

## موانع اشتغال افراد با آسیب بینایی و راهکارهای موجود

مریم اصغری / کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی

### چکیده:

حقوق شهروندی است، بازدهی و کارآیی شغلی به ویژه برای افراد با آسیب بینایی که دارای مشکلات و مسایلی خاص و نیز توانمندی و استعداد‌های ویژه‌ای هستند، امری ضروری به شمار می‌رود. روشن است بازدهی بالا در شغل، با تحت تاثیر قرار دادن سطح انگیزش افراد، منجر به بهبود سطح اعتماد به نفس و رضایتمندی افراد نابینا شده و دیدگاه جامعه را در مورد ایشان بهبود خواهد بخشید. در این صورت افراد نابینا قادر خواهند بود که در مشاغل خود، همانند دیگر هم‌تایان بینای خود به تعامل پرداخته و حتی در سطح بهتری عمل نمایند.

افراد نابینا و کم بینا جزئی از نیروی انسانی معلول به شمار می‌آیند که درصد قابل توجهی از افراد معلول را شامل می‌شوند. این افراد یا به هنگام کار در کارخانجات و محیط و یا در اثر عوامل ژنتیکی و حوادث نابینا شده‌اند. این مجموعه انسانی به صورت بالقوه نیروی انسانی نابینا متقاضی ورود به عرصه کار و اشتغال هستند.

در اینجا است که مدیریت نیروی انسانی وظیفه دارد که با برنامه‌ریزی صحیح و آموزش مهارت‌های لازم و فراهم نمودن امکانات و شرایط مساعد و برابر برای این قشر بتواند از امکانات و توانمندی‌های نیروی انسانی آسیب دیده و معلول به نحو احسن استفاده کند. به طور کلی افراد نابینا با مشکلات اقتصادی بسیاری به دلیل بیکاری با عدم اشتغال مواجه هستند

در این مقاله موانع اشتغال و عوامل مؤثر بر اشتغال افراد با آسیب بینایی مورد بررسی قرار گرفته است. به طور کلی موانع اشتغال به دو دسته طبقه‌بندی می‌شود که عبارتند از: الف) موانعی که به طور مستقیم یا غیر مستقیم به آسیب بینایی مربوط می‌شود مانند مشکلات تحرک و جهت‌یابی، مشکل در شناخت و شناسایی علائم هشداردهنده و... ب) موانع نگرشی و رفتاری، از جمله نگرش کارفرمایان، نگرش همکاران و... همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد عوامل زیادی در اشتغال افراد با آسیب بینایی مؤثر هستند. از جمله این عوامل: میزان تحصیلات، مهارت تحرک و جهت‌یابی، حل مشکلات رفت و آمد، دسترسی به فناوری‌های کمکی می‌باشند که در مقاله به طور مفصل مورد بحث قرار می‌گیرد، در ضمن توانمندسازی حرفه‌ای افراد با آسیب بینایی مطرح و در پایان با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش‌های مختلف راهبردهایی برای بهبود وضعیت اشتغال افراد با آسیب بینایی پیشنهاد گردیده است.

### مقدمه

اشتغال، اهمیت و ضرورت ویژه‌ای در زندگی انسان دارد و یافتن شغل یکی از اصلی‌ترین دغدغه‌های افراد، به ویژه نابینایان به شمار می‌رود. اگر چه برخورداری از شغل مناسب یکی از اجزای اصلی تشکیل دهنده

خودارزشمندی و اعتماد به نفس را در آنان افزایش می‌دهد. این امکانات به ویژه برای افراد با نیازهای ویژه که با محدودیت فرصت‌های شغلی و استخدامی روبه‌رو هستند، بسیار ضروری و حیاتی است.

### موانع اشتغال افراد با آسیب بینایی

مطالعات چندی نشان داده‌اند که افراد شاغل بعد از اشتغال، عزت نفس‌شان افزایش یافته و سطح خودکارآمدی‌شان بالاتر رفته است و برعکس در صورت بیکاری در افراد غیر شاغل میزان افسردگی افزایش و عزت نفس کاهش یافته و از طرف دیگر این مسأله تأثیر منفی بر زندگی و روابط خانوادگی و بین فردی آنها داشته است (لئونارد<sup>۳</sup> ۲۰۰۰ به نقل از لاگرا و دی<sup>۴</sup> ۲۰۰۵) و در این میان افراد ناتوان به ویژه افراد نابینا و دارای مشکلات بینایی بیشتر آسیب می‌بینند (وولف و اسپونگین<sup>۵</sup> ۲۰۰۲).

