

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی

دوره ۱۸، شماره ۶۶، بهار ۱۴۰۵، ۱۶۴-۱۳۷

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از

دیدگاه مربیان شغلی، کارفرمایان و افراد دارای معلولیت

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۸/۱۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱۲/۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۱/۱۱

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

قاسم نوروزی<sup>۱\*</sup>، حمیدرضا شریفی جندانی<sup>۲</sup>، سمانه عسگری<sup>۲</sup> و سمیه کریمی<sup>۴</sup>

چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان شغلی، کارفرمایان و افراد دارای معلولیت انجام شد. **روش:** روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل کلیه افراد دارای معلولیت شاغل در مراکز پشتیبانی شغلی سازمان بهزیستی استان اصفهان، مربیان شغلی این مراکز و کارفرمایان مرتبط بود. نمونه پژوهش به روش در دسترس انتخاب شد که شامل ۶۹ فرد دارای معلولیت، ۷ مربی شغلی و ۳۲ کارفرما بود. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه محقق‌ساخته ویژه هر گروه بود که روایی محتوایی آن‌ها با نظر متخصصان تأیید و پایایی به روش آلفای کرونباخ محاسبه و رضایت‌بخش گزارش شد. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و در سطح استنباطی با آزمون فریدمن و آزمون در نرم‌افزار SPSS-26 تحلیل شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد در گروه مربیان شغلی، مؤلفه «عملکرد مربی شغلی» بالاترین میانگین و «سلامت روانی» پایین‌ترین میانگین را کسب کرد. در گروه افراد دارای معلولیت، بیشترین رضایت مربوط به «خدمات پشتیبانی در محیط کار» و کمترین میزان رضایت مربوط به «پیگیری‌های پس از اشتغال» بود. کارفرمایان «فرایند استخدام» افراد دارای معلولیت را مثبت ارزیابی کردند اما «گزینه‌های اصلی برای استخدام» و «چشم‌انداز آینده» را در سطح پایین‌تری ارزیابی کردند. **نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان نقش مهمی در توانمندسازی شغلی افراد دارای معلولیت و تسهیل اشتغال حمایت‌شده ایفا می‌کنند، اما استمرار حمایت‌های پس از اشتغال، پشتیبانی روانی-اجتماعی و هماهنگی با کارفرمایان نیازمند تقویت و بازنگری است. بر اساس این نتایج، ارتقای کارایی مراکز مستلزم بازطراحی برنامه‌های آموزشی مربیان، توسعه همکاری‌های بین‌سازمانی و ایجاد مشوق‌های ساختاری برای کارفرمایان است.

**کلیدواژه‌ها:** افراد دارای معلولیت، کارفرما، مراکز پشتیبانی شغلی، مربی شغلی

۱. نویسنده مسئول: نویسنده مسئول، دانشیار گروه روانشناسی و آموزش افراد با نیازهای ویژه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Email: g.norouzi@edu.ui.ac.ir  
https://orcid.org/0000-0002-8624-7818


۲. مربی گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه فرهنگیان، پردیش شهید باهنر اصفهان، اصفهان، ایران.  
۳. ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد خمینی شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خمینی شهر، اصفهان، ایران.

۴. دکترای روانشناسی، مدیر کل سازمان بهزیستی استان اصفهان، اصفهان، ایران.



**Copyright:** © 2026 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/).

## Evaluation of Isfahan Province Vocational Support Centers Based on the Supported Employment Model from the Perspectives of Job Coaches, Employers, and Individuals with Disabilities

Ghasem Norouzi (Associate Professor) <sup>1\*</sup> , Hamidreza Sharifi Jondani (PhD) <sup>2</sup>  
Samaneh Asgari (MA) <sup>3</sup> & Somayeh Karimi (PhD) <sup>4</sup>

### Abstract

**Purpose:** The present study aimed to evaluate the Supported Employment Centers of Isfahan Province based on the supported employment model from the perspectives of job coaches, employers, and individuals with disabilities. **Method:** This descriptive–survey study included all employed individuals with disabilities affiliated with the Supported Employment Centers of the State Welfare Organization of Isfahan Province, the job coaches working in these centers, and the associated employers. The sample was selected using convenience sampling and consisted of 69 individuals with disabilities, 7 job coaches, and 32 employers. Data were collected using three researcher-made questionnaires tailored to each group, whose content validity was confirmed by experts, and reliability was assessed using Cronbach’s alpha and reported as satisfactory. Data were analyzed using descriptive statistics and the Friedman test in SPSS-26. **Findings:** The results showed that in the job-coach group, the component of “job coach performance” had the highest mean, while “mental health” had the lowest. Among individuals with disabilities, the highest level of satisfaction was related to “on-the-job support services,” and the lowest was related to “post-employment follow-ups.” Employers evaluated the “employment process” of individuals with disabilities positively; however, they rated “motivations for hiring” and “future outlook” at lower levels. **Conclusion:** The findings indicate that the Supported Employment Centers of Isfahan Province play an important role in enhancing the vocational abilities of individuals with disabilities and facilitating supported employment. However, sustained post-employment support, psychosocial assistance, and coordination with employers require substantial improvement. Accordingly, redesigning training programs for job coaches, strengthening inter-organizational collaboration, and creating structural incentives for employers are recommended.

**Keywords:** individuals with disabilities, employer, supported employment centers, job coach

---

1. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Psychology and Education of People with Special Needs, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Email: g.norouzi@edu.ui.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0002-8624-7818>

2. Instructor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, University of Farhangian, Shahid Bahonar Campus, Isfahan, Iran.

3. MA in Industrial Psychology, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Khomeinishar Branch, Islamic Azad University, Khomeinishahr, Isfahan, Iran.

4. PhD in Psychology, Director General of Isfahan Provincial Welfare Organization, Isfahan, Iran



**Copyright:** © 2026 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

اشتغال یکی از ارکان بنیادین کرامت انسانی و مشارکت اجتماعی است و اثرات گسترده‌ای بر سلامت جسمانی و روانی، استقلال اقتصادی و کیفیت زندگی دارد (سازمان بهداشت جهانی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). افراد دارای معلولیت<sup>۲</sup> در حدود ۱۵٪ از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند، که معادل حدود یک میلیارد نفر است؛ و فقط ۲ تا ۴٪ از آنان اختلال‌های شدید دارند که فعالیت‌های روزمره‌شان را به صورت فراگیر تحت تاثیر قرار می‌دهد (ویلیامسون و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). برخلاف تصورات رایج، اکثریت این افراد دارای استعدادها و توانایی‌های قابل توجهی برای مشارکت در بازار کار هستند؛ اشتغال آن‌ها نه فقط در ارتقای عزت نفس و استقلال معیشتی فرد مؤثر است، بلکه می‌تواند به افزایش تولید ناخالص داخلی<sup>۴</sup>، تقویت بهره‌وری نیروی کار و کاهش هزینه‌های وابستگی اجتماعی کمک کند (وهمن و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). به‌عنوان مثال، گزارش سازمان همکاری توسعه اقتصادی<sup>۶</sup> نشان داده است که در کشورهای عضو، افراد دارای معلولیت به‌طور میانگین ۲۷٪ کمتر از افراد سالم در بازار کار حضور دارند؛ و پر کردن این شکاف می‌تواند رشد اقتصادی معناداری ایجاد کند (گزارش سازمان همکاری توسعه اقتصادی، ۲۰۲۲). در ایران نیز شیوع معلولیت تقریباً ۱۱/۵٪ از جمعیت کشور است، یعنی بیش از ۹ میلیون و ۷۰۰ هزار نفر که علی‌رغم این جمعیت قابل توجه، تنها حدود ۳ میلیون نفر تحت پوشش خدمات سازمان بهزیستی قرار دارند. ارقام بیکاری در این گروه نیز بسیار بالاست؛ ولی آمار رسمی در این زمینه منتشر نشده است برخی گزارش‌ها نشان می‌دهند که اکثریت معلولان کشور فاقد شغل دائم یا باثبات هستند (باهر، ۱۴۰۴).

افراد دارای معلولیت در اغلب جوامع نسبت به سایر گروه‌ها با موانع چشمگیر در مسیر دسترسی به بازار کار مواجه‌اند (عاشوری، ۱۴۰۲). مشکل اصلی افراد دارای معلولیت این نیست که از توانایی لازم برای حضور در بازار کار بهره‌مند نیستند؛ مشکل از موانع زیادی است که برای حضور این افراد در محیط‌های کاری وجود دارد (شریفی جندانی و همکاران، ۱۴۰۳). این موانع شامل نابرابری‌های ساختاری، دسترسی نامناسب به آموزش و نگرش‌های منفی کارفرمایان و جامعه است (نوروزی و کریمی، ۱۳۹۷). در ایران هرچند ضوابط و قوانینی چون «قانون حمایت

- 
1. World Health Organization (WHO)
  2. People with disabilities
  3. Williamson et al.
  4. Gross Domestic Product (GDP)
  5. Wehman et al.
  - 6 -Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

از حقوق معلولان» (۱۳۹۶) تدوین شده است، شکاف میان سیاست‌گذاری و اجرا همچنان مانع بهره‌مندی کامل افراد دارای معلولیت از فرصت‌های شغلی است (توحیدی فر و همکاران، ۱۴۰۴). یکی از الگوهای مبتنی بر شواهد برای تسهیل اشتغال افراد دارای معلولیت، اشتغال حمایت‌شده<sup>۱</sup> است؛ مدلی که بر جابجایی سریع در بازار کار رقابتی<sup>۲</sup>، آموزش‌های عملی مبتنی بر شغل و پشتیبانی مستمر تمرکز دارد (نیکسی و همکاران، ۲۰۲۲). در این مدل، برخلاف رویکردهای سنتی که ابتدا آموزش‌های شغلی ارائه می‌شود و سپس شغل پیشنهاد می‌شود؛ ابتدا فرد با توجه به خواسته‌ها، توانایی‌ها و علایق خود در شغلی رقابتی در محیط کار عادی منصوب می‌گردد و سپس با پشتیبانی مستمر از سوی مربی شغلی و خدمات مرتبط، ثبات شغلی حاصل می‌شود (کاریر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۵). فراتحلیل‌ها نشان داده‌اند که اشتغال حمایت‌شده احتمال دستیابی به اشتغال رقابتی را به‌طور معنی‌داری افزایش می‌دهد و می‌تواند منجر به پایداری شغلی و ارتقای کیفیت زندگی شود (کینوشیتا و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). تجربه کشورهایمانند انگلستان و آمریکا نیز نشان می‌دهد که ترکیب چارچوب قانونی پایدار، مشوق‌های کارفرمایی و سامانه‌های پشتیبانی مستمر می‌تواند اثربخشی این مدل را به‌طور چشمگیری ارتقا دهد (وهمن، ۲۰۲۳).

