

تعیین موانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و کاربردهای آن
برای مدیران توانبخشی

علی عبادی^۱، *اسماعیل هاشمی شیخ شهبانی^۲، رؤیا قاسمزاده^۳، سید محمود لطیفی^۴، غلام علی جعفری^۵

Identifying the Barriers to Employment of People with Physical Disabilities and its Implications for Rehabilitation policy makers

Ebadi A.¹, *HashemiSheykhShabani E.², Ghasemzadeh R.³, Latifi S.M.⁴, Jafari GA.⁵

چکیده

هدف: هدف از این طرح تعیین و شناسایی موانعی است که بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی وجود دارد تا از این طریق راهکارهایی برای مقابله با این موانع در دسترس مدیران قرار گیرد.

روش بررسی: در ابتدا ۲۰ نفر از افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و ۱۰ نفر از افراد خانواده آن‌ها و ۱۰ نفر از مدیران و افرادی که با اشتغال آن‌ها ارتباط داشتند به طور هدفمند انتخاب شدند. از طریق مصاحبه، موانع اشتغال پیش روی این افراد از نظر آن‌ها شناسایی شد؛ سپس با تحلیل محتوای مصاحبه‌های انجام شده، پرسشنامه‌ای تنظیم شده و در اختیار ۴۳۷ نفر از افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی با انتخاب تصادفی، قرار داده شد. جهت تعیین اعتبار این پرسشنامه، پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ همزمان با پرسشنامه تعیین موانع اشتغال توزیع شده و ضریب ۰/۷۱ ($p < ۰/۰۵$) نشان از روایی مناسب پرسشنامه تعیین موانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی است. جهت بررسی میزان پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ موانع اقتصادی ۰/۷۴، موانع نگرشی ۰/۶۹، موانع آموزشی ۰/۷۷، موانع قانونی حقوقی ۰/۷۶، موانع محیطی فیزیکی ۰/۷۱ به دست آمد.

یافته‌ها: ۴۳ ماده به عنوان موانع پیش روی اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی شناسایی شد. تحلیل عوامل تأییدی نشان داد که این ۴۳ ماده از ۵ عامل نگرشی، اقتصادی، آموزشی، حقوقی و محیطی-فیزیکی تشکیل شده‌اند و همه مواد روی عامل مربوط به خود اثر معناداری گذاشته‌اند. همچنین مشخص شد موانع نگرشی کم اهمیت‌ترین و موانع محیطی-فیزیکی، مهم‌ترین مانع بر سر راه اشتغال آن‌هاست. از میان این ۴۳ ماده جنسیت فرد دارای معلولیت به عنوان کم اهمیت‌ترین مانع و نامناسب بودن معابر، پیاده‌روها، خیابان‌ها، ساختمان‌ها و همچنین نگرش منفی و بی‌اعتمادی جامعه به توانمندی‌های افراد دارای معلولیت به عنوان موانع مهم‌تر بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت به دست آمدند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های به دست آمده مشخص شد که افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در زمینه اشتغال با ۵ دسته مانع اصلی آموزشی، اقتصادی، حقوقی، نگرشی و محیطی روبه رو هستند که بایستی به آن‌ها توجه جدی معطوف شود. از این رو در پایان این گزارش راهکارهایی برای از میان برداشتن این موانع ارائه شده و اقداماتی که مدیران توانبخشی می‌توانند برای این افراد انجام دهند بحث شده است.

کلیدواژه‌ها: موانع اشتغال، افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی، توانبخشی.

یافته‌ها: ۴۳ ماده به عنوان موانع پیش روی اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی شناسایی شد. تحلیل عوامل تأییدی نشان داد که این ۴۳ ماده از ۵ عامل نگرشی، اقتصادی، آموزشی، حقوقی و محیطی-فیزیکی تشکیل شده‌اند و همه مواد روی عامل مربوط به خود اثر معناداری گذاشته‌اند. همچنین مشخص شد موانع نگرشی کم اهمیت‌ترین و موانع محیطی-فیزیکی، مهم‌ترین مانع بر سر راه اشتغال آن‌هاست. از میان این ۴۳ ماده جنسیت فرد دارای معلولیت به عنوان کم اهمیت‌ترین مانع و نامناسب بودن معابر، پیاده‌روها، خیابان‌ها، ساختمان‌ها و همچنین نگرش منفی و بی‌اعتمادی جامعه به توانمندی‌های افراد دارای معلولیت به عنوان موانع مهم‌تر بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت به دست آمدند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های به دست آمده مشخص شد که افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در زمینه اشتغال با ۵ دسته مانع اصلی آموزشی، اقتصادی، حقوقی، نگرشی و محیطی روبه رو هستند که بایستی به آن‌ها توجه جدی معطوف شود. از این رو در پایان این گزارش راهکارهایی برای از میان برداشتن این موانع ارائه شده و اقداماتی که مدیران توانبخشی می‌توانند برای این افراد انجام دهند بحث شده است.

کلیدواژه‌ها: موانع اشتغال، افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی، توانبخشی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی، مرکز تحقیقات توانبخشی عضلانی-اسکلتی، دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور، اهواز، ایران؛ ۲. دکترای روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران؛ ۳. کارشناسی ارشد مدیریت توانبخشی، گروه مدیریت توانبخشی، مرکز تحقیقات توانبخشی عضلانی-اسکلتی، دانشکده توانبخشی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور، اهواز، ایران؛ ۴. کارشناسی ارشد آمار حیاتی، گروه آمار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور، اهواز، ایران؛ ۵. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، معاونت توانبخشی، سازمان بهزیستی، خوزستان، ایران. *آدرس نویسنده مسئول: اهواز، دانشگاه شهید چمران، دانشکده روانشناسی؛ *تلفن: ۰۹۱۶۶۰۱۶۹۸۵، *رایانامه: esmaeil2140@yahoo.com

1. MSc in Rehabilitation Administration, Department of Rehabilitation of Administration, Musculoskeletal Rehabilitation Research Center, School of Rehabilitation, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran; 2. PhD in Organizational Psychology, Associate Professor of Psychology Department, School of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran; 3. MSc in Rehabilitation Administration, Department of Rehabilitation of Administration, Musculoskeletal Rehabilitation Research Center, School of Rehabilitation, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran; 4. MSc in Biostatistics, Department of Statistics, School of Public Health, Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran; 5. MSc in Clinical Psychology, Department of Rehabilitation, Welfare Organization, Ahvaz, Khuzestan, Iran. *Corresponding Author's Address: Department of Psychology, School of Psychology, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. *Tel: +98 (916) 6016985; *E-mail: esmaeil2140@yahoo.com

مقدمه

تأمین و گسترش رفاه و امنیت و عدالت اجتماعی در دنیای امروز، خاصه در جوامع متمدن و مترقی، از اهم نکات به شمار رفته و موضوع اشتغال به عنوان یکی از شاخص‌های مهم توسعه اقتصادی اجتماعی ملت‌ها، مد نظر بوده است. همچنین موضوع اشتغال در زمره سیاست‌های کلان در برنامه‌ریزی‌ها، ستون اقتصادی را تشکیل می‌دهد. به‌طور کلی کار، امکان تأمین تمامی نیازهای بشری اعم از فیزیولوژیک و نیازهای مربوط به ایمنی خاطر، نیازهای روانی و عاطفی و نیازهای مربوط به برخورداری از منزلت و بالاخره احساس خودشکوفایی را فراهم می‌سازد و به‌عنوان فعالیتی در جهت برآورده نمودن احتیاجات زندگی و تأمین آسایش خود و افراد خانواده محسوب شده، نهایتاً رضایت خاطر فرد را به وجود خواهد آورد (۱).

