MEJDS. 2018; 8:51.
Published online 2018 Dec. **Research Article**

The Study of socio-Cultural Factors Affected on Deafs' Employment

*Akbar Zare Shahabadi[1], Mohammad Mobaraki[2], Samaneh Soltani[3]

Author Address
1. PhD of Sociology, Faculty Social sciences, Yazd University, Yazd, Iran;
2. PhD of Social Issues Review, Faculty Social sciences, Yazd University, Yazd, Iran;
3. MA of Social Science Research, Faculty Social sciences, Yazd University, Yazd, Iran.
***Corresponding Author Address:** Room 112, Faculty Social sciences, Yazd University, Yazd, Iran.
Email: a-zare@yazd.ac.ir

Received: 2018 June 14; **Accepted:** 2018 December 8

Abstract

Background & Objective: The principal means of providing income (income) in the present age is to have a decent job. Employment is one of the most important things that makes sense to human life. Because the survival of the community and the presence of each person requires work and activity. It plays a vital role in the psychological, individual, social, and economic aspects of human life and promotes self-esteem, health and morale in a person and influences the independence of his social role. Employment creates an opportunity for social communication with others. One of the most influential factors in achieving employment is physical health, including having a healthy hearing sense. When this feeling is damaged, it causes hearing impairment, or hearing loss, which leads to deafness in the individual. Deafness is a communicative defect and the most common sensory impairment that causes a lack of cognitive and social development in a person and has adverse effects on his social compatibility and social interactions. In part leads to the elimination of the person from the communication that He has a profound impact on his everyday life and causes isolation in the individual. In addition to the above, deafness has a massive economic and social burden on the family and society, which often causes problems in finding and retaining jobs in people who are experiencing this problem. Indeed, the unemployment rate of the deaf is higher than other members of the community and is more involved with occupational issues than other groups and minorities in the society, and terms of access to occupational spaces, and lack of attention to deaf employment, in addition to adverse outcomes Economic has negative social and cultural consequences. Therefore, the purpose of this study was to determine the socio-cultural factors affecting the depression of the deaf.

Methods: The present study is a survey, and the statistical population of the Deaf research is Yazd, which was obtained through the welfare organisation and According to the number of people in the statistical population (1577 people), the Cochran formula was used to collect a sample size of which 309 people identified. The sampling method was a simple random sampling method using the lottery method. According to the list prepared by the Welfare Organization, for each member of the community code (from 1 to 1577), according to the size of the sample, among the persons listed in the list, the order of the lot to the required number Sample subjects were selected and A researcher-made questionnaire was used to collect data. Content validity was used to determine the credibility of the questionnaire. So, after studying the literature resources and subject matter and relevant research questions, questionnaires were designed and designed a questionnaire intended for experts and suggested suggestions about the reagents. By applying them, the reagents as reagents Concepts were selected. A pre-test conducted with 30 respondents who were part of the original sample to assess the reliability of the research tool. Next, the Cronbach's alpha was calculated using SPSS software. The evaluated items finalised in the form of the main questionnaire and the research data were collected using it. For analysing and describing the demographic (general) characteristics of respondents, descriptive statistics and data analysis were used by inferential statistics method of multiple linear regression (synchronous method) using SPSS software (version 23). Also, the Structural model equations were used to study the proposed hypothesised model based on the theory. Amos software used.

Results: The results of multiple linear regression analysis showed that there was a significant difference between executing agent warranties ($P<0.02$), job commitment ($P<0.000$), skill ($P<0.001$), sense of responsibility ($P<0.000$). There was a positive and significant relationship with deafness employment, which predicts 23% of deafness employment and the results of structural equations showed that the variables of work identity (0.20) and the sense of work responsibility (0.38) explained the highest amount of variance in deaf employment.

Conclusion: According to the findings of this study, it can be stated that socio-cultural factors can affect the deafness of the occupation and give the deaf employment. Therefore, attention to socio-cultural factors in deafness is necessary.

Keywords: Deaf's, Employment, Performance Warranties, Work Skills, Work Identity and the Sense of Work Responsibility.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۳۹۷؛ (۸):۵۱.

انتشار برخط آذرماه ۱۳۹۷ مقاله پژوهشی اصیل

مطالعهٔ عوامل اجتماعی‌فرهنگی مؤثر بر اشتغال ناشنوایان

*اکبر زارع شاه‌آبادی[۱]، محمد مبارکی[۲]، سامانه سلطانی[۳]

توضیحات نویسندگان

۱. دکتری جامعه‌شناسی، دانشکدهٔ علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران؛

۲. دکتری بررسی مسائل اجتماعی، دانشکدهٔ علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران؛

۳. کارشناسی‌ارشد پژوهش علوم اجتماعی، دانشکدهٔ علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

*آدرس نویسندهٔ مسئول: یزد، صفائیه، دانشگاه یزد، پردیس علوم انسانی و اجتماعی، ساختمان نبوت، دانشکدهٔ علوم اجتماعی، اتاق ۱۱۲.

*رایانامه: a-zare@yazd.ac.ir

تاریخ دریافت: ۲۴خرداد۱۳۹۷؛ **تاریخ پذیرش:** ۱۷آذر۱۳۹۷

چکیده

هدف: اشتغال نقش مهم و تأثیرگذاری بر جنبه‌های روانی، فردی، اجتماعی و اقتصادی زندگی انسان می‌گذارد. یکی از عوامل اثرگذار در دست‌یابی به اشتغال، سلامت جسمی ازجمله داشتن حس شنوایی سالم است. هنگامی که این حس آسیب دیده باشد، باعث اختلال شنوایی یا کم‌شنوایی می‌شود که می‌تواند منجر به ناشنوایی در فرد گردد. ناشنوایی بار اقتصادی و اجتماعی سنگینی بر خانواده و جامعه دارد. اغلب باعث ایجاد مشکلات در یافتن و حفظ شغل، در افراد دارای این مشکل، می‌شود. باتوجه به اهمیت این مسئله، هدف از مطالعهٔ حاضر تعیین عوامل اجتماعی‌فرهنگی مؤثر بر اشتغال ناشنوایان بود.

