



تعالی منابع انسانی

(ارتباطات و آموزش در توسعه منابع انسانی)

فصلنامه تعالی منابع انسانی، سال پنجم، شماره چهارم، زمستان ۱۴۰۳

## طراحی الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان: رویکرد نظریه داده بنیاد

صادق شیبانی<sup>۱</sup>، حیدر امیران<sup>۲</sup>، عبدالله کولوبندی<sup>۳</sup>، جمشید عدالتیان شهریاری<sup>۴</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۲۹

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان بود. به این منظور از روش داده بنیاد با رویکرد اشتراوس و کوربین استفاده گردید. حوزه پژوهش حاضر، کارآفرینان دارای معلولیت، مدیران و برنامه ریزان مراکزهای آموزش و توانبخشی معلولان و شاغلان معلول در سازمانها بودند. داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های فردی نیمه ساختاریافته جمع‌آوری گردید، نمونه آماری شامل ۲۸ نفر از مشارکت‌کنندگان بودند که به شیوه نظری هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری سه مرحله‌ای اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) تحلیل شده‌اند. برای تأمین روایی و پایایی از روش گوبا و لینکلن (۱۹۸۰) شامل معیارهای «قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اتکا و قابلیت تأیید استفاده شد. یافته‌های پژوهش بیانگر این است که سینرژی حوزه‌های کارآفرینی معلولان، به مثابه پدیده محوری عمل می‌کند و زمینه‌های فرهنگی، سازمانی و تخصصی - حرفه‌ای در این بخش تأثیرگذارند. همچنین شرایط علی شامل توجه به حقوق متناسب با میزان فعالیت (مکمل مستمری)، امکان کارآموزی در محیط واقعی، خودباوری حرفه‌ای معلولان بود. عوامل محدودکننده مشتمل بر مسائل ساختاری اشتغال معلولان، چالش‌های حمایتی - مدیریتی، پارادایم‌های فکری حاکم بر جامعه بودند و راهبردهای مدنظر، آموزش‌های اشتغال محور معلولان، نیازسنجی، توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار احصا شدند. درنهایت پیامد الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان افزایش خودباوری و اشتغال پذیری معلولان به عنوان اعضا جامعه عنوان گردید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پژوهشگاه علوم انسانی

واژگان کلیدی: معلولان، اشتغال پایدار، سازمان

<sup>۱</sup>. دانشجوی دکترا کارآفرینی بین الملل، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۲</sup>. استادیار گروه مدیریت صنعتی، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

K.scgroup@gmail.com

<sup>۳</sup>. استادیار گروه مدیریت صنعتی، گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۴</sup>. استادیار گروه مدیریت صنعتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

## مقدمه

در دنیای امروز رویکرد و نگرش جدید انسان‌ها به زندگی بر اساس رقابت‌ها و تحولات فزاینده در بخش‌های مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی جوامع سبب گردیده که مسائل و مشکلات زندگی روزمره شکل متفاوت‌تری از قبل به خود بگیرد و افراد با ویژگی‌های مختلف به دنبال استفاده از شرایط برابر در موقعیت‌های اجتماعی گوناگون باشند (کریلایی و همکاران، ۱۳۹۹). از جمله افرادی که در جامعه، حقوق ایشان گاه‌آ به دست فراموشی سپرده شده است و از موقعیت‌های اجتماعی برابر محروم شده‌اند، معلولان هستند. معلولان را می‌توان بزرگ‌ترین گروه اقلیت انسانی بر روی زمین دانست. مشکلات و گرفتاری‌های این قشر عظیم جامعه، حجم بسیار وسیعی از گروه‌های اجتماعی را درگیر می‌کند. بر اساس اعلام سازمان جهانی بهداشت بیش از ۱۰ درصد تمام نفوس جهان را اشخاص دارای معلولیت تشکیل می‌دهند (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۱). این موضوع در سال‌های اخیر، روبه رشد بوده است، به شکلی که تعداد معلولان حدود ۱۰ تا ۱۵ درصد از جمعیت کل جهان را تشکیل می‌دهند (موریسون<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲). فرد معلول کسی است که از نواقص فیزیکی، ذهنی، جسمی و یا روحی رنج می‌برد و برای مدت طولانی همراه او می‌ماند. چنین نواقصی او را از بسیاری از فعالیت اجتماعی و با سایر فعالیت‌هایی که برای ادامه زندگی خود او لازم است در مقایسه با دیگران بازمی‌دارد و یا دچار مشکل می‌کند (پروین و عارفی، ۱۴۰۱).

پژوهش‌های فراوانی به اهمیت و حقوق افراد دارای معلولیت<sup>۲</sup> در فعالیت‌های اجتماعی اشاره کردند و از نظر آن‌ها انجام فعالیت‌های اجتماعی، هم فرصت اشتغال‌زایی و هم فرصت‌های داوطلبانه را در برمی‌گیرد که به افراد معلول اجازه می‌دهد ارتباطات و تعاملات خود را ارتقاء دهند. مهم‌تر اینکه افراد دارای معلولیت در فعالیت‌هایی که دارای حقوق و دستمزد مشخص می‌باشند به میزان قابل توجهی کمتر دریافتی دارند و تحقیقات نشان می‌دهد که آن‌ها در کارهای کم ارزش دارای اشتغال هستند (قریشی و همکاران، ۱۴۰۲). فرد معلول، مانند سایر انسان‌ها و در مقام شهروند، حقوقی دارد که در بسیاری از موارد به آن‌ها توجه نمی‌شود. یکی از این بی‌عنایتی‌ها، وضعیت اشتغال آن‌هاست که موجب نداشتن درآمد برای ادامه استقلال مالی، گوشه‌گیری و حضور نیافتن در اجتماع و نا برخورداری از زندگی بهتر در کنار فقدان سلامت جسمی آن‌ها می‌شود (ویثورد<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). افراد دارای معلولیت در کشورهای مختلف و در مقایسه با سایر افراد جامعه از امکانات اولیه زندگی مانند بهداشت، مسکن، آموزش و شغل مناسب برخوردار نبوده و در اغلب موارد با شرایط محدودیت زدائی در زندگی مواجه‌اند و حداقل توانائی‌های آنان نیز مورد توجه قرار نمی‌گیرد، بسیاری از معلولان در سن کار با وجود موانع گوناگون دسترسی اعم از فیزیکی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (نگرشی) و آموزشی، توسعه مهارت، خدمات بهداشتی و فرصت‌های دستیابی به شغل و به‌طور عام با مشکل حق برابری اجتماعی با دیگران روبرو هستند (تپل<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶).

بیکاری معلولین علاوه بر ایجاد مشکلات و معضلات فراوان اقتصادی برای آنان، جایگاه انسانی و اجتماعی و فرهنگی آن‌ها را نیز در جامعه تنزل می‌دهد و روحیه یأس و خودکم‌بینی و رکود و ناتوانی را در میان آنان ترویج می‌کند و به همین دلیل هزینه‌های مادی و معنوی فراوانی برای خانواده‌های معلولین و جامعه به وجود می‌آورد. این در حالی است که

<sup>1</sup> Morrison<sup>2</sup> Disability<sup>3</sup> Whitford<sup>4</sup> Topol

مشارکت فعال معلولین در جامعه اولاً موجب افزایش روحیه و باور به زندگی مفید در میان آن‌ها خواهد شد و ثانیاً هزینه‌های پرداخت مستمری‌های مادام‌العمر به آنان را از بین خواهد برد (بوش و تاسی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). درحالی‌که ناتوانی جسمی فرد ممکن است چالش عمده‌ای در کسب اشتغال به همراه داشته باشد، مشاغل زیادی وجود دارد که افراد معلول و یا ناتوان جسمی می‌توانند به‌عنوان شغل مناسب بیابند. این مشاغل با توجه به توانایی‌های ذهنی و جسمی افراد می‌تواند متفاوت باشد. کار در کارگاه‌ها، کسب و کارهای خانگی، خوداشتغالی و فعالیت‌های حمایتی از جمله این مشاغل است. آنچه در اشتغال و راه‌اندازی کسب و کار معلولین حائز اهمیت است این است که تنها خود معلول نیست که دچار تغییر وضعیت می‌شود، بلکه خانواده، اطرافیان و خود جامعه هم از این اتفاق سودمند می‌گردند. لذا ایجاد زمینه اشتغال و ابعاد آن می‌تواند یکی از مهم‌ترین راهکارها جهت بهورزی و بهزیستی این بخش مهم از جامعه باشد (جانسون و ویکستروم<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳) و در سطح بالاتر، زمینه‌سازی برای ارتقا و توسعه فعالیت شغلی معلولان که از آن تحت عنوان "اشتغال پایدار معلولان" یاد می‌شود از اهمیت بیشتری برخوردار است (شیبانی و همکاران، ۱۳۹۹).

اشتغال پایدار، به معنی ثبات و استمرار فرصت‌های شغلی و حمایت از افراد به‌منظور ماندن و پیشرفت در یک شغل تعریف شده است (خالدی و همکاران، ۱۴۰۲). اشتغال پایدار معلولان از جنبه‌های مختلف قابل بررسی است، اگر شرایط کسب درآمد برای افراد معلول فراهم شود و در این میان از حمایت دولت در اشتغال نیز بهره‌مند شوند، از یک سو بخشی از هزینه‌های دولت کاهش می‌یابد و از سوی دیگر قرار گرفتن در محیط کار، باعث بهبود و تقویت وضع روحی و روانی این افراد می‌شود. درواقع، دستیابی به این مهم بدون حمایت دولت شدنی نخواهد بود و نمی‌توان انتظار بهبود شرایط برای این دسته از افراد داشت (اسلامی و محمدی، ۱۴۰۲).

معلولیت دارای انواع مختلفی است که به طور کلی شامل معلولیت‌های جسمی، معلولیت‌های ذهنی، معلولیت‌های روانی، معلولیت‌های اجتماعی می‌شود. در این بین معلولین جسمی-حرکتی طیف وسیع‌تر معلولین را تشکیل می‌دهند (محسنی تبری و همکاران، ۱۳۹۴). در جامع‌ترین تعریف اشخاصی که دچار نقص عضو، فلج حرکتی و یا قطع عضو باشند را افراد دارای معلولیت جسمی و حرکتی می‌گویند. در زمینه اشتغال نیز، بزرگترین طیف شاغلین را معلولان جسمی-حرکتی در سازمان‌ها تشکیل می‌شوند (پور حسین هندآباد و همکاران، ۱۳۹۵).

پژوهش‌های انجام پذیرفته پیرامون اشتغال پایدار معلولان نشان‌دهنده آن است که کنار گذاشتن معلولان از اجتماع با نگرش منفی جامعه، عدم تناسب امکانات فیزیکی، نهادهای حمایتی، حمایت‌های درون‌گروهی، عدم اعتماد اجتماعی و احساس محرومیت اجتماعی رابطه معناداری دارد (محسنی تبری و زرین کفشیان، ۱۳۹۴؛ پور حسین هندآباد و همکاران، ۱۳۹۵) و فراهم‌سازی زمینه اشتغال بدون توجه به جنبه‌های پایدار و نظام‌مند آن، باعث خواهد شد که فعالیت‌های اشتغالی معلولان به حاشیه برده شود و گاه باعث سرخوردگی و از بین رفتن اعتماد به نفس ایشان گردد (پروین و عارفی، ۱۴۰۱)، به عبارتی یکی از مؤثرترین راهکارها در ارتقای منزلت و جایگاه جانبازان و معلولین در کشور، توجه به اشتغال پایدار در سیاست‌گذاری‌های مربوط به حوزه‌های معلولان است (حیدری، هاشمی و عامری شهرابی، ۱۴۰۰). از سویی طبق پژوهش‌های مختلف وضعیت جاری سازمان‌ها در اشتغال معلولان به ویژه معلولان جسمی-حرکتی که طیف بزرگی از معلولان را شامل می‌شوند که توانایی‌های زیادی برای اشتغال در مشاغل مختلف را دارند، مناسب نیست (اژدری و مقامی، ۱۳۹۷).

