

"تحديات وآليات التمكين الوظيفي للأفراد الصُّم: تحليل نوعي لدعم رؤية المملكة العربية السعودية 2030"

إعداد الباحثان:

أ. فاطمة منصور فاسي¹ د. نجوى عبود باسنبل²

¹ باحثة ماجستير، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز

² أستاذ التربية الخاصة المساعد، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز



<https://doi.org/10.36571/ajsp633>

الملخص:

يواجه الأفراد الصُم في المملكة العربية السعودية تحديات عديدة في سوق العمل، مما يحد من فرصهم في التمكين الوظيفي. لذلك، هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تحديات التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل السعودي والكشف عن أبرز آليات تفعيله للأفراد الصُم من وجهة نظرهم. ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمدت الباحثتان على المنهج النوعي، وأستخدمت المقابلة أداة لجمع آراء عينة الدراسة المكونة من (12) مشارك من الموظفين الصُم بمدينة جدة، والذين تم اختيارهم بطريقة قصدية من مجتمع الصُم. وأظهرت نتائج الدراسة أن أبرز تحديات التمكين الوظيفي للأفراد الصُم تتمثل في ضعف التواصل، وعدم توفر مترجمي لغة الإشارة ووجود بيئة عمل غير متوافقة مع قدرات الأفراد الصُم، بالإضافة إلى تحديات اقتصادية عديدة. كما كشفت الدراسة عن تنوع الآليات التي يستخدمها الأفراد الصُم لمحاولة تفعيل تمكينهم الوظيفي في سوق العمل السعودي. وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل سياسات عمل فعالة تُساعد في تعزيز التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل، وذلك لإزالة العوائق التي تواجههم أثناء العمل وتعزيز فرصهم في التمكين الوظيفي والاستقرار المهني. مع الحاجة لمزيد من الدراسات على عينة أكبر لفهم أفضل لاحتياجات الأفراد الصُم الوظيفية وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز تمكينهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: التمكين الوظيفي، الأفراد الصُم، رؤية السعودية 2030.

المقدمة

تهتم المملكة العربية السعودية بتوفير فرص عمل للمواطنين على مختلف الأصعدة، حيث قامت السعودية بفرض تشريعات تضمن حقوق المواطنين السعوديين في فرص الحصول على عمل يناسب احتياجاتهم وقدراتهم. إضافة إلى ذلك، لم تغفل السعودية عن فئات المجتمع من ذوي الإعاقة، والذين لديهم احتياجات خاصة يجب توفيرها لتمكينهم من ممارسة حقهم في العمل، والمشاركة في بناء وطن قوي. وانطلاقاً من رؤية السعودية 2030، تحرص الوزارات المعنية على المساهمة في إشراك جميع فئات المجتمع في بنائه، وأطلقت عدداً من المبادرات التوعوية لبيان أهمية العمل لهم خصوصاً فئة الأفراد الصُم (رؤية 2030، 2021).

ويشهد العالم اليوم انفتاحاً كبيراً، الأمر الذي يحتم ضرورة التحول من البناء الإداري الهرمي إلى النمط الديموقراطي الذي يتميز بالتشاركية والانفتاح والمرونة (Breakfast et al., 2015). أصبح التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة موضع اهتمام ونقاش؛ ذلك لأن أشخاص ذوي الإعاقة واجهوا خلال القرون السابقة العديد من أشكال الإهمال، من جوانب مختلفة سواء على صعيد الأسرة، أو المجتمع. ومع ظهور القوانين، والمؤسسات الدولية، والمحلية اختلفت النظرة لهم وأصبح الاهتمام بقضايا الإعاقة من أولويات برامج التنمية؛ إذ تنادي بتوفير الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الإعاقة التي تتعلق بالصحة، والتربية، والعمل.

ومن خلال مراجعة الأدبيات نلاحظ ظهور عدة دراسات اهتمت بموضوع البطالة لفئة الأفراد الصُم ومنها دراسة القحطاني (2018)، والتي هدفت إلى قياس توجهات أرباب العمل في مدينة الرياض نحو إشراك ذوي الإعاقة في مؤسساتهم، وذلك من خلال توظيفهم في تلك المؤسسات وقد سلطت الدراسة الضوء على حقوق الأشخاص الصُم وذوي الإعاقات الأخرى في العمل في كافة القطاعات الحكومية والخاصة، وأكدت على ضرورة إصدار قوانين تساعد تلك الفئات على شغل المناصب والوظائف في كافة مؤسسات الدولة، والجهات الخاصة، وضرورة تحقيق الدمج الاجتماعي بين كافة فئات المجتمع من أجل ضمان تماسكهم، وتحسين نظرتهم للحياة التي ستعكس على ازدهار وطنهم.

فالعمل هو السبيل للنجاح والتقدم للأشخاص الصُم، وبالتالي يؤدي إلى استقلاليتهم؛ ولذلك فإن قضية التمكين الوظيفي للأشخاص الصُم في سوق العمل تُعد من أهم القضايا والتوجهات في مجال التربية الخاصة (حلمي وآخرون، 2021). وبناءً على الدراسات السابقة أصبح

من الضروري تمكين وتشغيل الأفراد الصُم في وظائف تناسب قدراتهم، وتستغل طاقاتهم، بما يلبي احتياجاتهم النفسية، والاجتماعية، والاقتصادية، فتمكينهم من العمل يؤدي إلى إثبات قدراتهم، وتحقيق استقلاليتهم، ويحفظ كرامتهم. فالحصول على عمل يعد من ضمن الأولويات للأشخاص ذوي الإعاقة، وهو حق للإنسان ووسيلة لتعزيز مكانته في المجتمع، ويعد مؤشرًا لجودة حياة الأشخاص ذوي الإعاقة (القحطاني والداعج، 2020).

على الرغم من سن القوانين الدولية والإقليمية التي تحمي حقوق الأفراد الصُم في العمل، إلا أن الواقع الحالي يشير إلى أن العديد منهم يواجهون تحديات في الحصول على عمل، والحفاظ عليه، والتقدم في حياتهم المهنية. حديثاً، أجرى بيها وآخرون (Beha et al., 2022) دراسة لتحديد العوامل المسببة للتوتر بشكل مباشر في بيئة عمل العاملين الصُم والسماعين، على عينة قوامها (30) عاملاً أصم و(33) عاملاً من السماعين. وتوصلت الدراسة أن الموظفين الصُم يواجهون ضغوطات عديدة أكثر من زملائهم السماعين، وتسبب هذه الضغوطات في حدوث التوتر العالي لهم، وتتمثل هذه الضغوطات في: الخوف من فقدان الوظيفة، والتعب، ونقص الدعم من الزملاء والمدبرين، والتغيير المستمر في الالتزامات، والشعور بعدم الأمان، والخوف من المنصب في الشركة، وصعوبات التواصل. كما أشارت الدراسة إلى أن أخطاء سير العمل ارتبطت بالشعور بالخوف وانعدام الأمان، وتظهر بسبب عدم كفاية المعلومات الموجودة لدى الموظفين الصُم بسبب صعوبات التواصل مع زملائهم في العمل. وفي البوسنة والهرسك، اهتمت دراسة حسنبجوفيتش وكوفاسيفيتش (Hasanbegovic & Kovacevic, 2018)، بتحديد تأثير اضطرابات التواصل على التمييز ضد الأشخاص الصُم في أماكن العمل، وذلك من خلال إجراء مسح على عينة مكونة من (171) مستجيباً (57 موظف أصم، 57 موظف سامع، 57 مديراً) من مختلف المجالات، وباستخدام المنهج الكمي والنوعي، وأداتي الإستبانة والمقابلات، تم التوصل إلى وجود تمييز ضد العمال الصُم في مكان العمل، حيث أن الموظفين الصُم لا يمكنهم شغل مناصب مساوية لزملائهم السماعين في العمل.

بناءً على ما سبق، أصبح من الضروري إجراء تحليل شامل للتحديات التي تواجه الموظفين الصُم في وظائفهم، وتحديد الآليات التي يمكن أن تساهم في تمكينهم الوظيفي. لذلك، هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن التحديات التي تواجه الموظفين الصُم في تحقيق التمكين الوظيفي في سوق العمل السعودي، ومعرفة الآليات التي يمكن أن تساهم في تفعيل تمكينهم وظيفياً. كما سعت الدراسة إلى تقديم عدد من التوصيات والمقترحات التي تهدف إلى تحسين مستوى التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في المملكة العربية السعودية. واتبعت الدراسة المنهج النوعي لتحقيق أهدافها، وأستخدمت المقابلة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة أختيرت قصدًا من الأفراد الصُم الموظفين في القطاع الخاص والحكومي بمدينة جدة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُعد التوظيف أحد الأهداف الرئيسية في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة، كونه يمثل الهدف النهائي لعملية التأهيل المهني للأفراد ومحصلتها؛ لما فيه من تحقيق الذات، وتوفير دخل مادي له بحيث يضمن له مستوى مقبولاً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وإن الهدف الأسمى لأي برنامج تأهيل مهني هو إعادة دمج الصُم في المجتمع، وانخراطهم في العمل بما يتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم، فيترقى ويتقدم إلى جانب زملائه في العمل محققاً بذلك تكيفاً اجتماعياً، ونفسياً، ومهنياً.

وفي المملكة العربية السعودية، تسعى وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتوفير برامج تأهيلية وتدريبية سواء للأفراد الصُم أو للأفراد من غير ذوي الإعاقة مثل البرنامج التدريبي لموظفي الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الذي يهدف إلى تحسين جودة العمل والأداء لدى شاغلي وظائف الموارد البشرية في جميع الوزارات والجهات التابعة للوزارة، ورفع مستوى جاهزيتهم من خلال تدريبهم على لغة الإشارة وتزويدهم بمجموعة من المعارف لتحسين التواصل مع فئات الصُم وضعاف السمع، والمساهمة في تطوير مستواهم المهني والوظيفي، وتعزيز التواصل بين

جميع شرائح المجتمع (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023). كما سعت الوزارة إلى توقيع مذكرات تفاهم مشتركة مع الجهات والمؤسسات المسؤولة عن فئة الصُم في مختلف القطاعات وذلك لتطوير منظومة العمل الاجتماعي من خلال مساعدة الموظفين الصُم على التمكن الوظيفي في سوق العمل (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023).

