

"بناء منظومة الاتصال المهني بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية
لتهيئتهم لسوق العمل"
(دراسة شبه تجريبية)

إعداد الباحثة:

هدى عبدالرحمن الحربي

المملكة العربية السعودية- جامعة الملك سعود-كلية الآداب (اعلام)

ملخص الدراسة:

الملخص: هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع الاتصال المهني القائم بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل، وكذلك الكشف عن فاعلية منظومة الاتصال المهني بين فئات الدراسة، وتسعى الدراسة إلى التعرف على كيفية تأهيل المكفوفين المقبلين على سوق العمل من قبل نظرائهم العاملين، وإلى التعرف على طبيعة الخدمات المقدمة عبر المنظومة الاتصالية، وإلى الكشف عن اختلاف ردود أصحاب الشركات نحو توظيف المكفوفين، وكذلك إلى بناء وتجريب منصة رقمية بين المكفوفين العاملين، والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات شبه التجريبية واستخدمت المنهج التجريبي، واعتمدت هذه الدراسة على نظريات ونماذج بناء مجموعة العمل وإنتاجيتها، تكونت عينة الدراسة من 24 فرد من الموظفين والطلاب 12 من الطلاب و12 من الموظفين ذكوراً وإناثاً وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة، وتم تطبيق التجربة عن بعد (online) عبر منصة رقمية تم بناؤها وتصميمها لذوي الإعاقة البصرية وهي منصة هيبني مهنيًا وقد توصلت الدراسة إلى فاعلية منظومة الاتصال المهني بين فئات الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى نجاح فكرة بناء وتجريب منصة رقمية تعنى بالمكفوفين حيث أسهم تفاعل المجموعات عبر هذه المنصة في تقديم العون والنصح والإرشاد للباحثين عن عمل وقد تحقق الاتصال التفاعلي بين المجموعات عبر منصة هيبني مهنيًا.

الكلمات المفتاحية: (منظومة الاتصال المهني - المكفوفين - الجامعات - السعودية).

المقدمة:

تعد التفاعلية من أهم فوائد عملية الاتصال بين الأفراد، إذ يستطيعون من خلالها تبادل المعلومات بحيث يقوم أحد أطراف العملية الاتصالية بإيصال رسالة محددة إلى الطرف الآخر، تتعلق بأمر معين، وقد يكون الغرض من ذلك مساعدته وتوجيهه إلى أمر ما، له دوره وأهميته في حياته الاجتماعية. ويمثل الأشخاص المكفوفون أحد أطراف العملية الاتصالية. ولقد أفضى التقدم الهائل في تكنولوجيا الاتصال الإلكتروني في نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي إلى إنتاج وسائل إلكترونية حديثة عملت على إحداث تغيير في علاقات الأفراد الاجتماعية وأشكال تفاعلهم وأساليب تواصلهم (الحميدان وآخرون، 1431-1432هـ). ويحمل الاتصال في طبيعته صفة تبادلية تفاعلية بين المتصل والمتصل به وبينهما وسيلة أو أداة وهذا الاتصال قائم على أهداف يتم من خلاله تحقيق أشياء عدة والذي يهمنها هو الاتصال المهني (خليل، 2012، ص108) القائم على خدمة الفرد والمجتمع. وذلك لأهمية الاتصال المهني في ميدان العمل وفي تقدم المجتمعات وتطورها، وبناء الأفراد وتحقيق ذواتهم، ولأن المكفوفين أحد عناصر المجتمع الإنساني، والذين يمثل لهم العمل جزءاً مهماً في حياتهم. فلقد شهدت الآونة الأخيرة انتشار المؤسسات والمنظمات المهتمة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين ظروفهم وتهيئتهم لسوق العمل، وتناولت العديد من الدراسات والمؤتمرات العلمية سبل تشغيل ذوي الإعاقة والصعوبات التي قد تواجه تطويرهم وتهيئتهم لأسواق العمل، ودور المدراء وأرباب العمل في استقطابهم وتعيينهم وانطلاقاً من المسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتق المؤسسات على اختلاف أنواعها وضعت عدة قوانين تمنح ذوي الإعاقة حقوقاً في الحصول على فرصة عمل لكن يواجه عمل تشغيلهم (القحطاني، 2019، ص350). وبما أن الجامعات تضخ سنوياً آلاف الخريجين لسوق العمل، وتتقص الكثير منهم مهارات مهنية، ومعارف مؤسسة ومتابعة منافسات وظيفية ومستجدات حول متطلبات سوق العمل لم يتم التطرق لها خلال الدراسة الجامعية. لذا فالخريج بحاجة للمساعدة كتقديم النصح والمشورة التي تعينه على اتخاذ القرار الصحيح كي يصل إلى ما يصبو إليه من طموحات، ومن هنا تبين وجود حاجة ملحة للإرشاد الوظيفي والذي يهدف لمساعدة الفرد على اتخاذ القرار المهني السليم في الاختيار الأكاديمي

ثم المهنة المناسبة لاستعداداته وقدراته وميوله، والإعداد لها والالتحاق بها، وذلك بهدف زيادة احتمالات النجاح والتقدم والتطور في مجال عمله وتحقيق حالة من التوافق المهني (شمعة، 2017). وتأسيساً على ذلك دعت الحاجة إلى بناء منظومة اتصالية تمثل حلقة وصل بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات؛ لتيسير سبل التواصل فيما بينهم وتبادل الخبرات والتجارب في ميدان العمل؛ وذلك لأجل تهيئة طلاب الجامعات لسوق العمل، وبناءً على ما سبق جاءت الدراسة الحالية تهدف إلى خلق علاقات اتصالية وتفاعلية بين العاملين من المكفوفين والمكفوفين من طلاب الجامعات لتأهيلهم لسوق العمل عبر منظومة الاتصال المهني. وهناك أسباب دعت الباحثة لاختيار هذا الموضوع والبحث فيه، والقيام ببناء وتجريب منصة تعنى بذوي الإعاقة البصرية تمثلت في الآتي:

- 1- الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت المعاقين بصرياً حيث لا توجد دراسات تطرقت لبناء وتجريب منصة كهذه.
- 2- إدراك الباحثة لمدى أهمية العمل للمعاقين بصرياً، ومعرفة بنبرة المؤسسات التأهيلية لذوي الإعاقة البصرية.
- 3- معرفة الباحثة بمدى قدرة ذوي الإعاقة البصرية على ممارسة العمل في أي مجال إذا تم تأهيلهم مهنيًا.
- 4- معرفة الباحثة بمدى قدرة المكفوفين العاملين على تدريب نظرائهم من الطلاب في اختلاف المجالات، وإدراكها أن منصة كهذه ستسهم في مساعدة ذوي الإعاقة البصرية لكون الباحثة من هذه الفئة.
- 5- التماس الباحثة لمدى أهمية عمل منصة كهذه وتطبيقها على أرض الواقع لتيسير سبل التواصل بين المكفوفين من مناطق جغرافية مختلفة؛ لتصبح مرجعاً للكيف الراغب في التأهيل لسوق العمل.

مشكلة الدراسة:

يمثل العمل أهمية كبيرة للفرد حيث يستطيع عن طريقه تحقيق أهدافه الاقتصادية والاجتماعية، وللعمل أهمية بالغة في حياة المكفوفين فهو يساعدهم في تحقيق شؤون الحياة المختلفة، وقد استطاعوا الانخراط في سوق العمل كبقية أفراد المجتمع، ويعد التأهيل لسوق العمل أمراً في غاية الصعوبة لطلاب الجامعات من ذوي الإعاقة البصرية؛ وذلك لندرة المؤسسات التأهيلية؛ لذا فهم بحاجة لتهيئتهم لسوق العمل، ولأن عملية الاتصال هي الأداة التي يتم من خلالها إيصال الرسالة سواء بشكل مباشر، أو غير مباشر للتأثير في الأفراد، أو الجماعات لذلك جاءت الدراسة الحالية لتعمل على بناء وتجريب منظومة تفاعلية بين المكفوفين العاملين وطلبة الجامعات من المكفوفين كمنصة تفاعلية رقمية بخدم المكفوفين من الطلاب لتهيئتهم لسوق العمل وتعزيز الدور الإرشادي ونقل المعارف عبر منظومة اتصالية وظيفية وتنظيمية لفئة من فئات المجتمع الإنساني. وقد سعت هذه الدراسة من خلال المنظومة التي تم بناؤها وتجريبها على ذوي الإعاقة البصرية إلى التعرف على كيفية تأهيل المكفوفين المقبلين على سوق العمل والتعرف على الخدمات المقدمة من قبل نظرائهم العاملين. وبناءً على احتياج المكفوفين للبرامج التأهيلية تم اقتراح مجموعة من الأفكار التطويرية؛ لتساعد في تطوير المنظومة واستمرارها لتقوم على خدمة المكفوفين العرب.

أهداف الدراسة:

- 1- الكشف عن واقع الاتصال المهني القائم بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل.
- 2- الكشف عن مدى فاعلية منظومة الاتصال المهني إن وجدت بين فئات الدراسة من المكفوفين.
- 3- التعرف على كيفية تأهيل المكفوفين المقبلين على سوق العمل من قبل المكفوفين العاملين.
- 4- التعرف على طبيعة الخدمات المقدمة من قبل المكفوفين العاملين للمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لأجل تهيئتهم لسوق العمل عبر المنظومة الاتصالية.

- 5- الكشف عن اختلاف ردود أفعال أصحاب الشركات نحو توظيف المكفوفين من خلال المنظومة.
6- بناء وتجريب منصة رقمية بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل.

