

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۷، شماره ۶۲، بهار ۱۴۰۴، ۹۶-۶۹

واکاوی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی: یک مطالعه کیفی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۲/۱۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۲/۲۰

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

فهیمة باهنر^۱  و محیا صنیعی منش^۲

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی انجام شد. **روش:** روش پژوهش کیفی و از نوع پژوهش پدیدارشناسی تفسیری بود. جامعه پژوهش حاضر را کلیه معلولان با آسیب بینایی (به طور کامل نابینا) در استان تهران در سال ۱۴۰۳ بودند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند از نوع ملاکی و تا مرز اشباع داده‌ها و نهایتاً انتخاب ۱۵ شرکت‌کننده ادامه یافت. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختاریافته محقق ساخته بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون کلایزی استفاده شد. **یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۶۱ مفهوم اولیه، ۹ مضمون فرعی و ۳ مضمون اصلی شد. مضامین اصلی و فرعی شامل: نقش فرد (سازدهای شخصیتی، ترس‌ها و نقص مهارتی)؛ منزلت اجتماعی (جو منفی جامعه، کمبودهای آموزشی، محدودیت‌های شغلی و روابط آزاردهنده) و نقش خانواده (تعاملات سوگیرانه خانواده و عدم تمایزافتگی) بود. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد با توجه به شرایط منحصربه‌فردی که نابینایان دارند توجه به مسائل فردی و مسائل پیرامونی از جمله جامعه و خانواده در مسیر شغلی آن‌ها بسیار حائز اهمیت باشد. پیشنهاد می‌شود در بستر جامعه فعلی برنامه‌های آموزشی مهارت‌محور و مشاوره‌ای لازم جهت انتخاب و ثبات شغلی این گروه از افراد انجام شود.

کلمات کلیدی: چالش‌ها، معلولیت بینایی، مسیر شغلی

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

f_bahonar@sbu.ac.ir
<https://orcid.org/0000-0002-9230-2297>

۲. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره و روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Analyzing Career Path Challenges of people with Visual impairments in Job Search: A Qualitative Study

Fahimeh Bahonar (Assistant Professor)^{1*} 
& **Mahya sanieemanesh**² (PhD student)

Abstract

Aim: This research aimed to identify the career path challenges of people with visual disabilities in their job search. **Methods:** The research method was qualitative and interpretive phenomenological research. The population of the present study was all disabled people with visual impairment (completely blind) in Tehran province in 2024. Sampling was carried out in a purposeful manner and until the limit of data saturation and finally the selection of 15 participants. The research tool was a semi-structured interview made by the researcher. The Colaizzi method was used to analyze the data. **Results:** Data analysis led to the identification of 61 primary concepts, 9 sub-themes and 3 main themes. The main and secondary themes include: The role of the individual (personality structures, fears, and skill deficiencies); Social status (negative atmosphere of society, lack of education, job restrictions, and annoying relationships), and Family role (biased family interactions and lack of differentiation). **Conclusion:** The findings of the present study show that, given the unique circumstances of the blind, it is very important to pay attention to individual and surrounding issues, including society and family, in their career path. It is suggested that skill-based training programs and counseling be implemented in the context of the current culture to select and stabilize the careers of this group of people.

Key words: Career path, Challenges, Visual impairment

1 . Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.
f_bahonar@sbu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-9230-2297>

2 . PhD student in Counseling, Department of Counseling and Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در عصر حاضر توجه به مسیرهای شغلی بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران واقع شده است. به طوری که در بازارهای کار معاصر، مدیریت افراد جهت جایگزینی در مشاغل گوناگون نیازمند توجه ویژه‌ای می‌باشد، چراکه این امر مسیر حائز اهمیتی جهت بهبود و پیشرفت رقابت سازمانی و ملی محسوب می‌شود (کرتن و گرین^۱، ۲۰۱۹). در این بین افرادی که اشتغال آن‌ها نه تنها سهم مهمی در پیشرفت ملی می‌تواند ایفا کند بلکه نقش کلیدی در زندگی اجتماعی و فردی‌شان خواهد داشت افراد دارای معلولیت و اختصاصاً افراد دارای آسیب بینایی^۲ می‌باشند (انیشی^۳، ۲۰۲۴). در سطح جهانی حداقل ۲/۲ میلیارد نفر دارای معلولیت بینایی هستند که حدود ۱ میلیارد نفر دارای نابینایی می‌باشند. به لحاظ تفاوت‌های منطقه‌ای شیوع این اختلال در مناطق کم‌درآمد و متوسط ۴ برابر بیشتر از مناطق با درآمد بالا تخمین زده می‌شود (استنمت^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). از طرفی، شیوع کم‌بینایی و نابینایی متوسط تا شدید در ایران به ترتیب ۴/۲ درصد و ۱/۳ درصد تخمین زده شده است (محمدی و همکاران، ۲۰۱۷).

بر اساس پژوهش روکاچ^۵ و همکاران (۲۰۲۱) افراد دارای اختلالات بینایی و نابینا با جمعیت بدون معلولیت به لحاظ پریشانی عاطفی، احساس تنهایی، عدم کفایت اجتماعی، تمایل کم به رشد و کشف خود، انزوای اجتماعی تفاوت معناداری دارند. این افراد ممکن است در زمینه کسب مهارت‌های اجتماعی چالش‌هایی را تجربه کنند و مستعد مشکلات بین فردی باشند (برانز^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). علاوه بر این، سلامتی ضعیف و چالش‌های مالی (کامبرلند و رهی^۷، ۲۰۱۶) از جمله مسائلی است که این گروه ممکن است با آن مواجه شوند. بر این اساس به نظر می‌رسد که این افراد چالش‌های گسترده‌ای دارند از این‌رو، داشتن یک شغل امیدوارکننده می‌تواند یکی از مهم‌ترین جنبه‌های زندگی برای افرادی با معلولیت بینایی باشد. اشتغال می‌تواند موجب بهبود کیفیت زندگی‌شان شود، استقلال مالی را سبب می‌شود، و به صورت کلی رضایت از زندگی بیشتری هنگام اشتغال تجربه خواهند کرد. در نتیجه پرداختن به نحوه انتقال و یافتن شغل مناسب برای افرادی که دارای آسیب بینایی هستند، مورد توجه واقع شده است (اسیدی^۸، ۲۰۲۳). به صورت

-
1. Kirton & Greene
 2. Visual Impairments
 3. Onyishi
 4. Steinmetz
 5. Rokach
 6. Brunes
 7. Cumberland & Rahi
 8. Eseadi

کلی اشتغال به ویژه برای افرادی با معلولیت‌های متفاوت بستر مهمی را ایجاد می‌کند تا بتوانند جهت ساخت هویت اجتماعی مثبت تلاش کنند و از انزوا و آسیب‌های بیشتر پیشگیری شود (ریچارد و هنکمن^۱، ۲۰۲۱). در نتیجه تحقیقات اخیر لزوم افزایش فرصت اشتغال، توجه به این حیطة و فراهم نمودن مقدمات لازم جهت اشتغال برای این گروه از افراد را بیش از پیش مورد توجه قرار داده‌اند (چان^۲ و همکاران، ۲۰۲۱؛ عاشوری، ۱۴۰۲). با توجه به اهمیت این موضوع در تحقیقات اخیر و اقدامات کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت^۳ (۲۰۰۶) که باعث افزایش آگاهی جهانی از حقوق معلولیت از جمله حضور این افراد در مشاغل شده است، اما همچنان به نظر می‌رسد این مسیر چالش‌های قابل توجهی برای انتخاب شغل و ثبات شغلی برای افراد دارای معلولیت بینایی به صورت گسترده به همراه دارد که در ادامه به بررسی ادبیات پژوهشی پرداخته خواهد شد.

بر اساس مطالعه سیستماتیک فینستد^۴ و همکاران (۲۰۲۲) به صورت کلی افراد دارای معلولیت قبل و بعد از ورود به بازار کار در معرض تبعیض قرار می‌گیرند. فرضیات نادرست در مورد عملکرد افرادی که دارای معلولیت و ناتوانی هستند می‌تواند مانع از انتخاب این افراد در شغل مناسب شود و نهایتاً تعصبات بالقوه را ایجاد نماید. به عنوان مثال در بررسی‌های صورت گرفته اغلب مواقع کارفرمایان با ترحم، غم و دلسوزی نسبت به این افراد واکنش نشان می‌دهند (لیونز^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). این در حالی است که نگرانی اصلی کارفرمایان اغلب در مورد موضوعاتی از قبیل سطح تناسب افراد دارای معلولیت با محیط فرهنگی و فیزیکی، هزینه‌های داشتن نیرویی با معلولیت و ارزیابی عملکرد آن‌ها می‌باشد (شمشیری-پترسن و کراگ^۶، ۲۰۲۰). افراد دارای اختلال بینایی به ویژه در مرحله تامین اشتغال با چالش‌های منفی از قبیل تبعیض، انزوا، رد و عدم فرصتی جهت معرفی و شناساندن خود به کارفرمایان یا صاحبان مشاغل مواجه هستند (اراس^۷ و همکاران، ۲۰۲۴). علاوه بر اینکه این افراد عموماً در مرحله استخدام و انتخاب جهت ورود به فضای شغلی با چالش مواجه می‌شوند، بر اساس نتایج پژوهش‌ها می‌توان گفت که حتی بعد از اشتغال نیز موضوعات خاصی را تجربه خواهند کرد. به عنوان مثال بعد از اشتغال با فرصت‌های کمتری برای پیشرفت شغلی و حرفه‌ای روبرو هستند و شواهد نشان می‌دهد که معمولاً در پایین‌ترین سطح سلسله مراتب

1. Richard & Hennekam

2. Chan

3. Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)