اشتغال حمایت‌شده، رویکردی علمی و مبتنی بر شواهد در حوزه توان‌بخشی حرفه‌ای است که هدف آن تسهیل ورود و تداوم اشتغال افراد دارای معلولیت یا سایر گروه‌های دارای نیاز ویژه در بازار کار رقابتی و عادی جامعه است (وهمن و همکاران، ۲۰۱۸). در این الگو، فرد نه در محیط‌های حفاظت‌شده یا جدا از دیگران، بلکه در کنار نیروی کار عمومی و با شرایط استخدام برابر (دستمزد، ساعات کار و مزایا) فعالیت می‌کند. محور اصلی این رویکرد، ارائه حمایت‌های مستمر و فردمحور است؛ به‌گونه‌ای که از مرحله ارزیابی مهارت‌ها و علایق، جستجوی شغل، آماده‌سازی برای مصاحبه و ورود به کار، تا حفظ و ارتقای موقعیت شغلی، خدمات لازم توسط «مربی شغلی» یا تسهیل‌گر اشتغال ارائه می‌شود. اشتغال حمایت‌شده بر اصولی چون انتخاب آگاهانه فرد، تناسب شغل با توانایی‌ها، ادغام اجتماعی، و استمرار حمایت پس از استخدام استوار است و به‌عنوان یکی از مؤثرترین رویکردهای بین‌المللی برای تحقق اشتغال پایدار، افزایش عزت‌نفس و بهبود کیفیت زندگی افراد دارای معلولیت شناخته می‌شود (باند، ۲۰۲۳؛ کربلایی و

- 
1. Supported Employment
  2. competitive employment
  3. Curryer et al
  4. Kinoshita et al

همکاران، ۱۳۹۹). مربی شغلی، کارفرما و کارجوی دارای معلولیت، ارکان اصلی در اجرای اشتغال حمایت شده محسوب می‌شوند (بلومگرن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۵).

متکالی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) در یک مطالعه به بررسی اثربخشی اشتغال حمایت شده برای افراد دارای اختلالات روانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که این رویکرد به بهبود کیفیت زندگی و کاهش هزینه‌های خدمات اجتماعی کمک می‌کند. دریک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۳) به مطالعه، اثربخشی اشتغال حمایت شده برای افراد دارای اختلالات روانی شدید پرداختند. یافته‌ها نشان داد که این رویکرد به بهبود پایدار در اشتغال و کیفیت زندگی کمک می‌کند. باند و همکاران (۲۰۲۱) در یک فراتحلیل، اثربخشی اشتغال حمایت شده را برای افراد دارای اختلالات روانی تأیید کردند. نتایج نشان داد که این رویکرد به طور معناداری نرخ اشتغال را افزایش می‌دهد. لوسیانو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) به بررسی اثربخشی اشتغال حمایت شده در اسپانیا پرداختند. نتایج نشان داد که این رویکرد به افزایش نرخ اشتغال و بهبود رضایت شغلی منجر می‌شود. وهمن و همکاران (۲۰۰۳) اثربخشی اشتغال حمایت شده برای جوانان دارای معلولیت را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها حاکی از موفقیت این رویکرد در انتقال از مدرسه به کار بود.

اگرچه بخش عمده شواهد علمی در مورد اشتغال حمایت شده از کشورهای غربی به‌دست آمده، ضرورت دارد در بستر فرهنگی، اقتصادی و ساختاری ایران نیز توجه به این تجربه‌ها صورت گیرد. در ایران، سازمان بهزیستی به عنوان متولی اصلی در پیگیری اشتغال افراد دارای معلولیت شناخته می‌شود. مراکز پشتیبانی شغلی بهزیستی با هدف توانمندسازی افراد دارای معلولیت و فراهم کردن فرصت اشتغال ایجاد شده‌اند و از الگوی اشتغال حمایت شده تبعیت می‌کنند. در سال ۱۴۰۳ حدود ۱۸ مرکز پشتیبانی شغلی در کشور مشغول به فعالیت بودند؛ اما به دلیل تفاوت در سیاست‌های اشتغال، فاصله زیرساختی، نگرش‌های اجتماعی و کمبود پژوهش‌های ارزیابی عملکرد، عملاً اطلاعات کافی درباره میزان انطباق این مراکز با استانداردهای بین‌المللی منطبق با الگوی اشتغال حمایت شده در دست نیست. از این رو، استان‌هایی مانند استان اصفهان که از دو مرکز فعال پشتیبانی شغلی برخوردار است، می‌تواند محل مناسبی برای انجام پژوهش‌های ارزیابی کاربردی باشند تا مشخص شود عملکرد مراکز تا چه حد به الگوی اشتغال حمایت شده نزدیک است و تا چه اندازه نیازهای ذی‌نفعان (افراد دارای معلولیت، مربیان، کارفرمایان) را برآورده می‌سازد.

- 
1. Blomgren et al
  2. Metcalfe et al.
  3. Drake et al.
  4. Luciano et al

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

اگرچه ادبیات بین‌المللی درباره اثربخشی اشتغال حمایت‌شده نسبتاً غنی است، چند نکته همچنان نیازمند بررسی بیشتر است: نخست، تنوع جمعیت هدف و اثربخشی در گروه‌های مختلف؛ دوم، پایداری اشتغال و درآمد در بازه بلندمدت؛ سوم، کیفیت زندگی، رضایت ذی‌نفعان و تجربه فردی. در بستر ایران و به ویژه در استان‌هایی مانند اصفهان، به نظر این شکاف‌ها عمیق‌تر هستند؛ زیرا شرایط اقتصادی، اجتماعی و ساختاری متفاوت است و پژوهش‌های سیستماتیک درباره ارزیابی مراکز پشتیبانی با معیار اشتغال حمایت‌شده بسیار اندک یا ناموجوداند. بنابراین پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان گامی مهم در پر کردن این خلا علمی و ارائه داده تجربه محور برای سیاست‌گذاران و نهادهای توانبخشی عمل کند.

این مقاله، بخشی از مطالعه گسترده‌تری است که در استان اصفهان انجام شده و متمرکز بر یافته‌های پرسشنامه‌ای است. هدف اصلی این پژوهش، ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان شغلی، کارفرمایان و افراد دارای معلولیت است. پرسش‌های پژوهش عبارت‌اند از: (۱) چگونه هر یک از گروه‌های ذی‌نفع، مؤلفه‌های اشتغال حمایت‌شده مراکز (از جمله آموزش مهارت، پشتیبانی در محیط کار، پیگیری پس از اشتغال و حمایت‌های سازمانی) را ارزیابی می‌کنند؟ (۲) کدام مؤلفه‌ها، قوت و کدام‌ها ضعف شناسایی می‌شوند؟ یافته‌های این مقاله می‌تواند به عنوان مرجعی علمی-عملی برای بازنگری برنامه‌های اجرایی مراکز پشتیبانی شغلی و طراحی مداخلات هدفمند مورد استفاده قرار گیرد.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - پیمایشی است. در استان اصفهان دو مرکز فعال پشتیبانی شغلی وجود داشت و جامعه آماری شامل سه گروه بود: تمامی افراد دارای معلولیت دارای پرونده اشتغال موفق، مربیان شغلی فعال در این مراکز و کارفرمایانی که با مراکز پشتیبانی شغلی همکاری داشتند و از این طریق اقدام به استخدام نموده‌اند. تعداد ۷ مربی شغلی در استان اصفهان فعالیت داشتند که کلیه آنها وارد پژوهش شدند. در بین افراد دارای معلولیت و کارفرمایان، به شیوه در دسترس، تعداد ۶۹ فرد دارای معلولیت و ۳۲ کارفرما به عنوان نمونه انتخاب شدند. در جدول ۱ ملاک‌های ورود به پژوهش برای هر سه گروه بیان شده است.

