٨)، ٤٥٣ - ٥٠٦.

السهلي، سلمى جمعان، والعتيبي، بندر بن ناصر. (٢٠١٨). وعي أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية في معاهد وبرامج التربية الفكرية بحقوق أبنائهم. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٧ (٢٧)، ٣٤ - ٦٩.

الشقاوي، عبد الرحمن بن عبد الله. (٢٠٠٢، أكتوبر ١٩ - ٢٣). نحو أداء أفضل في القطاع الحكومي في المملكة العربية السعودية. في هاشم عبد الله يمانى، الرؤية المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ [ندوة]. الرياض.

عباس، محمد خليل، ونوفل، محمد بكر، والعبسي، محمد مصطفى، وأبو عواد، فريال محمد. (٢٠١٤). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس (ط٥). دار المسيرة للنشر والتوزيع. عبادات، روجي مروحي. (٢٠١٤، أبريل ١٤ - ١٧). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة [عرض ورقة علمية]. الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة - الخدمات المقدمة للشباب من ذوي الإعاقة... الواقع والطموح، دبي، الإمارات العربية المتحدة.

العجمي، ناصر بن سعد، والبتال، الجوهرة بنت عبد الله. (٢٠١٦). الصعوبات التي يواجهها الموظفون العاملون في مجال التربية الفكرية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث والدراسات التربوية والنفسية، ٤ (١٤)، ٢٣٧ - ٢٧٠.

العساف، صالح بن حمد. (١٤٣٣هـ). المدخل الى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان. عيسى، أحمد نبوي عبده. (٢٠١٤). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية. مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية. ٢١ (٨٩)، ١٩٥ - ٢٧١.

القحطاني، محمد بن فهد. (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.

القيوتي، ابراهيم أمين. (٢٠٠٦). الإعاقة السمعية. دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.

مجنوب، محمد سعيد. (٢٠١٦). الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. مجلة الجنان

لحقوق الإنسان، ٩ (١٠)، ١٠١ - ١١٤.

محمود، أحمد محمود أحمد. (٢٠٢٠). توظيف اقتصاد المعرفة في تصميم مواقف تعليمية مقترحة

لتنمية جوانب التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة السمعية بمدارس الأمل الثانوية

الفنية. المجلة التربوية، (٧٦)، ١٣٨٩ - ١٤٥٧.

محمود، خالد صالح. (٢٠١٥). دور القطاع الخاص في التمكين المهني للمعاقين: دراسة مطبقة على

بعض الشركات الصناعية بمدينة جدة. مجلة الخدمة الاجتماعية، (٥٣)، ١٣٥ - ١٧٤.

المكانين، هشام عبد الفتاح. (٢٠١٧). معوقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية

الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها. المجلة التربوية، ٣١ (١٢٣)، ٥١ - ٨٨.

المنصة الوطنية الموحدة. (٢٠٢١). حقوق ذوي الإعاقة.

[https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/RightsOfPeopleWithDisabilities#header2\\_8](https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/RightsOfPeopleWithDisabilities#header2_8)

مواهمة. (٢٠٢٠). عن مواهمة. [https://www.mowaamah.sa/about\\_us](https://www.mowaamah.sa/about_us)

الهجين، محمد إبراهيم عبد الله. (٢٠١٨). دور برامج المؤسسات ذات العلاقة في تأهيل ذوي

الإعاقة السمعية للإنخراط في سوق العمل في ضوء مصفوفة التأهيل المجتمعي [رسالة

ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة]. قاعدة بيانات دار المنظومة، الرسائل الجامعية.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠١٧). مسح ذوي الإعاقة.

[https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/disability\\_survey\\_2017\\_ar.pdf](https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/disability_survey_2017_ar.pdf)

هيئة التحرير. (٢٠١٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. مجلة الجنان لحقوق الإنسان، ٩

(١٠)، ١٦٩ - ٢٠٦.

وزارة التجارة. (٢٠٢٠). إحصائيات الوزارة.

<https://mci.gov.sa/ar/about/statistics/pages/gisinfo.aspx>

وزارة التعليم. (٢٠١٥) الدليل التنظيمي للتربية الخاصة.

<https://departments.moe.gov.sa/SPED/Documents/RegulatoryGuide.pdf>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (٢٠٢٠). نظام العمل.

<https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/hrsd.pdf>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M., & Rosica, M. (2019). Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults. *Journal of deaf studies and deaf education*, 24(4), 386–395.

<https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1093/deafed/enz018>

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.sdl.idm.oclc.org/10.3233/JVR-191064>

Hasanbegovic, H., & Kovacevic, J. (2019). The Impact of Communication Disorders on Discrimination against Deaf Workers. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 29(4), 43-67.

<https://doi.org/10.5463/dcid.v29i4.781>

Hintermair, M., Cremer, I., Gutjahr, A., Losch, A., & Strauß, H. C. (2018). Factors for Professional Success-What Deaf Education Can Learn from Deaf and Hard of Hearing People Who Are Successful in Their Career. *Volta Review*, 117(1/2), 32–61.

