

طراحی مدل اشتغال حمایت شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور

مقدمه: با توجه به اهمیت و نقش اشتغال در شکل‌گیری بستر اقتصادی و روانی افراد دارای معلولیت و نیاز به حمایت دولت در برنامه‌ریزی و توسعه این بستر، در پژوهش حاضر به طراحی مدل اشتغال حمایت شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور پرداخته شده است. بررسی مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که چنین مدلی در پژوهش‌های داخلی مورد مطالعه قرار نگرفته و مدل جامعی برای اشتغال حمایت شده معلولان طراحی نشده است.

روش: در این پژوهش به مطالعه نظریات اساسی پیرامون اشتغال حمایت شده دولتی و کارآفرینی معلولان و همچنین سیر تکامل نظریاتی آن پرداخته شد. سپس مدلی به چهار بعد بر اساس ادبیات طراحی و استخراج شد. پس از طراحی پروتکل مصاحبه، ۱۳ مصاحبه با خبرگان و کارشناسان در بهزیستی، اشتغال معلولان و کارآفرینان معلول کشور تا رسیدن به نقطه اشباع انجام شد. تکنیک تحلیل داده‌های کیفی، استفاده از تحلیل مضمون بوده است. همچنین در نهایت مدل طراحی شده به تأیید ۱۲۰ نفر از کارشناسان در حوزه اشتغال معلولان قرار گرفت و از روش تحلیل عاملی تأییدی برای تأیید روابط بین عوامل و سازه اصلی استفاده شد.

یافته‌ها: یک مدل با پنج بعد عوامل دولتی، بنگاهی، عمومی، فردی و شغلی به همراه ۲۹ مؤلفه برای اشتغال حمایت شده معلولان باید مدنظر قرار گیرد. همچنین سازه نهایی مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفت.

بحث: نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌تواند در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور توسط مسئولان و مدیران دولتی در حوزه سیاست‌گذاری و پیاده‌سازی سیاستها مورد استفاده قرار گیرد. زیرا مدل طراحی شده هم ابعاد سیاستی و هم ابعاد عملیاتی را در نظر گرفته است.

۱. حمیدرضا کربلائی اسماعیل

دانشجوی دکترای کارآفرینی بین‌المللی، گروه کارآفرینی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران

۲. مهرزاد مینوئی

دکتر مدیریت، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)
<omm1344@yahoo.com>

۳. جلال حقیقت منفرد

دکتر مدیریت، گروه مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران

واژه‌های کلیدی:

اشتغال معلولان، اشتغال حمایت شده دولتی معلولان، توسعه کارآفرینی معلولان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۶

Proposing a Model for the Employment of Persons with Disabilities in Public Organizations of Iran

▶ **1- Hamid Reza Karbalaei Esmail** 
PhD Student in International Entrepreneurship,
Department of Entrepreneurship, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran,

▶ **2- Mehrzad Minouei** 
Ph.D. in Management,
Department of Industrial Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran,
(Corresponding Author)
<omm1344@yahoo.com>

▶ **3- Jalal Haghghat Monfared** 
Ph.D in Management,
Department of Industrial Management, Faculty of Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran,

Keywords:

Employment of people with disabilities, Sponsored employment, Entrepreneurial development

Received: 2019/10/8

Accepted: 2021/01/5

Introduction: Considering the importance of employment in forming the economic and psychological context of people with disabilities and the need for government support in planning and development of the disability, this study aimed to design a public-supported employment model for the development of disability in Iran. A review of studies shows that such a model has not been studied in previous research, and a comprehensive model for public-supported employment is essential.

Method: In this research, we studied the basic theories about public-supported employment and disability entrepreneurship as well as its theoretical evolution. Then a model was extracted in four dimensions based on the literature. After designing the interview protocol, 13 interviews were conducted with experts in welfare, employment of handicapped entrepreneurs. The qualitative data analysis technique was the use of thematic analysis.

Findings: Findings had shown a model with five dimensions of governmental, corporate, public, individual, and occupational factors along with 29 components for disabled employment that should be taken into consideration.

Finally, the designed model was approved by 120 experts in the field of disability employment and the final model was approved at 95% confidence level.

Discussion: Because the research model takes into account both policy and operational levels, the results of this study can be used to promote the development of Entrepreneurial Disability in the country by Public policy makers and managers in the field of policy making and policy implementation.

Extended Abstract

Introduction: Providing sustainable and suitable jobs is always considered as one of the most important indicators of socio-economic development of countries, and having a job is considered as an important factor in providing living needs and comfort and the results obtained are up to the individual. And society comes back and satisfies everyone (Yanos, 2018)

In 2016, the International Labor Organization (ILO) stated in its annual report that “people with disabilities” are the largest minority in society and the poorest in most societies, and that society, especially employers, often have a negative view towards a person with a disability. They pay more attention to their disabilities and if they are given a job, it is out of pity and compassion.

People with disabilities in different countries and compared to other people in society have a limited and less opportunity to get a job and face the problem of the right to social equality with others. (Topol , 2016). Having the right to a job is more important, people with disabilities have less chance of getting a decent job, and people with disabilities at work are more likely to lose their jobs than other people. (Bascom & Christensen, 2017)

Protecting the civil rights of individuals is the duty of governments in all societies and for all citizens, and there are no exceptions. As a citizen, a person with a disability has rights that are often overlooked, including disregard for his or her employment status, which leads to insufficient income, economic dependence, and ultimately poverty, absenteeism and lack of livelihood. (Hanga et al., 2017).

If the conditions are created for the disabled person to earn income and receive job support instead of receiving direct help, part of the government’s expenses will be reduced, and on the other hand, employment will be possible, and the disabled person will be mentally and spiritually strengthened. Without government support and a government-sponsored job model, one cannot expect the conditions of the disabled to improve and the conditions of the disabled and their families to become increasingly complex. (Alimoradi, 2016)

There are no accurate statistical studies on the employment of people with disabilities in Iran, and support organizations provide a variety of statistics, and this is one of the disadvantages of employment of people with disabilities in Iran because it

does not allow accurate planning.

The results showed that in domestic and foreign literature, no specific model has been designed for government-sponsored employment of the disabled, and the researcher of this article, considering the long history of welfare and services for the disabled, has designed this model based on studies and interviews were made with experts. The main purpose of this study is to identify the dimensions and components affecting the role of government in employment supported by the disabled in order to develop entrepreneurship for the disabled in the country.

Method: Based on foreign studies by Smiths (2014), McDonnell (2017), the EU-supported employment model (2016) and the Gracie et al. (2019) and also after interviews with experts, the dimensions and components of the initial extracted research have four dimensions. The main ones are:

1. The first dimension; general factors and the general view of society on the disabled and the employment of the disabled.
2. In the second dimension, there is a specific view of the government and its set of attitudes and actions. These measures can be in financial, credit, policy and coordination dimensions, in any of which it has importance and value.
3. In the third part, there is the view of the company and the employer towards the disabled.
4. In the fourth part of the model, we see the individual level of the disabled. That is, what are the attitude of the disabled person and his level of self-confidence, and to what extent can a disabled person prepare himself to enter the job and the business world. Also, the type of gender and the amount of education and necessary skills and job profile are suitable for employment.

All of these together can be supported for supported employment and entrepreneurship of the disabled as a fundamental solution for employment.

The dominant philosophical paradigm of the present study is interpretivism . Because in this research, the model has been designed.

The qualitative part of the community of experts has included top entrepreneurs with disabilities and disabled people with successful employment, as well as poli-

cymakers and welfare officials who work in the field of employment of the disabled. The number of these experts was close to 20 due to access to individuals. The method of selecting these people was judgmental and based on expertise and experience. The number of interviews conducted in the research based on the data saturation theory, continued up to 13 interviews and the researcher was faced with saturation in terms of input data.

After designing the model from the interviews and “content analysis”, the identified dimensions and components were examined. In a questionnaire that is specific to the ISM technique, experts were asked to examine the effectiveness relationships and the effectiveness of the components of each of the dimensions of the model to determine the internal relationships of the components and design the model.

In the quantitative section, in order to confirm and rank the dimensions and indicators extracted in the designed model, the opinions of experts and people with disabilities who have entrepreneurial employment were used. In this section, each component identified in the form of a questionnaire that the researcher was asked for disabled entrepreneurs who have a successful business or economic activity or have a stable employment (employment for more than one year) as a worker to comment on each. The questions were based on the main factors of the model and in 29 cases on a 5-point Likert scale.

Findings: The achievement of the present study, in addition to the four primary dimensions, is to determine the fifth dimension called “Job factors”. Job factors of six components including job adaptation and stability; Job design; Nurturing and career advancement ; Introduction of jobs and job capabilities; Quality and branding and innovation of business models. Based on the integrated model of government-sponsored employment, it is possible to develop jobs and prepare all the main components (five components) and effective actors for the role of the government and responsible organizations.

The basis for designing the model is the relationship between the three main categories of individual, governmental and corporate factors that occur in the context of public and social factors. Also, job factors are somewhere between the three main categories of individual, enterprise and government, and from the intersec-

tion of these three categories, job factors can be developed.

Discussion: Empowerment of the disabled is one of the most fundamental strategies in order to preserve and strengthen their human dignity, and accordingly, the strategy of entrepreneurship development and employment of the disabled in the macro-planning of the government has been given special attention.

The present research plan is proposed as a key proposal for macro-planning of government-sponsored employment and entrepreneurship for the disabled. What can be deduced from the discussion is that, first, it is difficult to create areas of sustainable occupation for people with disabilities in any society.