نگهداری و حفظ حرفه برای افراد نابینا تحت تأثیر پیچیدگی‌های شغلی آنان مانند پذیرش توسط همکاران آنها در محیط کار و مراجعه کنندگان به آنها مانند مشتری‌ها، نقل و انتقال آنها به محل کار و اطمینان و ایمنی در محیط کار و قرار می‌گردد.

همچنین علاوه بر نگرش کارفرمایان، نگرش‌های منفی عموم مردم (اودی<sup>۶</sup> ۱۹۹۹ کرودن<sup>۷</sup> ۱۹۹۸)، به نقل از شجاعی و همتی علمدارلو (۱۳۸۸) نگرش همکاران (کلی، ۲۰۰۳) نیز جزء موانع نگرشی محسوب می‌شوند.

مسأله رفت و آمد عامل دیگری است که در همه مطالعاتی که در آنها موانع اشتغال افراد نابینا مورد بررسی قرار گرفته است، توسط افراد نابینا چه شاغل، چه بیکار و چه مشاوران و افرادی که در خدمت افراد دارای آسیب بینایی و نابینا هستند به آن اشاره شده

که در این میان زنان نابینا نسبت به مردان مشکل بیشتری دارند (هوتن ویل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). هوتن ویل (۱۹۹۷) در پژوهش خود مشاهده کردند که افراد نابینا در زمینه‌ی مشکل اقتصادی و عدم اشتغال وضعیتی شبیه به سایر ناتوانی‌های شدید مثل افراد دارای فلج مغزی، کوادری پلژیا و عقب مانده ذهنی دارند. کریچنرو اشمیدل<sup>۲</sup> (۱۹۹۷)، به نقل از شجاعی و همتی علمدارلو (۱۳۸۸) نیز تأیید کرده‌اند که افراد نابینا در بین سایر افراد عادی و افراد معلول بیشترین مشکلات را در زمینه اشتغال و نگهداری شغل دارند.

با توجه به ارقام و اعداد ارائه شده توسط مرکز آمار ایران از کل جمعیت کشور حدود ۹۴/۲۳۱ نفر (یعنی ۰/۱۳) نابینا می‌باشند و از این تعداد اگر سن اشتغال را ۱۸ تا ۶۰ سال در نظر بگیریم، ۳۴۵،۳۹ نفرشان در سن اشتغال قرار دارند، ولی اینکه چه تعداد و چه درصدی مشغول به کارند، هیچ اطلاع و آمار دقیقی در دست نمی‌باشد.

فرایندها و روش‌های متعددی برای ارائه خدمات توان‌بخشی و آموزش‌های استثنایی برای افرادی که از لحاظ بینایی دارای مشکل هستند، فواید محسوس و غیر محسوس را شامل می‌شود. علاوه بر مزیت‌ها و فواید خدمات آموزشی و توان‌بخشی، ارائه این خدمات منجر به استخدام افراد نابینا و با آسیب بینایی و افزایش قابلیت استخدام آنها نیز می‌شود. فراهم کردن ایجاد شرایط استخدام برای افراد نابینا از همان سال‌های اولیه باید مورد نظر قرار گیرد، زیرا برای همه افراد جامعه (چه آنان که دارای معلولیت می‌باشند یا آنان که دارای معلولیتی نیستند) جستجو، کسب و نگهداری کار و حرفه مزایای چند جانبه‌ای دارد که استانداردهای زندگی و استقلال اقتصادی و مشارکت اجتماعی و اقتصادی (کفایت اجتماعی و اقتصادی)، احساس

مشاغلی در جامعه وجود دارند که با بکارگیری رایانه در موسسات دولتی و خصوصی، انجام می‌شوند مثل ثبت اسناد، حسابداری در نرم افزار مالی، اسکن مدارک و بایگانی، به روز رسانی اطلاعات در پایگاه اطلاع‌رسانی، پاسخ به نامه‌های الکترونیک و ... با توجه به اینکه ماهیت این مشاغل نیاز به رایانه دارد و قشر نابینا با این ابزار به خوبی آشنا بوده و کار می‌کنند، فقط کافی است نرم افزارهای تهیه شده جهت این مشاغل طوری طراحی شوند که جهت افراد نابینا مناسب باشد.