4. Finstad

5. Lyons

6. Shamshiri-Petersen & Krogh

7. Uiras

سازمانی کار می کنند و علی رغم قوانین ضد تبعیض، تبعیض رواج دارد (کوربی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹؛ بالدوین و جانسن^۲، ۲۰۰۶). همچنین، با مسائلی از قبیل به چالش کشیدن هنجارهای متعارف در مورد وضعیت خود، تلاش جهت ثبات و پایداری در موقعیت شغلی و بهبود خودکارآمدی، مواجه خواهند شد (باسکار^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). مطابق با مدل پارسونز^۴ که هسته اصلی رویکردهای مشاوره شغلی مبتنی بر صفات و نظریه های شغلی متناسب با شخص را تشکیل می دهد، ویژگی های فردی و شناخت آن ها نقش تاثیرگذاری در مسیر حرفه ای افراد ایفا می کند. از این رو، به اعتقاد پارسونز لازم است که افراد در مسیر حرفه ای خود به طور منظم مهارت ها، علایق و ارزش های خود را ارزیابی کنند (سوانسون، ۱۹۹۶؛ به نقل از هرتانگ و بلستین^۵، ۲۰۰۲). علاوه براین، به اعتقاد هالند^۶ توجه به بعد فردی اشخاص به منظور تناسب فرد با محیط حرفه ای جایگاه ویژه ای دارد (هارتمن^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). نظریه هالند یک رویکرد مبتنی بر تناسب شخص-محیط است که ادعا می کند افراد به دنبال محیط های شغلی هستند که با علایق شان تناسب داشته باشد و میزان تناسب بین شخص با محیط شغلی خاص، تاثیرات مهمی بر رضایت شغلی و عملکرد افراد دارد (سو^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، بر اساس نظریه محدودیت و سازش شغلی گاتفردسون^۹ (۲۰۰۵) انتخاب و توسعه شغل به عنوان یک فرآیند محدود کردن یا حذف مشاغل در نظر گرفته می شود. در هر مرحله از رشد (از کودکی تا بزرگسالی) افراد مشاغلی را بر اساس خودپنداره ای که از توانمندی ها و تصویر خود در ارتباط با محیط ادراک می کنند، حذف خواهند کرد. نهایتاً فرد به سازش خواهد رسید که به واقعیت ها و محدودیت های متعددی که ماهیت خارجی دارند واکنش نشان می دهد. در این مرحله، افراد ایده آل ترین مشاغل خود را برای جایگزین های کمتر سازگار اما در دسترس تر رها می کنند. سازش ممکن است به دلیل دانش محدود در مورد چگونگی به دست آوردن یک شغل خاص، کمبود زمان در دسترس برای جستجوی مشاغل سازگارتر، موانع درک شده برای دسترسی به مشاغل ایده آل و فقدان آموزش رخ دهد (گاتفردسون، ۲۰۰۵).

با توجه به اینکه تغییرات روزافزونی در مسیر شغلی افراد دارای معلولیت بینایی در حال رقم خوردن است اما همچنان ادبیات شغلی در مورد کلیشه سازی، برچسب زدن، و تبعیض نسبت به

-
1. Corby
 2. Baldwin & Johnson
 3. Bhaskar
 4. Parsons' Theory
 5. Hartung & Blustein
 6. Holland's Theory
 7. Hartmann
 8. Su
 9. Gottfredson

معلولان وجود دارد (برودبریج و فلدن^۱، ۲۰۱۸). برای سال‌های متمادی افرادی که دارای اختلال یا معلولیت بینایی هستند نسبت به هم‌تایان خود نرخ اشتغال کمتر و نرخ بیکاری بالاتری داشته‌اند (مک‌دونال و سویی^۲، ۲۰۱۹). این در حالی است که بیکاری تاثیر منفی بر بسیاری از جنبه‌های زندگی از جمله امنیت مالی، سلامت جسمی و بهزیستی روانی دارد (برند^۳، ۲۰۱۵)، و اشتغال به ویژه برای افرادی که دارای معلولیت هستند یکی از مسیرهای بسیار مهم جهت دستیابی به رشد عزت نفس، اعتماد به نفس و استقلال این افراد محسوب می‌شود (الملکی^۴، ۲۰۲۰). از این‌رو، مرور پیشینه پژوهشی نشان داد که توجه جهت فهم و توصیف چالش‌های افراد دارای معلولیت بینایی در جستجوی شغل، رشد قابل توجهی داشته است، اما در کشور ایران کمتر به این موضوع پرداخته شده است. لذا می‌توان چالش‌های این افراد را در مسیر جستجوی شغل به نوعی خلاء پژوهشی در نظر گرفت و مورد واکاوی قرار داد. درخصوص این موضوع بررسی و شناسایی چنین فرایندی باتوجه به تأثیرات گسترده‌ای که دارد به شدت حائز اهمیت است. ازطرفی چالش‌های این افراد می‌تواند در بسترهای فرهنگی گوناگون به صورت‌های متفاوتی آشکار شود. درنتیجه لزوم بررسی این مسئله در فرهنگ ایرانی-اسلامی جامعه کنونی احساس می‌شد. تا بدین طریق درک روشن‌تری از وضعیت افرادی دارای معلولیت بینایی که در جستجوی شغل می‌باشند، ایجاد شود. علاوه بر این، چند عامل بسیار مهم دیگر باعث شکل‌گیری تحقیق حاضر شد. پژوهشگران درصدد بودند با انجام پژوهشی ادراک عمیقی از شرایط این افراد در مسیرهای شغلی به دست آورند. بنابراین نوآوری پژوهش حاضر از سه جنبه نظری، کاربردی و روش‌شناختی حائز اهمیت است. بنابراین پژوهش حاضر از یکسو کمبودهای در این حیطه را جبران می‌کند و از سوی دیگر زمینه‌هایی را فراهم می‌کند تا سلامت روانی-اجتماعی این گروه را افزایش دهد. لذا پژوهشگران در این پژوهش درصدد پاسخگویی به این مسئله برآمدند که چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی، از نظر این افراد چگونه خواهد بود.

-
1. Broadbridge & Fielden
 2. McDonnall & Sui
 3. Brand
 4. Almalky

روش

پژوهش حاضر از نظر روش‌شناسی، ترکیبی از نوع اکتشافی و کاربردی است. در این مطالعه، هدف واکاوی تجارب زیسته معلولان در جستجوی شغل با آسیب بینایی بود. روش پژوهشی مطالعات کیفی^۱ و از نوع پژوهش پدیدارشناسی تفسیری^۲ است.

جامعه پژوهش حاضر را کلیه معلولان با آسیب بینایی (به طور کامل نابینا) در استان تهران در سال ۱۴۰۳ تشکیل دادند. نمونه‌های مورد نظر از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند^۳ انتخاب شد. به دین صورت که ابتدا با انجمن نابینایان ایران صحبت شد و افرادی را جهت مصاحبه معرفی کردند. در ادامه برای به حداقل رساندن ناهمگنی افراد شرکت‌کننده در پژوهش ملاک‌های ورود و خروج در نظر گرفته شد که این ملاک‌ها عبارت بودند از: ۱- تمایل و حضور در پژوهش، ۳- ساکن شهر تهران، ۴- عدم سابقه بیماری روانی مزمن، ۵- تجربه جستجوی حداقل یک ساله برای یافتن شغل (چه آن‌هایی که برای اولین بار دنبال شغل بودند و چه کسانی که شغل داشتند و ترک کرده بودند)؛ ۶- بین بازه سنی ۲۲ تا ۴۰ سال و ۷- نابینای مادرزادی. ملاک‌های خروج نیز شامل: ۱- در دسترس نبودن برای انجام مصاحبه، ۲- کم بینا بودن و ۳- عدم تجربه جستجوی شغل بود. حجم نمونه تا اشباع معنی^۴ ادامه یافت و نهایتاً ۱۵ نفر انتخاب شدند. مقصود از اشباع مرحله‌ای است که در آن دیگر داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نیایند، مقوله گستره‌ی مناسبی یافته و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید شده باشند (برنز و گرو، ۲۰۱۸). همچنین در پژوهش حاضر از سایر راهبردها استفاده شد. به گونه‌ای که به مدت شش ماه درگیری طولانی مدت و مشاهده مستمر با شرکت‌کنندگان انجام شد و توصیف غنی از تجارب آنان استخراج شد. در نهایت نیز تمام مضامین تحلیل شد و تحلیل‌ها در اختیار دو متخصص دارای مدرک دکتری قرار داده شد تا از سوگیری‌های ذهنی پژوهشگران مطالعه حاضر جلوگیری شود و مجدد نظرات شرکت‌کنندگان پیرامون مضامین به دست آمده بررسی شد. از سوی دیگر نگارش مقالات به روش کیفی متضمن نقل‌قول‌های مستقیم شرکت‌کنندگان است که این صدای فعال^۵ منجر به اطمینان بیشتر می‌شود. در پژوهش حاضر سعی شد این ویژگی در نگارش مورد توجه قرار داده شود.