<https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.17955/tvr.117.1.2.794>

<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>

Jans, L. H., Kaye, H. S., & Jones, E. C. (2012). Getting hired: successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure,

- interviewing, and job search. *Journal of occupational rehabilitation*, 22(2), 155–165. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9336-y>
- Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and rehabilitation*, 37(8), 701–711. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>
- Quigley, J. (2014). *Let's work: Employment experiences of adults with developmental disabilities* (Publication No. 1569589) [Doctoral dissertation, California State University- Long Beach]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbiere, M. (2018). Disability and employment—Overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55.
- Wehbi, S., & El-Lahib, Y. (2007). The Employment Situation of People with Disabilities in Lebanon: Challenges and Opportunities. *Disability & Society*, 22(4), 371–382.
- Wehman, P. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(3), 145- 151. <https://doi.org/10.3233/JVR-2011-0562>

## ملحق (١)

استبانة معوقات تشغيل الأشخاص الصم  
وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل

## المحور الأول: معوقات خاصة بالفرد

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
١	افتقار الأشخاص الصم وضعاف السمع لبعض المهارات الضرورية في بعض الأعمال.					
٢	لا تتناسب المهن التي يتدرب عليها الأشخاص الصم وضعاف السمع مع متطلبات سوق العمل.					
٣	عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على استخدام التقنيات الحديثة أثناء العمل.					
٤	عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على تحمل ضغوط العمل.					
٥	عدم معرفة الأشخاص الصم وضعاف السمع بمتطلبات العمل الذي سيؤديه.					
٦	قدرات وإمكانيات الأشخاص الصم وضعاف السمع لا تسمح بالعمل ببعض الوظائف.					
٧	عدم امتلاك الأشخاص الصم وضعاف السمع لمؤهلات علمية كافية للعمل ببعض الوظائف.					
٨	عدم قدرة الأشخاص الصم وضعاف السمع على التواصل الفعال مع زملاء العمل والعملاء.					
٩	لا يقبل الأشخاص الصم وضعاف السمع سوى أعمال محددة دون غيرها.					
١٠	قلة إنتاجية الأشخاص الصم وضعاف السمع في العمل.					
١١	ضعف مهارات القراءة والكتابة اللازمة للعمل لدى الأشخاص الصم وضعاف السمع.					
١٢	صعوبة فهم الأشخاص الصم وضعاف السمع للتعليمات الموجهة لهم من المشرف المباشر.					

المحور الثاني: معوقات خاصة بالأسرة

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
١	ترفض الكثير من الأسر فكرة عمل أبنائهم الصم وضعاف السمع.					
٢	تخاف الكثير من الأسر على أبنائهم الصم وضعاف السمع من المخاطر في بيئة العمل.					
٣	تعتقد الأسر بأن تشغيل أبنائهم الصم وضعاف السمع شغفه وليس تقدير لمكانتهم.					
٤	تدني الراتب يؤدي لإحجام الأسر عن تشغيل أبنائهم الصم وضعاف السمع.					
٥	خوف الأسر من الاستهزاء بأبنائهم الصم وضعاف السمع.					
٦	خوف الأسر من سوء معاملة الآخرين لأبنائهم الصم وضعاف السمع في بيئة العمل.					
٧	اتجاهات الأسر السلبية نحو قدرات وكفاءة أبنائهم الصم وضعاف السمع.					
٨	الأساليب الخاطئة في التربية كالحماية الزائدة للأشخاص الصم وضعاف السمع من قبل أسرهم.					
٩	قلة إدراك الأسر لأهمية العمل لأبنائهم الصم وضعاف السمع من الناحية النفسية.					

## المحور الثالث: معوقات خاصة بالمجتمع (مجتمع العمل من المسؤولين بالتوظيف، زملاء العمل، والعملاء)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
١	ينظر المجتمع الى الأشخاص الصم وضعاف السمع على أنهم غير قادرين على العمل.					
٢	المجتمع غير متقبل لدمج الأشخاص الصم وضعاف السمع في سوق العمل.					
٣	مستوى الوعي المجتمعي غير كافي بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة.					
٤	رفض زملاء العمل وجود الأشخاص الصم وضعاف السمع في بيئة العمل.					
٥	قلة وعي زملاء العمل بخصائص الأشخاص الصم وضعاف السمع أثناء دمجهم في سوق العمل.					
٦	عدم معرفة زملاء العمل بأساليب التواصل مع الأشخاص الصم وضعاف السمع يحد من فرص تشغيلهم.					
٧	عدم وجود مترجم لغة الإشارة لتسهيل التواصل بين الأشخاص الصم وضعاف السمع وبين العملاء.					
٨	عدم التزام مختلف القطاعات الوظيفية بالنسبة المقررة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل.					