تساؤلات الدراسة:

- 1- ما هو واقع الاتصال المهني بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل؟
2- ما مدى فاعلية منظومة الاتصال المهني (إن وجدت) بين فئات الدراسة من المكفوفين؟
3- كيف يتم تأهيل المكفوفين المقبلين على سوق العمل من قبل المكفوفين العاملين؟
4- ما طبيعة الخدمات المقدمة من قبل المكفوفين العاملين للمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لأجل تهيئتهم لسوق العمل عبر المنظومة الاتصالية؟
5- ما طبيعة متطلبات وردود أفعال أصحاب الشركات نحو توظيف المكفوفين؟
6- ما مدى نجاح فكرة بناء وتجريب منظومة تفاعلية بين المكفوفين العاملين وطلبة الجامعات السعودية من المكفوفين (كمنصة تفاعلية رقمية) لتهيئتهم لسوق العمل؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- تقوم الدراسة الحالية على بناء منظومة تفاعلية بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية للاستفادة من تجارب المكفوفين في ميدان العمل.
2- تساعد الدراسة الحالية طلاب الجامعات السعودية من المكفوفين في كيفية البحث عن فرص عمل تتناسب مع قدراتهم.
3- تركز الدراسة الحالية على أبرز المهارات الأساسية التي يحتاجها المكفوف للاندماج في سوق العمل.
4- تعد الدراسة الحالية الأولى من نوعها في هذا الميدان من البحث العلمي بالمملكة (على حد علم الباحثة).

الأهمية العملية:

- 1- تتمثل الأهمية العملية للدراسة في أثر بناء وتجريب المنظومة الاتصالية على المكفوفين العاملين، والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية في تقديم المساعدة، والتعاون فيما بينهم من حيث توضيح مجالات العمل المتاحة لهم، وكذلك احتياجات سوق العمل؛ لأجل تأهيلهم لسوق العمل.
2- تقديم الخدمات المختلفة من قبل المجموعة الإرشادية وذلك عن طريق الاتصال التفاعلي القائم بين المجموعتين.
3- فتح مجال التعاون والقبول المبدئي من الجمعية الخيرية لصحة العيون "عيوني" لتبني التجربة بعد تطبيقها واستمرارها وفتح باب وفعاليتها بشكل نظامي من باب "علم ينتفع به".

حدود الدراسة:

-الحدود البشرية:

طبقت هذه الدراسة على المكفوفين العاملين بالمملكة، وطلاب جامعتي الملك سعود وطيبة من المكفوفين.

-الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة شبه التجريبية عن بعد (online) عبر منصة رقمية.

-الحدود الزمانية:

مجال الدراسة الزمني للتطبيق التجريبي كان خلال الفصل الدراسي الأول من عام 1442هـ.

-الحدود الموضوعية:

تمثلت الدراسة الحالية في بناء منظومة الاتصال المهني بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل.

مصطلحات الدراسة:

المنظومة:

هي إحدى أدوات الاتصال التنظيمي والمتمثلة في جملة العلاقات المتداخلة والمتشابكة فيما بينها والتي تربط بين العناصر والأجزاء المتفاعلة وظيفياً حيث أن كل جزء يؤدي وظيفة معينة وأدوار خاصة به فنجد مثل هذه العلاقات المعقدة والمركبة في المجتمعات. (خليل, 1984, ص211).

التعريف الإجرائي:

وسيلة اتصال رقمية يتم من خلالها التواصل بين المكفوفين العاملين والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية لتحقيق هدف محدد.

الاتصال المهني:

عملية يتم عن طريقها قيام فرد أو جماعة بالتأثير في فرد آخر أو جماعة أخرى من خلال شرح رسالة معينة له بشكل مباشر أو غير مباشر (خليل, 2012, ص112).

التعريف الإجرائي:

الاتصال الذي يتم من خلاله إيصال رسالة محددة من المكفوفين العاملين إلى طلاب الجامعات السعودية من المكفوفين لأجل تهيئتهم لسوق العمل.

المعاق بصرياً:

هو ذلك الشخص الذي لا تزيد حدة إبصاره عن 20 على 200 قدم في أحسن العينين أو حتى باستعمال النظارة الطبية أو أولئك الأشخاص الذين لديهم ضيق في مدى رؤية المجال البصري لا تزيد عن 20 (عبد الكافي, 2013, ص13).

التعريف الإجرائي:

ذلك الشخص الذي فقد بصره كلياً ويعتمد على بقية حواسه في التواصل مع الآخرين.

سوق العمل:

القنوات المختلفة لتبادل المعلومات حول درجة توافر القوى العاملة, وما تستخدمه هذه القنوات من أساليب وطرق مختلفة مثل مكاتب التوظيف والمنظمات النقابية والوسائل الاعلامية المختلفة والتي تشمل المعلومات حول الطلب من القوى العاملة في التخصصات المختلفة والعرض من الموارد البشرية المتاحة للعمل (المسماري, 2008, ص152).

التعريف الإجرائي:

ذلك المكان الذي تتوفر فيه فرص وظيفية للأشخاص الباحثين عن عمل.

أولاً الإطار النظري للدراسة:

المبحث الأول: الاتصال التفاعلي

ستستعرض الباحثة في هذا المبحث أشكال الاتصال التفاعلي، ومفهومه، وأقسام مستويات الاتصال، والتفاعلية في وسائل الإعلام، وأساليب الاتصال التفاعلي، وكذلك تكنولوجيا الاتصال التفاعلي كما ستتعرض مجموعات العمل أنواعها، وأنواع العمل. الاتصال التفاعلي

يعد الاتصال التفاعلي من أنواع الاتصال الذي يحدث بين فرد وآخر، أو بين مجموعتين للوصول إلى هدف محدد، وهذا النوع يحدث عبر الإنترنت حيث حدث الاتصال المباشر في هذه الدراسة بين الطلاب والموظفين، وقد حدث الاتصال التفاعلي في اتجاهين، وتم ذلك عن طريق النقاش عبر وسيلة اتصالية حديثة.

وتعد شبكة الانترنت، من بين أهم منجزات التكنولوجيا الحديثة التي ظهرت في مجال الاتصال وانتشر استخدامها بصورة مذهلة في السنوات الأخيرة، وذلك بسبب طبيعتها الديناميكية والتفاعلية. وتقدم هذه الشبكة، بجانب الاتصالات المباشرة، أساليب متقدمة يستطيع بواسطتها الأفراد والمؤسسات الاتصال بعضهم ببعض لتبادل المعلومات، والوصول إليها في كل أو معظم الأنشطة المتاحة حالياً. (تومي، 2011)

فقد ذاع في الوقت الحاضر مصطلح الاتصال التفاعلي وهو وثيق الصلة بالإنترنت كشبكة اتصالات عالمية ضخمة فالالاتصال عبر الانترنت اتصال تفاعلي، بمعنى أنه لا يعتمد على الاتصال في اتجاه واحد من المرسل إلى المستقبل، ولكنه مثل الاتصال المباشر يحدث في اتجاهين من المرسل إلى المستقبل والعكس، بحيث يتبادل أطراف العملية الاتصالية الأدوار فيما بينهم، ويصبح لكل طرف القدرة والحرية في التفاعل مع الطرف الآخر، ومن ثم يصبح المتلقي أو مستخدم الإنترنت قادراً على التعامل مع المضمون والسيطرة على مخرجات الاتصال، ويتخذ هذا النوع من الاتصال عبر الإنترنت عدة أشكال، منها " حلقات النقاش الحية، وغرف المحادثة "الدرشة، ولوحات الرسائل، ومواقع تبادل رسائل البريد الإلكتروني، والاجتماع المتلفز، ومننديات المراسلة، وغيرها من الوسائل والخدمات التفاعلية التي توفرها شبكة الإنترنت وأجهزة الحاسبات... ومفهوم الاتصال التفاعلي مثل غيره من المصطلحات في مجال الإعلام والعلوم الإنسانية تعددت وجهات النظر حول إيجاد تعريف له منفق عليه، فالبعض يعرفه من منظور العملية الاتصالية، والبعض الآخر يعتمد في تعريفه على توافر أبعاد معينة من الممارسة الاتصالية في الاتصال التفاعلي، فيما يعرفه آخرون من زاوية الوسيلة الاتصالية ويعتبره خاصية أو سمة مميزة للوسيلة، حيث يعرف روجرز الاتصال التفاعلي من منظور العملية الاتصالية بأنه " الاتصال الذي يتمكن المشاركون فيه من تبادل الأدوار الاتصالية والتحكم بعملية الاتصال المتبادل.

فيما يرى ماركوس بأن الاتصال التفاعلي سمة للوسيلة حيث يعرفه بأنه "خاصية للتقنيات التي تمكن من حدوث الاتصال متعدد الاتجاهات، أما عماد عمر فيعرف الاتصال التفاعلي بأنه عملية تبادل الرسائل والمعلومات إلكترونياً عبر الوسائل المتعددة التي تسمح بالتجوال بفاعلية عبر ملايين الرسائل المعلوماتية بهدف خلق نوع من المشاركة الاتصالية مع الجمهور.

ويعرف أيضاً بأنه: الاتصال الذي يتيح تبادل الأدوار بين أطراف العملية الاتصالية عبر وسائط متعددة تسمح لكل طرف بالتأثير على شكل ومحتوى الاتصال.

لذا فجوهر الاتصال التفاعلي هو تبادل الأدوار الاتصالية بين المشاركين، والخاصية الأساسية للاتصال التفاعلي هي المزيد من المساواة بين المشاركين في الاتصال وتمائلهم في التحكم بعملية الاتصال، وهناك أقسام للاتصال التفاعلي حيث يقسم رافائيلي الاتصال التفاعلي وفقاً لدرجة التفاعل التي تحدث أثناء الاتصال، إلى ثلاثة مستويات هي:

1- الاتصال أحادي الاتجاه: وهو اتصال تتعدم فيه التفاعلية أو توجد بنسبة ضئيلة جداً، ومن أمثله: بريد القراءة في الصحف، وما تنشره وتبثه وسائل الاعلام التقليدية.