روش‌بررسی: پژوهش حاضر پیمایشی بوده و جامعهٔ آماری نیز ناشنوایان شهر یزد بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران مشخص شد و تعداد ۳۰۹ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری استفاده‌شده تصادفی ساده و ابزار پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه بود. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از رگرسیون خطی چندگانه (در نرم‌افزارSPSS) و مدل معادلات ساختاری (در نرم افزار Amos) با سطح معناداری ۰/۰۵ (۹۵ درصد اطمینان) در دو بخش مجزا تجزیه‌وتحلیل گردیدند.

یافته‌ها: براساس نتایج تحلیل رگرسیون خطی چندگانه و با توجه به مقدار احتمال، برآورد اثرات ضمانت‌های اجرایی کار ($p=۰/۰۲۰$) و تعهدات کار ($p<۰/۰۰۱$) و مهارت کاری ($p<۰/۰۰۱$) و احساس‌مسئولیت کاری ($p<۰/۰۰۱$)، می‌توان گفت که این چهار متغیر به‌صورت معناداری اشتغال ناشنوایان را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج معادلات ساختاری نیز نشان داد که متغیرهای هویت‌کاری (۰/۲۰) و احساس‌مسئولیت‌کاری (۰/۳۸)، بیشترین مقدار واریانس اشتغال ناشنوایان را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، می‌توان گفت که عوامل اجتماعی فرهنگی می‌توانند بر روی اشتغال ناشنوایان تأثیر گذاشته و اشتغال ناشنوایان را جهت دهند.

کلیدواژه‌ها: ناشنوایان، اشتغال، ضمانت‌های اجرایی، مهارت‌های کاری، هویت کاری و احساس‌مسئولیت کاری.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]

۱ مقدمه

از جمله نیازهای اصلی هر انسانی تأمین معاش است. از راه‌های اصلی تأمین معاش در عصر حاضر، داشتن اشتغال مناسب است (۱). و از موارد بسیار مهمی است که به زندگی انسان معنا می‌بخشد و لازمهٔ زندگی او قرار می‌گیرد. بدین‌دلیل که دوام و بقای جامعه و زندگی هر فرد مستلزم کار و فعالیت است (۲). اشتغال علاوه‌بر تأمین معاش، موجب اعتمادبه‌نفس، سلامت و تقویت روحیه در فرد شده و فرد را قادر می‌سازد که احساس سربلندی و قابلیت نماید و در استقلال نقش اجتماعی او تأثیرگذار باشد. علاوه‌بر این موارد، فرصتی را جهت برقراری ارتباطات اجتماعی با دیگران به وجود می‌آورد (۳). یکی از عوامل تأثیرگذار در زمینهٔ دست‌یابی به اشتغال، سلامت جسمی، ازجمله داشتن حس شنوایی سالم است. حس شنوایی یکی از حواس برتر انسان محسوب می‌شود (۴). هنگامی که این حس دچار آسیب شود، باعث اختلال در شنوایی یا به‌عبارتی اُفت شنوایی شده که آن نیز منجر به ناشنوایی در فرد خواهد شد (۵). ناشنوایی یک نقص ارتباطی و شایع‌ترین نقص حسی است که باعث عدم رشد شناختی و اجتماعی در فرد می‌شود و اثرات نامطلوبی بر سازگاری و تعاملات اجتماعی او خواهد داشت (۶). همچنین تا حدودی منجر به حذف شدن فرد از ارتباطاتی می‌شود که بر زندگی روزمرهٔ او تأثیری عمیق داشته و موجب انزوا در فرد می‌گردد (۷). علاوه‌بر موارد ذکرشده، ناشنوایی بار اقتصادی و اجتماعی سنگینی بر خانواده و جامعه دارد که اغلب موجب ایجاد مشکلات در شغل‌یابی و حفظ شغل در افرادی می‌شود که دچار این مشکل هستند (۸). در واقع، میزان بیکاری ناشنوایان درمقایسه با دیگر افراد جامعه بیشتر است. افراد ناشنوای شاغل معمولاً در مشاغل کم‌اهمیت اشتغال دارند. آنان از لحاظ دسترسی به فضاهای شغلی در رنج‌اند و به توجه بیشتر مسئولان و سیاست‌گذاران اجتماعی نیازمندند (۹). عدم توجه به اشتغال ناشنوایان علاوه‌بر نتایج منفی اقتصادی، پیامدهای منفی اجتماعی و فرهنگی را در پی دارد (۱۰). اهمیت دادن و توجه به اشتغال ناشنوایان و انجام تحقیقات در این زمینه، موجب شناخت صحیح‌تر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان از اشتغال ناشنوایان شده و آنان را با مشکلاتی شغلی ناشنوایان آشنا می‌سازد.

از تحقیقات خارجی انجام‌شده در این زمینه می‌توان به تحقیق بلویت اشاره کرد که مطالعه‌ای بر روی ۶۲ نفر از کارگران ناشنوا و شنوایی که فارغ‌التحصیل از مؤسسات آموزشی پنسیلوانیا بودند، انجام داد و رابطهٔ مهارت‌های ارتباطی ناشنوایان با موفقیت‌شان را در اشتغال، بررسی کرد. براساس نتایج این تحقیق، مهارت‌های ارتباطی به‌طور قابل‌توجهی با موفقیت شغلی ناشنوایان ارتباط دارد (۱۱). دیکارو نیز تحقیقی بر روی ناشنوایان یکی از شهرستان‌های شمالی کشور انگلستان انجام داد و نگرش والدین و معلمان را به فرصت‌های شغلی ناشنوایان، بررسی نمود. براساس نتایج این تحقیق، نگرش والدین به اشتغال ناشنوایان مؤثر بوده و جزو اولین گام‌ها در جهت پیشرفت اشتغال ناشنوایان است (۱۲). از دیگر تحقیقات در این زمینه، تحقیق اسچیلر بود که بر روی ۳۴۳ نفر کارگر ناشنوا انجام شد و ارتباطات باواسطه، بین کامپیوتر و اشتغال ناشنوایان را بررسی کرد؛ براساس نتایج این تحقیق، دسترسی افراد ناشنوا به کامپیوتر نقش تعیین‌کننده و مؤثری بر اشتغال آنان دارد (۱۳). نکوب و همکارش نیز تحقیقی تحت عنوان استخدام افراد ناشنوا، انجام دادند و دیدگاه کارفرمایان زیمبابوه را جهت استخدام افراد ناشنوا بررسی کردند؛ براساس نتایج تحقیق آن‌ها، بیشتر کارفرمایان معتقدند که کارکنان ناشنوا همانند کارکنان شنوا در زمینهٔ اشتغال دارای شایستگی‌هایی هستند (۱۴). پرکینز و همکارانش نیز تحقیقی بر روی ۲۲۴ نفر ناشنوای بزرگسال انجام دادند و موانع اشتغال ناشنوایان را بررسی نمودند. طبق نتایج این تحقیق، بین عدم آگاهی کارفرمایان دربارهٔ ناشنوایی با اشتغال ناشنوایان رابطه وجود دارد (۱۵).