افراد دارای معلولیت قشر عظیمی از جامعه را تشکیل می‌دهند که براساس داده‌های سازمان جهانی کار^۱، ۱۵ درصد از افراد جامعه را در بر می‌گیرند. براساس همین برآورد ۳ درصد از این افراد نیازمند خدمات توانبخشی حرفه‌ای هستند. علی‌رغم اینکه افراد دارای معلولیت از نظر آماری درصد کمی از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند، ولی با نگرش به رقم آنان مشاهده می‌شود که قشر قابل توجهی از جامعه را شامل شده‌اند. مادامی که این قشر عظیم از جامعه طرد شوند و در چرخه اشتغال و تولید قرار نگیرند، نه تنها ممکن است به افرادی مصرف‌کننده تبدیل شوند بلکه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دیگر اعضای خانواده را نیز تحت الشعاع خود قرار می‌دهند. همین امر سبب بروز بسیاری از مشکلات اجتماعی و فرهنگی در جامعه شده و اثرات مهلکی به لحاظ عاطفی و روحی روانی نظیر: پریشانی، اضطراب، افسردگی و عدم اعتماد به نفس فرد را بر فرد دارای معلولیت وارد می‌نماید (۲).

زمانی که معلولیت به‌عنوان یک مانع برای اشتغال فرد

دارای معلولیت به شمار آید، سبب سقوط وی به مرحله وابستگی شده و هزینه‌های مضاعف معلولیت را برای خانواده فرد فراهم می‌آورد. همچنین این امر برای اجتماع نیز سبب کمبود مهارت نیروی انسانی و کاهش تولید شده و تعهدهای مالی به‌منظور مراقبت از افراد دارای معلولیت را برای خانواده ایشان و به تبع آن برای جامعه به وجود می‌آورد. پس مسلم است که افراد دارای معلولیت نیز همچون سایر احاد جامعه در دورنمای زندگی اجتماعی، کسب درآمد را جهت تأمین نیازهای متعارف زندگی برای خود قائل هستند. داشتن شغل برای افراد دارای معلولیت، فراتر از دستیابی به موفقیت اقتصادی است، زیرا کار و کوشش، اثرات درمانی داشته و ارتباط فرد را با جامعه فراهم کرده، حس تشریک مساعی و شرکت در فعالیت‌ها را افزایش داده و موجب ایجاد منزلت شخصی و اجتماعی می‌شود و او را قادر می‌سازد که احساس سربلندی و قابلیت نماید و این حس را در وی به وجود می‌آورد که او هم فردی مستقل است (۳).

به نظر می‌رسد افراد دارای معلولیت به‌عنوان اعضای جامعه بشری همواره با چالش‌هایی از نظر کار و حرفه رو به رو هستند. آن‌ها اغلب در بسیاری از زمینه‌ها تحت تبعیض قرار می‌گیرند؛ به طوری که نه تنها حقوق انسانی‌شان نادیده گرفته می‌شود بلکه منافع اقتصادی که در صورت ارجاع به این افراد عاید خود آن‌ها و خانواده و کشورشان می‌گردد نیز به حساب نمی‌آید (۱).

در طبقه‌بندی بین‌المللی عملکرد، ناتوانی و سلامت^۲، مشارکت به‌عنوان حضور در موقعیت زندگی تعریف می‌شود. مشکلاتی که فرد ممکن است هنگام حضور در موقعیت‌های زندگی تجربه نماید، به‌عنوان محدودیت‌های مشارکت تعریف می‌شوند. عواملی در محیط پیرامون فرد هستند که از طریق فقدان یا حضورشان عملکرد را محدود نموده و باعث بروز ناتوانی می‌شوند. این‌ها شامل مواردی نظیر محیط

2. International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)

1. International labour organization

فیزیکی غیرقابل دسترس، فقدان فناوری کمکی مناسب و نگرش‌های منفی افراد به ناتوانی، همچنین خدمات، نظام‌ها و خط مشی‌هایی که وجود ندارند یا مانع از مشارکت همه افراد با شرایط سلامتی در همه زمینه‌های زندگی می‌شوند، هستند (۴).

اصل یکسان‌سازی فرصت‌ها ایجاد می‌کند دولت‌ها، سیاست‌ها و خط مشی‌هایی اتخاذ کنند که افراد دارای معلولیت نیز در جامعه از فرصت‌های مساوی برخوردار شوند. در طرح سی‌بی‌آر^۱ هم آمده است که افراد دارای معلولیت لازم است به فعالیت‌های کسب درآمد در سطح خرد و کلان در هر جا که ممکن است دسترسی پیدا کنند؛ به‌طور مثال کسب اعتبار مالی از طریق نظام‌های موجود، در نواحی فقیرنشین و روستایی. فعالیت‌های کسب درآمد باید بر اساس مهارت‌های شغلی محلی تمرکز یابد (۵). در ماده ۲۷ کنوانسیون جهانی حقوق افراد دارای معلولیت، دولت‌های عضو موظفند حق افراد دارای معلولیت برای کارکردن را مساوی با سایر افراد به رسمیت بشناسند و این حق شامل برخورداری از فرصت تأمین زندگی با کار آزادانه در بازار، کار انتخاب‌شده و محیط کاری است که باز، یکپارچه و قابل دسترس برای افراد دارای معلولیت است (۶). همچنین با توجه به ماده ۷ قانون جامع حمایت از معلولین، دولت موظف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد دارای معلولیت، فعالیت‌هایی در جهت تأمین حق بیمه سهم کارفرما توسط سازمان بهزیستی کشور و اختصاص حداقل ۳ درصد از مجوزهای استخدامی و پرداخت تسهیلات اشتغال‌زایی به صورت خوداشتغالی و کارفرمایی را انجام دهد؛ ولی این قانون با توجه به مشکل بیکاری در سطح کل کشور تاکنون مشکل اصلی بیکاری افراد دارای معلولیت را برطرف نکرده است. از طرفی ارائه تسهیلات از برنامه‌های مختلف اشتغال نیز به علت کم بودن اعتبار اختصاصی و بالابودن حجم افراد دارای

معلولیت بیکار تاکنون نتوانسته مشکل بیکاری آن‌ها را کاهش دهد (۶).

بِکِر (۲۰۰۷) گزارش داد که ۵۸ درصد مردان دارای معلولیت و ۸۰ درصد زنان دارای معلولیت به دلیل پایین بودن عزت نفس در ایشان و همچنین نگرش‌های منفی مردم عادی و کارفرمایان و همچنین سطح تحصیلات پایین آن‌ها، از یافتن شغلی درآمدزا محرومند (۷).