على الرغم من وجود برامج تأهيل مهني تمكن الأشخاص الصُم من الالتحاق بها، إلا أنهم يواجهون تحديات تحول دون تمكينهم الوظيفي. وبالفعل، الواقع الحالي يوضح أن الأشخاص ذوي الإعاقة ومنهم الأفراد الصُم يواجهون تحديات كبيرة في الحصول على فرص عمل ملائمة لقدراتهم ومهاراتهم الفردية وضعف تمكينهم وظيفياً (Punch, 2016)، وبالتالي حرمانهم من حق العمل للعيش بكرامة، وعدم إعطائهم حقهم الطبيعي في الحصول على حياة طبيعية دون تهميش. وقد أكدت نتائج دراسة ليندسي (Lindsay, 2020) أن الأشخاص الصُم يواجهون عوائق وتحديات للحصول على الوظائف، وحتى عندما يحصلون عليها لا يزالون يواجهون حواجز في حياتهم اليومية، مثل التفرقة العنصرية، وضعف الأجور، والنظرة المجتمعية السلبية التي تولد لديهم مشاعرًا سلبية.

على الرغم من الجهود السعودية المبذولة لتحسين فرص حصول الأفراد الصُم على عمل مناسب، إلا أن الكثير منهم ومن خلال معايشة الباحثان لمعاناتهم، وخاصة الجامعيين، ما زالوا يواجهون تحديات في سوق العمل السعودي. فبعضهم لم يتمكنوا من الحصول على عمل على الإطلاق، وبعضهم الآخر حصلوا على وظائف وهمية، أو حصلوا على وظائف دون منحهم فرصة اتخاذ القرارات وسلطة التصرف داخل المقر الوظيفي. ومن مراجعة الدراسات السابقة، خلصت الباحثان أن هناك ندرة في الدراسات السعودية التي تتناول التحديات التي تواجه الموظفين الصُم في تحقيق التمكين الوظيفي في سوق العمل، وآليات تفعيله للأفراد الصُم. هذا الأمر دفع الباحثان للكشف عن تحديات تمكين الأفراد الصُم في سوق العمل من خلال إجراء مقابلات شخصية معهم؛ وسماع آرائهم حول التحديات التي تواجههم في تحقيق التمكين الوظيفي، والآليات اللازمة لتفعيله؛ وذلك بهدف لفت نظر المؤسسات وجهات العمل المعنية لتوفير فرص عمل تتناسب مع جميع متطلبات فئة الصُم، بل وتمكينهم وظيفياً أسوة بزملائهم من السامعين داخل هذه المؤسسات وبالتالي تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

وفقاً لما سبق، تبلورت أسئلة الدراسة فيما يلي:

1. ما تحديات التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل من وجهة نظرهم؟
2. ما آليات تفعيل التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل في إطار رؤية السعودية 2030؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. الكشف عن تحديات التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل من وجهة نظرهم في مدينة جدة.
2. تحديد آليات تفعيل التمكين الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل ضمن إطار رؤية السعودية 2030.

أهمية الدراسة

أ. الأهمية النظرية:

1. تستمد الدراسة قيمتها من رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي أولت ذوي الإعاقة أهمية كبيرة، وتسليطها الضوء على موضوع حيوي يمكن أن يساهم في ضمان حصول الأفراد الصُم على فرص عمل عادلة ومناسبة، ورفع جودة حياتهم الوظيفية.
2. تسهم الدراسة في إثراء المكتبة العالمية والعربية وتطوير فهمنا للتحديات الراهنة التي تُعيق تَمَكِين الأفراد الصُم وظيفيًا في السوق الوظيفي.
3. الاستفادة من مقترحات وتوصيات الدراسة في تقديم رؤية شاملة لكيفية معالجة التحديات التي تمنع تمكين الأفراد الصُم وظيفيًا.

ب. الأهمية التطبيقية:

1. يمكن لأصحاب القرار استخدام نتائج الدراسة لصياغة سياسات وإجراءات جديدة لتحسين فرص عمل الأفراد الصُم.
2. إسهام نتائج الدراسة في تطوير برامج التأهيل المهني التي تتناسب مع احتياجات الأفراد الصُم.
3. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في رفع الوعي المجتمعي بحقوق الأفراد الصُم وقدراتهم.

مصطلحات الدراسة

التَمَكِين الوظيفي (Job Empowerment)

التعريف الاصطلاحي: مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى تحقيق المشاركة الفعالة لذوي الإعاقة، ودمجهم داخل المؤسسة من خلال توسيع نطاق تفويض السلطة، وزيادة المشاركة في اتخاذ القرار، والتحفيز الذاتي، والتأكيد على أهمية ثقافة بيئة العمل، وبناء الثقة بين الموظف والمؤسسة، مما يشجع السلوك الإبداعي لديهم (سفر، 2017).

تُعرّف الباحثتان التَمَكِين الوظيفي إجرائيًا بأنه: توفير بيئة عمل تُحفز الموظفين الصُم في المؤسسات الحكومية والخاصة في مدينة جدة للاندماج في بيئة العمل بما يناسب قدراتهم الفردية، ومنحهم الصلاحيات الكافية، وتمكنهم من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات، وتتمية كفاءاتهم الذاتية من خلال توفير فرص النمو المهني لهم، وتعزيز استقلاليتهم، وتقديرهم لذاتهم حتى يتمكنوا من تقلد الوظائف الإدارية العليا في المستقبل.

الأفراد الصُم (Deaf Individuals)

التعريف الاصطلاحي: الأفراد الأصم: "هو الفرد الذي يعاني من فقدان سمعي يبدأ بـ 70 ديسيبل فأكثر، بعد استخدام المعينات السمعية مما يحول دون اعتماده على حاسة السمع في فهم الكلام" (وزارة التعليم، 2016، ص9).

تُعرّف الباحثتان الأفراد الصُم إجرائيًا بأنهم: الخريجون الصُم من المرحلة الثانوية، والجامعية، والموظفين الذين يكون فقدانهم السمع 90 ديسيبل وأكثر مما يجعلهم غير قادرين على التواصل مع الأفراد السامعين إلا بطرق التواصل الخاصة بالصُم.

حدود الدراسة

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في عام 2022-2023م.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على الموظفين الصُم بمدينة جدة والذين تتراوح أعمارهم الزمنية في مدى عمري من (18-65 سنة).

الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على (12) فرداً من خريجي المرحلة الثانوية، أو البكالوريوس من الصُم بمدينة جدة (ذكور، وإناث).

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على الكشف عن تحديات التمكن الوظيفي وآليات تفعيله في سوق العمل من وجهة نظر الأفراد الصُم.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المبحث الأول: استعراض مفهوم التمكن الوظيفي نظرياً

يُعد التمكن الوظيفي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت في العقود الأخيرة، ويهدف إلى منح الموظفين مزيداً من السلطة والمسؤولية في مكان العمل، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم وإنتاجيتهم ومساهماتهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

مفهوم التمكن الوظيفي

التمكن الوظيفي هو عملية منح الموظفين جزءاً من السلطة والاستقلالية والمسؤولية لاتخاذ القرارات والقيام بالإعمال الضرورية التي تتعلق بعملهم، وهذا الأمر يمنح الموظفين شعوراً بالسيطرة والملكية ويؤدي إلى تحفيزهم نحو الانتاجية ويزيد من رضاهم الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يعزز التمكن الوظيفي من الإبداع والابتكار داخل المؤسسات حيث أنه يشجع الموظفين على مشاركة أفكارهم الإبداعية مع رؤوسهم ويمكنهم من التفكير النقدي والابداعي الذي يساعد في الارتقاء بالعمل (Min et al., 2016).

وقد أشار عبيدات وآخرون (Obeidat et al., 2021) أن التمكن الوظيفي قد يشمل على عدة مكونات رئيسية أبرزها: إمكانية اتخاذ الموظفين القرارات ضمن نطاق مسؤولياتهم؛ وصول الموظفين إلى المعلومات اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية؛ استفادة الموظفين من بيئة العمل الداعمة لهم، ومن التعليقات التي تعزز من قدرتهم على التعلم؛ الاستقلالية في إنجاز مهامهم وتحقيق أهدافهم؛ تحفيز الموظفين بالحوافز المادية والتقدير؛ تحمل الموظفين المسؤولية الكاملة عن قراراتهم وأفعالهم.

أهمية التمكن الوظيفي

تتبع أهمية التمكن الوظيفي من خلال النتائج التي قد يحققها، حيث يؤدي التمكن الوظيفي إلى زيادة الثقة المتبادلة بين القيادة في المؤسسة والموظفين، بالإضافة إلى أنه يزيد من تحفيز الموظفين في العمل من خلال تفويض السلطة إلى المستويات الدنيا في المؤسسة، كما يساعد التمكن الوظيفي في زيادة مساحة مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتعزيز فاعليتها وهو ما ينعكس بشكل ايجابي على أداء المؤسسة. وتأسيساً على ما سبق، فإن التمكن الوظيفي يجعل المؤسسة أكثر قدرة على الاستجابة للبيئة المتغيرة وأكثر تقدراً لدعم الابتكار (AL-Hajri & Obeidat, 2021).

التَّمَكِينُ الوَظِيفِيُّ للأفراد الصُّم

يُعتبر التَّمَكِينُ الوَظِيفِيُّ للأفراد الصُّم أمرًا حيويًا لضمان إدماجهم في سوق العمل وتَمَكِينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة. فقد يواجه الأفراد الصُّم صعوبة في العثور على فرص عمل مناسبة نظرًا للتحديات التي يواجهونها في التواصل مع الآخرين، وقد يعانون أيضًا من قلة الفرص التعليمية المتاحة لهم وجودتها (الماضي والشنفي، 2021)، ومن خلال تزويد الأفراد الصُّم بالمهارات والتدريبات الضرورية، وتقديم الدعم المناسب، يمكن التقليل من تلك التحديات وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة. وبالتالي، يتم تعزيز شعورهم بالاعتماد على أنفسهم وبناء ثقتهم بأنفسهم، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم العامة (أبو شعيرة وآخرون، 2017).

ومع ذلك، هناك ندرة في الدراسات التي تناولت موضوع تَمَكِين الأفراد الصُّم وظيفياً على المستوى الدولي. ومن هذه الدراسات، دراسة عيد (2021)، التي أكدت على أهمية عمل الأفراد الصُّم وضعاف السمع في المجتمعات وذلك من خلال تأهيلهم للاستفادة من تقنيات التشكيل المسطح للخزف عبر إقامة مشروع إنتاجي صغير في مصر، حيث استخدمت الدراسة تقنيات التشكيل المسطح في الخزف كمدخل لتأهيل الطلاب الصُّم وضعاف السمع، وأكدت أن العمل بالخزف من الأعمال الهامة التي تعكس الثقافة المصرية وبنفس الوقت يمكن تعلمها من قبل الأفراد الصُّم كونها تعتمد على المشاهدة والملاحظة عن طريق لغة الإشارة، ومن خلال هذا العمل يُمكن الإسهام في القضاء على البطالة وتحديداً بين فئة الصُّم.

