

حفظ و نگهداشت کارکنان تنوع عصبی در سازمان با تمرکز بر افراد اوتیسم

فاطمه حاج کریمی^۱ | سید مهدی الوانی^۲ | رضا طهماسبی^۳ | ابوالفضل گائینی^۴

۵۱

سال پانزدهم
بهار ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۲/۷

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۱۲/۲

صص: ۹۵-۱۱۵

شابا چاپ: ۲۰۰۸-۴۵۲۸
الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۰۷۲



چکیده

حفظ و نگهداشت کارکنان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی می‌باشد. زمانی این مقوله اهمیت دوچندان پیدا می‌کند که با کارکنانی متفاوت روبرو باشیم. هدف اصلی پژوهش حاضر حفظ و نگهداشت کارکنان تنوع عصبی در سازمان بوده و اوتیسم به عنوان یکی از مصادیق تنوع عصبی، مورد تاکید می‌باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده است و از نظر رویکرد و روش، کیفی می‌باشد. داده‌های مورد نیاز با روش میدانی، جمع آوری گردیده است. ابزار جمع آوری داده‌ها مصاحبه می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل سه گروه درمانگر، کارفرما و والد می‌باشند که تعداد بیست و یک نفر به شیوه هدفمند، از شهرهای تهران، قم، شیراز، مشهد، قزوین و اصفهان انتخاب گردیده اند. داده‌ها با روش تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل شده اند. شبکه مضامین شکل گرفته شامل ۸۸ کد، ۲۰ مضمون فرعی و ۵ مضمون اصلی (فرهنگ سازمانی تنوع پذیر، انگیزش، آموزش، ارتباطات ایمن و تطبیق معقول) می‌باشد. مضامین اصلی، حوزه‌هایی هستند که جهت حفظ و نگهداشت کارکنان، شایسته توجه می‌باشند.

کلیدواژه‌ها: حفظ و نگهداشت، تنوع عصبی، اوتیسم، مدیریت منابع انسانی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

DOR: 20.1001.1.20084528.1402.15.1.6.4

۱. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، قم، ایران.

hajkarimi@ut.ac.ir

۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه تهران، قم، ایران

۴. استادیار، پژوهشکده حوزه و دانشگاه، قم، ایران

مقدمه و بیان مسئله

ناتوانی تا دهه ۱۹۹۰ به طور فزاینده‌تری در مفاهیم توانبخشی، پزشکی، روان‌شناسی، نیازهای ویژه آموزشی و کار اجتماعی دیده می‌شد (حسینی، ۲۰۱۴: ۱۵). پژوهشگران اجتماعی، از مشغولیت ذهنی درباره اختلال‌های افراد فاصله گرفته و توجهشان را به دلایل محرومیت‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و موانع ارتباطی و روانی معطوف کرده‌اند (حسینی، ۲۰۱۴: ۱۵). به زعم الیور، ناتوانی دربرگیرنده همه موانعی است که برای افراد دارای ناتوانی، محدودیت ایجاد می‌کند، اعم از پیشداوری‌های فردی تا تبعیض‌های حقوقی، ساختمان‌های عمومی مناسب‌سازی نشده، سیستم آموزشی تفکیک شده (مدارس استثنایی)، سیستم‌های حمل‌ونقل عمومی که برای عموم قابل استفاده نیست و دستیابی به مشاغل که صرفاً در انحصار افراد غیرناتوان است. حضور بیش از یک میلیارد فرد دارای ناتوانی در دنیا که حدود ۱۵ درصد افراد جهان را تشکیل می‌دهند، ناتوانی را به موضوع مهمی در جوامع تبدیل کرده است. اگر خانواده‌های این قشر را به این تعداد اضافه نماییم، بیش از دو میلیارد نفر در جهان با ناتوانی زندگی می‌کنند (سلطانی فر و افتخار، ۲۰۱۳: ۲۴).

افراد دارای ناتوانی با مشکلات و چالش‌های زیادی در خانواده و جامعه مواجه هستند؛ یکی از این چالش‌ها و مشکلات رفتار نامناسب خانواده و مردم است. این اتفاق یکی از چالش‌های مهم رفتار اجتماعی در جامعه محسوب می‌شود که افراد دارای ناتوانی را با مسائل زیادی روبه‌رو می‌کند. رفتار نامناسب اجتماعی یکی از علل ایجاد مشکلات روحی و روانی و گوشه‌گیری در اشخاص دارای ناتوانی محسوب می‌شود (یزدانی، ۲۰۱۰). وضعیت فیزیکی و جسمانی این افراد نمی‌بایست آنها را از حقوق فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی محروم نماید. با توجه به تعداد کم مطالعات در حوزه شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش افراد ناتوان در جامعه و طردنشدن آنها از طرف افراد غیرناتوان که یقیناً گام مهمی در حل مشکلات اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی آنهاست، اهمیت انجام چنین پژوهش‌هایی مشخص می‌شود. (غفارپور، محمدی، ۱۳۹۶: ۶۴)

تنوع عصبی، تفاوت در مغز افراد است که چگونگی تجربه آنها از جهان را، تحت تاثیر قرار می‌دهد. تنوع عصبی یک حقیقت زیستی است به این معنی که کارکرد مغز برخی، متفاوت از

چیزی است که استانداردهای جامعه آن را کارکرد نرمال مغز می‌داند. تنوع عصبی به معنای یک چشم انداز، یک رویکرد، یک عقیده، یک موقعیت سیاسی یا یک پارادایم نیست (واکر، ۲۰۱۴). تنوع عصبی به معنای تفاوت است نه اختلال و کمبود، تفاوتی که باید پذیرفته شود، مورد احترام قرار گیرد و ارزشمند باشد (باگتل، ۲۰۱۰؛ نیومن، ۲۰۱۰؛ نیکولایدیس، ۲۰۱۲). این نگاه، شایسته توجه بوده و نیاز است سازمان‌ها با رویکردی جدید با آن مواجه شوند. در حال حاضر جامعه تنوع عصبی را نه تفاوت، بلکه نوعی معلولیت تلقی می‌کند. پذیرش این تفاوت‌ها، گامی اساسی برای تغییر نگاه می‌باشد اما این اتفاق، بتن‌هایی کفایت نمی‌کند. نیاز است سازمان‌ها نیز در کنار سایر بخش‌های جامعه پذیرای این افراد باشند. کارفرمایان بایستی محیط‌های کاری، خط‌مشی‌ها و فرهنگ‌هایشان را به منظور از میان بردن موانعی که کارکنان تنوع عصبی با آن مواجه هستند، تغییر دهند. (جی ام بی یونیون، ۲۰۱۸) اتفاقی که کمتر بدان پرداخته شده است. بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد، بجز معدود پژوهش‌هایی که در عرصه بین الملل به حفظ و نگهداشت کارکنان تنوع عصبی پرداخته اند، این حوزه مطالعاتی در کشور مغفول مانده است. تفاوت‌های فرهنگی و زمینه‌ای سازمان‌های ایرانی با سازمان‌های دیگر کشورها، لزوم پرداختن به این موضوع را محسوس می‌نماید. این پژوهش در صدد تبیین شرایطی است که در صورت ورود افراد تنوع عصبی به سازمان، حفظ و نگهداشت آنها، با موفقیت صورت پذیرد.