انجام این پژوهش به دلایل زیر لازم می‌نمود: ۱. امر اشتغال افراد دارای معلولیت مقوله‌ای بسیار جدی و تأثیرگذار در زندگی این افراد است؛ ۲. تعداد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در کشورمان دارای افزایش روزافزون است؛ ۳. فرصت‌های برابر شغلی افراد دارای معلولیت با افراد فاقد معلولیت، به دلیل نگرش جامعه به افراد دارای معلولیت وجود ندارد؛ ۴. استفاده صحیح از نیروی کار صورت نمی‌گیرد؛ ۵. از توانایی‌های افراد دارای معلولیت غفلت شده است؛ ۶. مسائلی که از نظر مشارکت اجتماعی و اقتصادی افراد دارای معلولیت در جامعه وجود دارد دارای اهمیت بسیاری است؛ ۷. تغییرات فرهنگی اجتماعی همراه با گذشت زمان در بین افراد جامعه سبب تغییر موانع بر سر راه این افراد می‌شود. انجام این پژوهش با بررسی و شناخت موانع و مشکلاتی که در حرفه‌آموزی و کاریابی و اشتغال افراد دارای معلولیت وجود دارند لازم بود تا گامی در جهت رفع آن‌ها برداشته شود تا افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی با رسیدن به خودکفایی در جهت استقلال خود گام بردارند و سلامت روانی خود را بازیابند. همین‌طور این افراد بتوانند با نشان دادن توانایی‌های خود، نگرش افراد جامعه و صاحبان مشاغل را به سمت این که افراد دارای معلولیت انسان‌هایی توانمند هستند، سوق دهند. در ادامه تلویحات لازم و راهکارهای مناسب جهت ارائه به مدیران توانبخشی برای فهم برخورد با موانع اشتغال افراد دارای معلولیت و برخورد با این افراد ارائه شده تا قدمی در جهت بهبود اوضاع اشتغال این افراد برداشته شود.

روش بررسی

آن‌ها با یکدیگر دسته بندی کرده و موانع پنج گانه اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی نام گذاری شد. موانع بدست آمده از تحقیق را به صورت زیرمجموعه هر یک از موانع پنج گانه قرار داده و الگوی پیشنهادی جهت میزان ارتباط بین آن‌ها ارائه گردید. همچنین میزان پایایی آن‌ها با روش آلفای کرونباخ نیز سنجیده شد و به منظور بررسی این عوامل از روش تحلیل عامل تأییدی (CFA)^۱ استفاده گردید. روایی پرسشنامه موانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی نیز از طریق همبستگی این پرسشنامه با پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ سنجیده شد. لازم به ذکر است تمامی محاسبات آماری به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها، با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS نسخه^{۱۸} و AMOS^۲ نسخه^{۱۶} انجام شد. همچنین در تمامی مراحل تحقیق رضایت کامل افراد جلب شد تا به‌طور آگاهانه در طرح شرکت داشته باشند.

یافته‌ها

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره‌های افراد در موانع مالی، نگرشی، آموزشی، قانونی حقوقی و محیطی-فیزیکی

متغیر	تعداد ماده	میانگین	انحراف معیار
موانع اقتصادی	۱۱	۴/۵۶۷۳	۰/۳۰۴۷۱
موانع نگرشی	۹	۴/۲۴۵۹	۰/۴۴۰۲۶
موانع آموزشی	۱۱	۴/۴۵۱۳	۰/۳۷۹۴۲
موانع قانونی حقوقی	۷	۴/۵۳۸۱	۰/۳۸۱۴۳
موانع محیطی فیزیکی	۵	۴/۶۹۶۱	۰/۲۶۵۲۸

با توجه به میانگین به دست آمده، از دیدگاه افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی، موانع نگرشی کم اهمیت ترین مانع بر سر اشتغال آن‌ها و موانع محیطی-فیزیکی، مهمترین مانع بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت بودند.

این تحقیق بر دو مرحله استوار بود. در مرحله ابتدایی، تعداد ۲۰ نفر از افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی تحت پوشش سازمان بهزیستی شهرستان اهواز و ۱۰ نفر از افراد خانواده درگیر با فرد دارای معلولیت جسمی حرکتی و همچنین ۱۰ نفر از مدیران و افرادی که به طور مستقیم با امر اشتغال این افراد سروکار دارند به طور هدفمند انتخاب شدند. همچنین مصاحبه‌هایی در ارتباط با اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و موانع بر سر راه اشتغال آن‌ها ترتیب داده شد. پس از جمع‌آوری اطلاعات از درون مصاحبه‌ها، تمامی موانعی را که مصاحبه شونده‌ها ذکر کردند استخراج شده و پس از مرور و جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه موانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی تنظیم شد. این پرسشنامه شامل دو قسمت بود. در قسمت اول اطلاعات دموگرافیک شخص و در قسمت دیگر ۴۳ سؤال بود که تمامی سؤالات به‌عنوان مانعی بر سر اشتغال افراد دارای معلولیت در نظر گرفته شده بود و بر طیف لیکرت طراحی شد. بدین صورت که از شرکت کنندگان در تحقیق خواسته شد تعیین کنند عوامل استخراج شده از مصاحبه‌ها، تا چه اندازه مانع استخدام افراد دارای معلولیت است (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، بسیار زیاد). در مرحله دوم پرسشنامه نهایی به همراه پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ در اختیار ۴۳۷ نفر از افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی قرار گرفت. لازم به ذکر است که اطلاعات اولیه و تعداد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی از سازمان بهزیستی شهرستان اهواز اخذ شد. کسانی در این طرح شرکت داشتند که به استناد شناسنامه، دارای حداقل ۱۵ سال و حداقل تحصیلات پنجم ابتدایی بودند. همچنین این افراد دچار انواع معلولیت‌های خفیف و متوسط مادرزادی یا اکتسابی بوده و تک معلولیتی بودند. در نهایت، نتایج به‌دست‌آمده را با توجه به معنی و مفهوم و نوع ارتباط

1. Confirmatory factor analysis(CFA)
2. Analysis of moment structure(AMOS)

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ۴۳ مانع بررسی شده برای اشتغال افراد دارای معلولیت