از مطالعات انجام‌شده در ایران در زمینه اشتغال ناشنوایان نیز می‌توان به مطالعه‌ای که موللی و همکارانش انجام دادند، اشاره کرد. آنان تحقیقی بر روی اعضای کانون ناشنوایان شهر تهران انجام دادند و وضعیت اشتغال آنان را بررسی نمودند. نتایج این تحقیق، حاکی از این بود که بخش عمده‌ای از جامعهٔ کانون ناشنوایان را جوانان تشکیل می‌دهند که ۶۸ نفر از آن‌ها زن (۵۲٪) و ۵۳ نفر از آن‌ها مرد (۴۷/۵ ٪) هستند. همچنین، ۵۶/۲ درصد افراد بیکار و ۴۳/۸ درصد شاغل بودند. این افراد دارای مشکلاتی اعم از موارد ذیل بودند: عدم ارائهٔ تسهیلات مرتبط با معلولیت (۱۴/۵٪)، مشکل در برقراری ارتباط در محیط کار (۹۴٪)، دستمزد کمتر از سایر افراد عادی به‌دلیل معلولیت (۱۲/۴ ٪)، دوری مسافت (۱۵/۵٪)، عدم تناسب محیط کار با ناشنوایی (۱۱/۴٪)، رفتار نامناسب همکاران (۱۳/۲ ٪)، رفتار نامناسب مدیر (۱۲/۵ ٪) و تبعیض به‌علت معلولیت (۱۱/۲٪). علاوه‌براین، ۹۰ درصد آن‌ها شغل را یکی از ضروریات زندگی دانسته‌اند. بر اساس نتیجهٔ اصلی این تحقیق، تعداد بسیاری از ناشنوایان بیکارند (۱۶). ابراهیمی نیز در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر عوامل آموزش حرفه‌ای بر اشتغال ناشنوایان»، نشان داد که بین دوره‌های آموزشی یا حرفه‌ای و اشتغال ناشنوایان ارتباط وجود دارد (۱۷). با وجود این تحقیقات، پژوهش‌هایی که بیشتر بر روی عوامل اجتماعی‌فرهنگی مؤثر بر اشتغال ناشنوایان متمرکز شده باشند، تعداد اندکی هستند. باتوجه به اهمیت اشتغال ناشنوایان و همچنین کمبود پیشینهٔ تحقیقاتی در ایران، هدف از انجام این پژوهش تمرکز بر روی عوامل اجتماعی‌فرهنگی مؤثر بر اشتغال ناشنوایان در یزد بود. در واقع، این پژوهش به‌دنبال آن بود که از بین عوامل اجتماعی‌فرهنگی مرتبط با اشتغال ناشنوایان از قبیل: تعهدات کار، شرایط کار، ضمانت‌های اجرایی کار، هنجارهای کار، نوع نگاه فرهنگی به کار، انگیزهٔ کار، احساس‌مسئولیت کاری، هویت کاری و مهارت‌های کار؛ مشخص نماید که کدام‌یک بیشترین اثرگذاری را بر دست‌یابی افراد ناشنوا به شغل دارد.

۲ روش بررسی

پژوهش حاضر، پیمایشی بوده و جامعهٔ آماری آن شامل؛ ناشنوایان ساکن شهر یزد بود. تعداد آنان ۱۵۷۷ نفر بوده که از طریق سازمان بهزیستی، تعداد و مشخصات آنان به دست آمد. برای تعیین حجم نمونه در تحقیقات از روش‌های مختلفی استفاده می‌شود که فرمول کوکران یکی از روش‌های پرکاربرد برای محاسبهٔ حجم نمونهٔ آماری است. با

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]

استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونهٔ آماری ۳۰۹ نفر مشخص گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌شیوهٔ قرعه‌کشی استفاده گردید. بدین‌صورت که براساس لیستی که از سازمان بهزیستی تهیه شده بود، برای هر یک از اعضای جامعه کدی (از ۱ تا ۱۵۷۷) تهیه شد که با توجه به حجم نمونهٔ موردنظر از میان افراد فهرست‌شده در لیست، به حکم قرعه، تعداد افراد لازم برای نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه بود که از پرسشنامهٔ محقق‌ساخته استفاده گردید. جهت طراحی سؤالات پرسشنامه از نظریه اخلاق کار چلبی (۱۳۷۵) (به‌عنوان نظریهٔ اصلی) و نظریهٔ سوپر و نظریهٔ سرمایهٔ انسانی و نظریهٔ دو عاملی (انگیزاننده‌ـ بهداشتی) هرزبرگ نیز استفاده شد. به‌منظور تعیین اعتبار پرسشنامه، اعتبار محتوایی به کار رفت. در ارزیابی اعتبار محتوایی از نظر متخصصان دربارهٔ میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری و هدف پژوهش استفاده می‌شود. برای این منظور دو روش کیفی و کمی به کار می‌رود که در این پژوهش از روش کیفی استفاده شد. در روش کیفی اعتبار محتوایی، پژوهشگر از متخصصان می‌خواهد که پس از بررسی ابزار پژوهش، بازخورد لازم را ارائه دهند تا براساس آن موارد اصلاح گردند. از این‌رو، پس از بررسی تحقیق‌های مرتبط، سؤال‌های پرسشنامه طراحی شد. سپس، پرسشنامهٔ طراحی‌شده توسط متخصصان امر، بررسی گردید و با اعمال نظر آن‌ها گویه‌های نهایی طرح شدند. در نهایت، جهت برآورد پایایی کل پرسشنامه و پایایی هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها در پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. با استفاده از نرم‌افزار SPSS میزان آلفای کرونباخ محاسبه شد و ضریب آلفای کل پرسشنامه ۰/۹۲۹ به دست آمد. علاوه‌بر محاسبهٔ پایایی کل پرسشنامه، پایایی هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها در پرسشنامه به‌طور جداگانه نیز محاسبه گردید. بدین‌گونه که برای هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها، داده‌های هر خرده‌مقیاس در پرسشنامه به‌طور جداگانه با روش آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) برای هرکدام از خرده‌مقیاس‌ها عبارت بودند از: نوع نگاه فرهنگی به ماهیت کار، ۰/۸۲۹، تعهدات کار، ۰/۸۰۵، ضمانت‌های اجرایی کار، ۰/۵۴۰، هنجارهای کار، ۰/۷۲۷، شرایط کار، ۰/۹۳۳، انگیزه‌های کار، ۰/۷۱۶، احساس‌مسئولیت کاری، ۰/۶۱۵، مهارت کاری، ۰/۷۸۹ و هویت کاری، ۰/۸۵۰ که نتایج به‌دست‌آمده همگی نشان‌دهندهٔ پایایی خوب ابزار پژوهش بود. به‌طورکلی، تعداد سؤالات پرسشنامهٔ نهایی در پژوهش حاضر، ۵۳ سؤال بود که از این تعداد، ۷ سؤال مربوط به متغیر نوع نگاه فرهنگی به ماهیت کار، ۴ سؤال مربوط به متغیر تعهدات کار، ۳ سؤال مربوط به متغیر ضمانت‌های اجرایی‌کار، ۳ سؤال مربوط به متغیر هنجارهای کار، ۴ سؤال مربوط به متغیر شرایط کار، ۴ سؤال مربوط به متغیر انگیزهٔ کار، ۴ سؤال مربوط به متغیر احساس‌مسئولیت کاری، ۵ سؤال دربارهٔ متغیر مهارت کاری و ۸ سؤال در رابطه با متغیر هویت کاری بودند. همچنین، برای سنجش متغیر وابسته (اشتغال) نیز ۱۱ سؤال طرح گردید و همگی سؤالات پرسشنامه در یک بازهٔ ۵ درجه‌ای (مقیاس لیکرت) کدگذاری شدند. جهت بررسی و توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (عمومی) پاسخگویان از آمار توصیفی و برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش آمار استنباطی،رگرسیون خطی چندگانه، در سطح معناداری ۰/۰۵ (۹۵ درصد اطمینان) با استفاده از نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۳) استفاده شد. علاوه‌براین، پس از مشخص‌شدن مدل نظری تحقیق که برگرفته از تئوری اخلاق کار چلبی بود، از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Amos استفاده شده و میزان برازش مدل مورد سنجش قرار گرفت. در تئوری اخلاق کار چلبی، متغیرهای تعهدات کار، شرایط کار، ضمانت‌های اجرایی کار، هنجارهای کار، نوع نگاه فرهنگی به کار، انگیزهٔ کاری، احساس‌مسئولیت کاری، هویت کاری و مهارت‌های کار، به‌عنوان متغیرهای مستقل و اشتغال ناشنوایان به‌عنوان متغیر وابسته بود. همچنین لازم‌به‌ذکر است که جهت بررسی برازش مدل (مدل ساختاری اصلاح شده) از شاخص‌های CMIN (کای دو) و GFI و RMSEA که ازجمله شاخص‌های برازش مطلق‌اند و از شاخص AGFI استفاده شد.

۳ یافته‌ها

از مجموع ۳۰۹ نفر افراد ناشنوایی که در این پژوهش مطالعه شدند، ۱۷۷ نفر (۵۷/۳ درصد) را مردان و ۱۳۲ نفر (۴۲/۷ درصد) را زنان تشکیل دادند. دامنهٔ سنی پاسخگویان از ۱۶ تا ۶۳ سال بود. بیشترین پاسخگویان در گروه سنی ۲۹ـ۲۵ سال به تعداد ۱۲۸ نفر (۴۱/۴ درصد) و پس از آن ۲۰ـ۲۵ سال به تعداد ۱۰۳ نفر (۳۳/۳ درصد) قرار داشتند. ۱۹۷ نفر از پاسخگویان دارای سطح تحصیلاتی دیپلم بودند که بیشترین درصد (۶۳/۸ درصد) را به خود اختصاص دادند و دیگر پاسخگویان به‌ترتیب دارای سطح تحصیلاتی: ۱نفر بی‌سواد (۰/۴ در صد)، ۱۲ نفر ابتدایی (۳/۹ درصد)، ۵۶نفر راهنمایی (۱۸/۱ درصد)، ۱۸ نفر دبیرستان (پایهٔ اول و دوم) (۵/۸ درصد)، ۲۳ نفر فوق دیپلم (۷/۴ درصد) و ۲نفر لیسانس (۰/۶ درصد) بودند. بُعد خانوار پاسخگویان بین سه تا هشت نفر بود که ۹۲نفر از پاسخگویان با بُعد خانوار پنج نفر، بیشترین درصد (۳۰ درصد) را به خود اختصاص دادند. درآمد ماهیانهٔ خانوار نیز از پانصد هزار تا سه میلیون تومان در ماه بود که ۹۱نفر از پاسخگویان با درآمد ماهیانهٔ خانوار یک‌میلیون‌وپانصدهزار تا دومیلیون‌تومان، بیشترین درصد (۲۹/۴ درصد) را به خود اختصاص دادند. همچنین، براساس یافته‌هایی که به دست آمد، ۲۴۸نفر (۸۰/۳ درصد) پاسخگویان مجرد و۶۱نفر (۱۹/۷ درصد) متأهل بودند.