مرور ادبیات

به عنوان یک اصطلاح، ناتوانی، مانعی در برابر انسان، برای انجام فعالیت به صورت طبیعی آن می‌باشد. تا سال ۱۹۸۰ بیشتر از آن که از واژه ناتوانی استفاده شود، از اصطلاح معلولیت استفاده می‌شد (کمالی، ۲۰۰۴: ۴۲). مبتنی بر تعریف سازمان بهداشت جهانی، معلولیت که بعد از دهه ۱۹۸۰ به کلمه ناتوانی یا کم‌توانی تغییر پیدا کرد، هر نوع فقدان، محدودیت و نقص در کارکردهای جسمی و ذهنی را شامل می‌شود (فرودینادل و همکاران^۱، ۲۰۰۶: ۶۸). مروری بر تاریخچه ناتوانی حاکی از آن است که در هر دور‌های از تاریخ، بودند افرادی که از نظر فعالیت‌های اجتماعی کمتر از حد طبیعی عمل کنند و اگرچه نیازمند توجهات ویژه‌ای بوده‌اند، تاریخ نشان می‌دهد نه تنها به نیازها، خواسته‌ها، امور اجتماعی و رفاهی آنان تا قبل از قرن نوزدهم توجه

1- Foruodinadi et al

چندانی نمی‌شده است، بلکه رفتار غالب جوامع با این گروه از افراد به دور از هر گونه رفتارهای انسانی و عدالت اجتماعی بوده است (همان منبع: ۷۱)

تنوع به هر تفاوت ترکیبی بین افراد در یک واحد کاری اشاره دارد (روبرسون و همکاران^۱، ۲۰۱۷: ۱۹۵). از آنجا که چنین تفاوتی ممکن است آنها را به این درک برساند که دیگران شبیه به خودشان باشند، یا متفاوت از آنها، چند مفهوم سازی در روانشناسی و رفتار سازمانی پدید آمده‌اند. هریسون^۲ و همکاران (۱۹۹۸، ۲۰۰۲) بین تنوع سطحی (تفاوت‌های ذاتی بین افراد که در خصوصیات جسمی آنها منعکس شده و به راحتی ارزیابی می‌شوند) و تنوع عمیق (ویژگی‌های اکتسابی که مربوط به کار هستند و به سادگی اندازه‌گیری نمی‌شوند) تمایز قائل شد. تنوع عمیق، بیشتر در اعتقادات و نگرش‌های اعضا منعکس شده و در معرض تغییر قرار دارد، اما تنوع سطحی، تغییرناپذیر هستند. در این پژوهش، تنوع از نوع سطحی، مورد تاکید می‌باشد.

در سال‌های اخیر، بحث در خصوص تنوع در محل کار گسترده‌تر شده است (آستین و پیسانو^۳، ۲۰۱۷: ۹۸) تنوع در محیط کار به سطوح مختلف تفاوت‌ها بین افرادی که یک تیم را می‌سازند، اشاره دارد و نه تنها به ویژگی‌های آشکار (مثل جنسیت) بلکه به سبک‌های شناختی یا روانی و هم‌چنین به تفاوت در توانایی‌ها و ارزش‌های اعتقادی مربوط می‌شود (هریسون و همکاران، ۱۹۹۸: ۹۹؛ هوور و همکاران^۴، ۲۰۱۲: ۹۸).

تنوع عصبی به این مفهوم اشاره دارد که ویژگی‌های شناختی ظاهراً «مختل»، لزوماً کمبود نیستند، و می‌توان آنها را به عنوان رفتارهای معمولی در نظر گرفت. در این رویکرد، تنوع عصب شناختی^۵ یک تفاوت انسانی طبیعی است که باید مانند هر تنوع انسانی دیگر شناخته و مورد احترام قرار گیرد. یک روزنامه‌نگار آمریکائی به نام هاروی بلوم^۶ در سال ۱۹۹۸ اولین بار از اصطلاح تنوع عصبی^۷ استفاده کرد. خوانش پریشی^۸، کنش پریشی^۱، نارسایی توجه / بیش‌فعالی^۲ و اوتیسم

1- Roberson et al
2- Harrison et al
3- Austin & Pisano
4- Hoever et al
5- neurodivergent
6- Harvey Blume
7- neurodiversity
8- Dyslexia

از جمله مهم‌ترین مقوله‌های تنوع عصبی محسوب می‌شوند. در این پژوهش بر اوتیسم به عنوان یکی از مقوله‌های مهم تنوع عصبی، تمرکز شده است. اختلال طیف اوتیسم، زیرگروهی از اختلالات رشدی و عصبی است. آسیب جدی در تعاملات اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، مشکلات هیجانی و انعطاف پذیری رفتاری به عنوان ویژگی‌های آشکار افراد مبتلا به اوتیسم محسوب می‌شود (ارجمند و همکاران، ۱۳۹۶: ۸). در حالیکه هر فرد اوتیسم ممکن است روابط منحصر به فردی با تنهایی و موقعیت‌های اجتماعی داشته باشد، مهم است که بدانیم فرد تنوع عصبی، روابط معنی داری با دیگران، می‌تواند داشته باشد و دارد. حافظه عالی، او را قادر می‌سازد چیزهای بسیاری را با جزئیات فراوان به خاطر آورد که به او در به یاد آوردن جزئیات، جهت یافتن راه‌هایی برای اداره موقعیت‌های ناشناخته، کمک می‌کند و قدرت او در مشاهده و توانایی او در تجزیه و تحلیل و تفکر منطقی، کلیدی است که او را قادر می‌سازد از پس اضطراب و درد و رنج برآید (آرلاندو^۳، ۲۰۱۸: ۳۲۵).

