

بررسی مسائل اشتغال و بیکاری معلولان با تاکید بر اثربخشی مشاوره شغلی (مطالعه موردی شهرستان شاهین دژ)

آرام اژدري^۱، الهام مقامی^۲

^۱ کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی بوکان و مدیرعامل موسسه خیریه شوق زیستن.

^۲ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و مسئول مرکز آموزش و توانبخشی حرفه‌ای معلولین غدیر آباد فارس.

نام نویسنده مسئول:

آرام اژدري

چکیده

کار ارزش محوری جامعه است و رفع بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، همواره از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است. امروزه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، بیکاری یکی از مهمترین مسائل اجتماعی و یکی از نامطلوب‌ترین پدیده‌های اجتماعی است که پیامدهای مختلفی را در زمینه‌های مختلف به دنبال دارد. مقاله حاضر به دنبال شناخت وضع موجود و بررسی مسائل اشتغال و بیکاری معلولان با تاکید بر شهرستان شاهین‌دژ در سال ۱۳۹۷ بوده است. افراد دارای معلولیت با محدودیت‌هایی مواجه هستند که مانع از دستیابی آسان آنها به شغل می‌گردد، لذا بیکاری معلولین علاوه بر ایجاد مشکلات و معضلات فراوان اقتصادی برای آنان، جایگاه انسانی، اجتماعی و فرهنگی آنها را نیز در جامعه تنزل می‌دهد و روحیه یاس و خود کم بینی و رکود و ناتوانی را در میان آنان ترویج می‌نماید. مدیران و برنامه‌ریزان وظیفه دارند با برنامه‌ریزی صحیح و آموزش مهارت‌های لازم و فراهم نمودن امکانات و شرایط مساعد و برابر برای این قشر، از امکانات و توانمندی‌های نیروی انسانی آسیب دیده و معلول به نحوه احسن استفاده نمایند تا نتیجه این فرایند رضایت روانی و استقلال فردی و اقتصادی این قشر باشد.

واژگان کلیدی: اشتغال، بیکاری، معلولیت، مشاوره شغلی، شاهین‌دژ.

مقدمه

طرح مساله

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای جامعه محسوب می‌شود (فرجی، ۱۳۹۳: ۱۶۸). بیکاری به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های برنامه‌ریزان بوده است (کرباسی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۱). اشتغال و بیکاری از جمله موضوعات مهم اقتصادی هر کشوری است، به گونه‌ای که افزایش اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه یافتگی جوامع تلقی می‌شود (ارگاس، ۱۳۸۰: ۴). بیکاری را گاهی علاوه بر اینکه یک پدیده اقتصادی می‌دانند یکی از معضلات اجتماعی نیز قلمداد می‌کنند، از آن رو فرد بیکار چون خود را سبب هیچ فایده و انگیزه‌ای نمی‌داند، دارای انرژی برای تخریب و کنش‌های غیرمعمول در جامعه می‌باشد (کیانمهر، ۱۳۸۵: ۶۰).

در جهان بینی اسلامی، به فعلیت رسیدن نیازهای جسمی و عقلی و رشد و شکوفایی استعدادهای فطری و درونی شخصیت انسانی بسته به کار و تلاش و فعالیت اوست؛ بطوریکه فرد تنها با تمسک به کار و تلاش، قادر خواهد بود، ضمن ارتقای سطح تکامل فردی و معنوی خویش در تعالی بخشی زندگی اجتماعی خود، نقش موثر و سازنده‌ای را ایفا می‌کند (باقری، ۱۳۸۲: ۳۴). فرایند پذیرش فرد در جامعه نیز معمولاً بر محور شغل او گردش می‌کند همچنین جایگاه و منزلتی که فرد در جامعه به دست می‌آورد هم مستقیماً در رابطه با نقش شغلی اوست (عیسی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۲). به علاوه میزان اعتماد به نفس فرد در بسیاری از موارد در رابطه با میزان موفقیت او در شغل و چگونگی مناسبت شغل، با سایر ویژگی‌های او برقرار می‌گردد، وقتی یک جوان از خودش سوال می‌کند که «من چکاره‌ام»، اگر جواب مناسبی نیابد، اعتماد به نفس او رو به ضعف می‌رود (سام آرام، ۱۳۸۲: ۲۴).

بیکاری (به عنوان فقدان یا نقصان فرصت‌های شغلی مناسب و کافی برای جمعیت جویای کار و عدم توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار) و تبعات ناشی از آن، یکی از معضلات اساسی کشور به شمار می‌آید (صیدی، ۱۳۹۰: ۲۱۸). بی‌شک مساله بیکاری در کشور ما متأثر از خیل عظیم جوانانی است که در چند سال اخیر به عنوان جویندگان شغل به بازار کار کشور وارد شده‌اند و همچنین افزایش نسبت زنان دانش آموخته با مدرک دانشگاهی و قرار گرفتن آنها در صف بیکاران در جستجوی کار که منتج به ایجاد تقاضای وسیع در بازار کار شده است (سام آرام، ۱۳۸۲: ۳۴). مطالعات انجام شده در مورد جوانان شاغل نشان می‌دهد که کار برای آنها جنبه هویت دارد و آنها اضطراب و ناآرامی خاصی از دوران بیکاری دارند (ربانی، ۱۳۸۴: ۲۲).

امروزه یکی از دغدغه‌های اصلی کشور حل معضل بیکاری است که بر دلایل ساختاری از جمله افزایش عرضه نیروی کار، کمبود سرمایه‌داری، مهاجرت روستاییان، افزایش فارغ التحصیلان دانشگاهی، جوانی جمعیت و ... بازار کار کشور با عدم توازن مواجه شده است (گزارش جمهور، ۱۳۸۷: ۵). انفجار جمعیت ناشی از متولدین ۶۵-۱۳۳۵ و ظهور آنها به عنوان عرضه نیروی کار در طی دو دهه اخیر سبب شده تا میزان عرضه نیروی کار از فرصت‌های شغلی به نحو چشمگیری پیشی گرفته و معضل بیکاری با شتاب بالا گسترش یابد و سبب اتلاف منابع انسانی و رنج و فقر کثیری از جمعیت کشور شود (توسلی، ۱۳۸۵: ۱).

در سال‌های اخیر شاهد افزایش رو به رشد تعداد معلولان در سراسر جهان بوده‌ایم. افراد مختلف به دلایل متعددی به معلولیت‌های جدی دچار می‌شوند، به طوری که معلولان حدود ۱۰ تا ۱۵ درصد از جمعیت کل جهان را تشکیل می‌دهند (رهبر و همکاران، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش‌های صورت گرفته نیز بیانگر آن است که معلولان در کشورهای مختلف و در مقایسه با سایر افراد جامعه، امکانات اولیه زندگی مانند بهداشت، مسکن، آموزش و شغل مناسب ندارند (هووانگ و رولستون^۱، ۲۰۱۵). وجود این تبعیض‌ها، آثار زیان‌باری بر زندگی فردی و اجتماعی معلولان دارد و اصلی‌ترین چالش زندگی آنهاست (رهبر و همکاران، ۱۳۹۲). این مسائل نه تنها بر معلولان بلکه بر خانواده‌ها و دوستان نزدیک آنان و تقریباً همه افراد جامعه تاثیر می‌گذارد (نوری، ۱۳۷۴). همچنین، فرصت برای کار از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر کیفیت زندگی افراد دچار معلولیت جسمی است (مرادی و همکاران، ۱۳۸۸).

بر اساس آمار دریافتی از بهزیستی شهرستان شاهین‌دژ در سال ۱۳۹۷، این شهرستان دارای ۷۸۱ معلول است که از این تعداد ۱۶۱ نفر دارای معلولیت جسمی حرکتی بوده‌اند. (آمار دریافتی از بهزیستی شاهین‌دژ). در ماده هفت قانون جامع حمایت از حقوق معلولین آمده است دولت موظف است جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد معلول تسهیلات ذیل را فراهم نماید: اختصاص حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی (رسمی، پیمانی، کارگری) دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها و نهادهای عمومی و انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه عمومی کشور استفاده می‌نمایند به افراد معلول واجد شرایط. با این تفاسیر آموزش حرفه‌ای اثربخش و متناسب با بازارکار، ساماندهی، هدایت و بازاریابی و فروش تولیدات جامعه هدف، ضرورت اجرایی و تحقیق را دارد.