### جدول ۱. ملاک‌های ورود به پژوهش

جامعه	
مربیان شغلی	داشتن حداقل ۱ سال سابقه کار به عنوان مربی شغلی، داشتن مدرک مربیگری شغلی از سازمان بهزیستی، اشتغال در مراکز پشتیبانی شغلی در زمان پژوهش
کارفرمایان	حداقل ۶ ماه سابقه همکاری با مراکز پشتیبانی شغلی، استخدام حداقل یک فرد دارای معلولیت
افراد دارای معلولیت	استخدام از طریق مراکز پشتیبانی شغلی، داشتن حداقل ۶ ماه سابقه کار در شغل فعلی

ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه محقق ساخته ویژه هر گروه از ذی‌نفعان بود که با توجه به اهداف پژوهش طراحی گردید. برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، از روش قضاوت خبرگان بهره گرفته شد. در این راستا، پرسشنامه‌ها به هشت نفر از متخصصان حوزه اشتغال حمایت شده، توانبخشی شغلی و رفاه اجتماعی ارائه گردید و از آنان خواسته شد تا هر یک از گویه‌ها را از نظر ضرورت، تناسب و وضوح، مورد ارزیابی قرار دهند. به منظور سنجش شاخص روایی محتوایی (CVI) از شاخص والتز و باسل<sup>۱</sup> استفاده شد. در این روش، متخصصان هر گویه را بر اساس مقیاس چهاردرجه‌ای (۱: نامناسب، ۲: نیاز به بازنگری، ۳: مناسب با اندکی اصلاح، ۴: کاملاً مناسب) ارزیابی کردند و نسبت تعداد افرادی که به هر گویه نمره ۳ و ۴ داده بودند به تعداد کل داوران، محاسبه شد. همچنین پایایی ابزارها به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. در جدول ۲ روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها به تفکیک بیان شده است.

### جدول ۲. روایی و اعتبار ابزارهای پژوهش

نوع پرسشنامه	پایایی (آلفای کرونباخ)	روایی محتوایی (CVI)
کارفرمایان	۰/۸۱	۰/۹۵
مربیان شغلی	۰/۸۳	۰/۹۲
افراد دارای معلولیت	۰/۸۶	۰/۸۹

فرایند اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از هماهنگی با مراکز پشتیبانی شغلی و کسب رضایت آگاهانه آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌ها در محیط‌های کاری مربوطه توزیع و تکمیل شد.

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

جمع‌آوری داده‌ها در بازه سه‌ماهه انجام گرفت. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. در سطح آمار توصیفی، میانگین و انحراف معیار محاسبه گردید. در سطح آمار استنباطی نیز بسته به اهداف و نوع متغیرها از آزمون فریدمن و تی زوجی بهره گرفته شد. کلیه آزمون‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ تفسیر شدند.

## ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، سه پرسشنامه محقق‌ساخته ویژه گروه‌های مختلف ذی‌نفع طراحی و مورد استفاده قرار گرفت.

### ۱. پرسشنامه افراد دارای معلولیت

این پرسشنامه با هدف سنجش میزان رضایت افراد دارای معلولیت از خدمات مراکز پشتیبانی شغلی طراحی شد. پرسشنامه شامل ۴۱ گویه و هشت مؤلفه اصلی است: رضایت شغلی و انگیزه کاری، حقوق و مزایا، محیط کار و دسترس‌پذیری، روابط با همکاران و کارفرما، نقش مراکز پشتیبانی شغلی، عملکرد مربی شغلی، ثبات شغلی و مشارکت و سلامت روانی در محیط کار؛ گویه‌ها بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری شدند. در جدول ۳ گویه‌ها و مولفه‌های پرسشنامه به تفکیک بیان شده است.

جدول ۳. گویه‌ها و مولفه‌های پرسشنامه افراد دارای معلولیت

۱	شغلم را خیلی دوست دارم و از انجام آن لذت می‌برم.	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۲	شغلی که برایم در نظر گرفته شده است متناسب با توانایی‌های من است.	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۳	تصمیم دارم در این زمینه شغلی باقی بمانم.	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۴	از حقوق و مزایای دریافتی در این شغل راضی هستم.	حقوق و مزایا
۵	از نظر حقوق و مزایا بین کارمندان معلول و غیر معلول تفاوتی وجود ندارد.	حقوق و مزایا
۶	از عهده وظایف شغلی محوله به خوبی برمی‌آیم.	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۷	از نحوه دسترسی به محیط کارم رضایت دارم.	محیط کار و دسترسی‌پذیری
۸	تغییرات لازم برای حضور بهتر من در محیط کار ایجاد شده است.	محیط کار و دسترسی‌پذیری
۹	در محیط کار به راحتی جابه‌جا می‌شوم.	محیط کار و دسترسی‌پذیری

۱۰	همکارانم به خوبی شرایط مرا درک می‌کنند.	روابط با همکاران و کارفرما
۱۱	در مواقع ضروری همکارانم به کمک من می‌آیند.	روابط با همکاران و کارفرما
۱۲	همکارانم برخورد مناسبی با من دارند.	روابط با همکاران و کارفرما
۱۳	کارفرما با من با احترام برخورد می‌کند.	روابط با همکاران و کارفرما
۱۴	احساس می‌کنم که مفید و ارزشمند هستم.	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۱۵	کارفرما در برخورد با من انعطاف پذیر عمل می‌کند.	روابط با همکاران و کارفرما
۱۶	کارفرما تفاوتی بین من با سایر کارمندان غیر معلول قائل نیست.	روابط با همکاران و کارفرما
۱۷	مراکز پشتیبانی شغلی نقش مهمی در استخدام من داشتند.	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۱۸	فرایند ثبت نام تا استخدام من خیلی سریع انجام شد.	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۱۹	مربی شغلی با من به خوبی رفتار می‌کند.	عملکرد مربی شغلی
۲۰	مربی شغلی درک مناسبی از نیازهای من دارد.	عملکرد مربی شغلی
۲۱	مربی شغلی به اندازه کافی در محیط کاری من حاضر می‌شود.	عملکرد مربی شغلی
۲۲	در مواقع ضرورت، مربی شغلی برای حل مشکلات به محل کار من می‌آید.	عملکرد مربی شغلی
۲۳	مربی شغلی، علایق و توانایی‌های من را برای پیشنهاد شغل در نظر گرفت.	عملکرد مربی شغلی
۲۴	مربی شغلی با کارفرما و همکارانم گفتگو می‌کند.	عملکرد مربی شغلی
۲۵	مربی شغلی، آموزش‌های شغلی لازم را به من ارائه داد.	عملکرد مربی شغلی
۲۶	مربی شغلی در حل مشکلات محیط کار به من کمک می‌کند.	عملکرد مربی شغلی
۲۷	ارتباط من با مربی شغلی، پس از استخدام حفظ شده است.	عملکرد مربی شغلی
۲۸	مرکز پشتیبانی شغلی باعث شد تا من به اشتغال پایدار برسم.	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۲۹	مرکز پشتیبانی شغلی را به دوستان دیگرم توصیه می‌کنم.	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۳۰	ساعت‌های کاری من متناسب با شرایط جسمانی‌ام است.	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۳۱	فشار کاری من در حدی است که بتوانم به خوبی از	رضایت شغلی و انگیزه کاری

	عاهده آن برآیم.	
۳۲	در محیط کار احساس تنهایی یا انزوا می‌کنم.	سلامت روانی در محیط کار
۳۳	در صورت نیاز، امکان مشاوره حرفه‌ای یا روان‌شناختی برایم فراهم است.	سلامت روانی در محیط کار
۳۴	از ابزارها و فناوری‌های کمکی مورد نیازم در محیط کار برخوردار هستم.	محیط کار و دسترسی‌پذیری
۳۵	در صورت نیاز، کارفرما تجهیزات جدیدی برای تسهیل کارم فراهم می‌کند.	محیط کار و دسترسی‌پذیری
۳۶	نظرات و پیشنهاد‌های من در محیط کار مورد توجه قرار می‌گیرد.	ثبات شغلی و مشارکت
۳۷	در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با شغلم مشارکت دارم.	ثبات شغلی و مشارکت
۳۸	مرکز پشتیبانی شغلی پس از استخدام نیز از من حمایت می‌کند.	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۳۹	در صورت بروز مشکل، مرکز پشتیبانی شغلی پاسخگو است.	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۴۰	از ثبات شغلی خود اطمینان دارم.	ثبات شغلی و مشارکت
۴۱	در صورت تغییر شرایط، کارفرما برای حفظ شغل من تلاش می‌کند.	ثبات شغلی و مشارکت

## ۲. پرسشنامه مربیان شغلی

این پرسشنامه به منظور ارزیابی دیدگاه مربیان شغلی نسبت به اثربخشی مراکز پشتیبانی شغلی طراحی گردید و شامل ۴۰ گویه در پنج مولفه ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی، دانش و آگاهی حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی و حمایتی، موانع و چالش‌ها و پیشنهاد‌های بهبود است. در جدول ۴ گویه‌ها و مولفه‌های پرسشنامه آورده شده است.

#### جدول ۴. گویه‌ها و مولفه‌های پرسشنامه مربیان شغلی

---

من به مربی‌گری شغلی علاقه‌مند هستم.	
مربی شغلی باید فردی صبور باشد.	
خود را فردی مناسب برای مربی‌گری شغلی می‌دانم.	
از مهارت‌های اجتماعی لازم برای مربی‌گری برخوردار هستم.	ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی
در شرایط بحرانی قادر هستم آرامش خودم را حفظ کنم.	
به کار تیمی و همکاری با دیگران اهمیت می‌دهم.	
برای یادگیری و به روز کردن خودم ارزش قائل هستم.	
احساس می‌کنم انسان ارزشمند و مفیدی هستم.	
از حقوق و مزایای دریافتی راضی هستم.	
مدل اشتغال حمایت شده می‌تواند جایگزین مناسبی برای کارگاه‌های حمایتی باشد.	