<sup>1</sup> Bush & Tassé

<sup>2</sup> Johansson & Wickström

سعدآبادی و همکاران، ۱۳۹۹ و سبحانی، ۱۴۰۲). از سویی برنامه‌های اشتغال طراحی شده برای معلولان در دستگاه‌های اجرایی و بهزیستی به اشتغال پایدار منجر نشده و اثرگذاری آن در کاهش نرخ بیکاری معلولان مشهود نیست (طلایی و همکاران، ۱۴۰۲، سبحانی، ۱۴۰۲ و بهری خیاوی و عابدینی، ۱۳۹۷). با توجه به بررسی پیشینه پژوهشی موجود پژوهشی در زمینه الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان انجام نشده است لذا با توجه به اهمیت و نقش اشتغال پایدار در توسعه اقتصادی و تقویت روانی افراد معلول و لزوم حمایت از این قشر، این مقاله درصدد است به این پرسش پاسخ دهد که برای اشتغال پایدار معلولان در سازمان چگونه الگویی می‌تواند راهگشا باشد و زمینه دستیابی به اشتغال پایدار معلولان را فراهم سازد؟

### مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

افراد دارای معلولیت کسانی هستند که با اختلالات طولانی مدت مواجه هستند که به طور قابل توجهی یک یا چند فعالیت اصلی زندگی را محدود می‌کند (نیشیکا و واکابایاشی، ۲۰۲۳). این فعالیت‌ها ممکن است شامل تحرک عمومی، انجام کارهای دستی یا سایر اشکال فعالیت بدنی مورد نیاز در بسیاری از موقعیت‌های شغلی باشد. علیرغم تلاش زیاد برای ارتقای فرصت‌های شغلی افراد دارای معلولیت در بازار کار، تعداد افراد شاغل دارای معلولیت هنوز محدود است و نسبت آن در مقایسه با کل جمعیت یک اقلیت در نظر گرفته می‌شود (تابنر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

اشتغال تنها یک وسیله برای امرار معاش و ارضای نیازهای آدمی نیست بلکه وسیله‌ای است تا آدمی بتواند شأن و کرامت خود را بدست آورد و در برابر خانواده و جامعه خود احساس مفید بودن نماید (چاپمن<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۴). بنا به تأکید سازمان بین المللی کار؛ با وجود تغییرات زیاد در مسیر، شکل و ماهیت تولید، اهمیت کار در زندگی افراد تغییر ننموده و همچنان نگرانی در مورد تصدی یک شغل و پرورش مهارت‌های مورد نیاز آن، میلیون‌ها نفر را که از لحاظ اجتماعی و فرهنگی با هم تفاوت دارند، به خود مشغول کرده است (شرفی و همکاران، ۱۳۹۶). در میان مفاهیم و مبانی اشتغال توجه به اشتغال پایدار با توجه به ماهیت آن مورد تأکید است (ایکوتگبه<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴).

اشتغال پایدار در خصوص بازار کار ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. اشتغال پایدار به معنی ثبات و استمرار فرصت شغلی و حمایت از افراد به منظور ماندن و پیشرفت در یک شغل تعریف شده است (خالدی فرد و همکاران، ۱۴۰۲). اشتغال پایدار به پایایی و مانایی شغل در گذر زمان و شرایط اشاره دارد (تابنر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). پایداری اشتغال به عنوان یک اصطلاح ترکیبی تعریف می‌شود که حاکی از حفظ مسیر اشتغال است که تا زمانی که ممکن است، حداقل برای یک سال پایدار باشد (ایکوتگبه و همکاران، ۲۰۲۴)؛ همچنین اشتغال پایدار به عنوان یک اصطلاح چندوجهی، می‌تواند به ویژگی‌های شخصی و فرصت‌های بازار، به عوامل اجتماعی، فردی و بین فردی بستگی داشته باشد (دنگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، و می‌تواند با زمان و پیشرفت در طول یک مسیر مشخص قدردانی شود (مورگان<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳).

بحث اشتغال پایدار معلولین به عنوان یکی از برنامه‌های اصلی و سیاست‌های اجتماعی و رفاهی دولت‌ها به شمار می‌رود و اهمیت اثرات اجرای موفقیت آمیز آن در همه بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی امری بدیهی به نظر می‌رسد

<sup>1</sup> Taubner

<sup>2</sup> Chapman

<sup>3</sup> Ikutegbe

<sup>4</sup> Taubner

<sup>5</sup> Deng

<sup>6</sup> Morgan

(طلایی و همکاران، ۱۴۰۲). قانون اساسی که در واقع قرارداد اجتماعی بین حکومت و شهروندان ایرانی است، به کار و شغل شهروندان اهمیت خاصی می‌دهد. و جهت رفع مشکل اشتغال معلولان کشور، اداره بهزیستی را بنا نموده است. از آنجا که تضمین حقوق بشر برای افراد دارای معلولیت گام مهمی در جهت تحقق اهداف توسعه هزاره سازمان ملل است باید در زمینه اشتغال معلولان گام‌های اساسی برداشته شود (کرودر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). با کمک فرایند توانمندسازی و اشتغال پایدار، به افراد دارای معلولیت کمک می‌کنیم تا بر احساس ناتوانی و درماندگی خویش چیره شوند، تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد منجر شود (هاناتاف<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). از این رو امر اشتغال معلولین یکی از برنامه‌های اصلی و سیاست‌های اجتماعی و رفاهی دولت‌ها به شمار می‌رود (کیوا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۳) و اهمیت اثرات اجرای موفقیت آمیز آن توسط سازمان بهزیستی در همه بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی امری بدیهی به نظر می‌رسد (فینگر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). این مهم پذیرفته شده است که اگر معلولان به صورت سودآور مشغول به کار شوند، به تنوع اقتصادی و بهره‌وری جامعه می‌افزایند (النجار و عبدالقادر<sup>۵</sup>، ۲۰۲۴).

جامعه جهانی و در رأس آن مجمع عمومی سازمان ملل و سازمان بین‌المللی کار نسبت به حقوق معلولین و به ویژه اشتغال این افراد مصوبات زیادی داشته است (تسیر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۴)، از جمله آن می‌توان به قطعنامه سال بین‌المللی معلولین و برنامه اقدام جامع برای معلولان، کنوانسیون حقوق کودک ۱۹۸۹، قطعنامه قواعد استاندارد بر پایه برابری فرصت-ها برای افراد معلول و کنوانسیون حقوق معلولین است که توسط مجمع عمومی سازمان ملل به تصویب رسیده است؛ سازمان بین‌المللی کار نیز در توصیه نامه‌ها متعددی به امر اشتغال معلولین پرداخته است (فرجی، ۱۳۹۳). پژوهش‌های مختلف به بررسی فرآیند اشتغال معلولان پرداخته‌اند که لزوم جمع‌بندی نتایج آنان احساس می‌شود. در ادامه به نمونه‌ای از پژوهش‌های صورت گرفته اشاره می‌شود:

وید و عبدالله زهی<sup>۷</sup> (۲۰۲۴) در پژوهش خود به بررسی عوامل تسهیل اشتغال پایدار برای افراد دارای معلولیت جسمی پرداختند نتایج نشان دهنده عواملی چون عوامل شخصی، عوامل ساختاری، عوامل سازمانی با سه بخش فرعی (مسکن در محل کار، فرهنگ سازمانی، و موانع یکپارچه‌سازی)، عوامل اجتماعی و عوامل روان‌شناختی مورد شناسایی قرار گرفت. توبنر<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی پایداری اشتغال برای افراد دارای ناتوانی ذهنی پرداخت نتایج عواملی چون حمایت دولت‌ها، ایجاد کارراه مناسب برای اشتغال معلولان و مناسب سازی محیط سازمانی برای اشتغال معلولان باید مورد توجه قرار گیرد.

طلایی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به دنبال سنجش میزان اثربخشی برنامه‌ها و فعالیت‌های انجام شده در زمینه اشتغال‌زایی پایدار در بهزیستی پرداختند نتایج نشان دهنده برنامه‌ریزی متمرکز، پاسخگو نبودن این برنامه‌ها به نیاز معلولین، تشخیص ناصحیح در مددجویان محتاج و نبود انسجام سازمانی در تحلیل گام اول مدل پژوهش و عرضه تسهیلات بر مبنای نیاز، کمبود اعتبارات در تحلیل گام دوم و تبعیض در خدمت دهی، همکاری نامناسب سایر ارگان‌ها، نظارت نداشتن بر

<sup>1</sup> Crowther

<sup>2</sup> Hannah Tough

<sup>3</sup> Qiu

<sup>4</sup> Finger

<sup>5</sup> Alnajjar and Abdulkader

<sup>6</sup> Tessier

<sup>7</sup> Wided

<sup>8</sup> Taubner

پرداخت وام و مشکلات مالی مددجویان در تحلیل گام سوم، از جمله عواملی هستند که میزان اثربخشی برنامه‌ها و فعالیت‌های اداره بهزیستی را تحت تاثیر قرار داده است.

شیبانی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان اهمیت و جایگاه اشتغال در توانمندسازی معلولین در یک تحقیق تحلیلی-توصیفی، بیان می‌کند که معلولین در انتخاب شغل مناسب و پایدار چالش‌های زیادی را تجربه می‌کنند که منشا بسیاری از آنان نگرش منفی جامعه به پدیده معلولیت است. اینکه معلولین ناتوان هستند و از آنجایی که پروسه توانمندسازی به عنوان شرط لازم بهره‌مندی از شغل پایدار، فرآیندی فردی و اجتماعی است. از طرفی در بعد فردی، توانمندسازی راهکارهایی نظیر ایجاد اعتماد به نفس و خودباوری، آموزش مهارت برقراری ارتباط موثر و مفید، ارزیابی استعدادها و توانسنجی، ارتقا و مهارت‌های تخصصی و حرفه‌آموزی، مشارکت و درگیری در تصمیم‌سازی و مسوولیت‌پذیری تجارب و اطلاعات لازم مهم و مورد تأکید است.

فرجی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان مطالعه تطبیقی اصل عدم تبعیض بر مبنای معلولیت در حوزه اشتغال به این نتیجه رسید که تبعیض در حوزه اشتغال معلولان وجود داشته و باید این مهم با ایجاد قوانین برطرف شود.

### روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش کشف الگوی اشتغال پایدار معلولان جسمی-حرکتی در سازمان بر مبنای واقعیت‌های موجود بود، از این رو پژوهش حاضر از نظر رویکرد جزو تحقیقات کیفی و ازلحاظ روش، مبتنی بر مطالعات داده بنیاد می‌باشد. در این پژوهش از رویکرد سیستماتیک اشتروس و کورین برای نظریه داده بنیاد استفاده شده است. در رویکرد سیستماتیک محقق باید روش و فن مشخصی برای تحلیل در پیش بگیرد و کدگذاری مرحله‌مندی (باز، محوری و انتخابی) را به اجرا درآورد و کار نهایی خود را در الگوی پارادایمی یکسانی ارائه کند. حوزه پژوهش کلیه ذی‌نفعان و افراد دخیل در اشتغال معلولان در استان فارس شامل کارآفرینان دارای معلولیت (ملاک ورود داشتن معلولیت جسمی - حرکتی و کارآفرین بودن)، مدیران و برنامه‌ریزان مراکزهای آموزش و توانبخشی معلولان (داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و پنج سال سابقه در مراکز آموزش و توانبخشی) و معلولان شاغل در سازمان‌ها (داشتن معلولیت جسمی - حرکتی و حداقل ۵ سال سابقه اشتغال ثابت در سازمان) بودند. که از طریق نمونه‌گیری هدفمند، از نوع ملاک‌محور، نمونه‌ی مورد نظر انتخاب و نمونه‌گیری تا رسیدن به حد اشباع نظری داده‌ها ادامه یافت. از این رو مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۱۰ نفر از کارآفرینان دارای معلولیت، ۸ نفر از مدیران و برنامه‌ریزان مراکزهای آموزش و توانبخشی و ۹ نفر از معلولان شاغل در سازمان‌های دولتی و خصوصی بودند. جهت محرمانه ماندن هر کدام از شرکت‌کنندگان در مراحل پژوهش و رعایت اخلاق پژوهشی به هر کدام از آن‌ها یک کد اختصاص داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق، مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. فرآیند تحلیل داده‌های حاصل از متن مصاحبه‌ها نیز با توجه به اهمیت آن در رویکرد نظریه داده‌بنیاد، همزمان با جمع‌آوری داده‌ها طی سه مرحله: الف) کدگذاری باز؛ ب) کدگذاری محوری و ج) کدگذاری انتخابی انجام شد. برای تأمین روایی و پایایی از روش گوبا و لینکلن<sup>۱</sup> استفاده شد. در این زمینه چهار معیار «قابلیت

<sup>۱</sup> Guba & Lincoln

اعتبار<sup>۱</sup>، قابلیت انتقال<sup>۲</sup>، قابلیت اتکا<sup>۳</sup> و قابلیت تأیید<sup>۴</sup> را به منظور ارزیابی دقت علمی پژوهش بررسی شد. در زمینه قابلیت اعتبار، از روش کنترل اعضاء شرکت کننده استفاده شد. در زمینه قابلیت انتقال، یافته‌ها در اختیار متخصصین قرار داده شد. در زمینه قابلیت اتکا (قابلیت اطمینان)، از روش توافق بین کدگذاران استفاده شد و در زمینه قابلیت تأیید مرور و بازخورد هم‌تایان بکار برده شد.

## یافته‌های پژوهش

محققان برای دستیابی به نظریه برآمده از خصوصیات واقعی اشتغال پایدار معلولان در سازمان با اطلاع‌رسان‌های کلیدی که تماس نظری و عملی ممتدی با موضوع پژوهش (اشتغال پایدار معلولان جسمی-حرکتی در سازمان) داشتند، گفتگو کردند و کوشیدند تا در ساختار درونی ارزش‌ها، نگرش‌ها و تجارب آن‌ها تعمق کنند. در اثنای مصاحبه‌ها مفاهیم ظهور می‌یافتند و از مقایسه مفاهیم مقوله‌ها عیان می‌شدند و ذهن پژوهشگران را به قضایا و گزاره‌های مختلفی درباره اشتغال پایدار معلولان در سازمان سوق می‌دادند. مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده‌سازی، به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله‌بندی و سپس، براساس مشابهاات، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک کدهای باز، محوری و منتخب (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. برای این کار روش‌های تحلیل اشرورس و کوربین مورد استفاده قرار گرفت (اشرورس و کوربین، ۲۰۰۸). این الگو شامل ۶ محور می‌باشد که در ادامه گزارش شده است.

## شرایط محوری

مقوله محوری مضمون اصلی پژوهش است که اگرچه از درون پژوهش بیرون می‌آید اما یک مفهوم انتزاعی است (اشرورس و کوربین، ۱۳۹۰). جهت یافتن پدیده محوری محقق با مقایسه و طبقه‌بندی مجدد به تغییر، تکمیل، ترکیب و توسعه مقوله‌ها به صورت مستمر پرداخت (اشرورس و کوربین، ۱۹۹۶؛ کوربین و اشرورس، ۲۰۰۸). در پژوهش حاضر مرکز ثقل الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان "سینرژی حوزه‌های کارآفرینی معلولان" استخراج گردید. در این زمینه تحلیل مصاحبه‌ها به سه مقوله ارتقا سیاست‌های حمایتی از اشتغال معلولان، فرهنگ‌سازی جمعی در زمینه حقوق برابر معلولان، توانمندسازی معلولان منجر شد. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: شرایط محوری الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان

| کد منتخب                          | کد محوری                                 | نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)                                                                                      |
|-----------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| سینرژی حوزه‌های کارآفرینی معلولان | ارتقا سیاست‌های حمایتی از اشتغال معلولان | توجه به برنامه‌های موجود اشتغال معلولان در سازمان‌ها (مشارکت‌کننده، ۷)                                                   |
|                                   |                                          | استفاده از رویکردهای مشارکتی در تدوین برنامه‌های اشتغال معلولان در سازمان (مشارکت‌کننده، ۱۱)                             |
|                                   |                                          | عدم توجه به نیازسنجی جامع در تدوین و برنامه‌ریزی اشتغال پایدار معلولان بر اساس نیاز در بخش‌های گوناگون (مشارکت‌کننده، ۳) |
|                                   |                                          | ارتقا سیاست‌های بازدارنده در حوزه بی‌توجهی به حقوق اجتماعی معلولان و حمایت از اشتغال ایشان (مشارکت‌کننده، ۱۶)            |
|                                   |                                          | فرهنگ‌سازی در جامعه در زمینه حقوق برابر افراد معلول با سایر افراد جامعه (مشارکت‌کننده، ۹)                                |

<sup>۱</sup> Credibility

<sup>۲</sup> Transferability

<sup>۳</sup> Dependability

<sup>۴</sup> Conformability

|  |                                                                |                                                                                                                    |
|--|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <b>فرهنگ سازی<br/>جمعی در زمینه<br/>حقوق برابر<br/>معلولان</b> | اعتنا به ظرفیت های بومی و منطقه ای در به کارگیری معلولان در بخش های مختلف و نهادینه کردن این مهم (مشارکت کننده، ۵) |
|  |                                                                | ایجاد مراکز خدمات اشتغال معلولان بر مبنای نیاز و متناسب با نوع معلولیت در سازمان ها (مشارکت -<br>کننده، ۱۲)        |
|  |                                                                | استفاده از ظرفیت های شهری در حوزه برابری بین شهروندان و به طور خاص حقوق اجتماعی<br>معلولان (مشارکت کننده، ۱۴)      |
|  |                                                                | معرفی مشاغل و نیازهای شغلی معلولان به جامعه پیرامونی و پذیرش شرایط معلولان در<br>سازمان (مشارکت کننده، ۱۷)         |
|  |                                                                | تأمین بستر مناسب برای اشتغال و استفاده معلولان در محیط های مختلف از خدمات<br>اجتماعی (مشارکت کننده، ۶)             |
|  |                                                                | ارتقا مهارت های ارتباطی مورد نیاز در اشتغال از سوی معلولان جسمی حرکتی (مشارکت کننده، ۱۳)                           |
|  | <b>توانمندسازی<br/>معلولان</b>                                 | توانایی کارگروهی و توانمندسازی خود به وسیله انجام فعالیت های جمعی برای افراد معلول (مشارکت -<br>کننده، ۲۱)         |
|  |                                                                | ارتقا توان مدیریتی معلولان در مدیریت کسب و کار و برنامه های فردی (مشارکت کننده، ۲۴)                                |
|  |                                                                | آشنایی با فرایندهای فعالیت اشتغال محور و آگاهی تجاری (مشارکت کننده، ۲۶)                                            |
|  |                                                                | ایجاد ابزار توانمندسازی معلولان حرکتی در سازمان ها و بستر سازی در زمینه آن (مشارکت کننده، ۲۲)                      |
|  |                                                                |                                                                                                                    |

## ۱-۱ ارتقا سیاست های حمایتی از اشتغال معلولان

دولت و حوزه سیاست گذاری برای ارتقا توان اشتغال پایدار معلولان می تواند با سیاست های حمایتی به اجرا و عملیاتی سازی آن کمک ویژه ای داشته باشد. طبق دیدگاه مشارکت کنندگان توجه به برنامه های موجود اشتغال معلولان، استفاده از رویکردهای مشارکتی در تدوین برنامه های اشتغال معلولان، عدم توجه به نیازسنجی جامع در تدوین و برنامه ریزی اشتغال پایدار معلولان بر اساس نیاز در بخش های گوناگون، ارتقا سیاست های بازدارنده در حوزه بی توجهی به حقوق اجتماعی معلولان و حمایت از اشتغال ایشان از جمله کدهای باز این مقوله محوری است. در ادامه به برخی از بیانات مشارکت کنندگان اشاره می شود:

" دولت و مجلس با ارائه طرح های و لوایح مرتبط با حقوق برابر معلولان و الزام دستگاه های اجرایی به عملیاتی سازی آن می توانند کمک شایانی به اشتغال معلولان داشته باشند" (مشارکت کننده، ۱).

## ۱-۲ فرهنگ سازی جمعی در زمینه حقوق برابر معلولان

اجتماع و زندگی جمعی به عنوان یکی از ارکان مهم حیات انسانی می تواند در تأیید و یا رد یک فرایند جمعی تأثیرگذار باشد از جمله در زمینه اشتغال معلولان، پذیرش حقوق برابر معلولان و نگاه اجتماعی مطلوب می تواند به اشتغال پایدار معلولان کمک کند. طبق دیدگاه مشارکت کنندگان در پژوهش و تحلیل پژوهشگران، اعتنا به ظرفیت های بومی و منطقه ای در به کارگیری معلولان در بخش های مختلف، ایجاد مراکز خدمات اشتغال معلولان بر مبنای نیاز و متناسب با نوع معلولیت، استفاده از ظرفیت های شهری در حوزه برابری بین شهروندان و به طور خاص حقوق اجتماعی معلولان، معرفی مشاغل و نیازهای شغلی معلولان به جامعه پیرامونی، تأمین بستر مناسب برای اشتغال و استفاده معلولان در محیط های مختلف از خدمات اجتماعی از جمله کدهای باز محور مذکور هستند. در ادامه به نمونه ای از بیانات مشارکت کنندگان اشاره می شود.



"ابعاد شهری و زندگی شهری به شکل تبعیض آمیزی برای استفاده افراد سالم طراحی شده و انگار معلولان به خودی خود این ویژگی انتخاب کرده اند و الان باید تاوان بدهند! وقتی یک فرد توانیاب به دلیل طراحی بد شهری زمینه استفاده از ابتدایی ترین حقوق خودش رو هم نداره معلومه که کم کم از جامعه کنار گذاشته می شود." (مشارکت کننده، ۸).

### ۳-۱ توانمندسازی معلولان

افراد معلول نیز باید در فرایند اشتغال به توانایی های اشتغال پذیری خود بیفزایند و زمینه های فردی را در خود تقویت نمایند؛ در این زمینه به شاخص هایی چون ارتقا مهارت های ارتباطی مورد نیاز در اشتغال از سوی معلولان، توانایی کارگروهی و توانمندسازی خود به وسیله انجام فعالیت های جمعی، ارتقا توان مدیریتی معلولان در مدیریت کسب و کار و برنامه های فردی، آشنایی با فرایندهای فعالیت اشتغال محور و آگاهی تجاری احصا گردید. در ادامه به نمونه ای از بیانات مشارکت کنندگان اشاره می شود.

مشارکت کننده (۳) بیان داشتند: "به نظرم بهتر است افراد معلول خودشان دست به کار شوند و زمینه های اشتغال خودشان را فراهم سازند. الان با شبکه های اجتماعی هر فرد می تواند به راحتی مشکلات و خلاهای توان اشتغال خود را شناسایی و ارتقا بخشد."

