

اقدام پژوهی برای ایجاد نوآوری اجتماعی در اشتغال افراد توانیاب: با استفاده از تفکر سیستمی (مورد مطالعه: مرکز نوآوری اجتماعی سلام)

دکتر علی اصغر سعدآبادی^۱، ندا آرامی پور^۲ و دکتر کیارش فرتاش^۳

تاریخ وصول: ۹۹/۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۱۵

چکیده:

در جامعه‌ای که همه افراد بتوانند از ظرفیت خود استفاده کنند و از فرصت‌های برابر برخوردار شوند، نشاط و روحیه جمعی به وجود می‌آید و این بازخورد به جامعه بازگشته و مشارکت اجتماعی و انسجام را تقویت می‌کند که خود می‌تواند باعث توسعه کشور شود. اما ناتوانی افراد توانیاب در برخی از جوامع باعث محدود شدن آنها می‌شود و گاهی نمی‌توانند شغل مناسبی پیدا کنند. همچنین طبق آمار و شواهد، نرخ بیکاری افراد معلول رو به افزایش است و بیکاری مشکلات زیادی را برای آنها ایجاد می‌کند. بسیاری از سازمان‌ها برای حل مشکل اشتغال این افراد اقداماتی انجام داده‌اند و حتی برخی از این شرکت‌ها استارت‌آپ‌هایی بودند که توسط خود توانیاب‌ها ایجاد شده‌اند، اما مشکل کماکان باقی است. این تحقیق به دنبال بررسی مشکل اشتغال افراد توانیاب و ارائه راهکارهای مختلف برای رفع این معضل اجتماعی است. بدین منظور این موضوع در مرکز نوآوری اجتماعی سلام مورد بررسی قرار گرفت و پس از بررسی موضوع، با استفاده از گلوله‌برفی، نمونه‌گیری انجام و از روش اقدام پژوهی برای حل مسئله استفاده گردید. سپس از تفکر سیستمی (مدل چهار مرحله‌ای دیوید پیتر استرو) بهره گرفته شد و راهکارها در دو بخش ارائه شدند: راهکار فوری و راه‌حل‌های بنیادی. در بخش راهکار فوری، برخی اقدامات مانند الزام دولت برای استخدام توانیاب‌ها یا پرداخت حقوق بازنشستگی به آنها می‌تواند به صورت مقطعی مشکل را حل کند اما نکته اصلی برای حل این مشکل توجه به توانایی‌های ویژه این افراد و نه معلولیت آنها است.

مفاهیم کلیدی: افراد توانیاب، معلولیت، نوآوری اجتماعی، تفکر سیستمی، اشتغال

^۱ استادیار پژوهشکده علم و فناوری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) a-sadabadi@sbu.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت سیستم‌ها، دانشگاه تهران، تهران، ایران n.aramipour@ut.ac.ir

^۳ استادیار پژوهشکده علم و فناوری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران k_fartash@sbu.ac.ir

مقدمه و بیان مسأله

تأمین و گسترش رفاه و امنیت و عدالت اجتماعی و موضوع اشتغال به عنوان یکی از شاخص‌های مهم توسعه اقتصادی اجتماعی ملت‌ها، مد نظر قرار می‌گیرد. به طور کلی اشتغال، امکان تأمین تمامی نیازهای بشری اعم از فیزیولوژیک و نیازهای مربوط به آسایش خاطر، نیازهای روانی و عاطفی و نیازهای مربوط به برخورداری از منزلت و احساس خودشکوفایی را فراهم می‌سازد و پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، بهداشت روانی و امید بیشتر به زندگی ارتباط دارد (Sappington, 2000: 206). معلولیت یکی از مهم‌ترین و جدی‌ترین تهدیدهای مربوط به پایداری شغلی در طول زندگی است، اما تأثیر ناتوانی در نگرش‌های شغلی، مورد غفلت قرار می‌گیرد (Baldridge and Kulkarni, 2017:1219). در ایران بیکاری یکی از چالش‌های اصلی فرا روی توانیابان جویای کار است که موجب انزوا و سرخوردگی آنان و عدم حضور اثرگذارشان در جامعه است. بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵، افراد دارای معلولیت ۱/۳۵ درصد از کل جمعیت ایران هستند (Statistical Center of Iran, 2016). تا زمانی که این قشر عظیم از جامعه طرد شوند و وارد چرخه‌ی اشتغال نشوند، نه تنها ممکن است به افرادی مصرف‌کننده تبدیل شوند بلکه فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی دیگر اعضای خانواده را نیز تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهند. همین امر سبب بروز بسیاری از مشکلات اجتماعی و فرهنگی در جامعه شده و اثرات مهلکی به لحاظ عاطفی و روحی روانی نظیر پریشانی، اضطراب، افسردگی و عدم اعتماد به نفس فرد را بر فرد دارای معلولیت وارد می‌نماید (Fraj, 2014,180). خانواده‌های افراد توانیاب به دلیل ناتوانی فرد توانیاب در انجام فعالیت‌های تولیدی و همچنین حمایت مالی ضعیف از سمت دولت، مشکلات اقتصادی بیشتری نسبت به سایر افراد دارند. اشتغال آنها باعث افزایش احساس تعامل در این افراد می‌شود و این وضعیت می‌تواند در سایر زمینه‌های زندگی گسترش یابد. بنابراین کارآمدترین راه برای کمک به رفاه این خانواده‌ها، اشتغال اعضای توانیاب خانواده‌ها است (Angela, 2015: 981). بسیاری از شرکت‌ها از استخدام توانیاب‌ها اجتناب می‌کنند زیرا به اشتباه تصور می‌کنند که این استخدام برای آنها هزینه خواهد داشت یا نیاز به تخصص پیچیده‌ای دارند که افراد توانیاب فاقد آن هستند، در حالی که بیشتر این افراد برای کار کردن نیاز به چیز خاصی ندارند. مطالعه‌ای در سال ۲۰۱۸ توسط شرکت اکسنچر^۱ با

^۱ Accenture

همکاری انجمن آمریکایی معلولین گزارش کرده است که کسب و کارهایی که بطور فعال به دنبال استخدام افراد توانیاب هستند بهره‌وری بسیاری داشته است؛ بازده آنها ۲۸ درصد بیشتر، درآمد خالص دو برابر بیشتر و حاشیه سود ۳۰ درصد بیشتر بوده است و علاوه بر این کارفرمایانی که معلولیت را پذیرفته‌اند، شاهد افزایش ۹۰ درصدی حفظ کارمندان هستند (Kuligowski, 2019). یکی از راهکارهای قانونی پیشنهادی برای حل مشکل بیکاری توانیاب‌ها فراهم نمودن بسترهای مناسب برای توسعه کارآفرینی و اشتغال آنها توسط دولت و ایجاد حمایت‌ها و اقدامات لازم برای خودکفایی و توانمندسازی آنان است. پس از افزایش مراجعات برای پرکردن فرم استخدام و تقاضای کار از سوی افراد دارای ناتوانی جسمی به مرکز نوآوری اجتماعی سلام، تلاش شد تا این مسئله به‌عنوان یکی از معضله‌های اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد. مرکز سلام اولین و تنها مرکز نوآوری اجتماعی در ایران است که با هدف کاهش چالش‌های اجتماعی پا به عرصه‌ی ظهور گذاشته است. محقق در این مطالعه به دنبال پاسخی برای این سؤال است که چرا افراد توانیاب برای پیدا کردن شغل با مشکل مواجه می‌شوند و چگونه می‌توان این مشکل را با استفاده از نوآوری اجتماعی حل کرد.

مبانی نظری پژوهش

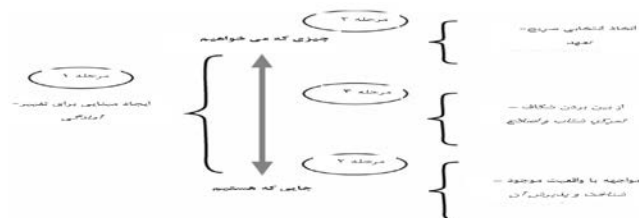
نوآوری اجتماعی: همان‌طور که مشکلات اجتماعی به‌طور فزاینده‌ای پیچیده و در هم تنیده می‌شود، نیاز به راه‌حل‌های پویا به وجود می‌آید. نوآوری اجتماعی بیانگر ایده‌های جدیدی است که نیازهای اجتماعی برآورده نشده را برطرف می‌کنند (Mulgan & et., 2007: 15). در نوآوری اجتماعی راه‌حل‌های جدید بطور هم‌زمان نیازهای اجتماعی را مؤثرتر از راه‌حل‌های فعلی برآورده کرده و منجر به بهبود و یا ایجاد قابلیت‌ها و روابط جدید و استفاده بهتر از دارایی‌ها و منابع می‌شود. به بیان دیگر، نوآوری اجتماعی علاوه بر اینکه مطلوب جامعه است، باعث ارتقاء ظرفیت اجتماعی برای عمل می‌گردد (Grice, 2012: 18) و آرمان جمعی ما را با بهره‌وری و دانش فنی چگونگی انجام کار ترکیب می‌کند و باعث می‌شود ما به تغییر مؤثر در جامعه امیدوار شویم.