^۱ . Hwang & Roulstone

در حقیقت مسئله بارز، موقعیت نامساعد افراد معلول در بازار کار است؛ به طوری که میزان بیکاری آنها بسیار بیشتر از افراد عادی است. تأثیر بیکاری در تمامی سنین و تمامی شرایط در افراد معلول مشهود و نمایان است و بسیاری از معلولین به دلیل ارج نهادن بر مهارت‌هایشان از سوی کارفرمایان با فرصت‌های شغلی کمتری روبرو می‌شوند. خیلی از افراد تصور درستی از یک فرد معلول ندارند و فکر می‌کنند معلول کسی است که روی ویلچر می‌نشیند و قادر به انجام هیچ کاری نیست، ولی حضور معلولان در عرصه‌های مختلف و انجام کارهایی که گاه افراد غیرمعلول نیز قادر به انجام آن نیستند خلاف این مدعا را ثابت می‌کند. لذا هدف از این پژوهش بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری معلولین در شهرستان شاهین‌دژ با تأکید بر نقش مشاوره شغلی می‌باشد.

پیشینه تحقیق

مداح (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی «بیکاری و بزهکاری در ایران» پرداخته است. وی در این نوشتار بر پایه شواهد تجربی و نظری از رابطه بین بیکاری و بزهکاری، یک مدل اقتصادسنجی جرم به دست داده شده و با بهره‌گیری از اطلاعات تفاضل اول متغیرهای مدل، در سال‌های ۱۳۷۶ و ۱۳۸۵ برای استان‌های کشور برآورد شده است. نتایج این برآورد نشان می‌دهد که یکی از عوامل اثرگذار بر افزایش بزهکاری گسترش بیکاری است. به طوری که با افزایش یک درصدی نرخ بیکاری، دزدی عادی در گستره استان‌های کشور در سال‌های ۷۶ و ۸۵ با کمابیش ۸/۶ درصد بالا رفته است.

صیدایی و همکاران (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در ایران طی سال‌های ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۹» به دنبال شناخت و ارزیابی وضع موجود بیکاری و اشتغالزایی از سال ۱۳۳۵ تا ۱۳۸۹ بوده و همچنین به بررسی میزان اشتغال در بخش‌های سه گانه اقتصادی پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که با وجود کاهش محسوس در نرخ بیکاری برخی استان‌ها، نرخ بیکاری در کشور (۱۴/۶)، رقم بالایی را نسبت به کشورهای توسعه یافته دارد و دلیل آن هم رشد روز افزون جمعیت و افزایش عرضه نیروی کار و همچنین پایین بودن ظرفیت‌های تولیدی می‌باشد.

موسایی و گرشابی فخر (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی رابطه بین بیکاری و قاچاق مواد مخدر در ایران» با استفاده از روش تحلیل توصیفی و با استفاده از آمار و اطلاعات موجود و براساس برآورد مدل‌های رگرسیونی بر روش PLS، رابطه بین نرخ بیکاری و قاچاق مواد مخدر را تبیین می‌کند. یافته‌ها نشانگر رابطه‌ای مثبت بین نرخ بیکاری و قاچاق مواد مخدر و رابطه‌ای منفی بین درآمد ماهانه خانوار و نرخ طلاق با قاچاق مواد مخدر است.

عیسی‌زاده و همکاران (۱۳۸۵) تحقیقی را تحت عنوان «بررسی ارتباط بیکاری و طلاق در ایران» طی دوره ۱۳۸۵-۱۳۴۵ انجام داده‌اند که در آن با اشاره به ۴ رویکرد استرس روانشناختی، هزینه طلاق، شایستگی فردی و رویکرد تلفیقی، ارتباط بین طلاق و بیکاری را بررسی می‌کند. با استفاده از داده‌های مربوط به طلاق، بیکاری طی یک دوره ۴۰ ساله (از سال ۱۳۳۴ تا سال ۱۳۸۵) برای ایران و با استفاده از ابزار E views ارتباط بین این دو در این دوره از طریق تحلیل سری‌های زمانی آزمون شده است. نتایج نشان می‌دهد که ارتباط بین طلاق و بیکاری برای کوتاه مدت، غیرمعنادار ولی برای یک دوره بلند مدت، معنادار است و این موافق با رویکرد استرس روانشناختی است که بر اثر تأخیری بیکاری بر طلاق تأکید می‌کند.

کیانمهر (۱۳۸۵) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی آثار بیکاری با تأکید بر آسیب‌های اجتماعی» به این موضوع اشاره می‌کند که بیکاری نه تنها یک پدیده اقتصادی است، بلکه یکی از معضلات اجتماعی نیز قلمداد می‌شود از آن رو که فرد بیکار، چون خود را سبب هیچ فایده و انگیزه‌ای نمی‌داند، دارای انرژی برای تخریب واکنش‌های غیرمعقول در جامعه می‌باشد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که خیل عظیم بیکاران در کشورهای جهان سوم نتیجه رشد نامتوازن بخش‌های مختلف اقتصادی-اجتماعی در این کشورهاست اما نمی‌توان این پدیده را فقط مختص کشورهای توسعه نیافته و قشرهای خاصی دانست؛ چون بیکاری در کشورهای توسعه یافته و در میان قشرهای مختلف اجتماعی وجود دارد.

باقری (۱۳۸۵) در تحقیق خود تحت عنوان «اشتغال زنان در ایران: بررسی عوامل اجتماعی-اقتصادی تأثیرگذار» به بررسی مهمترین عوامل موثر بر اشتغال زنان می‌پردازد که این عوامل در قالب دو دسته عمده اجتماعی، اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است. در بخش عوامل اجتماعی تحصیلات زنان و اشتغال مردان، رابطه معناداری با میزان اشتغال زنان برقرار نموده است. در بخش عوامل اقتصادی نیز بین گسترش صنایع و بخصوص صنایع دستی و اشتغال زنان ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که بیشتر زنان بیکار، مجرد و باسواداند و همچنین به گروه سنی ۱۵-۲۴ سال تعلق دارند.

در ماده ۲۷ کنوانسیون جهانی حقوق افراد دارای معلولیت (۲۰۱۰) دولت‌های عضو موظفند حق افراد دارای معلولیت برای کار کردن را مساوی با سایر افراد به رسمیت بشناسند و این حق شامل برخورداری از فرصت تأمین زندگی با کار آزادانه در بازار، کار انتخاب شده و محیط کاری است که باز، یکپارچه و قابل دسترس برای افراد دارای معلولیت است.

بکر (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.

جونز (۲۰۰۶) در بررسی خود تحت عنوان «در اشتغال معلولین تبعیض وجود دارد؟» بیان می‌کند که مشکلات بالقوه‌ای به واسطه چشم پوشی از اثرات مشاهده ناپذیر بهره‌وری در تجزیه و تحلیل یافته‌ها، به وجود آمده است. جدا سازی و سنجش اثر تبعیض بر اشتغال معلولین به طور قطع به مفروضه‌هایی وابسته است که در اثر معلولیت بر بهره‌وری به وجود می‌آید. اگر در بهره‌وری مشاهده ناپذیر بین کارهای محدود به گروه‌های معلول و غیرمعلول تفاوتی وجود نداشته باشد، از طریق ریشه‌کن کردن تبعیض، فرصت‌های اشتغال را برای کارهایی که به معلولین محدود می‌شود از ۳۳ درصد به ۳۷ درصد برای هر دو گروه مردان و زنان بطور ملاحظه پذیر افزایش خواهد داد. بنابراین سیاست‌ها و برنامه‌ها باید بر افزایش بهره‌وری معلولین در محیط‌های کار معطوف باشد.

چای و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه خود در زمینه توسعه سیستم کدگذاری سلسله مراتبی و اطلاعات پایه، برای کارایی کارگران معلول توانستند برای مشاوران حرفه‌ای و کارفرمایان اطلاعاتی مناسب ارائه دهند. سیستم کدگذاری تکنیک‌های کارایی در شش گروه عمده به شرح ذیل تقسیم شد؛ تکالیف شغلی، تحلیل شغلی و ارزیابی حرفه‌ای، راهنمای کار و آموزش، اصلاحات محیطی (دسترسی به تسهیلات و محیط فیزیکی و اجتماعی)، اصلاح تجهیزات و اصلاحات مربوط به کامپیوتر.