### شرایط علی

شرایط علی آن دسته از رویدادها وقایع هستند که بر پدیده ها اثر گذارند (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰). به عبارتی می توان گفت شرایط علی، حوادث و اتفاقاتی است که به وقوع یا رشد و توسعه پدیده محوری می انجامند. شرایط علی در هر پژوهشی نشان دهنده شرایط و مفاهیمی است که پدیده اصلی متأثر از آن است در این پژوهش شرایطی و عواملی را که بر سینرژی حوزه های کارآفرینی و اشتغال معلولان اثر گذار است را در این گزاره سازمان دادیم. نتایج در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: عوامل و شرایط علی الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان

| کد منتخب | کد محوری                                          | نمونه بیانات مشارکت کنندگان (کد باز)                                                        |
|----------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۳-۱-۲    | توجه به حقوق متناسب با میزان فعالیت (مکمل مستمری) | توجه به جنبه های مشوق فرایندهای پرداختی به معلولان با میزان اشتغال ایشان (مشارکت کننده، ۱۰) |
|          |                                                   | استفاده از ضریب حقوق در برنامه پرداختی به معلولان در کنار مستمری ماهانه (مشارکت کننده، ۳)   |
|          |                                                   | تفکیک قائل شدن بین پرداختی و مستمری برای معلولان (مشارکت کننده، ۱۸)                         |
|          |                                                   | الزام دستگاه های اجرایی به استفاده از ضریب حقوقی بر مبنای میزان معلولیت (مشارکت کننده، ۴)   |
|          | امکان کارآموزی در محیط واقعی                      | استفاده از آموزش های مبتنی بر محیط واقعی برای اشتغال پذیری معلولان (مشارکت کننده، ۲۷)       |
|          |                                                   | تعادل بین جنبه های نظری و عملی در آموزش های معلولان (مشارکت کننده، ۲۰)                      |
|          |                                                   | توسعه نظام توانمندسازی معلولان با هماهنگی دستگاه های اجرایی (محیط کار) (مشارکت کننده، ۲۶)   |
|          |                                                   | تأمین بستر جذب کارآموزان معلول در محیط های کارورزی (مشارکت کننده، ۵)                        |
|          | خودباوری حرفه ای معلولان                          | شناخت ظرفیت های وجودی خود از سوی معلولان (مشارکت کننده، ۱۱)                                 |
|          |                                                   | پذیرش و باور نسبت به توانایی های حرفه ای (مشارکت کننده، ۸)                                  |
|          |                                                   | انگیزه برای فعالیت های اجتماعی (مشارکت کننده، ۲)                                            |
|          |                                                   | توسعه صفات و قابلیت های شغلی در خود (مشارکت کننده، ۱۹)                                      |

تحلیل و بررسی بیانات مشارکت کنندگان نشان داد که شرایط و عوامل علی مؤثر بر الگوی اشتغال پایدار معلولان شامل، توجه به حقوق متناسب با میزان فعالیت (مکمل مستمری)، امکان کارآموزی در محیط واقعی، خودباوری حرفه‌ای معلولان است.

### ۱-۲ توجه به حقوق متناسب با میزان فعالیت (مکمل مستمری)

به عقیده مشارکت کنندگان در پژوهش از جمله عوامل مؤثر بر اشتغال پایدار معلولان، توجه به حقوق متناسب با میزان فعالیت (مکمل مستمری) است. در این زمینه شاخص‌هایی چون توجه به جنبه‌های مشوق فرایندهای پرداختی به معلولان با میزان اشتغال ایشان، استفاده از ضریب حقوق در برنامه پرداختی به معلولان در کنار مستمری ماهانه، تفکیک قائل شدن بین پرداختی و مستمری برای معلولان، الزام دستگاه‌های اجرایی به استفاده از ضریب حقوقی بر مبنای میزان معلولیت احصا گردید. در ادامه به نمونه‌ای از نقل قول‌های مرتبط با این بخش اشاره می‌شود:

مشارکت کننده (۳) در این زمینه بیان داشت: "هر ساله طرح‌ها و لوایح متعدد از سوی دولت ابلاغ می‌شود که در این بین، مستمری تا حدودی پررنگ شده است اما برای این که افراد معلول انگیزه لازم برای فعالیت شغلی داشته باشند باید به پرداختی‌ها بیشتر راز مستمری توجه شود."

### ۲-۲ امکان کارآموزی در محیط واقعی

به‌طور ویژه، کارآموزی در محیط‌های نزدیک به محیط شغلی می‌تواند به پذیرش و آشنایی بیشتر معلول با محیط کاری منجر شود. ذیل این محور در شرایط علی، استفاده از آموزش‌های مبتنی بر محیط واقعی برای اشتغال پذیری معلولان، تعادل بین جنبه‌های نظری و عملی در آموزش‌های مدرسه‌ای دانش آموزان معلول، توسعه نظام توانمندسازی معلولان با هماهنگی دستگاه‌های اجرایی (محیط کار)، تأمین بستر جذب کارآموزان معلول در محیط‌های کارورزی احصا گردید. برای نمونه مشارکت کننده (۵) بیان داشت:

"کار کردن و فعالیت معلول در محیط کاری واقعی چه در آموزش‌های دوره دبیرستان و چه پس از آن باعث می‌شود افراد جامعه هم به یک پذیرش از این قشر برای فعالیت برسند."

۳-۲ خودباوری حرفه‌ای معلولان: این محور مشتمل بر قدرت باور و خودباوری معلولان است. ذیل این عنوان، مؤلفه‌های شناخت ظرفیت‌های وجودی خود از سوی معلولان، پذیرش و باور نسبت به توانایی‌های حرفه‌ای، انگیزه برای فعالیت‌های اجتماعی، توسعه صفات و قابلیت‌های شغلی در خود است. در این زمینه به‌عنوان نمونه مشارکت کننده (۱۱) بیان داشت:

"ما افراد معلول خودمان باید خودمان باور کنیم و سپس توقع داشته باشیم که جامعه ما را باور کند، بدون تغییر در باورهای خودمان تغییر در باور جامعه سخت است."

### راهبردها

راهبردها، استراتژی‌هایی هستند که باهدف خاصی برای اداره و کنترل پدیده موردنظر صورت می‌پذیرد (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰). راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و بازخورد پدیده موردبررسی هستند. راهبردها هدفمند بوده و به دلیلی صورت می‌گیرند. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده آموزش‌های اشتغال محور معلولان، نیازسنجی، توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار مورد تأکید مشارکت کنندگان بوده است. نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: راهبردهای اشتغال پایدار معلولان در سازمان

| کد منتخب      | کد محوری                                         | نمونه بیانات مشارکت کنندگان (کد باز)                                                                    |
|---------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| رابطه راهبردی | آموزش‌های اشتغال محور معلولان                    | آموزش‌های فردی متناسب با نوع معلولیت و توان مقابله با تعارض‌های حرفه‌ای با معلولیت (مشارکت - کننده، ۱۴) |
|               |                                                  | ارائه آموزش‌های مرتبط با توانایی انجام کار در محیط کار (مشارکت کننده، ۳)                                |
|               |                                                  | آموزش خلق ایده و پرورش آن در حوزه اشتغال بر مبنای شرایط فردی معلولان (مشارکت کننده، ۲۲)                 |
|               |                                                  | آموزش خود انگیزشی و نگهداشت بهداشت روانی در محیط کار (مشارکت کننده، ۱۶)                                 |
|               | نیازسنجی                                         | توجه به نیازهای اجتماعی و متناسب سازی آن با اشتغال معلولان (مشارکت کننده، ۵)                            |
|               |                                                  | اهتمام به نیاز فردی معلول و تطبیق آن با شرایط شغلی در سازمان (مشارکت کننده، ۱۱)                         |
|               |                                                  | شناسایی مناسب بسترهای اشتغال در بازار کار برای معلولان (مشارکت کننده، ۱۹)                               |
|               |                                                  | شناسایی شکاف دانشی و مهارتی معلولان در حوزه اشتغال و زمینه سازی برای رفع آن (مشارکت کننده، ۲)           |
|               |                                                  | توجه به نیاز حقوقی افراد معلول در جامعه (مشارکت کننده، ۷)                                               |
|               | توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار برای معلولان | افزایش تنوع خدمات در زمینه اشتغال معلولان در صنعت (مشارکت کننده، ۲۳)                                    |
|               |                                                  | اصلاح ساختار صنعت کشور بر مبنای توجه به حقوق برابر معلولان در فضای کسب و کار (مشارکت - کننده، ۷).       |
|               |                                                  | تأمین صندوق‌های غیردولتی برای توسعه فرصت‌های شغلی معلولان در سازمان‌ها (مشارکت کننده، ۲۱)               |
|               |                                                  | لزوم توجه به ساختار اشتغال بر مبنای پایداری شغلی برای معلولان (مشارکت کننده، ۱۵)                        |

تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد راهبردهای اشتغال پایدار معلولان را می‌توان در سه مؤلفه محوری مذکور سازمان داد که در ادامه به تشریح هر کدام از این راهبردها خواهیم پرداخت:

### ۱-۳ آموزش‌های اشتغال محور معلولان

از جمله راهبردهای ارائه شده این زمینه را می‌توان استفاده از آموزش‌های متناسب با توان اشتغال پذیری معلولان عنوان نمود، که مشتمل بر مؤلفه‌های آموزش‌های فردی متناسب با نوع معلولیت و توان مقابله با تعارض‌های حرفه‌ای، ارائه آموزش‌های مرتبط با توانایی انجام کار در محیط کار، آموزش خلق ایده و پرورش آن در حوزه اشتغال بر مبنای شرایط فردی معلولان، آموزش خود انگیزشی و نگهداشت بهداشت روانی در محیط کار بودند که در صورتی این مؤلفه در توان اشتغال مؤثر خواهد بود که به جنبه‌های مختلف آن توجه شود: در این زمینه به عنوان نمونه مشارکت کننده (۳) بیان داشت: "آموزش‌هایی که برای معلولان ما در نظام آموزشی ارائه می‌شود بهتر است که بر مبنای این باشد که این فرد در آینده بتواند نیازهای خودش را برطرف کند و علاوه بر آن نیازهای شغلی و اجتماعی را هم برطرف نماید."

### ۲-۳ نیازسنجی

تحلیل نظرات مشارکت کنندگان در پژوهش نشان دهنده این نکته است که توجه به ابعاد نیازسنجی به عنوان راهبردی مؤثر می‌تواند زمینه اشتغال معلولان را فراهم سازد. در این زمینه طبق نظرات مشارکت کنندگان شاخص‌هایی چون توجه به نیازهای اجتماعی و متناسب سازی آن با اشتغال معلولان، اهتمام به نیاز فردی معلول و تطبیق آن با شرایط شغلی، شناسایی مناسب بسترهای اشتغال در بازار کار برای معلولان، شناسایی شکاف دانشی و مهارتی معلولان در حوزه اشتغال، توجه به

نیاز حقوقی افراد معلول در جامعه مورد تأکید بود. در این باره به بیان نقل قول تعدادی از مشارکت کنندگان در پژوهش بسنده می‌کنیم.

مشارکت کننده (۵) بیان داشت: "بهبتره که به نیازهای شغلی جامعه هم توجه بشه و بعد به توانایی‌های فرد توانیاب نیز نگاه کنیم، این جوری می‌توانیم اشتغال مؤثر و پایدار ایجاد بکنیم."

### ۳-۳ توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار

از دیگر راهبردهای مؤثر بر موضوع، توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار است. ذیل این شاخص کدهای افزایش تنوع خدمات در زمینه اشتغال معلولان، اصلاح ساختار صنعت کشور بر مبنای توجه به حقوق برابر معلولان، تأمین صندوق‌های غیردولتی برای توسعه فرصت‌های شغلی معلولان، لزوم توجه به ساختار اشتغال بر مبنای پایداری شغلی برای معلولان احصا گردید.

