



RESEARCH ARTICLE

Designing a Policy Package to Support Neurodiversity at Work A Study of Autistic Peoples in Iran

Fatemeh Haj Karimi^{1*}, Reza Tahmasebi², Seyed Mehdi Alvani³, Abolfazl Gaini⁴

- 1- Phd Graduated of Public Administration, Farabi College, University of Tehran, Qom, Iran
- 2- Assistant Professor of Public Administration, Farabi College, University of Tehran, Qom, Iran
- 3- Professor of Public Administration, University of Allameh Tabatabaei, Tehran, Iran
- 4- Assistant Professor of Public Administration, Research Institute of Hawzah & University, Qom, Iran

*Corresponding Author's Email: Hajkarimi@ut.ac.ir

 <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2022.89542>

Received: 4 May 2022
Accepted: 7 September 2022

ABSTRACT

The main purpose of this study is to maintenance of employees with neurodiversity & autism is emphasized as one of the examples of neurodiversity. The present research has been applied in terms of exploratory purpose & is qualitative in terms of approach & method. The data has been collected through library & field methods. The data collection tool is interview. Participants in this study include three groups: therapist, employer & parent. Twenty-one people were purposefully selected. Data were analyzed by theme analysis method. In the designed package, seven Policies are defined, including: Basic Education, Informed Family, Capacity Building, Society awareness, Acceptance of diversity in society, Public Support & the establishment of intermediary organizations.

Keywords: Policy Package, Policy Mix, Neurodiversity, Autism, Public Support





مقاله پژوهشی

طراحی بسته سیاستی حمایت از تنوع عصبی در محیط کار؛ مطالعه‌ای درباره افراد اوتیسم در ایران

فاطمه حاج کریمی^{۱*}، رضا طهماسبی^۲، سیدمهدی الوانی^۳، ابوالفضل گائینی^۴

۱- دکتری مدیریت دولتی دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۲- استادیار مدیریت دولتی دانشکده‌گان فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

۳- استاد مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

۴- استادیار مدیریت دولتی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران

* رایانامه نویسنده مسئول: Hajkarimi@ut.ac.ir

 <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2022.89542>

تاریخ دریافت: ۱۴ اردیبهشت ۱۴۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۶ شهریور ۱۴۰۱

چکیده

هدف اصلی این پژوهش طراحی بسته سیاستی در راستای حمایت از تنوع عصبی بوده و اوتیسم به عنوان یکی از مصادیق تنوع عصبی، مورد تاکید می باشد. پژوهش حاضر به لحاظ هدف اکتشافی کاربردی بوده است و از نظر رویکرد و روش، کیفی می باشد. داده های مورد نیاز از طریق روش کتابخانه ای و میدانی، جمع آوری گردیده است. ابزار جمع آوری داده ها مصاحبه می باشد. مشارکت کنندگان در این پژوهش شامل سه گروه درمان گر، کارفرما و والد می باشند که تعداد بیست و یک نفر به شیوه هدفمند، انتخاب گردیده اند. داده ها با روش تحلیل مضمون، تجزیه و تحلیل شده اند. در بسته طراحی شده، هفت سیاست آموزش پایه، خانواده همراه، ظرفیت سازی، آگاه سازی جامعه، پذیرش تنوع در جامعه، حمایت‌های دولتی و ایجاد سازمان واسط، تعریف گردیده است.

واژگان کلیدی: بسته سیاستی، ترکیب سیاستی، تنوع عصبی، اوتیسم، حمایت‌های دولتی.

مقدمه

سیاست، مسیر حرکت دولت را مشخص می‌کند؛ دولتی که با پدیده‌ها و چالش‌های گوناگون، مسائل متنوع و ساختارهای پیچیده سروکار دارد و در هر زمان درگیر مجموعه‌ای از این مسائل و مشکلات است. برای مواجهه بهتر با این مسائل، بکارگیری رویکرد سیستمی، می‌تواند به حل بهتر آنها کمک کند. رویکرد سیستمی به پدیده‌های گوناگون، امکان نگاه جامع به آنها را فراهم ساخته، اطلاعات فراگیری را درباره مقدمات، ورودی‌ها، فراگرد، خروجی‌ها، پیامدها و اثر نهایی، در اختیار مدیران و سیاستگذاران قرار می‌دهد. بسته سیاستی انعکاسی از رویکرد سیستمی به سیاستگذاری عمومی می‌باشد. این پژوهش با محوریت بحث بسته سیاستی، دنبال می‌شود. موضوع بحث دیگر، تنوع عصبی می‌باشد. تنوع عصبی، تفاوت در مغز افراد است که چگونگی تجربه آنها از جهان را، تحت تاثیر قرار می‌دهد. تنوع عصبی یک حقیقت زیستی است به این معنی که کارکرد مغز برخی، متفاوت از چیزی است که استانداردهای جامعه آن را کارکرد نرمال مغز می‌داند (Walker, 2014). تنوع عصبی به معنای تفاوت است نه اختلال و کمبود، تفاوتی که باید پذیرفته شود، مورد احترام قرار گیرد و ارزشمند باشد (Bagatell, 2010; Ne'eman, 2010; Nicolaidis, 2012). این نگاه، شایسته توجه بوده و نیاز است سیاستگذاران و در کنار آنها سازمان‌ها با رویکردی جدید با آن مواجه شوند. پذیرش این تفاوت‌ها، گامی اساسی برای تغییر نگاه می‌باشد اما این اتفاق، بتنهایی کفایت نمی‌کند. مجموعه‌ای از سیاست‌ها مورد نیاز است تا زمینه پذیرش تنوع عصبی در سازمان‌ها فراهم شود. در کنار تغییر ذهن‌ها، به اقدامات زیرساختی، فعالیت‌های پیش‌نیاز و برخی مؤلفه‌های دیگر در سطح کلان، نیاز می‌باشد. سیاستگذاری عمومی در کنار سایر مؤلفه‌های کلان، می‌تواند در ایجاد این تغییر راهبردی، نقش محوری ایفا کند. هدف اصلی این پژوهش، طراحی یک بسته سیاستی در راستای حمایت از تنوع عصبی در کار می‌باشد تا بتواند ورود این افراد به سازمان‌ها را تسهیل نماید.