-
1. Qualitative research
 2. Interpretative phenomenology
 3. Purposive sampling
 4. Meaning saturation
 5. Burns & Grove
 6. Active voice

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته^۱ محقق ساخته استفاده شد و محور اصلی سؤال‌های مصاحبه در راستای کشف تجارب نابینایان در جستجوی شغل بود. این نوع مصاحبه که به مصاحبه پدیدارشناسی نیز مشهور است نوع خاصی از مصاحبه جامع است که بر پایه روش نظری پدیدارشناسی قرار دارد و در آن منبع اصلی اطلاعات مصاحبه عمیق و ژرفی است که به صورت مشارکتی بین پژوهشگر و مصاحبه‌شونده انجام می‌گیرد (انصاری، یارمحمدیان، یوسفی و یمانی، ۱۳۸۶). سؤالات اصلی مصاحبه بر اساس نظر ۴ متخصص با تجربه و آگاه به موضوع در این زمینه توسط محققین ساخته و تهیه شد تا دارای روایی محتوایی^۲ کافی باشد و پس از تأیید متخصصین در خصوص روایی آن، مورد استفاده قرار گرفت. سؤالات مورد نظر به طور مستقیم و غیر مستقیم تجارب نابینایان در خصوص یافتن شغل را مورد بررسی قرار داد. تا از طریق آن‌ها مسیر و جهت الگو مشخص شود. قبل از انجام مصاحبه، به شرکت‌کنندگان در مورد رعایت اصول اخلاقی پژوهش توضیحات لازم داده شد و پس از کسب رضایتشان، به آن‌ها پیرامون حق انصراف از مصاحبه و محرمانه بودن مشخصات در کل فرایند پژوهش اطمینان داده شد. همچنین درمورد ضبط مصاحبه از شرکت‌کنندگان اجازه گرفته شد.

شرکت‌کنندگان به سؤالات پاسخ دادند و بر اساس پاسخ‌های ارائه شده سؤالات بعدی هدایت می‌شد. سپس برای انجام تحلیل‌های بعدی، مصاحبه‌ها به دقت روی کاغذ پیاده سازی کردیم. لازم به ذکر است که برای محفوظ ماندن مشخصات آزمودنی‌ها، در گزارش نقل قول‌ها از عبارات (شرکت کننده شماره ۱، ۲ و ...) استفاده گردید و مصاحبه‌ها بین ۶۰-۴۰ دقیقه متناسب با روایات، میزان تحمل و علاقه مشارکت کنندگان به طول انجامید. همچنین پژوهشگران، الزام مفهوم اپوخه^۳ (جداسازی) را مورد تاکید قرار دادند. این بدان معناست که در کل فرایند پژوهش، پژوهشگران تجاربشان را تاحدی که ممکن است کنار می‌گذارند تا بتوانند نگاهی نو نسبت به پدیده مورد بررسی به دست آورند (ایمان، ۱۳۹۷).

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کلایزی^۴ استفاده شد که یکی از رویه‌های پرکاربرد تحلیل در تحقیقات پدیدارشناسی است (محمدپور، ۱۳۹۲). این روش شامل خواندن یافته‌های مهم هر مصاحبه و هم احساس شدن با افراد مشارکت‌کننده به منظور درک آن‌ها، استخراج جملات مهم در رابطه با پدیده‌ی مورد مطالعه، دادن مفاهیم خاص به جملات استخراج‌شده (فرمول‌بندی)، دسته‌بندی مفاهیم مشترک به دست‌آمده، رجوع به مطالب اصلی و مقایسه‌ی ایده‌ها و ترکیب آن‌ها،

-
1. semi-structured interview
 2. Content validity
 3. Epoché
 4. Colaizzi method

توصیف نهایی پدیده‌ی مورد مطالعه و درنهایت بازگردانی توصیف پدیده‌ها به مشارکت‌کنندگان در راستای معتبرسازی نتایج است. به عبارت دیگر هفت مرحله‌ی کلایزی عبارت‌اند از:

۱. نوشتن متن مصاحبه‌ها و خواندن مکرر مصاحبه‌ها برای دستیابی به یک مفهوم کلی
۲. استخراج جملات مهم و مرتبط با تجربه‌ی زیسته‌ی افراد مصاحبه‌شونده با بررسی متون پیاده‌سازی شده‌ی مصاحبه‌ها

۳. فرموله کردن معانی مهم جملات که همان استخراج کدهای مهم با توجه به جملات است.

۴. قرار دادن معانی فرموله شده‌ی مرتبط به هم در خوشه‌ها تحت عنوان زیر مضمون و یا زیر طبقه

۵. تلفیق نتایج زیر طبقات در قالب یک توصیف جامع توسط پژوهشگر

۶. فرموله کردن توصیف جامع به منظور رسیدن به ساختار ذاتی پدیده به منظور دستیابی به طبقه‌ها یا مضامین اصلی

۷. اعتبار سنجی نهایی یافته‌ها از طریق جویا شدن مجدد نظر مصاحبه‌شوندگان در مورد یافته‌های پژوهش که بازتابی از تجربیات آن‌ها است (اکبری بورنگ و پور، ۱۳۹۹).

جهت بررسی اعتبار و صحت داده‌های پژوهش، از چهار معیار قضاوت شامل اعتبار^۱، انتقال پذیری^۲، اطمینان پذیری^۳ و تایید پذیری^۴ که توسط گوبا و لینکن^۵ (۱۹۹۴) پیشنهاد شده است استفاده شد. برای تضمین اعتبار، درگیری مداوم با موضوع و داده‌های پژوهش وجود داشت. از نظرات اساتید در ارتباط با روند انجام مصاحبه‌ها و تحلیل آن‌ها استفاده شد. برای بررسی اطمینان-پذیری داده‌ها از نظارت همکاران متخصص استفاده شد و متن مصاحبه‌ها برای بررسی دقیق‌تر کدگذاری‌ها به همکاران ارائه شد. برای رسیدن به اصل انتقال‌پذیری، سعی شد از نابینایان در سطوح مختلف تحصیلاتی استفاده گردد. افزون بر این جهت تأمین تایید پذیری، سعی شد پژوهشگران قضاوت‌ها و سوگیری‌های خود را تا حد امکان در کار دخالت ندهند و با ثبت همه‌ی

-
1. Credibility
 2. Transferability
 3. Dependability
 4. Confirmability
 5. Guba & Lincoln

واکاوی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی: یک مطالعه کیفی

مراحل انجام کار و داده‌های حاصله و حفظ مستندات در تمام مراحل پژوهش به تضمین قابلیت تایید این پژوهش کمک نمایند.

یافته‌ها

نمونه پژوهش حاضر تعداد ۱۵ نفر از نابینایان بودند و اطلاعات جمعیت شناختی آن‌ها در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان

شرکت کننده	سن	تحصیلات	جنسیت	سابقه شغلی	دلیل ترک شغل
۱	۳۵ سال	کارشناسی	زن	۲ سال	عدم علاقه به شغل
۲	۳۱ سال	کارشناسی ارشد	مرد	۱ سال	تعدیل نیرو
۳	۲۳ سال	کارشناسی	زن	بدون سابقه	-
۴	۳۴ سال	کارشناسی ارشد	زن	۶ سال	حقوق پایین
۵	۴۰ سال	کارشناسی ارشد	مرد	۵ سال	نبود ارتقای شغلی
۶	۳۸ سال	کارشناسی ارشد	زن	۵ سال	عدم علاقه به شغل
۷	۳۸ سال	کارشناسی ارشد	زن	۴ سال	حقوق پایین
۸	۳۰ سال	کارشناسی ارشد	مرد	۵ سال	حفظ ارزشمندی
۹	۳۲ سال	کارشناسی ارشد	زن	۱ سال	حقوق پایین
۱۰	۲۳ سال	کارشناسی ارشد	مرد	عدم سابقه	-
۱۱	۲۸ سال	کارشناسی ارشد	مرد	۵ سال	عدم علاقه به شغل
۱۲	۳۳ سال	کارشناسی ارشد	زن	۸ سال	عدم علاقه به شغل
۱۳	۲۸ سال	کارشناسی	زن	۵ سال	حفظ ارزشمندی
۱۴	۳۲ سال	کارشناسی	زن	۶ سال	حقوق پایین
۱۵	۳۵ سال	کارشناسی	زن	۷ سال	عدم علاقه به شغل

همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، ۱۵ نفر از شرکت کنندگان در بازه سنی ۴۰-۲۳ سال بودند؛ ۱۰ نفر از شرکت کنندگان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۵ نفر کارشناسی، ۱۰ نفر زن و ۵ نفر مرد بودند. همچنین میانگین سابقه فعالیت نیز ۴ سال بود. در ادامه به تحلیل یافته‌ها می‌پردازیم.

جدول ۲. مضامین اصلی، فرعی و مفاهیم اولیه چالش‌های شغلی مصاحبه شرکت‌کنندگان در پژوهش

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مفاهیم اولیه
نقش فرد	سازه‌های شخصیتی	خودکارآمدی ضعیف
		خودسرزنشی
		ناامیدی
		دلزدگی
		پشتکار اندک
		مسئولیت‌پذیری کم
		درماندگی آموخته شده
		گشودگی پایین نسبت به تجارب جدید
		تمایل به انجام کارهای فردی
		گوش‌به‌زنگی
ترس‌ها		نگاه منفی به دنیای کار
		ترس از شکست
		ترس از تمسخر
		ترس از طرد شدن توسط کارفرما
		ترس از اخراج
		ترس از اثربخشی پایین عملکرد
		ترس از ناکافی بودن
نقص مهارتی		فقدان مهارت تصمیم‌گیری
		نبود مهارت برنامه‌ریزی
		عدم شناسایی علائق و توانایی‌ها
		ناتوانی در هدف‌گزینی
		عدم یادگیری مهارت‌های خاص نابینایان
		ناتوانی در انتخاب مجدد شغل
		واکنش ناسازگارانه به شکست
		ناتوانی در مدیریت دغدغه‌ها
		حواس‌پرتی
		فقدان پیگیری مصراانه
منزلت اجتماعی	جو منفی جامعه	نداشتن استقلال در عمل
		سردرگمی قوانین اشتغال نابینایان
		ناامیدی اجتماعی
		کلیشه‌های فرهنگی
		ارزیابی‌های نادرست