### نگهداری و حفظ حرفه

برای افراد نابینا تحت تأثیر پیچیدگی‌های شغلی آنان مانند پذیرش توسط همکاران آنها در محیط کار و مراجعه کنندگان به آنها مانند مشتری‌ها، نقل و انتقال آنها به محل کار و اطمینان و ایمنی در محیط کار قرار می‌گردد.

دستگاه‌های تکنولوژیک کمکی (حمایتی) افراد نابینا را برای تسهیل مدیریت فردی، آموزش و عملکرد کاری آماده می‌کند. همچنین صدها نوع وسیله ارتباطی دیگر نیز برای افراد نابینا وجود دارد که دستگاه‌های ضمیمه زیادی از سخت افزارها و نرم-افزارها را شامل شده و برای ارتباط، سازماندهی، برنامه‌ریزی، آدرس‌دهی و ذخیره اطلاعات ضروری جهت دسترسی به آنها و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی نیز برای افراد نابینا فراهم می‌آورد. به وسیله فن‌آوری، افراد آسیب دیده بینایی قادر خواهند بود کارهایشان را به صورت موثری در محیط

است. ( کرودن و مک بروم <sup>۸</sup> ۱۹۹۹ کرودن و همکاران (۱۹۹۸)، به نقل از شجاعی و همتی علمدارلو (۱۳۸۸)).

عامل مهم بعدی ذکر شده در پژوهش‌ها مشکل دسترسی به مطالب نوشتاری و چاپ شده می‌باشد، از جمله کرودن در سال (۱۹۹۸) در پژوهش خود بر روی افراد نابینای جویای شغل، علاوه بر نگرش مردم و کارفرمایان و نبود توانایی‌های شغلی، مشکل در دسترسی به نوشته‌ها و مسایل مربوط به رایانه‌ها را به عنوان موانع مهم در اشتغال از نظر این افراد ذکر کرده است که البته این یافته را پژوهش‌های کرودن و مک بروم (۱۹۹۹) رومیل <sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۹۷) و رومیل و همکاران (۱۹۹۸) نیز تأیید می‌کنند.

بکارگیری فن‌آوری اطلاعات در قالب آموزش الکترونیک کمک فراوانی در بالا بردن سطح و سرعت یادگیری افراد نابینا داشته و از طرفی جبران کمبود منابع آموزش به بریل را خواهد کرد. همچنین بکارگیری آموزش الکترونیک به عنوان راهکار آموزشی، مشکلات جانبی یادگیری موجود در سر راه افراد نابینا از قبیل رفت و آمد، عدم وجود متقاضی کافی جهت تشکیل کلاس حضوری در رشته‌های خاص و مانند اینها را حل خواهد نمود و باعث تنوع رشته‌های تحصیلی ایشان و بالا رفتن میانگین مدارج علمی خواهد شد. قطعاً افزایش سطح علمی و تنوع بیشتر رشته‌های تحصیلی با بکارگیری فن‌آوری اطلاعات، تأثیر فراوانی بر اشتغال افراد نابینا داشته و مشاغلی را که این افراد در آنها موفق به کسب مدارج علمی شده‌اند به محدوده شغلی این افراد اضافه می‌کند. رایانه به عنوان ابزار ارتباط و اینترنت به عنوان شاره‌های ارتباطی می‌تواند کمکی شایانی به انجام کار به افراد نابینا کرده و به عنوان ابزار مناسب جهت سهولت انجام برخی از کارها برای ایشان باشد.

### توانمندسازی حرفه‌ای افراد نابینا

اهداف اصلی هر فرایند توانمندسازی حرفه‌ای افراد نابینا، با توجه به حفظ مشی سازمان بین‌المللی کار، باید که به شرح زیر باشد:

۱) شناساندن کیفیت کاری افراد نابینا و تلاش برای بالا بردن این کیفیت.