جدول ۱، نتایج ضرایب رگرسیونی متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته (اشتغال ناشنوایان) را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده، می‌توان گفت که چهار متغیر؛ ضمانت‌های اجرایی کار ($p=۰/۰۲۰$)، تعهدات کار ($p<۰/۰۰۱$)، مهارت کاری ($p<۰/۰۰۱$) و احساس‌مسئولیت کاری ($p<۰/۰۰۱$)، به‌صورت معناداری اشتغال ناشنوایان را پیش‌بینی می‌کنند. بدین‌معنا که این چهار متغیر، درمقایسه با دیگر متغیرها، آیتم‌های مهمی در اشتغال ناشنوایان هستند و نقش مهمتری در دستیابی افراد ناشنوا به اشتغال دارند.

در تحقیق حاضر، آزمون نیکویی برازش مدل با استفاده از نرم‌افزار Amos با در اختیار داشتن داده‌های مربوط به متغیرها، به عمل آمد و

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]

پس از اجرای برنامه و ارائهٔ تغییرات لازم، مدل برازش‌شدهٔ نهایی به شرح شکل ۱، نمایان شد. در بخش اندازه‌گیری همچنان که از مدل برمی‌آید، بار گویه‌ها همه بیشتر از ۰/۵ هستند که نشان می‌دهد معرف‌های متغیرهای پنهان به خوبی روی آن‌ها بار شده‌اند؛ به‌طوری‌که بعد از بارگذاری نشانگرها در مدل، نشانگرهایی که دارای بار عاملی استاندارد کمتر از ۰/۵ بودند، از مدل حذف و از معادله خارج گردیدند. بخش ساختاری مدل اصلاح (تصحیح) شده، حاکی از آن بود که متغیرهای هویت کاری (۰/۲۰) و احساس‌مسئولیت کاری (۰/۳۸) بیشترین مقدار واریانس اشتغال ناشنوایان را تبیین کردند. جدول ۲، خروجی آزمون نیکویی برازش ساختار نظری با داده‌هایی که مشاهده شد را نشان می‌دهد. مقدارCMIN/DF در محدودهٔ متوسط یا قابل‌قبول قرار دارد. همچنین نتایج به‌دست‌آمده از دیگر شاخص‌های ارزیابی برازش مدل از قبیل؛ GFI و AGFI نشان‌دهندهٔ برازش نسبتاً خوب مدل و شاخص RMSEA نیز حاکی از عملکرد ضعیف باقی مانده‌ها در مدل بود.

جدول ۱. ضرایب متغیرهای مستقل در معادلهٔ رگرسیونی به روش همزمان

متغیر	بتا	خطای معیار	بتا استاندارد شده	مقدار احتمال
ضمانت‌های اجرایی‌کار	۰/۲۴۵	۰/۱۰۴	۰/۱۲۰	۰/۰۲۰
تعهدات‌کار	۰/۶۹۷	۰/۱۴۰	۰/۲۶۰	<۰/۰۰۱
مهارت کاری	۰/۲۵۳	۰/۰۶۱	۰/۲۱۰	<۰/۰۰۱
احساس‌مسئولیت کاری	۰/۵۷۸	۰/۱۳۹	۰/۲۲۰	<۰/۰۰۱
مقدار ثابت	۱۵/۹۵۷	۳/۰۰۱	–	<۰/۰۰۱

جدول ۲. خروجی نتایج برازش مدل اشتغال ناشنوایان

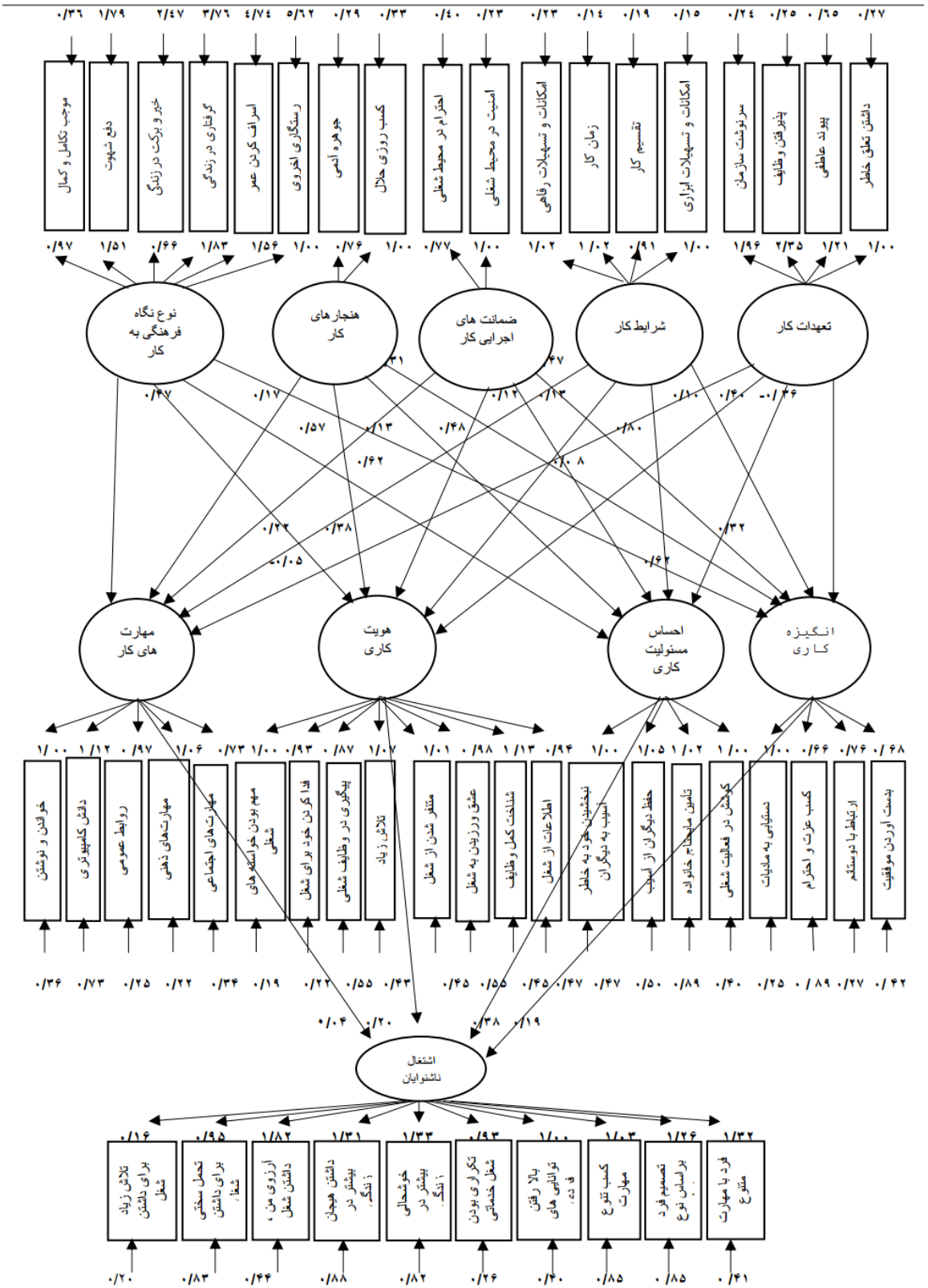
CMIN	D. F	P	GFI	PCFI	AGFI	RMSEA
۳/۷۶۲	۱۰	۰/۰۰۰	۰/۶۴۲	۰/۶۰۹	۰/۵۹۵	۰/۰۹۵