---

با قوانین و مقررات مربوط به حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت آشنا هستم.	
با روش‌ها و ابزارهای ارزیابی توانمندی‌های شغلی افراد معلول آشنا هستم.	دانش و آگاهی حرفه‌ای
با فناوری‌های کمکی و کمک‌های توانبخشی آشنایی دارم.	
با فرصت‌های شغلی متناسب با توانمندی‌های افراد دارای معلولیت آشنا هستم.	
توانایی طراحی برنامه‌های آموزشی و کارآموزی متناسب با توانمندی‌های افراد دارای معلولیت را دارم.	
با روند اجرایی برنامه اشتغال حمایت شده آگاهی کامل دارم.	
قادر هستم افراد دارای معلولیت را به درستی استعدادیابی کنم.	
با قوانین مربوط به بیمه در ایران آشنا هستم	
از قوانین مربوط به حقوق و دستمزد در ایران آگاهی کامل دارم.	
در زمینه انواع معلولیت‌ها اطلاعات تخصصی دارم.	
با تسهیلات سازمان بهزیستی در مورد اشتغال افراد دارای معلولیت آگاهی دارم.	

---

می‌توانم با کارفرمایان ارتباط موثر برقرار کنم.	
می‌توانم افراد دارای معلولیت را به صورت صحیح برای ورود به بازار کار آماده کنم.	مهارت‌های ارتباطی و حمایتی
در مواقع بروز مشکلات ارتباطی میان کارفرما و کارجو، توانایی میانجی‌گری و حل مسئله را دارم.	

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

در ایجاد انگیزه در افراد دارای معلولیت برای اشتغال موفق هستیم.

توانایی جلب اعتماد کارجویان دارای معلولیت را دارم.

---

فرصت‌های شغلی کافی و مناسب برای افراد دارای معلولیت وجود دارد.

آموزش‌های مهارتی ارائه شده با نیازهای بازار کار هماهنگ است.

حمایت‌های مشاوره‌ای و روانشناختی برای کارجویان کافی است.

نگرش کارفرمایان نسبت به استخدام افراد دارای معلولیت مثبت است.

موانع فرهنگی و اجتماعی در مسیر اشتغال افراد دارای معلولیت وجود

دارد.

برنامه‌های اشتغال حمایت‌شده در کشور کارآمد و اثربخش است.

فرصت‌های شغلی کافی و مناسب برای افراد دارای معلولیت وجود دارد.

آموزش‌های مهارتی ارائه شده با نیازهای بازار کار هماهنگ است.

---

افزایش ارتباط با کارفرمایان و شبکه‌سازی می‌تواند فرصت‌های شغلی را

افزایش دهد.

به‌روز کردن آموزش‌های شغلی بر اساس نیازهای بازار کار ضروری است.

حمایت‌های مشاوره‌ای و روانشناختی باید تقویت شود.

باید راهکارهای عملی برای مناسب‌سازی محیط کار متناسب با نیازهای

افراد دارای معلولیت ارائه شود.

هماهنگی بین بخش‌های مختلف برنامه (آموزش، مشاوره، ارتباط

کارفرمایان) ضروری است.

ارزیابی عملکرد مراکز اشتغال حمایت‌شده باید به‌صورت منظم انجام شود.

---

موانع و چالش‌های  
اشتغال حمایت‌شده

پیشنهاد‌های بهبود

### ۳. پرسشنامه کارفرمایان

به منظور سنجش دیدگاه کارفرمایان در زمینه اثربخشی برنامه‌های اشتغال حمایت‌شده، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته طراحی و تدوین گردید. این پرسشنامه با هدف شناسایی نگرش، تجربه‌ها، چالش‌ها و میزان رضایت کارفرمایان از جذب و نگهداشت افراد دارای معلولیت در محیط کار، و همچنین میزان آگاهی آنان از فرآیندها و خدمات مراکز پشتیبانی شغلی تنظیم شده است.

در فرایند طراحی این ابزار، ابتدا با بهره‌گیری از منابع علمی، پژوهش‌های پیشین داخلی و خارجی و همچنین مصاحبه‌های مقدماتی با چند کارفرمای فعال در این حوزه، محورهای محتوایی پرسشنامه تعیین گردید. بر اساس این تحلیل‌ها، گویه‌های پرسشنامه در چند بخش به شرح زیر دسته‌بندی شدند:

- ✓ اطلاعات زمینه‌ای شرکت و سوابق همکاری با کارکنان دارای معلولیت
- ✓ تجربه جذب، پذیرش و عملکرد شغلی افراد دارای معلولیت
- ✓ نگرش کارفرمایان نسبت به اشتغال افراد دارای معلولیت و موانع محیطی
- ✓ میزان آگاهی از فرآیندها و نقش مربیان شغلی
- ✓ حمایت‌های دریافتی از مراکز پشتیبانی شغلی
- ✓ چالش‌ها و راهکارهای پیشنهادی

این پرسشنامه در مجموع شامل ۳۰ سؤال بسته (بسته-پاسخ) و باز پاسخ است. سؤالات بسته عمدتاً در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم») و سؤالات باز به منظور دریافت نظرات و پیشنهاد های کیفی کارفرمایان طراحی شده است. به طور کلی، نتایج نشان داد هر سه پرسشنامه از روایی محتوایی مطلوب و پایایی قابل قبول برخوردارند و می‌توانند به عنوان ابزار معتبر برای ارزیابی اثربخشی مراکز پشتیبانی شغلی استفاده قرار گیرند.

### یافته‌های پژوهش

در بخش توصیفی، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها بررسی شد. از میان ۶۹ فرد دارای معلولیت، ۴۲ نفر مرد و ۲۷ نفر زن بودند. میانگین سنی آن‌ها ۲۹/۸ سال با دامنه ۱۹ تا ۴۲ سال بود. شایع‌ترین نوع معلولیت، معلولیت شنوایی با ۴۱ نفر (۵۹/۴٪) بود. پس از آن معلولیت جسمی-حرکتی با ۱۴ نفر (۲۰/۳٪)، بینایی با ۱۰ نفر (۱۴/۵٪)، معلولیت ذهنی با ۳ نفر (۴/۳٪) و معلولیت اعصاب و روان با ۱ نفر (۱/۴٪) قرار دارند. از نظر شدت معلولیت، ۱۹ نفر (۲۷/۵٪) خفیف، ۲۹ نفر (۴۲٪) متوسط و ۲۱ نفر (۳۰/۵٪) شدید بودند.

۷ مربی شغلی شرکت‌کننده در پژوهش همگی دارای تحصیلات کارشناسی یا بالاتر در رشته‌های توانبخشی و مشاوره بودند و میانگین سابقه کاری آن‌ها ۶/۵ سال گزارش شد. در گروه کارفرمایان ۳۲ کارفرما حضور داشتند که ۶۵ درصد از بخش خصوصی و ۳۵ درصد از بخش دولتی بودند.

### نتایج پرسشنامه مربیان شغلی

مطابق با جدول ۵ بررسی دیدگاه مربیان شغلی در مورد اثربخشی مراکز پشتیبانی شغلی نشان داد که ارزیابی کلی آنان از عملکرد این مراکز در سطح متوسط رو به بالا قرار دارد. میانگین کل پرسشنامه ۳/۶۹ با انحراف معیار ۰/۷۰ به دست آمد که بیانگر رضایت نسبی مربیان از خدمات ارائه شده است.

**جدول ۵. نتایج توصیفی پرسشنامه مربیان شغلی**

مؤلفه‌های پرسشنامه	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی	۷	۳/۸۰	۴/۷۰	۴/۳۷	۰/۳۱
دانش و آگاهی حرفه‌ای	۷	۳/۷۲	۴/۵۵	۴/۲۲	۰/۳۱
مهارت‌های ارتباطی و حمایتی	۷	۴	۵	۴/۶۰	۰/۳۸
موانع و چالش‌ها	۷	۲/۶۳	۴/۵۰	۳/۶۴	۰/۷۰
پیشنهاد‌های بهبود	۷	۴	۵	۴/۵۹	۰/۴۳

نتایج آمار توصیفی نشان داد که از دیدگاه مربیان شغلی، میانگین ارزیابی مؤلفه‌های پرسشنامه در دامنه نسبتاً بالا قرار دارد (بین ۳.۶۴ تا ۴.۶۰ از ۵). این امر بیانگر آن است که مربیان به طور کلی نگرش مثبت و ارزیابی مطلوبی از ابعاد مختلف اشتغال حمایت‌شده داشته‌اند. مهارت‌های ارتباطی و حمایتی (میانگین ۴.۶۰) و پیشنهاد‌های بهبود (میانگین ۴.۵۹) بالاترین امتیازها را دریافت کرده‌اند. این یافته نشان می‌دهد که مربیان هم در توانایی تعامل با کارفرمایان و کارجویان احساس توانمندی دارند و هم در ارائه راهکارهای کاربردی برای ارتقاء اشتغال حمایت‌شده فعال هستند. دانش و آگاهی حرفه‌ای (میانگین ۴.۲۲) و ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی (میانگین ۴.۳۷) نیز در سطح بالا ارزیابی شده‌اند که نشان‌دهنده آگاهی مناسب مربیان از قوانین، مقررات، ابزارهای حمایتی و ویژگی‌های شخصی متناسب با شغل مربیگری است. موانع و چالش‌ها (میانگین ۳.۶۴) کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. این امر بیانگر آن است که از نگاه مربیان، همچنان مشکلاتی مانند محدودیت فرصت‌های شغلی، موانع فرهنگی و اجتماعی و ضعف حمایت‌های مشاوره‌ای وجود دارد.