در این باره مشارکت کننده (۷) بیان داشت: "ساختار صنعت کشور به سمتی رفته که افراد توانیاب و معلول کمتر می‌توانند در این ساختار نقش ایفا کنند، از جمله راهبردهای مؤثر اصلاح این ساختار برای حقوق برابر است."

### عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای نشان‌دهنده یکسری خصوصیات ویژه است که به پدیده‌های دلالت می‌کند و محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده‌های در طول یک بُعد است که پدیده در آن نهفته است (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۰). نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: عوامل زمینه‌ساز الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان

| کد منتخب               | کد محوری          | نمونه بیانات مشارکت کنندگان (کد باز)                                                                                                              |
|------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عوامل زمینه‌ای و بستری | زمینه‌های فرهنگی  | میزان اهمیت خانواده به جامعه‌پذیری اعضا معلول و ایجاد فرصت‌های اشتغال برای آنان (مشارکت کننده، ۲۲)                                                |
|                        |                   | پذیرش اجتماعی معلولان برای انجام فعالیت‌ها و شرکت در نقش‌های اجتماعی (مشارکت کننده، ۱۵)                                                           |
|                        |                   | میزان توجه فرهنگی در زمینه آموزش و به‌روزرسانی اطلاعات پیرامون اشتغال معلولان (مشارکت کننده، ۱۲)                                                  |
|                        |                   | کار تیمی و گروهی برای دستیابی به اهداف جمعی همچون طراحی نظام جامع کمک به اشتغال معلولان (مشارکت کننده، ۶)                                         |
|                        |                   | فرهنگ حاکم بر جامعه در زمینه مشارکت‌پذیری در جریان فرایندهای شغلی - اجتماعی برای افراد معلول (مشارکت کننده، ۲۴)                                   |
|                        | زمینه‌های سازمانی | میزان اهمیت و توجه سازمان به اشتغال معلولان و تخصیص جایگاه برای آن (مشارکت کننده، ۱۲)                                                             |
|                        |                   | ایجاد کارراه شغلی متناسب با ویژگی معلولان در سازمان‌ها و گنجاندن آن در ساختار سازمانی (مشارکت کننده، ۱)                                           |
|                        |                   | میزان فعالیت و پویایی گروه‌های حرفه‌ای و اجتماعی دولت در زمینه به‌روزرسانی و نظارت بر فعالیت‌های مرتبط با اشتغال پایدار معلولان (مشارکت کننده، ۸) |
|                        |                   | میزان بسترسازی بخش خصوص در زمینه اشتغال پایدار معلولان (مشارکت کننده، ۱۹)                                                                         |
|                        |                   | نگاه سیستمی به کارآفرینی و اشتغال پایدار معلولان از سوی دستگاه‌های اجرایی کشور (مشارکت کننده، ۲۳)                                                 |
|                        |                   | میزان آشنایی معلولان با توانمندی‌های حرفه‌ای در اشتغال (مشارکت کننده، ۶)                                                                          |

|                           |                                                                                                    |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| زمینه‌های تخصصی - حرفه‌ای | تجربه محوری در زمینه‌های تخصصی اشتغال معلولان (مشارکت‌کننده، ۱۷)                                   |
|                           | میزان آشنایی با تطبیق حرفه‌ای در مشاغل مختلف از سوی معلولان (مشارکت‌کننده، ۲۱)                     |
|                           | میزان توجه به ظرفیت‌های مختلف اشتغال و اشتغال‌پذیری در ابعاد تخصصی (مشارکت‌کننده، ۱۶)              |
|                           | میزان توجه به ارتقا شخصی به وسیله رویکردهای نوین توسعه حرفه‌ای در اشتغال معلولان (مشارکت‌کننده، ۴) |

مقوله شرایط زمینه‌ای همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، شامل عوامل زمینه‌ای و بستری مشتمل بر ۳ بخش زمینه‌های فرهنگی، زمینه‌های سازمانی و زمینه‌های تخصصی - حرفه‌ای می‌شود که در ادامه به تفکیک و ترتیب به ارائه نظرگاه‌های مرتبط با هر کد پرداخته می‌شود.

#### ۴-۱ زمینه‌های فرهنگی

این عوامل از مهم‌ترین عوامل مؤثر در پیدایش زمینه‌های اجتماعی وضعیت اشتغال معلولان و فرهنگ حاکم بر آن است. با توجه به تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان آنچه از مجموع کدهای قرار گرفته در این بخش احساس می‌شود این است که محیط و فرهنگ حاکم بر اجتماعات حرفه‌ای و تخصصی اشتغال معلولان، بخش عمده‌ای از بسترهای شکل‌گیری و نهادینه‌سازی اهداف اشتغال را شامل می‌شود. این دسته از عوامل مشتمل بر موارد میزان اهمیت خانواده به جامعه‌پذیری اعضا معلول، پذیرش اجتماعی معلولان برای انجام فعالیت‌ها و شرکت در نقش‌های اجتماعی، میزان توجه فرهنگی در زمینه آموزش و به‌روزرسانی اطلاعات پیرامون اشتغال معلولان، کار تیمی و گروهی برای دستیابی به اهداف جمعی همچون طراحی نظام جامع کمک به اشتغال معلولان، فرهنگ حاکم بر جامعه در زمینه مشارکت‌پذیری در جریان فرایندهای شغلی - اجتماعی برای افراد معلول بود. در ادامه برای نمونه نقل‌قول‌هایی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش بیان می‌شود.

به‌عنوان نمونه مشارکت‌کننده (۱۵) بیان داشت: "بهم‌تره که به ما معلولان و افراد توانیاب به چشم افراد ناتوان نگاه نشود اگر این نگاه از جامعه ما برداشته بشه معلولان بهتر می‌تونن در جامعه فعالیت داشته باشند. آلا ن متأسفانه دید جامعه به این افراد دید خوبی نیست و از سر محدودیت بهشون نگاه می‌شه."

#### ۴-۲ زمینه‌های سازمانی

طبق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، عوامل سازمانی از زمینه‌های مؤثر بر اشتغال معلولان در سازمان است. عوامل سازمانی با مؤلفه‌هایی همچون میزان اهمیت و توجه سازمان به اشتغال معلولان و تخصیص جایگاه برای آن، میزان فعالیت و پویایی گروه‌های حرفه‌ای و اجتماعی دولت در زمینه به‌روزرسانی و نظارت بر فعالیت‌های مرتبط با اشتغال پایدار معلولان، میزان بسترسازی بخش خصوص در زمینه اشتغال پایدار معلولان، نگاه سیستمی به کارآفرینی و اشتغال پایدار معلولان از سوی دستگاه‌های اجرایی کشور مؤثرند.

در این زمینه به‌عنوان مثال مشارکت‌کننده (۱۲) بیان کرد: "به نظرم سازمان با برنامه‌هایی که در زمینه‌های تخصصی برگزار می‌کنه می‌تونه زمینه‌ساز رشد معلولان بشود، مثلاً همین سازمان‌ها و برنامه‌های آموزشی که برگزار می‌شود. من خودم شرکت می‌کنم و هر دفعه هم از مسئولین تشکر می‌کنم که به خودشان زحمت میدن و این برنامه‌ها تدارک می‌بینن."

## ۳-۴ زمینه‌های تخصصی - حرفه‌ای

از دیگر زمینه‌های مؤثر بر اشتغال پایدار معلولان در سازمان عوامل مرتبط با تخصص و حرفه است. به اعتقاد مشارکت‌کنندگان در پژوهش عوامل تخصصی به دلیل این که بخش عمده از اجرای برنامه‌های اشتغال محور است می‌تواند خیلی مؤثر باشد. طبق احصا پژوهشگران میزان آشنایی معلولان با توانمندی‌های حرفه‌ای در اشتغال، تجربه محوری در زمینه‌های تخصصی اشتغال معلولان، میزان آشنایی با تطبیق حرفه‌ای در مشاغل مختلف از سوی معلولان، میزان توجه به ظرفیت‌های مختلف اشتغال و اشتغال‌پذیری در ابعاد تخصصی، میزان توجه به ارتقا شخصی به وسیله رویکردهای نوین توسعه حرفه‌ای در اشتغال معلولان مؤثرند. در ادامه به بیان نمونه‌ای از نقل قول‌های مرتبط با این عوامل پرداخته می‌شود.

به‌عنوان نمونه مشارکت‌کننده (۶) بیان داشت: "یک سری توانمندی‌های حرفه‌ای و تخصصی هست که در هر شغلی متفاوت است و فرد توانیاب باید سعی کند که به این موضوع احاطه پیدا کند و بر اساس جایگاه شغلی خود را با محیط وفق دهد تا وسیله ارتقا و کارآمدی او محیا گردد."

## عوامل مداخله‌گر

در بین تجارب مشارکت‌کنندگان، برخی از عوامل سازمانی و انسانی به‌عنوان عوامل مداخله‌ای که محدودکننده اشتغال پایدار معلولان بودند، بیان شدند. این عوامل مانع از اثربخشی برنامه‌های مربوط به اهداف در این حیطه می‌شوند. نتایج این بخش از یافته‌ها در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: عوامل مداخله‌ای محدودکننده اشتغال پایدار معلولان

| کد منتخب                       | کد محوری                        | نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کد باز)                                                                                     |
|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| چالش‌های اشتغال پایدار معلولان | مسائل ساختاری اشتغال معلولان    | ضعف در ارتباط سازمانی از حوزه طراحی تا اجرای برنامه‌های شغلی معلولان                                                     |
|                                |                                 | وجود نگاه بالا به پایین در طراحی و اجرای برنامه‌های اشتغال معلولان و کم‌توجهی به دیدگاه‌های فردی معلولان                 |
|                                |                                 | کم‌توجهی به تغییر ساختارهای سنتی و قدیمی اشتغال معلولان                                                                  |
|                                |                                 | غفلت از ساختارهای نوین اشتغال در حوزه معلولان مانند استارت‌آپ‌ها و ... (مشارکت‌کننده، ۱۵)                                |
|                                |                                 | مناسب نبودن اختیارات و مسئولیت‌ها در حوزه اشتغال معلولان                                                                 |
|                                | چالش‌های حمایتی - مدیریتی       | ضعف در حمایت‌ها و مشوق‌های بیمه‌ای برای کارفرمایان که اشتغال پایدار معلولان را ایجاد می‌کنند (مشارکت‌کننده، ۵)           |
|                                |                                 | کم‌توجهی به ایجاد فرصت‌های برابر اشتغال‌پذیری در سازمان‌های دولتی                                                        |
|                                |                                 | ضعف مدیریت تقویت جایگاه شغلی معلولان در بخش خصوصی                                                                        |
|                                |                                 | ضعف در حمایت از تولیدات معلولان از سوی دولت                                                                              |
|                                |                                 | کم‌توجهی به ایجاد تسهیلات اشتغال آفرین برای معلولان                                                                      |
|                                |                                 | غفلت از به‌روزرسانی قانون جامع حمایت از معلولان در راستای اهداف شغلی                                                     |
|                                |                                 | نوع نگاه افراد جامعه به معلولان و اشتغال ایشان (مشارکت‌کننده، ۹)                                                         |
|                                | پارادایم‌های فکری حاکم بر جامعه | کم‌لطفی نسبت به معرفی کارآفرینان موفق در حوزه معلولان (مشارکت‌کننده، ۱۷)                                                 |
|                                |                                 | ابهام در وضعیت اشتغال معلولان ناشی از ضعف برآورد توان اشتغال این بخش (مشارکت‌کننده، ۲۶)                                  |
|                                |                                 | وضعیت ضعیف خانوادگی و عدم توانایی پیگیری و تکمیل دسترسی به اشتغال از سوی خانواده‌های دارای فرزند معلول (مشارکت‌کننده، ۱) |
|                                |                                 |                                                                                                                          |

نتایج حاصل از مصاحبه‌ها نشان داد که موانع و چالش‌های اشتغال پایدار معلولان را می‌توان در ۳ دسته اصلی مسائل ساختاری اشتغال معلولان، چالش‌های حمایتی-مدیریتی، پارادایم‌های فکری حاکم بر جامعه قرارداد؛ که در ادامه به شرح و بسط این چالش‌ها پرداخته می‌شود.