افراد توانیاب: سازمان بهداشت جهانی معلولیت را به وجود اختلال در رابطه‌ی فرد با محیط تعریف کرده است. معلولیت، به ناتوانی در انجام تمام یا قسمتی از فعالیت‌های عادی زندگی فردی یا اجتماعی به علت وجود نقصی مادرزادی یا اکتسابی، در قوای جسمانی یا روانی اطلاق می‌شود و فردی که این‌گونه باشد را معلول می‌نامند. معلولیت یک وضعیت

جسمی یا روحی است که توانایی شخص را در انجام برخی کارها یا فعالیت‌ها یا شرکت در فعالیت‌ها و تعامل‌های معمولی روزانه یا اجتماعی مختل می‌کند. فردی که دارای چنین شرایطی باشد، معلول یا توانیاب خوانده می‌شود. افراد توان‌یاب، افرادی هستند که تنها یک اشکال و نقص در یک عضو آنان وجود دارد اما سایر اعضا و عملکرد آنان از سلامتی برخوردار است. حدود ۱۵٪ از جمعیت جهان، نوعی ناتوانی دارند (WHO, 2018).

تفکر سیستمی: این شیوه‌ی تفکر، روش‌شناسی مؤثری را برای سیستم‌های اجتماعی در محیط آکنده از پیچیدگی ارائه می‌دهد و سیستم در قالب کلیت و تمامیت دیده شده و از سطح به عمق و از جزء به کل گذر می‌شود (Binesh, 2011: 25). تفکر متعارف برای حل مشکلات پیچیده مزمن اجتماعی و زیست‌محیطی مناسب نیست، این‌گونه از مشکلات را باید با مدل دیگری از سیستم‌های فکری حل نمود. تفکر سیستمی مبتنی بر نوعی کلی‌نگری است که با تحلیل، قابل درک نیست و صرفاً به اجزاء یک سیستم نگاه نمی‌شود، بلکه چگونگی تعامل بین اجزاء و نیز برهم‌کنش اجزاء و محیط نیز بررسی می‌شود (Stroh, 2015: 56).

مدل فرآیند تغییر اجتماعی چهار مرحله‌ای: این فرایند متناسب با مدل "تنش خلاق" معرفی شده توسط پیتر سنگه در کتاب فرمان پنجم، بنا شده است و بیان می‌کند اگر مردم نسبت به آنچه که می‌خواهند چشم‌انداز داشته باشند و ضمناً بطور مشخص بدانند کجا هستند، آنگاه تنش ایجاد شده تمایل به حل موضوع به نفع آنچه که آنها می‌خواهند، را دارد (شکل ۱) و در ۴ مرحله طی می‌شود: مبنایی برای تغییر ایجاد شده و افراد آمادگی خود را برای تغییر اعلام می‌کنند، واقعیت کنونی را مشخص کرده و مسئولیت مربوط به ایجاد آن را می‌پذیرند، انتخاب صریحی را به نفع آرمان‌هایی که حامی آنها هستند انجام می‌دهند، و در نهایت شروع به پر کردن این شکاف با تمرکز بر نقاط اهرمی، جذب ذینفعان بیشتر و یادگیری از تجارب خود می‌کنند (Stroh, 2015: 70).



شکل ۱: چهار مرحله تغییر سیستمی (Stroh, 2015)

Figure 1: Four Stage Systems Change

پیشینه پژوهش

بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵، افراد دارای معلولیت ۱/۳۵ درصد از کل جمعیت ایران هستند (Statistical Center of Iran, 2016) و مطالعات نشان می‌دهد که به‌طور متوسط نرخ بیکاری توانیاب‌ها (نابینایان، ناشنویان، معلولین جسمی - حرکتی، معلولین ضایعه‌ی نخاعی، بیماران روانی مزمن و ...) بیش از ۶۳ درصد است. با بررسی تحقیقات انجام شده در این زمینه، مشخص شد که بیشتر مطالعات در حوزه‌ی ایجاد نوآوری در محیط کار افراد توانیاب انجام شده و درصد کمی از آنها به ایجاد و نوآوری در اشتغال این افراد پرداخته است که این خود موجب می‌شود که این چرخه‌ی معیوب مرتباً تکرار شود و موضوع حل نشده باقی بماند. در این بخش به چند نمونه از مقالات مرتبط با موضوع تحقیق پرداخته می‌شود:

در زمینه‌ی اشتغال افراد توانیاب، رهبران سازمان‌ها نقش مهمی را ایفا می‌کند؛ آنها در شکل دادن به یک محیط کار شرافتمندانه به‌ویژه برای کارکنان توانیاب نقش دارند. رهبری خیرخواهانه^۱ می‌تواند دیدگاه منفی افراد توانیاب را تغییر دهد و آنها را با عزت نفس، اعتماد به نفس و افراد اجتماعی تبدیل کند. در یک محل کار تحت رهبری خیرخواهانه، نیازهای عاطفی آنها مورد توجه قرار می‌گیرد، بنابراین آنها سخت‌تر کار می‌کنند و نسبت به محیط‌های دیگر احساس تبعیض کمتری می‌کنند. علاوه بر این، نتایج نشان داد که کارکنان دارای محدودیت عملکردی بالاتر (از نظر معلولیت‌های جسمی) درک و پاسخگویی بیشتری نسبت به رهبری خیرخواهانه دارند (Luu, 2019). این نوع رهبری نوعی مکانیسم واسطه‌گری ایجاد می‌کند که مطابق با دیدگاه علمی اخیر است که مدیریت باید بر پرورش نگرش‌ها و رفتارهای کارمندان دارای معلولیت از طریق پرورش شمول اجتماعی تأثیر بگذارد (Meacham & et. al., 2017)؛ همچنین سازمان‌ها برای بهبود وضعیت اشتغال توانیابان باید دوباره در مورد روش‌های خود فکر کنند. مطالعه‌ی برزیکی و همکاران از اولین مواردی است که نشان می‌دهد آی - دیلز^۲ می‌تواند به‌عنوان راهکاری برای توانیابان به منظور کاهش اهداف تعدیل کارکنان سازمان، تضمین شغلی و پایداری شغلی باشد (Brzykcy & et. al., 2019). اما برخی از کارفرمایان ترس از استخدام افراد

^۱ benevolent leadership

^۲ *i-deals* نوعی استخدام سفارشی شده است که کارکنان جداگانه با کارفرمای خود مذاکره می‌کنند و می‌تواند در مورد پاداش عملکرد خوب، فرصت‌های پیشرفت شغلی و انعطاف‌پذیری در مقابله با استرس شغلی و تعادل کار / خانواده باشد. این‌گونه معاملات می‌تواند تعهد کارکنان نسبت به سازمان را بیشتر کند.

توانیاب داشتند؛ آنها نگران تولید پایین‌تر، نیاز به نظارت دقیق‌تر یا احتمال بیشتر عدم حضور به دلیل مشکلات پزشکی توانیابان بودند، در صورتی که کارفرمایانی که تجربه‌ی کار با افراد توانیاب را داشتند، این ترس‌ها را تأیید نکردند (Angela, 2015). در واقع گاهی عوامل اجتماعی کار تنها کمی بیشتر از سایر عوامل شغلی مانند بهره‌وری دارای اهمیت است (Chadsey & Beyer, 2001). رشته‌ی تحصیلی افراد توانیاب نیز می‌تواند حائز اهمیت باشد زیرا طبق مطالعات انجام شده، بسیاری از معلولین با رشته‌های حقوق، علوم اجتماعی و روانشناسی پست‌های سازمانی بهتر و مرتبط با رشته‌ی تحصیلی خود قرار گرفته‌اند (Torkaman & Afza, 2012). در زمینه‌ی استخدام این دسته از افراد جامعه در ایران موانع و مشکلاتی وجود دارد؛ افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی در زمینه‌ی اشتغال با ۵ دسته مانع اصلی آموزشی، اقتصادی، حقوقی، نگرشی و محیطی روبه‌رو هستند و موانع نگرشی کم‌اهمیت‌ترین و موانع محیطی - فیزیکی، مهم‌ترین مانع بر سر راه اشتغال آنها است. از این بین جنسیت فرد دارای معلولیت به‌عنوان کم‌اهمیت‌ترین مانع و نامناسب بودن معابر، پیاده‌روها، خیابان‌ها، ساختمان‌ها و همچنین نگرش منفی و بی‌اعتمادی جامعه به توانمندی افراد دارای معلولیت به‌عنوان موانع مهم‌تر بر سر راه اشتغال افراد دارای معلولیت است (Ebadi & et. al., 2013). نوع ناتوانی برای اشتغال‌زایی نیز بسیار مهم است. در یک مطالعه در سوئد، مهم‌ترین متغیرها برای کارفرمایان جهت استخدام، جنسیت، سن، سطح تحصیلات و توانایی انجام کار است (Boman & et. al., 2015). در حقیقت تحصیلات متوسطه یا بالاتر در مقایسه با سواد ابتدایی، شانس اشتغال را افزایش می‌دهد. به‌طور خلاصه، نوع ناتوانی برای فرصت‌های شغلی ضروری است و زن بودن، داشتن سطح تحصیلات پایین، خیلی جوان بودن یا پیر بودن و داشتن توانایی کار جزئی یا بسیار مختص، همگی احتمال اشتغال را پایین آورده است. در این مطالعه آنها معلولیت و زن بودن باعث آسیب‌پذیری مضاعف می‌شود که این موضوع مغایر با یافته‌ی عبادی و همکاران است (Ebadi & et. al., 2013). در جهت توسعه‌ی کسب و کار دو حوزه باید بیشتر مورد بررسی و توجه قرارگیرد، یکی کسب و انتشار تجارب بزرگسالان معلول و دیگری تغییر نگرش کارفرمایان با توجه به درجه‌ی معلولیت افراد در جهت شناخت توانمندی‌های خاص افراد توانیاب معلولین (Vakil Al-Roaya and Aghvami, 2019). یکی از مهم‌ترین مطالعات در این زمینه اشاره به همکاری بین مؤسسات تخصصی فنی و حرفه‌ای و کارفرمایان در ارائه‌ی آموزش‌های صنعتی یا برنامه‌های تجربه‌ی کاری دارد که می‌تواند در اختیار شرکت‌ها برای ایجاد