2- الاتصال ثنائي الاتجاه: ويسمى اتصال رد الفعل أو شبه التفاعلي ومن أمثله: الاتصال عبر البريد الإلكتروني والفاكس، ومنتشورات المنتديات الإلكترونية، وقطاع الأسئلة والأجوبة في المواقع الإلكترونية.

3- الاتصال التفاعلي الكامل: وهذا النوع لا يقف عند مجرد رد الفعل على الطرف الآخر ولكن الدخول معه في نقاش وحوار، ومن أمثله: لوحات النقاش الإلكترونية، وغرف الدردشة، والمؤتمرات عبر الإنترنت... وقد ساعدت القواعد الثلاث التي تقوم عليها تقنية الإنترنت في حدوث العملية التفاعلية، وهذه القواعد هي:

الشبكات الحاسوبية، والشبكات الهاتفية، وقواعد البيانات، وقد أرسى نموذج الاتصال التفاعلي منطلقاته على عنصرين رئيسيين: الأول: التطور المتسارع في تقنية الاتصال والمعلومات والثاني: يتمثل في الاعتماد على شبكة الانترنت في عالمية التواصل فكان الانعكاس أو الناتج لعملية الاتصال عبر هذا النموذج هو التبادل أو الاتصال التفاعلي بين الوسائل والجمهور إلى درجة إشراكه في صنع الرسالة الإعلامية وإلغاء مفهوم أحادية الاتجاه لهذه الرسائل من المصدر إلى المتلقي... (الصالح، 2018، ص 18، 19، 20، 21).

ولقد تحقق الاتصال التفاعلي بين مجموعتين من المكفوفين وذلك عن طريق انضمامهم إلى منصة رقمية تعنى بذوي الإعاقة البصرية هدفها تهيئة الطلاب لسوق العمل حيث قام الموظفون بطرح تجاربهم وخبراتهم في ميدان العمل، وكذلك إرشاد الطلاب إلى الدورات المهمة التي يحتاجها سوق العمل، وقد تفاعل الطلاب مع هذا الطرح وبدأوا بتوجيه الأسئلة المباشرة للموظفين، وقام أطراف العملية الاتصالية بتبادل الأدوار فيما بينهم، وأدى ذلك إلى التفاعل بين المجموعتين. والتفاعلية خاصة هامة للوسيلة الاتصالية، وتنتج فرص التفاعل مع المرسل ومع المضمون الاتصالي في آن واحد، فالالاتصال التفاعلي قائم على تبادل الأدوار الاتصالية بين المرسل والمتلقي، مثلما يعني المساواة بين أطرافه المشاركين في الاتصال والتماثل في البعد الاتصالي من خلال التبادل الحر للمعلومات والآراء دون تدخل أو تأثير من قوى أو مصادر خارجية أخرى لا علاقة لها بالمضمون الاتصالي، فالعلاقة التفاعلية تعني: العلاقة الثنائية الاتجاه التي تسمح للمرسل والمتلقي بتبادل الآراء والأدوار من خلالها وبفرص متساوية للمشاركة في عملية الاتصال ويستطيع المشاركون في عملية الاتصال التأثير على أدوار الآخرين.

وللاتصال التفاعلي أساليب مختلفة وهي:

1- المشاركة

حيث تشير إلى عدد المشاركين ونسبتهم والطريقة التي يشاركون بها. وهذا يمكن أن يتنوع وفق عدد من الأشكال مثل: مشاركة بين شخص وآخر، مشاركة بين شخص وأشخاص آخرين. وكلما ارتفعت نسبة المشاركة زادت التفاعلية.

2- التزامنية

وتشير إلى الإطار الزمني الذي يحدث في التفاعل، فالتفاعلية والتزامنية هي تلك التي تحدث بصفة فورية، أي أن كل المشاركين حاضرون، في حين تعني التفاعلية ألا التزامنية أن المشاركين غير حاضرين في نفس الوقت، وتتم التفاعلية هنا عن طريق رجع الصدى المكتوب، والتفاعلية تتراجع أيضاً كلما أصبحت المشاركة لا التزامنية.

3- التماثل

حيث يشير إلى "التوليف" بين تقنيات تتوسط التفاعل، فالتفاعل المتماثل يتم عندما يستعمل كلا الطرفين نفس الوسيط. (فياض، 2019، ص23، 24، 25).

وتتضمن تكنولوجيا الاتصال التفاعلي أنظمة التراسل الإلكتروني والبريد الصوتي والإنترنت وتطبيقاتها كالشبكة العنكبوتية العالمية، وخدمات المعلومات على شبكة الإنترنت، وعقد المؤتمرات عبر الحاسبات، وعقد مؤتمرات الفيديو عبر الدوائر التلفزيونية، وكل هذه الوسائل ساهمت في هذا التحول بمجال الاتصال.

كما ساهمت تكنولوجيا الاتصال التفاعلي في عملية ربط الأفراد من مناطق جغرافية متباعدة، وسمحت لهم بزيارة المتاحف والمكتبات، وعقد اجتماعات العمل إلكترونياً، كما أن اندماج أجهزة الهاتف والحاسب دفعت بظهور ثورة الاتصال الجديدة، حيث غيرت هذه التكنولوجيا طريقة الأفراد في العمل والتفكير، وأبقتهم على تواصل مع الآخرين دون اللقاء بهم مكانياً في المنزل أو مكان العمل... ويعرف جونسون تكنولوجيا الاتصال التفاعلي بأنها "التقنيات التي تسمح للمستخدم بالتحكم في المعلومات المتدفقة، وتسمح بالاتصال في اتجاهين بين القائم بالاتصال والمستقبل أو كليهما، ويرى ماركوس بأن تكنولوجيا الاتصال التفاعلي هي التقنيات التي تمكن من حدوث الاتصال متعدد الاتجاهات لذا فالالاتصال التفاعلي عبر التكنولوجيا الحديثة متعدد الاتجاهات يتعدى حدود الاتصال الإنساني إلى الاتصال. (الصالح، 2018، ص21، 22).

وفي هذه الدراسة كان للتكنولوجيا أثر كبير في تحقيق الاتصال، حيث التقى الطلاب والموظفون في منصة هيئتي مهنيًا للمكفوفين، وهي منصة إلكترونية واجتمعوا بها في وقت واحد وهم في منازلهم وكانوا من مناطق جغرافية مختلفة وقد تحقق الاتصال التفاعلي بين المشاركين في نفس الوقت وليس عن طريق رجع الصدى ومن خلال ذلك أثبتت التقنيات الاتصالية فاعليتها وأنها قادرة على التأثير على الأفراد والجماعات دون اللقاء بهم مكانياً.

المبحث الثالث: النماذج والنظريات التي اعتمدت عليها الدراسة

نظريات ونماذج بناء مجموعة العمل وإنتاجيتها

اعتمدت هذه الدراسة في إطارها النظري على أدبيات تكوين مجموعات العمل وإنتاجيتها واتصالها التفاعلي لتحقيق أهدافها. ومن أبرز تلك الجهود النظرية نموذج بروس تاكمان (1965) Tuckman والمعروف بالمرحلة الأربع لتأسيس المجموعات، ويرى أن مراحل البناء والتكوين ضرورية وحتمية لكي تنمو المجموعة وتستطيع مواجهة التحديات ومعالجة المشكلات وإيجاد الحلول وتقديم النتائج. ولخص تاكمان هذه المراحل الضرورية والحتمية على النحو التالي:

- 1- مرحلة التكوين Forming وهي مرحلة تعرف المجموعة على طبيعة التكوين والاتفاق على الأهداف والمشاركة في الجهود.
 - 2- مرحلة الخوض واستمطار الأفكار Storming وفيها أيضاً تظهر الاختلافات والخلافات والجدال.
 - 3- مرحلة القبول والتوافق Norming وهي مرحلة العمل كفريق متجانس ومتوافق على الأهداف والتعاون على تحقيقها ومساعدة الأعضاء للوصول لأهدافهم.
 - 4- مرحلة الأداء Performing وهي مرحلة وضوح الأهداف وقبول فريق العمل المشترك للاستمرار في تحقيق حلقات النجاح والفخر بالانضمام لمجموعة ذات هدف مشترك ونجاح يتحقق.
- وهناك مرحلة خامسة تتعلق بالانفصاض أو انتهاء المجموعة بانتهاء تحقيق أهدافها وخاصة إذا كانت لجنة مؤقتة لتحقيق هدف وقي. (Littlejohn, 1989)

وفرت أم الخير عبده بين جماعة العمل وفريق العمل. فهي ترى الجماعة كوحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد بينهم تفاعل اجتماعي متبادل وعلاقة صريحة. ويتحدد فيها للأفراد أدوارهم الاجتماعية ومكانتهم الاجتماعية، ولهذه الوحدة الاجتماعية مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بها والتي تحدد سلوك أفرادها على الأقل في الأمور التي تخص الجماعة سعياً لتحقيق هدف مشترك وبصورة يكون فيها وجود الأفراد مشبعاً لبعض حاجات كل منه. (عبده، 1431هـ). أما فريق العمل فهو بنظرها " مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة". وقامت بتوضيح تفاصيل الفرق بينهما استناداً على ما طرحه ارثر بيل (2003) في طرحه حول تكوين فريق العمل في جدول رقم (1).