وعلى العكس من ذلك، استعرضت دراسة ذكر الله (2014) أبرز المشكلات المتعلقة بتوظيف الخريجين الصُّم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي، حيث شملت عينة الدراسة (60) معلم ومعلمة و(163) من أرباب العمل، وبالاستعانة في أداة الاستبانة لقياس مشكلات التوظيف لدى الخريجين الصُّم اتضح للباحثة أن مشكلات توظيف الخريجين الصُّم تتعلق بإعداد الصُّم في المدارس وبالعلاقة المؤسسات مع مدارس الصُّم وسوق العمل الكويتي. ومن أبرز مقترحات الدراسة تحويل المدارس التعليمية إلى ورش تعليمية وذلك من خلال استحداث فرق متخصصة بكافة مجالات التعليم والإدارة وتكنولوجيا المعلومات وذلك للإسهام بتحويل المدارس لورش إنتاجية تدعم الصُّم وتمكنهم من إكتساب مهارات وقدرات هامة وتساعدهم في اختيار التوجه المهني الصحيح لهم.

العوامل المؤثرة في التَّمَكِينِ الوَظِيفِيِّ للأفراد الصُّم

تفعيل وتحسين التَّمَكِينِ الوَظِيفِيِّ للأفراد الصُّم يُعد تحديًا كبيرًا، حيث تواجه هذه الفئة من الموظفين العديد من الصعوبات في الحصول على فرص العمل والتأهيل اللازم للعمل. وتلعب العديد من العوامل في تفعيل أو تطوير عملية التَّمَكِينِ الوَظِيفِيِّ للأفراد الصُّم، ومن أبرز هذه العوامل ما أثبتته دراسة لوفت (Luft, 2000)، بأن الأشخاص الصُّم يعانون من معدلات بطالة وعمالة جزئية أعلى، ويكسبون أجورًا أقل من الأشخاص الذين يسمعون عادة، ويرجع ذلك إلى صعوبات الاتصال التي يواجهونها في أماكن العمل، وهذه الحواجز تعكس عدم فهم الاحتياجات الثقافية والتواصلية للصم. كما عرضت دراسة المطيري وزيد (2021) عدد من العوامل التي تعيق التمكن الوظيفي للأشخاص الصُّم، منها: عدم وعي أرباب العمل بحاجات الموظفين الصُّم، ونقص التأهيل والتدريب المهني، وقلة الفرص الوظيفية المتاحة، والتمييز والتحيز في سوق العمل، والنقص في تفعيل بعض أنواع الدعم الحكومي، وصعوبة التواصل مع الزملاء في الوظيفة. وفي دراسة أخرى حديثة لدولابه وخان (Doolabh & Khan, 2020)، تُشير أن أصحاب العمل في مقاطعات كوازولو ناتال يشعرون بالقلق من صعوبات التواصل عند توظيف الأفراد الصُّم. ومع ذلك، أشاروا أن التشريعات، مثل قانون المساواة في العمل وقانون تنمية المهارات، توفر حماية للأفراد ذوي الإعاقة السمعية، بما في ذلك حقهم في الحصول على تسهيلات معقولة، مثل مترجمي اللغة الإشارة.

السياسات والممارسات الداعمة لتمكين الأفراد الصُم في سوق العمل

تشكل السياسات والممارسات الموجهة لتوظيف الأفراد الصُم جزءاً أساسياً من التمكين الوظيفي لهم. وقد أوردت دراسة البوزيد وآخرون (2023) التي اتبعت المنهج النوعي، مثلاً حول الممارسات الداعمة لتمكين الأفراد الصُم في سوق العمل والمتمثلة في "برنامج التعليم العالي للطلاب الصُم وضعاف السمع في جامعة الملك سعود بالرياض"، والذي يعتبر من البرامج الرائدة على مستوى المنطقة العربية، والذي أحدث نقلة نوعية في حياة هذه الفئة من خلال تقديمه لجهود مستمرة لرفع مستوى الخدمات المقدمة لهم لتمكينهم من تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الحياتية والمهنية. ويعقد هذا البرنامج اتفاقيات ومبادرات عديدة من أجل توظيف وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومن أبرزها "مبادرة سعي" وغيرها من المبادرات الفعالة في خدمة الصُم وتمكينهم في سوق العمل.

وفي هذا الصدد، أشارت دراسة الحالة لحسان وأخطر (Hassan & Akhter, 2020) أن من أبرز تلك الممارسات الداعمة لفئة الصُم هي توفير مترجمين للغة الإشارة لضمان التواصل الفعال بين الأفراد الصُم وزملائهم في العمل، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة الصُم في أماكن العمل من أجل تقبل وجودهم فيها وتفرض على زملائهم احترامهم، وتسهيل الضوء على أبرز احتياجات الأفراد الصُم في العمل. فضلاً عن التأكد من وجود تسهيلات كالتقنيات المساعدة أو الإشارات المرئية لتلبية الاحتياجات الخاصة بالموظفين الصُم، وتقديم برامج توجيهية تسمح للموظفين الصُم بالتواصل مع زملائهم الذين لديهم تجارب مماثلة في أماكن العمل من أجل تقديم الدعم والمشورة لهم. وأيضاً، عقد دورات تدريبية تُسهل على الموظفين الصُم تحقيق التقدم الوظيفي كالبرامج القيادية التربوية وبرامج تنمية المهارات والتنمية المهنية وغيرها.

وفي مصر، طُور كساب وآخرون (kassab et al., 2018) نهجاً متكاملًا لتعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، يستند إلى النهج الحقوقي ويؤكد على ضرورة تلبية احتياجات ذوي الإعاقة المختلفة، وتقديم خدمات مخصصة لهم، وإعادة تأهيل المجتمع لفهم الإعاقة. أما دراسة عثمان وضياء (Osman & Diah, 2017)، هدفت إلى استكشاف تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تمكين ذوي الإعاقة في الحصول على فرص عمل في ماليزيا، واستخدم الباحثان النهج النوعي في دراستهم، وشملت العينة (20) موظفاً من ذوي الإعاقة يعملون في مؤسسات حكومية وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وجدت الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تلعب دوراً رئيسياً في تمكينهم وظيفياً. ومع ذلك، يواجه هؤلاء الأشخاص تحديات في الوصول إلى التكنولوجيا ويعانوا من مشاكل مالية واجتماعية وبيئية تؤثر على قدرتهم التنافسية في سوق العمل. توصي الدراسة بزيادة الوعي بأهمية تمكين ذوي الإعاقة من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتعزيز قدراتهم في المنافسة على فرص العمل.

التعقيب على الدراسات السابقة

قدمت الدراسات السابقة العديد من الرؤى حول تحديات وممارسات التمكين الوظيفي للأفراد الصُم، لقد تناولت كافة الدراسات المذكورة موضوع تمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل، واجمعت هذه الدراسات إلى حاجة هؤلاء الأفراد لعدة متطلبات وحلول لتمكينهم وظيفياً. وقد تنوعت أهداف الباحثون لدراسة هذه المتطلبات والحلول، حيث سعت دراسة الشمري وعلي (2015) إلى التعرف على المجالات الرئيسية للتمكين الاقتصادي لذوي الإعاقة، وركزت دراسة عيد (2021) على تأهيل الأفراد الصُم وضعاف السمع للاستفادة من تقنيات التشكيل المسطح للخزف، وذلك من خلال إقامة مشروع إنتاجي صغير في مصر. أما دراسة القحطاني والداعج (2020) هدفت للكشف عن أهم معوقات التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وقد تطرقت دراسة ذكر الله (2014) إلى أبرز المشكلات المتعلقة بتوظيف الخريجين الصُم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي. بينما ركز هدف بعض هذه الدراسات على إيجاد حلول لقضية التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة، مثل دراسة البوزيد وآخرون (2023) التي تعمقت للكشف عن أهم الممارسات الداعمة لتمكين

الأفراد الصُّم في سوق العمل. واتفقت دراسة القحطاني والداعج (2020) ودراسة ذكر الله (2014) مع الدراسة الحالية في التعرف على أبرز تحديات التَّمَكِين الوَظِيفِي للأفراد الصُّم في سوق العمل من وجهة نظرهم.

ومن جانب المنهجية العلمية، اختلفت الدراسات في منهجيتها المستخدمة، حيث استخدمت دراسة الهاجري والعبيدات (AL-Al-Hajri & Obeidat, 2021) ودراسة الشمري وعلي (2015) المنهج التحليلي والمنهج الوصفي المسحي، في حين استخدمت بعضها المنهج الوصفي المسحي فقط لتحقيق أهدافهم مثل دراسة القحطاني والداعج (2020) ودراسة الشمري وعلي (2015) ودراسة الماضي والشنيقي (2021) ودراسة المطيري وزيد (2021)، أو استخدام المنهج التحليلي فقط مثل دراسة أبو شعيرة وآخرون (2017). بينما تبنت دراسة حسان وأخطر (Hassan & Akhter, 2020) دراسة الحالة، ودراسة عيد (2021) وظفت المنهج شبه التجريبي. ومن الدراسات التي تبنت المراجعة المنهجية في دراستها هي دراسة لوفت (Luft, 2000). وتختلف هذه الدراسات عن الدراسة الحالية من حيث المنهج، حيث وظفت الدراسة الحالية المنهج النوعي والذي يُعد أسلوب مثالي للتعلم وتفسير تجارب الأفراد حول واقع التمكين الوظيفي للأفراد الصُّم، وتتفق دراسة البوزيد وآخرون (2023) مع دراستنا في المنهجية على الرغم من اختلاف أهداف الدراسة.

لقد اختلفت أدوات جمع البيانات في الدراسات السابقة، حيث استخدمت بعضها الاستبانات كأداة للدراسة مثل دراسة الماضي والشنيقي (2021) ودراسة المطيري وزيد (2021) ودراسة الهاجري والعبيدات (AL-Hajri & Obeidat, 2021) ودراسة حلمي وآخرون (2021) ودراسة القحطاني والداعج (2020) ودراسة الشمري وعلي (2015) ودراسة ذكر الله (2014)، بينما استخدمت دراسة البوزيد وآخرون (2023) ودراسة أبو شعيرة وآخرون (2017) طريقة تحليل الوثائق لجمع البيانات حول موضوع دراستهم. أما الدراسة الحالية اختلفت عن هذه الدراسات، واستخدمت أداة المقابلة للكشف عن التحديات التي تعيق تمكين الموظفين الصُّم وظيفياً في سوق العمل، واتفقت دراسة البوزيد وآخرون (2023) ودراسة عيد (2021) مع الدراسة الحالية في ذلك.