مرور ادبیات

مفهوم بسته سیاستی که بر ضرورت هم‌آوایی مجموعه‌ای از سیاست‌های منسجم و هماهنگ دلالت دارد، برای جلوگیری از تدوین سیاست‌های ناسازگار، مطرح شده است. سیاست‌های ناسازگار که به آنها سیاست‌های کنشی-واکنشی نیز گفته می‌شود، شرایطی را فراهم می‌آورند که یکدیگر را خنثی و بلکه تخریب می‌کنند. مفهوم بسته سیاستی در فضای دانشگاهی برای اولین بار در سال ۲۰۱۰ در جریان فعالیت کنسرسیوم حمل و نقل عمومی در اروپا، مدنظر قرار گرفت. این کنسرسیوم، مفهوم بسته سیاستی را برای اصلاح رویکرد سابق در تدوین سیاستهای عمومی (طراحی سیاست‌های انفرادی و مجزا) مطرح کرد. البته پیش از این، مفهوم بسته سیاستی در فضای غیر دانشگاهی، برای اولین بار در سال ۲۰۰۸ توسط سازمان بهداشت جهانی مورد استفاده قرار گرفته بود (Pourezzat & Rahmani, 2017). بسته سیاستی به لحاظ معنایی، قرابت بسیار زیادی با ترکیب سیاستی^۱ دارد (Givoni & et al, 2013). واژگانی که اغلب، بجای همدیگر بکار برده می‌شوند. در خصوص بسته سیاستی تعاریف متعددی وجود ندارد، شاید دقیق‌ترین و یکی از معدود تعاریف این باشد: ترکیبی از اقدامات سیاستی که به منظور دستیابی به یک یا چند هدف طراحی و اجرا می‌شوند تا از این طریق بتوان منجر به بهبود اثربخشی اقدامات سیاستی منفرد و به حداقل رساندن پیامدهای پیش‌بینی‌نشده گردد (Givoni & et al, 2010). در تعریفی دیگر بسته سیاستی، سیستمی از گزاره‌های دال بر مجموعه‌ای از سیاست‌های عمومی‌ست که بطور هماهنگ و منسجم، برای نیل به اهداف معین، صورت‌بندی، طراحی و تدوین شده‌اند. در کنسرسیوم حمل و نقل که در بالا بدان اشاره شد، بسته سیاستی این گونه تعریف گردید: «ترکیبی از سیاست‌های منفرد برای رسیدن به اهداف سیاسی چندگانه». از نظر این کنسرسیوم، بسته سیاستی برای بهبود آثار سیاست‌های منفرد، کاهش آثار منفی سیاست‌های منفرد و تسهیل در پیاده‌سازی سیاست‌های منفرد، مطرح شده است (Pourezzat & Rahmani, 2017). مطالعات زیادی در حوزه‌های مختلف، مفهوم ترکیب سیاستی را مورد استفاده قرار می‌دهند. نمونه‌های آن را می‌توان در آثار لهما (2012)، نولرز و همکاران (2014) و و هاولت و راینر (2007) مشاهده نمود. این مطالعات صریحاً یا

1. Policy Package
2. Push-Pull Policies
3. Policy Mix

تلویحاً ترکیب سیاستی را به‌عنوان ترکیبی از ابزارهای متعدد سیاستی تعریف می‌کنند. با این حال همان‌طوری که فلاناگان و همکارانش تأکید می‌کنند، یک ترکیب سیاستی چیزی بیش از ترکیب ابزارها را در برمی‌گیرد و فرآیندهایی که به‌وسیله آن این ابزارها ظهور می‌کنند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند را نیز شامل می‌شود. بر این اساس برای مطالعاتی که تنها بر ترکیبی از ابزارها تأکید می‌کنند می‌بایست از مفهوم ترکیب ابزاری استفاده کرد. در این پژوهش نیز برای طراحی بسته سیاستی، بر ابزارها تمرکز نشده و بیشتر تأکید بر فرآیندی است که طی آن ابزارها، ظهور می‌کنند. فلسفه بنیادین طراحی بسته سیاستی این بود که برای حل آن دسته از مسائل عمومی پیچیده و چند بعدی که علل و ریشه‌های گوناگونی دارند، طراحی یک سیاست واحد و جزئی، مناسب نبوده و باید چند سیاست منسجم و هماهنگ را برای حل آنها، طراحی کرد. اهتمام به تشخیص شاخص‌های اصلی، موثر و مناسب برای سیاست‌ها، هسته اصلی طراحی بسته سیاستی می‌باشد (Tuominen & et al, 2014). در این پژوهش سعی گردیده است، این شاخص‌ها از طریق مطالعات میدانی، احصا گردد.