Second, in most entrepreneurial texts, the entrepreneur is assumed to be a motivated individual without disabilities, and this study seeks to show that if conditions of government support are provided, many people with disabilities will be able to be entrepreneurs and self-employed in employment opportunities. Provide levels of self-employment, employer and even supported employment (as the most difficult part of job creation), also exist in Iran and provide sustainable employment opportunities for the disabled with the help of models such as “Supervision of Global Entrepreneurship”. Therefore, designing a supported employment model for comprehensive planning that includes the dimensions and components of government-sponsored employment in various dimensions, can lead to the formation of a suitable environment and the ability of people with disabilities to enter the workplace.

Ethical Considerations

Authors' contributions:

All authors have contributed to this article from design to writing and preparation.

Funding:

The present study did not have any sponsors.

Conflicts of interest:

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments:

We appreciate all the managers and employers who participated in this study.

مقدمه

تأمین مشاغل پایدار و مناسب همیشه به‌عنوان یکی از مهمترین شاخصهای توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورها در نظر گرفته می‌شود و داشتن شغل به‌عنوان عاملی مهم در تأمین نیازهای زندگی و تأمین آسایش در نظر گرفته می‌شود و نتایج به‌دست‌آمده به خود فرد و جامعه برمی‌گردد و رضایت همه را ایجاد می‌کند. (یانوس و همکاران، ۲۰۱۸).

در دنیای امروز رویکرد و نگرش جدید انسانها به زندگی بر اساس رقابتها و تحولات فزاینده در بخشهای مختلف اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی جوامع سبب گردیده که مسائل و مشکلات زندگی روزمره شکل متفاوت‌تری از قبل به خود بگیرد و افراد دارای ناتوانی نیز به دنبال کسب‌وکارند و تمایل دارند تا دریافتیهای عادلانه‌ای داشته باشند، هرچند آن کار در قالب کسب‌وکارهای کوچک و در راستای توانمندی آنها باشد (وکیل الرعایا، ۲۰۱۸).

افراد دارای معلولیت در کشورهای مختلف و در مقایسه با سایر افراد جامعه از امکانات اولیه زندگی مانند بهداشت، مسکن، آموزش و شغل مناسب برخوردار نبوده و در اغلب موارد با شرایط محدودیت زائی در زندگی مواجه‌اند و حداقل تواناییهای آنان نیز مورد توجه قرار نمی‌گیرد، بسیاری از آنان در سن کار با وجود موانع گوناگون دسترسی اعم از فیزیکی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (نگرشی) و آموزشی، توسعه مهارت، خدمات بهداشتی و فرصتهای دستیابی به شغل و به‌طور عام با مشکل حق برابری اجتماعی با دیگران روبرو هستند (تپل، ۲۰۱۶).

بیکاری معلولین علاوه بر ایجاد مشکلات و معضلات فراوان اقتصادی برای آنان، جایگاه انسانی و اجتماعی و فرهنگی آنها را نیز در جامعه تنزل می‌دهد و روحیه یأس و خودکم‌بینی

1. Yanos
2. Topol

و رکود و ناتوانی را در میان آنان ترویج می‌کند و به همین دلایل هزینه‌های مادی و معنوی فراوانی برای خانواده‌های معلولین و جامعه به وجود می‌آورد. این در حالی است که مشارکت فعال معلولین در جامعه اولاً موجب افزایش روحیه و باور به زندگی مفید در میان آنها خواهد شد و ثانیاً هزینه‌های پرداخت مستمریهای مادام‌العمر به آنان را از بین خواهد برد (بوش و تاسی^۱، ۲۰۱۷).

بیکاری یکی از چالشهای اصلی فراروی فرد دارای معلولیت جویای کار است که موجب انزوا و سرخوردگی آنان و عدم حضور اثرگذارشان در جامعه است. (کربلایی اسماعیل، ۲۰۱۷).

باسکوم و کریستنسن^۲ در ۲۰۱۷ بیان نمودند که حق داشتن شغل از اهمیت زیادی در زندگی فرد دارای معلولیت محسوب می‌شود. زیرا محرومیت از فرصتهای شغلی یکی از علل عمده فقر در جامعه است و آثار منفی هم در میان آنان و هم در میان خانواده‌هایشان به جای می‌گذارد. به عبارت دیگر، معلولین شانس کمتری برای به دست آوردن کار شایسته دارند و معلولین مشغول به کار نیز بیش از سایر افراد در معرض از دست دادن کار خود می‌باشند. حمایت از حقوق شهروندی آحاد ملت و وظیفه دولتها در همه جوامع و برای همه شهروندان است و هیچ استثنائی در این موضوع وجود ندارد. یک فرد دارای معلولیت به‌عنوان یک شهروند دارای حقوقی است که در بسیاری موارد نادیده گرفته می‌شود از جمله بی‌توجهی به وضعیت شغلی آنهاست که منجر به نداشتن درآمدی مناسب، وابستگی اقتصادی و نهایتاً بروز فقر، عدم حضور در اجتماع و برخوردار نبودن از زندگی بهتر و سرخوردگی اجتماعی در کنار محرومیت از سلامت جسمی فرد دارای معلولیت، است (هانگا^۳ و همکاران، ۲۰۱۷).

اگر شرایطی برای افراد دارای معلولیت فراهم شود تا بتوانند کسب درآمد نموده و به‌جای

1. Bush & Tassé

2. Bascom & Christensen

3. Hanga

دریافت کمک‌های مستقیم، از حمایت در اشتغال بهره‌مند شوند، از طرفی بخشی از هزینه‌های دولتی کاهش می‌یابد و از سوی دیگر، قرار گرفتن در محیط کار، می‌تواند فرد دارای معلولیت را نظر ذهنی و روحی تقویت نماید. بدون حمایت‌های دولتی و نداشتن یک مدل شغلی حمایت‌شده دولتی، نمی‌توان انتظار بهبود شرایط معلولین را داشت و شرایط رفته‌رفته برای معلولین و خانواده‌های آنها بغرنج‌تر خواهد شد (علیمرادی، ۲۰۱۶).

بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی در ۲۰۱۶، بروز ناتوانی^۱ در سراسر جهان در حال افزایش است. عواملی همچون صنعتی شدن جوامع، افزایش سن جمعیت، افزایش شیوع بیماری‌های مزمن و غیره سبب رشد جمعیت ناتوان تا حدود ۱۵۰ میلیون از جمعیت بزرگسال ۱۸ ساله و بالاتر در سراسر جهان شده است.

سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۵ اعلام کرد که تعداد ۷۵۰ میلیون نفر در جهان دارای انواع معلولیت هستند و از این تعداد در حدود ۴۷۰ میلیون نفر در سن کار هستند و بالغ بر ۸۰ درصد آنان در کشورهای در حال توسعه قرار دارند. این سازمان در ۲۰۱۶ در گزارش سالیانه خود آورده است که «افراد دارای معلولیت^۲ اقلیت بزرگ جوامع و فقیرترین قشر در اغلب جوامع هستند و نداشتن شغل مناسب علت اصلی بیکاری فرد دارای معلولیت دانسته و نرخ بیکاری معلولین را حداقل دو برابر افراد عادی اعلام نمود و بیان کرد که نگرش افراد جامعه خصوصاً کارفرمایان به یک فرد دارای معلولیت اغلب منفی بوده و بیشتر به ناتوانی‌های آنان توجه می‌کنند و اگر کاری هم به آنان بدهند، از سر ترحم و دلسوزی است. مطالعات انجام‌شده اطلاعات و آمار دقیقی درباره اشتغال افراد دارای معلولیت در ایران ارائه نمی‌کنند و آنچه در اختیار است، آمارهای متنوعی است که توسط سازمان‌های حمایتی ارائه شده و همین نکته از جمله آسیب‌های اشتغال معلولین در ایران است زیرا امکان

1. Disability

2. Person with Disability (PWD)

برنامه‌ریزی دقیق را مهیا نمی‌کند.

در پژوهش‌های متعدد در ایران که در طی سالهای ۱۹۸۶ تا ۲۰۱۶ انجام شده است، محققین داخلی کوشیده‌اند تا تصویری از آمار اشتغال افراد دارای معلولیت را نشان دهند و در اغلب مطالعات اشتباهات و مشکلات متعددی در نحوه جمع‌آوری آمار در مورد تعداد افراد دارای معلولیت، برحسب نوع و شدت معلولیت، زنان و مردان، سطح تحصیلات، پراکندگی جغرافیایی وجود دارد و از آن مهم‌تر اطلاعات شغلی فرد معلول است که با ابهامات متعدد در بخش‌های دولتی و غیردولتی ایران روبروست.

آمار سالیانه و آمار دوره‌ای مشاغلی که در ایران برای معلولین ایجاد شده معلوم نیست و مشخص نیست که بخش خصوصی چند شغل و بخش دولتی چند شغل ایجاد نموده‌اند. این مشاغل کدامند؟ و چه گروه از افراد دارای معلولیت به آنها دسترسی دارند. در بیشتر موارد اطلاعات و آمار از سوی بخش‌های خیریه‌ای، سمنها و تشکلهای و نیز سازمان بهزیستی ارائه شده که مؤید تصویر شفافی از اشتغال افراد دارای معلولیت در ایران نیست.

چنانچه سازمان بهزیستی به‌عنوان متولی حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت تاکنون اطلاعات شغلی معلولان را منتشر می‌کرد، به‌سادگی می‌شد بر اساس آن برنامه‌ریزیها را مشاهده و آینده‌نگری نمود و بسیار راهگشا بود.

نتایج بررسی‌های نشان داد که در ادبیات داخلی و خارجی، مدل مشخصی برای اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان طراحی نشده است و محقق با توجه به سابقه طولانی فعالیت در حوزه بهزیستی و خدمت به معلولان کشور، دست به طراحی این مدل بر اساس مطالعات و مصاحبه با خبرگان زد. هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر نقش دولت از اشتغال افراد دارای معلولیت در راستای توسعه کارآفرینی معلولین در کشور است.