واکاوی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی: یک مطالعه کیفی

مضامین اصلی	مضامین فرعی	مفاهیم اولیه
کمبودهای آموزشی	عدم توجه به نیازهای آموزشی معلولین برای اشغال	عدم شایسته‌سالاری
		مافیای قدرت
		تبعیض‌های اجتماعی
		ذکر القاب نامناسب به نابینایان
		عدم اعتماد به توانایی‌های نابینایان
		عدم توجه به نیازهای آموزشی معلولین برای اشغال
		کیفیت پایین آموزش‌ها
		عدم یاددهی کاربردی مهارت‌های شغلی
		نبود آموزش به مدیران در برخورد با نابینایان
		نابینایان
محدودیت‌های شغلی	مقایسه‌های غیر منصفانه فشارهای محیط کار نارضایتی از میزان حقوق دریافتی مسیر عبور نامطمئن نبود موزائیک‌های برجسته چالش نبود ابزارهای مورد نیاز	مقایسه‌های غیر منصفانه
		فشارهای محیط کار
		نارضایتی از میزان حقوق دریافتی
		مسیر عبور نامطمئن
		نبود موزائیک‌های برجسته
		چالش نبود ابزارهای مورد نیاز
		انرژی منفی اطرافیان
روابط آزاردهنده	روابط غیرمشوق عدم حمایت دوستان واگویه‌های منفی آشنایان نگاه ترحم‌آمیز	روابط غیرمشوق
		عدم حمایت دوستان
		واگویه‌های منفی آشنایان
		نگاه ترحم‌آمیز
		عدم حمایت خانواده
نقش خانواده	تعاملات سوگیرانه خانواده	عدم حمایت خانواده
		سرکوب شدن توسط خانواده
		مقایسه‌شدن
		انتقال حس عدم ارزشمندی
	عدم تمایز یافتگی	انتقاد افراطی
		وابستگی متقابل
		اجبار و فشار
		تولید اضطراب مزمن
		مثلث‌سازی

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، از تحلیل مصاحبه‌ها ۶۱ مفهوم اولیه، ۹ مضمون فرعی و ۳ مضمون اصلی حاصل شد. مضامین اصلی و فرعی شامل: نقش فرد (سازه‌های شخصیتی، ترس‌ها و نقص مهارتی)؛ منزلت اجتماعی (جو منفی جامعه، کمبودهای آموزشی، محدودیت‌های شغلی و روابط آزاردهنده) و نقش خانواده (تعاملات سوگیرانه خانواده و عدم تمایز یافتگی) بود. در ادامه به تشریح هر کدام از مضامین به همراه نقل‌قول‌های مشارکت‌کنندگان می‌پردازیم.

مضمون اصلی اول: نقش فرد

فرد به عنوان شخص عامل می‌تواند نقش برجسته‌ای در جستجوی مسیر شغلی خود ایفا کند. با اینحال اگر سازه‌های شخصیتی به درستی عمل نکنند، چالش‌هایی را به همراه دارد. این مضمون شامل سازه‌های شخصیتی، ترس‌ها و نقص مهارتی بود. نابینایان وجود دارند که دارای مفهوم خودکارآمدی سطح پایینی هستند. این مفهوم خود ضعیف از شکست‌های پیاپی آن‌ها در مسیر شغلی ناشی شده‌است. آن‌ها یادگیرندگانی هستند که فکر می‌کنند هرکاری بکنند موفقیت به دست نمی‌آورند. این افراد بین موفقیت‌ها و اعمال خود رابطه زیادی نمی‌بینند و شکست شغلی خود را به عدم استعداد و فقدان توانایی نسبت می‌دهند. لذا می‌توان گفت نابینایان که به این باور رسیده‌اند که کاری از دستشان برنمی‌آید تا موقعیت ناگواری را تغییر دهند، مستعد ابتلا به درماندگی آموخته شده، می‌شوند. مانع مهمی که نابینایان از آن به عنوان سدی در راه جستجوی سازنده مسیر شغلی نام برده‌اند. از سوی دیگر ترس‌هایی که نابینایان دارند این درماندگی را تشدید می‌کند و چالش اساسی برای آنان به وجود آورده‌است. در نهایت نقص در مهارت‌ها یکی از عوامل موثر در موفقیت یا عدم موفقیت افراد در انتخاب شغل است. بدون داشتن استعداد لازم و آگاهی درباره آن در یک زمینه پیشرفتی حاصل نخواهد شد. طبعاً آگاهی از میزان و نوع استعداد افراد، کمک قابل توجهی به آن‌ها خواهد کرد تا پیش‌بینی درستی از آینده انتخاب شغلی و رشد مسیر شغلی خود داشته باشند.

• سازه‌های شخصیتی

سازه‌های شخصیتی به عنوان اولین مضمون فرعی در نقش فرد، مفاهیم اولیه همچون خودکارآمدی ضعیف، خودسرزنی، ناامیدی، دلزدگی، پشتکار اندک، مسئولیت‌پذیری کم، درماندگی آموخته شده، گشودگی پایین نسبت به تجارب جدید، تمایل به انجام کارهای فردی، گوش به زنگی و نگاه منفی به دنیای کار را در برمی‌گیرد. در ادامه به ذکر نقل‌قول‌هایی از مشارکت‌کنندگان می‌پردازیم.

"اینکه من جایی رو نمیبینم تو زندگی کاری من واقعاً منجر به این شده که اصلاً خودمو قبول نداشتم باشم. هرچی بقیه میگن تو ادم توانمندی هستی انگار من نمیبینم و کلاً ناامیدم." (کد ۱)

"من اینقدر به در بسته خوردم در پیدا کردن کار که واقعا حس میکنم تلاش‌هایم به جایی نمیرسه و همینی که هست و خوب حق دارم الان نگاهم به همچی و به خصوص کار منفی باشه."
(کد ۱۱)

• ترس‌ها

این مضمون نیز شامل ترس از شکست، ترس از تمسخر، ترس از طرد شدن توسط کارفرما، ترس از اخراج، ترس از اثربخشی پایین عملکرد و ترس از ناکافی بودن بود. به بیان دیگر بیشتر شرکت-کنندگان حاضر در پژوهش از می‌ترسیدند که عملکرد شغلی آنان مورد قبول نباشد و ترس از دست دادن شغل مانع انجام فعالیت اثربخش می‌شد. در این خصوص شرکت‌کنندگان بیان کردند:

"حقیقتا من خیلی می‌ترسم برم سرکار. کاری که با سختی پیدا/ش کردم و بعد ریسم بگه کارت بدرد نمیخوره و منو بیرون کنه. میدونم کارم خوبه ولی چون نمیبینم می‌ترسم همین منجر به اخراجم بشه." (کد ۲)

"می‌ترسم همکارانم منو مسخره کنند. نه اینکه از روی عمد نه. بلکه غیر عمد بخوان بجایی بگن ما نمیبینیم و تو نمیبینی. پس کاری که ما می‌گیم رو انجام بده و سر همین قضیه حس میکنم آدم توانمندی نیستم. چون در نهایت بقیه می‌گن چیکار کنم." (کد ۱۰)

• نقص مهارتی

فقدان مهارت تصمیم‌گیری، نبود مهارت برنامه‌ریزی، عدم شناسایی علائق و توانایی‌ها، ناتوانی در هدف‌گزینی، عدم یادگیری مهارت‌های خاص نابینایان، ناتوانی در انتخاب مجدد شغل، واکنش ناسازگارانه به شکست، ناتوانی در مدیریت دغدغه‌ها، حواس‌پرتی، فقدان پیگیری مصرانه و نداشتن استقلال در عمل منجر به نقص مهارتی در افراد شرکت‌کننده شده است. در این رابطه آنان اشاره داشتند که:

"من خودم بجاهایی متوجه میشم که خیلی چیزا برای رفتن سرکار رو بلد نیسم. دانشگاه رو یجوری مدیریت کردم. هرچند اونجا هم بخاطر بلد نبودن این مهارتها سخت گذشت. اما الان موضوع کار هست. نمیشه مهارت‌هایی مانند تصمیم‌گیری یا حتی نحوه برخورد با شکست‌ها را بلد نباشم. چون توی کار همش با اینها برخورد خواهم کرد. اما نمیدونم کجا اینارو به گروه خاص ما یاد میدن." (کد ۳)

"ذهنم خیلی شلوغه خیلی زیاد. در حال پیدا کردن شغل هستم اما حواسم پرت، هدف‌هامو گم میکنم گاهی و کلا سردرگم هستم." (کد ۱۲)

مضمون اصلی دوم: منزلت اجتماعی

دیدگاه جامعه نسبت به معلولان و به خصوص معلولان با آسیب بینایی می‌تواند تعیین‌کننده نحوه عملکرد نابینایان در حوزه‌های مختلف باشد. اگر جامعه‌ای به نابینایان به عنوان افراد توانمند نگاه کند که می‌توانند فعالیت‌های اثربخش متعددی را انجام دهند و بستر لازم را برایشان مهیا کند، نابینایان نیز انگیزه گرفته و من فعال خود را نشان خواهند داد. در غیر این صورت اگر بر جامعه‌ای جو منفی نسبت به این گروه حکم فرما باشد؛ امید و انگیزه آنان کم خواهد شد. از جمله مواردی که در پژوهش حاصل نیز تحت عنوان چالش‌های اجتماعی نابینایان حاصل شد عبارتند از: جو منفی جامعه، کمبودهای آموزشی، محدودیت‌های شغلی و روابط آزاردهنده. این مضامین نشان‌دهنده این موضوع است که باوجود تلاش‌های بسیار جهت آگاهی دادن به عموم مردم برای برخورد درست و مناسب با نابینایان اما همچنان کمبود و خلاء نگرشی، آموزشی و ارتباطی احساس می‌شود که نیازمند بررسی و یافتن سازوکار منطقی است. سیستم آموزشی برای نابینایان به صورت مربی و هنرآموز است. آموزش نابینایان زمان‌بر و سخت‌تر از سایر معلولان است. باید برای تمامی نابینایان خط بریل را آموزش داد و تا یافتن شغلی از آن‌ها حمایت کرد. همچنین جامعه باید برای احترام گذاشتن به نابینایان از عنوان و واژه‌های درست استفاده کند. بنابراین وجود الگوهای رفتاری سازنده درمقابل نابینایان، نقش بسزایی در آگاهی آنان و جهت‌دار شدن و تحقق یافتن انگیزه‌هایشان دارد.