تجربه‌ی واقعی کار قرار بگیرد. عبدالطیب و رجالدین نشان دادند چنین برنامه‌هایی می‌تواند دانشجویان توانیاب را به سمت دستیابی به شغل موفق سوق دهد. همچنین یک آموزش خوب می‌تواند باعث افزایش اعتماد افراد توانیاب به وزارت رفاه اجتماعی شود، زیرا با افزایش مهارت‌های آنها (از نظر فنی یا غیر فنی)، باعث مستقل شدن آنها و یافتن شغل می‌شود. بنابراین، با کاهش تعداد توانیاب‌هایی که شغلی پیدا کرده‌اند و درآمد بالاتری دارند، در نهایت وزارت رفاه سود خواهد برد (Abdul Latib & Rajuddin, 2013). داشتن کارمندان توانیاب می‌تواند بر روی بالا رفتن مشتریان سازمان نیز تأثیر مثبتی بگذارد؛ نتایج پژوهشی که در مجله‌ی توانبخشی حرفه‌ای^۱ منتشر شد نشان داد که ۹۲ درصد از پاسخ‌دهندگان به نظرسنجی ملی از نگرش مصرف‌کننده نسبت به شرکت‌هایی که افراد توانیاب را استخدام می‌کنند نسبت به کسانی که افراد توانیاب را استخدام نمی‌کنند، احساس رضایت بیشتری دارند. در حقیقت، ۸۲ درصد به‌طور خاص موافق بودند که ترجیح می‌دهند کسب‌وکار خود را به شرکتی ارائه دهند که افراد توانیاب را استخدام کند (Siperstein & et. al., 2006: 6). داشتن شغل قطعاً بر روی زندگی خود افراد معلول نیز تاثیرگذار است و نتایج نشان داده بین اشتغال یا عدم اشتغال این افراد از لحاظ افسردگی و رضایت از زندگی تفاوت معناداری وجود دارد (Pishvae, 2014). همچنین نمونه‌های زیادی از مشاغل ارائه شده برای آموزش حرفه‌ای و فرصت‌های شغلی افراد توانیاب وجود دارد. در برخی از آنها، والدین افراد دارای معلولیت، کسب و کار جدیدی برای فرزندانشان راه‌اندازی کرده‌اند یا برخی شرکت‌ها فرصت‌های شغلی خلاقانه‌ای برای افراد توانیاب ایجاد کردند. کسب و کارهای جدید از شرکت‌های تولید بیسکویت سگ، جوراب یا تی‌شرت تا خدمات لباسشویی، نانوایی و کافه‌ها، خدماتی مانند شستشوی ماشین، سرویس‌های پیام‌رسان و حتی فروشگاه‌های کتاب را شامل می‌شود. این مشاغل در هر کجا یک تا ده‌ها کارگر را استخدام کرده‌اند. در جدول ۱ به بررسی برخی از مهم‌ترین آنها می‌پردازیم.

^۱ journal of vocational rehabilitation

جدول ۱: برخی از مهم‌ترین شرکت‌ها و نوع فعالیتشان در رابطه با اشتغال افراد معلول
Table 1: Some of the Most Important Companies and Their Type of Activity in Relation to the Employment of People with Disabilities

نوع فعالیت	نام سازمان یا شرکت
Type of Activity	Name of Organization or Company
مشاغل بزرگ‌تر را به کوچکتر تقسیم می‌کند و بر اساس علایق یا استعداد کارمندان توانیابش، کار را به آنها را به پیشنهاد می‌دهد	فروشگاه هدیه و گل زرد دافودیل ^۱
فروش وسایلی از قبیل دکوراسیون منزل، لباس، جواهرات و غیره	الایز ^۲
این شرکت علاوه بر برگزاری کلاس‌های آموزش موسیقی، به افراد این امکان را می‌دهد که در زمینه‌های مختلف تولید و اجرای موسیقی آموزش حرفه‌ای دریافت کنند و یاد بگیرند که سازهای موسیقی بسازند	آرک وی پروگرامز ^۳
فعالیت این مرکز ایجاد شبکه‌ای از کارفرمایان است که می‌خواهند کارکنان خود را با استخدام افراد معلول متنوع کنند	شبکه اشتغال رویای آمریکایی ^۴
بسیاری از برنامه‌های خلاق آموزش شغلی و فرصت‌های شغلی را ارائه می‌دهد	بنیاد میثاق ^۵
محصولات مختلفی مانند کوی، سوپ یا نان را جمع‌آوری و به فروش می‌رساند (کسب و کار خود ساخته)	کاملاً پاتریک ^۶
یک شرکت اجتماعی است که جوراب می‌فروشد و برخی از کارمندان آنها معلول هستند (کسب و کار خود ساخته)	جوراب عجیب و غریب جان ^۷
این مجموعه (که توسط دو مادر دارای فرزند اوتیستیک شروع شده است) از سه شرکت تشکیل شده و به افراد مبتلا به اوتیسم کمک می‌کند	طراحی طیف ^۸
افراد مبتلا به اوتیسم را استخدام می‌کند	کارواش تایید ^۹
به دختران و زنان جوان مبتلا به اوتیسم کمک می‌کند تا مهارت‌های	شرکت بله او می‌تواند ^{۱۰}

¹ Yellow Daffodil Flower and Gift Shop

² Allies

³ Archway Programs

⁴ American Dream Employment Network

⁵ Covenant foundation

⁶ Purely Patrick

⁷ John's Crazy Socks

⁸ Spectrum Design

⁹ Tide Car Wash

¹⁰ Yes, she can

نام سازمان یا شرکت	نوع فعالیت
Name of Organization or Company	Type of Activity
	شغلی خود را توسعه دهند
مؤسسه‌ی نیکوکاری رعد	با تأسیس اولین دانشگاه ویژه معلولین، خدمات و پشتیبانی اشتغال را ارائه داده است
مؤسسه‌ی نیکوکاری رعد الغدير	ایجاد شغل بصورت دورکاری و همچنین حمایت از کارگاه‌های خود اشتغالی در زمینه‌ی انواع صنایع دستی و هنری
گروه بهداشتی فیروز	بیشتر کارکنان این شرکت افراد توانیاب جسمی هستند

مطالعه‌ی حاضر به دنبال استفاده از نوآوری اجتماعی جهت یافتن راهکاری برای حل مشکل اشتغال افراد توانیاب است. پژوهش‌های بررسی شده بیشتر بررسی موانع اشتغال، شرایط مدنظر جهت استخدام از سوی کارفرمایان، رابطه‌ی برخی از عوامل روانشناختی با اشتغال این دسته از افراد و غیره پرداخته‌اند. این موضوع باعث عدم رفع مشکل می‌شود و نوآوری این پژوهش از این لحاظ است که راهکارهای پیشنهادی می‌توانند به صورت بنیادی مشکل را حل نمایند و پیشنهادات کاربردی ارائه دهد.

سؤالات پژوهش

برای این مطالعه پاسخ به سؤالات زیر مدنظر قرار گرفته است:

- ۱- چه درکی از اشتغال میان افراد توانیاب، متخصصان و متولیان این حوزه وجود دارد؟
- ۲- عوامل و راهکارهای حل مسئله‌ی اشتغال افراد توانیاب با استفاده از نوآوری اجتماعی کدامند؟
- ۳- ارتباط مؤلفه‌ها با یکدیگر در راهکار پیشنهادی چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ متغیر کیفی است؛ با توجه به اینکه هدف عمده‌ی پژوهش‌های کیفی درک فرآیندها و پدیده‌های اجتماعی است، در این پژوهش رویکرد اقدام‌پژوهی که ریشه در هرمونیک و اگزستانسیالیسم دارد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. نوآوری اجتماعی و اقدام‌پژوهی هر دو به تغییر از طریق یادگیری سازنده و

ایجاد مهارت‌های جدید برای رسیدگی به چالش‌های مشترک می‌پردازند و در نتیجه به‌طور ذاتی رویکردی فرآیندی توسط آنها در نظر گرفته می‌شود. به عقیده‌ی مازیگو یک اقدام‌پژوهی خوب طراحی شده و خوب اجرا شده می‌تواند فرصت‌هایی مشترک از چالش‌های فردی و اجتماعی و راهکارهای احتمالی آنها فراهم آورد و با توجه به تمرکز بر نتایج عملی، اساساً مستلزم جذب ذینفعان مرتبط در فرآیندهای تعاملی بازتاب و گفتگو برای درک تبحر و حل مشکلات مطروح شده است (Mazigo, 2017). همچنین اقدام‌پژوهی مناسب‌ترین رویکرد روش‌شناختی برای درک و تحلیل نوآوری اجتماعی است (Moulaert & et. al., 2013: 379). با توجه به کیفی بودن پژوهش، در این تحقیق از روش گلوله برفی استفاده شده است. در این روش از تعدادی ذینفع که صاحب‌نظر بوده و از معیارهای لازم برخوردار بودند، مصاحبه را آغاز کرده و ضمن مصاحبه از آنها خواسته شد تا سایر افراد صاحب‌نظر در آن حوزه را معرفی نمایند. بنابراین به جز چند نفر نخست که بر اساس معیارهای موردنظر توسط محقق انتخاب شدند، سایر افراد براساس مصاحبه‌شوندگان اولیه انتخاب شدند. از طرفی کفایت نمونه‌گیری با روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف محقق شده است. در نمونه‌گیری مبتنی بر هدف، مصاحبه‌ی عمیق با افراد تا جایی پیش می‌رود که به اشباع نظری برسد؛ که این روش مستلزم همزمانی و انتخاب متوالی داده‌ها و تحلیل آنها است. افراد نمونه و تحت بررسی، افرادی هستند که بیشتر در این حوزه قرار دارند و شامل افرادی اجرایی که احتمالاً تحت تأثیر فرایندها و روشهای ناکارآمد قرار گرفته‌اند (مانند افرادی از دیپارتمان مربوطه در سازمان بهزیستی و مرکز سلام)، افرادی که در این زمینه کار می‌کنند (کارفرمایان)؛ و ذینفعان نهایی (افراد دارای ناتوانی جسمی) شدند. در این پژوهش ۱۵ نفر تحت مصاحبه قرار گرفتند و داده‌های بدست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مدت زمان مصاحبه نیز بر حسب شرایط و تمایل شرکت‌کنندگان بین ۴۰ تا ۸۰ دقیقه به طول انجامید. در زمان انجام مصاحبه فقط مشارکت‌کنندگان و محقق در محل برگزاری مصاحبه حضور داشتند. محل مصاحبه نیز مرکز نوآوری اجتماعی سلام (که از این پس از آن با نام مرکز سلام یاد می‌شود) در نظر گرفته شد. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است و ابزار گردآوری اطلاعات آمار و ارقام، مصاحبه و گروه‌های کانونی است. همچنین جمع‌آوری اطلاعات تا زمانی ادامه یافت که به نقطه‌ی اشباع برسیم؛ جایی که داده‌های جدید با داده‌هایی که قبلاً جمع‌آوری نموده‌ایم تفاوتی نداشته باشد. در این پژوهش روش تفکر سیستمی (مدل ۴ مرحله‌ای دیوید پیتر استرو) برای طراحی و تحلیل مداخلات بهره گرفته شد. فازهای پژوهش نیز به این شرح است: ۱-