تنوع به هر تفاوت ترکیبی بین افراد در یک واحد کاری اشاره دارد (Roberson et al., 2017). از آنجا که چنین تفاوتی ممکن است آنها را به این درک برساند که دیگران شبیه به خودشان باشند، یا متفاوت از آنها، چند مفهوم سازی در روانشناسی و رفتار سازمانی پدید آمده‌اند. هریسون و همکاران (1998; 2002) بین تنوع سطحی (تفاوت‌های ذاتی بین افراد که در خصوصیات جسمی آنها منعکس شده و به راحتی ارزیابی می‌شوند) و تنوع عمیق (ویژگی‌های اکتسابی که مربوط به کار هستند و به سادگی اندازه‌گیری نمی‌شوند) تمایز قائل شد. در این پژوهش، تنوع از نوع سطحی، مورد تأکید می‌باشد. تنوع عصبی به این مفهوم اشاره دارد که ویژگی‌های شناختی ظاهراً «مختل»، لزوماً کمبود نیستند و می‌توان آنها را به عنوان رفتارهای معمولی در نظر گرفت. در این رویکرد، تنوع عصب‌شناختی (neurodivergent) یک تفاوت انسانی طبیعی است که باید مانند هر تنوع انسانی دیگر شناخته و مورد احترام قرار گیرد (Masataka, 2017). خوانش پریشی (Dyslexia)، کنش پریشی (Dyspraxia)، نارسایی توجه / بیش‌فعالی (ADHD) و اوتیسم از جمله مهم‌ترین مقوله‌های تنوع عصبی محسوب می‌شوند. در این پژوهش بر اوتیسم به عنوان یکی از مقوله‌های مهم تنوع عصبی، تمرکز شده است. اختلال طیف اوتیسم، زیرگروهی از اختلالات رشدی و عصبی است. آسیب جدی در تعاملات اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، مشکلات هیجانی و انعطاف‌پذیری رفتاری به عنوان ویژگی‌های آشکار افراد مبتلا به اوتیسم محسوب می‌شود (Arjmand & Alipour Shojaei, 2017). درحالی‌که هر فرد اوتیسم ممکن است روابط منحصر به فردی با تنهایی و موقعیت‌های اجتماعی داشته باشد، مهم است که بدانیم فرد تنوع عصبی، روابط معنی‌داری با دیگران، می‌تواند داشته باشد و دارد. حافظه عالی، او را قادر می‌سازد چیزهای بسیاری را با جزئیات فراوان به‌خاطر آورد که به او در به یادآوردن جزئیات، جهت‌یافتن راه‌هایی برای اداره موقعیت‌های ناشناخته، کمک می‌کند و قدرت او در مشاهده و توانایی او در تجزیه و تحلیل و تفکر منطقی، کلیدی است که او را قادر می‌سازد از پس اضطراب و درد و رنج برآید (Orlando, 2018). رمینگتون و پلیکانو پژوهشی در سال ۲۰۱۸ انجام دادند. در این پژوهش، مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با کارورزان، مدیرانی استخدامی آنها و همکارانی که در کنار آنها کار می‌کردند، صورت پذیرفته است. نتایج نشان می‌دهد در خصوص بکارگیری افراد اوتیسم، تجربیات مثبت و معناداری وجود دارد. آنابی و لاک در مقاله‌ای در سال ۲۰۱۸ به دنبال تدوین چارچوبی بودند. این چارچوب بیان می‌کند که افراد اوتیسم بر اساس مجموعه‌ای از تفاوت‌های فردی، موانع و فرصت‌ها را به طور متفاوت تجربه می‌کنند. این تفاوت‌های فردی همچنین اینکه آیا یک کارمند اوتیسم از برنامه‌های استخدامی اوتیسم استفاده می‌کند و چگونه و اینکه آیا روش‌های مقابله‌ای خود را برای کاهش تجربه موانع و فرصت‌های کار در محل کار به کار می‌گیرند، تأثیر دارد. سازمان‌ها برنامه‌های استخدامی اوتیسم را به منظور (۱) کاهش موانع در محیط کار برای افراد اوتیسم و (۲) کاهش نگرش‌های منفی نسبت به اوتیسم و بهبود دانش در مورد اوتیسم که کارکنان از لحاظ عصب‌شناختی نرمال ممکن است داشته باشند، به کار می‌گیرند. دانش و نگرش نیز، به نوبه خود بر موانع و فرصت‌هایی که در محل کار افراد اوتیسم ایجاد می‌شود، تأثیر می‌گذارد. بررسی مجموعه پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه تنوع عصبی، دو

1. Instrument Mix
2. Attention Deficit Hyperactivity Disorder
3. Autism Employment Programs
4. Own Coping Methods
5. Attitudes

