

## بررسی عوامل مرتبط با خودانگ زنی و نقش آن بر زندگی شغلی افراد با آسیب بینایی: یک مطالعه کیفی



### مقاله کوتاه

#### چکیده

**مقدمه:** پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل مرتبط با خودانگ زنی و نقش آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت انجام شد. با در نظر گرفتن پیامدهای مخرب خودانگ زنی بر عملکرد و کیفیت زندگی شغلی افراد دارای معلولیت و همچنین، کمبود پژوهش‌های داخلی که به طور خاص به تبیین نقش این پدیده در محیط کار پرداخته باشند، انجام این مطالعه از ضرورت بالایی برخوردار می‌باشد.

**مواد و روش‌ها:** این تحقیق به شیوه کیفی و با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی انجام شد. جامعه مورد نظر شامل کلیه افراد با آسیب بینایی در شهر تهران در سال ۱۴۰۳ بود که از میان آن‌ها، ۱۲ نفر از اعضای نایب‌های فرهنگسرای بهمن به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و اطلاعات آن‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته جمع‌آوری گردید. داده‌ها بر اساس شیوه Colaizzi مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** پس از تحلیل مصاحبه‌ها به روش کدگذاری، ۱۲۶ کد اولیه، ۵۶ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی شناسایی گردید. بر این اساس، عوامل مؤثر بر خودانگ زنی در افراد معلول شامل «ویژگی‌های شخصیتی، شرایط محیط کار، شرایط استخدامی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، دولت و قوانین» بود.

**نتیجه‌گیری:** خودانگ زنی در افراد دارای معلولیت می‌تواند یکی از دلایل مهم افت عملکرد شغلی و کاهش سطح کیفیت شغلی این گروه از افراد باشد.

**کلید واژه‌ها:** انگ اجتماعی؛ خودپنداره؛ زندگی شغلی؛ افراد دارای معلولیت

**ارجاع:** رحیمی عرفان، کاظمیان سمیه، زارع بهرام‌آبادی مهدی. بررسی عوامل مرتبط با خودانگ زنی و نقش آن بر زندگی شغلی افراد با آسیب بینایی: یک مطالعه کیفی. پژوهش در علوم توانبخشی ۱۴۰۴؛ ۲۱.

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۰

اشتغال به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد مشارکت اجتماعی، برای افراد دارای معلولیت اهمیت دوچندانی دارد، اما نرخ اشتغال آنان به طور معنی‌داری کمتر از میانگین جامعه است (۱۱). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که معلولان حدود ۱/۲ درصد جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند و نرخ بیکاری آنان بیش از ۶۳ درصد است (۱۲). این وضعیت ناشی از کمبود فرصت‌های شغلی متناسب، فقدان محیط‌های کاری مناسب، تبعیض آشکار یا پنهان و نبود سیاست‌های حمایتی کارآمد است (۱۳). علاوه بر این، نگرش‌های منفی درباره توانایی‌های کاری این افراد می‌تواند فرصت‌های شغلی را محدود و تجربه کاری آنان را مختل سازد (۱۴). خودانگ زنی در چنین شرایطی به عنوان یک عامل تشدیدکننده عمل می‌کند (۹). در واقع، رابطه میان خودانگ زنی و وضعیت شغلی، دو طرفه و پیچیده است. از یک سو، خودانگ زنی انگیزه شغلی را کاهش می‌دهد و مانع پیگیری فرصت‌ها می‌شود و از سوی دیگر، شکست‌ها یا تبعیض‌های

#### مقدمه

انگ‌زنی به عنوان یک پدیده روانی-اجتماعی، فرایندی است که طی آن فرد یا گروهی به دلیل ویژگی‌هایی مانند معلولیت، نژاد یا وضعیت اجتماعی، مورد قضاوت منفی قرار می‌گیرد (۱). خودانگ زنی شکل مهمی از این پدیده است که در آن فرد کلیشه‌های منفی جامعه را درونی‌سازی و ارزیابی منفی از خویش‌پیدا می‌کند (۲). این امر منجر به کاهش عزت نفس و محدودیت در شکوفایی توانمندی‌ها می‌شود (۳، ۴) و بر مشارکت اجتماعی و اشتغال تأثیر منفی می‌گذارد (۵، ۶). افراد دارای معلولیت به طور مداوم در معرض خودانگ زنی هستند (۷). این پدیده در آن‌ها به شکل باورهای محدودکننده، احساس شرم، اجتناب اجتماعی و کاهش پیگیری اهداف ظاهر می‌شود (۸، ۹). تعامل این عوامل با موانع ساختاری، چرخه‌ای از محدودیت‌های شغلی ایجاد می‌کند (۱۰)؛ در حالی که سیاست‌گذاری‌های معاصر بر عدالت اجتماعی تأکید دارند (۶).

۱- دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- دانشیار، گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

نویسنده مسؤل: عرفان رحیمی؛ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Email: drrahimierfan@edu.ui.ac.ir

شغلی می‌تواند سطح خودانگیزی را افزایش دهد (۱۶، ۱۵).

با وجود اهمیت این موضوع و پیامدهایی که خودانگیزی برای افراد دارای معلولیت به همراه دارد، تحقیقات اندکی در ایران به بررسی انگ اجتماعی و خودانگیزی پرداخته‌اند. فرهنگم و عزیزی‌نژاد فرد در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که انگ هویتی باعث می‌شود که دختران دارای معلولیت جسمی-حرکتی، جسم ناقص خود را در عین تحقیر، فرودستی و ناامیدی تجربه کنند و معلولیت تنها مشکل آنان نباشد (۱۷). سطوت و همکاران نیز در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که انگ‌زنی از سوی جامعه، یکی از موانع موجود بر سر راه ازدواج افراد دارای معلولیت به شمار می‌رود (۱۸). همچنین، یافته‌های پژوهش احمدنیا و همکاران نشان داد که انگ‌زنی از سوی جامعه موجب شده است که مادران دارای فرزند با معلولیت، راهبردهایی همچون گریز از موقعیت، رشوه دادن به فرزند، انزوا، پرخاشگری و حتی آگاهی‌بخشی را اتخاذ نمایند (۱۹).

در خارج از کشور نیز، Qin و همکاران در مطالعه خود دریافتند که حس تعلق به جامعه معلولان و افتخار به هویت معلولیتی، می‌تواند از درونی‌سازی استیگما جلوگیری کند. خودانگیزی با کاهش عزت نفس و افزایش افسردگی همراه بود، اما افتخار معلولیتی نقش محافظتی در برابر این پیامدها ایفا کرد (۲۰). Lai و Chui در تحقیق خود نشان دادند که تجربه کار معنی‌دار با کاهش خودانگیزی و افزایش رضایت از زندگی مرتبط است. در واقع، خودانگیزی به عنوان مکانیزم میانجی بین تجربه کاری و رضایت از زندگی عمل می‌کند (۱۵). نتایج پژوهش Silván-Ferrero و همکاران نیز نشان داد که خودانگیزی تأثیر منفی معنی‌داری بر کیفیت زندگی روان‌شناختی افراد دارای معلولیت جسمی دارد؛ در حالی که تاب‌آوری نقش میانجی مؤثری در کاهش این اثر داشت و کنش جمعی تأثیر معنی‌داری نداشت (۲۱).