ردیف	گزینه	میانگین	انحراف معیار
۱	عدم وجود بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق در خصوص افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی متقاضی اشتغال	۴/۶۹	۰/۴۶۴
۲	عدم تعریف و طبقه‌بندی مشاغل قابل دسترسی توسط افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۶۵	۰/۵۰۹
۳	کم‌رنگ بودن قانون ۳ درصد استخدامی جهت جذب افراد دارای معلولیت یا عدم اجرای دقیق آن	۴/۷۶	۰/۴۳۶
۴	کافی نبودن منابع اعتباری اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۷۶	۰/۴۲۵
۵	ابلاغ نشدن به موقع اعتبارات اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی به استان‌ها	۴/۳۵	۰/۷۲۰
۶	عدم شناخت کافی صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۷۷	۰/۴۲۱
۷	عدم ابلاغ به موقع اعتبارات بیمه معلولین جهت جذب و جلب اعتماد کارفرمایان و صاحبان صنایع	۴/۰۴	۰/۷۹۹
۸	عدم اجرای کامل قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت و عدم حمایت از کارآفرینی و اشتغال آنان و عدم توجه کامل جهت پیگیری اشتغال این افراد در قانون	۴/۳۶	۰/۷۰۵
۹	عدم وجود برنامه‌ریزی مناسب برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی به علت عدم اعلام به موقع اعتبارات آموزشی	۴/۶۷	۰/۴۹۹
۱۰	عدم خود باوری به توانمندی‌های خود و اعتماد به نفس پایین	۴/۲۰	۰/۹۹۱
۱۱	افزایش تعداد معلولین تحصیل کرده و افزایش متقاضیان اشتغال	۴/۰۵	۰/۹۹۱
۱۲	نامناسب بودن قوانین تأمین اجتماعی و عدم حمایت آن از اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۱۴	۰/۸۳۲
۱۳	توزیع نابرابر درآمد در جامعه و درآمد پایین افراد دارای معلولیت در جامعه نسبت به افراد دیگر	۴/۶۳	۰/۵۸۷
۱۴	عدم وجود مربیان ماهر و کارآموزان برای آموزش فنی و حرفه‌ای معلولین جسمی حرکتی	۴/۶۸	۰/۵۰۰
۱۵	بی‌توجهی کامل به درصدهای معلولیت و سطح معلولیت افراد در واگذاری مشاغل دلخواه آنان	۴/۴۹	۰/۶۲۳
۱۶	نامناسب بودن معابر و پیاده‌روها و خیابان‌ها و ساختمان‌ها که مشکلاتی را در رفت و آمد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در سطح جامعه ایجاد می‌کنند.	۴/۹۵	۰/۲۰۹
۱۷	کمبود امکانات آموزشی به ویژه در زمینه تهیه منابع درسی مورد نیاز افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۵۵	۰/۵۸۳
۱۸	فقدان تسهیلات لازم جهت تحصیل افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۸۱	۰/۴۰۰
۱۹	عدم دستیابی به افراد متخصص در زمینه سنجش توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و ارزیابی توانایی این افراد در ارتباط با مشاغل واگذار شده به آن‌ها	۴/۶۰	۰/۵۳۹
۲۰	فقدان سازمانی رسمی جهت دفاع از حقوق افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۶۰	۰/۵۶۰
۲۱	عدم تمایل معلولین به دریافت آموزش‌های متناسب با مشاغل و بهره‌گیری از توانبخشی حرفه‌ای	۴/۱۴	۱/۰۶
۲۲	عدم تمایل مراکز آموزشی در مورد تلفیق افراد دارای معلولیت با دیگران	۴/۳۲	۰/۷۱۴
۲۳	پایین بودن سطح سواد و معلومات افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۳۸	۰/۸۸۷
۲۴	نامناسب بودن تجهیزات و وسایل محیط کار متناسب با نوع معلولیت شخص	۴/۷۰	۰/۴۶۴
۲۵	عدم استفاده کارفرمایان از وسایل و تجهیزات شغلی متناسب با توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۶۲	۰/۵۳۶
۲۶	عدم ارائه آموزش‌های دقیق شغلی به افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۷۵	۰/۴۹۳
۲۷	عدم آشنایی مدیران و مسئولان با پدیده معلولیت و ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و اشتغال این افراد	۴/۵۴	۰/۵۸۷
۲۸	کمبود مراکز ویژه توانبخشی حرفه‌ای برای کاریابی و افزایش سطح اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۷۹	۰/۴۶۷
۲۹	کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین جسمی حرکتی در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی شده برای این افراد	۴/۸۸	۰/۳۲۱
۳۰	نگرش منفی و بی‌اعتمادی جامعه به توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۹۵	۰/۲۴۷
۳۱	احساس ترحم و دلسوزی از طرف عموم مردم به افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۲۴	۰/۹۵۸
۳۲	نوع و شدت معلولیت جسمی حرکتی از خفیف تا متوسط و شدید	۴/۳۳	۰/۶۸۱

ردیف	گزینه	میانگین	انحراف معیار
۳۳	هزینه‌های گزاف ایاب و ذهاب افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی از منزل تا محل کار و بالعکس	۴/۸۱	۰/۳۹۱
۳۴	ضعف قوانین حمایتی در ابعاد اجرایی و ناآگاهی مسئولان به ضرورت اجرای این قوانین	۴/۵۶	۰/۵۷۸
۳۵	دریافت کمک‌هزینه‌های ماهیانه از کارافتادگی توسط افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و عدم اطمینان این افراد به ادامه دریافت آن بعد از اشتغال	۴/۰۷	۰/۸۱۵
۳۶	عدم تصویب اعتبارات بودجه‌ای لازم برای اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۴۶	۰/۶۴۳
۳۷	دانش و تجربه ناکافی مدیران و مسئولان راجع به اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۶۵	۰/۵۲۸
۳۸	شرایط نامناسب مالی خانواده افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی	۴/۹۰	۰/۳۳۷
۳۹	پایین بودن قدرت خطرپذیری افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در زمینه ایجاد شغل و کاریابی	۴/۱۰	۱/۰۱
۴۰	عدم تأیید گواهینامه‌های آموزشی مهارت‌های شغلی صادره از سوی سازمان بهزیستی توسط وزارت کار و امور اجتماعی	۳/۹۹	۰/۸۱۱
۴۱	القاء ذهنیت از کارافتادگی کلی و دائمی توسط پزشک	۳/۵۵	۱/۱۵
۴۲	هزینه‌های بالای وسایل کمکی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی برای حضور در محل کار و انجام کارآمد شغل	۴/۸۴	۰/۳۸۲
۴۳	جنسیت فرد دارای معلولیت	۳/۲۱	۱/۲۲

همچنین برای بررسی محتوای حاصل از مصاحبه‌های انجام شده با افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و افراد مرتبط با آن‌ها در خصوص موانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و طبقه‌بندی علمی این محتوا، از روش تحلیل عامل تأییدی (CFA) استفاده شد.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی مبنی بر اینکه موانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی از ۵ عامل تشکیل شده است، روابط بین متغیرها با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی با برآورد حداکثر درست‌نمایی (ML) برآورد شد. این روش بر روی این ایده تأکید دارد که آیا مجموعه‌ای از پرسش‌ها یا متغیرها دارای آنچنان سنخیتی با هم هستند که بتوان آن‌ها را در سازه‌ای یا متغیری قابل ترکیب دانست؟ هدف روش تحلیل عاملی این است که یک عامل از ترکیب چند متغیر مشاهده شده، ساخته شود. در تحلیل عامل تأییدی، پژوهشگر به دنبال تأیید یک چارچوب سازه‌ای از پیش تعیین شده است و از پیش بر اساس تئوری‌های موجود ارتباط هر عامل با زیرمجموعه خاصی از متغیرها را معین ساخته و به دنبال تأیید آنهاست (۸). بنابراین پیش از بررسی ضرایب مسیر، برازندگی الگوی اصلی بررسی شد. برای تعیین کفایت برازندگی الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. ۱. مجذورکای (χ^2) به $p < 0/05$; ۲. نسبت مجذورکای (χ^2) به درجه آزادی؛ ۳. شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)؛

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۲ سؤال شماره ۴۳ (جنسیت افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی)، کمترین میانگین و سؤال شماره ۱۶ (نامناسب بودن معابر و پیاده‌روها و خیابان‌ها و ساختمان‌ها که مشکلاتی را در رفت و آمد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در سطح جامعه ایجاد می‌کنند) و سؤال ۳۰ (نگرش منفی و بی‌اعتمادی جامعه به توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی)، بیشترین میانگین را داشتند. در نتیجه جنسیت فرد دارای معلولیت جسمی حرکتی به عنوان کم اهمیت‌ترین مانع در بین ۴۳ مانع بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و نامناسب بودن معابر و پیاده‌روها و خیابان‌ها و ساختمان‌ها و همچنین نگرش منفی و بی‌اعتمادی جامعه به توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی به عنوان مهم‌ترین موانع بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت از نظر خود این افراد به دست آمد.

همچنین ارتباط بین موانع شماره ۱۶ و ۳۰ و ۴۳ با متغیرهای سن، جنس، تأهل، وضعیت اشتغال و سطح تحصیلات افراد مورد بررسی، با استفاده از آزمون‌های من ویتنی^۱ و کروسکال والیس^۲ سنجیده شد و تنها ارتباط سؤال ۱۶ با متغیر سن معنادار بود ($p < 0/05$). به نظر می‌رسد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی با سن بالاتر، نامناسب بودن معابر و پیاده‌روها و خیابان‌ها و ساختمان‌ها را به عنوان مانعی با اهمیت‌تر بر سر راه اشتغال خود می‌دانند.