آرتور ارایلی (۲۰۰۳) در مقاله‌ای منتشر شده از سوی سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۰۳ می‌نویسد: مردان دارای معلولیت تقریباً دو برابر زنان دارای معلولیت دارای شغل هستند. در این میان، وقتی زن دارای معلولیت وارد شغلی می‌شود در بیشتر مواقع از حقوق و مزایای نابرابر، دسترسی نابرابر به بازآموزی، حقوق و منابع اعتباری داشته و عمدتاً با تبعیض شغلی مواجه بوده و ندرتاً در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی مشارکت داده می‌شوند (معطوفی، ۱۳۸۹).

پژوهش‌های انجام شده در زمینه «خشنودی شغلی کارکنان آموزشی معلول و غیر معلول مدارس استثنایی» در کانادا (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که ۸۰ درصد کارکنان نابینا، کار دلخواه و رضایت بخش دارند و ۹۴ درصد از کار خود احساس غرور می‌کنند و به طور کلی ۸۵ درصد از آنها از مشارکت خود در کار رضایت دارند و فرم ملی آمریکا بیانگر آن است که ۷۱ درصد از نابینایان از مشارکت کاری خود رضایت دارند. این تحقیق به مدت یکسال در کانادا و بر دو میلیون نابینای شاغل بررسی شده است.

مبانی نظری

تعریف اشتغال: در مورد اشتغال تعاریف متعددی ارائه شده و از دیدگاه‌های مختلف (اجتماعی، سیاسی و مدیریتی) به این موضوع نگریسته شده است؛ قلیپور (۱۳۸۰) اشتغال را در یک جمله به معنی «عوامل تولید یا ظرفیت‌های موجود» می‌داند. در تعریفی دیگر از اشتغال کامل و ناقص صحبت می‌شود که اشتغال کامل به معنای احراز اشتغال اقتصادی توسط تمامی افراد فعال است و زمانی تحقق می‌پذیرد که تمامی افراد واجد شرایط کار، مفروض به داشتن فعالیتی باشند؛ و اشتغال ناقص به معنی استفاده نارسا از ظرفیت کار است، که این نوع اشتغال هم از فزونی نیروی انسانی کشاورزی نسبت به زمین وقوع کار و هم از نارسایی تجهیزات اساسی که موجبات افزایش کار را فراهم می‌کند، منبعث می‌شوند (سفیری، ۱۳۷۳: ۴۲). مرکز آمار ایران در نظام آمارگیری خود مشاغل را اینگونه تعریف کرده است که همه افراد ده ساله و بیشتر که حداقل ۸ ساعت در هفته کار کرده است، شاغل محسوب می‌شود.

تعریف بیکاری: از بیکاری نیز تعاریف متعددی شده است؛ در یک تعریف بیکاری در شرایطی محقق می‌شود که جمعیت فعال عملاً فعالیت اقتصادی نداشته باشد. به تعبیر دیگر، زمانی که عرضه نیروی انسانی بیشتر از تقاضای آن باشد، پدیده بیکاری رخ می‌دهد. در تعریفی دیگر، بیکاری را وقفه غیرارادی و طولانی مدت کار به طوری که امکان به دست آوردن شغل جدید میسر نباشد، دانسته‌اند (سام آرام، ۱۳۸۲: ۳۵). مرکز آمار ایران در نظام آمارگیری خود بیکار را اینگونه تعریف کرده است: بیکار به تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر اطلاق می‌شود که فاقد کار باشند (اشتغال مزدبگیری یا خود اشتغالی نباشند)، آماده برای کار باشند و جویای کار باشند، همچنین افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده و یا انتظار بازگشت به شغل قبلی، جویای کار نبوده ولی فاقد کار و آماده برای کار باشند نیز، بیکار محسوب می‌شوند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۵). مفهوم بیکاری به معنای سنتی آن، با مساله نیروی کار ارتباط دارد و افراد بیکار به عنوان گروهی از افراد شناخته می‌شوند که در جستجوی کار می‌باشند (ارکاس، ۱۳۸۰: ۱۳).

علل و عوامل موثر بر بیکاری: در یک بررسی کلی با توجه به پیشینه تحقیقات انجام شده در زمینه بیکاری، علل و عوامل ریشه‌ای بحران بیکاری از نظر ذیل قابل تاویل می‌نماید:

الف) روال صنعتی شدن و حرکت کردن از روستاها به شهرها: صنعتی شدن و رواج اقتصاد پولی که از هم پاشیدگی جامعه‌های قدیم روستایی را به دنبال داشت، یکی از عوامل رشد سریع جمعیت بود و سهم خود را از هم پاشیدگی نظام سنتی را سرعت بخشید. همزمان

با رشد جمعیت، سیل مهاجرت‌های بزرگ از سوی روستاها به شهرها ادامه خواهد یافت. مهاجرت از مناطق روستایی نیز، موجب تثبیت وضع اقتصادی این روستاها نشده است. نرخ رشد جمعیت روستاها همچون گذشته همچنان بالاست و هر روز مشکلی بر مشکلات افزوده می‌گردد. نیروهای جوان و فعال مهاجرت می‌کنند و آنها که می‌مانند نیروی کافی ندارند تا کشاورزی در روستا را رونق دهند. از سوی دیگر، مناطق شهری بزرگ هم برای پذیرش توده‌های نیروی روستایی روز به روز با مشکل بیشتری روبرو می‌شود و در نتیجه افزایش بی‌رویه بیکاران شهری را در پی خواهد داشت و همچنین در شهرها امکانات اشتغال برای روستاییان وجود ندارد و امید دستیابی این افراد به سطح زندگی مورد انتظار، نیز روز به روز کمتر می‌شود (فرایندی: ۱۳۷۷: ۱۳-۱۲؛ صیدایی، ۱۳۹۰: ۲۱۶).

ب) رشد جمعیت: رشد سریع جمعیت در کشورهای در حال توسعه، سبب گسترش ابعاد بیکاری آشکار و پنهان خواهد بود. همراه رشد جمعیت، نسبت افراد قادر و مایل به کار به کل جمعیت افزایش خواهد یافت اما به علت فقدان منابع مکمل، توسعه مشاغل جدید محدود است. نتیجه این عمل آن است که همراه با رشد جمعیت، کار، بیکاری پنهان و آشکار افزایش می‌یابد.

پ) ناتوانی بخش‌های دولتی در جذب فارغ التحصیلان دانشگاهی: بر اساس آمار و اطلاعات موجود، کشورها در طول سالیان گذشته هرگز توان جذب نیروهای تحصیل کرده را نداشته و همان تعداد نیروی کار جذب بازار کار شده‌اند، اکثراً در شغلی نامتناسب با رشته خود به فعالیت مشغولند که این امر تا حدی ناشی از رشد بی‌برنامه پذیرش دانشجو در رشته‌های مختلف تحصیلی بدون توجه به نیاز بازار کار کشور می‌باشد که به نوبه خود در افزایش نرخ بیکاری عاملی موثر به شمار می‌رود (اکبری‌پور، ۱۳۸۳: ۱۲).

ت) پایین بودن نرخ سرمایه‌گذاری و عدم تناسب توزیع امکانات در مناطق مختلف کشور: در کشورهای جهان سوم دولت‌ها از جهت منابع مالی محدودیت زیادی دارند، ناگزیرند که امکانات مالی خود را تنها در شهرها صرف کنند و چون شهر و روستا نمی‌توانند هماهنگ رشد یابند، جمعیت از روستاهای عقب مانده به مراکز شهری سرازیر می‌شوند. در واقع عدم تعادل در زمینه فرصت‌های اقتصادی بین بخش‌های روستایی و نیز برخی از شهرهای کوچک از یک سو و شهرهای بزرگ با امکانات بیشتر از سوی دیگر، سبب گسترش مهاجرت به شهرهای بزرگ شده است. از آنجا که بخش تولیدی، قادر به جذب نیروی کار مهاجر روستایی نیستند، لذا نیروی کار، جذب بخش‌های غیرمولد و عمدتاً واسطه‌گری گردیده‌اند.

ث) وجود بیکاری پنهان: در تعریف بیکاری پنهان گفته‌اند که بیکاری پنهان شامل افراد فعال و ظاهراً مشاغلی است که نقش عمده‌ای در تولید یا پیشرفت کار ندارد و یا حذف آنها خللی عمده بر گرونده کار وارد نمی‌آید. در مواردی چند نیروی انسانی زاید در بازار کار را بیکاری پنهان می‌خوانند چرا که این پدیده موجبات عرضه نیروی کار فراوان را فراهم می‌سازد و از طرفی کارگرانی که مزد کافی دریافت نمی‌دارند، به کاهش تولید دست می‌زنند و در نتیجه نیروی کار به طور کامل مورد استفاده قرار نمی‌گیرد.