فهم از وضعیت اشتغال پذیری در میان ذینفعان، ۲- به چالش کشیدن فهم به دست آمده با روش تفکر سیستمی، ۳- پر کردن شکاف با اجرای روش نوآوری اجتماعی و ۴- اثربخشی روش نوآوری در اشتغال پذیری افراد توانیاب.

مراحل اقدام پژوهی با توجه به مدل دیوید کوگلان به شرح زیر پیش رفت:

تشخیص مسأله: در این مرحله افزایش مراجعات برای تقاضای کار از سوی افراد دارای ناتوانی جسمی، به عنوان مسأله و مشکل تشخیص داده شد و سعی گردید تا تصویری از آنچه که هست و دغدغه محسوب می شود، ترسیم شود، یعنی همان دستیابی به محیطی که در آن افراد دارای ناتوانی جسمی نیز بتوانند فعالیت نمایند و شغلی برای خود داشته باشند. با بررسی نگرش و تجربه افراد ذینفع (افراد توانیاب جسمی، برخی از کارفرمایان سازمانها، افرادی از دپارتمان مربوطه در سازمان بهزیستی و مرکز سلام) شروع به توصیف وضع موجود کرده و ضمن برنامه ریزی جهت توجیه و دریافت حمایت از افراد مختلف، نظر آنها را در مورد تغییر با هدف بهبود و اصلاح وضعیت فعلی جویا شدیم.

جمع آوری اطلاعات و شواهد در مرحله اول: در مرحله تشخیص، انجام مصاحبه، مشاهده جهت دریافت نگرش و تجربه افراد قبل از مداخلات انجام گرفت و کلمات و مفاهیم و سطوح طبقه بندی اطلاعات بر اساس تجربه دست اول مشارکت کنندگان در زمینه بهبود وضعیت موجود جمع آوری شد. سؤال اصلی در طی مصاحبه ها این بود که "چرا اشتغال افراد دارای ناتوانی جسمی با مشکل مواجه است؟"

روش جمع آوری اطلاعات: در این پژوهش خود پژوهشگر به عنوان ابزار گردآوری اطلاعات مطرح شد، به این معنی که به جای استفاده از ابزارهای جمع آوری اطلاعات از قبل طراحی شده، برای جمع آوری اطلاعات در خصوص تجربیات و نگرشها و رفتارها، به مدت سه ماه زندگی بر روی ویلچر گذرانده شد تا مشکلات و دردسرهای این افراد کاملاً قابل فهم و ملموس شود و نیز مدت زیادی را با افراد تحت مطالعه گذراند تا مشاهدات و مصاحبه های عمیق را جهت دریافت داده ثبت نماید. بدین ترتیب جزئیات وقایع و حقایق برداشتی ثبت گردید. بر این اساس پس از بوجود آوردن یک بستر و وجه مشترک میان افراد، از آنها خواسته شد تا در مورد موضوع صحبت کرده و نظرات خود را اعلام نمایند. در تحقیق حاضر از روش های مصاحبه و بررسی اسناد برای جمع آوری اطلاعات استفاده شد. گردآوری داده ها و اطلاعات در مرحله اول از طریق زیر به دست آمد:

مصاحبه: مصاحبه با برخی از کارفرمایان و مدیران سازمانها، افراد توانیاب جسمی، افراد دست اندرکار و مربوطه در سازمان بهزیستی و مرکز سلام و تمامی افراد ذینفع در

خصوص مشکل، راه‌های پیشنهادی جهت حل موضوع و نیز بررسی راه حل‌های فوری کنونی.

بررسی/اسناد: تعداد تقاضای ثبت شده برای استخدام در دپارتمان مشاوره مرکز سلام،

و همچنین بررسی مطالعات پیشین

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در اقدام پژوهی مذکور ضمن تحلیل مستندات و استفاده

از داده‌های کمی موجود، بیشتر از داده‌های کیفی استفاده شد و بنابراین درگیری مداوم با داده‌ها وجود داشت. تجزیه و تحلیل اطلاعات در حین مطالعه پیش رفت و کلمات عامل اصلی تجزیه و تحلیل اطلاعات ذهنی بودند. با استفاده از تفکر سیستمی زمینه‌ی مشترک برای افراد ایجاد شد و به کمک آن تلاش شد تا راهکار مناسب اتخاذ گردد (در ادامه به توضیح فرآیند تفکر سیستمی چهار مرحله‌ای پرداخته می‌شود). اولین روش تجزیه و تحلیل اطلاعات، شکل‌گیری مفاهیم با کمک مشارکت‌کنندگان در خصوص تجارب و نظرات آنها بود که سپس این اطلاعات از دیدگاه آنها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. مشخص شد که کارفرمایان سازمان‌ها به دلیل نداشتن انگیزه و گاه داشتن نگرش منفی نسبت به کارکرد این افراد تمایلی به استخدام آنها ندارند و حتی با وضع قانون استخدام افراد توانیاب از سمت دولت، این مشکل برطرف نشده است. ضمن اینکه این اجبار از سوی دولت تیز اثر مثبتی نداشته است. همچنین دادن مستمری به این افراد باعث شده بود تنها صورت مسأله حل شود و مشکل همچنان حل نشده باقی مانده باشد.

انتخاب راه جدید به صورت موقت: پس از انجام مراحل فوق نوبت به انتخاب راه جدید

و موقت رسید. در این مرحله تلاش شد تا با استفاده از منابع علمی، نظر مشارکت‌کنندگان و صاحب‌نظران، بررسی پژوهش‌های پیشین و همچنین اطلاعاتی که در اختیارمان بود، ابتدا چند راهکار اولیه‌ی مناسب در نظر گرفته شود. این راهکارها بررسی شدند و ضمن لحاظ ملاحظات اخلاقی (دقت و صحت کامل در جمع‌آوری داده‌ها و رازداری حین پژوهش) و بررسی امکان اجرایی شدن راه‌حل‌های پیشنهادی، به اجرای آنها همت گماشته شد. برخی از این راه‌حل‌ها، راهکار فوری در نظر گرفته شدند، بدین معنا که خیلی زود نتیجه‌اش را مشاهده می‌کنیم مانند الزام دولتی برای استخدام این افراد ولی عموماً این راهکارها منجر به بروز مجدد مشکل شده بود. در کنار آنها راه‌حل‌های بنیادی نیز پیشنهاد شدند که مستلزم زمان بیشتری برای مشاهده نتایج آن هستیم ولی می‌تواند علت اصلی مشکل را برطرف نماید. این راهکار همان توجه و شناخت توانایی خاص افراد توانیاب و تغییر نگرش جامعه است که بر اساس تفکر سیستمی چهار مرحله‌ای بدست آمد.

اجرای طرح جدید و نظارت بر آن: پس از طراحی راه‌حلهای جدید، در این مرحله تلاش شد تا مطابق با ویژگی‌های تدوین شده از همان آغاز بر چگونگی پیشرفت کار با مشاهده‌ی اندیشه و عمل، بطور روزانه نظارت و دقت داشته تا ضمن مراعات پیش‌بینی‌های انجام گرفته و در صورت لزوم تغییرات لازم را در عمل به وجود آورد. در مرکز سلام بررسی روی تعدادی افراد توانیاب جسمی انجام شد و مشاهده شد که این افراد توانایی خاصی در تایپ دارند. پس از استخدام آنها در دپارتمان تایپ مرکز سلام، به هر کدام از آنها یک لپ تاپ و یک خط اینترنت داده شد تا بتوانند در منزل نیز کار خود را انجام دهند. همچنین یک نرم‌افزار آموزش تایپ ده‌انگشتی نیز برای آنها خریداری شد.

جمع‌آوری اطلاعات (شواهد مرحله‌ی ۲): در مرحله‌ی ارزیابی و قضاوت (که پس از ایجاد تغییر و اجرای مداخله جدید انجام گرفت) سعی گردید تا مشخص شود آیا راه‌های پیشنهادی مؤثر بوده است یا خیر؟ این مرحله با استفاده از بررسی و گفتگو با افراد شرکت‌کننده در تحقیق انجام شد. همچنین اظهارات افراد ذینفع و اطلاعات کسب شده از مصاحبه‌ها، گزارش‌های ثبت شده، بازدید از سازمان‌ها و مشاهدات به‌عنوان منبع گردآوری اطلاعات قرار گرفتند.