۲) تاکید بر شایستگی و توانایی های کاری ایشان، نه بر ناتوانایی‌های آنان.

۳) ایجاد امکانات بیشتر برای اشتغال افراد نابینا.

۴) فائق آمدن بر تبعیض‌های موجود علیه افراد نابینا در رابطه با اشتغال.

توان بخشی حرفه‌ای برای هر فرد با آسیب بینایی که از آن بهره می‌گیرد، باید یک مجموعه جامع و پیوسته از اقداماتی باشد که از لحظه شناسایی فرد نابینا آغاز گشته و تا رسیدن به مرحله اشتغال در بازار کار و بعد از آن نیز ادامه یابد.

هر فرایند توانمندسازی حرفه‌ای افراد نابینا و کم-بینا شامل چهار مرحله است که عبارتند از:

مرحله اول: بررسی زمینه‌های شغلی و ایجاد بسترهای مناسب برای اشتغال افراد نابینا.

مرحله دوم: بررسی عوامل موثر در مشاوره حرفه‌ای و شغل افراد نابینا.

مرحله سوم: توان بخشی حرفه‌ای و تخصصی.

مرحله چهارم: حمایت و پشتیبانی از افراد نابینا. به نقل از ساعی شتربانی و خباز (۱۳۸۸).

با توجه به مقررات وضع شده و وجود وسایل حمایتی و تجهیزات کمکی زیاد و متنوع، بسیاری از افراد نابینا می‌توانند کارهای حرفه‌ای خود را به صورت موثر و بهتر انجام دهند و شغل‌های متنوعی را کسب کنند. بنابراین افراد نابینا و دارای آسیب بینایی باید تشویق شوند تا شغل‌های مناسب و مفید را برای کسب

کار انجام دهند. اخیراً تعداد زیادی دستگاه‌های تشخیص صوتی تهیه شده است که عملکرد شغلی و فعالیت‌های روزمره زندگی افراد معلول بویژه افراد آسیب دیده بینایی شدید را افزایش می‌دهد (شوگر<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۶).

عامل مهم دیگر نقص در ارائه برنامه‌های عمومی مورد نیاز برای افراد نابینا یا دارای آسیب بینایی است. کرچنر و اودی (۱۹۹۹)، کرودن و مک بروم (۱۹۹۹)، به نقل از شجاعی وهمتی علمدارلو (۱۳۸۸)، کاوا ناف و استین من<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۶).

ویژگی‌های شخصیتی افراد نابینا نیز عامل دیگری بود که در پژوهش‌ها به آنها پرداخته شده بود. کلی<sup>۱۲</sup>، (۲۰۰۲) و کرچنر و همکاران (۱۹۹۷)، به نقل از شجاعی و همتی علمدارلو (۱۳۸۸). در پژوهش یونگ<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۵) بر یک گروه ۹ نفری از افراد شاغل نابینا، همه آنها عنوان کردند که ما برای کارهای خود استانداردهای بالایی داشتیم و همیشه به این مساله فکر می‌کردیم که باید حتماً استخدام شویم، هر چند که تکیه بر برنامه‌های عمومی ناخوشایند بود.

علاوه بر پیچیدگی‌ها در ارتباط با متغیرهای شخصیتی و مستقل که تأثیرات منفی بر روی محیط اجتماعی می‌گذارند، باید در نظر داشت که افراد نابینایی که اعضای خانواده آنها بیش از اندازه از آنها حمایت می‌کنند، کار و حرفه پردرآمدی را جهت استخدام جستجو نمی‌کنند و این موضوع سبب عمیق-تر شدن ترس و تردید و دل‌سردی در این افراد شده و از فعال شدن آنها در مورد جستجو کردن حرفه جلوگیری می‌کند و آن را به تأخیر می‌اندازد.

همچنین در پژوهش لاگرو و دی (۲۰۰۵) نیز ویژگی‌های شخصیتی و عوامل ناشی از خود آسیب بینایی، جزء موانع ذکر شده بود.

