Iranian Journal of Rehabilitation Research in Nursing Original Article

Spring 2024, Volume 10, Issue 3 10.22034/IJRN.10.3.31

Barriers to the Employment of Physically-motor Disabled People: A Qualitative Study

Mohammad hadi Safi[1], Yaser Rezapour[2], Mohammad Aminian Nodoushan[3*]

1- Department of Counseling and Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Assistant Professor, Ardakan University, Yazd, Iran.
2- Department of Counseling and Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Associate Professor, Ardakan University, Yazd, Iran.
3- Counseling Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Master's Degree, Ardakan University, Yazd, Iran.

Corresponding Author: Mohammad Aminian Nodoushan, Counseling Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Master's Degree, Ardakan University, Yazd, Iran.
Email: mohammadaminian77@gmail.com

Received: 2022/12/8 Accepted: 2024/2/13

Abstract

Introduction: One of the primary concerns for individuals with disabilities and their families is the issue of employment. This concern is emphasized by many counseling experts. With this in mind, the current study aims to qualitatively investigate the barriers to employment for physically-motor disabled men.

Methods: This research is qualitative in nature, utilizing a phenomenological approach. The study was conducted using the method of lived experience. The population of interest consisted of all individuals with physical-motor disabilities in Yazd city in 2022. The sample for this research was selected from men using targeted and accessible sampling. The sample size continued until data saturation was reached, resulting in 12 interviews. The data was analyzed using the seven-step Claizey coding method.

Results: The interviews revealed three main themes related to the barriers to employment for people with disabilities: 1) environmental and societal factors, 2) family factors, and 3) individual and internal factors. Additionally, 18 sub-themes were identified regarding the employment barriers for individuals with physical-motor disabilities.

Conclusions: Due to the unique challenges faced by individuals with disabilities, many obstacles exist in the realm of employment. This article investigates and highlights these obstacles. In order to mitigate the barriers to employment for people with disabilities, a program is needed. Structural and functional planning at various levels is necessary to address this issue.

Keywords: Physically-motor disabled, Employment, Barriers.

[Downloaded from ijrn.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

نشریه پژوهش توانبخشی در پرستاری
مقاله پژوهشی
بهار ۱۴۰۳، دوره ۱۰، شماره ۳
10.22034/IJRN.10.3.31

موانع اشتغال معلولین جسمی– حرکتی: یک مطالعه کیفی

محمدهادی صافی[۱]، یاسر رضاپور میرصالح[۲]، محمد امینیان ندوشن[۳*]

۱–گروه مشاوره و روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، استادیار، دانشگاه اردکان، یزد، ایران.
۲–گروه مشاوره و روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشیار، دانشگاه اردکان، یزد، ایران.
۳ –گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، کارشناسی ارشد، دانشگاه اردکان، یزد، ایران.

نویسنده مسئول: محمد امینیان ندوشن، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، کارشناسی ارشد، دانشگاه اردکان، یزد، ایران.
ایمیل: mohammadaminian77@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۹/۱۷ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۲۴

چکیده

مقدمه: از جمله دغدغه های اصلی معلولین و خانواده های آنها، مسئله ی اشتغال این افراد می باشد که بررسی همه جانبه ی آن مورد تاکید بسیاری از متخصصین حوزه مشاوره می باشد. در همین راستا پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفی موانع اشتغال معلولین مرد جسمی- حرکتی انجام گرفت.

روش کار: پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت از نوع کیفی و با رویکرد پدیدارشناسی و به لحاظ اجرا به روش تجربه زیسته انجام شده است. جامعه پژوهش حاضر کلیه ی معلولین جسمی- حرکتی شهر یزد در سال ۱۴۰۱ بودند. در این پژوهش نمونه آماری به روش نمونه گیری هدفمند و در دسترس از میان جنس مردان انتخاب شد. حجم نمونه تا رسیدن به اشباع داده ها ادامه داشت و در نهایت ۱۲ مصاحبه انجام شده است. به منظور تحلیل داده ها از روش کدگذاری به روش هفت مرحله ای کلایزی استفاده شده است.

یافته ها: نتایج حاصل از مصاحبه ها نشان داد که موانع اشتغال معلولین در سه مضمون اصلی ۱. محیط و اجتماع ۲.خانواده ۳.فردی و درونی قابل بررسی است. همچنین، در خصوص موانع اشتغال معلولین جسمی- حرکتی ۱۸ مضمون فرعی شناسایی شد .

نتیجه گیری: با توجه به تفاوت های ویژه ای که در معلولیت ها مشاهده می شود، این افراد با موانع بسیاری در زمینه اشتغال مواجه هستند که در این نوشتار به بررسی آنها پرداخته شده است بنابراین به منظور کاهش موانع اشتغال معلولین نیازمند برنامه ریزی ساختاری و کاربردی در سطوح مختلف هستیم که این امر تحقق یابد.

کلیدواژه ها: معلولین جسمی- حرکتی، اشتغال، موانع.

مقدمه

معلولیت واقعیتی انکارناپذیر بوده و در همه ی جوامع بشری از ادوار دور تا به امروز وجود داشته و دارد. معلولیت نتیجه ی یک اختلال جسمانی، روانی و ذهنی بوده که خواه ناخواه انجام یک یا چند نقش روزمره ی یک انسان را تحت تاثیر قرار داده و آن را کاهش می دهد (۱).

درک مشکلات توسط خانواده و ارتباط عاطفی آنها می تواند در عملکرد افراد نقش داشته باشد و هرچه افراد مسن تر می شوند، تعداد و درصد افراد دارای معلولیت و ناتوان افزایش می یابد (۲). حدود یک سوم از سرپرست خانواده حداقل به طور موقت قبل از رسیدن به سن ۵۰ سالگی ناتوان و معلول می شوند (۳). امروزه به رغم پیشرفت های به وجود آمده در زمینه های علم و فناوری و آگاهی عمومی نه تنها از تعداد معلولین کاسته نشده، بلکه هر ساله بر تعداد این گروه از جامعه افزوده می شود (۴).

کارکردن و امرار معاش افراد دارای معلولیت نیز از مشکلات

[Downloaded from ijrn.ir on 2026-11-01]
[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

آنـان و جامعـه اسـت ولـی در هـر کشـور تدابیـری بـرای ایـن امـر اندیشـیده شـده اسـت. ایـن تدابیـر ممکـن اسـت در برخـی مـوارد زاییـده اندیشـه فـردی باشـد و گاه بـر اثـر تجربـه و زمانـی نتیجـه اندیشـه و تجربـه تـؤام بـا روش هـای علمـی و سـنجیده باشـد. بـرای اسـتفاده از افـراد دارای معلولیـت نیـاز بـه پایـگاه، جایـگاه و آمـوزش وجـود دارد. طبقه‌بنـدی آنـان و راهنمایـی حرفـه‌ای و انجـام خدمـت ویـژه از جملـه کارهایـی اسـت کـه می‌تـوان بـرای معلولیـن انجـام داد(۵).

فرصـت هـای اسـتخدامی بـرای معلولیـن انـدک اسـت و در اغلب کشـورها از جملـه ایـران، قوانینـی مبنـی بـر الـزام کارفرمایـان بـرای بـه کارگماشـتن معلولیـن وضـع شـده اسـت ولـی گاه دیـده مـی شـود کـه در اجـرای ایـن قوانیـن اهمـال شـده و از بـه کارگیـری ایـن افـراد در مشـاغلی کـه اسـتعداد و توانایـی انجـام دادنشـان را دارنـد، بـه دلیـل نداشـتن ظاهـر مـورد قبـول جامعـه، سـر بـاز زده مـی شـود (۶).