مرور پیشینه نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات داخلی بر انگ‌زنی بیرونی تمرکز داشته و نقش عوامل مؤثر بر خودانگیزی و ارتباط آن با کیفیت زندگی شغلی کمتر بررسی شده است. در خارج از کشور نیز اغلب تحقیقات به صورت مقطعی بوده است و کمتر به تعامل عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تجربه شغلی پرداخته‌اند. این در حالی است که با توجه به اهمیت اشتغال به عنوان عامل کلیدی توانمندسازی و ادغام اجتماعی، هر عاملی که مانع تحقق آن گردد، باید به طور جدی بررسی شود. علاوه بر این، در شرایط کنونی ایران که تغییرات بازار کار چالش‌برانگیز شده است، توجه به این موضوع اهمیت دوچندان دارد و فقدان مداخلات علمی و نظام‌مند برای کاهش خودانگیزی و ارتقای کیفیت زندگی شغلی افراد دارای معلولیت نیز ضرورت انجام پژوهش‌های جامع در این حوزه را تقویت می‌کند. بنابراین، به منظور جبران خلأ پژوهشی موجود، هدف مطالعه حاضر شناسایی عوامل مرتبط با خودانگیزی و تبیین نقش آن در زندگی شغلی افراد دارای معلولیت بود.

با توجه به این که اغلب شرکت‌کنندگان تحقیق حاضر از سطح تحصیلات عالی برخوردار بودند، این ویژگی می‌تواند به عنوان یک عامل مؤثر بر نگرش، تجربه زیسته و نحوه مواجهه آنان با پدیده خودانگیزی در نظر گرفته شود. از این‌رو، در تفسیر یافته‌ها و تعمیم نتایج، این ویژگی نمونه مورد توجه قرار می‌گیرد.

## مواد و روش‌ها

این پژوهش به شیوه کیفی و با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی به درک تجربه زیسته افراد دارای معلولیت از عوامل مؤثر بر پدیده خودانگیزی و نقش آن بر

زندگی شغلی پرداخت. جامعه مورد بررسی شامل کلیه افراد با آسیب بینایی (کم‌بینا و نابینا) در شهر تهران در سال ۱۴۰۳ بود. به منظور نمونه‌گیری، ۱۲ نفر از اعضای نابینای فرهنگسرای بهمن به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و وارد مطالعه شدند.

فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ادامه یافت؛ به طوری که پس از مصاحبه با دوازدهمین شرکت‌کننده، داده‌های جدید، تکرار مفاهیم پیشین بود و هیچ مضمون یا کد جدیدی شناسایی نشد. معیارهای انتخاب آزمودنی‌ها شامل نابینایی یا کم‌بینایی شدید مشارکت‌کنندگان، شاغل بودن، داشتن حداقل دو سال سابقه اشتغال بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها با توجه به راهکار مورد استفاده، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. مصاحبه نیمه ساختار یافته یا هدایت شده بین دو حد نهایی ساختار یافته و بدون ساختار می‌باشد که طی آن از تمام مصاحبه شونده‌گان سوالات مشابهی پرسیده می‌شود و مصاحبه شونده‌گان آزاد هستند نظر خود را به هر منظور که مایل هستند، ارایه نمایند.

قبل از انجام مصاحبه‌ها در مورد اهمیت و هدف از انجام مطالعه به شرکت‌کنندگان توضیح داده شد و پس از جلب اطمینان و اعتماد آنان در آزاد بودن برای خروج از مصاحبه در هر زمان و رعایت نکات اخلاقی مصاحبه در محیطی آرام و خصوصی و با سوالات باز انجام و ضبط گردید. سپس مطالب ضبط شده به دقت شنیده شد و به نگرارش درآمد. با هر کدام از افراد شرکت‌کننده تنها یک بار مصاحبه انجام گرفت و مدت مصاحبه‌ها متغیر و بین ۴۰ تا ۶۰ دقیقه بود. حین و پس از اتمام فرایند مصاحبه، پژوهشگر از دو راهبرد بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان و بازبینی توسط همکاران بهره برد؛ بدین صورت که در راهبرد بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان، پژوهشگر در فرایند مصاحبه بعد از صحبت‌های هر یک از افراد معلول، برداشت کلی خود را از صحبت‌های آن‌ها ارایه می‌داد و مصاحبه شونده‌گان نیز به تأیید یا اصلاح آن می‌پرداختند. در راهبرد بازبینی توسط همکاران نیز پژوهشگر بعد از انجام تحلیل مصاحبه‌ها، یافته‌های به دست آمده را در اختیار استاد راهنما (دکتری تخصصی و دانشیار مشاوره) و استاد مشاور (دکتری تخصصی و دانشیار مشاوره) قرار داد و آن‌ها نیز به تأیید آن پرداختند.

پس از انجام فرایند مصاحبه و پیاده‌سازی مصاحبه‌ها روی کاغذ، جهت تحلیل متن مصاحبه‌ها از روش تحلیل محتوای هفت مرحله‌ای Colaizzi استفاده گردید. روش تحلیل محتوای Colaizzi یکی از روش‌های تحلیل در پژوهش‌های پدیدارشناسی به شمار می‌رود. این روش شامل هفت مرحله «آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، فرمول‌بندی معانی، ترسیم شبکه مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین، گزارش نهایی و اعتبارسازی نهایی» می‌باشد. تمامی فایل‌های صوتی کلمه به کلمه پیاده‌سازی و توسط پژوهشگر بررسی و کدگذاری باز انجام شد. سپس درون‌مایه‌ها و زیرمجموعه‌ها تعیین گردید.

صحت اعتبار یافته‌ها توسط شرکت‌کنندگان مصاحبه تأیید شد؛ به این معنا که هر شرکت‌کننده نتایج نهایی پژوهش را ملاحظه و میزان همخوانی یافته‌ها با تجربه خود را تأیید نمود. در مطالعه حاضر، تمامی ملاحظات اخلاقی شامل رضایت آگاهانه، محرمانه بودن هویت شخص و رازداری و داوطلبانه بودن شرکت در تحقیق رعایت گردید. کلیه مراحل پژوهش با کد اخلاقی IR.ATU.REC.1402.090 به تأیید کمیته اخلاقی در پژوهش دانشگاه علامه طباطبائی رسید. راهنمای مصاحبه نیمه ساختار یافته حاوی سوالات کلیدی پژوهش در جدول ۱ ارایه شده است.