### ۱-۵ مسائل ساختاری اشتغال معلولان

این دسته از عوامل محدودکننده مربوط به عوامل مؤثر و موجود در ساختار سازمانی در اشتغال پایدار معلولان است و طبق دسته‌بندی پژوهشگران مشتمل بر عواملی همچون ضعف در ارتباط سازمانی از حوزه طراحی تا اجرای برنامه‌های شغلی معلولان

وجود نگاه بالا به پایین در طراحی و اجرای برنامه‌های اشتغال معلولان و کم‌توجهی به دیدگاه‌های فردی ایشان، کم‌توجهی به تغییر ساختارهای سنتی و قدیمی اشتغال معلولان، غفلت از ساختارهای نوین اشتغال در حوزه معلولان مانند استارت‌آپ‌ها و... مناسب نبودن اختیارات و مسئولیت‌ها در حوزه اشتغال معلولان است. در این باره، مشارکت‌کننده (۱۵) معتقد است: "متأسفانه حوزه‌های نوین ما کمتر به بحث اشتغال پایدار معلولان پرداخته‌اند، کدام استارت‌آپ این مورد پوشش داده؟".

### ۲-۵ چالش‌های حمایتی-مدیریتی

به عقیده مشارکت‌کنندگان آنچه در بحث حمایت از معلولان اتفاق می‌افتد می‌تواند محدودکننده اشتغال پایدار معلولان باشد. پژوهشگران عوامل مرتبط با این بخش مشتمل بر کم‌توجهی به ایجاد فرصت‌های برابر اشتغال‌پذیری در سازمان‌های دولتی، ضعف مدیریت تقویت جایگاه شغلی معلولان در بخش خصوصی، ضعف در حمایت از تولیدات معلولان از سوی دولت، کم‌توجهی به ایجاد تسهیلات اشتغال آفرین برای معلولان، غفلت از به‌روزرسانی قانون جامع حمایت از معلولان در راستای اهداف شغلی است.

در این رابطه مشارکت‌کننده (۵) بیان داشت که: "تسهیلات تقریباً در ایران برای راه‌اندازی مشاغل همواره مدنظر دولت بوده است اما چرا برای اشتغال معلولان بعضی از موانع گرفتن تسهیلات را کم نمی‌کنند یا برنامه‌های مشوق ایجاد نمی‌کنند؟"

### ۳-۵ پارادایم‌های فکری حاکم بر جامعه

به عقیده مشارکت‌کنندگان شرکت‌کننده در پژوهش بخشی از محدودیت‌های اشتغال پایدار معلولان مرتبط شیوه تفکر جمعی است. این محور مشتمل بر مؤلفه‌هایی همچون نوع نگاه افراد جامعه به معلولان و اشتغال ایشان، کم‌لطفی نسبت به معرفی کارآفرینان موفق در حوزه معلولان، ابهام در وضعیت اشتغال معلولان ناشی از ضعف برآورد توان اشتغال این بخش، وضعیت ضعیف خانوادگی و عدم توانایی پیگیری و تکمیل دسترسی به اشتغال از سوی خانواده‌های دارای فرزند معلول است. در ادامه به نقل قول‌هایی در این باره استناد می‌شود:

مشارکت‌کننده (۹) بیان داشت: "نوع نگاه جامعه ما در سال‌های اخیر به معلولیت و معلولان بهتر شده است اما هنوز با موقعیت مطلوب فاصله داریم، ما باید بپذیریم که معلولان می‌توانند از موفق‌ترین کارآفرینان و شاغلان در هر سازمان باشند."

### ۶-پیامدها

پیامدهای الگوی طراحی شده اشتغال پایدار معلولان، افزایش خودباوری و اشتغال پذیری معلولان به عنوان اعضا جامعه است که این پیامدها، زمینه بهره‌وری از استعدادها، پتانسیل‌ها و منابع انسانی و مالی را فراهم می‌کند که باید مورد توجه ویژه قرار گیرد.

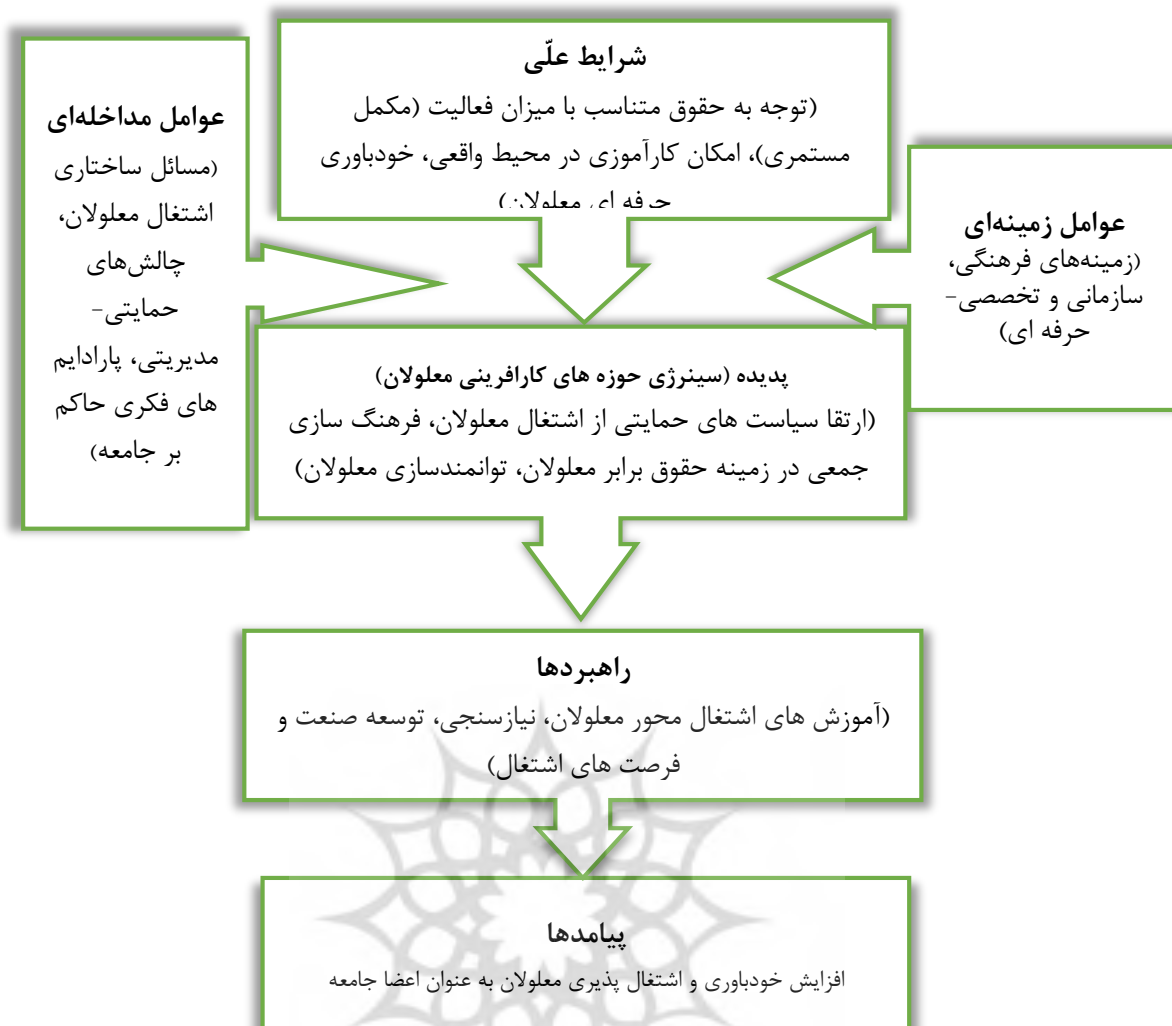
### مدل پارادایمی برآمده از داده‌ها

در منابعی که به معرفی روش‌شناسی گراند تئوری پرداخته‌اند، این مرحله را دستورالعمل طبیعی مرحله کدگذاری انتخابی، دانسته‌اند و خوش‌بینانه اظهار داشته‌اند که تجزیه و تحلیل پایانی به منظور تکوین نظریه، در این مرحله، صورت می‌گیرد. با توجه به مؤلفه‌های پدیدار شده از دل داده‌ها، در مورد رخدادها و موفقیت‌ها، تصویر غنی‌تری از مفاهیم و مؤلفه‌ها، فراهم می‌گردد. در رمزگذاری گزینشی، به پالایش یافته‌های قبلی پرداخته می‌شود و با طی این فرایند، در نهایت، چارچوبی نظری پدیدار می‌شود. می‌توان گفت، ماهیت این مرحله از دیگر مراحل قبلی مجزا است. مرحله مدل‌سازی، نیاز به تفکر، ابتکار، خلاقیت و خبرگی پژوهشگر دارد. مرحله بسیار دشوار که حتی بیش از مرحله جمع‌آوری داده‌ها، دقت و نیرو به خود اختصاص می‌دهد. پس از به دست آوردن مقوله‌ها، به تهیه و طراحی مدل، بر مبنای عوامل علی، عوامل بازدارنده (محدودیت‌ها)، عوامل زمینه‌ساز و ابعاد و راهبردهای غنی‌سازی، پرداختیم و سپس پیامدهای آن پرداخته شد. از میان عوامل شناسایی شده، پارادایم کدگذاری انتخابی انجام شد و بر اساس آن ارتباط خطی میان کد ثانویه و کد محوری پژوهش شامل شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشخص شد. با توجه به کدگذاری باز، محوری و انتخابی؛ مدل پارادایمی الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان در شکل شماره ۱ ارائه شده است. بنا به نظر کرسول<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) یک نظریه پرداز زمینه بنیاد می‌تواند نظریه خود را به سه شیوه ممکن ارائه نماید: به صورت نمودار، به شکل تشریحی و روایت یک داستان و یا به صورت مجموعه‌ای از گزاره‌ها. در این پژوهش مدل خلق شده به شکل نمودار ارائه می‌شود؛ بدین منظور ابتدا از طریق نمودار الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان ارائه می‌گردد. در این مدل به طور شماتیک به ابعاد و محورهای تأثیرگذار در اشتغال پایدار معلولان در سازمان اشاره شده است و سعی شده که به کامل‌ترین شکل ممکن بیانگر خلاصه نتایج پژوهش باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

<sup>۱</sup> Creswell





شکل ۱: الگوی اشتغال پایدار معلولان جسمی-حرکتی در سازمان

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اشتغال پایدار معلولان، به معنی ثبات و استمرار فرصت‌های شغلی و حمایت از افراد به‌منظور ماندن و پیشرفت در یک شغل تعریف شده است، لذا با توجه به اهمیت این مقوله برای قشر معلول و توانیاب، پس از تحلیل و تبیین مبانی آن، مصاحبه‌های ضبط‌شده، به‌صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس، بر اساس مشابهاات، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک کدهای باز، محوری و منتخب (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. ماحصل این تحلیل، ارائه الگو شامل ۶ محور است که در ادامه به تبیین آن پرداخته می‌شود.