مدیریت منابع انسانی کارکردهایی دارد که حفظ و نگهداشت کارکنان، یکی از مهم‌ترین آنها می‌باشد. نگهداشت کارکنان ارتباط بسیار تنگاتنگی با سیستم مدیریت عملکرد سازمان دارد (فلیپ و روپر^۴، ۲۰۰۹: ۱۲). حفظ و نگهداشت کارکنان در سازمان، فقط جنبه فیزیکی ندارد، بلکه حضور و حرکت فعالانه کارکنان سازمان در درون آن و هماهنگی و همسویی آنان با خط مشی‌ها و راهبردهای سازمان و به تعبیری درگیر بودن آنها با کار و شغل و مسائل مربوط به آن است. به تعبیر دیگر، حفظ و نگهداشت کارکنان سازمان‌ها ابعادی گسترده‌تر از ارتباط دادن انسان با حقوق و مزایای دریافتی یا تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار دارد. همچنین نباید چنین تصور کرد که توقعات کارکنان از سازمان‌هایشان در همه جا و در هر فضای کاری شبیه بوده و به راحتی می‌توان این توقعات را تشخیص داد. هنگامی که به امور مربوط به نگهداشت کارکنان در یک سازمان اشاره می‌شود، لازم است ابعاد گوناگون و پیچیده‌ای که نیازها و تمایلات فردی، گروهی و سازمانی را به وجود می‌آورد، مورد توجه قرار گیرد و انسان‌ها با همه ابعاد وجودشان در

1- Dyspraxia
2- Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD)
3- Orlando
4- Philip & Roper

رابطه با کار و زندگی اجتماعی، مورد مطالعه قرار گیرد. مدیریت سازمان بعد از جذب و بهسازی نیروی انسانی، وظیفه مهم و دشوارتری دارد و آن حفظ و نگهداشت منابع انسانی است. به همین جهت متخصصان از سه فرایند مدیریت نیروی انسانی متشکل از: جذب، بهسازی و نگهداشت منابع انسانی، مهم‌ترین فرایندها را حفظ و نگهداشت ذکر کرده‌اند. زمانی که سازمانی در جذب و بهسازی نیروی کار موفق شود، ولی در نگهداشت آن به مشکل برخورد و بنا به دلایلی زمینه‌های کاهش عملکرد نیروی انسانی اش را فراهم نماید، در نیل به اهداف خود دچار شکست خواهد شد. به عبارتی حتی اگر کارمندیابی، انتخاب و سایر اقدامات منابع انسانی به نحو شایسته و مناسبی انجام شود، اما توجه کافی به فرایند حفظ و نگهداشت نشود، نتایج بدست آمده از اعمال مدیریت، چندان چشمگیر نخواهد بود (توکل‌ی نژاد و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۸).

در ادامه به برخی پژوهش‌هایی صورت گرفته، پرداخته می‌شود.

موریس و همکاران^۱ (۲۰۱۵) برای کشف مزایا و چالش‌های کارکنان اوتیسم و مزایا و چالش‌هایی که دیگر کارکنان عادی (از نظر عصبی) تجربه می‌کنند، کارمندان یک شرکت فناوری اطلاعات را بررسی کردند. به همین ترتیب، هدلی و همکاران^۲ (۲۰۱۸) یک مطالعه کیفی درمورد یک برنامه اشتغال اوتیسم در فناوری اطلاعات، به منظور شناسایی مزایا و چالش‌هایی که کارکنان دارای اوتیسم و همچنین خانواده‌ها و همکارانشان تجربه کردند، انجام دادند. موریس و همکارانش (۲۰۱۵) و هدلی و همکارانش (۲۰۱۸) اولین مطالعاتی هستند که به طور تجربی تحقیق و گزارشی از تجربیات کارکنان اوتیسم ارائه می‌دهند.

آستینو پیسانو در سال ۲۰۱۷ در مقاله‌ای تحت عنوان (تنوع عصبی؛ بعنوان یک مزیت رقابتی)^۳ یک بررسی روایتی درباره برنامه‌های اشتغال اوتیسم در حال ظهور در فناوری اطلاعات ارائه می‌دهند. آستین و پیسانو با استفاده از مصاحبه با کارفرمایان حوزه فناوری اطلاعات و کارمندان اوتیسم آنها، چالش‌ها و مزایای سازمانی اصلی را مشخص کرده و چالش‌هایی که کارمندان دارای اوتیسم بطور گسترده با آن مواجه هستند، را تعریف می‌کنند.

1- Morris et al
2- Hedley et al
3- Neurodiversity as a Competitive Advantage

ریمینگتون^۱ و پلیکانو^۲ در پژوهش خود از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با کارورزان، مدیرانی استخدامی آنها و همکارانی که در کنار آنها کار می‌کردند، استفاده نمودند. نتایج نشان می‌دهد تجربیات مثبت و معنادار برای اکثر افراد درگیر وجود دارد، اما برخی از کارورزان نیز اضطراب، مشکلات در ارتباطات و سردرگمی در مورد قوانین دفاتر را داشتند.

آنابی^۳ و لاک^۴ (۲۰۱۸) در پژوهش خود به تدوین یک چارچوب مبادرت ورزیدند. این چارچوب بیان می‌کند که افراد اوتیسم بر اساس مجموعه‌ای از تفاوت‌های فردی^۵، موانع و فرصت‌ها^۶ را به طور متفاوت تجربه می‌کنند. این تفاوت‌های فردی همچنین اینکه آیا یک کارمند اوتیسم از برنامه‌های استخدامی^۷ اوتیسم استفاده می‌کند و چگونه و اینکه آیا روش‌های مقابله‌ای خود^۸ را برای کاهش تجربه موانع و فرصت‌های کار در محل کار به کار می‌گیرند، تأثیر دارد. سازمان‌ها برنامه‌های استخدامی اوتیسم را به منظور (۱) کاهش موانع در محیط کار برای افراد اوتیسم و (۲) کاهش نگرش‌های^۹ منفی نسبت به اوتیسم و بهبود دانش^{۱۰} در مورد اوتیسم که کارکنان از لحاظ عصب‌شناختی نرمال ممکن است داشته باشند، به کار می‌گیرند. دانش و نگرش نیز، به نوبه خود بر موانع و فرصت‌هایی که در محل کار افراد اوتیسم ایجاد می‌شود، تأثیر می‌گذارد. بررسی مجموعه پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه تنوع عصبی، دو نتیجه محسوس، بدنبال دارد. اول آنکه پژوهش‌ها عموماً ماهیتی اکتشافی دارند. دوم آنکه استقبال به این حوزه مطالعاتی، روز به روز در حال افزایش می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