جدول رقم (1): الفرق بين المجموعات وفرق العمل

فرق العمل	مجموعات العمل التقليدية
<ul style="list-style-type: none"> يعمل القائد على تسهيل عمل الفريق . يتم إعداد الأهداف من قبل أعضاء الفريق تكون الاجتماعات على قدر كبير من التفاعل بين الأعضاء، وتزخر بالكثير من المناقشات المثمرة يكون التركيز فيها على أداء الفريق يتميز عمل الأعضاء كوحدة واحدة يجمعهم العمل المشترك . يتم الاتصال في جميع الاتجاهات من القائد إلى الفريق ومن الفريق إلى القائد يتم إشراك الأعضاء في المعلومات المتاحة لدى الفريق. تتخذ القرارات بناء على رأي أعضاء الفريق 	<ul style="list-style-type: none"> يقوم القائد بالتحكم في المجموعة والهيمنة عليها. يتم إعداد الأهداف من قبل المنظمة يعمل القائد على تنظيم الاجتماعات واللقاءات، ويقوم بمتابعة العمل والإشراف عليه بنفسه يتم التركيز على أداء الفرد توجد منافسة بين العاملين ضد بعضهم البعض . الاتصال يكون في اتجاه واحد من القائد إلى المجموعة. تخزن المعلومات لدى العاملين . يتم اتخاذ القرارات من قبل القائد بمفرده.

(ارثر بيل، 2003م)

وهناك تقسيمات عدة لأنواع فرق العمل واستندت إلى تصنيف نيكي هاييس (2005) والذي حددها في أكثر من عشرة أنواع، والمهم في هذه الدراسة نوع الفريق المتوافق مع طبيعة التأسيس لهذه المجموعة التطوعية والتي هي مزيج من فرق النصيحة والمشورة وذات الأهداف المحددة لتطوير الأعضاء الجدد والخبرة. (نيكي هاييس، 2005م).

وتشير نظرية ستاينر (1972) Steiner والمعروفة بنظرية إنتاجية المجموعة

A Theory Of Group Productivity أن المجموعات الاتصالية تتشكل وتستمر في أداء مهامها طالما أنها تحقق أهداف الجماعة والتأسيس والمجموعات عموماً تتكون لتلبية احتياجات إنسانية ويرى ستاينر أن أداء المجموعة يعتمد على متغيرات ثلاث هي: ضغوط الهدف والموارد المتاحة لتحقيقه وعمليات التنفيذ. وفي هذه الدراسة يتبين أن ضغوط الهدف قليلة والموارد تطوعية وعمليات التنفيذ غير مرتبطة بجدول زمني أو تكاليف مادية وإنما تمثل قمة العطاء والبذل وتحقيق الذات ونجاح الآخر والأخذ بيد المحتاج. وهي مقومات أساس في البناء والتكوين والنجاح للمجموعات ذات القيمة الأخلاقية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

يعنى هذا الجزء بالدراسات السابقة حيث قسمت الباحثة هذه الدراسات إلى ثلاثة محاور تناولت جوانب الدراسة الحالية. المحور الأول: دراسات تناولت الاتصال التفاعلي والمهني

1- أجرى الباحث "الفيسل، ٢٠١٩"

دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة التفاعل الاجتماعي التي يكونها مستخدمو الإنترنت ونوعية المعرفة المتبادلة بين الأفراد وكما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الثقة لدى مستخدمي الإنترنت ونوعية المعرفة المتبادلة بين الأفراد وكما. انتمت هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية الميدانية واعتمدت على منهج المسح، تضمنت عينة البحث طلبة البكالوريوس في الجامعة المستنصرية تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية بلغ حجم العينة (٥٠٠) طالب. توصلت النتائج إلى أن أكثر الأنشطة التي يمارسها أفراد العينة على الإنترنت كانت تصفح مواقع الإنترنت عامة بنسبة (٩٤,٤%) يليه إرسال الرسائل بنسبة (٨٢,٦%) ثم الاشتراك في الصفحات والمجموعات بنسبة (٨١,٢%) ثم تصفح مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة (٧٤%) بينما تصفح المواقع الإخبارية بنسبة (٧١,٢%) ثم إرسال التهاني للآخرين بنسبة (٦٧,٢%) يليها مشاهدة ألبومات الصور والفيديو بنسبة (٦٤,٢%) ثم استخدام الدردشة بنسبة (٦١,٤%) يليها الكتابة في مواقع التواصل الاجتماعي بنسبة (٥٦%) ثم الكتابة في المواقع الأخرى بنسبة (٥٢,٢%) بينما إنشاء الصفحات والمجموعات بنسبة (٤٧,٤%) ويليه استخدام الألعاب بنسبة (٣٤,٢%) ثم أخرى تذكر بنسبة (١,٢%).

2- أجرى الباحث "مريمة، ٢٠١٩"

دراسة هدفت إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الكفاءات المهنية للأساتذة في المؤسسات التربوية الجزائرية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالاعتماد على أداة الاستبيان حيث تم توزيع ٨٧ استبانة على أساتذة التعليم الثانوي بمعسكر محاولين إبراز الواقع الحالي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعليم، وتم اختيار عينة الدراسة المكونة من 80 أستاذ ثانوي حيث تم إجراء مقابلات بطريقة شخصية ومباشرة في قاعة الأساتذة ولقد تطرقت إلى ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال ووسائلها وأثرها على الكفاءات المهنية للأساتذة وصولاً في الأخير إلى أهم المشاكل التي حدت من توظيفها في الثانوية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية (ألفا=0.05) في متوسطات استجابة الأساتذة في تقييم دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الكفاءات المهنية للأساتذة في الثانوية، ولفحص الفرضية طبق اختبار (ت) ، حيث أظهرت الجداول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (ألفا=0.05) في جميع مجالات الدراسة حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في جميع مجالات الدراسة أكبر من 0.05، والسبب في ذلك أن وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال غير متوفرة في الثانوية، كما أظهرت الدراسة أهم المشكلات التي تحد من توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الثانوية من وجهة نظر الأساتذة تمثلت في: نقص الأجهزة اللازمة لتوظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى جانب ذلك عدم الإلمام بالمهارات الفنية لاستعمال الحاسوب، ضعف الإمكانيات المادية، وانخفاض الميزانية الخاصة بنفقات المؤسسة التربوية من جهة أخرى.

3- أجرى الباحث "جاسم وآخرون، 2018"

دراسة هدفت إلى التعريف بتكنولوجيا الاتصال الإلكتروني وأهم استخداماتها في العلاقات العامة، كما هدفت إلى التعريف بأشكال وطرق تصميم المواقع الإلكترونية وعناصر تصميم تلك المواقع وهدفت إلى التعريف باستخدام الوسائط الإلكترونية المتعددة في المواقع الإلكترونية للوزارات العراقية.

انتمت هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية واعتمد الباحث على المنهج المسحي واستخدمت الدراسة تحليل المضمون كأداة للدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى الكشف عن بيانات الدراسة الميدانية وأن نسبة (77,27%) من المواقع الإلكترونية للوزارات العراقية كانت تدعم اللغة الإنجليزية مع اللغة العربية وأن بيانات الدراسة أظهرت بنسبة (68,81%) من الروابط في المواقع الإلكترونية للوزارات العراقية كانت تعمل وأن نسبة (31,82%) لا تعمل في تلك المواقع وأن بيانات البحث الميدانية أشارت إلى وجود محرك للبحث داخل مواقع الوزارات بنسبة (73,7%).

المحور الثاني: دراسات تناولت ذوي الإعاقة البصرية

1- أجرى الباحث "فريح، 2019"

دراسة هدفت إلى التحقق من فاعلية برنامج الأداء الوظيفي المستخدم في الدراسة في تنمية المهارات الحياتية لدى الأطفال المعاقين بصرياً.

واعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي بحدوده المعروفة ذو العينتين التجريبية والضابطة، والقياسين القبلي والبعدي، تكونت عينة الدراسة من (30) أسرة ممن لديهم أطفال معاقين بصرياً إعاقة تامة من سن (9-12) سنة.

استخدمت الدراسة عدة أدوات منها مقياس المهارات الحياتية، والأساليب الإحصائية المتوسطة الحسابية والانحرافات المعيارية. توصلت نتائج الدراسة إلى أنه:

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس المهارات الحياتية لدى أفراد المجموعة التجريبية بين القياسين القبلي والبعدي لصالح القياس البعدي.

توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس المهارات الحياتية بين أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية.

2- أجرى الباحث "preston, 2018"

دراسة هدفت إلى التعرف على الأنظمة المعمول بها في إحدى المدارس المتخصصة للمكفوفين وطرق إعداد الطلاب للعمل بعد المدرسة، ودراسة تجارب القادة التربويين من خلال السعي إلى توفير برامج تعليمية، كما درست تصورات الطلاب الحاليين والخريجين والموظفين وأصحاب العمل الذين شاركوا في برامج المدرسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من قادة التعليم والموظفين والطلاب والخريجين وأرباب العمل، أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (26) قائد وموظف وطالب وخريج ورب عمل، وقد استخدم الباحث منهج دراسة الحالة النوعي القائم على عدد من المقابلات شبه المنظمة التي تمت مع عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن القادة التربويين في المدرسة لديهم توقعات كبيرة بإنجاز الطلاب ويركزون على تحسين فرص التعليم، ومواءمة أعمالهم مع الخطة الاستراتيجية للمدرسة كما ركزت برامج السنة الدراسية التقليدية على المناهج الدراسية الأساسية والمناهج الموسعة المصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات التعليمية الفريدة للطلاب المكفوفين وضعاف البصر كما يوجد بالمدرسة برنامجان منفصلان يركزان على إعداد الطلاب للوظائف، أحدهما برنامج خبرة عمل للطلاب خلال العام الدراسي، والآخر هو برنامج متواصل لمدة أربعة أسابيع في فصل الصيف، وفي كل برنامج عناصر الفصول الدراسية وخبرات العمل الحقيقية. واستفاد كافة الطلاب من المهارات التي اكتسبوها

في كلا البرنامجين عند البحث عن عمل في مهنتهم، وتوفر تلك البرامج الدعم فيما يتعلق بالمهارات المتعلقة بتوظيف هؤلاء الطلاب وأن المواقف السلبية لأرباب العمل تؤثر على فرص العمل. كما أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إبلاغ صانعي السياسات بالاحتياجات التعليمية الفريدة للطلاب المكفوفين أو ضعاف البصر، وتوفير تعليمات مباشرة للطلاب حول قيمة ووظيفة الشبكات الاجتماعية، وتطوير المواد التعليمية حول توظيف الموظفين المكفوفين لأصحاب العمل المحتملين.