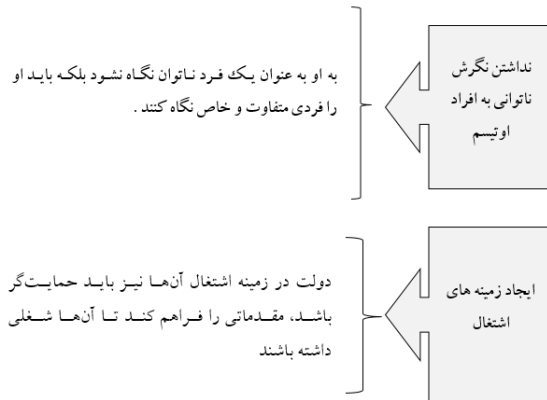
نتیجه محسوس، بدنبال دارد. اول آنکه پژوهش‌ها عموماً ماهیتی اکتشافی دارند. دوم آنکه استقبال به این حوزه مطالعاتی، روز به روز در حال افزایش می‌باشد. موریس و همکاران (2015) برای کشف مزایا و چالش‌های کارکنان اوتیسم و مزایا و چالش‌هایی که دیگر کارکنان عادی (از نظر عصبی) تجربه می‌کنند، کارمندان یک شرکت فناوری اطلاعات را بررسی کردند. به همین ترتیب، هدلی و همکاران (2018) یک مطالعه کیفی درمورد یک برنامه اشتغال اوتیسم در فناوری اطلاعات، به منظور شناسایی مزایا و چالش‌هایی که کارکنان دارای اوتیسم و همچنین خانواده‌ها و همکارانشان تجربه کردند، انجام دادند. موریس و همکارانش (2015) و هدلی و همکارانش (2018) اولین مطالعاتی هستند که به طور تجربی تحقیق و گزارشی از تجربیات کارکنان اوتیسم ارائه می‌دهند. فلانگان و همکاران (2011) در پژوهش خود بر این باورند که استفاده از اصطلاح ترکیب سیاست در میان تحلیل‌گران و تصمیم‌گیران، افزایش یافته است. آن‌ها ضمن یادآوری وارداتی بودن این مفهوم از بحث‌های اقتصادی، به این نکته اشاره می‌کنند که این مفهوم بر تعاملات میان سیاست‌های مختلف تاکید داشته به گونه‌ای که از تأثیرگذاری سیاست‌های مختلف، نتایج موردنظر حاصل می‌شود. روزنو و همکاران (2016) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بیشتر تحلیل‌ها تاکنون بر اقدامات سیاستی منفرد معطوف بوده و به توسعه یک چارچوب کلی‌تر برای ارزیابی اینکه تا چه اندازه یک ترکیب سیاستی می‌تواند مؤثرتر باشد، توجه نشده است. ریچارد (2016) در پژوهش خود به تأثیر استفاده از ترکیب سیاست و نقش آن در نوآوری و انتقال دانش پرداخته است. وی معتقد است ترکیب سیاست از عناصر، فرایندها و خصیصه‌های مختلفی تشکیل شده است. بررسی‌های تجربی در این پژوهش نشان می‌دهد که رابطه عمیقی میان تکامل ترکیب سیاستی و توسعه سیستم نوآوری وجود دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهد روند پژوهش‌ها در حوزه بسته سیاستی، همچون تنوع عصبی، رو به رشد می‌باشد. اما جستجوهای صورت گرفته، منجر به شناسایی پژوهشی که به طور توأمان به این دو موضوع پردازد، نبود. لذا پژوهش حاضر از این حیث کاملاً نوآورانه می‌باشد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف اکتشافی کاربردی بوده است و از نظر رویکرد و روش، پژوهشی کیفی می‌باشد. داده‌های مورد نیاز از طریق روش کتابخانه‌ای و میدانی، جمع‌آوری گردیده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه می‌باشد که به روش نیمه رهنمود، صورت پذیرفته است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش شامل سه گروه درمان‌گر، کارفرما و والد می‌باشد. جهت نمونه برداری از شیوه هدفمند، استفاده گردیده است. ملاک انتخاب افراد، آشنایی کامل با اوتیسم و ارتباط مستقیم با افراد اوتیسم می‌باشد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش از شهرهای تهران، قم، شیراز، مشهد، قزوین و اصفهان انتخاب گردیده‌اند. رسیدن به حالت اشباع نظری، ملاکی برای توقف نمونه برداری، در نظر گرفته شده است. این اتفاق در مورد بیست یکم، صورت پذیرفته است. هشت نفر از مشارکت‌کنندگان صرفاً درمان‌گر و پنج نفر نیز صرفاً والد می‌باشند. پنج نفر درمان‌گر - کارفرما و سه نفر نیز درمان‌گر - کارفرما - والد می‌باشند. در انتخاب نمونه‌ها سعی بر آن شد تا مشارکت‌کنندگان طوری انتخاب شده که تنوع نقش‌ها پوشش داده شود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده گردیده است. در بررسی یافته‌ها، ضرایب پایایی بازآزمون (0.93) و پایایی دوکدگذار (0.91)، حاصل گردید. این مقادیر، نشان‌دهنده اعتبار یافته‌های پژوهش می‌باشند.

یافته‌ها

به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. با توجه به اینکه تحلیل مضمون یک فرایند رفت و برگشت مستمر بین داده‌ها و کدهاست، در پژوهش حاضر بارها بررسی داده‌ها انجام شده است و در برخی موارد نیاز به بازگشت مجدد به مرحله قبل احساس شده است. اگرچه در طی فرایند پژوهش، پژوهشگر در جهت افزایش دقت و صحت بررسی‌ها نیازمند بازگشت مجدد به مراحل قبلی بوده است. ولی فرایند تحلیل مضمون با الگو قرار دادن نظر براون و کلارک، در چهار مرحله آشنا شدن با داده‌ها، برچسب زنی داده‌ها، طبقه‌بندی مضامین فرعی و اصلی، انجام شده است (Braun & Clarke, 2006: 78). فرایند تحلیل داده‌های زمانی آغاز می‌شود که پژوهشگر گزاره‌ها و عبارات‌های معنی‌دار مرتبط با موضوع



را مدنظر قرار می‌دهد. این تحلیل با بررسی و مطالعه مکرر داده‌ها شروع می‌شود و پس از مشخص شده گزاره-های معنادار مرتبط با موضوع پژوهش، آنها کدگذاری می‌شود. در ادامه چند مورد از کدگذاری‌ها به عنوان نمونه مطرح شده است.