- 1- Remington
- 2- Pellicano
- 3- Annabi
- 4- Locke
- 5- individual differences
- 6- barriers and opportunities
- 7- Autism employment programs
- 8- own coping methods
- 9- attitudes
- 10- knowledge

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده است و از نظر رویکرد و روش، پژوهشی کیفی می‌باشد. داده‌های مورد نیاز با روش میدانی، جمع آوری گردیده است. ابزار جمع آوری داده‌ها مصاحبه می‌باشد که به روش نیمه رهنمود، صورت پذیرفته است.

پروتکل مصاحبه حاوی دو بخش می‌باشد. بخش اول ۹ سوال و بخش دوم نیز ۵ سوال را شامل می‌شود. نمونه ای از سوالات بدین شرح اند: در خصوص بهره‌گیری از افراد اوتیسم در سازمان (برای حفظ آنها در سازمان)، چه تدابیری باید در نظر گرفت؟؛ چگونه می‌توان از این افراد در محیط کارشان، حمایت کرد؟؛ برای افراد اوتیسم چه جوی در سازمان می‌بایست شکل گیرد؟؛ افراد اوتیسم چه نقاط قوت و چه چالش‌هایی در محیط کار دارند؟؛ برای تطبیق با چالش‌هایی که آنها به محیط کار می‌آورند، چه تدابیری اندیشیده اید؟

مشارکت کنندگان در این پژوهش شامل سه گروه درمانگر، کارفرما و والد می‌باشد. والد، منظور والدین فرد اوتیسم می‌باشد. درمانگرها افرادی هستند که تجربه کار درمانی با افراد اوتیسم دارند و کارفرما، افرادی را شامل می‌شود که سابقه استخدام افراد اوتیسم را دارند. انتخاب این افراد بدین دلیل می‌باشد که تجربه تعامل مستقیم با افراد اوتیسم داشته که منجر به شناخت آنها از این پدیده شده است. جهت نمونه برداری از شیوه هدفمند، استفاده گردیده است. مشارکت کنندگان در این پژوهش از شهرهای تهران، قم، شیراز، مشهد، قزوین و اصفهان انتخاب گردیده اند. رسیدن به حالت اشباع نظری، ملاکی برای توقف نمونه برداری، در نظر گرفته شده است. این اتفاق در مورد بیست یکم، صورت پذیرفته است.

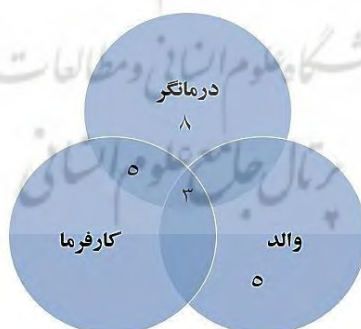
جدول ۱: توصیف جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

شماره	مشارکت کننده	جنسیت	شهر	نقش پاسخ دهنده
1	A	مرد	اصفهان	درمانگر
2	B	زن	قم	درمانگر
3	C	زن	تهران	درمانگر/کارفرما/والد
4	D	زن	قم	والد
5	E	زن	قم	والد
6	F	زن	اصفهان	درمانگر/کارفرما

جدول ۱: توصیف جمعیت شناختی مشارکت کنندگان

شماره	مشارکت کننده	جنسیت	شهر	نقش پاسخ دهنده
7	G	زن	قم	درمانگر
8	H	زن	قم	درمانگر
9	I	زن	تهران	درمانگر/کارفرما/والد
10	J	زن	تهران	درمانگر/کارفرما/والد
11	K	زن	مشهد	درمانگر/کارفرما
12	L	زن	قزوین	درمانگر
13	M	مرد	اصفهان	درمانگر/کارفرما
14	N	زن	شیراز	درمانگر/کارفرما
15	O	زن	قم	درمانگر
16	P	زن	تهران	والد
17	Q	زن	تهران	والد
18	R	زن	اصفهان	درمانگر
19	S	مرد	اصفهان	درمانگر
20	T	مرد	قم	والد
21	U	مرد	تهران	درمانگر/کارفرما

نوع شناسی مشارکت کنندگان بر حسب نقش، در غالب شکل ذیل، به نمایش در آمده است.



شکل ۱: نوع شناسی مشارکت کنندگان

هشت نفر از مشارکت کنندگان صرفاً درمانگر و پنج نفر نیز صرفاً والد می‌باشند. پنج نفر درمانگر کارفرما و سه نفر نیز درمانگر کارفرما والد، می‌باشند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده گردیده است. در بررسی یافته‌ها، ضرایب پایایی بازآزمون (۰/۹۳) و پایایی دو کدگذار (۰/۹۱)، حاصل گردید. این مقادیر نشان دهنده اعتبار یافته‌های پژوهش می‌باشند.

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. تحلیل مضمون یک فرایند رفت و برگشت پیوسته و مستمر بین داده‌ها و کدهاست. در این تحقیق مکرراً بررسی داده‌ها صورت پذیرفته و در برخی موارد نیاز به بازگشت مجدد به مرحله قبل احساس شده است. در اینجا جهت انجام تحلیل مضمون، الگوی براون و کلارک، مدنظر بوده است. در این الگو چهار مرحله آشنا شدن با داده‌ها، برجسب زنی داده‌ها، طبقه‌بندی مضامین فرعی و اصلی، صورت پذیرفته است (براون و کلارک، ۲۰۰۶: ۷۸).

فرایند تحلیل داده‌های هنگامی شروع می‌شود که محقق گزاره‌ها و عبارات‌های معنی‌دار مرتبط با موضوع را مدنظر قرار می‌دهد. این تحلیل با بررسی و مطالعه مکرر داده‌ها شروع شده و در ادامه بعد از مشخص شدن گزاره‌های معنادار مرتبط با موضوع تحقیق، آنها کدگذاری می‌شود. در ادامه چند مورد از کدگذاری‌ها به عنوان نمونه مطرح شده است.