3- أجرت الباحثة "رززورة، 2016"

دراسة هدفت إلى تحديد مدى فاعلية البرنامج في خدمة الجماعة وإكساب جماعات المكفوفين المهارات الحياتية في إطار معايير الجودة الشاملة، واستندت هذه الدراسة إلى الدراسات شبه التجريبية وذلك لأنها تهتم بالتعرف على أثر متغير تجريبي مستقل، واستخدمت المنهج التجريبي الذي يعتبر أكثر الطرق موضوعية وكفاية في الوصول إلى معرفة موثوق بها. تكونت عينة الدراسة من (١٥) مفردة من الشباب من الجنسين بمدرسة الأمل للمكفوفين في المنصورة تتراوح أعمارهم ما بين ١٢-١٥ سنة.

واستعانت الباحثة بمجموعة من الأدوات المهنية وهي:

١- مقياس المهارات الحياتية لدى جماعات المكفوفين.

٢- تحليل محتوى التقارير الدورية لاجتماعات الجماعة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: ثبوت صحة الفرض الرئيسي للدراسة ومؤداه توجد علاقة إيجابية بين ممارسة برنامج للعمل مع جماعة المكفوفين وإكسابهم المهارات الحياتية، وكذلك صحة الفروض الفرعية، توجد علاقة إيجابية بين ممارسة برنامج للعمل مع جماعة المكفوفين وإكسابهم المهارة في حل المشكلة في إطار معايير الجودة الشاملة، توجد علاقة إيجابية بين ممارسة برنامج للعمل مع جماعة المكفوفين وإكسابهم المهارة في الاتصال في إطار معايير الجودة الشاملة.

المحور الثالث: دراسات تناولت سوق العمل

1- أجرى الباحث "القحطاني، ٢٠١٩"

دراسة هدفت إلى قياس اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة الرياض تبعاً لعدد من المتغيرات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الأداة الأساسية عبارة عن مقياس من إعداد الباحث تكون من ٢٤ فقرة وتكونت عينة الدراسة من ١٢٢ فرداً.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى من المتوسط، حيث بلغ الوزن النسبي 70.45% وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تعزى لمتغير المؤهل العلمي أو متغير سنوات الخدمة، لكن ظهرت فروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح مؤسسات العمل الأهلي. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصى الباحث بضرورة إصدار قوانين تساعد ذوي الاحتياجات الخاصة على شغل المناصب والوظائف في كافة المؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية.

2- أجرى الباحث "الدلو، ٢٠١٦"

دراسة هدفت إلى وضع استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين، بالتعرف إلى واقع مخرجات التعليم العالي وواقع المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل الفلسطيني في محافظات غزة.

وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات خريجي تخصص الصيدلة في جامعة الأزهر بغزة، وأرباب العمل من أصحاب الصيدليات ومستودعات الأدوية ومصانع الدواء في محافظات غزة والذي يبلغ حجمه (2715) شخصاً، وقد اعتمدت الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغ عددها (200) شخص عبر استخدام موقع (sample calculation)

لحساب العينة أي ما نسبته 7.3% من مجتمع الدراسة الأصلي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على عينة الدراسة وبلغت نسبة الاسترداد (90.0%). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وضحت أن:

خريجي برنامج الصيدلة قد اكتسبوا مجموعة من المهارات بالشكل المعقول، مع تدني ملحوظ في مستوى اكتسابهم لمجموعة من المهارات الذهنية والحياتية الذي احتل المرتبة الأخيرة بين المجالات المهنية بنسبة (62.95) وصعوبة حصول الخريج على التدريب الجيد واللازم بعد التخرج حيث أظهرت النتائج أن نسبة تعاون مؤسسات سوق العمل مع الكليات بلغت (57.47) ووجود فجوة كبيرة بين التعلم المكتسب في الجامعة والاحتياجات المطلوبة في مكان العمل، ووجود تفاوت كبير في قدرات أعضاء الهيئة التدريسية، ضعف العلاقة التشابكية والمساهمات المادية بين قطاع التعليم العالي ومؤسسات المجتمع المدني وسوق العمل.

كما خلص الباحث لمجموعة من التوصيات:

ضرورة التركيز على المهارات الذهنية والمهنية لرفع كفاءة الخريجين للمواءمة مع سوق العمل، ووضع الخطط الأكاديمية لمؤسسات التعليم العالي بمشاركة القطاع الخاص لتعزيز المواءمة بين المخرجات التعليمية وحاجة سوق العمل، إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين، ومساعدتهم على الانخراط في سوق العمل من خلال برامج تدريبية متخصصة، ومشاريع تشغيلية مرتبطة بالتخصصات والقدرات المهنية ومؤسسات سوق العمل.

3- أجرت الباحثة" الديلي, 2015"

دراسة هدفت إلى تقويم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل في ليبيا، من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وما يشملها من مدرّبين وأصحاب العمل. تكونت عينة الدراسة من 466 متدرباً من السنة الثالثة وهي الأخيرة من التعليم والتدريب المهني، و80 مدرّباً و44 إدارياً تم اختيارهم من 14 معهداً تدريبياً بمدينة طرابلس خلال العام الدراسي 2013-2014 إضافة إلى 32 مشرفاً ورئيس قسم في ست مواقع مهنية حكومية.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة استخدمت 4 استبيانات تم بناؤها بعد الاطلاع على الأدب النظري السابق والدراسات ذات الصلة، وعرضها على 20 محكماً من أستاذة الجامعات الأردنية والليبية من ذوي الاختصاص في مجال القياس والتقويم والمجالات التربوية والإدارية، وتم تطبيقها بصورتها الأولية على عينة استطلاعية بلغ عددها 300 متدرب، و20 مدرّباً، و20 إدارياً من معاهد التعليم والتدريب المهني، و15 من أصحاب العمل لغرض التجريب الأولي، وإيجاد الخصائص السيكومترية لكل أداة، فبلغ معامل الثبات الكلي لكل أداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، وهو معامل عال يفي بأغراض الدراسة، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون، وهو معامل عال يفي بأغراض الدراسة، وباستخدام معامل ارتباط بيرسون، وهو معامل عال يفي بأغراض الدراسة.

كما تم التحقق من دلالة صدق بناء أدوات الدراسة باستخدام معامل ارتباط بيرسون من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الفقرات والعلامة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين كل مجال والعلامة الكلية للأداة وذلك لكل أداة من أدوات الدراسة، وتحديد مجالات أداة عينة المتدربين والعوامل التي تنتمي إليها باستخدام التحليل العاملي.

ولمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام جملة من أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن:

مستوى فاعلية برامج التدريب المهني من وجهة نظر المدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل بشكل عام كان متوسطاً. واقتراح استحداث تخصصات مطلوبة في سوق العمل في المعاهد التدريبية المتخصصة كتخصص.. صيانة الهيدروليك، صيانة المصاعد، تصميم وتركيب دوائر الحماية ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى إلى التخصص المهني للمدربين وأن الفرق كان لصالح المهن الكهربائية والإلكترونية في الدرجة الكلية للمقياس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لحاجات سوق العمل تبعاً لمتغير تخصص المدربين. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني تعزى إلى التخصص المهني لإدارة التدريب، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لحاجات سوق العمل تبعاً لمتغير تخصص إدارة التدريب، وكان الفرق لصالح المهن الميكانيكية والمهن الكهربائية والإلكترونية. وعدم وجود فروق في مستوى فاعلية برامج التدريب المهني وحاجات سوق العمل تبعاً لمتغير تخصص أصحاب العمل المهني.

وفي ضوء أهداف الدراسة ونتائجها خرجت الدراسة بأهم التوصيات:

- تطوير آلية برامج التطوير المهني بحيث تلبى احتياجات المتدربين، وتطور كفاءات المدربين وتراعي حاجات المجتمع في ضوء التغيرات السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة اتضح لها:

- 1- أن الدراسات التي تناولت الاتصال التفاعلي ركزت على التفاعل عبر شبكة الإنترنت، وأن معظم الدراسات التي تناولت الاتصال المهني ركزت على العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال، ودراسة ركزت على أثر الاتصالات الإدارية على المسار المهني للعاملين في شركات التأمين.
- 2- أما فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت ذوي الإعاقة البصرية فقد تبين للباحثة أن معظم الدراسات تطرقت للجوانب النفسية والاجتماعية للمكفوفين، كما ركزت إحدى الدراسات على إعداد الطلاب للعمل بعد المدرسة من خلال برامج تعليمية.
- 3- وأما فيما يتعلق بالدراسات التي تناولت سوق العمل فقد لاحظت الباحثة أن دراستين ركزتا على مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، ودراسة أخرى ركزت على التدريب في سوق العمل، وإحدى الدراسات تناولت تطوير الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل، كما ركزت مجموعة من الدراسات على اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الإعاقة، وبعد اطلاع الباحثة على منهج الدراسات السابقة تبين لها أن معظم الدراسات السابقة استندت إلى الدراسات الوصفية، وبقية الدراسات استخدمت المنهج التجريبي. وانفتحت الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في استخدام المنهج التجريبي حيث أن هذه الدراسة استندت إلى الدراسات شبه التجريبية. وتبين للباحثة أن جميع الدراسات السابقة لم تستخدم نظريات اتصالية أو نماذج، واعتمدت الدراسة الحالية على نظريات ونماذج بناء مجموعة العمل وإنتاجيتها. ومن خلال اطلاع الباحثة اتضح لها أنه لا توجد دراسات سابقة تناولت موضوع الدراسة الحالية الذي بحث في الاتصال المهني بين المكفوفين العاملين، والمكفوفين من طلاب الجامعات السعودية من خلال بناء منظومة اتصالية ومنصة رقمية تفاعلية تهدف إلى التعاون والتواصل فيما بينهم؛ لأجل تهيئة طلبة الجامعات السعودية من المكفوفين لسوق العمل من

قبل نظرائهم العاملين، وذلك من حيث تكوين المجموعات الإرشادية من العاملين، والمشاركات التطوعية من قبل الطلاب في هذه المنصة. وتُعد تلك الفكرة الأولى من نوعها في هذا المجال.