ادبیات پژوهش

اشتغال باعث تشویق بهره‌وری برای جامعه می‌شود و منجر به ثبات اقتصادی، روابط اجتماعی، افزایش رفاه، غرور ملی و کیفیت بالاتر زندگی برای افراد می‌شود (اندرسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). با این حال، نگرش کارفرمایان به افراد معلول و فرصتهای شغلی موجود نقش مهمی ایفا می‌کند (ون نیکرک و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

مطالعات متعدد نشان می‌دهد معلولان، کارآفرینی را به کار برای افراد و سازمانهای دیگر ترجیح می‌دهند و میزان کارآفرینی در بین آنان نسبت به افراد سالم بیشتر است (سفو^۳، ۲۰۱۳).

بومن^۴ (۲۰۱۵) معتقد بود که نه تنها خوداشتغالی و کارآفرینی پتانسیل مثبت بر زندگی افراد معلول دارند، بلکه می‌تواند به‌طور بالقوه به اقتصاد کلان هم کمک کند.

بر طبق نظر دپارتمان کار ایالات متحده آمریکا در سال ۲۰۱۸، افراد دارای معلولیت شاغل بیشتر از افراد غیرمعمول تمایل به خوداشتغالی و کارآفرینی دارند. کارآفرینی برای معلولان مزایای شخصی، اجتماعی، مالی و از همه مهم‌تر بسترسازی برای ایجاد اشتغال پایدار و در نهایت منجر به توسعه رفتارهای اجتماعی و اقتصادی خواهد شد. اما در بیشتر نظریه‌ها و تحقیقات کارآفرینی معلولان هیچ جایگاهی نداشته و در اغلب پژوهشها، کارآفرینان را افرادی توانا، بدون معلولیت در نظر گرفته‌اند و بر جنبه‌های روان‌شناختی فرد تأکید شده و بر بعد معلولیت (به‌عنوان یک ظرفیت همراه فرد) توجه نشده است. (انگلیبرکت و همکاران^۵، ۲۰۱۸)

مطالعات دقیق موردی برای نشان دادن روند توانمندسازی افراد معلول و تأثیر برنامه

1. Andersson
2. Van Niekerk
3. Sefotho
4. Boman
5. Engelbrecht

کارآفرینی بر زندگی آنان که در برنامه شرکت کرده‌اند، توسط بالکازار^۱ در ۲۰۱۴ ارائه شده است (بالکازار و همکاران، ۲۰۱۴).

در پاسخ به مشکلات و چالشهای پیش‌روی معلولین سیاستها و برنامه‌های متعددی برای حمایت از اشتغال و کارآفرینی معلولین تصویب شده و بر اساس شرایط اجتماعی-فرهنگی معلولین به خوداشتغالی یا اشتغال ناقص، کار پاره‌وقت روی می‌آورند. مطالعات اخیر در انگلستان نشان داده است که معلولین نسبت به افراد غیر معلول به دلیل انگیزه‌های غیرمادی، خوداشتغالی را انتخاب می‌کنند. افراد معلول به این دلیل که می‌خواهند انعطاف لازم در محل و ساعات کار، استقلال کاری و شرایط کاری داشته باشند خوداشتغالی را به‌عنوان اولین گزینه در نظر می‌گیرند (آنجل^۲، ۲۰۰۱). رضایت شغلی و رضایت از شرایط کار در این نوع فعالیت در میان افراد معلول بیشتر از افراد غیر معلول است که همان کار و فعالیت را انجام می‌دهند. از دیگر دلایل افزایش میل به خوداشتغالی ممکن است تبعیض کارفرمایان باشد که به‌عنوان مهمترین عامل همواره مطرح است که درنهایت باعث می‌شود فرد معلول به خوداشتغالی روی بیاورد (بکر^۳ و همکاران، ۲۰۱۶).

داده‌های اروپا و ایالات متحده حاکی از آن است که میزان خود اشتغال در بین افراد معلول بالاتر از افراد فاقد معلولیت است به‌عنوان نمونه می‌توان به بررسیهای شور^۴ (۱۹۹۷)، بلانک^۵ و همکاران (۲۰۰۰)، بولان و بورچاردت^۶ (۲۰۰۲) و میگر و هیگینز^۷ (۲۰۱۱) اشاره کرد. (به نقل از پاول وهمن^۸ و همکاران، ۲۰۱۳)

1. Balcazar
2. Angela
3. Becker
4. Schur
5. Blanck
6. Boylan and Burchardt
7. Boylan and Burchardt
8. Paul Wehman

از سال ۱۹۸۶ پس از ایجاد تغییراتی در برنامه‌های سنتی ارائه خدمات به معلولین در آمریکا و اروپا رویکرد فلسفی جدیدی به نام عادی‌سازی^۱ پدیدار شد. پس‌از آن، افزایش خدمات اشتغال‌خانگی و حضور بیشتر فرد معلول در جامعه و پروژه‌های برای حمایت مالی و بودجه دولتی و نیز پشتیبانیهای غیرمالی به‌طور آزمایش با عنوان اشتغال پشتیبانی شده (SE^۲) از افراد سخت‌اشغال مطرح شد که به‌عنوان ابزاری برای کمک به افراد معلول در دستیابی و حفظ شغل‌های واقعی دنبال شد و اصلاحات قانون را برای خدمات SE از طریق سیستم ملی توانبخشی شغلی فراهم کرد. (وهمن و همکاران، ۲۰۱۳).

شیوه اشتغال حمایت‌شده، روشی بین‌المللی و موفق در ایجاد اشتغال برای افراد دارای معلولیت است که باید در هر کشور، مطابق با فرهنگ و رسوم آن کشور بومی‌سازی شود. پشتیبانی از معلول برای اشتغال، راه‌کاری است که از سوی افراد یا نهادهایی اعمال می‌شود و توسط آن، افراد با ناتوانیهای مختلف را برای تصاحب کار مناسب حمایت می‌کنند. این حمایت باید به‌گونه‌ای باشد که هم در کسب یک شغل مناسب و هم در حفظ آن در طول مدت زندگی فرد دارای معلولیت به‌صورت سیستماتیک اثر کمک‌کننده‌ای داشته باشد (مک‌دائل و همکاران، ۲۰۱۷).

با روش اشتغال حمایت‌شده وقت و زمان فرد، فقط صرف آموزش محض نمی‌شود. زیرا آموزشی که منجر به کسب شغل و درآمد نشود، باعث کاهش انگیزه در فرد می‌شود. در این نوع تفکر همه افراد می‌توانند کار کنند، در صورتی که سازمانها و شرکتهای حمایت‌کننده بدانند چگونه فرد را از نظر آموزش، مهارت و اعتمادبه‌نفس برای کار آماده نمایند و این وظیفه همیار شغلی (J.C) است که آموزش لازم و مناسب را به فرد توان‌یاب داده و او را در راستای کسب شغل و سپس حفظ آن یاری کند. بنابراین در این روش، آموزش کار و نحوه

1. Normalization

2. Supported Employment (SE)

آموزش به توان‌یاب حائز اهمیت است (یانوش و همکاران، ۲۰۱۸).

یانوش و همکاران (۲۰۱۸)، مزایای زیر را در مورد اشتغال حمایت‌شده دولتی برشمردند:

- کار در محیط‌های عمومی و افزایش روحیه فرد معلول
- دید فردی نسبت به خود و جامعه
- کسب حداقل دستمزد با توجه به قوانین وزارت کاری
- ادامه پشتیبانی از فرد تا دو سال پس از استخدام
- فراهم نمودن امکان خوداشتغالی
- فراهم نمودن امکان کارورزی

روش اشتغال حمایت‌شده دارای پنج گام اصلی است:

- گام اول: توافق نظر
- گام دوم در روش اشتغال حمایت‌شده، تشکیل پرونده شغلی یا همان ارزیابی تواناییهای فرد است.
- گام سوم: جست‌وجوی کار که از وظایف اصلی حامی شغلی است. تطبیق شغل مناسب با شخصیت و علاقه فرد توان‌یاب، یکی از مهم‌ترین ویژگیهای این مرحله است.
- گام چهارم: از راههای مختلفی می‌توان با کارفرما در ارتباط بود. در این مرحله، بعد از انتخاب کار و کارفرما، باید به توان‌یاب نحوه انجام مصاحبه شغلی یا نوشتن رزومه را آموزش داد. در روش اشتغال حمایت‌شده، حضور و همراهی همیار و حامی شغلی در محل کار الزامی است.
- گام آخر در روش اشتغال حمایت‌شده، پشتیبانی از فرد، در محل کار و خارج از آن است (مک دانل و همکاران، ۲۰۱۷).
- در جدول زیر به‌طور خلاصه به نتایج پژوهشهای داخلی و خارجی مرتبط با موضوع اشتغال و کارآفرینی معلولان در سالهای اخیر پرداخته شده است.