جدول ۳. ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد مسیرهای مدل اشتغال ناشنوایان

مسیرها	ضرایب غیر استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	مقدار احتمال
نوع نگاه فرهنگی به ماهیت کار -> مهارت کاری	۰/۵۶۷	۰/۱۱۳	۴/۹۹۷	<۰/۰۰۱
نوع نگاه فرهنگی به ماهیت کار -> هویت کار	۰/۱۲۸	۰/۰۷۶	۱/۶۷۴	۰/۰۹۴
نوع نگاه فرهنگی به ماهیت کار-> احساس مسئولیت کاری	۰/۴۸۰	۰/۱۰۰	۴/۷۹۶	<۰/۰۰۱
نوع نگاه فرهنگی به ماهیت کار-> انگیزه کار	۰/۸۰۰	۰/۱۲۴	۶/۴۷۱	<۰/۰۰۱
هنجاری کار-> مهارت کاری	۰/۲۲۳	۰/۰۹۸	۲/۲۶۹	۰/۰۲۳
هنجاری کار-> هویت کاری	۰/۲۷۵	۰/۰۸۲	۲/۱۳۰	۰/۰۳۳
هنجاری کار-> احساس مسئولیت کاری	۰/۴۷۳	۰/۱۱۴	۴/۱۵۲	<۰/۰۰۱
هنجاری کار-> انگیزه کار	۰/۰۴۹	۰/۰۷۸	۰/۶۴۱	۰/۵۳۶
ضمانت اجرایی کار-> مهارت کاری	۰/۳۸۲	۰/۱۰۵	۳/۶۱۷	<۰/۰۰۱
ضمانت اجرایی کار-> هویت کاری	-۰/۰۴۶	۰/۰۷۸	-۰/۵۹۹	۰/۵۴۹
ضمانت اجرایی کار-> احساس مسئولیت کاری	۰/۳۲۴	۰/۰۹۱	۳/۵۶۶	<۰/۰۰۱
ضمانت اجرایی کار-> انگیزه کار	۰/۶۱۷	۰/۱۲۰	۵/۴۱۴	<۰/۰۰۱
شرایط کاری -> مهارت کاری	۰/۳۰۹	۰/۰۴۴	۷/۰۳۶	<۰/۰۰۱
شرایط کاری-> هویت کاری	۰/۱۱۹	۰/۰۳۵	۳/۴۲۷	<۰/۰۰۱
شرایط کاری -> احساس مسئولیت کاری	-۰/۱۳۲	۰/۰۳۵	-۳/۷۳۴	<۰/۰۰۱
شرایط کار-> انگیزه کار	۰/۰۸۰	۰/۰۳۴	۲/۳۲۷	۰/۰۲۰
تعهدات کار -> مهارت کاری	-۰/۳۵۱	۰/۱۱۷	-۲/۹۹۵	۰/۰۰۳
تعهدات کار -> هویت کاری	۰/۰۹۵	۰/۰۹۴	۱/۰۱۶	۰/۳۰۹
تعهدات کار -> احساس مسئولیت کاری	۰/۴۰۰	۰/۱۰۴	۳/۸۳۱	<۰/۰۰۱
تعهدات کار -> انگیزه کار	-۰/۳۵۶	۰/۱۰۱	-۳/۵۳۸	<۰/۰۰۱
مهارت کاری -> اشتغال ناشنوایان	۰/۰۳۶	۰/۰۵۰	۰/۷۳۲	۰/۴۶۴
هویت کاری -> اشتغال ناشنوایان	۰/۱۹۶	۰/۰۶۱	۳/۲۲۵	۰/۰۰۱
احساس مسئولیت کاری -> اشتغال ناشنوایان	۰/۳۸۳	۰/۰۸۰	۴/۷۶۸	<۰/۰۰۱
انگیزه کار -> اشتغال ناشنوایان	۰/۱۸۷	۰/۰۷۲	۲/۶۰۲	۰/۰۰۹

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری مربوط به اشتغال ناشنوایان

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]

علاوه بر نتایج فوق، جدول ۳ نیز ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد مسیرهای مدل اشتغال ناشنوایان را نشان می‌دهد. ضریب مسیر هنجارهای کار به مهارت کاری، ۰/۰۲۳ و هنجارهای‌کار به هویت‌کاری، ۰/۰۳۳ و شرایط‌کاری به انگیزهٔ کار، ۰/۰۲۰ و تعهدات‌کاری به مهارت‌کاری، ۰/۰۰۳ بود که رابطهٔ آن‌ها معنادار است.