اگـر معلولیـت مانعـی بـرای اشـتغال معلولیـن بـه شـمار آیـد، باعـث سـقوط وی بـه مرحلـه ی وابسـتگی شـده و هزینـه هـای مضاعـف معلولیـت را بـه خانـواده ی فـرد تحمیـل خواهـد کـرد. بنابرایـن بدیهـی اسـت معلولیـن نیـز همچـون سـایر آحـاد جامعـه در دورنمـای زندگـی اجتماعـی، بـرای تأمیـن نیازهـای متعـارف زندگـی بـه کسـب درآمـد قائـل انـد. داشـتن شـغل بـرای معلولین فراتـر از دسـتیابی بـه موفقیـت اقتصادی اسـت زیرا کار و کوشـش اثـرات درمانـی داشـته و ارتبـاط فـرد را بـا جامعـه فراهـم کـرده و بـه او احسـاس سـربلندی و توانمنـدی مـی دهـد (۷).

فورد و همکـاران معتقدنـد بـدون حمایـت و پشـتیبانی حامیان همانند خانواده، دوستان و مؤسسـات، معلـولین قـادر بـه حفـظ شغل خود نخواهند بود. درحالی‌که نزدیکان و حامیان اعتقاد به اسـتقلال فرد معلول از یک‌زمان خاصی دارند، حمایت مناسب در کـار از معلـولین ازجمله ضرورت‌های موفقیت شغلی آنان اسـت، هرچنـد شـدت معلولیت بر کسب درجات عالی تحصیلات مؤثر است ولی تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه میزان تحصیلات معلولین بالاتر باشـد فرصـت کسـب شغلی بیشتری خواهند داشـت. مضـافا اینکـه نگرش تعصب‌آمیز به معلولیـن موقعیـت هـای اشـتغال کمتـری را بـرای آنها به‌همراه داشته است و یا اینکـه در مـواردی بـه از دسـت دادن شغل وی منجر شده است (۸).

پژوهـش هـای انجـام شـده در ایـن زمینـه بیانگـر آن اسـت کـه معلولیـن در کشـورهای مختلـف و در مقایسـه با سـایر افـراد جامعه امکانـات اولیـه زندگـی ماننـد بهداشـت، مسـکن، آمـوزش، ازدواج و شـغل مناسـب ندارنـد (۹). وجـود ایـن تبعیض هـا، آثـار زیانباری بـر زندگـی فـردی و اجتماعـی معلولیـن دارد و اصلی تریـن چالش زندگـی آنهاسـت. ایـن مسـائل نـه تنهـا بـر معلولیـن بلکـه بـر خانـواده هـا و دوسـتان نزدیـک آنـان و تقریبـاً بـر همـه افـراد جامعـه تاثیـر مـی گـذارد (۱۰).

قابـل ذکـر اسـت کـه نیازهـای معلولیـن را مـی تـوان در سـه بعـد اقتصـادی، اجتماعـی- فرهنگـی و روانـی دسـته بنـدی کـرد. معلولیـن نیـاز بـه مناسـب سـازی فضـای شـهری، حمـل و نقل و فرهنـگ سـازی را در درجـه اول اهمیـت قـرار مـی دهنـد و پـس از آن بـه نیازهـای دیگـر از جملـه اشـتغال، مسـکن، کمـک هزینه و عـدم ترحـم اشـاره مـی کننـد (۱۱). آنهـا همچنیـن نیـاز خـود را بـه تجهیـزات و امنیـت، آمـوزش هـای ویـژه بـه خـود و خانـواده هـای خـود، ازدواج و محبـت، اعتمـاد بـه نفـس، بیمـه و حضـور کارکنـان مناسـب در بهزیسـتی و دیگـر سـازمانهای مرتبـط بـا معلولیـن اشـاره کـرده انـد (۱۲).

بنابرایـن در ایـن پژوهـش تجـارب معلولیـن جسـمی - حرکتـی در راسـتای موانـع اشـتغال ایـن افـراد مـورد بررسـی قـرار گرفـت چـرا کـه موانـع اشـتغال نمی‌توانـد جـدا از بسـتر جامعـه، معلـول، نـوع معلولیـت، اعضـای خانـواده و سیسـتم هـای جاری در کشـور، فراهـم و درک شـود. بنابرایـن ترسـیم یـک تصویـر کامـل کـه موانـع اشـتغال معلولیـن را بـا حداکثـر تنـوع نشـان بدهـد، نـه بـا مطالعـات توصیفـی - مقطعـی بلکـه بـه کمـک مطالعـات کیفـی و بـا روش‌هایـی همچـون مصاحبه‌هـای عمیـق، مشـاهده‌ی ایـن معلـولان و ... امکان‌پذیـر اسـت. بـه همیـن علـت و بـا توجـه بـه ماهیـت فراینـدی بـودن پدیـده‌ی اشـتغال و شـکل‌گیری آن در بسـتری از تعامـلات فرهنگـی، فـردی، اجتماعـی و سـازمانی، رویکردهـا و روش‌هـای کیفـی مثـل پدیدارشناسـی بـرای مطالعـه‌ی ایـن پدیـده مناسـب‌تر می‌باشـد کـه در پژوهش‌هـای موجـود، از ایـن رویکـرد اسـتفاده نشـده اسـت؛ به‌طـوری کـه مـا در حـال حاضـر حتـی در مـورد نیازهـای معلولیـن جسـمی - حرکتـی و خانواده‌هـای آنهـا و اینکـه چگونـه ایـن نیازهـا از یـک فـرد معلـول بـه فـرد معلـول دیگـر، از یـک خانـواده بـه خانـواده دیگـر، و از یـک فرهنـگ بـه فرهنـگ دیگـر از لحـاظ نـوع، اولویـت و ... متفـاوت می‌باشـند، اطلاعـات کمـی داریـم؛ بـه همیـن دلیـل در تبییـن موانـع اشـتغال و چگونگـی پیشـگیری از بیـکاری معلولیـن هـم نقایـص واضحـی در دانـش و تجـارب مـا بخصـوص در معلولیـن جسـمی - حرکتـی دیـده می‌شـود. از ایـن رو درک موانـع اشـتغال مطابـق دیـدگاه معلولیـن در ایـن زمینـه ضـروری اسـت، چـرا کـه آگاهـی از دیـدگاه آنـان می‌توانـد کمـک موثـری در پیشـگیری از بیـکاری آنـان باشـد.

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

روش کار

جامعه پژوهش حاضر همه ی معلولین جسمی- حرکتی شهر یزد در سال ۱۴۰۱ بودند. نمونه آماری به روش نمونه گیری هدفمند و در دسترس و به دلیل شرایط خاص مصاحبه شوندگان و توانایی ارتباط گیری بهتر در انجام مصاحبه ها، از میان جنس مردان انتخاب شد و نهایتا ۱۲ مصاحبه از بین مردان دارای معلولیت جسمی- حرکتی شهر یزد انجام گرفت. معیار ورود افراد به پژوهش، رضایت آگاهانه شرکت کنندگان در پژوهش، دارا بودن شرایط سنی برای اشتغال و تمایل به شرکت در مطالعه و توانایی بیان تجارب، از دیگر معیارهای ورود به این مطالعه بود، که برای شناسایی افراد دارای معیار ورود به پژوهش از سازمان های در ارتباط با جامعه پژوهش درخواست همکاری به عمل آمد.