جدول (۱) خلاصه پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر در سالهای اخیر

محقق	سال	نتایج
للحج	۱۳۹۴	هدف این پژوهش بررسی نقش توانبخشی و کارآفرینی مبتنی بر جامعه در اشتغال معلولان است.
باقری و همکاران	۱۳۹۴	هدف از این پژوهش شناسایی شایستگیهای کارآفرینانه با تأکید بر معلولان جسمی - حرکتی است.
مرادی و همکاران	۱۳۹۶	هدف این مقاله بررسی رابطه بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و سلامت روانی معلولان جسمی شهر اصفهان است.
سعیدی و همکاران	۱۳۹۷	هدف این مقاله بررسی نقش صندوق اعتبارات خرد بر توانمندسازی اقتصادی زنان روستایی (موردپژوهشی: شهرستان چرداول، استان ایلام) بوده است.
اسمیتز	۲۰۱۴	از نظر وی مهمترین موانع پیش روی اشتغال معلولان در سیستم امریکا، نبود خدمات یکپارچه و سیستم مرکزی داده‌های معلولان و همچنین موانع بوروکراتیک در سیستم کاریابی و اشتغال معلولان است که برای تقویت و توسعه اشتغال معلولان باید این موانع را برطرف نمود. در سطح جامعه نیز، محل کار پرسنل در مراکز خدمات شغلی و پرسنل آموزشی و نقشی که در حمایت از معلولان ایفا می‌کنند، باعث ایجاد اعتماد میان ارائه‌کنندگان و ترویج همکاری می‌شود.
مک دانل	۲۰۱۷	در این پژوهش، هدف مک دانل، معرفی برخی از مهارتهایی است که دولت باید برای افزایش احتمال اشتغال معلولان به آنها بیاموزد. از جمله این مهارتها می‌توان به مهارتهای آموزش و توسعه، مهارت شبکه‌سازی و ارتباطات، مهارت ارزیابی و برنامه‌ریزی، مهارتهای جمع‌آوری و تحلیل داده، دانش و اطلاعات ضروری، آگاهی از حقوق کار، مهارتهای بازاریابی و فروش و مهارتهای مذاکره و گفت‌وگو اشاره نمود.
گریزی و همکاران	۲۰۱۹	مطالعه دیگری که بر روی کمک به افراد مبتلا به بیماریهای ذهنی و معلولتهای روانی در استخدام در مشاغل دولتی انجام شد، نشان داد که موقعیتهای ارتباطی و تیمهای مشارکتی، آموزش کارکنان در زمینه بهداشت روانی و مشکلات نیروی کار و مشارکت چند سطحی افراد دارای معلولیت، موجب تقویت عملکرد معلولان در محیط کار می‌شود.

روش

بر اساس مطالعات خارجی اسمیتز^۱ (۲۰۱۴)، مک دانل^۲ (۲۰۱۷)، مدل اشتغال حمایت شده اتحادیه اروپا (۲۰۱۶) و مدل گریزی و همکاران^۳ (۲۰۱۹) و نیز پس از مصاحبه با خبرگان، ابعاد و مؤلفه‌های استخراج شده اولیه پژوهش دارای ۴ بعد اصلی زیر است:

۱. بعد اول؛ عوامل عمومی و نگاه کلی جامعه به معلول و اشتغال معلولان است.
 ۲. در بعد دوم نگاه خاص دولت و مجموعه نگرشها و اقدامات آن وجود دارد. این اقدامات می‌تواند در ابعاد مالی، اعتباری، سیاست‌گذاری و هماهنگی باشد که در هر نوع آن دارای اهمیت و ارزش است.
 ۳. در بخش سوم نگاه بنگاه و کارفرما به معلولان وجود دارد. در صورتیکه نگاه کارفرما و بنگاههای کسب‌وکار به معلولان مناسب و پذیرش آنها مطلوب باشد، افراد معلول می‌توانند در محیط‌های کاری به اشتغال پردازند و در غیر اینصورت محیط کاری برای آنها بسیار دشوار و طاقت‌فرسا خواهد بود.
 ۴. در بخش چهارم مدل، شاهد سطح فردی معلول هستیم. یعنی نگرش خود فرد معلول و اعتماد به نفس او چقدر است و یک فرد معلول تا چه اندازه می‌تواند خود را برای ورود به شغل و دنیای کسب‌وکار آماده کند. همچنین نوع جنسیت و میزان آموزش و مهارت‌های ضروری و پروفایل شغلی وی مناسب برای اشتغال است. همه این موارد در مجموع می‌توانند برای اشتغال حمایت‌شده و کارآفرینی معلولان به‌عنوان یک راهکار اساسی برای اشتغال مناسب باشد.
- در شکل شماره ۱ - الگوی اولیه مؤلفه‌های تعیین‌کننده در تسهیل اشتغال حمایت‌شده افراد دارای معلولیت در کشور ارائه شده است:

1. Smits
2. McDonnall
3. Grisé

شکل (۱) الگوی اولیه مؤلفه‌های تعیین‌کننده در تسهیل اشتغال حمایت‌شده افراد دارای

معلولیت در کشور



پارادایم فلسفی غالب پژوهش حاضر، تفسیرگرایی است. زیرا که در این پژوهش به طراحی مدل پرداخته شده است. بدین معنی که از طریق مصاحبه با افراد به طراحی مدل متشکل از ابعاد و مؤلفه‌های اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای کارآفرینی پرداخته شده است. همچنین پژوهش حاضر از نظر روش، آمیخته محسوب می‌شود. زیرا داده‌های موردنیاز، هم از طریق مصاحبه با افراد و هم از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. پژوهش حاضر از نظر رهیافت شناختی، استقرایی در بخش اول و قیاسی در بخش تأیید مدل محسوب می‌شود. همچنین پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای و کاربردی است. بدین معنی که در این پژوهش به ارائه مدل جدیدی بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته با صاحب‌نظران در حوزه اشتغال معلولان پرداخته شده است.

در بخش کیفی جامعه خبرگان شامل کارآفرینان برتر معلول و معلولان صاحب اشتغالهای موفق، همچنین سیاست‌گذاران و مسئولین بهزیستی نیز که در زمینه اشتغال معلولین فعالیت دارند، بوده است. تعداد این خبرگان با توجه به دسترسی به افراد نزدیک به ۲۰ نفر بود. روش انتخاب این افراد قضاوتی و بر مبنای تخصص و تجربه بود. تعداد مصاحبه‌های صورت گرفته در پژوهش بر اساس نظریه اشباع‌پذیری داده‌ها تا ۱۳ مصاحبه ادامه یافته و محقق با اشباع از نظر داده‌های ورودی مواجه شد. مصاحبه با این افراد با تعیین قرار قبلی و در دفتر آنها یا بیرون از محل کار به صورت حضوری انجام گرفت. مصاحبه با افراد بین ۱ تا ۳ ساعت به طول انجامید و کل مصاحبه‌ها نزدیک به ۴ ماه به طول انجامید. نوع مصاحبه بر اساس سؤالات مطرح‌شده در پروتکل مصاحبه که بر مبنای الگوی شناختی بر اساس الگوی اولیه مؤلفه‌های تعیین‌کننده در اشتغال حمایت‌شده افراد دارای معلولیت طرح شده بود، ارائه شد و در ادامه محققین به مؤلفه‌هایی در سطح شغلی دسترسی پیدا نمودند که به تکمیل مدل نهائی و تکمیل تحقیقات قبلی کمک شایانی نموده است.

مشخصات کلی خبرگان (مصاحبه‌شوندگان) در بخش کیفی به تعداد ۱۳ نفر، برحسب مدرک تحصیلی (۶ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۶ نفر مدرک دکترای تخصصی و یک نفر دانشجوی دکترا) و سوابق کاری و اجرایی همگی بیش از ۲۷ تا ۳۵ سال سابقه کاری در زمینه اشتغال افراد دارای معلولیت بودند.

در بخش کمی به‌منظور تأیید مدل طراحی شده و رتبه‌بندی ابعاد و شاخصهای استخراج‌شده از نظرات کارشناسان و افراد دارای معلولیتی که دارای اشتغال کارآفرینانه هستند، استفاده شد تا در مورد مدل طراحی‌شده نظر خود را ارائه دهند و بدین ترتیب با بررسی نظرات جمعی از کارشناسان بتوان به یک مدل تأیید شده دست یافت.

در این بخش هر یک از مؤلفه‌های شناسایی‌شده در قالب پرسشنامه طراحی‌شده توسط محقق برای کارآفرینان معلول که صاحب کسب‌وکار یا فعالیت اقتصادی موفق یا به‌عنوان کارگر دارای اشتغال پایدار (اشتغال بیش از یکسال) بودند، ارسال شد و از آنها درخواست شد تا نظر خود را در مورد هر یک از سؤالات بر اساس عوامل اصلی مدل و در ۲۹ گویه روی یک طیف ۵ تایی لیکرت ارائه دهند.

ویژگیهای دموگرافی جامعه هدف کمی مشتمل بر ۷۱.۷٪ مرد و ۲۸.۳٪ زن بود. از نظر نوع معلولیت، کلیه افرادی که شدت معلولیتشان در کمیسیون پزشکی سازمان بهزیستی تعیین و دارای کارت معلولیت بودند. در این پژوهش نسبت افراد با معلولتهای جسمی حرکتی ۵۳.۸٪، معلولین حسی (نابینا و ناشنوا) ۱۹٪، کم‌توان ذهنی ۸.۵٪ (تکمیل فرم از طریق رابط) و افراد مبتلا به اختلال روان‌پزشکی ۱۸.۱٪ بودند. از نظر تحصیلات تعداد ۸۵ نفر (۷۳.۴۲٪) با مدرک تحصیلی (بی‌سواد، زیر دیپلم و دیپلم) و ۳۵ نفر (۲۶.۵۷٪) با مدارک کارشناسی و بالاتر بودند. پرسشنامه‌ها به‌صورت حضوری برای سازمان بهزیستی یا کارگاه و دفتر شرکتهای معلولان کارآفرین ارسال و پس از گذشت یک هفته جمع‌آوری گردید. توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نزدیک به ۱ ماه به طول انجامید.