• جو منفی جامعه

این مضمون شامل سردرگمی قوانین اشتغال نابینایان، ناامیدی اجتماعی، کلیشه‌های فرهنگی، ارزیابی‌های نادرست، عدم شایسته‌سالاری، مافیای قدرت، تبعیض‌های اجتماعی، ذکر القاب نامناسب به نابینایان و عدم اعتماد به توانایی‌های نابینایان بود. در این رابطه شرکت‌کنندگان اذعان داشتند که:

"من خیلی دنبال کار هستم. هر سال روز عاصی سفید یه میگن از اشتغال نابینایان حمایت میکنیم ولی فراموش میشه و میره تا سال دیگه. خوب همین باعث میشه من ناامید بشم. حالا بماند که این وسطا چقدرم پارتی بازی میشه و اصلا به توانایی ادا توجهی نمیشه." (کد ۶)

"من از اینکه یکی بهم بگه کوری واقعا ناراحت میشم. حالا یه موقع هست ادم بیسواد میگه یه حرفی ولی من الان میرم دنبال کار بعد میبینم مدیرا یا کارمندا میگن فلانی که کوره اومده اینجا برای شغل. اصلا همه توانایی ها و ذهنیت من بهم میریزه." (کد ۷)

• کمبودهای آموزشی

یکی دیگر از مضامین فرعی حاصل شده کمبودهای آموزشی با مفاهیم اولیه عدم توجه به نیازهای آموزشی معلولین برای اشغال، کیفیت پایین آموزش‌ها، عدم یاددهی کاربردی مهارت‌های شغلی و نبود آموزش به مدیران در برخورد با نابینایان بود. در حقیقت شرکت‌کنندگان بیان کردند که هم خودشان و هم تمام مدیران و کارکنان باید آموزش‌های لازم از برخورد صحیح تا مهارت‌های شغلی را برای عملکرد مفید داشته باشند.

"یکی از چالش‌های الان من این هست که چرا جایی به ما یاد نمیده چیزهایی که باید برای یافتن شغل بلد باشیم." (کد ۸)

"واقعاً یکسری از مدیران بلد نیستند چجوری با ما برخورد کنند. هرچقدر من روی توانایی‌های خودم کار کنم و خوب برم جلسه مصاحبه رو ولی طرف مقابلم باید یکم با فضای من آشنا باشه و درکم کنه." (کد ۱۳)

• محدودیت‌های شغلی

مقایسه‌های غیر منصفانه، فشارهای محیط کار، نارضایتی از میزان حقوق دریافتی، مسیر عبور نامطمئن، نبود موزائیک‌های برجسته و چالش نبود ابزارهای مورد نیاز از جمله محدودیت‌های شغلی بود که شرکت‌کنندگان در پژوهش اشاره کردند. آنان خواستار کاهش حداقلی این محدودیت‌ها توسط جامعه بودند. در این خصوص گفتند:

"من خودم میدونم نابینا هستم دیگه نیازی نیست هی منو با فرد سالم مقایسه کنند. کار قبلم فقط داشتم مقایسه میشدم. حالا بماند که چقدرم فشار کاریم زیاد بود و اصلاً درک نمیشدم. حقیقتش حقوقم هم خیلی پایین بود و نمیتونستم با اون پول زندگی کنم. الانم که دنبال کار هستم باز مقایسه میشم و حقوق‌ها پایین هست." (کد ۱۴)

"من الان دنبال کارم و هر جا که میرم مصاحبه واقعاً مسیر رفت و آمدش برای ما متناسب‌سازی نشده و همین قضیه منو نگران میکنه که برای رفت و آمدم چیکار کنم." (کد ۱۵)

• روابط آزاردهنده

در نهایت روابط آزاردهنده در محیط اجتماعی یکی دیگر از چالش‌های مطرح شده توسط شرکت‌کنندگان بود. انرژی منفی اطرافیان، روابط غیرمشوق، عدم حمایت دوستان، واگویی‌های منفی آشنایان و نگاه ترحم‌آمیز از جمله این مفاهیم بود. به بیانی دیگر افراد شرکت‌کننده نسبت به نحوه تعامل و برقراری ارتباط عموم مردم و بالاخص کارکنان و مدیران بسیار حساس بودند. در این رابطه گفتند:

"خیلی مهمه که اطرافیانست نسبت به نابینا بودن تو چه دیدی دارند و چجوری برخورد میکنند. اگر تشویقت کنن خوبه ولی اگر تشویقت نکنن واقعا ناامید میشی. مثلا من الان دنبال کارم میرم یجا مصاحبه میام وقتی برای دوستانم میگم میگن تو نمیتونی کار سخته و خوب منم بیخیال میشم." (کد ۹)

"من واقعا بدم میاد کسی هر کسی بهم نگاه ترحمی داشته باشه و الکی بگه تو خیلی خوبی و از روی ترحم باهام برخورد کنه یا کاری بهم بده." (کد ۱۰)

مضمون اصلی سوم: نقش خانواده

والدین در تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی فرزندان و موفقیت آنان نقش بسزایی دارند، به همین علت لازم است اطلاعات کافی از شخصیت، ویژگی‌ها و استعدادهای فرزندان خود و ویژگی‌ها و شرایط مشاغل کسب کنند و بدون تحمیل نظرهای خود و تصمیم‌گیری به جای آنان، راهنمای دلسوزی برای انتخاب شغل فرزندان خود باشند. عدم آگاهی خانواده‌ها موجب برخی تصمیمات غلط و تحمیلی بر فرزندان می‌شود که عواقب جبران‌ناپذیری به همراه خواهد داشت. شغلی که با انگیزه‌ها و نیازهای درونی فرد سازگاری نداشته باشد، بسیاری از لذت‌ها و موفقیت‌ها را در نظر فرد بی‌اعتبار می‌کند و انرژی و زمان او را هدر می‌دهد. پیرامون همین موضوع تعاملات سوگیرانه خانواده و عدم تمایز یافتگی می‌تواند چالش‌هایی را برای فرزندان نابینا به همراه داشته باشد. خانواده‌ها باید از تعصبات بی‌جا پرهیز کنند و واقع‌گرا باشند. والدین باید بدانند هر انسانی می‌تواند در یک زمینه بسیار خوب باشد و در زمینه دیگری ضعیف عمل کند. این امر درخصوص والدینی که فرزندان نابینا دارند مهم‌تر است. بنابراین اگر در این مسیر خانواده‌ها همراه نباشند، فرزند در جستجوی شغل نمی‌تواند کارآمد عمل کند. بر این اساس شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر نیز اشاره داشتند که یکی از چالش‌هایی که در هنگام جستجوی شغل با آن روبه‌رو هستیم، عدم حمایت خانواده است. در ادامه به تشریح نقل‌قول‌های شرکت‌کنندگان می‌پردازیم.

• تعاملات سوگیرانه خانواده

این مضمون شامل عدم حمایت خانواده، سرکوب شدن توسط خانواده، مقایسه شدن، انتقال حس عدم ارزشمندی و انتقاد افراطی بود. نابینایان حاضر در پژوهش از خانواده‌هایشان انتظار حمایت و درک شدن داشتند. در این باره گفتند:

"من اول از همه از خانوادم انتظار دارم وقتی از یک مصاحبه کاری برمیگردم حمایت کنن. بگن تو میتونی. برو تو دلش. تو مگه فرقت با بقیه چیه. ولی همش مقایسه میشم." (کد ۱۳)

"اولا که میخواستم برم دنبال کار خانوادم مخالف بودن. میگفتن نمیتونی و بشین تو خونه ما پول میدیم بهت. منم گفتم اینهمه درس خوندم که بشینم خونه. البته الانم میگن." (کد ۴)

• عدم تمایز یافتگی

آخرین مضمون فرعی حاصل شده عدم تمایز یافتگی با مفاهیم اولیه وابستگی متقابل، اجبار و فشار، تولید اضطراب مزمن و مثلث‌سازی بود. به عبارتی این فرزندان از ابتدای تولد نابینا بودند و عمدتاً خانواده از این معلولیت در بسیاری از مواقع برای کاهش اضطراب استفاده کرده و فرزند را وارد مثلث‌سازی می‌کرده است. حال که فرزندان بزرگ شدند و در جستجوی شغل هستند، نمی‌توانند تمایز یافتگی از خانواده را تجربه کنند. در این خصوص بیان کردند:

"درسته که الان موضوع چالش شغلی هست اما به نظر من خانواده هم خیلی مهمه. من از اول تو فضای وابسته به خانواده بزرگ شدم و الان دل کندن برای سخته. چون یه شغلی پیدا شد که برم شهر دیگه ولی نمیتونستم از خانوادم جدا بشم." (کد ۶)

"من از اول تو همه دعوای خانوادم بودم و الان میفهمم اضطرابم زیاده و برای همین نمیتونم تو مصاحبه خوب عمل کنم." (کد ۸)