1. Mann-Witney
2. Kruskal Wallis

3- Goodness of Fit Index

۴. شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۱ (AGFI)؛
 ۵. شاخص برازندگی مقایسه‌ای^۲ (CFI)؛ ۶. شاخص
 برازندگی افزایشی^۳ (IFI)؛ ۷. شاخص بنتلر- بونت یا
 شاخص نرم شده برازندگی^۴ (NFI)؛ ۸. شاخص

تاکر-لویز (TLI) و ۹. ریشه خطای تقریب میانگین
 مجذورات^۵ (RMSEA). در جدول ۳ نتایج تحلیل‌ها و
 شاخص‌های برازندگی محاسبه‌شده بر روی مدل
 پیشنهادی را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۳. برازش الگوهای پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مقدار	۲۲۶۳/۷۲	۸۰۹	۲/۷۹	۰/۷۸۵	۰/۷۶۰	۰/۷۳۲	۰/۷۱۲	۰/۷۲۹	۰/۶۳۷	۰/۰۶۴

همان‌گونه که در جدول ۳ آمده است، با توجه به
 شاخص‌های برازندگی به‌ویژه نسبت مجذور کای به
 درجه آزادی برابر ۲/۷۹ (ملاک ۲ تا ۵)، شاخص
 نیکویی برازش (GFI) برابر ۰/۷۸۵، شاخص نیکویی
 برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر ۰/۷۶۰، شاخص
 برازندگی مقایسه‌ای (IFI) برابر ۰/۷۳۲، شاخص
 برازندگی افزایشی (CFI) برابر ۰/۷۲۹، شاخص برازش
 هنجار شده (NFI) برابر ۰/۶۳۷ و ریشه خطای تقریب
 میانگین مجذورات (RMSEA) برابر ۰/۰۶۴ است که

نشان‌دهنده این است که مدل نهایی از برازندگی نسبتاً
 مناسبی برخوردار است. برای ارتقای برازندگی مدل
 اصلاحاتی به عمل آمد که از طریق همبسته کردن
 خطاها به اصلاح و ارتقای آن پرداخته شد. پس از
 انجام سه اصلاح، مجدداً برازندگی آزمون بررسی شد
 که نتایج در جدول زیر آمده است. در جدول ۴ نتایج
 تحلیل‌ها و شاخص‌های برازندگی محاسبه‌شده را
 می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۴. برازش الگوهای نهایی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

شاخص	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
مقدار	۲۱۲۴/۹۲	۸۰۶	۲/۶۳	۰/۸۰۰	۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۰۶

همان‌گونه که در جدول ۴ آمده است، شاخص‌های
 برازندگی نشان می‌دهد مدل نهایی از برازندگی مناسبی
 برخوردار است. همچنین همه روابط موجود بین متغیرها
 در مدل در سطح $p < ۰/۰۵$ معنا دار است.
 برای سنجش پایایی مقیاس تعیین موانع اشتغال افراد
 دارای معلولیت جسمی حرکتی از روش آلفای کرونباخ
 استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ موانع اقتصادی
 ۰/۷۴، موانع نگرشی ۰/۶۹، موانع آموزشی ۰/۷۷،
 موانع قانونی حقوقی ۰/۷۶، موانع محیطی- فیزیکی
 ۰/۷۱ به دست آمد. تمامی ضرایب به دست آمده
 مطلوب هستند که این امر نشان از پایایی مطلوب
 پرسشنامه دارد. همچنین روایی این پرسشنامه با
 استفاده از همبستگی آن با پرسشنامه عزت نفس
 روزنبرگ محاسبه شد که ضریب به دست آمده برابر
 ۰/۷۱ است که در سطح $p < ۰/۰۵$ معنا دار است.

بحث

افراد دارای معلولیت در زمینه اشتغال و کاریابی با
 موانع متعددی مواجه هستند که از دسترسی آنان به
 نظام‌های مختلف جامعه که برای سایر شهروندان میسر
 است، جلوگیری می‌کند. تأثیر معلولیت بر بیکاری و
 مسائل متعدد مربوط به شرایط و روابط کار، در سطح
 کشوری و جهانی دامنه وسیعی دارد. این امریکی از
 مشکلات مضاعف در اشتغال افراد دارای معلولیت
 محسوب می‌شود. در این راستا بسیاری از کشورها
 برای حذف یا کاهش موانعی که از مشارکت کامل افراد
 دارای معلولیت جلوگیری می‌کند، گام‌های مهمی
 برداشته‌اند. در غالب موارد، قوانینی برای تضمین
 حقوق، فرصت‌های لازم برای تحصیل، کاریابی و
 دسترسی به تسهیلات و امکانات اجتماعی وضع
 کرده‌اند تا موانع فرهنگی و خارجی را از میان بردارند و

1. Adjusted Goodness of Fit Index 2. Comparative Fit Index 3. Incremental Fit Index
 4. Normalized Fit Index 5. Root Mean Squared Error of Approximation

۷. پایین بودن قدرت خطرپذیری افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در زمینه ایجاد شغل و کاریابی؛
۸. القاء ذهنیت از کارافتادگی کلی و دائمی توسط پزشکان؛
۹. جنسیت فرد دارای معلولیت.
- عدم درک افراد دارای معلولیت از طرف عموم و ناتوانی مردم در برقراری رابطه با آنان مانع مهمی برای بازگشت کامل این افراد به زندگی عادی و اشتغال به شمار می رود. در جوامع امروزی در مورد توانایی های افراد دارای معلولیت اطلاعات صحیح و کافی وجود ندارد. همچنین به ارزش نیروی کار این گروه نیز آنچنان که باید پی برده نشده است. عدم رابطه با افراد دارای معلولیت به سادگی به سوء تفاهم منجر می گردد. در حقیقت دید جامعه به افراد دارای معلولیت بر اساس احساسات شکل گرفته و نه واقعیات. یافته ها و نتایج این تحقیق به عنوان موانع نگرشی با یافته های کومان و چاپین (۲۰۰۸) در تحقیقی که بر روی افراد مبتلا به آسیب نخاعی انجام داده بودند کاملاً مطابقت دارد و آن ها نیز عوامل روانشناختی و نگرشی از جمله خوشبینی، عزت نفس و تمایل به پیشرفت را از فاکتورهایی ذکر کردند که افراد دارای معلولیت فاقد آن ها بودند (۹).
- سؤال دوم در این تحقیق این بود که چه عواملی به عنوان موانع قانونی و حقوقی بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی وجود دارند؟ موانع قانونی و حقوقی عواملی هستند که به نوعی از عدم رعایت حق مسلم افراد دارای معلولیت در قوانین دولتی کشورها و سازمان ها و ارگان های دولتی سرچشمه می گیرند. هفت عامل تحت عنوان موانع حقوقی و قانونی در این تحقیق شناسایی شدند که عبارتند از:
۱. کم رنگ بودن قانون ۳ درصد استخدامی جهت جذب افراد دارای معلولیت یا عدم اجرای دقیق آن؛
 ۲. عدم اجرای کامل قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت از کارآفرینی و اشتغال آنان و عدم توجه کامل جهت پیگیری اشتغال این افراد در قانون؛
 ۳. عدم آشنایی مدیران و مسئولان با پدیده معلولیت و ویژگی های شخصیتی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و اشتغال این افراد؛
 ۴. نگرش منفی و بی اعتمادی جامعه به توانمندی های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
 ۵. احساس ترحم و دلسوزی از طرف عموم مردم به افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
 ۶. دانش و تجربه ناکافی مدیران و مسئولان راجع به اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
- اعمال تبعیض به افراد دارای معلولیت را منتفی سازند. همچنین تلاش شده زندگی آنان دور از آسایشگاه ها و در بطن زندگی جامعه صورت گیرد. در برخی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، بر تحصیل افراد دارای معلولیت در نظام آموزش باز تأکید می شود که موجب کاهش تحصیل در آسایشگاه ها و مدارس ویژه شده است. روش هایی ابداع شده تا وسایل حمل و نقل عمومی برای افراد دارای معلولیت قابل استفاده شوند. همچنین شیوه هایی به وجود آمده تا افراد دارای معلولیت بتوانند به اطلاعات لازم دست یابند. ضمناً آگاهی عمومی از چنین اقداماتی نیز افزایش یافته است. در بسیاری موارد تلاش های آموزشی و آگاهی همگانی طوری به اجرا در آمده که همگان را برای تغییر نگرش ها و اعمالشان در قبال افراد دارای معلولیت آموزش دهند. سؤال اول که در پی جواب آن بودیم، این بود که چه موانعی به عنوان موانع نگرشی بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت وجود دارند؟ در این تحقیق ۹ مانع شناسایی شد که به عنوان موانع نگرشی یاد شدند و فرضیه ما مبنی بر وجود موانع نگرشی در این تحقیق تأیید شد. موانع نگرشی عواملی هستند که از طرز تفکر و نوع نگرش خود فرد دارای معلولیت، خانواده و دوستان، کارفرمایان و کل جامعه سرچشمه می گیرد. نه عامل تحت عنوان موانع نگرشی در این تحقیق شناسایی شدند که عبارتند از:
۱. عدم شناخت کافی جامعه و صاحبان صنایع و کارفرمایان از توانمندی ها و قابلیت های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و اعتماد نکردن به آن؛
 ۲. عدم خودباوری به توانمندی های فردی و اعتماد به نفس پایین در خود این افراد؛
 ۳. عدم آشنایی مدیران و مسئولان با پدیده معلولیت و ویژگی های شخصیتی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و اشتغال این افراد؛
 ۴. نگرش منفی و بی اعتمادی جامعه به توانمندی های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
 ۵. احساس ترحم و دلسوزی از طرف عموم مردم به افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
 ۶. دانش و تجربه ناکافی مدیران و مسئولان راجع به اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۳. نامناسب بودن قوانین تأمین اجتماعی و عدم حمایت آن از اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۴. فقدان سازمانی رسمی جهت دفاع از حقوق افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۵. ضعف قوانین حمایتی در ابعاد اجرایی و ناآگاهی مسئولان به ضرورت اجرای این قوانین؛