نمونه‌گیری از جامعه مورد مطالعه به روش نمونه‌گیری در دسترس و قضاوتی است. تعداد نمونه ۱۱۵ نفر برآورد شد و برای افزایش اطمینان ۱۲۰ پرسشنامه توزیع شد. روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش با توجه به مدل اولیه و رویکرد شناختی مدل، «تحلیل مضمون» است که در آن سه مرحله کدگذاری (از مصاحبه به کدهای اولیه، از کدهای اولیه به مفاهیم و مقوله‌ها و در نهایت چیدن مقوله‌ها در طبقات مدل و طراحی آن) صورت گرفت و در نهایت مدل پژوهش با استفاده از یافته‌های محقق از ادبیات موضوع و یافته‌های مصاحبه‌ها، طراحی شده و سپس با استفاده از تکنیک آماری تحلیل عاملی تأییدی، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. تکنیک مورد استفاده برای تحلیل عاملی، حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار ۰۳ SmartPLS است. تا محقق دریابد که آیا آنچه به عنوان مدل طراحی کرده است، مورد پذیرش جامعه آماری کارآفرینان معلول قرار گرفته است؟ پس از طراحی مدل از مصاحبه‌ها و تحلیل مضمون صورت گرفته، به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده پرداخته شد. در پرسشنامه دوم که مخصوص تکنیک ISM است، از خبرگان درخواست شد که به بررسی روابط اثرگذاری و اثرپذیری مؤلفه‌های هر یک از ابعاد مدل بپردازند تا روابط درونی مؤلفه‌ها نیز مشخص شده و مدل طراحی شود. برای محاسبه پایایی کدگذاری مصاحبه‌ها در همین مرحله کدگذاری مفهومی، با روش توافق درونی کدگذار همکار، از یک پژوهشگر دارای مدرک دکترای مدیریت دولتی دانشگاه تهران و یک پژوهشگر دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی که به روش کدگذاری و تحلیل مضمون آشنایی داشتند، درخواست شد تا فرایند استخراج مفاهیم و کدگذاری مفهومی را مجدداً انجام دهند. نتایج به دست آمده از کدگذاری بر اساس توافق درونی بر اساس فرمول زیر، به شرح جدول (۳) است.

جدول (۳) نتایج محاسبه پایایی بین کدگذاران همکار

ردیف	کدگذار همکار	مصاحبه	درصد پایایی توافق درونی	فرمول محاسبه توافق درونی
۱	دکترای مدیریت دولتی	شماره ۲ و ۸	۷۷٪	توافق تعداد $\times 100$
۲	دانشجوی دکتری مدیریت دولتی	شماره ۵ و ۱۱	۸۳٪	کدها کل تعداد

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، توافق درونی در کدگذاری اول ۷۷ درصد و در کدگذاری دوم ۸۳ درصد است که با توجه به حد قابل قبول ۶۰ درصد برای پایایی (سیاهکالی مرادی و همکاران، ۱۳۹۸)، می‌توان نتیجه گرفت که پایایی کدگذاربهای مفهومی قابل قبول است.

یافته‌ها

یافته‌های تحلیل مضمون

بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته، ۳۱۰ کد با تکرار شناسایی شد که تعداد کدهای اولیه بدون تکرار و مرتبط ۸۸ کد بود. سپس این کدها در قالب مفاهیم و ۵ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که در جدول ۲ تا ۶ نتایج کدگذاری محوری ارائه شده است.

جدول (۴) کدگذاری تم اصلی عوامل فردی

تمهای اصلی	تمهای فرعی	کدهای اولیه
عوامل فردی	جنسیت زدایی در ایجاد زمینه اشتغال افراد دارای معلولیت	جنسیت و فرصتهای شغلی مرتبط با جنسیت فرد دارای معلولیت تبعیض جنسیتی در محیط کار
	مهارت و توانمندیهای فرد دارای معلولیت	مهارت و توانمندیهای فرد دارای معلولیت برای انجام کار تواناییهای مدیریتی و اداره کسب و کار
	آموزش هدفمند و سوابق کاری فرد دارای معلولیت	آموزش و تحصیلات هدفمند فرد دارای معلولیت سابقه، تجربه و رزومه کاری فرد دارای معلولیت
	شبکه ارتباطات و تعاملات فرد دارای معلولیت	قرار گرفتن در شبکه تعاملات اجتماعی و بهره‌گیری از فرصتهای موجود در شبکه ارتباطات ارتباطات فرد دارای معلولیت با سایرین
	خودباوری فرد دارای معلولیت	اعتماد به نفس فرد دارای معلولیت برای انجام فعالیتهای و وظایف شغلی باور فرد دارای معلولیت به تواناییها و قابلیت‌های خود خودشناسی و شناخت از تواناییها انگیزه فرد دارای معلولیت برای اشتغال و کسب موفقیت در کار
	نگرش فرد دارای معلولیت به کار	نگرش ذهنی فرد معلول و علاقه به کار کردن لزوم تغییر نگرش از یک فرد سربار جامعه به یک فرد مؤثر در جامعه تصور معلول در کسب موفقیت در کار
	نوع و شدت معلولیت	نوع و شدت معلولیت فرد اعم از جسمی - حرکتی یا ذهنی تواناییهای فیزیکی فرد دارای معلولیت برای اشتغال تواناییهای ذهنی فرد دارای معلولیت برای اشتغال

جدول (۵) کدگذاری تم اصلی عوامل بنگاهی

تمهای اصلی	تمهای فرعی	کدهای اولیه
عوامل بنگاهی	ابزار و تجهیزات بنگاهها	استفاده از تکنولوژی برای رفع محدودیتهای جسمی و حرکتی فرد معلول دسترسی به ابزار و تجهیزات بر اساس نوع معلولیت در محیط کار بهبود فضای فیزیکی بنگاه برای تسهیل فعالیت معلولان
	اندازه بنگاهها	اندازه بنگاه از نظر تعداد افراد و شیوه تعریف فرایندها و فعالیتها توسعه بنگاههای کوچک در مناطق غیر مرکزی و شهرهای دورافتاده‌تر
	فضای همکاری و همدلی بنگاهها	توسعه فضا و جو کاری متناسب با شرایط افراد دارای معلولیت تعامل کاری و هم‌افزایی با سایر همکاران در محیط کاری
	نگرش و آگاهی صاحبان بنگاهها	نگرش صاحبان بنگاهها به تواناییهای فرد دارای معلولیت آمادگی بنگاه برای پذیرش فرد دارای معلولیت آگاهی صاحبان مشاغل نسبت به فرد دارای معلولیت و تواناییهای آنها
	آموزش و تعامل بنگاهها	آموزشهای مناسب سازمانی برای انجام وظایف و بهره‌گیری از تکنولوژی تعامل مثبت بنگاهها با دولت

جدول (۶) کدگذاری تم اصلی عوامل دولتی

تمهای اصلی	تمهای فرعی	کدهای اولیه
مردم‌دوستانه	نگرش و باور مسئولان	نگرش دولت به معلولان و مسئله اشتغال آنها پرهیز از شعار و لزوم پایبندی دولت به اهداف و برنامه‌های تعیین شده در اشتغال فرد دارای معلولیت عزم جدی مسئولان برای حمایت از فرد دارای معلولیت آشنایی سیاست‌گذاران با مقوله فرد دارای معلولیت اعتماد دولت به فرد دارای معلولیت جهت اشتغال
	سیاست‌گذاری و اجرای سیاستها	سیاست‌گذاری و طراحی قوانین و بخشنامه‌های مرتبط با اشتغال فرد دارای معلولیت تدوین و تصویب طرحها و قوانین حمایتی از فرد دارای معلولیت نظارت و پیگیری اجرای قوانین مصوبه در حمایت از اشتغال فرد دارای معلولیت
	نهادسازی و پشتیبانی نهادی	تقویت سازمانهای مردم‌نهاد محلی برای حمایت از اشتغال فرد دارای معلولیت حمایت از بنگاهها و شرکتهای خصوصی برای تسهیل و توسعه فضای کسب‌وکار فرد دارای معلولیت نهادسازی دولت برای توسعه و ترویج اشتغال فرد دارای معلولیت ایجاد مراکز پشتیبانی شغلی از فرد دارای معلولیت
	حمایتهای مادی و معنوی	تأمین اعتبار مالی برای حمایت از اشتغال فرد دارای معلولیت افزایش حمایت از فرد دارای معلولیت توانمند ایجاد اعتبار برای فرد دارای معلولیت جهت اشتغال تغییر شیوه‌های حمایت از فرد دارای معلولیت توسعه مشاغل اینترنتی و کسب‌وکارهای آنلاین در بین فرد دارای معلولیت بالا بردن توان ریسک‌پذیری فرد دارای معلولیت با حمایتهای مادی و معنوی

تمهای اصلی	تمهای فرعی	کدهای اولیه
عوامل دولتی	آموزش و فرهنگ‌سازی	نظام جامع آموزشی برای تقویت مهارت‌های معلولان آموزش‌های تخصصی و مهارت‌آموزی به معلولان ارتقاء سطح نگرشی جامعه از طریق فرهنگ‌سازی و آموزش
	طراحی مدل اشتغال و کارآفرینی	طراحی مدل‌های بومی برای توسعه اشتغال و کارآفرینی فرد دارای معلولیت بهره‌برداری و الگوبرداری از الگوهای موفق اشتغال حمایت‌شده در کشورهای موفق
	تنظیم‌کنندگی دولت	تدوین استانداردهای کسب‌وکار معلولان ساده‌سازی و کاهش بوروکراسی اداری در حمایت از اشتغال فرد دارای معلولیت همسوسازی فعالیتهای حمایتی از اشتغال معلولان در بدنه دولت شناسایی علائق و استعداد‌های فرد دارای معلولیت به‌منظور ظرفیت‌سازی اشتغال توزیع فرصتهای برابر اشتغال فرد دارای معلولیت در بخشهای مختلف کشور

جدول (۷) کدگذاری تم اصلی عوامل عمومی

تمهای اصلی	تمهای فرعی	کدهای اولیه
عوامل عمومی	نگرش و باور جامعه	نگرش جامعه نسبت به اشتغال فرد دارای معلولیت اصلاح بسط عمومی نقص عضو فرد دارای معلولیت به عملکرد کاری او لزوم شکل گیری اعتماد عمومی به خدمات و تولیدات فرد دارای معلولیت تغییر نگاه ترحم آمیز جامعه به فرد دارای معلولیت
	فرهنگ سازی از طریق رسانه ها	بهبود نگرش جامعه از طریق فعالیتهای رسانه ای فرهنگ سازی برای عادی سازی استفاده از ظرفیت رسانه ها برای توسعه فرهنگ اشتغال فرد دارای معلولیت آموزش و فرهنگ سازی برای تغییر نگرش از سنین پایین
	حمایت و پشتیبانی از فرد دارای معلولیت	لزوم حمایت های خانواده از فرد دارای معلولیت لزوم حمایت های دوستان و آشنایان از فرد دارای معلولیت لزوم حمایت های جامعه از فرد دارای معلولیت
	مشارکت و فعالیت سمنها	افزایش مطالبه گری سمنها و افراد دارای معلولیت از دولت مشارکت سمنها برای افزایش سطح ارتباطات عمومی با فرد دارای معلولیت