برای بررسی تفاوت میانگین مؤلفه‌های پرسشنامه از دیدگاه مربیان شغلی، با توجه به پایین بودن حجم نمونه (۷ نفر) و نرمال نبودن داده‌ها، از آزمون فریدمن استفاده شد. مطابق با اطلاعات جدول ۶ و ۷ نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های مختلف پرسشنامه تفاوت معناداری وجود دارد.

**جدول ۶. میانگین رتبه‌های مولفه‌های مربوط به پرسشنامه مربیان شغلی**

Mean rank	مولفه‌های پرسشنامه
۳/۴۳	ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی
۲/۲۹	دانش و آگاهی حرفه‌ای
۴/۴۳	مهارت‌های ارتباطی و حمایتی
۱	موانع و چالش‌ها
۳/۸۶	پیشنهاد‌های بهبود

**جدول ۷. نتایج آزمون آماری فریدمن مربوط به پرسشنامه مربیان شغلی**

حجم نمونه	۷
نمره $\chi^2$ خی	۲۰/۹۱۴
درجه آزادی df	۴
سطح معناداری Sig	۰/۰۰۱

به طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که هرچند مربیان عملکرد کلی خود را در سطح مطلوبی ارزیابی کردند، اما در مولفه مربوط به مهارت‌های ارتباطی و حمایتی ضعف در هماهنگی با کارفرمایان را به عنوان یکی از مسائل اصلی خود عنوان نمودند، همچنین در مولفه مربوط به موانع و چالش‌ها ارائه خدمات روانی مناسب را از چالش‌های جدی این مراکز عنوان نمودند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که برای ارتقای اثربخشی مراکز پشتیبانی شغلی، لازم است توجه ویژه‌ای به توسعه برنامه‌های روانشناختی و تقویت ارتباط و همکاری نظام‌مند با کارفرمایان معطوف شود. از آنجا که سطح معناداری بسیار کمتر از ۰.۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که ارزیابی مربیان در مورد ابعاد مختلف اشتغال حمایت‌شده به طور معناداری متفاوت بوده است.

مهارت‌های ارتباطی و حمایتی (میانگین رتبه ۴.۴۳) و پیشنهاد‌های بهبود (میانگین رتبه ۳.۸۶) بالاترین اولویت را از دید مربیان داشته‌اند. این نتیجه نشان می‌دهد که مربیان بیشترین تمرکز و اهمیت را بر مهارت‌های ارتباطی خود با کارفرمایان و کارجویان و همچنین بر ارائه راهکارهای عملی برای بهبود اشتغال حمایت‌شده قرار داده‌اند. ویژگی‌ها و نگرش‌های فردی (میانگین رتبه ۳.۴۳) در جایگاه بعدی قرار گرفته است و حاکی از آن است که مربیان خود را از نظر نگرش شخصی و ویژگی‌های فردی تا حد زیادی متناسب با نقش مربیگری شغلی می‌دانند. دانش و آگاهی حرفه‌ای (میانگین رتبه ۲.۲۹) در سطح پایین‌تری نسبت به مهارت‌های ارتباطی و نگرش‌های فردی قرار دارد. این امر می‌تواند نشان‌دهنده نیاز مربیان به آموزش‌های تکمیلی و به‌روزرسانی دانش تخصصی باشد. موانع و چالش‌ها (میانگین رتبه ۱.۰۰) کمترین رتبه را داشته

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ... است، که بیانگر آن است که مربیان به‌طور جدی وجود موانع ساختاری، فرهنگی و اجتماعی در مسیر اشتغال حمایت‌شده را تجربه کرده و آن را مهم‌ترین مشکل موجود می‌دانند.

### نتایج پرسشنامه افراد دارای معلولیت

مطابق با جدول ۸ بررسی داده‌های پرسشنامه افراد دارای معلولیت نشان داد که میانگین کل پاسخ‌ها در سطح ۳/۴۷ با انحراف معیار ۰/۶۸ قرار دارد؛ این عدد نشان‌دهنده ارزیابی «متوسط رو به بالا» از عملکرد مراکز پشتیبانی شغلی از دیدگاه ذی‌نفعان اصلی یعنی افراد دارای معلولیت است.

جدول ۸. اطلاعات توصیفی پرسشنامه افراد دارای معلولیت

انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	
۰/۷۴	۳/۸۵	۵	۲	۶۹	رضایت شغلی و انگیزه کاری
۰/۹۶	۳/۲۲	۵	۱	۶۹	حقوق و مزایا
۰/۹۴	۳/۴۶	۵	۱	۶۹	محیط کار و دسترس‌پذیری
۰/۹۰	۳/۷۲	۵	۱	۶۹	روابط با همکاران و کارفرما
۰/۹۷	۳/۸۶	۵	۱	۶۹	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۰/۸۹	۳/۹۳	۵	۱	۶۹	عملکرد مربی شغلی
۱/۰۳	۳/۶۶	۵	۱	۶۹	ثبات شغلی و مشارکت
۰/۹۳	۲/۹۲	۵	۱	۶۹	سلامت روانی در محیط کار

بیشترین میانگین مربوط به عملکرد مربی شغلی (۳.۹۳) است. این یافته نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان بیشترین ارزیابی مثبت را از نقش و پشتیبانی مربیان شغلی خود دارند. پس از آن، نقش مراکز پشتیبانی شغلی (۳.۸۶) و رضایت شغلی و انگیزه کاری (۳.۸۵) در رتبه‌های بعدی قرار دارند که حاکی از رضایت کلی از خدمات و اثرگذاری آن‌ها بر انگیزه کاری است. کمترین میانگین مربوط به سلامت روانی در محیط کار (۲.۹۲) است که بیانگر چالش‌ها و فشارهای روانی موجود حتی پس از اشتغال است. سایر مؤلفه‌ها مانند روابط با همکاران و کارفرما (۳.۷۲) و ثبات شغلی و مشارکت (۳.۶۶) نیز ارزیابی مثبت ولی با فاصله کمتر نسبت به مؤلفه‌های برتر دارند. حقوق و مزایا (۳.۲۲) و محیط کار و دسترس‌پذیری (۳.۴۶) در سطح متوسط تا متوسط به‌بالا ارزیابی شده‌اند که می‌تواند نشانه نیاز به بهبود در این حوزه‌ها باشد.

یافته‌ها نشان می‌دهند که افراد دارای معلولیت بیشترین رضایت را از خدمات مربیان شغلی و مراکز پشتیبانی شغلی دارند، اما حوزه‌هایی مانند سلامت روانی، حقوق و مزایا و دسترس پذیری محیط کار همچنان نیازمند توجه و ارتقاء هستند.

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرهای پرسشنامه افراد دارای معلولیت، از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده شد که نتایج آن در جدول ۹ قابل مشاهده است. نتایج نشان داد که در اغلب موارد سطح معناداری به دست آمده کمتر از ۰.۰۵ است. این موضوع بیانگر آن است که داده‌ها در اکثر متغیرها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند بر این اساس، استفاده از آزمون‌های ناپارامتریک نظیر آزمون فریدمن<sup>۱</sup> در تحلیل‌های استنباطی ضروری است.

جدول ۹. نتایج آزمون شاپیرو ویلک و کلموگروف-اسمیرنوف برای پرسشنامه افراد دارای معلولیت

نتیجه	آماره کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری (K-S)	آماره شاپیرو-ویلک	سطح معناداری (S-W)	متغیر
نرمال نیست	۰/۱۱۵	۰/۰۲۷	۰/۹۶۲	۰/۰۳۵	رضایت شغلی
نرمال نیست	۰/۱۷۸	<۰/۰۰۱	۰/۹۴۶	۰/۰۰۵	حقوق و مزایا
نرمال نیست	۰/۱۳۳	۰/۰۰۵	۰/۹۳۴	۰/۰۰۱	محیط کار و دسترس پذیری
نرمال نیست	۰/۰۹۳	۰/۰۰۲	۰/۹۳۴	۰/۰۰۱	روابط با همکاران
نرمال نیست	۰/۱۵۹	<۰/۰۰۱	۰/۸۸۶	<۰/۰۰۱	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
نرمال نیست	۰/۱۳۹	۰/۰۰۲	۰/۹۰۵	<۰/۰۰۱	عملکرد مربی شغلی
نرمال نیست	۰/۱۵۹	<۰/۰۰۱	۰/۹۰۳	<۰/۰۰۱	ثبات شغلی و مشارکت
نرمال نیست	۰/۱۹۳	<۰/۰۰۱	۰/۹۴۹	۰/۰۰۷	سلامت روانی در محیط کار

1. Friedman test

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

با توجه به نرمال نبودن داده‌ها از آزمون فریدمن استفاده گردید. مطابق با جداول ۱۰ و ۱۱ از نظر افراد دارای معلولیت عملکرد مربی شغلی (۵.۶۵) بالاترین میانگین رتبه را دارد؛ یعنی افراد دارای معلولیت این مؤلفه را مهم‌تر و رضایت‌بخش‌تر ارزیابی کرده‌اند. پس از آن نقش مراکز پشتیبانی شغلی (۵.۴۸) و رضایت شغلی و انگیزه کاری (۵.۲۷) و روابط با همکاران و کارفرما (۵.۰۶) در رتبه‌های بالا قرار دارند. این نشان می‌دهد که مؤلفه‌های مرتبط با حمایت‌های مستقیم و تعاملات کاری، از نگاه پاسخ‌دهندگان اهمیت بیشتری دارند. ثبات شغلی و مشارکت (۴.۶۹) و محیط کار و دسترس‌پذیری (۳.۹۵) در رتبه‌های میانی قرار گرفته‌اند. حقوق و مزایا (۳.۳۸) و در نهایت سلامت روانی در محیط کار (۲.۵۳) پایین‌ترین میانگین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. این نتیجه بیانگر آن است که کارجویان دارای معلولیت کمترین میزان رضایت یا اهمیت را برای این دو مؤلفه قائل شده‌اند. به طور خلاصه، از نظر افراد دارای معلولیت، حمایت‌های شغلی و عملکرد مربی شغلی مهم‌تر از مسائل مالی و روانی بوده است. از آنجا که سطح معناداری بسیار کمتر از ۰.۰۵ است، نتیجه می‌گیریم که تفاوت معناداری میان مؤلفه‌های مختلف وجود دارد. یعنی پاسخ‌دهندگان این مؤلفه‌ها را به یک اندازه ارزیابی نکرده‌اند و تفاوت رتبه‌بندی مشاهده‌شده در جدول میانگین رتبه‌ها معنادار است.