منهج الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية وذلك من خلال مراجعة الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت ذوي الإعاقة البصرية، وتبين لها بأن جميع الباحثين لم يقوموا ببناء تقنية اتصالية تقوم على خدمة المعاقين بصرياً من طلاب الجامعات تركز على تأهيلهم لسوق العمل؛ لأجل ذلك قامت الباحثة ببناء منصة رقمية تعنى بذوي الإعاقة البصرية؛ ليتم من خلالها تأهيل الطلاب لسوق العمل واستخدمت الباحثة المنهج التجريبي لتطبيق تجربة قصيرة على منصة رقمية حديثة الفكرة تم بناؤها للمكفوفين وذلك للتعرف على رغبة المكفوفين بالمشاركة فيها، ومدى فاعلية هذه المنظومة الاتصالية التي تجمع بين المكفوفين العاملين، والمكفوفين من طلاب وطالبات الجامعات السعودية لتهيئتهم لسوق العمل. ويشمل الملاحظة والتجربة معاً ويقصد به التفسير المعتمد والمضبوط للشروط المحددة لواقعة معينة وملاحظة التغيرات الناتجة عن هذه الواقعة وتفسيرها (الطائي والعبادي، 2015، ص92).

وهذه الدراسة شبه تجريبية من حيث تجربة التكوين للمجموعة، والمشاركة في أداء المهام، وتقديم النصح والإرشاد، وتقديم المعلومات التطوعية والإعلانية عن الوظائف والمنافسات والدورات، وغير ذلك من مكونات تحقيق الذات والارتقاء المهني لأعضاء المجموعة من الطلاب والطالبات من المكفوفين.

خطوات تطبيق التجربة، واختيار العينة:

- 1- اختيار جامعة الملك سعود مكاناً لتطبيق التجربة.
 - 2- اختيار مجتمع الدراسة من المكفوفين العاملين بمدينة الرياض كنواة تأسيسه للمجموعة التي قد تصبح مجموعة إرشادية تطوعية مستقبلاً ومن طلاب وطالبات جامعة الملك سعود بمدينة الرياض.
 - 3- اختيار عينة عمدية للدراسة تمثلت في مجموعتين من المكفوفين من طلاب وطالبات جامعة الملك سعود بإجمالي 20 طالب ذكوراً وإناًً ومثل ذلك العدد من الموظفين من المكفوفين والمكفوفات بمدينة الرياض
 - 4- التواصل مع المسؤولين بمركز ذوي الإعاقة البصرية بالجامعة للوصول إلى أفراد العينة
 - 5- معرفة الباحثة ببعض الطالبات المكفوفات بجامعة الملك سعود والتنسيق معهن لإخضاعهن للتجربة.
- وقد حدثت بعض العوائق التي أعاقت الباحثة من تطبيق التجربة بتصميمها الأولي وتلك العوائق تمثلت في الآتي:
- 1- عدم تمكن الباحثة من تطبيق التجربة في حرم جامعة الملك سعود بسبب جائحة كورونا مما أدى إلى تطبيق التجربة عن بعد (online).
 - 2- عدم تجاوب أفراد العينة مع الباحثة والتي اقتصرت على مدينة الرياض وقد أدى ذلك إلى تغيير مجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أدى إلى تقلص في العينة.

أداة الدراسة ومراحل تصميمها:

أولاً: بناء المنصة وذلك من خلال الخطوات التالية:

- 1- البحث عن مختص بالبرمجة لعمل موقع خاص بالمنصة.
- 2- الاتفاق مع المختص التقني على التصميم المراد للموقع والتركيز على أن يتوافق مع المعايير بصرياً من حيث إمكانية الوصول.
- 3- تنسيق الصفحات التي يشتمل عليها موقع المنصة، والتعريف بمحتواها.
- 4- إطلاق هيتني مهنيًا للمكفوفين ليكون اسمًا للموقع.
- 5- إيجاد بدائل ومشاركتها في الموقع لتفادي المشاكل التقنية التي قد تعيق التجربة ومن تلك البدائل: مشاركة المنصة مع منصة zoom لإجراء التجربة من خلالها لتوافقيتها مع قارئات الشاشة وسهولة استخدامها. ثانياً: التطبيق الفعلي للمنصة وتم ذلك عن طريق الخطوات التالية:

- 1- وضع اللقاءات الإلكترونية واعتمادها في المنصة ليتم تطبيق التجربة من خلالها.
 - 2- تقسيم أفراد العينة إلى مجموعات، والتنسيق معهم باختيار الوقت المناسب لتطبيق التجربة.
 - 3- تحديد اللقاءات وتوزيعها على المجموعات حيث تضمنت 6 لقاءات.
 - 4- قامت الباحثة بتزويد أفراد العينة بالموقع الذي تم تصميمه، وطلبت منهم الدخول للموقع، والتعرف على الصفحات المضافة بالموقع، ثم بعد ذلك الوصول إلى اللقاءات الإلكترونية.
- ثالثاً: ركزت الأداة على قياس درجة القبول والمشاركة وتقديم العون والمشورة للطلاب المكفوفين من قبل نظرائهم العاملين، وقياس درجة قبول ومشاركة الطلاب من المكفوفين على العمل التطوعي، في هذه المنظومة واشتملت الأداة على أسئلة مغلقة النهايات ومحددة الخيارات قامت الباحثة بتقسيمها إلى ثلاثة أقسام قسم يعنى بالطلاب، وقسم يعنى بالموظفين، وقسم يعنى بتفاعلها عبر المنصة الرقمية.

نتائج الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالبيانات الأولية

أجرت الباحثة دراستها على طلاب وطالبات جامعة الملك سعود، وطالبات جامعة طيبة من ذوي الإعاقة البصرية، وعلى الموظفين من المكفوفين والمكفوفات بالمملكة.

الجنس:

بلغت نسبة الذكور في المجموعتين التجريبية والضابطة 100 بالمئة، وبلغت نسبة الإناث كذلك 100 بالمئة مما يعني تكافؤ أفراد العينة في الجنس في كلتا المجموعتين.

الفئة العمرية:

بلغت نسبة من كانت أعمارهم من 20 إلى 30 75,0 بالمئة في المجموعة التجريبية و58,3 بالمئة في المجموعة الضابطة، وبلغت نسبة من كانت أعمارهم من 30 إلى 40 16,7 بالمئة في المجموعة التجريبية و33,3 بالمئة في المجموعة الضابطة، وبلغت نسبة من كانت أعمارهم من 40 إلى 50 8,3 بالمئة في المجموعة التجريبية وكذلك في الضابطة 8,3 بالمئة واختلفت النسب بين المجموعتين في فئتين واتفقت في فئة واحدة مما يعني عدم التكافؤ بين المجموعتين في الفئة العمرية. نوع الكفف:

بلغت نسبة من كان لديهم كفف كلي 50 بالمئة في المجموعة التجريبية و25 بالمئة في المجموعة الضابطة وبلغت نسبة من كان لديهم كفف جزئي 50 بالمئة في المجموعة التجريبية و75 بالمئة في المجموعة الضابطة مما يعني عدم التكافؤ بين المجموعتين في نوع الكفف.

المهنة: بلغت نسبة الطلاب في المجموعتين 100 بالمئة، وبلغت نسبة الموظفين في المجموعتين 100 بالمئة ويعني ذلك التكافؤ بين المجموعتين في المهنة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بأهداف الدراسة وتساؤلاتها

أثبتت نتائج الدراسة واقع الاتصال المهني القائم بين المكفوفين حيث كان لدى الأفراد معرفة بمجالات العمل المتاحة للمكفوفين مما أدى إلى تبادل الخبرات والتجارب فيما بينهم كما أثبتت فاعلية منظومة الاتصال المهني بين فئات الدراسة واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الجيد (2010) التي توصلت إلى فاعلية ممارسة برنامج للعمل مع جماعة المكفوفين وترى الباحثة أن منصة هيئتي مهنيًا ستسهم في تأهيل الكفيف لسوق العمل إذا تم العمل على تطويرها

كما أثبتت النتائج أن التأهيل الوظيفي مهم قبل مباشرة العمل، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Bell, Natalia m. mino (2015) التي توصلت إلى أن التعليم والتأهيل من أهم العوامل المؤثرة في المخرجات الوظيفية وتوصلت النتائج إلى احتياج الطلاب إلى التعرف على متطلبات سوق العمل وإلى تنوع البرامج التأهيلية وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة جويلس (2011) التي توصلت إلى ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل

كما توصلت إلى أن الموظفين من المكفوفين لديهم جاهزية لتأهيل نظرائهم الطلاب عبر المنظومة الاتصالية من حيث إرشادهم للدورات المهمة، وتعليمهم المهارات الأساسية وأكدت النتائج أن المؤسسات التأهيلية غير كافية لذوي الإعاقة البصرية. وتؤكد الباحثة أن التقنيات الاتصالية كالمصات الرقمية ستساعد ذوي الإعاقة البصرية من الموظفين والطلاب في التواصل فيما بينهم لتبادل التجارب والخبرات.