كما يتضح من خلال الدراسات، اختلاف عدد ونوع المشاركين فيها، حيث شارك في دراسة القحطاني والداعج (2020) أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة، بينما كان أعضاء هيئة تدريس في الجامعات السعودية هم العينة المستهدفة في دراسة الشمري وعلي (2015). في حين شارك في دراسة عيد (2021) عينة قوامها ثلاث من الطلاب الصم الملتحقين بإحدى الكليات الجامعية، ودراسة حلمي وآخرون (2021) اشتملت على (66) طالب جامعي من الطلاب ذوي الإعاقة. وقد تحددت عينة الماضي والشنيقي (2021) من (392) موظفة إدارية من فئة السامعات يعملون في إحدى الوزارات. أما دراسة المطيري وزيد (2021) استهدفت (301) من مسؤولي التوظيف وأصحاب العمل للأفراد الصُّم في مدينة بريدة، في حين شملت دراسة ذكر الله (2014) (60) معلم ومعلمة و(163) من أرباب العمل في مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي. وتميزت الدراسة الحالية بتقديم نظرة فريدة عن مشكلات التمكين الوظيفي من خلال شريحة مهمة من الموظفين الصُّم الذين أُعطيت لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم وتجاربهم الخاصة حول التمكين الوظيفي في سوق العمل.

كما تُشير الدراسات المختلفة إلى أن قضية توظيف الأفراد الصُّم تواجه تحديات مختلفة، مثل دراسة حلمي وآخرون (2021). في حين تشير بعض الدراسات، مثل دراسة دولابه وخان (Doolabh & Khan, 2020)، إلى أن التشريعات والدعم الخارجي يمكن أن يساعد في تحسين فرص التوظيف، تشير دراسات أخرى، مثل دراسة الشمري وعلي (2015)، إلى أن نظام الدعم التعليمي والوعي بثقافة الصُّم وقدراتهم لا يزالان دون المستوى. كما أن هناك مخاوف من جانب أرباب العمل من توظيف الصُّم، مثل دراسة المطيري وزيد (2021) ودراسة ذكر الله (2014).

وفقاً لما سبق، تُعد الدراسة الحالية فريدة من نوعها وذلك بتسليطها الضوء على وجهات نظر الموظفين الصُّم حول التحديات التي تعيقهم عن تحقيق التَّمَكِين الوَظِيفِي في سوق العمل السعودي، وتحديداً في مدينة جدة، ومعرفة الآليات المناسبة لتفعيل تَمَكِينهم وظيفياً. حيث لم تتطرق الدراسات السابقة هذا الجانب، مما يترك فجوة في المعرفة حول هذا الموضوع المهم. ومن المتوقع أن تساهم الدراسة الحالية

في سد هذه الفجوة من خلال تقديم فهم أعمق لتحديات وآليات التمكين الوظيفي لتحسين فرص العمل وتحقيق المساواة للموظفين الصُّم في ميدان سوق العمل.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

تبنت الباحثتان المنهج النوعي (Qualitative Methodology) الذي يهتم بفهم وتفسير الظاهرة الاجتماعية التي يسعى الباحث لدراستها و"استخراج المعاني making sense" بدقة وعمق (جامع، 2019: ص 67). ويعد المنهج النوعي أسلوب مثالي عندما يكون هدف الدراسة هو الاستكشاف العميق والتفسير الشامل للتجارب الفردية والمواقف الغير واضحة للموظفين الصُّم والتي قد يكون لها آثار متنوعة، بالإضافة إلى فهم الظواهر والتجارب من وجهة نظر الأفراد الصُّم والتركيز على التفاصيل والسياقات المهمة التي تؤثر في تجربتهم في سوق العمل.

مجتمع وعينة الدراسة

اقتصر مجتمع الدراسة الحالية على جميع الموظفين، والخريجين الصُّم (ذكور، وإناث) من المرحلة الثانوية والجامعية في مدينة جدة، حيث مقر إقامة الباحثتان. ولتحقيق هدف الدراسة الحالية، تم اختيار عينة قصدية من مجتمع الصُّم من خريجي المرحلة المتوسطة والثانوية والجامعية والموظفين في مدينة جدة في العام الدراسي 1444/1443 هـ 2022-2023؛ وذلك حرصاً على التعرف على آراء العينة المستهدفة بصورة أعمق (السري، 2012). وتكونت عينة الدراسة من (12) من الموظفين الصُّم، (4) إناث و(8) ذكور، وذلك حسب الرغبة الشخصية للمشاركة في الدراسة، تراوحت أعمارهم بين 24-60 عاماً، و(9) (75%) من أفراد العينة يعملون في القطاع الحكومي بينما (3) (25%) أفراد منهم يعملون في القطاع الخاص.

أدوات الدراسة

اعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على المقابلة شبه المنظمة والمتعمقة (In-depth Semi-Structured Interview) وجهاً لوجه لجمع البيانات حول واقع تمكين الأفراد الصُّم في سوق العمل السعودي، وذلك لقدرتها على مساعدة الباحث على جمع البيانات والتحقق منها ومن مدى صدقها وتعكس مدى استقلالية الواقع (الرشدي، 2018).

حيث أعدت الباحثتان عددًا من الأسئلة -التي تم اختيارها بعناية لتغطية موضوع الدراسة- لطرحها على الموظفين الصُّم. وخلال المقابلة، تم الاستعانة بعدد من المترجمين المؤهلين وذو الخبرة، والذين تم اختيارهم من قبل المشاركين الصُّم، وذلك لتعزيز صحة البيانات التي تم جمعها من المشاركين ولضمان عدم إساءة فهم المشاركين. وتكونت استمارة المقابلة من جزأين، الجزء الأول: يحتوي على المعلومات الشخصية لأفراد العينة؛ الجزء الثاني: يتكون من (9) فقرات مقسمة على محورين رئيسيين. المحور الأول: تحديات التمكين الوظيفي ويشمل (5) فقرات؛ والمحور الثاني: آليات تفعيل التمكين الوظيفي للأفراد الصُّم ويشمل (4) فقرات.

تم إجراء المقابلة مع عينة مكونة من (12) موظف أصم (8 ذكور و4 إناث) بمدينة جدة. حيث أجريت المقابلة فردياً وذلك لضمان الخصوصية وفهم الأسئلة لكل فرد، وأجريت في المكان والموعود المناسب لكل مشارك. أثناء المقابلة، طرحت إحدى الباحثتان الأسئلة بالترتيب على المشارك، وقام المترجم بترجمة السؤال إلى لغة الإشارة، ثم بدوره ترجم الإجابة إلى اللغة العربية للباحثتان. وسُجلت الإجابات كتابياً من قبل الباحثتان.

صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من صحة أسئلة المقابلة، تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة التربوية، وإجراء دراسة تجريبية على (3) أفراد صم للتأكد من صحة وموثوقية المقابلة (العبد الكريم، 2012). بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء المقابلة بمساعدة مترجمين إشارة مؤهلين، وبعد الانتهاء من المقابلات، تم عرض إجابات المشاركين عليهم للتأكد من سلامة المعلومات. كما تم التأكد من دقة نتائج الدراسة، من خلال عرضها على عدد من الباحثين ذوي الخبرة في المجال لمراجعتها وتقييمها والتأكد من تفسيرها بشكل مستقل للتقليل من التحيز في النتائج، وضمان أنها تعكس أفكار المشاركين بشكل أكثر دقة، وهذا ما يسمى بتعدد أو تثليث الباحثين.

إجراءات الدراسة

اتبعت الباحثتان عدة إجراءات لتحقيق أهداف الدراسة:

- مراجعة الأدب النظري، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتحديد مشكلتها.
- بناء أسئلة المقابلة، والتحقق من مؤشرات صدقها وثباتها.
- تحديد مجتمع الدراسة وعينتها عن طريق التواصل مع مركز ذوي الإعاقة في جامعة الملك عبد العزيز لتزويدنا بقائمة الخرجين الصم، وزيارة عدد من المؤسسات الحكومية والخاصة التي يعمل بها الأفراد الصم.
- الحصول على تسهيل مهمة لتطبيق أداة الدراسة من عمادة الدراسات العليا بجامعة الملك عبد العزيز.
- بعد تحديد أفراد عينة الدراسة من الأفراد الصم الذين أبدوا موافقتهم في المشاركة في الدراسة، تم تنسيق المواعيد مع المشاركين ومع مترجمي لغة الإشارة للمساهمة في عملية ترجمة المقابلات، والبدء بتنفيذ المقابلات فردياً.
- أثناء المقابلة، تم تدوين إجابات المشاركين بالكتابة المكثفة تقادياً لعدم نسيان البيانات نظراً لعدم رغبة المشاركين بتسجيل المقابلات رقمياً.
- إجراء التحليل النوعي والإحصائي الوصفي للإجابات وفقاً للتحليل الموضوعي Thematic analysis من خلال قراءتها وفرزها ضمن مواضيع محددة، ثم حساب التكرارات ونسب الاتفاق بين أفراد العينة وربطها مع أسئلة الدراسة، ثم تقديم التوصيات.

القضايا الأخلاقية في الدراسة

عدة أمور أخذت في الاعتبار أثناء تطبيق الدراسة مع الأفراد الصم وفقاً لتوصيات مركز دراسات الصم (Deaf studies, 2005):

- أن تكون أسئلة المقابلة بسيطة وواضحة، ومراعاة الخصائص المعرفية ودرجة فقدان السمع لعينة المشاركين الصم.
- مراعاة الخصائص الاجتماعية، والنفسية للأفراد الصم في الدراسة، وبناء علاقة آلفة وثقة مع المشاركين، والحرص على المرونة في التعامل معهم.
- ضرورة توفر مترجم إشارة من اختيار المشاركين، للتعبير والاستجابة براحة تامة، أو اختيار مترجم مؤهل.
- أخذ إذن المشاركين بتسجيل المقابلة، وإتاحة الحرية لهم إذا أرادوا الانسحاب من المقابلة، وإبلاغ المشاركين بحماية هوياتهم، وعدم إفشاء بياناتهم خارج موضوع الدراسة.

معالجة النتائج

تتميز البحوث الوصفية المعتمدة على التحليل باعتمادها على التحليلات النوعية بجانب البراهين الكمية (Miles et al., 2020)، لذلك استخدمت الدراسة الحالية التحليل النوعي والإحصائي الوصفي عبر الجداول التكرارية والنسب لتسهيل فهم البيانات_ لتحليل نتائج المقابلات مستخدمة أسلوب التحليل الموضوعي Thematic Analyses الذي يسمح للباحثان باستكشاف الأنماط المتكررة عبر بياناتهم. وذلك يتضمن تحديد وفهم المواضيع الرئيسية في البيانات المتعلقة بظاهرة بحثية ما وكيفية ارتباطها ببعضها البعض ومعرفة العوامل المؤثرة على أي قضية (Braun & Clarke, 2019). وبالتالي استخدام المواضيع المشتقة من البيانات لتوليد أنماط المعنى ورؤى جديدة حول ظاهرة معينة للإجابة على سؤال البحث (Alhojailan, 2012). وللحفاظ على الدقة في التحليل العملي، تبنت الباحثان الست مراحل المقترحة من قبل براون وكلاارك (Braun & Clarke, 2006) للتحليل الموضوعي وهي على النحو التالي: التعرف على البيانات، إنشاء الرموز الأولية، البحث عن المواضيع، مراجعة الموضوعات، تعريف وتسمية المواضيع، كتابة التقرير.