۴ بحث

هدف اصلی این پژوهش تعیین عوامل اجتماعی‌فرهنگی مؤثر بر اشتغال ناشنوایان بود. طبق یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش، نتیجهٔ رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که متغیرهای ضمانت‌های اجرایی کار، تعهدات کار، مهارت‌کاری و احساس‌مسئولیت کاری با اشتغال ناشنوایان رابطهٔ مثبت و معناداری دارند. نتایج به‌دست‌آمده از آزمون تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که متغیرهای هویت کاری و احساس‌مسئولیت کاری به‌طور مستقیم بیشترین تأثیر را بر روی اشتغال ناشنوایان دارند. نتیجهٔ مطالعه‌ای که موللی و همکارانش انجام دادند با نتیجهٔ پژوهش حاضر در رابطه با ضمانت‌های اجرایی کار همسوست؛ ایشان نشان دادند، یکی از عوامل مهم برای ناشنوایان، سطح دستمزد بوده که از موارد ضمانت‌های اجرایی کار است (۱۶). نتیجهٔ مطالعهٔ پرکینز و همکارانش در رابطه با مطالعهٔ موانع اشتغال برای افراد ناشنوا، نشان داد که یکی از مشکلات شغلی که توسط پاسخگویان گزارش شده بود، مشکل برقراری ارتباط (مهارت‌های ارتباطی) (۲۸/۸ درصد) است که با اشتغال ناشنوایان رابطه دارد (۱۵). همچنین تحقیقی که آیلا و همکارانش در رابطه با نگرش ناشنوایان بزرگسال در انتخاب حرفه (شغل) برای افراد ناشنوا و شنوا در هند انجام دادند، نشان‌دهندهٔ آن بود که ناشنوایان استفاده از مهارت‌های گفتاری (ارتباطی) را جهت انتخاب حرفه (شغل)، لازم می‌دانند (۸). نتیجهٔ مطالعه‌ای که بلویت بین مهارت‌های ارتباطی ناشنوایان بزرگسال و موفقیت آن‌ها در اشتغال از طریق کارفرمایان انجام داد، نشان‌دهندهٔ این بود که مهارت‌های ارتباطی، یکی از موارد مهارت‌های کاری، با موفقیت ناشنوایان در اشتغال رابطهٔ معناداری دارد (۱۱). علاوه‌براین، نتیجهٔ تحقیق نکوب و همکارش نیز نشان داد که یکی از نگرانی‌های مطرح‌شده توسط کارفرمایان مشکلات ارتباطی ناشنوایان است (۱۴). پژوهش ملیسا نگ‌لی‌ین تحت عنوان درک مهارت‌های ارتباطی افراد با اختلال حسی: مقایسهٔ وضعیت‌های اشتغال، بیانگر این بود که مهارت‌های ارتباطی در افراد مبتلا به اختلال حسی با توجه به وضعیت اشتغال‌شان متفاوت است. به‌طورکلی، افراد مبتلا به هر دو اختلال شنوایی و بینایی و شاغل، مهارت‌های ارتباطی خود را درمقایسه با ناشنوایان و نابینایان غیرشاغل، مثبت ارزیابی کردند. یافته‌های افراد مبتلا به اختلال شنوایی نشان داد، افراد شاغل ناشنوا، مهارت‌های خواندن و نوشتن و همچنین مهارت‌های زبان اشاره را به‌میزان زیادی افزایش داده‌اند. دیگر یافته این پژوهش نشان داد که برنامه‌های آموزشی و تمرینات باید بر روی مهارت‌های ارتباطی تمرکز کنند؛ زیرا مهارت ارتباطی (مهارت کاری) توانایی افراد با اختلال حسی را در استخدام شغلی افزایش می‌دهد (۱۸). همچنین، نتایج پژوهش حاضر در مطابقت با مطالعه‌ای که موللی و همکارانش انجام دادند، نشان داد که مشکلات مربوط به برقراری ارتباط در محیط کار با اشتغال ناشنوایان ارتباط دارد (۱۶). به‌علاوه، یافته‌های به‌دست‌آمده از این تحقیق با نتایج تحقیق ابراهیمی مبنی بر این که بین دوره‌های آموزشی یا حرفه‌ای و اشتغال ناشنوایان ارتباط وجود دارد، همسوست (۱۷). نتیجهٔ تحقیق راد مبنی بر این که بین آموزش‌های شغلی مدارس استثنایی و شغل فارغ‌التحصیلان آن رابطهٔ معناداری وجود ندارد، با یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر در رابطه با مهارت‌های کاری ناهمسوست (۱۹). همچنین، نتیجهٔ تحقیق دیکارو که نگرش والدین و معلمان را به فرصت‌های (موقعیت‌های) شغلی افراد ناشنوا ارزیابی کرد، با نتیجهٔ پژوهش حاضر در رابطه با احساس‌مسئولیت کاری همسوست. در واقع، تحقیق دیکارو نشان داد که والدین و معلمان تأثیر عمیقی بر شکل‌گیری شخصیت فرد ناشنوا دارند و نگرش والدین و معلمان به فرصت‌های (موقعیت‌های) شغلی افراد ناشنوا، می‌تواند بسیار مهم باشد. براساس نتایج این تحقیق، نگرش والدین به اشتغال ناشنوایان جزو اولین گام‌ها در جهت پیشرفت اشتغال ناشنوایان است (۱۲). در واقع، نخستین پایگاه بسیار مهم یادگیری احساس‌مسئولیت (که در فرایند جامعه‌پذیری به وجود می‌آید)، خانواده و سپس مدرسه (معلمان) است که به‌عنوان عوامل محیطی، پایه‌های اجتماعی‌شدن و ساختار شخصیت فرد را بنیان می‌گذارند و نقش مهمی در فرایند جامعه‌پذیری فرد دارند. در خصوص تأثیر هویت کاری بر روی اشتغال ناشنوایان، پژوهشی که کاملاً منطبق بر این موضوع باشد، یافت نشد. به‌طورکلی، در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت، هر چقدر که ضمانت‌های اجرایی کار بیشتر باشد، احتمال دست‌یابی فرد ناشنوا به شغل افزایش می‌یابد؛ زیرا که ضمانت‌های اجرایی کار (شغل) بر تداوم و میزان کیفیت کار (شغل) اثرگذار است. ازآن‌جایی‌که مهارت کاری برای ورود به بازار کار و داشتن شغل امری ضروری است و از طریق آموزش و تجربه به دست می‌آید، بنابراین، می‌توان گفت که هر چقدر فرد مهارت کاری بیشتری را دارا باشد، احتمال دست‌یابی او به شغل نیز افزایش می‌یابد. در خصوص رابطهٔ تعهدات‌کار با اشتغال ناشنوایان می‌توان گفت که، هر چقدر تعهدات‌کار فرد ناشنوا بیشتر باشد، احتمال دست‌یابی او به شغل بیشتر می‌شود. احساس‌مسئولیت کاری نیز یکی از ابعاد مهم شخصیتی کار است که در اثر تفکیک و انسجام شخصیت در فرایند جامعه‌پذیری حاصل می‌گردد. ازاین‌رو، بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت هر چقدر احساس‌مسئولیت کاری در فرد بیشتر باشد، احتمال دست‌یابی او به شغل نیز افزایش می‌یابد.

۵ نتیجه‌گیری

در مجموع، با توجه به نتایج حاصل از پژوهش حاضر می‌توان گفت که ضمانت‌های‌اجرایی کار، تعهدات کار، مهارت کاری، احساس‌مسئولیت کاری و هویت‌کاری بیش از عوامل دیگر می‌توانند در اشتغال ناشنوایان اثرگذار باشند. به‌عبارت‌دیگر، پژوهش حاضر نشان داد که عوامل اجتماعی‌فرهنگی می‌تواند بر روی اشتغال ناشنوایان تأثیر داشته و اشتغال ناشنوایان را جهت بدهد. لذا توجه به عوامل اجتماعی‌فرهنگی در اشتغال ناشنوایان ضروری به نظر می‌سد.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]

References

1. Law M, Cooper B, Strong S, Stewart D, Rigby P, Letts L. The person-environment-occupation model: A transactive approach to occupational performance. Canadian journal of occupational therapy. 1996;63(1): 9-23.[link]
2. Houston K, Lammers HB, Svorny S. Perceptions of the effect of public policy on employment opportunities for individuals who are deaf or hard of hearing. Journal of Disability Policy Studies. 2010 Jun;21(1):9-21. [link]
3. Faraji M. Comparative analysis of non-discrimination principle on disability in Employment. Journal of Medical Law.2014; 8(29): 167-195. [Persian][link]
4. Noorozpour H, Tabatabai H, Rajaifard A, Hashemi B, Monshizadeh L. Relationship between age of cochlear implant and auditory perception in children after cochlear implantation. Journal of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences.2012;2(6):789-795.[Persian] [link]
5. Mazzoli MV, Van Camp GU, Newton V, Giarbini N, Declau F, Parving A. Recommendations for the description of genetic and audiological data for families with nonsyndromic hereditary hearing impairment. Audiological Medicine. 2003 Dec;1(2):148-50. [link]
6. Sadeghi Fasaei S, Fateminia M. Semi-Hidden Disability: A Social Approach to Disability in the World and Iran. Journal of Social Welfare.2014;15(58):157-192.[Persian] [link]
7. Woodcock K, Pole JD. Educational attainment, labour force status and injury: a comparison of Canadians with and without deafness and hearing loss. International Journal of Rehabilitation Research. 2008 Dec 1;31(4):297-304. [link]
8. Parasnis I, Samar VJ, Mandke K. Deaf adults' attitudes toward career choices for deaf and hearing people in India. American annals of the deaf. 1996 Dec 1:333-9. [link]
9. Burge P, Ouellette-Kuntz H, Lysaght R. Public views on employment of people with intellectual disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation. 2007 Jan 1;26(1):29-37. [link]
10. Ranjbar J, Torkhan M, Taher M, Khanzadeh A, Isapour M. The Effectiveness of Communication Skills Training on Self-Concept and Loneliness of Students with Hearing Damage. School Psychology.2014;4(2):39-54.[Persian] [link]
11. Blewitt E. The Relationship between Communication Skills of Young Deaf Adults and Their Success in Employment. [Pennsilvania, USA]: State College Bloomsburg; 1976. [link]
12. DeCaro JJ. An Instrument and Research Design for Assessing the Attitudes of Parents and Teachers Toward Occupational Opportunities for Deaf People.[Washington D.C.]: National Technical Inst. for the Deaf, Rochester, NY.;1981.[link]
13. Schiller JA. The Relationship Between Computer-mediated Communication and the Employment of Deaf People [PhD thesis]. Walden University; 2011.[link]
14. Hlatywayo L, Ncube AC. Employing Deaf Persons: A Zimbabwean Employers Perspective. International Journal of Innovative Research and Development. 2014 Oct 18;3(10): 34-44.[link]
15. Perkins-Dock RE, Battle TR, Edgerton JM, McNeill JN. A Survey of Barriers to Employment for Individuals Who Are Deaf. Journal of the American Deafness & Rehabilitation Association (JADARA). 2015 Jan 1;49(2): 1-20. [link]
16. Movallali G, Mirkhani SM, Nemati SH, Mellali M. Employment status of the members of Tehran deaf community. Audiology.2011;20(2):38-46.[Persian][link]
17. Ebrahimi M .Check effect professional training factors on deafs' employment [MA thesis]. [Tehran, Iran]: University of Welfare and Rehabilitation Sciences; 2002. [Persian]
18. Abdullah MN, Eng TK. Perceived communication skills of persons with sensory impairment: A comparison by employment status. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2012 Jan 1;31:794-9. [link]
19. Rad K. Study of the relationship between the professional educations of exceptional schools with the employment of graduates in the future. Second National Conference on Psychology and Behavioral Sciences. 2014; 1-12. [Persian] [link]

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.23222840.1397.8.0.89.4]