و انجام آنها جستجو کنند. تلاش‌های هدمند برای توانمندسازی افراد نابینا برای کسب و حفظ حرفه، باید به وسیله امکانات و روش‌های آموزشی آغاز شود، زیرا کسب مهارت‌های اولیه ارتباطی - نوشتاری، از طریق وسایل پیشرفته آنها را بعد از اتمام تحصیل برای استخدام مهیا می‌کند.

### راهکارهای پیش رو

در راستای کمک به افراد نابینا یا دارای آسیب بینایی برای غلبه بر موانع استخدام و اشتغال و کسب و نگهداری بهتر شغل، راهبردها و به طور اختصار به شرح زیر پیشنهاد می‌شود.

۱- یکی از راهبردهای مؤثر، افزایش و بهبود سیستم رفت و آمد و حل مشکلات مربوط به آن است. به ویژه باید شرایطی فراهم شود که افراد نابینا یا دارای آسیب بینایی، بتوانند بطور مستقل از محیط کار به منزل و برعکس یا در داخل محیط شغلی خود رفت و آمد داشته باشند.

۲- دسترسی به نوشته‌های چاپی نیز راهبرد دیگری است که برای حل مشکل اشتغال و نگهداری شغلی افراد نابینا یا دارای آسیب بینایی مطرح شده است (یونگ، ۱۹۹۵، کرودن و همکارانش، ۲۰۰۵).

۳- اصلاح و بهبود نگرش‌های همکاران و کارفرمایان از راهبردهای بسیار سازنده و مهم دیگر می‌باشد که جهت رسیدن به این هدف، آموزش کارفرمایان در مورد توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد نابینا یا دارای آسیب بینایی (لاگرو و دی، ۲۰۰۵) و فراهم کردن شرایط ارتباط بین کارفرمایان و افراد نابینا می‌تواند نگرش‌های منفی آنها را به نحو چشم‌گیری کاهش دهد (کرودن و همکاران، ۲۰۰۵)، به نقل از شجاعی و همتی علمدارلو (۱۳۸۸).

۴- استفاده از فن‌آوری‌ها و ابزارهای کمکی و مسائل

فرایندها و روش‌های توانمندسازی باید بر روی حقوق این افراد تمرکز پیدا کنند، زیرا پیگیری کسب درآمد برای تمامی افراد جامعه و به ویژه افراد دارای نیازهای ویژه حقی است که در تمامی ماده‌های قانونی و حتی قانون اساسی ذکر شده است و قوانین متعددی در این موارد تصویب شده است این قوانین اشاره دارند که افراد نابینا مانند افراد عادی دارای حقوق اجتماعی بوده و حق مشارکت در جامعه دارند و هیچ‌گونه تفاوتی در ارائه خدمات اجتماعی نباید بین آنها و دیگر افراد باشد.

بارکر<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۵) اهدافی را برای توانمندسازی افراد نابینا در عرصه جستجو، کسب و نگهداری شغل و کار ارائه داده است که این اهداف به طور خلاصه عبارتند از:

- ۱) بسته‌های جبرانی و پرفایده.
  - ۲) نزدیکی به خانواده، دوستان و جامعه.
  - ۳) احترام قائل شدن برای افراد بزرگی که بوسیله مدیریت‌ها و اشخاص با نفوذ حمایت می‌شوند.
  - ۴) فرصت‌های خودشکوفایی
  - ۵) امنیت عاطفی و جسمانی
  - ۶) احساس تعلق
  - ۷) فرصت‌هایی برای ارتقا شخصی و بهبود شرایط اجتماعی و اقتصادی.
- در کنار مقیاس‌های عینی برای توانمندسازی، فن-آوری، هسته اصلی افزایش قابلیت استخدام افراد نابینا

درسی را با عنوان آشنایی با افراد معلول بگنجانند تا به تدریج دانش‌آموزان امروز که آینده‌سازان جامعه خواهند بود از این طریق با توانمندی‌های معلولین و بخصوص افراد نابینا آشنا شده و نسبت به توانایی‌های آنها دیدگاهی مثبت داشته باشند.

۷- سازمان فنی و حرفه‌ای کشور در راستای توانمندسازی حرفه‌ای معلولین، اقدام به تأسیس واحدهای آموزش فنی و حرفه‌ای برای معلولین و بخصوص افراد نابینا نماید.