نتائج الدراسة ومناقشتها

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن التحديات التي تُعيق الموظفين الصُم عن تحقيق التمكن الوظيفي والتعرف على أفضل آليات تفعيل التمكن الوظيفي لهذه الفئة في سوق العمل من وجهة نظرهم. وتم تحليل استجابات المشاركين في الدراسة تحليلًا نوعيًا وتحليلًا إحصائيًا وصفيًا _ من خلال النسب والمتوسطات والجداول التكرارية لتسهيل عرض البيانات وتسهيل فهمها_ لتحليل ومعالجة بيانات الدراسة باستكشاف الأنماط المتكررة عبر استجابات المشاركين في الدراسة، ثم مناقشة نتائج الدراسة وفقًا للإطار النظري والدراسات السابقة.

نتائج المحور الأول: تحديات التمكن الوظيفي

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على التالي: "ما تحديات التمكن الوظيفي للأفراد الصُم في سوق العمل من وجهة نظرهم في مدينة جدة؟" وللإجابة على هذا السؤال، تم استخدام التحليل النوعي والإحصائي الوصفي لاستجابات أفراد العينة في المقابلة حول مدى مواجهتهم لأي تحديات في وظائفهم والتي قد تُعيق تمكينهم الوظيفي. ومن خلال تحليل ردود المشاركين، تفاوتت استجاباتهم حول مدى مواجهتهم التحديات في وظائفهم والتي قللت من فرص تمكينهم وظيفيًا. حيث تبين أن 10 (83.3%) من المشاركين (8 ذكور و4 إناث) واجهوا تحديات كبيرة في مسيرتهم المهنية، بينما 2 (25%) من الذكور لم يشيروا إلى أي تحديات وظيفية.

أشكال تحديات التمكن الوظيفي

انبثقت من المقابلات عدة أشكال للتحديات التي منعت أو قللت من حصول الموظفين الصُم على التمكن الوظيفي وشكلت عائق في أدائهم المهني. وتم تصنيف هذه التحديات في خمسة أنواع رئيسية كما تتضح في الجدول (1):

الجدول 1: تحديات الموظفين الصُم في العمل

م	نوع التحدي	الجنس		المجموع
		ذكور	إناث	
1	ضعف التواصل	3	2	5
2	سوء التوافق مع بيئة العمل	2	2	4

3	2	1	اقتصادية	3
2	1	1	كتابية وقرآنة	4
4	2	2	مستقبلية	5

ضعف التواصل Lack of Communication

صعوبات التواصل التي نتجت عن الصم كانت واحدة من أكثر التحديات التي تواجه الموظفين الصم في وظائفهم، والتي يمكن أن يكون لها تأثير كبير على المسار المهني والنجاح في العمل. حيث تبين من الجدول (1) أن 9 (75%) من المشاركين (5 ذكور و4 إناث) واجهوا صعوبات تتعلق بالتواصل والترجمة من وإلى لغة الإشارة في مسيرتهم المهنية. وقد أكد البراء (موظف قطاع خاص): "يوجد صعوبات في عملي منذ سنتين، لأنه لا يوجد كادر تعليمي متخصص في تعليم الصم، وعدم توفير الإدارة مترجمين لغة إشارة جعل موضوع التواصل في العمل أكثر صعوبة، وأصبح هناك اختلاف في وجهات النظر بيني وبين زملائي السامعين رغم إعطائي لهم أسباب ومبررات لموضوع النقاش [...] وسبق وأن طالبت بتوفير مترجمين لغة إشارة ولكن يواجه طلبي بالرفض دائماً". كما أشار طلحة (موظف حكومي): "هناك صعوبة في التواصل بيني وبين الزملاء السامعين في العمل [...] وهذه الصعوبة تُشكل مشكلة لأن المعلومات تصل متأخرة وناقصة". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مونتغمري (Montgomery, 2018) والتي أكدت على وجود عدة معوقات تواجه الأفراد الصم وتمثل في صعوبة التواصل، وضرورة الاستعانة بمترجمي لغة إشارة لمساعدتهم على التواصل وترجمة الكلام في أماكن العمل.

ومن النتائج المثيرة للاهتمام هي جهل المؤسسات بأهمية توفير مترجم لغة الإشارة للعمل على تعزيز إمكانية الوصول وتمكين الموظفين الصم من التواصل بفعالية داخل المؤسسة. ذكر طلحة (موظف حكومي): "التعامل كان صعب جداً مع الزملاء السامعين، ويجب إحضار مترجم لغة إشارة لأنه لا يوجد مترجم في المؤسسة، ومع ذلك هناك مشكلة في إحضار المترجمين لأن الإدارة لا تقبل تواجدهم كموظفين غير رسميين". ومن أشكال تحديات التواصل الأخرى التي واجهت الموظفين الصم في القطاعات التعليمية هي صعوبة التواصل مع أولياء الأمور السامعين، فعبّر ياسر (موظف حكومي) عن ذلك: "عندما أتقابل مع أولياء الأمور سامعين وأنا شخص أصم، لا أستطيع التفاهم معهم، لذلك استخدم مترجم إشارة إلكتروني".

يمكن تفسير ذلك لعدم إدراك المؤسسات أهمية توفير مترجم لغة الإشارة للموظفين الصم، ولضعف الوعي بحقوق الموظفين الصم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مونتغمري (Montgomery, 2018) والتي أكدت أن غالبية المشاركين الصم في الدراسة يفضلون الاستعانة بمترجم لغة الإشارة فوري لمساعدتهم على التواصل وترجمة الكلام في أماكن العمل.

سوء التوافق مع بيئة العمل Poor compatibility with the work environment

ضعف البيئة المشجعة في العمل والغير متوافقة مع قدرات الموظفين الصّم هي من التحديات التي واجهها 7 (58.3%) 4) ذكور و3 إناث) من المشاركين في الدراسة، وهذه التحديات وردت في عدة صور مختلفة على النحو التالي:

- صعوبة تأقلم الصّم مع بيئات العمل المتعددة، فصرح عبید (موظف حكومي): "في كل عملية تقييم لعملي يتم نقلي إلى قسم آخر، وحين أنقل إلى مكان آخر وبيئة جديدة يصعب على التأقلم مع هذه البيئة".
- عدم مراعاة نظام الاتصالات ضمن بيئة العمل لقدرات الصّم، حيث كشف خليل (موظف حكومي): "أكثر صعوبة تواجهني هي اتصالات الهاتف حين يجب علي الرد على المكالمات ولا يوجد أي شخص في المكتب غيري، كما يجب علي الرد السريع على الإيميلات".
- غياب فرص التجديد والتطوير الوظيفي، حيث ذكر ياسر (موظف حكومي): "أعمالي محددة منذ بداية التحاقني بالوظيفة إلى الآن لم يتغير شيء في طبيعة عملي". أيضاً ذكر طلحة (موظف حكومي): "أواجه صعوبة بأني غير متمكن من عملي، لأن نظام عملي يكون كل 3 شهور نظام جديد ويجب التدريب عليه". وفي هذا السياق، أشارت ياسمين (موظفة حكومية): "لا يوجد تطوير في العمل ولا دورات لنا كصّم [...] نحن الصّم يعطونا شغل بسيط فقط، على الرغم أن مهام وظيفتنا أعلى من كذا، لكن الشغل الذي نقوم به تافه وبسيط".

ويمكن تفسير هذه النتائج إلى عدم حرص المؤسسات لتهيئة بيئة عمل مناسبة للموظفين الصّم، بالإضافة إلى جهلهم بالطاقات الكامنة لدى الأفراد الصّم والتي تجعلهم يقتصرون إسناد الوظائف البسيطة التي لا تتطلب عملاً مجهداً للموظفين الصّم. وتتفق هذه النتائج مع دراسة بونش وآخرون (Punch, et al 2007) والتي أشارت نتائجها إلى أن أماكن العمل الخاصة بالصّم غير مهيئة لهم، ولا تتناسب مع حاجاتهم، وأكدت على الحاجة إلى توجيه الدعم في أماكن العمل لتسهيل نجاحهم الوظيفي.

تحديات اقتصادية Challenges Economic

تعد التحديات الاقتصادية المتعلقة بالراتب والترقيات هي من أبرز التحديات التي صرح عنها 5 (41%) (41.7%) 3 إناث و2 ذكور) من المشاركين في الدراسة وتعيقهم عن التمكن الوظيفي. حيث ذكرت زبيدة (موظفة حكومية): "الراتب والعلاوة السنوية جداً قليلة لا تتوافق مع جهد الوظيفة التي أقوم بها، ولا يوجد نظام للترقيات سوى العلاوة السنوية فقط، أتمنى تحسين الرواتب بما يناسب قدراتي وجهودي المبذولة". أما ياسر (موظف حكومي) عبّر عن شعوره حول نظام الترقيات: "أنا غير راضي كشخص أصم عن طريقة الترقيات، وذلك لصعوبة الحصول على الترقية والانتظار لسنوات طويلة". وتتفق هذه النتيجة مع دراسة القحطاني والداعج (2020) والتي أكدت ان ذوي الإعاقة يواجهون تمييزاً في بيئة العمل ويؤثر هذا التمييز على تحفيزهم وإعطائهم حقوقهم مقارنة مع زملائهم في العمل.

في هذا السياق، عبّرت رحمة (موظفة قطاع خاص) أيضاً عن معاناتها من استغلال الشركات الخاصة التي توظفها وهمياً: "بدلاً من أن تدفع الشركة لنا راتب كامل لا يقل عن الحد الأدنى لرواتب السعوديين وهو خمسة آلاف ريال، تدفع لنا الشركة راتب 1500 ريال نظير التوظيف الوهمي" وأبدتها في ذلك نائلة (موظفة قطاع خاص). ويمكن تفسير هذا التمييز في الأجور والترقيات إلى اعتقاد

بعض أصحاب العَمَل أن الأشخاص الصُم أقل كفاءة من الأشخاص السامعين، وغير مُدركين لاحتياجاتهم في بيئة العَمَل وقدراتهم المهنية، وافترارهم إلى فهم كيفية توفير فرص متساوية ومتكافئة للصم.