داده های این پژوهش از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع آوری گردید. محقق پس از توضیح در خصوص عنوان و اهداف پژوهش و کسب رضایت آگاهانه مشارکت کنندگان در پژوهش با توجه به لیست سوالات اولیه تدوین شده توسط تیم پژوهش، اقدام به انجام مصاحبه با هرکدام از مشارکت کنندگان در پژوهش نموده و در حین مصاحبه، به مشارکت کننده گفته شد که می تواند هر چیزی را در ارتباط با مفهوم « معلولیت، موانع اشتغال » که به ذهنش می رسد و در چهارچوب سؤالات گنجانده نشده است عنوان نماید، زیرا هدف رسیدن به عمق تجربه ی آنان است. هر جلسه مصاحبه با دو سؤال خاتمه می یافت «به نظرتان سؤال دیگری هست که باید مطرح می کردم و آیا از من سؤالی دارید». جمع آوری اطلاعات تا اشباع داده ها ادامه یافت، به طوری که مفاهیم جدیدی در صحبت های مشارکت کنندگان به دست نیامد. زمان مصاحبه، بستگی به وضعیت شرکت کننده بین ۴۰ تا ۹۰ دقیقه طول کشید. هر زمان که صحبت های شرکت کنندگان به پایان می رسید یا اینکه خسته می شدند، به مصاحبه خاتمه داده می شد. بر حسب انتخاب مصاحبه شوندگان، مصاحبه در اداره، محل کار، فضای باز و... انجام شد.

در صورت نیاز، ادامه ی مصاحبه به وقتی دیگر موکول می شد. نوبت دوم مصاحبه به منظور کامل کردن اطلاعات جمع آوری شده از هر یک از شرکت کنندگان و روشن کردن نکات مبهم گفته های قبلی ترتیب داده می شد. در ضمن اطلاعات مربوط به سن، جنسیت، شغل، تحصیلات و نوع معلولیت نیز ثبت شد که صرفاً برای توصیف بهتر شرکت کنندگان به کار می آید. زمان مصاحبه، با هماهنگی با شرکت کنندگان تنظیم شد. پس از اولین مصاحبه و دست نویس کردن اطلاعات، مطالب از نظر ناقص بودن یا نامفهوم بودن، مورد بررسی قرار داده شدند.

در این پژوهش از موارد ذیل جهت ارتقاء صحّت و مقبولیت داده‌ها استفاده شد:

یافته‌های پژوهش با افرادی که به نوعی گروه هدف پژوهش محسوب می‌شدند یعنی معلولین جسمی – حرکتی به اشتراک گذاشته شد و مورد بازبینی قرار گرفت. همچنین، مصاحبه‌ها به همراه کدها و مضامین پدیدار شده، در طی چندین جلسه به ناظرین پژوهش ارایه گردید تا جریان تجزیه و تحلیل داده‌ها را بررسی و در مورد صحت آن اعلام نظر نمایند (بازنگری همکاران). علاوه بر این یافته ها، نیز با دو نفر از اعضای هیات علمی در داخل و خارج از دانشگاه که جزء مشارکت‌کنندگان در پژوهش نبودند، به اشتراک گذاشته شد و مورد بازبینی متخصصین خارجی نیز قرار گرفت و نظرات آنان مورد بررسی و در جهت افزایش مقبولیت داده‌ها، مورد استفاده قرار گرفت.

به علاوه یافته های این پژوهش با یک نفر از مشاوران دارای مدرک دکتری که تجربه‌ی کار با معلولین جسمی – حرکتی را داشت و جزء مشارکت‌کنندگان نبود، به اشتراک و مباحثه گذاشته شد (استفاده از نظرات تکمیلی همکاران). نتیجه این هم‌اندیشی ها، اطمینان یافتن از مسیر پژوهش بود.

اختصاص زمان کافی برای جمع‌آوری داده ها، درگیری طولانی‌مدت پژوهشگر با داده‌ها، مصاحبه و مشاهده طی جلسات و زمان های مختلف در مراکز مرتبط با پژوهش، بررسی داده‌ها توسط اساتید تیم پژوهش و اساتید داور و بازنگری به وسیله‌ی همتایان خارج از تیم پژوهش، همچنین بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان، شیوه‌هایی بودند که برای بررسی وجود منطق و عمق در داده‌ها و قضاوت در مورد نحوه‌ی جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، مورد استفاده قرار گرفتند. علاوه بر این پژوهشگر تلاش نمود که به‌طور گسترده ادبیات مرتبط با پژوهش را مطالعه کند و نه تنها با افراد صاحب‌نظر در حوزه‌ی اشتغال معلولین صحبت و بحث کند و از آنها بخواهد که نظر و برداشت خود را بیان نمایند.

داده ها طبق رویکرد توصیفی و روش کدگذاری کلایزی آنالیز و تحلیل شد و سپس درون مایه‌های اصلی استخراج

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

شـد. در ایـن پژوهـش بـرای تجزیـه و تحلیـل داده هـا از روش کدگـذاری بـه روش هفـت مرحلـه ای کلایـزی اسـتفاده شـد کـه شـامل مراحـل زیـر بـود:

مـروری برتمـام اطلاعـات: در ایـن مرحلـه، اطلاعـات مکتـوب مربـوط بـه مصاحبـه هـا چندیـن مرتبـه خوانـده مـی شـد تـا محتـوای کلـی آن درک شـود.

بیـرون کشـیدن جمـلات مهـم: عبـارات، جمـلات یـا پاراگـراف هایـی کـه مربـوط بـه سـؤالات پرسـیده شـده در مصاحبـه هـا هسـتند، جـدا شـده و در فایـل هـای جداگانـه ای نگهـداری مـی شـدند.

ایجـاد معانـی فرمولـه شـده: بـرای هـر جملـه ی مهـم، یـک توصیـف کوتـاه از معنـی پنهـان در آن نوشـته مـی شـد، سـپس معانـی بیـرون کشـیده از جمـلات بـا هـم ترکیـب شـدند تـا یـک معنـی مشـترک حاصـل شـد.

قـراردادن معانـی فرمولـه شـده در داخـل دسـته هـا و شـکل دادن مضامیـن (تـم هـا) در درون دسـته هـای مختلـف: مضامیـن در ایـن مرحلـه، عبـارات و جمـلات کوتاهـی از معانـی فرمولـه شـده بـود. تکـرار مضامیـن، یکـی از شـاخص هـای اعتبـار بـود کـه بـرای تعییـن اعتبـار داده هـا در ایـن مرحلـه، یـک نفـر از مـا مضامیـن بـه دسـت آمـده را بـا اطلاعـات تطبیـق مـی داد.

ایجـاد یـک توصیـف روایتـی مختصـر: مفاهیـم کلیـدی اطلاعات کـه بـا اتفـاق نظـر انتخـاب شـده بودنـد، بـه صـورت خلاصـه ای روایـت وار نوشـته مـی شـدند. توصیـف روایتـی، بـه منظـور بیـان یافتـه هـا در قالـب جمـلات بـدون ایهـام و بـه صـورت خلاصـه اسـت.

بازگشـت بـه منظـور تعییـن اعتبـار: نتایـج بـرای شـرکت کنندگان شـرح داده شـد و از آن هـا خواسـته شـد تـا نظـرات و واکنـش هـای خـود را راجـع بـه نتایـج ارائـه دهنـد.

بـه منظـور تعییـن قابلیـت پیگیـری: فعالیـت هـای روزانـه فراینـد تحقیـق، توسـط پژوهشـگر بـه صـورت گـزارش کتبـی نوشـته شـد و تجربـه ی شـخصی خـود نیـز در برخـورد بـا شـرکت کننـدگان ثبـت شـد. همچنیـن در طـول تحقیـق در صورتـی کـه لازم بـود، سـؤالاتی بـه مصاحبـه اضافـه و یـا از آن حـذف مـی شـد. جمـع آوری داده هـا و تحلیـل آن در مطالعـه، همزمـان انجـام شـد. بـرای رعایـت اخـلاق پژوهـش، کسـب اجـازه و رضایـت نامـه از افـراد دارای معلولیـت جسـمی- حرکتـی و محفـوظ نگـه داشـتن هویـت فـردی آنـان انجـام شـد.