جدول ۲: نمونه کدگذاری

شواهد گفتاری	کد مصاحبه	نحوه برجسب زنی
وقتی یک والد و مربی سطح توقعاتش از یک فرد اوتیسم خیلی بالا باشد و او را وادار به انجام کاری کند او دلسرد و ناامید می‌شود	PF30	انتظار عملکرد در سطح توانایی‌هایشان
مثلاً می‌گوییم این صفحه را یک ربع وقت دارید بنویسید هر کاری کنند نمی‌توانند آن را در یک ربع تمام کنند. حالا یا فشار که به مغز می‌آید یا برای استرس است. نمی‌دانم به هزار دلیل و عنوان می‌بینید که اصلاً نمی‌توانند در آن زمان مشخص شده انجام دهند ولی اگر	PD6	عدم اعمال محدودیت‌های زمانی در کار

1- Braun & Clarke

		زمان باز برایشان در نظر بگیرید یکدفعه مبیند آن کار را در یک ربع ده دقیقه بیست دقیقه به بهترین نحو ممکن انجام دهند ولی حیطه‌ی زمانی یا محدودیت نباید برای آنها قائل شوید
باور توانایی آنها	PA12	سعی کنیم توانایی‌های آنها را همیشه در نظر بگیریم
حفظ فاصله فیزیکی	PA13	هر یک از افراد اوتیسم یک فضای خصوصی مربوط به خودشان را دارند. یعنی فاصله‌ای که باید با آنها رعایت کرد؛ بعضی وقت‌ها نیم متر، بعضی وقت‌ها ... خیلی نزدیک شدن به افراد اوتیسم ممکن است آنها را دچار مشکل کند.

در ادامه کدهایی که قرابت معنایی با یکدیگر دارند در یک دسته قرار می‌گیرند، این دسته بندی‌ها مضامین فرعی و اصلی را تشکیل می‌دهند. نحوه طبقه بندی کدها و شکل گیری مضامین فرعی و اصلی، در قالب جداول ذیل نمایش داده شده است.

جدول ۳: نحوه شکل گیری مضمون اصلی انگیزش

کد	مضمون فرعی	مضمون اصلی
ارائه فرصت مجدد جهت اصلاح اشتباه	انتظار عملکرد واقع بینانه	انگیزش
انتظار عملکرد در سطح توانایی‌هایشان		
انتظارات معقول از افراد اوتیسم		
مشخص کردن انتظارات در کار		
مقایسه نکردن افراد اوتیسم با افراد عادی		
اعطای مسئولیت مطابق با توانایی افراد اوتیسم		
بازخورد گرفتن از افراد اوتیسم		
تایید	مشوق‌های غیر مادی	
تشویق‌های کلامی		
حمایت عاطفی از افراد اوتیسم		
عدم نظارت و کنترل خیلی نزدیک (کنترل نامحسوس)	استقلال	
عدم اعمال محدودیت‌های زمانی در کار		

اعطای آزادی عمل		توجه به علائق
اعطای مسئولیت		
اکراه از انجام کار خارج از علاقه		
عدم پافشاری در زمینه‌های خارج از علاقه		

حاصل ادغام ۱۶ کد، منجر به شکل‌گیری ۴ مضمون فرعی گردیده است. مجموع این مضامین، شکل دهنده مضمون اصلی انگیزش بوده‌اند.

جدول ۴: نحوه شکل‌گیری مضمون اصلی فرهنگ سازمانی مبتنی بر تنوع

کد	مضمون فرعی	مضمون اصلی
ایجاد صمیمیت	جو آرام	فرهنگ سازمانی تنوع پذیر
ایجاد فضا برای تخلیه هیجانی		
آرامش		
آگاه کردن فرد اوتیسم از تغییر قبل از شروع آن	جو مبتنی بر انصاف	
حقوق مادی برابر با افراد عادی		
حقوق معنوی برابر با افراد عادی		
مطلع کردن فرد اوتیسم از ورود فرد جدید به سازمان	پذیرش تنوع	
تعامل با افراد اوتیسم با در نظر گرفتن خصایص آنها		
پذیرش افراد اوتیسم توسط همکاران عادی		
پذیرش خصایص منحصر به فرد افراد اوتیسم در سازمان	تفکیک زدایی	
رفتار عادی همکاران		
حضور در جمع افراد عادی		
عدم تعریف هرچه کمتر مکان‌های خاص برای آنها		
عدم انجام رفتارهای ترحمی		
شفافیت برخورد همکاران	رفتار صحیح همکاران در ارتباط با اوتیسم	
شنونده خوب بودن همکاران		

جدول ۴: نحوه شکل‌گیری مضمون اصلی فرهنگ سازمانی مبتنی بر تنوع

صبور و با حوصله بودن همکاران		
اعتماد لازمه برقراری ارتباط		
جلب اعتماد افراد اوتیسم		
احترام به علایق آنها	جو مبتنی بر احترام	
احترام به فضای خصوصی آنها		
احترام متقابل		
پرهیز از تمسخر نقاط ضعف افراد اوتیسم	رعایت چارچوب‌های شخصی	
ارائه حق انتخاب در مسائل شخصی		
حفظ فاصله فیزیکی		
عدم زیاده‌گویی در گفتگو با افراد اوتیسم		
استفاده از جملات شمرده و کوتاه در گفتگو با فرد اوتیسم		
رعایت حریم خصوصی		
رعایت خط قرمزهای افراد اوتیسم		
رعایت ملاحظات افراد اوتیسم در سازمان	نگرش مثبت همکاران	
درک افراد اوتیسم توسط همکاران		
باور توانایی آنها		

همانگونه که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، ۳۲ کد شناسایی شده از مصاحبه‌ها، منجر به شکل‌گیری ۸ مضمون فرعی شامل جو آرام، جو می‌تنی بر انصاف، جو می‌تنی بر احترام، پذیرش تنوع، تفکیک زدایی، رفتار صحیح همکاران، رعایت چارچوب‌های شخصی و نگرش مثبت همکاران شده است. این مضمین فرعی، منجر به شکل‌گیری مضمون اصلی فرهنگ سازمانی تنوع پذیر شده اند.