**فرایندها و روش‌های توانمندسازی باید بر روی حقوق این افراد تمرکز پیدا کنند، زیرا پیگیری کسب درآمد برای تمامی افراد جامعه و به ویژه افراد دارای نیازهای ویژه حقی است که در تمامی ماده‌های قانونی و حتی قانون اساسی ذکر شده است**

وزارت تعاون، تسهیلات و امتیازات ویژه‌ای را برای حمایت از تشکیل تعاونیهای کاری و شغلی معلولین و بویژه افراد نابینا و کم بینا در نظر بگیرد.

### نتیجه‌گیری

استخدام و اشتغال افراد با آسیب بینایی با مشکلات شناختی و اجتماعی چند جانبه‌ای روبرو است. برخلاف این موضوع ضروریست، تا این افراد را جهت کسب شغل و حرفه‌ای مناسب توانمند سازیم، زیرا افراد نابینا نیز مانند دیگر افراد جامعه حقوق قانونی و مدنی داشته و حق دارند تا با کسب درآمد، استقلال اقتصادی داشته باشند و این امر با توسعه فن‌آوری‌های حمایتی رو به افزایش است. این پیشرفت قابل توجه تکنولوژی باعث شفافیت حقوق و حس زیاده‌خواهی این افراد شده و بهانه‌های کارفرمایان و مدیران را

سازگاری شغلی در استفاده از این ابزارها نیز یکی از مهمترین راهبردهای شغلی به حساب می‌آید (سیکا و استفان، ۱۹۹۷).

داشتن مهارت‌های تمرکز و جهت‌یابی از جمله مهارت‌های جهت‌یابی عمومی و متمرکز، آشنایی با انواع روش‌های تحرک و جایابی مثل استفاده از عصا و به کارگیری این مهارت‌ها از عوامل ضروری هستند که یک فرد نابینا باید در محل کار برای کسب شغل و نگهداری آن، به آنها توجه کامل داشته باشد.

برای حل مشکل اشتغال لازم است متناسب با محل سکونت، میزان تحصیلات و توانایی نابینا روش‌های مقتضی در نظر گرفت و مسئولین مربوطه تمامی عواملی که مشکل اشتغال را کاهش می‌دهد را مورد بررسی قرار دهند. مشاهده شده که کارشناسان امور اشتغال به علت عدم علاقه و آگاهی کافی به کار خود باعث ایجاد مشکلاتی در این زمینه شده‌اند. لذا ضروری است از افراد علاقه‌مند استفاده نمود و دوره‌های آموزشی برای آنان ایجاد نمود. جهت افزایش توانایی حرفه‌ای افراد نابینا با مساعدت اداره کار و سازمان بهزیستی، کارگاه‌های حرفه‌آموزی ایجاد کرد. ایجاد نمایشگاه‌هایی جهت آگاهی جامعه نسبت به توانمندی‌های افراد نابینا در کارهای تولیدی، استخدام افراد نابینای تحصیل‌کرده در پست‌ها و مشاغل مناسب خود و حمایت دولت و مجلس و ... در این زمینه مؤثر خواهد بود.

۵- اجرای مصوبه مجلس مبنی بر قانون استخدام ۳ درصد از معلولان برای نیروی کار هر سازمان از طریق دولت و ارگان‌های ذیربط.

۶- همچنین وزارت آموزش و پرورش در یکی از مقاطع راهنمایی یا دبیرستان و در یکی از دروس (مانند علوم اجتماعی، روان‌شناسی و یا ادبیات فارسی)،

تغییر فن‌آوری‌ها و کفایت و مهارت در استفاده از بریل از راهبردهای بسیار موثر دیگر در غلبه بر مشکلات و موانع اشتغال می‌باشد.

متأسفانه به دلیل عدم شناخت کافی از میزان توانایی‌ها و قابلیت‌های این افراد تعداد بسیار زیادی از این افراد مورد بی‌مهری در همه زمینه‌های تحصیلی، اجتماعی، شغلی و ... قرار می‌گیرند و شاهد مثال آن تعداد بی‌شمار دانشجویان و دانش‌آموختگان دارای آسیب بینایی که بعد از سال‌ها فارغ‌التحصیلی و علی‌رغم شایستگی‌ها و مهارت‌های کافی در رشته‌ها و مشاغل مختلف همچنان در جستجوی یک شغل مناسب با شأن و مقام و تجربه و شایستگی‌های خود دست و پنجه نرم می‌کنند.

برطرف می‌کند. بنابراین عدم توانمندسازی و بکارگیری افراد نابینا در حرفه‌های مختلف قابل پذیرش نبوده و یک اقدام غیرقابل دفاع بوده و تخطی از حقوق بشر و قانون اساسی ملت‌هاست.

با فراهم سازی زمینه‌های ارتباطی بین کارفرمایان و افراد با آسیب بینایی از یک طرف و آگاه ساختن عموم جامعه به طور کلی در مورد توانمندی‌ها و ویژگی‌های این افراد می‌توان کمک بسیار موثری در استخدام و اشتغال افراد نابینا یا دارای آسیب بینایی در محیط‌های اشتغال رقابتی انجام داد و در کنار این موضوع، کفایت و شایستگی افراد نابینا در تحرک و جهت‌یابی، وجود فن‌آوری‌های کمکی مورد نیاز آنها در رابطه با شغل‌شان و تشکیل دوره‌های باز آموزشی با

#### زیر نویس ها :

- |                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| 1. Houtenville         | 9. Rumrill               |
| 2. kirchner & schmidle | 10. Shouger              |
| 3. Leonard             | 11. Cavanaugh & Steinman |
| 4. Lagra & dey         | 12. Kelley               |
| 5. Wolf & Sponjin      | 13. Young                |
| 6. Oday                | 14. Barker               |
| 7. Crudden             | 15. Sikka & Stephens     |
| 8. Mackbrown           |                          |

#### منابع :

۱. گزارش سازمان بین‌المللی کار، توان بخشی حرفه‌ای معلولین، ساعی شتربانی، روح اله-خباز، صمد (۱۳۸۸) فرایند توانمندسازی حرفه ای نابینایان و کم بینایان جهت اشتغال در بازار کار.
  ۲. شجاعی، ستاره- همتی علمدارلو، قربان (۱۳۸۸)، موانع اشتغال افراد با آسیب بینایی.
- Cavanaugh, B., & Rogers, P. (2002). Employment patterns of older workers with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 655-659.
- Cavanaugh, B. S., & Steinman, B. A. (2006). Contextual effects of race or ethnicity on acceptance for vocational rehabilitation of consumers who are legally blind. *Journal of Visual Impairment &*

- Blindness*, 100(7), 425-436.
- Crudden, A. (2002). Employment after vision loss: Results of a collective case study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(6), 396-398.
- Crudden, A., & Fireison, C. K. (1997). *Employment retention after vision loss: Intensive case studies*. Mississippi State: Mississippi State University Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision.
- Crudden, A., & McBroom, L. W. (1999). Barriers to employment: A survey of employed persons who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(34), 341-351.
- Crudden, A., McBroom, L. W., Skinner, A. L., & Moore, J. E. (1998).
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming barriers to employment: Strategies of rehabilitation providers. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 99(6), 325-335.
- Houtenville, A. J. (1997). A comparison of the economic status of working-age persons with visual impairments and those of other groups. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(3), 133-148.
- 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)
- Kirchner, C., Johnson, G., & Harkins, D. (1997). Research to improve vocational rehabilitation: Employment barriers and strategies for clients who are blind or visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(4), 377-392.
- Kirchner, C., & Schmeidler, E. (1997). Prevalence and employment of people in the United States who are blind or visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(5), 508-509.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(10), 627-642.
- Rumrill, P. D., Jr., Roessler, R. T., Battersby-Longden, J. C., & Schuyler, B. R. (1998). Situational assessment of the accommodation needs of employees who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(1), 42-54.
- Rumrill, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles of on-the-job accommodations needed by professional employees who are blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(1), 66-77.
- Sikka, A. E., & Stephens, B. C. (1997). *Intervention practices in the retention of competitive employment among individuals who are blind or visually impaired*. Mississippi State: Mississippi State University, Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision.
- Wolffé, 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