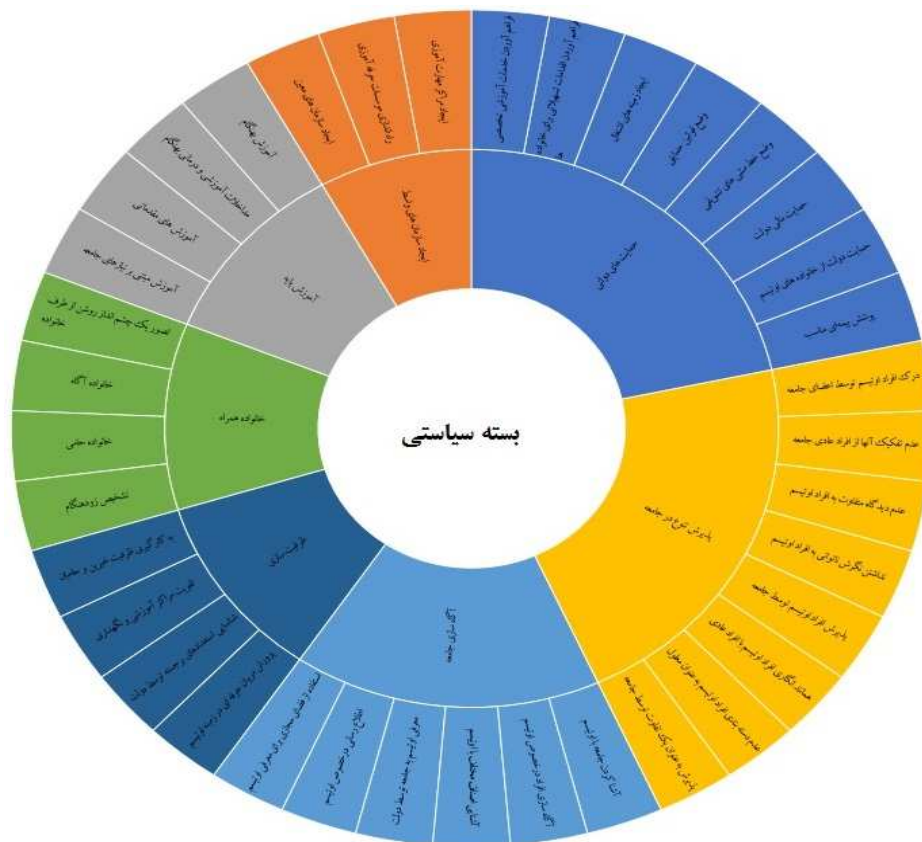
سپس کدهایی که قرابت معنایی با یکدیگر دارند در یک دسته قرار می‌گیرند، این دسته‌بندی‌ها مضامین فرعی اصلی را تشکیل می‌دهند. نحوه طبقه بندی کدها و شکل گیری مضامین فرعی و اصلی، در قالب جداول ذیل نمایش داده شده است.

جدول ۱. شکل گیری مضمون اصلی بسته سیاستی

| مضمون اصلی | مضمون فرعی | کد |
|------------------------------------|----------------------------------|--|
| بسته سیاستی | آگاه سازی جامعه | استفاده از فضای مجازی برای معرفی اوتیسم |
| | | اطلاع رسانی درخصوص اوتیسم |
| | | معرفی اوتیسم به جامعه توسط دولت |
| | | آشنایی اصناف مختلف با اوتیسم |
| | | آگاه سازی افراد درخصوص اوتیسم |
| | | آشنا کردن جامعه با اوتیسم |
| | ایجاد سازمان های واسط | ایجاد مراکز مهارت آموزی |
| | | راه اندازی موسسات حرفه آموزی افراد اوتیسم |
| | | ایجاد سازمان های معین |
| | آموزش پایه | آموزش بهنگام |
| | | مداخلات آموزشی و درمانی بهنگام |
| | | آموزش های مقدماتی |
| | | آموزش مبتنی بر نیازهای جامعه |
| | پذیرش تنوع در جامعه | پذیرش به عنوان یک تفاوت توسط جامعه |
| | | عدم دسته بندی افراد اوتیسم در دسته افراد معلول |
| | | همانند انگاری افراد اوتیسم با افراد عادی |
| | | پذیرش افراد اوتیسم توسط جامعه |
| | | نداشتن نگرش ناتوانی به افراد اوتیسم |
| | | عدم دیدگاه متفاوت به افراد اوتیسم |
| عدم تفکیک آنها از افراد عادی جامعه | | |
| درک افراد اوتیسم توسط اعضای جامعه | | |
| حمایت های دولتی | پوشش بیمه‌ای مناسب | |
| | حمایت دولت از خانواده های اوتیسم | |
| | حمایت مالی دولت | |
| | وضع خط مشی های تشویقی | |
| | وضع قوانین حمایتی | |
| | ایجاد زمینه های اشتغال | |
| | | فراهم آوردن اقدامات تسهیلاتی برای خانواده های افراد دیگر |

| | |
|---|---------------|
| فراهم آوردن خدمات آموزشی تخصصی توسط دولت | خانواده همراه |
| تصور یک چشم انداز روشن برای فرد اوتیسم از طرف خانواده | |
| خانواده آگاه | |
| خانواده حامی | ظرفیت سازی |
| تشخیص زودهنگام | |
| به کارگیری ظرفیت خیرین و حامیان | |
| تقویت مراکز آموزشی و نگهداری | |
| شناسایی استعدادها و برجسته توسط دولت | ظرفیت سازی |
| پرورش مربیان حرفه ای در زمینه اوتیسم | |