جدول ۱۰. میانگین رتبه‌های پرسشنامه افراد دارای معلولیت

میانگین رتبه‌ها Ranks	مؤلفه
۵/۲۷	رضایت شغلی
۳/۳۸	حقوق و مزایا
۳/۹۵	محیط کار و دسترس‌پذیری
۵/۰۶	روابط با همکاران
۵/۴۸	نقش مراکز پشتیبانی شغلی
۵/۶۵	عملکرد مربی شغلی
۴/۶۹	ثبات شغلی و مشارکت
۲/۵۳	سلامت روانی در محیط کار

جدول ۱۱. نتایج آزمون آماری فریدمن

۶۸	حجم نمونه (n)
۱۰۱/۵۱۲	نمرات خی (Chi-Square)
۷	درجه آزادی (df)
۰/۰۰۰	سطح معناداری (Asymp. Sig.)

به طور کلی، یافته‌های این بخش تأکید می‌کنند که هرچند خدمات آموزشی و پشتیبانی در محیط کار توسط مراکز پشتیبانی شغلی تا حد زیادی مؤثر و مطلوب ارزیابی شده‌اند، اما ضعف جدی در استمرار خدمات حمایتی و مولفه سلامت روانی در محیط کار وجود دارد. این نتایج اهمیت طراحی و اجرای برنامه‌های پایدار برای پیگیری اشتغال، حمایت روانی-اجتماعی و تقویت تعاملات سازمانی را برجسته می‌سازد.

### نتایج پرسشنامه کارفرمایان

بررسی داده‌های مربوط به نوع معلولیت افراد استخدام‌شده توسط کارفرمایان نشان داد که از مجموع ۶۶ نفر کارگر دارای معلولیت، بیشترین فراوانی مربوط به افراد دارای معلولیت شنوایی است؛ به طوری که ۴۲ نفر (۶۳/۶٪) از کل افراد استخدام‌شده را تشکیل می‌دهند. این یافته بیانگر آن است که کارفرمایان بیشترین تمایل را به جذب این گروه از معلولیت‌ها داشته‌اند. پس از آن، افراد دارای معلولیت جسمی-حرکتی با ۱۳ نفر (۱۹/۶٪) در رتبه دوم قرار دارند که تفاوت فاحشی با گروه شنوایی دارد. این گروه نیز سهم نسبتاً قابل توجهی از اشتغال حمایتی را به خود اختصاص داده است. سایر گروه‌ها سهم بسیار کمتری در اشتغال داشته‌اند: افراد دارای معلولیت بینایی ۶ نفر (۹/۰۹٪)، معلولیت ذهنی ۲ نفر (۳/۰۳٪)، معلولیت اعصاب و روان ۲ نفر (۳/۳۰٪) و نهایتاً چند معلولیتی ۱ نفر (۱/۵۱٪). این توزیع نشان می‌دهد که الگوی جذب نیروی کار دارای معلولیت به شدت نامتوازن است و بیشتر تمرکز کارفرمایان بر استخدام افراد با معلولیت‌های شنوایی و جسمی-حرکتی بوده است. در مقابل، گروه‌هایی همچون افراد با معلولیت‌های ذهنی، بینایی و اعصاب و روان، سهم ناچیزی از بازار کار حمایتی دارند که می‌تواند بازتاب‌دهنده نگرش‌ها، ملاحظات فرهنگی و چالش‌های محیطی و شغلی در استخدام این گروه‌ها باشد. از کارفرمایان در مورد مهم‌ترین چالش‌های برای استخدام افراد دارای معلولیت پرسیده شد. پاسخ‌های کارفرمایان به تفکیک در جدول ۱۲ آورده شده است.

**جدول ۱۲. توصیف مهم‌ترین چالش‌های کارفرمایان در استخدام افراد دارای معلولیت**

نوع چالش	فراوانی	درصد تقریبی
هزینه مناسب‌سازی محیط کار	۶ نفر	۱۸.۸٪
مقاومت کارکنان	۶ نفر	۱۸.۸٪
کمبود مهارت‌های فنی	۱۷ نفر	۵۳.۱٪
ضعف اعتماد به نفس	۴ نفر	۱۲.۵٪
موانع فیزیکی محیط کار	۶ نفر	۱۸.۸٪
نگرش‌های منفی اجتماعی	۳ نفر	۹.۴٪
عدم حمایت از طرف مرکز پشتیبان شغلی	۹ نفر	۲۸.۱٪
سایر موارد	۳ نفر	۹.۴٪

توجه: چون برخی کارفرمایان بیش از یک مورد را انتخاب کرده‌اند، مجموع درصدها از ۱۰۰ بیشتر است. بنابراین این درصدها نسبی هستند و بر اساس تعداد پاسخ‌دهندگان محاسبه شده‌اند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که کمبود مهارت‌های فنی افراد دارای معلولیت با فراوانی بالا (بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان) به‌عنوان مهم‌ترین چالش توسط کارفرمایان مطرح شده است. پس از آن، عدم حمایت مراکز پشتیبانی شغلی (۲۸٪) جایگاه قابل توجهی دارد و نشان می‌دهد که کارفرمایان انتظار بیشتری از این مراکز در زمینه تسهیل فرایند اشتغال دارند. از دیگر چالش‌های مهم می‌توان به هزینه‌های مناسب‌سازی محیط کار، مقاومت کارکنان موجود در محل کار و وجود موانع فیزیکی محیط کار اشاره کرد (هر کدام حدود ۱۹٪). همچنین برخی کارفرمایان به ضعف اعتماد به نفس کارجویان دارای معلولیت و نگرش‌های منفی اجتماعی نیز اشاره کرده‌اند که گرچه درصد کمتری دارند، اما از نظر کیفی می‌تواند اثر عمیقی بر روند اشتغال این گروه داشته باشد. در مجموع، این نتایج بیانگر آن است که موانع اشتغال افراد دارای معلولیت نه تنها در حوزه فردی (مهارت‌ها، اعتماد به نفس) بلکه در سطح سازمانی (هزینه‌ها، مقاومت کارکنان، موانع محیطی) و ساختاری (کمبود حمایت مراکز پشتیبانی) وجود دارد.

پرسشنامه کارفرمایان، ۱۰ گویه به صورت طیف لیکرتی (از «خیلی موافقم» تا «خیلی مخالفم») طراحی شد. این گویه‌ها در سه مولفه اصلی دسته‌بندی گردیدند که مکمل یافته‌های توصیفی و کیفی پرسشنامه هستند: ارزیابی فرایند استخدام، انگیزه‌های اصلی و چشم‌انداز آینده

**جدول ۱۳. شاخص‌های توصیفی مربوط به مولفه‌های پرسشنامه کارفرمایان**

انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	حجم نمونه	مولفه
۰/۵۷	۳/۴۸	۴/۸۰	۲/۴	۳۲	ارزیابی فرایند استخدام
۰/۵۲	۲/۸۹	۴	۲	۳۲	انگیزه‌های اصلی
۱/۴۳	۲/۷۸	۵	۱	۳۲	چشم‌انداز آینده

ارزیابی فرایند استخدام، میانگین (۳.۴۸ از ۵) نشان می‌دهد که کارفرمایان به طور نسبی فرایند استخدام افراد دارای معلولیت را مثبت ارزیابی کرده‌اند. اما این میزان با وضعیت مطلوب فاصله دارد. انحراف استاندارد پایین (۰.۵۷) نیز بیانگر همگرایی نسبی پاسخ‌ها در این مولفه است. انگیزه‌های اصلی با میانگین (۲.۸۹) کمتر از حد میانه مقیاس (۳) است و نشان می‌دهد که انگیزه‌های کارفرمایان برای جذب افراد دارای معلولیت چندان قوی و پرننگ نبوده است. چشم‌انداز آینده، پایین‌ترین میانگین (۲.۷۸) مربوط به این مولفه است. همچنین انحراف معیار (۱.۴۳) بالاست که بیانگر پراکندگی زیاد پاسخ‌هاست. این امر نشان می‌دهد که دیدگاه کارفرمایان درباره آینده اشتغال افراد دارای معلولیت بسیار متنوع و ناهمگون است؛ برخی بسیار امیدوار بوده و برخی دیگر چندان خوش‌بین نیستند و در مجموع وضعیت ناامیدی غالب‌تر است. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها در این پژوهش، از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و شاپیرو-ویلک استفاده شد. جدول ۱۴ نتایج مربوط به آزمون آماری برای نرمال بودن داده‌ها را نشان می‌دهد.

