



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών:

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

### **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

«Η εργασιακή ικανοποίηση και η σχέση της με την ικανοποίηση από τη ζωή  
ατόμων με οπτική αναπηρία»

Ουζούνη Ειρήνη

Θεσσαλονίκη, 2019.



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής  
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών:  
«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

### **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

«Η εργασιακή ικανοποίηση και η σχέση της με την ικανοποίηση από τη ζωή ατόμων με  
οπτική αναπηρία»

“Job satisfaction and its connection with life satisfaction of people with visual impairment”

Ουζούνη Ειρήνη

### **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.

.....  
Ουζούνη Ειρήνη

## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	1
Abstract.....	2
Πρόλογος.....	3
Εισαγωγή.....	4
Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας – ανασκόπηση της βιβλιογραφίας.....	8
1. Εργασιακή απασχόληση ατόμων με οπτική αναπηρία.....	8
1.1 Ποσοστά απασχόλησης - ανεργίας.....	8
1.2 Επαγγελματικές επιλογές ατόμων με οπτική αναπηρία.....	9
2. Εργασιακή Ικανοποίηση.....	12
2.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης.....	12
2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.....	14
2.2.1 Παράγοντες σχετικοί με την εργασία.....	15
2.2.1.1 Στάση των εργοδοτών και των επιβλεπόντων.....	16
2.2.1.2 Σχέση με τους συνεργάτες.....	17
2.2.1.3 Μισθός.....	18
2.2.1.4 Ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη-προαγωγή.....	19
2.2.1.5 Μέγεθος εργασιακών καθηκόντων.....	21
2.2.1.6 Αναγνώριση.....	21
2.2.1.7 Εργασιακή εμπειρία.....	21
2.2.1.8 Άλλοι παράγοντες.....	22
2.2.2 Ατομικοί παράγοντες.....	22
2.2.2.1 Φύλο.....	23
2.2.2.2 Ηλικία.....	23
2.2.2.3 Εκπαιδευτικό υπόβαθρο.....	24
2.2.2.4 Οικογενειακή κατάσταση.....	25
2.2.2.5 Βαθμός οπτικής αναπηρίας.....	25
2.2.2.6 Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.....	25
2.3 Εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία.....	26
2.4 Εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με οπτική αναπηρία.....	28

2.5 Σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με άλλες μεταβλητές.....	30
2.5.1 Εργασιακή ικανοποίηση και κοινωνική στήριξη .....	30
2.5.2 Εργασιακή ικανοποίηση και υποστηρικτική τεχνολογία .....	32
2.5.3 Εργασιακή ικανοποίηση και κτιριακή πρόσβαση στο χώρο εργασίας.....	33
2.6 Οφέλη της εργασιακής ικανοποίησης .....	33
2.7 Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης .....	35
3. Ικανοποίηση από τη ζωή .....	39
3.1 Η έννοια της ικανοποίησης από τη ζωή .....	39
3.2 Ικανοποίηση από τη ζωή ατόμων με οπτική αναπηρία .....	41
4. Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή .....	44
4.1 Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή ατόμων με οπτική αναπηρία.....	46
Ερευνητικό μέρος.....	48
5. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα .....	48
6. Μεθοδολογία της έρευνας .....	50
6.1 Ερευνητική στρατηγική.....	50
6.2 Συμμετέχοντες .....	50
6.3 Εργαλεία της έρευνας.....	56
6.3.1 Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων .....	56
6.3.2 Ερωτηματολόγιο Έρευνας Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey JSS).....	57
6.3.3 Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης από τη Ζωή (Fragen zur Lebenszufriedenheit - FLZ <sup>M</sup> ) .....	60
6.4 Διαδικασία της έρευνας.....	61
6.5 Ανάλυση των δεδομένων.....	62
7. Αποτελέσματα της έρευνας .....	64
7.1 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση (1 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα) .....	65
7.2 Εργασιακή ικανοποίηση ανά τομέα (2 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα) .....	66

7.3 Συνολική ικανοποίηση από τη ζωή (3 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα) .....	67
7.4 Ικανοποίηση ανά τομέα ζωής (4 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	67
7.5 Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή (5 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	70
7.6 Συσχέτιση ανάμεσα στους τομείς εργασιακής ικανοποίησης και συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή (6 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	70
7.7 Συσχέτιση ανάμεσα στους τομείς ικανοποίησης από τη ζωή και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (7 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	71
7.8 Συσχέτιση ανάμεσα στους τομείς εργασιακής ικανοποίησης και στους τομείς ικανοποίησης από τη ζωή (8 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	73
7.9 Σχέση δημογραφικών μεταβλητών και συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (9 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	74
7.10 Σχέση δημογραφικών μεταβλητών και τομέων εργασιακής ικανοποίησης (10 <sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα).....	76
8. Συζήτηση-Συμπεράσματα-Προτάσεις .....	79
8.1 Συζήτηση .....	79
8.2 Συμπεράσματα.....	86
8.3 Περιορισμοί της έρευνας .....	88
8.4 Προτάσεις .....	89
8.4.1 Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή των συμπερασμάτων.....	89
8.4.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	90
9.Βιβλιογραφικές αναφορές .....	91
10.Παράρτημα .....	105

## Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 1. Τόπος κατοικίας των συμμετεχόντων .....	51
Πίνακας 2. Πάθηση/αίτιο οπτικής αναπηρίας των συμμετεχόντων .....	52
Πίνακας 3. Επαγγέλματα των συμμετεχόντων .....	54
Πίνακας 4. Παράγοντες του ερωτηματολογίου JSS .....	58
Πίνακας 5. Δείκτης εσωτερικής συνέπειας $\alpha$ του Cronbach .....	64
Πίνακας 6. Αποτελέσματα συνολικής εργασιακής ικανοποίησης .....	65
Πίνακας 7. Αποτελέσματα τομέων ικανοποίησης από την εργασία .....	66
Πίνακας 8. Αποτελέσματα συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή.....	67
Πίνακας 9. Αποτελέσματα σημαντικότητας των τομέων της ζωής.....	67
Πίνακας 10. Αποτελέσματα ικανοποίησης των τομέων της ζωής.....	68
Πίνακας 11. Αποτελέσματα σταθμισμένης ικανοποίησης των τομέων της ζωής.....	69
Πίνακας 12. Συσχέτιση των τομέων εργασιακής ικανοποίησης με την συνολική ικανοποίηση από τη ζωή.....	70
Πίνακας 13. Συσχέτιση των τομέων ικανοποίησης από τη ζωή με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση.....	72
Πίνακας 14. Συσχέτιση των τομέων εργασιακής ικανοποίησης και των τομέων ικανοποίησης από τη ζωή .....	73
Πίνακας 15. Σχέση φύλου και τομέων εργασιακής ικανοποίησης.....	76
Πίνακας 16. Σχέση είδους τομέα εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης.....	77

## Περίληψη

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει ως σκοπό τη μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης και της σχέσης της με την ικανοποίηση από τη ζωή, σε δείγμα ενηλίκων ατόμων με οπτική αναπηρία. Οι περιορισμοί της βιβλιογραφίας στο συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο κατέστησαν την ανάγκη διερεύνησης του θέματος επιτακτική. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν 60 ενήλικες εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία ηλικίας 22 ως 66 ετών. Πιο αναλυτικά, η τρέχουσα έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χορήγηση δύο ερωτηματολογίων: του εργαλείου μέτρησης εργασιακής ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey - JSS) και του πρώτου τμήματος του ερωτηματολογίου ικανοποίησης από τη ζωή (Questions on Life Satisfaction - FLZ<sup>M</sup>). Διενεργήθηκαν στατιστικές αναλύσεις και έλεγχοι προκειμένου να αναδειχθούν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή, η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ τους, καθώς και να ελεγχθούν οι σχέσεις μεταξύ δημογραφικών μεταβλητών και εργασιακής ικανοποίησης. Τα ευρήματα έδειξαν πως η εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων κυμαίνονταν σε ουδέτερα επίπεδα, η ικανοποίηση από τη ζωή τους ήταν υψηλή και η σχέση μεταξύ τους αναδείχθηκε σημαντική. Τα στοιχεία αυτά θα ήταν δυνατόν να αξιοποιηθούν σε πρακτικό επίπεδο, με σκοπό την υιοθέτηση μέτρων και στρατηγικών που θα οδηγήσουν σε αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία και κατ' επέκταση της συνολικής ευημερίας και ευτυχίας των εργαζομένων με οπτική αναπηρία.

Λέξεις κλειδιά: οπτική αναπηρία, απασχόληση, εργασιακή ικανοποίηση, ικανοποίηση από τη ζωή.

## **Abstract**

The present research aims at studying job satisfaction and its relation to life satisfaction regarding a sample of adults with visual impairment. The limitations of literature in this particular subject made the need to investigate the issue imperative. The participants in the survey were 60 adults with visual impairment aged 22 to 66 years old. More specifically, the current survey was conducted with two questionnaires: the Job Satisfaction Survey JSS and the first section of the Question-on-Life Satisfaction (FLZ<sup>M</sup>). Statistical analyses and controls were carried out to highlight the levels of job satisfaction and life satisfaction, the relationship developed between them, as well as to check the relationships between demographic variables and job satisfaction. The findings showed that the job satisfaction of the participants ranged to neutral levels, the satisfaction of their lives was high and the relationship between them became significant. These elements could be exploited at a practical level for the sake of adopting measures and strategies that will lead to increased job satisfaction and thus to the overall wellbeing and happiness of the visually impaired employees.

Key – words: visual impairment, employment, job satisfaction, life satisfaction.



## Πρόλογος

Με την ολοκλήρωση της τρέχουσας διπλωματικής εργασίας, στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά όσους στάθηκαν αρωγοί σε αυτή μου την προσπάθεια. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο, Καθηγητή του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής για την ανταπόκριση του σε όλες μου τις απορίες και τους ενδοιασμούς και για την άριστη συνεργασία που είχαμε. Ακόμη, θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα. Παπακωνσταντίνου Δόξα, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής για τις χρήσιμες συμβουλές και την πολύτιμη βοήθειά της.

Στη συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κ. Μουζακίτη Νικόλαο, Πρόεδρο της Ένωσης Τυφλών Βορείου Ελλάδος καθώς και την κα. Καλέ Λίνα, Εκπαιδύτρια Κινητικότητας και Προσανατολισμού για την σημαντική βοήθεια τους στην εύρεση του δείγματος. Δίχως την αρωγή τους, η δειγματοληψία και συνεπώς η ολοκλήρωση της έρευνας θα ήταν αδύνατη. Επιπλέον, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους συμμετέχοντες που δέχτηκαν να αφιερώσουν λίγο από τον χρόνο τους για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένεια μου, τους δικούς μου ανθρώπους, φίλους και συμφοιτητές για την υπομονή και τη στήριξή τους σε όλο το διάστημα περάτωσης της παρούσας εργασίας.

## Εισαγωγή

Οι αλλαγές που έχουν δημιουργηθεί στα εργασιακά πλαίσια από την ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας είναι πολύ μεγάλες (Dewa et al., 2009), και καθιστούν την απόκτηση και τη διατήρηση μίας θέσης εργασίας ένα επίτευγμα βαρύνουσας σημασίας για τα άτομα με αναπηρία (Capella-McDonnall, 2005). Με τη σειρά της, η εργασιακή απασχόληση και η ικανοποίηση που προκύπτει από αυτήν, είναι ένας πολύ σημαντικός τομέας ενίσχυσης της ψυχικής ευεξίας των εργαζομένων τυπικού πληθυσμού αλλά και των εργαζομένων με αναπηρίες (Akkerman, Janssen, Kef, & Meininger, 2016· Cimarolli & Wang, 2006). Ουσιαστικά, η ικανοποίηση από τον χώρο της εργασίας αναφέρεται στα συναισθήματα και στην ευχαρίστηση κάποιου από την εργασία του (Josephson & Vingård, 2007).

Για το εργατικό δυναμικό των ατόμων με αναπηρία η ικανοποίηση από την εργασία δεν είναι ταυτόσημη με την απλή κατοχή μιας θέσης (McAfee, & McNaughton, 1997b) αλλά αποκτά μεγαλύτερες προεκτάσεις (Keller, Schretzmann & Stegie, 1999· Schur, 2002). Ειδικότερα, η εργασιακή ικανοποίηση για την ομάδα αυτή προκύπτει κυρίως σε συνδυασμό με την ικανότητα κοινωνικής αλληλεπίδρασης στον εργασιακό χώρο (Naraine & Lindsay, 2011).

Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες συχνά πέφτουν θύματα ανισοτήτων ως αποτέλεσμα διακρίσεων εις βάρος τους (Schur, Kruse, Blasi & Blanck, 2009). Χαμηλότεροι μισθοί, απουσία εργατικής ασφάλειας, μειωμένες παροχές και οφέλη, μεγαλύτερη εποπτεία στον εργασιακό χώρο, απουσία συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης είναι μόνο μερικά από τα φαινόμενα που συνήθως υφίστανται (Pagán, 2011). Οι συνθήκες που περιεγράφηκαν όχι μόνο δεν ευνοούν την ανάπτυξη του αισθήματος ικανοποίησης από τη δουλειά, αλλά είναι δυνατόν να έχουν επιπτώσεις στη συνολική ευεξία των εργαζομένων (Schur et al., 2009).

Για το λόγο αυτό, τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες να υποστηριχθούν τα άτομα με αναπηρίες και ειδικότερα τα άτομα με οπτική αναπηρία στον εργασιακό χώρο (Cimarolli & Wang, 2006). Εμβαθύνοντας στον πληθυσμό αυτό, η βιβλιογραφία αναφέρει ότι υπάρχουν αρκετά εμπόδια που αντί να βελτιώνουν την ποιότητα της εργασιακής τους ζωής, την δυσχεραίνουν (Dong & Guerette, 2013· Gillies, Knight & Baglioni, 1998· O'Day, 1999). Πιο συγκεκριμένα, τα ίδια τα άτομα με οπτική αναπηρία ανέφεραν ως φραγμούς στην εργασιακή τους ένταξη και ικανοποίηση τα ακόλουθα: τους περιορισμούς που προκύπτουν από την αναπηρία, τη δυνατότητα μετακίνησης, την έλλειψη προσβάσιμου υλικού και υποστηρικτικής τεχνολογίας, την απουσία συνεχούς εκπαίδευσης αλλά και τις συμπεριφορές των εργοδοτών (O'Day, 1999).

Πρέπει ακόμη να τονιστεί, ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται άμεσα με την ευρύτερη ικανοποίηση από τη ζωή. Οι άνθρωποι που είναι ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους τείνουν να είναι και περισσότερο ευχαριστημένοι από τη ζωή τους γενικότερα (Heller, Watson & Pies, 2004· Keser, 2005· Steinhardt, Dolbier, Gottlieb, & McCalister, 2003). Η σχέση αυτή φαίνεται πως επιβεβαιώνεται και στον πληθυσμό των ατόμων με αναπηρία και συγκεκριμένα στην ομάδα των εργαζομένων με οπτική αναπηρία (Cimarolli & Wang 2006· Keller et al., 1999· Łabudzki, & Tasiemski, 2013).

Η παρούσα έρευνα διακρίνεται σε δύο τμήματα: το θεωρητικό και το ερευνητικό. Στο θεωρητικό τμήμα περιλαμβάνεται η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας γύρω από το θέμα, ενώ στο ερευνητικό εμπεριέχονται όλα τα στοιχεία που αφορούν την έρευνα που διενεργήθηκε. Όσον αφορά το θεωρητικό μέρος, το πρώτο κεφάλαιο σχετίζεται με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία. Αρχικά, παρουσιάζονται ορισμένα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας της ομάδας αυτής, ενώ στο δεύτερο υποκεφάλαιο αναδεικνύονται τα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται κυρίως τα άτομα με οπτική αναπηρία.

Περνώντας στο δεύτερο κεφάλαιο, που αποτελεί και τον κορμό της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, γίνεται σε πρώτη φάση προσπάθεια προσέγγισης της έννοιας της εργασιακής ικανοποίησης. Στη συνέχεια, αναλύονται οι εργασιακοί αλλά και οι ατομικοί παράγοντες που είναι δυνατόν να επηρεάσουν την ικανοποίηση από την εργασία. Ακολουθούν η τρίτη και η τέταρτη υποενότητα, στις οποίες γίνεται λόγος για την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία και οπτική αναπηρία αντίστοιχα. Η αμέσως επόμενη ενότητα περιλαμβάνει τρία υποκεφάλαια που μελετούν την σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με την κοινωνική στήριξη, τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας αλλά και την κτιριακή πρόσβαση στο χώρο εργασίας. Στο τέλος της ενότητας παρουσιάζονται τα οφέλη της ικανοποίησης από την εργασία αλλά και οι τρόποι ενίσχυσής της.

Το τρίτο τμήμα της θεωρητικής ανασκόπησης σχετίζεται με τη θεματική της ικανοποίησης από τη ζωή. Πρωτίστως, μελετάται η έννοια της ικανοποίησης από τη ζωή, ενώ μετέπειτα ακολουθεί το υποκεφάλαιο της ικανοποίησης από τη ζωή ατόμων με οπτική αναπηρία. Η τέταρτη και τελευταία ενότητα του θεωρητικού τμήματος ερευνά τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή γενικότερα, αλλά και εστιασμένα στον πληθυσμό των ατόμων με οπτική αναπηρία.

Μεταβαίνοντας στο ερευνητικό τμήμα της εργασίας εμφανίζονται αρχικά ο σκοπός και τα ερωτήματα της έρευνας και έπειτα το κεφάλαιο της μεθοδολογίας. Σε αυτό περιέχονται τα ακόλουθα: η ερευνητική στρατηγική που εφαρμόστηκε, η περιγραφή των στοιχείων των συμμετεχόντων, η ανάλυση των εργαλείων της έρευνας, η καταγραφή της διαδικασίας που ακολουθήθηκε και η στατιστική ανάλυση που εφαρμόστηκε στα δεδομένα.

Έπεται το τμήμα των αποτελεσμάτων της έρευνας, το οποίο έχει διαιρεθεί σε μικρότερα κομμάτια που απαντούν αναλυτικά στα ερευνητικά ερωτήματα. Στο όγδοο κατά σειρά κεφάλαιο περιλαμβάνονται οι εξής υποενότητες: η συζήτηση, τα συμπεράσματα και οι

προτάσεις. Στη συζήτηση γίνεται μία προσπάθεια ερμηνείας των αποτελεσμάτων και σύνδεσής τους με προηγούμενες έρευνες, ενώ τα συμπεράσματα αφορούν τις επιπτώσεις των ευρημάτων της έρευνας. Τα συμπεράσματα ακολουθούνται από τους περιορισμούς που προέκυψαν, ενώ στο τελευταίο υποκεφάλαιο γίνονται προτάσεις για πρακτική εφαρμογή των αποτελεσμάτων αλλά και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.

Η εργασία ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των βιβλιογραφικών αναφορών που χρησιμοποιήθηκαν και του παραρτήματος, που εμπεριέχει τα ερωτηματολόγια που χορηγήθηκαν.

## **Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας – ανασκόπηση της βιβλιογραφίας**

### **1. Εργασιακή απασχόληση ατόμων με οπτική αναπηρία**

#### **1.1 Ποσοστά απασχόλησης - ανεργίας**

Ένα ακριβές ποσοστό για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι πολύ δύσκολο να διεξαχθεί, καθώς οι έρευνες είναι πιθανόν να χρησιμοποιούν διαφορετικές προσεγγίσεις και κριτήρια. Επιπροσθέτως, πρόκειται για ένα ποσοστό που μπορεί να διαφοροποιηθεί στη διάρκεια του χρόνου (Barnow, 2008). Παρά την ανάδειξη των ωφελειών που μπορεί να προσφέρει η εργασία (Schur, 2002), τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία παραμένουν σταθερά χαμηλά (Guerette & Smedema, 2011), και η κατάσταση της απασχόλησής τους κακή (De Jong, 2011). Στην Ευρώπη εμφανίζονται ποσοστά που αγγίζουν το 58,2 %, στην Ελβετία, το 53,4%, και στην Ελλάδα μόλις το 15,6% (Pagán, 2011). Έρευνα των Ali, Schur και Blanck (2011), έδειξε ότι το ποσοστό των εργαζομένων με αναπηρία ανέρχεται σε 51% σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό, στον οποίο το ποσοστό αυτό βρίσκεται στο 75%.

Πιο συγκεκριμένα για τον πληθυσμό των ατόμων με οπτική αναπηρία, η έρευνα δείχνει ότι τα ποσοστά ανεργίας είναι υψηλότερα από τα αντίστοιχα του τυπικού πληθυσμού (Gillies et al., 1998· McNeil, 2001· Nagle, 2001) αλλά και υψηλότερα μεταξύ των ατόμων με διαφορετικές αναπηρίες (Leonard, 2002). Υποστηρίχθηκε ακόμη, ότι η ανεργία των ατόμων με οπτική αναπηρία μπορεί να φθάσει και το 60% (McNeil, 2001). Νεότερη έρευνα του Reid (2005), έδειξε ότι η ανεργία των ατόμων με οπτική αναπηρία μπορεί να έχει μεγάλη χρονική διάρκεια, μεγαλύτερη από την αντίστοιχη του τυπικού πληθυσμού, ενώ το ποσοστό της μπορεί να υπερβεί το 75%. Μάλιστα αναφέρεται ότι σε χώρες της ανατολικής Ευρώπης το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία μπορεί να ξεπεράσει το 90% (Henk, 2005).

Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία σε σύγκριση με του τυπικού πληθυσμού αναδεικνύονται σε πληθώρα ερευνών σε όλο τον κόσμο (Goertz, Van Lierop, Houkes & Nijhuis, 2010· Leonard, D'Allura & Horowitz, 1999· Leonard, 2002). Ειδικότερα, τα αποτελέσματα έρευνας του Houtenville (2003) δείχνουν ότι τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία ήταν συγκριτικά χαμηλότερα σε σχέση με άλλες αναπηρίες, εκτός από την νοητική. Στο Ηνωμένο Βασίλειο το ποσοστό απασχόλησης ατόμων με οπτική αναπηρία ανέρχεται στο 42%, περίπου το μισό του αντίστοιχου ποσοστού των εργαζομένων του τυπικού πληθυσμού (McNeil, 2001). Άλλη έρευνα των Lee και Park (2008), υποστήριξε ότι το ποσοστό των ενηλίκων εργαζομένων με οπτική αναπηρία βρισκόταν στο 13,8%, ενώ μία πιο σύγχρονη έρευνα υποστηρίζει ότι το ποσοστό αυτό στις ΗΠΑ ανέρχεται στο 37% (Bell & Mino, 2013).

## **1.2 Επαγγελματικές επιλογές ατόμων με οπτική αναπηρία**

Η επιλογή επαγγέλματος είναι μία εξαιρετικά δύσκολη και γεμάτη φραγμούς διαδικασία για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Ειδικότερα σε περιπτώσεις όπου η απώλεια της όρασης είναι επίκτητη και συμβαίνει στην ενηλικίωση τα εμπόδια αυξάνονται (Lee & Park, 2008). Επιπλέον, η διαδικασία αυτή επηρεάζεται από ορισμένους διαφορετικούς παράγοντες συγκριτικά με τον τυπικό πληθυσμό. Ο σημαντικότερος ίσως εξ' αυτών είναι το αίσθημα της ασφάλειας (Ali et al., 2011).

Έχει διαπιστωθεί ερευνητικά ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία απασχολούνται σε ποσοστό 30,8% σε θέσεις πωλητών, τηλεφωνητών, εκπροσώπων τηλεπικοινωνιών. Αμέσως επόμενα σε προτίμηση επαγγέλματα ήταν αυτά του δασκάλου και του κοινωνικού λειτουργού. Το 11% δήλωσαν ότι εργάζονται ως εργάτες είτε ως ανειδίκευτοι (Leonard et al., 1999). Συνήθως, όπως υποστηρίζει ο Henk (2005), τα άτομα με οπτική αναπηρία απασχολούνται σε πολύ μεγάλο ποσοστό ως ανειδίκευτοι σε διαφορετικού τύπου εργασίες.

Βρέθηκε ακόμη ότι σχεδόν το 90% των ατόμων με οπτική αναπηρία εκτελεί μία δουλειά γραφείου (Keller et al., 1999). Οι περισσότεροι εξ' αυτών δήλωσαν ότι είχαν ένα διαφορετικό επαγγελματικό όνειρο. Ως σημαντικότερες αιτίες επιλογής των υπαλληλικών επαγγελμάτων αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες με αύξουσα σειρά: η αντιστοίχιση των ικανοτήτων-ενδιαφερόντων τους με την εργασία, η απουσία εναλλακτικών επαγγελματικών προοπτικών και η καταλληλότητα της εργασιακής θέσης (Keller et al., 1999).

Με βάση τους Wolffe και Sprungin (2002), τα επαγγέλματα που επιλέγουν και εκτελούν τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι συνήθως υπαλληλικού, εκτελεστικού και διοικητικού χαρακτήρα. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται αναφορά στα επαγγέλματα του τεχνικού, του τηλεφωνητή, του πωλητή, του δασκάλου, του εργάτη, του χειριστή αλλά και σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την αλιεία και την γεωργία. Η εκπαίδευση φαίνεται πως έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική πορεία των ατόμων με οπτική αναπηρία, καθώς όσοι είχαν λάβει πάνω από οχτώ χρόνια εκπαίδευσης εργάζονταν στο μεγαλύτερο ποσοστό ως υπάλληλοι, ενώ όσοι είχαν λάβει κάτω από οχτώ χρόνια εκπαίδευσης εργάζονταν κατά πλειοψηφία ως εργάτες και ανειδίκευτοι.

Έχει υποστηριχθεί ότι 30% των ατόμων με οπτική αναπηρία εργάζονταν ως τηλεφωνητές (Bengisu, Izbirak & Mackieh, 2008). Μάλιστα οι περισσότεροι εξ' αυτών είχαν λάβει πανεπιστημιακή και κολεγιακή εκπαίδευση. Ανέφεραν πως δέχτηκαν να εργαστούν σε τομέα που δεν αντιστοιχούσε με το επίπεδο των σπουδών τους, λόγω της αδυναμίας τους να βρουν κάποια άλλη σχετική εργασία (Bengisu et al., 2008). Η θέση σε ένα τηλεφωνικό κέντρο φαίνεται ότι επιλέγεται σε πολύ υψηλά ποσοστά από τα άτομα με οπτική αναπηρία, λόγω της ασφάλειας που προσφέρει και της απουσίας άμεσης οπτικής επαφής με τους πελάτες (Wong, 2004).



Ένα ακόμη επάγγελμα που επιλέγεται σε μεγάλα ποσοστά από τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι αυτό του εκπαιδευτικού. Σε έρευνα του Lamichhane (2012), ποσοστό που άγγιξε το 43,42% των συμμετεχόντων με αναπηρία όρασης ασκούσαν το επάγγελμα του δασκάλου. Σε σύγκριση με άλλες αναπηρίες όπως η απώλεια ακοής ή η κινητική αναπηρία το ποσοστό αυτό ήταν φανερά υψηλότερο.

Σχετικά με το είδος του φορέα απασχόλησης, ερευνητικά δεδομένα έδειξαν ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία εργάζονται στο μεγαλύτερο ποσοστό (31%) στον ιδιωτικό τομέα. Αμέσως μετά ακολούθησαν ως φορείς απασχόλησης, οι κρατικοί οργανισμοί και οι επιχειρήσεις (26%), ενώ μόλις το 14% των ερωτηθέντων ήταν αυτοαπασχολούμενοι (Crudden, McBroom, Skinner & Moore, 1998). Αντίθετα οι Bengisu κ.ά. (2008), ισχυρίστηκαν ότι το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού με οπτική αναπηρία που συμμετείχε στην έρευνά τους, εργάζονταν στον δημόσιο τομέα. Μάλιστα οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι δυσκολότερο να απασχολήσει ένα άτομο με αναπηρία όρασης.

Έχει επιπλέον βρεθεί, ότι τα άτομα με αναπηρία προτιμούν να εργάζονται περισσότερο σε θέσεις του δημόσιου τομέα λόγω της ασφάλειας και της κάλυψης που προσφέρει. Πιο συγκεκριμένα, η πλειοψηφία ανέφερε ότι απασχολείται στον τομέα εξυπηρέτησης πελατών, ενώ στη συνέχεια ακολούθησαν επαγγέλματα όπως αυτό του κληρικού και του πωλητή (Ali et al., 2011).

## **2. Εργασιακή Ικανοποίηση**

### **2.1 Η έννοια της εργασιακής ικανοποίησης**

Η ικανοποίηση από την εργασία έχει εξετασθεί από πληθώρα ερευνών και έχει λάβει δέουσα σημασία τόσο από ψυχολόγους όσο και από επιστήμονες άλλων ειδικοτήτων (Pagán, 2013· Spector, 1985· Urral, 2005). Είναι δυνατόν να μελετηθεί ως εξαρτημένη ή ως ανεξάρτητη μεταβλητή, αλλά και σε σχέση με διάφορα χαρακτηριστικά – πτυχές της εργασίας (Block, Yuker, Campbell & Melvin, 1966· Bruck, Allen & Spector, 2002). Επιπλέον, η εργασιακή ικανοποίηση ερευνάται είτε ως ένας συνολικός γενικός δείκτης, είτε ως αποτέλεσμα ξεχωριστών διαστάσεων (Faragher, Cass & Cooper, 2005· Fitzpatrick, 1993· Kim, 2015).

Οι περισσότερες μελέτες που έχουν ασχοληθεί με την εργασιακή ικανοποίηση εστιάζουν στην εξέταση της σχέσης της με την απόδοση στο χώρο εργασίας. Ελάχιστες είναι οι έρευνες που μελέτησαν τη συναισθηματική βάση της ικανοποίησης από την εργασία, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε μία καλύτερη προοπτική ανάλυσης του φαινομένου (Ilies & Judge, 2002· Judge, & Ilies, 2004). Είναι πολύ σημαντικό η εργασιακή ικανοποίηση να εξετάζεται συγκριτικά με τις προθέσεις και τα κίνητρα των ατόμων, καθώς οι προθέσεις ενός ατόμου μπορούν να ερμηνεύσουν ευκολότερα την συμπεριφορά του (Fitzpatrick, 1993).

Υπάρχουν πολλοί ορισμοί για την ικανοποίηση από την εργασία, καθένας από τους οποίους περιλαμβάνει και διαφορετικές διαστάσεις (Suma & Lesha, 2013). Μελετώντας σε βάθος το παρόν ζήτημα αναδεικνύονται αρκετές προσπάθειες προσέγγισης της έννοιας. Ένας αρκετά συχνόχρηστος ορισμός έχει δοθεί από τον Locke (1976). Πριν όμως από τη διαμόρφωση του συγκεκριμένου ορισμού, ο Locke (1969) διατύπωσε ορισμένες σχετικές θέσεις. Η ικανοποίηση και η δυσαρέσκεια από την εργασία αποτελούν συνάρτηση των

προσδοκιών που έχει το άτομο από τη δουλειά του, με τα όσα τελικά λαμβάνει από αυτή. Όταν το άτομο λαμβάνει το ελάχιστο από αυτό που αναμένει από την εργασία του, τότε προκύπτει η εργασιακή δυσαρέσκεια, ενώ όταν λαμβάνει το μέγιστο από αυτό που επιδιώκει, τότε προκύπτει η εργασιακή ικανοποίηση. Η συνολική εργασιακή ικανοποίηση εκφράζεται με το άθροισμα της ικανοποίησης σε κάθε επιμέρους τομέα της εργασίας (Locke, 1969).

Σύμφωνα λοιπόν με τον Locke (1976) η εργασιακή ικανοποίηση είναι *«μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας κάποιου ή από τις εργασιακές του εμπειρίες»*. Η προσέγγιση αυτή εισάγει για πρώτη φορά τη συναισθηματική διάσταση της έννοιας σε συνδυασμό με τη γνωστική, εστιάζοντας στην αλληλεπίδραση μεταξύ των χαρακτηριστικών του εργασιακού χώρου και των επιθυμιών του ατόμου (Locke, 1976).

Μία άλλη θεωρία, η οποία αποτέλεσε σταθμό στη μελέτη του φαινομένου θεμελιώθηκε από τον Spector (1985). Υποστηρίχθηκε, ότι η ικανοποίηση από την εργασία αφορά την συναισθηματική στάση ενός ατόμου προς μία εργασιακή θέση. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, η εισαγωγή της έννοιας του συναισθήματος σχετίζεται με την αλληλεπίδραση της με την εργασία του ατόμου. Δηλαδή, η ικανοποίηση ενός εργαζομένου από το επάγγελμά του συνεπάγεται ότι αυτός θα παραμένει ενθουσιασμένος όταν η δουλειά που κάνει τον ευχαριστεί, ενώ αντίθετα αν η δουλειά που κάνει τον δυσαρεστεί θα προσπαθήσει να απομακρυνθεί και να την αποφύγει (Spector, 1985).

Με βάση τους McPhee και Townsend (1992), ως εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται *«η ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση, η οποία προκύπτει από την αντίληψη της δουλειάς εκπληρώνοντας ή επιτρέποντας την εκπλήρωση του ατόμου με σημαντικές αξίες*

*εργασίας, εφόσον αυτές οι τιμές είναι συμβατές με τις αντίστοιχες φυσικές και ψυχολογικές του ανάγκες».*

Ο Urral (2005) προσδιορίζει την ικανοποίηση ενός ατόμου από την εργασία του ως έναν δείκτη στον οποίο περιλαμβάνονται οι εξής μεταβλητές: η αμοιβή, οι ώρες εργασίας του ατόμου, τα ενδογενή του χαρακτηριστικά αλλά και τα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος. Άλλη προσπάθεια ερμηνείας του όρου, οριοθέτησε την εργασιακή ικανοποίηση ως ένα αποτέλεσμα συναισθημάτων των ατόμων για το επάγγελμά τους. Τα θετικά συναισθήματα είναι αυτά που προβλέπουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και τα αρνητικά αντίστοιχα χαμηλότερη ικανοποίηση (Kerschen, Armstrong & Hillman, 2006).

Νεότερη προσέγγιση των Roelen, Koopmans και Groothoff (2008) η οποία παρουσιάζει ομοιότητες με τη θεωρία του Spector (1985), ορίζει την εργασιακή ικανοποίηση ως *«τις θετικές συναισθηματικές αντιδράσεις και συμπεριφορές που έχουν τα άτομα προς την εργασία τους»*. Η θεώρηση αυτή υποστηρίζει πως μπορεί να υπάρχει ένα συνολικό μέτρο εκτίμησης της εργασιακής ικανοποίησης, ωστόσο δεν πρέπει να ξεχνάμε να λαμβάνουμε υπόψη τις ξεχωριστές πτυχές της εργασίας. Με άλλα λόγια, ένας εργαζόμενος μπορεί να αισθάνεται δυσαρεστημένος με την εργασία του συνολικά αλλά, να υπάρχουν κάποιες πτυχές της όπως για παράδειγμα η αμοιβή που να τον ικανοποιούν ή μπορεί να συμβεί και το αντίστροφο. Δηλαδή, κάποιος ο οποίος είναι ικανοποιημένος από την εργασία του συνολικά, μπορεί να δηλώσει δυσαρεστημένος με ένα τμήμα αυτής (Faragher et al., 2005· Roelen et al., 2008).

## **2.2 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση**

Αν και δεν υπάρχει σαφής κατανόηση και καταγραφή των αιτιών που προκαλούν την ικανοποίηση από την εργασία (Locke, 1969), το μεγαλύτερο μέρος της μπορεί να ερμηνευθεί από τους παράγοντες που παρουσιάζονται αναλυτικά στη συνέχεια. Ωστόσο, υπάρχουν και ορισμένοι άγνωστοι παράγοντες που συμβάλουν στη διαμόρφωσή της, οι

οποίοι είναι αδύνατο να μετρηθούν (Urral, 2005). Βέβαια, η έρευνα σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία συνεχίζεται με σκοπό να αναδειχθούν σαφέστερα και με μεγαλύτερη ακρίβεια, οι αιτίες που προκαλούν δυσαρέσκεια ή ικανοποίηση (Ilies & Judge, 2002).

Όπως υποστήριξε ο Spector (1985), η ικανοποίηση από την εργασία διαμορφώνεται τόσο από το εργασιακό περιβάλλον όσο και από τα ατομικά χαρακτηριστικά. Με τη πάροδο του χρόνου ολοένα και περισσότερες νέες προσεγγίσεις στηρίζουν την άποψη αυτή, παρουσιάζοντας την εργασιακή ικανοποίηση ως αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης ενδογενών προσωπικών και εξωγενών εργασιακών παραγόντων (Akkerman et al., 2016· Chou, Kröger & Lee, 2010· Locke, 1969· McAfee & McNaughton, 1997a· Mount & Muchinsky, 1978· Pagán, 2014· Roelen et al., 2008). Πρέπει όμως να υπογραμμιστεί, ότι κανένα μεμονωμένο στοιχείο είτε της προσωπικότητας ενός ατόμου, είτε του εργασιακού του περιβάλλοντος δεν μπορεί να προβλέψει με ακρίβεια το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης του (McAfee & McNaughton, 1997b).

### **2.2.1 Παράγοντες σχετικοί με την εργασία**

Σε σχέση με την ίδια τη φύση της εργασίας, οι παράγοντες που φαίνεται να επηρεάζουν περισσότερο τη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης και αυτοί που εξετάζονται από την πλειονότητα των ερευνών είναι: το αντικείμενο της εργασίας, η σχέση με τους συνεργάτες, ο μισθός, οι ευκαιρίες για εξέλιξη, η εποπτεία (Akkerman et al., 2016), η σωματική κόπωση (Pagán, 2013) και η εργασιακή ασφάλεια (Pagán, 2011, 2013). Ίσως σημαντικότερος από τους παραπάνω παράγοντες, ο οποίος συχνά δεν λαμβάνει τη σημασία που θα έπρεπε από τους μελετητές είναι το ίδιο το περιεχόμενο της εργασίας. Έχει υποστηριχθεί από τους Saari και Judge, (2004) ότι η φύση της εργασίας, η οποία αναφέρεται και ως «εγγενή χαρακτηριστικά της εργασίας» ασκεί μεγάλη επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων.

Για τα άτομα με αναπηρία λίγες είναι οι έρευνες που έχουν εξετάσει την επιρροή των εργασιακών πτυχών στη διαμόρφωση της συνολικής ικανοποίησης σύμφωνα με τον Pagán (2013). Πάραυτα, έχει υποστηριχθεί ότι οι συνθήκες και η διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης (Park, Seo, Park, Bettini & Smith, 2016). Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί, ότι ορισμένα χαρακτηριστικά του εργασιακού πλαισίου μπορεί να επηρεάζουν περισσότερο άτομα με αναπηρία σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό, διότι ενδέχεται να προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες για προσωπική εξέλιξη, κοινωνική συναναστροφή και αλληλεπίδραση (Pagán, 2014).

#### **2.2.1.1 Στάση των εργοδοτών και των επιβλεπόντων**

Η εργασιακή ικανοποίηση είναι δυνατόν να διαμορφωθεί από την επιρροή της οργανωτικής κουλτούρας που έχει υιοθετήσει η εταιρία ή ο οργανισμός, αλλά και από την ηγετική συμπεριφορά των εργοδοτών (Tsai, 2011). Έχει μάλιστα αποδειχθεί ερευνητικά ότι η υποστήριξη από τους εργοδότες ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων (Dong & Guerette, 2013). Έρευνα των McAfee και McNaughton (1997a), έδειξε πως οι εργασιακές εμπειρίες αλλά και τα ιδιοσυγκρασιακά χαρακτηριστικά των εργοδοτών είναι αιτίες διαμόρφωσης της εργασιακής ικανοποίησης των υφισταμένων τους με αναπηρία.

Οι εργοδότες στις περισσότερες περιπτώσεις διατηρούν μία επιφυλακτική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία συγκριτικά με τους εργαζομένους του τυπικού πληθυσμού. Συχνό είναι το φαινόμενο τα άτομα με αναπηρία να θεωρούνται δευτερεύουσα εργασιακή ομάδα και να υπόκεινται διακρίσεις από τους προϊσταμένους και εργοδότες τους (Baldwin & Schumacher, 2002) λόγω έλλειψης ενημέρωσης και πληροφόρησης (Wolffe & Spungin, 2002). Ειδικότερα για τα άτομα με οπτική αναπηρία, ένας από τους σημαντικότερους φραγμούς τόσο κατά την έναρξη όσο και κατά τη διατήρηση μίας εργασίας είναι η στάση των εργοδοτών (Rumrill, 1999).

Σε πολλές περιπτώσεις και ιδιαίτερα όταν οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί είναι μεγαλύτερου μεγέθους, ο ρόλος του εργοδότη και του επόπτη διαχωρίζονται. Η επίβλεψη που δέχεται κάποιος στον εργασιακό του χώρο σχετίζεται άμεσα με την ικανοποίησή του για αυτόν (Steinhardt et al., 2003). Πιο συγκεκριμένα, όταν η επίβλεψη είναι υποστηρικτική, οδηγεί σε αύξηση της ικανοποίησης και συγχρόνως σε μείωση του εργασιακού άγχους. Έρευνα του Tsai (2011), έδειξε ότι όταν οι επιβλέποντες διατηρούν μία συνεπή συμπεριφορά προς τους υφισταμένους τους, ενισχύοντας τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, συμβάλλουν στην αύξηση της ικανοποίησής τους. Αντίθετα, όταν ο επιβλέπων έχει ισχυρή και σκληρή προσωπικότητα και προσπαθεί να επιβληθεί στους υπαλλήλους, η εργασιακή ικανοποίησή τους μειώνεται (Steinhardt et al., 2003). Τα άτομα με αναπηρία φάνηκαν ιδιαίτερα ικανοποιημένα από την εποπτεία που λάμβαναν σε έρευνα των McAfee και McNaughton (1997b).

#### **2.2.1.2 Σχέση με τους συνεργάτες**

Εκτός από το εργασιακό περιβάλλον, καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης ενός ατόμου, παίζει η σχέση του με τους συνεργάτες του (Tsai, 2011). Τα άτομα που εργάζονται σε περιβάλλοντα όπου οι συνεργάτες τους παρουσιάζουν κοινούς στόχους, ενδιαφέροντα και αξίες είναι περισσότερο ικανοποιημένα από την εργασία τους (Mount & Muchinsky, 1978). Σε αντιδιαστολή με όσα αναφέρθηκαν, για τη σημασία της σχέσης ενός εργαζόμενου ατόμου με τους συναδέλφους του, έχει βρεθεί ερευνητικά και αντίθετη θέση που υποστηρίζει ότι η σχέση με τους συνεργάτες παίζει μικρό ρόλο στην διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης (Roelen et al., 2008).

Σε έρευνα του Urral, (2005) με συμμετέχοντες άτομα με αναπηρία, το 15% δήλωσε ότι οι σχέσεις με τους συναδέλφους τους δεν είναι ευνοϊκές. Τα αποτελέσματα της ίδιας μελέτης έδειξαν ότι οι κακές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ συνεργατών, μπορούν να ασκήσουν αρνητική επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση σε ποσοστό 18,9%. Αντίθετα, μελέτη των

McAfee και McNaughton (1997b) παρουσίασε υψηλά επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων με αναπηρία για τη σχέση τους με τους συνεργάτες τους.

Εμβαθύνοντας στην οπτική αναπηρία, η πλειοψηφία των εργαζομένων πίστευαν ότι η αναπηρία τους είχε αρνητική επιρροή στις σχέσεις που ανέπτυσαν με τους συναδέλφους τους, καθώς εκείνοι ήταν περισσότερο επιφυλακτικοί απέναντί τους (Keller et al., 1999). Ανέφεραν πως οι συνεργάτες τους μπορεί να τους προσέφεραν παραπάνω ή λανθασμένη βοήθεια, λόγω αδυναμίας κατανόησης των επιπτώσεων της οπτικής δυσλειτουργίας και υποτίμησης των ικανοτήτων τους (Keller et al., 1999). Επιπλέον τονίζεται πως το 78% των εργαζομένων με οπτική αναπηρία ζήτησαν και έλαβαν βοήθεια από τους συνεργάτες τους ακόμη και για ελάχιστης σημασίας καθήκοντα (Bengisu, Izbirak, & Mackieh, 2008).

Έρευνα των Parakonstantinou και Papadopoulos (2009) οδήγησε στο συμπέρασμα ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία στον εργασιακό χώρο λαμβάνουν περισσότερη θετική πρακτική στήριξη από τους συναδέλφους τους. Μάλιστα, οι συμμετέχοντες που συνεργάζονταν με άτομα με οπτική αναπηρία στον εργασιακό τους χώρο δήλωσαν περισσότερο ικανοποιημένοι από την στήριξη που έλαβαν από τη συγκεκριμένη ομάδα, διότι μπορούσαν να αφουγκραστούν καλύτερα τις δυσκολίες και τις ανάγκες τους.

### **2.2.1.3 Μισθός**

Σύμφωνα με τον Locke (1969), η αμοιβή που θεωρείται ικανοποιητική για ένα άτομο αποτελεί συνάρτηση της σύγκρισης του μισθού που λαμβάνει στην πραγματικότητα (ελάχιστα επαρκές) και του μισθού που θα ήθελε ιδανικά να αποκτήσει (ιδανικό μέγιστο). Η ικανοποιητική αμοιβή αποτελεί έναν βασικό παράγοντα πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Έρευνα των Pagán και Malo (2009), υποστήριξε ότι ο μισθός είναι ένας πολύ βασικός παράγοντας καθορισμού του συνολικού επιπέδου αύξησης της εργασιακής ικανοποίησης.



Έχει υποστηριχθεί ότι τα χαμηλά επίπεδα ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία μπορούν να ερμηνευθούν λόγω των χαμηλών εισοδημάτων που αποδεδειγμένα λαμβάνει ο πληθυσμός αυτός (Guerette & Smedema, 2011). Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες πολύ συχνά υφίστανται διαφορές στο μισθό και στα οφέλη τους σε σχέση με τους μη ανάπηρους συνεργάτες τους (Baldwin & Schumacher, 2002). Οι μισθολογικές ανισότητες που δέχονται είναι πιθανότερο να οδηγήσουν σε χαμηλή ικανοποίηση και εμπιστοσύνη στην εργασία τους (Houser & Chace 1993· McAfee & McNaughton, 1997b· Pagán, 2013· Schur et al., 2009). Με παρόμοιο τρόπο, ο Urral (2005) υποστήριξε ότι η αμοιβή και η εργασιακή ικανοποίηση αυξάνονται ανάλογα. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερο εισόδημα έχει ένα άτομο με αναπηρία, τόσο περισσότερο μεγαλώνει και η ικανοποίηση από την εργασία του. Από την άλλη μεριά μελέτη του Pagán (2011), έδειξε ότι η αμοιβή δεν παίζει σημαντικό ρόλο στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ενηλίκων με αναπηρία.

Ειδικότερα όσον αφορά τον πληθυσμό των ατόμων με οπτική αναπηρία, η αμοιβή βρίσκεται στις κορυφαίες θέσεις των χαρακτηριστικών που λαμβάνουν υπ' όψη τους σε μία εργασία (Ali et al., 2011). Οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης λόγω του μισθού που λάμβαναν, τον οποίο χαρακτήρισαν μάλιστα ως «ανεπαρκή» (Mojon-Azzi, Sousa-Poza & Mojon, 2010). Μία νεότερη έρευνα των Bell και Mino (2013), έδειξε πως ο μισθός που λαμβάνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία δεν διαφέρει από τους βλέποντες εργαζομένους, ενώ μισθολογικές διακρίσεις παρατηρήθηκαν μεταξύ των φύλων υπέρ των ανδρών.

#### **2.2.1.4 Ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη-προαγωγή**

Η εκούσια εργασιακή μετακίνηση από μία δουλειά σε μία άλλη, είτε από μία θέση σε μία άλλη είναι δύσκολη και σχεδόν ακατόρθωτη για τα άτομα με αναπηρίες. Λόγω των δυσκολιών που έχει ήδη αντιμετωπίσει ένα άτομο με αναπηρία στην προσπάθειά εύρεσης εργασίας, όταν τα καταφέρει και αποκτήσει μία θέση, φοβάται είτε λόγω της αναπηρίας είτε

λόγω της ασφάλειας που το προσφέρει, ότι πρέπει να την διατηρήσει. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε ελάχιστες ως μηδαμινές εργασιακές μετακινήσεις με αποτέλεσμα την απουσία επαγγελματικών προοπτικών (Baldwin & Schumacher, 2002).

Έρευνα του Pagán (2011), με συμμετέχοντες άτομα με αναπηρία έδειξε ότι η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με τη θέση που έχει ένα άτομο. Δηλαδή, άτομα που εργάζονταν σε θέσεις μεγαλύτερης ευθύνης (π.χ. διοικητές, επιχειρηματίες) ανέφεραν πιο υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία τους. Γενικότερα όμως παρατηρήθηκε ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν καταλαμβάνουν εργασιακές θέσεις που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία (Pagán & Malo, 2009). Οι McAfee και McNaughton (1997b) σε μελέτη τους με δείγμα ατόμων με διαφορετικές μορφές αναπηρίας συμπεριλαμβανομένης και της οπτικής, ανέδειξαν υψηλά ποσοστά δυσαρέσκειας των εργαζομένων με τις ευκαιρίες τους για προαγωγή. Παρόμοια είναι και τα πορίσματα της έρευνας των Houser και Chace (1993) που έδειξαν ότι τα άτομα με αναπηρία είναι δυσαρεστημένα με τις ευκαιρίες τους για επαγγελματική ανέλιξη.

Το ζήτημα της εργασιακής μετακίνησης και διεκδίκησης υψηλότερων εργασιακών θέσεων για τα άτομα με οπτική αναπηρία αναδύεται ολοένα και περισσότερο στις έρευνες (Rumrill, 1999). Ως επί το πλείστον, τα άτομα του πληθυσμού αυτού αναφέρουν ελάχιστες πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη, ειδικότερα σε σύγκριση με τους συνεργάτες τους χωρίς αναπηρία. Ελάχιστοι είναι αυτοί που έχουν βλέψεις και θρέφουν ελπίδες για προαγωγή (Keller et al., 1999). Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία ανέφεραν σε ποσοστό που άγγιξε το 85% ότι λόγω της αναπηρίας τους, ήταν ακατόρθωτο να μετακινηθούν σε κάποια άλλη θέση εργασίας (Crudden et al, 1998).

### **2.2.1.5 Μέγεθος εργασιακών καθηκόντων**

Σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζει στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης το μέγεθος των εργασιακών καθηκόντων που έχει ένας εργαζόμενος (Roelen et al., 2008). Χαρακτηριστικό στοιχείο αποτελεί ότι 33% των ατόμων με αναπηρία ανέφεραν ότι έχουν πολύ μεγάλο φόρτο εργασίας με υψηλές απαιτήσεις (Urral, 2005). Από την άλλη πλευρά, έχει υποστηριχθεί από το 90% εργαζομένων με οπτική αναπηρία ότι δεν τους αποδίδονταν εργασίες με μεγάλο ύψος ευθυνών και απαιτήσεων (Leonard et al., 1999).

### **2.2.1.6 Αναγνώριση**

Η αναγνώριση που λαμβάνει ένας εργαζόμενος στον εργασιακό του χώρο, η οποία κατά βάση προέρχεται από τους ανωτέρους του, αποτελεί έναν βασικό παράγοντα διαμόρφωσης της εργασιακής του ικανοποίησης (Waqas et al., 2014). Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι η προσπάθεια και ο κόπος τους αναγνωρίζονται, η ικανοποίησή τους μεγαλώνει και παράλληλα νιώθουν πιο ευτυχισμένοι και αποδοτικοί (Pagán, 2013). Σε έρευνα των McAfee και McNaughton, (1997b) στην οποία συμμετείχαν και άτομα με οπτική αναπηρία, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι είναι αρκετά δυσαρεστημένα από την αναγνώριση και τα οφέλη που λαμβάνουν στο πλαίσιο της εργασίας τους. Επιπλέον, τα άτομα με οπτική αναπηρία δήλωσαν ότι λάμβαναν ελάχιστη ως μηδαμινή αναγνώριση όταν ολοκλήρωναν ένα εργασιακό καθήκον με επιτυχία (Mojon-Azzi et al., 2010).

### **2.2.1.7 Εργασιακή εμπειρία**

Ένας ακόμη σημαντικός δείκτης πρόβλεψης θεωρείται η εργασιακή εμπειρία (Konrad, Moore, Ng, Doherty & Breward, 2013· Park et al., 2016). Η εργασιακή ετοιμότητα ενός ατόμου με αναπηρία, μπορεί να μην επηρεάζει άμεσα την εργασιακή ικανοποίησή του, ωστόσο οι αυξήσεις στις αμοιβές και τα οφέλη που μπορεί να επιφέρει, συνδέονται ισχυρά με την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης. Παρατηρείται στην περίπτωση αυτή, ένα είδος έμμεσης επιρροής (Park et al., 2016).

Για τους εργαζομένους με οπτική αναπηρία η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία αποτελεί έναν βασικό δείκτη πρόβλεψης της εργασιακής ευημερίας (McDonnall & Crudden, 2009). Υπήρξαν ορισμένες έρευνες που δεν ανέδειξαν σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και προηγούμενων ωρών εργασίας (Block et al., 1966· Pagán & Malo, 2009). Αντίθετα, εργαζόμενοι με τύφλωση που εργάζονταν σε βιομηχανίες και είχαν περισσότερο από πέντε έτη προϋπηρεσίας, ανέφεραν ότι ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία τους, αναδεικνύοντας μία αρνητική σχέση μεταξύ ετών εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης (Crudden, Moore & Giesen, 1996).

#### **2.2.1.8 Άλλοι παράγοντες**

Οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία ανέφεραν ότι τα στοιχεία του περιβάλλοντος, που θεωρούν ως σημαντικότερα για την εργασία τους ήταν με αύξουσα σειρά τα εξής: η εργασιακή ασφάλεια, το ενδιαφέρον που έχει το άτομο για το επάγγελμά του αλλά και ο αντίκτυπος - η χρησιμότητα του επαγγέλματος στην κοινωνία (Ali et al., 2011). Ένας από τους πλέον καθοριστικούς παράγοντες πρόβλεψης της ικανοποίησης από την εργασία για τον πληθυσμό αυτό, είναι η ασφάλεια που αισθάνεται (Pagán & Malo, 2009). Η μονιμότητα σε μία εργασία αποτελεί ένα ακόμη μέτρο πρόβλεψης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία (Konrad et al., 2013).

#### **2.2.2 Ατομικοί παράγοντες**

Δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να παραληφθεί η επιρροή των προσωπικών χαρακτηριστικών κάθε ατόμου στη διαμόρφωση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης του (Faragher et al., 2005· Fischer & Sousa-Poza, 2009· Pagán & Malo, 2009). Με βάση τους Dong και Guerette (2013), η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες εξαρτάται άμεσα από προσωπικο-ψυχολογικούς παράγοντες αλλά και δημογραφικές μεταβλητές.

### **2.2.2.1 Φύλο**

Η πλειονότητα των ερευνών που εξετάστηκαν έδειξε ότι υπάρχουν διαφορές φύλου στα άτομα με αναπηρία, με τις γυναίκες να εμφανίζονται πιο ικανοποιημένες από τη δουλειά τους. Πιο αναλυτικά έρευνα των Pagán και Malo (2009), με δείγμα τυπικού πληθυσμού και ατόμων με αναπηρία οδήγησε στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Άλλες έρευνες που συμφωνούν με τα προαναφερθέντα ευρήματα, αναδεικνύουν τις γυναίκες με και χωρίς αναπηρία περισσότερο ικανοποιημένες από το επάγγελμά τους σε σχέση με τους άνδρες (Block et al., 1966· Rodríguez, Sánchez, de Haro & Maldonado, 2014· Uppal, 2005).

Αντίθετα στα όσα προαναφέρθηκαν, έρευνα του Burke (1999), με συμμετέχουσες γυναίκες με αναπηρία υποστήριξε ότι εμφάνισαν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, υψηλότερο εργασιακό άγχος, μικρότερη εργασιακή ασφάλεια, χαμηλότερα επίπεδα εισοδημάτων, μεγαλύτερη έκθεση σε κινδύνους και ατυχήματα και γενικότερα περισσότερα ψυχοσωματικά συμπτώματα στον εργασιακό χώρο. Αντίστοιχα, γυναίκες με διαφορετικές μορφές αναπηρίας στην έρευνα των McAfee και McNaughton (1997a), εμφανίστηκαν λιγότερο ικανοποιημένες με την εργασία τους.

### **2.2.2.2 Ηλικία**

Σε σχέση με τη μεταβλητή της ηλικίας, έρευνα του Pagán-Rodríguez (2015) σε άτομα με αναπηρία, τονίζει την παρουσία ισχυρών δεσμών μεταξύ ηλικίας και εργασιακής ικανοποίησης. Ορισμένες έρευνες υποστηρίζουν ότι η ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων με αναπηρία (Block et al., 1966· Uppal, 2005). Από την άλλη μεριά ο Pagán (2011), αναφέρει ότι τα άτομα με αναπηρία μεγαλύτερης ηλικίας εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τους νεότερους συναδέλφους τους. Υπήρξε βέβαια και μία έρευνα των

Rodríguez κ.ά. (2014), η οποία δεν ανέδειξε διαφορές με βάση την ηλικία στην εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία.

### 2.2.2.3 Εκπαιδευτικό υπόβαθρο

Η εκπαίδευση για τα άτομα με αναπηρία δεν αποτελεί μόνο έναν καθοριστικό παράγοντα πρόβλεψης της απασχόλησής, αλλά αυξάνει και τις πιθανότητες βελτίωσης της κοινωνικοοικονομικής ποιότητας ζωής (Lamichhane, 2012). Σύμφωνα με την πλειονότητα των ερευνών το επίπεδο εκπαίδευσης δεν φάνηκε να σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση στα άτομα με αναπηρία (Block et al., 1966· Pagán & Malo, 2009· Uppal 2005). Αντίθετα, με βάση τα ευρήματα της μελέτης του Pagán-Rodríguez (2015), σε δείγμα ατόμων με και χωρίς αναπηρίες το εκπαιδευτικό υπόβαθρο και η συνεχής επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων έπαιξαν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησής τους. Επιπλέον η έρευνα των McAfee και McNaughton (1997a), ανέδειξε διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση, υπέρ των εργαζόμενων με αναπηρία που είχαν λάβει περαιτέρω επαγγελματική εκπαίδευση πέρα από τα όρια της βασικής. Μία πιθανή αιτία ερμηνείας των υψηλών αυτών μετρήσεων σχετίζεται με το γεγονός ότι τα άτομα ένιωθαν πιο ικανά και πιο σίγουρα για την δουλειά τους (McAfee και McNaughton, 1997b).

Από την άλλη μεριά υπάρχουν ευρήματα που δείχνουν ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία ήταν σημαντικά λιγότερο ικανοποιημένα με την εκπαίδευση που λάμβαναν σε σύγκριση με τους βλέποντες συνομηλίκους τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι ανέφεραν ότι δεν ήταν ικανοποιημένοι ούτε από της υπηρεσίες που τους βοήθησαν στην εύρεση εργασίας, ούτε από την κατάρτιση που λάμβαναν κατά τη διάρκεια αυτής προκειμένου να αυξήσουν την απόδοσή τους (Gillies et al., 1998). Επιπροσθέτως, έχει υποστηριχθεί ότι το υψηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο των εργαζομένων με οπτική αναπηρία συνδέεται με χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Crudden et al., 1996).

#### **2.2.2.4 Οικογενειακή κατάσταση**

Μία ακόμη δημογραφική μεταβλητή που εξετάστηκε σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία ήταν η οικογενειακή τους κατάσταση. Σε έρευνα των Pagán και Malo (2009), όπου το δείγμα αποτελούνταν από άτομα διαφορετικών ειδών αναπηρίας δεν εμφανίστηκε σημαντική σχέση μεταξύ οικογενειακής κατάστασης και εργασιακής ικανοποίησης. Η απουσία σχέσης μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και οικογενειακής κατάστασης έχει τονιστεί και σε προγενέστερη έρευνα (Block et al., 1966).

#### **2.2.2.5 Βαθμός οπτικής αναπηρίας**

Υποστηρίζεται από ορισμένες έρευνες ότι ο βαθμός απώλειας της όρασης επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Keller et al., 1999· Mojon-Azzi et al., 2010· Leonard, 2002). Η φύση και η σοβαρότητα της αναπηρίας, αναφέρθηκαν από τα ίδια τα άτομα με οπτική αναπηρία ως σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της εργασιακής τους επιτυχίας (Crudden & Hanye, 1999). Βέβαια, ο βαθμός που η αναπηρία της όρασης επηρεάζει την ικανοποίηση και την επιτυχία ενός ατόμου από την εργασία του, διαφοροποιείται από άτομο σε άτομο (Keller et al., 1999). Έχει βρεθεί ερευνητικά ότι η μειωμένη όραση των εργαζομένων επηρεάζει σημαντικά με αρνητικό τρόπο την εργασιακή τους ευημερία και ικανοποίηση (Mojon-Azzi et al., 2010),

#### **2.2.2.6 Χαρακτηριστικά της προσωπικότητας**

Έρευνα των Saari, και Judge (2004), έδειξε ότι άτομα που είχαν δυναμικά στοιχεία στην προσωπικότητά τους και περισσότερη αυτοεκτίμηση, ήταν πιθανότερο να εμφανίσουν υψηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης. Ακόμη, η ικανότητα του ατόμου για κοινωνική συναναστροφή και η δυνατότητα εύκολης προσαρμογής στο εργασιακό περιβάλλον έχει αντίκτυπο στην εργασιακή ικανοποίησή του (McAfee, & McNaughton, 1997b). Είναι σημαντικό, ιδιαίτερα στα άτομα με οπτική αναπηρία, να εξετάζεται η επιρροή παραγόντων όπως ο τύπος προσωπικότητας και οι μηχανισμοί άμυνας του ατόμου. Οι

διαστάσεις αυτές είναι πολύ πιθανό να παρουσιάσουν δείγματα για την μετέπειτα επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση του (Crudden & Hanye, 1999).

### **2.3 Εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία**

Η εργασιακή ικανοποίηση έχει μελετηθεί ενδελεχώς για τα άτομα τυπικού πληθυσμού. Ωστόσο, για τα άτομα με αναπηρία το φαινόμενο δεν έχει λάβει τη δέουσα προσοχή, ενώ έχει αρχίσει να εμφανίζεται στο επιστημονικό προσκήνιο τις τελευταίες δεκαετίες (Baumgärtner, Dwertmann, Boehm & Bruch, 2015· McAfee & McNaughton, 1997a· Pagán-Rodríguez, 2015).

Η μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης στον πληθυσμό αυτό γίνεται με πρότυπο την μελέτη της εργασιακής ικανοποίησης σε άτομα του τυπικού πληθυσμού, καθώς δεν παρουσιάζονται διαφορές που να υποδεικνύουν ότι η ομάδα των ατόμων με αναπηρία χρήζει διαφορετικής αντιμετώπισης (Block et al., 1966). Αντίθετα, οι McAfee και McNaughton (1997a), υποστήριξαν ότι πέρα από τις αιτίες που αναγνωρίζονται ως κοινές, για τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη και άλλες παράμετροι όπως οι περιορισμοί στη λειτουργικότητα λόγω της αναπηρίας, οι υπερπροστατευτικοί συνάδελφοι, οι ανενημέρωτοι εργοδότες κλπ.

Τα ερευνητικά συμπεράσματα που αφορούν την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία δεν είναι ευκρινή. Υπάρχει μία πληθώρα ερευνών που υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από την εργασία της ομάδας αυτής κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα και είναι μάλιστα μεγαλύτερη από την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων τυπικού πληθυσμού. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν και κάποιες μελέτες, λιγότερες βέβαια σε αριθμό, που παρουσιάζουν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία. Μάλιστα αποδίδουν την αρνητική αυτή διαπίστωση ως αποτέλεσμα εμποδίων και διακρίσεων (Baumgärtner et al., 2015).



Σχετικά με την πρώτη θέση, τα ευρήματα έρευνας του Urral (2005), έδειξαν ότι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με διάφορες μορφές αναπηρίας ήταν αρκετά υψηλά. Πιο συγκεκριμένα τα άτομα ήταν σε ποσοστό 83% πολύ ικανοποιημένα με τις θέσεις εργασίας τους και σε ποσοστό 6,3% πολύ δυσαρεστημένα από τη δουλειά τους. Τα ποσοστά αυτά δεν παρουσιάζουν μεγάλη απόκλιση από τα αντίστοιχα του τυπικού πληθυσμού, με τα οποία συγκρίθηκαν.

Τα πορίσματα της έρευνας των Pagán και Malo (2009) είναι σύμφωνα με αυτά της προγενέστερης έρευνας του Urral (2005): οι εργαζόμενοι με αναπηρίες ανέφεραν υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από την δουλειά τους. Οι ερευνητές ερμηνεύουν την υψηλή ικανοποίηση από την εργασία ως αποτέλεσμα χαμηλών προσδοκιών των ατόμων (Pagán & Malo, 2009). Έχει ακόμη υποστηριχθεί, ότι αν και υπήρξαν χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης σε συγκεκριμένους εργασιακούς τομείς όπως η αμοιβή και οι πιθανότητες προαγωγής, η συνολική ικανοποίηση των συμμετεχόντων με αναπηρία κυμάνθηκε σε υψηλότερα επίπεδα από την αντίστοιχη του τυπικού πληθυσμού (Houser & Chace, 1993).

Υπάρχουν βέβαια και έρευνες που αναδεικνύουν ουδέτερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στα άτομα με αναπηρία. Τα συμπεράσματα μελέτης των McAfee και McNaughton (1997a), σε πληθυσμό ατόμων με αναπηρίες διαφορετικών μορφών (όρασης, ακοής, σωματικές κλπ.) παρουσίασαν μέτρια επίπεδα γενικής ικανοποίησης από την εργασία. Διαπιστώθηκε ακόμη ότι τα επίπεδα ικανοποίησης της πληθυσμιακής αυτής ομάδας, δεν είχαν μεγάλες διαφορές από τα επίπεδα ικανοποίησης του τυπικού πληθυσμού. Τα αποτελέσματα της έρευνας των Baumgärtner κ.α. (2015), σε γερμανικό πληθυσμό έδειξαν πως δεν υφίσταται ουσιαστική διαφορά στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με και χωρίς αναπηρίες.

Αντιθέτως, όπως αναφέρεται από τον Pagán (2011), σε έρευνα που διεξήγαγε, τα άτομα με αναπηρία που συμμετείχαν παρουσίαζαν χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό. Πραγματοποιήθηκε μία ακόμη σύγκριση μεταξύ ατόμων με αναπηρίες που αντιμετωπίζουν περιορισμούς στην καθημερινή τους λειτουργικότητα και σε αυτούς που δεν αντιμετωπίζουν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα επίπεδα ικανοποίησης των εργαζομένων με περιορισμούς στην καθημερινή λειτουργικότητα ήταν αισθητά χαμηλότερα συγκριτικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία που δεν αντιμετωπίζουν περιορισμούς (Pagán, 2011). Μεταγενέστερη έρευνα του ίδιου ερευνητή (Pagán, 2014) ανέδειξε παρόμοια συμπεράσματα, που σχετίζονται με χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία.

Οι εργαζόμενοι με αναπηρία ανέφεραν χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ανεξαρτήτως του είδους του φορέα που απασχολούνταν, ιδιωτικού ή δημοσίου (Rodríguez et al., 2014). Όπως και στη μελέτη του Pagán (2011), έτσι και στην περίπτωση αυτή (Rodríguez et al., 2014) πραγματοποιήθηκε διάκριση και στη συνέχεια σύγκριση μεταξύ ατόμων με αναπηρία που έχουν περιορισμούς στην καθημερινότητά του και σε αυτούς που δεν έχουν. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όσοι εμφάνιζαν περιορισμούς στην λειτουργικότητά τους είχαν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Στον ελληνικό χώρο, υπάρχει μεγάλη διαφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία σε σύγκριση με την εργασιακή ικανοποίηση ατόμων τυπικού πληθυσμού. Δηλαδή, τα άτομα με αναπηρίες παρουσιάζονται λιγότερο ικανοποιημένα συνολικά από τη δουλειά τους (Pagán, 2011).

## **2.4 Εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με οπτική αναπηρία**

Εστιάζοντας στον πληθυσμό των ατόμων με οπτική αναπηρία, αξίζει να τονιστεί ότι υπάρχουν αρκετές έρευνες που μελετούν την εργασιακή ένταξη του πληθυσμού αυτού, στις

οποίες η εργασιακή ικανοποίηση εξετάζεται ως πτυχή της επαγγελματικής αποτελεσματικότητας και όχι ως ξεχωριστή παράμετρος. Ελάχιστες είναι οι έρευνες που έχουν εξετάσει συγκεκριμένα την εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με οπτική αναπηρία (Keller et al., 1999).

Έρευνα των Crudden και Hanye (1999), δεν ανέδειξε σημαντικές διαφορές στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με οπτική αναπηρία σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό. Αντίθετα νεότερη έρευνα παρουσίασε σημαντικά χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία σε άτομα με οπτική αναπηρία (Mojon-Azzi et al., 2010).

Μελετώντας την εργασιακή ικανοποίηση δίχως να ληφθούν υπόψη τα χαρακτηριστικά του εργασιακού πλαισίου, τα άτομα με οπτική αναπηρία φάνηκαν λιγότερο ικανοποιημένα συγκριτικά με εργαζομένους με άλλα είδη αναπηρίας. Εισάγοντας στην έρευνα και τα στοιχεία του εργασιακού περιβάλλοντος τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης κυμάνθηκαν σε ακόμη χαμηλότερα ποσοστά. Στην πρώτη περίπτωση οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία ήταν 19,2 % λιγότερο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι από τη δουλειά τους. Στη δεύτερη περίπτωση το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 16,1 % (Uppal, 2005).

Τα συμπεράσματα των περισσότερων ερευνών που εξετάστηκαν, συγκλίνουν στην παρουσία υψηλής εργασιακής ικανοποίησης. Μία έρευνα του Kim (2015), εξέτασε τα επίπεδα ικανοποίησης μασέρ με οπτική αναπηρία που κατοικούν στη Βόρεια Κορέα. Τα αποτελέσματα έδειξαν υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, τα οποία μάλιστα συνδέθηκαν και με αυξημένη αυτοπεποίθηση των συμμετεχόντων. Αντιστοίχως υψηλά ήταν και τα επίπεδα ικανοποίησης εργαζομένων με οπτική αναπηρία σύμφωνα με παλαιότερα ευρήματα (Crudden et al, 1998). Πιο αναλυτικά περίπου 41% των εργαζομένων δήλωσαν ότι ήταν πολύ ικανοποιημένοι με την εργασία τους και 35% απλώς ικανοποιημένοι.

Ελάχιστοι ήταν αυτοί, ποσοστό περίπου στο 5% και 9%, που εμφανίστηκαν πολύ δυσαρεστημένοι και δυσαρεστημένοι από τη δουλειά τους (Crudden et al, 1998).

Έχει βρεθεί ακόμη ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία εμφανίστηκαν κατά μέσο όρο ικανοποιημένα με την εργασιακή τους απασχόληση, αν και ανέφεραν ότι η οπτική τους αναπηρία επηρέασε τα αποτελέσματα αυτά (Keller et al., 1999). Ανάλογα έχει υποστηριχθεί ότι άτομα με τύφλωση που εργάζονταν σε βιομηχανίες ήταν ικανοποιημένα από την εργασιακή τους τοποθέτηση (Crudden et al., 1996).

## **2.5 Σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με άλλες μεταβλητές**

### **2.5.1 Εργασιακή ικανοποίηση και κοινωνική στήριξη**

Η κοινωνική στήριξη και οι σχέσεις που διαμορφώνει ένας εργαζόμενος στο χώρο της δουλειάς του αποτελούν σημαντικούς παράγοντες ενίσχυσης της εργασιακής του ικανοποίησης (Akkerman et al., 2016). Υπάρχει δηλαδή θετική συσχέτιση μεταξύ κοινωνικής στήριξης και εργασιακής ικανοποίησης (Harris, Winskowski & Engdahl, 2007). Στο χώρο της εργασίας πηγές κοινωνικής στήριξης μπορούν να αποτελέσουν οι συνάδελφοι, οι εργοδότες αλλά και οι επόπτες. Σύμφωνα με τους Brough και Pears (2004), υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τη εργασία τους εμφανίζουν οι εργαζόμενοι που έλαβαν κοινωνική στήριξη από τους προϊσταμένους τους συγκριτικά με την κοινωνική στήριξη που λήφθηκε σε πλαίσιο συνεργατών.

Το επίπεδο κοινωνικής στήριξης που λαμβάνει ένα εργαζόμενο άτομο με αναπηρία μπορεί να ερμηνεύσει ένα μεγάλο μέρος της συνολικής εργασιακής του ικανοποίησης (Harris et al., 2007· Lee & Park, 2008· Rodríguez et al., 2014· Kim, 2015· Pagán, 2013). Ο οικογενειακός και κοινωνικός περίγυρος ενός ατόμου πέρα από το γεγονός ότι συμβάλλουν σοβαρά στην απόκτηση αλλά και στη διατήρηση μιας εργασιακής θέσης, μπορούν να

προσφέρουν ενίσχυση που οδηγεί σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και επιτυχίας (McIlvane & Reinhardt, 2001).

Στην ομάδα των ατόμων με οπτική αναπηρία η κοινωνική στήριξη στον χώρο εργασίας φαίνεται ότι έχει θετικά αποτελέσματα (Cimarolli & Wang, 2006). Μάλιστα, η σημασία της στήριξης στον εργασιακό χώρο και η σπουδαιότητά της έχει γίνει αντιληπτή από τους ίδιους τους εργαζόμενους (Gillies et al., 1998). Όταν ένα άτομο με οπτική αναπηρία απασχολείται έχει μεγαλύτερα και περισσότερο υποστηρικτικά κοινωνικά δίκτυα (Papadopoulos, Papakonstantinou, Koutsoklenis Koustriava & Kouderi, 2015). Αντίθετα η έλλειψη κοινωνικής στήριξης, είναι δυνατό να επηρεάσει την εργασιακή του πορεία και εξέλιξη (Naraine & Lindsay, 2011).

Σύμφωνα με τους Papakonstantinou και Papadopoulos (2009) οι πιο συχνές μορφές θετικής πρακτικής κοινωνικής στήριξης για τα άτομα με οπτική αναπηρία στον εργασιακό χώρο ήταν: η χορήγηση μέσων υποστηρικτικής τεχνολογίας, η βοήθεια στη μετακίνηση, η παροχή έμπρακτης αρωγής και ενίσχυσης και η προσαρμοστικότητα σε ζητήματα αδειών. Από την άλλη μεριά οι πιο συχνές μορφές αρνητικής στήριξης αφορούσαν την απουσία διαμορφωμένου υποστηρικτικού υλικού, την υπερεκτίμηση της οπτικής λειτουργίας του ατόμου αλλά και την ανάθεση ακατάλληλων καθηκόντων.

Οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία παρουσιάζονται αρκετά ικανοποιημένοι με το επίπεδο κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο (Gillies et al., 1998). Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με οπτική αναπηρία που δέχτηκαν κοινωνική στήριξη από το οικογενειακό και φιλικό τους περιβάλλον εμφάνισαν υψηλότερη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (Leonard et al., 1999).

## 2.5.2 Εργασιακή ικανοποίηση και υποστηρικτική τεχνολογία

Οι υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας συνήθως απουσιάζουν από τα περιβάλλοντα εργασίας ατόμων με αναπηρίες. Άλλωστε στις περισσότερες έρευνες που έχουν διεξαχθεί, δεν λαμβάνονται υπόψη οι τεχνολογικές αλλαγές που συμβαίνουν στο περιβάλλον και έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εργασιακή καθημερινότητα των ατόμων με αναπηρία όρασης (Kim, 2015).

Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων αυτών θα μπορούσε να αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό, αν στην εργασία τους υπήρχαν δομές υποστηρικτικής τεχνολογίας (Urral, 2005). Αυτές οι υπηρεσίες μπορεί να αφορούν την παροχή καταλυμάτων στον εργασιακό χώρο, την παροχή ηλεκτρονικών βοηθημάτων, την ύπαρξη σταθμών εργασίας αλλά και τις προσαρμογές σε είδη υπάρχοντα χαρακτηριστικά της εργασίας με σκοπό να γίνουν προσβάσιμα (Urral, 2005).

Ειδικότερα για τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία, η έλλειψη των απαραίτητων πόρων υποστηρικτικής τεχνολογίας αναφέρθηκε ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τους χώρο (Wolffe & Sprungin, 2002). Η απουσία εξοπλισμού που θα καταστήσει το υλικό προσβάσιμο, ήταν μία πολύ σημαντική αιτία που τους κρατούσε μακριά από την ενεργή συμμετοχή στην εργασία (Crudden et al, 1998). Νεότερα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία δεν λαμβάνουν κάποιο είδος υποστηρικτικής τεχνολογίας. Αντιθέτως το 89% αυτών αναφέρουν ότι, χρησιμοποιούν τις ίδιες συσκευές με άτομα χωρίς αναπηρία, δίχως να υφίστανται κάποια προσαρμογή (Bengisu, et al., 2008).

Αντίθετα οι Keller κ.ά. (1999), σε έρευνά τους, έδειξαν ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία είχαν σε πολύ μεγάλο ποσοστό (93%) βοηθήματα υποστηρικτικής τεχνολογίας στον εργασιακό τους χώρο. Αυτά που παρουσίασαν την μεγαλύτερη συχνότητα ήταν τα

λογισμικά ανάγνωσης της οθόνης, η ανανεώσιμη πινακίδα Braille, οι μηχανές Braille και τα κασετόφωνα. Παρότι η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων ήταν ικανοποιημένοι με τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας που έλαβαν, σχεδόν οι μισοί ανέφεραν ότι περισσότερα μέσα θα βελτίωναν την απόδοση και την αποτελεσματικότητά τους (Keller et al., 1999).

### **2.5.3 Εργασιακή ικανοποίηση και κτιριακή πρόσβαση στο χώρο εργασίας**

Η δυνατότητα ανεμπόδιστης πρόσβασης και κίνησης στον εργασιακό χώρο φαίνεται ότι μπορεί να αυξήσει το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία (Park et al., 2016). Εξετάζοντας την κινητικότητα και την πρόσβαση στον χώρο εργασίας τους, τα άτομα με οπτική αναπηρία εμφανίστηκαν ικανοποιημένα. Επομένως, οι εργαζόμενοι που ήταν ικανοποιημένοι με την κινητικότητά τους, εμφάνισαν υψηλότερα ποσοστά συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (Keller et al., 1999).

Πιο συγκεκριμένα έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Τουρκία και είχε συμμετέχοντες εργαζομένους με οπτική αναπηρία, έδειξε ότι η πλειονότητα εξ' αυτών (76%) δεν αντιμετώπισαν κάποιο εμπόδιο στην πρόσβασή τους στον εργασιακό τους χώρο. Ωστόσο, από τη μειοψηφία των υπολοίπων συμμετεχόντων αναφέρθηκαν ως εμπόδια τα εξής: περιστρεφόμενες πόρτες, πολλές σκάλες με ανισόπεδα σκαλοπάτια, έπιπλα και άλλα αντικείμενα (π.χ. κάδοι) σε απρόσιμα σημεία στους διαδρόμους, αυτοκίνητα σταθμευμένα σε ράμπες κλπ. (Bengisu, et al., 2008).

## **2.6 Οφέλη της εργασιακής ικανοποίησης**

Η αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας και της απόδοσης των εργαζομένων με αναπηρία (Rodríguez et al., 2014). Είναι ακόμη δυνατόν να οδηγήσει σε βελτίωση του εργασιακού κλίματος και της οργάνωσης στο εσωτερικό της εταιρίας. Με τη σειρά τους οι βελτιώσεις αυτές οδηγούν σε αλυσιδωτές αντιδράσεις, οι

οποίες μπορούν να καταλήξουν σε μεγιστοποίηση των κερδών και καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών (Landis, Vick & Novo, 2015). Άλλωστε, έχει βρεθεί ότι η παραγωγικότητα ενός κράτους επηρεάζεται από την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των υπαλλήλων του (Pagán, 2011).

Επιπροσθέτως, τα υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης μπορούν να προκαλέσουν μεγαλύτερο αίσθημα αυτοπεποίθησης, ψυχολογική ενδυνάμωση, ευημερία, ανάδειξη νέων επαγγελματικών προοπτικών για τους εργαζομένους (Landis et al., 2015), αλλά και μείωση του εργασιακού άγχους (Van Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen, 2003). Οι θετικές επιπτώσεις στη συναισθηματική και ψυχική υγεία ενός ατόμου όταν αυξάνεται η εργασιακή του ικανοποίηση μπορεί να μεγάλες (Faragher et al., 2005). Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι μεταφέρουν τα αισθήματα χαράς, πληρότητας και ευχαρίστησης και στους υπόλοιπους τομείς της ζωής τους (Suma & Leshia, 2013). Αξίζει να αναφερθεί ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία που ήταν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους είναι περισσότερο πιθανό να παρουσιάσουν καλύτερη και υψηλότερη κοινωνική ενσωμάτωση (Naraine & Lindsay, 2011).

Αν και η ικανοποίηση από την εργασία σχετίζεται περισσότερο με την υποκειμενική ευημερία του ατόμου, ωστόσο επηρεάζει και την κατάσταση της φυσικής του υγείας (Faragher et al., 2005). Όταν τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης είναι χαμηλά υπάρχουν περισσότερες πιθανότητες να εκδηλωθούν προβλήματα στην υγεία των ατόμων (Faragher et al., 2005· Fischer, & Sousa-Poza, 2009· Rodríguez et al., 2014). Μάλιστα με βάση τους Pagán και Malo (2009), στα άτομα με αναπηρία, εργασιακή ικανοποίηση και υγεία είναι δύο μεταβλητές που αυξάνονται ανάλογα. Επιπροσθέτως οι μεταβολές στο χώρο εργασίας οι οποίες αυξάνουν την εργασιακή ικανοποίηση μπορούν να οδηγήσουν σε βελτίωση της υγείας των εργαζομένων (Fischer & Sousa-Poza, 2009). Έτσι, τα οφέλη της αυξημένης εργασιακής ικανοποίησης δεν υφίσταται μόνο σε επίπεδο παραγωγικότητας της επιχείρησης



(Pagán, 2013), αλλά και σε ατομικό επίπεδο βελτίωσης της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων (Faragher et al., 2005).

## **2.7 Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης**

Εξετάζοντας τόσο τα χαρακτηριστικά του εργασιακού χώρου όσο και τα στοιχεία της προσωπικότητας των ατόμων, μπορούν να αναδυθούν άξονες βελτίωσης της ικανοποίησης από την εργασία (Lent & Brown, 2006). Επιπλέον μπορούν να υιοθετηθούν πρακτικές και μέτρα εξάλειψης των παραγόντων που προκαλούν δυσαρέσκεια και εργασιακό άγχος (De Jong 2011· Pagán & Malo, 2009· Roelen et al., 2008· Van Saane et al., 2003).

Είναι εξέχουσας σημασίας η δημιουργία δράσεων και στρατηγικών για την ενίσχυση της εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία ιδιαίτερα μεγαλύτερων ηλικιών (Rodríguez et al., 2014). Είναι απαραίτητο να υπάρξει μία προληπτική μέριμνα σχετικά με το θέμα. Πρακτικά η προσέγγιση αυτή σηματοδοτεί ότι τις αλλαγές σε τομείς και πτυχές της εργασίας οι οποίες προκαλούν δυσαρέσκεια στους εργαζομένους, θα πρέπει να γίνονται εγκαίρως πριν να αναπτυχθούν συνέπειες ψυχολογικής φύσεως (Roelen et al., 2008).

Οι οργανισμοί και οι επιχειρήσεις που προσφέρουν θέσεις εργασίας θα πρέπει αρχικά να εντοπίσουν και στη συνέχεια να εξετάσουν τους παράγοντες που είναι δυνατόν να προκαλέσουν απογοήτευση, δυσαρέσκεια και χαμηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης στους υπαλλήλους τους (Baumgärtner et al., 2015· Faragher et al., 2005· Pagán, 2013). Ειδικά στην ομάδα των ατόμων με αισθητηριακού τύπου αναπηρίες οι έρευνες για την ανάδειξη των αιτιών αυτών είναι ελάχιστες (Dong & Guerette, 2013).

Η ενημέρωση και η πληροφόρησή των εργοδοτών για τους μύθους που επικρατούν γύρω από τα άτομα με αναπηρία, αλλά και για τις ικανότητες που έχουν είναι ελάχιστη και πρέπει να αυξηθεί (Houser & Chace, 1993· Pagán, 2013). Μία αποτελεσματική πρακτική θα ήταν η αύξηση του μισθού με σκοπό την αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης των

υπαλλήλων (Pagán & Malo (2009). Υποστηρίζεται ακόμη ότι η ενίσχυση και η αναγνώριση της προσπάθειας των εργαζομένων με αναπηρία αυξάνει τη συνολική ικανοποίηση τους (Pagán, 2013).

Επιπροσθέτως, οι εποπτικές αρχές θα πρέπει να είναι υποστηρικτικές και ενισχυτικές προς το έργο των εργαζομένων, συμμετέχοντας αν χρειαστεί σε ειδικά προγράμματα κατάρτισης και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας πάνω στον συγκεκριμένο τομέα (Bruck et al., 2002· Harris et al., 2007· Steinhardt et al., 2003). Ωφέλιμο θα ήταν να βρεθούν τρόποι και μέθοδοι αύξησης των εργασιακών κινήτρων (Pagán, 2013). Άλλωστε η ικανοποίηση των εργαζομένων συνεπάγεται την ευρύτερη ικανοποίηση στην επιχείρηση (Lent & Brown, 2006).

Οι εργοδότες που απασχολούν στην επιχείρηση τους άτομα με αναπηρία οφείλουν να είναι περισσότερο προσεκτικοί στην αντιστοίχιση των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων των εργαζομένων με μία θέση εργασίας ώστε να συμπίπτουν. Η ταύτιση αυτή αποτελεί έναν πολύ σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης της μετέπειτα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία (Bengisu et al., 2008· Houser & Chace, 1993· Kim, 2015· Pagán & Malo, 2009· Pegan, 2011). Το ταίριασμα επαγγελματικών προτιμήσεων και εργασιακού περιβάλλοντος έχει παρουσιαστεί από τον Holland στη θεωρία του για την επαγγελματική επιλογή. Το κάθε άτομο ανάλογα με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα του ανήκει σε έναν τύπο προσωπικότητας, ο οποίος με τη σειρά του αντιστοιχεί σε ένα ανάλογο περιβάλλον εργασίας (Hogan & Blake, 1999). Αποτελέσματα της έρευνας των Mount και Muchinsky (1978), έδειξαν ότι τα άτομα που εμφάνιζαν αντιστοιχία ανάμεσα στις επαγγελματικές τους επιλογές και στο εργασιακό πλαίσιο όπου δούλευαν ήταν περισσότερο ικανοποιημένα και ευχαριστημένα.

Η θέση αυτή ενισχύεται και από τους Saari και Judge (2004), οι οποίοι υποστήριξαν ότι το άτομο που τοποθετείται στην καταλληλότερη για αυτό θέση με βάση τα προσόντα και τα ενδιαφέροντά του είναι πιθανό να παρουσιάσει υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης οι McAfee και McNaughton (1997a), υποστηρίζουν ότι και τα ίδια τα άτομα με αναπηρία θα πρέπει να έχουν λόγο στο ταίριασμα αυτό, τονίζοντας ότι κάθε άτομο λαμβάνει την προσωπική του απόφαση για το πόσο ικανοποιείται από την εργασία του.

Οι έρευνες σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία οδηγούν σε πολύ σημαντικά συμπεράσματα για τους δείκτες πρόβλεψης της ικανοποίησης. Επιπλέον τα πορίσματά τους είναι πολύ σημαντικά και πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη στις προσπάθειες επαγγελματικής ένταξης και αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία σε ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο (Kim, 2015). Ειδικότερα, οι υπηρεσίες που ασχολούνται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την εργασιακή αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία οφείλουν να ενημερώνουν τα άτομα για όλες τις επαγγελματικές επιλογές και ευκαιρίες που έχουν, για τα τυχόν εμπόδια που πρόκειται να συναντήσουν, για τις υποχρεώσεις αλλά και για τα δικαιώματά τους (Gillies et al., 1998· Houser & Chace, 1993· Wolffe & Spungin, 2002). Η ικανοποίηση και η ευημερία στο πλαίσιο εργασίας για τα άτομα με οπτική αναπηρία θα μπορούσε να αυξηθεί με την αρωγή αρμόδιων υπηρεσιών εργασιακής υποστήριξης και βοήθειας (Dong & Guerette, 2013· Mojon-Azzi et al., 2010).

Η άρση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με οπτική αναπηρία στον εργασιακό τους χώρο μπορεί να οδηγήσει ευκολότερα σε επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία και ικανοποίηση (Rumrill, 1999). Πιο αναλυτικά, τα εργασιακά περιβάλλοντα θα πρέπει να τροποποιηθούν κάνοντας κατάλληλες προσαρμογές (McAfee & McNaughton, 1997b· Pegan, 2011· Wolffe & Spungin, 2002). Επιπροσθέτως χρήσιμο θα ήταν να αναφέρεται η ικανοποίηση εργαζομένων με αναπηρίες σε άτομα με αναπηρία που

εισέρχονται τώρα στην αγορά εργασίας, προκειμένου να μπορέσουν να αποκτήσουν μία καλύτερη εικόνα (McAfee, & McNaughton, 1997b).

Επομένως, όταν τα άτομα με αναπηρία εργάζονται σε ένα πλαίσιο όπου αναπτύσσουν συναδελφικές σχέσεις με τους συνεργάτες τους, συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, λαμβάνουν ένα ικανοποιητικό εισόδημα, έχουν ένα ευέλικτο ωράριο εργασίας, έχουν προοπτικές για ενίσχυση της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης, νιώθουν ότι μπορούν να βελτιώσουν το έργο τους και δεν παρουσιάζουν εργασιακό άγχος, τότε έχουν πολλές πιθανότητες να νιώθουν το αίσθημα της προσφοράς και της ικανοποίησης για το επάγγελμα τους (Pagán, 2014).

### **3. Ικανοποίηση από τη ζωή**

#### **3.1 Η έννοια της ικανοποίησης από τη ζωή**

Η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί έναν επιμέρους τομέα της υποκειμενικής ευεξίας. Πρόκειται δηλαδή για ένα μέτρο, το οποίο σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως για παράδειγμα θετικές ή αρνητικές επιρροές υπολογίζεται στην μέτρηση της συνολικής υποκειμενικής ευεξίας ενός ατόμου (Bowling, Eschleman & Wang, 2010). Παρόμοια αναφέρεται και από τους Pinqart και Pfeiffer (2011), ότι η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί μαζί με τα συναισθήματα, την αυτοπεποίθηση και την έλλειψη ψυχικής διαταραχής, διάσταση της ψυχολογικής ευημερίας του ατόμου. Ορισμένοι ερευνητές μελέτησαν την ικανοποίηση από τη ζωή ως μία πτυχή του ευρύτερου δείκτη μέτρησης της ποιότητας ζωής (Guerette & Smedema, 2011· Pagán & Malo, 2009· Verdugo, Prieto, Caballo & Peláez, 2005), ενώ άλλοι προσπάθησαν να συσχετίσουν την ποιότητα ζωής με την ικανοποίηση και την ευημερία του ατόμου (Good, 2008· Trillo, & Dickinson, 2012).

Έχει υποστηριχθεί η θέση, ότι για την εκτίμηση της ικανοποίησης από τη ζωή υφίστανται δύο διαφορετικές προσεγγίσεις. Η πρώτη εστιάζει περισσότερο στην επιρροή των στοιχείων της προσωπικότητας (Heller et al, 2004). Πρόκειται για μία προσέγγιση «από την κορυφή προς τη βάση». Από την άλλη πλευρά, η δεύτερη προσέγγιση δίνει έμφαση στα εξωγενή περιβαλλοντικά στοιχεία και στο ρόλο που διαδραματίζουν στην συνολική ικανοποίηση από τη ζωή. Η θεώρηση αυτή χαρακτηρίζεται «από τα κάτω προς τα πάνω» (Heller et al, 2004).

Υπάρχουν διάφοροι τομείς που περιλαμβάνονται στην ικανοποίηση από τη ζωή και είναι αδύνατον να προσδιοριστεί η ακριβής επιρροή καθενός από αυτούς στη συνολική ικανοποίηση (Hsieh, 2003· Cummins, 2005). Επιπροσθέτως, οι τομείς ικανοποίησης από τη

ζωή πρέπει να εξετάζονται ξεχωριστά διότι κάποιος εξ' αυτών είναι δυνατό να ασκήσει μεγάλη επιρροή στη συνολική ικανοποίηση (Hsieh, 2003).

Ειδικότερα, έχει διατυπωθεί η θέση ότι η έννοια της ικανοποίησης από τη ζωή αποτελείται από μικρότερα τμήματα που σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία, την ικανοποίηση από τις φιλικές σχέσεις, την ικανοποίηση από την οικογένεια κ.ά. (Fugl-Meyer, Bränholm & Fugl-Meyer, 1991). Υπάρχει όμως μία ασάφεια σχετικά με το ποιοι και πόσοι τομείς θα πρέπει λαμβάνονται υπόψη στη μέτρηση και στον υπολογισμό της συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή. Οι τομείς αυτοί πρέπει να είναι τόσοι, ώστε να ερμηνεύουν όσο το δυνατό μεγαλύτερο μέρος της συνολικής υποκειμενικής ικανοποίησης (Fugl-Meyer et al., 1991). Οποσδήποτε πτυχές όπως η οικογενειακή ικανοποίηση, δεν θα πρέπει να παραλείπονται (Cummins, 2005).

Ένας ορισμός της ικανοποίησης από τη ζωή προσδιορίζει την έννοια ως *«μια συνοπτική αξιολόγηση του αντικείμενου κατά μήκος μιας διάστασης που κυμαίνεται από θετική έως αρνητική»*. Στην παραπάνω προσέγγιση ως αντικείμενο νοείται το αντικείμενο της ζωής και με λίγα λόγια σημαίνει ότι η ικανοποίηση από τη ζωή αναπαριστά το βαθμό αρέσκειας ή δυσαρέσκειας ενός ατόμου για τη ζωή του (Petty, Wegener & Fabrigar, 1997).

Οι Henrich και Herschbach (2000) υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση από τη ζωή αφορά *«την υποκειμενικά αντιλαμβανόμενη ποιότητα ζωής, με βάση τις ατομικές προτιμήσεις των πολλαπλών τομέων ζωής και την ικανοποίηση σε αυτούς τους τομείς»*. Ένας ακόμη ορισμός από τους Sousa και Lyubomirsky (2001) εκτιμά ότι η ικανοποίηση από τη ζωή έχει να κάνει με εκπλήρωση των προσδοκιών και των επιθυμιών που έχει κάποιος από τη ζωή του. Πρόκειται ουσιαστικά για ένα είδος αξιολόγησης των συνθηκών της ζωής, που οδηγούν στην ευχαρίστηση.

Η ικανοποίηση από τη ζωή συνιστά την εκτίμηση της υποκειμενικής ποιότητας της ζωής ενός ατόμου, με ορισμένα κριτήρια που ο καθένας έχει θεσπίσει (Pavot & Diener, 2008). Ο Ardahan (2012) υποστηρίζει ότι η ικανοποίηση από τη ζωή αναφέρεται στην *ικανοποίηση από τις προσδοκίες για τη ζωή ενός ατόμου*. Είναι πολύ πιθανό περιστασιακές αλλαγές και διακυμάνσεις στη συμπεριφορά ενός ατόμου να επηρεάζουν επιφανειακά την εκτίμηση της ικανοποίησης από τη ζωή. Για το λόγο αυτό, στη μέτρηση της ικανοποίησης από τη ζωή πρέπει να υπολογίζονται μεταβλητές με σχετική σταθερότητα (Ardahan, 2012).

### **3.2 Ικανοποίηση από τη ζωή ατόμων με οπτική αναπηρία**

Η ικανοποίηση από τη ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι σύνθετη και εξαρτάται σημαντικά από την προσωπικότητα του κάθε ατόμου (Good, 2008). Ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο με οπτική αναπηρία αξιολογεί και αποδίδει σημαντικότητα σε τομείς της ζωής του, επηρεάζει την ικανοποίησή του από αυτή (Boerner & Cimarolli, 2005). Επιπλέον, συνήθως οι έρευνες εξετάζουν την έννοια της συναισθηματικής ευημερίας των ατόμων με οπτική αναπηρία και η ικανοποίηση από τη ζωή προκύπτει ως επιμέρους τομέας μέτρησης (Marquès-Brocksopp, 2012).

Το γεγονός αυτό αποδεικνύεται και σε περίπτωση που εξετάστηκε η ποιότητα ζωής ενηλίκων με οπτική αναπηρία (Verdugo et al., 2005). Η ικανοποίηση από τη ζωή θεωρήθηκε ως ένα μέτρο της συνολικής ποιότητας ζωής, συμπεριλαμβάνοντας τη μέτρηση της ικανοποίησης συγκεκριμένων πτυχών της ζωής όπως για παράδειγμα η ικανοποίηση από την οικογένεια ή τους φίλους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι τα άτομα που είχαν μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση, ικανότητα ελέγχου και ικανότητα λήψης αποφάσεων εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή (Verdugo et al., 2005).

Έρευνα των Łabudzki και Tasiemski (2013) σε πληθυσμό ατόμων με οπτική αναπηρία έδειξε πως η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν «μάλλον ικανοποιημένοι» από τη ζωή

τους. Αρκετά ικανοποιημένοι παρουσιάστηκαν οι συμμετέχοντες σε επίπεδο αυτοπεποίθησης, πολύ ικανοποιημένοι με την ικανότητά τους να φροντίζουν τον εαυτό τους και καθόλου ικανοποιημένοι από την οικονομική τους κατάσταση και τη σχέση τους με σύντροφο. Ωστόσο, πρέπει να τονιστεί ότι η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία ήταν σημαντικά χαμηλότερη σε σύγκριση με άλλες μορφές αναπηρίας. Οι Pinguart και Pfeiffer (2011), υποστήριξαν ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία μπορεί να νιώσουν ικανοποίηση και ευχαρίστηση από τομείς που δεν σχετίζονται άμεσα με την απώλεια της όρασής τους. Η άντληση αυτή μπορεί να έχει θετικές συνέπειες και στη συνολική τους ευημερία.

Έχει βρεθεί ακόμη ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι αρκετά ικανοποιημένα με τις στενές και διαπροσωπικές τους σχέσεις, ενώ τα επίπεδα ικανοποίησης σχετικά με τη μελλοντική τους ασφάλεια ήταν χαμηλά. Σε σύγκριση όμως με δείγμα τυπικού πληθυσμού, ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από τους τομείς της ζωής τους και είχαν χαμηλότερα επίπεδα υποκειμενικής ευημερίας (Vuletić, Šarlija & Benjak, 2016).

Επιπροσθέτως, έχει υποστηριχθεί ότι οι εργαζόμενοι ενήλικες με οπτική αναπηρία παρουσίασαν χαμηλά επίπεδα ψυχικής υγείας και ευεξίας και αυξημένα συμπτώματα κατάθλιψης (Nyman, Gosney & Victor, 2010). Αντίστοιχα αποτελέσματα της μελέτης των Pinguart και Pfeiffer (2011), έδειξαν ότι η υποκειμενική ευημερία και ικανοποίηση ενηλίκων και εφήβων με οπτική αναπηρία είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με τους βλέποντες συνομηλίκους τους.

Μιας και σε πληθώρα ερευνών η ικανοποίηση από τη ζωή νοείται ως πτυχή της υποκειμενικής ποιότητας ζωής των ατόμων με οπτική αναπηρία τονίζεται η ανάγκη βελτίωσης της. Η συμμετοχή σε δραστηριότητες καθημερινού χαρακτήρα, η σωματική άσκηση και η συμμετοχή σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες μπορούν να συμβάλουν με



καθοριστικό τρόπο στην αύξηση της ικανοποίησης από τη ζωή και της ευτυχίας του ατόμου (Lamoureux, Hassell & Keeffe, 2004).

#### **4. Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή**

Η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή έχει μελετηθεί σε βάθος ανά διαστήματα από τους ερευνητές. Πρόκειται για ένα πεδίο έρευνας που συγκεντρώνει όλο και περισσότερο ενδιαφέρον (Judge & Watanabe, 1994). Με βάση τα πορίσματα των έρευνών των Judge και Watanabe, (1993) και Petrovski και Gleeson (1997), η εργασιακή ικανοποίηση παρουσιάζει μία φανερά θετική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή. Υπάρχει δηλαδή μία σχέση αλληλεπίδρασης, καθώς η εργασιακή ικανοποίηση ασκεί επιρροή στην ικανοποίηση από τη ζωή αλλά και το αντίστροφο (Heller et al., 2004· Judge & Watanabe, 1994· Saari & Judge, 2004). Αξίζει βέβαια να αναφερθεί, ότι η σχέση αυτή γίνεται ασθενέστερη με το πέρασμα του χρόνου στη ζωή ενός ατόμου (Judge & Watanabe, 1993).

Σύμφωνα με τον Fitzpatrick (1993), υπάρχουν άνθρωποι οι οποίοι είναι ικανοποιημένοι και ευτυχισμένοι σε πολλούς τομείς της ζωής τους και η ευημερία αυτή οδηγεί με τη σειρά της σε υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης στον εργασιακό χώρο. Αντιστοίχως, τυχόν αναταράξεις στην ιδιωτική ζωή ενός ατόμου μπορεί να έχουν άμεσες συνέπειες στην εργασιακή του αποτελεσματικότητα (Van Saane et al., 2003).

Τα ευρήματα της έρευνας του Hsieh (2003), φανέρωσαν ότι οι σημαντικότεροι τομείς της ζωής που σχετίζονται με τη συνολική ικανοποίηση είναι με αύξουσα σειρά οι εξής: η οικογενειακή ζωή, οι φιλίες, η υγεία, ο ελεύθερος χρόνος, η οικονομική ευμάρεια και τέλος η εργασία. Η μελέτη αυτή ανέδειξε την εργασία ως λιγότερο σημαντικό παράγοντα στη διαμόρφωση της συνολικής ικανοποίησης ενός ατόμου.

Από την άλλη πλευρά, η ικανοποίηση στο χώρο της εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ικανοποίησης σε εξω-εργασιακούς χώρους όπως για παράδειγμα οι οικογενειακές σχέσεις, η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου με δραστηριότητες αναψυχής

κ.ά. (Bowling et al., 2010). Τα άτομα που είναι ικανοποιημένα με την εργασία τους εμφανίζουν επίσης ικανοποίηση και σε άλλους τομείς όπως η σχέση με τον/την σύζυγο ή η ικανοποίηση από την υγεία (Heller et al., 2004).

Πιο αναλυτικά, η εργασία καταλαμβάνει μεγάλο χρονικό διάστημα στην καθημερινότητα και στη ζωή ενός ατόμου. Πρόκειται δηλαδή για μία δραστηριότητα βαρύνουσας σημασίας. Επομένως, αφού η εργασία καταλαμβάνει τόσο μεγάλο χρόνο από τη συνολική ζωή ενός ατόμου είναι επόμενο να επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή του. Έτσι δημιουργείται ένας άρρηκτος δεσμός μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή (Keser, 2005).

Συνήθως θετική διάθεση στον εργασιακό χώρο μεταφέρεται στη συνέχεια και στο σπίτι του εργαζόμενου, δημιουργώντας ισχυρή σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και συναισθηματικής διάθεσης (Judge, & Pies, 2004). Οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν δυσaréσκεια σε περιπτώσεις όπου τα θετικά αισθήματα που δημιουργούνται στη δουλειά δεν μεταφέρονται στην υπόλοιπη ζωή τους (Bruck et al., 2002).

Οι Judge και Watanabe (1994) υποστήριξαν ότι υπάρχουν τρεις διαφορετικές περιπτώσεις σύνδεσης επαγγελματικής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή:

1. Μετατόπιση: οι εμπειρίες που δημιουργούνται στο χώρο της εργασίας ενός ατόμου επηρεάζουν και την υπόλοιπη ζωή του και το αντίστροφο.
2. Τμηματοποίηση: οι εμπειρίες του εργασιακού χώρου και οι εμπειρίες της υπόλοιπης ζωής διαχωρίζονται.
3. Αντιστάθμιση: οι αρνητικές εμπειρίες της ζωής ενός ατόμου προσπαθούν να αντισταθμιστούν από την ικανοποίησή του στον εργασιακό τομέα και το αντίστροφο.

Είναι εμφανές ότι η εργασιακή ικανοποίηση παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την υποκειμενική ευημερία ως ευρύτερο μέτρο, αλλά και πιο συγκεκριμένα με την ικανοποίηση από τη ζωή. Ειδικότερα πρέπει να τονιστεί ότι η συνολική εργασιακή ικανοποίηση παρουσίασε ισχυρότερη σύνδεση με την υποκειμενική ευημερία του ατόμου απ' ό τι οι μεμονωμένοι τομείς της, όπως η ικανοποίηση από τον μισθό, η ικανοποίηση με τις ευκαιρίες πρόωθησης κλπ. (Bowling et al., 2010).

#### **4.1 Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή ατόμων με οπτική αναπηρία**

Η ισχύς της σχέσης αυτής επιβεβαιώθηκε και στον πληθυσμό ατόμων με αναπηρία (Park et al., 2016). Η ικανοποίηση από την ζωή αλλά και οι προσωπικές εμπειρίες επηρέασαν σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με διαφορετικές μορφές αναπηρίας, στις οποίες συμπεριλαμβάνεται και η οπτική.

Στους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία η σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή εμφανίζεται εξαιρετικά σημαντική (Keller et al., 1999). Έρευνες στο συγκεκριμένο αντικείμενο δείχνουν ότι όσοι ενήλικες με οπτική αναπηρία εργάζονταν εμφάνισαν υψηλότερη ικανοποίηση από τη ζωή και μικρότερη καταθλιπτική συμπτωματολογία (Cimarolli & Wang 2006· Guerette & Smedema, 2011). Έχει υποστηριχθεί ακόμη, ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία που είναι επιτυχημένα στην εργασία τους, διατηρούν μία περισσότερο θετική στάση απέναντι στη ζωή τους (Goertz et al., 2010). Σύμφωνα με τους Łabudzki και Tasiemski (2013), τα αποτελέσματα έρευνας που πραγματοποίησαν έδειξαν ότι όσοι ήταν ευχαριστημένοι από τη δουλειά τους και δραστήριοι, ήταν και πιο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους συνολικά. Οι ενήλικες με οπτική αναπηρία σε έρευνα των Tuttle και Tuttle (2004), εμφάνισαν μειωμένη υποκειμενική ευημερία, η οποία συνδέθηκε με δυσαρέσκεια και δυσκολίες στον εργασία τους.

Συμπερασματικά, για τα άτομα με οπτική αναπηρία η ικανοποίηση στον εργασιακό χώρο έπαιξε πολύ καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της συνολικής ικανοποίησής τους από τη ζωή. Η σπουδαιότητα της επιρροής αυτής ήταν αντίστοιχη με την επιρροή άλλων παραγόντων όπως η ικανοποίηση από την οικογενειακή ζωή και η ικανοποίηση από τις συνθήκες διαβίωσης. (Keller et al., 1999).

## Ερευνητικό μέρος

### 5. Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα έρευνα έχει ως πρωταρχικό σκοπό την ανάδειξη του επιπέδου συνολικής εργασιακής ικανοποίησης, αλλά και των επιμέρους τομέων της ικανοποίησης από την εργασία ατόμων με οπτική αναπηρία. Ακόμη το τρέχον πόνημα σκοπεύει να διερευνήσει τη σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή στον πληθυσμό αυτό.

Αναλυτικότερα, τα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε είναι τα ακόλουθα:

1. Ποιο είναι το επίπεδο συνολικής εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με οπτική αναπηρία;
2. Ποια είναι τα επίπεδα των τομέων εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με οπτική αναπηρία;
3. Ποιο είναι το επίπεδο συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία;
4. Ποια είναι τα επίπεδα των τομέων ικανοποίησης από τη ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία;
5. Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από την ζωή στα άτομα με οπτική αναπηρία;
6. Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των επιμέρους τομέων εργασιακής ικανοποίησης με την συνολική ικανοποίηση από την ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία;
7. Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των επιμέρους τομέων ικανοποίησης από τη ζωή με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με οπτική αναπηρία;

8. Υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ των επιμέρους τομέων εργασιακής ικανοποίησης με τους επιμέρους τομείς ικανοποίησης από την ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία;
9. Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με οπτική αναπηρία και των δημογραφικών μεταβλητών;
10. Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές σχέσεις μεταξύ των τομέων της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με οπτική αναπηρία και των δημογραφικών μεταβλητών;

## **6. Μεθοδολογία της έρευνας**

### **6.1 Ερευνητική στρατηγική**

Η ερευνητική στρατηγική που επιλέχθηκε για την εξέταση του θέματος της εργασιακής ικανοποίησης σε συνδυασμό με την ικανοποίηση από τη ζωή εργαζομένων με οπτική αναπηρία είναι η ποσοτική μέθοδος. Πιο αναλυτικά, η έρευνα ως προς τον αριθμό των εξεταζόμενων ατόμων χαρακτηρίζεται δειγματοληπτική, ενώ ως μέσα συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκαν ένα ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τη συλλογή δημογραφικών στοιχείων και δύο έτοιμα δομημένα ερωτηματολόγια με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Το ποσοτικό είδος έρευνας επιλέχθηκε στην τρέχουσα εργασία, προκειμένου να ελεγχθούν ερευνητικές υποθέσεις που έχουν παραχθεί από συγκεκριμένα θεωρητικά πλαίσια μέσω αριθμητικών στοιχείων (Τσιώλης, 2011).

### **6.2 Συμμετέχοντες**

Στην παρούσα έρευνα συμμετέχοντες ήταν 60 άτομα με οπτική αναπηρία που εργάζονται. Απαραίτητη προϋπόθεση για τη συμμετοχή στην έρευνα ήταν τα άτομα να βρίσκονται σε ενεργή κατάσταση εργασίας. Το δείγμα αποτελείται από 35 (58,3%) άνδρες και 25 (41,7%) γυναίκες. Ο μέσος όρος ηλικίας των συμμετεχόντων ήταν τα 39,43 έτη (S.D.:8,544, min:22, max:66). Προκειμένου να διεξαχθούν περαιτέρω αναλύσεις στη συνέχεια, η ηλικία ομαδοποιήθηκε σε δύο κατηγορίες: στους νέους εργαζόμενους μέχρι 39 ετών και στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας άνω των 40 ετών. Στην πρώτη ομάδα ανήκαν 32 συμμετέχοντες (53,3%) και στη δεύτερη 28 (46,7%) άτομα.



## Πίνακας 1

### Τόπος κατοικίας των συμμετεχόντων

Τόπος κατοικίας	Συχνότητα εμφάνισης (n)	Ποσοστό επί τις εκατό (%)
Θεσσαλονίκη	28	46,7%
Αθήνα	17	28,3%
Βόλος	4	6,7%
Ρόδος	3	5,0%
Κοζάνη	2	3,3%
Χανιά	2	3,3%
Ηράκλειο	1	1,7%
Ικαρία	1	1,7%
Ιωάννινα	1	1,7%
Μυτιλήνη	1	1,7%
Σύνολο	60	100%

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα, περίπου οι μισοί συμμετέχοντες (n=28, 46,7%) κατοικούσαν στην πόλη της Θεσσαλονίκης. Δέκα επτά (28,3%) ερωτηθέντες κατοικούσαν στην πόλη της Αθήνας, ενώ 4 (6,7%) διέμεναν στον Βόλο. Ένας συμμετέχοντας (1,7%) κατοικούσε στο Ηράκλειο, ένας (1,7%) στην Ικαρία, ένας (1,7%) στα Ιωάννινα και ένας (1,7%) στη Μυτιλήνη.

Ο μέσος όρος ηλικίας εμφάνισης των προβλημάτων της όρασης των συμμετεχόντων ήταν τα 5,38 έτη (SD: 9,53, min:0, max:42), ενώ ο μέσος όρος ηλικίας οριστικοποίησης της κατάστασης της όρασης τους ήταν τα 11,92 έτη (SD: 12,45, min:0, max:42). Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί, ότι σε παραπάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (n=35, 58,3 %) η οπτική πάθηση εμφανίστηκε εκ γενετής.

Πίνακας 2

Πάθηση/αίτιο οπτικής αναπηρίας συμμετεχόντων

Πάθηση / αίτιο της οπτικής αναπηρίας	Συχνότητα εμφάνισης (n)	Ποσοστό επί τις εκατό (%)
μελαγχρωστική αμφιβληστροειδοπάθεια	14	23,3%
γλαύκωμα	6	10,0%
νόσος του Stargardt	5	8,3%
ιατρικό λάθος	4	6,7%
συγγενής αμαύρωση του Leber	4	6,7%
κληρονομικότητα	3	5,0%
συγγενής καταρράκτης	3	5,0%
οπισθοφακική νεοπλασία	2	3,3%
αποκόλληση αμφιβληστροειδούς	2	3,3%
ατροφία οπτικού νεύρου	2	3,3%
ανωμαλία Peter	1	1,7%
αποκόλληση αμφιβληστροειδούς και ρετινόςχιση	1	1,7%
αποκόλληση οπτικού νεύρου	1	1,7%
ατροφία κωνίων και ραβδίων	1	1,7%
δερματοπτικός αλφισμός με φωτοευαισθησία	1	1,7%
εκφύλιση της ωχράς κηλίδας	1	1,7%
θρόμβωση αμφιβληστροειδούς	1	1,7%
νέκρωση οπτικού νεύρου	1	1,7%
μηνιγγίτιδα	1	1,7%
νόσος Αδαμαντιάδη-Behcet	1	1,7%
οικογενειακή εξιδρωματικής νόσος FEVR	1	1,7%
παραμονή υπερπλαστικού πρωτογενούς υαλοειδούς	1	1,7%
σύνδρομο Marfan	1	1,7%
εργατικό ατύχημα	1	1,7%
προωρότητα	1	1,7%

Σύνολο	60	100%
--------	----	------

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα περίπου το ¼ των συμμετεχόντων (n=14, 23,3%) ανέφεραν ως πάθηση οπτικής αναπηρίας τη μελαγχρωστική αμφιβληστροειδοπάθεια. Αμέσως μετά με ποσοστό εμφάνισης 10% (n=6) ακολουθεί το γλαύκωμα και έπεται η νόσος του Stargard με συχνότητα 8,3% (n=5). Τέσσερις (6,7%) συμμετέχοντες παρουσίασαν αναπηρία όρασης λόγω ιατρικού σφάλματος, ενώ ίδιο είναι το ποσοστό (6,7%) των συμμετεχόντων που είχαν συγγενή αμαύρωση του Leber. Ακόμη, οι ακόλουθες παθήσεις: ανωμαλία Peter, αποκόλληση αμφιβληστροειδούς με ρετινόσχιση, αποκόλληση οπτικού νεύρου, ατροφία κωνίων και ραβδίων, δερματοπτικός αλφισμός με φωτοευαισθησία, εκφύλιση της ωχράς κηλίδας, θρόμβωση αμφιβληστροειδούς, νέκρωση οπτικού νεύρου, μηνιγγίτιδα, νόσος Αδαμαντιάδη-Behcet, οικογενειακή εξιδρωματικής νόσος FEVR, παραμονή υπερπλαστικού πρωτογενούς υαλοειδούς, σύνδρομο Marfan αναφέρθηκαν ως αίτιο οπτικής αναπηρίας από έναν μόνο συμμετέχοντα (1,7%) έκαστη. Τέλος, ένας (1,7%) συμμετέχοντας δήλωσε ότι αιτία της απώλειας της όρασης του ήταν ένα εργατικό ατύχημα και ένας (1,7%) άλλος ότι η οπτική του αναπηρία οφείλεται σε προωρότητα.

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να χαρακτηρίσουν τον βαθμό της οπτικής τους αναπηρίας, το οπτικό πεδίο και την οπτική οξύτητα για τους δύο οφθαλμούς τους. Οι παραπάνω ερωτήσεις αναφορικά με την όραση, χρησιμοποιήθηκαν για τη σύνθεση μίας μεταβλητής που αφορά την κατάσταση της όρασης. Έτσι λοιπόν το δείγμα διακρίθηκε σε δύο κατηγορίες των ατόμων: με νομική τύφλωση και αυτών με μειωμένη όραση. Οι συμμετέχοντες με νομική τύφλωση ήταν 44 (73,3%), ενώ αυτοί με μειωμένη όραση ήταν 16 (26,7%).

Όσον αφορά το μέσο ανάγνωσης, η πλειοψηφία (n=43, 71,7%) των συμμετεχόντων ανέφερε ότι χρησιμοποιούν Braille ή ηχητική ανάγνωση (μέσω λογισμικού ανάγνωσης τη

οθόνης). Δέκα επτά (28,3%) ερωτηθέντες δήλωσαν ότι διαβάζουν κείμενα βλεπόντων με τη χρήση βοηθημάτων χαμηλής όρασης.

Για το ζήτημα της μετακίνησής τους λίγο παραπάνω από τους μισούς ερωτηθέντες (n=35, 58,3%) δήλωσαν ότι κινούνται κάποιες φορές μόνοι και κάποιες με τη βοήθεια συνοδού, 21 (35,0%) δήλωσαν ότι κινούνται μόνοι και μόλις 4 (6,7%) δήλωσαν ότι κινούνται με τη βοήθεια συνοδού. Ειδικότερα και σχετικά με το πεδίο της ανεξάρτητης μετακίνησης, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (n=42, 70%) ανέφεραν ότι κινούνται τις περισσότερες φορές μόνοι, 12 (20%) ότι κινούνται πάντοτε μόνοι, 5 (8,3%) ότι κινούνται μόνοι μερικές φορές και ένας (1,7%) μόνο συμμετέχοντας ότι κινείται λίγες φορές μόνος.

### Πίνακας 3

#### Επαγγέλματα των συμμετεχόντων

Επαγγέλματα	Συχνότητα εμφάνισης (n)	Ποσοστό επί τις εκατό (%)
τηλεφωνητής /-τρια	35	58,3%
ιδιωτικός /-κη υπάλληλος	4	6,7%
καθηγητής /-τρια μουσικής	4	6,7%
δάσκαλος /-α	3	5,0%
ειδικός /-ή παιδαγωγός	2	3,3%
προγραμματιστής	2	3,3%
ψυχολόγος	2	3,3%
καθηγητής Braille	2	3,3 %
γυμνάστρια	1	1,7 %
καθηγητής πληροφορικής	1	1,7 %
καθηγητής σε ΙΕΚ	1	1,7 %
μοδίστρα	1	1,7 %
τραπεζικός υπάλληλος	1	1,7 %

φιλόλογος	1	1,7 %
Σύνολο	60	100 %

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα οι περισσότεροι (n=35, 58,3%) συμμετέχοντες ασκούν το επάγγελμα του τηλεφωνητή. Δεύτερο σε συχνότητα (n=4, 6,7%) ακολουθεί το επάγγελμα του ιδιωτικού υπαλλήλου, με συχνότητα ίδια με το επάγγελμα του καθηγητή μουσικής (n=4, 6,7%). Τα επαγγέλματα της γυμνάστριας, του καθηγητή πληροφορικής, του καθηγητή σε ΙΕΚ, της μοδίστρας, του τραπεζικού υπαλλήλου και του φιλόλογου αναφέρθηκαν από έναν μόνο συμμετέχοντα (1,7%) το καθένα. Οι ερωτηθέντες δήλωσαν ότι εργάζονται κατά μέσο όρο 11,48 έτη (SD: 6,46, min:1, max:35). Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (n=52, 86,7%) εργάζονται στον δημόσιο τομέα, ενώ μόλις 8 (13,3%) συμμετέχοντες εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα.

Οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν ακόμη για το πόσο ικανοποιημένοι ήταν από τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας που υπάρχουν στον εργασιακό τους χώρο. Σχεδόν οι μισοί (n=27, 45%) ανέφεραν ότι δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένοι. Αντίθετα, 13 (21,7%) συμμετέχοντες δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι, 10 (16,7%) συμμετέχοντες δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι, 5 (8,3%) συμμετέχοντες δήλωσαν πάρα πολύ ικανοποιημένοι και 5 (8,3%) λίγο ικανοποιημένοι. Σε ανάλογη ερώτηση σχετικά με την ικανοποίηση από την κτιριακή πρόσβαση στο χώρο εργασίας τους, περίπου το 1/3 των ερωτηθέντων (n=19, 31,7%) δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι. Δέκα τέσσερις (23,3%) συμμετέχοντες ανέφεραν ότι πολύ ικανοποιημένοι, 12 (20%) ότι ήταν λίγο ικανοποιημένοι, 11 (18,3%) ότι ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένοι και μόλις 4 (6,7%) ότι δεν ήταν καθόλου ικανοποιημένοι.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες (n=28, 46,7%) ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πανεπιστημίου ΑΕΙ, ΤΕΙ ή κολλεγίου. Δέκα επτά συμμετέχοντες (28,3%) είχαν ολοκληρώσει τη φοίτησή τους σε τηλεφωνική σχολή ΙΕΚ, 7 (11,7%) ήταν κάτοχοι

μεταπτυχιακού διπλώματος και 6 (10,0%) ήταν απόφοιτοι λυκείου. Ένας (1,7%) συμμετέχων είχε σταματήσει την εκπαίδευσή του στο γυμνάσιο ενώ ένας (1,7%) άλλος ήταν κάτοχος διδακτορικού διπλώματος. Η οικογενειακή κατάσταση της πλειονότητας των υποψηφίων (n=36, 60,0%) ήταν άγαμοι. Δέκα εννέα (31,7%) ερωτηθέντες ήταν έγγαμοι, ενώ υπήρξαν και 5 (8,3%) συμμετέχοντες που ήταν διαζευγμένοι. Για τις στατιστικές αναλύσεις που θα διεξαχθούν στην συνέχεια της έρευνας η συγκεκριμένη μεταβλητή ομαδοποιήθηκε σε δύο κατηγορίες: άγαμοι (n=41, 68,3%) και έγγαμοι (n=19, 31,7%). Η οικονομική κατάσταση χαρακτηρίστηκε από 41 (68,3%) ερωτηθέντες ως καλή, ενώ από 19 (31,7%) ερωτηθέντες χαρακτηρίστηκε ως μέτρια.

## **6.3 Εργαλεία της έρευνας**

### **6.3.1 Ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων**

Ως τρόπος συλλογής δεδομένων στην τρέχουσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δύο έτοιμα ερωτηματολόγια και ένα ακόμη που δημιουργήθηκε και περιείχε ερωτήσεις δημογραφικού χαρακτήρα. Έτσι, αρχικά, κατασκευάστηκε το ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά στοιχεία τα οποία αφορούσαν κάποιες προσωπικές πληροφορίες όπως: φύλο, τόπος κατοικίας, ηλικία, υψηλότερη εκπαιδευτική βαθμίδα, οικονομική και οικογενειακή κατάσταση. Ακόμη οι συμμετέχοντες απάντησαν σε πληροφορίες σχετικά με την οπτική αναπηρία όπως: πάθηση/αίτιο οπτικής αναπηρίας, βαθμός οπτικής αναπηρίας (ολική τύφλωση, βαριά οπτική αναπηρία, μέτρια οπτική αναπηρία), ηλικία εμφάνισης των προβλημάτων όρασης, ηλικία απώλειας της όρασης, ορισμός οπτικού πεδίου των δύο οφθαλμών (πλήρες οπτικό πεδίο, απώλεια κεντρικής όρασης, απώλεια περιφερειακής όρασης, ολική τύφλωση), οπτική οξύτητα δεξιού και αριστερού ματιού (ολική τύφλωση χωρίς αντίληψη του φωτός, μόνο αντίληψη του φωτός, μικρότερη του ενός εικοστού, καλύτερη του ενός εικοστού και χειρότερη του ενός δεκάτου, καλύτερη του ενός δεκάτου), μέσο ανάγνωσης (Braille ή ηχητική ανάγνωση, κείμενα βλεπόντων με τη χρήση βοηθημάτων χαμηλής όρασης), κίνηση

(μόνος, κάποιες φορές μόνος και κάποιες με τη βοήθεια συνοδού, με τη βοήθεια συνοδού), συχνότητα ανεξάρτητης μετακίνησης (ποτέ, λίγες φορές, μερικές φορές, τις περισσότερες φορές, πάντα). Τέλος στις δημογραφικές μεταβλητές οι ερωτώμενοι έδωσαν πληροφορίες για την εργασία τους όπως: το επάγγελμά τους, τα έτη εργασίας τους, το είδος του τομέα της εργασίας τους (δημόσιος, ιδιωτικός), την ικανοποίησή τους από τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας στο χώρο εργασίας τους (καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ) και την ικανοποίησή τους από την κτιριακή πρόσβαση στο χώρο εργασίας τους (καθόλου, λίγο, αρκετά, πολύ, πάρα πολύ).

### **6.3.2 Ερωτηματολόγιο Έρευνας Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey JSS).**

Το δεύτερο εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο Έρευνας Εργασιακής Ικανοποίησης (Job Satisfaction Survey JSS). Το ερωτηματολόγιο έχει δημιουργηθεί από τον Paul E. Spector και αποτελείται από 36 δηλώσεις με θετική αλλά και αρνητική διατύπωση (Spector, 1985). Η μετάφραση και η χορήγηση του ερωτηματολογίου σε ελληνικό πληθυσμό σε δείγμα 239 υπαλλήλων έγινε από τους Tsounis και Sarafis (2018). Το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο για πρώτη φορά στην παρούσα έρευνα συμπληρώθηκε από άτομα με οπτική αναπηρία, αφού θεωρήθηκε κατάλληλο χωρίς κάποια περιοριστική δήλωση. Το εργαλείο περιλαμβάνει εννέα διαστάσεις μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης: μισθός, προαγωγή, σχέσεις με τον προϊστάμενο, παροχές – οφέλη, αναγνώριση, συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, σχέσεις με συναδέλφους, φύση της εργασίας και επικοινωνία (Spector, 1985). Ουσιαστικά πρόκειται για ένα μοντέλο εκτίμησης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης ως συνδυασμό επιμέρους πτυχών (Spector & Wimalasiri, 1986). Οι παράγοντες του ερωτηματολογίου με την αναλυτική περιγραφή τους παρουσιάζονται και στη συνέχεια.

#### Πίνακας 4

#### Παράγοντες του ερωτηματολογίου JSS

Υπο-κλίμακα	Περιγραφή
μισθός	μισθός και αμοιβή
προαγωγή	ευκαιρίες για προαγωγή
επίβλεψη	σχέση με τον άμεσα επιβλέποντα
παροχές-οφέλη	χρηματικά και μη χρηματικά οφέλη
ενδεχόμενες ανταμοιβές	εκτίμηση, αναγνώριση και ανταμοιβές για καλή δουλειά
συνθήκες λειτουργίας	επιχειρησιακές πολιτικές και διαδικασίες
συνεργάτες	οι άνθρωποι με τους οποίους συνεργάζεται κάποιος
φύση της εργασίας	τα καθήκοντα μίας εργασίας
επικοινωνία	επικοινωνία μέσα στον οργανισμό
Σύνολο	σύνολο όλων των πτυχών

Ο κάθε παράγοντας προκύπτει από το άθροισμα τεσσάρων από τις 36 δηλώσεις που αποτελούν το ερωτηματολόγιο συνολικά. Το άθροισμα των τιμών όλων των δηλώσεων του ερωτηματολογίου δίνει ένα δείκτη συνολικής επαγγελματικής ικανοποίησης. Έτσι, το εργαλείο μπορεί να αξιολογήσει τόσο τους επιμέρους τομείς ικανοποίησης από την εργασία όσο και την εργασιακή ικανοποίηση ως σύνολο (Spector, 1985).

Ο κάθε ερωτώμενος καλείται να δηλώσει σε μία 6βάθμια κλίμακα Likert τη συμφωνία ή τη διαφωνία του με τη δήλωση του ερωτηματολογίου. Η αντιστοιχία γίνεται ως εξής: 1: διαφωνώ πάρα πολύ, 2:διαφωνώ μέτρια, 3:διαφωνώ λίγο, 4:συμφωνώ λίγο, 5:συμφωνώ μέτρια, 6:συμφωνώ πάρα πολύ.

Είναι βαρύνουσας σημασίας να τονιστεί στο σημείο αυτό, ότι υπάρχουν 19 δηλώσεις με αρνητική διατύπωση, των οποίων οι τιμές πρέπει να αντιστραφούν κατά τη διαδικασία βαθμολόγησης. Πιο αναλυτικά αν κάποιος συμμετέχοντας έχει δηλώσει «διαφωνώ μέτρια» (2) σε μία αρνητικά διατυπωμένη δήλωση κατά τη διαδικασία αντιστροφής θα μετατραπεί



σε «συμφωνώ μέτρια» (5). Τα αρνητικά διατυπωμένα στοιχεία που μεταβάλλονται κατά την κωδικοποίηση είναι τα εξής: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34 και 36.

Σύμφωνα με τον Spector (2017), υπάρχουν δύο προσεγγίσεις σχετικά με την ερμηνεία του αποτελέσματος της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης αλλά και των αποτελεσμάτων των πτυχών της εργασιακής ικανοποίησης σε έναν πληθυσμό. Με βάση την πρώτη προσέγγιση, εφόσον στο ερωτηματολόγιο δεν υπάρχει μία απόλυτη βαθμολογία που να διακρίνει την ικανοποίηση από τη δυσαρέσκεια, τα αποτελέσματα θα πρέπει να συγκρίνονται με νόρμες οι οποίες προέκυψαν ως αποτελέσματα ερευνών που έχουν χρησιμοποιήσει το ίδιο εργαλείο σε διαφορετικές ομάδες (επαγγελματιών, εθνικοτήτων κ.ά.).

Ωστόσο υπάρχει και μία άλλη απόλυτη προσέγγιση, η οποία στηρίζεται στην θεώρηση ότι η συμφωνία με τα θετικά διατυπωμένες δηλώσεις του ερωτηματολογίου συνεπάγεται ικανοποίηση, και η διαφωνία με αυτές συνεπάγεται δυσαρέσκεια. Αντίστοιχα, ικανοποίηση προκύπτει και από τη διαφωνία με τις αρνητικά διατυπωμένες δηλώσεις και η δυσαρέσκεια από τη συμφωνία με τις αρνητικά διατυπωμένες δηλώσεις. Με βάση τα παραπάνω, το άθροισμα που εξάγεται από κάθε παράγοντα εργασιακής ικανοποίησης δηλώνει ικανοποίηση όταν κυμαίνεται από 16 ως 24, δυσαρέσκεια όταν βρίσκεται μεταξύ 4 και 12, ενώ οι τιμές από 12 ως 16 χαρακτηρίζονται αμφίθυμες. Για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση, τιμές από 36 ως 108 φανερώνουν δυσαρέσκεια, τιμές από 108 ως 144 θεωρούνται αμφίβολες, ενώ τιμές από 144 ως 216 δηλώνουν ικανοποίηση.

### **6.3.3 Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης από τη Ζωή (Fragen zur Lebenszufriedenheit - FLZ<sup>M</sup>)**

Το τρίτο εργαλείο είναι το ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης από τη Ζωή (Fragen zur Lebenszufriedenheit - FLZ<sup>M</sup>) το οποίο έχει κατασκευαστεί από τους Henrich G. και Herschbach P. με σκοπό τον υπολογισμό ενός δείκτη υποκειμενικής ικανοποίησης από τη ζωή. Οι δηλώσεις του ερωτηματολογίου έχουν αξιολογηθεί θετικά για την ευχρηστία και την ευκολία στη συμπλήρωσή τους (Henrich & Herschbach, 2000). Για τη χρήση του ερωτηματολογίου λήφθηκε ειδική άδεια από τους δημιουργούς του, ενώ ακολουθήθηκε η διαδικασία της διπλής μετάφρασης από και προς τα αγγλικά, εφόσον δεν υπάρχει διαθέσιμο σε ελληνική έκδοση. Το εργαλείο αποτελείται από δύο ενότητες: 1. Γενική Ικανοποίηση από τη Ζωή (General Life Satisfaction - LS) και 2. Ικανοποίηση με την Υγεία (Satisfaction with Health), οι οποίες παράγουν ξεχωριστά σκορ. Για τον σκοπό της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε μόνο η πρώτη υπο-ενότητα που σχετίζεται με την μέτρηση της γενικότερης ικανοποίησης από τη ζωή. Με αντίστοιχο τρόπο έχει χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν το εργαλείο σε έρευνα με δείγμα εργαζομένων με οπτική αναπηρία (Keller et al., 1999).

Πριν από το κυρίως μέρος της πρώτης υπο-ενότητας, προηγείται ένα εισαγωγικό κείμενο το οποίο αφορά οδηγίες για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Οι ερωτώμενοι ενημερώνονται ότι αρχικά πρέπει να δηλώσουν πόσο σημαντικοί είναι ορισμένοι τομείς για τη συνολική ικανοποίησή τους και στη συνέχεια να αναφέρουν πόσο ικανοποιημένοι είναι από τους ίδιους τομείς. Υπογραμμίζεται ότι οι βαθμολογίες πρέπει να αφορούν τα αισθήματα των συμμετεχόντων τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες προκειμένου να διαφοροποιηθεί η έννοια της «ικανοποίησης» με αυτή της «διάθεσης», η οποία χαρακτηρίζεται από περιοδικότητα (Henrich & Herschbach, 2000).

Οι τομείς που καλείται να αξιολογήσει ο ερωτώμενος αρχικά για την σημαντικότητα και μετέπειτα για την ικανοποίησή του από αυτούς είναι οι ακόλουθοι: 1. φίλοι/γνωστοί, 2. οργάνωση του ελεύθερου χρόνου/χρόμι, 3. υγεία, 4. εισόδημα/οικονομική ασφάλεια, 5. επάγγελμα/εργασία, 6. συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης, 7. οικογενειακή ζωή/παιδιά, 8. σχέση με τον σύντροφο/σεξουαλικότητα. Στην πρώτη περίπτωση, αξιολόγησης της σημαντικότητας των παραπάνω τομέων, οι ερωτώμενοι πρέπει να προσδιορίσουν την απάντησή τους σε μία κλίμακα τύπου Likert όπου η αντιστοιχία έχει ως εξής: 1:καθόλου σημαντικό, 2: κάπως σημαντικό, 3:αρκετά σημαντικό, 4: πολύ σημαντικό, 5:εξαιρετικά σημαντικό. Με ανάλογο τρόπο, στη δεύτερη περίπτωση πρέπει να απαντήσουν για την προσωπική τους ικανοποίηση σε καθένα από τους τομείς που αναφέρθηκαν νωρίτερα σε μία κλίμακα τύπου Likert με την ακόλουθη αντιστοιχία: 1: δυσαρεστημένος, 2: μάλλον δυσαρεστημένος, 3: μάλλον ικανοποιημένος, 4: αρκετά ικανοποιημένος, 5: πολύ ικανοποιημένος.

Μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και σύμφωνα με τις οδηγίες χρήσης του εργαλείου, οι αξιολογήσεις των συμμετεχόντων (σημαντικότητα και ικανοποίηση) δημιουργούν έναν δείκτη σταθμισμένης ικανοποίησης, ο οποίος κυμαίνεται μεταξύ -12 και +20 για κάθε ξεχωριστό παράγοντα του ερωτηματολογίου (Henrich & Herschbach, 2000). Ανάλογα προκύπτει και ένας δείκτης συνολικής σταθμισμένης ικανοποίησης από τη ζωή. Οι υπολογισμοί γίνονται σύμφωνα με τον τύπο:

$$\text{σταθμισμένη ικανοποίηση} = \text{βαθμός σπουδαιότητας} - 1 \times (2 \times \text{βαθμός ικανοποίησης} - 5)$$

#### **6.4 Διαδικασία της έρευνας**

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας χωρίς πιθανότητα ή αλλιώς μη πιθανοτικής δειγματοληψίας (non probability sampling).

Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκε το είδος δειγματοληψίας ευκολίας (convenience sampling) με σκοπό να συγκεντρωθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερο σε μέγεθος δείγμα, αλλά και η μέθοδος δειγματοληψίας της χιονοστιβάδας (snowball sampling) προκειμένου οι ερωτώμενοι να υποδείξουν άλλα άτομα που πληρούν τις προϋποθέσεις συμμετοχής στην έρευνα και θα επιθυμούσαν να συμμετέχουν στη διεξαγωγή της (Ζαφειρόπουλος, 2015). Αν και η χρήση των συγκεκριμένων ειδών δειγματοληψίας, δυσκολεύουν τη εξαγωγή γενικεύσιμων συμπερασμάτων, το δείγμα (εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία) παρουσιάζει κωλύματα στην εύρεση του, γεγονός που δεν επιτρέπει τη χρήση κάποιας άλλης μεθόδου.

Η χορήγηση των ερωτηματολογίων που περιεγράφηκαν νωρίτερα έγινε κατά βάση με τη μορφή τηλεφωνικής συνέντευξης, ενώ σε ελάχιστες περιπτώσεις η συμπλήρωση τους έγινε σε ηλεκτρονική μορφή μέσω πλατφόρμας που δημιουργήθηκε από τις υπηρεσίες google form. Το μέγεθος του δείγματος αλλά και η κατανομή του σε διαφορετικά μέρη της χώρας θα καθιστούσε την δια ζώσης χορήγηση του ερωτηματολογίου δύσκολη και χρονοβόρα. Αξίζει να τονιστεί ότι η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου μέσω συνέντευξης διενεργήθηκε σε ατομικό επίπεδο αφού διασφαλίστηκε η ανωνυμία και η εμπιστευτικότητα των δεδομένων των συμμετεχόντων. Νωρίτερα, έγινε μία προφορική εισαγωγή από την συγγράφουσα αναφορικά με τον σκοπό και την αναγκαιότητα της έρευνας. Οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν εκ των προτέρων ότι για την ολοκλήρωση της συνέντευξης θα χρειαζόταν 15-20 λεπτά. Ο χρόνος απάντησης τους σε κάθε δήλωση δεν περιορίστηκε, καθώς ο κάθε ερωτώμενος είχε όσο χρόνο χρειαζόταν προκειμένου να διαλέξει μία από τις πιθανές επιλογές.

## **6.5 Ανάλυση των δεδομένων**

Αναφορικά με την ανάλυση των αποτελεσμάτων, αφού αυτά συγκεντρώθηκαν και κωδικοποιήθηκαν με τις απαραίτητες τροποποιήσεις κατά τη μεταφορά των αρνητικά διατυπωμένων δηλώσεων, χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS v25 for Windows.

Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήθηκε περιγραφική αλλά και επαγωγική στατιστική. Σε επίπεδο περιγραφικής στατιστικής βρέθηκαν οι συχνότητες των δημογραφικών ποιοτικών μεταβλητών αλλά και ο μέσος όρος, η τυπική απόκλιση, η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή των ποσοτικών μεταβλητών. Ακολούθησαν έλεγχοι επαγωγικής στατιστικής (T-Test, OneWay Anova, Pearson) για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων και στη συνέχεια των συμπερασμάτων της έρευνας.

## 7. Αποτελέσματα της έρευνας

Πριν από τη διαδικασία περαιτέρω ανάλυσης των αποτελεσμάτων, πραγματοποιήθηκε έλεγχος κανονικότητας της κατανομής του δείγματος. Η κατανομή του δείγματος που εξετάστηκε είναι κανονική, χωρίς ακραίες τιμές σύμφωνα με τον έλεγχο κανονικότητας Shapiro-Wilk.

Ακόμη, για τον έλεγχο της αξιοπιστίας των παραγόντων του εργαλείου JSS που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε έλεγχος εσωτερικής συνέπειας  $\alpha$  του Cronbach. Πρόκειται για έναν δείκτη οποίος παίρνει τιμές από -1 έως 1. Όσο πιο κοντά στην μονάδα βρίσκεται μία κλίμακα τόσο πιο αξιόπιστη θεωρείται, ενώ συνήθως θεωρούνται αποδεκτές τιμές μεγαλύτερες πάνω από 0,7 (Ζαφειρόπουλος, 2015). Πιο αναλυτικά για τους τομείς της εργασιακής ικανοποίησης:

Πίνακας 5

Δείκτης εσωτερικής συνέπειας  $\alpha$  του Cronbach

Τομέας εργασιακής ικανοποίησης	Δείκτης εσωτερικής συνέπειας $\alpha$ του Cronbach
μισθός	0,501
προαγωγή	0,372
επίβλεψη	0,813
παροχές-οφέλη	0,483
ενδεχόμενες ανταμοιβές	0,526
συνθήκες λειτουργίας	0,468
συνεργάτες	0,685
φύση της εργασίας	0,713
επικοινωνία	0,495

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, καλή χαρακτηρίζεται η τιμή που προέκυψε για τον τομέα της επίβλεψης (0,813), ενώ αποδεκτή κρίνεται η τιμή που προέκυψε για τον

παράγοντα της φύσης της εργασίας (0,713). Αμφισβητήσιμη είναι η τιμή του τομέα των συνεργατών (0,685). Στους τομείς του μισθού (0,501) και των ενδεχόμενων ανταμοιβών (0,526) η αξιοπιστία κρίνεται φτωχή. Τέλος, μη αποδεκτές χαρακτηρίζονται οι τιμές που προέκυψαν από τους παράγοντες της προαγωγής (0,372), των παροχών-οφελών (0,483), των συνθηκών λειτουργίας (0,468) και της επικοινωνίας (0,495).

Η τιμή του  $\alpha$  του Cronbach για το σύνολο του ερωτηματολογίου βρέθηκε 0,822, τιμή που θεωρείται καλή για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του εργαλείου.

Για το δεύτερο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, καθώς αποτελούσε υπο-κλίμακα ενός ευρύτερου εργαλείου ο δείκτης συνέπειας  $\alpha$  του Cronbach υπολογίστηκε ως σύνολο των δηλώσεων της υπο-κλίμακας αυτής και βρέθηκε 0,616. Η τιμή αυτή χαρακτηρίζεται αμφισβητήσιμη.

## 7.1 Συνολική εργασιακή ικανοποίηση (1<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα που σχετίζονται με το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης των συμμετεχόντων συνολικά.

Πίνακας 6

Αποτελέσματα συνολικής εργασιακής ικανοποίησης

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
συνολική εργασιακή ικανοποίηση	137,5	21,571	93	203

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα ο μέσος όρος των εργαζομένων με οπτική αναπηρία παρουσίασε βαθμολογία 138,4 (SD:21,059, min:98, max:203) στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα με την απόλυτη προσέγγιση που περιεγράφηκε στην μεθοδολογία, η τιμή αυτή ανήκει στο εύρος των ουδέτερων τιμών.

## 7.2 Εργασιακή ικανοποίηση ανά τομέα (2<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι τιμές που σημειώθηκαν σε κάθε ξεχωριστή υποκλίμακα – παράγοντα μέτρησης του ερωτηματολογίου:

Πίνακας 7

Αποτελέσματα τομέων ικανοποίησης από την εργασία

Τομείς εργασιακής ικανοποίησης	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
μισθός	13,35	4,157	4	20
προαγωγή	11,52	4,023	4	24
επίβλεψη	17,70	4,928	4	24
παροχές-οφέλη	14,27	4,108	7	24
ενδεχόμενες ανταμοιβές	14,78	4,179	6	24
συνθήκες λειτουργίας	13,97	4,109	6	22
συνεργάτες	18,40	4,167	6	24
φύση της εργασίας	16,53	4,897	4	24
επικοινωνία	17,0	3,953	8	24

Με βάση τα δεδομένα που παρατίθενται στον πίνακα, οι συμμετέχοντες είναι ικανοποιημένοι σε μεγαλύτερο βαθμό αρχικά με τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους, έπειτα με τη σχέση με τον προϊστάμενο ή επιβλέποντα τους, στη συνέχεια με την επικοινωνία που υπάρχει στο εσωτερικό του οργανισμού – της υπηρεσίας που εργάζονται και τέλος με την φύση της εργασίας τους. Αμφίθυμες χαρακτηρίζονται οι μέσες τιμές που προέκυψαν από το δείγμα των συμμετεχόντων σε τομείς όπως οι συνθήκες λειτουργίας του οργανισμού, ο μισθός, οι παροχές-οφέλη, και οι ενδεχόμενες ανταμοιβές. Δυσάρεσκα παρουσιάστηκε από τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία σχετικά με τις πιθανότητες τους για προαγωγή.



### 7.3 Συνολική ικανοποίηση από τη ζωή (3<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)

Στο τρίτο αυτό υποκεφάλαιο αναφέρονται τα αποτελέσματα της συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή των συμμετεχόντων.

Πίνακας 8

Αποτελέσματα συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή

	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή
συνολική ικανοποίηση από τη ζωή	95,47	30,71	30	160

Με βάση τον παραπάνω πίνακα η μέση τιμή της συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή των εργαζομένων με οπτική αναπηρία ήταν η βαθμολογία 95,47 (SD:30,71, min:30, max:160). Η τιμή αυτή φανερώνει υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή.

### 7.4 Ικανοποίηση ανά τομέα ζωής (4<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)

Έπειτα ακολουθούν αναλυτικά τα αποτελέσματα σημαντικότητας, ικανοποίησης και συνολικής σταθμισμένης ικανοποίησης των ξεχωριστών παραγόντων της ζωής.

Πίνακας 9

Αποτελέσματα σημαντικότητας των τομέων της ζωής

Τομείς ικανοποίησης από τη ζωή	Μέση Τιμή Σημαντικότητας	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή
φίλοι/γνωστοί	4,72	0,555	3	5
οργάνωση του ελεύθερου χρόνου/χόμπι	4,47	0,747	2	5
υγεία	4,80	0,514	3	5
εισόδημα/οικονομική ασφάλεια	4,47	0,747	2	5
επάγγελμα/εργασία	4,58	0,766	1	5
συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης	4,65	0,547	3	5

οικογενειακή ζωή/παιδιά	4,68	0,624	2	5
σχέση με τον σύντροφο/σεξουαλικότητα	4,80	0,514	3	5

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα, ο μέσος όρος των συμμετεχόντων που πήραν μέρος στην έρευνα, θεωρεί εξαιρετικά σημαντικούς τομείς της ζωής την υγεία και τη σχέση με σύντροφο. Ο μέσος όρος των ερωτηθέντων αναφέρει ακόμη πολύ προς εξαιρετικά σημαντικούς τους παράγοντες των φίλων, του επαγγέλματος, των συνθηκών κατοικίας και την οικογενειακή ζωή. Η οργάνωση του ελεύθερου χρόνου και η οικονομική ασφάλεια ήταν αρκετά προς πολύ σημαντικοί τομείς για τον μέσο όρο των εργαζομένων με οπτική αναπηρία.

#### Πίνακας 10

##### Αποτελέσματα ικανοποίησης των τομέων της ζωής

Τομείς ικανοποίησης από τη ζωή	Μέση Τιμή Ικανοποίησης	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή
φίλοι/γνωστοί	4,28	0,783	2	5
οργάνωση του ελεύθερου χρόνου/χόμπι	3,58	0,944	1	5
υγεία	4,10	0,969	2	5
εισόδημα/οικονομική ασφάλεια	3,82	0,965	1	5
επάγγελμα/εργασία	3,90	0,933	2	5
συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης	4,42	0,743	2	5
οικογενειακή ζωή/παιδιά	4,45	0,891	1	5
σχέση με τον σύντροφο/σεξουαλικότητα	4,17	1,137	1	5

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα φάνηκαν με βάση τον παραπάνω πίνακα αρκετά ικανοποιημένοι με την σχέση τους με φίλους/γνωστούς, με την υγεία τους, με τις συνθήκες

κατοικίας και διαβίωσής τους, με την οικογενειακή τους ζωή καθώς και με την σχέση τους με σύντροφο. Μάλλον προς αρκετά ικανοποιημένους παρουσιάστηκε ο μέσος όρος των εργαζομένων με οπτική αναπηρία με την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου, με το εισόδημα και με το επάγγελμά τους.

## Πίνακας 11

Αποτελέσματα σταθμισμένης ικανοποίησης των τομέων της ζωής

Τομείς ικανοποίησης από τη ζωή	Μέση Τιμή Σταθμισμένης Ικανοποίησης	Τυπική απόκλιση	Ελάχιστη Τιμή	Μέγιστη Τιμή
φίλοι/γνωστοί	13,38	6,362	-4	20
οργάνωση του ελεύθερου χρόνου/χρόμπι	7,57	6,667	-6	20
υγεία	12,50	7,692	-4	20
εισόδημα/οικονομική ασφάλεια	9,43	7,731	-12	20
επάγγελμα εργασία	10,78	7,406	-4	20
συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης	14,28	6,314	-4	20
οικογενειακή ζωή/παιδιά	14,38	7,365	-12	20
σχέση με τον σύντροφο/σεξουαλικότητα	13,13	9,062	-12	20

Όπως είναι φανερό και από τον παραπάνω πίνακα, όλες οι τιμές που εμφανίστηκαν δείχνουν υψηλή ικανοποίηση. Εν τούτοις, οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου και το εισόδημά τους. Αμέσως μετά ακολούθησαν η ικανοποίηση από την εργασία και από την υγεία. Περίπου στο ίδιο επίπεδο κυμάνθηκε η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από τη σχέση με φίλους και τη σχέση με σύντροφο. Πιο υψηλές μέσες τιμές ικανοποίησης του δείγματος εμφανίστηκαν όσον αφορά τους τομείς των συνθηκών κατοικίας και της οικογενειακής ζωής.

## **7.5 Σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή (5<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)**

Για την εξέταση του ερωτήματος αυτού χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης Pearson, που αφορά ένα μέτρο συσχέτισης μεταξύ δύο ποσοτικών μεταβλητών (Ζαφειρόπουλος, 2015). Η τιμή της συσχέτισης που προέκυψε ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στην ικανοποίηση από τη ζωή είναι  $r = 0,345^{**}$  ( $p < 0,01$ ) και θεωρείται στατιστικά σημαντική. Υπάρχει δηλαδή μία θετική συσχέτιση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή.

Εφόσον η βιβλιογραφία που έχει παρουσιαστεί προϋποθέτει την ύπαρξη σχέσης αιτίου-αποτελέσματος μεταξύ των δύο μεταβλητών και εφόσον η γραμμική συσχέτιση που πραγματοποιήθηκε παραπάνω ήταν σημαντική εφαρμόστηκε ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης (Ζαφειρόπουλος, 2015). Πιο συγκεκριμένα ως εξαρτημένη μεταβλητή νοήθηκε η ικανοποίηση από τη ζωή και ως ανεξάρτητη η εργασιακή ικανοποίηση. Από την ανάλυση προέκυψε ότι  $R^2=0,12$  ( $F=7,827$ ,  $p < 0,05$ ). Η εργασιακή ικανοποίηση ήταν προγνωστικός παράγοντας πρόβλεψης της ικανοποίησης από τη ζωή ( $B = 0,492$ ,  $SE = 0,175$ ,  $t = 2,798$ ,  $\beta = 0,345$   $p < 0,01$ )

## **7.6 Συσχέτιση ανάμεσα στους τομείς εργασιακής ικανοποίησης και συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή (6<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)**

Στο κεφάλαιο αυτό εμφανίζονται οι συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης με τη συνολική σταθμισμένη ικανοποίηση από τη ζωή. Εφόσον πρόκειται για ποσοτικές μεταβλητές εφαρμόστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson.

Πίνακας 12

Συσχέτιση των τομέων εργασιακής ικανοποίησης με τη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή

Τομέας εργασιακής ικανοποίησης	Συνολική σταθμισμένη ικανοποίηση από τη ζωή
μισθός	0,221
προαγωγή	0,250
επίβλεψη	0,148
παροχές-οφέλη	0,243
ενδεχόμενες ανταμοιβές	0,112
συνθήκες λειτουργίας	0,140
συνεργάτες	0,113
φύση της εργασίας	<b>0,320*</b>
επικοινωνία	0,179

(\*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$ )

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν, έπειτα από την εφαρμογή του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης του Pearson, η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή παρουσιάζει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τον τομέα της φύσης της εργασίας. Αναλυτικότερα και μελετώντας τη σχέση αυτή η συσχέτιση που παρουσιάστηκε χαρακτηρίζεται ασθενής. Με τους υπόλοιπους παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης (μισθός, προαγωγή, επίβλεψη, περιθωριακά οφέλη, ενδεχόμενες ανταμοιβές, συνθήκες λειτουργίας, συνεργάτες, επικοινωνία) δεν εμφανίστηκε κάποια στατιστικά σημαντική συσχέτιση.

### **7.7 Συσχέτιση ανάμεσα στους τομείς ικανοποίησης από τη ζωή και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση (7<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)**

Στην υποενοήτα αυτή παρουσιάζονται οι συσχετίσεις των επιμέρους τομέων ικανοποίησης από τη ζωή με τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Στην παρούσα περίπτωση για να εξεταστεί η σχέση μεταξύ ποσοτικών μεταβλητών χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής γραμμικής συσχέτισης του Pearson.

Πίνακας 13

Συσχέτιση των τομέων ικανοποίησης από τη ζωή με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση

Τομέας ικανοποίησης από τη ζωή	Συνολική εργασιακή ικανοποίηση
φίλοι/γνωστοί	0,045
οργάνωση ελεύθερου χρόνου/χόμπι	<b>0,287*</b>
υγεία	0,190
εισόδημα/οικονομική ασφάλεια	<b>0,392**</b>
επάγγελμα/εργασία	<b>0,463**</b>
συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης	0,085
οικογενειακή ζωή/παιδιά	-0,050
σχέση με τον σύντροφο/σεξουαλικότητα	0,033

(\*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$ )

Όπως φαίνεται από τον παραπάνω πίνακα, η εργασιακή ικανοποίηση παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση με τους ακόλουθους τομείς ζωής: οργάνωση ελεύθερου χρόνου/χόμπι, εισόδημα/οικονομική ασφάλεια, επάγγελμα/εργασία. Πιο λεπτομερώς, ο συντελεστής συσχέτισης που παρουσιάζεται μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίηση από την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου είναι στατιστικά σημαντικός, ωστόσο η θετική συσχέτιση που παρουσιάζεται είναι ασθενής. Εργασιακή ικανοποίηση και ικανοποίηση από το εισόδημα/οικονομική ασφάλεια, φαίνεται πως συσχετίζονται σημαντικά, όμως και στην περίπτωση αυτή η συσχέτιση θεωρείται ασθενής. Τέλος, η συνολική εργασιακή ικανοποίηση που προέκυψε ως άθροισμα του πρώτου ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, συσχετίζεται σημαντικά με την ικανοποίηση από το επάγγελμα/εργασία, ως επιμέρους παράγοντα του δεύτερου ερωτηματολογίου για την ικανοποίηση από τη ζωή. Η συσχέτιση στην περίπτωση αυτή θεωρείται ασθενής προς μέτρια και πραγματοποιήθηκε προκειμένου να ελεγχθεί αν υπάρχει συνέπεια και εγκυρότητα στον τρόπο με τον οποίο απάντησαν οι συμμετέχοντες στις δύο κλίμακες.

## 7.8 Συσχέτιση ανάμεσα στους τομείς εργασιακής ικανοποίησης και στους τομείς ικανοποίησης από τη ζωή (8<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)

Στο τμήμα αυτό των αποτελεσμάτων εφαρμόστηκε ο συντελεστής συσχέτισης Pearson μεταξύ των παραγόντων ικανοποίησης από τη ζωή και των πτυχών της εργασιακής ικανοποίησης.

Πίνακας 14

Συσχέτιση των τομέων εργασιακής ικανοποίησης και των τομέων ικανοποίησης από τη ζωή

	Τομείς συνολικής σταθμισμένης ικανοποίησης από τη ζωή							
	φίλοι /γνωστοί	οργάνωση ελεύθερου χρόνου /χόμπι	υγεία	εισόδημα/οικονομική ασφάλεια	επάγγελμα/εργασία	συνθήκες κατοικίας	οικογενειακή ζωή/παιδιά	σχέση με τον σύντροφο/σεξουαλικότητα
Μισθός	-0,014	0,199	0,121	<b>0,402**</b>	<b>0,399**</b>	0,247	-0,245	-0,133
προαγωγή	0,084	<b>0,261*</b>	0,168	0,151	0,180	0,104	-0,081	0,170
επίβλεψη	0,015	<b>0,329*</b>	0,042	0,251	0,222	-0,020	-0,035	-0,138
παροχές - οφέλη	-0,203	0,220	0,188	<b>0,392**</b>	<b>0,362**</b>	<b>0,266*</b>	-0,119	-0,075
ενδεχόμενες ανταμοιβές	-0,079	0,130	0,144	0,136	<b>0,279*</b>	<b>-0,291*</b>	0,025	0,056
συνθήκες λειτουργίας	0,032	0,228	0,135	0,168	0,079	0,016	-0,097	0,028
συνεργάτες	0,181	0,028	0,114	0,071	0,118	-0,101	0,074	-0,008
φύση της εργασίας	0,070	-0,036	0,044	<b>0,313*</b>	<b>0,456*</b>	0,202	0,073	0,185
επικοινωνία	0,142	0,093	0,023	0,063	0,207	-0,006	0,143	0,084

(\*: p<0,05, \*\*: p<0,01)

Στον παραπάνω πίνακα παρουσιάζονται αναλυτικά οι συσχετίσεις των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης με τους παράγοντες ικανοποίησης από τη ζωή. Στατιστικά σημαντικά συσχέτιση εμφάνισε η ικανοποίηση από τον μισθό με την ικανοποίηση από το

εισόδημα/οικονομική ασφάλεια και την ικανοποίηση από το επάγγελμα/εργασία. Ο παράγοντας του μισθού εξετάστηκε στο εργαλείο της εργασιακής ικανοποίησης και ο παράγοντας του εισοδήματος προέκυψε από το εργαλείο της ικανοποίησης από τη ζωή. Η συσχέτιση των δύο αυτών παραγόντων, που ουσιαστικά καλύπτουν το ίδιο θεματικό αντικείμενο έγινε για να δείξει τη συνέπεια στον τρόπο με τον οποίο απάντησαν οι συμμετέχοντες και να ενισχύσει τη δομική εγκυρότητα της έρευνας. Η ικανοποίηση από τους τομείς της προαγωγής και της επίβλεψης στον εργασιακό χώρο σχετίστηκαν σημαντικά με την ικανοποίηση από την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου και τα χόμπι.

Η ικανοποίηση από τα οφέλη στον εργασιακό χώρο συσχετίζεται σημαντικά με την ικανοποίηση από το εισόδημα, με την ικανοποίηση από το επάγγελμα και με την ικανοποίηση από τις συνθήκες κατοικίας. Επιπλέον, η ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές συσχετίστηκε σημαντικά θετικά με την ικανοποίηση από το επάγγελμα και την εργασία. Παρουσίασε όμως αρνητικά σημαντική συσχέτιση με την ικανοποίηση από τις συνθήκες κατοικίας. Ακόμη, η ικανοποίηση από τη φύση της εργασίας συσχετίστηκε σημαντικά με την ικανοποίηση από το εισόδημα και το επάγγελμα. Σε όλες τις περιπτώσεις οι συσχετίσεις ήταν ασθενείς και σε ελάχιστες μέτριες. Τέλος, οι παράγοντες των συνθηκών λειτουργίας, των συνεργατών και της επικοινωνίας δεν παρουσίασαν καμία σημαντικά στατιστική συσχέτιση με τους τομείς ικανοποίησης από τη ζωή.

## **7.9 Σχέση δημογραφικών μεταβλητών και συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (9<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)**

Πέρα από τις συσχετίσεις που πραγματοποιήθηκαν έγιναν και ορισμένοι έλεγχοι για να εξεταστεί αν υπάρχουν σχέσεις μεταξύ της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και των δημογραφικών μεταβλητών. Για τον έλεγχο της σχέσης της εργασιακής ικανοποίησης με τις μεταβλητές του φύλου, της κατάστασης της όρασης, του είδους του τομέα εργασίας



(δημόσιος/ιδιωτικός), της οικονομικής αλλά και της οικογενειακής κατάστασης χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Independent T-Test. Ο έλεγχος αυτός γίνεται μεταξύ των μέσων τιμών δύο πληθυσμών (Ζαφειρόπουλος, 2015). Όλες οι μεταβλητές είχαν δύο τιμές, εκτός από την οικογενειακή κατάσταση, η οποία κατηγοριοποιήθηκε εκ νέου σε δύο ομάδες: άγαμους και παντρεμένους. Οι έλεγχοι έδειξαν ότι δεν βρέθηκε κάποια στατιστικά σημαντική σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση.

Η σχέση των μεταβλητών της δυνατότητας ανεξάρτητης μετακίνησης, των ετών εργασίας, της ικανοποίησης από τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση, ελέγχθηκε με συντελεστή γραμμικής συσχέτισης του Pearson. Σε καμία περίπτωση δεν εμφανίστηκε στατιστικά σημαντική σχέση. Ειδικότερα όσον αφορά την σχέση εργασιακής ικανοποίησης και ηλικίας αυτή ελέγχθηκε με δύο τρόπους: α) η ηλικία νοήθηκε ως ποσοτική μεταβλητή και η σχέση της με την συνολική εργασιακή ικανοποίηση εξετάστηκε με συντελεστή γραμμικής συσχέτισης του Pearson, β) η ηλικία νοήθηκε ως ποιοτική μεταβλητή καθώς όπως αναφέρθηκε το δείγμα διακρίθηκε σε δύο κατηγορίες νέων και μεγαλύτερων εργαζομένων, όπου η διαφορά μεταξύ των ομάδων εξετάστηκε με Independent T-Test. Το αποτέλεσμα που προέκυψε είναι ότι σε καμία από τις δύο περιπτώσεις δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική σχέση ή διαφορά στην συνολική εργασιακή ικανοποίηση των ερωτηθέντων.

Η σχέση συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και εκπαιδευτικού υπόβαθρου εξετάστηκε με τον έλεγχο OneWay ANOVA. Πρόκειται για έναν έλεγχο στις τιμές που παίρνουν συνήθως περισσότερες από δύο ομάδες σε μία ποσοτική μεταβλητή (Ζαφειρόπουλος, 2015). Βρέθηκε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων και τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση.

Η μόνη στατιστικά σημαντική συσχέτιση που προέκυψε ήταν μεταξύ συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από την κτιριακή πρόσβαση στον εργασιακό χώρο. Πιο συγκεκριμένα ο συντελεστής συσχέτισης μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι  $r = 0,469^{**}$  ( $p < 0,01$ ), φανερώνοντας μία μέτρια συσχέτιση.

## 7.10 Σχέση δημογραφικών μεταβλητών και τομέων εργασιακής ικανοποίησης (10<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα)

Αρχικά, εξετάστηκε η σχέση μεταξύ της μεταβλητής του φύλου και των επιμέρους τομέων της εργασιακής ικανοποίησης.

Πίνακας 15

Σχέση φύλου και τομέων εργασιακής ικανοποίησης

Τομείς εργασιακής ικανοποίησης	Φύλο	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
μισθός	άνδρες	13,46	4,168
	γυναίκες	13,20	4,223
προαγωγή	άνδρες	<b>12,71<sup>**</sup></b>	3,915
	γυναίκες	<b>9,84<sup>**</sup></b>	3,613
επίβλεψη	άνδρες	17,91	4,668
	γυναίκες	17,40	5,354
παροχές-οφέλη	άνδρες	14,46	4,585
	γυναίκες	14,00	3,403
ενδεχόμενες ανταμοιβές	άνδρες	15,43	3,958
	γυναίκες	13,88	4,391
συνθήκες λειτουργίας	άνδρες	13,89	3,871
	γυναίκες	14,08	4,499
συνεργάτες	άνδρες	18,80	4,255
	γυναίκες	17,84	4,059
φύση της εργασίας	άνδρες	17,11	4,831
	γυναίκες	15,74	4,971
επικοινωνία	άνδρες	17,69	3,771

(\*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$ )

Εκτός από τον τομέα της προαγωγής, σε όλους τους υπόλοιπους παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης δεν παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αναφορικά με τον τομέα της προαγωγής ισχύει  $t = 2,933$ ,  $df = 58$ ,  $p < 0,01$ . Άρα το φύλο παίζει ρόλο στη διαμόρφωση της ικανοποίησης από τις ευκαιρίες για προαγωγή. Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες διατηρούν ουδέτερη στάση, ενώ οι γυναίκες εμφανίζουν δυσαρέσκεια.

Η ηλικία των συμμετεχόντων, η κατάσταση της όρασής τους, η συχνότητα της ανεξάρτητης μετακίνησης, τα έτη εργασίας, η ικανοποίηση από τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η οικογενειακή και η οικονομική κατάσταση δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντική συσχέτιση με κανέναν από τους επιμέρους τομείς εργασιακής ικανοποίησης.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η σχέση μεταξύ της μεταβλητής του είδους του τομέα εργασίας (δημόσιος/ιδιωτικός) των ατόμων με οπτική αναπηρία και των επιμέρους τομέων της εργασιακής ικανοποίησης.

## Πίνακας 16

Σχέση είδους τομέα εργασίας και τομέων εργασιακής ικανοποίησης

Τομείς εργασιακής ικανοποίησης	Τομέας εργασίας	Μέση τιμή	Τυπική απόκλιση
μισθός	δημόσιος	13,04	4,224
	ιδιωτικός	15,38	3,204
προαγωγή	δημόσιος	<b>11,12*</b>	3,807
	ιδιωτικός	<b>14,13*</b>	4,673
επίβλεψη	δημόσιος	17,42	5,038
	ιδιωτικός	19,50	3,928

παροχές-οφέλη	δημόσιος	13,86	3,965
	ιδιωτικός	14,21	3,343
ενδεχόμενες ανταμοιβές	δημόσιος	14,65	4,058
	ιδιωτικός	15,63	5,125
συνθήκες λειτουργίας	δημόσιος	13,88	4,364
	ιδιωτικός	14,50	1,773
συνεργάτες	δημόσιος	18,38	3,981
	ιδιωτικός	18,50	5,555
φύση της εργασίας	δημόσιος	<b>16,02*</b>	4,837
	ιδιωτικός	<b>19,88*</b>	4,121
επικοινωνία	δημόσιος	16,88	3,939
	ιδιωτικός	17,75	4,234

(\*:  $p < 0,05$ , \*\*:  $p < 0,01$ )

Στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα υπήρξε στον τομέα ικανοποίησης από τις ευκαιρίες για προαγωγή ( $t = -2,021$ ,  $df = 58$ ,  $p < 0,05$ ) και στον παράγοντα της φύσης της εργασίας ( $t = -2,135$ ,  $df = 58$ ,  $p < 0,05$ ). Σχετικά με τις ευκαιρίες για προαγωγή οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα διατηρούν ουδέτερη στάση, ενώ οι εργαζόμενοι του δημοσίου τομέα είναι δυσαρεστημένοι. Επιπλέον όσον αφορά το περιεχόμενο της εργασίας, αν και οι δύο ομάδες είναι ευχαριστημένες με τη φύση της εργασίας τους, η ικανοποίηση στον ιδιωτικό τομέα υπερσχύει του δημοσίου.

## 8. Συζήτηση-Συμπεράσματα-Προτάσεις

### 8.1 Συζήτηση

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα γίνει παρουσίαση, προσπάθεια ερμηνείας και σύνδεσης των αποτελεσμάτων της έρευνας με προγενέστερες έρευνες. Επιπλέον, θα αναδειχθεί η σπουδαιότητα ορισμένων αποτελεσμάτων στην μελέτη του θέματος της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με οπτική αναπηρία.

Αρχικά, η συνολική εργασιακή ικανοποίηση των συμμετεχόντων κυμάνθηκε σε μέτρια επίπεδα, τα οποία δεν μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ούτε στην ικανοποίηση ούτε στη δυσαρέσκεια. Συγκριτικά με άλλες έρευνες που εφάρμοσαν το ίδιο εργαλείο (JSS) σε δείγμα τυπικού πληθυσμού, τα συγκεκριμένα επίπεδα έρχονται σε μεγάλη συμφωνία με την έρευνα του Voelck (1995). Σε σχέση με την συγκεκριμένη αναπηρία, υπάρχουν ορισμένες έρευνες που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά δυσαρέσκειας των εργαζομένων (Mojon-Azzi et al., 2010· Urral, 2005) και άλλες που παρουσιάζουν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση στον πληθυσμό αυτό (Crudden et al., 1998· Keller et al., 1999· Kim, 2015) Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν συμπίπτουν με τα αποτελέσματα κάποιας άλλης μελέτης στην ομάδα αυτή και πιθανώς σχετίζονται με την σύσταση του συγκεκριμένου δείγματος.

Αναλύοντας τις πτυχές που συνθέτουν την συνολική εργασιακή ικανοποίηση, το δείγμα της έρευνας φάνηκε δυσαρεστημένο με τις πιθανότητες του για προαγωγή. Η δυσαρέσκεια που επικρατεί σχετικά με τις ευκαιρίες για προαγωγή έχει επαληθευθεί σε άλλες έρευνες (Keller et al., 1999· McAfee & McNaughton, 1997b) και είναι πολύ πιθανό να οφείλεται στο εργασιακό νομοθετικό πλαίσιο που ισχύει για τα άτομα με αναπηρία στον ελληνικό χώρο αλλά και στις προκαταλήψεις των εργοδοτών.

Τα επίπεδα ικανοποίησης όσον αφορά τους παράγοντες των συνθηκών λειτουργίας, του μισθού, των ενδεχόμενων ανταμοιβών και των παροχών κυμάνθηκαν σε μέσες-αμφιθυμες

τιμές. Η παρατήρηση αυτή αντιτίθεται σε πληθώρα ερευνών που παρουσιάζουν τα άτομα με αναπηρία (Pagán, 2013· Schur et al., 2009) αλλά και ειδικότερα τα άτομα με οπτική αναπηρία (Mojon-Azzi et al., 2010), δυσαρεστημένα με την αμοιβή τους, λόγω μισθολογικών διακρίσεων και ανισοτήτων.

Ικανοποίηση των εργαζομένων εμφανίστηκε στις σχέσεις με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, στην επικοινωνία στο εσωτερικό των οργανισμών αλλά και στη φύση της εργασίας. Τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να στηριχθούν σε παλαιότερες έρευνες που υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία λαμβάνουν υψηλά επίπεδα πρακτικής κοινωνικής στήριξης από τους συναδέλφους τους (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009) και ότι είναι ευχαριστημένοι με τη βοήθεια που λαμβάνουν από τους συνεργάτες τους (Bengisu, et al., 2008).

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την εξέταση της συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή των συμμετεχόντων φανέρωσαν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης. Συγκριτικά με άλλες έρευνες που χρησιμοποιήθηκε το εργαλείο αυτό σε τυπικό πληθυσμό (Goldbeck, Schmitz, Henrich & Herschbach, 2003· Janke et al., 2004), υποστηρίζεται ότι οι εργαζόμενοι της τρέχουσας έρευνας ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι. Η υψηλή αυτή ικανοποίηση είναι πιθανό να οφείλεται σε χαμηλές προσδοκίες που συνηθίζουν να έχουν τα άτομα με αναπηρία σε πολλούς τομείς της ζωής τους. Συμπεράσματα ερευνών που εξετάστηκαν σε δείγμα ατόμων με οπτική αναπηρία (Łabudzki & Tasiemski, 2013· Vuletić et al., 2016), έδειξαν ότι ήταν μάλλον ως αρκετά ικανοποιημένα με τη ζωή τους συνολικά. Τα στοιχεία αυτά συμπίπτουν με το εύρημα που αναφέρθηκε νωρίτερα.

Όλοι οι επιμέρους τομείς της συνολικής ικανοποίησης από τη ζωή αξιολογήθηκαν από τους εργαζομένους με οπτική αναπηρία πολύ ως εξαιρετικά σημαντικοί. Ελάχιστα υψηλότερες ήταν οι τιμές για τους εξής τομείς: υγεία, σχέση με σύντροφο, φίλοι και

οικογενειακή ζωή. Η οικογενειακή ζωή ήταν ένας τομέας που αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντικός και σε έρευνα των Boerner και Cimarolli (2005), από ενήλικους με οπτική αναπηρία.

Αναφορικά με την ικανοποίηση από τους τομείς της ζωής οι συμμετέχοντες ήταν αρκετά προς εξαιρετικά ικανοποιημένοι από όλους τους παράγοντες. Σε σύγκριση με αντίστοιχη έρευνα σε εργαζόμενους με οπτική αναπηρία στη Γερμανία (Keller et al., 1999), το δείγμα της τρέχουσας έρευνας εμφάνισε ελαφρώς υψηλότερες μέσες τιμές σχεδόν σε όλες της πτυχές της ζωής, τόσο σε επίπεδο σημαντικότητας, όσο και σε επίπεδο ικανοποίησης. Έτσι, υψηλότερες με ελάχιστη διαφορά τιμές σημαντικότητας αναφέρθηκαν στην παρούσα έρευνα, στον τομέα της υγείας και της σχέσης με το σύντροφο. Σε επίπεδο αξιολόγησης της ικανοποίησης, οι υψηλότερες συγκριτικά τιμές ικανοποίησης των συμμετεχόντων εμφανίστηκαν στους τομείς των συνθηκών διαβίωσης και της οικογενειακής ζωής.

Όσον αφορά τη σταθμισμένη ικανοποίηση από τους τομείς της ζωής, στη μέτρηση αυτή λήφθηκαν υπ' όψη όπως αναφέρθηκε ο βαθμός σημαντικότητας και ο βαθμός ικανοποίησης προκειμένου να δημιουργηθεί ένας δείκτης για κάθε επιμέρους παράγοντα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι χαμηλότερες τιμές εμφανίστηκαν αρχικά στην ικανοποίηση από την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου και στη συνέχεια στην ικανοποίηση από το εισόδημα και την οικονομική ασφάλεια. Έρευνα των Boerner και Cimarolli (2005), έδειξε ότι οι ενήλικες με οπτική αναπηρία δεν ήταν ικανοποιημένοι από την αξιοποίηση του ελεύθερου τους χρόνου και θα τον έθεταν μέσα στις σημαντικές τους προτεραιότητες για βελτίωση στο μέλλον. Το εύρημα σχετικά με την χαμηλότερη ικανοποίηση ως προς την οικονομική ασφάλεια μπορεί να συσχετιστεί με τα πορίσματα της μελέτης των Mojon-Azzi κ.ά. (2010), όπου τα άτομα με οπτική αναπηρία εμφανίστηκαν δυσαρεστημένα από την αμοιβή που λάμβαναν για τη δουλειά τους.

Όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη παράγραφο, τα άτομα με οπτική αναπηρία ήταν περισσότερο ικανοποιημένα από τη σχέση τους με την οικογένεια τους. Καθώς η οικογένεια αποτελεί μία από τις σημαντικότερες πηγές στήριξης (Rodríguez et al., 2014), οι περισσότεροι εργαζόμενοι εμφανίζονται ικανοποιημένοι από την στήριξη και την ευημερία τους σε οικογενειακό πλαίσιο. Με βάση τα όσα αναλύθηκαν, εξάγεται το συμπέρασμα ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία αποδίδουν ελάχιστη παραπάνω σπουδαιότητα στη σχέση τους με τον σύντροφο και την οικογένεια τους, σε σχέση με άλλους τομείς της ζωής τους.

Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και ικανοποίησης από τη ζωή εξετάστηκε και βρέθηκε ότι είναι αιτιώδης και σημαντική. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας στο πεδίο αυτό συμφωνούν με την συντριπτική πλειοψηφία των προηγούμενων ερευνών που ανέδειξαν ισχυρούς δεσμούς μεταξύ των δύο μεταβλητών (Heller et al., 2004· Judge & Watanabe, 1994· Keller et al., 1999· Petrovski & Gleeson 1997· Saari & Judge, 2004). Επομένως, όταν οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία είναι ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι με τη δουλειά τους μεταφέρουν την ικανοποίηση και την ευεξία αυτή στην υπόλοιπη ζωή τους αλλά και το αντίστροφο.

Στη συνέχεια, αφού εξετάστηκε η επιρροή των παραγόντων της εργασιακής ικανοποίησης στη συνολική ικανοποίηση από τη ζωή, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η φύση της εργασίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε ευρύτερη ικανοποίηση του ατόμου από τη ζωή του. Ένας εργαζόμενος που νιώθει ευχαρίστηση με το αντικείμενο και τα καθήκοντα της δουλειάς του είναι πιο πιθανό να μεταφέρει την ικανοποίηση του αυτή και στην υπόλοιπη ζωή του. Αν και συνήθως συναντάται αναντιστοιχία μεταξύ ικανοτήτων του ατόμου και περιεχομένου της εργασίας (Kim, 2015), η έρευνα οδήγησε στο συμπέρασμα πως η συνολική ικανοποίηση από τη ζωή επηρεάζεται από την ικανοποίηση του ατόμου με το περιεχόμενο της εργασίας του.



Παρ' ότι δεν τέθηκε ως ερευνητικό ερώτημα κατά το σχεδιασμό της έρευνας αλλά το υπέδειξε η μελέτη της βιβλιογραφίας, εξετάστηκε και η σχέση της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης με τους επιμέρους παράγοντες ικανοποίησης από τη ζωή. Αναλυτικότερα οι τομείς της ζωής που βρέθηκε ότι επηρεάζονται από τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση είναι η οργάνωση του ελεύθερου χρόνου και η οικονομική ασφάλεια. Δηλαδή όσο πιο ικανοποιημένο αισθάνεται ένα άτομο με την εργασία του συνολικά τόσο περισσότερο ικανοποιημένο είναι με τις ευκαιρίες που έχει να οργανώσει τον ελεύθερο του χρόνο και τόσο πιο ασφαλές νιώθει σε οικονομικό επίπεδο. Άλλωστε, όπως έχει προαναφερθεί η ασφάλεια είναι ένας από τους σημαντικότερους λόγους επιλογής επαγγέλματος για τα άτομα με αναπηρία.

Εκτός από τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχουν σχέσεις μεταξύ των παραγόντων εργασιακής ικανοποίησης και των τομέων ικανοποίησης από τη ζωή. Αν και στο προηγούμενο κεφάλαιο αναφέρθηκαν όλες οι συσχετίσεις που προέκυψαν, στο σημείο αυτό θα παρατεθούν και θα αναλυθούν αυτές που έχουν νόημα να γίνουν παρουσιάζοντας μία λογική σύνδεση ή αυτές που στηρίζονται στη βιβλιογραφία. Ειδικότερα, η ικανοποίηση από την οικονομική ασφάλεια εμφάνισε συσχέτιση, όπως θα ήταν άλλωστε αναμενόμενο, με την ικανοποίηση από τον μισθό αλλά και με την ικανοποίηση με τις παροχές και τη φύση της ίδια της εργασίας. Φαίνεται δηλαδή πως όσοι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία ήταν ικανοποιημένοι με το περιεχόμενο της δουλειάς τους ήταν ικανοποιημένοι και με το εισόδημα που λάμβαναν. Επιπλέον, με την ικανοποίηση από την εργασία σχετίστηκαν η ικανοποίηση από τον μισθό, από τα οφέλη, από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και από τη φύση της εργασίας. Η αμοιβή και η αναγνώριση στον εργασιακό χώρο όπως υποδεικνύει η βιβλιογραφία είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης (Ali et al., 2011· Pagán & Malo, 2009· Pagán, 2013· Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000).

Ακόμη, η ικανοποίηση από τις συνθήκες κατοικίας σχετίστηκε θετικά με την ικανοποίηση από τα οφέλη που λαμβάνει κάποιος στην εργασία του. Το παρόν εύρημα μπορεί να ερμηνευθεί από την παραδοχή του, ότι όσα περισσότερα είναι τα χρηματικά οφέλη που λαμβάνει κάποιος στη δουλειά του, τόσο μεγαλύτερες μπορούν να γίνουν οι βελτιώσεις της διαβίωσής του. Ο παράγοντας αυτός εμφάνισε και μία αρνητική σχέση με την ικανοποίηση από τις ενδεχόμενες ανταμοιβές και την αναγνώριση που λαμβάνει το άτομο στον εργασιακό του χώρο. Δηλαδή το εύρημα αυτό σηματοδοτεί ότι η αναγνώριση από τους προϊσταμένους σε μία εργασία δεν συνεπάγεται πάντα πρακτικές ανταμοιβές που μπορούν να οδηγήσουν σε βελτίωση της διαβίωσης των ατόμων.

Αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία που εξετάστηκαν, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν υπάρχουν διαφορές σε όλες σχεδόν τις μεταβλητές σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Η τρέχουσα έρευνα ανέδειξε απουσία διαφορών στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι προγενέστερες έρευνες σε δείγμα ατόμων με αναπηρία, υποστηρίζαν είτε ότι υπάρχει διαφορά υπέρ των γυναικών (Rodríguez et al., 2014· Uppal, 2005) είτε υπέρ των ανδρών (Burke 1999· McAfee & McNaughton, 1997a). Διαφορές δεν βρέθηκαν ούτε στην επιρροή της ηλικίας μεταξύ των συμμετεχόντων. Το εύρημα αυτό συμπίπτει με προηγούμενη έρευνα των σε δείγμα εργαζομένων με διαφορετικές μορφές αναπηρίας (Rodríguez et al., 2014).

Ο παράγοντας του εκπαιδευτικού υπόβαθρου στην παρούσα έρευνα δεν δημιούργησε διαφορές στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων με οπτική αναπηρία, στοιχείο που επαληθεύεται και από άλλες έρευνες (Pagán & Malo, 2009· Uppal, 2005). Μία ακόμη μεταβλητή που εξετάστηκε και δεν παρουσίασε διαφορές στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων, ήταν η οικογενειακή κατάσταση. Με αντίστοιχο τρόπο τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών συμφωνούν με το προαναφερθέν εύρημα (Block et al., 1966· Pagán & Malo, 2009).

Ακόμη, πρέπει να επισημανθεί ότι δεν υπήρξαν διαφορές ούτε στις ακόλουθες μεταβλητές: κατάσταση της όρασης των συμμετεχόντων (νομική τύφλωση/μειωμένη όραση), δυνατότητα ανεξάρτητης μετακίνησης, έτη εργασίας, είδος τομέα εργασίας (δημόσιος/ιδιωτικός) και οικονομική κατάσταση. Πιθανώς η απουσία διαφορών στα συγκεκριμένα δημογραφικά στοιχεία αν και συγκλίνει με προγενέστερες έρευνες, οφείλεται στην σύσταση και τις ιδιαιτερότητες του δείγματος.

Επιπλέον, δεν εμφανίστηκε σχέση μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας που παρέχονται στον εργασιακό χώρο. Αν και έχει βρεθεί ερευνητικά η σχέση αυτή για τα άτομα με αναπηρία (Urral, 2005), εν τούτοις η τρέχουσα έρευνα δεν επαλήθευσε το συμπέρασμα αυτό. Είναι πιθανό, μολονότι δόθηκαν παραδείγματα του όρου «υποστηρικτική τεχνολογία», οι συμμετέχοντες να μην αντιλήφθηκαν πλήρως την ερμηνεία του. Πρακτικά αυτό σημαίνει πως παρότι η πλειοψηφία ήταν τηλεφωνητές στο επάγγελμα και διέθεταν κάποιες παροχές τεχνολογίας στο τηλεφωνικό κέντρο όπου εργάζονταν, ενδέχεται να ερμήνευσαν τον όρο «υποστηρικτική τεχνολογία» μόνο όσον αφορά προηγμένα εργαλεία και συσκευές, με αποτέλεσμα να εκφράσουν δυσαρέσκεια στον συγκεκριμένο τομέα.

Αξίζει ακόμη να τονιστεί ότι παρουσιάστηκε μία σημαντική σχέση μεταξύ συνολικής εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από την κτιριακή πρόσβαση στον χώρο εργασίας. Η ερμηνεία του ευρήματος αυτού είναι εύκολο να στηριχθεί στη θέση ότι η ικανοποίηση που βιώνει ένα άτομο κατά την είσοδο και μετακίνηση του στη δουλειά του, προφανώς επηρεάζει τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία του. Έχει υποστηριχθεί άλλωστε ότι οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία που ήταν ικανοποιημένοι με την κίνησή τους στον εργασιακό τους χώρο εμφάνισαν και υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Keller et al., 1999).

Εξετάζοντας τους επιμέρους τομείς εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με το φύλο, σημαντική διαφορά εμφανίστηκε στον τομέα της προαγωγής. Οι γυναίκες ήταν δυσαρεστημένες ενώ η στάση των ανδρών χαρακτηρίζεται ως ουδέτερη. Το εύρημα αυτό πιθανώς αντανακλά διπλές προκαταλήψεις των εργοδοτών που αφορούν την αναπηρία σε συνδυασμό με το φύλο.

Διαφορές μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα εμφανίστηκαν στην ικανοποίηση των εργαζομένων με οπτική αναπηρία από τις ευκαιρίες για προαγωγή και τη φύση της εργασίας. Τα άτομα που δούλευαν στον ιδιωτικό τομέα ήταν πιο ευχαριστημένα με τις δυνατότητές τους για προαγωγή καθώς και με τη φύση της εργασίας τους. Ενώ το νομοθετικό πλαίσιο στη χώρα μας μπορεί να εξασφαλίζει την πρόσληψη ενός ποσοστού ατόμων με αναπηρία σε εταιρίες και υπηρεσίες, η δυνατότητα του πληθυσμού αυτού για προαγωγή είναι σχεδόν ανύπαρκτη. Επιπλέον, αναφορικά με τα άτομα με οπτική αναπηρία που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, συνήθως δεν υφίσταται αντιστοιχία μεταξύ των σπουδών και των δυνατοτήτων τους με το περιεχόμενο της θέσης τους. Είναι πολύ πιθανό για το λόγο αυτό να προκύπτει η χαμηλότερη ικανοποίησή στο περιεχόμενο της εργασίας τους, συγκριτικά με τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

## **8.2 Συμπεράσματα**

Συμπερασματικά με όσα αναλύθηκαν διεξοδικά παραπάνω, επιτεύχθηκε ένας από τους βασικούς σκοπούς της έρευνας που ήταν η ανάδειξη του επιπέδου συνολικής εργασιακής ικανοποίησης. Τα άτομα με οπτική αναπηρία παρουσίασαν μία ουδέτερη στάση σχετικά με την συνολική τους εργασιακή ικανοποίηση, η οποία προέκυψε ως αποτέλεσμα δυσαρέσκειας σε ορισμένους τομείς και ικανοποίησης σε άλλους. Ειδικότερα, ικανοποιημένοι φάνηκαν οι εργαζόμενοι με την επικοινωνία που επικρατεί στο εσωτερικό της εργασίας τους με τους συνεργάτες και τους προϊσταμένους αλλά και με το περιεχόμενο των καθηκόντων που αναλαμβάνουν. Αντίθετα, ένα συμπέρασμα που πρέπει να τονιστεί,

είναι η δυσαρέσκεια του δείγματος με την απουσία ευκαιριών για επαγγελματική προώθηση. Οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία δεν έχουν την δυνατότητα να εξελιχθούν επαγγελματικά από τη στιγμή που θα αποκτήσουν μία θέση και το γεγονός αυτό φαίνεται ότι τους προκαλεί έντονη δυσαρέσκεια.

Ως προς την ικανοποίηση από τη ζωή τους συνολικά, οι συμμετέχοντες εμφάνισαν υψηλά επίπεδα. Αναλύοντας τους επιμέρους τομείς της ζωής, χαμηλότερες τιμές εμφάνισε η ικανοποίηση από την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου. Το εύρημα αυτό μπορεί να οδηγήσει σε ένα διπλό συμπέρασμα: η δυσαρέσκεια σχετικά με την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου οφείλεται είτε σε έλλειψη αυτού, είτε σε απουσία ενδιαφερόντων και προσαρμοσμένων δραστηριοτήτων για τον πληθυσμό αυτό. Η μεγαλύτερη ικανοποίηση που εμφάνισε ο τομέας της οικογενειακής ζωής επιβεβαιώνει τη μεγάλη χαρά και συγχρόνως τον αντίκτυπο που έχει στη ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία η δημιουργία οικογένειας.

Ένα ακόμη ερευνητικό ερώτημα της έρευνας που απαντήθηκε, οδήγησε στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση από την εργασία όπως άλλωστε αναμενόταν, εμφάνισε σημαντική σχέση με την συνολική ικανοποίηση από τη ζωή. Η ικανοποίηση από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της εργασίας υποστηρίζεται ότι εμφανίζει επιρροή στη γενικότερη ικανοποίηση από τη ζωή. Όταν δηλαδή ένας εργαζόμενος με οπτική αναπηρία είναι ικανοποιημένος από τη φύση της δουλειάς του μεταφέρει την ευημερία του αυτή και στην υπόλοιπη ζωή του. Όσον αφορά το ερευνητικό ερώτημα σχετικά με τους τομείς της ζωής που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση, η έρευνα εξήγαγε το συμπέρασμα ότι αυτοί είναι η οργάνωση του ελεύθερου χρόνου και η οικονομική ασφάλεια.

Τα αποτελέσματα που αφορούν το ερευνητικό ερώτημα, που έχει να κάνει με τις σχέσεις μεταξύ των τομέων εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τη ζωή οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι η οργάνωση του ελεύθερου χρόνου είναι ένας τομέας που σχετίζεται με την

ικανοποίηση από τις πιθανότητες για προαγωγή και με την ικανοποίηση από την επίβλεψη στον εργασιακό χώρο. Η ικανοποίηση από το εισόδημα είναι μία πτυχή που εξίσου σχετίζεται με ορισμένους παράγοντες της εργασίας όπως ο μισθός, οι παροχές και τα οφέλη αλλά και η φύση της εργασίας. Ο τομέας της συνολικής εργασιακής ικανοποίησης εμφανίζει τις περισσότερες σχέσεις με τους επιμέρους τομείς ικανοποίησης από την εργασία, όπως άλλωστε ήταν αναμενόμενο.

Οι δημογραφικές μεταβλητές που εξετάστηκαν, ενώ ήταν παράγοντες που αναμενόταν να παρουσιάσουν διαφορές στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, κάτι τέτοιο δεν συνέβη. Αντιθέτως οι αναλύσεις οδήγησαν στη διεξαγωγή του συμπεράσματος πως η εργασιακή ικανοποίηση σχετίζεται με την ικανοποίηση από την κτιριακή πρόσβαση στο χώρο εργασίας. Το παρόν εύρημα τονίζει την ανάγκη για τη βελτίωση της προσβασιμότητας των χώρων εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία, με απώτερο σκοπό την αύξηση της συνολικής ικανοποίησής τους από τη δουλειά.

Τέλος, η διαφορά σε σχέση με τις δυνατότητες προαγωγής μεταξύ των δύο φύλων, πιθανώς οφείλεται σε στερεότυπα και διπλές προκαταλήψεις εις βάρος των γυναικών με οπτική αναπηρία. Επιπλέον η διαφορά δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε σχέση με την ικανοποίηση από την φύση της εργασίας και από τις ευκαιρίες για προαγωγή, ευνοεί τους εργαζόμενους σε επιχειρήσεις και οργανισμούς ιδιωτικού χαρακτήρα.

### **8.3 Περιορισμοί της έρευνας**

Στην παρούσα έρευνα, αν και το δείγμα θεωρείται σχετικά ικανοποιητικό, η μέθοδος δειγματοληψίας δεν μπορεί να οδηγήσει σε άμεση γενίκευση των συμπερασμάτων. Όπως έχει αναφερθεί, λόγω της δυσκολίας εντοπισμού του συγκεκριμένου πληθυσμού, η δειγματοληψία έγινε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας (snowball sampling). Επιπλέον, η χορήγηση των ερωτηματολογίων έγινε στην πλειονότητα των συμμετεχόντων μέσω

τηλεφωνικής συνέντευξης, αν και υπήρξαν ορισμένοι εργαζόμενοι που συμπλήρωσαν τα εργαλεία μέσω ηλεκτρονικής φόρμας. Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να έχει επιρροή στην εξαγωγή των αποτελεσμάτων. Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων που συμμετείχαν τηλεφωνικά στην έρευνα, ενδέχεται να υπόκεινται στο φαινόμενο Hawthorne και να δόθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι κοινωνικά αρεστές και όχι ειλικρινείς (McCambridge, Witton & Elbourne, 2014).

## **8.4 Προτάσεις**

### **8.4.1 Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή των συμπερασμάτων**

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα πρέπει να ληφθούν υπ' όψη από εργοδότες, επόπτες, ειδικούς επαγγελματικής αποκατάστασης, συμβούλους σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού που ασχολούνται με τον πληθυσμό των ατόμων με οπτική αναπηρία. Η ουδέτερη στάση των εργαζομένων με οπτική αναπηρία για την ικανοποίησή τους από την εργασία, θα πρέπει να αφυπνίσει τους εργοδότες ώστε να προβούν άμεσα σε δράσεις με σκοπό τη βελτίωση του ποιοτικού εργασιακού επιπέδου τους. Ένα εύρημα που μπορεί να έχει άμεσες πρακτικές εφαρμογές είναι η σχέση της εργασιακής ικανοποίησης με την ικανοποίηση από την κτιριακή πρόσβαση στον χώρο εργασίας. Οι υπεύθυνοι οφείλουν να δημιουργήσουν ένα προσβάσιμο, με δυνατότητα ανεμπόδιστης μετακίνησης εργασιακό περιβάλλον για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Επιπλέον, μισθολογικές αυξήσεις και παροχή ειδικών προνομίων είναι μόνο ελάχιστες από τις πρακτικές που μπορούν να υιοθετήσουν οι εργοδότες με σκοπό την αύξηση των εργασιακών κινήτρων.

Από την άλλη πλευρά, οι υπεύθυνοι αποκατάστασης και επαγγελματικής σταδιοδρομίας θα πρέπει να ενημερώνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία για τις επιλογές και τις δυνατότητές τους, ώστε να επιτευχθεί όσο το δυνατόν καλύτερη ταύτιση μεταξύ

ικανοτήτων και ενδιαφερόντων με τις απαιτήσεις και το περιεχόμενο της εργασίας. Η αντιστοιχία αυτή θα επιφέρει άμεση βελτίωση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης στον πληθυσμό των ατόμων με οπτική αναπηρία, γεγονός που με τη σειρά του θα ενισχύσει την ικανοποίηση από τη ζωή, αλλά και την ευρύτερη ευημερία και ευτυχία τους.

#### **8.4.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα**

Ένα ζήτημα που χρήζει μελέτης στον ελλαδικό χώρο, αποτελεί η έρευνα της σχέσης μεταξύ εργασιακής ικανοποίησης και ικανοποίησης από τις υπηρεσίες υποστηρικτικής τεχνολογίας που υπάρχουν στην εργασία για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Είναι σημαντικό να αναδειχθούν ποια μέσα υποστηρικτικής τεχνολογίας διατίθενται στην εργασία τους, πόσο βοηθητικά είναι, τι ελλείψεις υπάρχουν και παράλληλα να παρουσιαστεί λεπτομερέστερα η επιρροή τους στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, ένα ενδιαφέρον θέμα προς διερεύνηση θα ήταν η σύγκριση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες (τύφλωση, κώφωση), ώστε να αναδειχθεί το μέγεθος της επιρροής κάθε είδους αναπηρίας στη διαμόρφωση της εργασιακής ικανοποίησης.



## 9. Βιβλιογραφικές αναφορές

- Akkerman, A., Janssen, C. G., 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.
- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation, 21*(2), 199-210.
- Ardahan, F. (2012). Life satisfaction and emotional intelligence of participants/nonparticipants in outdoor sports: Turkey case. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 62*, 4-11.
- 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.
- Barnow, B. S. (2008). The employment rate of people with disabilities. *Monthly Labor Review, 131*(11), 44-50.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management, 54*(2), 323-343.
- Bell, E. C., & Mino, N. M. (2013). Blind and visually impaired adult rehabilitation and employment survey: Final results. *Journal of Blindness Innovation & Research, 3*(1), 1-35.
- Bengisu, M., Izbırak, G., & Mackieh, A. (2008). Work-related challenges for individuals who are visually impaired in Turkey. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 102*(5), 284-294.

- Block, J. R., Yuker, H. E., Campbell, W. J., & Melvin, K. B. (1966). Some Correlates of Job Satisfaction among Disabled Workers. *Occupational Therapy: the Official Journal of the Association of Occupational Therapists*, 29(9), 10-16.
- Boerner, K., & Cimarolli, V. R. (2005). Optimizing rehabilitation for adults with visual impairment: attention to life goals and their links to well-being. *Clinical Rehabilitation*, 19(7), 790-798.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 915-934.
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472-485.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Burke, R. J. (1999). Disability and women’s work experiences: an exploratory study. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 19(12), 21-33.
- Capella-McDonnall, M. E. (2005). Predictors of Competitive Employment for Blind and Visually Impaired Consumers of Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 99(5), 303-315.
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. W. (2006). Differences in Social Support among Employed and Unemployed Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(9), 545-556.

- 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.
- Crudden, A., & Hanye, R. (1999). Employment differences among persons with congenital and adventitious vision loss. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12(1), 19-23.
- Crudden, A., McBroom, L. W., Skinner, A. L., & Moore, J. E. (1998). Comprehensive Examination of Barriers to Employment among Persons Who Are Blind or Visually Impaired. Mississippi State: Mississippi State Univ., Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision.
- Crudden, A., Moore, J. E., & Giesen, J. M. (1996). Satisfaction of direct labor workers who are blind and employed in Industries for the Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90(6), 479-485.
- Cummins, R. A. (2005). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. In A. C. Michalos (Ed.), *Citation classics from social indicators research* (pp. 559-584). The Netherlands, Springer.
- De Jong, P. R. (2011). Sickness, disability and work: Breaking the barriers—A synthesis of findings across OECD countries—OECD. *Internationale Revue für Soziale Sicherheit*, 64(3), 115-117.
- Dewa, C. S., Dermer, S. W., Chau, N., Lowrey, S., Mawson, S., & Bell, J. (2009). Examination of factors associated with the mental health status of principals. *Work*, 33(4), 439-448.

- 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.
- 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.
- Fischer, J. A., & Sousa-Poza, A. (2009). Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health. *Health economics, 18*(1), 71-89.
- Fitzpatrick, R. (1993). Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance. *Personnel psychology, 46*(2), 371-375.
- Fugl-Meyer, A. R., Bränholm, I. B., & Fugl-Meyer, K. S. (1991). Happiness and domain-specific life satisfaction in adult northern Swedes. *Clinical rehabilitation, 5*(1), 25-33.
- Goldbeck, L., Schmitz, T. G., Henrich, G., & Herschbach, P. (2003). Questions on life satisfaction for adolescents and adults with cystic fibrosis: development of a disease-specific questionnaire. *Chest, 123*(1), 42-48.
- Gillies, R. M., Knight, K., & Baglioni Jr, A. J. (1998). World of work: Perceptions of people who are blind or vision impaired. *International Journal of Disability, Development and Education, 45*(4), 397-409.
- Goertz, Y. H., Van Lierop, B. A., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 104*(7), 404-418.

- Good, G. A. (2008). Life satisfaction and quality of life of older New Zealanders with and without impaired vision: a descriptive, comparative study. *European journal of ageing, 5*(3), 223-231.
- Guerette, A. R., & Smedema, S. M. (2011). The relationship of perceived social support with well-being in adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 105*(7), 425-439.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The career development quarterly, 56*(2), 150-156.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The role of person versus situation in life satisfaction: A critical examination. *Psychological bulletin, 130*(4), 574.
- Henk d. J. (2005). Employment strategies for the blind in Eastern Europe. *International Congress Series, 1282*(1), 1134-1138.
- Henrich, G., & Herschbach, P. (2000). Questions on Life Satisfaction (FLZM): A short questionnaire for assessing subjective quality of life. *European Journal of Psychological Assessment, 16*(3), 150-159.
- Hsieh, C. M. (2003). Counting importance: The case of life satisfaction and relative domain importance. *Social Indicators Research, 61*(2), 227-240.
- Hogan, R., & Blake R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior, 55*(1), 41-56.
- Houtenville, A. (2003). A comparison of the economic status of working-age persons with visual impairments and those of other groups. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 97*(3), 133-149

- Houser, R., & Chace, A. (1993). Job satisfaction of people with disabilities placed through a project with industry. *Journal of Rehabilitation, 59*(1), 45-48.
- Janke, K. H., Raible, A., Bauer, M., Clemens, P., Meisner, C., Häuser, W., . . . Klump, B. (2004). Questions on life satisfaction (FLZ<sup>M</sup>) in inflammatory bowel disease. *International journal of colorectal disease, 19*(4), 343-353.
- Josephson, M., & Vingård, E. (2007). Zest for work? Assessment of enthusiasm and satisfaction with the present work situation and health—A 1.5-year follow-up study. *Work, 29*(3), 225-231.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of applied psychology, 89*(4), 661-673.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of applied psychology, 78*(6), 939-948.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*(2), 101–107.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood, and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational behavior and human decision processes, 89*(2), 1119-1139.
- 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.

- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa-Turkey. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 52-63.
- 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.
- Kim, K. H. (2015). Moving toward a better understanding of job satisfaction of South Korean masseurs with visual impairments: test of integrative job satisfaction model in social cognitive career theory. Retrieved March 2019 from: <http://ir.uiowa.edu/etd/1861/>
- Konrad, A. M., Moore, M. E., Ng, E. S., Doherty, A. J., & Breward, K. (2013). Temporary work, underemployment and workplace accommodations: relationship to well-being for workers with disabilities. *British Journal of Management*, 24(3), 367-382.
- Łabudzki, J., & Tasiemski, T. (2013). Physical activity and life satisfaction in blind and visually impaired individuals. *Human Movement*, 14(3), 210-216.
- Lamichhane, K. (2012). Employment situation and life changes for people with disabilities: evidence from Nepal. *Disability & Society*, 27(4), 471-485.
- Lamoureux, E. L., Hassell, J. B., & Keeffe, J. E. (2004). The determinants of participation in activities of daily living in people with impaired vision. *American journal of ophthalmology*, 137(2), 265-270.
- Landis, E. A., Vick, C. L., & Novo, B. N. (2015). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 12(5), 37-42.

- Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: Results of a national survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(3), 147-159.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of vocational behavior*, 69(2), 236-247.
- Leonard, R., D'Allura, T., & Horowitz, A. (1999). Factors associated with employment among persons who have a vision impairment: A follow-up of vocational placement referrals. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12(1), 33-43.
- Leonard, R. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 635–644.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Marquès-Brocksopp, L. (2012). The broad reach of the wellbeing debate: Emotional wellbeing and vision loss. *British Journal of Visual Impairment*, 30(1), 50-55.
- McAfee, J. K., & McNaughton, D. (1997a). Transitional outcomes—job satisfaction of workers with disabilities. Part One: general job satisfaction. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8(2), 135-142.
- McAfee, J. K., & McNaughton, D. (1997b). Transitional outcomes: Job satisfaction of workers with disabilities part two: Satisfaction with promotions, pay, co-workers, supervision, and work conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8(3), 243-251.



- McCambridge, J., Witton, J., & Elbourne, D. R. (2014). Systematic review of the Hawthorne effect: new concepts are needed to study research participation effects. *Journal of clinical epidemiology*, 67(3), 267-277.
- McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329–341.
- McIlvane, J. M., & Reinhardt, J. P. (2001). Interactive effect of support from family and friends in visually impaired elders. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(6), P374-P382.
- McNeil, J. (2001). *Americans with disabilities: 1997: Current population reports (Series P-70, No. 73)*. Washington, DC: U.S. Dept. of Commerce, Economics and Statistics Administration, Census Bureau.
- McPhee, S.D., & Townsend, L.J. (1992). A study of organisational commitment and job satisfaction among Air force occupational therapy officers. *Military Medicine*, 153(3), 117-121.
- Mojon-Azzi, S. M., Sousa-Poza, A., & Mojon, D. S. (2010). Impact of low vision on employment. *Ophthalmologica*, 224(6), 381-388.
- Mount, M. K., & Muchinsky, P. M. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13(1), 84-100.
- 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.

- Naraine, M. D., & Lindsay, P. H. (2011). Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability & Society, 26*(4), 389-403.
- Nyman, S. R., Gosney, M. A., & Victor, C. R. (2010). Psychosocial impact of visual impairment in working-age adults. *British Journal of Ophthalmology, 94*(11), 1427-1431.
- O'Day, B. (1999). Employment barriers for people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 93*(10), 627-642.
- 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.
- Pagán, R. (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social science & medicine, 72*(2), 206-215.
- 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.
- Pagán, R. (2014). What makes workers with disabilities happy? The importance of non-pecuniary characteristics. *Health economics, 23*(2), 241-247.
- Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, training and job satisfaction. *Social Indicators Research, 122*(3), 865-885.
- Papadopoulos, K., Papakonstantinou, D., Koutsoklenis, A., Koustriava, E., & Kouderi, V. (2015). Social support, social networks, and happiness of individuals with visual impairments. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 58*(4), 240-249.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 103*(7), 393-402.

- 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.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology, 3*(2), 137-152.
- Petrovski, P., & Gleeson, G. (1997). The relationship between job satisfaction and psychological health in people with an intellectual disability in competitive employment. *Journal of Intellectual and Developmental Disability, 22*(3), 199-211.
- Petty, R.E., Wegener, D.T., & Fabrigar, L.R. (1997). Attitudes and attitude change. *Annual Review of Psychology, 48*(1), 609-647.
- Pinquart, M., & Pfeiffer, J. P. (2011). Psychological well-being in visually impaired and unimpaired individuals: a meta-analysis. *British Journal of Visual Impairment, 29*(1), 27-45.
- 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
- Rodríguez, R. P., Sánchez, C. R., de Haro, C. O., & Maldonado, J. S. (2014). 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.
- Roelen, C. A., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. *Work, 30*(4), 433-439.
- Rumrill Jr, P. D. (1999). Effects of a social competence training program on accommodation request activity, situational self-efficacy, and Americans with disabilities act

knowledge among employed people with visual impairments and blindness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12(1), 25-31.

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.

Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-347.

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.

Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell, (Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on Gender* (pp. 667-76). San Diego: CA, Academic Press.

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.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American journal of community psychology*, 13(6), 693-713.

Spector, P. E., & Wimalasiri, J. (1986). A cross-cultural comparison of job satisfaction dimensions in the United States and Singapore. *International Review of Applied Psychology*. 35(1), 147-158.

- Spector P. (2017). Job Satisfaction Survey, JSS Page. Retrieved 2 June 2019 from <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales.html>.
- Steinhardt, M. A., Dolbier, C. L., Gottlieb, N. H., & McCalister, K. T. (2003). The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion, 17*(6), 382-389.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of Shkodra municipality. *European Scientific Journal, 9*(17), 41-51.
- Trillo, A. H., & Dickinson, C. M. (2012). The impact of visual and nonvisual factors on quality of life and adaptation in adults with visual impairment. *Investigative ophthalmology & visual science, 53*(7), 4234-4241.
- Tuttle, D. W., & Tuttle, N. R. (2004). *Self-esteem and adjusting with blindness: The process of responding to life's demands. (3<sup>rd</sup> ed.)*: Springfield, IL, US: Charles C. Thomas Publisher.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research, 11*(1), 98.
- Τσιώλης, Γ. (2011). Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες: Από την πολεμική των «παραδειγμάτων» στις συνθετικές προσεγγίσεις. Στο Δαφέρμος, Μ. Σαματάς, Μ. Κουκουριτάκης, Σ. Χιωτάκης (επιμ.) *Οι κοινωνικές επιστήμες στον 21ο αιώνα: Επίμαχα θέματα και προκλήσεις* (σσ.56-84). Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Tsounis, A., & Sarafis, P. (2018). Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS). *BMC psychology, 6*(1), 27-32.

- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.
- Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction—a systematic review. *Occupational medicine*, 53(3), 191-200.
- Verdugo, M. A., Prieto, G., Caballo, C., & Peláez, A. (2005). Factorial Structure of the Quality of Life Questionnaire in a Spanish Sample of Visually Disabled Adults1. *European Journal of Psychological Assessment*, 21(1), 44-55.
- Voelck, J. (1995). Job satisfaction among support staff in Michigan academic libraries. *College & Research Libraries*, 56(2), 157-170.
- Vuletić, G., Šarlija, T., & Benjak, T. (2016). Quality of life in blind and partially sighted people. *Časopis za primijenjene zdravstvene znanosti*, 2(2), 101-112.
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., & Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141-161.
- Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96(4), 245-253.
- Wong, M. E. (2004). Higher education or vocational training? Some contributing factors to post-school choices of visually impaired students in Britain. Part 1, Great Britain. *The British Journal of Visual Impairment*, 22(1), 37-42.
- Ζαφειρόπουλος Κ. (2015). *Πως γίνεται μία επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

## 10. Παράρτημα

### Έρευνα Εργασιακής Ικανοποίησης (JSS)

Παρακαλώ να κυκλώσετε έναν αριθμό για κάθε ερώτηση ο οποίος αντιπροσωπεύει περισσότερο την άποψή σας σχετικά με αυτήν.

	Διαφωνώ πάρα πολύ	Διαφωνώ μέτρια	Διαφωνώ λίγο	Συμφωνώ λίγο	Συμφωνώ μέτρια	Συμφωνώ πάρα πολύ
1. Αισθάνομαι ότι αμείβομαι δίκαια για την εργασία που κάνω.	1	2	3	4	5	6
2. Υπάρχουν πολύ λίγες ευκαιρίες για προαγωγή στην εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
3. Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι αρκετά ικανός/η στη δουλειά του/της.	1	2	3	4	5	6
4. Δεν είμαι ικανοποιημένος από τις πρόσθετες παροχές που λαμβάνω.	1	2	3	4	5	6
5. Όταν κάνω καλά τη δουλειά μου, λαμβάνω την αναγνώριση που θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
6. Πολλοί από τους κανόνες και τις διαδικασίες (που ακολουθούνται στον οργανισμό) με δυσκολεύουν στο να κάνω τη δουλειά μου σωστά.	1	2	3	4	5	6
7. Συμπαθώ τους ανθρώπους μαζί με τους οποίους δουλεύω μαζί.	1	2	3	4	5	6
8. Κάποιες φορές αισθάνομαι ότι η εργασία μου δεν έχει νόημα.	1	2	3	4	5	6
9. Η επικοινωνία μέσα στον οργανισμό φαίνεται να είναι καλή.	1	2	3	4	5	6
10. Οι αυξήσεις του μισθού είναι πολύ σπάνιες και αραιές.	1	2	3	4	5	6

11.	Αυτοί που κάνουν καλά την δουλειά τους έχουν δίκαιες πιθανότητες προαγωγής.	1	2	3	4	5	6
12.	Ο/Η προϊστάμενος/η μου είναι άδικος/η μαζί μου.	1	2	3	4	5	6
13.	Οι παροχές που λαμβάνουμε από την εργασία είναι εξίσου καλές με αυτές που προσφέρουν άλλοι οργανισμοί.	1	2	3	4	5	6
14.	Θεωρώ πως η δουλειά που κάνω δεν εκτιμάται.	1	2	3	4	5	6
15.	Οι προσπάθειές μου να κάνω καλά τη δουλειά μου σπάνια εμποδίζονται από τη γραφειοκρατία.	1	2	3	4	5	6
16.	Θεωρώ ότι πρέπει να εργάζομαι σκληρότερα εξαιτίας της ανικανότητας των συναδέλφων μου.	1	2	3	4	5	6
17.	Μου αρέσουν τα πράγματα που κάνω στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
18.	Οι στόχοι του οργανισμού στον οποίο εργάζομαι δεν μου είναι ξεκάθαροι.	1	2	3	4	5	6
19.	Όταν σκέφτομαι την αμοιβή μου αισθάνομαι ότι δεν εκτιμάται η εργασία μου.	1	2	3	4	5	6
20.	Οι εργαζόμενοι εδώ προάγονται τόσο γρήγορα, όσο και σε άλλες δουλειές	1	2	3	4	5	6
21.	Ο/η προϊστάμενος/η μου δείχνει ελάχιστο ενδιαφέρον για το πώς αισθάνονται οι υφιστάμενοί του.	1	2	3	4	5	6
22.	Το πακέτο παροχών που λαμβάνουμε είναι δίκαιο.	1	2	3	4	5	6
23.	Υπάρχουν λίγες ανταμοιβές για αυτούς που εργάζονται εδώ.	1	2	3	4	5	6
24.	Έχω πολύ φόρτο εργασίας στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5	6
25.	Περνώ καλά με τους συναδέλφους μου.	1	2	3	4	5	6
26.	Συχνά αισθάνομαι ότι δεν γνωρίζω τι συμβαίνει στον οργανισμό στον οποίο εργάζομαι.	1	2	3	4	5	6
27.	Νιώθω μια αίσθηση υπερηφάνειας για τη δουλειά που κάνω.	1	2	3	4	5	6
28.	Αισθάνομαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μισθολογικών αυξήσεων που μου παρέχονται.	1	2	3	4	5	6



29.	Υπάρχουν πρόσθετες παροχές που δεν λαμβάνουμε ενώ θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
30.	Συμπαθώ τον/την προϊστάμενο/η μου.	1	2	3	4	5	6
31.	Έχω πολλή γραφειοκρατική δουλειά.	1	2	3	4	5	6
32.	Θεωρώ ότι οι προσπάθειές μου δεν ανταμείβονται με τον τρόπο που θα έπρεπε.	1	2	3	4	5	6
33.	Είμαι ικανοποιημένος από τις ευκαιρίες μου για προαγωγή.	1	2	3	4	5	6
34.	Υπάρχουν πολλοί διαπληκτισμοί και διαμάχες στη δουλειά.	1	2	3	4	5	6
35.	Η εργασία μου είναι απολαυστική.	1	2	3	4	5	6
36.	Τα εργασιακά καθήκοντα δεν επεξηγούνται πλήρως.	1	2	3	4	5	6

## Ερωτήσεις για την ικανοποίηση από τη ζωή (FLZ<sup>M</sup>)

### A. Γενικότερο μέρος

Οι ακόλουθες ερωτήσεις αφορούν το πόσο **ικανοποιημένος** είστε με τη ζωή σας και με κάποιες πτυχές της ζωής σας. Εκτός από αυτό, θα πρέπει να υποδείξετε πόσο **σημαντικές** είναι μεμονωμένες περιοχές της ζωής (π.χ. το επάγγελμα ή ο ελεύθερος χρόνος) για την ικανοποίηση και την ευημερία σας.

Παρακαλώ απαντήστε σε **όλες** τις ερωτήσεις, ακόμη και σε εκείνες, που δεν φαίνεται να ισχύουν για εσάς: Εάν εσείς π.χ. δεν έχετε σύντροφο, μπορείτε παρ' όλα αυτά στην ερώτηση για τη «Σχέση με τον σύντροφο» να δηλώσετε, πόσο σημαντικό είναι για σας αυτό και πόσο ικανοποιημένοι είστε με την τρέχουσα κατάσταση (χωρίς σύντροφο).

Μην αφήνετε τον εαυτό σας να επηρεάζεται από το αν αισθάνεστε αυτή τη στιγμή καλά ή άσχημα, αλλά προσπαθήστε να λάβετε υπόψη στην κρίση σας **τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες**.

---

Παρακαλώ σημειώστε με σταυρό **πόσο σημαντικό** είναι κάθε μεμονωμένος τομέας της ζωής για την ικανοποίησή σας συνολικά. Πριν ξεκινήσετε, παρακαλώ πρώτα να εξετάσετε όλους τους τομείς.

Πόσο <b>σημαντικό</b> είναι για εσάς...	Καθόλου σημαντικό	Κάπως σημαντικό	Αρκετά σημαντικό	Πολύ σημαντικό	Εξαιρετικά σημαντικό
1. Φίλοι/γνωστοί	1	2	3	4	5
2. Οργάνωση ελεύθερου χρόνου/χόμπι					
3. Υγεία					
4. Εισόδημα/οικονομική ασφάλεια					
5. Επάγγελμα/εργασία					

6. Συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης					
7. Οικογενειακή ζωή/παιδιά					
8. Σχέση με τον σύντροφο /σεξουαλικότητα					

Παρακαλώ σημειώστε με σταυρό πόσο **ικανοποιημένος** είστε σε κάθε τομέα της ζωής.

Πόσο <b>ικανοποιημένος</b> είστε με...	Δυσανεστημένος	Μάλλον δυσανεστημένος	Μάλλον ικανοποιημένος	Αρκετά ικανοποιημένος	Πολύ ικανοποιημένος
1. Φίλους/γνωστούς	1	2	3	4	5
2. Οργάνωση ελεύθερου χρόνου/χόμπι					
3. Υγεία					
4. Εισόδημα/οικονομική ασφάλεια					
5. Επάγγελμα/εργασία					
6. Συνθήκες κατοικίας/διαβίωσης					
7. Οικογενειακή ζωή/παιδιά					
8. Σχέση με τον σύντροφο /σεξουαλικότητα					