ج) انتخاب تکنیک‌های سرمایه‌بر به جای کاربر: امروزه با گسترش صنایع سازمان‌های تولیدی و اجبار اقتصادی در تولیدات انبوه کارفرمایان، تغییر نیروی کار از کاربر به سرمایه‌بر معضلی به نام بیکاری به وجود آورده گریبانگیر کشورهای صنعتی و غیرصنعتی شده است. در بازار نیروی کار از دست دادن مشاغل از طریق جایگزینی نیروی ماشین و تکنیک‌های انجام کار، بیکاری تکنولوژیکی لقب گرفته است به جای کارگر ماشین و به جای نیروی مکانیکی و یا الکترونیکی استفاده می‌شود (قلیپور، ۱۳۸۱: ۳۸).

تعریف معلولیت: در حال حاضر دستیابی به تعریفی روشن و خلاصه از معلولیت^۱ میسر نیست. لغت معلولیت به معنای از دست دادن یا محدودیت فرصت‌های شرکت در زندگی اجتماعی در سطحی مساوی با دیگران است و لغت کم‌توانی^۲ به معنای گروهی از محدودیت‌های عملکردی مختلف است که در هر جمعیت و کشوری در جهان روی می‌دهد. افراد ممکن است با نقایص عملکرد فیزیکی، روانی، حسی یا وضعیت‌های طبی یا بیماری ذهنی، دچار ناتوانی شوند. این اختلالات و وضعیت‌ها یا بیماری‌ها، ممکن است دائمی یا موقت باشند. افراد معلول نیز آن دسته از افرادی هستند که دارای نقایص طولانی مدت فیزیکی، ذهنی یا حسی می‌باشند و در تعامل با موانع مختلف ممکن است از نظر مشارکت کامل و موثر بر اساس اصول مساوی با دیگران دچار تأخیر شوند (معطوفی، ۱۳۸۹). در ساده‌ترین تعریف، معلولیت را «ایجاد اختلال در رابطه بین فرد و محیط» دانسته‌اند. یعنی وقتی معلول با موانع فرهنگی، اجتماعی یا فیزیکی روبرو می‌شود، چه بسا بیشترین چیزی که رخ می‌نماید نبود یا محدودیت فرصت‌ها در راه مشارکت زندگی اجتماعی در سطحی همانند دیگران است. این ناتوانی‌ها به دلایل زیادی چون در حین کار، تصادفات رانندگی یا موتور سواری، خشونت، جنگ، فقر و یا علل مادرزادی بر می‌گردد (کارگزار راضی، ۱۳۸۸). سایر تعاریف معلولیت در زیر آورده می‌شود:

سازمان و مرجع	شرح تعریف
تعریف سازمان بهداشت جهانی	«معلولیت يك نقص براي شخص بوده و ناشی از يك اختلال، یا نوعی ناتوانی می باشد که در انجام يك نقش و عمل عادي (وابسته و مرتبط با سن، جنس و عوامل اجتماعی و فرهنگی) برای آن شخص محدودیت ایجاد کرده یا از آن جلوگیری بعمل می آورد.»
مجمع عمومی سازمان ملل متحد	«معلولیت عبارتست از فقدان یا کاهش فرصت ها برای سهم شدن در زندگی اجتماعی، در سطحی برابر با دیگران.»
توصیه نامه شماره ۹۹ کنفرانس بین المللی کار	«معلول شخصی که در نتیجه ی آسیب جسمانی یا عقلانی بطور قابل ملاحظه ای امیدش برای پیدا کردن و حفظ کار مناسب کاهش یافته باشد.»
در ایران: تبصره ماده "۱" قانون جامع حمایت از حقوق معلولین	«معلول شخصی است که به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهزیستی بر اثر ضایعه جسمی، ذهنی، روانی یا توأم؛ اختلال مستمر و قابل توجهی در سلامت و کارایی عمومی وی ایجاد گردد، به طوری که موجب کاهش استقلال فرد در زمینه های اجتماعی و اقتصادی شود.»

انواع معلولیت

- **معلول جسمی و حرکتی:** دچار فقدان، فلج و یا ضعف در دستها یا پاها و یا هر دو اندامها گردد.
- **معلول عقب مانده ذهنی:** نقص مغزی موجب ناتوانی فرد در انجام اموری می گردد که سایرین قادر به انجام آن هستند.
- **معلول حسی:** شامل معلولین نابینا و ناشنوا می باشد که دچار فقدان یا نقص در بینایی و یا شنوایی می باشند و قادر به رفع نیازهای ارتباطی نمی باشند.
- **بیمار روانی مزمن:** درست عمل نکردن مغز موجب اختلال در قوه قضاوت فرد می گردد به نحوی که شخصیت و وضعیت خلقی فرد گاه غیرقابل کنترل می گردد (معطوفی، ۱۳۸۹).

توانبخشی حرفه ای: بر اساس تعریف سازمان بین المللی کار، توانبخشی حرفه ای، فرآیندی از خدمات مستمر و هماهنگ توان بخشی است که در ابعاد ارزشیابی و راهنمایی حرفه ای، آموزش حرفه ای، کاریابی و اشتغال، در جهت قادر سازی فرد معلول برای دستیابی و ابقا در شغل مناسب، ارایه می شود. بی تردید هدف از تمام تلاش های توان بخشی این است که افراد ناتوان، با استفاده از امکانات بتوانند در جامعه جذب شوند و بعنوان عضوی مستقل و مفید، در جریان طبیعی زندگی و کار قرار گیرند. توانبخشی حرفه ای در چهار مرحله انجام می شود؛ ارزشیابی و راهنمایی حرفه ای، آموزش حرفه ای، کاریابی و اشتغال و پیگیری (میرخانی، ۱۳۹۵: ۱۳۷). توانمندی حرفه ای به معنای اطلاع و آگاهی از راهنمایی حرفه ای و مشاوره شغلی افراد کم توان یا معلول؛ در عین حال به معنای آشنایی با روش ها، فنون و ابزار شناسایی و ارزیابی استعدادها و علایق افراد کم توان یا معلول، عوامل موثر بر آموزش های حرفه ای و اشتغال معلولین، آشنایی با انواع معلولیت ها و شناسایی ویژگی های خاص در معلولین برای احراز مشاغل مختلف، آگاهی از انواع اشتغال معلولین، آشنایی با مراکز فنی - حرفه ای معلولین، آگاهی از مقابله نامه ها و توصیه نامه های مرتبط با توانبخشی حرفه ای و اشتغال معلولین و بالاخره آشنایی با مشاغل خانگی و کار از راه دور و متناسب با توانمندی های معلولین و توانایی ارائه طرح های اشتغالزا برای آنهاست (حسینیان و طباطبایی، ۱۳۸۸: ۱۲۲).

توان بخشی شغلی جزئی از روند مستمر و هماهنگ **توان بخشی** است که از طریق راهنمایی و آموزش شغلی، معلول را برای شناخت خدمات شغلی و اشتغال در شغل مناسب یاری می دهد. در واقع مجموعه اقداماتی است که به استخدام، جذب و نگهداری معلول در شغل مناسب می انجامد و بدان وسیله معلول می تواند از امکانات و توان های خود به بهترین نحو استفاده کند. به عبارتی مجموعه خدمات تخصصی پزشکی، روانشناسی، آموزشی و اجتماعی است که برای رشد دادن امکانات توان جو از طریق ایجاد آمادگی جسمانی - روانی، راهنمایی و آموزش شغلی، کاریابی و به کارگیری و پیگیری ضمن اشتغال اعمال می شود (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۷).

طبق تبصره های ۱، ۲، ۳ ماده ۹۱۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران:

مراکز خدمات اشتغال در مراکز استان ها موظف به ایجاد دفتری تحت عنوان دفتر برنامه ریزی و حمایت از اشتغال معلولان خواهند بود و کلیه مؤسسات مذکور در این ماده موظف به همکاری با دفاتر مزبور می باشند (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۷).

دولت موظف است تا در ایجاد شرکت های تعاونی (تولیدی، کشاورزی، صنعتی و توزیعی)، معلولان را از طریق اعطاء وام های قرض الحسنه درازمدت و آموزش های لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان مورد حمایت قرار داده و نسبت به رفع موانع

معماری در کلیه مراکز موضوع این ماده و تبصره‌ها که معلولان در آنها حضور می‌یابند، اقدام نماید (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۷).

وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است تا آیین‌نامه‌های لازم را برای برقراری تسهیلات رفاهی مورد نیاز معلولان شاغل در مراکز انجام کار با نظرخواهی از جامعه معلولان ایران و سازمان بهزیستی کشور تهیه و به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی برساند. (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۷).

بنابراین بسیاری از افراد معلول برای رسیدن به اهداف شغلی، تحصیلی و زندگی مستقل نیازمند توان‌بخشی شغلی هستند و در این راستا مشاوران توان‌بخشی شغلی فرایند توان‌بخشی را برای آنان تسهیل می‌کنند و به رشد قابلیت‌های شخصی آنها کمک می‌کنند (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۸).

مشاوره شغلی: مشاوره شغلی عبارت است از تعیین یک حرفه که با استعدادها و امکانات و خصوصیات روانی و جسمی فرد سازگار و هماهنگ باشد. به عبارتی در این شاخه راهنمایی و مشاوره دو دسته اطلاعات مورد بررسی قرار می‌گیرند، یک دسته اطلاعات مربوط به مشاغل و دسته دیگر اطلاعات مربوط به ویژگی‌ها و استعدادهای فرد و در جریان مشاوره تلاش می‌شود تا هماهنگی و تناسب بین این دو دسته اطلاعات مشخص شود و تعیین گردد تا چه اندازه‌ای شرایط مربوط به یک حرفه با توانایی‌ها و ویژگی‌های فرد سازگاری دارد (شفیع آبادی، ۱۳۸۱). لذا هدف مشاوره شغلی رشد توانایی کشف فرصت‌های شغلی توسط افراد و دستیابی فرد به شغلی است که برای او رضایت، موفقیت، سازگاری، انگیزش و پیشرفت را در بر داشته باشد. به نظر سوپر (۱۹۸۵) هدف مشاوره شغلی دستیابی به بلوغ حرفه‌ای است، بلوغ حرفه‌ای یعنی داشتن آگاهی نسبت به مشاغل، شناخت خود، خودپنداری روشن شغلی، توانایی تصمیم‌گیری در مورد شغل آینده، مسئولیت‌پذیری، خود انکایی در کشف فرصت‌های شغلی، خلاقیت در فرآیند جستجوی شغل (زونکر، ۲۰۰۶). بر اساس رویکرد میچل، لیون و کرامبولتز (۱۹۹۹) هدف مشاوره شغلی عبارت است از کمک به فرد برای گسترش توانایی‌ها و نیازهای خود، کسب آمادگی لازم برای تغییر به منظور به دست آوردن کسب و کار، بالا بردن عملکرد شغلی، آماده سازی افراد برای مقابله با مشکلات و مسائل شغلی است (صمدآقایی، ۱۳۸۴).

روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش ترکیبی از یافته‌های توصیفی، اسنادی و مصاحبه با افراد معلول در خصوص اشتغال و بیکاری است. بدین صورت با استفاده از تکنیک مصاحبه، اطلاعاتی درباره چالش‌ها و فرصت‌های اشتغال معلولین شهرستان شاهین‌دژ با پرسش از تعدادی از معلولین در دسترس جمع‌آوری و تحلیل شد. شهرستان شاهین‌دژ دارای ۷۸۱ نفر معلول تحت پوشش اداره بهزیستی است (آمار دریافتی از بهزیستی در سال ۱۳۹۷). از روش نمونه‌گیری متناسب با هدف با کسب اجازه از مسئولین اداره بهزیستی شهرستان شاهین‌دژ و با همکاری معلولین بالای ۱۸ سال آقا و خانم که توانایی کار کردن را داشتند، انتخاب شده‌اند. از جامعه هدف ۲۰ نفر انتخاب شدند.

یافته‌ها

نگرش منفی آحاد مختلف جامعه به گروه‌های مختلف معلولین است که بیشتر زمینه فرهنگی داشته و بجای تاکید بر توانمندی و نقاط قوت معلولین و پرورش استعدادها بیشتر به نقاط ضعف آنان توجه می‌گردد بطوریکه مسئولین در سطح کشور در برنامه‌ریزی‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کمتر به مسائل و مشکلات این قشر از جامعه توجه داشته‌اند. کارفرمایان بخش خصوصی با توجه به نگرش منفی که به معلولین دارند کمتر به کارآیی آنان توجه کرده و اگر هم کاری به این قشر واگذار گردد از روی ترحم و دلسوزی می‌باشد. قشرهای مختلف مردم جامعه حتی طبقات تحصیل کرده از توانمندی‌های بالقوه و بالفعل معلولین آگاهی نداشته و آنان را افرادی ناتوان می‌پندارند که قادر به کار نبوده و بیشتر نیاز به کمک‌های مادی و حمایت مستمر دارند.

از نظر اشتغال، مهمترین و اساسی‌ترین عامل در زندگی معلولین، خودکفایی و استقلال فردی آنان است زیرا تمام هزینه‌هایی که در فرآیند توان بخشی انجام می‌گیرد در نهایت در برنامه توان بخشی حرفه‌ای متبلور گشته، بطوریکه معلول را قادر می‌سازد در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی جامعه مشارکت داشته باشد. متأسفانه اغلب افراد ناتوان نمی‌توانند سهم کاملی در مشاغل داشته باشند یا شغل‌هایی که توانایی انجامش را دارند به دست آورند. آنها همچنین امکان آموزش و ارتقاء شغلی را از دست می‌دهند. باید توجه داشت که افراد معلول مهارت و توانایی‌هایی را دارند که همانند افراد غیرناتوان است و می‌توانند همانند سایر کارگران بدون نیاز کمک مخصوصی، مؤثر واقع شوند. برخی دیگر از معلولین می‌توانند اگر کمک مناسبی به آنها شود به اندازه فرد عادی سودمند و مفید باشند. بنابراین عدم توجه به توان و نیروی کار

این افراد نه تنها صحیح نیست، بلکه جامعه را از توانایی‌های بالقوه آنان محروم می‌کند. مسئله اشتغال افراد ناتوان به طور کلی احتیاج به کار مناسب و قائل شدن حق کار برای معلولین دارد (محمدی، ۱۳۸۵).

نیازهای معلولان در زمینه اشتغال از نظر کیفی همانند افراد عادی است و باید همچون آنان از امکانات متعدد جامعه بهره‌مند شوند و پس از گذراندن مراحل ضروری، شغل مناسبشان را انتخاب کنند و به انجام آن مشغول شوند. برای توان بخشی شغلی مراحل راهنمایی شغلی معلولان عبارت است از: گزینش، آموزش، به کارگماری و اشتغال. اولویت و ترتیب تقدم این سه مرحله کار که در کاربایی و به کارگماری مطرح می‌شوند، غیرقابل تغییر است (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۸).

۱- گزینش: برای توان بخشی شغلی در این مرحله، معلول باید اولاً اطلاعات دقیق از ویژگی‌های خود در زمینه جسمانی، ذهنی و روانی به دست آورد، ثانیاً با خصوصیات و شرایط احراز مشاغل که توان انجام آنها را دارد آشنا شود، ثالثاً آگاهی کافی از نیازهای شغلی حال و آینده جامعه به دست آورد. در این مرحله باید ارزیابی پیش حرفه‌ای از معلول به عمل آید و توانایی‌ها و محدودیت‌ها، استعدادها و رغبت‌های شغلی، مهارت‌ها، سرعت کار و حافظه با دقت و به‌طور واقع‌بینانه مورد شناسایی و بررسی قرار گیرند (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۸).

۲- آموزش: توان بخشی شغلی پس از مشخص شدن ویژگی‌های فرد برای احراز شغل معین بر اساس معیارها و ملاک‌های خاص، مرحله دوم یعنی آموزش شغلی **معلول** آغاز می‌شود. آموزش، پلی بین گزینش و اشتغال است و در هیچ شغلی قابل حذف نیست. طول دوره آموزش و محتوای آن با توجه به سادگی یا پیچیدگی مشاغل متفاوت است. هر چه محتوای دوره آموزش به آنچه مقرر است در آینده انجام گیرد شباهت بیشتری داشته باشد، احتمال موفقیت و رضایت شغلی معلول بیشتر خواهد بود. در آموزش شغلی معلولان، علاوه بر یاد دادن مهارت‌های شغلی که برای افزایش توان کاری انجام می‌گیرد باید نحوه ایجاد سازگاری با دیگران در محیط کار و بهبود روابط بین فردی آموزش داده شود (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۸).