یافته ها

مشـخصات جمعیـت شـناختی افـراد مصاحبـه شـونده بـه ایـن شـرح بـود:

جدول ۱. توزیع فراوانی مصاحبه شوندگان بر اساس مشخصات جمعیت شناختی

مصاحبه شونده	سن	نوع معلولیت	تحصیلات	وضعیت اشتغال
۱	۳۱	فلج دو پا	دیپلم	دارد
۲	۳۶	فلج مغزی اسپاستیک	دیپلم	ندارد
۳	۲۷	ضایعه نخاعی	لیسانس	ندارد
۴	۴۲	فلج یک پا	زیردیپلم	دارد
۵	۲۸	نابینا	فوق دیپلم	دارد
۶	۳۳	دیستروفی عضلانی	زیردیپلم	ندارد
۷	۲۲	ضایعه نخاعی	دیپلم	ندارد
۸	۲۵	ضایعه نخاعی	دیپلم	ندارد
۹	۳۷	فلج مغزی	فوق دیپلم	دارد
۱۰	۲۴	نوروپاتی	فوق دیپلم	ندارد
۱۱	۲۳	نوروپاتی	دیپلم	ندارد
۱۲	۲۶	فلج هر دو پا	لیسانس	ندارد

نتایـج برگرفتـه از مصاحبـه بـا معلولیـن جسـمی- حرکتـی در خصـوص موانـع اشـتغال معلولیـن جسـمی حرکتـی بـه ایـن شـرح بـود:

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

جدول ۲. مضامین مستخرج از مصاحبه ها مرتبط با «موانع اشتغال معلولین جسمی حرکتی»

مضمون اصلی	مضامین فرعی	مضامین اولیه
موانع در محیط و اجتماع	موانع قانون گذاری و ساختاری	فقدان اطمینان کارفرمایان به قابلیت های معلولین و استفاده نکردن از تجهیزات مناسب با توانمندی های معلولین
		فقدان همکاری نهاد ها و سازمان ها در به کارگیری معلولین در مشاغل
		نامناسب بودن قوانین اجتماعی و بیمه ای حمایت کننده از معلولین
		فقدان بانک اطلاعاتی و آمار دقیق از معلولین شاغل، متقاضی اشتغال و...
		فقدان تعریف و طبقه بندی مشخص از مشاغل در دسترس برای معلولین در قوانین
		فقدان یک نهاد و سازمان مستقل و مشخص برای دفاع از اشتغال و حقوق معلولین
	موانع آموزشی و مهارتی	تایید نشدن گواهینامه آموزشی صادره از سوی سازمان بهزیستی توسط وزارت کار و رفاه اجتماعی
		فقدان وجود مربیان کارآزموده فنی و حرفه ای برای آموزش به معلولین
		فقدان تمایل یا کمبود مراکز آموزشی به آموزش مهارت های شغلی و توانبخشی حرفه ای به معلولین
	موانع زیرساختی و محیط کار	مشکلات رفت و آمد و تردد تا محل کار
		مشکلات زیرساختی محل کار و عدم تناسب با شرایط معلولین
	فرهنگ سازی منفی	دید منفی و عدم پذیرش جامعه
موانع در خانواده	فقدان حمایت	فقدان رفتار حمایتی اعضای خانواده از شاغل شدنِ فرد معلول
	نگرش منفی	فقدان نگرش مثبت و اعتماد اعضای خانواده نسبت به توانایی های فرد معلول
	خودناباوری	پایین بودن میزان اعتماد به نفس در معلولین و انزوا، گوشه گیری و بی انگیزگی در برخی معلولین
		پایین بودن قدرت خطر پذیری معلولین در ایجاد شغل و کاریابی
موانع فردی و درونی	فقدان مهارت آموزی	فقدان مهارت های لازم شغلی در معلولین
		فقدان جدیت در برخی معلولین برای یادگیری مهارت ها

در خصوص موانع اشتغال معلولین جسمی- حرکتی ۳ مضمون اصلی «موانع در محیط و جامعه، موانع در خانواده و موانع فردی و درونی» ۸ مضمون فرعی و ۱۸ مضمون اولیه شناسایی شد که در ادامه مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

یافته های به دست آمده از مصاحبه با معلولین نشان داد که می توان موانع اشتغال معلولین را در سه حوزه ۱. جامعه و محیط، ۲. خانواده و ۳. درونی و فردی پیگیری نمود.

محیط و اجتماع

یکی از مضمون های اصلی جامعه و محیط می‌باشد، که در برگیرنده‌ی چهار مضمون فرعی موانع قانون گذاری و ساختاری، موانع آموزشی و مهارتی، موانع زیرساختی و فضای کار، فرهنگ سازی و عدم پذیرش جامعه می باشد.

موانع قانون گذاری و ساختاری

برخی از مشکلات و موانعی که بر سر راه اشتغال معلولین وجود دارد، ناشی از عدم قانون گذاری صحیح در این حوزه و عدم اجرای قوانین موجود می باشد. به عنوان مثال، «در قانون جامع حمایت از حقوق معلولین مصوب سال ۱۳۸۳، سهمیه استخدام ۳ درصد وجود داشت، اما عملا ضمانت اجرایی و پیگیری‌کننده متولی در قانون مشخص نشده بود ولی در سال ۱۳۹۵، سازمان اداری و استخدامی وارد موضوع شد و قانون حمایت از حقوق معلولین در اسفند ماه سال ۱۳۹۶ تصویب شد که ماده ۱۵ آن حداقل سهمیه ۳ درصد استخدامی را اختصاص داد».

بنابراین عدم وجود ضمانت اجرایی لازم باعث شده است که عملاً دستگاه های اجرایی کشور از این قانون سرباز بزنند و آن را اجرایی ننمایند. همچنین به نظر می رسد که قوانین موجود کافی نبوده و نیاز است که برای حمایت از اشتغال معلولین در زمینه های مختلف، ابتدا « تعریف و طبقه بندی مشخص از مشاغل در دسترس برای معلولین در قوانین» ارائه شود و یک نهاد و سازمان مستقل و مشخص برای دفاع از اشتغال و حقوق معلولین ایجاد شود و ساز و کار مشخص، قوانین بیمه ای و... به خوبی تدوین شوند.

مصاحبه شونده شماره ۴ در خصوص موانع قانون گذاری و ساختاری ابراز داشت:

«شعار (معلولیت، محدودیت نیست) را بارها و بارها شنیده‌ایم، اما چیزی که در عمل وجود داره خلاف این شعاره. با یک نگاه اجمالی می‌بینیم افراد دارای معلولیت

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

بـا محدودیت‌هـای بی‌شـماری دسـت‌وپنجه نـرم می‌کنـن و از بیشـتر حقـوق و مزایـای قانونـی‌ای کـه برایشـان تعریـف شـده محرومـن، دو سـال پیـش در آزمـون اسـتخدامی شـرکت کـردم. پـس از اینکـه مرحلـه اول را بـا موفقیـت سـپری کـردم، بـرای تحویـل مـدارک، حضـوری بـه اداره مرجـع رفتـم. مـن بـه دلیـل معلولیـت جسـمی- حرکتـی از واکـر اسـتفاده مـی کنـم، به‌همین‌دلیـل یـک کمیسـیون پزشـکی بـرای بررسـی شـرایطم تشـکیل شـد و در نهایـت اعـلام کردنـد «شـرایط خوبـی بـرای اسـتخدام» نـدارم. اعضـای کمیسـیون دربـاره توانایـی حضـور مـن در روسـتاها پرسشـی را مطـرح کردنـد. مـن همان‌طـور کـه در دوران دانشـجویی زندگـی خـود را به‌تنهایـی مدیریـت کـرده بـودم، توانایـی زندگـی در یـک روسـتا را نیـز داشـتم، امـا نمی‌دانـم چـرا پذیرفتـه نشـدم. قطعـا معلولیـت پـای مـن، هیـچ ارتباطـی بـا مهارتـم در تدریـس نـداره. اگـر مشکلشـان بـا واکـر مـن بـود، حاضـر بـودم آن را کنـار بگـذارم و بـا عصـا بـه کلاس بـروم.»