بحث

هدف از پژوهش حاضر واکاوی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی بود. بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها نقش فرد و آنچه که مربوط به ویژگی‌ها و دغدغه‌های شخصی افراد می‌باشد به عنوان یکی از چالش‌های اصلی است که در مسیر شغلی شرکت‌کنندگان شناسایی شد. به صورت کلی این مضمون بیان می‌کند که مسائل شخصیتی، ترس‌ها و نهایتاً مهارت‌های فردی نابینایان بر مسیر شغلی آن‌ها می‌تواند تأثیرات مهمی داشته باشد. در این راستا، این مضمون با بسیاری از پژوهش‌هایی که حاکی از ارتباط معنادار میان ویژگی‌های شخصیتی با ابعاد مختلف فضای حرفه‌ای افراد است، همسو می‌باشد (هیرماتی و مولینی^۱، ۲۰۲۵، تائو^۲، ۲۰۲۴، آنجلینی^۳، ۲۰۲۳). در این پژوهش‌ها نیز همانند پژوهش حاضر اشاره کردند خودکارآمدی ضعیف، خودسرزنی و ترس در مسیر شغلی افراد دارای معلولیت چالش‌زا است. مدل سه مرحله‌ای پارسونز تبیین می‌کند که انتخاب عاقلانه یک حرفه مبتنی بر سه مرحله است. مرحله اول داشتن درک روشن از خود، توانایی‌ها، علایق، جاه‌طلبی‌ها، منابع، محدودیت‌ها و دلایل آن است. مرحله دوم

1. Hiremawati & Mulyeni

2. Tao

3. Angelini

کسب دانش در مورد الزامات و شرایط موفقیت، مزایا و معایب، جبران خسارت، فرصت‌ها و چشم‌انداز در مسیرهای متفاوت شغلی می‌باشد. و در مرحله آخر لازم است که فرد انطباقی بین توانایی‌های خود و شرایط محیطی ایجاد کند (پارسونز، ۱۹۰۹؛ به نقل از هرتانگ و بلستین، ۲۰۰۲). علاوه براین، طبق نظر هالند نیز انتخاب شغل یک عمل پویاست که انگیزه، دانش، شخصیت و مهارت‌های فرد را منعکس می‌کند. در اینجا شغل به عنوان مسیری جهت گسترش شخصیت و تلاشی جهت بیان خود در زندگی است (زاکارو^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). مهم‌ترین مفهوم یا ساختار فردی در نظریه هالند، همخوانی نامیده می‌شود و در صورتی حاصل خواهد شد که فرد بتواند محیط شغلی متناسب با علایق حرفه‌ای خود انتخاب کند. چنین همخوانی در وهله اول در پی پرداختن به ویژگی‌های فردی حاصل خواهد شد (نای^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). در نتیجه بر اساس دیدگاه هالند انگیزه، دانش، شخصیت، توانایی و مهارت‌های فردی در انتخاب مسیر حرفه‌ای کاربردی برای افراد بسیار مهم و تاثیرگذار است (آدیا و زولا^۳، ۲۰۲۲). در این رویکرد سطح انطباق شخص با محیط حرفه‌ای عامل مهمی در میزان رضایت شغلی، ثبات و دستاوردهای حرفه‌ای است (هاف^۴ و همکاران، ۲۰۲۰).

تعدادی از پژوهش‌ها حاکی از آن است که افرادی که عموماً به انجام کارهای انفرادی و دوری از جمع تمایل دارند (تسی^۵ و همکاران، ۲۰۲۴) در یافتن شغل با چالش‌هایی مواجه خواهند شد چراکه، بسیاری از مشاغلی که نیازمند تعاملات اجتماعی است برای این افراد مناسب نخواهد بود و قدرت انتخاب آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (پتریک^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). در عوض، تمایل افراد به کارهایی که همراه با مشارکت است، یکی از ویژگی‌های کاربردی در ابعاد متفاوت مسائل شغلی محسوب می‌شود (بلوینز^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). در پژوهش حاضر نیز مفاهیم ناامیدی، دزدگی، پشتکار اندک، مسئولیت‌پذیری کم، گشودگی پایین نسبت به تجارب جدید، تمایل به انجام کارهای فردی نشان دهنده تمایل افراد شرکت‌کننده به انجام کارها به صورت تنهایی بود. چراکه آنان از انجام کارهای گروهی خاطره خوبی نداشتند. همچنین این مضمون اولیه را می‌توان اینگونه تبیین کرد که افرادی که کارهای مشارکتی را به فردی ترجیح می‌دهند عموماً انگیزه بیشتری از خود نشان می‌دهند، احساسات مثبت بیشتری را نسبت به آینده حرفه‌ای خود تجربه

-
1. Zaccaro
 2. Nye
 3. Adly & Zola
 4. Hoff
 5. Tsai
 6. Petric
 7. Blevins

می‌کنند و توانایی‌های بین‌فردی و مدیریتی بیشتری دارند (دتل و کمبیز^۱، ۲۰۲۱). بر این اساس می‌توان تبیین کرد که بسیاری از ویژگی‌های فردی مانند گشودگی پایین نسبت به تجارب جدید، تمایل به انجام کارهای فردی، گوش به زنگی و نگاه منفی به دنیای کار، ناامیدی، دزدگی، واکنش ناسازگارانه به شکست، ناتوانی در مدیریت دغدغه‌ها، حواس‌پرتی، فقدان پیگیری مصرانه که توسط شرکت‌کنندگان اذعان شده است به عنوان بخشی از چالش‌های آن‌ها در مسیر شغلی به لحاظ پژوهشی قابل تبیین است.

ترس‌ها و نقص مهارت‌ها از جمله مضامین فرعی نقش فرد بود که به نظر می‌رسد با مفهوم خودکارآمدی به ویژه خودکارآمدی شغلی قابل بررسی باشد. خودکارآمدی شغلی جنبه خاصی از خودکارآمدی است که اشاره به چگونگی اثرگذاری باورهای افراد به توانمندی‌های‌شان جهت انتخاب و ثبات شغلی آن‌ها دارد. از این‌رو در اینجا هم با فرایند شناختی مواجه هستیم که رفتار افراد را در حیطه مسیرهای شغلی از طریق باورهای خاصی که دارند، جهت می‌دهد (لنت و براون^۲، ۲۰۰۸). در نتیجه به عنوان مکانیسم پویایی جهت خودتنظیمی افراد در نظر گرفته شده است که پایه اصلی مفهوم سازگاری شغلی را سبب می‌شود (زیکیک و ساکز^۳، ۲۰۰۹). این مفهوم یکی از عوامل مهم روانشناختی جهت مواجه شدن با نگرانی‌های شغلی شناخته می‌شود (بیمن^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). طبق یافته‌های پژوهش حاضر و همراستا با پیشینه پژوهش، زمانی که خودکارآمدی پایین باشد، ترس‌ها بر فرد غلبه پیدا می‌کند و توانایی‌های فرد توسط خودش دیده نمی‌شود، در نتیجه در فعالیت‌های مهارت محور دچار نقص و کمبود می‌شود. این چرخه توسط افراد نابینا با سرعت بیشتری ادامه پیدا می‌کند و ورود فرد به دنیای کار را با مشکل روبه‌رو می‌سازد.

دومین مضمون اصلی برگرفته شده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان، منزلت اجتماعی است که دارای چهار مفهوم اساسی جو منفی جامعه، کمبودهای آموزشی، محدودیت‌های شغلی و روابط آزاردهنده در محیط شغلی می‌باشد. بر اساس نظریه محدودیت و سازش شغلی گاتفردسون^۵ (۲۰۰۵) محیط و بستر اجتماعی با توجه به تأثیری که بر خودپنداره افراد دارد، نقش ویژه‌ای را در مسیر شغلی آن‌ها ایفا می‌کند. با این وجود، طبق یافته‌های پژوهش حاضر برای نابینایان بستر اجتماعی و محیط شغلی می‌تواند تعبیرات منحصر به شرایط این گروه خاص را رقم زند که همراستا با چالش‌های اذعان شده توسط شرکت‌کنندگان حاضر در این پژوهش می‌باشد. طبق الگوی

-
1. Dietl & Kombeiz
 2. Lent & Brown
 3. Zikic & Saks
 4. Biemann
 5. Gottfredson

اجتماعی معلولیت، معلولیت بدین معنا نیست که در وهله اول شخص را منفعل می‌کند، بلکه موانع محیطی-اجتماعی است. در واقع، مکانیسم‌های محروم‌سازی در جامعه است که موانع را جهت عملکرد اجتماعی همه‌جانبه معلولین، ایجاد می‌کند. از این‌رو، در زمینه بازار کار نیز این شخص دارای معلولیت نیست که باید با شرایط کار سازگار شود، بلکه فضای شغلی است که باید با شرایط این فرد متناسب شود. با این وجود، علی‌رغم تلاش‌های بین‌المللی اخیر در بین صاحبان مشاغل جهت استخدام تعداد بیشتری از افراد دارای معلولیت و قوانینی که تبعیض در محیط کاری را منع می‌کند (لیندسی^۱ و همکاران، ۲۰۱۸؛ فینستد و همکاران، ۲۰۲۲؛ برودریچ و همکاران، ۲۰۱۸). بسیاری از افراد دارای معلولیت همچنان با ننگ و تبعیض (لیندسی، ۲۰۱۱) و محرومیت‌های اجتماعی در محیط کاری مواجه می‌باشند (لیندسی و همکاران، ۲۰۱۹). در نتیجه مضامین پژوهش حاضر از قبیل سردرگمی قوانین اشتغال نابینایان، ناامیدی اجتماعی، کلیشه‌های فرهنگی، ارزیابی‌های نادرست، عدم شایسته‌سالاری، مافیای قدرت، تبعیض‌های اجتماعی، ذکر القاب نامناسب به نابینایان و عدم اعتماد به توانایی‌های نابینایان که تحت عنوان جو منفی جامعه برای نابینایان در این پژوهش تعریف شده است، قابل توجیه می‌باشد و با پیشینه پژوهش که قوانین تبعیض‌آمیزی برای این گروه در جوامع مختلف وجود دارد و منجر به جو منفی در جامعه می‌شود، همسو است. به اعتقاد سیرز^۲ و همکاران (۲۰۱۳) فرایند اشتغال افراد دارای معلولیت مبتنی بر سیستمی چندبعدی، پیچیده و در حال تغییر است. طبق پژوهش حاضر نیز، علاوه بر توانایی‌های شناختی فردی، برنامه‌ریزی توسعه فردی و حرفه‌ای مورد نیاز، باید بستر اجتماعی، اقتصادی، انتظارات و باورهای محیطی-فرهنگی را نیز در نظر گرفت. از این‌رو، دور از ذهن نیست که شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر به چالش‌های اجتماعی از قبیل کمبودهای آموزشی با مفاهیم اولیه عدم توجه به نیازهای آموزشی معلولین برای اشتغال، کیفیت پایین آموزش‌ها، عدم یاددهی کاربردی مهارت‌های شغلی، نبود آموزش به مدیران در برخورد با نابینایان، مقایسه‌های غیر منصفانه، فشارهای محیط کار، نارضایتی از میزان حقوق دریافتی، مسیر عبور نامطمئن و نهایتاً روابط چالش‌زا در محیط شغلی اشاره کرده‌اند. برانز و همکاران (۲۰۱۹)، کامبرلند و همکاران (۲۰۱۶)، رکسی^۳ و همکاران (۲۰۲۱) به برخی از موانع اجتماعی افرادی که دارای معلولیت جسمی بودند، پرداخته‌اند که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهد شد. تفاوت‌های آموزشی و بهره‌وری که این گروه از افراد نسبت به هم‌تایان بدون معلولیت خود تجربه می‌کنند. مسائل مربوط به نگرش، تبعیض و تعصب کارفرمایان، یا مشوق‌های ایجاد شده توسط سیستم‌های مزایای داشتن کارمند معلول که نهایتاً نقص‌هایی در

1. Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji & Karon

2. Sears

3. Rékasi

بازار کاری نابینایان ایجاد می‌کند. ادراک، دلهره، کلیشه‌ها و تعصب از جانب کارفرما و همکاران که نهایتاً درک و پذیرش ناتوانی را محدود می‌کند و این موضوع باعث می‌شود صاحبان مشاغل افراد دارای معلولیت را فاقد پتانسیل برای عضویت در نیروی کار در نظر بگیرند. مضامینی که شرکت‌کنندگان نیز همراه با پیشینه پژوهشی به آن در جامعه ایران نیز اشاره کردند.

روابط آزاددهنده یکی دیگر از چالش‌هایی است که شرکت‌کنندگان در محیط‌های شغلی تجربه می‌کردند. به اعتقاد تاکشیتا^۱ (۲۰۲۵) اینکه آیا کارمندان دارای مشکل بینایی می‌توانند وظایف را انجام دهند به نحوه تفکر و عمل مدیران و همکاران مربوط می‌شود، نه به اینکه کارمند دارای آسیب بینایی چقدر خوب می‌تواند ببیند. در این راستا در این پژوهش نیز مضامین از قبیل انرژی منفی اطرافیان، روابط غیرمشوق، عدم حمایت دوستان، واگویی‌های منفی آشنایان و نگاه ترحم-آمیزی که شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر به عنوان عوامل چالش‌زا مطرح کردند قابل تبیین است. علاوه بر این، نتایج بررسی‌های کار و نامکانگ^۲ (۲۰۲۱) نشان می‌دهد که افراد دارای معلولیت‌های جسمی سطوح بالاتری از تبعیض شغلی و فرصت‌های نابرابر در محل کار و سطوح کمتری از حمایت کارفرمایان و همکاران را تجربه می‌کنند. از این‌رو، تعاملات اجتماعی با همکاران و مدیران به رضایت شغلی کارمندان با مشکلات بینایی کمک می‌کند. این تعاملات ممکن است موجب احساس راحتی در درخواست تسهیلات اداری برای کارمندان دارای نقص بینایی و بیشتر ادغام شدن آن‌ها در محیط کار شود (استورسن و کرادن^۳، ۲۰۲۴).

آخرین مضمون اصلی نقش خانواده است. شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر اشاره داشتند که یکی از چالش‌هایی که در هنگام جستجوی شغل با آن روبه‌رو هستند، عدم حمایت خانواده است. نابینایان حاضر در پژوهش از خانواده‌هایشان انتظار حمایت و درک شدن داشتند که در این زمینه چالش‌های اساسی را تجربه می‌کردند. بررسی ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد که نقش خانواده برای افرادی که معلولیت‌های متفاوتی را تجربه می‌کنند در تمام ابعاد زندگی‌شان می‌تواند بسیار اثرگذار باشد. از این‌رو حمایت‌های خانوادگی از جمله عوامل تسهیل‌کننده اشتغال برای افرادی با معلولیت‌های جسمانی محسوب می‌شود (لیندسی، کالگیوسترو، لک و استینسون^۴، ۲۰۲۱). عدم تمایز یافتگی که همراه با مفاهیم اولیه وابستگی متقابل، اجبار و فشار، تولید اضطراب مزمن و مثلث‌سازی بود، توسط شرکت‌کنندگان در این پژوهش مطرح شد. این در حالی است که

-
1. Takeshita
 2. Carr & Namkung
 3. Steverson & Crudden
 4. Leck & Stinson

خودمختاری که در تقابل با عدم تمایز یافتگی قرار دارد، استقلال فرد از خانواده را رقم خواهد زد و یکی از مهم‌ترین مهارت‌های زندگی است که به منظور یافتن و ثبات در مسیر شغلی به توسعه نیاز دارد. به ویژه در بین افرادی که دارای ناتوانی هستند از اهمیت بیشتری برخوردار است چراکه بستری جهت مواجه با معلولیت و محدودیت‌های این گروه و در نهایت افشای آن در شرایط اجتماعی-شغلی و سازگاری با این موقعیت را رقم خواهد زد (لیندسی و همکاران، ۲۰۱۹).

در مجموع طبق نتایج پژوهش حاضر می‌تواند گفت با توجه به شرایط منحصر به فردی که هر معلول با آسیب نابینایی دارد توجه به مسائل فردی و مسائل پیرامونی از جمله جامعه و خانواده در مسیر شغلی آن‌ها بسیار حائز اهمیت باشد. این مسئله یک مفهوم پیچیده سیستمی است که هر سه بعد شخص، محیط اجتماعی و محیط خانوادگی در آن سهیم هستند، در نتیجه به منظور حل مسئله لازم است که به تمام ابعاد توسط کارشناسان و متخصصان ذی‌صلاح توجه لازم و کاربردی صورت گیرد.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بود. با توجه به کیفی بودن تحقیق حاضر یکی از محدودیت‌ها این بود که نمونه فقط شامل افراد ساکن در تهران ساکن بود، لذا نتایج را نمی‌توان به سایر نمونه‌های مشابه در فرهنگ‌های مختلف ایران تعمیم داد. علاوه بر این، به دلیل اینکه نمونه حاضر شامل نابینایان بود، ممکن است این چالش‌ها در مورد افرادی که سایر سطوح اختلالات بینایی را دارند، متفاوت باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی در بین گروه‌هایی با سایر معلولیت‌ها، در میان خرده فرهنگ‌های متفاوت در سایر نقاط کشور و از طرفی بررسی راهبردهای بهبود مسیر شغلی صورت گیرد. بر اساس یافته‌های این پژوهش و شناسایی چالش‌های اساسی نابینایان در بستر جامعه فعلی می‌توان برنامه‌های آموزشی مهارت محور مانند استفاده از هنرهای صوتی و دستی، برگزاری کارگاه‌های هنری و ورزشی، پیشگیرانه (آموزش کارفرمایان و توسعه برنامه‌های آموزشی، سامانه اتصال نابینایان به شبکه‌های اجتماعی، سرای محله‌ها برای طراح‌های مشارکتی)، توانبخشی و مشاوره‌ای (توانمندسازی سازگاری) لازم جهت انتخاب و ثبات شغلی این گروه از افراد را در سطوح متفاوت ارگان‌های دولتی از جمله سازمان بهزیستی کشور، آموزش و پرورش استثنایی، سازمان کار و رفاه اجتماعی، آموزش عالی و کلینیک‌های خصوصی توانبخشی که با خانواده‌ها و خود افراد نابینا به صورت مستقیم و غیر مستقیم در ارتباط هستند، تدوین و اجرایی نمود.

ملاحظات اخلاقی

باتوجه به این امر که در پژوهش کیفی، تجارب عمیق و بخشی از زندگی خصوصی شرکت‌کنندگان، مورد بررسی قرار می‌گیرد، رعایت اصول اخلاقی، امری ضروری و پراهمیت است. بدین منظور اقداماتی از جمله استفاده از کد به منظور پنهان ماندن هویت شرکت‌کنندگان، حضور داوطلبانه در پژوهش، امکان انصراف شرکت‌کنندگان از ادامه همکاری در پژوهش حاضر و کسب اجازه برای ضبط جلسه مصاحبه، صورت گرفت.

سپاسگزاری و حمایت مالی

از تمامی افرادی که در این پژوهش، ما را یاری کردند، کمال تشکر را داریم. برای انجام این مطالعه از هیچ سازمان و نهادهی کمک مالی، دریافت نشده است.