جدول ۵: نحوه شکل‌گیری مضمون اصلی تطبیق معقول

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد
تطبیق معقول	محیط کاری متناسب با تنوع عصبی	محیط کاری امن
		محیط کاری آرام

جدول ۵: نحوه شکل گیری مضمون اصلی تطبیق معقول

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد
		محیط کاری با تغییرپذیری کم
		محیط کاری با ثبات
		محیط کاری با رنگ و بوی غیر محرک
		محیط کاری با نور مناسب
		محیط کاری خلوت
		محیط کاری سالم
		محیط کاری کم خطر
		محیط منظم
		فراهم آوردن محیط ساده
		ایجاد فضای استراحت و تعامل
		ایجاد محیط کاری لذت بخش
		دور نگهداشتن چیزهای خطرناک از دستریشان
		توجه به شرایط فیزیکی محیط کار
دستورالعمل‌های کاری واضح و مشخص		تشریح تفصیلی مراحل کار
		دستورالعمل‌های ساختارمند
		دستورالعمل‌های کاری مصور
		مشخص بودن الگوی تصویری کار
		ارائه نقشه تفصیلی انجام کار
		شرح تفصیلی (جزء به جزء) کارها
		ارائه توضیحات بدیهی
برنامه‌های کاری خاص		تنظیم برنامه‌های کاری منحصر به فرد
		ساعت کاری شناور
		در نظر گرفتن زمان استراحت

تطبیق معقول مضمونی اصلی است که از سه مضمون فرعی "محیط کاری متناسب با تنوع عصبی"، "دستورالعمل‌های کاری واضح" و "برنامه‌های کاری خاص"، شکل گرفته است. ۲۵ کد در شکل گیری این سه مضمون، بکار شده اند.

جدول ۶: نحوه شکل گیری مضمون اصلی تطبیق معقول

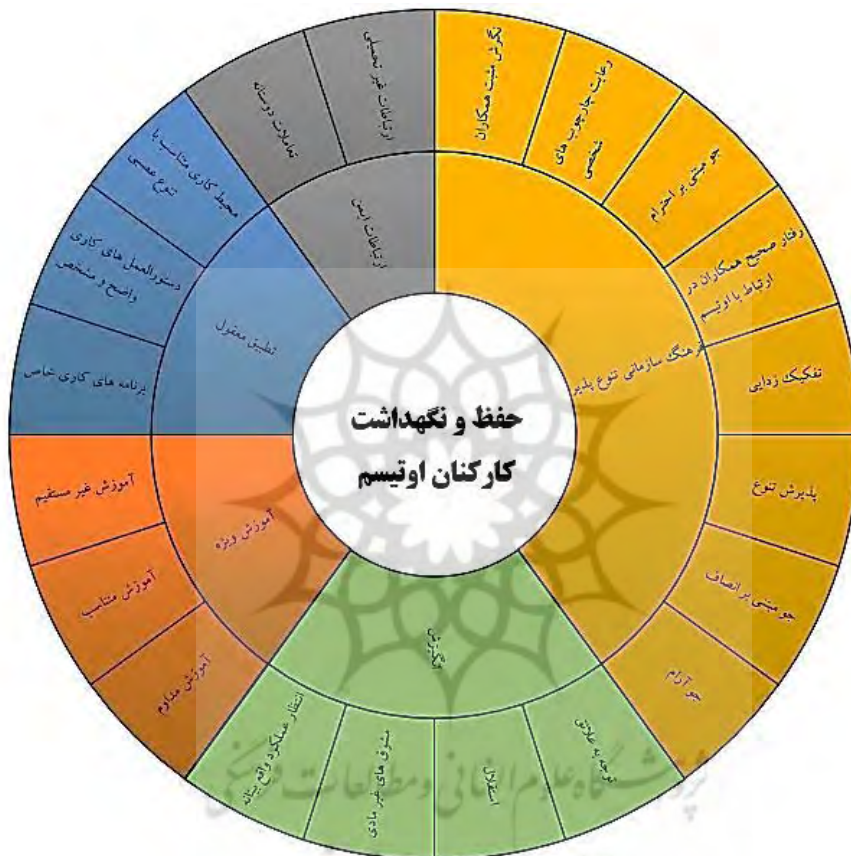
مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد
آموزش ویژه	آموزش غیر مستقیم	یادگیری صرفاً مداخله ای
		آموزش از طریق شبیه سازی
	آموزش متناسب	یادگیری صرفاً در حوزه‌های مورد علاقه
		برنامه آموزش مبتنی بر ویژگی‌های فرد اوتیسم
	آموزش مداوم	تداوم آموزش در حین کار
		آموزش پایان ناپذیر

۶ کد منجر به شکل گیری سه مضمون فرعی گردیده اند. این سه مضمون فرعی نیز مضمون اصلی "آموزش ویژه" را شکل داده اند.

جدول ۷: نحوه شکل گیری مضمون اصلی ارتباطات ایمن

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کد
ارتباطات ایمن	ارتباطات غیر تحمیلی	عدم اجبار در ورود به محیط‌های اجتماعی
		عدم تحمیل ارتباط در صورت نداشتن تمایل فرد اوتیسم
	تعاملات دوستانه	عدم سرزنش
		عیب جویی نکردن
		عدم استفاده از کلمات منفی
		امتناع از دستور دادن
		عدم قضاوت
		امتناع از بلند کردن صدا
		عدم تمسخر توسط دیگران

و در نهایت ۹ کد منجر به شکل گیری دو مضمون فرعی شامل ارتباطات غیر تحمیلی و تعاملات دوستانه شده است. این دو مضمون فرعی نیز مضمون اصلی "ارتباطات ایمن" را شکل داده اند.



شکل ۲: شبکه مضامین

شکل شماره دو، شبکه مضامین شکل گرفته در فرآیند تحلیلی بکار گرفته شده را نمایش می دهد. این شبکه شامل ۵ مضمون اصلی (فرهنگ سازمانی تنوع پذیر، انگیزش، آموزش، ارتباطات ایمن، و تطبیق معقول)، ۲۰ مضمون فرعی و ۸۸ کد می باشد. این شبکه مضامین به دنبال تشریح و تبیین کارکرد حفظ و نگهداشت کارکنان اوتیسم می باشد. کارکردی که با مختصاتی متفاوت از کارکردهای منابع انسانی برای کارکنان عادی، طراحی شده است.