## جدول ۱. سؤالات مصاحبه

ردیف	خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت
۱	زمانی که جویای کار بودی، چه درگیری‌هایی داشتی؟
۲	زمانی که به سرکار رفتی خودت با خودت چه درگیری‌های فکری داشتی؟
۳	چالش‌های کاریت چه چیزهایی بودند؟
۴	تا حالا شده به خاطر معلولیتت سرکار با خودت درگیر بشی؟
۵	اون موقع تصویری که خودت از خودت داری چطوره؟
۶	اون موقع به خودت چی می‌گی؟ این درگیری‌ها در عملکردت و نگرشت نسبت به کارت تأثیر داشته؟
۷	وقتی به خودتون انگ یا برچسبی می‌زنید، در انجام وظایف و محولات شغلیتون تأثیری داره؟ انجام کارها براتون آسان تر میشه یا دشوار؟
۸	فکر می‌کنید ارتباطی بین برچسب‌هایی که به خودتون می‌زنید و رضایت شغلیتون وجود داره؟
۹	زمانی که سابقه کاریت بیشتر شد، در میزان درگیری‌ها هم تغییری به وجود اومد؟
۱۰	آیا سازگار شدی؟ چطوری تونستی به آرامش برسی؟

چنانچه از یافته‌های موجود در جدول ۴ مشخص است، عوامل مؤثر بر خودانگیزی در افراد دارای معلولیت را می‌توان در پنج مقوله اصلی دسته‌بندی کرد که شامل «ویژگی‌های شخصیتی، شرایط محیط کار، شرایط استخدامی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، دولت و قوانین» می‌باشد. در شکل ۱ الگوی مفهومی به دست آمده در پژوهش ارائه شده است.

به منظور عینی‌سازی و غنابخشی به یافته‌ها، در ادامه برای هر یک از مقولات اصلی شناسایی شده، نمونه‌ای از نقل قول‌های مستقیم شرکت‌کنندگان (با حفظ ناشناس بودن افراد) ارائه شد. این گزاره‌ها به درک بهتر عمق و تجربه زیسته آنان کمک شایانی می‌کند.

## ۱- مقوله اصلی: ویژگی‌های شخصیتی

این مقوله به طیف وسیعی از احساسات، باورها و مکانیزم‌های روانی درونی شده افراد در پاسخ به انگ اجتماعی می‌پردازد.

نقل قول نمونه: یکی از شرکت‌کنندگان با بیان احساس عمیق درماندگی گفت: «اون آزمون رو همین جوری رفتم دادم، خب قبول هم نشدم. به هر حال ناامیدی... انگار روی یه تپه هستی، هی می‌ری بالا میای پایین و این روند تقریباً تو زندگی من و شما و امثال ما ناامیدی یه چیز عادی هست، در حدی که آدم از این طرف اون طرف یه چیزهایی می‌بینه و ناامید می‌شی، هی باز دوباره بلند می‌شی دوباره امیدوار می‌شی و این طوری ادامه داره».

به منظور شفاف‌سازی فرایند تحلیل و افزایش اعتبار یافته‌ها، نمونه‌ای از روند کدگذاری داده‌ها در جدول ۲ ارائه شده است. این فرایند نشان می‌دهد که چگونه گزاره‌های خام مصاحبه (نقل قول‌ها) به کدهای اولیه و سپس به مقوله‌های فرعی و اصلی تبدیل شدند.

هر گزاره معنی‌دار استخراج شده از مصاحبه‌ها ابتدا به صورت یک کد اولیه خلاصه‌سازی گردید. سپس کدهای اولیه مشابه از نظر مفهومی در کنار هم قرار گرفتند تا مقوله‌های فرعی را تشکیل دهند. در نهایت، این مقوله‌های فرعی ذیل مقوله‌های اصلی گسترده‌تر دسته‌بندی شدند. این فرایند تکراری تا رسیدن به اشباع نظری و تشکیل ساختاری منسجم از داده‌ها ادامه یافت (جدول ۲).

## یافته‌ها

در جدول ۳ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان ارائه شده است. پس از جمع‌آوری مصاحبه‌ها و کدگذاری آن‌ها، مفاهیم و مقولات پیرامون موضوع خودانگیزی و نقش آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت به دست آمد. به این ترتیب که طی سه مرحله اول روش Colaizzi، مفاهیم استنباط شده از مصاحبه با شرکت‌کنندگان در ۱۲۶ کد قرار گرفت. در مرحله بعد سعی گردید تا کدهای استخراج شده در دسته‌بندی‌های خاص موضوعی قرار داده شود. در نهایت، ۵۶ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی حاصل گردید که در جدول ۴ گزارش شده است.

## جدول ۲. نمونه‌ای از فرایند کدگذاری داده‌ها به روش Colaizzi: از نقل قول تا مقوله

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد اولیه	نقل قول مستقیم شرکت‌کننده (داده خام)
ویژگی‌های شخصیتی	تلاش برای اثبات خود	تلاش برای اثبات خود	هرچه تلاش کردم که اثبات کنم که من چه کارهایی می‌تونم انجام بدم، هم برای من سخت بود که اثبات کنم هم درکش برای اون‌ها سخت بود؛ چون اون‌ها تعریفشون از صنعت اینه که تو بتونی آچار به دست بگیری... حتی اگه صناعی هم هستی بتونی تو محیط صنعت راحت کار کنی.
شرایط استخدامی	عدم لحاظ شایستگی‌ها	تمرکز بر معلولیت به جای شایستگی	به طور مثال وقتی می‌ری وارد آزمون می‌شی به جای این که به تخصصت نگاه کنند، می‌گن که آقا شما نابیناید و نمی‌تونید کلاس رو مدیریت کنید.
شرایط محیط کار	برخورد نامناسب همکاران	برخورد نامناسب همکاران	مثلاً اگر همکارها باهام اینجوری برخورد می‌کنند، من باهاشون بحث نمی‌کنم، اما خودم می‌رم چایی رو برا خودم می‌ریزم؛ یعنی گفتگوی درونی من از نظر روانی تو این مسأله این نیستش که من دچار بحران بشم.
دولت و قوانین	عدم حمایت دولت	عدم حمایت دولت	متأسفانه هیچ حمایتی از طرف دولت هم از ما نمی‌شه و در محیط کار هم این حمایت را انجام نمی‌دن. اگر قانون باشه بدون شک اون‌ها هم شرایط رو مناسب می‌کنند.
عوامل فرهنگی و اجتماعی	تحقیر توسط اطرافیان	تحقیر کردن	حس تحقیر رو داره مثلاً چهار نفر نشستون اون یکی می‌گه من الان کجا نشستم این خیلی زشته، چه فرقی داره شما از من بپرس چه سواد دارم چی بلد می‌چی یاد گرفتن این که حالا من شما رو چقدر می‌بینم، واضح می‌بینم یا نه... خب این‌ها یه ذره آدم رو اذیت می‌کنه.

جدول ۳. اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

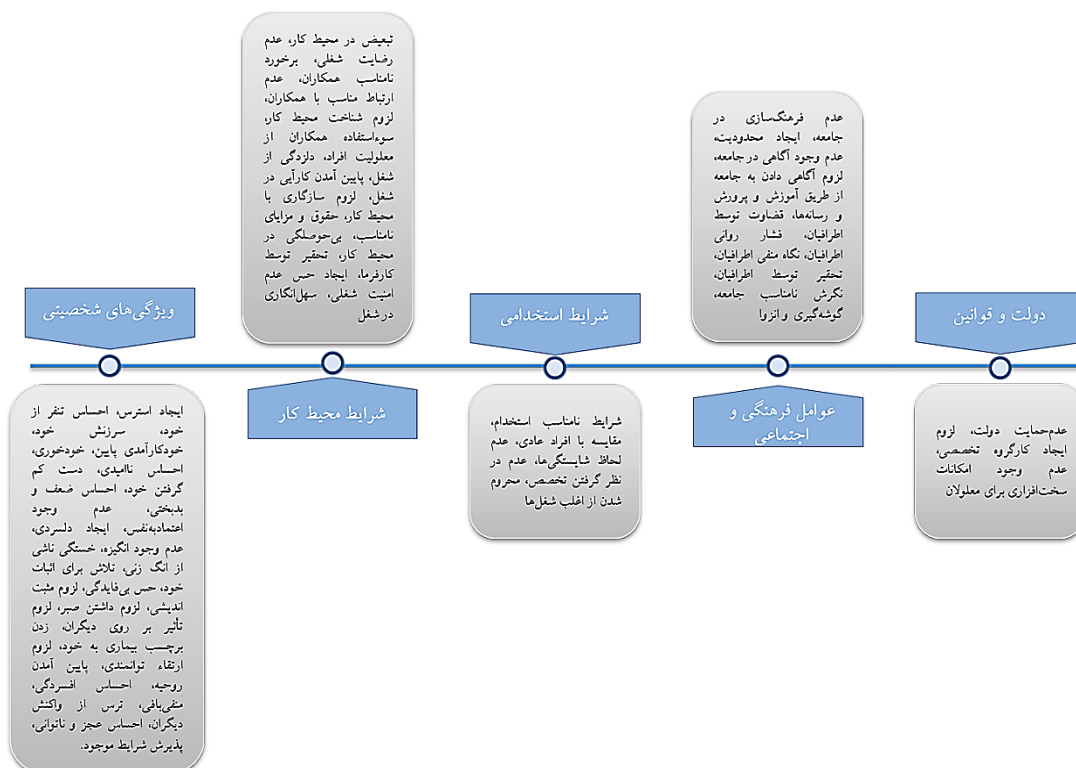
کد آزمودنی	سن (سال)	جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه شغلی (سال)
۱	۲۸	زن	کارشناسی ارشد	معلم کودکان استثنایی	۳
۲	۲۵	زن	کارشناسی	معلم	۲
۳	۳۶	زن	کارشناسی ارشد	اپراتور مرکز تلفنی	۶
۴	۵۰	زن	کارشناسی ارشد	روان‌شناس	۱۲
۵	۵۵	زن	کارشناسی	تولیدی	۲۵
۶	۳۴	مرد	دکتری	کتابدار (شاغل در کتابخانه)	۹
۷	۳۲	مرد	کارشناسی	مشاور مدرسه	۵
۸	۳۴	مرد	کارشناسی ارشد	کارشناس حقوقی شهرداری	۸
۹	۵۲	مرد	دکتری	وکیل	۲۴
۱۰	۵۵	مرد	کارشناسی ارشد	کارشناس مرکز مشاوره	۱۸
۱۱	۴۳	مرد	کارشناسی ارشد	کتابدار	۱۶
۱۲	۳۵	مرد	کارشناسی ارشد	معلم	۷

## ۲- مقوله اصلی: شرایط محیط کار

این مقوله شرایط فیزیکی، اجتماعی و روانی حاکم بر فضای کاری را که می‌تواند خودانگیزی را تشدید یا تضعیف کند، در برمی‌گیرد. نقل قول نمونه: یکی از شرکت‌کنندگان از تجربه تبعیض در محیط کار چنین گفت: «در محیط کاری حتی کارفرما هم تبعیض قایل می‌شه. حقوق و مزایا که هیچ... برخوردارش هم با کسی که معلول هست متفاوت و یک جور تحقیر درش وجود داره».

## ۳- مقوله اصلی: شرایط استخدامی

این مقوله موانع و ناعدالتی‌های سیستماتیک در فرایند جذب، گزینش و استخدام افراد دارای معلولیت را مورد توجه قرار می‌دهد. نقل قول نمونه: یکی از شرکت‌کنندگان با تجربه چندین بار رد شدن در مصاحبه‌های شغلی بیان کرد: «به خاطر شرایطی که داشتیم هرچا می‌رفتیم گفتن به درد این شغل نمی‌خوریم؛ درحالی که ما می‌تونستیم اون کارو انجام بدیم و همین موضوع شرایط روحی ما را به هم می‌ریخت».



شکل ۱. الگوی مفهومی طراحی شده بر اساس مقولات اصلی و فرعی

جدول ۴. مقولات اصلی و فرعی مربوط به عوامل مؤثر بر خودانگیزی

پدیده محوری	مقولات اصلی	مقولات فرعی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	ایجاد استرس
		احساس تنفر از خود
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	سرزنش خود
		خودکارآمدی پایین
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	خودخوری
		احساس ناامیدی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	دست کم گرفتن خود
		احساس درماندگی و ناتوانی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	عدم وجود اعتماد به نفس
		ایجاد دلسردی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	عدم وجود انگیزه
		خستگی ناشی از انگیزی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	تلاش برای اثبات خود
		حس بی‌فایده‌گی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	لزوم مثبت‌اندیشی
		لزوم داشتن صبر
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	لزوم تأثیر بر روی دیگران
		زدن پرچسب بیماری به خود
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	لزوم ارتقای توانمندی
		پایین آمدن روحیه
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	احساس افسردگی
		منفی‌بافی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	ترس از واکنش دیگران
		پذیرش شرایط موجود
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	تبعیض در محیط کار
		عدم رضایت شغلی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	برخورد نامناسب همکاران
		عدم ارتباط مناسب با همکاران
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	لزوم شناخت محیط کار
		سوء استفاده همکاران از معلولیت افراد
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	دلزدگی از شغل
		پایین آمدن کارایی در شغل
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	لزوم سازگاری با محیط کار
		حقوق و مزایای نامناسب
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	بی‌حوصلگی در محیط کار
		تحقیر توسط کارفرما
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	ایجاد حس عدم امنیت شغلی
		سهل‌انگاری در شغل
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	شرایط نامناسب استخدام
		مقایسه با افراد عادی
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	عدم لحاظ شایستگی‌ها
		عدم در نظر گرفتن تخصص
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	محروم شدن از اغلب شغل‌ها
		عدم فرهنگ‌سازی در جامعه
عوامل مؤثر بر خودانگیزی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت	ویژگی‌های شخصیتی	ایجاد محدودیت
		عدم وجود آگاهی در جامعه

جدول ۴. مقولات اصلی و فرعی مربوط به عوامل مؤثر بر خودانگ‌زنی (ادامه)

پدیده محوری	مقولات اصلی	مقولات فرعی
عوامل مؤثر بر خودانگ‌زنی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت (ادامه)	عوامل فرهنگی و اجتماعی (ادامه)	لزوم آگاهی دادن به جامعه از طریق آموزش و پرورش و رسانه‌ها
		قضاوت توسط اطرافیان
		فشار روانی اطرافیان
		نگاه منفی اطرافیان
		تحقیر توسط اطرافیان
		نگرش نامناسب جامعه
		گوشه‌گیری و انزوا
		عدم حمایت دولت
	دولت و قوانین	لزوم ایجاد کارگروه تخصصی
		عدم وجود امکانات سخت‌افزاری برای معلولان

#### ۴- مقوله اصلی: عوامل فرهنگی و اجتماعی

این مقوله به هنجارها، باورها، نگرش‌های کلیشه‌ای و انتظارات جامعه که زمینه‌ساز برچسب‌زنی و درون‌ریزی آن هستند، می‌پردازد. نقل قول نمونه: یکی از شرکت‌کنندگان به نگرش جامعه اشاره کرد: «می‌گفتم اون‌ها حق دارن چون توانایی‌های من رو نمی‌شناسن و من هم نمی‌تونم نگرش همه رو تغییر بدم؛ چون خسته می‌شم مثلاً هر روز بخوام برم به یکی بگم تو باید این کار رو بکنی، من اینجوریم و فلان خسته می‌شم که بخوام برای همه آدم‌ها توضیح بدم که بعد وقتی در نهایت کنار اومدم گزینشی خودم انتخاب می‌کنم که چه چیزهایی مهم هستن و من به عنوان یه نابینا وظیفه دارم که نگرششون رو تغییر بدم».

#### ۵- مقوله اصلی: دولت و قوانین

این مقوله نقش سیاست‌ها، قوانین و حمایت‌های نهادی (یا عدم آن) را در مقابله با خودانگ‌زنی یا تشدید آن بررسی می‌کند. نقل قول نمونه: یکی از شرکت‌کنندگان با اشاره به ضعف اجرای قوانین گفت: «به نظر حمایت دولت کمه و باید یه کمیته تخصصی و یا یک نهادی از طرف دولت باشه که توانایی‌های افراد معلول رو شناسایی کنه و اون‌ها رو برای کارهای مورد نظر استخدام کنه».

#### بحث

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر در بروز خودانگ‌زنی و تأثیر آن بر زندگی شغلی افراد دارای معلولیت بود. پس از جمع‌آوری مصاحبه‌ها و کدگذاری اطلاعات، ۱۲۶ کد اولیه، ۵۶ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی حاصل گردید که شامل «ویژگی‌های شخصیتی، شرایط محیط کار، شرایط استخدامی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، دولت و قوانین» بود. ویژگی‌های شخصیتی دربردارنده ۲۴ مقوله فرعی «ایجاد استرس، احساس تنفر از خود، سرزنش خود، خودکارآمدی پایین، خودخوری، احساس ناامیدی، دست کم گرفتن خود، احساس درماندگی و ناتوانی، عدم وجود اعتماد به نفس، ایجاد دلسردی، عدم وجود انگیزه، خستگی ناشی از انگ اجتماعی خوردن، تلاش برای اثبات خود، حس بی‌فایده‌گی، لزوم مثبت‌اندیشی، لزوم داشتن صبر، لزوم تأثیر بر دیگران، زدن برچسب بیماری به خود، لزوم ارتقای توانمندی، پایین آمدن روحیه، احساس افسردگی، منفی‌بافی، ترس از واکنش دیگران، پذیرش شرایط موجود» بود. شرایط محیط کار نیز از ۱۴ مقوله فرعی «تبعیض در محیط کار، عدم

رضایت شغلی، برخورد نامناسب همکاران، عدم ارتباط مناسب با همکاران، لزوم شناخت محیط کار، سوء استفاده همکاران از معلولیت افراد، دلزدگی از شغل، پایین آمدن کارایی در شغل، لزوم سازگاری با محیط کار، حقوق و مزایای نامناسب، بی‌حوصلگی در محیط کار، تحقیر توسط کارفرما، ایجاد حس عدم امنیت شغلی و سهل‌انگاری در شغل» تشکیل شد. دیگر مقوله اصلی مطالعه حاضر، شرایط استخدامی افراد دارای معلولیت بود که ۵ مقوله «شرایط نامناسب استخدام، مقایسه با افراد عادی، عدم لحاظ شایستگی‌ها، عدم در نظر گرفتن تخصص و محروم شدن از اغلب شغل‌ها» را در برمی‌گرفت.

عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر نیز که شامل ۱۰ مقوله فرعی بود، به مواردی همچون «عدم فرهنگ‌سازی در جامعه، ایجاد محدودیت، عدم وجود آگاهی در جامعه، لزوم آگاهی دادن به جامعه از طریق آموزش و پرورش و رسانه‌ها، قضاوت توسط اطرافیان، فشار روانی اطرافیان، نگاه منفی اطرافیان، تحقیر توسط اطرافیان، نگرش نامناسب جامعه و گوشه‌گیری و انزوا» اشاره داشت. در نهایت، مقوله اصلی دولت و قوانین به ۳ مقوله فرعی «عدم حمایت دولت، لزوم ایجاد کارگروه تخصصی و عدم وجود امکانات سخت‌افزاری برای معلولان» اشاره نمود.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که خودانگ‌زنی به عنوان یکی از پدیده‌های اجتماعی که معلولان با آن روبه‌رو می‌شوند، در محیط کار می‌تواند باعث بروز مشکلات زیادی گردد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که خودانگ‌زنی در زندگی شغلی افراد دارای معلولیت، می‌تواند ریشه در تبعیض موجود در محیط کار، عدم رضایت شغلی، برخورد نامناسب همکاران، عدم ارتباط مناسب با همکاران، لزوم شناخت محیط کار، سوء استفاده همکاران از معلولیت افراد، حقوق و مزایای نامناسب، تحقیر توسط کارفرما، ایجاد حس عدم امنیت شغلی، سهل‌انگاری در شغل، شرایط نامناسب استخدام، مقایسه با افراد عادی، عدم لحاظ شایستگی‌ها، عدم در نظر گرفتن تخصص، محروم شدن از اغلب شغل‌ها، عدم فرهنگ‌سازی در جامعه، عدم وجود آگاهی در جامعه، ایجاد استرس و ایجاد دلسردی داشته باشد.

می‌توان گفت که خودانگ‌زنی و مشکلات روان‌شناختی همراه با این پدیده اجتماعی، می‌تواند فرد دارای معلولیت را با تحمل بار روان‌شناختی سنگینی مواجه سازد که این خود باعث کاهش کیفیت زندگی شغلی در این افراد می‌شود. متغیرهای زیادی مانند نگرانی و اضطراب ناشی از تحقیر دیگران، دلزدگی از شغل، عدم حمایت اجتماعی، وضعیت نامناسب شغلی و مشکلات روانی- اجتماعی بر

سطح تحصیلات عالی اغلب شرکت‌کنندگان، به نظر می‌رسد که نگرش و تجربه گزارش شده می‌تواند متأثر از آگاهی و سرمایه فرهنگی ناشی از تحصیلات باشد. به عنوان مثال، افراد با تحصیلات بالا ممکن است از راهبردهای مقابله‌ای هوشمندانه‌تر یا نگرش انتقادی‌تری نسبت به عوامل اجتماعی مؤثر بر خودانگیزی برخوردار باشند. این امر می‌تواند تا حدی تبیین‌کننده تنوع در تجارب گزارش شده باشد.

### محدودیت‌ها

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بود که یکی از آن‌ها، استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی به منظور انتخاب مشارکت‌کنندگان بود. علاوه بر این، مطالعه حاضر فقط بر روی افرادی اجرا شد که دچار آسیب بینایی (نابینایی و کم‌بینایی) بودند. بنابراین، ضروری است که در تعمیم یافته‌های به دست آمده به سایر گروه‌های دارای معلولیت، جانب احتیاط رعایت گردد. همچنین، اگرچه نمونه‌گیری از یک مرکز خاص (فرهنگسرای بهمن) به دستایی به نمونه همگن کمک کرد، اما ممکن است باعث ایجاد سوگیری در انتخاب شرکت‌کنندگان و محدودیت در تعمیم‌پذیری نتایج شده باشد. یکی دیگر از محدودیت‌های تحقیق، سطح تحصیلات عالی اغلب شرکت‌کنندگان بود که اگرچه امکان دستایی به داده‌های غنی و تحلیل شده را فراهم کرد، اما ممکن است باعث شود یافته‌ها به طور کامل قابل تعمیم به تمامی افراد با آسیب بینایی، به ویژه آنانی که از سطح تحصیلات پایین‌تر برخوردارند، نباشد. بنابراین، تفسیر نتایج باید با احتیاط و با در نظر گرفتن این ویژگی انجام گیرد.

### پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده موارد زیر بررسی شوند تا بدین وسیله از حداکثر توان شغلی معلولان بهره گرفته شود.

#### ۱. پیشنهاد برای مطالعات آینده

توسعه با روش کمی: پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده، از روش کمی (پیمایش) و ابزار پرسش‌نامه مبتنی بر مقولات استخراج شده در پژوهش حاضر (مانند مقیاس سنجش خودانگیزی در محیط کار) استفاده گردد تا یافته‌های کیفی حاضر در نمونه‌ای وسیع‌تر اعتبارسنجی و قابلیت تعمیم آن‌ها ارزیابی شود. مطالعه سایر گروه‌ها: انجام مطالعات مشابه بر روی سایر گروه‌های دارای معلولیت (مانند افراد با معلولیت جسمی - حرکتی یا ناشنوایی) و همچنین، مقایسه بین این گروه‌ها می‌تواند منجر به درک جامع‌تری از پدیده خودانگیزی شود. تأثیر ملاقات: بررسی تأثیر مداخلات آموزشی (مانند کارگاه‌های افزایش خودکارآمدی و مقابله با انگ) بر کاهش خودانگیزی و ارتقای کیفیت زندگی شغلی این افراد می‌تواند موضوع تحقیق آینده باشد.

#### ۲. پیشنهادهای کاربردی و سیاستی

فرهنگ‌سازی و آموزش: با توجه به نقش پررنگ عوامل فرهنگی و اجتماعی که در پژوهش حاضر شناسایی شد، آموزش و فرهنگ‌سازی عمومی از طریق رسانه ملی و شبکه‌های اجتماعی به منظور تغییر نگرش جامعه و کاهش کلیشه‌ها نسبت به افراد دارای معلولیت ضروری است. توانمندسازی روانی: برگزاری کارگاه‌های آموزشی منظم توسط سازمان‌های مردم‌نهاد و مراکز مشاوره با هدف تقویت مهارت‌های مقابله‌ای و افزایش عزت

درک انگ اجتماعی در افراد معلول تأثیرگذار است که این نشان می‌دهد اثرات متقابل پیچیده‌ای بین متغیرهای جمعیت‌شناختی، بالینی و شاخص‌های روانی - اجتماعی وجود دارد که در ادراک خودانگیزی نقش ایفا می‌کنند.

در واقع، افرادی که دارای معلولیت هستند، به دلیل نشانه‌های گوناگون جسمی و روانی - اجتماعی، کاهش کارایی در شغل را تجربه می‌کنند. از این‌رو، تصور رایج در مورد معلولیت این است که ناتوانی برای این افراد یک محدودیت است (۱۳)؛ در حالی که معلولیت قابلیت باز زیستی و انعطاف دارد. بنابراین، با توجه به ادراک عموم و یا سوء تفاهم در مورد معلولیت، نگرش‌های انگ‌آور می‌تواند در مورد این افراد شکل بگیرد. افراد معلول اغلب انگ‌زنی نسبت به معلولیتشان را احساس می‌کنند که اثرات قابل توجهی بر انگیزه و پیشرفت شغلی‌شان به جای می‌گذارد (۲۲). این در صورتی است که ادراک افراد دارای معلولیت باید چنین باشد که معلولیت اساساً قابل پیشگیری و کنترل است؛ چرا که تجربه احساس عدم کنترل بر معلولیت، باعث واکنش منفی قوی می‌شود که بر روابط اجتماعی و شغلی افراد معلول تأثیر می‌گذارد. همچنین، انگ ادراک شده از سوی جامعه، باعث افسردگی بیشتر، احساس شرمندگی، پایین آمدن روحیه به دلیل معلولیت یا احساس گناه برای عدم وجود توانایی برای همه کارها می‌گردد. تمامی این موارد می‌توانند خودانگیزی را در فرد تقویت نمایند و در نتیجه، منجر به کاهش کارایی شغلی در افراد دارای معلولیت شود.

یافته‌های پژوهش حاضر از جمله احساس درماندگی و ناتوانی، خودکارآمدی پایین و سرزنش خود، همسو با مدل کوریگان است که تأکید می‌کند درونی‌سازی انگ اجتماعی، منجر به کاهش عزت نفس و کناره‌گیری اجتماعی می‌شود. به طور خاص، مقوله ویژگی‌های شخصیتی در مطالعه حاضر به خوبی مرحله به کارگیری کلیشه‌ها برای خود را در مدل کوریگان نشان می‌دهد.

اگرچه تحقیق حاضر به طور خاص انجام نشده بود تا تأثیر جنسیت را بررسی کند، اما مشاهده شد که زنان شرکت‌کننده بیشتر بر احساس افسردگی و خودخوری تأکید داشتند؛ در حالی که مردان بیشتر تحقیر توسط کارفرما و عدم امنیت شغلی را گزارش کردند. این یافته‌ها می‌تواند زمینه‌ساز پژوهش‌های آینده با هدف مقایسه جنسیتی در تجربه خودانگیزی باشد.

یافته‌های به دست آمده در مورد تبعیض در محیط کار با نتایج مطالعه Baker و همکاران که نشان دادند نگرش‌های منفی کارفرمایان یکی از موانع اصلی اشتغال افراد دارای معلولیت است (۱۳)، همخوانی داشت. همچنین، در حالی که تحقیق Lai و Chui بر نقش مثبت کار معنی‌دار در کاهش خودانگیزی تأکید داشت (۱۵)، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که حقوق و مزایای نامناسب و دزدگی از شغل می‌تواند حتی در حضور یک شغل، خودانگیزی را تشدید کند. این تفاوت می‌تواند ناشی از بافت فرهنگی - اقتصادی متفاوت ایران باشد.

یافته‌های مطالعه حاضر پیامدهای مهمی برای سیاست‌گذاری و عمل دارد. اول این که ضروری است قانون جامع حمایت از حقوق افراد دارای معلولیت (مصوب ۱۳۹۶) نه تنها در سطح کلان، بلکه در سطح سازمانی و در محیط‌های کاری به طور جدی اجرا و نظارت شود. دوم این که عدم فرهنگ‌سازی در جامعه، یک عامل کلیدی است. بنابراین، طراحی کارزارهای رسانه‌ای ضد انگ و گنجاندن آموزش‌های مربوط به معلولیت در برنامه‌های درسی مدارس، می‌تواند در تغییر نگرش جامعه مؤثر باشد. سوم این که سازمان‌ها می‌توانند کارگاه‌های آموزشی برای مدیران و کارکنان در جهت ایجاد محیط‌های کاری فراگیرتر برگزار نمایند. با در نظر گرفتن ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق به ویژه

نفس و خودکارآمدی در افراد دارای آسیب بینایی پیشنهاد می‌شود. آموزش کارفرمایان و همکاران: واحدهای منابع سازمان‌ها باید کارگاه‌های آموزشی برای کارفرمایان، مدیران و همکاران افراد دارای معلولیت ترتیب دهند تا با چالش‌های این افراد آشنا شوند و محیط کاری شامل‌گراتر و بدون تبعیضی را فراهم آورند. پیگیری اجرای قوانین: نهادهای ناظر باید اجرای دقیق قوانین مصوب حمایت از اشتغال افراد دارای معلولیت (مانند قانون جامع حمایت از حقوق معلولان) را در سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی به طور جدی پیگیری و پایش نمایند.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر که بر روی گروه خاصی از افراد با آسیب بینایی و با سطح تحصیلات عالی انجام شد، نشان می‌دهد که خودانگ‌زنی به عنوان یک پدیده چند بعدی، متأثر از عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی)، سازمانی (شرایط محیط کار و استخدامی) و اجتماعی- فرهنگی (نگرش‌های جامعه و سیاست‌های دولتی)، زندگی شغلی این گروه را به طور معنی‌داری تحت تأثیر قرار می‌دهد و می‌تواند منجر به کاهش خودکارآمدی و افت عملکرد شود. بنابراین، تعمیم این یافته‌ها به تمامی افراد دارای معلولیت باید با احتیاط فراوان صورت گیرد. بر این اساس، آموزش کارفرمایان و مدیران منابع انسانی برای ایجاد محیط‌های کاری فراگیر و بدون تبعیض و همچنین، اجرای برنامه‌های آموزشی برای افزایش خودکارآمدی و مقابله با انگ در بین خود افراد دارای معلولیت، می‌تواند به عنوان دو راهبرد عملی کلیدی برای شکستن چرخه خودانگ‌زنی پیشنهاد گردد.

### تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با کد اخلاق IR.ATU.REC.1402.090 می‌باشد و بدون حمایت مالی تنظیم گردید. بدین وسیله از کلیه کسانی که در انجام این تحقیق همکاری نمودند، تشکر و قدردانی

به عمل می‌آید.

### نقش نویسندگان

طراحی و ایده‌پردازی پروژه: عرفان رحیمی  
جذب منابع مالی برای پروژه: عرفان رحیمی  
خدمات پشتیبانی و اجرای و علمی پروژه: عرفان رحیمی  
فراهم کردن تجهیزات و نمونه‌های مطالعه: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان  
جمع‌آوری داده‌ها: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان، مهدی زارع بهرام‌آبادی  
تحلیل و تفسیر نتایج: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان، مهدی زارع بهرام‌آبادی  
خدمات تخصصی آمار: عرفان رحیمی  
تنظیم دست‌نوشته: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان، مهدی زارع بهرام‌آبادی  
ارزیابی تخصصی دست‌نوشته از نظر مفاهیم علمی: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان، مهدی زارع بهرام‌آبادی  
تأیید دست‌نوشته نهایی جهت ارسال به دفتر مجله: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان، مهدی زارع بهرام‌آبادی  
مسئولیت حفظ یکپارچگی فرایند انجام مطالعه از آغاز تا انتشار و پاسخگویی به نظرات داوران: عرفان رحیمی، سمیه کاظمیان، مهدی زارع بهرام‌آبادی

### منابع مالی

پژوهش حاضر بر اساس تحلیل ثانویه بخشی از اطلاعات مستخرج از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با کد اخلاق IR.ATU.REC.1402.090 بدون حمایت مالی تنظیم گردید. دانشگاه علامه طباطبایی در جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و گزارش آن‌ها، تنظیم دست‌نوشته و تأیید نهایی مقاله برای انتشار اعمال نظر نداشته است.

### تعارض منافع







نویسندگان دارای تعارض منافع نمی‌باشند.

### References

- Andersen MM, Varga S, Folker AP. On the definition of stigma. *J Eval Clin Pract.* 2022; 28(6): 1032-9.
- Ihalainen N, Löyttyniemi E, Välimäki M. Self-stigma among clients of outpatient psychiatric clinics: A cross-sectional survey. *PLoS One.* 2022; 17(7): e0269465.
- Drapalski AL, Lucksted A, Perrin PB, Aakre JM, Brown CH, et al. A model of internalized stigma and its effects on people with mental illness. *Psychiatr Serv.* 2013; 64(3): 264-9.
- Holubová M, Prasko J, Ocisková M, Maracková M, Grambal A, et al. Self-stigma and quality of life in patients with depressive disorder: a cross-sectional study. *Neuropsychiatr Dis Treat.* 2016; 12: 2143-51.
- Corrigan PW, Rao D. On the self-stigma of mental illness: Stages, disclosure, and strategies for change. *Can J Psychiatry.* 2012; 57(8): 464-9.
- Choi H, Sung C. Impact of self-stigma and basic psychological needs on career engagement among transition-age individuals with disabilities. *Stigma and Health.* 2025 Jun 16. Published online.
- Choi H, Heinemann AW, Sung C. Self-stigma profiles among transition-age individuals with disabilities. *Rehabil Psychol.* 2025. Published online.
- Pyszkowska A, Stojek MM. Early maladaptive schemas and self-stigma in people with physical disabilities: The role of self-compassion and psychological flexibility. *Int J Environ Res Public Health.* 2022; 19(17): 10854.
- Sheehan R, Ali A. Self-stigma in people with intellectual disabilities. In *Intellectual disability and stigma: Stepping out from the margins* 2016 Sep 17 (pp. 91-109). London: Palgrave Macmillan UK.
- Ocran J. "There is something like a barrier": Disability stigma, structural discrimination and middle-class persons with disability in Ghana. *Cogent Soc Sci.* 2022; 8(1): 2084893.

11. Mirtorabi H, MohammadAghaei A, Ghasemi Kh. Feasibility of employment rights of disabled citizens from the perspective of domestic laws and international documents. *New Achiev Public Law*. 2024; 3(1): 1-20. [In Persian].
12. Eslami R, Mohammadi M. A Public Policy Review in the Field of Employment of the Disabled in the Islamic Republic of Iran. *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*. 2023; 11(41): 86-110.
13. Baker PMA, Linden MA, LaForce SS, Rutledge J, Goughnour KP. Barriers to employment participation of individuals with disabilities: Addressing the impact of employer (mis)perception and policy. *Am Behav Sci*. 2018; 62(5): 657-75.
14. Bonaccio S, Connelly CE, Gellatly IR, Jetha A, Martin Ginis KA. The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: Employer concerns and research evidence. *J Bus Psychol*. 2020; 35(2): 135-58.
15. Chui CH, Lai V. It's not just a job: Meaningful work, self-stigma, and life satisfaction in people with visual impairment. *WORK*. 2025; 80(3): 1278-86.
16. Brouwers EP. Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC Psychol*. 2020; 8(1): 36.
17. Farahmand M, Azizi Nezhadfar F. The silent voices of disabled girls in Yazd City: Understanding limitations and deprivations. *Appl Sociol*. 2024; 53(3): 79-100. [In Persian].
18. Satvat A, Khodabakhshi Koulaei A, Falsafi Nejad M, Sanagoo Akram. Identifying the challenges of marriage among physically disabled individuals in Tehran: A phenomenological study. *Rehabil Nurs Res*. 2018; 5(2): 56-62. [In Persian]
19. Ahmadnia Sh, Sherafat Sh, Taghikhhan K, Tavakoli S. The experience of stigma and the spoiled identity of mothers with autistic children. *Iran J Soc Issues*. 2017; 5(8): 103-17. [In Persian]
20. Qin S, Isadore K, Chun J, Chen RZ, Mears M. Belonging and pride in people with disabilities: An approach to counteract stigma. *Stigma Health*. 2025. Published online.
21. Silván-Ferrero P, Recio P, Molero F, Nouvilas-Pallejà E. Psychological quality of life in people with physical disability: The effect of internalized stigma, collective action and resilience. *Int J Environ Res Public Health*. 2020; 17(5): 1802.
22. Smythe T, Adelson JD. Systematic review of interventions for reducing stigma experienced by children with disabilities and their families in low-and middle-income countries: State of the evidence. *Trop Med Int Health*, 2020; 25, 508-24.

## Investigating Self-Stigma and its Impact on the Career Life of People with Visual Impairment: A Qualitative Study

Erfan Rahimi<sup>1</sup>  , Somayeh Kazemian<sup>2</sup>    
Mahdi Zare-Bahramabadi<sup>2</sup>  

### Abstract

### Short Communications

**Introduction:** The present study aimed to investigate factors related to self-stigmatization and its role in the career life of individuals with disabilities. Considering the detrimental consequences of self-stigma on the performance and quality of career life of individuals with disabilities, as well as the lack of domestic research that specifically addresses the role of this phenomenon in the work environment, conducting this study is of high necessity.

**Materials and Methods:** This qualitative study was conducted using a phenomenological approach. The target population included all individuals with visual impairment in Tehran City, Iran, in 2024, from whom 12 blind members of the Bahman Cultural Center were selected through purposive sampling. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed using the Colaizzi method.

**Results:** After analyzing the interviews through coding, 126 primary codes, 56 subcategories, and 5 main categories were identified. Accordingly, the factors influencing self-stigmatization in individuals with disabilities included: personality traits, workplace conditions, employment conditions, cultural and social factors, and government policies and laws.

**Conclusion:** Self-stigmatization in individuals with disabilities can be a significant cause of reduced job performance and lower occupational quality in this group.

**Keywords:** Social stigma; Self-concept; Career life; Persons with disabilities

**Citation:** Rahimi E, Kazemian S, Zare-Bahramabadi M. **Investigating Self-Stigma and its Impact on the Career Life of People with Visual Impairment: A Qualitative Study.** J Res Rehabil Sci 2025; 21.

Received date: 31.12.2024

Accept date: 04.02.2025

Published: 03.04.2025

1- PhD Student, Department of Counselling, School of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

2- Associate Professor, Department of Counselling, School of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

**Corresponding Author:** Erfan Rahimi; PhD Student, Department of Counselling, School of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran; Email: drrahimierfan@edu.ui.ac.ir