در تجزیه و تحلیل صورت گرفته، ۳۸ کد استخراج گردید. مجموع کدهای استخراجی در ۷ مضمون فرعی سازماندهی گردیده‌اند. این مضامین فرعی هر کدام به عنوان یک سیاست قابل بهره‌برداری می‌باشند. مجموع مضامین فرعی، تشکیل دهنده مضمون اصلی می‌باشند. مضمون اصلی ایجاد شده همان بسته سیاستی در راستای حمایت از تنوع عصبی می‌باشد. نمودار ذیل، شبکه مضامین را به تصویر کشیده و نحوه شکل‌گیری بسته سیاستی را نشان می‌دهد.



شکل ۲. نحوه شکل‌گیری بسته سیاستی

بحث

پژوهش پیرامون تنوع عصبی از وجوه مختلف قابل بحث می‌باشد. از یک طرف افراد درگیر تنوع عصبی (بویژه اوتیسم) به عنوان عضوی از جامعه حق بهره‌برداری از فرصت‌ها برای زندگی بهتر دارند لذا در خصوص کار و شرایط کاری، عدالت

ایجاب می‌کند از چرخه انتخاب خارج نشوند. از طرف دیگر افراد تنوع عصبی بواسطه برخی قابلیت‌ها، در صورتی که در جای مناسب بکار گرفته شوند می‌توانند ارزش افزوده‌ای قابل توجه‌ای برای سازمان ببار آورند. لذا بکارگیری آنها در کار، صرفاً توصیه‌ای اخلاقی نبوده و فرصت تلقی می‌شود. اوتیسم اختلالی است که رشد و گسترش مهارت‌های اجتماعی و ارتباطی فرد را مختل می‌کند. یعنی این وضعیت نشان دهنده نوعی اختلال رشدی است که با نقص در رفتارهای ارتباطی و کلامی و وجود الگوهای غیرطبیعی در هر دو زمینه مشخص می‌شود. افراد دارای اوتیسم علائم مختلف و گوناگونی از خود بروز می‌دهند. جمع بندی کلی اینکه اوتیسم حاوی ناهمگنی زیادی است. هر یک از انواع طیف اوتیسم در ویژگی‌ها با هم تفاوت‌هایی دارند. لذا هر یک از این انواع اوتیسم نیاز به اعمال ملاحظات جداگانه‌ای دارند. در نظر گرفتن این تفاوت‌ها، ما را با پیچیدگی‌هایی روبرو می‌کند که عملاً ممکن انجام پژوهش را با چالش‌های اساسی روبرو نماید. لذا در این پژوهش، اختلال طیف اوتیسم را در سطح خفیف مدنظر قرار داده و توصیه‌های سیاستی ارائه شده، ناظر بر این افراد می‌باشد. بسته طراحی شده متشکل از هفت سیاست می‌باشد. از این هفت سیاست می‌توان به عنوان هفت هدف، یاد کرد که دنبال نمودن آنها تسهیل کننده بکارگیری افراد تنوع عصبی در محیط کار است. یکی از مهمترین ویژگی‌های این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های قبلی این است که عمده پژوهش‌های صورت گرفته در موضوع تنوع عصبی، در سطح سازمانی بوده (Morris & et al., 2015; Austin & Pisano, 2017; Hedley & et al., 2018; Remington & Pellicano, 2019) و یافته‌های مرتبط با سطح کلان جامعه، عموماً در بطن پژوهش‌های سازمانی مورد توجه قرار می‌گرفتند. وجه تمایز این مطالعه، محوریت سطح کلان و تمرکز بر نقش دولت می‌باشد. به عنوان یک واقعیت باید پذیرفت که صرف تلاش سازمانی، زمینه بکارگیری این افراد فراهم نخواهد شد. نیاز است در سطح بالاتر نیز زمینه‌های لازم فراهم شود تا اقدامات سازمانی، ثمر بخش گردد. این پژوهش، تمرکز صرف بر لایه کلان یا فراسازمانی دارد. منظور از عوامل فراسازمانی، عواملی است که بر سازمان اثرگذارند، اما تحت کنترل سازمان‌ها نیستند. کنش‌گر اصلی آنها را باید در بیرون از مرزهای سازمان جستجو نمود. از دولت انتظار می‌رود از طریق وضع سیاست‌های عمومی، این عوامل را کنترل کرده و انتظارات پیرامون شان را پاسخ دهد. با توجه به اینکه مبنای شکل‌گیری این عوامل یا سیاست‌های هفت‌گانه، نیازهای احصا شده در بستر تحقیق می‌باشد، لذا بجای نگاه منفرد به این سیاست‌ها، در نظر گرفتن تجمیع آنان، مورد تأکید است. بدین ترتیب می‌توان ادعا نمود، فرایند طی شده در ظهور این عوامل، موجب شکل‌گیری انسجام درونی بین آنها شده است. به عنوان یک واقعیت باید پذیرفت اگرچه نگاه منفرد به سیاست‌ها، منطقی بنظر نمی‌رسد اما اولویت بندی این سیاست‌ها می‌تواند، به عنوان ملاحظه اجرایی قلمداد شود. در یافته‌های تحقیق، حمایت‌های دولتی به عنوان یکی از سیاست‌های پیشنهاد شده، تنوع وسیعی از ابزارها را می‌تواند شامل شود. پذیرش تنوع در جامعه نیز همچون سیاست‌های حمایت، از جمله سیاست‌هایی است که بیشترین نیاز، مبنای شکل‌گیری اش بوده است. ایجاد سازمان‌های واسط اشاره به شکل‌گیری سازمان یا نهادی دارد که بطور تخصصی صرفاً به اشتغال و بکارگیری افراد تنوع عصبی در سازمان‌ها بپردازد.

توصیه‌های سیاستی

- بسته سیاستی طراحی شده، مشتمل بر هفت سیاست می‌باشد که بصورت مکمل در کنار یکدیگر هم‌افزایی ایجاد می‌کنند. هر سیاست اگرچه در ظاهر مستقل از بقیه می‌باشد اما وابستگی درونی با یکدیگر دارند. این هفت سیاست بدین شرح اند:
- **ایجاد سازمان‌های واسط:** ایجاد مراکز مهارت آموزی ویژه افراد تنوع عصبی، از جمله حلقه مفقوده‌های وضعیت فعلی می‌باشد. سازمان‌های واسط در بین خانواده‌ها و سازمان قرار گرفته و نقش پل را بازی می‌کنند. یکی از مهم‌ترین دلایل ایجاد سازمان‌های واسط این است که آموزش افراد تنوع عصبی جهت ورود به سازمان، با آموزش افراد عادی تفاوت‌هایی دارد. در بخش بعدی، مختصات این آموزش، شرح داده می‌شود.
 - **آموزش پایه:** مبتنی بر نیاز بودن، بهنگام بودن و مداخلات آموزشی و درمانی بصورت توانمند، سه ویژگی برجسته آموزش متفاوت افراد تنوع عصبی می‌باشد. لازم است سیاستگذاران در تدوین برنامه‌های آموزشی، این مختصات را در نظر گیرند.
 - **خانواده همراه:** نقطه اشتراک مصاحبه‌های مختلف، تأکید بر نقش بی‌بدیل خانواده در تسهیل بکارگیری افراد تنوع عصبی می‌باشد. تمامی اقدامات پیرامون این موضوع، در گرو نحوه عملکرد خانواده هاست. به عنوان مثال تشخیص بهنگام

اوتیسم، شرط اصلی امکان ورود این افراد به بازار کار است. این اتفاق صرفاً در بستر خانواده رخ می‌دهد. خانواده با ویژگی‌های همچون حامی بودن، آگاه بودن و داشتن چشم انداز مثبت از فرزندان‌شان، شرایطی پیش روی سیاستگذاران قرار می‌دهد که در بسته طراحی شده، سهمی برای شکل دادن به این خانواده داشته باشند.

▪ **آگاه‌سازی جامعه:** در خصوص این سیاست، فعالیت‌های نوآورانه‌ای همچون استفاده از فضای مجازی در راستای معرفی و اطلاع‌رسانی پیرامون اوتیسم، مورد تأکید است. در سیاست آگاه‌سازی جامعه، لازم است افراد و اصناف مختلف جامعه با تنوع عصبی، آشنا شوند.

▪ **حمایت‌های دولتی:** اگرچه حمایت دولت به عنوان یک سیاست در بسته سیاستی حاضر تعریف شده اما این سیاست، خود از سیاست‌های فرعی قابل ملاحظه‌ای تشکیل شده است. پوشش بیمه‌ای مناسب، حمایت مالی، وضع سیاست‌های تشویقی، وضع قوانین حمایتی، ایجاد زمینه‌های اشتغال، اقدامات تسهیلاتی برای خانواده‌های اوتیسم و فراهم آوردن آموزش‌های تخصصی برای خانواده اوتیسم، مصادیقی از فعالیت‌های مورد انتظار از دولت، می‌توانند باشند. مجموع این سیاست‌ها ذیل چتری به نام حمایت، تعریف می‌شوند.

▪ **پذیرش تنوع در جامعه:** برخی از سیاست‌های تعریف شده در این بسته سیاستی، ماهیتی بنیادی‌تر در مقایسه با سایر سیاست‌ها دارند. در کنار آگاه‌سازی جامعه، پذیرش تنوع عصبی در جامعه، از این قبیل‌اند. در این سیاست، پذیرش به منزله همانند انگاری افراد اوتیسم با افراد عادی، نداشتن نگرش ناتوانی، عدم تفکیک آنها از سایرین و پذیرش به عنوان یک تفاوت می‌باشد.

▪ **ظرفیت‌سازی:** در این سیاست چهار فعالیت قابل پیشنهاد می‌باشد. بکارگیری ظرفیت خیرین، پرورش مربیان حرفه‌ای، شناسایی استعداد‌های برتر تنوع عصبی و تقویت مراکز نگهداری و آموزش افراد تنوع عصبی، به عنوان اقدامات ظرفیت‌ساز در نظر گرفته شده‌اند.

مجموع سیاست‌های پیشنهادی صرفاً در مرحله طراحی بوده و بکارگیری هر یک، ملاحظات اجرایی خود را دارد. این ملاحظات اجرایی نیازمند آن است که تحقیق حاضر، تدام یافته و برای هر سیاست، ابزارهای اجرا نیز تدوین گردد.

References:

- 1- Annabi, H., & Locke, J. (2019). A theoretical framework for investigating the context for creating employment success in information technology for individuals with autism. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 499-515.
- 2- Arjmand, Shahrad, Alipour Shojaei, Masoumeh. (2017). Investigation of the analysis of social functions in autistic people & providing new solutions to increase social skills in autistic children, the second conference of psychology & educational sciences in Iran [in Persian].
- 3- Austin, R. D., & Pisano, G. P. (2017). Neurodiversity as a competitive advantage. *Harvard Business Review*, 95(3), 96-103.
- 4- Bagatell, N. (2010). From cure to community: Transforming notions of autism. *Ethos*, 38 (1), 33 – 55
- 5- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- 6- Flanagan, K. Uyerra, E. & Laranja, M. (2011). Reconceptualising the 'policy mix' for innovation. *Research policy*, 40(5), 702-713.
- 7- Givoni, M. Macmillan, J. Banister, D. Feitelson, E. (2013). From policy measures to policy packages. *Transport Reviews* 33 (1), 1–20.
- 8- Givoni, M., Macmillan, J., & Banister, D. (2010). From individual policies to policy packaging, *Proceedings of the ETC, Association for European Transport*, London.
- 9- GMB Union. (2018). Neurodiversity in the workplace. GMB Union Publishing, online available [https://www.base uk.org].
- 10- Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998). Beyond relational demography: Time & the effects of surface- & deep-level diversity on work group cohesion. *Academy of management journal*, 41(1), 96-107.
- 11- Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002). Time, teams, & task performance: Changing effects of surface- & deep-level diversity on group functioning. *Academy of management journal*, 45(5), 1029-1045.
- 12- Hedley, D., Cai, R., Uljarević, M., Wilmot, M., Spoor, J., Richdale, A., & Dissanayake, C. (2018). Transition to work: Perspectives from the autism spectrum. *Autism*, 22, 528–541.
- 13- Hoever, I. J., Van Knippenberg, D., Van Ginkel, W. P., & Barkema, H. G. (2012). Fostering team creativity: perspective taking as key to unlocking diversity's potential. *Journal of applied psychology*, 97(5), 982.
- 14- Hosseini (2014) N. [A look at four patterns in disability studies (Persian)]. *Peyk-e Tavana*, 6(54):15.
- 15- Howlett, M. Rayner, J. (2007). Design Principles for Policy Mixes: Cohesion & Coherence in New Governance Arrangements. *Policy & Society*. Vol 26, Issue 4, pp. 1-18.
- 16- Lehmann, Paul. (2012). Justifying a policy mix for pollution control: A review of economic literature. *Journal of Economic Surveys*. 26(1).
- 17- Masataka, N. (2017). Implications of the idea of neurodiversity for understanding the origins of developmental disorders. *Physics of Life Reviews*, 20, 85-108.
- 18- Morris, M. R., Begel, A., & Wiedermann, B. (2015). Understanding the challenges faced by neurodiverse software engineering employees: Towards a more inclusive & productive technical workforce. Paper presented at the Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility, pp. 173–184.

- 19- Nauwelaers, C. Forte, I. P. & Midtkandal, I. (2014). RIS3 implementation & policy mixes. JRC Technical Report. S3 Policy Brief Series 10.
- 20- Ne'eman, A. (2010). The future (& the past) of autism advocacy, or why the ASA's magazine, The Advocate, wouldn't publish this piece. *Disability Studies Quarterly*, 30 (1)
- 21- Nicolaidis, C. (2012). What can physicians learn from the neurodiversity movement? *American Medical Association Journal of Ethics*, 14 (6), 503 – 510
- 22- Orlando, M. (2018). Neurodiverse Self-Discovery & Social Acceptance in *Curious Incident & Marcelo in the Real World*. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*, 12(3), 321-335.
- 23- Pourezzat, Ali Asghar. Rahmani, Fatima. (2017). Policy making package; From design to codification. Maidanchi Publications. Tehran [in Persian].
- 24- Reichardt, K. (2016). The Policy Mix & its Role for Innovation: Insights From Offshore Wind in Germany (Doctoral dissertation, Utrecht University).
- 25- Remington, A., & Pellicano, E. (2019). 'Sometimes you just need someone to take a chance on you': An internship programme for autistic graduates at Deutsche Bank, UK. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 516-534.
- 26- Roberson QM, Holmes OH, Perry JL. 2017a. Transforming research on diversity & firm performance: a dynamic capabilities perspective. *Acad. Manag. Ann.* 11:189–216.
- 27- Rosenow, J. Fawcett, T. Eyre, N. & Oikonomou, V. (2016). Energy efficiency & the policy mix. *Building Research & Information*, 1-13.
- 28- SOLTANIFAR, M., & EFTEKHAR, P. (2013). Portrayal of disability in feature films, based on disability models.
- 29- Walker, N. (2014). Neurodiversity: Some basic terms & definitions. *Neurocosmopolitanism*. Retrieved from <http://neurocosmopolitanism.com/neurodiversity-some-basic-terms-definitions/>
- 30- Yazdani K. [Islam & disability (Persian)]. 1st edition. kabol: ALSO Institute Publication; 2010. Soltanifar M, Eftekhar P. [Portrayal of disability in feature films, based on disability models (Persian)]. *Journal of Cultural Management*. 2013; 7(21):77-94