مصاحبـه شـونده شـماره ۱۰ در خصـوص موانـع قانـون گـذاری و سـاختاری ابـراز داشـت:

«هیـچ کـدام از سـازمان هـا بـه هیـچ وجـه نیـروی معلـول را اسـتخدام نمی‌کننـ، دسـتگاه‌های دیگـر هـم بـه صـورت صـوری سـهمیه می‌گـذارن و می‌گوینـد کـه مـا ۳ درصـد را رعایـت کردیـم ولـی می‌گوینـد بعـد از آزمـون اگـر حـد نصـاب نمـره را کسـب نکنیـد نمی‌تونیـد وارد مجموعـه بشـین، آنهـا معتقـدن کـه مـا می‌خواسـتیم ولـی افـراد دارای معلولیـت نتوانسـتن. در صورتـی کـه معلـول می‌تونـه ولـی چـون عقـل افـراد بـه چشمشـونه و ظاهـر رو می‌بینـن فکـر می‌کنـن فـرد معلـول از تـوان انجـام کار خارجـه و توانمنـد نیسـت. آنـان را تـا مرحلـه مصاحبـه می‌کشـونیم و سـپس در آن مرحلـه ردشـون می‌کنیـم.»

موانع آموزشی و مهارتی

بسـیاری از معلولیـن از نظـر آمـوزش و مهـارت دچـار ضعـف و کاسـتی هسـتند و جامعـه آنگونـه کـه بایـد بـه ایـن موضـوع نپرداختـه اسـت و فقـدان مراکـز آموزشـی مسـتقل، کمبـود مراکـز توانبخشـی حرفـه ای کاریابـی و اشـتغال معلولیـن، عـدم تمایـل برخـی از مراکـز فنـی و حرفـه ای بـه آمـوزش بـه معلولیـن، آماده نبـودن زیرسـاخت هـای آموزشـی در ایـن زمینـه و... همـه از موانـع اشـتغال معلولیـن در ایـن حـوزه اسـت.

مصاحبـه شـونده شـماره ۱ در خصـوص موانـع آموزشـی و مهارتی ابراز داشـت:

«شـرایط ویـژه افـراد دارای معلولیـت طوریـه کـه توانایی‌هـای بالقـوه آن‌هـا نادیـده گرفتـه می‌شـه، به‌طوری‌کـه بسـیاری از مراکـز آموزشـی مسـتقل و توانبخشـی حرفـه ای نسـبت بـه آمـوزش افـراد دارای معلولیـت تمایلـی نـدارن، اگرچـه افـراد دارای معلولیـت، موفـق بـه کسـب آمـوزش هـای لازم هسـتن امـا بـه بهانه‌هـای مختلـف از فرصـت آمـوزش محـروم مـی شـن.»

مصاحبـه شـونده شـماره ۸ در خصـوص موانـع آموزشـی و مهارتی ابراز داشـت:

«موسسـات فکـر می‌کنـن، افـراد دارای معلولیـت نه‌تنهـا توانایـی برخـورداری از یـک موقعیـت شـغلی را ندارنـد، بلکـه در یادگیـری و آمـوزش مهارتهـا نیـز ناتوانـن. برخـی موسسـات و مراکـز توانبخشـی به‌صـورت پیش‌فـرض مـا را در یادگیـری بسـیاری از مهارتهـا محـروم مـی کنـن، در حالـی کـه از مطالبـات جامعـه افـراد دارای معلولیتـه و بـه آن نیازمندیـم.»

موانع زیرساختی و فضای محیط کار

اغلـب محیـط هـای شـغلی، سـازمان هـا، اداره هـا و انـواع مشـاغل مـا بـه گونـه ای اسـت کـه معلولیـن نمـی تواننـد در این محیـط هـا مشـغول بـه کار شـوند و اسـتانداردهای لازم در نظـر گرفتـه نشـده اسـت. بـه عنـوان مثـال فـرد معلولـی کـه بـا ویلچر رفـت و آمـد مـی کنـد، بایـد ورودی سـاختمان، اتـاق هـا، چیدمان صندلـی و میـز و ... بـه گونـه ای باشـد کـه ایـن فـرد بتوانـد بـه سـهولت تـردد کننـد، امـا آنچـه از تجربیـات معلولیـن بـر مـی آیـد اغلـب اینگونـه نیسـت. همچنیـن، معلولیـن بـرای تـردد بـه محـل کار نیـز بـا مشـکل رفـت و آمـد، هزینـه ایـاب و ذهـاب و... مواجـه هسـتند.

مصاحبـه شـونده شـماره ۲ در خصـوص موانـع زیرسـاختی و محیـط کار ابـراز داشـت:

«انتظـارات زیـادی از مسـئولان داریـم ولـی مهم‌تریـن آنهـا مناسب‌سـازی فضـای شـهری و فراهـم کـردن زمینـه اشـتغاله، مـا بایـد ۱۰۰ درصـد انـرژی خـود را بذاریـم، حرفـی هـم نداریـم و نمی‌تونیـم دسـت روی دسـت بذاریـم. وقتـی مـا انـرژی می‌ذاریـم امـا یـک مانـع جـدی رو بـه روی خودمـان می‌بینیـم، ناامیـد می‌شـیم و عـده‌ای تـا حـدودی از ادامـه راهشـان منصـرف می‌شـن چـون ظرفیـت روانـی افـراد بـا همدیگـر متفاوتـه، شـاید تعـدادی بتواننـد از روی سـد عبـور کننـ امـا برخـی هـم متوقـف میشـن و راهـی بـرای رشـد و ترقـی خـود پیـدا نکننـ. مسـئولان اگـر کاری بـرای مـا نمی‌کنـن؛ حداقـل سـد راه مـا نباشـند، کنـار بایسـتند و کارمـان را بـه خودمـون بسـپارند؛ مطمئـن باشـند از عهـده کار خـود برمی‌آییـم.»

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

مصاحبه شونده شماره ۴ در خصوص موانع زیرساختی و محیط کار ابراز داشت:

«مسئولان بابت رفع موانع محیطی منت سر افراد دارای معلولیت می گذارن، چون وقتی جایی مناسب‌سازی شده باشه افراد سالم هم راحت‌تر تردد می‌کنن، اگر ورودی یک پارک یا فروشگاه پله نداشته باشه نه تنها من صندلی چرخدار نشین، من ناتوان جسمی حرکتی، بلکه همه مردم از آنجا به راحتی استفاده می‌کنن.»

دید منفی در پذیرش جامعه

بسیاری از مردم هنوز نتوانسته اند حضور معلولین را بپذیرند و به توانمندی ها و کارآمدی آنها اعتماد و باور ندارند. دید منفی جامعه و عدم اعتماد، از مهمترین مشکلات اشتغال این قشر است. عدم همکاری نهادها و سازمان ها در به کارگیری معلولین، نگرش منفی جامعه نسبت به کارایی ها و توانمندی های معلولین، عدم شناخت و اعتماد جامعه نسبت به توانمندی های معلولین از مهمترین مشکلات در این زمینه است.