بحث و نتیجه گیری

هر گاه صحبت از حفظ و نگهداشت منابع انسانی به میان می‌آید، استعداد واژه ای است که بی‌درنگ به ذهن متبادر می‌شود. حجم زیادی از پژوهش‌هایی که در حوزه حفظ و نگهداشت صورت پذیرفته است، تمرکز بر استعداد دارد. سازمان‌ها دائماً در تلاش هستند تا شرایطی بوجود آورند که در نبرد استعداد با سازمان‌های دیگر، پیروز شوند. با در نظر گرفتن تدابیری در حوزه منابع انسانی، نه تنها منابع برتر و شایسته خود را حفظ کنند بلکه بتوانند استعداد سایر سازمان‌ها را نیز، جذب نمایند. بخش دیگری از پژوهش‌های حفظ و نگهداشت بر جنبه‌های مادی ترک خدمت تمرکز داشته و جابجایی کارکنان را اتفاقی نامطلوب قلمداد می‌کنند. در نظر گرفتن سایر پیامدهای ترک خدمت از جمله کاهش عملکرد سازمانی نیز بهانه ای برای توجه به موضوع حفظ و نگهداشت در سازمان می‌باشد. انگیزه این پژوهش متفاوت با اغلب پژوهش‌های پیشین است؛ طبق رویکرد مبتنی بر نقاط قوت و یافته‌های تحقیقات دیگر در حوزه رفتار سازمانی، هر فرد، خود یک استعداد است و نقاط قوت خود را دارد و در سازمان، منحصر به فرد خواهد بود. نقاط قوت متفاوت افراد در کنار هم و تحت لوای یک مدیریت صحیح و در یک مجموعه منسجم، پازل سازمانی را کامل خواهد کرد. استفاده از این نقاط قوت متفاوت که هر کدام تحت شرایط خاص خود، بخشی از سازمان را پوشش می‌دهند، بزرگ‌ترین تاکید تنوع‌عصبی است. توجه و پذیرش این تفاوت‌ها در سازمان، مسلماً یک معامله برد-برد خواهد بود که علاوه بر اشتغال افراد تنوع‌عصبی و پاسخ به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های خانواده آن‌ها، سازمان‌ها را نیز از این استعدادهای بکر، بهره‌مند خواهد کرد؛ چیزی که تا چند سال آینده، خود یکی از مهم‌ترین مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها خواهد شد. عمده پژوهش‌های پیشین به بررسی مزایا و چالش‌های کارکنان اوتیسم در سازمان پرداخته‌اند (موریس و همکاران، ۲۰۱۵؛ آستین و پیسانو، ۲۰۱۷؛ هدلی و همکاران، ۲۰۱۸؛ رمینگتون و پلیکانو، ۲۰۱۹) این پژوهش‌ها اگرچه به طور مستقیم به حفظ و نگهداشت نپرداخته‌اند اما یافته‌های آنان به عنوان پیش‌نیازهای حفظ و نگهداشت قابل بهره‌برداری می‌باشند. پژوهش آنابی و لاک (۲۰۱۸)، بطور مستقیم به حفظ و نگهداشت مرتبط می‌باشد و یافته‌هایی که عرضه نموده‌اند همراستا با یافته‌های این پژوهش می‌باشد. این پژوهشگران به بحث محیط پرداخته‌اند.

مضمون فرهنگ سازمانی می‌تواند بر تنوع‌عصبی در این پژوهش، محیط را با ویژگی‌های همچون مبتنی بر احترام بودن، مبتنی بر انصاف بودن و جوی آرام، توصیف کرده است. نگرش نیز دیگر یافته‌های آنابی و لاک (۲۰۱۸) می‌باشد که به عنوان یک مضمون فرعی، در مدل طراحی شده، مورد تاکید قرار گرفته است. هر پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های پیشین، می‌بایست یافته‌هایی برجسته داشته باشد. تطبیق معقول، نوعی نگاه ویژه به حفظ و نگهداشت است. این مضمون در مورد کارکنان معمولی، مورد تاکید نمی‌باشد. لذا به عنوان توصیه‌ای صرفاً مرتبط با افراد تنوع‌عصبی، معرفی گردیده است. دستورالعمل‌های کاری واضح و مشخص، برنامه‌های کاری خاص و محیط کاری متناسب با تنوع‌عصبی سه مضمون فرعی مربوط تطبیق معقول می‌باشند. برنامه‌های کاری خاص، اشاره به ویژگی‌هایی دارد. برای هر فرد متناسب با وی، برنامه کاری شخصی سازی شده تنظیم شود. ساعات کاری شناور و در نظر گرفتن زمان استراحت از جمله ویژگی‌هایی است که می‌توان در برنامه کاری افراد اوتیسم لحاظ نمود. دوم آوریل هر سال به عنوان روز جهانی آگاه سازی اوتیسم در نظر گرفته شده است. سال ۲۰۲۲، این روز با عنوان "فراگیری محیط کار، چالش‌ها و فرصت‌ها در جهانی پسا همه گیر" نامگذاری شده است. تاکید به محیط کار به عنوان دغدغه‌ای جهانی معرفی شده که در این مدل، بدان پرداخته شده است. این محیط ویژگی‌هایی دارد که در مدل، به تفصیل شرح داده شده است. برخی از این ویژگی‌ها، چنین اند: محیط کاری امن، آرام، با تغییرپذیری کم، با ثبات، با رنگ و بوی غیر محرک، با نور مناسب، خلوت، کم خطر، منظم و آموزش نیز مضمونی دیگر از مدل طراحی شده می‌باشد؛ ویژگی‌هایی همچون غیرمستقیم بودن، مداوم بودن و متناسب بودن، باعث شده نگاهی متفاوت به این مقوله معطوف گردد. مجموعه این ویژگی‌ها به عنوان مختصاتی در نظر گرفته می‌شود که طراحان دوره‌های آموزشی می‌بایست بدان‌ها توجه کنند. در راستای انگیزش کارکنان تنوع‌عصبی توصیه می‌شود از تحمیل ارتباطات غیر ضروری اجتناب شود. یکی از ویژگی‌های افراد اوتیسم گریز از برقراری ارتباط است، نکته مهمی که در سازمان بایستی بعنوان یک ویژگی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته شود. اجتناب از تحکم و تاکید بر برقراری تعاملات دوستانه نیز پیشنهاد دیگری است که به مدیران و کارکنان توصیه می‌گردد؛ چرا که در مصاحبه‌ها به کرات چه از طرف خانواده‌های آنها، چه درمانگران و چه افرادی که در تعامل کاری با آن‌ها بودند، بیان گردید که افراد اوتیسم تحت یک