**جدول ۱۴ آزمون آماری بررسی نرمال بودن داده‌های پرسشنامه کارفرمایان**

مقیاس معناداری	سطح معناداری	درجه آزادی	ویلیک	شاپیرو-ویلک	آماره	کولموگروف	درجه آزادی	سطح معناداری	مقیاس معناداری	مقیاس معناداری
۰/۳۶۲	۳۲	۰/۹۶۴	۰/۱۰۷	۳۲	۰/۱۴۱	فرایند استخدام				
۰/۳۲۴	۳۲	۰/۹۶۳	۰/۱۲۴	۳۲	۰/۱۳۸	انگیزه‌های اصلی				
۰/۱۰۲	۳۲	۰/۸۷۷	۰/۱۱۴	۳۲	۰/۱۹۰	چشم‌انداز آینده				

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود برای هر سه مؤلفه مقدار سطح معناداری هر دو آزمون بزرگ‌تر از ۰.۰۵ است؛ بنابراین توزیع داده‌های این دو متغیر نرمال است. بر این اساس، در ادامه تحلیل‌ها، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود. در ادامه در جدول ۱۵ نتایج آزمون t زوجی برای هر مؤلفه بیان شده است.

جدول ۱۵. نتایج آزمون آماری t زوجی برای مؤلفه‌های پرسشنامه کارفرمایان

زوج مقایسه	میانگین تفاوت‌ها	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	بازه اطمینان ۹۵٪ پایین	بازه اطمینان ۹۵٪ بالا	مقدار t	df	سطح معناداری (Sig)
فرایند استخدام - انگیزه‌ها	۰/۵۸	۰/۵۴	۰/۰۹	۰/۳۸	۰/۷۷	۶/۰۷	۳۱	۰/۰۰۰
فرایند استخدام - چشم‌انداز آینده	۰/۷۰	۱/۲۸	۰/۲۲	۰/۲۳	۱/۱۶	۳/۰۸	۳۱	۰/۰۰۴
انگیزه‌ها - چشم‌انداز آینده	۰/۱۱	۱/۲۶	۰/۲۲	-۰/۳۴	۰/۵۷	۰/۵۲	۳۱	۰/۶۰۵

یافته‌های آزمون t زوجی نشان داد که میانگین نمرات مؤلفه فرایند استخدام به طور معناداری بالاتر از دو مؤلفه دیگر است. در مقایسه اول، اختلاف میان فرایند استخدام و انگیزه‌ها (۰.۵۸) معنادار بود. این بدان معناست که کارفرمایان، ارزیابی مثبت‌تری از روند استخدام افراد دارای معلولیت نسبت به انگیزه‌های اصلی خود برای این استخدام دارند. در مقایسه دوم، اختلاف میان فرایند استخدام و چشم‌انداز آینده (۰.۷۰) نیز معنادار بود. این یافته نشان می‌دهد که اگرچه فرایند استخدام در حال حاضر رضایت‌بخش ارزیابی شده است، اما کارفرمایان در مورد چشم‌انداز آینده اشتغال افراد دارای معلولیت دیدگاه محتاطانه‌تر و با تردید بیشتری دارند. در نهایت، مقایسه سوم میان انگیزه‌ها و چشم‌انداز آینده (۰.۱۱) تفاوت معناداری را نشان نداد. به عبارت دیگر، کارفرمایان انگیزه‌های خود برای استخدام و نگاهشان به آینده این فرایند را تقریباً در یک سطح ارزیابی کرده‌اند و تفاوت آشکاری بین این دو مؤلفه احساس نشده است.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های حاضر نشان می‌دهد که مراکز پشتیبانی شغلی زیرنظر سازمان بهزیستی در استان اصفهان از دید ذی‌نفعان اصلی (افراد دارای معلولیت، مربیان شغلی و کارفرمایان) عملکردی در سطح «متوسط رو به بالا» دارند، اما تفاوت‌های معنادار میان مؤلفه‌های خدمات (از جمله عملکرد مربی، کیفیت پشتیبانی در محیط کار، پیگیری پس از اشتغال و حمایت‌های سازمانی) نشان می‌دهد که نقاط قوت آن‌ها عمدتاً در فراهم‌سازی ورود اولیه به بازار کار و آموزش‌های مبتنی بر شغل متمرکز است و کاستی‌های بنیادی در استمرار حمایت‌ها و جنبه‌های ساختاری وجود دارد. این الگوی یافته یعنی موفقیت در مرحله جایابی اولیه همراه با ضعف در پایداری و حمایت پس از اشتغال، مطابق با شواهد بین‌المللی است که نشان می‌دهد خود «جایابی زود هنگام» بخشی از موفقیت را فراهم می‌آورد، اما بدون حمایت‌های پیگیری و یکپارچه‌سازی خدمات بالینی، آموزشی و سازمانی، پایداری اشتغال تهدید می‌شود. مطالعات مروری و متاآنالیزها نیز کارآمدی مدل‌های مبتنی بر اشتغال حمایت‌شده را در افزایش نرخ دستیابی به اشتغال رقابتی تأیید کرده‌اند، اما هم‌زمان بر ضرورت پشتیبانی ادامه‌دار و تلفیق خدمات تأکید داشته‌اند (وهمن، ۲۰۲۳؛ دریک و همکاران، ۲۰۲۳؛ لوسیانو و همکاران، ۲۰۱۴).

تحلیل تفصیلی دیدگاه افراد دارای معلولیت نشان داد که «عملکرد مربی شغلی» و «نقش مراکز پشتیبانی» امتیازات بالاتری کسب کردند؛ این امر حاکی از اثربخشی نسبی مداخلات فردمحور و مهارت‌آموزی مستقیم است. با این وجود، کمترین نمرات مربوط به «سلامت روانی در محیط کار» و «حقوق و مزایا» بود که نشان می‌دهد مراکز در پرداختن به نیازهای روانی-اجتماعی و بهبود شرایط، ناکافی عمل می‌کنند. از منظر نظری، این شکاف می‌تواند ناشی از تمرکز تاریخی خدمات توانبخشی بر «مهارت‌آموزی» و «جایابی» باشد و کمتر بر ساختن زنجیره پشتیبانی طولانی‌مدت (مانند خدمات روانی، مشاوره مزایا/بیمه و بازآموزی شغلی) متمرکز شده‌اند. امری که در مطالعات اشتغال حمایت‌شده و مرورهای سیستماتیک نیز به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در پایداری اشتغال عنوان شده است (متکالی و همکاران، ۲۰۲۲)

نگرش مربیان شغلی نشان‌دهنده یک پارادوکس کاربردی بود: از یک سو مربیان مهارت‌ها و توانایی‌های ارتباطی مناسبی برای میانجیگری میان کارجو و کارفرما گزارش کردند؛ از سوی دیگر، آن‌ها موانع ساختاری از جمله کمبود فرصت‌های شغلی مناسب، محدودیت منابع و ضعف هماهنگی بین‌سازمانی را برجسته ساختند. این نتیجه منعکس‌کننده تفکیک میان «ظرفیت اجرایی فردی» و «ظرفیت سازمانی سیستم» است؛

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

به عبارت دیگر، کیفیت عملکرد مربیان به تنهایی برای غلبه بر کاستی‌های سیستمی کفایت نمی‌کند. شواهد تجربی حاکی است که پایداری نتایج اشتغال حمایت‌شده نیازمند سازوکارهای سازمانی (نظیر نظام ارزیابی مبتنی بر پایداری، شبکه‌سازی کارفرمایی و راهکارهای تأمین بودجه حمایتی) است که بتواند خدمات فردی را در طول زمان حفظ و تقویت کند (وهمن و همکاران، ۲۰۱۸؛ کوکلا و همکاران، ۲۰۲۲).

تحلیل دیدگاه کارفرمایان نیز نشان داد که اگرچه فرآیند استخدام از منظر آن‌ها نسبتاً رضایت‌بخش است، اما انگیزه و چشم‌انداز ماندگاری کارکنان دارای معلولیت ضعیف گزارش شد. به‌طور مشخص، کمبود مهارت‌های فنی متقاضیان و احساس عدم کفایت حمایت‌های پس از استخدام از سوی مراکز به‌عنوان مهم‌ترین موانع مطرح گردیدند. این یافته بر نقش کلیدی «تطبیق مهارت-شغل» و ضرورت هماهنگی میان برنامه‌های آموزشی مراکز و نیازهای واقعی بازار کار دلالت دارد؛ شواهد بین‌المللی نیز نشان می‌دهد که در غیاب مشوق‌های قانونی و حمایتی برای کارفرما و آموزش‌های هدفمند برای متقاضیان، انگیزه بخش خصوصی برای پذیرش و حفظ نیروی کار دارای معلولیت کاهش می‌یابد. پیشنهادهای سیاستی شامل مشوق‌های بیمه‌ای/مالی برای کارفرمایان، بسته‌های آموزشی مشترک (مراکز-بخش خصوصی) و خدمات پیگیری پس از استخدام است که در اسناد سیاست‌گذاری و تجربیات بین‌المللی توصیه شده‌اند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۲۲).

از منظر کاربردی، ترکیب یافته‌ها سه پیام روشنگرانه دارد: اول آنکه تقویت «پشتیبانی پس از استخدام» باید به‌صورت برنامه‌ای و با منابع مشخص در دستور کار قرار گیرد تا اثر مثبت جایابی اولیه به پایداری تبدیل شود؛ دوم آنکه لازم است پیوندهای نظام‌مند میان مراکز پشتیبانی شغلی و سازوکارهای آموزش فنی و حرفه‌ای و بازار کار تقویت شود تا شکاف مهارتی برطرف گردد؛ سوم آنکه سیاست‌گذاری باید فراتر از اندازه‌گیری «تعداد جذب اولیه» حرکت کند و شاخص‌های ارزیابی بر «نرخ ماندگاری شغلی»، «رضایت شغلی بلندمدت» و «تأثیر اقتصادی-اجتماعی» متمرکز شود. رویکردهایی که در گزارش‌های بین‌المللی و مرورهای نظام‌مند برای افزایش اثربخشی اشتغال حمایت‌شده توصیه شده‌اند (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲).