**شرایط محوری:** مقوله محوری مضمون اصلی پژوهش است که اگرچه از درون پژوهش بیرون می‌آید اما یک مفهوم انتزاعی است. در پژوهش حاضر مرکز ثقل الگوی اشتغال پایدار معلولان در سازمان، سینرژی حوزه‌های کارآفرینی معلولان استخراج گردید. در این زمینه تحلیل مصاحبه‌ها به سه مقوله ارتقا سیاست‌های حمایتی از اشتغال معلولان، فرهنگ‌سازی جمعی در زمینه حقوق برابر معلولان، توانمندسازی معلولان منجر شد. به عقیده نگارنده ضعف در برنامه‌ریزی کلان با اشاره به نوع نگاه در طراحی برنامه اشتغال پایدار معلولان به عدم نیازسنجی و مشارکتی سازی برنامه اشاره دارد که زمینه به وجود آمدن این پدیده محوری را به وجود آورده است. محور دوم فرهنگ‌سازی جمعی در زمینه حقوق برابر

معلولان است که به جایگاه قانونی معرفی و تسهیل دسترسی به مشاغل برای این قشر در جامعه اشاره داشت و محور سوم، توانمندسازی معلولان است که به جایگاه ارتقا مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی معلولان برای دستیابی و ارتقا شغلی ایشان می‌پردازد، یافته‌های پژوهش در این بخش با یافته‌های خالدی و همکاران (۱۴۰۲) و شیبانی و همکاران (۱۳۹۹) از حیث توجه به جایگاه دولت و جامعه در اشتغال پایدار معلولان همخوانی دارد. ویداد و عبدالعزیز (۲۰۲۴) در پژوهش خود در راستای یافته‌های پژوهش حاضر به این نتیجه رسیدند ایجاد سیاست حمایتی از معلولان در دولت و فرهنگ‌سازی در زمینه اشتغال معلولان منجر به بهبود اشتغال معلولان می‌شود.

**شرایط علی:** شرایط علی در پژوهش نشان‌دهنده شرایط و مفاهیمی است که پدیده اصلی متأثر از آن است در این پژوهش شرایطی و عواملی را که بر سینرژی حوزه‌های کارآفرینی و اشتغال معلولان اثرگذار است. به عقیده مشارکت‌کنندگان در پژوهش از جمله عوامل مؤثر بر اشتغال پایدار معلولان، توجه به حقوق متناسب با میزان فعالیت (مکمل مستمری) است. مؤلفه‌های این محور بیشتر بر جایگاه پرداختی متناسب با شغل و جایگاه آن در بین دستگاه‌های اجرایی پرداخته است. محور دوم در این بخش، امکان کارآموزی در محیط واقعی بود که به تعادل بین جنبه‌های نظری و عملی در آموزش‌های معلولان و توسعه نظام توانمندسازی معلولان با هماهنگی دستگاه‌های اجرایی (محیط کار) اشاره دارد و می‌تواند زمینه پذیرش اشتغال معلولان را فراهم سازد. محور سوم خودباوری حرفه‌ای معلولان است که به انگیزه و باور ایشان برای تصدی جایگاه شغلی و ارتقا آن نظر دارد. انگیزه شخصی منجر به بهبود عملکرد حرفه‌ای معلولان در اشتغال سازمانی می‌شود (توبنر و همکاران، ۲۰۲۲). یافته‌های پژوهش در این بخش بیشتر برآمده از مصاحبه‌های شرکت‌کنندگان بود. یافته‌های این بخش از پژوهش در راستای یافته‌های نیشیکا و واکیایاشی (۲۰۲۳) و دنگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) است. دنگ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توجه به آموزش‌های عملی به معلولان در محیط کار و استفاده از شبیه‌سازی‌های واقعی منجر به بهبود عملکرد شغلی و پایداری اشتغال معلولان در مشاغل می‌شود.

**راهنم‌دها:** راهنم‌دها، استراتژی‌هایی هستند که باهدف خاصی برای اداره و کنترل پدیده موردنظر صورت می‌پذیرد. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده آموزش‌های اشتغال محور معلولان، نیازسنجی، توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار مورد تأکید مشارکت‌کنندگان بوده است. راهنم‌دها آموزش‌های اشتغال محور معلولان به زمینه‌های توسعه فردی و مهارت‌های شغلی به عنوان بسترهای کسب حرفه اشاره دارد. محور نیازسنجی به شناسایی نیازهای و شکاف‌های اشتغال بازار کار در حوزه معلولان می‌پردازد و محور توسعه صنعت و فرصت‌های اشتغال پایدار به اصلاح ساختار صنعت کشور بر مبنای توجه به حقوق برابر معلولان و تأمین صندوق‌های غیردولتی برای توسعه فرصت‌های شغلی معلولان برای همراهی بخش‌های دولتی و غیردولتی با اشتغال سازمانی معلولان اشاره دارد. یافته‌های پژوهش در این بخش با یافته‌های مورگان (۲۰۲۳)، بوش و تاسی (۲۰۱۷) و تپل (۲۰۱۶) در زمینه توجه به آموزش‌های اشتغال محور و همراهی صنعت همخوانی دارد. مورگان (۲۰۲۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که در صنایع و سازمان‌ها باید کارراهه شغلی مناسب با معلولان فراهم و زمینه اشتغال پایدار معلولان با توجه به فرصت شغلی و توانایی فرد معلول فراهم آید.

**عوامل زمینه‌ای:** عوامل زمینه‌ای نشان‌دهنده یکسری خصوصیات ویژه است که به پدیده‌های دلالت می‌کند. در پژوهش حاضر زمینه‌های شکل‌گیری پدیده محوری، مشتمل بر سه بخش زمینه‌های فرهنگی، زمینه‌های سازمانی و زمینه‌های تخصصی - حرفه‌ای بود. زمینه‌های فرهنگی با توجه به آنچه از مجموع کدهای قرار گرفته در این بخش احساس شده بود

<sup>۱</sup> Deng

ناظر بر محیط و فرهنگ حاکم بر مقوله اشتغال معلولان در سازمان است که بخش عمده‌ای از بسترهای شکل‌گیری و نهادینه‌سازی اهداف آن است. پذیرش فرهنگ اشتغال معلولان در اجتماع منجر به نهادینه‌سازی این مهم در جامعه می‌شود. زمینه‌های سازمانی، ناظر بر ویژگی‌های سازمان و ادارات دولتی و غیردولتی است که باعث به وجود آمدن این بسترها هستند و مشتمل بر ویژگی‌هایی همچون میزان فعالیت و پویایی گروه‌های حرفه‌ای و اجتماعی دولت در زمینه به‌روزرسانی و نظارت بر فعالیت‌های مرتبط با اشتغال پایدار معلولان و میزان بسترسازی بخش خصوص در زمینه اشتغال پایدار معلولان است. زمینه و بسترهای تخصصی - حرفه‌ای ناظر بر تخصص و ظرفیت‌های شغلی است که باعث می‌شود اشتغال پایدار معلولان توسعه یافته یا تضعیف گردد. یافته‌های پژوهش در این بخش بیشتر با یافته‌های قریشی و همکاران (۱۴۰۲) و ویتورد (۲۰۲۰) از حیث توجه به تعاملات زمینه‌ای و میزان توجه به آن در اشتغال‌زایی معلولان است. ویتورد (۲۰۲۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که فرهنگ‌سازی در زمینه اشتغال معلولان در جوامع منجر به بهبود اشتغال پایدار معلولان می‌شود.

**عوامل محدودکننده:** عوامل محدودکننده، مانع از اثربخشی برنامه‌های مربوط به اهداف در حیطه عملی می‌شود. موانع و چالش‌های اشتغال پایدار معلولان را در سه دسته اصلی مسائل ساختاری اشتغال معلولان، چالش‌های حمایتی - مدیریتی، پارادایم‌های فکری حاکم بر جامعه قرار گرفتند. چالش‌های ساختاری به ضعف‌های ساختاری نظام اشتغال اعم از حوزه‌های طراحی تا اجرا اشاره دارد و در این زمینه وجود نگاه بالا به پایین در طراحی و اجرای برنامه‌های اشتغال معلولان، کم‌توجهی به تغییر ساختارهای سنتی و قدیمی اشتغال معلولان و غفلت از ساختارهای نوین اشتغال در حوزه معلولان مانند استارت‌آپ‌ها و ... را بسیار مؤثر می‌داند. وجود ساختار سنتی اشتغال در سازمان‌های کشور منجر شده تا معلولان زمینه اشتغال محدود در سازمان‌ها داشته باشند. محور دوم چالش‌های حمایتی - مدیریتی است که مشتمل بر ابعاد مدیریت و نظارتی برنامه‌های اشتغال و همچنین اجرای برنامه‌های اشتغال محور معلولان است. محور سوم پارادایم‌های فکری حاکم بر جامعه است که بخشی از محدودیت‌های اشتغال پایدار معلولان را مربوط به نگاه جمعی جامعه همچون عدم پذیرش اشتغال این قشر دانسته‌اند، یافته‌های پژوهش در این بخش بیشتر برآمده از دل پژوهش و تا حدودی با یافته‌های اسلامی و محمدی (۱۴۰۲) و پورحسین هند آباد و همکاران (۱۳۹۵) از نظر توجه به جنبه‌های حمایتی از اشتغال معلولان همخوانی دارد. معلولان بخش مهمی از جامعه را تشکیل می‌دهند که همواره تأکید بر این است که باید از حقوق برابر با سایر افراد جامعه برخوردار باشند. در این پژوهش به طراحی الگوی اشتغال پایدار برای معلولان در سازمان پرداخته شد تا گامی هر چند کوچک در زمینه شناخت نقاط کور در این زمینه برداشته شود. امید است که محققان و برنامه‌ریزان شغلی در این زمینه با توجه به یافته‌های پژوهش‌هایی از این دست به طراحی الگوهای جامع و بومی اشتغال معلولین در سازمان‌های مختلف بپردازند. در ادامه به توجه به یافته‌ها چند پیشنهاد کاربردی ارائه می‌شود:

- با توجه به یافته‌های بُعد محوری در زمینه اشتغال معلولان در سازمان پیشنهاد می‌شود به ارتقاء سیاست‌های حمایتی از معلولان در سازمان با در نظر گرفتن فوق‌العاده‌های حمایتی توجه شود. در این زمینه توصیه می‌شود دولت با مشوق‌های مالیاتی و تأمین مالی، کارفرمایان را به اشتغال معلولان در سازمان تشویق کند.
- با توجه به نقش توانمندسازی معلولان در سازمان، در این زمینه پیشنهاد می‌شود در سازمان زمینه‌های توانمندسازی معلولان با استفاده از فناوری‌های نوین فراهم آید و به متناسب‌سازی محیط در این زمینه توجه شود.

- با توجه به شناسایی نقش کارراهه شغلی در اشتغال معلولان در این زمینه پیشنهاد می‌شود کارراهه شغلی پست‌های سازمانی متناسب با ویژگی معلولان فراهم و در ساختار سازمانی در نظر گرفته شود.
- با توجه به اینکه فرهنگ‌سازی در زمینه اشتغال معلولان در سازمان نقش مهمی دارد در این زمینه پیشنهاد می‌شود در زمینه اشتغال معلولان در سازمان فرهنگ‌سازی لازم انجام شود و این مهم عادی سازی شود.
- با توجه به نقش ساختار سازمان‌ها در اشتغال معلولان در این زمینه پیشنهاد می‌شود ساختار سازمانی جهت تسهیل اشتغال معلولان در سازمان مورد بازبینی قرار گیرد.