ارزشیابی تأثیر اقدام جدید و تعیین اعتبار آن: در این مرحله داده‌های جمع‌آوری شده به همراه شواهد کسب شده با سؤالات زیر مورد تفسیر و تحلیل قرار گرفت. آیا داده‌ها نشانگر پیشرفت در زمینه‌ی افزایش استخدام افراد توان‌یاب است؟ به چه دلیل؟ و درباره‌ی این تغییرات به چه نتایجی رسیدیم؟

پس از بررسی افراد دپارتمان تایپ مشاهده شد دو شاخصه سرعت و دقت (که در تایپ عامل مهمی محسوب می‌شود) در این افراد نسبت به افراد عادی خیلی بالاتر است. همچنین به دلیل حذف شدن واسطه، پروژه‌ها با قیمت پایین‌تری انجام شدند و این باعث شد تا مشتریان علاوه بر اینکه کار نیکی انجام می‌دادند و حس درونی خوبی به جهت انجام کار توسط افراد توانیاب داشتند؛ کارشان نیز با قیمت پایین‌تر انجام شود. گروهی نیز در شبکه‌های مجازی تشکیل گردید و گردهمایی توسط خود آن افراد برگزار می‌گردید که باعث می‌شد آنها بیشتر با هم در ارتباط باشند. همچنین در این بین این افراد چندین ازدواج صورت پذیرفت و حتی برخی از آنها صاحب فرزند نیز شدند. در حال حاضر پیشرفت خوبی در گرفتن پروژه‌ها در دپارتمان تایپ مرکز سلام داشته‌ایم و حتی برای ۶ ماه آینده نیز پروژه وجود دارد و در حال حاضر این بخش به دنبال استخدام نیروی کار است. علاوه بر آن در حال فعالیت بر روی دیگر توانایی‌های افراد توانیاب مانند طراحی جلد و

صفحه‌آرایی بوده و به آنها کمک می‌شود تا چاپخانه‌ای برای خودشان داشته باشند. همچنین این موضوع توسط دپارتمان رسانه‌ی مرکز سلام، رسانه‌ای شده و گامی در جهت تغییر نگرش افراد جامعه نسبت به توانیاب‌ها برداشته شد.

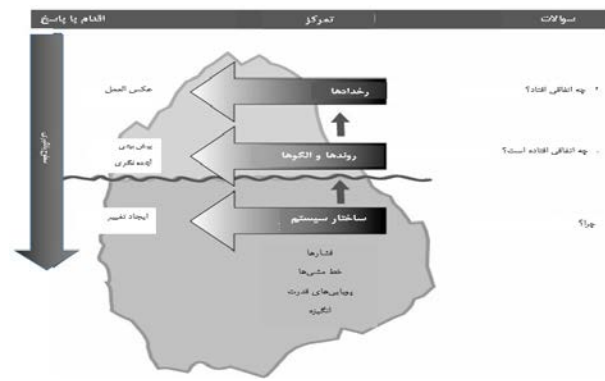
تجدید نظر و دادن گزارش نهایی: پس از اعتباربخشی سند علمی ان آماده شد و ضمن ارائه به مسئولان ذی‌ربط، مقدمات انتشار آن با در نظر گرفتن جوانب به‌عنوان آخرین مرحله‌ی اقدام پژوهی انجام پذیرفت.

در تفکر سیستمی از مدل ۴ مرحله‌ای تغییر اجتماعی استفاده شد (شکل ۱) که در اینجا به مراحل آن اشاره می‌شود:

مرحله ۱: ایجاد مبنایی برای تغییر: در این مرحله ابتدا سؤال اصلی و محوری را مطرح شد تا نوعی تنش خلاق برای تغییر در افراد ایجاد شود. سؤال محوری و اصلی ما این بود که "چرا اشتغال افراد دارای ناتوانی جسمی با مشکل مواجه است؟". سؤال در مورد چرایی وقوع این اتفاق باعث می‌شود ذینفعان دلایل ریشه‌ای مشکل را کشف کنند. افرادی که دارای معلولیت هستند، برخی از کارفرمایان سازمان‌ها، افرادی از دپارتمان مربوطه در سازمان بهزیستی و مرکز نوآوری اجتماعی سلام به‌عنوان ذینفعان احتمالی در نظر گرفته شدند. این مشارکت‌کنندگان، افراد و سازمان‌هایی هستند که به‌طور مستقیم تحت تأثیر مسأله قرار دارند. پس از آن، با ایجاد تصاویر اولیه از آنچه که افراد می‌خواهند و جایی که در حال حاضر هستند، زمینه‌ی مشترکی بین افراد ایجاد گردید؛ زیرا ایجاد یک بستر مشترک برای همکاری، به ارائه‌ی مبنای قوی برای تغییر کمک می‌کند. همچنین باید ظرفیت آنها برای پذیرش مسئولیت واقعیت کنونی بالا رود، زیرا افراد باید بدانند که چگونه نیت‌ها و اقداماتشان، بطور ناخواسته در مشکلاتی که قصد رفع آن را دارند، دخیل هستند. افراد مسئول در سازمان بهزیستی و یا کارفرماها باید بپذیرند که در این بین سهم دارند، و گاهی داشتن نیت خوب (مانند کمک مالی به این افراد) باعث وخیم‌تر شدن شرایط می‌گردد. حتی خود افراد توانیاب نیز می‌بایست قبول کنند که با فراگیری مهارت‌ها و یا کسب دانش و تجربه می‌توانند احتمال استخدام خود را افزایش دهند.

مرحله ۲: مواجهه با واقعیت کنونی: در این مرحله به افراد کمک می‌شود تا با واقعیت موجود روبرو شوند. در اینجا برای درک شرایط موجود به جمع‌آوری داده‌های سیستمی پرداخته می‌شود. جمع‌آوری این داده‌ها شامل سه سطح است: رخدادها، الگوها و ساختار سیستم، که عموماً نام کوه یخ^۱ شناخته می‌شود (شکل ۲).

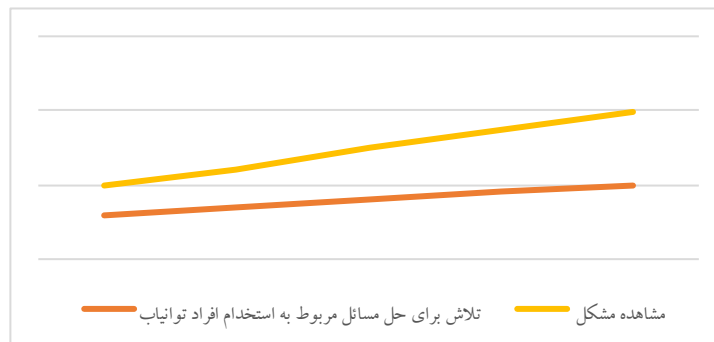
^۱ iceberg



شکل ۲: کوه یخ (Stroh, 2015)

Figure 2: Ice Age

در سطح اول (رخدادها)، با افزایش آمار افراد توانیاب جسمی متقاضی کار، با مرکز سلام مواجه شدیم. با بررسی مدارک و مستندات گذشته ثبت شده، مشاهده شد که تعداد افراد متقاضی و جویای کار که دارای معلولیت هستند، هر ساله افزایش یافته است. در سطح دوم گرافی رسم گردید تا مشاهده شود در طول زمان چه اتفاقی افتاده است.



شکل ۳: مقایسه تلاش‌ها برای حل مسائل مربوط به استخدام افراد توانیاب با مشاهده مشکل بر اساس مستندات مرکز سلام

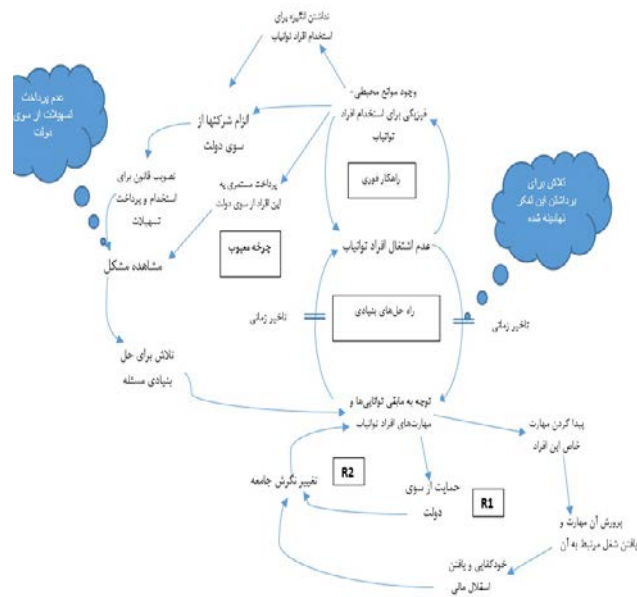
Figure 3: Compare Efforts to Solve the Problem of Hiring People with Disabilities by Observing the Problem Based on the Documents of Salam Center

پس از رسم شکل (۳) مشاهده شد که با وجود تلاش‌ها در جهت رفع مشکل، مشکل کماکان باقی است و تلاش‌ها آنچنان که انتظار می‌رفت نتیجه‌بخش نبوده است. در سطح سوم به این موضوع پرداخته شد که چرا این مشکل رخ داده است.

پس از بررسی محقق دریافت که با وجود لایحه‌ی حمایت از توانیابان در خصوص حداقل تخصیص سه درصدی از مجوزهای استخدامی به افراد دارای معلولیت^۱، این قانون هنوز بطور کلی اجرا نشده است و سازمان‌ها اذعان می‌دارند که به دلیل عدم وجود تسهیلات برای اشتغال یا رفت و آمد این افراد وجود ندارد، نمی‌توانند قانون را پیاده‌سازی نمایند.