۳- به کارگیری و پیگیری: برای توان بخشی شغلی پس از طی موفقیت‌آمیز دوره آموزش شغلی، فرد می‌تواند وارد بازار کار شود و عملاً اشتغال را آغاز کند. چنانچه مراحل گزینش و آموزش به‌طور درست و مناسب انجام گرفته باشند، احتمال ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز و سازنده و خلاق بسیار افزایش می‌یابد. تحقیقات متعددی در این رابطه نیز کیفیت زندگی بهتر و سلامت شخصی معلول را نشان داده‌اند. در صورت عدم رضایت فرد در ضمن اشتغال، از طریق مشاوره شغلی باید به رفع مشکلات او اقدام شود. لذا تأسیس مراکز مشاوره شغلی در کارگاه‌ها و محیط‌های شغلی ضرورت دارد (محمودیان دهکردی و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۸).

ویژگی‌های دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش

مصاحبه‌های این پژوهش در بهار سال ۱۳۹۷ انجام گرفت و در طی آن با ۲۰ نفر از افراد معلول (شامل معلولین جسمی - حرکتی، شنوایی، بینایی، کر و لال‌ها و ...) که یا بیکار هستند و یا دوره‌ای از بیکاری را گذرانده‌اند و هم اکنون صاحب یک شغل هستند، صورت گرفته است. دامنه سنی مشارکت کنندگان در زمان انجام مصاحبه بین ۲۰-۴۵ سال بوده است که شرح آن در جدول ۱ آمده است:

جدول ۱: ویژگی‌های دموگرافیک شرکت کنندگان در پژوهش

ردیف	نام	سن	جنسیت	وضعیت شغلی	نوع معلولیت
۱	مصاحبه شونده ۱	۳۸	زن	کارمند بانک	ضعف حرکتی یک پا
۲	مصاحبه شونده ۲	۴۲	مرد	راننده	ضعف حرکتی در دو پا
۳	مصاحبه شونده ۳	۳۲	زن	بیکار، مستمری بگیر	ضعف حرکتی دو پا
۴	مصاحبه شونده ۴	۲۸	مرد	اپراتور	ضعف حرکتی یک پا و یک دست
۵	مصاحبه شونده ۵	۲۴	زن	محصل - دانشجو	ضعف در تکلم
۶	مصاحبه شونده ۶	۲۰	زن	بیکار - خانه دار	کر و لال
۷	مصاحبه شونده ۷	۲۶	زن	منشی اداره (شرکت خصوصی)	ضعف حرکتی در یک پا
۸	مصاحبه شونده ۸	۳۶	مرد	کفاش	ضعف حرکتی در دو پا
۹	مصاحبه شونده ۹	۴۲	مرد	مهندس کامپیوتر	ضعف حرکتی در یک پا
۱۰	مصاحبه شونده ۱۰	۳۱	مرد	کارگر ساختمانی	ناشنوا و کم شنوا
۱۱	مصاحبه شونده ۱۱	۳۷	مرد	بنگاه معاملاتی	ضعف حرکتی در یک پا

۱۲	مصاحبه شونده ۱۲	۴۵	مرد	کارگر ساختمانی	کر و لال
۱۳	مصاحبه شونده ۱۳	۲۹	مرد	بازاری	ضعف در بینایی
۱۴	مصاحبه شونده ۱۴	۳۵	مرد	آزاد	ضعف حرکتی در یک پا
۱۵	مصاحبه شونده ۱۵	۳۳	زن	خانه دار	کم توانی ذهنی خفیف
۱۶	مصاحبه شونده ۱۶	۴۳	مرد	مغازه دار	قطع یک پا و ضعف بینایی خفیف
۱۷	مصاحبه شونده ۱۷	۲۱	زن	دانشجو	کوتاهی قد و ضعف حرکتی در یک پا
۱۸	مصاحبه شونده ۱۸	۴۴	مرد	لوازم و تحریر فروشی	کر و لال
۱۹	مصاحبه شونده ۱۹	۳۶	زن	کارمند	ضعف حرکتی در پاها
۲۰	مصاحبه شونده ۲۰	۳۱	زن	مغازه دار	ضعف شنوایی

آنچه که در مصاحبه‌های انجام شده توسط محققین مشاهده شد این است که افراد معلول از دید خود عواملی را به عنوان فرصت و یا چالش در راه بیکاری یا اشتغال خود و یا دیگران مطرح کرده‌اند. در این بین برخی از کثرت و تاکید بیشتری برخوردار است و آنها را می‌توان در بسیاری از گزاره‌های مصاحبه شونده‌گان مشاهده نمود که برخی از آنها را در زیر می‌آوریم:

محدودیت‌های جسمانی، ذهنی و مشکلات روانی ناشی از معلولیت، پس از انجام دادن فرایند توانبخشی در ابعاد مختلف پزشکی، اجتماعی و حرفه‌ای و بازتوانی افراد معلول، چنین به نظر می‌رسد که ایجاد اشتغال علاوه بر منبعی برای تامین معیشت این افراد می‌تواند به عنوان کار درمانی مطرح شود و اشتغال به کار تا حد زیادی از آلام و رنج‌های آنها بکاهد و کیفیت زندگی آنها را بهبود بخشد. از سویی نیز وجود منبع درآمد خود به عنوان نقطه امیدی برای آینده تلقی شده و این امر می‌تواند انگیزه افراد معلول را برای ادامه زندگی تقویت کند. لیکن عواملی در محیط پیرامون افراد معلول هست که از طریق فقدان یا حضورشان عملکردشان را محدود نموده و باعث بروز ناتوانی می‌شوند. این عوامل شامل محیط 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 (سازمان جهانی بهداشت، ۲۰۰۱).

برخی از مهمترین موانع نگرشی، اقتصادی، قانونی، حقوقی، زیرساختی، آموزشی و ... از دید معلولین بدین صورت است؛ عدم شناخت کافی افراد، کارفرمایان و صاحبان حرف از توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی و اعتماد نکردن به آنها، اعتماد به نفس پایین خود معلولین و عدم خودباوری به توانمندی‌هایشان، نگرش منفی و بی‌اعتمادی افراد به توانمندی‌های معلولین، احساس ترحم و دلسوزی از طرف عموم مردم نسبت به معلولین، نامناسب بودن زیرساخت‌های شهری در جامعه مورد مطالعه برای معلولین، القای ذهنیت از کار افتادگی کلی یا دائمی توسط پزشکان، کم‌رنگ بودن قانون سه درصدی استخدامی جهت جذب افراد دارای معلولیت یا عدم اجرای دقیق آن، عدم اجرای کامل قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت، نامناسب بودن قوانین تامین اجتماعی در خصوص حمایت از آنان، عدم وجود بانک اطلاعاتی مناسب و نداشتن آمار جامع و دقیق در خصوص این افراد، عدم تمایل مراکز آموزشی در خصوص تلفیق افراد معلول با دیگران، عدم وجود مربیان ماهر و کارآزموده در خصوص آموزش فنی و حرفه‌ای به معلولین، شرایط نامناسب مالی خانواده آنها، هزینه‌های بالای ایاب و ذهاب از منزل تا محل کار و بالعکس و ... عدم درک افراد دارای معلولیت از طرف عموم و ناتوانی مردم در خصوص برقراری ارتباط مناسب با آنها می‌تواند مانع مهمی برای بازگشت این افراد به زندگی عادی و اشتغال به شمار می‌رود.