تعارض منافع

در این کار پژوهشی، هیچ‌گونه تعارض منافع، وجود ندارد. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منبع

- اکبری بوننگ، محمد، پور، سمیرا. (۱۳۹۹). تحلیل داده‌های کیفی با رویکرد پدیدارشناسی مبتنی بر روش کلایزی. بیرجند: نشر دانشگاه بیرجند.
- انصاری، مریم، یارمحمدیان، محمدحسین، یوسفی، علیرضا، و ایمانی، نیکو. (۱۳۸۶). مقدمات روش تحقیق کیفی: راه و روش نظریه‌پردازی در علوم انسانی و بهداشت و درمان، اصفهان: نشر دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان.
- ایمان، محمدتقی. (۱۳۹۷). روش شناسی تحقیقات کیفی، چاپ چهارم. نشر حوزه و دانشگاه، قم.
- عاشوری، محمد. (۱۴۰۲). بررسی انتقال، مسیر شغلی، کارآفرینی و کار شایسته برای توانمندسازی افراد با آسیب بینایی. تعلیم و تربیت / استثنایی، ۲۳ (۱)، ۹-۲۳.
- محمدپور، احمد. (۱۳۹۲). روش تحقیق کیفی ضد روش / تهران: انتشارات جامعه شناسان.
- Almalky, H. A. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review, 109*, 104-156.

- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC psychology*, 11(1), 49.
- Adlya, S. I., & Zola, N. (2022). Holland's theory to guiding individual career choices. *Jurnal Neo Konseling*, 4(4), 30-35.
- Biemann, T., Kearney, E., & Marggraf, K. (2015). Empowering leadership and managers' career perceptions: Examining effects at both the individual and the team level. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 775-789.
- Bandura, A. (1992). Social cognitive theory of social referencing. In *Social referencing and the social construction of reality in infancy* (pp. 175-208). Boston, MA: Springer US.
- Blevins, D. P., Stackhouse, M. R., & Dionne, S. D. (2022). Righting the balance: Understanding introverts (and extraverts) in the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 24(1), 78-98.
- Brunes, A., Hansen, M. B., & Heir, T. (2019). Loneliness among adults with visual impairment: prevalence, associated factors, and relationship to life satisfaction. *Health Qual. Life Outcomes* 17, 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12955-019-1096-y>
- Burns, N., & Grove, S. K. (2018). *Understanding Nursing Research-eBook: Building an Evidence-Based Practice*. Elsevier Health Sciences. <https://www.elsevier.com/books/understanding-nursing-research/grove/978-0-323-53205-1>
- Broadbridge, A. M., & Fielden, S. L. (Eds.). (2018). *Research handbook of diversity and careers*.
- Edward. Elgar Publishing.
- Bhaskar, A. U., Baruch, Y., & Gupta, S. (2023). Drivers of career success among the visually impaired: Improving career inclusivity and sustainability in a career ecosystem. *Human Relations*, 76(10), 1507-1544.
- Baldwin, M. L., & Johnson, W. G. (2006). A critical review of studies of discrimination against workers with disabilities. *Handbook on the economics of discrimination*, 119-160.
- Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual Review of Sociology*, 41(1), 359-375.
- Chan, F., Tansey, T. N., Iwanaga, K., Bezyak, J., Wehman, P., Phillips, B. N., ... & Anderson, C. (2021). Company characteristics, disability inclusion practices, and employment of people with disabilities in the post COVID-19 job economy: A cross-sectional survey study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 463-473.
- Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) (2006). United Nations. Retrieved from <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons%20-with-disabilities.html> (accessed 28 January 2025)
- Corby, S., William, L., & Richard, S. (2019). Combatting disability discrimination: A comparison of France and Great Britain. *European Journal of Industrial Relations*, 25(1), 41-56.

- Carr, D., & Namkung, E. H. (2021). Physical disability at work: how functional limitation affects perceived discrimination and interpersonal relationships in the workplace. *Journal of Health and Social Behavior*, 62(4), 545-561.
- Cumberland, P. M., & Rahi, J. S. (2016). Visual function, social position, and health and life chances: the UK Biobank study. *JAMA Ophthalmology*, 134(9), 959-966.
- Dietl, E., & Kombeiz, O. (2021). The interplay between extraversion, task significance, and task variety at work. *Personality and Individual Differences*, 171, 110471.
- Eseadi, C. (2023). Potential Strategies for Overcoming Barriers to Career Transition Among Students with Visual Impairments. *COUNS-EDU: The International Journal of Counseling and Education*, 8(3).
- Finstad, G. L., Giorgi, G., Zaffina, S., Foti, G., Arcangeli, G., & Mucci, N. (2022). Challenges and opportunities for the employment of workers with disabilities: A systematic approach. *Journal of Health and Social Sciences*, 7, 53-79.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 71-100.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. Handbook of Qualitative Research, 2(163-194), 105. <http://www.sciepub.com/reference/40373>
- Hoff, K. A., Song, Q. C., Wee, C. J. M., Phan, W. M. J., & Rounds, J. (2020). Interest fit and job satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103503.
- Hartmann, F. G., Heine, J. H., & Ertl, B. (2021). Concepts and coefficients based on John L. Holland's theory of vocational choice—Examining the R package holland. *Psych*, 3(4), 728-750.
- Hartung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, intuition, and social justice: Elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 41-47.
- Hiremawati, A. D., & Mulyeni, S. (2025). The Relationship Between Personality Type and Job Satisfaction of Physiotherapists in the City of Bandung. *FISIO MU: Physiotherapy Evidences*, 6(1), 1-7. DOI: [10.23917/fisiomu.v6i1.5551](https://doi.org/10.23917/fisiomu.v6i1.5551)
- Kirton, G., & Greene, A. M. (2019). Telling and selling the value of diversity and inclusion—External consultants' discursive strategies and practices. *Human Resource Management Journal*, 29(4), 676-691.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and rehabilitation*, 33(15-16), 1340-1350.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation*, 28, 634-655.
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., & Stinson, J. (2021). Career aspirations and workplace expectations among youth with physical disabilities. *Disability and rehabilitation*, 43(12), 1657-1668.

- Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and rehabilitation*, 41(16), 1914-1924.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lyons, B. J., Volpone, S. D., Wessel, J. L., & Alonso, N. M. (2017). Disclosing a disability: Do strategy type and onset controllability make a difference?. *Journal of Applied Psychology*, 102(9), 1375.
- Mohammadi, S. F., Saeedi-Anari, G., Ashrafi, E., Mohammadi, S. M., Farzadfar, F., Lashay, A., & Hashemi, H. (2017). Prevalence and major causes of visual impairment in Iranian adults: A systematic review. *Middle East African journal of ophthalmology*, 24(3), 148-155.
- McDonnall, M. C., & Sui, Z. (2019). Employment and unemployment rates of people who are blind or visually impaired: Estimates from multiple sources. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 481-492.
- Nye, C. D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2017). Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 138-151.
- Onyishi, C. N. (2024). Review Report: Exploring institutional support needs for career transitioning among students with visual impairments: a scoping review. *International Journal of Home Economics, Hospitality and Allied Research*, 3(1), 139-161.
- Petric, D. (2022). The introvert-ambivert-extrovert spectrum. *Open Journal of Medical Psychology*, 11(03), 103-111.
- Rékasi, N., Svastics, C., Cserti-Szauer, C., Kovács, G., & Kalász, V. (2021). Career paths: work opportunities for persons with visual impairment. *Hungarian Journal of Disability Studies & Special Education*, 35. DOI: [10.31287/FT.en.2021.2.5](https://doi.org/10.31287/FT.en.2021.2.5).
- Richard, S., & Hennekam, S. (2021). Constructing a positive identity as a disabled worker through social comparison: The role of stigma and disability characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103528.
- Rokach, A., Berman, D., & Rose, A. (2021). Loneliness of the Blind and the Visually Impaired. *Frontiers in psychology*, 12, 641711.
- Steverson, A., & Crudden, A. (2023). Predictors of job satisfaction for people with visual impairments. *Journal of visual impairment & blindness*, 117(2), 148-161.
- Sears, S. H., Jones, A., & Strauser, D. R. (2013). Career counseling with people with disabilities. In *Career development, employment, and disability in rehabilitation*. Springer Publishing Company.
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person-environment fit. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention*, Vol. 1. Foundations (pp. 81-98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14438-005>
- Steinmetz, J. D., Bourne, R. R., Briant, P. S., Flaxman, S. R., Taylor, H. R., Jonas, J. B., ... & Morse, A. R. F. (2021). Causes of blindness and vision impairment in 2020 and trends over 30 years, and prevalence of avoidable blindness in relation to

- VISION 2020: the Right to Sight: an analysis for the Global Burden of Disease Study. *The Lancet Global Health*, 9(2), e144-e160.
- Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A vignette experiment of Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198-209.
 - Tsai, C. F., Chang, C. P., Chen, T. L., & Hsu, M. L. (2024). Exploring the Influence of Personality Traits, Self-Efficacy, and Creativity on Employability for Hospitality and Tourism College Students. *Sustainability*, 16(4), 1490.
 - Takeshita, H. (2025). Developmental Interactions Between Employees with Visual Impairments and Their Sighted Managers: A Process Theory. *Journal of Business and Psychology*, 1-16.
 - Tao, Y. (2024). The Impact of Personality on Productivity and Job Performance. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 121(1), 164-172.
 - Uiras, K., Paulse, N. A., Murangi, A., & Hlatywayo, C. K. (2024). Employment challenges for persons with visual impairment in Windhoek, Namibia. *African Journal of Disability*, 13, 1500.
 - Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127.
 - Zaccaro, S. J., Green, J. P., Dubrow, S., & Kolze, M. (2018). Leader individual differences, situational parameters, and leadership outcomes: A comprehensive review and integration. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 2-43.