در ادامه با استفاده از طوفان فکری، این نتیجه حاصل شد که تبعیض در حوزه‌ی آموزش فرزندان دارای معلولیت، نبود قوانین و برنامه‌ریزی درست، مناسب‌سازی نشدن محیط کار، عدم توجه به دیگر مهارت‌ها و استعدادها و استعدادهای این افراد و تنها دیدن معلولیت و نقص آنها، نگرش منفی جامعه، به‌ویژه کارفرمایان نسبت به عدم کارایی توانیابان و همچنین عدم پرداخت حق بیمه این افراد توسط دولت را از جمله این مشکلات برشمردند. برای دستیابی به فرضیه‌هایی درباره‌ی بوجود آمدن مشکل با ذینفعان مختلف در مورد تجربیاتشان بصورت یک به یک نیز مصاحبه گردید. در این بخش استفاده از یک به یک مصاحبه و گروه‌های تمرکز کوچک ترجیح داده شد، زیرا از این طریق می‌توان دریافت که ذینفعان در این مورد چه فکر می‌کنند و چرا چنین نتیجه‌گیری می‌کنند. پس از ترغیب آنها به گفتگو، داده‌ها سازماندهی شدند و مدل‌های ذهنی که بر رفتارشان تأثیر داشتند استخراج شدند (در حقیقت این مرحله شبیه سطح سوم کوه یخ است). سپس تحلیل سیستمی انجام شد و تلاش گردید تا طرح سیستمی رسم گردد (شکل ۴).

^۱ طبق ماده‌ی ۱۵ لایحه‌ی حمایت از حقوق معلولان، دولت مکلف است، حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی رسمی، پیمانی و کارگری دستگاه‌های دولتی و عمومی اعم از سازمان‌ها، وزارتخانه‌ها، مؤسسات، شرکت‌ها و نهادهای عمومی انقلابی و دیگر دستگاه‌هایی که از بودجه کشور استفاده می‌کنند را به افراد دارای معلولیت واجد شرایط اختصاص دهد.



شکل ۴: طرح سیستمی
 Figure 4: System's Diagram

مرحله ۳: اتخاذ انتخابی صریح: پس از شناسایی وضعیت موجود و بررسی راهکار فوری مزایای تغییر و هزینه‌های عدم تغییر مقایسه گردید (جدول ۲)؛ و سپس به افراد کمک شد تا انتخاب صریحی را به نفع آنچه که واقعا می‌خواهند، انجام دهند. نتیجه‌ی مورد نظر این بود است که آنها به‌طور آگاهانه برای دستیابی به محیطی که در آن استخدام افراد توانیاب با مشکلی مواجه نباشد و این افراد بتوانند شغلی برای خود داشته باشند متعهد شدند.

جدول ۲: بررسی مزایای تغییر و هزینه‌های عدم تغییر

Table 2: Comparing the Benefits of Change and the Costs of Not Changing

مزایای تغییر	هزینه‌های عدم تغییر
<i>Benefits of Change</i>	<i>Costs of Not Changing</i>
احساس مفید بودن برای جامعه و خانواده از سوی افراد و در نهایت افزایش سلامت روحی آنها	افزایش روحیه‌ی ناکارآمدی و رکود از سوی این افراد
ارتقا شأن اجتماعی و استقلال اقتصادی فرد	نداشتن استقلال اقتصادی
ایجاد هویت و تشخیص اجتماعی برای فرد	زندگی بصورت منفعل و متکی به منابع حمایتی
افزایش اعتماد به نفس در افراد	کاهش اعتماد به نفس افراد
احساس رضایت خانواده‌هایشان از فعالیت و اشتغال آنها	افزایش هزینه‌های سازمان بهزیستی
دستیابی به برخی توانایی‌های پنهان این افراد در مقایسه با ناتوانی آنها	افزایش هزینه‌های مادی و معنوی این افراد برای جامعه
حذف هزینه‌های تأمین مستمری‌های مادام‌العمر	
توسعه‌یافتگی جامعه	

مرحله‌ی ۴: پر کردن شکاف: هدف این مرحله کمک به افراد جهت پر کردن شکاف میان آنچه که واقعاً برایشان مهم است (آنچه را که در مرحله‌ی ۳ تأیید کردند)، و جایی که در حال حاضر قرار دارند (مرحله‌ی ۲) است. همچنین نقاط اهرمی مشخص شدند. همچنین تغییر جهت مدل‌های ذهنی که وضعیت فعلی را در جامعه تقویت کرده بودند حائز اهمیت است و می‌بایست سعی در تغییر این مدل‌ها داشته باشیم. در نمونه‌ی بررسی شده این مدل‌های ذهنی عبارتند از:

- افراد توانیاب نمی‌توانند کارایی و بهره‌وری داشته باشند.
- افراد توانیاب، باری بر دوش جامعه هستند.
- افراد توانیاب تنها می‌توانند کارهایی مانند اپراتوری تلفن انجام دهند.

یافته‌های پژوهش

این پژوهش جهت دستیابی به مدلی برای حل مشکل اشتغال افراد توانیاب از تفکر سیستمی چهار مرحله‌ای بهره گرفت. طرح سیستمی، افراد را قادر ساخت تا با طیف وسیعی از دیدگاه‌ها درباره‌ی موضوع آشنا شوند و این کار فرصتی برای ایجاد تصویری غنی‌تر از چگونگی و چرایی رفتار سیستم فراهم کرد. از همه مهم‌تر از این طرح آموختیم که کدام دیدگاه‌ها و نظرات منجر به نتیجه‌ی بهتری برای سیستم آنها به‌عنوان یک کل می‌شود.

در پاسخ به سؤال اول که فهم از اشتغال‌پذیری افراد توانیاب است، با ایجاد یک بستر مشترک بین افراد ذینفع به این نتیجه رسیدیم که کارفرمایان سازمان‌ها به دلیل نداشتن انگیزه و گاه داشتن نگرش منفی نسبت به کارکرد این افراد تمایلی به استخدام آنها ندارند و حتی با وجود لایحه حمایت از توانیابان درخصوص حداقل تخصیص سه درصدی از مجوزهای استخدامی به افراد دارای معلولیت، این قانون هنوز بطور کامل اجرا نشده است و سازمان‌ها اذعان می‌دارند که به دلیل عدم وجود تسهیلات برای اشتغال یا رفت و آمد این افراد، نمی‌توانند این قانون را اجرایی کنند. در واقع با وجود تلاش‌ها در جهت رفع مشکل، مشکل کماکان باقی است و تلاش‌ها آنچنان که انتظار می‌رفت نتیجه‌بخش نبوده است؛ همچنین تبعیض در حوزه‌ی آموزش فرزندان دارای معلولیت، نبود قوانین و برنامه‌ریزی درست، مناسب‌سازی نشدن محیط کار، عدم توجه به دیگر مهارت‌ها و استعدادها این افراد، علاوه بر آن نگرش منفی جامعه به‌ویژه کارفرمایان (نگرانی از عدم کارایی این افراد) و عدم پرداخت حق بیمه‌ی این افراد توسط دولت را از جمله این مشکلات است که متمایز کردن مزایای تغییر و معایب عدم تغییر باعث تلاش افراد برای حرکت به سمت جامعه‌ی مطلوب گردید.

در مورد سؤال بعدی پژوهش که نوآوری اجتماعی در اشتغال‌پذیری معلولان چگونه اثر می‌گذارد، با پیدا کردن مهارت خاص این افراد و تقویت آن می‌توان برای آنها شغل مناسب پیدا کرد و یا به آنها در راه‌اندازی کسب و کار خودشان، کمک نمود که خود این کار باعث می‌شود برخی دیدگاه‌ها، نگرش‌ها و مدل‌های ذهنی نسبت به این افراد منسوخ شود. گرچه راهکارهای فوری تاکنون توسط دولت برای رفع این مشکل اتخاذ شده است (مانند وضع قانون تخصیص ۳ درصدی از سهمیه‌ی استخدامی به افراد توانیاب یا تخصیص مستمری به این افراد) ولی مشکلاتی در این بین رخ داده است و مشاهده شد که با وجود این راهکار فوری، این مشکل هنوز وجود داشت. در واقع این کمک‌های مقطعی

موجب شده است که این چرخه‌ی معیوب مرتباً تکرار شده و این معضل اجتماعی همچنان حل نشده باقی بماند. در بخش راه‌حل‌های بنیادی چند مورد مطرح شدند، از جمله تغییر نگرش جامعه نسبت به این افراد و یا حمایت و پشتیبانی از سوی دولت که این حمایت می‌بایست در تمامی زمینه‌ها صورت گیرد و مهم‌تر از همه توجه به دیگر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد توانیاب، زیرا این افراد اگر در بخش‌هایی دچار ضعف هستند اما در برخی زمینه‌ها توانمندی‌هایی دارند که فراتر از ظرفیت افراد عادی است.

ارتباط مؤلفه‌ها با یکدیگر نیز در شکل ۵ نشان داده شده است. بازخورد تقویتی و تعادلی دو ساختار دایره‌ای پایه هستند که نحوه‌ی تکامل سیستم‌ها در طول زمان را توصیف می‌کنند. حلقه‌های تقویتی مانند "پمپ" هستند و حلقه‌های تعادل یا مانند "نشت" هستند. پس از شناخت نقاط اهرمی حلقه‌های تعادل (B) و تقویتی (R) مشخص شدند. استفاده از دیگر توانایی‌ها و مهارت‌های افراد توانیاب و تغییر نگرش جامعه نسبت به افراد توانیاب، نقاط اهرمی در پژوهش حاضر محسوب می‌شوند. بنابراین با تقویت این نقاط می‌توانیم در حلقه‌های $R2$ به هدف خود دست پیدا کنیم. در حلقه‌ی $R2$ افزایش حمایت از سوی دولت کمک به تغییر بیشتر نگرش جامعه در زمینه‌ی استخدام افراد توانیاب شده و خود این مورد می‌تواند در توجه به مهارت و توانایی‌های مختلف این افراد کمک شایانی کند. در حلقه $R1$ نیز با پیدا کردن مهارت خاص این افراد و تقویت آن می‌توان برای آنها شغل مناسب پیدا کرد و یا به آنها در راه‌اندازی کسب و کار خودشان، کمک نمود که خود این کار باعث می‌شود برخی دیدگاه‌ها یا نگرش‌ها و مدل‌های ذهنی نسبت به این افراد منسوخ شود و این چرخه‌ی فضیلت تقویت شود.

نتیجه‌گیری

مشاغل فرصت‌هایی را برای تعامل اجتماعی و کسب درآمد فراهم می‌آورند اما افراد توانیاب با موانع مختلفی جهت اشتغال و یافتن شغل روبرو هستند. عدم استخدام افراد توانیاب ممکن است باعث بروز مشکلات اقتصادی زیاد و کاهش موقعیت‌های اجتماعی و شخصی آنها را در جامعه شود و از این رو حس ناامیدی و فرومایگی را در بین آنها تقویت کند و همه‌ی این مشکلات منجر به هزینه‌های قابل توجهی برای خانواده و جامعه می‌شود. پژوهش حاضر به منظور دستیابی به نوعی تحول در اشتغال افراد توانیاب با استفاده از نوآوری اجتماعی انجام گردید و با توجه به شرایط خاص ساختاری، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی برای افراد توانیاب و ارائه‌ی راهکارهای بنیادین جهت حل این معضل اجتماعی،

کاری جدید در نوع خود است؛ همچنین از نظر روش، طی بررسی‌های انجام شده، جز معدود کارهای انجام شده در پیوند بین دو حوزه اقدام پژوهی و تفکر سیستمی انجام شده است. در این پژوهش محقق در صدد پاسخ به این سؤال بود که چرا افراد توانیاب برای پیدا کردن شغل با مشکل مواجه می‌شوند و چگونه می‌توان این مشکل را با استفاده از نوآوری اجتماعی حل کرد. پس از استخدام برخی افراد توانیاب در بخش تایپ مشاهده شد دو شاخصه‌ی سرعت و دقت آنها نسبت به افراد عادی بسیار بالاتر است. همچنین به دلیل حذف شدن واسطه، پروژه‌ها با قیمت پایین‌تری انجام می‌شدند و این باعث شد تا مشتریان علاوه بر پرداخت هزینه‌ی کمتر، حس درونی خوبی به جهت برون‌سپاری این کار به افراد توانیاب نیز داشتند؛ که مطابق با یافته‌های پژوهش سایپرستین و همکاران (Cyperstein & et. al., 2006) نیز بود. ضمناً گروهی در شبکه‌های مجازی تشکیل شده و گروه‌هایی توسط خود آن افراد برگزار می‌گردید که باعث ارتباط بیشتر آنها با یکدیگر گردید. همچنین چندین ازدواج بین آنها صورت گرفت و حتی برخی از آنها صاحب فرزند نیز شدند. همچنین در حال فعالیت بر روی شناخت دیگر توانایی‌های آنها بوده و به آنها کمک می‌شود تا کسب و کاری برای خودشان داشته باشند. این موضوع توسط دپارتمان رسانه‌ی مرکز سلام، رسانه‌ای شده و گامی در جهت تغییر نگرش جامعه نسبت به افراد توانیاب برداشته شد. یافته‌هایی که از پژوهش حاضر به دست آمد، شامل یک سری راهکارها در دو بخش راهکارهای فوری و راه حل‌های بنیادی بودند؛ در بخش راهکار فوری برخی اقدامات مانند الزام دولت برای استخدام معلولین، ایجاد انگیزه برای کارفرمایان جهت استخدام یا پرداخت حقوق بازنشستگی به آنها می‌تواند به صورت مقطعی مشکل را حل کند اما برای حذف این معضل اجتماعی، باید راه‌حل بنیادی اتخاذ شود. راه حل‌های بنیادی شامل تغییر نگرش نسبت به توانیاب‌ها است که با یافته‌های پژوهش‌های پیشین مطابقت دارد (Ebadi, 2013; Brzykcy, 2019) و توجه به مهارت‌های ویژه این افراد است، که به نوعی با یافته‌ی (Vakiloaya and Aghvami, 2019) همخوانی دارد.

پیشنهادات پژوهش

بر این اساس پیشنهاد می‌گردد، به نقش رسانه‌ها در ترویج کمک‌های اثربخش به این افراد توجه گردد، تغییر در نگاه مردم نسبت به افراد توانیاب ایجاد شود، قوانین و مقررات سازمان‌ها به دور از هر گونه تبعیض و تحقیر بازنگاری و اصلاح گردد، کارفرمایان به جای تمرکز بر ناتوانی آنها، توانایی‌ها و مهارت‌های خاص افراد توانیاب را در نظر بگیرند زیرا که

این افراد در برخی زمینه‌ها دارای استعدادهایی هستند که از افراد عادی بالاتر است و در این صورت می‌توان به بهره‌وری رسید. یکی از مهم‌ترین اقدامات و پیشنهادات تقویت آگاهی جامعه در مورد توانایی‌های افراد توانیاب است. به‌طور کلی افزایش آگاهی باید در دو زمینه اصلی ایجاد شود: افزایش خودآگاهی افراد توانیاب از ظرفیت‌ها و حقوقشان و افزایش آگاهی عمومی در مورد توانیاب‌ها، نیازها و توانایی‌های آنها. تقویت سطح اشتغال و مشارکت افراد توانیاب به سلامت معنوی آنها منجر می‌شود و در نتیجه جامعه‌ی بهتر و قوی‌تری ایجاد می‌کند. همچنین پیشنهاد می‌شود تا حمایت دولت در همه‌ی زمینه‌ی صورت گیرد، از جمله پشتیبانی از بخش خصوصی برای اشتغال توانیاب‌ها، فراهم آوردن تسهیلات مالی برای مشاغل کوچک یا مزایای مالیاتی، فراهم کردن زمینه‌ی کارآفرینی برای این افراد و تطبیق محیط بر اساس نقص آنها.

برای تحقیقات آینده نیز چندین مسیر پیشنهاد می‌گردد: اول اینکه این مطالعه در کشور ایران انجام شده است، بنابراین پیشنهاد می‌گردد از لحاظ حیطه‌ی جغرافیای و جامعه‌ی آماری در کشورهای دیگر نیز پژوهشی مشابه انجام گردد. دوم، راه حل‌های بنیادی در بلندمدت می‌توانند مشکل را حل کنند، بنابراین پیشنهاد می‌گردد پس از گذشت مدتی از بکارگیری این راه حل‌ها، مجدد ارزیابی شود که آیا تمامی این راهکارها اثربخش بوده است یا خیر.

نقاط قوت و محدودیت‌های پژوهش

نقطه‌ی قوت این مطالعه مصاحبه‌ی عمیق گروهی است، که شامل همه‌ی ذینفعان گردیده و به شرکت‌کنندگان این امکان داده شد تا در مورد موضوعی که برایشان مهم بود تأمل کنند. با توجه به ماهیت حساس بودن اطلاعات مورد بحث، مصاحبه‌ی چهره به چهره نیز انجام گردید که شاید سطح بالایی از اعتماد متقابل را فراهم نکند (Denzin and Lincoln, 2000). محدودیت احتمالی انجام مصاحبه‌ی گروهی، به جای مصاحبه‌ی فردی، ممکن است باعث شود شرکت‌کنندگان از اشتراک‌گذاری اطلاعات حساس با سایر افراد خودداری کنند. با این وجود، درجه‌ی بالایی از همگن بودن گروه برای کاهش چنین اثراتی شناخته شده است (Carey, 2016) و ما با انتخاب گروه همگن از افراد مرتبط یا ذینفع بر این مسأله غلبه کردیم و نتیجه‌ی مثبتی گرفته شد. محدودیت دیگر جمع‌آوری ذینفعان و ملاقات با آنها، جلب اعتماد قربانیان و گفتگو با آنها بود. بعلاوه در این پژوهش محدودیت‌هایی از حیث گستردگی جامعه‌ی آماری، کمبود منابع تحقیق و پیشینه‌ی

پژوهشی، عدم شناخت یا شناخت کم افراد مصاحبه شونده با روش‌های سیستمی و تفکر سیستمی، جمع‌آوری ذینفعان و ملاقات با آنها و سپس جلب اعتماد و گفتگو با آنها و گاهی عدم همکاری پاسخ‌دهندگان وجود داشت. علی‌رغم وجود رویکرد جستجوی سیستمی، ممکن است مواردی وجود داشته باشند، که در ادبیات و پیشینه‌ی تحقیق لحاظ نشده باشند.

Reference:

Abdul Latib, A. & Rajuddin, M., (2013). "Employment core abilities skills among trainees with physical disabilities in Malaysia", *Social and Behavioral Sciences*, 93, 1760–1765.

Angela, B. M. (2015). "Employment of Persons with Disabilities", *Social and Behavioral Sciences*, 191, 979–983.

Baldrige, D. C., & Kulkarni, M. (2017). "The shaping of sustainable careers post hearing loss: Toward greater understanding of adult onset disability, disability identity, and career transitions", *Human Relations*, 70(10), 1217–1236.

Binesh, Massoud; (2011). *Barriers to Systems Thinking, Automotive Industry*, No. 158, pp. 24-28. (Persian).

Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., Boman, E. (2015). "Employment opportunities for persons with different types of disability", *European Journal of Disability Research*, 9, 116-129.

Brzykcy A., Boehm S., Baldrige D. (2019). "Fostering sustainable careers across the lifespan: The role of disability, idiosyncratic deals and perceived work ability", *Journal of Vocational Behavior*, 112, 185-198.

Chadsey, J., Beyer, S. (2001). "Social Relationships in the Workplace", *Menta Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7(2), 128-133. doi:10.1002/mrdd.1018.

Coghlan, D., Brannick, T. (2009). *Doing Action Research in Your Own Organization*, SAGE.

Cook, L., Foley, J., Semeah, L. (2016). "An exploratory study of inclusive worksite wellness: Considering employees with disabilities", *Disability and Health Journal*, 9, 100-107.

Corbett, S & Fikkert, B. (2009). *When Helping Hurts: How to alleviate poverty without hurting the poor and yourself*, Chicago Moody publishing.

Ebadi, A.; Ebadi, Hashemi Sheikh Shabani, Ismail; Qasemzadeh, Roya; Latifi, Seyed Mahmoud; Jafari, Gholam Ali (2013). "Determining barriers to employment of people with physical disabilities and its applications for rehabilitation managers", *Disability Studies*, 3 (2), 9-22. (Persian).

Esposito, A. and Meagher, G.A. (2007). "The Future Demand for Employability Skills and the Implications for the VET System.

10th Australian Vocational Education and Training Research Association Conference”, 11-13 April. Victoria University Footscray Park, Melbourne, Victoria: 1-10.

Faraji, M. A. (2014). “A Comparative Study of the Principle of Non-Discrimination Based on Disability in the Field of Employment”, *Medical Law*, 8 (29): 167-195. (Persian).

Gold Smith, S. (2015). *The Power of Social Innovation: How Civic Entrepreneurs Motivate Intra-Community Networks for Profit* Translated by Sadabadi, Ali Asghar; Eftekhari, Hussein, Imam Sadegh University Press. (Persian).

Grice, J., Davies A., Patrick R., Norman W. (2012). *Defining social innovation. The theoretical, empirical and policy foundations for building social innovation in Europe (TEPSIE)*, European Commission–7th Framework Programme, European Commission, DG Research, Brussels.

Keshtkar Haranki, M. (2016). “Designing a Strategic Model of Social Innovation in the Islamic Republic of Iran with the Structural Equation Modeling Approach”, *Entrepreneurship Development*, 9 (4), 690-671. (Persian).

Khanifar, H.; Moslimi, N. (2016). *Principles and foundations of qualitative research methods*, Tehran, Negah Danesh. (Persian).

Khodamradi, H. (2018). *The need to review the way of asking the question of disability status in censuses and statistical plans, population office, labor force and census of the Social Statistics Group of the Statistics Center of Iran*. (Persian).

Kuligowski, K. (2019, Apr 18). *Why hiring people with disabilities is good for business*. Retrieved from bussines.com: <https://www.business.com/articles/hire-disabled-people/>.

Lettice, F. & Parekh, M. (2010). “The social innovation process: themes, challenges and implications for practice”, *International Journal of Technology Management*, 51(1).

Luu, T. (2019). “Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities”, *Business Research*, 99, 282–294.

Luu, T. (2019). “The well-being among hospitality employees with disabilities: The role of disability inclusive benevolent leadership”, *International Journal of Hospitality Management*, 80, 25-35.

Medouz, D. (2014). *Systemic Thinking*, translated by Adel Azar and Hamed Fallah Tafti, Imam Sadegh University. (Persian).

Mobeini Dehkordi, A.; Keshtkar Haranki, M. (2015). "Social Innovation: Exploring Conceptualization Based on Content Analysis of Definitions", *Innovation Management*, 4 (2), 134-115. (Persian).

Mobini Dehkordi, A.; Keshtkar Haranki, M. (2015). "Transformation of Social Innovation Models", *Welfare Planning and Social Development*, 7 (26), 101-138. (Persian).

Mohammadkhani, K.; Reshadatjoo, H. and Rouhanipour, M. (2012). "Study of the relationship between systems thinking and the level of creativity of principals of girls' secondary schools in Tehran and its impact on futures research", *Management Research*, 96, 63-51. (Persian).

Mohammadkhani, K; Reshadatjoo, H. and Rouhanipour, M. (2012). "A Study of the Relationship between Systems Thinking and the Creativity of Principals of Girls' High Schools in Tehran and Its Impact on Futurology", *Management Research*, 96, 51-63. (Persian).

Moulaert, F. & MacCallum, D. & Mehmood, A. & Hamdouch, A. (2014). "The international handbook on social innovation: Collective action", *social learning and transdisciplinary research*, 21: 377-381.

Mulgan, G. & Tucker, S. & Ali, R. & Sanders, Ben. (2007). *Social Innovation: What It Is, Why It Matters and How It Can Be Accelerated*, Young Foundation.

Osburg, T. and Schmidt Peter, R. (2019). *Social Innovation Solutions for a Sustainable Future*, translated by Sadabadi, Ali Asghar, Imam Sadegh (AS) University. (Persian).

Parvin, KH., Hasanabady, M. (2019). The right to employment of persons with disabilities in the executive agencies of Iran, with emphasis on the review of the decisions of the Administrative Court, *Administrative rights Journal*, 18.

Pilvar, R. (2017). "Philosophical Foundations of the Right of Individuals to Own Property from the Perspective of Private Law", *Private Law*, 6(21), 92-69. (Persian).

Pishvaei, M. (2014). *A Comparative Study of Self-Esteem, Depression and Life Satisfaction in Visually and Blindly Working Men*, The First International Conference on Psychology and

Behavioral Sciences (Tehran, Mehr Ishraq Conference Institute, Tehran University Conference Center. (Persian).

Sadabadi, A. A. and Others (2016). "Social Innovation Life Cycle", *Technology Development Management*, 4 (3), 95-69. (Persian).

Sappington, A. (2000). *Mental Health*, translated by Hamidreza Hossein Shahi Barvati, Tehran, Ravan Publishing, First Edition. (Persian).

Schmidt, J. (2015). *The Role of Social Innovation in Business Success*, translated by Ali Asghar Sadabadi, Armin Golchin, Hossein Moghaddassian, Iran Institute Publishing Company. (Persian).

Shubiak P. & Kauffman, Ch. (2016). *Social Enterprise: Creating Employment Opportunities for People with Disabilities*, *Social Innovations Journal*, 28.

Siperstein, G., Romano, N., Mohler, A., and Parker, R., (2006). "A National Survey of Consumer Attitudes Towards Companies that Hire People with Disabilities", *Vocational Rehabilitation* 24, 3-9.

Statistics Center of Iran (2011). *Statistical Yearbook 1390*, National Statistics Portal <https://www.amar.org.ir>.

Stringfellow, E. (2016). "Applying Structural Systems Thinking to Frame Perspectives on Social Work Innovation", *SAGE*, 27(2), 154-162.

Stroh, D. P. (2015). *Systems Thinking for Social Change*, Chelsea Green Publishing.

Torkman, F. and Afaza, S. (2012). "Employment status and job satisfaction of blind graduates working in Tehran", *Sociological Studies of Iran*, 2 (9): 22-44. (Persian).

Unceta, A., Castro-Spila, J. & García Fronti, J. (2016). *Social innovation indicators*, Taylor & Francis group.

Vakil Al-Roaya, Y. and Aghvami, F. (2019). "Analysis of the Effectiveness of Factors Affecting Employment and Starting a Business for the Disabled", *Development and Transformation Management*, 39, 51-60. (Persian).

Williams, J. M., Dunn, P. L. and Bast, S., Giesen, J., (2006). *Factors Considered by Vocational Rehabilitation Professionals in Employability and Earning Capacity Assessment*. Rehabilitation Counselin.

Action Research for Creating Social Innovation in the Employment of People with Disabilities: Using Systems Thinking (Case Study: Salam Social Innovation Center)

Ali Asghar Sadabadi (Ph.D)¹, Neda Aramipour²
Kiarash fartash (Ph.D)³

DOI: 10.22055/QJSD.2021.16826

Abstract:

In a society where all people can use their capacity and enjoy equal opportunities, there is collective joy and spirit, and this feedback comes back to the community and enhances social participation, capital, and solidarity. In addition, it can make the country grow and develop, but, as we know, disability in some societies limits people and they cannot even find a suitable job. On the other hand, according to statistics and evidence, the unemployment rate of people with disabilities is on the rise and unemployment causes many problems for them. Numerous organizations and companies have taken steps to solve the employment problem of these people, and even some of these companies were start-ups created by some of the disabled, but this problem still remains unresolved. In this research, we seek to investigate the problem and provide some solutions. After reviewing the issue, we conducted this study at Salam Social Innovation Center. At first, the model was implemented through using the four-stage model of David Peter Stroh. Interviews were conducted with related people and stakeholders and then data were analyzed by using action research methodology. Suggestions were also provided in two parts: quick fixes and fundamental solutions. In the quick-fix solution section, some actions can solve the problem cross-sectionally (such as the government's requirement to hire the disabled or pay them pensions), but the key to solving this problem is to pay attention to these people's special abilities and not to their disabilities.

Key Concepts: Disabled People; The Handicapped; Social Innovation, Systems Thinking, Employment

¹ Assistant Professor, Institute of Science and Technology, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran (Corresponding Author), a-sadabadi@sbu.ac.ir

² Ph.D. Student of Systems Management, Faculty of Management and Accounting, University of Tehran, Tehran, Iran, n.aramipour@ut.ac.ir

³ Assistant professor, Institute of Science and Technology, University of Shahid Beheshti, Tehran, Iran, k_fartash@sbu.ac.ir



© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).