فضای دوستانه و در زمانی که اعتماد آن‌ها جلب گردد، بهترین عملکرد خود را ارائه می‌کنند. از طرفی دیگر، به مدیران توصیه می‌شود با انتقال دانش مورد نیاز در خصوص اوتیسم، برای کارکنان تصویری واضح و در نتیجه نگرشی مثبت ایجاد کرده تا پذیرش افراد اوتیسم در سازمان تسهیل گردد. به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد برای کارکنان تنوع عصبی، مدل‌های ارزیابی عملکرد اختصاصی طراحی نمایند؛ ویژگی اصلی این مدل ارزیابی، انتظار واقع بینانه نسبت به عملکرد و رفتار آنهاست. بدین منظور استفاده از مشاوران و درمانگران اوتیسم، ضروری بنظر می‌رسد. برآیند پنج مضمون اصلی شناسایی شده منجر به ارائه چارچوبی در مدیریت افراد تنوع عصبی گردیده است. افرادی که قصد استخدام افراد تنوع عصبی (با تاکید بر اوتیسم) را دارند می‌توانند از یافته‌های این پژوهش بهره مند شوند. پژوهش پیرامون بکارگیری افراد تنوع عصبی در سازمان، در مراحل ابتدایی می‌باشد. برای دستیابی به پیشرفت‌های محسوس در این زمینه، می‌طلبد علاوه بر فضای دانشگاهی، بخش‌های تحقیق و توسعه سازمان‌ها نیز درگیر شوند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- ارجمند، شهراد. علیپورشجاعی، معصومه. (۱۳۹۶). بررسی تحلیل کارکردهای اجتماعی در افراد اوتیسم و ارزیابی راه کارهای نوین به منظور افزایش مهارت‌های اجتماعی در کودکان اوتیسم، دومین همایش روانشناسی و علوم تربیتی ایران.
- توکلی نژاد، حسن؛ جزنی، نسرین؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ افشار کاظمی، محمدعلی (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر در نگهداشت کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۴، صص ۱۸۵-۱۵۵.
- غفارپور نافچی، شهربانو. محمدی، اصغر. (۱۳۹۶). عوامل مؤثر بر پذیرش افراد دارای ناتوانی در جامعه (مطالعه موردی: شهرکرد). مجله توانبخشی، دوره ۱۸، شماره ۳.
- Annabi, H., & Locke, J. (2019). A theoretical framework for investigating the context for creating employment success in information technology for individuals with autism. **Journal of Management & Organization**, 25(4), 499-515.
- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. **Harvard Business Review**, 95(3), 96-103.
- Bagatell, N. (2010). From cure to community: Transforming notions of autism. **Ethos**, 38 (1), 33 – 55
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. **Qualitative research in psychology**, 3(2), 77-101.
- Foruodinadl, A., Biglarian, A., Adib-Sereshki, N., & Sadralasadat, S. J. (2006). Acceptance of students with physical disability by normal students in inclusive schools of Tehran. **Advances in Cognitive Science**, 8(2), 66-71.
- GMB Union. (2018). Neurodiversity in the workplace. **GMB Union Publishing**, online available [<https://www.base uk.org>].
- Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time and the effects of surface-and deep-level diversity on work group cohesion. **Academy of management journal**, 41(1), 96-107.
- Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, teams, and task performance: Changing effects of surface-and deep-level diversity on group functioning. **Academy of management journal**, 45(5), 1029-1045.
- ee dyyy,,, , aa ,,,, , eeeeeæ,,, M,,, Wllmo,,, M., i Z, & ,,,, ())) A,,, & ,ssss anayake,,, . (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. **Autism**, 22, 528–541.
- Hoever, I. J., Van Knippenberg, D., Van Ginkel, W. P., & Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: perspective taking as key to unlocking diversity's potential. **Journal of applied psychology**, 97(5), 982.
- Hosseini (2014) N. A look at four patterns in disability studies. *Peyk-e Tavane*.; 6(54):15.
- Kamali M. [Disability and human right]. **Social Welfare Quarterly**. 2004; 3(13):41-56.
- Majdi F, Teimouri S. [A study of Chaharbagh Avenue as a case study to improve access for war-invalids and physical disabled people]. **Iranian Journal of War & Public Health**. 2011; 3(3):36-44.
- Morris, M. R., Begel, A., & Wiedermann, B. (2015). Understanding the challenges faced by neurodiverse software engineering employees: Towards a more inclusive and productive

- technical workforce. Paper presented at the Proceedings of the 17th **International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility**, pp. 173–184.
- ee eman, A. 2010... Theefuuue aand hte pa))) off auimmadvocacy,, orr whyyhlee ASAsss magazinr,, TheeAdvoca,,, wouddttt pubiihhhhsspcce.. **Disability Studies Quarterly**, 30 (1)
- Nicolaidis, C. (2012). What can physicians learn from the neurodiversity movement? **American Medical Association Journal of Ethics**, 14 (6), 503 – 510
- Orlando, M. (2018). Neurodiverse Self-Discovery and Social Acceptance in Curious Incident and Marcelo in the Real World. **Journal of Literary & Cultural Disability Studies**, 12(3), 321-335.
- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. **Journal of Corporate Real Estate**.
- ee mnrigom,,A.,,&Pellaaao,,. 2019.. SSomeiimessyouuuutt needdbomeoneoakkleeaachance onryou? Anmmnnhhpppogaamneforrauiistic graduates at Deutsche Bank, UK. **Journal of Management & Organization**, 25(4), 516-534.
- Roberson QM, Holmes OH, Perry JL. 2017a. Transforming research on diversity and firm performance: a dynamic capabilities perspective. *Acad. Manag. Ann.* 11:189–216.
- Soltanifar, M., & Eftekhar, P. (2013). Portrayal of disability in feature films, based on disability models.
- Walker, N. (2014). Neurodiversity: Some basic terms & definitions. *Neurocosmopolitanism*. Retrieved from <http://neurocosmopolitanism.com/neurodiversity-some-basic-terms-definitions/>
- Yazdani K. **Islam and disability**. 1st edition. kabol: ALSO Institute Publication; 2010.
- Soltanifar M, Eftekhar P. [Portrayal of disability in feature films, based on disability models (Persian)]. *Journal of Cultural Management*. 2013; 7(21):77-94.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی