

بررسی و ارائه مدل مناسب اشتغال‌زایی افراد دارای معلولیت

بر اساس مزیت‌های بومی استان اردبیل

۳۲۵

مقدمه: اشتغال و فعالیت نیروی انسانی در بخش‌های متعدد از موضوعات مهم جغرافیای اقتصادی است و از جمله چالش‌های مهم سیاست‌گذاران محسوب می‌شود. این امر علاوه بر مشکل بسیاری از جوانان جویای کار، معضلی برای افراد دارای معلولیت جویای کار نیز هست. در همین رابطه تدوین مقاله‌ای با هدف بررسی اشتغال‌زایی افراد دارای معلولیت، متناسب با مزیت‌های بومی استان اردبیل مدنظر قرار گرفت.

روش: پژوهش حاضر با هدف کاربردی و توسعه‌ای و از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است. جامعه آماری را افراد دارای معلولیت استان اردبیل اعم از شاغل و غیرشاغل، به تعداد ۲۵۳۷۸ نفر تشکیل داد. طبق فرمول کوکران تعداد ۲۸۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شد و تعداد ۸۳ سؤال پژوهشی طراحی و به‌صورت تصادفی ساده در اختیار نمونه آماری قرار گرفت و از طریق تحلیل SWOT و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ نسبت به تحلیل داده‌ها اقدام شد.

یافته‌ها: در بین عوامل تأثیرگذاری که انتظار اثر مثبت آنها بر اشتغال معلولان وجود دارد، عوامل فردی، دولتی، شغلی و عمومی به ترتیب بیشترین تأثیر را داشتند. در مؤلفه موانع اشتغال نیز، موانعی برای اشتغال و مشارکت معلولان استان اردبیل وجود دارد. علاوه بر آن تحلیل مزیت‌های نسبی استان اردبیل بر اساس جدول سوات (SWOT) نشان داد که استان اردبیل به لحاظ کشاورزی، روابط بازرگانی با کشور آذربایجان و گردشگری دارای مزیت نسبی بالاتری است ولی عواملی چون فقدان نظام جامع اطلاع‌رسانی و بازاریابی، ضعف زیرساخت‌های گردشگری و بازرگانی، ضعف شبکه‌های ارتباطی، ضعف راندمان آبیاری، کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی منجر به ضعف اشتغال در این استان شده است.

بحث: در تمامی شهرستان‌های استان اردبیل، بین تعداد بیکاران و تعداد شاغلان اختلاف فاحشی وجود دارد. میانگین سنی معلولان در ۸۰ درصد از شهرستانها بین ۳۰ تا ۳۵ سال بود. این در حالی است که نزدیک به ۹۱/۵۵ درصد از معلولان استان دارای تحصیلات پایین و گاهی بدون تحصیل بوده و از میان مجموع معلولان استان صرفاً ۶/۶۵ درصد شاغل بودند. علاوه بر آن حدود ۷۰ درصد از شهرستانها با معضل بیکاری افراد دارای معلولیت مواجه هستند و بدین ترتیب نیاز به اقدامی اساسی برای آموزش‌های کاربردی برای فعال کردن و توانمندسازی این قشر بر اساس مزیت‌های نسبی استان اردبیل ملموس بوده و باید برنامه‌های دقیق‌تری تدوین شود.

۱. امیرعلی فرهنگ

دکتر اقتصاد، گروه اقتصاد، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
(نویسنده مسئول)
<s_farhang@pnu.ac.ir>

۲. اسمعیل دلیر

دکتر جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

واژه‌های کلیدی:

اشتغال، افراد دارای معلولیت، مزیت، استان اردبیل

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۴

Examining and Presenting a Suitable Model for the Employment of People with Disabilities Based on the Local Advantages of Ardabil Province



1- Amir Ali Farhang

Ph.D. in Economic,
Department of Economics,
Payam Noor University
(PNU), Tehran, Iran.
(Corresponding author),
<s_farhang@pnu.ac.ir>

2- Esmail Dalir

Ph.D. in Counseling,
Department of Geography
and Urban Planning, Payame
Noor University (PNU),
Tehran, Iran

Introduction: In addition to young people, the problem of unemployment also includes disabled people looking for work. In this regard, a research study was developed with the aim of investigating the employment of people with disabilities according to the local advantages of Ardabil province.

Methods: This research is applied and descriptive-analytical. The statistical population consisted of 25,378 disabled people (employed or unemployed) in Ardabil province. Based on Cochran's formula, 380 people were determined as a statistical sample. Eighty-three research questions were proposed by the authors and then randomly assigned to the statistical sample. And finally, it was analyzed using spss software.

Findings: Among the factors affecting the employment of the disabled, individual, governmental, occupational and general factors were respectively found to have the greatest impact. The analysis of the relative advantages of Ardabil province showed that Ardabil province has a higher relative advantage in terms of agriculture, trade relations with Azerbaijan, and tourism, but factors such as the lack of comprehensive information and marketing system, weak tourism and commercial infrastructure, weak communication networks, poor irrigation efficiency, lack of conversion and processing of agricultural products resulted in poor employment in this province.

Discussion: In all the cities of Ardabil province, there seems to be a big difference between the number of unemployed and employed people. The average age of disabled people in 80% of the cities was between 30 and 35 years of age. This is despite the fact that nearly 91.55% of disabled people in the province had low education and sometimes no education, and only 6.65% of the total disabled people in the province were employed, thus the need for a basic action for practical training to activate and empower this group is tangible based on the relative advantages of Ardabil province, and more detailed programs should be developed.

Keywords:

People with disabilities,
Advantage, Ardabil province

Received: 2023/02/19

Accepted: 2023/09/26

Citation: farhang A, Dalir E. (2023). Reviewing and presenting the Appropriate Employment Model for the Disabled Based on the indigenous advantages of Ardabil province. *refahj*. 23(90), 325-364.

URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-4179-fa.html>



Extended abstract

Introduction

Statistical data shows that in 2011, the employment rate for men and women with disabilities was 52.8% and 19.6%, respectively. According to Patel (2016), many people with disabilities face the problem of social equality with others despite the presence of various barriers to access, including physical, social, economic and cultural (attitude) and education, skill development, health services, and opportunities to get a job. In his research conducted in 2020, Alwani considered this to be caused by employers' lack of confidence among the disabled people. Therefore, according to the social oppression view of disability, it can be said that disability is a type of deprivation of resources. So that Shiman and Terence showed in their research that disabled people are deprived in economic situation, for example from job and personal income with less chance to achieve social status. In order to solve the problem of this category, Ford and his colleagues believe that without the support of family, friends, and institutions, people with disabilities will not be able to keep their jobs. In Iran, wherein about 4% of the population are people with disabilities, their unemployment rate is more than 63%, which is more than 2.5 million people. In this regard, various laws and regulations have been enacted to support people with disabilities, such as the constitution, comprehensive protection for disabled people approved in 1383 (2004), as well as approved in 1396 (2017) and the laws approved in the field of urban planning. In this regard, the research aimed at investigating the employment of people with disabilities in Ardabil province was considered with an emphasis on relative advantages, in order to be able to answer the research questions by conducting a coherent research: What are the advantages of Ardabil province in terms of creating employment for disabled people? What are the factors influencing the employment of disabled people in Ardabil province? What are the obstacles to creating employment for the disabled in Ardabil province? What are the solutions for empowering and employing disabled people in the society?

Method

The current research has an applied and developmental purpose and is a descriptive-analytical type of research. The statistical population consists of 23,730 peo-

ple with disabilities in Ardabil province, both employed and unemployed. According to Cochran's formula, the number of 380 people was determined as a statistical sample. The research questions were developed using the researcher-made and self-answering Likert scale and based on the experiences listed in the research background. A questionnaire comprising 83 items were designed and distributed among 380 people with disabilities in the cities of Ardabil province in a simple random manner based on the share of the population of each city from the total statistical sample through the percentage of relative frequency. To determine the reliability and validity of the main variables of this research and the described questionnaire, the content validity method was used and it was selected and determined by using the opinions of experts and researchers. Regarding the reliability of the research, Cronbach's alpha coefficient was determined and selected using SPSS software, so that the reliability of the questionnaire was confirmed in the calculated alpha value to be greater than ($ALPHA \geq 0.70$). SPSS version 20 software was used in the analysis of research data. Thus, in the first stage, which was related to the relative advantages of Ardabil province, after determining the variables, weighting and ranking were done by ten expert professors of the university, and then the final score of each of the relative advantages was determined. In the second stage, taking into account the central indicators and the statistical status of the research components, the significance of the impact of the considered components on the employment of the disabled was investigated using the T test.

Findings

In separate tables for each component, the defining items of each variable are shown with their standard deviation, mean, average and variance. Also, in order to investigate the impact of each of the mentioned factors along with their components, a regression model and an experimental model have been used to determine the extent to which each of the five factors have an impact on the employment of the disabled. The regression analysis provided the researcher with the opportunity to predict changes in the dependent variable through independent variables and determine the contribution of each of the independent variables in explaining the dependent variable. The independent variable was estimated so that by revealing the coefficients of each of the explanatory variables, the importance of each of

them in the direction of policy planning and prioritization is taken into account.

Discussion

In all the cities of Ardabil province, the number of unemployed people is significantly higher than the number of employed people. The number of unemployed people is 65.6% of the total population of disabled people in Ardabil province. Out of the total number of disabled people in Ardabil province, nearly 91.55% of them are illiterate and only 45.8% of them have primary to doctorate education. Disabled persons in 80% of the cities of Ardabil province are between 30 and 35 years old, and considering that nearly 91.55% of disabled people in the province are illiterate and 70% of the cities are facing the problem of unemployment of disabled people, the need for a basic action for practical training to activate and empower this group is felt. One of the most effective and important components in creating employment and designing and setting up any business for people with disabilities was paying attention to the relative advantage (strengths and weaknesses) of Ardabil province and SWAT analysis, according to which, Ardabil province has a high relative advantage in terms of agriculture, business relations with Azerbaijan, and tourism in creating employment. But the lack of a comprehensive information and marketing system, weak tourism and commercial infrastructure, weak communication networks, weak irrigation efficiency, the lack of transformation industries and processing of agricultural products, has weakened employment in this province.

Ethical considerations

The current research is descriptive, analytical and quantitative. The principles of trustworthiness have been observed in the use of sources by mentioning the name and date of the work. Also, in the stage of collecting information and analyzing and interpreting data, honesty and respecting the rights of all people are considered. Here we need to thank all the people who helped us in doing this research.

مقدمه

طبق گزارش سال ۲۰۱۱ سازمان بهداشت جهانی حدود ۱۵ درصد از جمعیت جهان دارای معلولیت هستند. داده‌ها نشان می‌دهد که در سراسر جهان، نرخ اشتغال برای مردان و زنان دارای معلولیت به ترتیب ۵۲/۸ و ۱۹/۶ درصد بوده است؛ در حالی که این میزان برای مردان بدون معلولیت ۶۴/۹ درصد و برای زنان بدون معلولیت ۲۹/۹ درصد است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۱).

علاوه بر آن یک مطالعه نظر سنجی در ایالت متحده نشان داده که ۳۲ درصد افراد معلولیت در مقابل ۸۱ درصد افراد بدون معلولیت کار کرده‌اند (آچتربرگ و همکاران، ۲۰۰۹). بر اساس کنوانسیون حقوق سازمان ملل متحد، افراد دارای معلولیت شامل کسانی هستند که دارای آسیب‌های بلندمدت جسمی، ذهنی، فکری یا حسی هستند که در تعامل با موانع مختلف ممکن است مانع مشارکت کامل و مؤثر آنها در جامعه شود (ورنهولت و همکاران، ۲۰۱۸). از آنجا که مشارکت عموماً با داشتن شغل یا دستمزد عملیاتی می‌شود (زیجلاسترا و همکاران، ۲۰۱۷)، افراد دارای ناتوانیهای جسمی نیز به دنبال شغل و کسب‌وکار هستند و تمایل دارند تا دریافتیهای عادلانه‌ای داشته باشند (مجتبی و همکاران، ۲۰۱۸).

به عقیده پتل (۲۰۱۶) بسیاری از معلولان در سن کار با موانع گوناگون دسترسی اعم از فیزیکی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (نگرشی) و آموزشی، توسعه مهارت، خدمات بهداشتی و فرصتهای دستیابی به شغل و به طور عام با مشکل حق برابری اجتماعی با دیگران روبه‌رو هستند (کربلائی اسماعیل، ۲۰۲۰).

الوانی در یافته‌های پژوهشی خود بر این امر صحه گذاشته و مشکل اصلی افراد دارای معلولیت را در عدم اطمینان کارفرمایان به قابلیت معلولان دانسته است (الوانی، ۲۰۲۰). در

1. Vornholt
2. Zijlstra

سال ۲۰۱۷ فیلیپ هاموند، سیاستمدار انگلیسی، بیان کرد که بهره‌وری ضعیف بریتانیا تاحدی می‌تواند به دلیل بالابودن تعداد شاغلان معلول در مشاغل باشد (مولینوکس^۱، ۲۰۲۱). اما در پاسخ به این نوع گفتمان سیاسی هنری فورد (۱۹۸۴) بر این باور است که همه افراد، چه معلول و چه غیرمعلول، مستحق فرصت برابر و دستمزد یکسان هستند که این تئوری از سوی افراد ناتوان و سایر افراد دارای معلولیت مورد استقبال قرار گرفت (اوار و میلیکار جوناپا^۲، ۲۰۲۱). البته این موضوع یعنی حق افراد معلول برای مشارکت کامل در جامعه در کنوانسیون سازمان ملل متحد نیز مورد تأکید قرار گرفته است (دوسلجی^۳ و همکاران، ۲۰۱۱).

موسیدا و سولی (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه کارفرمایان، بکارگیری افراد معلول در بازار کار دارای احتمال پایینی است؛ زیرا ریسک پایین بودن بهره‌وری آنان، هزینه‌های اضافی راه‌اندازی محیط کاری برای ملزومات معلولان و تعصب و تبعیض را به همراه دارد (موسیدا و سواي، ۲۰۱۹)؛ اما قدر مسلم آن است که افراد دارای معلولیت با توجه به تواناییهای ذهنی و جسمی می‌توانند در بسیاری از مشاغل خانگی، خوداشتغالی و امثال آنها اشتغال یابند (سندیس^۴، ۲۰۰۷).

مکانهای اشتغال معلولان طراحی خاصی می‌طلبد. به عقیده رندل و هاردی یکی از موانعی که کارمندان دارای نقص را از کار می‌اندازد، این واقعیت است که کار در چندین مکان مختلف انجام می‌شود (رندل و هاردی^۵، ۲۰۱۷). لذا محیط‌های کاری بایستی مشوق رفع موانع محیطی و اجتماعی باشد (جینیاک و همکاران، ۲۰۲۱).

بر اساس یافته‌های علی و همکاران (۲۰۱۸) نرخ پایین اشتغال افراد دارای معلولیت به‌خاطر عوامل سلامت، مشکلات حمل‌ونقل، سطح پایین آموزش و تحصیلات، اطمینان‌نداشتن کارفرما، نگرانی از بابت امکانات موردنیاز، فرهنگ شرکتها و تعصب و تبعیضهای زیاد است.

1. Molyneux
4. Sandys

2. Oware and Mallikarjunappa
5. Randle and Hardy

3. Dusseljee

جانگ و همکاران در پژوهش خود (۲۰۱۴) مهمترین عوامل برای پیش‌بینی یک اشتغال موفق برای افراد دارای معلولیت را در تجارب کاری، شایستگی حرفه‌ای و دستیابی به امکانات آموزشی دانسته‌اند. با این وجود توانمندسازیهایی محل کار یک عامل مهم برای کسب شغل برای افراد دارای معلولیت محسوب می‌شود (گوربیر و همکاران، ۲۰۱۷)؛ چرا که اشتغال حمایت‌شده به خودسازی معلولان کمک کرده و تأثیر مثبتی بر رفاه خواهد داشت (کرام و همکاران، ۲۰۰۹).

شیبانی و همکاران در پژوهشی بر توانمندسازی معلولان از طریق جلب اعتماد عمومی و حذف نگرش منفی جامعه به پدیده معلولیت اشاره کرده‌اند (شیبانی و همکاران، ۲۰۱۹). نیوتن و همکاران وی نیز بر پاره‌ای از عناصر فیزیکی و ناتوان‌کننده معلولان در محل کار مانند آسانسورهای ناکارآمد، نبود علائم خوب یا درهای سنگین اشاره کرده‌اند (نیوتن و همکاران، ۲۰۰۷). تقوایی و همکاران (۲۰۱۸) نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیده‌اند که وضعیت موجود مراکز آموزشی از نظر شاخصهای مرتبط، مناسب معلولان نیست و اغلب یک دلیل اصلی از دست دادن شغل برای افراد دارای معلولیت ممکن است فقدان آموزش و مهارتهای اجتماعی مناسب آنها باشد (هلمز، ۲۰۰۰).

اما به عقید بارنز (۲۰۱۲)، نظریه‌پردازی در مورد ناتوانی فراتر از مفهوم‌سازیهای فردی و پزشکی است. در عین حال که برخی از مدلها ناتوانی را نتیجه مستقیم محدودیتهای بیولوژیکی یا عملکردی بدن آسیب‌دیده می‌دانند، مدل اجتماعی پیشنهاد می‌کند که معلولیت نتیجه ساختار جامعه است که باعث می‌شود افراد دارای معلولیت با موانعی مواجه شوند که آنها را از کار می‌اندازد (وانلر و همکاران، ۲۰۲۲).

بدین ترتیب مفهوم معلولیت به‌عنوان یک موضوع تعامل اجتماعی در مقابل نقص

1. Gorbieri
2. Newton
3. Vanlaer

فیزیکی و یا ذهنی فردی (مفهوم پزشکی)، از سوی دو محقق فعال پل هانت (۱۹۶۶) و ویک فینکلشتاین (۱۹۸۰) آغاز شد. هانت به طور انتقادی بیان کرد که سیستم ارزشی یک «سلسله مراتب اجتماعی دقیق» ایجاد می‌کند که آن موجب قربانی شدن افراد دارای معلولیت شده است (مولینوکس^۱، ۲۰۲۱). از این رو معلولیت به‌عنوان یک پدیده اجتماعی و به‌عنوان دو پارادایم متضاد (انحراف اجتماعی و ستم اجتماعی) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

دیدگاه انحراف اجتماعی ناتوانی را انحراف از هنجارهای اجتماعی در عملکردهای جسمی و روانی می‌داند و محققانی که از الگوی ستم اجتماعی استفاده می‌کنند، از اصطلاح ناتوانی برای ارتباط دادن ظلم به معلولان با سایر اشکال شناخته‌شده ظلم مانند جنسیت‌گرایی، نژادپرستی و سن‌گرایی استفاده می‌کنند (زو^۲ و همکاران، ۲۰۱۹).

بر اساس دیدگاه ستم اجتماعی از معلولیت، می‌توان گفت معلولیت نوعی محرومیت از منابع است؛ به‌طوری‌که شیمن و ترنز در تحقیقات خود نشان دادند که معلولان در موقعیت اقتصادی، مانند شغل و درآمد شخصی با شانس کمتری برای دستیابی به موقعیت اجتماعی مواجه هستند (ستون و کولا^۳، ۱۹۹۶). برای رفع این مقوله فورد و همکاران او معتقدند بدون حمایت و پشتیبانی حامیان همانند خانواده، دوستان و مؤسسات، افراد دارای معلولیت قادر به حفظ شغل خود نخواهند بود (میک مایر^۴، ۲۰۱۶).

در این رابطه مؤسسه کارولینسکا در تحقیق خود (۲۰۰۱) به این واقعیت دست یافته است که باید کنش متقابلی بین فرد معلول و محیط کار صورت بگیرد تا بتوان به تعاملاتی دست یافت. آنها نهایتاً این‌طور بیان کردند که خانواده و مدرسه در پایه‌ریزیهای شغلی برای شایستگی افراد دارای معلولیت نقش بسزایی دارند.

کریمی (۲۰۱۹) در پژوهش خود به این موضوع دست یافته است که تلاش خود افراد

1. Molineux

2. Zhu

3. Stone and Colella

4. Mik-Meyer

دارای معلولیت و همراهی جامعه برای خروج معلولان از حصار ناتوانی ایجادشده از سوی محیط پیرامون راهکار اصلی خروج از چالش ایجادشده برای آنها است. همچنین نتایج پژوهشهای مختلف بیانگر آن است که معلولان در کشورهای مختلف و در مقایسه با سایر افراد جامعه حتی امکانات اولیه زندگی مانند بهداشت، مسکن، آموزش و شغل مناسب را ندارند (هوانگ و رولستون، ۲۰۱۵). وجود این تبعیضها، آثار زیانباری بر زندگی فردی و اجتماعی افراد دارای معلولیت داشته و اصلی‌ترین چالش شغلی آنها فرصتهای نابرابر در هنگام استخدام است (بیتی و همکاران، ۲۰۱۹).

بر اساس پژوهش ابراهیمی نژاد و همکاران وی معلولان حرکتی در زمینه اشتغال در بخش خصوصی، با پنج دسته مانع اصلی: تواناییهای فردی، راهبردی، محیطی، هزینه و نگرشی مواجه هستند و در این مسیر موانع راهبردی بزرگ‌ترین و موانع فردی کم‌اهمیت‌ترین مانع تلقی می‌شود (ابراهیمی نژاد و همکاران، ۲۰۱۷).

در حال حاضر (۲۰۲۳) حدود ۴ درصد از جمعیت ایران را افراد دارای معلولیت تشکیل می‌دهند. نرخ بیکاری آنها بیش از ۶۳ درصد و نرخ بیکاری مددجویان بیش از ۴۸ درصد در جامعه است که بالغ بر ۲/۵ میلیون نفر است (دستیار و محمدی، ۲۰۱۸). پنج عامل مالی، فردی، دولتی، خانوادگی، کارجویانه، تأثیر مثبت و معناداری بر گرایش معلولان به کسب‌وکار دارند (وکیل‌الرعايا و اقوامی، ۲۰۱۸). *روزنامه‌های اجتماعی و مطالعات فرهنگی*

با توجه به آنچه گفته شد، در ایران قوانین و مقررات مختلفی در حمایت از افراد دارای معلولیت وضع شده است. قانون اساسی، جامع حمایت از معلولان مصوب ۱۳۸۳ و نیز مصوب ۲۰۱۷ و قوانین مصوب در حوزه مناسب‌سازی شهری از آن جمله است (فصیح رامندی، ۲۰۲۲).

با توجه به آنچه گفته شد هدف این پژوهش بررسی اشتغال‌زایی افراد دارای معلولیت، متناسب با مزیت‌های بومی استان اردبیل است؛ تا بتوانیم با انجام پژوهشی منسجم به این

سؤالات پژوهشی پاسخ دهیم: مزیت‌های استان اردبیل برای ایجاد اشتغال افراد دارای معلولیت کدامند؟ عوامل تأثیرگذار بر اشتغال‌زایی افراد دارای معلولیت استان اردبیل کدامند؟ موانع پیش‌روی اشتغال‌زایی برای معلولان استان اردبیل کدامند؟ چه راهکارهایی برای توانمندسازی و اشتغال معلولان در جامعه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - تحلیلی بود که در آن ابزار گردآوری اطلاعات، مطالعات کتابخانه‌ای (جستجوی اسناد و آرشیو سازمان بهزیستی استان اردبیل و مقاله‌ها) و مطالعات میدانی (پرسشنامه) بود. جامعه آماری را افراد دارای معلولیت استان اردبیل اعم از شاغل و غیرشاغل، به تعداد ۲۵۳۷۸ نفر تشکیل دادند. در این رابطه سؤالات تحقیق به تعداد ۸۳ سؤال و با استفاده از طیف لیکرت محقق‌ساخته و خود پاسخگو طراحی شد و طبق فرمول کوکران در اختیار ۳۸۰ نفر از افراد دارای معلولیت شهرستان‌های استان اردبیل به صورت تصادفی ساده و بر اساس سهم نسبی جمعیت هر شهرستان (درصد فراوانی نسبی) قرار گرفت.

برای تعیین اعتبار و روایی متغیرهای اصلی این تحقیق و پرسشنامه موصوف، از روش اعتبار محتوایی استفاده شد که با استفاده از نظرات ده تن از اساتید و کارشناسان سازمان بهزیستی استان و با توجه به تحقیقات مشابه به قطعیت رسید (حکمت‌نیا و موسوی، ۲۰۰۶). در خصوص پایایی تحقیق، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ برای گویه‌های هر یک از متغیرها محاسبه (عامل فردی با تعداد گویه ۲۴ و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹۱؛ عامل دولتی با تعداد ۲۰ گویه و آلفای ۰/۸۴۰؛ عامل عمومی با تعداد ۱۰ گویه و آلفای ۰/۶۹۵ و عامل شغلی با تعداد ۸ گویه و آلفای ۰/۶۸۰) شد. در نهایت قابلیت اعتماد (پایایی) پرسشنامه در مقدار آلفای محاسبه‌شده بیشتر از ۰/۷۰ مورد تأیید قرار گرفت.

در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهشی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شده است. بدین ترتیب که در مرحله اول که مربوط به مزیت‌های نسبی استان اردبیل بود پس از تعیین متغیرهای لازم در سطح استان اردبیل (تعداد ۱۱ شهرستان طبق تقسیمات کشوری ۲۰۲۱)، نسبت به وزندهی و رتبه‌بندی توسط ده نفر از اساتید متخصص دانشگاه اقدام شد و سپس امتیاز نهایی هر یک از مزیت نسبی (حاجی‌نژاد و همکاران، ۲۰۱۴) تعیین شد.

در مرحله دوم با در نظر گرفتن شاخصهای مرکزی و وضعیت آماری مؤلفه‌های پژوهش به بررسی معنی‌داری تأثیر مؤلفه‌های مدنظر بر اشتغال معلولان با استفاده از آزمون t پرداخته شد که در جدااولی جداگانه برای هر مؤلفه، گویه‌های تعریف‌کننده هر متغیر با انحراف معیار، میانه، میانگین و واریانس آنها نشان داده شده است. همچنین به منظور بررسی میزان تأثیر هر کدام از عوامل ذکر شده به همراه گویه‌های تشکیل‌دهنده آنها از الگوی رگرسیونی و یک مدل تجربی استفاده شده است تا مشخص شود هر کدام از عوامل پنج‌گانه به چه میزان روی اشتغال معلولان تأثیر دارند.

تحلیل رگرسیون این امکان را برای محقق فراهم کرد تا تغییرات متغیر وابسته را از طریق متغیرهای مستقل پیش‌بینی و سهم هر یک از متغیرهای مستقل را در تبیین متغیر وابسته تعیین کند. رابطه خطی بین متغیرهای وابسته تحقیق یعنی اشتغال معلولان که از جمع عوامل مؤثر بر اشتغال حاصل شده است با ۲۵ متغیر مستقل برآورد شد تا با آشکار شدن ضرایب هر کدام از متغیرهای توضیح‌دهنده، اهمیت هر کدام از آنها برای برنامه‌ریزی و اولویت‌گذاری سیاستی مورد توجه قرار گیرد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در سه بخش دسته‌بندی شده است: بخش اول یافته پژوهشی مربوط به مزیت‌های نسبی استان اردبیل است که بر اساس مدل سوات (SWOT) بیان شده است. بخش دوم تحلیل عوامل مؤثر بر مشارکت معلولان است و بخش سوم به تحلیل موانع اشتغال افراد دارای معلولیت پرداخته است.

بخش اول: یافته‌های پژوهشی در بخش مزیت‌های استان اردبیل بر حسب مدل (SWOT):
در این بخش مزیت نسبی استان (نقاط قوت و ضعف داخلی) و محدودیت‌های استان (تهدیدها و فرصتها) مورد شناسایی و به تفکیک در قالب جدول (۲) مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول (۲) تجزیه و تحلیل عوامل داخلی (قوت)

امتیاز وزنی = ضرب اهمیت × رتبه	رتبه	ضرب اهمیت	قوت (S)
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	جوان بودن جمعیت استان
۰/۲۷	۳	۰/۰۹	وجود دانشگاه و مراکز آموزش عالی در همه شهرستانها
۰/۲۴	۳	۰/۰۸	وجود ظرفیت تولیدات بالا و دارا بودن پیشینه غنی و تنوع و تکرر فرهنگی و هنری، بومی، محلی و ادبیات منطقه‌ای و...
۰/۲۸	۴	۰/۰۷	وجود واحدهای صنعتی، دانش‌بنیان و پارک علم و فناوری و مراکز رشد
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	وجود آثار تاریخی واجد ارزش بین‌المللی و ثبت شده در فهرست یونسکو
۰/۰۵	۱	۰/۰۵	برخوردراری از منابع آبهای معدنی

امتیاز وزنی = ضریب اهمیت × رتبه	رتبه	ضریب اهمیت	قوت (S)
۰/۲۷	۳	۰/۰۹	دارابودن خاک حاصلخیز
۰/۱۴	۲	۰/۰۷	مراعات نسبتاً غنی و دارای تنوع گیاهی
۰/۱	۲	۰/۰۵	پیش رسی و تنوع محصولات باغی
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	دارابودن بازارچه مرزی و گمرک شبانه‌روزی بین‌المللی (بیله‌سوار)
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	ظرفیتهای بالای گردشگری از حیث طبیعت بکر و شرایط آب و هوایی
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	وجود رودخانه‌های دائمی و فصلی
۰/۱۴	۲	۰/۰۷	وجود تنوع ژنتیکی در ذخایر بومی منطقه
۰/۲۱	۳	۰/۰۷	دارابودن فرودگاه در شمال و مرکز استان
۰/۲۴	۳	۰/۰۸	وجود نیروی کار مستعد در بخش کشاورزی و دامپروری
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	تولید صنایع دستی و هنری مانند: فرش، گلیم، قلم‌زنی، چرم‌دوزی و ...
۰/۰۷	۱	۰/۰۷	حجم بالای تولید لبنی و پروتئین
۰/۲۴	۳	۰/۰۸	برخوررداری از شهرک صنعتی برای توسعه صنایع کوچک و مقیاس متوسط
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	دارای موقعیت جغرافیایی کوهستانی آب و هوایی معتدل

با تحلیل جدول فوق در بعد مزیت نسبی داخلی (نقاط قوت) بیشترین امتیاز وزنی با ۰/۳۶ به‌عنوان اولین قوت متعلق به وجود بناهای تاریخی ثبت‌شده در سطح استان است. دومین قوت با امتیاز وزنی ۰/۳۲ متعلق به صنعت گردشگری و صنایع دستی و هنری و سومین قوت با امتیاز وزنی ۰/۲۸ متعلق به وجود مراکز علمی و دانشگاهی در همه شهرستانهای استان است.

جدول (۳) تجزیه و تحلیل عوامل داخلی (ضعف)

امتیاز وزنی = ضریب اهمیت × رتبه	رتبه	ضریب اهمیت	ضعف (W)
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	چالشهای شدید در توسعه زیرساختها و وابستگی آنها به اعتبارات دولتی
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	فقدان نظام جامع بازاریابی و اطلاع‌رسانی
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	کمبود زیرساختها و امکانات رفاهی و خدماتی گردشگری
۰/۲۸	۴	۰/۰۷	نبود خطوط ریلی و شبکه‌های ارتباطی آزادراه
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی
۰/۰۵	۱	۰/۰۵	فقدان شغل مناسب برای زنان تحصیل کرده
۰/۲۷	۳	۰/۰۹	نامناسب بودن زیرساختها در بخش کشاورزی
۰/۲۸	۴	۰/۰۷	عدم توسعه فعالیتهای بخش خصوصی و سازمانهای مردم‌نهاد
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	رواج دامداری سنتی و غالب بودن دام کوچک
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	عدم کفایت زیرساختهای مناسب شبکه انتقال آب
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	پایین بودن راندمان آبیاری در بخش کشاورزی و کشت محصولات با مصرف آبی بالا
۰/۱۶	۲	۰/۰۸	کمبود واحدهای فرآوری مواد معدنی و صنایع پایین‌دستی آن
۰/۱۴	۲	۰/۰۷	نبود تجهیزات نگهداری کالا شامل: انبارها، سردخانه‌ها، صنایع تبدیلی و بسته‌بندی کالا
۰/۲۱	۳	۰/۰۷	کمبود بیمارستان مجهز در برخی از شهرها استان با وجود نرخ بالای جمعیت
۰/۲۴	۳	۰/۰۸	سنتی بودن بازارهای دادوستد کالاها، خرید و فروش فله‌ای محصولات با ارزش افزوده پایین
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	فقدان نمایشگاه دائمی عرضه محصولات
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	شکل‌گیری ضعیف شرکتهای تخصصی صادرات و بازاریابی و کمبود زیرساختهای بازرگانی

در بعد مزیت نسبی (نقاط ضعف داخلی) با تحلیل جدول فوق بیشترین امتیاز وزنی با ۰/۳۶ به عنوان اولین نقطه ضعف استان متعلق به فقدان نظام جامع بازاریابی و اطلاع‌رسانی، کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی، شکل‌گیری ضعیف شرکتهای تخصصی صادرات و بازاریابی و کمبود زیرساختهای بازرگانی، است.

دومین ضعف با امتیاز وزنی ۰/۳۲ متعلق به کمبود زیرساختها و امکانات رفاهی و خدماتی گردشگری، عدم کفایت زیرساختهای مناسب شبکه انتقال آب، پایین بودن راندمان آبیاری در بخش کشاورزی و کشت محصولات با مصرف آبی بالا، فقدان نمایشگاه دائمی عرضه محصولات و سومین نقطه ضعف با امتیاز وزنی ۰/۲۸ متعلق به نبود خطوط ریلی و شبکه‌های ارتباطی آزادراه، عدم توسعه فعالیتهای بخش خصوصی و سازمانهای مردم‌نهاد است.

جدول (۴) تجزیه و تحلیل عوامل خارجی (فرصتها)

فرصتها (۰)	ضریب اهمیت	رتبه	امتیاز وزنی = ضریب اهمیت × رتبه
امکان جذب سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی	۰/۰۷	۴	۰/۲۸
امکان تجمع در فرایند نوسازی بافتهای ناکارآمد شهری	۰/۰۶	۴	۰/۲۴
ظرفیت بالا برای تبدیل به قطب تولید لبنیات در شمال غرب کشور	۰/۰۸	۴	۰/۳۲
وجود پتانسیلهای طبیعی و گیاهان دارویی و مراتع مستعد	۰/۰۷	۴	۰/۲۸
امکان ایجاد مجتمعهای دام‌پروری صنعتی و تبدیلی به قطب تولید گوشت و لبنیات	۰/۰۹	۴	۰/۳۶
امکان احداث مجتمعهای اقامتی و آب‌درمانی با توجه به پتانسیلهای موجود	۰/۰۷	۳	۰/۲۱
امکان سرمایه‌گذاری تأسیس صنایع غذایی مرتبط با غلات و حبوبات و صنایع تبدیلی	۰/۰۵	۳	۰/۱۵

فرصتها (o)	ضرب اهمیت	رتبه	امتیاز وزنی = ضرب اهمیت × رتبه
وجود طبیعت مطلوب و ابنیه‌های تاریخی و پتانسیل توسعه گردشگری	۰/۰۹	۴	۰/۳۶
وجود منابع معدنی غنی نظیر خاک مرغوب، مصالح ساختمانی و ...	۰/۷	۳	۰/۲۱
وجود بسترهای مناسب برای پرورش ماهی سردآبی	۰/۰۶	۳	۰/۱۸
وجود بسترهای مناسب برای توسعه صنایع مکمل و پایین‌دستی	۰/۰۷	۳	۰/۲۱
وجود منابع آبهای سطحی مطلوب و چشم‌گیر	۰/۰۸	۳	۰/۳۲
وجود نیروی انسانی فرهیخته برای توسعه اقتصادی و اجتماعی	۰/۰۸	۴	۰/۳۲
دارا بودن مرز مشترک با جمهوری آذربایجان برای تبادل اقتصادی، گردشگری و...	۰/۰۹	۴	۰/۳۶

در تحلیل جدول مربوط به فرصتها باید گفت که عوامل مهم مانند: دارا بودن مرز مشترک با جمهوری آذربایجان برای تبادل اقتصادی، گردشگری و... وجود طبیعت مطلوب و ابنیه‌های تاریخی و پتانسیل توسعه گردشگری، امکان استقرار مجتمعهای دام‌پروری صنعتی و تبدیلی به قطب تولید گوشت و لبنیات با امتیاز وزنی ۰/۳۶ اولین اولویت را در فرصت‌یابی اشتغال می‌تواند برای استان مهیا کند. دومین عامل ایجاد فرصت برای اشتغال را موضوعاتی نظیر ظرفیت بالا برای تبدیل شدن به قطب تولید لبنیات در شمال غرب کشور، وجود منابع آبهای سطحی مطلوب و چشم‌گیر، وجود نیروی انسانی فرهیخته برای توسعه اقتصادی و اجتماعی، با امتیاز وزنی ۰/۳۲ به خود اختصاص داده است و سومین فرصت با امتیاز وزنی ۰/۲۸ متعلق به موضوعاتی نظیر امکان جذب سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی برای اجرای پروژه دولتی و غیردولتی، وجود پتانسیلهای طبیعی و گیاهان دارویی و مراتع مستعد، است.

جدول (۵) تجزیه و تحلیل عوامل خارجی (تهدیدها)

امتیاز وزنی = ضریب اهمیت × رتبه	رتبه	ضریب اهمیت	تهدیدها (t)
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	عدم گسترش فعالیتهای بخش خصوصی و استقبال کم سرمایه‌گذاران
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	فقدان و ضعف فعالیتهای اقتصادی و کارخانه‌ها و ...
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	نبود مراکز ارائه خدمات پشتیبانی تولید و تجارت و شرکتهای بزرگ تخصصی صادراتی و بازاریابی
۰/۲۸	۴	۰/۰۷	وجود دهستانهای پراکنده که امکان خدمات‌رسانی را محدود می‌کند
۰/۲۸	۴	۰/۰۷	میزان دسترسی ضعیف به آزادراه و بزرگراه
۰/۲۱	۳	۰/۰۷	فرسایش خاک و تخریب مرتع و پوشش گیاهی
۰/۲۱	۳	۰/۰۷	تخریب محیط‌زیست بر اثر فعالیتهای معدنی
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	فقدان بستر شغلی مناسب با درآمد کافی برای تأمین هزینه‌های بالای زندگی
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	مهاجرت فصلی مردان سرپرست خانوار به شهرهای بزرگ برای کسب درآمد
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	نبود آموزشهای کافی و مهارتهای موردنیاز
۰/۱۶	۲	۰/۰۸	وجود سیلابهای شدید و خطرناک
۰/۲۸	۴	۰/۰۷	ناکافی بودن تخصصهای بازاریابی داخلی و خارجی
۰/۳۲	۳	۰/۰۸	عدم توازن بین نیروهای تحصیل کرده و فرصتهای شغلی
۰/۳۶	۴	۰/۰۹	سرمای آزاردهنده هوا در فصل پاییز و زمستان و کاهش بیش از حد گردشگران
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	پایین بودن نرخ مشارکت در فعالیت صنایع دستی

در زمینه عوامل محدودکننده توسعه اشتغال در استان اردبیل با توجه به جدول تهدیدات می‌توان گفت بالاترین عامل تهدید با وزن ۰/۳۶ متعلق به عدم گسترش فعالیت بخش خصوصی و استقبال پایین سرمایه‌گذاران، فقدان و ضعف فعالیتهای اقتصادی و کارخانه‌ها و...، سرمای‌آزاردهنده هوا در فصل پاییز و زمستان و کاهش بیش‌ازحد گردشگران در سطح استان است.

دومین محدودیت و تهدید با وزنی ۰/۳۲ متعلق به نبود مراکز ارائه خدمات پشتیبانی تولید و تجارت و شرکتهای بزرگ مادر تخصصی صادراتی و بازاریابی، نبود آموزشهای کافی و مهارتهای موردنیاز، عدم توازن بین نیروهای تحصیل کرده و فرصتهای شغلی، پایین بودن نرخ مشارکت در فعالیت صنایع دستی بود و سومین عامل تهدیدکننده با وزن ۰/۲۸ مربوط به وجود دهستانهای پراکنده است که امکان خدمات‌رسانی را محدود کرده است، دسترسی ضعیف به آزادراه و بزرگراه و کافی نبودن تخصصهای بازاریابی داخلی و خارجی بود.

طبق آنچه گفته شد تحلیل SWOT نشان داد که استان اردبیل به لحاظ فعالیتهای بازرگانی و روابط تجاری با کشور شمالی، فعالیتهای کشاورزی، صنعت گردشگری، بناهای تاریخی، صنایع دستی و هنری دارای بالاترین مزیت در اشتغال‌زایی است و اما عواملی همچون فقدان نظام جامع بازاریابی و اطلاع‌رسانی، کمبود صنایع تبدیلی و فرآوری محصولات کشاورزی، شکل‌گیری ضعیف شرکتهای تخصصی صادرات و بازاریابی و کمبود زیرساختهای بازرگانی، کمبود زیرساختها و امکانات رفاهی و خدماتی گردشگری، عدم کفایت زیرساختهای مناسب شبکه انتقال آب، راندمان پایین آبیاری در بخش کشاورزی و کشت محصولات با مصرف آبی بالا، فقدان نمایشگاه دائمی عرضه محصولات، نبود خطوط ریلی و شبکه‌های ارتباطی آزادراه، عدم توسعه فعالیتهای بخش خصوصی و سازمانهای مردم‌نهاد، موجبات تضعیف بخش اشتغال‌زایی را رقم زده است.

بخش دوم: یافته‌های پژوهشی در بخش تحلیل عوامل مؤثر بر مشارکت معلولان

با در نظر گرفتن شاخصهای مرکزی و وضعیت آماری مؤلفه‌های پژوهش در این بخش به بررسی معنی‌داری تأثیر این مؤلفه‌ها بر اشتغال افراد دارای معلولیت پرداخته شد. برای هر مؤلفه گویه‌هایی تعریف شد و انحراف معیار، میانه، میانگین و واریانس آنها بیان شد. با ارائه گزارشی از آماره فریدمن مربوط به هر گویه امکان رتبه‌بندی گویه‌ها ایجاد و مشخص شد که کدام گویه، از نظر پاسخ‌دهندگان دارای اهمیت بیشتری در ایجاد اشتغال و نیز افزایش نرخ مشارکت افراد دارای معلولیت است.

- عامل فردی

عامل فردی با تعداد ۲۴ گویه میانگین $3/022$ را نشان داد و بیانگر تأثیر بالای حد متوسط، روی اشتغال افراد دارای معلولیت بود. مقدار t برابر با $54/187$ و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از $0/05$ برآورد شد. این امر به مفهوم معنی‌داری تأثیر این مؤلفه است. در ادامه با استفاده از آزمون فریدمن (محاسبه رتبه مقادیر رتبه‌ها در هر سطر با رتبه‌های ستونی) به رتبه‌بندی سؤالات پرداخته شد تا مشخص شود از نظر پاسخ‌دهندگان، کدام یک از این عوامل، تأثیر بیشتری روی اشتغال معلولان دارند و به اصطلاح دارای وزن بیشتری هستند. نتایج خروجی SPSS در آماره فریدمن، رتبه‌بندی گویه‌ها به ترتیب از بیشترین اثرگذاری تا کمترین آن عبارتند از: داشتن انگیزه شخصی ($49/79$)؛ دسترسی به ابزار و تجهیزات بر اساس نوع معلولیت در محیط ($47/78$)؛ مهارت و توانمندیهای انجام کار فرد معلول ($47/63$)؛ نوع و شدت معلولیت فرد اعم از جسمی-حرکتی یا ذهنی ($46/67$)؛ جنسیت و فرصتهای شغلی مرتبط ($44/99$)؛ مواجهه با شکست ($44/65$)؛ مسئولیت‌پذیری ($46/34$)؛ استفاده از تکنولوژی برای رفع محدودیتهای فرد معلول ($44/30$)؛ تعامل کاری و هم‌افزایی با سایر همکاران در محل کار ($43/29$)؛ سابقه تجربه و رزومه کاری فرد معلول

(۴۲/۶۳)؛ اعتماد به نفس فرد معلول برای انجام فعالیتها و وظایف شغلی (۳۹/۴۴)؛ تلاش و پشتکار در راه رسیدن به اهداف مورد نظر (۳۷/۵۷)؛ تواناییهای فیزیکی معمول برای اشتغال (۳۶/۶۳)؛ نظم و انضباط در زندگی، کار و استقلال طلبی (۳۵/۶۰۷۱)؛ میل به موفقیت و توسعه شخصی (۳۴/۳۷)؛ انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با شرایط جدید (۳۳/۹۴)؛ خودشناسی و شناخت از تواناییها (۳۳/۰۷)؛ بهبود فضای فیزیکی بنگاه برای تسهیل فعالیت معلولان (۳۰/۴۳)؛ تواناییهای ذهنی معمول برای اشتغال (۲۸/۹۰)؛ خودآگاهی و خودباوری و اعتماد به نفس (۲۸/۸۸)؛ آموزش و تحصیلات هدفمند فرد معلول (۲۷/۱۰)؛ تغییر نگرش معلول از فرد سربار جامعه به یک فرد مؤثر (۲۵/۷۰)؛ ارتباط معلول با سایرین (۲۵/۵۸۰۴)؛ ارائه و اثبات توانمندیهای خود به دیگران (۲۵/۴۱).

- عامل دولتی

این عامل که با تعداد ۲۰ گویه میانگین ۳/۳۵۷ را کسب کرد، در واقع بیانگر تأثیر بالای حد متوسط، روی اشتغال معلولان است. اینکه مقدار t که برابر با ۶۱/۸۳۷ است و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از ۰/۰۵ تعیین شد به منزله معنی‌داری تأثیر این مؤلفه است. پس از تأیید معنی‌داری مؤلفه دولتی، با استفاده از آماره فریدمن به رتبه‌بندی سؤالات پرداخته شد. نتایج حاصل از آزمون فریدمن برای پرسشها نشان داد که دولت بایستی نسبت به گویه‌های زیر به ترتیب اولویت برنامه‌ریزی دقیق‌تری داشته باشد: سیاست‌گذاری و طراحی قوانین و بخشنامه‌های حمایتی مرتبط با اشتغال (۵۵/۹۸)؛ ساده‌سازی و کاهش بوروکراسی اداری در حمایت از اشتغال معلولان (۵۳/۳۷)؛ ایجاد اعتبار مالی برای معلولان برای اشتغال (۵۳/۲۵)؛ بالابردن ریسک‌پذیری معلولان با حمایت‌های مادی و معنوی (۵۱/۱۶)؛ نظام جامع آموزشی برای تقویت مهارت‌های معلولان (۵۰/۸۳)؛ نگرش صاحبان بنگاهها به تواناییهای معلولان و آمادگی برای پذیرش فرد معلول (۵۰/۰۸)؛ پرهیز از شعار و لزوم پایبندی دولت به اهداف و

برنامه‌های تعیین شده در اشتغال معلولان (۴۹/۴۲)؛ تقویت سازمانهای مردم‌نهاد محلی برای حمایت از اشتغال معلولان (۴۶/۹۸)؛ تدوین استانداردهای کسب‌وکار معلولان (۴۴/۱۴)؛ طراحی مدل‌های بومی برای توسعه اشتغال و کارآفرینی معلولان (۴۳/۹۱)؛ همسوسازی فعالیتهای حمایتی از اشتغال معلولان در بدنه دولت (۴۳/۴۱)؛ آموزشهای مناسب سازمانی برای انجام وظایف و بهره‌گیری از تکنولوژی (۴۰/۹۲)؛ عزم جدی مسئولان برای حمایت از معلولان (۴۰/۳۳)؛ حمایت از بنگاهها برای تسهیل و توسعه فضای کسب‌وکار (۴۰/۲۷)؛ آموزشهای تخصصی و مهارت‌آموزی (۳۸/۳۳)؛ توسعه مشاغل اینترنتی و کسب‌وکارهای آنلاین در بین معلولان (۳۷/۵۵)؛ آگاهی صاحبان مشاغل نسبت به معلولان و توانایی آنها (۳۷/۰۷)؛ اعتماد دولت به معلولان برای اشتغال (۳۶/۰۰)؛ ارتقاء سطح نگرشی جامعه از طریق فرهنگ‌سازی و آموزش (۳۵/۶۹)؛ نهادسازی دولت برای توسعه و ترویج اشتغال معلولان (۳۴/۶۱).

- عوامل عمومی

میانگین حاصل از ۱۰ گویه این عامل رقم ۳/۲۳۳ را نشان داد و حاکی از تأثیر بالای حد متوسط روی اشتغال معلولان است. مقدار t برابر با ۵۹/۱۹۶ بوده و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از ۰/۰۵ شده است. این امر به مفهوم معنی‌داری تأثیر این مؤلفه است. آماره فریدمن برای پرسشهای مطرح شده نشان داد که از نظر پاسخ‌دهندگان گویه‌های زیر به ترتیب بیشترین تأثیر و وزن را در اشتغال معلولان داشت: شناسایی علایق و استعدادهای افراد معلول به منظور ظرفیت‌سازی اشتغال (۵۰/۳۴)؛ نگرش جامعه نسبت به اشتغال معلولان (۴۹/۸۲)؛ توزیع فرصتهای برابر اشتغال معلولان در بخشهای مختلف (۴۹/۳۱)؛ تغییر نگاه ترحم‌آمیز جامعه به معلولان (۴۵/۶۳)؛ استفاده از ظرفیت رسانه‌ها برای فرهنگ‌سازی (۴۴/۲۶)؛ بهبود نگرش جامعه از طریق فعالیتهای رسانه‌ای (۴۳/۶۳)؛ فرهنگ‌سازی برای عادی‌سازی ارتباط معلولان

(۴۲/۰۷)؛ لزوم حمایت‌های خانواده از فرد معلول (۴۳/۹۹)؛ لزوم شکل‌گیری اعتماد عمومی به خدمات و تولیدات معلولان (۳۳/۸۵)؛ مشارکت سمنها برای افزایش سطح ارتباطات عمومی با معلولان (۳۰/۷۹).

- عوامل شغلی

میانگین حاصل از ۸ گویه این عامل رقم ۳/۴۳۳ بوده و گویای تأثیر بالای حد متوسط، روی اشتغال معلولان است. مقدار t که برابر با ۵۲/۹۰۸ بوده و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از ۰/۰۵ شده است به معنای معنی‌داری تأثیر این مؤلفه است. مقدار آماره فریدمن نشان داد که گویه‌های زیر به ترتیب بیشترین اهمیت و وزن را از نظر پاسخ‌گویان کسب کردند: تطابق ماهیت شغل با نوع محدودیت معلول (۵۰/۹۳)؛ مربی‌گری و حمایت از فعالیت و اشتغال معلولان (۴۹/۲۵)؛ تغییر ساختار مشاغل از سنتی به نوین (۴۸/۱۱)؛ برندسازی مرتبط با معلولان (۴۶/۱۳)؛ توجیه منطقی و آموزش کارفرما برای حمایت از فرد معلول (۴۵/۸۱)؛ تلاش برای افزایش حداکثری کیفیت محصول تولیدشده توسط معلولان (۴۳/۲۱)؛ پایداری شغل فرد معلول، ساده‌سازی شغل در بنگاه‌های تولیدی به‌منظور تسهیل یادگیری و انجام وظایف (۴۲/۴۰)؛ توجیه و معرفی توانمندی‌های معلولان به بنگاهها (۳۴/۹۶).

بخش سوم: یافته‌های پژوهشی در بخش موانع اشتغال افراد دارای معلولیت

در این بخش نتایج نشان داد که میانگین حاصل از تعداد ۲۱ گویه مطرح‌شده با رقم ۳/۳۵ تأثیر بالای حد متوسط، روی اشتغال معلولان دارد و به‌نوعی مانع مشارکت اقتصادی و فعالیت افراد دارای معلولیت تلقی می‌شود. همچنین مقدار t که برابر با ۵۹/۳۰۵ است میزان احتمال پذیرش آن کمتر از ۰/۰۵ شده است که به‌منزله معنی‌داری تأثیر این مؤلفه است. سپس با توجه به مقدار آماره t و سطح معنی‌داری زیر ۵ صدم به رتبه‌بندی گویه‌های تعیین‌کننده

این عامل مهم و تأثیرگذار بر اشتغال معلولان پرداخته شد. برای این منظور از آزمون فریدمن استفاده شد. آماره فریدمن نشان داد که گویه‌های زیر به ترتیب بیشترین بازدارندگی و ممانعت را پیش‌روی معلولان قرار داده است: نداشتن تخصص (۵۳/۶۵)، باور نداشتن به تواناییهای فردی (۵۰/۸۷)، عدم پشتکار (۵۰/۱۶)؛ ناتوان دیده شدن معلولان از طرف جامعه (۴۹/۳۰)؛ عدم ارائه آموزشهای دقیق شغلی (۴۸/۴۸)؛ عدم تسهیلات بانکی و پشتیبانی مالی مناسب (۴۷/۴۷)؛ عدم آشنایی با فرصتها و تهدیدهای بازار (۴۶/۸۲)؛ نداشتن مکان اولیه برای شروع فعالیت (۴۶/۱۷)؛ عدم دسترسی به تعاریف و ارز راه‌اندازی مشاغل مختص معلولان (۴۶/۰۲)؛ نداشتن حامی، ضامن و سرمایه‌گذار اولیه برای ایجاد اشتغال برای خود (۴۵/۸۴)؛ نامناسب بودن تجهیزات و محیط کار (۴۵/۰۶)؛ نداشتن سرمایه اولیه شخصی (۴۵/۰۰)؛ عدم همکاری مسئولان ذی‌ربط (۴۴/۲۵)؛ نداشتن سواد علمی دانشگاهی (۴۳/۹۷)؛ نبود تحصیلات ویژه برای تحصیل (۴۱/۹۵)؛ نبود مکانی مختص به فعالیت معلولان (۴۱/۵۰)؛ محدودیت تردد (۴۱/۴۶)؛ عدم اطمینان از وجود بازار برای فروش محصولات (۴۱/۳۶)؛ نداشتن انگیزه برای اثبات توانایی (۳۶/۴۶)؛ عدم برنامه مدون و درازمدت برای شروع فعالیت (۳۲/۶۶)؛ پایین بودن قدرت ریسک‌پذیری (۲۹/۰۷).

در یک جمع‌بندی کلی می‌توان از مجموع ۸۳ گویه، تعداد ۲۵ گویه مهم و تأثیرگذار بر اشتغال افراد دارای معلولیت را به ترتیب زیر عنوان کرد.

جدول (۶) مهم‌ترین گویه‌های تأثیرگذار بر اشتغال افراد دارای معلولیت از نظر پاسخگویان

نام عامل	رتبه	گویه	انحراف معیار	میانگین	مقدار آزمون فریدمن
شخصی	۱	داشتن انگیزه شخصی	۰/۹۸	۳/۶۲۵	۴۹/۷۹۴۶
	۲	دسترسی به ابزار و تجهیزات بر اساس نوع معلولیت در محیط	۱/۰۶	۳/۵	۴۷/۷۷۶۴
	۳	مهارت و توانمندیهای انجام کار فرد معلول	۱/۱۳	۳/۵	۴۷/۶۲۵
	۴	نوع و شدت معلولیت فرد اعم از جسمی- حرکتی یا ذهنی	۱/۰۴	۳/۴۴۶۴	۴۶/۶۶۹۶
	۵	مسئولیت‌پذیری	۱/۲۵	۳/۴۱۰۷	۴۶/۳۳۹۳
سازمانی	۶	نگرش صاحبان بنگاهها به تواناییهای معلولان و آمادگی نگاه برای پذیرش فرد معلول	۰/۹۸	۳/۶۲۵	۵۰/۰۸
	۷	سیاست‌گذاری و طراحی قوانین و بخشنامه‌های حمایتی مرتبط با اشتغال معلولان	۰/۹۷	۳/۸۹۲۹	۵۵/۹۸
	۸	ساده‌سازی و کاهش بوروکراسی اداری در حمایت از اشتغال معلولان	۰/۸۹	۳/۷۸۵۷	۵۳/۳۷
	۹	ایجاد اعتبار مالی برای معلولان برای اشتغال	۱/۰۸	۳/۷۶۷۹	۵۳/۲۵
	۱۰	بالابردن توان ریسک‌پذیری معمولان با حمایت‌های مادی و معنوی	۱/۱۲	۳/۶۶۰۷	۵۱/۱۶
جامعه‌ای	۱۱	شناسایی علائق و استعدادهای افراد معلول به‌منظور ظرفیت‌سازی	۱/۰۲	۳/۴۱۰۷	۵۰/۳۴
	۱۲	نگرش جامعه نسبت به اشتغال معلولان	۰/۹۴	۳/۶۶۰۷	۴۹/۸۲
	۱۳	تغییر نگاه ترحم‌آمیز جامعه به معلولان	۰/۸۸	۳/۶۲۵	۴۵/۶۳
	۱۴	استفاده از ظرفیت رسانه‌ها برای توسعه فرهنگ اشتغال معلولان آموزش و فرهنگ‌سازی برای تغییر نگرش از سنین پایین	۰/۹۹	۳/۴۸۲۱	۴۴/۲۶
	۱۵	بهبود نگرش جامعه از طریق فعالیتهای رسانه‌ای	۱/۰۲	۳/۳۹۲۹	۴۳/۶۳

نام عامل	رتبه	گویه	انحراف معیار	میانگین	مقدار آزمون فریدمن
تعلیمی	۱۶	تطابق ماهیت شغل با نوع محدودیت معلول	۱/۰۷	۳/۳۳۹۳	۵۰/۹۳
	۱۷	مربی‌گری و حمایت از فعالیت و اشتغال معلولان	۱/۱۵	۳/۶۷۸۶	۴۹/۲۵
	۱۸	تغییر ساختار مشاغل از سنتی به نوین	۱/۰۴	۳/۶۰۷۱	۴۸/۱۱
	۱۹	برندسازی مرتبط با معلولان	۱/۰۱	۳/۵۷۱۴	۴۶/۱۳
	۲۰	توجه منطقی و آموزش کارفرما برای حمایت از فرد معلول	۱/۰۱	۳/۴۶۴۳	۴۵/۸۱
موانع اشتغال	۲۱	نداشتن تخصص	۰/۹۲	۳/۴۸۲۱	۵۳/۶۵
	۲۲	باورنداشتن به تواناییهای فردی	۱/۰۲	۳/۷۸۵۷	۵۰/۸۷
	۲۳	عدم پشتکار	۱/۰۱	۳/۶۶۰۷	۵۰/۱۶
	۲۴	ناتوان دیده شدن معلولان از طرف جامعه	۱/۱۴	۳/۶۴۲۹	۴۹/۳
	۲۵	عدم ارائه آموزشهای دقیق شغلی	۱/۱۶	۳/۵۵۳۶	۴۸/۴۸

- برآورد الگوی تجربی

به منظور بررسی میزان تأثیر هر کدام از عوامل ذکر شده در جدول فوق که گویه‌های تشکیل دهنده آنها معرفی و عملیات رتبه‌بندی آنها انجام شده است، در این بخش الگوی رگرسیونی و یک مدل تجربی برآورد شد و مشخص شد که هر کدام از عوامل پنج‌گانه به اندازه‌ای روی اشتغال افراد دارای معلولیت تأثیر داشته‌اند. لذا تحلیل رگرسیون این امکان را فراهم کرد تا تغییرات متغیر وابسته از طریق متغیرهای مستقل پیش‌بینی و سهم هر یک از متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته تعیین شد.

سپس رابطه خطی بین متغیر وابسته تحقیق یعنی اشتغال معلولان که از جمع عوامل مؤثر بر اشتغال حاصل شده است با ۵ متغیر مستقل برآورد شده و با آشکار شدن ضرایب هر کدام

از متغیرهای توضیح‌دهنده، اهمیت هر کدام از آنها برای برنامه‌ریزی و اولویت‌گذاری سیاستی مورد توجه قرار گیرد. در جدول (۷) به نتایج برآورد رگرسیون اشاره شده است.

جدول (۷) مقدار تأثیر متغیرهای تأثیرگذار بر متغیر وابسته

مقدار احتمال (p)	t	ضریب بتا	متغیر
۰/۴۵۴	۲/۱۱۷	-۱/۵۹۷	عدد ثابت (عرض از مبدأ)
۰/۰۰۰	۸/۸۹۷	۰/۷۷۱	فردی
۰/۰۰۰	۷/۱	۰/۵۹۰	دولتی
۰/۰۰۸۵	۲/۶۳۸	۰/۰۶	عمومی
۰/۰۳۰۴	۲/۱۶۹	۰/۰۳۵	شغلی
۰/۰۰۰۴	-۲/۱۴۲	-۰/۹۸۰	موانع اشتغال
F=268/53		R2=0/812	
p= 0/0000		R square=0/79	

رابطه (۱) برآورد الگوی تجربی

$$BEH_i = C + \beta_1(\text{فردی}) + \beta_2(\text{دولتی}) + \beta_3(\text{عمومی}) + \beta_4(\text{شغلی}) + \beta_5(\text{موانع}) + U_i$$

$$BEH_i = -1.597 + 0.771(\text{فردی}) + 0.590(\text{دولتی}) + 0.06(\text{عمومی}) + 0.035(\text{شغلی}) - 0.980(\text{موانع}) + U_i$$

برآورد الگوی تجربی نشان داد که در بین عوامل تأثیرگذاری که انتظار بر تأثیر مثبت آنها بر اشتغال معلولان است؛ عامل فردی با ضریب ۰/۷۷۱ بیشترین تأثیر مثبت را دارد و عوامل دولتی نیز با یک ضریب قابل توجه ۰/۵۹۰ تأثیر مهمی روی متغیر وابسته دارد. این دو ضریب نشان می‌دهد که خصایل و ویژگیهای فردی و پنج گویه مؤثر در هر عامل بیشترین تأثیر را بر اشتغال افراد دارای معلولیت می‌گذارند. بنابراین این دو عامل باید بیشتر مورد توجه قرار بگیرد. ویژگیهای فردی از طریق توان‌بخشی مورد تقویت قرار بگیرد.

در مورد عوامل دولتی هم باید گفت که باید به رفع موانع و افزایش انگیزه سیستمهای تصمیم‌گیر و برنامه‌ریز پرداخته شود. عوامل شغلی و عوامل عمومی هم به ترتیب با ضرایب

مشخص ۰/۰۶ و ۰/۰۳۵ دارای تأثیر مثبتی بوده و تأثیرگذاری آنها توسط برآورد تجربی مورد تأیید قرار گرفت و احتمال آن زیر ۰/۰۵ بوده و معنی‌دار شده است. علاوه بر چهار عامل ذکر شده که تأثیر مثبت و مؤثری روی متغیر وابسته داشتند و الگوی تجربی، ضرایب حاصل شده و احتمال تأثیرگذاری آنها مورد تأیید خروجی رگرسیون قرار گرفت، عامل دیگری با عنوان موانع اشتغال وجود دارد. برای اینکه تأثیر این عامل در الگوی تجربی با علامت منفی نشان داده شود به این متغیر یک علامت منفی افزوده شد و سپس معادله محاسبه شده مقدار ضریب $-۰/۹۸۰$ را نشان داد و بدین ترتیب موانع اشتغال معلولان (جدول ۱۱) تأثیر بسزایی روی اشتغال معلولان داشت که باید با برنامه‌ریزی صحیح این موانع رفع شده و مسیر اشتغال برای این قشر محروم جامعه هموار شود.

بحث

از تعداد ۲۳ هزار و ۷۳۰ نفر معلول در استان اردبیل ۶۵ درصد مرد و ۳۵ درصد زن هستند. نتایج این پژوهش نشان داد که در تمام شهرستانهای استان اردبیل، تعداد بیکاران به‌طور مشخصی بر تعداد شاغلان برتری دارد. تعداد شاغلان $۶/۶۵$ درصد از کل جمعیت معلولان استان شاغل هستند و افراد آماده‌به‌کار نیز تقریباً ۳ درصد از این افراد را تشکیل می‌دهند. تعداد بالای بیکاران و بی‌سوادان افراد دارای معلولیت شهرستانهای استان اردبیل، در افت کیفیت زندگی آنها مؤثر بود. میانگین سنی افراد دارای معلولیت در ۸۰ درصد از شهرهای استان اردبیل بین ۳۰ تا ۳۵ سال قرار دارد. با توجه به اینکه نزدیک به $۹۱/۵۵$ درصد از معلولان استان بی‌سواد بوده و ۷۰ درصد از شهرستانها با معضل بیکاری معلولان مواجه هستند، نیاز به اقدامی اساسی برای آموزشهای کاربردی برای فعال‌کردن و توانمندسازی این قشر مطابق با مزایای نسبی و به عبارتی تعیین سهم آنها از این مزایا و اختصاص حق آنها است.

در همین رابطه آنچه این پژوهشی را از دیگر مطالعات متمایز می‌کند ارائه مدل اشتغال‌زایی مطابق با مزیت‌های نسبی در استان بود. لذا با توجه به هدف اصلی پژوهش که شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر اشتغال افراد دارای معلولیت در راستای حضور آنها در دستیابی به یک الگوی اشتغال‌زایی متناسب با مزیت‌های بومی استان اردبیل است، با تکیه بر یافته‌های پژوهشی می‌توان به یکایک سؤالات پژوهشی به شرح زیر پاسخ داد:

سؤال (۱) عوامل تأثیرگذار بر اشتغال‌زایی معلولان استان اردبیل کدامند؟

الف) عوامل فردی

میانگین حاصل از گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل رقم $3/022$ را نشان داد که بیانگر تأثیر بالای حد متوسط روی اشتغال معلولان است. مقدار t که برابر با $54/187$ است، مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از $0/05$ شده است و این به معنای معنی‌داری تأثیر مؤلفه‌های عوامل فردی است.

ب) عوامل دولتی

میانگین حاصل از گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل رقم $3/357$ را نشان می‌دهد که بیانگر تأثیر بالای حد متوسط روی اشتغال معلولان است. مقدار F که برابر با $61/837$ است و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از $0/05$ شده است. این به معنای معنی‌داری تأثیر مؤلفه‌های مربوط به عوامل دولتی است.

ج) عوامل عمومی

میانگین حاصل از گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل رقم $3/233$ را نشان داد که گویای تأثیر بالای حد متوسط روی اشتغال معلولان است. مقدار F که برابر با $59/196$ بود مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از $0/05$ شده است و این به معنای معنی‌داری تأثیر مؤلفه‌های عوامل عمومی است.

د) عوامل شغلی

نتایج نشان می‌دهد که میانگین حاصل از گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل که رقم ۳/۴۳۳ است تأثیر بالای حد متوسط روی اشتغال معلولان دارد. مقدار t که برابر با ۵۲/۹۰۸ است و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از ۰/۰۵ شده است و این به معنی داری تأثیر مؤلفه‌های عوامل شغلی است.

سؤال ۲) موانع پیش‌روی اشتغال‌زایی برای معلولان استان اردبیل کدامند؟

نتایج نشان داد که میانگین حاصل از گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل که رقم ۳/۳۵ را تبیین کرد در واقع تأثیر بالای حد متوسط روی اشتغال معلولان دارد و به‌نوعی مانع مشارکت اقتصادی و فعالیت معلولان است. مقدار t که برابر با ۵۹/۳۰۵ است و مقدار احتمال پذیرش آن کمتر از ۰/۰۵ شده است و این به معنای معنی‌داری تأثیر مؤلفه‌های قیدشده در جدول ۱۱ است.

سؤال ۳) مزیت‌های استان اردبیل برای ایجاد اشتغال برای معلولان کدامند؟

مزیت‌های بومی استان اردبیل در بخش اول یافته‌های پژوهشی موردبررسی قرار گرفت و مشخص شد که استان اردبیل در زمینه‌های بازرگانی و تجارت خارجی، گردشگری، کشاورزی، آموزش، کسب‌وکارهای هنری و دستی متناسب با معلولان مانند آموزش از راه دور، اپراتورها و ... صنعت بسته‌بندی و خرده‌فروشی مزیت‌های بالایی دارد و می‌تواند در این حوزه‌ها شرایط کاری و اشتغال مناسبی برای معلولان استان فراهم کند.

سؤال ۴) چه راهکارهایی برای توانمندسازی و اشتغال معلولان در جامعه وجود دارد؟

راهکارهای سنتی برای توانمندسازی معلولان استفاده از مدل‌های خدمت به نام CBR برای خدمت‌رسانی برای افراد دارای معلولیت بود که شش حوزه را دنبال می‌کرد که هر کدام به‌نوبه خود معضلی را از زندگی فرد معلول بهبود می‌داد. در این خدمات شش‌گانه، موضوع اشتغال و کارآفرینی نیز مطرح است که جنبه اقتصادی بودن آن موجب شده است که این

خدمت، از نظر اهمیت، بر سایر حوزه‌ها سایه افکند.

خدمات شش‌گانه CBR، شامل: آموزش در خانواده، آموزش در جامعه، استفاده از سیستم ارجاع، ارائه وسایل کمک‌توان‌بخشی، اشتغال و کارایی معلولان و خدمات حمایت اجتماعی معلولان، به دنبال تغییر نگرش منفی نسبت به معلولان و ورود آنان به صحنه اجتماعی از طریق تقویت توانمندی‌هایشان است تا بتواند به اصول پنج‌گانه خود تحت عنوان اصل مساوات، اصل عدالت اجتماعی، اصل همبستگی، اصل تلفیق عموم و اصل کرامت و عزت‌نفس جامعه عمل بپوشاند.

اسپریتزر (۱۹۹۶) چهار بُعد را برای توانمندسازی شناسایی کرد. تن و کمرون بر اساس پژوهش میسرا (۱۹۹۲) یک بعد دیگر به مدل او افزوده‌اند. این پنج بعد عبارتند از: احساس خود اثربخشی (احساس شایستگی شخصی)، احساس خودمختاری (احساس انتخاب شخصی)، پذیرفتن شخصی نتیجه (احساس مؤثر بودن)، احساس معنی‌دار بودن (احساس ارزشمندی کار) و احساس اعتماد به دیگران (احساس امنیت). بنابراین، هدف توانمندسازی کمک به افراد ضعیف است تا تلاش کنند بر ضعف‌هایشان غلبه کنند و جنبه‌های مثبت زندگی‌شان را بهبود ببخشند و استعداد‌های خود را شکوفا کنند.

با توجه به نتایج بررسی شده و مطالعات پیشین در این بخش توصیه‌های سیاستی برای بهبود وضعیت اشتغال و تسهیل‌گری در حوزه اشتغال و مشارکت معلولان ارائه می‌شود:

(۱) مهیا کردن امکانات خدمات تحصیل، آموزش، بهداشت و درمان رایگان برای افراد دارای معلولیت.

(۲) ایجاد بانک اطلاعات تخصص معلولان در استان اردبیل: پیشنهاد می‌شود از طریق طراحی سامانه مخصوصی، بانک اطلاعات تخصص و مهارت افراد دارای معلولیت در سیستم نرم‌افزاری ویژه ثبت شود و متقاضیان استفاده از خدمات معلولان حتی با مشاهده نمونه‌هایی از تولید و خدمات آنها بتوانند از طریق آن سامانه با معلول مدنظر خود ارتباط

گرفته و ثبت سفارش کنند. البته ثبت سفارش بهتر است از طریق کارگذار مربوط به سازمان حمایت‌کننده مانند سازمان بهزیستی انجام شود. بدین ترتیب اساسی‌ترین و زیربنایی‌ترین کار برای اشتغال ایجاد و راه‌اندازی چنین سیستم دیجیتالی خواهد بود.

۳) در خصوص حمایت نهادهای دولتی و مردمی انتظار می‌رود که حمایت مالی دولت به‌ویژه سازمان بهزیستی استان اردبیل و بانکها، نقش به‌سزایی در راه‌اندازی و توسعه بیشتر مشاغل معلولان در استان داشته باشد. لذا به نظر می‌رسد، پشتیبانیهای لازم در خصوص حمایت مالی در قالب اعطای وامهای کم‌بهره مدت‌دار با دوره تنفس مناسب می‌تواند تا حدی کارساز باشد. علاوه بر آن شهرداریها با ایجاد و راه‌اندازی مراکز خوداشتغالی بایستی اولویت اول را در اختیار افراد دارای معلولیت قرار دهند.

۴) با توجه به تفاوت‌های ویژه‌ای که در معلولیتها مشاهده می‌شود، ایجاد اشتغال برای هر گروه شرایط ویژه‌ای را می‌طلبد و نیازمند آماده‌سازی مبلمان شهری متناسب با وضعیت این افراد است. در کنار این امر، راه‌اندازی جایگاههای مشاوران شغلی، منبعی از اطلاعات درباره فرصتها و امکانات جستجو و کاوش درباره اطلاعات شغلی موردنیاز و متناسب خواهد بود.

۵) یکی از مؤلفه‌ها بسیار مؤثر و مهم در ایجاد اشتغال و طراحی و راه‌اندازی هر کسب‌وکاری شناخت اندازه بازار، توجه به الگوهای محیطی و به‌نوعی مزیت‌های بومی هر منطقه است. با توجه به مزیت نسبی (نقاط قوت و ضعف) استان اردبیل تحلیل جداول سوات بیانگر آن است که استان اردبیل به لحاظ کشاورزی، روابط بازرگانی با کشور آذربایجان و گردشگری دارای استعداد بالایی است؛ اما عواملی چون فقدان نظام جامع اطلاع‌رسانی و بازاریابی، ضعف زیرساخت‌های گردشگری و بازرگانی، ضعف شبکه‌های ارتباطی، ضعف راندمان آبیاری، کمبود صنایع تبدیلی و فراوری محصولات کشاورزی منجر به ضعف اشتغال در این استان شده است.

یکی از بهترین روش کار در خانه به‌ویژه برای افراد دارای معلولیت، فریلنسری

(آزادکاری) است. فریلنسرهای تمام‌وقت می‌توانند یک خانواده را اداره کنند. برای فریلنسر شدن به مهارت‌های خاصی برای خدمت‌رسانی به مشتریان نیاز است: برای مثال فریلنسر نویسنده به مهارت‌های نوشتاری و ویراستاری نیاز داد، فریلنسر طراح سایت به مهارت‌های کدنویسی نیازمند است. فریلنسرگرافیکست نیازمند مهارت‌های نرم‌افزاری از جمله کار با فتوشاپ است و علاوه بر آن می‌توان به مهارت‌های دیگر اشاره کرد: رونویسی از روی صدا و ویدئو، وبلاگ‌نویسی، دستیار مجازی، ادمین شبکه‌های اجتماعی، مونتاژ و بسته‌بندی، گویندگی، دوبله و تولید پادکست در حوزه‌های مختلف، استخدام در تیم خدمات مشتری، مترجمی، دوبله و گویندگی، گزارشگری، خبرنگاری، تحلیلگری و مقاله‌نویسی؛ آموزش در رشته‌های مختلف خیاطی و طراحی لباس، صنایع‌دستی، تولید و بسته‌بندی خشکبار، قالی‌بافی، گلیم‌بافی، نم‌بافی، جاجیم‌بافی، فراوری محصولات از جمله روغن کنجد، حلواي ارده، ارده‌شیره، تهیه شکلات، بسته‌بندی و خشک‌کردن گیاهان دارویی، زعفران و مواد عطاری. تولیدترشی، شوره و مربا؛ بافندگی از جمله ژاکت بافی، عروسک دوزی، ساخت جعبه‌های فانتزی، طناب‌بافی و گل‌سازی، ساخت میوه‌های خمیر چینی، تهیه و بسته‌بندی لواشک، تهیه و بسته‌بندی بذر و تخم انواع گلها و محصولات زراعی، سبزیجات از جمله پاک‌کردن، خردکردن و خشک‌کردن، غذای آماده خانگی، منشی، اپراتور و مسئول پذیرش، مسئول فروش، پشتیبانی و ...

۶) ایجاد زیرساخت‌های الکترونیکی و امکان بهره‌برداری از شبکه‌های مجازی مانند فیسبوک، بلاک‌چین برای اشتغال‌زایی افراد دارای معلولیت در انطباق با مزیت‌های نسبی استان.