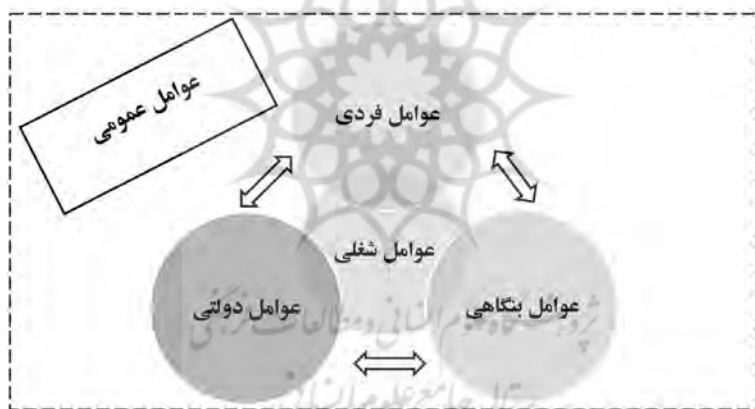
جدول (۸) کدگذاری تم اصلی عوامل شغلی

تمهای اصلی	تمهای فرعی	کدهای اولیه
عوامل شغلی	تطابق و پایداری شغل	تطابق ماهیت شغل با نوع محدودیت فرد دارای معلولیت پایداری شغل فرد دارای معلولیت
	طراحی شغل	ساده‌سازی شغل در بنگاههای تولیدی و خدماتی به‌منظور تسهیل یادگیری و انجام وظایف ارگونومی و طراحی محیط کار فرد دارای معلولیت
	پرورش و پیشرفت شغلی	مربی‌گری و حمایت از فعالیت و اشتغال فرد دارای معلولیت الگوبرداری از نمونه‌های موفق اشتغال فرد دارای معلولیت
	معرفی مشاغل و توانمندیهای شغلی	توجیه منطقی و آموزش کارفرما برای حمایت از فرد دارای معلولیت توجیه و معرفی توانمندیهای فرد دارای معلولیت به بنگاهها
	کیفیت و برندسازی	تلاش برای افزایش حداکثری کیفیت محصول تولیدشده توسط فرد دارای معلولیت برندسازی مرتبط با فرد دارای معلولیت
	نوآوری مدلهای کسب‌وکار	تغییر ساختار مشاغل از سنتی به نوین آموزش مشاغل آنلاین و اینترنتی مشاغل مبتنی بر فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی تعریف ایده‌ها و بازارهای جدید برای راه‌اندازی کسب‌وکارها توسط فرد دارای معلولیت

طراحی مدل

اساس طراحی مؤلفه‌ها، ارتباط بین سه مقوله اصلی عوامل فردی، دولتی و بنگاهی بوده است که در بستری از عوامل عمومی و اجتماعی رخ می‌دهد. همچنین از عوامل شغلی در جایی بین سه مقوله اصلی فردی، بنگاهی و دولتی قرار دارد و از تلاقی بین این سه مقوله می‌توان عوامل شغلی را توسعه داد. عوامل دولتی، بنگاهی و فردی اگرچه در تعامل با یکدیگر هستند اما به نوعی مستقل از هم هستند و روی هم اثر می‌گذارند ولی طراحی و عوامل شغلی به نوعی به هر سه مؤلفه وابسته است. بنابراین بخشی از هر سه مقوله دولت، بنگاه و معلولان قرار است (شکل ۲).

شکل (۲) مدل روابط بین مقوله‌های اشتغال حمایت‌شده دولتی



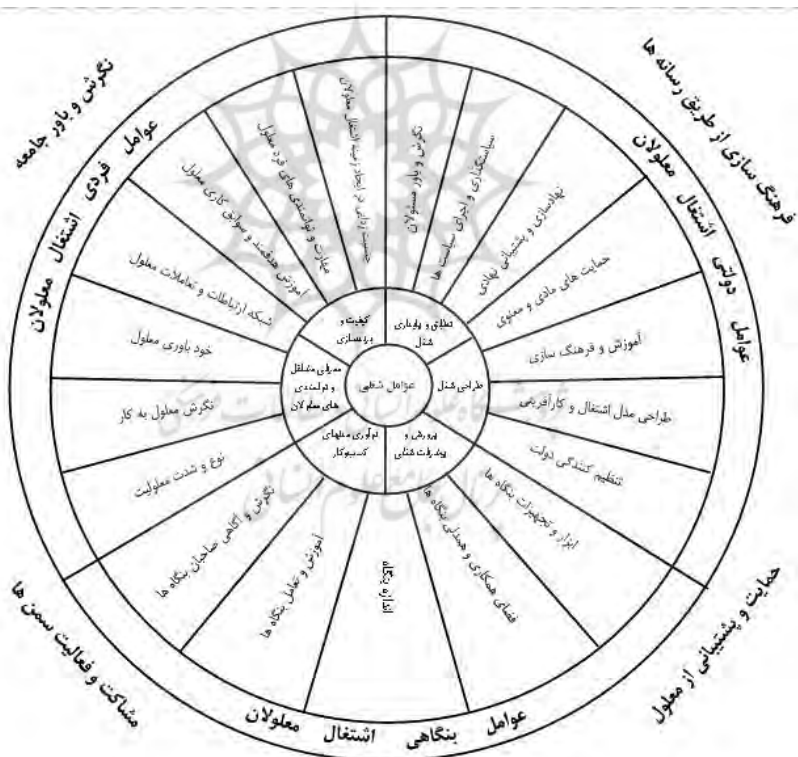
دست‌آورد پژوهش حاضر، علاوه بر ابعاد چهارگانه اولیه، تعیین بعد پنجمی تحت عنوان «عوامل شغلی» است. عوامل شغلی از شش مؤلفه مشتعل بر تطابق و پایداری شغل؛ طراحی شغل؛ پرورش و پیشرفت شغلی؛ معرفی مشاغل و توانمندیهای شغلی؛ کیفیت و برندسازی

و نوآوری مدل‌های کسب‌وکار تشکیل شده است.

بر اساس الگوی یکپارچه طراحی شده اشتغال حمایت‌شده دولتی، امکان توسعه مشاغل و آماده‌سازی همه مؤلفه‌های اصلی (۵ مؤلفه) و بازیگران مؤثر برای نقش دولت و سازمان‌های متولی ایجاد می‌شود.

بدین ترتیب مدل نهایی اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور بر اساس روابط بین مقوله‌های اصلی به‌دست‌آمده از مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران طراحی شد.

شکل (۳) مدل نهایی اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور



بر اساس الگوی یکپارچه طراحی شده اشتغال حمایت شده دولتی، امکان توسعه مشاغل و آماده‌سازی همه مؤلفه‌های اصلی (۵ مؤلفه) و بازیگران مؤثر برای نقش دولت و سازمانهای متولی ایجاد می‌شود.

تأیید مدل

بررسی روایی همگرا و واگرای سازه

روایی همگرا AVE^۱ نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخصهای خود است به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخصهای خود را نشان می‌دهد. طبق نظر فورنل و الارکر (۱۹۸۱)، برای سنجش روایی همگرا باید مقدار آن را بررسی کرد. به طوری که اگر مقدار آن بالای ۰/۴ باشد روایی همگرا قابل قبول است. همچنین برای بررسی روایی واگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخصهایش در مقایسه با همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها را نشان می‌دهد. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه با سازه‌های دیگر در مدل باشد. در این نرم‌افزار بررسی این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های قطر اصلی این ماتریس حاوی جذر AVE هر سازه است و خانه‌های زیر قطر اصلی با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها پر می‌شود. ماتریس بررسی روایی واگرا در مدل اصلی پژوهش حاضر در جدول زیر آمده است.

1. Average Variance Extracted (AVE)

جدول (۹) ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه مدل اصلی

عوامل شغلی	عوامل عمومی	عوامل دولتی	عوامل بنگاهی	عوامل فردی	
				۰.۷۵۶	عوامل فردی
			۰.۸۱۷	۰.۶۱۴	عوامل بنگاهی
		۰.۷۵۹	۰.۵۴۲	۰.۲۵۷	عوامل دولتی
	۰.۷۹۴	۰.۵۵۸	۰.۳۸۹	۰.۳۲۸	عوامل عمومی
۰.۸۰۱	۰.۴۲۷	۰.۵۲۹	۰.۲۷۶	۰.۶۱۷	عوامل شغلی

همان‌طور که از ماتریس بالا مشخص است جذر هر سازه (مقادیر قطر اصلی) از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر (مقادیر هم‌سطر و هم‌ستون) بیشتر شده که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اِگرای سازه‌ها است. بررسی پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مدل اصلی در ادامه ارائه شده است:

جدول (۱۰) پایایی نتایج به‌دست‌آمده برای هر یک از ابعاد مدل اصلی

آلفای ترکیبی	آلفای کرونباخ	ابعاد مدل اصلی
۰.۷۹	۰.۸۷	تطابق و پایداری شغل
۰.۷۸	۰.۸۴	طراحی شغل
۰.۷۳	۰.۷۸	پرورش و پیشرفت شغلی
۰.۷۳	۰.۸۲	معرفی مشاغل و توانمندیهای شغلی
۰.۷۵	۰.۸۳	کیفیت و برندسازی
۰.۷۷	۰.۸۰	نوآوری مدل‌های کسب‌وکار