بينت النتائج أن الطلاب بحاجة إلى تقديم الخدمات المهنية، والبرامج التدريبية وبينت كذلك أن الموظفين لديهم رغبة بتقديم خدمات مهنية وبرامج تدريبية لخدمة الطلاب. وتعتقد الباحثة أن بناء منصة كهذه ستسهم في تقديم خدمات مختلفة للطلاب الراغب في التأهيل لسوق العمل وذلك لعدم وجود مؤسسات تأهيلية كافية.

أشارت النتائج إلى أن ردود أصحاب الشركات نحو توظيف المكفوفين كانت متفاوتة واتفقت هذه النتيجة مع دراسة القحطاني (2019) التي توصلت إلى أن اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة أعلى من المتوسط. كما أشارت النتائج أن الصعوبات التي كانت تواجه ذوي الإعاقة البصرية في ميدان العمل كانت صعوبات تتعلق بعدم إلمام أرباب العمل بقدرات ذوي الإعاقة البصرية.

وأكدت النتائج أن بيئة العمل غير مهيأة واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ابن عبيد وآخرون (2006) التي توصلت إلى أن التصورات الاجتماعية ترجع إلى عدم فهم الآخرين لهم وغياب التجهيزات المكيفة، ووضحت نتائج الدراسة أن الكفيف يحتاج إلى مهارات أساسية قبل الاندماج في سوق العمل، وترى الباحثة أن بناء منصة تعنى بالتأهيل لسوق العمل ستمكن ذوي الإعاقة البصرية من تعلم المهارات الأساسية التي يحتاجها سوق العمل.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى نجاح فكرة بناء وتجريب منصة رقمية تعنى بالمكفوفين حيث أسهم تفاعل المجموعات عبر هذه المنصة في تقديم العون والنصح والإرشاد للباحثين عن عمل وتوصلت الدراسة إلى تحقيق الاتصال التفاعلي بين المجموعات عبر منصة رقمية تفاعلية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالنماذج والنظريات التي اعتمدت عليها الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على نظريات ونماذج بناء مجموعة العمل وإنتاجيتها والتي ركزت على مجموعة من المراحل لتكوين المجموعة وتأسيسها حيث قامت مجموعة العمل القائمة على منصة هيئتي مهنيًا بالاتفاق على الأهداف ومشاركة الجهود، وقام فريق العمل بالتعاون فيما بينهم للوصول إلى الهدف المرجو من هذه المنصة حيث كانوا يسعون لتحقيق هدف مشترك، وكان بين الأعضاء تفاعل، وتم تحديد الدور لكل فرد من أفراد المجموعة كما قامت المجموعات التطوعية بتقديم الخبرات التي اكتسبها في ميدان العمل للطلاب وقامت المجموعات الاتصالية في أداء المهام المتعلقة بها عبر هذه المنصة الرقمية. وفي ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة خلصت الباحثة إلى أهم التوصيات ومنها:

أ- التوصيات العملية:

- 1- ترى الباحثة ضرورة إنشاء مؤسسات تأهيلية تعنى بذوي الإعاقة البصرية.
- 2- العمل على تصميم البرامج والتقنيات الاتصالية التي تقوم على خدمة ذوي الإعاقة البصرية في ميدان العمل كمنصة هيئتي مهنيًا وكذلك العمل على تصميم تقنيات تساعد على قراءة الكتب المصورة بمفردهم.
- 3- العمل على تثقيف أرباب العمل بقدرات ذوي الإعاقة البصرية وذلك من خلال وسائل الإعلام؛ لنقادي الصعوبات التي تواجه هذه الفئة في ميدان العمل، والعمل على تهيئة بيئة العمل وتزويدها بخدمات الوصول الشامل؛ لتكون ملائمة للمكفوفين.
- 4- ضرورة إتاحة مجالات أخرى في سوق العمل وذلك لزيادة فرصهم في التوظيف.

ب- التوصية العملية المتعلقة بمنصة هيئتي مهنيًا

منصة هيئتي مهنيًا للمكفوفين

بناء المنصة:

نظرًا لندرة المؤسسات التأهيلية المعنية بذوي الإعاقة البصرية تم بناء منصة رقمية تعنى بذوي الإعاقة البصرية وذلك بهدف تهيئة طلاب الجامعات السعودية من المكفوفين لسوق العمل من قبل نظرائهم العاملين. وهذه المنصة قائمة على العمل التطوعي حيث كانت المجموعة الإرشادية مجموعة تطوعية.

قام ببناء المنصة: الدكتور فهد الطياش، والباحثة هدى الحربي

تطبيق المنصة:

تم تطبيق فكرة المنصة بتاريخ 14 november لعام 2020م حيث تم تطبيقها على مجموعة من طلاب جامعتي الملك سعود وطيبة، وعلى مجموعة من المكفوفين العاملين بالمملكة.

وبعد تطبيقها كانت النتائج تؤكد على نجاحها، والرغبة باستمرارها

وستعمل الباحثة مع المشرف على تطويرها؛ لتصبح مرجعًا للكفيف الباحث عن العمل، والراغب في التأهيل لسوق العمل.

المستفيدون من هذه المنصة:

ذوي الإعاقة البصرية من طلاب الجامعات السعودية، والخريجين الباحثين عن العمل ذكورًا وإناثًا. مقدمو الخدمة عبر هذه المنصة: الموظفون من المكفوفين ذكورًا وإناثًا من قطاعات مختلفة أهداف المنصة: الهدف العام من المنصة: هو تأهيل الطلاب لسوق العمل الأهداف التفصيلية المتعلقة بالطلاب: الاستفادة من تجارب العاملين في ميدان العمل، اكتساب المهارات الأساسية التي يحتاجها سوق العمل، التعرف على مجالات العمل المتاحة للمكفوفين وهناك أهداف تفصيلية تتعلق بالموظفين وهي: توضيح الصعوبات التي تواجه المكفوفين في ميدان العمل، توضيح الشروط الواجب توافرها لدى الكفيف للحصول على فرص وظيفية مرضية، الإرشاد إلى الدورات المهمة التي يحتاجها سوق العمل، وكذلك توضيح كل ما يحتاجه سوق العمل. الخدمات المرجوة من هذه المنصة: خدمات مهنية، خدمات إرشادية، برامج تدريبية كيفية التأهيل: سيقوم الموظفون من المكفوفين بطرح تجاربهم وخبراتهم التي اكتسبوها في ميدان العمل، وكذلك تقديم الخدمات، والبرامج التدريبية التي تساعد على تأهيل الطلاب لسوق العمل فالمكفوفون قادرون على تدريب نظرائهم الطلاب في مجالات مختلفة إذا أتيت لهم الإمكانيات اللازمة. الأفكار التطويرية للمنصة: ترغب الباحثة بأن تكون منصة هينئي مهنيًا قائمة على خدمة المكفوفين العرب. حيث ترغب بامتدادها لدول الخليج، وكذلك الدول المتقدمة؛ لتبادل التجارب والخبرات فيما بينهم، وكذلك للاستفادة من ما لديهم من خدمات، وأفكار متعلقة بعمل ذوي الإعاقة البصرية؛ لترحها على مؤسسات العمل بالمملكة لتطبيقها. ومن الأفكار التطويرية كذلك دعوة أرباب العمل للمنصة لمناقشتهم بالمجالات المتاحة للمكفوفين في سوق العمل، وذلك من أجل إتاحة مجالات أخرى لزيادة الفرص الوظيفية لديهم، وأيضًا تعريفهم بالصعوبات التي تواجه المكفوفين في ميدان العمل؛ وذلك لأجل تهيئة بيئة عمل ملائمة لذوي الإعاقة البصرية. وأيضًا من الأفكار التطويرية: بناء شراكة مع مؤسسات التعليم العالي لتأهيل الطلاب المكفوفين لسوق العمل قبل التخرج. وبناءً على ما سبق فإن الباحثة ترغب بتصميم تطبيق عالي الجودة خاص بالمنصة ل يتم تحميله على الأجهزة التي يستخدمها المكفوفون؛ ليتم من خلاله تحقيق الأهداف والخدمات المرجوة من هذه المنصة، وكذلك تطبيق الأفكار التطويرية للمنصة ومثل هذه التطبيقات تحتاج مختص بالتقنية، وكذلك ملم بإمكانية الوصول للمكفوفين، وأيضًا تتطلب تكلفة باهظة الثمن؛ لذا فالمنصة تحتاج أن تكون تحت مظلة جمعية خيرية لتمدها بالدعم اللازم الذي سيساعد على تطويرها واستمرارها، كما أن المنصة بحاجة إلى متطوعين للعمل بها.

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

أبو النصر، محمد مدحت (2015). فرق العمل الناجحة: البناء والنمو والادارة لإنجاز المهام بشكل أفضل وأسرع. المجموعة العربية للتدريب والنشر.

<http://eds.a.ebscohost.com.sdl.idm.oclc.org/eds/ebookviewer/ebook/ZTA2NXN3d19fMTgwNjY1N19fQU41?sid=4e0e70fc-b0b4-4be1-97d6-47e30ac456cb@sessionmgr4007&vid=0&format=EB&rid=1>

-أبو تاية، بندر (2010). أثر الاتصالات الإدارية في المسار المهني للعاملين في شركات التأمين في الأردن.

<http://search.mandumah.com/Record/819896>

أبو غنيمه، عادل يوسف (2011). التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. (ط1) القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

-أبو ماضي، سميه (2015). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني: دراسة تحليلية ميدانية مقارنة.

<https://search.mandumah.com/Record/769229>

ابن عبيد، عبد الرحيم ، مسمودي، زين الدين (2006). التصورات الاجتماعية للمكفوفين الموظفين لعملية الإدماج المهني: دراسة ميدانية ببعض ولايات الشرق الجزائري.