جدول ۲ مفاهیم، مقولات عمده و مقوله محوری هسته استخراج شده از یافته های پژوهش

مفاهیم اولیه	مفاهیم	مقولات عمده	مقوله هسته
انتقال سازگارانته مسیر شغلی	محدودیت در تجارب شغلی، محدودیت در توان انجام فعالیتهای شغلی، محدودیت در انجام فعالیتهای روزمره، احساس درد و ضعف	شدت معلولیت	اثربخشی از معلولیت
	پیش بینی محدودیت در فعالیتهای شغلی، انتظار شکست، سازگاری با معلولیت، نگرش به قضاوت دیگران	ادراک از معلولیت	
	آگاهی از نیازها و ارزشها، آگاهی از تجارب عاطفی، آگاهی از تواناییها و اهداف	خودآگاهی	ظرفیتهای تصمیم گیری مسیر شغلی
	انتظار نتیجه مثبت از انجام فعالیت، پیش بینی موفقیت در انجام فعالیتهای	خودکارآمدی	
	تجربه فعالیت هدفمند شغلی، سیر تجارب شغلی مرتبط، تجربه	تجارب مسیر شغلی	
	دریافت حمایت از همسالان، صرف زمان با همسالان، مشورت دهی و مشورت گیری	شبکه حمایتی	
	آشنایی با مشاغل، ارتباط با مشاغل، شناخت ویژگیهای مشاغل، شناخت الزامات مشاغل، مدارک تحصیلی مرتبط با مشاغل	اطلاعات مسیر شغلی	
	توجه به منبع استرس، آگاهی از نحوه واکنش خود به استرس، نحوه واکنش به استرس	شیوه مقابله با استرس	
	تعیین اهداف تحصیلی شغلی، برنامه ریزی تحصیلی - شغلی	طرح ریزی شغلی	
	پذیرش محدودیت در انتخاب، توجه به گزینه های پیش رو، کنترل تنش ناشی از تصمیم گیری، توانایی محاسبه سود و زیان گزینه ها، توانایی ترجیح گزینه و اولویت بندی	مهارت تصمیم گیری	
	رفتار حمایتی خانواده در قبال معلولیت، توجه به جنبه های ناتوانی یا توانایی فرد معلول، تنظیم قواعد و ساختار خانواده با وضع فرد معلول، کمک به تعاملات فرد ناتوان	واکنش خانواده به معلولیت	

از آنجا که افراد معلول انتخاب های محدودتری دارند پس داشتن برنامه و هدف خیلی مهمتر از شناسایی فرصت های برای آنان است. تصمیم گیری به منظور انتخاب میسر شغلی افراد ناتوان به انتظارات شان از نتیجه فعالیت و باورشان به توانایی خود بستگی دارد زیرا باور افراد نقش بسزایی در جهت گیری آنها داشته و دارد. فنونی همچون مصاحبه، زندگی نامه، خط سیر زندگی و ... همه به دنبال کشف یا انسجام تجارب شغلی هستند. متخصصان شغلی اغلب تجارب مراجعان را در ۵ حوزه مورد توجه قرار می دهند؛ تجارب کاری خاص، تجارب تحصیلی و آموزشی ویژه، تجارب و ترجیحات اوقات فراغت، مشاغل دوست داشتنی در گذشته و شناخت های خاص. لذا تجارب شغلی نقش تعیین کننده ای در ادراک و احساس افراد به فعالیت های شغلی یا مشاغل دارد (شان و کورانا، ۲۰۰۳: ۵۲۲). نگهداری و حفظ حرفه برای افراد معلول، تحت تاثیر پیچیدگی های شغلی آنها مانند پذیرش توسط همکاران و مراجعه کنندگان مانند مشتری ها، نقل و انتقال آنها به محل کار و اطمینان و ایمنی در محیط کار قرار می گیرد. مسائل مربوط به نگرش های موجود در جامعه نیز حائز اهمیت است که در این میان نگرش کارفرمایان به عنوان یک عامل اصلی سد راه اشتغال افراد با معلولیت تلقی می شود. بطوری که در تحقیق کرچنر و همکاران (۱۹۹۸) که بر روی سه گروه از افراد معلول شاغل، بیکار علاقمند به اشتغال و بیکار فاقد علاقه به اشتغال صورت گرفته بود. هر سه گروه یکی از عوامل اصلی سد راه اشتغال را نگرش منفی کارفرمایان ذکر نموده که این نتیجه در مطالعات کرودن (۱۹۹۸)، کرودن و مک بروم (۱۹۹۹)، وولف و اسپانگین (۲۰۰۲)، کلی (۲۰۰۳) و کرودن و همکاران (۲۰۰۵) نیز مشاهده شد. علاوه بر نگرش کارفرمایان، نگرش های منفی عموم مردم (شجاعی و همتی علمدارلو، ۱۳۸۸) و نگرش همکاران (کلی، ۲۰۰۳) نیز جزء موانع نگرشی محسوب می شود. مساله رفت و آمد نیز در اکثر مطالعات در خصوص اشتغال معلولین نیز مطرح بوده است (کرودن و همکاران، ۱۹۹۸؛ کرودن و مک بروم، ۱۹۹۸). سایر عوامل مطرح در خصوص اشتغال معلولین عبارتند از عدم مناسب سازی محیط کار، عدم مناسب سازی محیط شهری (معايير عمومی)، تبعیض در آموزش و جذب افراد، تبعیض بر مبنای معلولیت و فقدان قوانین و برنامه ریزی مناسب اشاره کرد.

نتیجه گیری

بیکاری به یکی از مسائل و مشکلات عمده در کشور تبدیل شده است. وجود بیکاری بالا از یک طرف، بخش وسیعی از نیروی کار فعال جامعه را می توانست در فعالیت های مختلف بکار گرفته شوند و رشد تولید ملی و شکوفایی را به بار آورد به هدر رفته و از طرفی دیگر فقر، فساد، توزیع ناعادلانه درآمد، طلاق، قاچاق مواد مخدر، ناامنی و ... دامن گیر جامعه می شود. ایجاد اشتغال یکی از مهمترین ابزارهای کاهش بیکاری، فقر و نابرابری است؛ بنابراین افزایش فرصت های شغلی در مناطقی که بیشتر از بیکاری و فقر رنج می برند، از اهمیت مضاعفی برخوردار است. نتایج مطالعات مختلف صورت گرفته نشان می دهند که چالش های اشتغال و بیکاری، نه تنها یکی از مهمترین مسائل اجتماعی کشور به شمار می آید بلکه می توان آن را مهمترین چالش اجتماعی چند دهه آینده به حساب آورد. وجود بیکاری در سطح نسبتاً وسیع، از جمله ویژگی های بارز اغلب کشورهای در حال توسعه است که عواملی چون انفجار جمعیت، ناتوانی بخش های دولتی در جذب نیروی کار، استفاده از روش های تولیدی سرمایه بر به جای کاربر، کمبود سرمایه، انعطاف پذیر بودن ساختار تولید و وجود بیکاری پنهان، پایین بودن بهره وری نیروی کار، تعیین دستمزدها بدون توجه به بازدهی نیروی کار و عدم توجه به صنعت توریسم، باعث تشدید بیکاری در کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ما گردیده که به عنوان مهمترین مسائل اشتغال و بیکاری در ایران به حساب می آیند.

با توجه به تفاوت های ویژه ای که در معلولیت ها مشاهده می شود ایجاد اشتغال برای هر گروه شرایط ویژه ای را طلب می نماید و بدیهی است یکی از مهمترین شرایط مورد نیاز برای اشتغال ایجاد امکانات و فضاهای مناسب شهری و اجتماعی است که در این رابطه سخن بسیار گفته شده است از جمله تامین وسائط نقلیه مناسب، تامین مسیرهای عبور و مرور مناسب، تامین مبلمان مناسب شهری مانند (ارتفاع تلفن همگانی، ارتفاع سطوح های زباله، حذف موانع عبور و مرور، نصب صندلی های ویژه در مکان های مناسب و ...) و پس از ایجاد امکانات ذکر شده تامین شغل های مرتبط با هر نوع از معلولیت ها از درجه اهمیت برخوردار است. در این میان مشاوران شغلی اساساً نقش خود را کمک به آنها برای کند و کاو و اکتشافات در اهداف و آرمان ها، وسعت دادن به ایده ها و نظریات، به چهارچوب در آوردن انتخاب ها و افزایش برنامه هایشان برای آینده می دانند. آنها منبعی از اطلاعات درباره فرصت ها و امکانات هستند و با وجود این باز هم افراد را به جستجو و کاوش درباره اطلاعات شغلی مورد نیاز خود ترغیب می کنند. افزایش خودآگاهی، دانش استفاده از فرصت ها و مهارت های تصمیم گیری همگی از تاثیرات اثبات شده مشاوره شغلی می باشند.