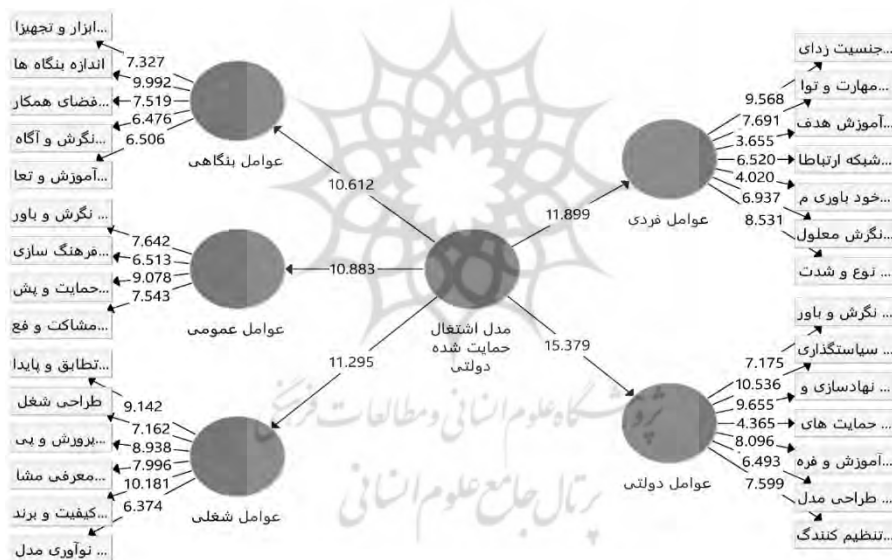
بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، همه ابعاد از پایایی بالایی در مدل اصلی برخوردار هستند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه ابعاد بالاتر از ۰.۷ است. در نتیجه نتایج بررسی ابعاد مدل اصلی در مورد این دو معیار برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند.

بررسی روابط ابعاد مدل اصلی

تحلیل عاملی تأییدی (CFA)^۱ به عنوان زیرشاخه‌ای از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)^۲ یک روش قدرتمند برای بررسی روایی سازه در مطالعاتی است که ابزار اندازه‌گیری شده یک پرسش‌نامه با گویه‌ها یا آیتم‌های کمی و کیفی است. در شکل‌های (۴) و (۵) نتایج CFA اصلاح‌شده و بارهای عاملی استانداردشده برای سازه ابعاد مدل اصلی مورد ارزیابی قرار گرفته است.

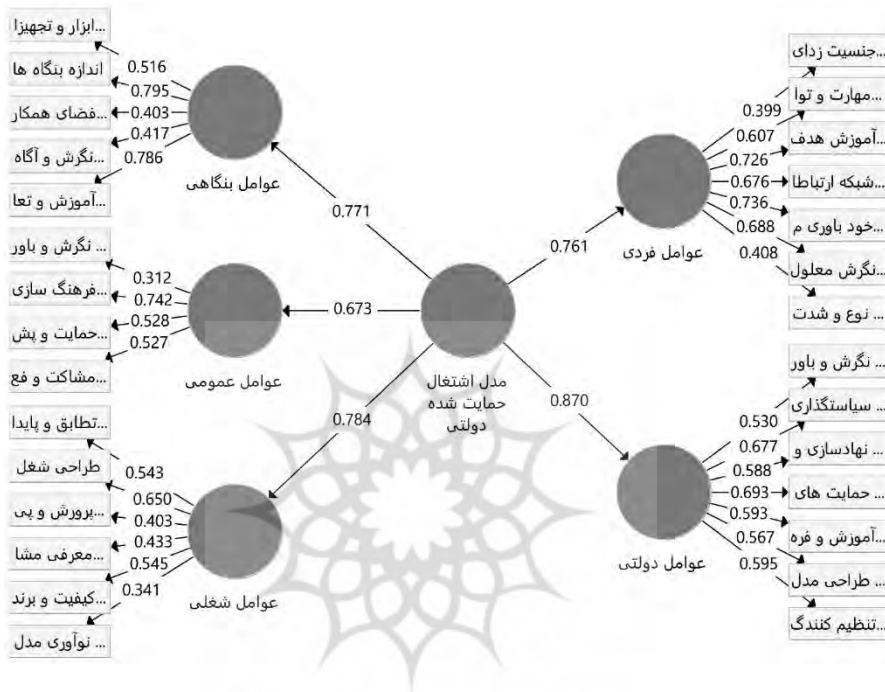
شکل (۴) آماره t مربوط روابط بین ابعاد مدل اصلی اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای

توسعه کارآفرینی معلولان کشور



1. confirmatory factor analysis (CFA)
2. Structural Equations Modeling (SEM)

شکل (۵) بارهای مؤلفه تعیین‌شده سازه ابعاد مدل اصلی اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور



نتایج بررسی اولیه نشان می‌دهد که از نظر جامعه آماری، کلیه ابعاد مدل اصلی شناسایی شده مربوط به سازه هستند و سازه ابعاد اصلی اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور به درستی از ابعاد استخراج‌شده تشکیل شده است. در جدول (۱۱) به بررسی شاخصهای برازش سازه ابعاد مدل اصلی پرداخته شده است.

جدول (۱۱) شاخصهای برازش برای سازه ابعاد مدل اصلی

شاخص	درجه آزادی/کای دو	RMSEA	GFI	AGFI	P-value
مقدار محاسبه شده	۱.۰۲۶۵	۰.۰۶۸۴	۹۱/۰	۹۲/۰	۰.۰۰۰
سطح قابل قبول	≤۳	≤۱/۰	≥۹۰/۰	≥۹۰/۰	≤۰.۰۵
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

بدین ترتیب بر اساس نتایج به دست آمده مشخص می شود که سازه طراحی شده مدل اشتغال حمایت شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور، دارای برازش مناسبی است و از همین رو سازه طراحی شده تأیید می گردد.

بحث

به طور کلی، کارآفرینان دارای معلولیت با توجه به متغیرهای فردی و محیطی موفقیت بیشتری را نسبت به سایرین نشان می دهند. افراد دارای معلولیت حق دارند که خود تعیین کنند کدام گزینه های اشتغال برایشان رضایت بخش تر است (دویل و الاس، ۲۰۱۴) از جمله مشارکت در فرصتهای کارآفرین (میچل اویمتا و راملر، ۲۰۱۷).

توانمندسازی معلولین یکی از اصولی ترین استراتژیها در راستای حفظ و تقویت کرامت انسانی آنان است و بر همین اساس راهبرد توسعه کارآفرینی و اشتغال معلولین در برنامه ریزیهای کلان دولت مورد توجه و عنایت ویژه قرار گرفته است.

آنچه از بحث می توان استنتاج نمود که اولاً ایجاد زمینه های اشتغال پایدار برای افراد دارای معلولیت در هر جامعه ای دشوار است و در جامعه ما که شرایط ایجاد اشتغال در معیارهای استاندارد برای افراد عادی هم وجود ندارد، برای معلولان به مراتب سخت تر

1. Dowler & Walls
2. Ouimettea & Rammler

و ناعادلانه‌تر است و سوءاستفاده از افراد دارای معلولیت و به‌کارگیری آنان در شرایط غیراستاندارد و غیر سازگار با نیازهای آنان و نیز تأثیرگذاری بر عرضه نیروی کار و سرکوب دستمزد از طریق دستمزدهای غیرعادلانه به‌عنوان رفتار عادی در جامعه محسوب می‌شود که بایستی با حساسیت نسبت به اصلاح آن تلاش نمود.

ثانیاً همان‌طور که در متن مقاله بارها تکرار شد، در اغلب متون کارآفرینی، کارآفرین فردی با انگیزه و بدون معلولیت فرض می‌شود و این تحقیق تلاش دارد تا نشان دهد که همانند بسیاری از کشورها که در تحقیقاتشان اشاره کرده‌اند. چنانچه شرایط حمایت دولتی مهیا شود، در جامعه بسیاری از افراد دارای معلولیت توانائی آنکه خود کارآفرین بوده و در کنار خوداشتغالی بتوانند فرصتهای کاری را در سطوح خوداشتغالی، کارفرمایی و حتی اشتغال حمایت‌شده (به‌عنوان سخت‌ترین بخش ایجاد اشتغال) فراهم کنند، در کشور ایران هم وجود دارد و با کمک الگوهایی همچون «نظارت بر کارآفرینی جهانی»^۱ برای معلولین فرصتهای اشتغال‌زائی پایداری را مهیا کرد.

لذا، طراحی یک مدل اشتغال حمایت‌شده برای برنامه‌ریزی جامع که دربرگیرنده ابعاد و مؤلفه‌های اشتغال حمایت‌شده دولتی در ابعاد مختلف باشد، می‌تواند موجب شکل‌گیری بستر مناسب و توانمندی معلولان برای وارد شدن به محیط کار شود.

با تأیید ابعاد و مؤلفه‌های مدل و درستی طراحی سازه مدل اشتغال حمایت‌شده در ادامه به تحلیل روابط بین ابعاد اصلی و مؤلفه‌های هر یک از ابعاد پرداخته شد. در ادامه بر اساس نتایج به‌دست‌آمده به ارائه پیشنهادات کاربردی پرداخته شده است.

پیشنهادات بر اساس مدل نهائی تحقیق و شکل شماره (۵). بارهای مؤلفه تعیین‌شده سازه ابعاد اصلی اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور. همه مؤلفه‌های تحقیق - فردی، دولتی، بنگاه، عمومی و شغلی به‌عنوان عوامل اصلی مدل بر

1. Global Entrepreneurship Monitor (GEM)

اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور با (بار عاملی مؤثر ۰.۷۶۱) تأثیرگذار هستند.

دستاورد تحقیق حاضر، تعیین مؤلفه‌های فردی، دولتی، بنگاه، عمومی و شغلی برای حمایت از اشتغال فرد دارای معلولیت در بخش دولتی است و بر اساس روابط بین ابعاد اصلی مدل اشتغال حمایت‌شده دولتی برای حصول نتایج مؤثر و موفقیت در ایجاد و پایدار شغل، ممانعت از اتلاف هزینه‌ها، دوباره‌کاری یا همپوشانی خدمات و بهره‌برداری از ظرفیتهای کارآفرینی افراد دارای معلولیت، طرح تحقیق حاضر را برای برنامه‌ریزیهای کلان اشتغال حمایت‌شده دولتی و بسترسازی کارآفرینی معلولان به‌عنوان پیشنهاد کلیدی مطرح می‌گردد. با توجه به محدودیتها و نیز عوامل کمتر پرداخته شده پیشنهاداتی به محققان آتی در راستای تکمیل و توسعه کار این تحقیق ارائه می‌گردد:

- مطالعه بر روی بخشهای غیردولتی، سمنها و سایر حیطه‌ها.
- مطالعه تطبیقی مدل‌های حمایت از اشتغال معلولان در کشورهای پیشرفته و کشور ایران
- بررسی راهکارهای توسعه و تقویت برند محصولات و خدمات ارائه شده توسط معلولان در کشور
- طراحی بانک اطلاعات جامع معلولان و خوشه‌بندی معلولان بر اساس نوع و شدت معلولیت و سایر شاخصها
- طراحی استانداردهای مشاغل مرتبط با معلولان و طراحی ساختار ارگونومیک هر یک از مشاغل
- بررسی راهکارهای تغییر ذهنیت و ادراک مشتریان نسبت به برند محصولات و خدمات تولیدشده توسط معلولان

- شناسایی و رتبه‌بندی موانع اشتغال معلولان در بنگاهها و شرکتهای خصوصی
- بررسی امکان واگذاری وظایف دولتی در تنظیم گری اشتغال معلولان به شبکه حرفه‌ای

تنظیم‌گری غیردولتی

- اولویت‌بندی بنگاهها و صنایع بر اساس معیارهای اشتغال معلولین
 - بررسی راهکارهای گذار از اشتغال سنتی به مدرن در اشتغال حمایت‌شده معلولان با نگاهی به توسعه تجارت اجتماعی در کشور
 - نیازسنجی مهارت و توانمندی در بنگاهها و مشاغل مختلف برای توسعه زیرساخت اشتغال معلولان
 - نیازسنجی آموزش و مهارت‌های ضروری معلولان برای افزایش توانمندیها به منظور اشتغال در فرصتهای شغلی اعلام‌شده توسط بنگاهها
 - آسیب‌شناسی وضعیت اشتغال حمایتی دولت از معلولان در کشور
- به‌طورکلی، بیشتر افراد دارای معلولیت بالاخص با درجات معلولیت متوسط به بالا به تنهایی قادر به دستیابی به شغل پایدار نیستند و برای حمایت از فرصتهای کارآفرینی و دستیابی به انواع زمینه‌های اشتغال، بدون حمایت و پشتیبانی دولت در رگیولاتوری و تنظیم‌کنندگی نیاز دارند و دولت موظف است تا زمینه‌های انواع حمایت را بر اساس مفاد قوانین حمایتی مهیا ساخته و نظارت بر اجرای صحیح آن را به‌عنوان هماهنگ‌کننده اصلی بر عهده داشته باشد. این نقش مهم دولت بدون طراحی الگو و مدل اجرائی متناسب با شرایط و فرهنگ ایرانی میسر نخواهد شد. لذا، مدل حمایت از اشتغال افراد دارای معلولیت در بسترهای از فرصتهای کارآفرینی این زمینه را فراهم نموده تا دولت بتواند مسیر حرکت را از شرایط بسته فعلی که بسیار پرهزینه و ناکارآمد است به مسیر روبه‌جلو و به‌سوی ایجاد زمینه‌های اشتغال پایدار برنامه‌ریزی نماید .

ملاحظات اخلاقی:

مشارکت نویسندگان:

همه نویسندگان در نوشتن این مقاله مشارکت داشته‌اند

منابع مالی:

برای انتشار این مقاله حمایت مالی دریافت نشده است.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام کردند که هیچ تضادی در منافع وجود ندارد.

تشکر و قدردانی:

از کلیه شرکت‌کنندگان و کارآفرینان دارای معلولیت که در نظرسنجی شرکت کرده‌اند تقدیر و تشکر می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P., & Tideman, M. (2015). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(1), 41-50.
- Angela, B. M. (2015). Employment of Persons with Disabilities. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 979-983.
- Bagheri, A., Taghavi Maryam Abadi, F., Arašti, Z. (2015). Identifying entrepreneurial competencies focusing on entrepreneurs with physical and mobility disabilities. *Journal of Entrepreneurship Development*, 8(3), 473-492. doi: 10.22059/jed.2015.57646.
- Balcazar, F. E., Kuchak, J., Dimpfl, S., Saripepella, V., & Alvarado, F. (2014). An empowerment model of entrepreneurship for people with disabilities in the United States. *Psychosocial Intervention*, 23(2), 145-150.
- Bascom, G. W., & Christensen, K. M. (2017). The impacts of limited transportation access on persons with disabilities' social participation. *Journal of Transport & Health*, 7, 227-234.
- Becker, D., Whitley, R., Bailey, E. L., & Drake, R. E. (2016). Long-term employment trajectories among participants with severe mental illness in supported employment. *Psychiatric services*, 58(7), 922-928.
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 9(2), 116-129.
- Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2014). A Review of Supported Employment Services for People with Disabilities: Competitive Employment, Earnings, and Service Costs. *Journal of Rehabilitation*, 80(1).
- Bush, K. L., & Tassé, M. J. (2017). Employment and choice-making for adults with intellectual disability, autism, and down syndrome. *Research in developmental disabilities*, 65, 23-34.
- Department of Labour, 2015, Commission for employment equity, Annual Report 2014–2015, Department of Labour, Pretoria.
- Engelbrecht, M., & Lorenzo, T. (2018). Exploring the tensions of sustaining economic empowerment of persons with disabilities through open labour market employment in the Cape Metropole. *South African Journal of Occupational Therapy*, 40(1), 8-12.
- GEM Report summary on disabilities and education, (2013), GAW2014-Facts-Figures-gmr_0.pdf.
- Grisé, E., Boisjoly, G., Maguire, M., & El-Geneidy, A. (2019). Elevat-

ing access: Comparing accessibility to jobs by public transport for individuals with and without a physical disability. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 125, 280-293.

- Hanga, K., DiNitto, D. M., Wilken, J. P., & Leppik, L. (2017). A person-centered approach in initial rehabilitation needs assessment: Experiences of persons with disabilities. *ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 11(4), 251-266.

- International Labour Organisation (ILO) (2016). *Decent work for persons with disabilities: Promoting rights in the global development agenda*, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch, Conditions of Work and Equality Department, ILO, Geneva.

- Lelhaj, R. (2015). *The Role of Community-Based Rehabilitation and Entrepreneurship in Employment of People with Disabilities*, International Conference on Human, Architecture, Civilization, Tabriz.

- McDonnall, M. C. (2017). Additional Evidence for the Validity of the Employer Attitudes Toward Blind Employees Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 60(3), 155-162.

- Michelle Ouimettea and Linda H. Rammler, 2017. 'Entrepreneurship as a means to Employment First: How can it work?' a Managing Director of Roses for Autism and Discover Learn Work, Services of Ability Beyond, Inc., *Journal of Vocational Rehabilitation* 46 (2017) 333-339 DOI:10.3233/JVR-170870, pp:334-339, Bethel, CT, USA

- Paul Wehman, Vicki Brooke, Stephanie Lau, and Pamela Targett (2013). *Supported Employment. The Oxford Handbook of Positive Psychology and Disability*. Edited by Michael L. Wehmeyer. Print Publication Date: Aug 2013 Subject: Psychology, Social Psychology Online Publication Date: Dec 2013 DOI: 10.1093/oxfordhb/9780195398786.013.013.0022.

- Saeidi, M., Chaharsoughi Amin, H., Moumenihelali, H., Norouzi, A., Vahedi, M. (2018). Investigating the Role of Micro-Credit Fund on the Economic Empowerment of Rural Women (The case study: Chardavol Township, Ilam Province). *Women's Studies Sociological and Psychological*, 15(4), 149-175. doi: 10.22051/jwsps.2018.18916.1649.

- Sefotho, M. M. (2013). *Narratives of differently abled persons: informing career guidance policy* (Doctoral dissertation).

- Siahkali Moradi, J., Tahmasebi, R., hamidzadeh, A. (2019). *Understanding the Role of Street Level Bureaucrats in Interpretation and*

Implementation of Public Policies (Case Study: Traffic Police Officers In Iran). *Public Policy*, 5(2), 119-142. doi: 10.22059/ppolicy.2019.72275.

- Smits S.(2014). Disability and employment in the USA: The quest for best practices, *Disability & Society* 19(6), 647–662.

- Topol, R. (2016). Manipulating affordances in practice: a hermeneutic phenomenological study of mobility impairment and uses of digital technologies in work (Doctoral dissertation, Lancaster University).

- Van Niekerk L., Coetzee Z., Engelbrecht M., Hajwani Z. & Terreblanche S., 2015, 'Time-utilisation trends of supported employment services by persons with mental disability in South Africa', *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation* 52, 825–833. <https://doi.org/10.3233/WOR-152149> [PubMed]

- Yanos, P. T., Stefancic, A., Alexander, M. J., Gonzales, L., & Harney-Delehanty, B. (2018). Association between housing, personal capacity factors and community participation among persons with psychiatric disabilities. *Psychiatry research*, 260, 300-306.