صعوبة القراءة والكتابة Literacy difficulty

مهارات القراءة والكتابة من أهم المهارات التي يحتاجها سوق العمل في طالبى الوظيفة. لكن، أربعة (33.3%) من المشاركين من كلا الجنسين في الدراسة واجهوا ضعف في هذه المهارات. فذكر طلحة (موظف حكومي): "أنا في المرتبة السادسة ومخاوفي عند ترقيتي للمرتبة السابعة، ربما تكون الوظيفة صعبة على لأنها تعتمد على الكتابة". بينما وضح الزبير (موظف حكومي): "إذا كانت المعاملات مقدمة لي بخط اليد تكون لدي صعوبة في إنجازها لأنني لا أستطيع قراءة خط اليد". تفسر هذه النتيجة إلى ما أثبتته الدراسات السابقة كدراسة الماضي والشنيقي (2021) والتي أكدت أن هناك قصور في التأهيل التعليمي للصم في المراحل الدراسية وتدني في جودته كذلك، هذا بالإضافة إلى قلة الدورات التدريبية المقدمة لطالبي العَمَل من الصُم والتي تغطي احتياجاتهم لتطوير المهارات المطلوبة لسوق العَمَل وبشكل يتساوى مع أقرانهم السامعين.

تحديات مستقبلية Future challenges

الاستقرار الوظيفي يعد أحد التحديات التي واجهت المشاركين الصُم في وظائفهم وكان لها تأثير في إنتاجيتهم. أشار 10 (83.3%) من كلا الجنسين من المشاركين إلى عدد من المخاوف المستقبلية والتي ربما تعيق استقرارهم الوظيفي. من هذه التحديات ضعف المهارات التكنولوجية والحاسوبية، فصرح ياسر (موظف حكومي): "أخشى أن يتم إلزامي مستقبلاً باستخدام الكمبيوتر وأنا لا أجيد استخدامه". وأضافت ياسمين (موظفة حكومية) نقاطاً جوهرية حول قلق الموظفين الصُم على مستقبلهم الوظيفي: "يألت يوظفوا معلمين صم لأن الصُم هم أفضل أشخاص يُدرسون الصُم أنفسهم، أيضاً المفروض يوظفوا مترجمين لغة الإشارة عشان يترجموا الاجتماعات والدروس والدورات".

بالإضافة إلى ذلك، استُخلصت من استجابات المشاركين عدد من المخاوف الأخرى، والتي تم تلخيصها على النحو التالي: غياب فرص التدريب والتأهيل المقرونة بالعَمَل، استمرار التوظيف الوهمي للأفراد الصُم، ضعف الرواتب والحوافز والمكافآت المخصصة للموظفين الصُم، عدم التوافق بين الوظيفة التي يشغلها الفرد الأصم مع مؤهلاته. ويمكن تفسير هذه المخاوف نتيجة قلة حصول الموظفين الصُم للتوجيه والدعم اللازم من قبل بعض أصحاب العَمَل، هذا بالإضافة لنقص في توفير التدريبات والبرامج التأهيلية التي تساعد الموظفين الصُم على تطوير مهاراتهم التكنولوجية والحاسوبية اللازمة في سوق العَمَل الحديث. تتفق هذه النتيجة مع دراسة كيم وآخرون (Kim et al., 2018) أن الأفراد ذوو الإعاقة السمعية يعانون من سوء الرفاهية الاقتصادية، ويواجهون تحديات في سوق العمل والمجتمع.

نتائج المحور الثاني: آليات تفعيل التمكين الوظيفي للأفراد الصم

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على التالي: ما آليات تفعيل التمكين الوظيفي للأفراد الصم في سوق العمل في إطار رؤية السعودية 2030؟ وللإجابة على هذا السؤال، تم استخدام التحليل النوعي لاستجابات أفراد العينة في المقابلة حول الآليات المستخدمة من قبل المشاركين الصم في محاولة تحقيق التمكين الوظيفي في سوق العمل.

يعتبر التمكين الوظيفي للأفراد الصم أمرًا حاسمًا لتحقيق المساواة في فرص العمل وتعزيز قدراتهم ومشاركتهم الفعالة في بيئة العمل. ويعد عملية شاملة تستند إلى آليات وإجراءات محددة تهدف إلى تعزيز مشاركة الأفراد الصم وتمكينهم في مجالات العمل المختلفة. ومن تحليل نتائج مقابلات المشاركين، انبثقت أربعة محاور ضمن الآليات التوجيهية التي يمكن تبنيها وتنفيذها في بيئة العمل لتحقيق العدالة والتكافؤ وتوفير فرص متساوية للأفراد الصم للمشاركة بشكل كامل وفعال في مكان العمل. ومن هذه الآليات ما يلي:

أولاً: التوعية بحقوق الأفراد الصم:

- تُعد التوعية بحقوق الصم من أهم الآليات التي تساهم في التمكين الوظيفي لهم. حيث يجب أن يدرك الأفراد الصم حقوقهم في العمل، وأن يطالبوا بهذه الحقوق. وأن تعي مؤسسات العمل حقوق هذه الفئة ولا تتقاعس في إعطائهم حقوقهم أسوة ببقية الموظفين. ومن أهم حقوق الصم في مجال العمل ما يلي: يجب أن يدرك أصحاب العمل والمجتمع قدرات الصم ومهاراتهم، وأن يتقوا في قدرتهم على العمل والنجاح. ذكرت زبيدة (موظفة حكومية): "هنا أقوم بعملية كإدارية وكعاملية نظافة ولا يمكنني أن أتكلم، فأنا بحاجة أن استمر في هذه الوظيفة حتى أتمكن من مساعدة زوجي وأولادي [...] والثقة في العمل الذي أنجزه يُعد من الأمور التي تعزز من التمكين الوظيفي لنا كصم". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشمري وعلي (2015) التي وضحت دور المؤسسات الإعلامية في تحقيق التمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك من خلال تسليط الضوء على أهمية مشاركة ذوي الإعاقة في عملية صنع القرارات التي تتعلق بالتمكين الوظيفي لهم، وضرورة استشارتهم وتضمينهم في عملية التخطيط والتنفيذ.
- من المهم أن يحصل الأفراد الصم على حقوقهم في مكان العمل، وتوفير مساحة عمل ملائمة لاحتياجاتهم وأسوة بزملائهم السامعين، بما في ذلك أماكن منخفضة الضوضاء وإزالة العوائق البصرية والمساحات المفتوحة للتواصل البصري. يمكن أيضًا توفير تعديلات على مستوى الإضاءة والتصميم الداخلي لتحسين راحة الصم في المكان. في هذا السياق، وضحت زبيدة (موظفة حكومية): "أحتاج بعض الخصوصية في مكان العمل، وأن يكون لي غرفة أو على الأقل مكتب خاص بي، أحتاج بيئة نظيفة خالية من القادورات، أحتاج دورة مياة خاصة بالموظفات". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عيد (2021) والتي أشارت إلى أن اندماج الصم مع مجتمعاتهم أصبح توجهاً عالمياً لذلك لا بد من إيجاد فرص عمل تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم.

ثانياً: التعليم والتدريب:

يُعد التعليم والتدريب من أهم العوامل التي تساهم في التمكين الوظيفي للأفراد الصُم، حيث يجب أن يحصل الأفراد الصُم على تعليم مناسب يلبي احتياجاتهم، وأن يحصلوا على التدريب على المهارات اللازمة للعمل. ومن أهم الاحتياجات التعليمية والتدريبية للأفراد الصُم كما أشاروا إليها في المقابلات ما يلي:

- يجب أن يتم توفير فرص التدريب المناسبة للصم لاكتساب المهارات اللازمة للقيام بوظيفتهم بنجاح، وذلك يشمل توفير دورات تدريبية و برامج تأهيلية لتعزيز مهارات الأفراد الصُم وفهمهم لمتطلبات الوظيفة. عبّر طلحة (موظف حكومي) عن ذلك: "أواجه صعوبة بأي غير متمكن من عملي، لأن الدوام يكون كل 3 شهور نظام جديد ويجب التدرج عليه". أما الزبير (موظف حكومي) ذكر: "الدورات مهمة لتمكيني وظيفياً، ولكن لا تسعى بيئة العمل في توفير دورات كافية". تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة المطيري وزيد (2021) والتي أكدت بأن هناك نقص في التدريب المهني للموظفين الصُم وهو ما يؤثر على قدرتهم على الاندماج في سوق العمل. وكذلك لا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الماضي والشنيقي (2021) التي وضحت أن تدريب الموظفين يُعد من أبرز آليات التمكين الوظيفي لأنه ساهم في تطوير مهاراتهم وقدراتهم المعرفية مما انعكس إيجابياً على أدائهم. ولا مع نتائج دراسة حسان وأخطر (Hassan & Akhter, 2020) والتي وجدت أن عقد دورات تدريبية سهّل على الموظفين الصُم تحقيق التقدم الوظيفي وتزودهم بالمهارات الضرورية لهم.
- توسيع الأفق الاجتماعي وتطوير المهارات والمعرفة في مجالات معينة عن طريق التعليم الجامعي يزيد من جاهزية الأفراد الصُم للعمل في تلك المجالات. بالإضافة إلى وصول الصُم إلى الخدمات الحكومية المرئية يمكن أن يساعدهم إلى الوصول للخدمات الوظيفية الحكومية والخاصة بشكل أفضل وفهم الإرشادات والمعلومات وبالتالي تحقيق وتعزيز التمكين الوظيفي. وأكد ذلك ياسر (موظف حكومي) بقوله: "تشجيع الصُم على مواصلة التعليم الجامعي والتسجيل في الخدمات المرئية لأنه يزيد من فرص قبولهم في الوظائف". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الماضي والشنيقي (2021) والتي أشارت إلى محدودية الفرص التعليمية المتاحة للأفراد الصُم وتدني جودتها.
- تساعد دورات تطوير الذات (مثل تطوير اللغة، والتنمية الشخصية والقيادة والتخطيط المهني) على زيادة الفرص الوظيفية للأفراد الصُم، وزيادة فرصهم للتأهل والتنافس على وظائف مختلفة، وتعزيز التقاهم والتعاون والمساهمة في إدماجهم الاجتماعي والمهني في بيئة العمل؛ والمساهمة في الوصول إلى المعلومات والموارد الإنجليزية. في ذلك، يُشير عبيد (موظف حكومي) أن: "تطوير مهارات الأفراد الصُم في اللغة الإنجليزية تعتبر مُساعد أساسي على تعزيز التمكين الوظيفي". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسان وأخطر (Hassan & Akhter, 2020) والتي أكدت على أهمية الدورات التدريبية للموظفين الصُم كونها تساعدهم على تحقيق التقدم الوظيفي وتنمي مهاراتهم المهنية والقيادية.
- يمكن أن تساعد دورات الحاسب الآلي والتكنولوجيا المساعدة الصُم في العمل. حيث يُعلق نزار (موظف قطاع خاص): "من المهم على الأفراد الصُم معرفة استخدام الإنترنت، والحصول على شهادات لدورات تطويرية لأنها من المحفزات التي تساهم في التمكين الوظيفي لنا". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عثمان وضياء (Osman & Diah, 2017) التي أكدت أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تلعب دوراً رئيسياً في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة وظيفياً.

- تصميم دورات تدريبية ملائمة للأفراد الصُم يساهم في تمكينهم وزيادة فرصهم في العمل. ومن وجهة نظر البراء (موظف قطاع خاص): "أن من المهم وجود أجهزة مساندة لعملية التدريب المهني للأفراد الصُم مثل السبورات الذكية". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجهني (2020) والتي أشارت إلى ضرورة توفير تدريب ودعم وحلول تكنولوجية مبتكرة من أجل الاستجابة لحاجات ذوي الإعاقة والإسهام في عملية التمكن الوظيفي لهم.

ثالثاً: تهيئة بيئة العمل:

تهيئة بيئة العمل للأفراد الصُم مسؤولية مشتركة بين الأفراد والمؤسسات، وذلك لضمان حصولهم على فرص عمل متكافئة مع غيرهم من الأشخاص. وذلك يمكن أن يتحقق من خلال مايلي:

- من المهم إزالة الحواجز التي تواجه الأفراد الصُم في سوق العمل، وضمان وصول الموظفين الصُم للأنظمة المؤسسية. صرح (البراء، موظف قطاع خاص): "من المهم تهيئة بيئة العمل لتتناسب مع الموظفين الصُم، بحيث يتوافر بها الأنظمة المؤسسية الواضحة، وإيصال هذه الأنظمة للموظفين الصُم بوسيلة تناسبهم". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عثمان وضياء (Osman & Diah, 2017) والتي أشارت إلى أن توفير تقنيات وأجهزة حديثة للأفراد ذوي الإعاقة يعتبر من أهم السياسات التي يمكن اتباعها لتمكين ذوي الإعاقة وظيفياً.
- تعزيز استخدام لغة الإشارة في بيئة العمل. ويؤكد ذلك ياسر (موظف حكومي): "توفير مترجم لغة إشارة في المؤسسة جداً مهم حتى يتمكن مجتمع السامعين من التواصل مع الصُم، ويجب أن يكون التواصل بلغة الإشارة مع الموظفين الصُم". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسان وأخطر (Hassan & Akhter, 2020) والتي أكدت أن توفير مترجمين للغة الإشارة مهم لضمان التواصل الفعال بين الأفراد الصُم وزملائهم في العمل وهي من أبرز الممارسات الداعمة لفئة الصُم.
- توفير وسائل تواصل فعالة للأفراد الصُم مع زملائهم في العمل والمدربين. أشار عبيد (موظف حكومي): "طريقة التواصل تؤثر على التمكين الوظيفي لنا كصم، لذلك يجب أن يتم تزويدي بالمهام المطلوب مني إنجازها بطريقة مكتوبة، وتوفير مترجم لغة إشارة". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الماضي والشنيفي (2021) والتي أكدت أن محدودية التواصل بين الموظفين الصُم وبين محيطهم يشكل عائقاً بينهم وبين تمكينهم وظيفياً.
- توفير أدوات وتكنولوجيا مساعدة لتسهيل التواصل والأداء في العمل. وقد أكد البراء (موظف قطاع خاص) أن من أهم الوسائل التي من الممكن أن تساعد على التمكين الوظيفي للأفراد هي: "توفير التقنيات المساندة كالسبورة الذكية وأجهزة الحاسب الآلي وبرامج الكتابة التلقائية والبرامج المساعدة على الترجمة من وإلى لغة الإشارة". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عثمان وضياء (Osman & Diah, 2017) والتي أشارت إلى ضرورة تمكين ذوي الإعاقة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل تحسين فرص منافستهم في سوق العمل.
- التدريب على الوظيفة والتقدم التدريجي في العمل هي جوانب مهمة لتحقيق التمكين الوظيفي للصم. "في البداية بدأت بتكليف بسيط، ثم التدرج للصعب فالأصعب، والتعزيز وصلني عندما سنحت لي الفرصة بأن اكتب اللوائح والأنظمة والسياسات الخاصة بالمتقدمين الصُم، وهذا زاد من شعوري بالقبول والتمكن بسبب سماعي آراء الأقسام الأخرى في المؤسسة عني"، ذكر (نزار، موظف قطاع خاص). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حسان وأخطر (Hassan & Akhter, 2020) والتي أشارت إلى ضرورة تدريب الموظفين الصُم من أجل تسهيل عملية تحقيق التقدم الوظيفي لهم.

وكذلك تتفق مع دراسة عيد (2021) والتي أكدت على أهمية تأهيل الأفراد الصُم وضعاف السمع للعمل في المجتمعات وذلك من خلال تأهيلهم لمشاريع صغيرة مثل تقنيات التشكيل المسطح للخزف.

- تشجيع الأفراد الصُم على المشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتطوير سياسات المؤسسة المتعلقة بالتوظيف والبيئة الوظيفية. أضاف الزبير (موظف حكومي): "دائماً الإدارة يشجعوني على المشاركة والعمل مع الأشخاص السامعين". ولا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشمري وعلي (2015) التي أشار فيها أن الجهود الحكومية والأهلية المبذولة لتمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل لا تزال غير كافية.
- تعزيز مبدأ المساواة بين الموظفين السامعين والموظفين الصُم. ويشير فراس (موظف حكومي) إلى أهمية ذلك: "لابد من التعاون معنا، والاستماع لأصواتنا ولمطالبنا نحن الموظفين الصُم أسوة بزملائنا السامعين". وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة دولابه وخان (Doolabh & Khan, 2020) والتي أشارت إلى أن سن التشريعات مثل قانون المساواة في العمل وقانون تنمية المهارات تعتبر الأكثر فائدة لتحسين وظروف التوظيف للأفراد ذوي الإعاقة السمعية.
- تقدير الجهود وتحفيز الأداء وتحقيق الاستقرار المالي وتعزيز الاستقلالية عن طريق الحوافز المادية يمكن أن يكون عاملاً مهماً لتحفيز الأفراد الصُم وتمكينهم وظيفياً. ويُعلق فراس (موظف حكومي) قائلاً: "توفير الحوافز المادية تعتبر دافع كبير لنا للإنجاز والاستمرار في العمل". وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبيدات وآخرون (Obeidat et al., 2021) والتي أشارت إلى أن تحفيز الموظفين بالحوافز المادية والتقدير هي من أبرز مكونات التمكين الوظيفي.
- التفاهم الثقافي والتواصل الفعال بين الموظفين الصُم وزملائهم السامعين هو عنصر أساسي لتحقيق التمكين الوظيفي وبناء بيئة عمل ملائمة ومتكافئة. وأكد الزبير (موظف حكومي) ذلك: "أن من أهم الأشياء التي ساهمت في تعزيز التمكين الوظيفي هي تواصل الموظفين معي بشكل دائم ومستمر".
- بناء الشبكات الاجتماعية وتبادل المعرفة والخبرات وتعزيز الانتماء بالمشاركة في الفعاليات والمناسبات تعزز الانتماء إلى المؤسسة وتشجع على تطوير الولاء والالتزام بالعمل. وبالفعل، أكد فراس (موظف حكومي) ذلك: "أن المشاركات في المناسبات والفعاليات داخل المؤسسة وخارجها من الأشياء التي تساعدنا نحن الصم في الوصول للتمكين الوظيفي".

رابعاً: دعم المجتمع:

- يجب أن يدعم المجتمع الأفراد الصُم، ويتقبلهم كأفراد قادرين على العمل والمشاركة في المجتمع. ومن أهم أشكال دعم المجتمع للأفراد الصُم كما أشاروا إليها المشاركين ما يلي:
- توفير فرص عمل مناسبة للأفراد الصُم. وفي ذلك تقول زبيدة (موظفة حكومية): "يجب إعطاء فرص وظيفية أكثر للأفراد الصُم وإعطاء كل شخص حسب قدراته وميوله، وعدم حصرهم في وظائف محددة فقط". وأعطى فراس (موظف حكومي) أمثلة على هذه الوظائف: "الوظائف مثل الطباعة والكتابة من شأنها أن تحقق التمكين الوظيفي للأفراد الصُم". وأضاف طلحة (موظف حكومي): "أي وظيفة ناسخ أو مسجل معلومات أو مدخل بيانات أو وظيفة الفني الداعم مناسبة للأفراد الصُم، ولكن للأسف توفر هذه الوظائف قليلة جداً للصم". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كساب وآخرون (Kassab et al., 2018) والتي أكدت على ضرورة تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

- يجب أن ينشر المجتمع الوعي بحقوق الصُّم، ويساعدهم على المطالبة بهذه الحقوق. واختتم البراء (موظف قطاع خاص) المقابلة بأهمية: "تشكيل لجنة خاصة بذوي الإعاقة، ويتم إشراك ذوي الإعاقة في الآراء والقرارات المتعلقة بهم، التواصل المباشر مع الجهات العليا] لأنه يُمكن أن يزيد من التَمَكِين الوَظِيفِي لنا".

الخاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تحديات التَمَكِين الوَظِيفِي للأفراد الصُّم في سوق العمل السعودي والكشف عن أبرز آليات تفعيله للأفراد الصُّم من وجهة نظرهم. من خلال تحليل المقابلات مع الموظفين الصُّم، يتضح أن الأفراد الصُّم في المملكة العربية السعودية لازلوا يواجهوا تحديات عديدة في سوق العمل، أبرزها صعوبات التواصل وعدم توفر مترجمي لغة الإشارة، مما يحد من فرصهم في التمكن الوظيفي. سوء التوافق مع بيئة العمل والتحديات الاقتصادية من التحديات الأخرى التي تواجههم، مما يؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي واستقرارهم المهني. ضعف المهارات التكنولوجية والحاسوبية وتغير الأنظمة الوظيفية من التحديات المستقبلية التي تواجههم، مما يتطلب تطوير برامج تدريبية وتأهيلية متخصصة. من النتائج أيضاً، تنوعت آليات تفعيل التَمَكِين الوَظِيفِي للأفراد الصُّم بين التوعية بحقوق الصُّم، والتعليم والتدريب، وتهيئة بيئة العمل ودعم المجتمع.

يتضح أن نتائج الدراسة الحالية تدعم رؤية المملكة العربية السعودية 2030 من خلال التأكيد على أهمية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأشخاص الصُّم، وتعزيز مشاركتهم في المجتمع. وتتص رؤى المملكة 2030 على أن المملكة "تسعى إلى أن تكون من أكثر دول العالم تقدماً في مجال حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة". كما تؤكد الرؤية على أهمية "تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص للجميع، دون تمييز بسبب الإعاقة".

وتتوافق نتائج الدراسة مع هذه الأهداف من خلال إبراز التحديات التي تواجه الأشخاص الصُّم في سوق العمل، والتي تتمثل في صعوبات التواصل وعدم توفر مترجمي لغة الإشارة. وتشير هذه النتائج إلى أن هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات لمعالجة هذه التحديات، وذلك من أجل تمكين الأشخاص الصُّم من المشاركة في سوق العمل على قدم المساواة مع الأشخاص السامعين.

توصيات الدراسة

وفيما يلي بعض التوصيات التي يمكن أن تدعم رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في مجال تمكين الأشخاص الصُّم، وذلك من خلال تضافر جهود كل من الحكومة وأصحاب العمل والمجتمع لتعزيز التمكين الوظيفي للأفراد الصُّم، بما في ذلك:

- توفير الفرص المناسبة للأفراد الصُّم لتعلم المهارات المطلوبة وتحسين قدراتهم.
- تشجيع مؤسسات العمل على توفير فرص متساوية للتوظيف والترقية والرواتب العادلة للأفراد الصُّم وتوفير دعم لهم في مكان العمل.
- توفير التدريب الملائم والمستمر للأفراد الصُّم لمواجهة التحديات والصعوبات التي يواجهونها في العمل.
- توفير الدعم الفني للأفراد الصُّم لمواجهة التحديات التقنية التي يمكن أن تواجههم في العمل.
- تنفيذ برامج توعية وتنقيفية لجميع الموظفين حول قضايا الصُّم والتواصل معهم.
- تعزيز التنوع والشمول في بيئة العمل من خلال توزيع السلطة والصلاحيات بشكل مناسب وعادل بين منسوبي المؤسسة.
- التعاون مع المنظمات ذات الصلة بالأفراد الصُّم للحصول على الدعم والمشورة وتبادل الممارسات الجيدة.
- تعزيز التواصل الفعال وبناء الثقة بين الموظفين الصُّم والسامعين.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو شعيرة، محمد إسماعيل محمود، والبلوي، فيصل ناصر، والسلاق، محمد صالح (2017). دمج الطلاب الضم وضعاف السمع في التعليم العام في المملكة العربية السعودية، مجلة المعهد الدولي للدراسة والبحث، 3(10)، ص 21-33.
- البوزيد، ساره محمد، وعداوي وفاطمة عبد الله، والرويلي، مزون عواد والقحطاني، سارة مشبب، وسفر عهود عدنان (2023). برنامج التعليم العالي للطلبة الضم وضعاف السمع في جامعة الملك سعود: التأسيس، والتحديات، والرؤية المستقبلية، مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 14(1)، ص 157-202.
- جامع، محمد نبيل (2019). البحوث النوعية ودراسة الحالة، منشورات كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية، الطبعة الأولى، متوفر عبر الرابط التالي: <https://www.academia.edu/>
- حلمي، محمد ورشوان، أشرف وعبد المعطي، أحمد. (2021). متطلبات التمكن الوظيفي لذوي الاحتياجات في التعليم الجامعي. المجلة التربوية لتعليم الكبار، 3(1)، ص 116-132.
- ذكر الله، سميرة أحمد جاسم (2014). مشكلات توظيف الخريجين الضم من مدارس الورش التعليمية في سوق العمل الكويتي وسبل معالجتها، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- الرشيدي، غازي. (2018). المقابلات في البحوث النوعية. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- رؤية 2030 (2021). رؤية المملكة العربية السعودية 2030، رؤية سعودية مستدامة، <https://www.vision2030.gov.sa/ar/>
- السري، محمد. (2012). تقويم الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحوث التربوية بالجامعة الإسلامية والحلول البديل، [رسالة ماجستير منشورة]، الجامعة الإسلامية في غزة.
- سفر، منال عبد الرحمن (2017). التمكن الوظيفي ودوره في تعزيز الولاء التنظيمي لدى موظفات جامعة أم القرى، مجلة دراسات للعلوم التربوية، 44(1)، ص 299-313.
- الشمري، غربي بن مرجي، وعلي، أحمد فتحي (2015). التمكن الاقتصادي لذوي الإعاقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات السعودية: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 163(1)، ص 361-390.
- العبد الكريم، راشد. (2012). البحث النوعي في التربية، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع.
- عيد، حامد عبد المعطي (2021). تقنيات التشكيل المسطح في الخزف كمدخل لتأهيل طلاب الضم وضعاف السمع لإقامة المشروعات الصغيرة، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، 6(25)، ص 347-362.

القحطاني، محمد والداعج، منيرة. (2020). التمكن الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل من وجهة نظر أولياء أمورهم في مدينة الرياض. مجلة أبحاث، (18)، ص 175-227 .

القحطاني، محمد. (2018). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات (دراسة حالة مدينة الرياض). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(2)، ص 349-365 .

الماضي، أشواق بنت سعود بنت عبد الله والشنفي، نجلاء ابراهيم (2021). التمكن الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، 14(4)، ص 313-338.

المطيري، مزنة دخيل الله، وزيد العربي محمد علي (2021). معوقات تشغيل الأشخاص الصم وضعاف السمع في القطاع الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل في مدينة بريدة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 13(2)، ص 1-46.

وزارة التعليم، الدليل التنظيمي للتربية الخاصة (2016)، متوفر عبر الرابط التالي:
file:///var/tmp/com.apple.messages/com تمّت 2023\8\11.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2023). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تنهي البرنامج التدريبي لمختصي الموارد البشرية على لغة الإشارة، (مقالة إلكترونية منشورة) متوفرة عبر الرابط التالي: <https://www.hrsd.gov.sa/media-center/news/1147152> تمّت زيارته في 2023/9/3.

المراجع الأجنبية:

AL-Hajri, K. M., & Obeidat, A. M. (2021). The Impact Psychological Empowerment in Achieving Job Satisfaction at the Police College, Qatar. *International Journal of Business and Management*, 14(9), 1-19.

Beha, A., Kurtalic, S. C., & Petrovic, A. (2022). Workplace Stressors of Deaf and Hearing Workers. *Technium Soc. Sci. J.*, 27, 706

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on Reflexive Thematic Analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597.

Breakfast, N., Mekoa, I., & Maphazi, N. (2015). Participatory Democracy in Theory and Practice: A Case Study of Local Government in South Africa. *Africa's Public Service Delivery & Performance Review*, 3(3), 31-51.

Deaf Studies. (2005). Ethics with Deaf People and Deaf children. General issues. <http://www.bristol.ac.uk/Depts/DeafStudiesTeaching/ethics/deafstudies.htm>

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.

Hasanbegovic, H., & Kovacevic, J. (2018). The Impact of Communication Disorders on Discrimination Against Deaf Workers. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 29(4), 43-67

- Hassan, S., & Akhter, J. (2020). Empowerment of Deaf Employees through Inclusive Human Resource Management Practices: A Case Study. *Social Responsibility Journal*, 16(2), 109-126. doi:10.1108/SRJ-04-2018-0100.
- Kassab, A., Orfy, A. E. S., El-Helewa, A. K., & Alsawahli, H. (2018). Employing People with Disability in Egypt, The Public Policy HUB- Papers, Posters, and Presentations. 59(1), 4-25.
- Kim, E. J., Byrne, B., & Parish, S. L. (2018). Deaf People and Economic Well-being: Findings from the Life Opportunities Survey. *Disability & Society*, 33(3), 374-391.
- Lindsay, M. (2020). Deaf People's Coping Strategies in an Everyday Employment Context. *Deaf Studies Digital Journal*, 5(1), 1-9. DOI: <https://doi.org/10.3998/dsdj.15499139.0005.011>
- Luft, P. (2000). Communication Barriers for Deaf Employees: Needs Assessment and Problem-solving Strategies. *Work*, 14(1), 51-59.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Min, K. R., Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2016). Is the Creative Tendency Affected by Organizational Leadership and Employee Empowerment? An Empirical Analysis of US Federal Employees. *Public Performance & Management Review*, 40(2), 382-408.
- Montgomery, T. H. (2018). Language Preferences of Deaf Employees at the Department of Defense.
- Obeidat, A. M., Wahiby, H., Alshammari, D. M., Alzu'bi, S. K., Hadrab, A. F., & Samarah, M. A. (2021). The Moderat Role of Knowledge Sharing on the Effect of Human Capital in Job Empowerment. *Ilkogretim Online*, 20(3), 1449-1459.
- Osman, O. M., & Diah, N. M. (2017). Empowering People with Disabilities (PWDS) via Information Communication Technology (ICT): The case of Malaysia. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, 2(6), 86-93.
- Punch, R. (2016). Employment and Adults who are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384-397.
- Punch, R., Hyde, M., & Power, D. (2007). Career and Workplace Experiences of Australian University Graduates who are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 12(4), 504-517.

“Challenges and Mechanisms for Career Empowerment for Deaf Individuals: A Qualitative Analysis to Support Saudi Arabia’s Vision 2030”

¹Fatmah Mansour Fassi and ²Dr. Najwa Abood Basonbul

¹Master’s researcher, Department of Special Education, Faculty of Education, King Abdulaziz University

²Assistant Professor, Department of Special Education, Faculty of Education, King Abdulaziz University

Abstract:

Deaf individuals in the Kingdom of Saudi Arabia face many challenges in the labour market, which limits their opportunities for career empowerment. The current study; therefore, aimed to identify the challenges of job empowerment for Deaf individuals in the Saudi labour market and to reveal the most prominent mechanisms for activating it for Deaf individuals from their point of view. To achieve the study objectives, the two researchers relied on the qualitative approach, and the interview was used as a tool to collect the opinions of the study sample consisting of (12) respondents from Deaf employees in Jeddah, who were intentionally selected from the Deaf community. The study results showed that the most prominent challenges to the employment empowerment of Deaf individuals are poor communication, the lack of sign language interpreters, and the presence of a work environment that is not compatible with the capabilities of Deaf individuals, in addition to many economic challenges. The study also revealed the diverse mechanisms used by Deaf individuals to activate their job empowerment in the Saudi labour market. The study recommended the need to activate effective work policies that help enhance the job empowerment of deaf individuals in the labour market. These measures aim to remove the obstacles facing Deaf individuals in the labour market and enhance their opportunities for job empowerment and professional stability. Additionally, the study highlighted the need for more studies on a larger sample to better understand the functional needs of Deaf individuals and develop effective strategies to enhance their vocational empowerment.

Keywords: Job Empowerment, Deaf People, Saudi Vision 2030.