منابع و مراجع

- [۱] ارگاس فوروندا، اسکار (۱۳۸۰) *علوم/اجتماعی و مشکل بیکاری جوانان در جهان*، ترجمه سازمان ملی جوانان، تهران، نشر روناس.
- [۲] اکبری پور، صفدر (۱۳۸۳) نگاهی به وضعیت اشتغال و بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی، *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۵۳، صص ۴۳-۴۶.
- [۳] اهری بابایی، مهدی (۱۳۷۲) در ترجمه برنامه اقدام جهانی برای معلولین: سازمان ملل متحد (مolf)، تهران، سازمان مشاوره فنی و مهندسی شهرداری تهران.
- [۴] باقری، شهلا (۱۳۸۵) اشتغال زنان در ایران: بررسی عوامل اجتماعی- اقتصادی تاثیرگذار، *فصلنامه بانوان شیعه*، شماره ۸، صص ۲۱۵-۲۵۲.
- [۵] توسلی، محمود (۱۳۸۵) کارکرد اقتصاد بازار در حل بیکاری در ایران، *مجله تحقیقات اقتصادی*، شماره ۷.
- [۶] حسینیان، سیمین و طباطبایی، شهناز (۱۳۸۸) اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت دبیران و مربیان فنی - حرفه‌ای مدارس استثنایی شهر تهران بر خشنودی شغلی و توانمندی حرفه‌ای آنها، *فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۵، شماره ۱، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا (س)، صص ۱۴۶-۱۱۵.
- [۷] ربانی، رسول (۱۳۸۴) *جامعه‌شناسی کار و مشاغل (دیدگاه‌ها و نظریه‌ها)*، چاپ اول، اصفهان، دانشگاه اصفهان.
- [۸] رهبر، ف؛ ممیز، آ و محمدی، ش (۱۳۹۲) شناسایی عوامل موثر فعالیت شرکت‌های کوچک و متوسط مبتنی بر فناوری در حوزه خدمات معلولین (مطالعه موردی: مدیریت شهری)، *مجله توسعه اجتماعی/ایران*، سال پنجم، شماره چهارم.
- [۹] سام آرام، عزت الله (۱۳۸۲) نقش عوامل اجتماعی در بیکاری جوانان، *کار و جامعه*، شماره ۵۱، صص ۳۴-۳۸.
- [۱۰] سفیری، خدیجه (۱۳۷۳) اشتغال زنان و توسعه، *فصلنامه دانش مدیریت*، شماره ۲۴، صص ۵۱-۴۲.
- [۱۱] شجاعی، ستاره؛ همتی علمدارلو، قربان (۱۳۸۸) موانع اشتغال افراد با آسیب بینایی.
- [۱۲] شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۸۱) *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای نظریه‌ها و مفاهیم/انتخاب شغل*، تهران، انتشارات رشد.
- [۱۳] صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۴) انتخاب زندگی شغلی، تهران، نشریه کار و جامعه، شماره ۶۶، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- [۱۴] صیدیایی، سید اسکندر؛ بهاری، عیسی و راعی، امیر (۱۳۹۰) بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در ایران طی سال‌های ۱۳۸۹-۱۳۳۵، *فصلنامه راهبرد یاس*، شماره ۲۵، صص ۲۴۷-۲۱۶.
- [۱۵] عیسی‌زاده، سعید؛ بلالی، اسماعیل و قدسی، محمدعلی (۱۳۹۰) بررسی ارتباط بیکاری و طلاق در ایران طی دوره ۱۳۸۵-۱۳۴۵، *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۳۰، صص ۵۲-۴۱.
- [۱۶] فرایندی، داوود (۱۳۷۷) بیکاری و علل آن، *کار و جامعه*، شماره ۲۹، صص ۲۲-۱۲.
- [۱۷] فرجی، محمدعلی (۱۳۹۳) مطالعه تطبیقی اصل عدم تبعیض بر مبنای معلولیت در حوزه اشتغال، *فصلنامه حقوق پزشکی*، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۹۵-۱۶۷.
- [۱۸] قلیپور، رحمت الله (۱۳۸۱) علل و عوامل بیکاری، *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۴۳، صص ۴۱-۳۵.
- [۱۹] کارگزار راضی، مریم (۱۳۸۸) *ماهنامه کاوشگر*، تهران.
- [۲۰] کرباسی، علیرضا و همکاران (۱۳۸۷) پیش بینی اشتغال بخش کشاورزی در ایران، *مجله اقتصاد در توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)*، جلد ۲۲، شماره ۲.
- [۲۱] کیانمهر، محمدولی (۱۳۸۵) بررسی آثار بیکاری با تاکید بر آسیب‌های اجتماعی، *ماهنامه تعاون*، شماره ۱۸۳، صص ۶۳-۶۰.
- [۲۲] گزارش جمهور (۱۳۸۷) وزارت کار و امور اجتماعی در دولت نهم، رویکردها و دستاوردها با تاکید بر اشتغالزایی، تهران، شماره ۴۴.
- [۲۳] محمدی، ناهید (۱۳۸۵) بررسی نگرش کارکنان سازمان‌های شهر زنجان نسبت به معلولین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، دانشکده علوم توانبخشی.
- [۲۴] محمودیان دهکردی، آرزو؛ باغبان، ایران (۱۳۸۶) توان بخشی شغلی معلولان، *کار و جامعه*، شماره ۸۷ و ۸۸، صص ۴۳-۳۵.

- [۲۵] مداح، مجید (۱۳۹۰) بیکاری و بزهکاری در ایران: تحلیل نظری و تجربی، فصلنامه اطلاعات سیاسی اقتصادی، شماره ۲۸۶، صص ۱۹۷-۱۸۸.
- [۲۶] مرادی، ا؛ امیری، ش؛ ملکپور، م؛ مولوی، ح و نوری، ا (۱۳۸۸) اثربخشی آموزش گروهی خودکارآمدی بر کیفیت زندگی و رفتار کارآفرینانه زنان دچار ناتوانی جسمی- حرکتی، *مطالعات اجتماعی- روانشناختی زنان*، سال ۷، شماره ۳، صص ۷۱-۹۸.
- [۲۷] مرکز آمار ایران (۱۳۹۵)، سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵.
- [۲۸] معطوفی، رضا (۱۳۸۹) *مجله مددکاری/اجتماعی*، انجمن مددکاری اجتماعی ایران، تهران.
- [۲۹] موسایی، میثم و گرشاسبی فخر، سعید (۱۳۸۹) «بررسی رابطه بین بیکاری و قاچاق مواد مخدر در ایران»، *فصلنامه مسائل اجتماعی/ایران*، سال اول، شماره ۲، صص ۱۶۸-۱۴۵.
- [۳۰] میرخانی، سید مجید (۱۳۹۵) *مبانی توانبخشی، تهران*، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- [۳۱] نوری، ا (۱۳۷۴). جنبه‌های روانشناختی ناتوانی جسمی: اشتغال به عنوان مهمترین عامل. *جامعه شناسی کاربردی*، شماره ۷، صص ۱۰۶-۸۵.
- [32] Amiri MM. Disability Employment [Internet]. Social work, Family Counselling, and Addiction. 2010. Available from: <http://behzist.persianblog.ir/post/19/>
- [33] Barbotte E, Guillemin F, Neurkasen and Lord handicap Group. World Health Organization. Bulletin of world Health organization 2001; 79(11): 1047-55.
- [34] 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.
- [35] Chi, C. F & et al, (2004). The Development of a Hierarchical Coding Scheme and Database of Job Accommodation for Disabled Workers, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 33 (pp. 429-447).
- [36] Helander, E. (1996). *preyvdic and dignity*. UNDP. New York
- [37] Hwang, S.K., & Roulstone, A. (2015). "Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea". *Disability & Society*, 30(1): 114-129.
- [38] Jones, M. K, (2006). Is There Discrimination Against the Disabled? *Economic letters* 92, 332-37
- [39] Kelley, C. K. (2003). Factors that impact the employment history of employable visually impaired and blind adults who have completed high school in the state of Tennessee. *Dissertation Abstracts International*, 63(8), 2834. (UMI No. 3061755).
- [40] Mirkhani SM. *Rehbilitation*. Tehran: Welfare and Rehabilitation University; 1999: 90-110 [Book in Persian].
- [41] Salehi J. *Disability, Situation, Strategies and plans*; UN international economic and social group. Tehran: Iranian Welfare Organization Publ; 1994: 20-31 [Book in Persian]
- [42] Shane S, Khurana R. Bringing individuals back in: the effects of career experience on new firm founding. *Industrial and Corporate Change*. 2003; 12(3): 519-43.
- [43] Statistical Center of Iran. *Disability study results, General census of population*. Available at:
- [44] www.amar.org.ir/Upload/Modules/Contents/asset23/kollisarshomari85.pdf . 1987.
- [45] WHO International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) 2001; 13-23.
- [46] Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245-254.
- [47] World Health Organization, (2002). *Global Strategy on Occupational Health for All (GSOHA), The Way to Health at Work*. In Recommendation of the Second Meeting of the WHO Collaborating Centers in Occupational Health, (11-14 Oct), China