۷) با توجه به اینکه عدم پشتکار، مهم‌ترین عامل در اشتغال معلولان حرکتی است؛ لذا هرگونه تلاش هرچند هزینه‌بر برای رفع این مانع، با ارزش است. یکی از نهادهایی که می‌تواند در این امر نقش بسزایی را بازی کند صداوسیما و دیگر رسانه‌ها است؛ که شاید

مهم‌ترین اقدام آن در این راستا، برنامه‌ریزی برای راه‌اندازی کانال تلویزیونی مختص به افراد دارای معلولیت باشد. بدین منظور که تمامی موضوعات و مسائل مرتبط با افراد دارای معلولیت در این کانال ارائه شود؛ مانند برگزاری تلتتهایی برای ارائه توانمندیها و استعدادهای معلولان.

ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی، تحلیلی و کمی است. اصول امانت‌داری در استفاده از منابع با ذکر نام و تاریخ اثر رعایت شده است. همچنین در مرحله جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها، صداقت و رعایت حقوق همه افراد مدنظر قرار گرفته است. در اینجا لازم است از تمامی افرادی که ما را در انجام این تحقیق یاری کردند تشکر و قدردانی کنیم.



- Alroaia, Y. V., Aghvami, F., Jafari, R., & Azizi, M. (2018). Analysis of Factors Affecting Entrepreneurship and Employment of Disabled (Case Study: State Welfare Organization of Region Four of the Iran). In International Conference on Innovation and Entrepreneurship (pp. 838-XXII). Academic Conferences International Limited.
- Alwani, Sara. (2019), comparing the most important challenges related to the unemployment problem of physically-motor disabled people from a legal point of view (case study: disabled women in Shiraz), the second national conference on humanities and development, Shiraz.
- Achterberg, T. J., Wind, H., De Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that promote or hinder young disabled people in work participation: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19, 129-141.
- Beatty JE, Baldrige DC, Boehm SA, Kulkarni M and Colella AJ (2019) On the treatment of persons with disabilities in organizations: A review and research agenda. *Human Resource Management*, 58(2), 119–137.
- Corbière, M., Lecomte, T., Reinharz, D., Kirsh, B., Goering, P., Menear, M., ... & Goldner, E. M. (2017). Predictors of acquisition of competitive employment for people enrolled in supported employment programs. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 205(4), 275-282.
- Cramm, J. M., Finkenflügel, H., Kuijsten, R., & Van Exel, N. J. A. (2009). How employment support and social integration programmes are viewed by the intellectually disabled. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(6), 512-520.
- Dastyar, v. Mohammadi, A. (2015). Measuring the empowerment of the physically disabled (motor, visceral and sensory disabled) and related factors (analytical cross-sectional study in Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces). *Journal of Rehabilitation*, 4, 368-354.
- Dusseljee, J. C., Rijken, P. M., Cardol, M., Curfs, L. M., & Groenewegen, P. P. (2011). Participation in daytime activities among people with mild or moderate intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(1), 4-18.
- Ebrahiminejad, m, Sepehrnia, A, Askari Baqerabadi, M. (2019). Identifying and Prioritizing the Barriers to Employment of motional disabled

People in the Private Sector from the Perspective of Entrepreneurs and disabled People with the ANP Approach. *Journal of Disability Studies. Evidence of Improvement in the Quality of Implementation? Mental Retardation*, 41(3), 188-197.

- -Fasih Ramandi, Mohammad. (2022). Explaining the citizenship rights of people with disabilities in Iran based on human dignity. *Journal of Bioethics*, No. 47, pp. 1-32

- -Ford, L., Dineen, J., Hall, J., (1984), Is There Life After Placement?, *Education & Training of the Mentally Retarded*,19(4), 291-296.

- - Gignac, M. A., Bowring, J., Jetha, A., Beaton, D. E., Breslin, F. C., Franche, R. L., ... & Saunders, R. (2021). Disclosure, privacy and workplace accommodation of episodic disabilities: organizational perspectives on disability communication-support processes to sustain employment. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 153-165.

- -Hajinejad, A.Gaderi, j. Khatami, c. yonesi, g. (2014). Investigating the situation, identifying the relative advantage and formulating a strategic plan for employment development using share change models, spatial coefficient and SWAT - the study of Birjand city. *Majlis and Strategy Quarterly*, 21(72), 1-33.

- - Holmes, J., & Filly, R. (2000). Handling small talk at work: Challenges for workers with intellectual disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education*, 47(3), 273-291.

- - Hutchison, P. (1994). Work and leisure: Paradoxes and dilemmas for people with developmental disabilities. *Journal on Developmental Disabilities*, 3(1), 1-15.

- - Irvine, A., & Lupart, J. (2008). Into the Workforce: Employers' Perspectives of Inclusion. *Developmental Disabilities Bulletin*, 36, 225-250.

- - Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18.

- -Johnstone, C., Schuelka, M. J., Choeki, Y., & Yetsho, T. (2023). Disability-Inclusive Education, Development, and Dialectics: Complex Cases in Bhutan. *Comparative Education Review*, 67(1), 147-166.

- -Karbalai Ismail, h. Minoui, M. *The Singular Truth*, Vol. (2020). De-

signing a Government-Supported Employment Model in line with the Development of Entrepreneurship of Disabled People in the Country. *Social Welfare Quarterly*, 79, 369-409.

- -Lemaire, G., Mallik, K., (2008), Barriers to Supported Employment for Persons with Developmental Disabilities, *Archives of Psychiatric Nursing*, 22(3), 147-155.

- - Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(2), 255-273.

- - Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G. (1994), Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic, interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.

- -Majid Mirza MoHAMMADI, Karim Hamdi, Mehrdad Navabakhsh.,(2022) Designing an entrepreneurship development model for people with disabilities and veterans with an empowerment approach, *Journal of business management*, Volume:12 Issue: 47, 104-126.

- - Management and planning organization of Ardabil province. (2016). Detailed Results of the general population and housing census of Ardabil province, Tehran, Program and Budget Organization.

- - Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (2003). Supported employment outcomes across a decade: Is there evidence of improvement in the quality of implementation? *Mental Retardation*, 41(3), 188-197.

- - Martin, B. C., & Honig, B. (2020). Inclusive management research: Persons with disabilities and self-employment activity as an exemplar. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 553-575.

- - McConkey, R., & Mezza, F. (2001). Employment aspirations of people with learning disabilities attending day centres. *Journal of Learning Disabilities*, 5(4), 309-318.

- - Mik-Meyer, N. (2016). Othering, ableism and disability: A Discursive analysis of co-workers' construction of colleagues with visible impairments. *Human Relations*, 69(6), 1341-1363.

- -Mohammadi, A; Pishgir, E; Hosseini, L. (2022). Spatial analysis

- of disability using GIS, a case study: Ardabil province. *Applied Research Journal of Geographical Sciences*, Volume: 22, Number, 66, Pages: 57-78
- - Mohammadi, E., (2016), studies and actions of business and sustainable employment development plan (TEKAPO) of Ardabil province, deputy of entrepreneurship and employment development - secretary of TEKAPO plan: Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare
- - Mojtaba, Nahid; Ghanbari, Mohammad Amin. (2009). Investigating the Role of Business in youth Employment and Entrepreneurship, Home Business Development Conference: Challenges and Solutions, Tehran.
- - Molyneux, C. (2021). *Disabled People, Work, and Small-Medium-Size Enterprises (SMEs)*. Lancaster University (United Kingdom).
- - Mueser, K. T., Clark, R. E., Haines, M., Drake, R. E., McHugo, G. J., Bond, G. R., ... & Swain, K. (2004). The Hartford study of supported employment for persons with severe mental illness. *Journal of consulting and clinical psychology*, 72(3), 479.
- - Mussida, C., & Sciulli, D. (2016). Disability and employment across Central and Eastern European countries. *IZA Journal of Labor & Development*, 5(1), 1-24.
- - Newton, R., Ormerod, M., & Thomas, P. (2007). Disabled people's experiences in the workplace environment in England. *Equal Opportunities International*, 26(6), 610-623.
- - Oware, K. M., & Mallikarjunappa, T. (2021). Disability employment and financial performance: the effect of technological innovation of listed firms in India. *Social Responsibility Journal*, 17(3), 384-398.
- - Pinto, M. N. D. B. M. (2020). *Integração de pessoas com deficiência nas organizações e a sua retenção* (Master's thesis).
- - Randle, K., & Hardy, K. (2017). Macho, mobile and resilient? How workers with impairments are doubly disabled in project-based film and television work. *Work, Employment and Society*, 31(3), 447-464.
- - Saaty, T.L., (2008). Decision making with the analytic hierarchy process. *International journal of services sciences*, 1(1), 83-98.
- - Sandys, J., (2007), *Work and Employment for People with Intellectual and Developmental Disabilities*, In I. Brown & M. Percy (Eds.), *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities* (pp. 527-543). Baltimore, MD: Paul H Brookes.
- - Sergeeva, A., Bhardwaj, A., & Dimov, D. (2022). Mutable reality and

- unknowable future: Revealing the broader potential of pragmatism. *Academy of Management Review*, 47(4), 692-696.
- Sharifi, M., Rostami, M., Younesi, S. J., Sharifian Sani, M., & Movallali, G. (2016). Iranian adolescents with physical-motor disabilities: Needs and problems in education and employment. *Iranian Rehabilitation Journal*, 14(2), 101-106.
 - Sharifian sani, M., Momeni A, Moradi A, Mohseni Maryam, Firozian M (2017) Investigating the existing limitations in employment generation and independence of the disabled [project to investigate barriers to the employment of the disabled]. University of Rehabilitation and Welfare Sciences.
 - Shibani, Sadeq; Shibani, Shahin; Tawana, Fatima. (2019). the Importance and Place of employment in Empowering the Disabled, the second international conference on innovation in business and economic management, Tehran.
 - Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & society*, 24(1), 63-75.
 - Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of management review*, 21(2), 352-401.
 - The Comprehensive Law on the Protection of the Rights of the Disabled (2011) [Comprehensive Law on the Protection of the Rights of the Disabled].
 - Vakil Al- Raaya, Yunes; Aqvami, Farshad . (2018). Analysis of the effectiveness of factors affecting the employment and business start-up of disabled people, *Development and Transformation Management Quarterly*, Volume: 11, Number: 39, 51-60
 - Van Laer, K., Jammaers, E., & Hoeven, W. (2022). Disabling organizational spaces: Exploring the processes through which spatial environments disable employees with impairments. *Organization*, 29(6), 1018-1035.
 - Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F,... & Corbière, M. (2018). Disability and Employment—overview and Highlights. *European Journal of Work and organizational psychol-*

ogy, 27(1), 40-55.

-- Webb, N. M., Shavelson, R. J., & Haertel, E. H. (2006). 4 reliability coefficients and generalizability theory. *Handbook of statistics*, 26, 81-124.

-- Wolfe, R., Swain, K., (2004), The Hartford Study of Supported Employment for Persons with Severe Mental Illness, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 479-490.

-- World Health Organization. (2011). *World Report On Disability*. World Health Organization.

-- Zhu, X., Law, K. S., Sun, C., & Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. *Human resource management*, 58(1), 21-34.

-- Zijlstra, F., van Ruitenbeek, G., Mulders, H., & van Lierop, B. (2017). *Designing work for inclusiveness* (pp. 121-137). Springer International Publishing.