۶. عدم تعریف و طبقه‌بندی مشاغل قابل دسترسی توسط افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۷. عدم وجود بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن اطلاعات و آمار جامع و دقیق در خصوص افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی متقاضی اشتغال.

سؤال سوم تحقیق این بود که چه عواملی تحت عنوان موانع آموزشی بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی وجود دارند؟ موانع آموزشی، موانعی هستند که در ارتباط با مسائل آموزشی افراد دارای معلولیت هستند و فقدان یا کاستی در آن‌ها به نوعی مانع اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی می‌شود. در انتهای این تحقیق ۱۲ مورد به‌عنوان موانع آموزشی به دست آمدند که عبارتند از:

۱. عدم وجود برنامه‌ریزی مناسب برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی به علت عدم اعلام به‌موقع اعتبارات آموزشی؛

۲. عدم تمایل مراکز آموزشی درمورد تلفیق افراد دارای معلولیت با دیگران؛

۳. عدم تمایل معلولین به دریافت آموزش‌های متناسب با مشاغل و بهره‌گیری از توانبخشی حرفه‌ای؛

۴. عدم وجود مربیان ماهر و کارآموده برای آموزش فنی و حرفه‌ای معلولین جسمی حرکتی؛

۵. افزایش تعداد معلولین تحصیل کرده و افزایش متقاضیان اشتغال؛

۶. بی‌توجهی کامل به درصدهای معلولیت در واگذاری مشاغل دلخواه آنان؛

۷. کمبود امکانات آموزشی به ویژه در زمینه تهیه منابع درسی مورد نیاز افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۸. عدم دستیابی به افراد متخصص در زمینه سنجش

توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و ارزیابی توانایی این افراد در ارتباط با مشاغل واگذار شده به آن‌ها؛

۹. پایین بودن سطح سواد و معلومات افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۱۰. عدم ارائه آموزش‌های دقیق شغلی به افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۱۱. کمبود مراکز ویژه توانبخشی حرفه‌ای برای کاریابی و افزایش سطح اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۱۲. عدم تأیید گواهینامه‌های آموزشی مهارت‌های شغلی صادره از سوی سازمان بهزیستی توسط وزارت کار و امور اجتماعی.

گروهی از افراد دارای معلولیت تمایل چندانی به آموزش‌های مبتنی بر توانبخشی نشان نمی‌دهند. علت این مسئله را باید در کم‌بودن رغبت و انگیزه برای مشارکت در کارهای مولد و خدماتی و غیره جستجو کرد. برخی از افراد دارای معلولیت در قبال جریان‌های آموزشی و فعالیت‌های توانبخشی حرفه‌ای که منجر به تصدی شغل می‌شود، واکنش فعالانه‌ای نشان نمی‌دهند. تحقیقات محققانی از جمله تی یون لینگ (۲۰۱۰) که به فقدان دانش در بین افراد دارای معلولیت اشاره کرده (۱۰) و این مسئله که افراد دارای معلولیت تحت آموزش شغلی قرار نمی‌گیرند، با یافته‌های این مطالعه کاملاً مطابقت و همخوانی دارد.

سؤال چهارم تحقیق این بود که موانع اقتصادی بر سر راه افراد دارای معلولیت، چه عواملی هستند؟ ۱۰ مورد به‌عنوان موانع اقتصادی در این تحقیق به دست آمدند که عبارتند از:

۱. فقدان تسهیلات لازم جهت تحصیل افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۲. شرایط نامناسب مالی خانواده افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛

۳. عدم ابلاغ به موقع اعتبارات بیمه معلولین جهت جذب و جلب اعتماد کارفرمایان و صاحبان صنایع؛

۴. دریافت کمک‌هزینه‌های ماهیانه از کارافتادگی توسط افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و عدم اطمینان

- این افراد به ادامه دریافت آن بعد از اشتغال؛
۵. عدم تصویب اعتبارات بودجه‌ای لازم برای اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
 ۶. ابلاغ نشدن به موقع اعتبارات اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی به استان‌ها؛
 ۷. کافی نبودن منابع اعتباری اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
 ۸. توزیع نابرابر درآمد در جامعه و درآمد پایین و کمی دستمزد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در جامعه نسبت به افراد دیگر؛
 ۹. هزینه‌های گزاف ایاب‌وذهاب افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی از منزل تا محل کار و بالعکس؛
 ۱۰. هزینه‌های بالای وسایل کمکی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی برای حضور در محل کار و انجام کارآمد شغل.