## منابع

- ازدري، آرام و مقامی، الهام (۱۳۹۷). بررسی مسائل اشتغال و بیکاری معلولان با تأکید بر اثربخشی مشاوره شغلی (مطالعه موردی شهرستان شاهین دژ). روان‌شناسی و علوم رفتاری ایران، ۱۴(۲)، ۸۵-۹۷.
- اسلامی، روح الله و محمدی، محدثه (۱۴۰۲). سیاست‌گذاری عمومی در حوزه اشتغال معلولان در جمهوری اسلامی ایران، نشریه سیاست‌های راهبردی و کلان، ۱۱(۴۱)، ۸۶-۱۱۰. [magiran.com/p.2558950](http://magiran.com/p.2558950)
- اشتراوس، آنسلم و کورین، جولیت (۱۳۹۰). مبانی پژوهش کیفی: فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای. مترجم؛ ابراهیم افشار، تهران: نشر نی.
- بهری خیابوری، بهمن و عابدینی، عبدالله (۱۳۹۷). اشتغال معلولین از منظر حقوق بین الملل. فصلنامه تحقیقات حقوقی معاهده، ۲(۴)، ۱۰۹-۱۴۲.
- پروین، خیرالله و عارفی، محمدشعیب (۱۴۰۱). بررسی تطبیقی تبعیض مثبت در زمینه استخدام معلولان در حقوق ایران، آمریکا و هند. نشریه مطالعات حقوق بشر اسلامی، ۱۱(۲۴)، ۷-۳۱.
- پور حسین هندآباد، پریا؛ اقلیما، مصطفی؛ عرشی، ملیحه و زهرا تقی نژاد، (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های اجتماعی بر مشارکت اجتماعی معلولان جسمی و حرکتی مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد مرکز. نشریه آرشو توان‌بخشی، ۱۷(۴)، ۳۰۸-۳۱۷.
- حیدری، داود؛ هاشمی، سید محمود و عامری شهرابی، محسن (۱۴۰۰). ارائه مدل ارتقای منزلت و جایگاه جانبازان و معلولین در کشور. نشریه مطالعات رفتاری در مدیریت، ۱۲(۲۵)، ۱۰۱-۱۱۸. [magiran.com/p.2335588](http://magiran.com/p.2335588)
- خالدی فرد، علی، شتاب بوشهری، سیده ناهید، حیدری نژاد، صدیقه و خطیبی، امین (۱۴۰۲). الگوی اشتغال پایدار دانش‌آموختگان علوم ورزشی. نشریه مدیریت ورزش، ۱۵(۱)، ۱۷۷-۱۹۲.
- خالدی فرد، علی؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید؛ حیدری نژاد، صدیقه و خطیبی، امین. (۱۴۰۲). الگوی اشتغال پایدار دانش‌آموختگان علوم ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۵(۱)، ۱۷۷-۱۹۲.
- سبحانی، امیر (۱۴۰۲). نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری افراد دارای معلولیت در ایران و تأثیر آن بر ارتقاء سلامت آنها. اولین کنفرانس ملی ارتقای سلامت و چالش‌های حقوقی و پزشکی فراروی آن، مراغه، دانشگاه آزاد اسلامی.
- سعدآبادی، علی اصغر، آرامی‌پور، ندا و فرتاش، کیارش (۱۳۹۹). اقدام پژوهی برای ایجاد نوآوری اجتماعی در اشتغال افراد توانیاب: با استفاده از تفکر سیستمی (مورد مطالعه مرکز نوآوری اجتماعی سلام). فصلنامه توسعه اجتماعی، ۱۵(۲)، ۳۳-۶۰.
- شرفی، مرضیه؛ ضیاء، بابک؛ سمیعی، روح الله و مستقیمی، محمودرضا (۱۳۹۸). طراحی الگوی اشتغال پایدار کشاورزی منطبق با سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغ شده از سوی رهبر معظم انقلاب. مطالعات بین رشته‌ای دانش رهبری، ۹(۳۶)، ۲۴۱-۲۶۶.
- شیبانی، صادق، شیبانی، شهین، توانا، فاطمه (۱۳۹۹). اهمیت و جایگاه اشتغال در توانمندسازی معلولین. دومین کنفرانس بین المللی نوآوری در مدیریت کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه تهران، مرداد ۱۳۹۹.
- شیبانی، صادق؛ گودرزی، حمید؛ زارعی، فاطمه و شیبانی، شهین (۱۳۹۹). تأثیرات اشتغال پایدار معلولین با تأکید بر روش SE (اشتغال حمایتی معلولین). اولین کنفرانس بین المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری
- طلایی، مهدی، رضایی، حدیث و پروین، فاطمه (۱۴۰۲). سنجش میزان اثربخشی برنامه‌ها و فعالیت‌های انجام شده در زمینه اشتغالزایی پایدار: مورد مطالعه بهزیستی استان کرمانشاه. فصلنامه مددکاری اجتماعی، ۱۲(۳)، ۵۲-۶۴.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۹۸). روش تحقیق کیفی در علوم اجتماعی (با تأکید بر نظریه پایه) گزندتئوری (GTM). تهران: آگاه.

- فرجی، محمدعلی (۱۳۹۳). مطالعه تطبیقی اصل عدم تبعیض بر مبنای معلولیت در حوزه اشتغال. فصلنامه حقوق پزشکی، ۸(۲۹)، ۱۶۷-۱۹۵.
- قریشی، مهشید سادات؛ سوادی، مهدی و سایبانی، حمیدرضا (۱۴۰۲). طراحی الگوی توسعه داوطلبی معلولان در ورزش با تکیه بر نظریه داده بنیاد. مجله مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴(۷۵)، ۱۷-۴۸. [magiran.com/p.۲۵۶۵۸۹۸](http://magiran.com/p.۲۵۶۵۸۹۸)
- کربلائی اسماعیل، حمیدرضا؛ مینوئی، مهرزاد؛ حقیقت منفرد، جلال (۱۳۹۹). طراحی مدل اشتغال حمایت شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور. رفاه اجتماعی، ۲۰(۷۹): ۴۰۷-۳۶۷.
- محسنی تبریزی، علیرضا و زرین کفشیان، غلامرضا (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر طرد اجتماعی معلولان: مطالعه موردی معلولان جسمی و حرکتی تحت پوشش بهزیستی شهرستان ری. نشریه بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۶(۲)، ۳۲۷-۳۵۲. [magiran.com/p.۱۵۸۵۹۳۴](http://magiran.com/p.۱۵۸۵۹۳۴)

- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in developmental disabilities*, 65, 23-34.
- Chapman K, Dixon A, Ehrlich C, Kendall E. (2024). Dignity and the importance of acknowledgement of personhood for people with disability. *Qual. Health Res*, 34(1-2), 141-153.
- Creswell, J. W. (2012). Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research 4th Edition.
- Crowther M, Collins D, Collins L, Grecic D, Carson HJ. (2022). Investigating academy coaches' epistemological beliefs in red and white ball cricket. *Sports Coaching Review*, 8(11), 1-23
- Deng J, Liu J, Deng W, Yang T, Duan Z. (2021). Redefinition and measurement dimensions of sustainable employability based on the swAge-Model. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(24), 132-140.
- Finger ME, Karcz K, Schiffmann B, Staubli S, Hund-Georgiadis M, Escorpizo R(2023). Factors influencing sustainable employment of persons with acquired brain injury (ABI) or spinal cord injury (SCI): a qualitative study evaluating the perspective of health and work professionals. *Front. Rehabil. Sci.* 3(11), 90-102.
- Fino, L. B., Alsayed, A. R., Basheti, I. A., Saini, B., Moles, R., & Chaar, B. B. (2022). Implementing and evaluating a course in professional ethics for an undergraduate pharmacy curriculum: A feasibility study. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 14(1), 88-105.
- Fox, E., Danis, M., Tarzian, A. J., & Duke, C. C. (2022). Ethics consultation in US hospitals: a national follow-up study. *The American Journal of Bioethics*, 22(4), 5-18.
- Gignac, M. A., Bowring, J., Jetha, A., Beaton, D. E., Breslin, F. C., Franche, R. L., ... & Saunders, R. (2021). Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 153-165.
- Hannah Tough, Johannes Siegrist, and Christine Fekete. (2017). Social relationships, mental health and wellbeing in physical disability: a systematic review. *Tough et al. BMC Public Health*, 17(1), 414-428. DOI 10.1186/s12889-017-4308-6.
- Ikutegbe P, Randle M, Sheridan L, Gordon R, Dolnicar S.( 2024). Factors and key interactions influencing successful employment outcomes for people with disabilities. *Asia Pac. J. Hum. Resour*, 62(7), 123-142.
- Johansson, J., & Wickström, A. (2023). Constructing a 'different' strength: A feminist exploration of vulnerability, ethical agency and care. *Journal of Business Ethics*, 184(2), 317-331.
- Morgan C. (2023) The experiences of disabled people in the United Arab Emirates: barriers to participation in higher education and employment. *Disabil. Soc.* 38(3), 421-444.

- Morrison, C. A. (2022). A personal geography of care and disability. *Social & Cultural Geography*, 23(7), 1041-1056.
- Nishioka S, Wakabayashi H. (2023). Interaction between malnutrition and physical disability in older adults: is there a malnutrition-disability cycle?. *Nutrition reviews*. 81(2),191–205.
- Strauss, AL. & Corbin, J. (2008). Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory. 3rd ed. Washington DC: Sage Publications, Inc.
- Taubner H, Tideman M, Nyman C (2022). Employment sustainability for people with intellectual disability: a systematic review. *Journal Occup. Rehabil.* 32(3),353–364.
- Topol, R. (2016). Manipulating affordances in practice: a hermeneutic phenomenological study of mobility impairment and uses of digital technologies in work (Doctoral dissertation, Lancaster University).
- Whitford, E. J. (2020). *Exploring Person-Centered Planning Strategies for Long-Term Care of the Elderly* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Wided, R, Abdulaziz, A. (2024). Facilitating Sustainable Employment for People with Physical Disabilities: A Pathway to Inclusion: An ISM-MICMAC Approach. *Journal of Disability Research*, 3(6), 27-49.



## Designing a model of sustainable employment of the disabled in the organization: the foundation's data theory approach

Sadegh Shibani<sup>1</sup>, Haider Amiran<sup>2</sup>, Abdullah Kolobandi<sup>3</sup>, Jamshid Adalatian Shahriari<sup>4</sup>

### Abstract

The purpose of this research was to design a sustainable employment model for disabled people in the organization. For this purpose, the foundation data method with the Strauss and Corbin approach was used. The scope of the current research was entrepreneurs with disabilities, managers and planners of training and rehabilitation centers for the disabled and disabled workers in organizations. The research data was collected using semi-structured individual interviews, the statistical sample included 28 participants who were selected in a targeted theoretical manner. The data were analyzed using the three-step coding method of Strauss and Corbin (1990). To ensure validity and reliability, Guba and Lincoln's (1980) method including the criteria of "validity, transferability, reliability and verifiability" was used. The findings of the research show that the synergy of the entrepreneurship fields of disabled people acts as a central phenomenon and that cultural, organizational and specialized-professional fields influence this sector. Also, the causal conditions included paying attention to the salary according to the amount of activity (supplementary pension), the possibility of training in the real environment, professional self-confidence of disabled people. The limiting factors included the structural issues of the employment of the disabled, support-management challenges, intellectual paradigms governing the society, and the considered strategies, employment-oriented trainings for the disabled, needs assessment, industry development and sustainable employment opportunities were counted. Finally, the consequence of the sustainable employment model of the disabled in the organization was stated to increase the self-confidence and employability of the disabled as members of the society.

**Keywords:** disabled people, sustainable employment, organization

<sup>1</sup> . PhD student in International Entrepreneurship, Department of Industrial Management, Faculty of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

<sup>2</sup> . Assistant Professor, Department of Industrial Management, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding author)  
K.scgroupp@gmail.com

<sup>3</sup> . Assistant Professor, Department of Industrial Management, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

<sup>4</sup> . Assistant Professor, Department of Industrial Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran