



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα μεταπτυχιακών Σπουδών:

«Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Τα οφέλη της εργασίας και η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία»

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Γεωργία Τριγώνη

Θεσσαλονίκη, 2022.



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα μεταπτυχιακών Σπουδών:

«Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Τα οφέλη της εργασίας και η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία»

Βιβλιογραφική ανασκόπηση

“The benefits of employment and job satisfaction of people with disabilities”

Literature review

Γεωργία Τριγώνη

Εξεταστική επιτροπή

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Επόπτης

Παπακωνσταντίνου Δόξα

Κουστριάβα Ελένη

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

.....

Θεσσαλονίκη, 2022.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract	5
Πρόλογος.....	6
Εισαγωγή.....	7
1ο Κεφάλαιο: Εννοιολογική προσέγγιση	9
1.1 Άτομα με αναπηρίες.....	9
1.2. Αναπηρία	9
1.3. Εργασία.....	10
1.4. Εργασιακή ικανοποίηση	10
2ο Κεφάλαιο: Ανασκόπηση βιβλιογραφίας.....	11
2.1 Ποσοστά εργασιακής απασχόλησης – ανεργίας των ατόμων με αναπηρία.....	11
2.2. Τα εργασιακά πλεονεκτήματα των ατόμων με αναπηρία από την επαγγελματική αποκατάσταση αυτών.....	13
2.3. Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία.....	15
3ο Κεφάλαιο: Μεθοδολογία	17
3.1. Διαδικασία	17
4ο Κεφάλαιο: Αποτελέσματα	20
4.1.Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία	20
4.2. Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις/ εταιρίες	21
4.3. Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στην προσωπική τους ζωή	28
4.1.Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία	33
4.2. Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία.....	36
4.3 Οι παράγοντες επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία	40
5ο Κεφάλαιο: Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	54
5.1 Συζήτηση - Συμπεράσματα.....	54
5.2. Περιορισμοί της έρευνας	66
5.3 Προτάσεις	66
5.3.1. Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή των συμπερασμάτων	66
5.3.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	67
Βιβλιογραφικές αναφορές	67

Περίληψη

Με την πάροδο του χρόνου παρατηρείται όλο και μεγαλύτερη ανάγκη των ατόμων με αναπηρία να ενσωματωθούν στην κοινωνία ως μελές της μέσω της εργασιακής απασχόλησης τους. Η παρούσα έρευνα έχει σκοπό να μελετήσει τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία για την κοινωνία, τις επιχειρήσεις και την προσωπική τους ζωή καθώς και την εργασιακή τους ικανοποίηση και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Πραγματοποιήθηκε μια βιβλιογραφική ανασκόπηση, χρησιμοποιώντας τρεις βάσεις δεδομένων με χρονικό διάστημα από το 2011 έως το 2021. Επιλέχθηκαν άρθρα τα οποία είχαν γραφτεί και δημοσιευτεί στην Αγγλική γλώσσα, εμπεριείχαν συγκεκριμένες λέξεις κλειδιά και συνδυασμούς αυτών, τα άτομα με αναπηρία δούλευαν σε κάποιον εργασιακό χώρο και κάποια άρθρα είχαν χρησιμοποιηθεί ως βιβλιογραφικές αναφορές. Από τα αποτελέσματα που εντοπίστηκαν στην αναζήτηση, 46 άρθρα συμπεριλάμβαναν όλα τα κριτήρια συμπερίληψης. Πλήθος ερευνών που παρουσιάζονται στην παρούσα μελέτη δείχνουν ότι τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία είναι αρκετά, όπως αύξηση της οικονομίας, μείωση της φτώχειας και της ανεργίας, καθώς και ότι τα άτομα με αναπηρία δεν είναι ικανοποιημένα από την δουλειά τους διότι λαμβάνουν χαμηλότερους και κατώτερους μισθούς σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία και μηδαμινή εργασιακή ασφάλεια αλλά και οι παράγοντες έχουν θετική και αρνητική επιρροή στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Τέλος, τα οφέλη της εργασίας των ανθρώπων με αναπηρία και η επαγγελματική τους ικανοποίηση αποτελούν σημαντικά θέματα διότι αυτοί έρχονται αντιμέτωποι συνεχώς με εμπόδια και δέχονται αποκλεισμό ως προς την εργασιακή τους πρόσβαση.

Λέξεις- κλειδιά: εργασία, οφέλη, αναπηρίες, εργασιακή ικανοποίηση, άτομα με αναπηρία, αγορά εργασίας.

Abstract

Over time, there is a growing need for people with disabilities to be integrated into society as part of it through their employment. This research aims to study the benefits of working for people with disabilities to society, businesses and their personal lives as well as their job satisfaction and the factors that influence it. A literature review was carried out using three databases with a time period from 2011 to 2021. Articles were selected that were written and published in English, contained specific keywords and combinations of these, the disabled people worked in a workplace and some articles were used as literature references. Of the results identified in the search, 46 articles included all of the inclusion criteria. Numerous studies presented in this study show that the benefits of working for people with disabilities are several, such as increasing the economy, reducing poverty and unemployment, people with disabilities are not satisfied with their jobs as they receive lower and lower wages compared to their colleagues without disabilities and zero job security and factors have positive and negative influence on their job satisfaction. Finally, the job benefits of people with disabilities and their job satisfaction are important issues because they are constantly faced with barriers and they are excluded in terms of their access to employment.

Key words: employment, benefits, disabilities, job satisfaction, people with disability, labor market.

Πρόλογος

Τα μαθήματα του συγκεκριμένου μεταπτυχιακού προγράμματος και ειδικότερα αυτά τα οποία εστίαζαν στην εργασία των ατόμων με αναπηρία μου κίνησαν ιδιαίτερα το ενδιαφέρον ώστε να διερευνήσω περισσότερο το κομμάτι που σχετίζεται με αυτήν. Πιο ειδικά, τα οφέλη που προσφέρουν μέσω της εργασίας τους, το πόσο ικανοποιημένοι είναι από αυτήν, οι παράγοντες που μπορούν να την επηρεάσουν καθώς και η διαφορετική αντιμετώπιση που δέχονται από τους πολίτες και την πολιτεία ήταν κάποια από τα θέματα που αρχικά μου προκάλεσαν προβληματισμό, και ήθελα να εξετάσω λεπτομερώς για την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Επιστήμες της Αγωγής: Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση», συνέχισα στην εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Ο δρόμος δύσκολος και ατελείωτος. Ωστόσο, γεμάτος με εμπειρίες, συναισθήματα, κούραση, επιμονή, υπομονή, ανησυχίες, και καινούργια εφόδια απαραίτητα και σημαντικά για το μέλλον. Έτσι, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους ήταν πλάι μου σε αυτήν την προσπάθεια μου. Πρώτα, πολλά ευχαριστώ, στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο ο οποίος μου έλυσε οποιαδήποτε απορία του εξέφραζα καθώς και για την όμορφη συνεργασία που είχαμε. Έπειτα, σε όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος οι οποίοι μου πρόσφεραν απλόχερα τις γνώσεις τους.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου η οποία είναι πάντα δίπλα μου και με στηρίζει σε κάθε μου βήμα και σε κάθε απόφαση που θα λάβω για τον εαυτό μου. Σας ευχαριστώ λοιπόν, για όλη την ψυχολογική και οικονομική στήριξη που λαμβάνω και που πιστεύετε σε έμενα ότι μπορώ να καταφέρω ότι βάλω στόχο καθώς και τους φίλους μου για την ενθάρρυνση και συμπαράσταση που παίρνω όλα αυτά τα χρόνια.

Εισαγωγή

Στην εποχή στην οποία ζούμε, ο αριθμός των ατόμων ο οποίος αναζητά και ψάχνει σταθερή δουλειά είναι όλο και περισσότερος. Η κοινωνία και οι εργοδότες γίνονται όλο και πιο απαιτητικοί ως προς τους εργαζόμενους. Οι ίδιοι τους ζητούν να κατέχουν και να έχουν αποκτήσει όσο πιο πολλές δεξιότητες και γνώσεις έχουν την δυνατότητα και την ευχέρεια αλλά και να ανταποκρίνονται γρήγορα στις απαιτήσεις και στα προβλήματα που μπορούν να δημιουργηθούν στα πλαίσια της δουλειάς τους.

Εκτός από αυτό, καθημερινά τα άτομα με και χωρίς αναπηρία τις περισσότερες ώρες της βδομάδας τους βρίσκονται στον χώρο εργασίας, διαθέτουν συχνά πολύ χρόνο και αποτελεί για αυτούς από τον πιο απαραίτητο και κρίσιμο παράγοντα της ζωής τους. Πιο συγκεκριμένα, η εργασία για τα άτομα με αναπηρία είναι ένα μέσο επιβίωσης καθώς προσφέρει το εισόδημα τους και επομένως την οικονομική ανεξαρτησία τους. Επιπλέον, η ίδια επιδρά είτε σε μικρό βαθμό είτε σε μεγάλο στην κοινωνική (π.χ. ως μέσο αλληλεπίδρασης με άλλα άτομα) και στην προσωπική (π.χ. ως επαγγελματική ταυτότητα) ζωή αυτών των ανθρώπων καθώς αντιμετωπίζονται διαφορετικά από την κοινωνία (Boardman et al., 2003; Van de Ven et al., 2005). Ακόμη, επηρεάζει και την ψυχολογία των ατόμων με και χωρίς αναπηρία διότι η εργασία πρόκειται για ένα ανθρώπινο δικαίωμα με αισθητή και κυρίαρχη αξία στην ζωή αυτών (Akkerman et al., 2016; Lindsay et al., 2018; McDonnall, 2019) που δικαιούνται όλοι ανεξαιρέτως των χαρακτηριστικών τους (π.χ. εθνικότητα, πολιτικές απόψεις, σεξουαλική προτίμηση).

Εξίσου σημαντική, είναι η εργασιακή ικανοποίηση των ανθρώπων με αναπηρία καθώς σχετίζεται με διάφορους τομείς όπως είναι η εργασιακή απόδοση, οι εργασιακές αξίες, τα κίνητρα, η απουσία από την εργασία, ο κύκλος εργασιών και η ικανοποίηση που νιώθουν από την δουλειά τους (Han & Kim, 2021). Τα εργαζόμενα άτομα με αναπηρία αρκετές φορές έρχονται αντιμέτωπα με ανισότητες και διακρίσεις καθώς λαμβάνουν πιο χαμηλούς μισθούς (Schur et al., 2009), μηδενική παροχή

εργασιακής ασφάλειας, επαγγελματικής κατάρτισης και μικρή επίβλεψη στον χώρο εργασίας (Pagán, 2011a). Ακόμη, η ικανοποίηση από την εργασία των ατόμων με αναπηρία συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση από την ζωή τους και έχει επιρροή στην ευεξία τους (Schur et al., 2009). Επίσης, οι εργαζόμενοι τυπικού πληθυσμού οι οποίοι είναι ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους προκύπτει να είναι και από την ζωή τους (Heller et al., 2004) αλλά παρουσιάζουν και καλύτερη υγεία, έτσι οι εργοδότες τους παρέχουν πιο χαμηλές ιατρικές δαπάνες (Landis et al., 2015). Η παραπάνω άποψη φαίνεται ότι είναι σύμφωνη με έρευνες στις οποίες συμμετείχαν άτομα με αναπηρία διότι η εργασιακή ικανοποίηση φάνηκε να συνδέεται με την ποιότητα ζωής. Παρατηρήθηκε ότι, όσο αυξάνεται η ικανοποίηση τους από την δουλειά, βελτιώνεται η ικανοποίηση από την ζωή τους (Han & Kim, 2021) αλλά ενισχύεται και η ψυχική τους υγεία (Akkerman et al., 2016).

Η παρούσα βιβλιογραφική έρευνα χωρίζεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος αναλύονται οι ορισμοί των ατόμων με αναπηρία, της αναπηρίας, της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης. Ακόμα, γίνεται μια βιβλιογραφική ανασκόπηση μέχρι τώρα σχετικά με τα ποσοστά ανεργίας και της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και σχετικά με την εργασιακή τους απασχόληση και τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν τα άτομα με αναπηρία από την εργασία τους έως το 2010.

Το δεύτερο μέρος, αποτελείται από το ερευνητικό κομμάτι της βιβλιογραφικής ανασκόπησης όπου γίνεται πλήρη παρουσίαση, ανάλυση των άρθρων και των αποτελεσμάτων τους με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν. Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορά ποια είναι τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία για τις επιχειρήσεις – εταιρίες, το δεύτερο για την προσωπική ζωή των ατόμων με αναπηρία, το τρίτο για την κοινωνία και στο τέταρτο και πέμπτο παρουσιάζεται η εργασιακή ικανοποίηση αυτών των ατόμων και οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίησή τους.

1ο Κεφάλαιο: Εννοιολογική προσέγγιση

1.1 Άτομα με αναπηρίες

Ειδικά, περισσότερα από 1 δισεκατομμύριο άνθρωποι με αναπηρίες ζουν στον κόσμο και συνθέτουν την πιο μεγάλη μειονότητα. Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO) και την Παγκόσμια Τράπεζα (ΠΤ), το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού έχει κάποιο είδος αναπηρίας (Pinilla-Roncancio & Alkire, 2017). Αναλυτικότερα, ως άτομα με αναπηρία ορίζονται «τα άτομα τα οποία κατέχουν κάποιου είδους βασική δυσκολία δραστηριότητας (όπως η ακοή, η όραση, το περπάτημα και η επικοινωνία) ή/και τα άτομα που έχουν περιορισμό στην εργασία ο οποίος δημιουργείται από κάποια μακροχρόνια κατάσταση υγείας και / ή από βασική δυσκολία δραστηριότητας» (Bara, 2014; Baciu & Lazar, 2017).

1.2. Αναπηρία

Ο όρος αναπηρία μπορεί να διευκρινιστεί με πολλούς και διαφορετικούς ορισμούς. Παρόλα αυτά, ένας από αυτούς τους ορισμούς επισημαίνει ότι η αναπηρία είναι μια περίπλοκη έννοια με πολλαπλές διαστάσεις (Barnow, 2008). Ειδικά, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) ορίζει την αναπηρία ως έναν όρο ο οποίος συμπεριλαμβάνει περιορισμούς δραστηριότητας και περιορισμούς συμμετοχής επισημαίνοντας τις αρνητικές διαστάσεις της αλληλεπίδρασης μεταξύ ενός ατόμου με μια κατάσταση υγείας και του ατόμου που εξαρτάται από τους προσωπικούς του παράγοντες και τους παράγοντες του περιβάλλοντος (Anastasiou & Kauffman, 2013; Berthoud, 2008; Bright & Kuper, 2018; Goering, 2015; Hästbacka et al., 2016; Vornholt et al., 2013; Vornholt et al., 2017; Pinilla-Roncancio & Alkire, 2017).

1.3. Εργασία

Η εργασία απαρτίζει ένας από τους ανασταλτικότερους παράγοντες της ζωής των ανθρώπων και ορίζεται ως η απασχόληση η οποία προσφέρει στο άτομο, ένα εισόδημα. Παρέχει μια αίσθηση σκοπού και ταυτότητας στον άνθρωπο και δίνει σε αυτόν την πρόσβαση σε πόρους (Subramaniam et al., 2020). Σύμφωνα με τους Fasbender et al. (2015) η έννοια της εργασίας αποτελείται από τέσσερις έννοιες. Η πρώτη είναι η κοινωνική σημασία της εργασίας. Προσδιορίζει την χρησιμότητα της κοινωνικής επαφής, της αίσθησης να ανήκει το άτομο σε μια ομάδα, να είναι μέλος αυτής και να έχει έναν ρόλο στην κοινωνία. Δεύτερη είναι η προσωπική σημασία η οποία αναφέρεται στην εξέλιξη του ατόμου. Το άτομο, ανακαλύπτει την προσωπική του ικανοποίηση, γίνεται παραγωγικό και είναι υπεύθυνο για τα εργασιακά του καθήκοντα. Επιπρόσθετα, ως τρίτη είναι η οικονομική σημασία. Επικεντρώνεται στην αναγκαιότητα για επιβίωση, την εξασφάλιση χρημάτων και ασφάλειας. Τέλος, ως τέταρτη είναι η παραγωγική όπου τονίζει την εκπαίδευση των νεότερων ανθρώπων στην εργασία, μεταδίδοντας τις γνώσεις των μεγαλύτερων στις επόμενες γενιές, συνεισφέροντας στο κοινωνικό σύνολο.

1.4. Εργασιακή ικανοποίηση

Η ικανοποίηση από την εργασία είναι ένα θέμα το οποίο έχει απασχολήσει πολλές έρευνες και μελέτες. Ιδιαίτερα την ψυχολογία και την κοινωνιολογία αλλά και άλλες ειδικότητες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να δοθεί προσοχή στην εργασιακή ικανοποίηση τόσο των εργαζομένων με αναπηρία όσο και αυτών χωρίς κάποιου είδους αναπηρία (Pagán, 2013). Συγκεκριμένα, η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως η θετική συναισθηματική κατάσταση η οποία δημιουργείται ως αποτέλεσμα της αξιολόγησης της εργασίας ή της εργασιακής εμπειρίας ενός ατόμου (Akkerman et al., 2016; Faragher et al., 2005; Roelen et al., 2008) και το συνολικό συναίσθημα που έχει κάποιος από την εργασία του (Akkerman et al., 2016; Kerschen et al., 2006). Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τους Munir & Rahman (2016) και τον Azir (2011) η

εργασιακή ικανοποίηση περιγράφεται ως μια σύνδεση, αλληλεπίδραση των ψυχολογικών, φυσιολογικών και περιβαλλοντικών συνθηκών.

Εκτός από το γεγονός ότι οι άνθρωποι με αναπηρία επωφελούνται από την εργασία τους, και για όσα αναφέρθηκαν παραπάνω κρίνεται αναγκαίο να γίνει περαιτέρω έρευνα. Η συγκεκριμένη έρευνα είναι σημαντικό να πραγματοποιηθεί για να ενημερωθούν οι αναγνώστες αυτής για τα άτομα με αναπηρία, για τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν και παρέχουν από την εργασία τους, στους διάφορους τομείς αλλά και για την αύξηση του αριθμού πρόσβασης αυτών στον χώρο εργασίας μέσω της ενσωμάτωσης και της ένταξης τους στην κοινωνία, αποδεικνύοντας σύμφωνα με έρευνες ότι οι άνθρωποι αυτοί μπορούν να τα καταφέρουν και να ανταπεξέλθουν σε συνθήκες και χώρους εργασίας (Lindsay et al., 2018). Συμπληρωματικά, επειδή θα μάθουν και θα ανακαλύψουν αν τα άτομα με αναπηρία είναι ευχαριστημένα από την δουλειά τους, πόσο ευχαριστημένα είναι, αν η εργασιακή τους ικανοποίηση βρίσκεται στα ίδια επίπεδα ικανοποίησης με τον τυπικό πληθυσμό που εργάζεται και θα δουν αν όντως η άποψη που είχαν στο μυαλό τους πριν διαβάσουν την εργασία σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των ανθρώπων με αναπηρία είναι ίδια με αυτήν που επικρατεί και βιώνουν οι ίδιοι.

2ο Κεφάλαιο: Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

2.1 Ποσοστά εργασιακής απασχόλησης – ανεργίας των ατόμων με αναπηρία

Ένας ακριβής αριθμός για την εργασία των ατόμων με αναπηρία είναι δύσκολος να σημειωθεί, καθώς η κάθε έρευνα χρησιμοποιεί τα δικά της κριτήρια. Παρά το γεγονός της ανάδειξης των ωφελειών της εργασίας των ανθρώπων με αναπηρία σε ποικίλους τομείς υποστηρίζεται ότι, αυτά τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με διάφορες δυσκολίες και εμπόδια κατά την διαδικασία της πρόσληψης τους επειδή η κοινωνία τους αντιμετωπίζει διαφορετικά (Schur, 2002) και οι εργοδότες έχουν μια αρνητική στάση απέναντι τους (McDonnall & Antonelli, 2019). Ακόμη, ενώ τα άτομα με αναπηρία έχουν θέληση και επιμονή να εργαστούν και να διατηρήσουν την δουλειά τους η ανεργία είναι πιθανόν να έχει επιρροή στην αυτοεκτίμηση και στην

προσωπικότητά τους, να μεγαλώνει τα αισθήματα εχθρότητας αλλά και να δημιουργεί σχέσεις εξάρτησης (Shaw et al., 2007).

Είναι αλήθεια ότι τα άτομα με αναπηρία απαρτίζουν μια ομάδα της οποίας το ποσοστό εργασιακής απασχόλησης υπάρχει πιθανότητα στην διάρκεια των χρόνων να αλλάξει (Barnow, 2008). Κάποιοι λόγοι για τους οποίους δεν προσλαμβάνονται εύκολα τα άτομα με αναπηρία είναι για παράδειγμα, εξαιτίας της ανεπάρκειας πληροφοριών των εργοδοτών σχετικά με τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία (Νονάκ, 2014), των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων που έχουν οι ίδιοι ότι οι άνθρωποι αυτοί είναι μη παραγωγικοί και ανίκανοι (Isaac et al., 2010; Siperstein et al., 2006) αλλά και της αρνητικής στάσης των συναδέλφων τους απέναντι στα άτομα με αναπηρία (Schur et al., 2017). Ως αποτέλεσμα, να προκύπτει το γεγονός ότι το ποσοστό των ατόμων με αναπηρία που απασχολείται εργασιακά να είναι πολύ μικρότερο σε σύγκριση με αυτών χωρίς αναπηρία (Gewurtz et al., 2016; Hall & Wilton, 2011; Lindsay et al., 2012; Phillips et al., 2019; Van der Zwan & De Beer, 2021).

Με άλλα λόγια, σε όλο τον κόσμο ένα άτομο με αναπηρία έχει λιγότερες πιθανότητες να εργαστεί από ένα άτομο χωρίς αναπηρία (Bonaccio et al., 2019) Επίσης, όσοι άνθρωποι με αναπηρία απασχολούνται, πληρώνονται με λιγότερα χρήματα από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Schur et al., 2009) αλλά και φαίνεται ότι αυτοί παρουσιάζουν πολύ χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, εκπαίδευσης και εισοδήματος σε σύγκριση με τους ανθρώπους χωρίς κάποιου είδους αναπηρία (Guerette & Smedema 2011).

Για την ακρίβεια, σε έρευνα που υλοποιήθηκε σε 11 συγκεκριμένες χώρες της Ευρώπης (Σουηδία, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ολλανδία, Ιταλία, Ελβετία, Ισπανία, Γαλλία, Βέλγιο, Αυστρία) τα ποσοστά των ατόμων ηλικίας 50 έως 64 ετών με αναπηρία, που εργασιακά απασχολούνταν, βρισκόντουσαν σε χαμηλό επίπεδο. Συγκεκριμένα, το 2004 ήταν 31,2% ενώ το 2007 υπήρξε αύξηση και έφτασε στο 36,4% (Pagán, 2011a). Συμπληρωματικά, σε άλλη έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής μόνο το 40% των ατόμων με αναπηρία δούλευαν. Αντίθετα, τα άτομα χωρίς αναπηρία κατέγραφαν αριθμό 80% (Ali et al., 2011).

Επίσης, εκτός από αυτό, σε παλιότερη έρευνα που υλοποιήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής διαπιστώθηκε ότι μόνο το 19% των ατόμων με αναπηρία

εργαζόντουσαν απεναντίας με τα άτομα χωρίς αναπηρία όπου το ποσοστό ήταν πολύ μεγαλύτερο (Siperstein et al., 2006). Τέλος, σε πιο πρόσφατη έρευνα που έγινε από τους Schur et al. (2017) τονίζουν ότι τα άτομα με αναπηρία σημειώνουν μικρά ποσοστά απασχόλησης τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (34% το 2015, σε σύγκριση με το 75% των ατόμων χωρίς αναπηρία) όσο και παγκοσμίως, γεγονός που οφείλεται στα όχι και τόσο μεγάλα σε αριθμό επίπεδα εισοδήματος και στα υψηλά ποσοστά φτώχειας.

Έτσι, η εργασία για τα άτομα με αναπηρία είναι ιδιαίτερα σημαντική για αυτούς, καθώς η κοινωνία τους αντιμετωπίζει διαφορετικά, νιώθουν κοινωνικά απομονωμένοι και στιγματισμένοι λόγω της αναπηρίας τους (Vornholt et al., 2013) αλλά και η εργασιακή τους απασχόληση και ικανοποίηση έχει επίδραση τόσο στην ατομική τους ευημερία όσο και στην οικονομική κατάσταση της κοινωνίας (Fragher et al., 2005).

2.2. Τα εργασιακά πλεονεκτήματα των ατόμων με αναπηρία από την επαγγελματική αποκατάσταση αυτών

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα άτομα με αναπηρία μέσω της ένταξης και της ενσωμάτωση τους στο περιβάλλον και στον χώρο εργασίας έχουν την ευκαιρία να συμβάλλουν και να αυξήσουν την οικονομία της εκάστοτε κοινωνίας αλλά και τα ίδια να εξελιχθούν σε προσωπικό επίπεδο (Beegle & Stock, 2003).

Ως προς την οικονομία της κοινωνίας και γενικότερα της πολιτείας, η εργασιακή απασχόληση των ανθρώπων με αναπηρία, βοηθάει στην ελάττωση της φτώχειας καθώς όλο και περισσότερα άτομα εργάζονται αλλά και αποφέρουν έσοδα στο κράτος. Ακόμη, με την χορήγηση των επιχειρήσεων, δημιουργούνται καινούργιες θέσεις εργασίας με αποτέλεσμα το εργατικό δυναμικό να περιλαμβάνεται από εργαζόμενους με και χωρίς αναπηρία (Twamley et al., 2003). Εκτός αυτού, οι εργαζόμενοι με αναπηρία οι οποίοι εξαιτίας της δουλειάς τους είναι ανεξάρτητοι οικονομικά αποτελούν μια ομάδα η οποία διαθέτει υψηλή αγοραστική δύναμη σε σχέση με τα εξαρτώμενα άτομα καθώς αυτοί προσελκύουν και χτίζουν δυναμικές σχέσεις με νέους πελάτες οι οποίοι έχουν επαφές με φίλους τους ή συγγενείς με αναπηρία. Ως αποτέλεσμα οι εταιρίες και οι επιχειρήσεις να γίνονται καινοτόμες ως

προς τα προϊόντα, να ενισχύεται η εικόνα τους και να υπάρχει ανάμεσα τους ανταγωνισμός ο οποίος οδηγεί στην ενίσχυση της οικονομίας (Hindle et al., 2010).

Ως προς τον προσωπικό τομέα, η εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί για αυτούς ένα αξιότιμο αγαθό καθώς τους προσφέρει την ευκαιρία να είναι οικονομικά ανεξάρτητοι με αποτέλεσμα να μπορούν να ζήσουν χωρίς κάποια βοήθεια. Με άλλα λόγια δηλαδή, ο μισθός που παίρνουν από την δουλεία τους, τους οδηγεί στην ανεξαρτητοποίηση αφού δεν ζητούν κάποια βοήθεια από το οικογενειακό τους περιβάλλον και δεν βασίζονται κατεξοχήν στα επιδόματα που λαμβάνουν από το κράτος (Cooney, 2002; Cordes & Howard, 2005) με αποτέλεσμα να νιώθουν και πιο ικανοποιημένοι από την ζωή τους (Charpin & Kewman, 2001). Επιπλέον, τα άτομα με αναπηρία ξεφεύγουν από τον σταθερό κοινωνικό τους κύκλο διότι μέσω της εργασίας τους, γνωρίζουν νέα άτομα και κοινωνικοποιούνται καθώς αλληλεπιδρούν καθημερινά με τους συναδέλφους και τους εργοδότες τους (Boardman et al., 2003; Cordes & Howard, 2005). Εκτός αυτού, μέσω της δουλείας τους, τα άτομα με αναπηρία διαμορφώνουν την επαγγελματική ταυτότητα τους (Cimarolli & Wang, 2006), ενισχύεται η αυτοεκτίμηση και η αυτοεικόνα τους διότι χρησιμοποιούν τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους και νιώθουν σίγουροι και περήφανοι με τον εαυτό διότι προσφέρουν στην κοινωνία μέσω της δουλείας τους (Kirsh et al., 2009).

Συμπληρωματικά, για τα άτομα με αναπηρία η εργασιακή απασχόληση έχει ιδιαίτερη σημασία για τις ζωές τους, επειδή συχνά η αναπηρία μεταφράζεται και συνοδεύεται με την κοινωνική απομόνωση. Μέσω της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, αυτά τα άτομα έχουν την δυνατότητα να ενταχθούν και να ενσωματωθούν στην κοινωνία καθώς καθιστούν μια ομάδα και μέλη της ομάδας του εργατικού δυναμικού (Mansour, 2009) και αναπτύσσουν τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις (Goodwin & Kennedy, 2005).

Τέλος, η εργασία δηλαδή, προσφέρει πολλά οφέλη και πλεονεκτήματα στους ανθρώπους τυπικού και μη τυπικού πληθυσμού αλλά έχει κυρίως θετικά αποτελέσματα στα μέλη των μειονοτικών ομάδων τα οποία τις περισσότερες φορές δέχονται αρνητικές στάσεις και σχόλια απέναντι στην πρόσβαση τους για μια θέση εργασίας και αντιμετωπίζονται διαφορετικά από την κοινωνία (Schur, 2002). Ο εργασιακός αποκλεισμός δηλαδή των ανθρώπων με αναπηρία τους οδηγεί να έρχονται αντιμέτωποι να καλύψουν μόνοι τους τα προσωπικά κόστη της ζωής τους και να είναι

εξαρτημένοι από τα επιδόματα που τους παρέχονται και δικαιούνται λόγω της αναπηρίας τους με αποτέλεσμα να μην επιτυγχάνεται η πλήρης εργασιακή τους ένταξη (Drew et al., 2001).

2.3. Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία

Η δημιουργία της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων είναι δύσκολη, καθώς για τον σχηματισμό αυτής, κρίνεται απαραίτητο να υπάρχει μια συνέχεια ανάμεσα στα εργασιακά κίνητρα, στην ηγεσία και στην εταιρική οργανωτική κουλτούρα. Ως αποτέλεσμα αυτής, την κατάλληλη προσαρμογή και αποδοχή της από όλους τους εργαζομένους (Istiningsih et al., 2020).

Καταρχάς, αξίζει να σημειωθεί ότι, κάποιοι ερευνητές ισχυρίζονται πως τα άτομα με αναπηρία υπάρχει πιθανότητα να εμφανίσουν πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από την δουλειά τους σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Αυτή η άποψη μπορεί να δικαιολογηθεί διότι τα άτομα με αναπηρία έχουν λιγότερες επαγγελματικές ευκαιρίες. Ως εκ τούτου, οι θέσεις εργασίας που καταφέρνουν να αποκτήσουν να έχουν μεγαλύτερο νόημα και ιδιαίτερη σημασία για αυτά (Perry et al., 2000).

Παράλληλα, ο Urral (2005) στην έρευνα του που πραγματοποιήθηκε στον Καναδά υποστηρίζει πως τα άτομα με αναπηρία ηλικίας 15 έως 64 χρονών, εξαιρώντας τα άτομα με προβλήματα λόγου πιθανότατα να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Αυτήν την άποψη την αιτιολογεί λαμβάνοντας υπόψη του, την μη χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας και των όχι κατάλληλων προσαρμογών στο χώρο εργασίας με αποτέλεσμα ίσως να είναι οι αιτίες που οφείλονται στις διαφορές των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους με και χωρίς αναπηρία. Ωστόσο, τονίζει ότι όσο πιο μεγάλοι σε ηλικία είναι οι εργαζόμενοι άλλο τόσο μεγαλώνει και η εργασιακή τους ικανοποίηση.

Ακόμη, σύμφωνα με τους Chou et al. (2010) σε έρευνα που πραγματοποίησαν, τα ευρήματα αυτής έδειξαν πως οι μεγαλύτεροι σε ηλικία συμμετέχοντες με νοητική αναπηρία στο Ταϊβάν αλλά και αυτοί που είχαν λάβει λιγότερη εκπαίδευση ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Αυτό, ίσως να προέρχεται από το

γεγονός ότι αξιολογούν πιο θετικά τις εργασιακές τους επιλογές. Επιπλέον, στην ίδια έρευνα τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων με νοητική αναπηρία, όπως για παράδειγμα το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και ο αριθμός των ετών που εργάζονται δεν είχαν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο διότι δεν επηρέασε την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αντίθετα, οι Faragher et al. (2005) και οι Fischer & Sousa-Poza (2009) παραθέτουν ότι είναι απαραίτητος ο έλεγχος της επιρροής των προσωπικών χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου με αναπηρία στη διαμόρφωση της εργασιακής τους ικανοποίησης.

Οι Sousa-Poza & Sousa-Poza (2000) σε έρευνα που πραγματοποίησαν σε δείγμα εργαζομένων τυπικού πληθυσμού στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, στην Μεγάλη Βρετανία, στις χώρες της Ανατολικής και Δυτικής Ευρώπης, στην Ιαπωνία, την Κύπρο και το Ισραήλ διαπίστωσαν ότι η ικανοποιητική και η καλά πληρωμένη εργασιακή αμοιβή, απαρτίζει και είναι ένας καθοριστικός και κυρίαρχος παράγοντας για την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων. Η παραπάνω διαπίστωση φαίνεται ότι συμφωνεί με την έρευνα του Baldwin & Schumacher (2002) καθώς παρατήρησαν πως 1445 εργαζόμενοι με αναπηρία ηλικίας 16 έως 65 ετών στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής πολύ συχνά δεν λάμβαναν τον ίδιο μισθό, με τους συνεργάτες τους που δεν είχαν κάποια αναπηρία. Είχαν, δηλαδή διαφορές στον μισθό και στα οφέλη τους από την εργασία τους.

Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνα τους στην Ισπανία, οι Pagán & Malo (2009) συμπληρώνουν ότι τα άτομα με αναπηρία έπαιρναν λιγότερο μισθό και επιδοτήσεις εξαιτίας της χαμηλής τους παραγωγικότητας αλλά και ότι δεν ήταν υπεύθυνοι για ιεραρχικά υψηλές εργασιακές θέσεις. Ο Urral (2005) υπογραμμίζει ότι ο συντελεστής του εισοδήματος των ατόμων με αναπηρία είναι σημαντικός αλλά και ότι τα ίδια δείχνουν ενδιαφέρον ως προς τα πόσα χρήματα κερδίζουν από την εργασία τους σε σύγκριση με τα χρήματα των άλλων ατόμων με σχεδόν ίδια χαρακτηριστικά.

Ομοίως, οι Schur et al. (2009) προσθέτουν ότι οι ανισότητες των μισθών που αποδέχονται τα άτομα με αναπηρία υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να καταλήξουν σε χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Εκτός από αυτό, οι Roelen et al. (2008) σε έρευνα τους στην Ολλανδία με δείγμα 882 άτομα (550 άνδρες και 272 γυναίκες) ισχυρίστηκαν ότι ο ο όγκος των εργασιακών καθηκόντων που έχουν οι εργαζόμενοι, επιδρά στην εργασιακή ικανοποίησή τους.

Άλλες έρευνες τόνισαν ότι η ικανοποίηση που λαμβάνουν τα άτομα με αναπηρία από την εργασία τους επηρεάζεται και συνδέεται με την υγεία τους. Με άλλα λόγια, βελτιώνοντας την ικανοποίηση από την δουλειά τους, αυξάνεται θετικά η υγεία τους (Faragher et al., 2005; Fischer & Sousa-Poza, 2009; Pagán & Malo, 2009). Επίσης, σε άλλη έρευνα που υλοποιήθηκε οι εργαζόμενοι με αναπηρία δήλωσαν μεγάλα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης, εξαιτίας των όχι και τόσο υψηλών προσδοκιών που είχαν από την δουλειά τους. Στην ίδια έρευνα η μόνιμη, σταθερή εργασία και η παροχή της εργασιακής ασφάλειας καθορίστηκαν απαραίτητοι παράγοντες για την επαγγελματική ικανοποίηση των ανθρώπων με αναπηρία (Pagán & Malo, 2009).

Συμπληρωματικά, έρευνες διαπίστωσαν ότι υπήρχαν διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία μεταξύ των αντρών και των γυναικών. Έτσι, φάνηκε, από τα αποτελέσματα πως οι γυναίκες ήταν πιο ικανοποιημένες, από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες (Pagán & Malo, 2009; Uppal, 2005).

3ο Κεφάλαιο: Μεθοδολογία

3.1. Διαδικασία

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την παρούσα εργασία είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Για την υλοποίηση της βιβλιογραφικής εργασίας ήταν αναγκαία η αναζήτηση των άρθρων. Για αυτό τον λόγο, τα άρθρα επιλέχθηκαν από τρεις ηλεκτρονικές βάσεις δεδομένων. Αναλυτικότερα, οι βάσεις δεδομένων ήταν: το Google Scholar, το PubMed και η Scopus.

Όσον αφορά, τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία οι λέξεις-κλειδιά και οι όροι αναζήτησης που χρησιμοποιήθηκαν κατά την διάρκεια εύρεσης των άρθρων, ήταν οι εξής: advantages of hiring people with disabilities, benefits of hiring people with disabilities, advantages AND hiring people with disabilities, employment of people with disabilities, benefits AND hiring people with disabilities, employment AND disability, disability AND society, disability OR employment, employment of disabled people AND society, benefits AND disability, labor market

AND disability, labor market OR disability, quality of life AND disability και unemployment AND disability.

Αντίστοιχα, για την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία έγινε χρήση των λέξεων- κλειδιών και των όρων αναζήτησης κατά την διάρκεια αναζήτησης των άρθρων οι: job satisfaction AND disability, work satisfaction AND disability, job satisfaction AND people with disabilities, job satisfaction AND disabled people, job satisfaction OR disabled people, job satisfaction AND adults people with disabilities, job satisfaction AND older people with disabilities, job satisfaction AND younger people with disabilities, job satisfaction AND workers with disabilities, και pay satisfaction AND individuals with disabilities.

Αξιίζει να σημειωθεί ότι, για την αρχική επιλογή και συγκέντρωση των άρθρων τέθηκαν κάποια στοιχειώδη κριτήρια συμπερίληψης και απόρριψης. Το πρώτο κριτήριο συμπερίληψης που λήφθηκε υπόψη ήταν το χρονικό διάστημα που είχαν δημοσιευτεί τα άρθρα και σαφέστατα από την τελευταία δεκαετία, δηλαδή από το 2011 έως το 2021. Δεύτερο κριτήριο αποτέλεσε, οι γλώσσες συγγραφής των άρθρων, δηλαδή να είναι γραμμένα τα άρθρα στην Αγγλική και στην Ελληνική γλώσσα.

Κριτήριο απόρριψης, ήταν όποιο άρθρο είχε γραφτεί σε διαφορετική γλώσσα από την Ελληνική και την Αγγλική. Με την προϋπόθεση αυτών των κριτηρίων που αναφέρθηκαν πιο πάνω, τα άρθρα με θέμα τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία και η εργασιακή ικανοποίηση αυτών των ανθρώπων μειώθηκαν στα 400.

Συμπληρωματικά, από τα 400 άρθρα που προτιμήθηκαν συνολικά από τις τρεις βάσεις δεδομένων, τέθηκαν ξανά υπόψη κάποια θεμελιώδη κριτήρια για την δεύτερη επιλογή των άρθρων. Αξιίζει να επισημανθεί ότι, ως κριτήριο συμπερίληψης ήταν τα άρθρα να αναφέρονται, επικεντρώνονται σε έρευνες και βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις.

Κριτήριο απόρριψης τέθηκε ένα. Συγκεκριμένα, ήταν όποιο άρθρο δεν εμπλεκόταν άμεσα με την εργασιακή απασχόληση και την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία και εστίαζε σε άλλα θέματα, όπως για παράδειγμα, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην εργασία τους και στον χώρο εργασίας, η κοινωνική εργασία των ανθρώπων με αναπηρία και η εργασιακή ικανοποίηση των επαγγελματιών που δουλεύουν με τα άτομα με αναπηρία. Με βάση

αυτά τα κριτήρια συμπερίληψης και απόρριψης, τα άρθρα συνολικά μειώθηκαν στα 240. Ως προς τα εργασιακά οφέλη των ανθρώπων με αναπηρία τα άρθρα ήταν 130 και ως προς την ικανοποίηση από την δουλειά τους, στα 110.

Στην τρίτη αξιολόγηση και αξιοποίηση των άρθρων ως πρώτο κριτήριο συμπερίληψης αποτέλεσε ο εντοπισμός και η επισήμανση κάποιων συγκεκριμένων λέξεων – κλειδιών αλλά και ο συνδυασμών αυτών. Αυτές οι λέξεις ήταν οι: disability, job satisfaction, integrated employment, people with disabilities, society, employment of people with disabilities, work, hiring, hiring people with disabilities, quality of life, benefits, unemployment, working, working time, job characteristics, assessment, work-related factors, pay satisfaction). Δεύτερο κριτήριο τέθηκε τα άρθρα να είναι γραμμένα μόνο στην Αγγλική γλώσσα και σε καμία άλλη.

Κριτήρια απόρριψης αποτέλεσαν τα άρθρα που δεν περιείχαν τις παραπάνω λέξεις-κλειδιά. Ακόμη, απορρίφθηκαν όσα άρθρα μετά από την πλήρη ανάγνωση τους αναφερόντουσαν για τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία και την εργασιακή τους ικανοποίηση επιγραμματικά και όχι αναλυτικά με πληροφορίες και στατιστικά δεδομένα (αριθμούς). Με βάση όσα αναφέρθηκαν παραπάνω και υπολογίζοντας τα κριτήρια συμπερίληψης και απόρριψης από τα 240 άρθρα συνολικά αυτά μειώθηκαν στα 115. Τα 65 άρθρα αναφερόντουσαν στα εργασιακά οφέλη και τα 50 στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων με αναπηρία.

Ως προς την τελική επιλογή των άρθρων, ως κριτήριο συμπερίληψης ήταν ότι κάποια από τα άρθρα που είχαν επιλέγει μετά την ολοκληρωτική ανάγνωση τους ήταν αρκετές φορές ως παραπομπές – αναφορές και είχαν χρησιμοποιηθεί ως τελική βιβλιογραφία σε άλλα άρθρα (πέντε άρθρα για τα οφέλη και επτά για την ικανοποίηση από την εργασιακή απασχόληση). Δεύτερο και τελευταίο κριτήριο επιλογής αν και θεωρείται αυτονόητο ήταν τα άτομα να είναι εργασιακά ενεργά.

Κριτήριο απόρριψης αποτέλεσε οποιοδήποτε άρθρο συμπεριλάμβανε ως δείγμα, ανθρώπους οι οποίοι δεν δούλευαν ήταν δηλαδή άνεργοι ή συνταξιούχοι.

Τέλος, από τα 115 άρθρα αυτά τα οποία εμπεριείχαν όλα τα κριτήρια, ήταν 46 τα οποία θα αναλυθούν με λεπτομέρειες παρακάτω. Ως προς τα οφέλη, 26 άρθρα ήταν αυτά που συμπεριλήφθηκαν υπόψη για την υλοποίηση της βιβλιογραφικής έρευνας. Από την ηλεκτρονική βάση δεδομένων 19 άρθρα ήταν από το Google Scholar, από το

PubMed ήταν 5 και από την Scopus, 2. Για την ικανοποίηση των ανθρώπων με αναπηρία από την δουλειά τους αξιοποιήθηκαν 20 άρθρα που τηρούσαν και είχαν τις κατάλληλες προδιαγραφές. Επιπροσθέτως, συγκεκριμένα, 11 άρθρα ήταν από το Google Scholar, από το PubMed ήταν 6 και από την Scopus, 3.

Όσον αφορά, τα ερευνητικά ερωτήματα αυτής της έρευνας είναι τα εξής:

1. Ποια είναι τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία για τις επιχειρήσεις – εταιρίες;
2. Ποια είναι τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία για την προσωπική τους ζωή;
3. Ποια είναι τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία για την κοινωνία;
4. Ποια είναι η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία;
5. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία;

4ο Κεφάλαιο: Αποτελέσματα

4.1. Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία

Όπως έχει τονιστεί και πιο πάνω η εργασία προσφέρει στα άτομα με και χωρίς αναπηρία εφόδια σε διάφορα επίπεδα. Εντούτοις, ειδικότερα, οι άνθρωποι με αναπηρία που έρχονται αντιμέτωποι συνεχώς με δυσκολίες παρέχουν και αυτοί πολλά πλεονεκτήματα μέσω της εργασίας τους γεγονός το οποίο δεν το γνωρίζουν αρκετά άτομα. Ταυτόχρονα, δηλαδή η εργασία με τους ανθρώπους με αναπηρία είναι, κατέχει και διαθέτει με αυτούς μια αλληλένδετη και συνεχόμενη αλληλεπίδραση καθώς η εργασία όλο και περισσότερο με τον καιρό συνδέεται με τα άτομα με αναπηρία αλλά και το αντίθετο. Ομοίως, τα άτομα με αναπηρία είναι απαραίτητο (και) για αυτά να εργάζονται, να ενταχθούν στον χώρο εργασίας και όχι να αντιμετωπίζονται ως μια διαφορετική και απομονωμένη ομάδα από την κοινωνία, το εργατικό προσωπικό και τα υπόλοιπα άτομα.

Αναλυτικότερα, τα άρθρα που χρησιμοποιήθηκαν ήταν 15 για τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις/ εταιρίες, 10 άρθρα αξιοποιήθηκαν για τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στην προσωπική τους ζωή και 7 άρθρα για τα οφέλη της εργασίας των ανθρώπων με αναπηρία στην

κοινωνία. Επίσης, έγινε χρήση 6 άρθρων ως προς τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία και 19 άρθρων για τους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, τα άρθρα που λήφθηκαν υπόψη για την συγκεκριμένη βιβλιογραφική έρευνα αναφέρονται παρακάτω με λεπτομέρειες και σε μορφή πίνακα για το κάθε ερευνητικό ερώτημα ξεχωριστά.

4.2. Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στις επιχειρήσεις/ εταιρίες

Συγγραφείς, Έτος: Henry et al (2014)

Γεωγραφικός τόπος: Αμερική

Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις

Σκοπός: Διερεύνηση της οπτικής των εργοδοτών σε σχέση με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά την διάρκεια της πρόσληψης ατόμων με αναπηρία, τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν τα άτομα με αναπηρία στις επιχειρήσεις και τις αλλαγές που μπορούν να κάνουν ως προς τις καινοτομίες στα δημόσια συστήματα υπηρεσιών που απασχολούν τους ανθρώπους με αναπηρία όσο και στις δικές τους πρακτικές πρόσληψης για την μεγαλύτερη εργασιακή απασχόληση αυτών των ατόμων

Δείγμα: N= 74 άτομα

Αποτελέσματα: Η εξέταση των προκλήσεων ως προς την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία, ως προς τα οφέλη της εργασίας αυτών των ατόμων στις επιχειρήσεις αλλά και για την στήριξη που μπορεί να προσφέρει η πολιτεία ώστε να προσλαμβάνουν οι επιχειρήσεις άτομα με αναπηρία

Συγγραφείς, Έτος: Houtenville & Kalargyrou (2011)

Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ

Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με χρήση ερωτηματολογίου

Σκοπός: Διερεύνηση των προκλήσεων και των προβληματισμών που έχουν οι εταιρίες ως προς την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία και των τρόπων βελτίωσης και πρακτικών πρόσληψης τους

Δείγμα: N= 320 εργοδότες από εταιρίες

Αποτελέσματα: Περισσότερες πιθανότητες οι μεγαλύτερες εταιρίες να προσλάβουν άτομα με αναπηρία και η παραπάνω γνώση για τα άτομα με αναπηρία θα αναπτύξει τις προοπτικές πρόσληψής τους, καθώς τα άτομα με αναπηρία είναι αποδεκτό ότι έχουν ικανοποιητική εργασιακή απόδοση

Συγγραφείς, Έτος: Maja et al (2011)

Γεωγραφικός τόπος: Νότια Αφρική

Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με χρήση ερωτηματολογίου και ημιδομημένων συνεντεύξεων

Σκοπός: Προσδιορισμός των γνώσεων, των στάσεων και των αντιλήψεων καθώς και εμπειρίες των εργοδοτών κατά την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία

Δείγμα: N= συμμετέχοντες διευθυντές του ανθρωπίνου δυναμικού και έναν προϊστάμενο από

<p>δυο ιδιωτικές επιχειρήσεις</p> <p>Αποτελέσματα: Ανάλυση των οφελιών και των εμποδίων της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία από τις επιχειρήσεις</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Lindsay et al (2018)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Αμερική</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Αξιολόγηση των ωφελίων από την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= 39 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Αυξήσεις ως προς την κερδοφορία των επιχειρήσεων λόγω της αφοσίωσης των εργαζομένων με αναπηρία και της μεγάλης παραγωγικότητάς τους</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Aichner(2021)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ιταλία</p> <p>Είδος μελέτης: Περιγραφική μελέτη</p> <p>Σκοπός: Τα οικονομικά επιχειρήματα σχετικά με την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα: Δεν αναφέρεται πόσες εταιρίες συμμετείχαν</p> <p>Αποτελέσματα: Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των εταιριών που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Ju et al (2013)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Η στάση των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= 50 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Θετικές στάσεις, αντιλαμβανόμενα οφέλη, προβληματισμοί και σημαντικοί παράγοντες για τους εργοδότες</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Scott et al (2017)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Αυστραλία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με χρήση τακτικής παλινδρόμησης και στατιστική ανάλυση με την χρήση του λογισμικού SAS έκδοση 9.2</p> <p>Σκοπός: Οι εμπειρίες των εργοδοτών σχετικά με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με ΔΑΦ</p> <p>Δείγμα: N= 50 εργοδότες</p> <p>Αποτελέσματα: Θετικά οφέλη ως προς την παραγωγικότητα των ατόμων με ΔΑΦ και της ένταξής τους στον χώρο εργασίας</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Jacob et al (2015)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ, Σουηδία</p> <p>Είδος μελέτης: Συστηματική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Το κόστος και τα οφέλη της εργασιακής απασχόλησης των εργαζομένων με ΔΑΦ</p> <p>Δείγμα: N= 11 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Σιγουριά των εργοδοτών προς τους εργαζόμενους με ΔΑΦ σχετικά με την αποδοτικότητα και την τήρηση ωραρίου εργασίας</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: C. H. Ang (2017)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ιαπωνία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα με συνεντεύξεις</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση των προκλήσεων και των οφελιών της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= 20 εργοδότες από 30 εταιρίες</p> <p>Αποτελέσματα: Προκαταλήψεις και στερεότυπα σχετικά με τα άτομα με αναπηρία και</p>

<p>ενίσχυση του εργατικού δυναμικού λόγω ποικιλομορφίας</p> <p>Συγγραφείς, Έτος: Hartnett et al (2011)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με συνεντεύξεις</p> <p>Σκοπός: Συλλογή δεδομένων ικανοποίησης από τους πελάτες σχετικά με την παροχή δωματίου</p> <p>Δείγμα: N= 387 εργοδότες</p> <p>Αποτελέσματα: Η παροχή καταλύματος ήταν απαραίτητη για την αύξηση της παραγωγικότητας των ατόμων με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Solovieva et al (2011)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με την χρήση 39 ερωτήσεων</p> <p>Σκοπός: Εξέταση των καταλυμάτων των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας τους και τα οφέλη που προσφέρουν μέσω της εργασιακής τους απασχόλησης</p> <p>Δείγμα: N= 128 εργοδότες</p> <p>Αποτελέσματα: Ενίσχυση της παραγωγικότητας, αποφυγή του κόστους για την εκπαίδευση νέου εργαζόμενου και διατήρηση ενός ειδικευμένου εργαζόμενου με αναπηρία λόγω παροχής δωματίου</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Kendall & Karns (2018)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ουάσινγκτον</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση και ποιοτική έρευνα μέσω προκαθορισμένων ερωτήσεων για την συνέντευξη</p> <p>Σκοπός: Η εξέταση της περίπτωσης των επιχειρήσεων όσον αφορά την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= αρχηγοί και μέλη ομάδων από οργανισμούς. Δεν αναφέρεται πόσοι ήταν σε αριθμό</p> <p>Αποτελέσματα: Αύξηση των οικονομικών κερδών και ποικιλομορφία ως προς το εργατικό δυναμικό</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Miethlich & Oldenburg (2019)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Σλοβακία</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Ανάλυση των πωλήσεων των εταιριών από την προώθηση της κοινωνικής ένταξης και της εργασιακής απασχόλησης των εργαζομένων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα: Δεν αναφέρεται πόσα άρθρα χρησιμοποιήθηκαν</p> <p>Αποτελέσματα: Ανάπτυξη μιας αλληλεπίδρασης ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους πελάτες και αύξηση των πωλήσεων</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Huang & Chen (2014)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ταιβάν</p> <p>Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με συνεντεύξεις</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση των εμπειριών που είχαν οι εργοδότες σχετικά με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες</p> <p>Δείγμα: N= 12 εργοδότες</p> <p>Αποτελέσματα: Κατανόηση των εργοδοτών σχετικά με τις δυσκολίες που έρχονται αντιμέτωποι οι άνθρωποι με αναπηρία λόγω των στερεοτύπων/ προκαταλήψεων και περισσότερες ευκαιρίες να προσλάβουν εργαζόμενους με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Burke et al (2013)</p>

Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ

Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Σκοπός: Διερεύνηση της στάσης των εργοδοτών στους εργαζόμενους με αναπηρία

Δείγμα: N= 34 άρθρα

Αποτελέσματα: Θετική στάση των εργοδοτών προς τους εργαζόμενους με αναπηρία. Ενίσχυση της συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες των επιχειρήσεων οι άνθρωποι με αναπηρία μπορούν να τροποποιήσουν και να ενισχύσουν τον τρόπο σκέψης και την στάση που έχουν απέναντι σε αυτά μέσω της ενσωμάτωσης τους στην αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα των Henry et al. (2014) που απευθυνόταν και πραγματοποιήθηκε σε 74 εργοδότες (36 άντρες και 38 γυναίκες) ιδιωτικού και δημόσιου τομέα στην Μασαχουσέτη δήλωσαν μέσω του ερωτηματολογίου ότι εμπιρεύοντας τα άτομα με αναπηρία στο περιβάλλον της εργασίας και προσλαμβάνοντας τα για εργασία δημιουργείται ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό. Μέσω του διαφορετικού εργατικού δυναμικού που εμπλέκονται τα άτομα με αναπηρία, δίνεται η δυνατότητα για την παραγωγή καινούργιων προοπτικών στον χώρο εργασίας με αποτέλεσμα που ίσως να καταλήξει σε καινοτομία. Με άλλα λόγια, δηλαδή, η εμπλοκή του ποικίλου εργατικού δυναμικού προσφέρει την ευκαιρία στις επιχειρήσεις να καινοτομήσουν και να μην προβάλλουν, παρέχουν και λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο με τις υπόλοιπες. Επιπλέον, με την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία δημιουργούνται νέες δημοσιές σχέσεις οι οποίες συμβάλουν στην συνέχεια στην βελτίωση της εικόνας των εταιριών.

Σε έρευνα των Houtenville & Kalargyrou (2011) που έγινε σε 320 εργοδότες από (μικρές 5 έως 14 εργαζόμενοι, μεσαίες 15 έως 249 εργαζόμενοι και μεγάλες με 250 και παραπάνω εργαζομένους) εταιρίες φιλοξενίας στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής οι οποίοι προσλάμβαναν τουλάχιστον 5 άτομα με αναπηρία ανέφεραν ότι μεταξύ των εταιριών αναπτύσσεται ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα ώστε να καινοτομήσουν και με αποτέλεσμα να ενισχύεται η παγκόσμια οικονομία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο αναφέρονταν στην αξιολόγηση των δημογραφικών στοιχείων των εταιριών, των συμμετεχόντων, των πρακτικών των εταιριών για την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία καθώς και για τα διάφορα θέματα που σχετίζονται με την εργασιακή απασχόληση αυτών όπως οι

(αντιλαμβανόμενες προκλήσεις, ανησυχίες σχετικά με τις προσλήψεις των εργαζομένων με αναπηρία, καθώς και τις στρατηγικές για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων).

Επίσης, σε έρευνα των Maja et al. (2011) που πραγματοποιήθηκε στην Νότια Αφρική με συμμετέχοντες διευθυντές του ανθρωπινού δυναμικού και έναν προϊστάμενο από δυο ιδιωτικές επιχειρήσεις του χρηματοοικονομικού κλάδου και της βιομηχανίας οι οποίες είχαν προσλάβει άτομα με αναπηρία και είχαν εργατικό προσωπικό πάνω από 50 άτομα παρατήρησαν ότι οι πελάτες έδειχναν προτίμηση στις εταιρίες που απασχολούσαν άτομα με αναπηρία. Έτσι, ως αποτέλεσμα προέκυψε να αυξηθούν τα κέρδη των επιχειρήσεων και οι διευθυντές αυτών να προχωρήσουν σε περαιτέρω επιχειρηματικές δραστηριότητες. Ακόμη, επισήμαναν ότι η εκπαίδευση των ανθρώπων με αναπηρία ήταν εύκολη για αυτούς εξαιτίας της θετικής στάσης που είχαν οι εργαζόμενοι με αναπηρία στην εργασία τους.

Επιπλέον, οι εργοδότες θεωρούν και πιστεύουν ότι οι άνθρωποι με αναπηρία δεν είναι παραγωγικοί και ικανοί στην εργασία τους. Ωστόσο, σύμφωνα με την έρευνα των Lindsay et al. (2018) που έγινε στην Αμερική και αξιοποίησε μελέτες από 8 χώρες (Αυστραλία, Αμερική, Καναδά, Βραζιλία, Ισραήλ, Λιθουανία, Ολλανδία και Τουρκία) οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που είχαν οι εργοδότες για αυτά τα άτομα, καταργήθηκαν. Μόλις, αυτοί δούλεψαν και απέκτησαν εμπειρία στην συνέχεια με άτομα με (νοητική, οπτική, αναπτυξιακή) αναπηρία και προβλήματα ακοής αντιλήφθηκαν ότι είναι ικανά και παραγωγικά στην δουλειά τους. Επίσης, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα με αναπηρία που εργαζόντουσαν σε εταιρίες ήταν πιο αξιόπιστα και αφοσιωμένα σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία εξαιτίας του γεγονότος ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία ένιωθαν ευγνωμοσύνη που δούλευαν. Ακόμη, μέσω της πρόσληψης των ατόμων με αναπηρία, η έρευνα περιγράφει ότι βελτιώθηκε η εικόνα της εταιρικής - κοινωνικής ευθύνης προς τα άτομα με αναπηρία και της εταιρίας στην οποία δούλευαν αλλά και οι εργοδότες επισήμαναν ότι αυτοί αποτελούν μια αξιοσημείωτη βάση πελατών. Με άλλα λόγια, δηλαδή, τα άτομα με αναπηρία προσφέρουν μια ευκαιρία στις εταιρείες να προσελκύσουν μια «ποικιλία» πελατών αλλά και οι εταιρίες να επωφεληθούν από την αφοσίωση των πελατών τους που αναγνωρίζουν την εργασιακή ένταξη χωρίς περιορισμούς αλλά και οι πελάτες έχουν και αποκτούν μια θετική εικόνα προς αυτές τις εταιρίες.

Άλλη έρευνα που υλοποιήθηκε στην Ιταλία οι εργοδότες τόνισαν ότι η παραγωγικότητα, η δημιουργικότητα και η αποδοτικότητα των επιχειρήσεων πολλαπλασιάστηκε διότι το εργατικό δυναμικό που εμπεριείχε η κάθε μία από αυτές ήταν άτομα με αναπηρία και άτομα χωρίς αναπηρία. Επιπλέον, βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία απουσίαζαν λιγότερες μέρες σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Aichner, 2021).

Επιπρόσθετα, σε έρευνα βιβλιογραφικής ανασκόπησης που πραγματοποιήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, οι εργοδότες διαπίστωσαν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία εργαζόντουσαν πιο σκληρά και αυτοί ήταν συνεπής στην εργασία και στα εργασιακά τους καθήκοντα με αποτέλεσμα οι εργοδότες να είναι ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι με την απόδοση τους στην εργασία (Ju et al., 2013).

Μια ακόμη έρευνα των Scott et al. (2017) που υλοποιήθηκε στην Αυστραλία σε 59 εργοδότες από 250 (πολύ μικρούς έως μεγάλους) οργανισμούς οι οποίοι είχαν προσλάβει άτομα με αυτισμό συμφωνεί με την προηγούμενη έρευνα. Οι εργοδότες απάντησαν συμφώνως με την εμπειρία τους ότι τα άτομα με αυτισμό (ηλικίας άνω των 18 χρονών, εργαζόντουσαν τουλάχιστον 6 μήνες σε περιστασιακές θέσεις ή σε θέσεις πλήρους/ μερικής και προστατευόμενης απασχόλησης) ήταν το ίδιο παραγωγικά με τα άτομα χωρίς κάποιου είδους αναπηρία. Είχαν απόδοση περισσότερη από το κανονικό επίπεδο και ήταν ιδιαίτερα προσεκτικοί στην λεπτομέρεια, στην ηθική και στην ποιότητα της εργασίας που κάνουν. Ακόμη, οι εργοδότες πρόσθεσαν ότι οι εργαζόμενοι με αυτισμό συνέβαλαν θετικά με την ένταξη τους στο χώρο εργασίας και βελτίωσαν το εργατικό κλίμα και τις σχέσεις τους με την εργασιακή κουλτούρα/ κοινότητα.

Σε παρεμφερή έρευνα, που εξέτασε τα οφέλη που προσφέρουν τα άτομα με αυτισμό μέσω της εργασιακής τους απασχόλησης παρατηρήθηκε ότι οι εργοδότες ήταν και ένιωθαν σίγουροι για αυτούς διότι γνώριζαν ότι τηρούν το ωράριο εργασίας τους κάθε βδομάδα αλλά και ότι έφεραν οικονομικά κέρδη και οφέλη στις επιχειρήσεις καθώς αυτοί ήταν ιδιαίτερα αποδοτικοί στην εργασία τους (Jacob et al., 2015).

Έπειτα, σε έρευνα με δείγμα 20 εργοδότες (14 άντρες και 6 γυναίκες) από 30 εταιρίες (ηλεκτρονικών ειδών, λιανικών πωλήσεων και μάρκετινγκ) της Ιαπωνίας απάντησαν μέσω της συνέντευξης που έδωσαν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είχαν την δυνατότητα να βελτιώσουν το σύνολο του εργατικού προσωπικού των

επιχειρήσεων και των εταιριών αλλά και να ενισχύσουν την δημιουργικότητα τους μέσω της διαφορετικότητας και της ποικιλομορφίας που δημιουργήθηκε στον εργασιακό χώρο (C. H. Ang, 2017).

Πέρα από αυτό, στην έρευνα των Hartnett et al. (2011) που πραγματοποιήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής όπου συμμετείχαν 320 εργοδότες, ανέφεραν στις συνεντεύξεις τους και επισημάνθηκε ότι η παροχή καταλύματος ήταν σημαντική για την αύξηση της παραγωγικότητας, καθώς επηρέασε και την ποιότητα της εργασίας των εργαζομένων με αναπηρία.

Εκτός αυτού, σε άλλη έρευνα που συμμετείχαν 128 εργοδότες (53 άτομα από μικρές που παρείχαν 103 καταλύματα και 75 από μεγάλες επιχειρήσεις που παρείχαν 132) ανέφεραν ότι τα ίδια τα άτομα με αναπηρία ζητούσαν από τους εργοδότες στέγαση με αποτέλεσμα να εξασφαλίζουν την διατήρησή τους στην εργασία. Έτσι, με την παροχή δωματίου οι εργαζόμενοι με αναπηρία ενίσχυσαν την παραγωγικότητα τους, οι εταιρίες απέφυγαν το κόστος για την εκπαίδευση ενός νέου εργαζόμενου σχετικά με την εργασία και διατήρησαν το ειδικευμένο προσωπικό το οποίο γνώριζε καλά την δουλειά του (Solovieva et al., 2011).

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με έρευνα των Kendall & Karns (2018) που συγκέντρωσε πληροφορίες από συνεντεύξεις με αρχηγούς και μέλη ομάδων από οργανισμούς της Ουάσινγκτον επισήμαναν ότι μέσω της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία τα οικονομικά κέρδη των επιχειρήσεων ήταν περισσότερα από ό,τι πριν. Ειδικότερα, όταν εργάζονται περισσότερα άτομα με όχι κοινό υπόβαθρο, εμπειρίες και χαρακτηριστικά σε μια επιχείρηση προκύπτει το αποτέλεσμα τα άτομα να συλλογίζονται πιο δημιουργικά για να βρουν τις κατάλληλες λύσεις για την αντιμετώπιση κάποιου προβλήματος. Θέτουν υψηλότερους στόχους και αποφέρουν μεγαλύτερη επιτυχία στην εταιρεία που δουλεύουν.

Ακόμη, από την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία αναπτύσσεται μια αλληλεπίδραση – επικοινωνία και εμπιστοσύνη μεταξύ των πελατών/καταναλωτών και των εργαζομένων. Για την ακρίβεια, διαμέσου της εργασιακής απασχόλησης των ανθρώπων με αναπηρία προκύπτει η κατασκευή, η προσφορά νέων προϊόντων και υπηρεσιών με αποτέλεσμα να υπάρχει η δυνατότητα να ανοίξουν νέα τμήματα εργασίας και οι εταιρίες να ανταπεξέρχονται στις ανάγκες των πελατών με αναπηρία (Miethlich & Oldenburg, 2019).

Συμπληρωματικά, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 12 εργοδότες (6 γυναίκες και 6 άντρες με μέσο όρο ηλικίας 44 ετών) στο Ταιβάν από διάφορους κλάδους (π.χ. βιομηχανίας, υπηρεσιών) με προϋπηρεσία 2 έως 22 έτη τα αποτελέσματα έδειξαν ότι αυτοί και οι εργαζόμενοι που δούλευαν μαζί με άτομα με αναπηρία απέκτησαν νέες εργασιακές εμπειρίες και γνώσεις σχετικά με την αναπηρία. Έπειτα, οι εργοδότες πρόσθεσαν ότι έχουν κοινωνική ευθύνη ως πολίτες διότι μπαίνουν στην διαδικασία να ‘αναγκάζονται’ και να σκέφτονται την πρόσληψη των ανθρώπων με αναπηρία στις εταιρίες τους με αποτέλεσμα και μια ισότιμη κοινότητα χωρίς διακρίσεις και ίσα δικαιώματα εργασίας (Huang & Chen, 2014).

Τέλος, σε έρευνα βιβλιογραφικής ανασκόπησης των Burke et al (2013) αναφέρθηκε ότι εξαιτίας της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία εντάσσεται το πλεονέκτημα οι συνάδελφοι με και χωρίς αναπηρία να μαθαίνουν να εργάζονται ομαδικά αλλά και να συνεργάζονται μεταξύ τους. Επίσης, οι εργοδότες δηλώσαν ότι είχαν την πρόθεση να ξανά προσλάβουν άτομα με αναπηρία καθώς αποτελούσαν σπουδαία μέλη της εργασιακής ομάδας, ήταν πιστοί και κατείχαν τις κατάλληλες ικανότητες με αποτέλεσμα να προωθούν τα συμφέροντα των επιχειρήσεων/ εταιριών αλλά και να μην χρειάζονται περεταίρω επίβλεψη και έλεγχο κατά την διάρκεια της εργασιακής τους απασχόλησης.

4.3. Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στην προσωπική τους ζωή

Συγγραφείς, Έτος: Papakonstantinou (2018)

Γεωγραφικός τόπος: Ελλάδα

Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση

Σκοπός: Εξέταση της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με ψυχικές ασθένειες για τον εντοπισμό των ωφελιών των εργοδοτών από την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με ψυχικές ασθένειες

Δείγμα/ Άρθρα: Δεν γίνεται αναφορά πόσα άρθρα αξιοποιήθηκαν

Αποτελέσματα: Πιθανότητες αύξησης της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία λόγω της εργασιακής τους απασχόλησης

Συγγραφείς, Έτος: Meade et al (2015)

Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ

Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα

Σκοπός: Προσδιορισμός των αποτελεσμάτων της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με κάκωση στο νωτιαίο μυελό μετά τον τραυματισμό τους

Δείγμα/ Άρθρα: N = 44 άτομα

<p>Αποτελέσματα: Σύνδεση και βελτίωση της αυτοδιάθεσης και της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Dean et al (2018) Γεωγραφικός τόπος: Αμερική Είδος μελέτης: Συστηματική ανασκόπηση Σκοπός: Διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στην εργασιακή απασχόληση στην υγεία και στην ποιότητα ζωής των ατόμων με νοητική αναπηρία Δείγμα/ Άρθρα: 14 άρθρα Αποτελέσματα: Θετική σχέση ανάμεσα στην εργασιακή απασχόληση και στην ποιότητα ζωής και ανάμεσα στην εργασιακή απασχόληση και στην ψυχική υγεία των ατόμων με νοητική αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Novák (2014) Γεωγραφικός τόπος: Τσεχία Είδος μελέτης: Στατιστική έρευνα Σκοπός: Αξιολόγηση της συμμετοχής και του βαθμού επιτυχίας των εργαζόμενων με προβλήματα όρασης στην αγορά εργασίας σε σχέση με την οικονομία της αγοράς της Τσεχίας Δείγμα/ Άρθρα: N= 6331 άτομα Αποτελέσματα: Θετική επίδραση στην ποιότητα ζωής τους και στην ψυχολογία τους λόγω της εργασιακής τους απασχόλησης</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Subramaniam et al (2020) Γεωγραφικός τόπος: Κίνα Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη με ημιδομημένες συνεντεύξεις Σκοπός: Περιγραφή και κατανόηση της εννοίας της εργασίας καθώς και των δυσκολιών/ διευκολύνσεων που διακρίνουν τα άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας σχετικά με την απόκτηση και την διατήρηση της εργασιακής τους απασχόλησης Δείγμα/ Άρθρα: N= 30 άτομα Αποτελέσματα: Ανάλυση της σημασίας της εργασίας, των πλεονεκτημάτων /μειονεκτημάτων της εργασιακής απασχόλησης αυτών των ατόμων, των εμποδίων που δέχονται, των παραγόντων διευκόλυνσης και της διαπροσωπικής τους υποστήριξης</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Kuiper et al (2016) Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα με ημιδομημένες συνεντεύξεις Σκοπός: Συζήτηση του ρόλου των ανθρώπινων αξιών και σχέσεων στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες Δείγμα/Άρθρα: N= 8 άτομα Αποτελέσματα: Αναφορά των πλεονεκτημάτων που προσφέρουν τα άτομα με αναπηρία όταν εργάζονται στην προσωπική τους ζωή</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Minis et al (2013) Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με συνεντεύξεις Σκοπός: Αντίληψη των ατόμων με νευρομυϊκή νόσο μέσω της συμμετοχής τους στην εργασιακή τους απασχόληση Δείγμα/Άρθρα: N= 16 άτομα Αποτελέσματα: Επισήμανση των προσωπικών οφελίων από την παραμονή τους στην εργασία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Saunders & Nedelec (2013) Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ Είδος μελέτης: Συστηματική ανασκόπηση</p>

<p>Σκοπός: Διερεύνηση της έννοια της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: 52 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Η σημαντικότητα της εργασίας ως πηγή ταυτότητας και οικονομικής ανεξαρτησίας για τα άτομα με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Kalargyrou (2014)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με ερωτηματολόγιο</p> <p>Σκοπός: Εξέταση των πρωτοβουλιών ένταξης των ατόμων με αναπηρία ως στρατηγική για την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος με ιδιαίτερη έμφαση στον κλάδο της φιλοξενίας και στο λιανικό εμπόριο</p> <p>Δείγμα/Άρθρα: N= 10 διευθυντές και 12 υπάλληλοι από 2 εταιρίες</p> <p>Αποτελέσματα: Αύξηση της ψυχολογικής ασφάλειας των εργαζομένων με αναπηρία λόγω της εργασιακής τους απασχόλησης</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Lindsay et al (2018)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Αμερική</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Αξιολόγηση των ωφελίων από την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα/Άρθρα: N= 39 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Καλύτερη ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρία μέσω της εργασιακής τους απασχόλησης</p>

Είναι απαραίτητο ακόμη να σημειωθεί ότι, εκτός από τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία που προσφέρουν στον οικονομικό τομέα των επιχειρήσεων η εργασία τους επιδρά θετικά στην προσωπική τους ζωή καθώς και στην ποιότητα ζωής τους.

Η Papakonstantinou (2018) στην έρευνα της αναφέρει ότι η εργασιακή αποκατάσταση των ατόμων με σοβαρές ψυχικές ασθένειες υπάρχει πιθανότητα να φέρει θετικά αποτελέσματα αλλά και θετικές επιδράσεις στην ποιότητα ζωής αυτών. Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα στην Αμερική όπου συμμετείχαν 44 άτομα (70% αποτελούνταν από άντρες και το 30% από γυναίκες ηλικίας 30 ετών και άνω) με κάκωση στον νωτιαίο μυελό ανέφεραν ότι η αυτοδιάθεση τους συσχετίζεται με την ποιότητας ζωής τους. Πέρα από αυτό, επισημαίνεται ότι η αυτοδιάθεση μπορεί να παίζει καθοριστικό ρόλο στην σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στην εργασία και στην ποιότητα ζωής αυτών των ανθρώπων. Εκτός αυτού, επισήμαναν ότι, αφού εντάχθηκαν στην ομάδα του εργατικού προσωπικού είχαν περισσότερη πρόθεση, επιθυμία και κίνητρο να εργαστούν, να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες τους αλλά και να μάθουν νέες (Meade et al., 2015).

Σε μια πιο πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε και οι μελετητές στην Αμερική ανέλυσαν πόσο επηρεάζει η εργασιακή απασχόληση την υγεία των ανθρώπων με (νοητική) αναπηρία τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η υγεία (ψυχολογική και συναισθηματική) αυτών έγινε καλύτερη. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι η υγεία των ατόμων με αναπηρία συνδέεται με την ποιότητα ζωής τους αλλά και ότι βελτιώνεται εξαιτίας αυτής (Dean et al., 2018).

Εκτός αυτού, έρευνα που αξιολόγησε την απασχόληση των ανθρώπων με οπτική αναπηρία στην αγορά εργασίας της Τσεχίας βρήκε ότι η αποχή αυτών των ατόμων από την εργασία, επηρεάζει αρνητικά την ποιότητα ζωής τους με αποτέλεσμα να αισθάνονται απογοητευμένοι και να μην έχουν κάποιο κίνητρο στην ζωή τους. Αντίθετα, παρατηρήθηκε ότι μόλις αποκτούσαν εργασία ένιωθαν καλύτερα με τον εαυτό τους και τη δουλειά τους, τους προωθούσε να ξεπεράσουν τα ψυχολογικά τους εμπόδια. Λειτουργούσε ως θεραπεία για αυτούς δηλαδή, αλλά και κατέβαλαν προσπάθεια για να συμβαδίσουν ξανά με την κοινωνία (Novák, 2014).

Επιπλέον, σε έρευνα των Subramaniam et al. (2020) που διεξάγει στην Κίνα και συμμετείχαν 30 άτομα με ψυχική διαταραχή (13 γυναίκες και 17 άντρες) ηλικίας από 18 έως 35 χρονών είπαν ότι ένα όφελος από την εργασία τους στην προσωπική τους ζωή είναι πως θεωρούσαν την εργασία τους πολύ σημαντική. Αnéφεραν ότι η δουλειά τους, είναι πολλά περισσότερα από την παροχή χρημάτων καθώς και ότι μέσω αυτής εστίαζαν στην εργασία τους και ξεχνούσαν τα συμπτώματα και τα προβλήματα που έχουν από την διαταραχή. Αισθανόντουσαν επιτυχημένοι και ευχαριστημένοι καθώς και ενισχύθηκε η αυτοπεποίθηση και η αυτοεκτίμηση τους η οποία προερχόταν από την δουλειά τους. Επίσης, από την εργασιακή τους απασχόληση, πραγματοποιήθηκε η παροχή της οικονομικής τους σταθερότητας που τους προσφέρει την κάλυψη των βασικών καθημερινών αναγκών όπως την στέγη και το φαγητό αλλά και την παροχή κάποιας βοήθειας στην οικογένεια τους. Επίσης, μέσω της δουλειάς οι άνθρωποι με αναπηρία κοινωνικοποιούνται, γνωρίζουν νέα άτομα, κάνουν φίλους και διευρύνουν τον κοινωνικό τους κύκλο.

Ακόμη, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ολλανδία σε άτομα με αναπηρία (6 γυναίκες και 2 αγόρια) ηλικίας 23 ετών έως 65 τόνισαν στις συνεντεύξεις ότι το οικονομικό τους εισόδημα έχει υψηλή αξία για αυτούς. Ωστόσο, είναι αξιοπρόσεκτο να αναφερθεί ότι οι ερωτηθέντες της έρευνας σημείωσαν πως δεν είχε

τόσο μεγάλη αξία εξαιτίας των δυνατοτήτων που είχαν να αγοράσουν διάφορα πράγματα αλλά επειδή το οικονομικό εισόδημα τους πρόσφερε ατομική ελευθερία και ανεξαρτησία. Με άλλα λόγια, δεν εξαρτιόντουσαν από την οικογένεια τους και από τα επιδόματα της κυβέρνησης ώστε να τους παρέχουν την οικονομική ασφάλεια να αισθάνονται ελεύθεροι και οικονομικά ανεξάρτητοι (Kuiper et al., 2016).

Έπειτα, σε έρευνα με συμμετέχοντες άτομα με νευρομυϊκές διαταραχές δήλωσαν ότι ένιωθαν περήφανοι και καλά με τον εαυτό τους διότι από το οικονομικό εισόδημα της δουλειάς μπορούσαν να συντηρήσουν τον εαυτό τους χωρίς να τους δίνεται και να τους προσφέρεται κάποια βοήθεια. Πρόσθετα, οι ίδιοι τόνισαν ότι απολάμβαναν την εργασία τους διότι τους δόθηκε η ευκαιρία να αναπτύξουν τα ταλέντα τους όχι μόνο σε εργασιακό πλαίσιο αλλά και σε προσωπικό καθώς βελτιωνόντουσαν στον τομέα της εργασίας τους (Minis et al., 2013).

Σε ερευνα των Saunders & Nedelec (2013) που διεξάγει την χρονική περίοδο 1980 έως 2012 εστιάζοντας κυρίως στην Βόρεια Αμερική, σε διάφορες Ευρωπαϊκές χώρες όπως ήταν η Σουηδία, η Νορβηγία, η Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο αλλά και στον Καναδά, την Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία όπου συμμετέχοντες ήταν άτομα με αναπηρία (διαταραχές στην ψυχική υγεία και με χρόνιες ασθένειες) τόνισαν ότι η εργασία τους διασταυρώνεται με μια νέα αίσθηση του εαυτού ή της ταυτότητας τους, την αίσθηση της πραγματοποίησης, του σκοπού και του νοήματος. Αναλυτικότερα, τα άτομα με ψυχικές ασθένειες δήλωσαν ότι, όταν δούλευαν σκληρά αισθανόντουσαν άξιοι και ότι τους εκτιμούν, γεγονός το οποίο παρουσίαζε έλλειψη από τις ζωές τους. Ωστόσο, με τον αποκλεισμό από την εργασιακή τους αποκατάσταση κάτι τέτοιο δεν συνέβαινε διότι γινόταν προβολή της ψυχοκοινωνικής τους ευημερίας η οποία ήταν πηγή ταυτότητας, ρόλων και κοινωνικής κατάστασης. Συμπληρωματικά, όταν αυτοί βρισκόντουσαν στην ανεργία παρατήρησαν ότι είχαν πιο χαμηλή σωματική και ψυχική υγεία και περισσότερες ιατρικές συμβουλές. Το αποτέλεσμα που προέκυψε δηλαδή ήταν πως τα οφέλη της εργασίας βελτίωναν την αυτοεκτίμηση, την σωματική κατάσταση, τα οικονομικά τους και περιορίζονταν η ψυχολογική δυσφορία τους.

Επιπρόσθετα, σε έρευνα της Kalargyrou (2014) που συμμετείχαν 10 διευθυντές και 12 υπάλληλοι από 2 εταιρίες έδειξε ότι τα άτομα μπαίνουν στην διαδικασία να ανταπεξέρχονται σε διαφορετικά επίπεδα ικανοτήτων αλλά και ενσωματώνονται ως μέλη της ομάδας που ανήκουν. Εκτός αυτού, έγινε αναφορά ότι, όταν οι άνθρωποι με

αναπηρία είναι περήφανοι για την δουλειά τους και την ευκαιρία που τους έδωσαν να εργαστούν, αντιμετωπίζουν την εργασία τους σοβαρά. Ως αποτέλεσμα να αυξάνεται η οικονομική επιτυχία των εταιριών εξαιτίας της μεγάλης αποδοτικότητας τους (ίσως προηγείται η απαραίτητη εκπαίδευση πιο πριν) που υπερβαίνει τις προσδοκίες των εργοδοτών αλλά και οι εργαζόμενοι με αναπηρία αισθάνονται και ψυχολογικά ασφαλείς καθώς εκτιμούν το υποστηρικτικό και χωρίς περιορισμούς εργασιακό περιβάλλον που δουλεύουν. Εκτός αυτού, μέσω της πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία υπάρχει μεγαλύτερη ασφάλεια στον χώρο που εργάζονται. Πιο αναλυτικά, τα άτομα με αναπηρία επισήμαναν ότι η σωματική και ψυχολογική τους ασφάλεια αυξήθηκε εξαιτίας της δημιουργίας καλύτερων συνθηκών για αυτούς έτσι ώστε η εταιρία στην οποία δουλεύουν να τους στηρίζει αλλά και τα άτομα με αναπηρία να εργάζονται διπλά στους συναδέλφους τους που ήταν άτομα χωρίς αναπηρία. Επίσης, από τις καλύτερες συνθήκες στον χώρο εργασίας τα άτομα με αναπηρία πρόσθεσαν ότι μειώθηκαν και είχαν λιγότερα ατυχήματα σε σύγκριση με τους άλλους υπάλληλους. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο περιλάμβανε δημογραφικές πληροφορίες και μια ημιδομημένη έρευνα σχετικά με την αντιμετώπιση των βέλτιστων πρακτικών των προγραμμάτων ένταξης των ανθρώπων με αναπηρία, την ενσωμάτωση, τα οφέλη και τις προκλήσεις ως προς την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

Τέλος, η έρευνα των Lindsay et al. (2018) περιγράφει ότι τα άτομα με αναπηρία τα οποία εργάζονται κατέχουν πιο υψηλή ποιότητα ζωής σε σύγκριση με τα άτομα με αναπηρία τα οποία δεν εργάζονται, είναι δηλαδή άνεργοι. Έτσι, προκύπτει το αποτέλεσμα ότι η ανεργία συνάπτεται και συνδέεται με την χαμηλότερη ποιότητα ζωής αλλά και με την κατάθλιψη και το άγχος αυτών των ατόμων.

4.1. Τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία

Συγγραφείς, Έτος : Kuiper et al (2016)

Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία

Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα με ημιδομημένες συνεντεύξεις

Σκοπός: Συζήτηση του ρόλου των ανθρώπινων αξιών και σχέσεων στην εργασία των ατόμων με αναπηρία

Δείγμα/ Άρθρα: N= 8 άτομα

Αποτελέσματα: Αναγνώριση των ανθρώπων με αναπηρία από την κοινωνία ως μέλη της

Συγγραφείς, Έτος : Papakonstantinou (2018)

<p>Γεωγραφικός τόπος: Ελλάδα</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Εξέταση της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με ψυχικές ασθένειες για τον εντοπισμό των ωφελιών των εργοδοτών από την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με ψυχικές ασθένειες</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: Δεν γίνεται αναφορά πόσα άρθρα αξιοποιήθηκαν</p> <p>Αποτελέσματα: Παροχή ίσων ευκαιριών και μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος : Minis et al (2013)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με συνεντεύξεις και ανάλυση δεδομένων χρησιμοποιώντας την μέθοδο σταθερής σύγκρισης</p> <p>Σκοπός: Αντίληψη των ατόμων με νευρομυϊκή νόσο μέσω της συμμετοχής τους στην εργασιακή τους απασχόληση</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: N= 16 άτομα</p> <p>Αποτελέσματα: Ενίσχυση της οικονομίας της κοινωνίας μέσω της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία ως ενεργά μέλη της</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος : Saunders & Nedelec (2013)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ</p> <p>Είδος μελέτης: Συστηματική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση της έννοια της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: N= 52 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση των ανθρώπων με αναπηρία μέσω της εργασιακής τους απασχόλησης ως ενεργά μέλη της</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος : Scott et al (2017)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Αυστραλία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με χρήση τακτικής παλινδρόμησης και στατιστική ανάλυση με την χρήση του λογισμικού SAS</p> <p>Σκοπός: Οι εμπειρίες των εργοδοτών σχετικά με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: N= 50 εργοδότες</p> <p>Αποτελέσματα: Μείωση της φτώχειας και της ανεργίας των ατόμων με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος : Leiulfsrud et al (2016)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ευρώπη</p> <p>Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα με συνέντευξη</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση της έννοιας της εργασίας όπως την αντιλαμβάνονται τα άτομα με κάκωση στον νωτιαίο μυελό διαμέσου της συμμετοχής τους και της ένταξής τους στην κοινωνία</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: N= 74 άνθρωποι</p> <p>Αποτελέσματα: Ιδιαίτερα σημαντική η εργασιακή απασχόληση αυτών των ατόμων καθώς απέκτησαν μια κοινωνική ταυτότητα και ήταν πιο εύκολη η αλληλεπίδραση τους με άλλα άτομα</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος : Lindsay et al (2018)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Αμερική</p> <p>Είδος μελέτης: Βιβλιογραφική ανασκόπηση</p> <p>Σκοπός: Αξιολόγηση των ωφελιών από την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία</p> <p>Δείγμα/ Άρθρα: N= 39 άρθρα</p> <p>Αποτελέσματα: Αύξηση των πωλήσεων και της οικονομίας της κοινωνίας μέσω της εργασίας</p>

Έπειτα, εκτός από τα οικονομικά οφέλη, την ενίσχυση των εταιριών/ επιχειρήσεων από την εργασία των ατόμων με αναπηρία, την ένταξη τους στον χώρο εργασίας και την θετική επίδραση στην προσωπική τους ζωή, αυτά τα άτομα διαμέσου την δουλειάς τους εντάσσονται και συμμετέχουν σε θέματα που απασχολούν την κοινωνία διότι αποτελούν και είναι μέλη αυτής.

Ειδικότερα, τα άτομα με αναπηρία μέσω της εργασιακής τους απασχόλησης αναγνωρίζονται από τους υπόλοιπους συναδέλφους τους και την κοινωνία καθώς αποτελούν μέλη αυτής, εντάσσονται σε αυτήν ως εργαζόμενοι πολίτες και αισθάνονται ότι πέτυχαν κάτι (εργασία) σημαντικό για αυτούς (Kuiper et al., 2016).

Η έρευνα της Parakonstantinou (2018) υποστήριξε ότι ένα επιπλέον όφελος της εργασίας των ατόμων με αναπηρία που προκύπτει προς την κοινωνία είναι ότι μέσω της κοινωνικής τους ένταξης υποστηρίζεται και προάγεται η παροχή ίσων ευκαιριών, ισότητας μεταξύ των ανθρώπων αλλά και μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς με αποτέλεσμα και οι εργαζόμενοι με αναπηρία να νιώθουν ιδιαίτερα σημαντικοί καθώς συμβάλλουν ως ενεργοί πολίτες και αναγνωρίζονται από την κοινωνία.

Ακόμη, σε έρευνα που υλοποιήθηκε στην Ολλανδία με δείγμα 16 εργαζόμενους με νευρομυϊκές διαταραχές (5 γυναίκες και 11 άντρες) ηλικιακού εύρους 24 ετών έως 62 και δουλεύοντας τουλάχιστον 12 ώρες την εβδομάδα λόγω της αναπηρίας τους επισήμαναν ότι μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης που έχουν με τους συνάδελφους τους χωρίς αναπηρία, αυτοί μπόρεσαν στην θέση των εργαζόμενων με τις νευρομυϊκές διαταραχές με αποτέλεσμα να τους κατανοήσουν. Από αυτήν την κατάσταση ενισχύθηκε η σημασία της εργασίας των ατόμων με αναπηρία καθώς ένιωθαν περήφανοι και ευχαριστημένοι που δουλεύουν αλλά και ότι έκαναν κάτι ουσιαστικό για την κοινωνία καθώς συνέβαλαν με τον ρόλο τους και αύξησαν την οικονομία της (Minis et al., 2013).

Επιπροσθέτως, σε έρευνα που αναφέρθηκε προηγουμένως και που υλοποιήθηκε σε 8 χώρες με δείγμα άτομα με ψυχικές ασθένειες και χρόνιες παθήσεις ανέφεραν ότι είναι, νιώθουν ενεργά μέλη μια κοινωνικής και εργασιακής ομάδας

καθώς έρχονται σε καθημερινή επαφή με τους συναδέλφους τους αλλά και με άλλα άτομα του εργασιακού χώρου (Saunders & Nedelec, 2013).

Εκτός από αυτό, είναι αξιοσημείωτο να τονιστεί ότι ένα ακόμη όφελος από την εργασιακή απασχόληση των ανθρώπων με αναπηρία είναι πως μειώνεται η φτώχεια και η ανεργία. Ειδικά, περιορίζεται ο αριθμός των ατόμων με αναπηρία που βρίσκεται σε αυτήν την κατάσταση καθώς τα άτομα απασχολούνται, αποκτούν εργασιακούς ρόλους, ευθύνες και νιώθουν πολύτιμοι διότι συνεισφέρουν στην κοινωνία (Scott et al., 2017).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 6 χώρες της Ευρώπης (Νορβηγία, Φιλανδία, Γερμανία, Ελβετία, Ιρλανδική Δημοκρατία, την Βόρεια Ιρλανδία,) με συμμετέχοντες 74 άτομα (54 άντρες και 20 γυναίκες και ηλικίας άνω των 18 χρονών) που είχαν κάκωση στον νωτιαίο μυελό ήδη 3 χρόνια ανέφεραν ότι είχε αλλά και απόκτησε νόημα ξανά η ζωή τους μόλις ξεκίνησαν να δουλεύουν. Επιπλέον, στις συνεντεύξεις που έδωσαν συμπλήρωσαν πως απέκτησαν παραπάνω κοινωνικούς ρόλους. Κάποια παραδείγματα ήταν ο συνάδελφος, το αφεντικό, το υπεύθυνο άτομο ή ο επαγγελματίας. Επίσης, μέσω του εργασιακού τους ρόλου οι ίδιοι γίνονται αντιληπτοί ως άτομα και όχι κάποιοι με αναπηρία στην οποία οι υπόλοιποι θα εστιάζουν και θα δώσουν προσοχή σε αυτήν καθαυτή (Leiulfstrud et al., 2016).

Τέλος, αναφέρεται ότι η εργασία των ανθρώπων με αναπηρία αύξησε τις πωλήσεις αλλά και ωφέλησε την οικονομία της κοινωνίας. Για παράδειγμα, άτομα με αναπηρία που δούλευαν σε σουπερ μάρκετ είχαν περισσότερες πωλήσεις αλλά και η πρόσληψη τους στην συνέχεια ήταν οικονομικά ωφέλιμη για την κοινωνία διότι αυτή αποτέλεσε την πιο φθηνή εναλλακτική λύση συγκριτικά με τα μέτρα στήριξης του εισοδήματος και της πρόνοιας (Lindsay et al., 2018).

4.2. Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία

Συγγραφείς, Έτος: Pfeiffer et al (2017)

Γεωγραφικός τόπος: ΗΠΑ

Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με χρήση ερωτηματολογίων

Σκοπός: Διερεύνηση των σχέσεων ανάμεσα στις κοινωνικές και στις αισθητηριακές πτυχές της προσαρμογής του ατόμου και του περιβάλλοντος της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με ΔΑΦ

Δείγμα: N= 50 άνθρωποι

<p>Αποτελέσματα: Το εργασιακό περιβάλλον έχει επίδραση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με ΔΑΦ</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2011a) Γεωγραφικός τόπος: Ευρώπη Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη Σκοπός: Διερεύνηση των επιπέδων της ικανοποίησης που λαμβάνουν από την δουλειά τους οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι με και χωρίς αναπηρία Δείγμα: N= γίνεται αναφορά με την μέση τιμή των συμμετεχόντων. Πιο συγκεκριμένα, υγιείς = 0.632, άτομα χωρίς περιοριστική αναπηρία = 0.167 και άτομα με σοβαρή περιοριστική αναπηρία = 0.201 Αποτελέσματα: Υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των ηλικιωμένων εργαζομένων με αναπηρία σε σύγκριση με τους ηλικιωμένους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2011b) Γεωγραφικός τόπος: Ευρώπη Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη Σκοπός: Ανάλυση και σύγκριση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των αυτοαπασχολούμενων και μισθωτών ηλικιωμένων εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία Δείγμα: N= 6.329 άνθρωποι Αποτελέσματα: Οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία είναι περισσότεροι ικανοποιημένοι από την εργασία τους</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2013) Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη Σκοπός: Διερεύνηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία διαμέσου συγκεκριμένων ερωτήσεων Δείγμα: N= 24.621 άνθρωποι Αποτελέσματα: Χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán et al (2013) Γεωγραφικός τόπος: Ευρώπη Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη Σκοπός: Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των ηλικιωμένων εργαζόμενων με αναπηρία στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα Δείγμα: N= 14.724 άνθρωποι Αποτελέσματα: Χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση των ηλικιωμένων εργαζόμενων με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2014a) Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη Σκοπός: Διερεύνηση των επιπτώσεων της συμμετοχής σε περαιτέρω εκπαίδευση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με και χωρίς αναπηρία που δουλεύουν Δείγμα: N= 36.497 άτομα Αποτελέσματα: Οι εργαζόμενοι με αναπηρία πιο χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία</p>

Πέρα από τα οφέλη που παρατηρήθηκε ότι προσφέρουν οι άνθρωποι με αναπηρία στους τομείς που αναφέρθηκαν και παραπάνω με λεπτομέρειες είναι εξίσου σημαντικό να διερευνηθεί και η ικανοποίηση, ευχαρίστηση που αισθάνονται οι ίδιοι από την εργασιακή τους απασχόληση καθώς είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας. Έτσι, για την επίτευξη του ερευνητικού στόχου και με βάση την αξιοποίηση των άρθρων που επιλέχθηκαν, θα αναλυθούν με δεδομένα παρακάτω τα αποτελέσματα αυτών σχετικά με το πόσο ικανοποιημένα είναι τα άτομα με αναπηρία από την δουλειά τους.

Ως προς την έρευνα των Pfeiffer et al. (2017) που πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ με δείγμα 50 εργαζόμενους (27 γυναίκες και 23 άντρες) ηλικίας άνω των 21 ετών οι οποίοι είχαν διαγνωστεί με ΔΑΦ (Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος) τα αποτελέσματα αυτής έδειξαν ότι τα άτομα τα οποία είχαν εμφανίσει πιο πολλά συμπτώματα Χαμηλής Καταγραφής και Αισθητηριακής Ευαισθησίας είχαν πιο χαμηλές βαθμολογίες όσον αφορά την σωματική άνεση που ένιωθαν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Εντούτοις, τα άτομα τα οποία είχαν περισσότερα συμπτώματα στην Αισθητηριακή Αποφυγή έκαναν αναφορά για μικρότερη εργασιακή ικανοποίηση. Ως εργαλεία για την έρευνα έγιναν χρήση των ερωτηματολογίων Job Satisfaction Survey, Adult sensory profile και Work Environment Scale τα οποία συμπληρώθηκαν από τους ενήλικες με ΔΑΦ.

Στην έρευνα του Pagán (2011a) βρέθηκε ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι με αναπηρία, ηλικίας 50 έως 64 ετών εμφάνισαν πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τα εργασιακά τους χαρακτηριστικά (π.χ. μισθοί, εργασία σε ιδιωτικό τομέα) σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Το παραπάνω εύρημα φαίνεται να στηρίζεται στην άποψη ότι οι προσδοκίες είναι πιο χαμηλές ως προς τις θέσεις εργασίας των μειονεκτικών ομάδων όπως είναι για παράδειγμα ο περιορισμένος πληθυσμός των ατόμων με αναπηρία. Ακόμη, η συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποίησε δεδομένα κατά την χρονική περίοδο 2004 έως 2007 από έντεκα ευρωπαϊκές χώρες (Αυστρία, Γερμανία, Σουηδία, Ολλανδία, Ισπανία, Ιταλία, Γαλλία, Δανία, Ελλάδα, Ελβετία και Βέλγιο) μέσω της βάσης δεδομένων Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) και η ανάλυση αυτών έγινε μέσω της γνωστής στατιστικής μεθόδου Oaxaca- Blinder Methodology.

Επιπρόσθετα, σε παρόμοια έρευνα του Pagán (2011b) όπου συμμετείχαν 6.329 άτομα ηλικίας 50 έως 64 χρονών, βρέθηκε ότι οι άνθρωποι με (περιορισμένη και μη περιορισμένη) αναπηρία ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους ανθρώπους χωρίς αναπηρία. Στην συγκεκριμένη έρευνα, έγινε διάκριση και έπειτα σύγκριση ανάμεσα στα άτομα με (περιορισμένη και μη περιορισμένη) αναπηρία. Εκτός από αυτό, οι εργαζόμενοι με αναπηρία που περιορίζονται στις καθημερινές τους δραστηριότητες παρουσίασαν χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία και χωρίς περιορισμούς σε σχεδόν όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Στην Ελλάδα για παράδειγμα, σημειώθηκε μεγάλη διαφορά ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων χωρίς αναπηρία. Με άλλα λόγια, οι εργαζόμενοι με αναπηρία ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους.

Επιπλέον, στην έρευνα του Pagán (2013) παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία είχαν μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους εργαζόμενους με αναπηρία. Η συλλογή των δεδομένων έγινε από το German Socio- Economic Panel (SOEP), το οποίο είναι μια βάση δεδομένων των ατόμων, των νοικοκυριών και των οικογενειών που ζουν στην Γερμανία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο σχετίζεται με την ικανοποίηση που νιώθουν από την δουλειά τους. Ως προς τα εργασιακά χαρακτηριστικά επισημάνθηκε ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία είχαν περισσότερες πιθανότητες να δημιουργήσουν καλύτερες σχέσεις με τους συναδέλφους τους, να λαμβάνουν μεγαλύτερους μισθούς, να έχουν συμβάσεις καθορισμένου χρόνου καθώς και πιο υψηλό ποσοστό όσον αφορά τις ευκαιρίες μάθησης και της ποικιλομορφίας των εργασιών. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι με αναπηρία έκαναν αναφορά ότι δεχόντουσαν μισθολογικές ανισότητες, λιγότερη προαγωγή, εργασιακή ασφάλεια και υποστήριξη από τους προϊσταμένους τους με αποτέλεσμα να προκύψει η εμφάνιση χαμηλότερων επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους μη αναπήρους εργαζόμενους.

Συμπληρωματικά, η έρευνα των Pagán et al. (2013) εξέτασε τα επίπεδα της ικανοποίησης που αισθάνονται οι εργαζόμενοι με και χωρίς αναπηρία στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Το δείγμα που συμμετείχε ήταν 14724 εργαζομένων ηλικίας 50 έως 64 ετών. Στην συγκεκριμένη έρευνα, έγινε χρήση του SHARE questionnaire το οποίο συμπεριλαμβάνει μια ποικιλία ερωτήσεων που σχετίζεται με την θέση εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι με

αναπηρία είχαν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα σε σύγκριση με εκείνους που δεν είναι ανάπηροι. Παρ' όλα αυτά, μόνο στον δημόσιο τομέα η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων χωρίς αναπηρία ήταν αρκετά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ατόμων με αναπηρία. Κάτι τέτοιο αναφέρεται ότι μπορεί να συμβαίνει λόγω του γεγονότος ότι ο δημόσιος τομέας προσφέρει μεγαλύτερη ασφάλεια, αναγνώριση και σταθερότητα και πιο καλές συνθήκες υγιεινής σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Τέλος, η έρευνα του Pagán (2014a) αξιολόγησε τις επιπτώσεις που είχε η συμμετοχή των εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία στην περαιτέρω εκπαίδευση τους ως προς τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης τους. Το δείγμα αποτελούνταν από 36,497 Γερμανούς εργαζομένους με και χωρίς αναπηρία (ηλικίας 16 έως 64 ετών), που δούλευαν σε διάφορους κλάδους. Ως προς την χρήση δεδομένων, αυτά δόθηκαν από την Γερμανική Κοινωνικο - Οικονομική Ομάδα (GSOEP) ενός συνόλου δεδομένων ατόμων, νοικοκυριών και οικογενειών το οποίο καλύπτει μια μεγάλη ποικιλία θεμάτων που συμπεριλαμβάνει πληροφορίες ως προς τις συνθήκες διαβίωσης, τη σύνθεση του νοικοκυριού, την κατάσταση της απασχόλησης, το εισόδημα, την υγεία, την εκπαίδευση και την ικανοποίηση σχετικά με τα προηγούμενα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία έκαναν λόγο για πιο υψηλές βαθμολογίες εργασιακής ικανοποίησης συγκριτικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία καθώς βρέθηκε ότι αυξήθηκε η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων χωρίς αναπηρία μετά την περαιτέρω εκπαίδευση που δέχτηκαν. Εκτός αυτού, δεν τονίστηκαν ιδιαίτερες διαφορές σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και τον αριθμό των μαθημάτων που είχαν λάβει μέρος. Ωστόσο, υπήρξαν διαφορές ανάμεσα στους εργαζόμενους με και χωρίς αναπηρία εάν η εκπαίδευση τους κρατούσε παραπάνω από έναν μήνα

4.3 Οι παράγοντες επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία

Συγγραφείς, Έτος: Villotti et al (2012)

Γεωγραφικός τόπος: Βόρεια Ιταλία

Είδος μελέτης: Λογιστική παλινδρόμηση

Σκοπός: Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών, των χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος και της εργασιακής ικανοποίησης σε άτομα

<p>με σοβαρή ψυχική ασθένεια Δείγμα: N= 248 άτομα Αποτελέσματα: Θετική επίδραση των ατομικών και των περιβαλλοντικών παραγόντων στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με σοβαρή ψυχική ασθένεια</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Akkerman et al (2018a) Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με χρήση ερωτηματολογίου και ανάλυση δεδομένων χρησιμοποιώντας την έκδοση 21 του IBM SPSS statistics Σκοπός: Διερεύνηση του ρόλου των εργασιακών απαιτήσεων και των εργασιακών πόρων σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση Δείγμα: N= 117 άτομα Αποτελέσματα: Θετική συσχέτιση των εργασιακών πόρων και της ηλικίας με την εργασιακή ικανοποίηση. Δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές συσχετίσεις ως προς τις εργασιακές απαιτήσεις και της προσωπικότητας με την εργασιακή ικανοποίηση</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Akkerman et al (2018b) Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με χρήση ερωτηματολογίου και ανάλυση δεδομένων χρησιμοποιώντας την έκδοση 21 του IBM SPSS statistics Σκοπός: Ποιοι παράγοντες σχετίζονται με τη εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με νοητική αναπηρία κάνοντας χρήση την θεωρία του αυτοπροσδιορισμού SDT (self-determination theory) και διερεύνηση της συσχέτισης μεταξύ της συμμετοχής στο εργασιακό χώρο, της ικανοποίησης των αναγκών και της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων με νοητική αναπηρία Δείγμα: N= 117 άτομα Αποτελέσματα: Πρόβλεψη υψηλότερων επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης με την εκπλήρωση των βασικών ψυχολογικών αναγκών. Δεν υπήρξε συσχέτιση του επιπέδου του εργασιακού χώρου συμμετοχής με την εργασιακή ικανοποίησή τους</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Perez et al (2015) Γεωγραφικός τόπος: Ισπανία Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη με χρήση ερωτηματολογίου και χρήση αναλύσεων Μοντελοποίησης Δομικών Εξισώσεων (SEM) Σκοπός: Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της οργανωτικής υποστήριξης και της οικογενειακής υποστήριξης με την εργασιακή ικανοποίηση και την θέληση αποχώρησης από τον οργανισμό μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνταν εργασιακά σε απλές επιχειρήσεις Δείγμα: N= 204 άτομα Αποτελέσματα: Συνεισφορά της οργανωτικής και της οικογενειακής υποστήριξης στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Alcover et al (2018) Γεωγραφικός τόπος: Ισπανία Είδος μελέτης: Ανάλυση της μελέτης με πρότυπο την παλινδρόμηση Σκοπός: Αναζήτηση της σχέσης υποστήριξης - επαγγελματικής κούρασης - ικανοποίησης με πρότυπο το μοντέλο στρες - πίεση - αποτέλεσμα και της θεωρίας διατήρησης των ατόμων με αναπηρία που εργαζόντουσαν Δείγμα: N= 246 άτομα Αποτελέσματα: Πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν λαμβάνουν υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον</p>

<p>Συγγραφείς, Έτος: Lukas et al (2018)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ισπανία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη και Διαφορική ανάλυση</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης και των παραγόντων επιρροής της μεταξύ των εργαζόμενων με νοητική αναπηρία και ψυχική ασθένεια</p> <p>Δείγμα: N= 874 άτομα</p> <p>Αποτελέσματα: Υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης αλλά και μη ιδιαίτερα σημαντικές διαφορές όσον αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Flores et al (2021)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ισπανία</p> <p>Είδος μελέτης: Συνεντεύξεις με γνώμονα το ερωτηματολόγιο</p> <p>Σκοπός: Εξέταση της επάρκειας του μοντέλου Απαιτήσεις Εργασίας και Πόροι (JD-R) σε εργαζόμενους με νοητική αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= 554 άτομα</p> <p>Αποτελέσματα: Χειρότερη επαγγελματική υγεία και χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση εξαιτίας των απαιτήσεων σε αυτήν. Επιρροή των κινήτρων εξαιτίας συγκεκριμένων εργασιακών πόρων αλλά και εργασιακή ευημερία λόγω μεγάλου ενθουσιασμού και της δέσμευσης για εργασία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Akkerman et al (2014)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ολλανδία</p> <p>Είδος μελέτης: Χρήση της μεθόδου Photovoice και συνεντεύξεις</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση των επαγγελματικών προοπτικών των εργαζομένων με νοητική αναπηρία ως προς την εργασιακή τους ικανοποίηση στην ολοκληρωμένη και προστατευμένη απασχόληση</p> <p>Δείγμα: N= 9 άτομα</p> <p>Αποτελέσματα: Επιρροή της εργασίας, των συνθηκών εργασίας, των εργασιακών απαιτήσεων, των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων, της υποστήριξης και της ικανότητας για βελτίωση των δεξιοτήτων τους σε προσωπικό τομέα</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Flores et al (2011)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Ισπανία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική και ποιοτική μελέτη</p> <p>Σκοπός: Εξέταση της ποιότητας της εργασιακής ζωής σε εργαζόμενους με νοητική αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= 507 άνθρωποι</p> <p>Αποτελέσματα: Άνοδος της ποιότητας της εργασιακής ζωής εξαιτίας των χαμηλών εργασιακών απαιτήσεων και της υποστήριξης από τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Dong & Guerette (2013)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Αμερική</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με ανάλυση δεδομένων μέσω των Anova Tests</p> <p>Σκοπός: Σύγκριση και αντίθεση των βιοψυχοκοινωνικών χαρακτηριστικών μεταξύ των αιτούντων και των μη αιτούντων εργαζόμενων με αναπηρία που ζήτησαν κατάλυμα στον χώρο εργασίας τους καθώς και εξέταση της επιρροής της αίτησης καταλύματος σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση και την επίδοσή τους</p> <p>Δείγμα: N= 194 άτομα</p> <p>Αποτελέσματα: Τα άτομα με αναπηρία που έκαναν αίτηση για την παροχή δωματίου ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την δουλειά και από την απόδοσή τους σε σύγκριση με τους μη αιτούντες εργαζόμενους με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Park et al (2016)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Νότια Κορέα</p>

Είδος μελέτης: Ποιοτική έρευνα με ανάλυση (δια)μεσολάβησης
Σκοπός: Διερεύνηση της επίδρασης του προσωπικού, του επαγγελματικού και του περιβάλλοντος εργασίας που συνδέονται με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία
Δείγμα: N= 417 άτομα
Αποτελέσματα: Η ικανοποίηση από τη ζωή, ο μισθός και το περιβάλλον που σχετίζεται με την εργασία έχει άμεση επιρροή στην επαγγελματική ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία

Συγγραφείς, Έτος: Sundar & Brucker (2018)
Γεωγραφικός τόπος: Αμερική
Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα με την χρήση των ερωτήσεων του American Community Survey (ACS)
Σκοπός: Διερεύνηση των προσωπικών και των οργανωτικών παραγόντων που προβλέπουν την εργασιακή ικανοποίηση των ανθρώπων με αναπηρία
Δείγμα: N= 3.000 άτομα
Αποτελέσματα: Σύνδεση του εκπαιδευτικού επιπέδου, των μισθολογικών ανισοτήτων και των στάσεων που έχουν οι προϊστάμενοι με την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρίες

Συγγραφείς, Έτος: Pagán & Malo (2020)
Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία
Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα
Σκοπός: Εκτίμηση των εξισώσεων της εργασιακής ικανοποίησης κάνοντας χρήση ενός μοντέλου σταθερού αποτελέσματος "Probit Adapted OLS"
Δείγμα: N= 30.000 άτομα
Αποτελέσματα: Λιγότερες πιθανότητες οι άνδρες με αναπηρία να είναι πιο λίγο ικανοποιημένοι από την εργασία τους όταν δέχονται αξιολόγηση για την απόδοση στις χρηματικές επιπτώσεις (βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες ανταμοιβές) ενώ παρατηρείται το αντίθετο αποτέλεσμα για τις γυναίκες με αναπηρίες (στην περίπτωση που λαμβάνουν μακροπρόθεσμες ανταμοιβές)

Συγγραφείς, Έτος: Pagán et al (2013)
Γεωγραφικός τόπος: Ευρώπη
Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη
Σκοπός: Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης των ηλικιωμένων εργαζομένων με αναπηρία στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα
Δείγμα: N= 14724 άνθρωποι
Αποτελέσματα: Ως προς την ικανοποίηση από την εργασία τους ανάλογα με το φύλο, οι γυναίκες με και χωρίς αναπηρία ήταν πιο πολύ ικανοποιημένες από το επάγγελμα τους σε σύγκριση με τους άντρες. Διαφορές υπήρξαν στον μισθό ανάμεσα στους εργαζόμενους που περιορίζονται στις καθημερινές δραστηριότητες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα αλλά δεν υπήρξαν διαφορές με βάση την ηλικία στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα

Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2011b)
Γεωγραφικός τόπος: Ευρώπη
Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη
Σκοπός: Ανάλυση και σύγκριση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των αυτοαπασχολούμενων και

<p>μισθωτών ηλικιωμένων εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N= 6.329 άνθρωποι</p> <p>Αποτελέσματα: Μη σημαντικός παράγοντας επιρροής, η αμοιβή ως προς την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία. Συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία με την θέση εργασίας που έχουν και με τη διατήρηση της εργασίας</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2016)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση της αναντιστοιχίας του χρόνου εργασίας σχετικά με τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία. Εκτίμηση των παραγόντων επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης χρησιμοποιώντας το μοντέλο "Probit Adapted OLS"</p> <p>Δείγμα: N= 12,245 άνθρωποι</p> <p>Αποτελέσματα: Όλοι οι εργαζόμενοι που πάσχουν από αναντιστοιχία χρόνου εργασίας είναι πιο πιθανόν να κάνουν αναφορά για χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους σε σχέση με εκείνους που εργάζονται τις επιθυμητές ώρες εργασίας</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2014a)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική μελέτη</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση των επιπτώσεων της συμμετοχής σε περαιτέρω εκπαίδευση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με και χωρίς αναπηρία που δουλεύουν</p> <p>Δείγμα: N= 36,497 άτομα</p> <p>Αποτελέσματα: Σημαντικοί παράγοντες ο μισθός, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η επαγγελματική κατάρτιση για την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων με αναπηρία</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2013)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποιοτική μελέτη</p> <p>Σκοπός: Διερεύνηση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία διαμέσου συγκεκριμένων ερωτήσεων</p> <p>Δείγμα: N= 24621 άνθρωποι</p> <p>Αποτελέσματα: Η αναγνώριση/ ενίσχυση της προσπάθειας που κατέβαλαν στην εργασία και η υποστήριξη που λάμβαναν οι εργαζόμενοι με αναπηρία από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους επηρέασε τη συνολική τους εργασιακή ικανοποίηση</p>
<p>Συγγραφείς, Έτος: Pagán (2014b)</p> <p>Γεωγραφικός τόπος: Γερμανία</p> <p>Είδος μελέτης: Ποσοτική έρευνα</p> <p>Σκοπός: Ανάλυση των καθοριστικών παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης που κάνουν αναφορά οι εργαζόμενοι με και χωρίς αναπηρία</p> <p>Δείγμα: N=24621 άνθρωποι</p> <p>Αποτελέσματα: Χαμηλότερα επίπεδα ως προς την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία από την εργασία τους λόγω συγκεκριμένων παραγόντων σε σχέση με τους μη ανάπηρους συναδέλφους τους</p>

Ως προς το πέμπτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα αυτό εστιάζει στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία, που είτε σχετίζονται με την εργασία είτε έχουν σχέση με τα ατομικά και προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων με αναπηρία.

Ειδικότερα, σε έρευνα των Villotti et al. (2012) που διερεύνησε αν οι ατομικοί και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες σχετίζονται με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με σοβαρή ψυχική ασθένεια που εργάζονται σε κοινωνικές επιχειρήσεις της Βόρειας Ιταλίας έδειξε ότι η αξιοποίηση των προσαρμογών στον χώρο εργασίας, η ικανότητα να εργάζονται σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας και η κοινωνική υποστήριξη από τους συναδέλφους τους μεγάλωσε τις πιθανότητες να είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την δουλειά τους. Στην συγκεκριμένη έρευνα, συμμετείχαν 248 άτομα (168 άντρες και 80 γυναίκες) ηλικίας 20 έως 64 ετών που είχαν εργασιακή εμπειρία και δούλευαν 28.30 ώρες την εβδομάδα. Αντιθέτως, η έρευνα εντόπισε ότι τα εμπόδια που υπήρχαν στον χώρο εργασίας αποτέλεσαν ένα αρνητικό παράγοντα για την εργασιακή ικανοποίηση αυτών καθώς και η υποστήριξη από την οικογένεια τους βρέθηκε ότι δεν επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την επαγγελματική τους ικανοποίηση. Ως προς το εργαλείο για την αξιολόγηση της σοβαρότητας των συμπτωμάτων έγινε χρήση του Brief Symptom Inventory (BSI), για την επάρκεια που αισθάνεται ένα άτομο και για την ικανότητά του να εκτελεί με επιτυχία τα καθήκοντα χρησιμοποιήθηκε το Occupational Self - Efficacy Scale και για τους οργανωτικούς περιορισμούς το Organizational Constraints Scale. Επιπρόσθετα, για την μέτρηση των κοινωνικών και ψυχολογικών χαρακτηριστικών χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Job Content Questionnaire (JCQ), για την υποστήριξη από την οικογένεια έγινε χρήση του Multidimensional Scale of Perceived Social Support, για την αξιολόγηση των εργασιακών προσαρμογών έγινε χρήση του Work Accommodation Inventory, και για τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε το Readiness Determination Instrument.

Σε μελέτη των Akkerman et al. (2018a) που υλοποιήθηκε στην Ολλανδία βρέθηκε ότι τα άτομα με νοητική αναπηρία ήταν αρκετά ικανοποιημένα από την εργασία τους. Σε αυτήν την έρευνα οι συμμετέχοντες ήταν 117 άτομα (57 άντρες και 60 γυναίκες) οι οποίοι επιλέχθηκαν από έναν Ολλανδικό οργανισμό που υποστήριζε αυτά τα άτομα. Το 73% των συμμετεχόντων απασχολούνταν σε προστατευμένη απασχόληση (κέντρα ημέρας) και το 27% αυτών σε ολοκληρωμένη απασχόληση (π.χ.

καθαριότητα, βοήθεια σε καταστάματα, φιλοξενία, κηπουρική, μεταποίηση). Ήταν από 18 έως 67 χρονών με μέτρια έως οριακή νοητική αναπηρία, κατείχαν την ικανότητα να επικοινωνήσουν (λεκτικά) στα ολλανδικά και δούλευαν τουλάχιστον δύο μήνες στο παρόν εργασιακό περιβάλλον τους. Όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με νοητική αναπηρία σημείωσαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Ωστόσο, η ηλικία και η συμμετοχή τους στον χώρο εργασίας φάνηκε ότι είχε μικρή έως μηδαμινή επιρροή στην ικανοποίηση από την δουλειά τους. Βρέθηκε, ακόμα ότι η ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών και ατομικών αναγκών των συμμετεχόντων αποτελούσε έναν κύριο παράγοντα που είχε επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία τους με αποτέλεσμα η εκπλήρωση αυτών να σημειώνει και υψηλότερα επίπεδα. Τα αποτελέσματα αυτής έδειξαν ότι ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία είχαν συμμετοχή στις δραστηριότητες και στις συμπεριφορές του χώρου εργασίας δεν συσχετιζόνταν με το μέγεθος της ικανοποίησης των αναγκών τους για αυτονομία, συγγένεια και επάρκεια αλλά ούτε προέβλεπε την ικανοποίηση από την εργασία τους. Εκτός αυτού, παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρχαν ιδιαίτερες διαφορές ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των συμμετεχόντων που εργαζόντουσαν σε ολοκληρωμένη απασχόληση (integrated employment) και αυτών που δούλευαν σε προστατευμένη (sheltered employment), μεταξύ των αντρών και των γυναικών καθώς και μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό δείκτη νοημοσύνης. Ωστόσο, οι συμμετέχοντες που δούλευαν σε προστατευμένη απασχόληση σημείωσαν μεγαλύτερη συμμετοχή στην εργασία σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που εργαζόντουσαν σε ολοκληρωμένη απασχόληση. Τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης το Job Satisfaction Scale, για την μέτρηση των εργασιακών χαρακτηριστικών και των ψυχολογικών/ εργασιακών απαιτήσεων το ερωτηματολόγιο Job Content Questionnaire σε ολλανδική έκδοση.

Σε παρόμοια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους ίδιους ερευνητές και χρησιμοποιήσαν το ίδιο δείγμα που αναφέρθηκε προηγουμένως τα αποτελέσματα αυτής ήταν ίδια με μερικές διαφοροποιήσεις. Οι διαφοροποιήσεις ήταν ότι δεν βρέθηκε ιδιαίτερη σύνδεση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των συνολικών εργασιακών απαιτήσεων καθώς και μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και οποιουδήποτε από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (νευρωτισμός, εξωστρέφεια, ευσυνειδησία) των συμμετεχόντων. Ως εργαλεία χρησιμοποιήθηκαν για

την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης το Job Satisfaction Scale, για την ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών αναγκών μια προσαρμοσμένη έκδοση της κλίμακας Work - related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS) και για τον έλεγχο των εργασιακών δεξιοτήτων 2 υπο- κλίμακες του ερωτηματολογίου Generic Work Behavior Questionnaire (Akkerman et al., 2018b).

Σε μελέτη των Perez et al. (2015) που υλοποιήθηκε στην Ισπανία με συμμετέχοντες 204 άτομα με αναπηρίες με μέσο όρο ηλικίας 33 έτη, όπου δούλευαν σε επιχειρήσεις και είχαν 11 χρόνια εργασιακής εμπειρίας τα αποτελέσματα αυτής έδειξαν ότι η οργανωτική απασχόληση αποτελεί έναν κυρίαρχο παράγοντα για τα επίπεδα της εργασιακής τους απασχόλησης καθώς και η υποστήριξη από την οικογένεια τους επηρέασε την εργασιακή ικανοποίησή τους διότι τα επίπεδα αυτής ήταν υψηλά. Ως εργαλείο για την οργανωτική υποστήριξη χρησιμοποιήθηκε το Eisenberger's eight – item scale, για την οικογενειακή στήριξη το Family Support Inventory, για την εργασιακή υποστήριξη το Satisfaction Laboral S10/12 και για την προθυμία της παραίτησης από την δουλειά το Intention to Quit Scale.

Σε μια πιο πρόσφατη έρευνα των Alcover et al. (2018) που πραγματοποιήθηκε στην Ισπανία και συμμετείχαν 246 εργαζόμενοι με κινητικές, σωματικές, αισθητηριακές και κινητικές αναπηρίες, με μέσο όρο ηλικίας 37, 3 έτη οι οποίοι εργαζόντουσαν σε ισπανικές επιχειρήσεις στον τομέα των υπηρεσιών, βρέθηκε ότι αυτοί που λάμβαναν υποστήριξη από την οικογένεια τους έκαναν λόγο για πιο υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ακόμη και όταν ερχόντουσαν αντιμέτωποι με υψηλό φόρτο εργασίας. Απεναντίας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν είχαν κάποια υποστήριξη από την οικογένεια τους, απάντησαν μέσω του ερωτηματολογίου ότι είχαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και ένιωθαν αρκετή εξουθένωση από την δουλειά τους. Σε αυτήν την έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο διάφορα ερωτηματολόγια όπου το κάθε ένα από αυτά αποσκοπούσε σε ένα συγκεκριμένο θέμα. Ειδικότερα, για την οργανωτική υποστήριξη έγινε χρήση του Perceived Organizational Support, για την οικογενειακή υποστήριξη το Family Support Inventory for Workers στην ισπανική έκδοση, για την ικανοποίησή τους από την εργασία το Job Satisfaction Questionnaire και τέλος για την εξουθένωση από την δουλειά τους το Maslach Burnout Inventory.

Ακόμη, σε μελέτη των Lukas et al. (2014) που διεξήχθη στην Ισπανία με δείγμα 874 ανθρώπους (342 γυναίκες και 532 άντρες) από τους οποίους οι 669 ήταν με

νοητική αναπηρία και οι 205 με ψυχική ασθένεια ηλικίας κάτω των 30 έως άνω των 50 ετών που εργαζόντουσαν σε 9 προστατευμένα εργαστήρια στην Ισπανία, οι περισσότεροι (86,3%) απάντησαν ότι ήταν πολύ ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Ως προς το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε αυτό ήταν το Job Satisfaction Scale. Αναλυτικότερα, τα υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης εντοπίστηκαν στην επικοινωνία των προβλημάτων για την εύρεση λύσης, στην υποστήριξη από τον προϊστάμενο όταν ήταν απαραίτητο, στην ποικιλομορφία των εργασιακών καθηκόντων, και την αίσθηση της εργασιακής ασφάλειας τους. Εντούτοις, τα πιο χαμηλά επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης συνδέονταν με την δυνατότητα οι συμμετέχοντες να πάρουν κάποια απόφαση, με την συμμετοχή στην εργασία τους και με την έλλειψη συσχέτισης μεταξύ των καθηκόντων που κάνουν και του μισθού που παίρνουν. Επίσης, στην μη παροχή βοήθειας από την ομάδα του εργαστηρίου για την βελτίωση τους στην εργασία, στην αδιαφορία της γνώμης των εργαζόμενων και στην μη επαρκή πληροφόρηση σχετικά με την δουλειά τους. Όσον αφορά το φύλο, βρέθηκε ότι οι γυναίκες ήταν λιγότερο ευχαριστημένες σχετικά με την βοήθεια που λάμβαναν από την εργαστηριακή ομάδα, δεν ένιωθαν ασφαλής στην δουλειά τους και ήταν αρκετά αρνητικές ως προς τις διαπροσωπικές σχέσεις και το εργασιακό κλίμα.

Σε μια πιο πρόσφατη έρευνα των Flores et al.(2021) που είχε ως δείγμα 554 άτομα (322 ήταν άντρες και 232 γυναίκες) με νοητική αναπηρία ηλικίας 18 έως 65 ετών οι οποίοι δούλευαν τουλάχιστον 3 μήνες συνεχόμενα και οι περισσότεροι από αυτούς ήταν άντρες και εργάζονταν σε προστατευμένα εργαστήρια στην Ισπανία, αναφέρεται ότι τα επίπεδα της εργασιακής τους ικανοποίησης ήταν υψηλά. Τα αποτελέσματα αυτής, απέδειξαν ότι οι εργασιακοί πόροι έχουν επιρροή στα κίνητρα των εργαζομένων καθώς υπάρχει αύξηση του ενθουσιασμού και της εργασιακής τους δέσμευσης διότι συγκροτούσε έναν από τους πιο ισχυρούς προγνωστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης και είχε θετική επίδραση στην εργασιακή ευημερία των εργαζόμενων με αναπηρία. Στην πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης βοήθησε η χαμηλή κούραση, η εργασία σε υποστηριζόμενη απασχόληση και η παροχή υποστήριξης από τον προϊστάμενο. Αντίθετα, οι εργασιακές απαιτήσεις συνδέονταν αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Αξιοσημείωτες διαφορές βρέθηκαν μεταξύ των συμμετεχόντων που εργαζόντουσαν σε υποστηριζόμενους χώρους (supported employment) και αυτών που δούλευαν σε προστατευόμενα εργαστήρια (sheltered workshops) καθώς οι ίδιοι εκλάμβαναν περισσότερες ψυχολογικές απαιτήσεις,

λιγότερους εργασιακούς, διαπροσωπικούς πόρους και χαμηλότερη εργασιακή δέσμευση. Ως εργαλείο έγινε χρήση του Job Content Questionnaire, μέσω του οποίου γίνεται αξιολόγηση των απαιτήσεων και των πόρων μιας δουλειάς.

Σε έρευνα των Akkerman et al. (2014) που υλοποιήθηκε στην Ολλανδία όπου το δείγμα ήταν 7 (6 γυναίκες και 3 άντρες) εργαζόμενοι βρέθηκε ότι οι κοινωνικές σχέσεις, η υποστήριξη που λάμβαναν, το υποστηρικτικό περιβάλλον, οι συνθήκες εργασίας, σε σχέση με τα στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος όπως ο θόρυβος, η ασφάλεια και η υγιεινή, η αυτοδιάθεση, οι απαιτήσεις εργασίας τους και η παροχή της δυνατότητας να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες τους, να τις βελτιώσουν σε προσωπικό επίπεδο και να εκφράζουν την άποψη τους στον χώρο εργασίας ήταν παράγοντες που σχετίζονταν θετικά με την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αντιθέτως η μεγάλη σωματική προσπάθεια σε συνδυασμό με τα εργασιακά καθήκοντα οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Πρόσθετα, το πρόγραμμα Photovoice που έκαναν χρήση οι μελετητές στους συμμετέχοντες παρατηρήθηκε ότι ήταν μια ιδιαίτερη σημαντική προσέγγιση καθώς τους βοήθησε να εκφραστούν ελεύθερα.

Επιπλέον, η έρευνα των Flores et al. (2011) εξέτασε την ποιότητα της εργασιακής ζωής των εργαζόμενων με νοητική αναπηρία οι οποίοι είτε δούλευαν σε προστατευόμενα εργαστήρια είτε σε υποστηριζόμενη εργασία. Ως ερευνητικό εργαλείο έγινε χρήση του ερωτηματολογίου Job Content όπου χρησιμοποιήθηκαν οι τρεις ενότητες από τις οκτώ που περιέχει και οι οποίες απαντήθηκαν από τους συμμετέχοντες διαμέσου των ημιδομημένων συνεντεύξεων. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της έρευνας αυτά επαληθεύουν τις επιπτώσεις και τις απαιτήσεις που έχει μια εργασία καθώς και τους διαθέσιμους πόρους στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με νοητική αναπηρία. Επίσης, επισημάνθηκε ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνταν σε προστατευόμενα εργαστήρια ή σε υποστηριζόμενη απασχόληση ενώ είχαν μεγάλο όγκο απαιτήσεων παράλληλα σημείωναν αυξημένα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης λόγω του γεγονότος ότι δεχόντουσαν διαπροσωπική και οργανωτική υποστήριξη.

Επίσης, τα αποτελέσματα της έρευνας των Dong & Guerette (2013) δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι Αμερικάνοι με αναπηρία οι οποίοι ζήτησαν την κατοχή ενός δωματίου ανέφεραν μεγαλύτερα επίπεδα (3,32) εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με εκείνους που δεν είχαν ζήτησει (2,35). Τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα

ήταν 194 (οι 137 απασχολούνταν πλήρως ενώ οι 49 ημι-απασχολούνταν σε κάποια εργασία) με εύρος ηλικίας από 18 έως 65 ετών. Τα 102 από αυτά είχαν προβλήματα ακοής, τα 116 προβλήματα όρασης και τα 24 προβλήματα όρασης και ακοής και η πλειοψηφία αυτών ήταν γυναίκες και μη διοικητικά στελέχη. Πέρα από αυτό, αποδείχθηκε ότι εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα (ικανοποίησης) από την στήριξη που είχαν από τον εργοδότη τους, από τις σχέσεις τους με αυτόν καθώς και από το περιβάλλον στον οποίο δούλευαν σε σύγκριση με τα άτομα που δεν παρέλαβαν και δεν ζήτησαν κατάλυμα. Μολονότι, τα άτομα τα όποια δεν έλαβαν κατάλυμα παρουσίασαν πολύ πιο χαμηλά επίπεδα σχετικά με την συνειδητοποιημένη στήριξη του εργοδότη σε αυτούς σε σύγκριση με τα άτομα που δεν ζήτησαν και αυτών που απέκτησαν δωμάτιο. Ως προς τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν αυτά ήταν κλίμακες που περιλάμβαναν κάποιες συγκεκριμένες ερωτήσεις σχετικά με την αξιολόγηση των θετικών και αρνητικών συναισθημάτων των εργαζομένων με αναπηρία, την αυτοαποτελεσματικότητα τους, την καταλληλότητα της διαμονής τους και την αντίληψη τους ως προς το κόστος, την αναγκαιότητα και την εποπτεία του προϊσταμένου για τη διευκόλυνση τους στο χώρο εργασίας. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε μέσω των Anova- Tests.

Έπειτα, σε έρευνα των Park et al. (2016) που πραγματοποιήθηκε σε 417 άτομα με ήπιες και σοβαρές αναπηρίες (ηλικίας 20 ετών έως άνω των 61 όπου η πλειοψηφία αυτών ήταν άντρες και είχαν σωματικές αναπηρίες) στην Νότια Κορέα ανέφεραν ότι δεν ήταν ικανοποιημένοι από την εργασία τους λόγω του μισθού τους καθώς αυτός παρουσιάστηκε ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες επιρροής της εργασιακής τους ικανοποίησης. Ειδικότερα, βρέθηκε ότι η εργασιακή ετοιμότητα των ατόμων με αναπηρία υπάρχει πιθανότητα να μην επηρεάζει με άμεσο τρόπο την εργασιακή τους ικανοποίηση. Για την ακρίβεια, δηλαδή, ο βαθμός της επαγγελματικής ετοιμότητας των ατόμων με αναπηρία ίσως να μην εγγυάται την ικανοποίηση από την εργασία τους. Ειδικά, η ενίσχυση στις αμοιβές και στα οφέλη δημιουργούν την πιθανότητα της ισχυρής σύνδεσης με την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης. Ακόμα, υποστηρίχθηκε ότι οι συνθήκες και η τροποποίηση του περιβάλλοντος εργασίας ήταν ένας πολύ σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης καθώς υπήρξε αύξηση των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία αλλά και η ικανοποίηση από την ζωή τους είχε επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία τους διότι η έρευνα έδειξε ότι τα άτομα που δέχονται

περισσότερη ικανοποίηση από την ζωή τους, λαμβάνουν παράλληλη ικανοποίηση από την εργασία τους καθώς αισθάνονται ότι ελέγχουν την ζωή τους. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν 31 ερωτήσεις οι οποίες εστίαζαν στις προσωπικές εμπειρίες, στην επαγγελματική ετοιμότητα, στο εργασιακό περιβάλλον, και στην ικανοποίηση που ένιωθαν από την εργασία και από την ζωή τους.

Επιπρόσθετα, σε έρευνα των Sundar & Brucker (2018) που έγινε σε 3.000 Αμερικάνους εργαζόμενους με αναπηρία ηλικίας 18 έως 64 χρονών όπου η πλειοψηφία αυτών ήταν άντρες δήλωσαν ότι αυτοί οι οποίοι είχαν κάποια πανεπιστημιακή εκπαίδευση ήταν λιγότερο πιθανό να έχουν πιο υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους σε σύγκριση με αυτούς που είχαν λάβει εκπαίδευση λυκείου ή λιγότερη εκπαίδευση. Ως προς την αμοιβή, τα άτομα με αναπηρία που λάμβαναν λιγότερα χρήματα από τους συναδέλφους τους καθώς και η αρνητική στάση του προϊσταμένου τους, ήταν λιγότερο πιθανό να εμφανίσουν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. Ως αποτέλεσμα, μόνο ένα μικρό ποσοστό των εργαζόμενων με αναπηρία να είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένο από την δουλειά του είτε εξετάζοντας το ενδεχόμενο να λαμβάνουν ίδια αμοιβή είτε πιστεύοντας ότι αμείβονται περισσότερο. Εκτός αυτού, ως προς την στάση του προϊσταμένου, τα αποτελέσματα της έρευνας, φανέρωσαν ότι τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης ήταν υψηλότερα για τους εργαζόμενους με αναπηρία που δεν είχαν ζήσει αρνητικές συμπεριφορές προϊσταμένων. Απεναντίας, οι αρνητικές στάσεις των συναδέλφων τους δεν είχαν σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση από την εργασία τους. Στην συγκεκριμένη έρευνα έγινε χρήση κάποιων ερωτήσεων του ερωτηματολογίου American Community Survey (ACS) οι οποίες αναφερόντουσαν στην εργασιακή ικανοποίηση και στους προσωπικούς και οργανωτικούς παράγοντες πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης.

Σε μια πιο πρόσφατη έρευνα των Pagán & Malo (2020) που διερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση των Γερμανών, 30.000 εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία ανά φύλο (ηλικίας 16 έως 64 ετών), που δούλευαν σε διάφορους κλάδους βρέθηκε ότι οι γυναίκες ήταν περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άντρες. Για την ακρίβεια, οι γυναίκες είχαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης από τους άντρες, όταν δεχόντουσαν μελλοντικές και πιθανές αυξήσεις και προαγωγές καθώς σημείωναν 6,10 και 6,31 μονάδες ενώ αντίστοιχα τα επίπεδα για τους άντρες ήταν 4,63 και 5,27 μονάδες. Η συλλογή των δεδομένων έγινε από το

German Socio- Economic Panel (SOEP), κατά το χρονικό διάστημα 2004 έως το 2016, οποίο είναι μια βάση δεδομένων των ατόμων, των νοικοκυριών και των οικογενειών που ζουν στην Γερμανία και το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το SOEP questionnaire.

Όσον αφορά, την ικανοποίηση από την εργασία τους ανάλογα με το φύλο παρουσιάστηκαν, αξιοπρόσεκτες διαφορές. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες με και χωρίς αναπηρία δηλώσαν ότι ήταν πολύ περισσότερο ικανοποιημένες από το επάγγελμα τους σε σύγκριση με τους άντρες. Διαφορές παρατηρήθηκαν και στον μισθό ανάμεσα στους εργαζόμενους που περιορίζονται στις καθημερινές δραστηριότητες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα αλλά δεν υπήρξαν διαφορές με βάση την ηλικία στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (Pagán et al., 2013).

Επιπροσθέτως, επισημάνθηκε από την έρευνα του Pagán (2011b) ότι η αμοιβή δεν αποτέλεσε σημαντικό ρόλο για τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία. Στον αντίποδα, τονίστηκε η συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία με την θέση εργασίας που έχουν. Ως αποτέλεσμα, αυτοί που δούλευαν σε υψηλότερες και μεγαλύτερης ευθύνης θέσεις (π.χ. διοικητές, επιχειρηματίες) να αισθάνονται περισσότερο ικανοποιημένοι από την δουλειά τους αλλά εντοπίστηκε στατιστικά ότι επηρεάστηκε αρνητικά η εργασιακή ικανοποίηση των ίδιων που δούλευαν σε μεγάλες επιχειρήσεις. Η ηλικία και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο δεν είχε κάποια επίδραση στην διαμόρφωση των ποσοστών της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με (περιορισμένη) αναπηρία αλλά η διατήρηση της εργασίας φάνηκε ότι ήταν μια ιδιαίτερη μεταβλητή για την ικανοποίηση από την δουλειά των ατόμων με (περιορισμένη και μη) αναπηρία.

Στην έρευνα του Pagán (2016) βρέθηκε ότι η εκπαίδευση σχετίζεται αρνητικά με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με και χωρίς αναπηρία καθώς και η εργασία στον δημόσιο τομέα αλλά μόνο για τους άντρες. Διαφορές εντοπίστηκαν και για τα δυο φύλα ως προς το επάγγελμα με αποτέλεσμα αυτοί που δούλευαν σε πιο υψηλές θέσεις να καταγράφουν πιο υψηλά ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης αλλά ως προς τον κλάδο παρουσιάστηκαν διαφορές μόνο στις γυναίκες. Αυτές οι οποίες εργαζόντουσαν στο κλάδο των μεταφορών και του εμπορίου ήταν πιο πολύ ικανοποιημένες από αυτές που δούλευαν στον τομέα της γεωργίας. Αφετέρου, δεν

παρατηρήθηκε κάποια ιδιαίτερη επίδραση και για τα δυο φύλα μεταξύ της μόνιμης σύμβασης και των επίπεδων της εργασιακής ικανοποίησης. Ωστόσο, οι ώρες εργασίας ως μεταβλητής, παρατηρήθηκε ότι είχε αρνητική σύνδεση με την εργασιακή ικανοποίηση με αποτέλεσμα τα άτομα με και χωρίς αναπηρία όταν δουλεύουν περισσότερες ώρες να είναι λιγότερο ευχαριστημένοι από την δουλειά τους. Η συλλογή των δεδομένων έγινε κατά το χρονικό εύρος (1985–2011) από το German Socio- Economic Panel (SOEP), το οποίο είναι μια βάση δεδομένων των ατόμων, των νοικοκυριών και των οικογενειών που ζουν στην Γερμανία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο GSOEP το οποίο σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και τις προτιμήσεις των εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία σχετικά με τις προτιμήσεις τους ως προς τις ώρες εργασίας.

Οι εργαζόμενοι με αναπηρία στην έρευνα του Pagan (2014) επισήμαναν ότι ο μισθός τους αποτελούσε έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης τους, με μεγαλύτερη επιρροή στους άντρες παρά στις γυναίκες. Επιπλέον, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία, αποτέλεσαν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης τους αλλά υπήρξαν διαφορές και ανάλογα με το επάγγελμα, τον κλάδο και την συμμετοχή τους στην επαγγελματική κατάρτιση. Για την ακρίβεια, οι εργαζόμενοι που δούλευαν ως χειριστές εγκαταστάσεων και μηχανών ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους ενώ αντίθετα αυτοί που εργαζόντουσαν στον τραπεζικό και ασφαλιστικό τομέα ήταν περισσότερο ευχαριστημένοι. Πρόσθετα, μέσω της συμμετοχής στην κατάρτιση, φάνηκε ότι υπήρξε αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης για όλους τους εργαζόμενους ωστόσο σε πιο μικρό βαθμό για αυτούς με αναπηρία.

Συμπληρωματικά, για τους εργαζόμενους με αναπηρία, η αναγνώριση/ ενίσχυση της προσπάθειας που κατέβαλαν στην εργασία τους και η υποστήριξη που λάμβαναν από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους επηρέασε τη συνολική τους εργασιακή ικανοποίηση. Ως αποτέλεσμα, υπήρξε αύξηση των ποσοστών της ικανοποίησης από την εργασία τους καθώς οι εργαζόμενοι ένιωθαν ότι αναγνωρίζονταν ο κόπος τους. Όσον αφορά, τους εργαζόμενους με περιορισμένη αναπηρία παρατηρήθηκε ότι δεχόντουσαν μισθολογικές ανισότητες και λιγότερη προαγωγή και εργασιακή ασφάλεια με αποτέλεσμα να προκύψει η εμφάνιση

χαμηλότερων επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης και εμπιστοσύνης σε σύγκριση με τους μη αναπήρους εργαζόμενους (Pagán, 2013).

Τέλος, άλλη έρευνα του Pagán (2014b) αναφέρθηκε ότι ορισμένα χαρακτηριστικά του εργασιακού πλαισίου όπως η απαιτητική χειρωνακτική εργασία, το μη υγιές περιβάλλον, το άγχος, η ελεγχόμενη εργασία, οι διαμάχες με τον προϊστάμενο, τα χρόνια εμπειρίας και οι ώρες εργασίας σε συνδυασμό με το φόρτο εργασίας συνέβαλαν στην επιρροή και στην ελάττωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους του τυπικού πληθυσμού. Πέρα από αυτό, οι ώρες εργασίας ως μεταβλητής, παρατηρήθηκε ότι είχε αρνητική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση με αποτέλεσμα τα άτομα με και χωρίς αναπηρία όταν δουλεύουν περισσότερες ώρες να είναι λιγότερο ευχαριστημένοι από την δουλειά τους. Η συλλογή των δεδομένων έγινε κατά το χρονικό εύρος (1985, 1987, 1989, 1995 και 2001) από το German Socio- Economic Panel (SOEP), το οποίο είναι μια βάση δεδομένων των ατόμων, των νοικοκυριών και των οικογενειών που ζουν στην Γερμανία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο GSOEP το οποίο επικεντρώνεται στην εργασία των ατόμων με και χωρίς αναπηρία καθώς και για τις συνθήκες στον χώρο εργασίας που δουλεύουν.

5ο Κεφάλαιο: Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις

5.1 Συζήτηση - Συμπεράσματα

Εξερευνώντας τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία καθώς και την εργασιακή τους ικανοποίηση αποδείχθηκε από τα αποτελέσματα αυτών ότι ήταν αρκετά αλλά και ιδιαίτερα σημαντικά. Οι στόχοι της έρευνας εν συντομία ήταν, ποια είναι τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία για την κοινωνία, για τις επιχειρήσεις – εταιρίες και για την προσωπική τους ζωή αλλά και ποια είναι η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία και ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίησή τους.

Η συγκεκριμένη έρευνα, είναι αλήθεια ότι χρειάστηκε να πραγματοποιηθεί για πολλούς λόγους. Πιο ειδικά, λόγω άγνοιας και φόβου των εργοδοτών για τα άτομα με αναπηρία, της στάσης και της αντιμετώπισης που έχουν απέναντι τους, για την κοινωνία που αντιμετωπίζει αυτά τα άτομα διαφορετικά και κάποιες φορές αδιαφορεί και για τα στερεότυπα, τις αρνητικές απόψεις που έχουν κάποιοι άνθρωποι απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Επιπλέον, για την ενημέρωση των πολιτών σχετικά με τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν και παρέχουν από την εργασία τους στους διάφορους τομείς αλλά και για την πληροφόρηση τους σχετικά με τα επίπεδα και τους παράγοντες επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό.

Επιπλέον, με την ολοκλήρωση της παρούσας βιβλιογραφικής έρευνας προέκυψαν κάποια συμπεράσματα σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν και αναλύθηκαν παραπάνω.

Είναι γενικά σημαντικό να αναφερθεί ότι τα ποσοστά της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι μικρότερα σε σύγκριση με αυτά του τυπικού πληθυσμού (Lindsay et al., 2012; Van der Zwan & De Beer, 2021). Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι κάτι τέτοιο ισχύει μέχρι και σήμερα, έρευνες έχουν βρει ότι η εργασία λειτουργεί ως βοήθεια για την διαμόρφωση της προσωπικής ταυτότητας των ατόμων με αναπηρία (Cimarolli & Wang, 2006) τους προσφέρει οικονομικά οφέλη, και αναπτύσσει τις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις (Goodwin & Kennedy, 2005).

Όσον αφορά, τα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης έρευνας, το πρώτο σχετιζόταν με τα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία **στις επιχειρήσεις και στις εταιρίες**. Από την βιβλιογραφική διερεύνηση του θέματος φαίνεται ότι οι επιχειρήσεις και οι εταιρίες επωφελούνται ιδιαίτερα μέσω της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και οι παλιότερες έρευνες φαίνεται να είναι σύμφωνες με τις πιο πρόσφατες καθώς κατέληξαν και εντοπίστηκαν τα ίδια αποτελέσματα χωρίς κάποιες τροποποιήσεις.

Ειδικότερα, σύμφωνα με παλιότερη έρευνα, η βιβλιογραφία έχει δείξει ότι η εργασιακή απασχόληση των ανθρώπων με αναπηρία, ανοίγει νέες θέσεις εργασίας, και το εργατικό προσωπικό συμπεριλαμβάνεται από εργαζομένους με αναπηρία και χωρίς αναπηρία (Twamley et al., 2003). Πιο ειδικά, αυτό το εύρημα φαίνεται να είναι σύμφωνο και να υποστηρίζεται και από τις πιο πρόσφατες έρευνες των Burke et al.

(2013), C. H. Ang (2017), Henry et al. (2014), Houtenville & Kalargyrou (2011), Kendall & Karns (2018), Miethlich & Oldenburg (2019) και Scott et al. (2017) καθώς λόγω της ποικιλομορφίας και του διαφορετικού εργατικού δυναμικού υπάρχει μεγάλη ενίσχυση της παραγωγικότητας, της δημιουργικότητας και της αποδοτικότητας των εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία αλλά και της δυνατότητας να δημιουργηθούν νέα τμήματα εργασίας με σκοπό οι εταιρίες διαμέσου των νέων προϊόντων και των υπηρεσιών να ανταπεξέρχονται και στις ανάγκες των πελατών με αναπηρία. Έτσι, τα άτομα μπαίνουν στην διαδικασία να εργάζονται ως ομάδα, να αξιοποιούν τις κατάλληλες δεξιότητες τους και να έρχονται αντιμέτωποι με διαφορετικούς ρυθμούς. Ως αποτέλεσμα, την καινοτομία, την βελτίωση της εικόνας των εταιριών και την προώθηση των συμφερόντων των επιχειρήσεων η οποία προκύπτει από την συνοχή της μεταξύ τους επαγγελματικής συνεργασίας τους. Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τους Lindsay et al. (2018) διαπιστώθηκε ότι η εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία προσελκύει μια «ποικιλία» πελατών γεγονός που υποστηρίζεται και από την έρευνα του Hindle et al. (2010) καθώς αναφέρεται ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία διαθέτουν υψηλή αγοραστική δύναμη διότι αλληλεπιδρούν με πελάτες οι οποίοι έχουν επαφές με φίλους ή συγγενείς με αναπηρία.

Συμπληρωματικά, εντοπίστηκε η εξάλειψη των προκαταλήψεων – στερεοτύπων που έχουν οι εργοδότες σχετικά με την άποψη ότι τα άτομα με αναπηρία είναι ανίκανα, καθώς παρατήρησαν ότι είναι περισσότερο αποδοτικοί, παραγωγικοί και συνεπής στην εργασία τους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Aichner, 2021; Ju et al., 2013; Lindsay et al., 2018; Scott et al., 2017). Επίσης, παρουσιάστηκε η προτίμηση των καταναλωτών σε εταιρίες που έχουν ως εργατικό δυναμικό άτομα με αναπηρία με αποτέλεσμα να ενισχυθούν τα οικονομικά κέρδη των εταιριών (Beegle & Stock, 2003; Jacob et al., 2015; Kendall & Karns, 2018; Maja et al., 2011). Τέλος, σημειώθηκε η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία με αποτέλεσμα μια κοινωνία με ίσα δικαιώματα εργασίας (Huang & Chen, 2014).

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αναφερόταν στα οφέλη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία **στην προσωπική τους ζωή**. Από την μελέτη της βιβλιογραφίας του θέματος, φάνηκε πως τα άτομα με αναπηρία μέσω της εργασίας τους, είναι οικονομικά ανεξάρτητα και μπορούν να συντηρήσουν τον εαυτό τους χωρίς κάποιου είδους οικονομικής βοήθειας από το κράτος ή από την οικογένεια τους (Cooney, 2002;

Cordes & Howard, 2005). Ειδικότερα, οι έρευνες των Kuiper et al. (2016), Minis et al. (2013) και Subramaniam et al. (2020) απέδειξαν ότι αυτά τα άτομα ένιωθαν οικονομικά ελεύθερα διότι είχαν την δυνατότητα να καλύψουν τις καθημερινές τους ανάγκες, να αγοράσουν τα πράγματα που τους χρειάζονταν αλλά και να βοηθήσουν κάποιο μέλος της οικογενείας τους που το έχει ανάγκη.

Ακόμη, εντοπίστηκε η κοινωνικοποίηση αυτών των ατόμων με αποτέλεσμα την καθημερινή αλληλεπίδραση τους με τους συναδέλφους, τους εργοδότες και τους πελάτες (Boardman et al., 2003). Το παραπάνω εύρημα, συμφωνεί με τα αποτελέσματα των πιο πρόσφατων ερευνών που εξετάστηκαν για την συγκεκριμένη έρευνα καθώς βρέθηκε ότι μέσω της δουλειάς τους αυτά τα άτομα γνωρίζουν νέο κόσμο, δημιουργούν σχέσεις και αποκτούν νέους φίλους με αποτέλεσμα να εντείνουν τον κοινωνικό τους κύκλο (Novak, 2015; Subramaniam et al., 2020). Επιπλέον, η βιβλιογραφία συμπληρώνει την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης των ανθρώπων με αναπηρία διότι αισθάνονται περήφανοι για τον εαυτό τους που αντιμετώπισαν τα εμπόδια, εργάζονται και προσφέρουν στην κοινωνία με τον ρόλο τους αλλά και επειδή αξιοποιούν τις ικανότητες και τα προσόντα τους (Kirsh et al., 2009). Είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί, ακόμη το γεγονός αυτό ότι υποστηρίζεται και από τις έρευνες των Meade et al. (2015) Minis et al. (2013), Saunders & Nedelec (2013), Subramaniam et al. (2020) και Novák (2014) διότι βρέθηκε ότι, όντως αυτά τα άτομα κατά την διάρκεια της εργασίας τους, βελτιώνουν τα ταλέντα τους μειώνεται η ψυχολογική τους δυσφορία και νιώθουν καλύτερα με τον εαυτό τους καθώς αποκτούν μεγαλύτερη πρόθεση και κίνητρο ως προς την εργασία τους διότι αξιοποιούν τις δεξιότητες τους.

Εκτός των όσων περιγράφηκαν, ιδιαίτερα σημαντικό είναι να τονιστεί ότι μέσω της εργασιακής απασχόλησης των ανθρώπων με αναπηρία, επισημάνθηκε βελτίωση και υψηλότερη ποιότητα ζωής αυτών, καλύτερη ψυχολογική και συναισθηματική υγεία (Dean et al., 2018; Meade et al., 2015; Lindsay et al., 2018) παροχή ατομικής ψυχολογικής και σωματικής ασφάλειας λόγω της δημιουργίας καλύτερων εργασιακών συνθηκών (Lindsay et al., 2018; Kalargyrou, 2014), κατάλληλου διαμορφωμένου εργασιακού περιβάλλοντος για όλους τους εργαζόμενους (Papakonstantinou, 2018) και κατοχή καταλύματος για την μεγαλύτερη παραγωγικότητα τους (Hartnett et al., 2011; Solovieva et al., 2011).

Πρόσθετα, η εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία αποδείχθηκε ότι ωφέλησε ιδιαίτερω και την **κοινωνία**. Αξίζει να σημειωθεί ότι υπήρξε ελάττωση της ανεργίας και της φτώχειας διότι όλο και περισσότερα άτομα ξεκίνησαν να εργάζονται και να αποκτούν εργασία (Twamley et al., 2003). Αυτό το αποτέλεσμα ήταν σύμφωνο και με τις έρευνες των Leiulfsrud et al. (2016), Saunders & Nedelec (2013) και Scott et al. (2017) καθώς σημειώθηκε μείωση των ατόμων με αναπηρία που ήταν άνεργοι και ζούσαν στην φτώχεια. Με άλλα λόγια δηλαδή, διαμέσου της δουλειάς τους τα άτομα με αναπηρία κατέχουν και αποκτούν εργασιακούς ρόλους και εργασιακές ευθύνες επειδή εντάσσονται και γίνονται μέλη μιας εργασιακής ομάδας. Έτσι, παρατηρείται ότι μέσω της κοινωνικής ενσωμάτωσης των ατόμων με αναπηρία υποστηρίζεται και προάγεται η παροχή ίσων ευκαιριών αλλά και μια κοινωνία με ίσες ευκαιρίες και χωρίς αποκλεισμούς για όλους τους ανθρώπους (Papakonstantinou, 2018) αλλά και μέσω της εργασιακής πρόσληψης αυτών των ατόμων ωφελείται και ενισχύεται η οικονομία της κοινωνίας καθώς αυτά τα άτομα συμβάλουν και συνεισφέρουν με το δικό τους εργασιακό ρόλο χωρίς να εξαρτώνται από τα επιδόματα της κοινωνίας (Lindsay et al., 2018).

Ακόμη, μέσω της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας πραγματοποιήθηκε η ενσωμάτωση τους στην κοινωνία (Mansour, 2009) η οποία τους αντιμετώπιζε διαφορετικά και κρατούσε μια αρνητική στάση απέναντι στον μη τυπικό πληθυσμό και τον είχε κοινωνικά αποκλεισμένο (Schur, 2002). Η πιο πρόσφατη βιβλιογραφία, επιβεβαιώνει τα συγκεκριμένα ευρήματα και συμφωνεί με αυτά διότι αυτό το γεγονός, αποδείχθηκε και από τις έρευνες των Kuiper et al. (2016), Minis et al. (2013) και Papakonstantinou (2018) οι οποίες έκαναν αναφορά για την αναγνώριση τους από τους υπόλοιπους συναδέλφους μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης τους και από την κοινωνία ως εργαζόμενοι πολίτες και ενεργά μέλη αυτής και όχι ως άτομα που έχουν αναπηρία και εστιάζουν την προσοχή τους σε αυτήν, κάθε αυτήν.

Από τις παραπάνω λοιπόν έρευνες, προκύπτει το συμπέρασμα ότι παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία των εργοδοτών έχει τις αμφιβολίες και τους προβληματισμούς τους ως προς την πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία λόγω της αγνοίας τους, κάτι τέτοιο παρατηρείται ότι μπορεί να αλλάξει καθώς συνειδητοποιούν ότι μέσω της ευκαιρίας που δίνουν σε αυτούς να εργαστούν ενισχύεται η εικόνα των επιχειρήσεων τους, επωφελούνται οικονομικά, δημιουργείται ένα ανταγωνιστικό κλίμα ανάμεσα σε αυτές και προωθείται η διαφορετικότητα στον εργασιακό χώρο. Ωστόσο,

μια απαραίτητη στρατηγική για την αύξηση της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι η πολιτεία να ξεκινήσει και να ενισχύει την εκπαίδευση των μελλοντικών εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία με αποτέλεσμα να αναγνωρίσουν τα πλεονεκτήματα της απασχόλησης αυτών. Έτσι, με βάση όσα αναφέρθηκαν φαίνεται ότι οι εταιρίες και οι επιχειρήσεις επωφελούνται μόνο θετικά από την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία καθώς προάγεται η καινοτομία αυτών, αυξάνεται η παραγωγικότητα και οι εταιρίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πελατών με και χωρίς αναπηρία μέσω της ενσωμάτωσης τους στην αγορά εργασίας. Ακόμη, η εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία έχει θετικά οφέλη ακόμη και στην προσωπική τους ζωή καθώς αυτά νιώθουν σίγουρα για τον εαυτό τους, διευρύνουν τον κοινωνικό τους κύκλο, βελτιώνεται η ποιότητα ζωής τους και εξελίσσονται όλο και περισσότερο σε προσωπικό επίπεδο καθώς εξασκούν τα ταλέντα και τις δεξιότητες τους. Με άλλα λόγια δηλαδή, κρίνεται απαραίτητο τα άτομα με αναπηρία να απασχολούνται εργασιακά και να υποστηρίζεται αυτή η απόφαση τους έτσι ώστε να πιστέψουν παραπάνω στις δυνατότητες τους και να ξεκινήσουν την δίκη τους ανεξάρτητη ζωή χωρίς να εξαρτώνται από κάποιον παράγοντα. Τέλος, προκύπτει το συμπέρασμα ότι η κοινωνία επωφελείται μόνο θετικά από την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία καθώς αποτελείται από ενεργούς πολίτες οι οποίοι συνεισφέρουν οικονομικά σε αυτήν μέσω του εργασιακού τους ρόλου με αποτέλεσμα την αύξηση των εσόδων της κοινωνίας. Η κοινωνία, δηλαδή είναι αναγκαίο να ενισχύει και να υποστηρίζει την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και να δίνει την ευκαιρία σε αυτούς να δουλεύουν καθώς περιλαμβάνεται από άτομα με διαφορετικό εργασιακό και κοινωνικό προφίλ τα οποία μέσω της εργασιακής τους ένταξης 'μάχονται' για την παροχή ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών και δημιουργείται μια κοινωνία χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς.

Ως προς το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας, που αφορά και σχετίζεται με την **εργασιακή ικανοποίηση** των ατόμων με αναπηρία τα αποτελέσματα ήταν θετικά και αρνητικά. Πιο συγκεκριμένα, από την βιβλιογραφική διερεύνηση του αντικειμένου παρατηρήθηκε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν νιώθουν εργασιακή ικανοποίηση λόγω του γεγονότος ότι δεν αμείβονται με τον μισθό που τους αξίζει, δέχονται κατώτερες θέσεις εργασίας αλλά και όχι ίσες συμβάσεις εργασίας σε σύγκριση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία.

Πιο συγκεκριμένα, οι έρευνες των Pfeiffer et al. (2017), Pagán (2011b), Pagán (2013), Pagán et al. (2013) και Pagán (2014a) ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν είναι ιδιαίτερα ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σχέση με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία καθώς παρουσίασαν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και τα άτομα χωρίς αναπηρία έκαναν λόγο για υψηλότερες βαθμολογίες εργασιακής ικανοποίησης που δούλευαν σε διάφορους κλάδους. Τα παραπάνω ευρήματα παρατηρείται να είναι συμφώνα και με παλιότερη έρευνα καθώς οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα με αναπηρία δεν είναι ικανοποιημένα από την εργασία τους να παραμένουν ίδιοι. Δηλαδή, λόγω των διακρίσεων που βιώνουν σε οικονομικό και προσωπικό επίπεδο καθώς και των διακρίσεων που έχει μεγαλύτερη σημασία για αυτούς λόγω της αναπηρίας τους και που δέχονται στην εργασιακή τους πρόσβαση όπως είναι για παράδειγμα οι μη κατάλληλες προσαρμογές και τροποποιήσεις στον χώρο εργασίας τους με αποτέλεσμα να είναι οι αιτίες που οφείλονται στις διαφορές των επιπέδων της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους εργαζομένους με και χωρίς αναπηρία (Urral, 2005).

Ωστόσο, μόνο μια έρευνα φαίνεται να μην είναι σύμφωνη με τα παραπάνω αποτελέσματα καθώς βρέθηκε ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι με αναπηρία ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Pagán, 2011a). Αυτό το εύρημα φαίνεται να συμφωνεί και ίσως να δικαιολογείται με την άποψη ότι οι προσδοκίες των εργαζομένων με αναπηρία είναι λιγότερες καθώς γνωρίζουν οι ίδιοι ότι έχουν λιγότερες επαγγελματικές ευκαιρίες με αποτέλεσμα να εκτιμούν τις θέσεις εργασίας που καταφέρνουν να αποκτήσουν (Perry et al., 2000).

Ως προς το πέμπτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα αυτό αφορούσε τους **παράγοντες επιρροής** της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία.

Ένας από αυτούς ήταν οι εργασιακές απαιτήσεις και ο όγκος των εργασιακών καθηκόντων οι οποίοι φάνηκε ότι έχουν επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση των ανθρώπων με αναπηρία (Roelen et al., 2008). Αναλυτικότερα, η έρευνα των Flores et al. (2021) και Pagán (2014b) ισχυρίζονται ότι οι εργασιακές απαιτήσεις και ο υψηλός φόρτος εργασίας μειώνουν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία. Στην ίδια κλίμακα, βρίσκεται και συμφωνούν και οι έρευνα των Akkerman et al. (2014), Pagán (2014a) όπου παρουσιάζει ότι η σωματική προσπάθεια σε συνδυασμό

με τα εργασιακά καθήκοντα στρέφουν τα άτομα με αναπηρία να εμφανίζουν χαμηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση αλλά παρατηρήθηκε και ότι οι ώρες εργασίας ως μεταβλητής, είχε αρνητική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση με αποτέλεσμα τα άτομα με και χωρίς αναπηρία όταν δουλεύουν περισσότερες ώρες να είναι και λιγότερο ευχαριστημένοι από την δουλεία τους (Pagán, 2016). Αντιθέτως, σε μία μόνο έρευνα των Akkerman et al. (2018b) δεν βρέθηκε ιδιαίτερη σύνδεση μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης και των συνολικών εργασιακών απαιτήσεων.

Ακόμη, η στάση των εργοδοτών και η σχέση των εργαζομένων με αναπηρία με τους συναδέλφους τους διαπιστώθηκε ότι ήταν ένας κυρίαρχος παράγοντας επιρροής της ικανοποίησης τους από την δουλεία τους. Ειδικότερα, παρατηρήθηκε ότι όταν οι εργοδότες και οι συνάδελφοι των εργαζομένων με αναπηρία έχουν μια θετική αντιμετώπιση απέναντι τους, υπάρχει πιθανότητα να βελτιωθεί η εργασιακή τους ικανοποίηση (Urral, 2005). Συγκεκριμένα, η παραπάνω άποψη φαίνεται να είναι σύμφωνη με τις έρευνες των Akkerman et al. (2014), Dong & Guerette (2013), Lukas et al. (2018), Perez et al. (2015), Flores et al. (2011), Flores et al. (2021) και Villotti et al. (2012) καθώς αποτυπώθηκε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία όταν δεχόντουσαν κοινωνική (υπό)στήριξη από το εργατικό δυναμικό και συζητούσαν για τα προβλήματα που προέκυπταν ώστε να βρουν κάποια λύση. Αυτό το γεγονός, συμβαίνει σύμφωνα με τον Pagán (2013) διότι τα άτομα νιώθουν χαρούμενα με τον εαυτό τους καθώς βλέπουν ότι η προσπάθεια που καταβάλουν στην εργασία τους, αναγνωρίζεται. Ωστόσο, η παραπάνω άποψη συμφωνεί και με τις έρευνες των Pagán (2014b) και Sundar & Brucker (2018) καθώς διαπιστώθηκε ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία επηρεάστηκε αρνητικά και ήταν χαμηλότερη λόγω του γεγονότος ότι οι προϊστάμενοί τους είχαν μια αρνητική στάση απέναντι τους, και οι συνάδελφοί τους, τους αντιμετώπιζαν διαφορετικά.

Επιπρόσθετα, η οικογενειακή υποστήριξη που λαμβάνουν τα άτομα με αναπηρία φάνηκε ότι αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει την ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία από την δουλεία τους. Έρευνες των Perez et al. (2015) και Alcover et al. (2018) παρατήρησαν πως οι εργαζόμενοι που υποστηρίζονταν από την οικογένεια τους, είχαν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενώ αυτοί που δεν λάμβαναν κάποια υποστήριξη από την οικογένεια τους, η εργασιακή τους ικανοποίηση ήταν χαμηλότερη και αισθανόντουσαν αρκετή κούραση από την δουλεία τους.

Εκτός αυτού, όπως, αναφέρεται και από την βιβλιογραφία και ο μισθός παίζει ιδιαίτερα και εξίσου σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με κάθε είδους αναπηρία., διότι βρέθηκε ότι υπήρχαν μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στους ανάπηρους και στους μη ανάπηρους εργαζόμενους, καθώς τα άτομα με αναπηρία έπαιρναν πιο χαμηλό μισθό σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία με αποτέλεσμα να τους επηρεάζει και να καταγράφουν χαμηλά επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (Baldwin & Schumacher, 2002; Schur et al., 2009; Uppal, 2005). Με το παραπάνω εύρημα, είναι σύμφωνες και πιο πρόσφατες έρευνες καθώς παρουσιάστηκε ότι υπήρξε έλλειψη συσχέτισης μεταξύ των καθηκόντων που κάνουν και του μισθού που παίρνουν (Park et al., 2016; Pagán, 2014a; Lukas et al., 2018), διαφορές στον μισθό ανάμεσα στους εργαζόμενους που περιορίζονται στις καθημερινές δραστηριότητες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (Pagán et al., 2013) αλλά και λήψη λιγότερης προαγωγή σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία (Pagán, 2013) με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης (Sundar & Brucker, 2018). Απεναντίας, μόνο η έρευνα του Pagán (2011b) επισημάνθηκε ότι δεν συμφωνούσε ότι ο μισθός αποτελούσε παράγοντας επιρροής καθώς δεν αποτέλεσε σημαντικό ρόλο σχετικά με τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με και χωρίς αναπηρία.

Η εργασιακή ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία, υποστηρίχθηκε ότι ήταν ένας εξίσου παράγοντας που επιδρούσε στην εργασιακή ικανοποίηση τους (Pagán & Malo, 2009). Με αυτό το αποτέλεσμα, φαίνεται ότι συμφωνούν και οι πιο πρόσφατες έρευνες όπως των Lukas et al. (2018), Akkerman et al. (2014), Flores et al. (2021) διότι υποστηρίζεται πως όταν τα άτομα με αναπηρία είχαν εργασιακή ασφάλεια, προέκυπτε να νιώθουν και περισσότερο ικανοποίηση από την δουλειά τους ενώ στις έρευνες των Pagán (2011a) και Pagán (2013) όπου οι εργαζόμενοι έχουν δηλώσει ότι δεν δεχόντουσαν καθόλου εργασιακή ασφάλεια επηρεάστηκε η εργασιακή τους ικανοποίηση με αποτέλεσμα να μην είναι υψηλή.

Από την έρευνα των Park et al (2016) βρέθηκε πως για τους εργαζόμενους με αναπηρία, που λαμβάνουν περισσότερη ικανοποίηση από την ζωή τους, λαμβάνουν και παράλληλη ικανοποίηση από την εργασία τους καθώς αισθάνονται ότι ελέγχουν την ζωή τους. Αυτό το γεγονός, συμφωνεί και με παλιότερη έρευνα η οποία ανέφερε ότι η ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία από την δουλειά τους, βελτιώνεται και συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση από την ζωή τους. Με άλλα λόγια, δηλαδή,

παρατηρήθηκε ότι το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με την παλιότερη έρευνα των Schur et al (2009) όπου η ικανοποίηση από την ζωή, αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα που έχει επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση των ανθρώπων.

Επιπρόσθετα, η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία παρατηρήθηκε ότι δεν είχε ιδιαίτερα σημαντικό ρολό διότι δεν επηρέασε την εργασιακή τους ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία (Chou et al., 2010). Απεναντίας, μόνο στην έρευνα του Pagán (2014b) βρέθηκε ότι τα χρόνια εμπειρίας συνέβαλαν στην ελάττωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους του τυπικού πληθυσμού.

Συμπληρωματικά, τονίστηκε η συσχέτιση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία με την θέση εργασίας που έχουν. Αναλυτικότερα, τα άτομα με αναπηρία, που δούλευαν σε πιο υψηλές θέσεις, κατέγραψαν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης (Pagán, 2014a; Pagán, 2016; Pagán, 2011b).

Ως προς τον παράγοντα των προσαρμογών στο εργασιακό περιβάλλον επισημάνθηκε ότι ήταν ένας επιπρόσθετος παράγοντας που ίσως να επηρέασε αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία λόγω των μη κατάλληλων τροποποιήσεων (Urral, 2005). Αυτό το εύρημα φαίνεται να συμφωνεί και με τις έρευνες των Akkerman et al. (2014), Villotti et al. (2012) και των Park et al. (2016) καθώς αποδείχθηκε ότι οι αλλαγές στο περιβάλλον εργασίας τους, αύξησε την ικανοποίηση που νιώθουν από την εργασία τους και είχαν θετικό ρόλο σε αυτήν.

Έπειτα, η επαγγελματική κατάρτιση και δέσμευση/ διατήρηση αποτέλεσαν και αυτοί παράγοντες θετικής επιρροής της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία αλλά διαπιστώθηκε ότι δεν επικεντρώθηκαν αρκετές έρευνες για αυτόν τον παράγοντα (Flores et al., 2021; Pagán, 2011b; Pagán, 2014a) καθώς και η εργασιακή ετοιμότητα των ατόμων με αναπηρία υπάρχει πιθανότητα να μην επηρεάζει με άμεσο τρόπο την εργασιακή τους ικανοποίηση (Park et al., 2016). Πρόσθετα, η ικανοποίηση των βασικών ψυχολογικών και ατομικών αναγκών των συμμετεχόντων με νοητική αναπηρία αποδείχθηκε κύριος παράγοντας που είχε επιρροή στην ικανοποίηση από την εργασία τους με αποτέλεσμα η εκπλήρωση αυτών να σημείωνε και υψηλότερα επίπεδα (Akkerman et al., 2018a).

Είναι εξίσου απαραίτητο να γίνει μια αναφορά στα ατομικά χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία, καθώς εντοπίστηκε από την βιβλιογραφία ότι είναι απαραίτητος ο έλεγχος της επιρροής των προσωπικών χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου με αναπηρία στη διαμόρφωση της εργασιακής τους ικανοποίηση (Faragher et al., 2005; Fischer & Sousa-Poza, 2009). Έτσι, παρακάτω, αναλύονται τα προσωπικά χαρακτηριστικά των ατόμων με αναπηρία τα οποία μπορούν να συμβάλουν στην διαμόρφωση της ικανοποίησης που νιώθουν από την εργασία τους.

Συμφώνα με τις μελέτες που αξιοποιήθηκαν, γίνεται αντιληπτό ότι το φύλο των εργαζομένων με αναπηρία φάνηκε να επηρεάζει την ικανοποίηση που αισθάνονται τα άτομα με αναπηρία από την δουλεία τους καθώς έχει τονιστεί ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες ως προς την θέση εργασίας τους και είναι περισσότερο ικανοποιημένες σε σύγκριση με τους άντρες (Pagán & Malo, 2009; Uppal, 2005). Αυτό το φαινόμενο, τείνει να συμφωνεί και με πιο πρόσφατες έρευνες όπως των Pagán et al. (2013) και των Pagán & Malo (2020) καθώς εντοπίστηκε ότι οι γυναίκες ήταν σε μεγαλύτερο ποσοστό ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άντρες. Ωστόσο, η έρευνα των Lukas et al. (2018) δεν είναι σύμφωνη με τα παραπάνω ευρήματα διότι βρήκε ότι οι γυναίκες δεν ήταν τόσο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σύγκριση με τους άντρες γιατί δεν λάμβαναν από την εργαστηριακή ομάδα υποστήριξη, δεν ένιωθαν ασφαλής στην δουλεία τους και ήταν αρκετά αρνητικές ως προς τις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και στην έρευνα των Akkerman et al. (2018a) παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρχαν ιδιαίτερες διαφορές ως προς την εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των μεταξύ των αντρών και των γυναικών.

Ακόμη, παρατηρήθηκε ότι και η ηλικία είναι ένας παράγοντας που είχε, επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία διότι έχει βρεθεί ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων, τόσο αυξάνεται και η ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους (Uppal, 2005). Ακόμη, το παραπάνω εύρημα φαίνεται να είναι σύμφωνο με την έρευνα του Pagán (2014a) καθώς εντοπίστηκε η ύπαρξη ισχυρών σχέσεων ανάμεσα στην ηλικία και την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία. Ωστόσο, οι πιο πρόσφατες έρευνες των Pagán (2011b) και Akkerman et al. (2018a) φαίνεται να διαφωνούν με την παραπάνω άποψη καθώς βρέθηκε ότι η ηλικία έχει μικρή επιρροή στην διαμόρφωση των επιπέδων της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία.

Συμπληρωματικά, η εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία φάνηκε να επηρεάζει και αυτή την εργασιακή τους ικανοποίηση. Αναλυτικότερα, στην έρευνα των Sundar & Brucker (2018) αναφέρθηκε ότι τα άτομα που είχαν λάβει κάποια πανεπιστημιακή εκπαίδευση είχαν λιγότερες πιθανότητες να εκφράσουν ότι είναι αρκετά ευχαριστημένοι από την εργασία τους σε σύγκριση με αυτούς που είχαν λάβει εκπαίδευση λυκείου ή λιγότερη εκπαίδευση. Αυτό το γεγονός, εντοπίστηκε και στην έρευνα του Chou et al. (2010) όπου τα ευρήματα αυτής έδειξαν πως τα άτομα με νοητική αναπηρία που είχαν λάβει λιγότερη εκπαίδευση ήταν αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Επίσης, στην έρευνα του Pagán (2014a) εντοπίστηκε ότι τα άτομα χωρίς αναπηρία ήταν περισσότερο ικανοποιημένα ως προς την εργασία τους ύστερα από την συμμετοχή τους σε περαιτέρω εκπαίδευση. Ωστόσο, στην έρευνα του Pagán (2011b) βρέθηκε ότι το εκπαιδευτικό υπόβαθρο δεν επηρέασε καθόλου την διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με περιορισμένη αναπηρία. Σε πιο πρόσφατες μελέτες του ίδιου ερευνητή τα αποτελέσματα ήταν διαφορετικά καθώς παρατηρήθηκε ότι η εκπαίδευση δεν είχε θετική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία (Pagán, 2016).

Με κύριο παράγοντα τα αποτελέσματα που αναφέρθηκαν πιο πάνω, προκύπτουν τα συμπεράσματα ότι η πλειονότητα των ερευνών αναφέρει ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία δεν είναι ικανοποιημένοι από τη εργασία τους σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία, οι γυναίκες με αναπηρία είναι περισσότερο ικανοποιημένες από την εργασία τους σε σχέση με τους άνδρες με αναπηρία και η ηλικία ως παράγοντας επηρεάζει ελάχιστα την εργασιακή τους ικανοποίηση. Ακόμη, ο μισθός βρέθηκε ότι αποτέλεσε τον πιο κυρίαρχο παράγοντα επιρροής ως προς την ικανοποίηση που νιώθουν οι εργαζόμενοι με αναπηρία από την δουλειά τους. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι η υποστήριξη από την οικογένεια, η στάση των εργοδοτών και των συνάδελφων, οι θέσεις εργασίας και η εργασιακή ασφάλεια που δέχονται οι εργαζόμενοι με αναπηρία επηρεάζουν θετικά και αρνητικά την εργασιακή τους ικανοποίηση με αποτέλεσμα να αυξάνεται και να μειώνεται αυτή αντίστοιχα ενώ η ικανοποίηση από την ζωή, η επαγγελματική δέσμευση και οι προσαρμογές στον χώρο εργασίας έχουν ξεκάθαρα θετική επιρροή και η εκπαίδευση, οι ώρες εργασίας και οι εργασιακές απαιτήσεις αρνητική επίδραση στην εργασιακή τους ικανοποίηση.

5.2. Περιορισμοί της έρευνας

Ωστόσο, σε αυτήν την έρευνα υπήρξαν κάποιο περιορισμοί. Αναλυτικότερα, ένας περιορισμός είναι ότι επιλέχθηκαν μόνο έρευνες οι οποίες είχαν δημοσιευτεί στην Αγγλική γλώσσα. Ως αποτέλεσμα κάποιες έρευνες που είχαν γραφτεί σε άλλη γλώσσα να μην αξιοποιήθηκαν και να μην συμπεριλήφθησαν ως βιβλιογραφία για αυτήν την έρευνα. Δεύτερος και τελευταίος περιορισμός, αποτελεί το γεγονός ότι τα άρθρα που έχουν αξιοποιηθεί είναι πιθανόν να μην έχουν αναφερθεί σε όλους τους παράγοντες που έχουν επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζόμενων με αναπηρία και ως επί το πλείστον λόγω αυτού, ίσως να προκύπτει η διαφορετική εξαγωγή των αποτελεσμάτων και στην συνέχεια των συμπερασμάτων.

5.3 Προτάσεις

5.3.1. Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή των συμπερασμάτων

Είναι αξιοσημείωτο να επισημανθεί η χρησιμότητα αυτής της έρευνας, ιδιαίτερα για τα άτομα με αναπηρία προκειμένου να αντιληφθούν την εργασιακή τους αξία και πόσα πολλά πλεονεκτήματα προσφέρουν με την εργασιακή τους απασχόληση στους τομείς που έχουν αναφερθεί. Με την ανάγνωση της συγκεκριμένης έρευνας, οι εργοδότες αλλά και ο υπόλοιπος κόσμος θα ενημερωθεί για τα οφέλη και τα πλεονεκτήματα που προσφέρουν τα άτομα με αναπηρία από την εργασία τους και θα παρατηρήσουν ότι κάποιες προκαταλήψεις που είχαν και έχουν στον μυαλό τους σύμφωνα με έρευνες δεν ισχύουν αλλά αποδεικνύουν το αντίθετο. Επίσης, ίσως να αλλάξουν και να προβληματιστούν σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης που δέχονται οι άνθρωποι με αναπηρία από την κοινωνία και τα μέλη της αλλά και για τις αλλαγές, τροποποιήσεις που μπορούν να επιφέρουν στον εργασιακό, κοινωνικό και προσωπικό τομέα μέσω της ενσωμάτωση τους στην κοινωνία. Εκτός από τα παραπάνω, η συγκεκριμένη εργασία υπάρχει πιθανότητα να αποτελέσει κίνητρο για τους εργοδότες, τους υπεύθυνους του εργατικού δυναμικού και τις επιχειρήσεις έτσι ώστε να ξεκινήσουν τυχόν αλλαγές με αποτέλεσμα την μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία αλλά και να ενισχύσει τα άτομα με αναπηρία να συζητήσουν αυτές τις αλλαγές με τους εργοδότες τους για να βελτιωθεί η απόδοσή τους. Τέλος, η

παρούσα εργασία μπορεί να γίνει χρήση από φοιτητές που θέλουν να μάθουν και να ενημερωθούν για το συγκεκριμένο θέμα αλλά και από ερευνητές που ασχολούνται και μελετούν αυτό το αντικείμενο.

5.3.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Ως μελλοντική πρόταση που μπορεί να γίνει από τους ερευνητές είναι να δουν αν και πόσο επηρεάζει η παροχή της υποστηρικτικής τεχνολογίας και το είδος της αναπηρίας των ατόμων με αναπηρία την εργασιακή τους ικανοποίηση αλλά και να εξετάσουν οι μελετητές με ποιους τρόπους μπορούν να ενισχύσουν και να αυξήσουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης των εργαζόμενων με αναπηρία.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ξενόγλωσση

Aichner, T. (2021). The economic argument for hiring people with disabilities. *Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-021-00707-y>

Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S., & Meininger, H. P. (2014). Perspectives of Employees with Intellectual Disabilities on Themes Relevant to Their Job Satisfaction. An Explorative Study using Photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 542–554. <https://doi.org/10.1111/jar.12092>

Akkerman, A., Janssen, C.G.C., Kef, S., & Meininger, H.P. (2016). Job Satisfaction of People With Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205-216. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>

Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018a). Job Satisfaction of People With Intellectual Disability: Associations With Job Characteristics and Personality. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 123(1), 17–32. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-123.1.17>

- Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018b). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: the role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and Rehabilitation*, 40(10), 1192–1199. <https://doi.org/10.1080/09638288.2017.1294205>
- Alcover, C.-M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(4), 451–461. <https://doi.org/10.1111/sjop.12448>
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199–210. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>
- Anastasiou, D., & Kauffman, J. M. (2013). The Social Model of Disability: Dichotomy between Impairment and Disability. *Journal of Medicine and Philosophy*, 38(4), 441–459. <https://doi.org/10.1093/jmp/jht026>
- AZIR, B. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *MANAGEMENT RESEARCH and PRACTICE*, 3(4), 77–86. https://www.researchgate.net/publication/222103547_Job_Satisfaction_A_Literature_Review
- Baldwin, M. L., & Schumacher, E. J. (2002). A Note on Job Mobility Among Workers with Disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 41(3), 430–441. <https://doi.org/10.1111/1468-232x.00255>
- Barnow, B. S. (2008). The employment rate of people with disabilities. *Monthly Labor Review*, 131(11), 44-50. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/employee-relations/Documents/art3full.pdf>
- Beegle, K., & Stock, W. A. (2003). The Labor Market Effects of Disability Discrimination Laws. *The Journal of Human Resources*, 38(4), 806–859. <https://doi.org/10.2307/1558781>
- Bell, E. C., & Mino, N. M. (2013). Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 3(1). <https://doi.org/10.5241/2f1-35>

- Berthoud, R. (2008). Disability employment penalties in Britain. *Work, Employment and Society*, 22(1), 129–148. <https://doi.org/10.1177/0950017007087420>
- Boardman, J., Grove, B., Perkins, R., & Shepherd, G. (2003). Work and employment for people with psychiatric disabilities. *British Journal of Psychiatry*, 182(6), 467–468. <https://doi.org/10.1192/bjp.182.6.467>
- Bonaccio, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., Jetha, A., & Martin Ginis, K. A. (2019). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35(35). <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9602-5>
- Bright, T., & Kuper, H. (2018). A Systematic Review of Access to General Healthcare Services for People with Disabilities in Low and Middle Income Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1879. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091879>
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- C. H. Ang, M. (2017). The challenges and benefits of employing persons with disabilities: The Japanese multinational corporations' perspective. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 8(5), 359–366. <https://doi.org/10.18178/ijimt.2017.8.5.754>
- Chapin, M. H., & Kewman, D. G. (2001). Factors affecting employment following spinal cord injury: A qualitative study. *Rehabilitation Psychology*, 46(4), 400–416. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.46.4.400>
- Chou, Y.-C., Kröger, T., & Lee, Y.-C. (2010). Predictors of Job Satisfaction among Staff in Residential Settings for Persons with Intellectual Disabilities: A Comparison between Three Residential Models. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 279–289. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00531.x>
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. (2006). Differences in Social Support among Employed and Unemployed Adults who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(9), 545–556. <https://doi.org/10.1177/0145482x0610000906>

Cmar, J. L., & McDonnall, M. C. (2018). Effectiveness of a Job Search Training Program for Youth With Visual Impairments. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(4), 214–224. <https://doi.org/10.1177/2165143418792238>

Connors, E., Curtis, A., Emerson, R. W., & Dormitorio, B. (2014). Longitudinal Analysis of Factors Associated with Successful Outcomes for Transition-Age Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 108(2), 95–106. <https://doi.org/10.1177/0145482x1410800202>

Cooney, B. F. (2002). Exploring Perspectives on Transition of Youth With Disabilities: Voices of Young Adults, Parents, and Professionals. *Mental Retardation*, 40(6), 425–435. [https://doi.org/2.0.co;2">10.1352/0047-6765\(2002\)040<0425:epotoy>2.0.co;2](https://doi.org/2.0.co;2)

Cordes, T. L., & Howard, R. W. (2005). Concepts of Work, Leisure and Retirement in Adults with an Intellectual Disability. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 40(2), 99–108. <https://doi.org/doi=10.1.1.1079.3124&rep=rep1&type=pdf>

De Jong, H. (2005). Employment strategies for the blind in Eastern Europe. *International Congress Series*, 1282(1), 1134–1138. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.05.128>

Dean, E. E., Shogren, K. A., Hagiwara, M., & Wehmeyer, M. L. (2018). How does employment influence health outcomes? A systematic review of the intellectual disability literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(1), 1–13. <https://doi.org/10.3233/jvr-180950>

Dong, S., & Guerette, A. R. (2013). Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 1–20. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.1>

Douglas, G., & Hewett, R. (2014). Views of independence and readiness for employment amongst young people with visual impairment in the UK. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 20(2), 81–99. <https://doi.org/10.1017/jrc.2014.12>

Drew, D., Drebing, C. E., Van Ormer, A., Losardo, M., Krebs, C., Penk, W., & Rosenheck, R. A. (2001). Effects of Disability Compensation on Participation in and Outcomes of Vocational Rehabilitation. *Psychiatric Services*, 52(11), 1479–1484. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.52.11.1479>

- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>
- Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.-B., & Deller, J. (2015). The Meaning of Work for Post-retirement Employment Decisions. *Work, Aging and Retirement*, wav015. <https://doi.org/10.1093/workar/wav015>
- Fischer, J. A. V., & Sousa-Poza, A. (2009). Does Job Satisfaction Improve the Health of Workers? New Evidence Using Panel Data and Objective Measures of Health. *SSRN Electronic Journal*, 18(1). <https://doi.org/doi:10.1002/hec.1341>
- Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding Quality of Working Life of Workers with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24(2), 133–141. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x>
- Flores, N., Moret-Tatay, C., Gutiérrez-Bermejo, B., Vázquez, A., & Jenaro, C. (2021). Assessment of Occupational Health and Job Satisfaction in Workers with Intellectual Disability: A Job Demands–Resources Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1–16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042072>
- Gewurtz, R. E., Langan, S., & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135–148. <https://doi.org/10.3233/wor-162265>
- Goering, S. (2015). Rethinking disability: The social model of disability and chronic disease. *Current Reviews in Musculoskeletal Medicine*, 8(2), 134–138. <https://doi.org/10.1007/s12178-015-9273-z>
- Goertz, Y. H. H., van Lierop, B. A. G., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. N. (2010). Factors Related to the Employment of Visually Impaired Persons: A Systematic Literature Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404–418. <https://doi.org/10.1177/0145482x1010400704>
- Goodwin, A., & Kennedy, A. (2005). The psychosocial benefits of work for people with severe and enduring mental health problems. *Community, Work & Family*, 8(1), 23–35. <https://doi.org/10.1080/1366880052000323986>

- Han, C.-K., & Kim, J. Y. (2021). Asset Effects on the Life Satisfaction of Workers with Disabilities in Korea: The Mediating Effects of Self-Esteem and Job Satisfaction. *Journal of Social Service Research*, 1–10. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1955084>
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17–23. <https://doi.org/10.3233/jvr-2010-0530>
- Hästbacka, E., Nygård, M., & Nyqvist, F. (2016). Barriers and facilitators to societal participation of people with disabilities: A scoping review of studies concerning European countries. *Alter*, 10(3), 201–220. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2016.02.002>
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin*, 130(4), 574–600. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.130.4.574>
- Henry, A., Petkauskos, K., Stanislawzyk, J., & Vogt, J. (2014). Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(3), 237–248. <https://doi.org/10.3233/JVR-140716>
- Hindle, K., Gibson, B., & David, A. (2010). Optimising employee ability in small firms: Employing people with a disability. *Small Enterprise Research*, 17(2), 207–212. <https://doi.org/10.5172/ser.17.2.207>
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2011). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 1–13. <https://doi.org/10.1177/1938965511424151>
- Huang, I-Chun., & Chen, R. K. (2014). Employing People With Disabilities in the Taiwanese Workplace. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 59(1), 43–54. <https://doi.org/10.1177/0034355214558938>
- Istiningsih, I. D., Sugandini, D., & Wahyuni, P. (2020). Antecedents and consequences of employee engagement in the SMEs of crafts. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(7), 23–31. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i7.924>

- Jacob, A., Scott, M., Falkmer, M., & Falkmer, T. (2015). The Costs and Benefits of Employing an Adult with Autism Spectrum Disorder: A Systematic Review. *PLOS ONE*, *10*(10), 1–15. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139896>
- Jang, Y., Wang, Y.-T., Lin, M.-H., & Shih, K. J. (2013). Predictors of Employment Outcomes for People with Visual Impairment in Taiwan: The Contribution of Disability Employment Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *107*(6), 469–480. <https://doi.org/10.1177/0145482x1310700608>
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *38*(2), 113–123. <https://doi.org/10.3233/jvr-130625>
- Kalargyrou, V. (2014). Gaining a Competitive Advantage with Disability Inclusion Initiatives. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, *13*(2), 120–145. <https://doi.org/10.1080/15332845.2014.847300>
- Keller, A., Schretzmann, B., & Stegie, R. (1999). Job Satisfaction amongst Visually Impaired People in Germany: Results of a Study. *British Journal of Visual Impairment*, *17*(1), 31–35. <https://doi.org/10.1177/026461969901700106>
- Kendall, K. M., & Karns, G. L. (2018). The business case for hiring people with disabilities. *Social Business*, *8*(3), 277–292. <https://doi.org/10.1362/204440818x15434305418614>
- Kerschen, A. M., Armstrong, E. P., & Hillman, T. N. (2006). Job Satisfaction Among Staff, Clinical, and Integrated Hospital Pharmacists. *Journal of Pharmacy Practice*, *19*(5), 306–312. <https://doi.org/10.1177/0897190007300517>
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability? *Work*, *32*(4), 391–405. <https://doi.org/10.3233/wor-2009-0851>
- Koehler, W. (2020). Another Look at Unemployment Rates for Persons with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *114*(5), 339–341. <https://doi.org/10.1177/0145482x20957910>

- Kuiper, L., Bakker, M., & Van der Klink, J. (2016). The Role of Human Values and Relations in the Employment of People with Work-Relevant Disabilities. *Social Inclusion*, 4(4), 176. <https://doi.org/10.17645/si.v4i4.696>
- La Grow, S. J. (2004). Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 98(9), 546–559. <https://doi.org/10.1177/0145482x0409800906>
- Landis, E. A., Vick, C. L., & Novo, B. N. (2015). Employee attitudes and Job Satisfaction. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 12(5), 36–42. http://digitalcommons.www.na-businesspress.com/JLAE/LandisEA_Web12_5_.pdf
- Leiulfsrud, A. S., Ruoranen, K., Ostermann, A., & Reinhardt, J. D. (2016). The meaning of employment from the perspective of persons with spinal cord injuries in six European countries. *Work*, 55(1), 133–144. <https://doi.org/10.3233/wor-162381>
- Leonard, R. (2002). Predictors of Job-Seeking Behavior among Persons with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 635–644. <https://doi.org/10.1177/0145482x0209600904>
- Lindsay, S., Adams, T., McDougall, C., & Sanford, R. (2012). Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 34(3), 228–237. <https://doi.org/10.3109/09638288.2011.603015>
- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634–655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>
- Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174–1185. <https://doi.org/10.1111/jar.12492>
- Lund, E. M., & Cmar, J. L. (2019a). Factors Related to Employment Outcomes for Vocational Rehabilitation Consumers with Visual Impairments: A Systematic Review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 518–537. <https://doi.org/10.1177/0145482x19885277>

Lund, E. M., & Cmar, J. L. (2019b). A Systematic Review of Factors Related to Employment Outcomes for Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 1–25. <https://doi.org/10.1177/0145482x19885211>

Maja, P., Mann, W., Sing, D., Steyn, A., & Naidoo, P. (2011). Employing people with disabilities in South Africa. *South African Journal of Occupational Therapy*, 41(1), 24–33.

https://www.researchgate.net/profile/PragashnieGovender/publication/237188507_Employing_people_with_disabilities_in_South_Africa/links/0046351c94956b79ed000000/Employing-people-with-disabilities-in-South-Africa.pdf

Makkawy, A., & Long, S. (2021). Visual Impairment in the Virtual Workplace: Exploration, Experience, and Interpretation. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(4), 299–309. <https://doi.org/10.1177/0145482x211028396>

Mansour, M. (2009). Employers' Attitudes And Concerns About The Employment Of Disabled People. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 209–218. https://www.researchgate.net/profile/MouradMansour/publication/228359971_Employers%27_Attitudes_and_Concerns_about_the_Employment_of_Disabled_People/links/02bfe510803dbe2cc3000000/Employers-Attitudes-and-Concerns-about-the-Employment-of-Disabled-People.pdf

McDonnall, M. C. (2019). The Importance of Research on Employment Issues for People With Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 479–480. <https://doi.org/10.1177/0145482x19890168>

McDonnall, M. C., & Antonelli, K. (2019). A Second Look at Factors Associated with Employer Hiring Behavior Regarding People Who Are Blind or Have Low Vision. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 538–550. <https://doi.org/10.1177/0145482x19887642>

McDonnall, M. C., & McKnight, Z. S. (2021). The Association Between Presenting Visual Impairment, Health, and Employment Status. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(3), 204–214. <https://doi.org/10.1177/0145482x211016570>

McDonnall, M. C., & Sui, Z. (2019). Employment and Unemployment Rates of People Who Are Blind or Visually Impaired: Estimates from Multiple Sources. *Journal of*

Visual Impairment & Blindness, 113(6), 481–492.
<https://doi.org/10.1177/0145482x19887620>

Meade, M., Reed, K., Saunders, L., & Krause, J. (2015). It's All of the Above: Benefits of Working for Individuals with Spinal Cord Injury. *Topics in Spinal Cord Injury Rehabilitation*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1310/sci2101-1>

Miethlich, B., & Oldenburg, A. G. (2019). How Social Inclusion Promotes Sales: An Analysis of the Example of Employing People with Disabilities. *Journal of Marketing Research and Case Studies*, 2019(2019), 1–15. <https://doi.org/10.5171/2019.463316>

Minis, M.-A. H., Satink, T., Kinébanian, A., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., van Engelen, B. G. M., & Nijhuis-van der Sanden, M. W. G. (2013). How Persons with a Neuromuscular Disease Perceive Employment Participation: A Qualitative Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 52–67. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9447-8>

Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A., & Mojon, D. S. (2010). *Impact of Low Vision on Employment*. *Ophthalmologica*, 224(6), 381–388. <https://doi.org/10.1159/000316688>

Munir, R. I. S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Procedia Economics and Finance*, 37(2016), 488–496. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)30156-3](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)30156-3)

Nagle, K. M. (2001). Transition to Employment and Community Life for Youths with Visual Impairments: Current Status and Future Directions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95(12), 725–738. <https://doi.org/10.1177/0145482x0109501203>

Novak, J. (2015). Raising Expectations for U.S. Youth with Disabilities: Federal Disability Policy Advances Integrated Employment. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 5(1), 91–110. <https://www.proquest.com/docview/1674473452/fulltextPDF/EBFE341D434142E9PQ/1?accountid=159190>

Novák, P. (2014). Economic activity of the visually impaired: An evaluation of the successes of the visually impaired with regard to the market economy. *Kontakt*, 16(2), 132–137. <https://doi.org/10.1016/j.kontakt.2014.05.006>

- Pagan, R. (2011a). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social Science & Medicine*, 72(2), 206–215. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.11.007>
- Pagán, R. (2011b). Self-employment and job satisfaction: evidence for older people with disabilities in Europe. *European Journal of Ageing*, 8(3), 177–187. <https://doi.org/10.1007/s10433-011-0194-4>
- Pagán, R. (2013). Job Satisfaction and Domains of Job Satisfaction for Older Workers with Disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 861–891. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9359-x>
- Pagán, R. (2014a). Disability, Training and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 122(3), 865–885. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0719-2>
- Pagán, R. (2014b). WHAT MAKES WORKERS WITH DISABILITIES HAPPY? THE IMPORTANCE OF NON-PECUNIARY CHARACTERISTICS. *Health Economics*, 23(2), 241–247. <https://doi.org/10.1002/hec.2905>
- Pagan, R. (2016). Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction: Evidence for German Workers with Disabilities. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 125–149. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9721-5>
- Pagán, R., & Malo, M. Á. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11(1), 51–74. <https://doi.org/10.1007/s10108-008-9043-9>
- Pagan, R., & Malo, M. Á. (2020). Performance Appraisal and Job Satisfaction for Workers Without and With Disabilities by Gender. *Social Indicators Research*, 153(3), 1011–1039. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02524-3>
- Pagán, R., Sánchez, C. R., de Haro, C. O., & Maldonado, J. S. (2013). Older Workers with Disabilities: Job Satisfaction Differences in the Public and Private Sectors in Europe. *Applied Research in Quality of Life*, 9(3), 711–731. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9266-2>
- Papakonstantinou, D. (2018). Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(2), 217–226. <https://doi.org/10.3233/jvr-180967>
- Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's National

- Survey of employment for the disabled. *Research in Developmental Disabilities*, 53(1), 198–212. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.02.009>
- Perry, E. L., Hendricks, W., & Broadbent, E. (2000). An Exploration of Access and Treatment Discrimination and Job Satisfaction among College Graduates with and without Physical Disabilities. *Human Relations*, 53(7), 923–955. <https://doi.org/10.1177/0018726700537002>
- Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A., & Persch, A. (2018). Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 49–57. <https://doi.org/10.3233/jvr-170915>
- Pinilla-Roncancio, M., & Alkire, S. (2017). How Poor Are People With Disabilities? Evidence Based on the Global Multidimensional Poverty Index. *Journal of Disability Policy Studies*, 48(a), 104420732091994. <https://doi.org/10.1177/1044207320919942>
- Reid, F. (2005). New approaches to employment and training for blind and partially sighted people in the United Kingdom. *International Congress Series*, 1282, 1167–1170. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.05.013>
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction? *Work*, 30(4), 433-439. <https://core.ac.uk/download/pdf/148225433.pdf>
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2013). What Work Means to People with Work Disability: A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339–347. <https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L., Han, K., Kim, A., Ameri, M., Blanck, P., & Kruse, D. (2017). Disability at Work: A Look Back and Forward. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 27(4), 482–497. <https://doi.org/DOI.10.1007/s10926-017-9739-5>
- SCHUR, L., KRUSE, D., BLASI, J., & BLANCK, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381–410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.2009.00565.x>

- Scott, M., Jacob, A., Hendrie, D., Parsons, R., Girdler, S., Falkmer, T., & Falkmer, M. (2017). Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLOS ONE*, *12*(5), e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related Experiences of Youths who are Visually Impaired: How are these Youths Faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *101*(1), 7–21. <https://doi.org/10.1177/0145482x0710100103>
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *24*(1), 3–9. http://www.worksupport.com/documents/romano_siperstein.pdf
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, *4*(1), 39–45. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2010.03.001>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, *29*(6), 517–538. [https://doi.org/10.1016/s1053-5357\(00\)00085-8](https://doi.org/10.1016/s1053-5357(00)00085-8)
- Subramaniam, M., Zhang, Y., Shahwan, S., Vaingankar, J. A., Satghare, P., Teh, W. L., Roystonn, K., Goh, C. M. J., Maniam, Y., Tan, Z. L., Tay, B., Verma, S., & Chong, S. A. (2020). Employment of young people with mental health conditions: making it work. *Disability and Rehabilitation*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/09638288.2020.1822932>
- Sundar, V., & Brucker, D. L. (2018). Personal and Organizational Determinants of Job Satisfaction for Workers With Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *62*(3), 170–179. <https://doi.org/10.1177/0034355218770272>
- Twamley, E. W., Jeste, D. V., & Lehman, A. F. (2003). Vocational Rehabilitation in Schizophrenia and Other Psychotic Disorders. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, *191*(8), 515–523. <https://doi.org/10.1097/01.nmd.0000082213.42509.69>
- Van de Ven, L., Post, M., De Witte, L., & van den Heuvel, W. (2005). It takes two to tango: the integration of people with disabilities into society. *Disability & Society*, *20*(3), 311–329. <https://doi.org/10.1080/09687590500060778>

Villotti, P., Corbière, M., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). Individual and environmental factors related to job satisfaction in people with severe mental illness employed in social enterprises. *Work*, 43(1), 33–41. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1445>

Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>

Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S., & Corbière, M. (2017). Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1387536>

Wittich, W., Watanabe, D. H., Scully, L., & Bergevin, M. (2013). Development and Adaptation of an Employment-Integration Program for People who are Visually Impaired in Quebec, Canada. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 481–495. <https://doi.org/10.1177/0145482x1310700609>

Wolffe, K. E., Ajuwon, P. M., & Kelly, S. M. (2013). Working with Visual Impairment in Nigeria: A Qualitative Look at Employment Status. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 425–436. <https://doi.org/10.1177/0145482x1310700605>