وجود مسائل اقتصادی، رشد و افزایش رقابت در صحنه بین‌المللی، کاهش منافع و زوال منابع، کارخانه‌ها، کارگاه‌ها و در مجموع تولیدکنندگان را به جستجوی راه‌هایی برای کاهش کارگران‌شان وادار و مجبور ساخته است. وجود چنین مسائلی سبب افزایش بیکاری بین افراد جوامع شده و چنانچه کارگران سالم و بیکار به تعداد زیادی وجود داشته باشند نمی‌توان انتظار داشت که تشویق و ترغیب یا حتی اجبار کارفرمایان به پذیرش افراد دارای معلولیت بلافاصله به موفقیت انجامد. از طرفی در زمان بیکاری و رکود اقتصادی، افراد دارای معلولیت نخستین کسانی هستند که از کار کنار گذاشته می‌شوند. اما بعد دیگر موانع اقتصادی از آن جهت مطرح است که در جهت آموزش و کسب‌وکار و اشتغال، تسهیلاتی در اختیار افراد دارای معلولیت قرار نمی‌گیرد یا اینکه بسیار اندک است. شنایدر^۱ (۲۰۱۱) در تحقیقی که بر روی افراد مبتلا به اختلالات جسمی حرکتی و با هدف شناسایی موانع اشتغال این افراد انجام داد، عواملی از جمله درآمد پایین این افراد و هزینه‌های زیاد وسایل کمکی از قبیل ویلچیر و اندام‌های مصنوعی شناسایی کرد. این عوامل به نوعی این افراد را خانه‌نشین نموده و به‌عنوان مانعی

بر سر راه اشتغال آنها معرفی شدند (۱۱). نتایج تحقیق شنایدر با یافته‌های تحقیق ما مبنی بر موانع اقتصادی همخوانی دارد.

سؤال پنجم این بود که چه عواملی به‌عنوان موانع محیطی و فیزیکی وجود دارند؟ این موانع به نوعی مرتبط با محیط اطراف افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی یا مشکلات بدنی این افراد هستند. پنج مانع به‌دست‌آمده در این تحقیق عبارتند از:

۱. استفاده نکردن کارفرمایان از وسایل و تجهیزات شغلی متناسب با توانمندی‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی؛
۲. نامناسب بودن تجهیزات و وسایل محیط کار نسبت به نوع معلولیت شخص
۳. نامناسب بودن معابر و پیاده‌روها و خیابان‌ها و ساختمان‌ها که مشکلاتی را در رفت‌وآمد افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در سطح جامعه ایجاد می‌کنند؛
۴. نوع و شدت معلولیت جسمی حرکتی از خفیف تا متوسط و شدید؛
۵. کمبود وسایل مناسب برای جابه‌جایی و تحرک معلولین جسمی حرکتی در سطح شهر از قبیل اتوبوس‌های درون‌شهری مناسب‌سازی‌شده برای این افراد.

در نتیجه توجه نکردن به اصول و مبانی معماری و شهرسازی و در نظر گرفتن امکانات حرکتی شهروندان دارای معلولیت، محیط شهرها به‌صورت غیرقابل استفاده برای آن‌ها درآمده است. وجود همین مسأله به‌صورت مانعی بزرگ جلوی فعالیت‌های اجتماعی از جمله اشتغال افراد دارای معلولیت را گرفته است. در واقع این خود عامل ظهور هر چه بیشتر ناتوانی آن‌ها می‌شود. همچنین محیط کار، وسایل و تجهیزات کارگاهی به نوعی طراحی و نصب و راه‌اندازی شده‌اند که برای افراد دارای معلولیت موانع فیزیکی ایجاد می‌کنند. به‌همین دلیل دسترسی به آن‌ها برای افراد دارای معلولیت غیرممکن یا همراه با دشواری است. ازاین رو این مشکلات بر اشتغال افراد دارای معلولیت تأثیر منفی دارد. شیر و گراهام (۲۰۰۹) در تحقیقی که بر روی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی انجام داده

1. Schneider

بودند، شرایط محل کار و تبعیض‌هایی که کارفرماها قائل می‌شوند و برچسب‌هایی که به معلولین در محیط کار زده می‌شود، از فاکتورهای ابتدایی استخدام نکردن آن‌ها از دیدگاه معلولین ذکر کردند (۱۲).

افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی باید از تمامی حقوق و آزادی‌های اساسی بشر، همچون سایر انسان‌ها بهره‌مند شوند و همان‌طور که می‌دانیم یکی از حقوق اساسی انسان‌ها حق کارکردن و دارا بودن شغل است. در صورت اعمال تبعیض در زمینه اشتغال این افراد از دستیابی به مشاغلی که واجد شرایط انجام آن هستند، باز می‌مانند و در نهایت به استقلال و شأن و مقامی که شایسته رسیدن به آن هستند، دست نمی‌یابند.

در این تحقیق سعی شد موانع بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی شناسایی شوند. این موانع شناسایی شده را در قالب موانع پنج‌گانه موانع اقتصادی، موانع نگرشی، موانع قانونی، موانع آموزشی و در نهایت موانع محیطی تعریف کردیم.

نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های حاصله مشخص شد که افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در زمینه اشتغال با پنج دسته مانع روبه‌رو هستند و باید به آن‌ها توجه جدی معطوف شود. از این‌رو در پایان، راهکارهایی برای از میان برداشتن این موانع ارائه شده و اقداماتی که مدیران توانبخشی می‌توانند برای این افراد انجام دهند بحث می‌شود.

۱. با توجه به یکسان نبودن امکان اشتغال در بین گروه‌های مختلف افراد دارای معلولیت، ضرورت دارد فرصت‌های اشتغال برای انواع معلولیت‌ها، به گونه‌ای مستمر و مبتنی بر اصول علمی و منطقی بررسی شده تا امکان اشتغال گروه‌های مختلف معلولیت با درجات بالا و شدید نیز فراهم شود؛

۲. با توجه به رضایت اشتغال در میان افراد دارای معلولیت و با توجه به این که امکان پرداختن به فعالیت‌های شغلی تأثیر بسیار مثبتی در وضعیت روحی، موقعیت اجتماعی و کیفیت زندگی افراد دارای معلولیت می‌گذارد، اهمیت اشتغال در افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی بیش از پیش آشکار

شده و لزوم برنامه‌ریزی اصولی برای اشتغال آنان از سوی دولت‌ها ضروری است؛

۳. ضروری است ضابطه‌هایی مؤثر در جهت سهولت دسترسی بیشتر افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی به محل کار صورت پذیرد. آنچه را که می‌توان در این زمینه انجام داد، ایجاد امکانات لازم در وسایل نقلیه عمومی، جهت سهولت در سوار و پیاده شدن و اختصاص محلی مخصوص برای افراد دارای معلولیت است. همچنین از میان بردن موانع معماری و فیزیکی است که حرکت آزاد معلولین را با مشکل مواجه می‌سازد؛

۴. با توجه به این که یکی از علل اساسی تغییر شغل افراد دارای معلولیت، کمی دستمزد و تعطیلی کارگاه‌ها بوده است، در این زمینه دولت باید با فراهم آوردن وسایل تشویق کارفرمایانی که معلولین را به استخدام در آورده‌اند از قبیل: تخفیف و معافیت مالیاتی، وام‌های قرض‌الحسنه، مساعدت در تغییر و تبدیل ابزار و ماشین‌آلات و محل کار و نیز مشارکت در هزینه‌های آموزشی، آنان را به آموزش و استخدام افراد دارای معلولیت ترغیب کند؛

۵. به منظور اشتغال مستمر و مؤثر افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و جلوگیری از مسائلی مانند ترک کار، غیبت، تغییر شغل و اشتباه کاری، ضروری است شرایط کار و وسایل رفاهی آنان در رابطه با محیط زندگی و کار مورد مطالعه قرار گرفته و برای بهینه‌سازی آن از تدابیر علمی مؤثر استفاده شود؛

۶. معمولاً برای آن که کارکنان در محیط کار خود به راحتی و با بازدهی بالا به کار بپردازند لازم است تا در محیطی سالم و مناسب چه از نظر فیزیکی و چه از نظر روانی قرار گیرند؛