تأثیر بیکاری در تمامی سنین و تمامی شرایط در معلولین مشهود است و بسیاری از معلولین به دلیل ارج ننهادن بر مهارت هایشان از سوی کارفرمایان با فرصت های شغلی کمتری روبرو می شوند. خیلی از افراد تصور درستی از یک فرد معلول ندارند و فکر می کنند معلول کسی است که روی ویلچر می نشیند و قادر به انجام هیچ کاری نیست، ولی حضور معلولین در عرصه های مختلف و انجام کارهایی که گاه افراد غیرمعلول نیز قادر به انجام آن نیستند خلاف این مدعا را ثابت می کند.

مصاحبه شونده شماره ۱۱ در خصوص دید منفی و عدم پذیرش جامعه ابراز داشت:

«بزرگترین مشکل افراد دارای معلولیت را نوع نگاه مردم به افراد دارای معلولیت هست البته وقتی سال پیش در جشنواره روستایی آثار خود و خواهرم ارائه شد؛ مورد تشویق قرار گرفت و نگاه مردم بسیار عوض شده و به همین دلیل بسیار مشتاق حضور در نمایشگاه ها هستند اما با توجه به اینکه خانواده توان تأمین ابزار کار را ندارن، نمی توان به تولید انبوه کار پرداخت و ناگزیر از فروش تابلوهای خود برای خرید لوازم هستیم.»

مصاحبه شونده شماره ۷ در خصوص دید منفی و عدم پذیرش جامعه ابراز داشت:

«مشکل که زیاد است اما نگاه مردم آزارم می‌دهد، همه می‌گفتن تو گناه بزرگی کردی که معلول شده‌ای، تو نفرین شده‌ای، البته تقصیر هم ندارند این صدا و سیماست که این را یادشون داده، در همه فیلم‌ها عاقبت افراد بدجنس، ویلچرنشینی است.»

خانواده

بخش دیگری از مشکلات اشتغال معلولین جسمی- حرکتی را باید در حوزه خانواده پیگیری نمود. نهاد خانواده نهادی است که باید نقش تسهیلگر و حمایت کننده از فرد معلول را داشته باشد و در همه ی زمینه ها حامی فرد معلول باشد که اغلب نیز اینگونه هست، اما در برخی از زمینه ها نتوانسته است نقش و کارکرد خود را به خوبی ایفا نماید. از عمده ترین مشکلات در این زمینه، چنانچه از مصاحبه های پژوهش به دست آمد می توان به این موارد اشاره نمود:

فقدان رفتار حمایتی اعضای خانواده از شاغل شدنِ فرد معلول

توقعات غیرمنطقی باعث می شود که فرد موقعیت و شرایط واقعی زندگی خود را درک نکند و همین مساله به مشکلاتی در انتخاب شغل مناسب منجر می شود. توقعات نامعقول و عدم رفتار حمایتی اعضای خانواده باعث انتظارات غیرواقع بینانه از طرف مقابل می شود و در نتیجه باعث چالشی در زمینه ی اشتغال فرد معلول می گردد.

مصاحبه شونده شماره ۹ در خصوص فقدان رفتار حمایتی اعضای خانواده از شاغل شدنِ فرد معلول ابراز داشت:

«پایین بودن حقوق و دستمزد و ناکافی بودن آن برای پوشش دادن تمام هزینه‌های زندگی یک معلول از جمله مشکلات مرتبط با اشتغال افراد دارای معلولیته. در یکی از مراجعاتم به اداره بهزیستی شاهد بودم که مددجویی برای اشتغال به یک کارگاه معرفی شده بود، اما پس از گذشت تنها سه روز از هفته اول حضور معلول در محل کار؛ پدر و مادر او با گلایه ی فراوان با اداره بهزیستی تماس گرفته بودن و خواهان آن بودن که تا دیگر فرزندشان در محل کار خودش حاضر نشود؛ وقتی مددکار اداره اشتغال بهزیستی علت مخالفت پدر و مادر فرد معلول با سر کار رفتن او را جویا شد، پدر و مادر فرد معلول عنوان کردن که طی سه روزی که او برای کارآموزی به سر کار رفته است؛ خرج کرایه تاکسی تلفنی او ۱۲۰ هزار تومان شده است و با این حساب در آخر ماه کل دستمزد او تنها صرف هزینه رفت و آمدش می‌شه و چیزی از دستمزد برای خودش باقی نمی‌مونه.»

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

مصاحبه شونده شماره ۳ در خصوص فقدان رفتار حمایتی اعضای خانواده از شاغل شدنِ فرد معلول ابراز داشت:
«برای خانواده ها به صرفه نیست که بدون کمک یک نهاد حمایتی و تامین کننده منابع مالی و درآمدی، برای اشتغال فرزندان معلول خود تلاش کنن؛ لذا در سطح کلان برای نهادهای حمایتی از این اقشار خطوط اعتباری ویژه ای دیده بشه که بتونن امکانات حمل و نقلی و ... مورد نیاز آنان را نیز فراهم کنه تا مسیر و راه قدری برای افراد دارای معلولیت هموارتر بشه.»

فقدان نگرش مثبت و اعتماد اعضای خانواده نسبت به توانایی های فرد معلول

دیدگاه خانواده نسبت به فرزند معلول خود همواره با ترحم همراه بوده است. البته این دیدگاه گاهی حالتی منفی هم به خود می گیرد. نگاه ترحم آمیز خانواده و عدم اعتماد نسبت به توانایی های فرزند معلول به استقلال مالی و فردی او منجر نمی شود، بلکه این نگرش به فرد معلول احساس ناراحتی را القا می کند.

مصاحبه شونده شماره ۱۰ در خصوص فقدان فقدان نگرش مثبت و اعتماد اعضای خانواده نسبت به توانایی های فرد معلول ابراز داشت:
«بعضی از اوقات توسط خانواده خود مورد تشویق قرار گرفتم اما با توجه به اینکه خونواده ام توان لازم در بعضی از زمینه ها را ندارن ، در بیشتر مواقع اعتماد لازم نسبت بهم وجود نداره.»

مصاحبه شونده شماره ۱۱در خصوص فقدان فقدان نگرش مثبت و اعتماد اعضای خانواده نسبت به توانایی های فرد معلول ابراز داشت:
«خانواده ها توانایی‌های بالقوه ما را نادیده می گیرن، به‌طوری‌که بسیاری از خانواده ها نسبت به اشتغال فرزند معلول خود تمایلی ندارن، اگرچه ما نسبت به توانایی های خود نیازمند اشتغالیم اما به بهانه‌های مختلف خانواده ها از اعتماد به ما سر باز می زنن.»

فقدان حمایت مالی خانواده برای اشتغال فرد معلول و عدم اطمینان به سرمایه گذاری

برخی از خانواده ها بضاعت مالی برای حمایت از ازدواج فرزندشان را ندارند یا اینکه خانواده ترجیح می دهد به صلاحدید خود مخارج را در جای دیگری هزینه کند. این خود بخشی از موانع موجود بر سر راه اشتغال معلولین است.

مصاحبه شونده شماره ۶ در خصوص فقدان فقدان حمایت مالی خانواده برای اشتغال فرد معلول و عدم اطمینان به سرمایه گذاری ابراز داشت:
«هزینه های زندگی بسیار بالا رفته و ما هم به علت معلولیت، هزینه های بیشتری داریم. این ویلچر که چند سال پیش با قیمت بسیار مناسبی قابل خرید بود، در یک سال گذشته قیمت بسیار بالایی پیدا کرده و بسیاری از نیازمندان، قدرت خرید را ندارن. فقط ویلچر به این افزایش قیمت دچار نشده بلکه ابزارهای تسهیل کننده دیگر زندگی افراد دارای معلولیت هم، قیمتشان جهشی افزایش پیدا کرده و ما هم قدرت خریدمان بیشتر که نشده، کمتر هم شده .»

مصاحبه شونده شماره ۴ در خصوص فقدان فقدان حمایت مالی خانواده برای اشتغال فرد معلول و عدم اطمینان به سرمایه گذاری ابراز داشت:
«مشکلات مالی برای اشتغال افراد دارای معلولیت بسیار زیاده ولی برای خانواده هایی که دارای ۲ یا بیشتر از ۲ فرزند معلول هستن، این مشکلات بسیار سنگین تر بوده و حمایت مستمر از آنان، از عهده ی خانواده ها خارجه و وظیفه ای است که نهادهای حمایتی حتی یک لحظه هم نباید از آن غافل باشن.»

فردی و درونی

بخشی از موانع و مشکلات اشتغال معلولین جسمی- حرکتی به خود فرد بر می گردد و مشکلات فردی و روانشناختی است. متاسفانه مشکلات ناشی از بیماری معلولیت، وابستگی به دیگران، عدم پذیرش جامعه، نگاه ترحم آمیز دیگران و به خصوص عدم توانمندی ها و مهارت های لازم در این افراد باعث می شود که اعتماد به نفس پایینی داشته باشند.

پایین بودن میزان اعتماد به نفس در معلولین

شدت ناتوانی جسمی بر توانایی فرد برای پیدا کردن کار مناسب تأثیر می‌گذارد. به‌این‌ترتیب، ناتوانی خود باعث پایین آمدن میزان اعتماد به نفس در فرد معلول، در نتیجه گوشه گیری و بی انگیزگی فرد معلول را در پی دارد.

مصاحبه شونده شماره ۷ در خصوص پایین بودن میزان اعتماد به نفس در افراد دارای معلولیت ابراز داشت:
«به نظر من اهداف ما دور از دست نیست و می‌توان به آنها دست پیدا کرد، اینکه معلولیت تا حدی محدودیت میاره تا حدی وجود داره و منکر آن نمی‌شیم، منتها به عنوان مثال، فرد سالم ۵۰ درصد انرژی برای رسیدن به هدفش می‌ذاره ولی ما باید ۱۰۰ درصد انرژی بذاریم. شرایط را

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

باید پذیرفت هر چند زحمت زیادی را می‌طلبه ولی دور از دسترس نیست.»

مصاحبه شونده شماره ۵ در خصوص پایین بودن میزان اعتماد به نفس در افراد دارای معلولیت ابراز داشت:

«من مدتی به خاطر برخوردهای اطرافیان خود در گوشه خانه می نشستم و دست به کاری نمی زدم، چونکه انگیزه ای در من وجود نداشت و یا اگر هم دست به کاری می زدم، نتیجه ی دلخواه خودم را نمی گرفتم و احساس می کردم که ناتوان هستم و نمی تونم در جامعه کار فعالیت نمایم.»

پایین بودن قدرت خطر پذیری معلولین در ایجاد شغل و کاریابی

عدم توجه به نیازهای فردی و اجتماعی معلولین بخصوص در مورد اشتغال که زمینه اصلی استقلال و خودکفایی فردی و اجتماعی معلولین را فراهم می‌سازد، می‌تواند باعث صدمات روحی شدید به معلولین شود و نوعی طرد شدن را در زندگی شخصی و روابط اجتماعی و شغلی معلولین ایجاد می‌کند. ترس از ضعف بنیه اقتصادی و باور به ناتوانی در انجام هرگونه فعالیت اجتماعی و شغلی به‌منزله فنای کامل جنبه اجتماعی، اقتصادی و فردی می‌باشد و باعث از دست دادن اعتمادبه‌نفس و وابستگی بیش‌ازحد به دیگران از لحاظ اقتصادی و دنبال آن حقارت شخص در دیدگاه خود و دیگران می‌شود.

مصاحبه شونده شماره ۴ در خصوص پایین بودن قدرت خطر پذیری افراد دارای معلولیت در ایجاد شغل و کاریابی ابراز داشت:

«معلولیت ما مانع رسیدن به اهداف مون نیست، اکنون سمت فلش انتقاد به سوی خودمونه تا وقتی که افراد دارای معلولیت در خانه بنشینن و در مجامع عمومی حضور پیدا نکنن و حس مطالبه‌گری نداشته باشن هیچ اتفاقی نمی‌افته و نمی‌تونن کاری از پیش ببرن. باید وارد عمل شد؛ توانایی‌هایمون را اول به خودمون و بعد به جامعه ثابت کنیم و بگوییم ما می‌تونیم و نمی‌ذاریم معلولیت ما مانع رسیدن به اهدافمون باشه و برامون محدودیت ایجاد کنه. من سختی‌های زیادی کشیدم و حتی بعضی مواقع ناامید هم شدم ولی دوباره بلند شدم و اومدم تا جامعه وجود مرا بپذیره و بفهمه که معلول می‌تونه کارهاش را انجام بده ولی باید انرژی بیشتری نسبت به دیگران صرف کنه تا به خواسته و هدفش برسه.»

مصاحبه شونده شماره ۹ در خصوص پایین بودن قدرت خطر پذیری افراد دارای معلولیت در ایجاد شغل و کاریابی ابراز داشت:

«قدرت خطرپذیری من در جامعه جهت ایجاد شغل و کاریابی بسیار کمه ؛ بعضی مواقع از کارکردن دست کشیدم ولی دوباره سعی کردم تا بتونم کارهام را انجام بدم و به خواسته ها و اهداف خودم برسم.»

فقدان مهارت های لازم شغلی یا جدیت در یادگیری مهارت ها در معلولین

عدم توجه به نیازهای فردی و اجتماعی معلولین بخصوص در مورد آموزش مهارت های شغلی مناسب و هم چنین عدم وجود مربیان کارآزموده فنی و حرفه ای برای آموزش به آنها عامل اصلی ایجاد بی انگیزگی افراد معلول در یادگیری مهارت های لازم شغلی می باشد.

مصاحبه شونده شماره ۵ در خصوص عدم توجه به نیازهای معلولین و مشکلات آموزش معلولین ابراز داشت:

«عدم توجه به نیازهای فردی و اجتماعی معلولین بخصوص در مورد آموزش مهارت های شغلی مناسب باعث می شه توانایی‌های بالقوه آن‌ها نادیده گرفته بشه، همچنین بسیاری از مراکز آموزشی نسبت به آموزش افراد دارای معلولیت تمایلی ندارن، اگرچه افراد دارای معلولیت، موافق به کسب آموزش های لازم هستند اما به بهانه‌های مختلف از فرصت آموزش محروم می شن.»

مصاحبه شونده شماره ۱۰ در خصوص عدم توجه به نیازهای معلولین و مشکلات آموزش معلولین ابراز داشت:

« افراد دارای معلولیت فکر می کنن که توانایی برخورداری از مهارت های لازم شغلی را ندارن و یا در یادگیری مهارت ها نیز ناتوانند. عدم جدیت در آموزش مهارت های شغلی به افراد دارای معلولیت و هم چنین عدم وجود مربیان کارآزموده فنی و حرفه ای برای آموزش؛ زمینه اصلی عدم جدیت یا بی انگیزگی ما در یادگیری مهارت های لازم شغلی میشن.»

بحث

این مطالعه با هدف بررسی موانع اشتغال معلولین جسمی و حرکتی صورت گرفت. تحلیل یافته ها منجر به سه مضمون اصلی «محیط و اجتماع» با چهار طبقه ی فرعی (موانع قانون گذاری و ساختاری، موانع آموزشی و مهارتی، موانع زیرساختی و محیط کار و فرهنگ سازی منفی)، طبقه اصلی «خانواده» با دو طبقه فرعی (فقدان حمایت و نگرش منفی)، و طبقه اصلی «فردی و درونی» با دو دسته فرعی

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

(خودناباوری و فقدان مهارت آموزی) شناسایی شد. بر اساس یافته های این پژوهش یکی از موانع قانون گذاری و ساختاری است که ناشی از قانون گذاری نادرست در این حوزه و عدم اجرای قوانین موجود می باشد.