<https://search.mandumah.com/Record/544214>

-الجيد، إيمان (2010). ديناميات الشخصية لدى عينة من المكفوفين في المرحلة الجامعية: دراسة كينيتية.

<https://search.mandumah.com/Record/82288>

الحسيني، مسعودة (2014م). الخدمات والتكنولوجيا المساندة لذوي العوق البصري.

<https://search-mandumah-com.sdl.idm.oclc.org/Record/778741>

-الحميدان، أميرة، الموسى، أميرة، الشمري، إيمان، العتيبي، إيمان، القوي، إيمان ... وآخرون (١٤٣١-١٤٣٢). استخدام الشباب لوسائل الاتصال التقني الشخصي. 'دراسة تطبيقية لعينة من طلاب وطالبات جامعة الملك سعود بالمرحلة الجامعية (غير منشورة): رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، 136ص.

-الدلو، حمدي (2016). استراتيجية مقترحة لمواءمة مخرجات التعليم العالي باحتياجات سوق العمل في فلسطين.

https://iugspace.iugaza.edu.ps/bitstream/handle/20.500.12358/17804/file_1.pdf?sequence=1&isAll

[owed=y](#)

-الديلي، فاطمة (2019). تقييم فاعلية برامج التدريب المهني ومدى توافقها مع حاجات سوق العمل من وجهة نظر المتدرب وإدارة التدريب وأصحاب العمل.

<http://1012g0xib.y.https.platform.almanhal.com.taibah.proxy.deepknowledge.io/Reader/Thesis/7918>

9

الصالح، حاتم علي (2018). العلاقات العامة والاتصال التفاعلي عبر المواقع الإلكترونية والاجتماعية. (ط1). القاهرة: عالم الكتاب للنشر.

الصايغ، آمال (2011). دراسة مقارنة لاتجاهات طالبات الجامعات ومعلمات التربية الخاصة نحو دمج وتشغيل المعاقين.

<https://search-mandumah-com.sdl.idm.oclc.org/Record/106105>

-الطائي، يوسف ، العبادي، هاشم(2015). مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية والانسانية. (ط1). دار الأيام للنشر والتوزيع.

-العتيبي، منير(2010). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل السعودي: دراسات تحليلية.

<https://search.mandumah.com/Record/46099>

آل فهاد، سعد (2018م). واقع الخدمات المساندة المتعددة المقدمة لذوي الإعاقات (فكري- بصري) في معهد النور للمكفوفين بالرياض من وجهة نظر المعلمين.

<https://search-mandumah-com.sdl.idm.oclc.org/Record/958582>

الفيصل، عبد الأمير مويت (2019م). الاتصال التفاعلي في البيئة الحديثة. كلية الإعلام ، جامعة بغداد.

<http://eds.a.ebscohost.com.sdl.idm.oclc.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e027d33c-39b0-4b06-a953-11c5b94ba4a0%40sessionmgr4008>

-القحطاني، محمد(2019). اتجاهات أصحاب العمل نحو تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة تبعاً لعدد من المتغيرات: دراسة حالة بمدينة الرياض.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=awr&AN=128715028&site=ehost-live>

-المسماري، عاشور(2008). تخطيط القوى العاملة والتعليم وسوق العمل. (ط1). منشورات جامعة عمر المختار.

المعاينة، خليل عبدالرحمن ، القمش، مصطفى نوري(1433هـ). أساسيات التأهيل المهني والرعاية لذوي الاحتياجات الخاصة.(ط1). دار الثقافة للنشر والتوزيع.

بيل، آرثر ، (2003م). بناء فريق العمل، ترجمة: تيب توب لخدمات التعريب والترجمة، القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.

تومي، فضيلة (2011م). تكنولوجيا الاتصال التفاعلية وعلاقتها بالبحث العلمي في الجامعة الجزائرية. جامعة قاصدي مرباح.

<https://search-mandumah-com.sdl.idm.oclc.org/Record/456345>

جاسم، باقر موسى ، لابد، محمد رافع(2018م). توظيف تكنولوجيا الاتصال الإلكتروني في العلاقات العامة. أطروحة دكتوراه، كلية الإعلام، جامعة بغداد.

<http://eds.b.ebscohost.com.sdl.idm.oclc.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=16785a37-8f69-420a-8030-e7f461438144%40pdc-v-sessmgr02>

جامعة الملك سعود. مركز ذوي الإعاقة البصرية: الرياض.

-جويليس، زياد(2011). أنموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة. <https://search.mandumah.com/Record/637260>

-خليل، أحمد(1984). المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع. (ط1). دار الحداثة للنشر.

<https://search.mandumah.com/Record/838175>

-زرزورة، أماني(2016). فاعلية برنامج للعمل مع جماعات المكفوفين لإكسابهم المهارات الحياتية في إطار معايير الجودة الشاملة: دراسة مطبقة على طلاب مدرسة الأمل للمكفوفين في المنصورة.

<https://search.mandumah.com/Record/754190>

- زغيب، شيماء (2009). مناهج البحث والاستخدامات الإحصائية في الدراسات الإعلامية. (ط1) الدار المصرية اللبنانية. زغيب، رشيد (2018م). التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. (ط1). دار أسامة للنشر.
- شمعة، محمد (2017). دور الإرشاد الوظيفي في دمج خريجي الجامعات الفلسطينية في سوق العمل. "دراسة حالة: مركز الإرشاد الوظيفي-قطاع غزة" <https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-13414.pdf>
- عبدات، روجي (2006). اتجاهات موظفي القطاعين الحكومي والخاص في إمارة الشارقة نحو توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، المنظومة. الإمارات العربية المتحدة. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، يناير.
- عبدالكافي، إسماعيل (2013). المعاقين بصرياً. (ط1). مصر: مركز الاسكندرية للكتاب.
- عبد، أم الخير (1431هـ). فرق العمل وأثرها على الإنتاجية في قطاع التعليم الجامعي النسائي رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة الملك عبدالعزيز - جدة - المملكة العربية السعودية.
- فريخ، عزازي، عبدالسلام، سميرة، يوسف، سوزان (2019). أثر برنامج للأداء الوظيفي الأسري على تنمية بعض المهارات الحياتية لدى الأطفال المعاقين بصرياً. <https://search.mandumah.com/Record/894206>
- فياض، محمد أحمد (2019). تكنولوجيا الاتصال التفاعلي نو الأبعاد المتعددة في العصر الحديث: رؤية لنموذج مطور. <https://search-mandumah-com.sdl.idm.oclc.org/Record/953194>
- مريمة، الغلم (2019). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الكفاءات المهنية لأساتذة التعليم الثانوي. <http://1012g0xib.y.https.platform.almanhal.com.taibah.proxy.deepknowledge.io/Reader/Article/1234>
- 78
- مصطفى، بهاء (2015م). تصور مقترح لتطوير مراكز الرعاية لذوي الإعاقة البصرية بالجامعات المصرية في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية. <http://search.mandumah.com/Record/816439>
- نيكي، هاييس (2005) إدارة الفريق إستراتيجية النجاح، ترجمة: سرور علي سرور، الرياض: دار المريخ للنشر.
- يوسف، حنان (2018). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال بمواقع الصحف الإلكترونية العراقية. <https://search.mandumah.com/Record/956026>

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Bell,Edward, Mino,Natalia(2015). Employment Outcomes for Blind and Visually Impaired Adults. <https://www.nfb.org/images/nfb/publications/jbir/jbir15/jbir050202.html>
- Garcia,Véronique , Porlier, Sarah , Faleschini, Sabrina , and Boucher, Normand.(2016). The Meaning and Importance Attributed to Work for Visually Impaired People of the Metropolitan Area of Quebec. <https://www.nfb.org/images/nfb/publications/jbir/jbir16/jbir060202.html>
- Gillis,Tamara , Wiley,John& sons(2006). The IABC handbook of organizational communication: a guide to internal communication, public relations, marketing and leadership. https://scholar.google.com/scholar?hl=ar&as_sdt=0%2C5&q=IABC+organisational+communication&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p%3DHQYLkLv2ckJ
- Hernandez, brigida (2000). Employer Attitudes Toward Workes with Disabilities and there ADA Employment Right: A Literature Review – Americans With Disabilities Act.
- Littlejohn, Stephen(1989). Theories of Human Communication. Belmont, California: Wadsworth Publishing co.

- Preston, Serena (2018). Programs designed to prepare blind and visually impaired secondary students for employment: An embedded case study. <https://www.ideals.illinois.edu/handle/2142/102470>
- Rinaldi, Miles & Hill, Robert (2000). Insufficient Concern: Attitudes Toward Employment & Disability Analyzed in Britain.
- Steiner, I.D., (1972). Group process and productivity .New York: Academic press.

Abstract:

This study aims to explore the organisational communication between blind or visually impaired workers and blind or visually impaired Saudi university students to prepare them to labour market. Also, it explores the organisational identifies how employees help their communication system interaction between the study categories. Moreover, the study blind pair workers and prepare them to the labour market, and identify the provided services in the communication system. The study reveals how employers act differently in employment the blind people. I designed a digital platform to help blind workers to work together and the blind Saudi university students to prepare them to labour market and professional life. The study belongs to semi experimental studies and it follows the experimental method. Also, it is built upon group work theories and productivity. Study's data is collected from 24 workers and students, they are 12 male and female students and 12 male and female workers . They are separated to two groups which are control group, and experimental group. Prepare me professionally is the digital platform of this experiment, and it is designed for blind and visually impaired people. The result approves how interactive the organisational communication system between study groups. Also, it approves the successful of designing a digital platform for blind people or visually impaired. Those blind groups communicate and interact with each other through the digital platform, and it helps the other blind people who search for job by giving them many advices and instructions. Finally, the interactive organisational communication is successfully completed through the digital platform “ prepare me professionally “.

Keywords: (professional communication system - the blind - universities - Saudi Arabia).