۷. با توجه به این واقعیت که تمامی افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در برابر امکانات و شرایط موجود، فرصت مساوی ندارند، توصیه می‌شود تا حد ممکن ضوابط و تدابیر قانونی لازم در جهت رفع تبعیض از آنان اتخاذ شود؛

۸. در زمینه‌های مرتبط با توانبخشی حرفه‌ای معلولین، ضروری است نیازهای قانونی در این زمینه بررسی

شده و نیز تجدید نظر اساسی در قوانین فعلی به منظور برقراری تساوی حقوق معلولین با سایر شاغلین به عمل آید؛

۹. پیگیری مراجع دولتی در امر افراد دارای معلولیت بسیار اندک است؛ بنابراین دولت باید از طریق سازمان‌های ذی‌ربط، همکاری و حمایت‌های لازم را جهت ایجاد و تقویت انجمن‌های مختلف مرتبط با امور افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی انجام دهد. این انجمن‌ها با ایجاد ارتباط بین جوامع و دستگاه‌ها پیگیری مستمر و مؤثری در امور افراد دارای معلولیت تحت پوشش خود اعمال کرده و با جذب همکاری و حمایت سازمان‌های مربوطه و شناسایی و به‌کارگیری امکانات و منابع موجود و مختلف، در رفع مشکل اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی گام‌های مؤثری بردارند؛

۱۰. افراد دارای معلولیت بیشتر در امور اداری و دفتری و خدماتی مشغول به کار هستند. محدود ساختن افراد دارای معلولیت به مشاغل و حرفه‌های مشخص، به جایگزینی دائمی آنان در سلسله مراتب اجتماعی، کمک چندانی نمی‌کند. اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی نیازمند تنوع بوده و بدیهی است که آموزش این افراد در امر اشتغال نیز باید متنوع باشد؛

۱۱. افراد دارای معلولیت آگاهی بسیار اندکی از قوانین و مقررات مربوط به خود دارند، بنابراین از طریق وسایل ارتباط جمعی مانند صداوسیما و جراید این اطلاعات در اختیار همگان، به‌خصوص افراد دارای معلولیت قرار گیرد. همچنین از طریق برنامه‌های آموزشی، اطلاعات قانونی در زمینه اشتغال به آنان عرضه شود. ضمناً دولت باید با تصویب قوانین مناسب، ضمانت اجرایی لازم جهت ملزم نمودن کارفرمایان به اجرای قانون ۳ درصد اشتغال افراد دارای معلولیت را تأمین کند و با تصویب قوانین تکمیلی دیگر، سبب ایجاد فرصت‌های اشتغال بیشتر برای افراد دارای معلولیت شود؛

۱۲. با توجه به اینکه کمی درآمد به‌عنوان مهمترین مشکل شغلی برای افراد دارای معلولیت، مخصوصاً زنان است و با توجه به اینکه معلولیت سبب ایجاد

هزینه مالی مضاعف برای افراد دارای معلولیت می‌شود، سازمان‌ها و نهادهای ذی‌ربط باید به این مسئله توجه کافی داشته باشند. همچنین بایستی در کنار افزایش حقوق مصوب سایر کارکنان، مزایای خاصی برای افراد دارای معلولیت تحت پوشش در نظر گرفته شود؛

۱۳. آموزش حرفه‌ای نقش چشمگیری در افزایش شانس اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی ایجاد می‌کند. بنابراین تحت پوشش قراردادان افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در برنامه‌های آموزشی و استمرار در این برنامه‌ها حتی پس از اشتغال این افراد، موجب بهبودی موقعیت اجتماعی و اقتصادی آنان می‌شود؛

۱۴. در زمینه کار افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی، باید نهادهای خاصی به‌عنوان مرجع رسیدگی به شکایات آنان به طور دقیق تعیین و قوانین مناسبی در این زمینه تصویب شود تا این افراد بتوانند از بهانه تراشی‌های بدون دلیل کارفرمایان و مدیران سازمان‌های خصوصی و عمومی در عدم استخدام و به‌کارگیری ایشان یا مشکلات بعد از شروع به کار در آن مراجع طرح شکایت نمایند. ذکر این امر دلیل بر فقدان چنین مراجعی نیست، بلکه به این لحاظ است که در اغلب موارد این افراد در شکایات خود علیه کارفرمایان در مراجع عمومی یا هیئت‌های تشخیص یا حل اختلاف به حق واقعی خویش نمی‌رسند؛

۱۵. آگاه‌سازی و تغییر نگرش افراد و جامعه به توانایی‌های افراد دارای معلولیت از مهمترین اقدامات است. به‌طور کلی ارتقاء سطح آگاهی‌ها باید در دو عرصه مهم صورت پذیرد: نخست افزایش سطح آگاهی خود اشخاص دارای معلولیت در خصوص حقوق و قابلیت‌های آن‌ها و دوم افزایش آگاهی عموم مردم به معلولیت و نیازها و توانمندی‌های این افراد و میزان مشارکت آن‌ها در ابعاد گوناگون زندگی؛

۱۶. حفظ مشاغل برای کارگرانی که تازه ناتوان شده‌اند از دیگر نکاتی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

در انتها از همکاری صمیمانه تمامی مراکز دولتی و خصوصی از جمله سازمان بهزیستی استان و شهرستان اهواز و معاونت محترم توانبخشی سازمان بهزیستی استان و تمامی مراکز نگهداری افراد دارای معلولیت در سطح شهر اهواز و ریاست محترم دانشکده توانبخشی

اهواز و تمامی افرادی که در این طرح شرکت داشتند، تشکر و قدردانی می‌نماییم. همچنین بر خود لازم می‌دانیم که مراتب قدردانی و سپاس خود را از حمایت‌های معاونت توسعه پژوهش و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اعلام نماییم.

References

1. Ahookhosh K. Disability Employment and problems in this area. TavanYab. 2001; 3:23.(Persian)
2. Faraji MA. Comparative Study of Disability Rights in Employment Areas.Tehran. JunglePublication;2010,pp:2-4.(Persian)
3. Zarafshan Sh. Mechanisms to protect the rights of persons with disabilities in employment and international instruments. Journal of Legal Research. 2008;13:237.(Persian)
4. WHO International Clasification of Functioning, Disability and Health (ICF) 2001;13-23.
5. WHO Community-Based Rehabilitation CBR Guidelines, Livelihood component,Genova. 2010;1-68.
6. Amiri MM. Disability Employment [Internet]. Social work, Family Counselling, and Addiction. 2010. Available from: <http://behzist.persianblog.ir/post/19/>
7. Becker D, Whitley R, Bailey E, Drake R. Long-Term Employment Trajectories among Participants with Severe Mental Illness in Supported Employment. *Psychiatric Services*. 2007;58(7):922-8.
8. Hazard Monero B. (Statistical methods for health care research). KazemNejadA,Heydari MR, NouroozZadeh R. (Persian translator) 5th ed. Tehran: Jame'eNegar Publication;2011,pp:413-414.
9. Chapin MH, Kewman DG. Factors affecting employment following spinal cord injury: A qualitative study. *Rehabilitation Psychology*. 2001;46(4):400-16.
10. Ta TL, Wah LL, Leng KS. Employability of People with Disabilities in the Northern States of Peninsular Malaysia: Employers' Perspective. *Disability, CBR & Inclusive Development*. 2011;22(2). Available from: <http://dcidj.org/article/view/28>
11. Schneider JA. Disability Employment Literature Review. 2011; Available from: <http://imagemd.org/Disability-Employment-Literature-Review.pdf>
12. Shier M, Graham JR, Jones ME. Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*. 2009;24(1):63-75.