براساس یافته های دیگر این پژوهش، موانع آموزشی و مهارتی بیانگر این است که بسیاری از افراد دارای معلولیت از نظر آموزش و مهارت دچار ضعف و کاستی هستند و جامعه نیز آنگونه که باید به این موضوع نپرداخته است. همراستا با این نتایج پژوهش، شریفیان ثانی و همکاران (۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که با افزایش سطح مهارت افراد دارای معلولیت آموزش دیده، احتمال جذب آنان در بازار کار افزایش می یابد.

یافته دیگر این پژوهش نشان داد موانع زیرساختی و فضای محیط کار بیانگر این است که اغلب محیط های شغلی، سازمان ها، اداره ها و انواع مشاغل ما به گونه ای است که افراد دارای معلولیت نمی توانند در این محیط ها مشغول به کار شوند و استانداردهای لازم در نظر گرفته نشده است.

یافته دیگر این پژوهش هم چنین نشان داد که فرهنگ سازی و عدم پذیرش محیط و جامعه بیانگر این است که بسیاری از مردم هنوز نتوانسته اند حضور افراد دارای معلولیت را بپذیرند و به توانمندی ها و کارآمدی آنها اعتماد و باور ندارند.

براساس یافته های دیگر این پژوهش موانع فردی و درونی بیانگر این است شدت ناتوانی جسمی بر توانایی فرد برای پیدا کردن کار مناسب تأثیر می‌گذارد. به‌این‌ترتیب، ناتوانی خود باعث پایین آمدن میزان اعتماد به نفس در افراد دارای معلولیت، در نتیجه انزوا، گوشه گیری و بی انگیزگی به علاوه احساس ناتوانی و سربار بودن و عدم تلاش را در فرد معلول در پی دارد. هم چنین فرجی (۱۴) در پژوهش خود بیان می‌کند که اشتغال، لازمه زندگی بشر است، زیرا دوام و بقای جامعه و زندگی هر فرد مستلزم کار و فعالیت است. اشتغال علاوه بر تأمین معاش؛ احترام، اعتماد به نفس و سلامت، تقویت روحیه نیز ایجاد می‌کند.

نتیجه گیری

معلولیت بیشتر از آنکه مسئله ای فردی باشد یک مسئله اجتماعی است. زمانی که معلولیت به عنوان یک مسئله اجتماعی شناسایی و ابعاد آن معرفی شد، آنوقت می توان امیدوار بود که نظام اجتماعی آمادگی آن را پیدا کرده است که برای حل این مسئله قدم های مهمی را بردارد. لازم به ذکر است که شناسایی مسئله تنها بخشی از این راه پرفراز و نشیب است. بخش مهم اصلاح نگرش ها در حوزه های مختلف اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و نظام سیاسی است. نظام تصمیم گیری جامعه نیازمند سیاست ها و برنامه هایی است که از یکسو با رویکردی پیشگیرانه سطح سلامت جامعه را ارتقاء دهد و مانع از رشد معلولیت شود و از سوی دیگر با فراهم نمودن و مناسب سازی فرصت های اجتماعی شرایط عادلانه ای را برای حضور و مشارکت فعال و پررنگ معلولین فراهم سازد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که با توجه به تفاوت‌های ویژه ای که در معلولیت ها مشاهده می شود، این افراد با موانع بسیاری در زمینه اشتغال مواجه هستند و اما تسهیل کننده هایی در این زمینه وجود دارد که می توان آنها را در سطح ساختاری و کلان (مانند قانون گذاری، توانمندسازی اقتصادی، فرهنگ سازی و ...)، در سطح خانواده (حمایت مالی، حمایت عاطفی، تغییر نگرش خانواده، اعتماد به توانمندی های این قشر و ...) و در سطح فردی و درونی (توانمندسازی روانی، مهارت آموزی، آموزش، افزایش انگیزه، اعتماد به نفس، خودباوری، امید و ...) پیگیری نمود. بنابراین به منظور کاهش موانع اشتغال معلولین نیازمند برنامه ریزی ساختاری و کاربردی در سطوح مختلف هستیم که این امر تحقق یابد.

سپاسگزاری

انجام این پژوهش بدون همکاری صمیمانه معلولین محترم جسمی – حرکتی میسر نبود. لذا تیم تحقیق این پژوهش نهایت قدردانی خود را از تمامی این عزیزان و سایر افرادی که در به ثمر نشستن این پژوهش کمک نمودند، ابراز می دارد.

تعارض منافع

در نگارش مقاله، نویسندگان هیچ گونه تضاد منافعی نداشته اند.

[Downloaded from ijm.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]

Refrences

1. Latifian M, BaniAsad A, Kamali M. Examining social dimensions of disability, a systematic review. Social work research paper. 2021;7(26):53-101.
2. Tyrie LS, Mosenthal AC. Care of the family in the surgical intensive care unit. Anesthesiology clinics. 2012;30(1):37-46. https://doi.org/10.1016/j.anclin.2011.11.003
3. Payot A, Barrington KJ. The quality of life of young children and infants with chronic medical problems: review of the literature. Current problems in pediatric and adolescent health care. 2011;41(4):91-101. https://doi.org/10.1016/j.cppeds.2010.10.008
4. Meshbaki A,Meshbaki M. Identifying effective criteria for improving environmental quality in the architectural design of rehabilitation centers for the physically-motor disabled. Applied studies in social sciences and sociology. 2019;6(2):37-50.
5. Aran M, Ardjomand-Hessabi M, Akbar Fahimi M, Vejdani M, Kamali M. Students' Psychometric Properties of a Scale Measuring Attitudes toward People with Disabilities. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 2017;24(4):211-6.
6. Ebrahiminejad M, Sepharnia A, Askari M. Identifying and prioritizing obstacles to the employment of disabled people in the private sector from the perspective of entrepreneurs and disabled people with the ANP approach. 2018.
7. Shaabani M, Mahmoudi S. Investigation of the effectiveness of protective laws and regulations on the willingness of disabled women in Tehran to work. Strategic studies of women. 2019;21(82):35-55.
8. Vakil al-Raaya Y, Obeani F. Analysis of the effectiveness of factors affecting the employment and business start-up of disabled people. Development and Transformation Management Quarterly. 2019;1398(39):51-60.
9. Hwang SK, Roulstone A. Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea. Disability & Society. 2015;30(1):114-29. https://doi.org/10.1080/09687599.2014.993750
10. Sadeghi S, Fateminia MA. disability; The hidden half of society: a social approach to the situation of disabled people in the world and in Iran. 2015.
11. Nikkhah, Hedaytullah, Fadayi, Samiya. Investigating the economic, socio-cultural and psychological needs of disabled people (case study: disabled people under the supervision of Bandar Abbas welfare). Hormozgan cultural research journal. 2015;10(5):31-44.
12. Satvat A, Khodabakhshi-Koolaee A, Falsafinejad MR. Identifying the challenges Marriage of Person with Physical-Motor Disabilities in Tehran: A phenomenological study. Iranian Journal of Rehabilitation Research. 2019;5(2):55-62.
13. Sharifian-Thani S, Kazemnejad, A. Girls and women with physical-motor disabilities: needs and problems. Rehabilitation Archive Quarterly. 2006;7(2):41-8.
14. Faraji A. comparative study of the principle of non-discrimination based on disability in the field of employment. Medical law. 2014;29(8):167-95.

[Downloaded from ijrn.ir on 2026-11-01]

[DOI: 10.22034/IJRN.10.3.31]