محدودیت‌های این مطالعه باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرند. نمونه‌گیری در دسترس و اندازه نسبتاً کوچک نمونه مربیان و کارفرمایان، محدودیت‌هایی در

---

## 1. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

تعمیم پذیری نتایج ایجاد می‌کند؛ همچنین مطالعه به داده‌های مقطعی مبتنی بر خودگزارش‌ها تکیه دارد که امکان بررسی علی‌گری را محدود می‌کند. پژوهش‌های آینده می‌توانند با طراحی‌های طولی، نمونه‌گیری تصادفی یا ترکیبی و گنجانیدن متغیرهای عملکردی (مثلاً اطلاعات رسمی اشتغال، میزان حضور و خروج کارکنان، درآمد واقعی و شاخص‌های سلامت روان بالینی) و نیز ارزیابی هزینه-فایده مداخلات، درک عمیق‌تری از مکانیسم‌های اثربخشی ایجاد کنند. علاوه بر این، مطالعات مقایسه‌ای بین منطقه‌ای (مثلاً مقایسه استان‌های مختلف ایران یا تطبیق با نمونه‌های بین‌المللی) می‌تواند کمک کند تا نقش ویژگی‌های نهادی و بازار کار محلی در موفقیت اشتغال حمایت‌شده روشن‌تر شود. در خاتمه، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که برای تبدیل مراکز پشتیبانی شغلی به سازوکارهای مؤثرتر در جهت اشتغال پایدار افراد دارای معلولیت، لازم است رویکردها از «جایابی صرف» به «پشتیبانی مستمر و شبکه‌ای» تغییر یابند؛ این تحول نیازمند بازطراحی آموزشی مربیان، ایجاد پیوندهای نهادی میان مراکز و بازار کار، و تدوین بسته‌های مشوق برای کارفرمایان و متقاضیان است. طراحی و اجرای مداخله‌های آزمایشی مبتنی بر شواهد (مانند پیاده‌سازی و پایش مدل اشتغال حمایت‌شده یا نسخه‌های اقتباس‌شده آن در بستر ایرانی) به‌عنوان گام بعدی پژوهشی و اجرایی پیشنهاد می‌شود تا بتوان تأثیر تغییرات ساختاری را بر پایداری اشتغال و کیفیت زندگی افراد دارای معلولیت اندازه‌گیری کرد.

### تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان: "ارزیابی عملکرد مراکز اشتغال حمایت‌شده در بهزیستی استان اصفهان و بررسی تطبیقی با برنامه اشتغال حمایت‌شده در کشور انگلستان، شناسایی نقاط قوت و ضعف SE و ارائه راهکارها برای رفع موانع با تأکید بر نقش مربیان شغلی" است که با شناسه اخلاق (IR.UI.REC.1404.113) به تصویب رسید و با حمایت مالی و اجرایی اداره کل بهزیستی استان اصفهان و همکاری مراکز پشتیبانی شغلی این استان در سال ۱۴۰۴ اجرا گردیده است.

نویسندگان ضمن قدردانی از حمایت‌های ارزشمند اداره کل بهزیستی استان اصفهان، از همکاری صمیمانه مربیان شغلی، کارفرمایان و افراد دارای معلولیت شرکت‌کننده و همچنین مسئولین و کارکنان مراکز اشتغال حمایت‌شده در استان در این پژوهش تشکر می‌نمایند. این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی است که با حمایت مالی سازمان بهزیستی استان اصفهان در شهر اصفهان به اتمام رسیده است.

## منابع

- باهنر، فهیمه (۱۴۰۴). واکاوی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی: یک مطالعه کیفی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۱۷(۱)، ۶۹-۹۲.
- توحیدی فر، سلمان، اشرفی، احمد، مطلبی، مسعود. (۱۴۰۴). بررسی جایگاه تأمین و رفاه اجتماعی در دولت‌های پس از انقلاب اسلامی با رویکرد سیاست‌های کلی نظام اداری. *سیاست‌های راهبردی و کلان*، ۱۳(۴۹)، ۳۸-۱.
- 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.
- کربلایی اسماعیل، حمیدرضا؛ مینوئی، مهرزاد؛ حقیقت منفرد، جلال (۱۳۹۹). طراحی مدل اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور، *رفاه اجتماعی*، ۲(۷۹)، ۴۰۹ - ۳۶۹.
- نوروزی، قاسم؛ کریمی، عاطفه (۱۳۹۷). بررسی مروری کمیت، کیفیت، فواید، موانع و تسهیل‌کننده‌های اشتغال افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی با تأکید بر نکات قابل استفاده در ایران، نخستین همایش ملی خانواده، کودک و نوجوان با تأکید بر افراد دارای نیازهای ویژه ۱، تا ۲ آبانماه ۱۳۹۷.
- Abd Manaf, A. R., Othman, S. Z., Saad, Z. M., Jamaluddin, Z., & Noor, A. A. M. (2018). Employability of persons with disabilities: Job coaches' perspectives. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 254-269.
- Almalky, H. A. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review*, 8(16), 54-69.
- Beyer, S.; Brown, T.; Akandi, R.; Rapley, M. (2010). "A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises", in *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Vol. 23, pp. 290-295.
- Blomgren, S., Saikku, P., & Partanen, J. (2025). Improving employability? Individual placement and support for the long-term unemployed and individuals with developmental disabilities in Finland. *International Journal of Social Welfare*, 34(2), <https://doi.org/10.1111/ijsw.70004>
- Bond, G. R. (2023). A systematic review of Individual Placement and Support (IPS) evidence. IPSWorks. (The IPS Employment Center)
- Bredewold, F., & van der Weele, S. (2023). Social inclusion revisited: sheltered living institutions for people with intellectual disabilities as communities of difference. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 26(2), 201-213

- Bureau of Labor Statistics (2023, September 16). *Intellectual Disability Employment Statistics* | Update 2024. website: <https://mydisabilityjobs.com/statistics/intellectual-disability-employment/>
- Curryer, B., Donnelly, M., Roots, K., Spencer, M., Harding, W., & Sneath, K. (2025). Inclusion of people with intellectual disability in the decision-making and governance of disability and community organisations. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 255-268. <https://doi.org/10.3109/13668250.2025.2458124>
- Department for Work and Pensions. (2025). Evaluation of Access to Work Plus: Qualitative research with employees, employers and DWP staff. GOV.UK.
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Mascayano, F. (2023). Modification of the individual placement and support model of supported employment. *Psychiatric Services*, 74(6), 656-658.
- Kinoshita, Y; Furukawa, T. A; Kinoshita, K; Honyashiki, M., Omori, I. M; Marshall, M; Kingdon, D. (2013). Supported employment for adults with severe mental illness. *Cochrane Database of Systematic Reviews*(9). <http://dx.doi.org/10.1002/14651858.CD008297.pub2>
- Luciano, A., Drake, R. E., Bond, G. R., Becker, D. R., Carpenter-Song, E., Lord, S., ... & Swanson, S. J. (2014). Evidence-based supported employment for people with severe mental illness: Past, current, and future research. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(1), 1-13.
- Metcalfe, J. D., Bond, G. R., & Drake, R. E. (2024). Participation in individual placement support: Ethnoracial differences in the supported employment demonstration. *Psychiatric Rehabilitation Journal*. 48(2), 115-122 <https://doi.org/10.1037/prj0000631>
- Niki, ow; Leon, A; Thom, B; Herwynen, J; Mathias, S. M; & Barbic, S. (2022). “I Felt Supported by the Peers in My Group”: Analyzing Experiences of Youths with Mental Health Challenges of a Supported Employment Program in Canada. *Journal of occupational rehabilitation*,25(42),1-11
- OECD. (2022). Disability, work and inclusion: Mainstreaming in all policies and practices. OECD Publishing.
- Sharifi Jondani, H., Norouzi, G. and Ashori, M. (2024). Identifying the Pattern of Job Coaching Skills on Supported Employment in Adults with Intellectual Disability: A Thematic Analysis Study. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 14(2), 53-74. doi: 10.22108/cbs.2024.141734.1905
- Wehman, P. (2023). Supported employment and customized employment: How effective are these interventions and what has been their impact on the field?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 58(3), 237-247
- Wehman, P., Taylor, J., Brooke, V., Avellone, L., Whittenburg, H., Ham, W.,... & Carr, S. (2018). Toward competitive employment for persons with intellectual and developmental disabilities: What progress have we made and where do we need to go. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(3), 131-144.

ارزیابی مراکز پشتیبانی شغلی استان اصفهان بر اساس الگوی اشتغال حمایت‌شده از دیدگاه مربیان ...

- Wehman, P; Chan, F; Ditchman, N; & Kang, H.-J. (2014). Effect of supported employment on vocational rehabilitation outcomes of transition-age youth with intellectual and developmental disabilities: A case control study. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 52(4), 296-3. <https://doi.org/10.1352/1934-9556-52.4.296>
- Williamson, H. J., Contreras, G. M., Rodriguez, E. S., Smith, J. M., & Perkins, E. A. (2017). Health care access for adults with intellectual and developmental disabilities: A scoping review. *OTJR: occupation, participation and health*, 37(4), 227-236.