



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών ιδιωτικών επιχειρήσεων αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους βίου

Πετρούλα Μπάτσου

Θεσσαλονίκη, 2021



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών ιδιωτικών επιχειρήσεων αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους βίου

Employer's views and perceptions about social employability skills of people with disabilities

Πετρούλα Μπάτσου

Εξεταστική επιτροπή

Δόξα Παπακωνσταντίνου, Επίκουρη Καθηγήτρια, Επόπτρια

Ειρήνη Γουλετά, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια,

Βασιλική Γιαννούλη, Επίκουρη Καθηγήτρια

Θεσσαλονίκη, 2021

Ο/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.

.....(υπογραφή).....

Πετρούλα Μπάτσου

Αφιερώσεις

«Πετάει μόνο αυτός που τολμάει να πετάξει»

Luis Sepúlveda

*Η ιστορία του γάτου
που έμαθε σ' ένα γλάρο
να πετάει*

Στους γιους μου,

Πασχάλη & Φώτη·

με την ευχή να τολμήσουν

Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Περιεχομένων	Σελίδα
Κατάλογος Πινάκων	
Κατάλογος Γραφημάτων	
Περίληψη.....	1
Abstract.....	3
Πρόλογος.....	5
Ευχαριστίες.....	6
Εισαγωγή.....	7
Μέρος Α΄: Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας.....	18
Κεφάλαιο 1 ^ο : Η αγορά εργασίας και τα άτομα με αναπηρία.....	18
1.1 Η εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία.....	18
1.2 Πλεονεκτήματα	22
1.3 Η σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων για την επαγγελματική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία.....	27
Κεφάλαιο 2 ^ο : Οι επαγγελματικές δεξιότητες.....	32
2.1 Οι επαγγελματικές δεξιότητες – δεξιότητες απασχόλησης (employability skills).....	32
2.2 Οι επαγγελματικές δεξιότητες και ο ρόλος τους για την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία.....	34
Κεφάλαιο 3 ^ο : Οι κοινωνικές δεξιότητες	36
3.1 Εννοιολογική οριοθέτηση.....	36
3.2 Κατηγοριοποίηση και ταξινόμηση.....	38
3.3 Οι κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται κατά τον επαγγελματικό βίο.....	41
3.4 Οι κοινωνικές δεξιότητες και τα άτομα με αναπηρία: Η σημασία τους για την επαγγελματική αποκατάσταση.....	45
Κεφάλαιο 4 ^ο : Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία.....	54
4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών.....	61
4.2 Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία κατά την εργασία.....	68
4.3 Η κουλτούρα μιας επιχείρησης και ο τρόπος αντιμετώπισης ενός εργαζομένου με αναπηρία.....	72
Μέρος Β΄: Εμπειρική έρευνα.....	76
Κεφάλαιο 5 ^ο : Διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας.....	76

5.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	76
5.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	77
5.3 Σχεδιασμός της έρευνας.....	78
5.3.1 Μεθοδολογία.....	78
5.3.2 Δείγμα και δειγματοληπτικό πλαίσιο της έρευνας.....	79
5.3.3 Ερευνητικό εργαλείο συλλογής δεδομένων: Ερωτηματολόγιο.....	81
5.3.4 Δομή και περιεχόμενο ερωτηματολογίου.....	81
5.3.4.1 Α΄ και Β΄ Μέρος ερωτηματολογίου.....	82
5.3.4.2 Γ΄ Μέρος ερωτηματολογίου.....	84
5.4 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου και συνοδευτική επιστολή.....	85
5.5 Διεξαγωγή της διαδικασίας συλλογής δεδομένων.....	85
5.6 Δεδομένα και επεξεργασία δεδομένων.....	86
5.6.1 Μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης ποσοτικών δεδομένων.....	87
5.7 Πιλοτική έρευνα.....	91
5.8 Εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας.....	92
Κεφάλαιο 6 ^ο : Αποτελέσματα της έρευνας.....	95
6.1 Παρουσίαση μεταβλητών.....	95
6.2 Προφίλ συμμετεχόντων στην έρευνα.....	95
6.2.1 Φύλο.....	96
6.2.2 Ηλικία.....	96
6.2.3 Εκπαιδευτικό επίπεδο.....	97
6.2.4 Θέση εργασίας στην επιχείρηση.....	98
6.2.5 Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση.....	100
6.3 Προφίλ επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα.....	101
6.3.1 Περιοχή εγκατάστασης της επιχείρησης.....	101
6.3.2 Δραστηριότητα επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα.....	102
6.3.3 Κατηγοριοποίηση επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας.....	103
6.3.4 Αριθμός υπαλλήλων των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα.....	104
6.3.5 Απασχόληση ατόμων με αναπηρία.....	105
6.3.6 Είδος αναπηρίας απασχολούμενων.....	106
6.4 Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερευνητικών ερωτημάτων.....	108
6.4.1 Διερεύνηση βαθμού σπουδαιότητας επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων (1 ^ο ερευνητικό ερώτημα).....	108
6.4.2 Διερεύνηση συχνότητας εμφάνισης ή έλλειψης επαγγελματικών κοινωνικών	

συμπεριφορών (2 ^ο ερευνητικό ερώτημα).....	120
6.4.3 Η επίδραση της συχνότητας εμφάνισης ή έλλειψης των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών αναφορικά με τη σπουδαιότητα τους (3 ^ο ερευνητικό ερώτημα).....	135
6.4.4 Το φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η προϋπηρεσία ως παράγοντες διαμόρφωσης της ανεξάρτητης μεταβλητής της έρευνας σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων.....	145
6.4.5 Διερεύνηση βαθμού επίδρασης των ανεξάρτητων μεταβλητών φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και προϋπηρεσία στην εξαρτημένη μεταβλητή της σπουδαιότητας.....	160
6.4.6 Το φύλο ως παράγοντας διαμόρφωσης της εξαρτημένης μεταβλητής της έρευνας συχνότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων.....	162
6.4.7 Απόψεις και αντιλήψεις εργοδοτών ως προς το αντικείμενο δραστηριοποίησης της επιχείρησής τους.....	166
6.4.8 Συσχέτιση απόψεων και αντιλήψεων εργοδοτών που υφίσταται ή δεν υφίσταται συνεργασία με κάποιο άτομο με αναπηρία, αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων τους.....	173
Μέρος Γ΄: Συμπεράσματα.....	181
Κεφάλαιο 7 ^ο : Συμπεράσματα.....	181
7.1 Συμπεράσματα επί των ευρημάτων της έρευνας και σύγκριση τους με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών.....	181
7.2 Γενικά Συμπεράσματα.....	189
7.3 Προτάσεις επί των ευρημάτων και πρακτικές εφαρμογές της παρούσας έρευνας.....	192
7.4 Κριτική και προβληματισμοί	196
7.5 Περιορισμοί της έρευνας.....	198
7.6 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....	201
Βιβλιογραφία.....	205
Α. Βιβλιογραφία στα Ελληνικά.....	205
Β.Βιβλιογραφία στα Ελληνικά από μετάφραση.....	206
Γ. Βιβλιογραφία στα Αγγλικά.....	206

Κατάλογος Πινάκων

Αριθμός	Τίτλος	Σελίδα
Πίνακας 1.	Έλεγχος αξιοπιστίας (Cronbach's Alpha) των κλιμάκων του τελικού ερωτηματολογίου.....	93
Πίνακας 2.	Φύλο συμμετεχόντων στην έρευνα.....	96
Πίνακας 3.	Ηλικία ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα.....	96
Πίνακας 4.	Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων.....	98
Πίνακας 5.	Θέση εργασίας συμμετεχόντων.....	99
Πίνακας 6.	Επαγγελματική προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη θέση.....	100
Πίνακας 7.	Περιοχή επιχείρησης.....	101
Πίνακας 8.	Επαγγελματική δραστηριότητα επιχειρήσεων έρευνας.....	102
Πίνακας 9.	Αριθμός απασχολούμενων των επιχειρήσεων της έρευνας.....	105
Πίνακας 10.	Αριθμός απασχολούμενων με αναπηρία στις επιχειρήσεις που συμμετέχουν στην έρευνα.....	105
Πίνακας 11.	Είδος αναπηρίας απασχολούμενων.....	106
Πίνακας 12.	Σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων.....	108
Πίνακας 13.	Κοινωνική δεξιότητα: Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες.....	110
Πίνακας 14.	Κοινωνική δεξιότητα: Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης.....	118
Πίνακας 15.	Συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων.....	120
Πίνακας 16.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης.....	122
Πίνακας 17.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην ενημερώνει όταν χρειάζεται βοήθεια.....	123
Πίνακας 18.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο.	123
Πίνακας 19.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μη μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις και το συναίσθημα.....	124
Πίνακας 20.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες.....	124
Πίνακας 21.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Αβάσιμες δικαιολογίες για καθυστέρηση/απουσία.....	125
Πίνακας 22.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην είναι συνεπής.....	125
Πίνακας 23.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μη συγκεντρώνει τις πληροφορίες ή/και τα υλικά που θα χρειαστεί πριν από την εκτέλεση μιας εργασίας.....	126
Πίνακας 24.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι.....	126
Πίνακας 25.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας.....	127
Πίνακας 26.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να διακόπτει διαρκώς την εργασία της/του.....	127
Πίνακας 27.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία.....	128
Πίνακας 28.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να διακόπτει διαρκώς αυτόν που μιλάει.....	129
Πίνακας 29.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Μη ικανοποιητικοί ρυθμοί εργασίας.....	133

Πίνακας 30.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες.....	133
Πίνακας 31.	Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην ευχαριστεί της/του στους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια.....	134
Πίνακας 32.	Κοινωνική δεξιότητα: Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία.....	134
Πίνακας 33.	T – test για ζευγαρωτές παρατηρήσεις σπουδαιότητας και συχνότητας.....	136
Πίνακας 34.	Συντελεστές συσχέτισης Pearson.....	141
Πίνακας 35.	Προβλεπτική μεταβλητή που επηρεάζει τη σταθερή μεταβλητή (i).....	143
Πίνακας 36.	Έλεγχος t – test επίδρασης του φύλου στην μεταβλητή της έρευνας «σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων».....	146
Πίνακας 37.	Αποτελέσματα ερμηνευτικής ικανότητας ανεξάρτητων μεταβλητών ανά κοινωνική δεξιότητα.....	161
Πίνακας 38.	Έλεγχος t – test επίδρασης του φύλου στην μεταβλητή της έρευνας «συχνότητα επαγγελματικών δεξιοτήτων».....	163
Πίνακας 39.	Ομάδες επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα.....	167
Πίνακας 40.	Έλεγχος t – test επίδρασης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των εταιριών που συμμετέχουν στην έρευνα στην εξαρτημένη μεταβλητή «σπουδαιότητα κοινωνικών δεξιοτήτων».....	168
Πίνακας 41.	Ομάδες επιχειρήσεων.....	173
Πίνακας 42.	Ομάδες μέσω των τιμών επιχειρήσεων.....	174
Πίνακας 43.	Ομάδες επιχειρήσεων μετά την επανακωδικοποίηση.....	177
Πίνακας 44.	Έλεγχος t – test επίδρασης της συνεργασίας με κάποιο ΑμεΑ στην εξαρτημένη μεταβλητή της έρευνας «σπουδαιότητα κοινωνικών δεξιοτήτων».....	177
Πίνακας 45.	Συγκριτική αποτύπωση σπουδαιότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε σημαντικότερες κοινωνικές δεξιότητες.....	184
Πίνακας 46.	Συγκριτική αποτύπωση σπουδαιότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε λιγότερο σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες.....	185
Πίνακας 47.	Συγκριτική αποτύπωση συχνότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε λιγότερο σημαντικές σε συχνότητα.....	187
Πίνακας 48.	Συγκριτική αποτύπωση συχνότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε λιγότερο σημαντικές σε συχνότητα.....	187

Κατάλογος Γραφημάτων

Αριθμός	Τίτλος	Σελίδα
1.	Ηλικία συμμετεχόντων στην έρευνα.....	97
2.	Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων στην έρευνα.....	98
3.	Θέση εργασίας συμμετεχόντων στην έρευνα.....	99
4.	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας συμμετεχόντων.....	100
5.	Περιοχή εγκατάστασης.....	101
6.	Αριθμός υπαλλήλων στην επιχείρηση.....	105

Περίληψη

Κύριος σκοπός: Κεντρικός σκοπός της παρούσας Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας, είναι η διερεύνηση, καταγραφή και ανάλυση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες που κρίνουν ότι πρέπει να διαθέτουν τα άτομα με αναπηρία προκειμένου να προσληφθούν αλλά και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Ο βασικός σκοπός και οι επιμέρους στόχοι που τον απαρτίζουν εξυπηρετούνται από την διατύπωση και την απάντηση 11 ερευνητικών ερωτημάτων. Μέσω των τελευταίων, επιχειρείται η ευρύτερη διερεύνηση παραγόντων που συνθέτουν και οριοθετούν το συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο.

Μεθοδολογία: Για την συλλογή, οργάνωση και ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική εμπειρική μέθοδος. Το εργαλείο που αξιοποιήθηκε ήταν το δομημένο ερωτηματολόγιο. Στην έρευνα έλαβαν μέρος 111 ιδιοκτήτες, διευθυντές, διευθυντές προσωπικού και προϊστάμενοι ιδιωτικών επιχειρήσεων κυρίως της Βορείου Ελλάδος.

Αποτελέσματα: Τα ευρήματα της έρευνας αποκάλυψαν πόσο σημαντική είναι για τους εργοδότες η κατοχή κοινωνικών δεξιοτήτων προκειμένου να προχωρήσουν στην πρόσληψη ενός εργαζόμενου με αναπηρία και ποια επίδραση έχουν σε αυτήν τους την απόφαση η συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης τους κατά τον επαγγελματικό βίο. Στο σύνολο τους οι επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες βαθμολογήθηκαν τόσο για την σπουδαιότητα όσο και για την συχνότητα εμφάνισης ή απουσίας τους, πολύ πιο πάνω από τον μέσο όρο. Ως πιο σημαντική για την εργασία, κρίθηκε η δεξιότητα του ατόμου με αναπηρία να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες που του έχουν δοθεί

(Μέσος όρος 4,20 & Τυπική απόκλιση 0,818). Δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και προϋπηρεσία) του συμμετέχοντα στην έρευνα επηρέασαν την διαμόρφωση και των απόψεων και των αντιλήψεων του σε ορισμένες δεξιότητες. Αναφορικά με το αντικείμενο δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται οι απαντώντες η στατιστική ανάλυση κατέδειξε την τάση διαφοροποίησης των επιχειρήσεων που ανήκουν στον παραγωγικό τομέα σε σχέση με τις επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες. Η πρότερη συνεργασία με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία εντοπίσθηκε ότι σε ορισμένες κοινωνικές δεξιότητες, αποτελεί κριτήριο που διαφοροποιεί σημαντικά την απόφαση των εργοδοτών να προσλάβουν ένα άτομο με αναπηρία ενώ σε κάποιες άλλες όχι.

Συμπεράσματα: Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας καταδεικνύουν την τάση των εργοδοτών, προϊσταμένων, διευθυντών και διευθυντών προσωπικού να θεωρούν τις κοινωνικές δεξιότητες ιδιαίτερως σημαντικές για την εργασιακή ενσωμάτωση ενός ατόμου με αναπηρία. Για την ακρίβεια, καμία από τις 30 κοινωνικές δεξιότητες που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο δεν κρίθηκε μη σημαντική και τούτο συμφωνεί και με τα ευρήματα των προηγούμενων μελετών που αποτέλεσαν το έναυσμα για την παρούσα έρευνα.

Λέξεις – Κλειδιά: κοινωνικές δεξιότητες, επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες, άτομα με αναπηρία, απασχολησιμότητα, αναπηρία και απασχόληση, απόψεις και αντιλήψεις εργοδοτών

Abstract

Purpose: The purpose of this dissertation is to explore, record and analyze the most important social skills that people with disabilities need to poses in order to find and maintain a job according to private sector's employer's views and perceptions. The principal aim of the study is to assess the impact that social skills importance and frequency has to the conformation of employer's views and perceptions. In order to satisfy the main and the secondary goals 11 research questions are raised. Through them the present survey attempts to investigate an important number of factors that compose and define the specific scientific field.

Method: The research method implemented is that of quantitative survey and for this purpose a questionnaire was designed and used. The questionnaire includes a measure for rating employers' views and perceptions of people with disabilities employability with respect to 30 key employment – related social skills. The first rating asks how important each skill is for successful work performance and the second rating asks how frequently each skill occurs and to which extend this frequency affects them. Survey recipients were employers and individuals who performed the role of hiring manager in the course of their job duties. A total of 111 private sector's employers participated in the initiative mainly coming from businesses based in Northern Greece.

Results: The findings of this study revealed how important is the possession of social skills as far as employers are concerned regarding employability for people with disability. All of the skills were rated very high' much higher than the mean of each scale. The social skill rated as most important is seeking clarification for unclear instructions (M 4.20 SD 0.818). Furthermore, demographic factors such as gender, age, educational status and

work experience were surveyed in order to explore the role they possess to the formation of employer's views and perceptions. In regard to the type of industry the results showed some differences between those companies that belong in the production area versus those in the service/business area. Finally, another factor that the present survey revealed that in some cases influences employers views and perspectives is previous cooperation with another employee with a disability.

Conclusion: Key stakeholders of the present study expressed positive views about social skills and people with disabilities for the promotion of their employability (e.g finding and maintaining employment). More specifically none of the 30 social skills under survey was underrated. The above findings are consistent with the same findings of a number of previous relevant studies.

Keywords: Social skills, vocational social skills, people with disabilities, employability, disability and employment, employer's views and perceptions

Πρόλογος

Κίνητρο για να εκπονηθεί η παρούσα ερευνητική προσπάθεια αποτέλεσε η πεποίθηση ότι η ευκαιρία για εργασία, θα πρέπει να παρέχεται στον καθένα μας. Όλοι, ανεξαιρέτως, θα πρέπει να έχουν τη δυναμική να εξασφαλίσουν πλήρη, έμμισθη και επί ίσοις όροις απασχόληση. Για τα άτομα με αναπηρία, το ζήτημα αυτό έχει σημαίνουσα σημασία καθώς η εργασία αποτελεί κινητήριο δύναμη και το όχημα που δυναμικά θα οδηγήσει στην ανεξαρτησία και την αυτενέργεια.

Ωστόσο, η πραγματικότητα δεν συνάδει με την τεκμηριωμένη αναγκαιότητα. Αυτοί που είναι ιδιαίτερος διστακτικοί όσον αφορά στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία στην επιχείρησή τους, είναι οι ίδιοι οι εργοδότες. Το ενδιαφέρον ωστόσο σημείο της παραπάνω παραδοχής είναι, ότι η αιτία του δισταγμού τους δεν είναι τόσο οι τεχνικές επαγγελματικές δεξιότητες που κατέχουν όσο οι αναδυόμενες κοινωνικές τους δεξιότητες.

Η σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία για την επαγγελματική τους πορεία αποτέλεσε και τον βασικό παράγοντα για την δημιουργία της παρούσας εργασίας, η οποία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή» του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Ευχαριστίες

Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά, την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κα. Δόξα Παπακωνσταντίνου, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, η οποία στάθηκε πάντοτε δίπλα μου αρωγός σε κάθε βήμα από την εύρεση της κεντρικής ιδέας του θέματος μέχρι την τελική της μορφή. Σε όλην την πορεία μελέτης και δημιουργίας της διπλωματικής μου εργασίας, αποτέλεσε για εμένα πηγή έμπνευσης και παρακίνησης καθώς με τον επαγγελματισμό και την επιστημονική της κατάρτιση συνεπικουρούσε στην εμπειριστατωμένη τεκμηρίωση της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας. Ειλικρινά, η συνεργασία μας, με δίδαξε πολύ περισσότερα από όσα αρχικά ήλπιζα.

Θερμότατα επίσης ευχαριστώ και το σύνολο των καθηγητών του ΠΜΣ «Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή» καθώς όχι μόνον μου μετέφεραν την επιστημονική τους εμπειρία αλλά μου εμφύσησαν και την αγάπη τους για την έρευνα και την πρόοδο της επιστήμης γενικώς αλλά και της ειδικής αγωγής ειδικότερα.

Θα αποτελούσε παράλειψη μου να μην ευχαριστήσω και τους 111 συμμετέχοντες στην υλοποίηση της ποσοτικής μου έρευνας καθώς εν μέσω πανδημίας προθυμοποιήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ακόμα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και μάλιστα πολλοί από αυτούς μου ευχήθηκαν και καλή επιτυχία. Χωρίς την συνδρομή τους, η έρευνα αυτή δεν θα μπορούσε να υλοποιηθεί. Η βοήθεια τους ήταν πολύτιμη και ανεκτίμητη.

Ολοκληρώνοντας, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στους δικούς μου ανθρώπους, στα παιδιά μου, τον σύζυγο μου, τους γονείς και τον αδερφό μου. Η αγάπη τους ήταν και αυτήν την φορά κινητήριος δύναμη για εμένα καθώς με γέμιζε θέληση και πείσμα!

Εισαγωγή

Σύμφωνα με το νέο διεθνές σύστημα ταξινόμησης της αναπηρίας (International Classification of Functioning, Disability & Health, ICF) του Παγκοσμίου Οργανισμού Υγείας (WHO, 2001), τα αίτια της αναπηρίας δεν μπορούν να αποδοθούν αποκλειστικά στο άτομο αλλά ούτε και στην κοινωνία. Το ICF ορίζει την αναπηρία ως το αποτέλεσμα των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των ιατρικών καταστάσεων και των παραγόντων του ευρύτερου πλαισίου. Στους τελευταίους, ανήκουν οι εξωτερικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, το κοινωνικό υπόβαθρο, η εκπαίδευση, το επάγγελμα, ο χαρακτήρας, τα πρότυπα συμπεριφοράς και μεταξύ άλλων και οι στάσεις του κοινωνικού περιβάλλοντος απέναντι στην αναπηρία (Zijlstra, van Ruitenbeek, Mulders, & van Lierop, 2017· WHO, 2001).

Ένας από τους σημαντικότερους εξωτερικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες, που επηρεάζει και την εργασιακή κατάσταση των ατόμων με αναπηρία (εφεξής ΑμεΑ), είναι οι εργοδότες μίας επιχείρησης και συγκεκριμένα η συμπεριφορά τους όπως αυτή προκύπτει από τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους (Colella & Bruyère, 2011· Diksa & Rogers, 1996· Domzal, Houtenville & Sharma, 2008· Erickson, von Schrader, Bruyère, & VanLooy, 2014· McCarthy, 1988· Παπακωνσταντίνου, 2019· Pati, Adkins & Morrison, 1981).

Σύμφωνα με τους Toldrá & Santos (2013), ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας αποτελεί ένα ιστορικό γεγονός για τα ΑμεΑ. Πρόκειται για έναν αποκλεισμό ο οποίος δημιουργεί αλλά και συνεπάγεται φαινόμενα όπως η παραπληροφόρηση, η προκατάληψη και η κοινωνική απομόνωση. Όλα τα παραπάνω έχουν οδηγήσει τους

εργοδότες στην υιοθέτηση στάσεων και συμπεριφορών που παρεμποδίζουν ή αποτρέπουν τα ΑμεΑ να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (ILO, 2002· Kaye, 2009).

Οι λανθασμένες απόψεις και αντιλήψεις των εργοδοτών αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζει τους δείκτες απασχολησιμότητας των ΑμεΑ (Axiotidou & Parakonstantinou, 2021· Parakonstantinou, 2018). Πολλές είναι οι έρευνες που καταδεικνύουν ότι οι εργοδότες θεωρούν πως ένας εργαζόμενος με αναπηρία δεν διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες απασχόλησης αλλά και τα ανάλογα χαρακτηριστικά στην προσωπικότητα του προκειμένου να ανταπεξέλθει σε ένα ανταγωνιστικό εργασιακό περιβάλλον (Agran Hughes, Thoma, & Scott, 2016· Baker, Linden, LaForce, Rutledge & Goughnour, 2018· McCary, 2005· Domzal et al., 2008).

Αναφορικά με τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός εργαζομένου, στη βιβλιογραφία αρχικά αναγνωρίζεται η αξία των δεξιοτήτων συμπεριφοράς (attitude), έπειτα ακολουθούν οι γενικές δεξιότητες (general skills) και τελευταίες αξιολογούνται από τους εργοδότες οι δεξιότητες που σχετίζονται με τα εργασιακά καθήκοντα (Baxter & Young, 1982· Buck & Barrick, 1987· Burton & Bero, 1984· Cotton, 2008· Ju, Zhang & Pacha, 2012· Hazler & Lotto, 1987).

Γεγονός είναι, ότι η έρευνα η οποία σχετίζεται με τις δεξιότητες απασχόλησης – μεταξύ των οποίων και οι κοινωνικές δεξιότητες – είναι ιδιαίτερως χρήσιμη· και τούτο συμβαίνει, καθώς μπορεί να συνδράμει στην καλύτερη προετοιμασία των ΑμεΑ που βρίσκονται στο μεταβατικό στάδιο για την αγορά εργασίας (Agran et al., 2016· Ju et al., 2012· Salzberg, Agran, & Lignugaris/Kraft, 1986). Οι κοινωνικές δεξιότητες αναγνωρίζονται ως παράγοντες ζωτικής σημασίας για την προαγωγή της απασχολησιμότητας των ΑμεΑ είτε εργάζονται είτε όχι (Deming, 2017· Lignugaris/Kraft,

Salzberg, Stowitschek, McConaughy, 1986· Wilkins & Matson, 2007). Ωστόσο, τις τελευταίες δεκαετίες η έρευνα στο πεδίο αυτό είναι περιορισμένη (Agran et al., 2016).

Ιδιαίτερως στην Ελλάδα, εντοπίζεται μικρός αριθμός ερευνών αναφορικά με τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών για τις κοινωνικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν τα ΑμεΑ προκειμένου να προσληφθούν, να διατηρήσουν μια θέση εργασίας αλλά και να εξελιχθούν σε αυτήν (Papakonstantinou, 2018· Prins, 2013· Unger 2002· Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013· Zissi, Rontos, Papageorgiou, Pierrakou & Chtouris, 2007).

Παρά το γεγονός ότι η εμφάνιση σημαντικών κοινωνικών δεξιοτήτων έχει θετικό πρόσημο για την απασχόληση των ΑμεΑ, ωστόσο η έρευνα είναι περιορισμένη και οι ίδιες δεξιότητες δε διδάσκονται συστηματικά στα σχολεία (Agran et al., 2016· Pankaskie & Chandler, 2011), αν και μπορούν να διδαχθούν. Χαρακτηριστικά είναι τα αποτελέσματα της έρευνας των Mathrick, Meagher & Norbury (2017) καθώς απέδειξαν ότι συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες οι οποίες συνδέονται με τη διαδικασία της συνέντευξης μπορούν να διδαχθούν και εάν ενισχυθούν και με πρακτική εφαρμογή οδηγούν σε επιτυχημένη στη διαδικασία επιλογής προσωπικού. Καθώς η καλή πρώτη εντύπωση σε μια συνέντευξη εργασίας αποτελεί παράγοντα κλειδί για την επιλογή προσωπικού (Allen 1994· Allen, Wallace, Renes, Bowen, & Burke, 2010· Brown, 2000· Hawkins, 2004· Shipley & Wood, 1996· Hollandsworth, Kazelskis & Dressel, 1979), η καλλιέργεια των κοινωνικών δεξιοτήτων συνεπάγεται την παροχή του ίδιου δικαιώματος σε κάποιο ΑμεΑ να διεκδικήσει μια ανταγωνιστική θέση εργασίας.

Επομένως, αυτού του είδους η εκπαίδευση στις κοινωνικές, πρακτικές αλλά και επαγγελματικές δεξιότητες κρίνεται απαραίτητη για τα ΑμεΑ καθώς συμβάλλει στην

εύρεση αλλά και τη διατήρηση της απασχόλησης (Carr, O' Reilly, Noonan – Walsh & McEnoy, 2007).

Βασικός σκοπός, λοιπόν, της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες που απαιτείται να διαθέτουν τα ΑμεΑ προκειμένου να προσληφθούν αλλά και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Επομένως, τρία είναι τα κύρια πεδία έρευνας της παρούσας εργασίας. Αρχικά, οι κοινωνικές δεξιότητες και πως προάγουν αυτές την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ, έπειτα οι εργοδότες και οι απόψεις και οι αντιλήψεις τους γι' αυτές και τέλος η συσχέτιση των δύο πεδίων με γνώμονα την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων.

Η διερεύνηση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών κρίνεται ζωτικής σημασίας καθώς είναι αυτοί που θα λάβουν την τελική απόφαση για την πρόσληψη κάποιου (Salzberg, Lignugaris/Kraft, & McCuller, 1988).

Ως δείγμα για τη διεξαγωγή της εμπειρικής ποσοτικής έρευνας, επελέγησαν οι ιδιοκτήτες, οι διευθυντές, οι διευθυντές προσωπικού και οι προϊστάμενοι επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα στους οποίους απεστάλησαν τα ερωτηματολόγια. Το κριτήριο για την επιλογή τους ήταν ότι πρόκειται για τις ειδικότητες εκείνες που είναι πιο πιθανό να έχουν μια σφαιρική εικόνα για τη γενική κατάσταση των εργαζομένων της επιχείρησης καθώς και για τις πρακτικές και πολιτικές που εφαρμόζονται αναφορικά με τις προσλήψεις (Erickson et al., 2014· Pati et al., 1981· Vornholt, Villotti, Muschalla, Bauer, Colella, Zijlstra et al., 2017).

Ωστόσο, ελάχιστες έρευνες εντοπίζονται στη σύγχρονη βιβλιογραφία οι οποίες να αναφέρονται στις αντιλήψεις των ίδιων των εργοδοτών για τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων και για τις αντιλήψεις τους αναφορικά με τα ΑμεΑ και τις

δεξιότητες αυτές (Burton & Bero, 1984· Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000· Mansour, 2009· Unger, 2002). Επίσης, δεν έχουν διερευνηθεί στην ελληνική τουλάχιστον βιβλιογραφία σε εκτεταμένο βαθμό οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών σε σχέση με διάφορα προσωπικά χαρακτηριστικά τους (όπως η ηλικία), η δραστηριότητα της επιχείρησης στην οποία εργάζονται αλλά και το μέγεθος αυτής.

Όπως διαφαίνεται και από τη βιβλιογραφική επισκόπηση, οι έρευνες που αφορούν στις δεξιότητες απασχόλησης αλλά και στις κοινωνικές δεξιότητες είναι παλιές και κρίνεται απαραίτητη η ανανέωση τους καθώς νέοι παράγοντες έχουν υπεισέλθει στη διαμόρφωση τους. Η παγκοσμιοποίηση, οι νέες τεχνολογίες, η εξ αποστάσεως δυνατότητα μόρφωσης και εργασίας καθιστούν απαραίτητη τη διενέργεια νέων μελετών με δείγμα τους εργοδότες των σύγχρονων επιχειρήσεων προκειμένου να διερευνηθούν οι νέες δεξιότητες που προωθούν την απασχολησιμότητα.

Επίσης, ένας ακόμα παράγοντας που διαμορφώνει στις μέρες μας τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών είναι και οι συνθήκες που δημιούργησε η παγκόσμια πανδημία COVID – 19 που ξέσπασε τον Μάρτιο του 2020, η οποία δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την απασχόληση και κοστίζει την απώλεια εκατοντάδων αθώων ζωών αλλά και θέσεων εργασίας τόσο για το σύνολο του πληθυσμού όσο και για τα ΑμεΑ.

Οι έρευνες που έχουν αρχίσει να διεξάγονται, φανερώνουν σημαντική απώλεια της εργασίας σε έναν πληθυσμό που έχει βιώσει ιστορικά και εξακολουθεί να βιώνει τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (Strober, 2020).

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας και της ύφεσης που την ακολουθεί οι επιπτώσεις για τα ΑμεΑ που εργάζονται είναι σημαντικότερες από τον υπόλοιπο εργαζόμενο πληθυσμό. Αναμφίβολα, τα ΑμεΑ έχουν περισσότερες πιθανότητες να επηρεαστούν αρνητικά από τις αλλαγές που συνεπάγεται η πανδημία. Πρόκειται για αλλαγές οι οποίες

αφορούν στον τρόπο εργασίας, στη συναλλαγή με τους πελάτες και τους καταναλωτές, στην επικοινωνία με τους υπολοίπους, στην κοινωνικοποίηση, στην προστασία του εαυτού αλλά και των οικείων, στη μάθηση, στην πρόσβαση σε παροχές υγείας και στη συμμετοχή όλων στις πολιτικές διαδικασίες. Στην νέα εποχή που καθορίζεται από τις επιταγές που επιβάλλει ο κορωναιϊός, τα ΑμεΑ έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας συχνά εξαιτίας των δυσκολιών της νέας πραγματικότητας, όπως η ύπαρξη τεχνολογικών μέσων για την εξ αποστάσεων εργασία και η έλλειψη κατάλληλου υποστηρικτικού προσωπικού (Rumrill, Koch & Strauser, 2021).

Σύμφωνα με τους Schall, Brooke, Rounds & Lynch (2021) τα εργαζόμενα άτομα με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία που έλαβαν μέρος στην έρευνα τους (συνολικά 156) υποχρεώθηκαν εξαιτίας της πανδημίας σε εργασιακή αναστολή, άδεια άνευ αποδοχών ή απόλυση, ενώ δεν τους παρασχέθηκε καθόλου η δυνατότητα εργασίας από το σπίτι.

Το ίδιο συμβαίνει και με τους συμμετέχοντες στην έρευνα των Bishop & Rumrill (2020) καθώς περίπου το 20% των εργαζομένων με αναπηρία ανέφερε ότι έχασε την εργασία του ως αποτέλεσμα των συνθηκών που προκάλεσε η παγκόσμια πανδημία. Παράλληλα, τα δύο – τρίτα των συμμετεχόντων σημείωσαν ότι η πανδημία COVID – 19 επηρέασε το οικονομικό τους επίπεδο με τους μισούς να αναφέρουν ότι δυσκολεύονται ή αδυνατούν πλέον να καλύψουν τα έξοδα τους.

Σύμφωνα με την δράση για την Παγκόσμια Συμπερίληψη της Αναπηρίας (Global Disability Inclusion, 2020) συγκριτικά με τους υπόλοιπους εργαζομένους, οι οποίοι εξαιτίας της πανδημίας έχασαν την δουλειά τους σε ένα ποσοστό της τάξεως του 23%, οι εργαζόμενοι με αναπηρία απολύθηκαν, τέθηκαν σε αναστολή ή αναγκάστηκαν να κλείσουν τις επιχειρήσεις τους σε μεγαλύτερο ποσοστό (38%).

Η επίδραση της πανδημίας COVID – 19 υπήρξε σημαντική επηρεάζοντας όλους τους παραγωγικούς τομείς της παγκόσμιας οικονομίας. Ιδιαίτερως όμως έπληξε ευάλωτους πληθυσμούς όπως τα ΑμεΑ, όσους ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας και όσους αντιμετωπίζουν διακρίσεις εξαιτίας της καταγωγής και του χρώματος τους (Filanoski as cited in Bishop & Rumrill, 2020).

Η πλήρης διάρκεια, ο βαθμός αλλά και οι μακροπρόθεσμες οικονομικές και κοινωνικές επιπτώσεις της πανδημίας είναι απρόβλεπτα φαινόμενα και εξαρτώνται από τις ραγδαία εξελισσόμενες καταστάσεις που η ίδια δημιουργεί (Bishop & Rumrill, 2020).

Στην παρούσα έρευνα, οι απόψεις των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη των ΑμεΑ, εξετάζονται υπό το πρίσμα των οργανωσιακών χαρακτηριστικών της επιχείρησης (περιλαμβάνονται παράγοντες όπως η δραστηριότητα, το μέγεθος και η γεωγραφική τοποθεσία) και των χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων στην έρευνα (με την έννοια των στοιχείων που συνθέτουν τα χαρακτηριστικά των ατόμων που εκπροσωπούν την επιχείρηση που συμμετέχει στην έρευνα, όπως είναι η θέση εργασίας, η πρότερη συνεργασία με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία, η προϋπηρεσία του, το επίπεδο της εκπαίδευσης του και το φύλο του).

Με βάση το σκοπό και τους επιμέρους στόχους της έρευνας αλλά και την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, τα ερευνητικά ερωτήματα προς διερεύνηση είναι τα ακόλουθα:

- Ποια επαγγελματική κοινωνική δεξιότητα θεωρούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι προσωπικού περισσότερο και ποια λιγότερο σπουδαία από τις υπόλοιπες;
- Με ποια συχνότητα εμφάνισης ή απουσίας η κάθε μία από τις υπό εξέταση κοινωνικές δεξιότητες θα αποτελούσε τροχοπέδη για την επιτυχή εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων;

- Επηρεάζει η συχνότητα εμφάνισης ή απουσίας μιας κοινωνικής δεξιότητας τη σπουδαιότητα της όσον αφορά στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών;
- Διαφέρουν οι απόψεις και οι αντιλήψεις των ερωτώμενων αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων ως προς το φύλο, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, την ηλικία τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και τα έτη προϋπηρεσίας τους;
- Ποιος από τους παραπάνω δημογραφικούς παράγοντες επηρεάζει περισσότερο τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών;
- Διαφοροποιεί τις απόψεις και τις αντιλήψεις των ερωτώμενων το αντικείμενο δραστηριοποίησης της επιχείρησης που ανήκουν;
- Εντοπίζεται διαφορά στις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών που συμμετέχουν στην έρευνα εάν ήδη υφίσταται συνεργασία με κάποιο ΑμεΑ;

Για την εξυπηρέτηση του παραπάνω βασικού σκοπού απεστάλησαν 1.100 ερωτηματολόγια σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα κυρίως της Κεντρικής Μακεδονίας. Τα ερωτηματολόγια που συγκεντρώθηκαν αριθμούν τα 111. Το κύριο ερευνητικό ερώτημα που επιχειρήθηκε να διερευνηθεί μέσω των ερωτηματολογίων της έρευνας είναι η αξιολόγηση 30 κοινωνικών δεξιοτήτων ως προς τη σπουδαιότητα αλλά και τη συχνότητα εμφάνισης τους προκειμένου ένα ΑμεΑ να εργαστεί επιτυχώς. Εφόσον οι απαντήσεις των εργοδοτών συγκεντρώθηκαν, καταγράφηκαν, αναλύθηκαν και επεξεργάστηκαν στατιστικά.

Σημαντικό πλεονέκτημα της παρούσας έρευνας είναι ότι ασχολείται με δεξιότητες της πραγματικής ζωής, όπως είναι οι κοινωνικές δεξιότητες, οι οποίες υπήρξαν αλλά και εξακολουθούν να είναι παράγοντες – κλειδί για την εργασία των ΑμεΑ.

Παρά το γεγονός ότι η βιβλιογραφία αναφέρεται στην σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων για την επιτυχή εργασιακή ένταξη, ελάχιστη είναι η εμπειρική πληροφόρηση η οποία να περιγράφει πόσο συχνά συγκεκριμένες κοινωνικές δεξιότητες απαιτούνται σε μια εργασία και συνεπώς ποιο είναι το κοινωνικό – επαγγελματικό πλαίσιο που εμφανίζονται συχνότερα.

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται επιχειρείται μια ευρύτερη διερεύνηση παραγόντων που οριοθετούν το συγκεκριμένο ερευνητικό πεδίο. Καταρχήν, η εργασία αποτελείται από τρία μέρη: την θεωρητική θεμελίωση, την πορεία διεξαγωγής της εμπειρικής έρευνας και τα συμπεράσματα που προκύπτουν.

Συγκεκριμένα, το πρώτο μέρος αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας, παρουσιάζεται η αγορά εργασίας και η συσχέτιση της με τα ΑμεΑ, τα πλεονεκτήματα της εργασιακής ενσωμάτωσης καθώς η σημασία που έχουν οι κοινωνικές δεξιότητες στο πλαίσιο της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι επαγγελματικές δεξιότητες απασχόλησης καθώς αποτελούν το ευρύτερο πεδίο στο οποία εντάσσονται και οι κοινωνικές δεξιότητες απασχόλησης. Επίσης, επιχειρείται η συσχέτιση τους με την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ.

Το τρίτο κεφάλαιο της έρευνας, περιλαμβάνει τις κοινωνικές δεξιότητες. Ξεκινά με την εννοιολογική οριοθέτηση, την κατηγοριοποίηση και την ταξινόμηση τους. Συνεχίζει με την παρουσίαση των κρισιμότερων κοινωνικών δεξιοτήτων που απαιτούνται κατά τον επαγγελματικό βίο. Ολοκληρώνεται με την συνεισφορά των κοινωνικών δεξιοτήτων για την επαγγελματική αποκατάσταση των ΑμεΑ.

Το τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της θεωρητικής θεμελίωσης της έρευνας αναλύει τις απόψεις των εργοδοτών αναφορικά με την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ,

όπως αυτές καταγράφονται στην ελληνική και τη διεθνή βιβλιογραφία. Το κεφάλαιο περιλαμβάνει τους παράγοντες που τους επηρεάζουν, τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους για τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ κατά την εργασία. Επίσης, διερευνά πως οι εργοδότες διαμορφώνοντας την κουλτούρα της επιχείρησης τους διαχειρίζονται έναν υποψήφιο εργαζόμενο με αναπηρία.

Η εργασία συνεχίζει με το δεύτερο μέρος και τη διεξαγωγή της εμπειρικής έρευνας. Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, ο σχεδιασμός της, η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, το δείγμα και το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε. Επίσης, παρουσιάζεται η διαδικασία συλλογής των δεδομένων και οι μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκαν. Στο σημείο αυτό παρουσιάζεται και η πιλοτική έρευνα καθώς και τα εχέγγυα για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας.

Στο επόμενο κεφάλαιο, το έκτο, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Ξεκινά με την ανάλυση των μεταβλητών, του προφίλ των ερωτώμενων καθώς και των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Τέλος, παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα των ερευνητικών ερωτημάτων και επιχειρείται και η αποτίμηση της επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων σε αυτά.

Η εργασία ολοκληρώνεται με το τρίτο της μέρος, στο οποίο περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα της έρευνας. Συγκεκριμένα, στο έβδομο κεφάλαιο, πραγματοποιείται η παρουσίαση των συμπερασμάτων της παρούσας και η σύγκριση τους με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών. Στη συνέχεια τα γενικά συμπεράσματα, σχολιάζονται και πραγματοποιούνται προτάσεις αξιοποίησης των ευρημάτων της έρευνας. Ακολουθούν οι περιορισμοί της και η εργασία ολοκληρώνεται με προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Στις μέρες μας, η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι ένα από τα κύρια κριτήρια κοινωνικοποίησης για όλους. Ωστόσο, τα ΑμεΑ, πάρα και τις προσπάθειες που καταβάλλονται, ακόμα και στο νομοθετικό πλαίσιο, δεν εκπροσωπούνται στο ίδιο ποσοστό με όλους τους υπόλοιπους στη σύγχρονη εργασιακή πραγματικότητα.

Τα τελευταία χρόνια, η απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία έχει αναδειχθεί ως μια από τις σημαντικότερες ανησυχίες η οποία προκύπτει από την πορεία των παγκοσμίων οικονομικών φαινομένων. Τούτο καταδεικνύεται και από τις συντονισμένες νομοθετικές θεσμικές προσπάθειες, οι οποίες προσπαθούν να στηρίξουν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Οι παραπάνω πολιτικές – οι οποίες συναντώνται πλέον σε πολλές χώρες - αλλά και οι πρακτικές που απορρέουν από αυτές, στόχο έχουν να προωθήσουν πραγματικά την ισότητα μέσω της μείωσης των κοινωνικών διαφορών και ελαχιστοποιώντας τα εμπόδια που προκύπτουν από κάποια ενδεχόμενη διάκριση που μπορεί να βιώνουν τα ΑμεΑ. Απώτερος στόχος όλων αυτών των ενεργειών είναι η διασφάλιση της ευημερίας της ευρύτερης κοινότητας ως συνόλου (Fraser, Johnson, Hebert, Ajzen, Copeland, Brown & Chan, 2010).

Μέρος Α΄: Θεωρητική Θεμελίωση της έρευνας

Κεφάλαιο 1^ο: Η αγορά εργασίας και τα άτομα με αναπηρία

1.1 Η εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία

Παρά την αναθεωρημένη νομοθεσία για τα ανθρώπινα δικαιώματα, τα μέτρα για την προστασία της διαφορετικότητας και τις πολλαπλές υπηρεσίες αλλά και επιπλέον προγράμματα που προσφέρονται για την υποστήριξη της απασχόλησης των ΑμεΑ, ακόμη και στις μέρες μας εντοπίζονται σημαντικά προβλήματα σε αυτόν τον τομέα (Παπακωνσταντίνου, 2019· Prince, 2010).

Και ενώ πρόκειται για μια ομάδα πληθυσμού, η οποία παγκοσμίως αριθμεί περισσότερα από ένα δισεκατομμύριο άτομα (Armitage & Nellums, 2020), ωστόσο έχει περισσότερες πιθανότητες να βρεθεί αντιμέτωπη με: α) τη φτώχεια, β) υψηλές ανάγκες ιατρικής περίθαλψης αλλά και περιορισμένη παροχή τους καθώς και γ) αποκλεισμό από την εκπαίδευση (Kuper & Heydt, 2019).

Αναφορικά με την απασχόληση τους, τα ΑμεΑ αντιμετωπίζουν μια διπλή πρόκληση. Τούτο συμβαίνει καθώς είναι οι τελευταίοι που θα βρουν δουλειά σε μια ακμάζουσα οικονομία και οι πρώτοι που θα απολυθούν όταν η οικονομία βρεθεί σε περιόδους ύφεσης (Kruse & Schur, 2003).

Στην Ελλάδα, η απασχόληση των ΑμεΑ αποτελεί ένα ζητούμενο μείζονος σημασίας και ταυτόχρονα μια πολύ μεγάλη ανάγκη. Μια ιστορική αναδρομή στη βιβλιογραφία, αποδεικνύει ότι η διάκριση αλλά και ο στιγματισμός των ΑμεΑ κατά την εργασία – σε όλα τα στάδια της – δεν είναι σύγχρονο φαινόμενο (Παπακωνσταντίνου,

2019). Σύμφωνα με έναν σημαντικό αριθμό ερευνών, ιστορικά οι ευκαιρίες για απασχόληση που παρουσιάζονται στα ΑμεΑ υπήρξαν και εξακολουθούν να είναι πολύ περιορισμένες (Rumrill & Bishop, 2019· Walsh, Lydon & Healy, 2014). Αντιθέτως, το καθεστώς απασχόλησης τους χαρακτηρίζεται από χρόνια ανεργία, υποαπασχόληση και μειωμένες εργασιακές ευκαιρίες (Colella & Bruyère, 2011· Salzberg et al., 1986· Walsh et al., 2014· Wehman, 2006)

Συγκεκριμένα, ήδη από το 1972 η απασχόληση των ΑμεΑ θεωρείται σημαντικό πλεονέκτημα άρρηκτα συνδεδεμένο με την κοινωνική ενσωμάτωση (Wolfensberger as cited in Salzberg et al., 1986).

Στις μέρες μας η αναγκαιότητα αυτή επιτείνεται ακόμη περισσότερο καθώς η γήρανση του εργατικού δυναμικού που παρατηρείται παγκοσμίως αλλά κυρίως στην Ευρωπαϊκή ήπειρο (European Commission, 2008· Linz & Stula, 2010) και η ολοένα αυξανόμενη ζήτηση εργατικού δυναμικού (Unger, 2002), θέτει στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος και τα ΑμεΑ αναγνωρίζοντας σε αυτά μια σημαντική πηγή εργατικού προσωπικού (Vornholt et al., 2018).

Τόσο ο King (2011) όσο και οι Ju, Roberts & Zhang (2013), συμφωνούν στο γεγονός ότι τα ΑμεΑ αποτελούν μια απύθμενη δεξαμενή αφοσιωμένων εργαζομένων και είναι σε θέση να διευκολύνουν τους εργοδότες που αντιμετωπίζουν δυσκολίες με τον παρόν εργατικό δυναμικό που διαρκώς συρρικνώνεται αλλά και γερνάει.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών παρατηρείται η τάση να ενισχύονται οι νομοθετικές ρυθμίσεις αλλά και τα φιλοσοφικά ρεύματα που αφορούν στην απασχόληση των ΑμεΑ (Aromaa, Tolvanen, Tuulari, & Wahlbeck, 2011· Baker et al., 2018· Carew, Birkin, & Booth, 2010· Domzal et al., 2008· Erickson et al., 2014· Unger, 2002), καταδεικνύοντας μια ευρύτερη κοινωνική ανάγκη.

Πλέον, έχει ξεπεραστεί το ιατρικό μοντέλο για την αναπηρία το οποίο εστίαζε στην θεραπεία και την αποκατάσταση και η έμφαση αποδίδεται στις ικανότητες των ΑμεΑ αλλά και στην υποστήριξη που μπορεί να λάβει ένας εργοδότης προκειμένου να προσλάβει έναν εργαζόμενο με αναπηρία (Rosemond, 2018· Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013).

Επομένως, η εργασιακή ενσωμάτωση των ΑμεΑ είναι στην πραγματικότητα μια δυναμική διαδικασία αλληλεπίδρασης διαφορετικών παραγόντων, μεταξύ των οποίων και τα προσωπικά χαρακτηριστικά κάποιου (όπως οι δεξιότητες του), η φύση της εργασίας, τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος και η διαθεσιμότητα υποστηρικτικών δομών και υπηρεσιών (Vornholt et al., 2018).

Ωστόσο, παρά τις όποιες προσπάθειες αλλά και την αποδεδειγμένη σπουδαιότητα εργασιακής ένταξης τους, τα ποσοστά απασχόλησης των ΑμεΑ παραμένουν σταθερά χαμηλά ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά των απολύσεων τους σημειώνουν ανοδική πορεία με συχνό το φαινόμενο αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας (Fraser et al., 2010).

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι σε χώρες στις οποίες η απασχόληση των ΑμεΑ υποστηρίζεται και προάγεται από την νομοθεσία, τα ποσοστά ανεργίας είναι περίπου διπλάσια από τον υπόλοιπο πληθυσμό και μόνον δυσσίωνες υποθέσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν για τις χώρες που η νομοθεσία δεν προβλέπει κάτι αντίστοιχο (Macias, DeCarlo, Wang, Frey, & Barreira, 2001).

Επιπλέον, η παγκόσμια πανδημία που ξέσπασε τον Μάρτιο του 2020 (COVID – 19), δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την απασχόληση και κοστίζει την απώλεια εκατοντάδων αθώων ζωών αλλά και θέσεων εργασίας τόσο για το σύνολο του πληθυσμού όσο και για τα ΑμεΑ. Οι έρευνες που έχουν ήδη διεξαχθεί αλλά και

εξακολουθούν να διεξάγονται, φανερώνουν σημαντική απώλεια της εργασίας σε έναν πληθυσμό που έχει βιώσει ιστορικά και εξακολουθεί να βιώνει τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (Strober, 2020).

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας και της ύφεσης που την ακολουθεί οι επιπτώσεις για τα ΑμεΑ που εργάζονται είναι σημαντικότερες από τον υπόλοιπο εργαζόμενο πληθυσμό. Σύμφωνα με τους Schall et al. (2021), οι εργαζόμενοι με νοητική και αναπτυξιακή αναπηρία που έλαβαν μέρος στην έρευνα τους (συνολικά 156) υποχρεώθηκαν εξαιτίας της πανδημίας σε εργασιακή αναστολή ή σε απόλυση ενώ δεν τους παραχωρήθηκε καθόλου η δυνατότητα τηλεργασίας.

Επίσης, η σύγχρονη βιβλιογραφία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι εξαιτίας της πανδημίας τα ΑμεΑ αλλά και τα άτομα που πάσχουν από χρόνιες παθήσεις, έρχονται αντιμέτωπα τόσο με λειτουργικές όσο και με οικονομικές προκλήσεις όσο και με ζητήματα που σχετίζονται με τη γενικότερη κατάσταση της υγείας τους (Armitage & Nellums, 2020· Umucu & Lee, 2020).

Η κατάσταση όπως περιγράφεται παραπάνω, είναι ιδιαιτέρως αρνητική αλλά και ανησυχητική καθώς η βιβλιογραφία συντείνει στο γεγονός ότι η απασχόληση μόνον ευεργετική μπορεί να είναι τόσο για τα ίδια τα ΑμεΑ όσο και για το εξωτερικό περιβάλλον (επιχείρηση, εργοδότες, οικογένεια) (Agran et al., 2016· Deming, 2017· Ju et al., 2012· Bishop & Rumrill, 2020· Μπάτσιος, 2018· Salzberg et al., 1986· Vornholt et al., 2018).

1.2 Πλεονεκτήματα

Πλήθος ερευνών συσχετίζει θετικά την εργασία με πολλούς και ποικίλους τομείς της ζωής των ΑμεΑ (Axiotidou & Parakonstantinou, 2021· Chiu et al., 2013· Dutta et al., 2008· Kuper & Heydt, 2019). Τούτο συμβαίνει καθώς έχει εντοπισθεί ότι προσφέρει οικονομική ενίσχυση και κύρος, ποιότητα ζωής, προσωπική ικανοποίηση και αυτοεκτίμηση, ανεξαρτησία, κοινωνικοποίηση μέσω της δημιουργίας κοινωνικών δεσμών και της διεύρυνσης του κοινωνικού κύκλου, ευκαιρίες για δραστηριότητες αναψυχής, δυνατότητα επιλογής των συνθηκών διαβίωσης μέχρι και προαγωγή της κατάστασης της υγείας ενός ΑμεΑ σε βάθος χρόνου (Barneveld et al., 2014· Butterworth & Gilmore, 2000· Garcia – Villamisar & Hughes, 2007· Ju et al., 2012· Saunders & Nedelec, 2014· Robinson, 2000· Stephens, Collins, & Dodder, 2005· Walsh et al., 2014).

Σύμφωνα με την Schur (2002), η απασχόληση προσφέρει ευκαιρίες για μείωση του αποκλεισμού και αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για καταπολέμηση της φτώχειας. Επιπλέον, οι Walsh et al. (2014), συσχετίζουν την εργασία – εκτός από όλα τα παραπάνω – και με τη γνωστική λειτουργία και την ευημερία των ΑμεΑ ενώ μια μετά – ανάλυση 52 ερευνών (McKee – Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005) αναφέρει ότι η εργασία ευεργετεί την ψυχική υγεία, το αίσθημα ικανοποίησης από τη ζωή, την οικογενειακή ή συζυγική ευημερία και την εικόνα του εαυτού ως προς τη φυσική κατάσταση.

Επίσης, πολλοί ερευνητές συμφωνούν και για τα οφέλη στην ψυχική υγεία των εργαζομένων (Axiotidou & Parakonstantinou, 2021· Darity & Goldsmith, 1996) καθώς η εργασία δομεί την ημέρα σε τμήματα παρέχοντας μία αίσθηση σκοπού και ανήκειν στον εργαζόμενο. Στο ίδιο πλαίσιο, οι Hillier, Fish, Siegel & Beversdorf (2011) υποστήριξαν ότι η εργασία συμβάλει στη μείωση του άγχους και των συμπτωμάτων της κατάθλιψης και γενικότερα στη βελτίωση των διαπροσωπικών σχέσεων.

Στα αποτελέσματα της έρευνας τους, οι Axiotidou & Papakonstantinou (2021), επισημαίνουν τα ιδιαίτερα οφέλη της εργασίας για τους πάσχοντες από βαριές ψυχικές νόσους σε πολλά επίπεδα. Συγκεκριμένα, όσον αφορά στην υγεία τους, η ένταξη σε ένα δομημένο επαγγελματικό περιβάλλον συνεισφέρει ουσιαστικά στην προαγωγή της θεραπευτικής τους πορείας. Από ψυχολογικής απόψεως, εντοπίστηκε ότι η εργασία ενισχύει την αυτοεικόνα ενός ψυχικά νοσούντα παρέχοντας του νόημα για τη ζωή και ενισχύοντας το αίσθημα της αυτοπραγμάτωσης μέσα από την ενίσχυση της παραγωγικότητας του. Η ίδια έρευνα μελετά τα πλεονεκτήματα της εργασίας και από οικονομική αλλά και από κοινωνική σκοπιά για τους ψυχικά νοσούντες. Συγκεκριμένα αναφέρεται ότι η εργασία προσφέρει οικονομική ανεξαρτησία, ευκαιρίες για κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και γενικώς ενισχύει τις δεξιότητες επικοινωνίας και συνεπώς την ποιότητα ζωής.

Και οι Muller, Schuler, Burton, Yates (2003) στην έρευνα τους εντοπίζουν ότι τα άνεργα άτομα με αναπηρία σημείωσαν τον υψηλότερο αριθμό υποκείμενων νοσημάτων, τον χαμηλότερο βαθμό συσχέτισης της υγείας με την ποιότητα ζωής, τον υψηλότερο βαθμό κατάθλιψης και τα χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής ενσωμάτωσης και ικανοποίησης συγκρινόμενα με ΑμεΑ που εργάζονται πλήρως ή με μερική απασχόληση. Με βάση τα παραπάνω η εργασία συσχετίζεται με τα επιθυμητά επίπεδα υγείας και ευημερίας.

Παράλληλα, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας είναι η προαγωγή της δημιουργίας κοινωνικών δικτύων τα οποία με τη σειρά τους συμβάλουν στην κοινωνική ενσωμάτωση των ΑμεΑ (Carew et al., 2010· Flatau, Galea & Petridis, 2000· Migliore, Butterworth, & Zalewska, 2014).

Ο Pavalko (as cited in Stephens et al., 2005), υποστήριξε ότι οι περισσότεροι άνθρωποι του δυτικού πολιτισμού συνθέτουν ένα σημαντικό κομμάτι της κοινωνικής τους ταυτότητας καθώς και τον τρόπο που βλέπουν οι ίδιοι τον εαυτό τους μέσα από την εργασία τους. Η δουλειά παρέχει μια ξεκάθαρη δομή για κάθε μέρα, δημιουργεί φίλους έξω από τον οικογενειακό κύκλο, παρέχει ένα κίνητρο για να ανυπομονεί κάποιος την επόμενη μέρα καθώς και την πολύτιμη ευκαιρία για κοινωνικοποίηση. Επίσης, η εργασία δημιουργεί και την ανάγκη να αναπτυχθούν νέες δεξιότητες ή να ενισχυθούν οι ήδη υπάρχουσες.

Αντίστοιχα είναι και τα ευρήματα της βιβλιογραφίας που εξετάζουν τις επιπτώσεις της απώλειας της εργασίας. Η ανεπάρκεια οικονομικών πόρων συνεπάγεται την έλλειψη τροφής, χρημάτων αλλά και κοινωνικής ασφάλισης για όλους αλλά ακόμη περισσότερο για τα ΑμεΑ (Agran et al., 2016· Erickson, Lee & von Schrader, 2016).

Ωστόσο, οι επιπτώσεις της ανεργίας για τα άτομα με αναπηρία είναι πιο σπουδαίες από την έλλειψη εισοδήματος και έχουν σημαντική επίδραση στην ευημερία, την ευζωία και την ποιότητα ζωής ενός ΑμεΑ (Kassenboehmer & Hasisken–DeNew, 2009· Walker, Vasquez, & Wienke, 2016).

Επίσης, πολλές έρευνες έχουν αποδείξει την ευεργετική επίδραση της εργασίας σε περιβάλλον ανταγωνισμού για τα ΑμεΑ (Ju et al., 2012· Rusch, 1983· Wehman, Hill, Goodall, Cleveland, Brooke, & Pentecost as cited in Salzberg et al., 1986).

Ανταγωνιστική απασχόληση σημαίνει ένα ΑμεΑ να εργάζεται με τους ίδιους ρυθμούς με έναν εργαζόμενο χωρίς αναπηρία. Ωστόσο, μόνον το 6 – 10% των ΑμεΑ που εργάζονται απασχολούνται σε τέτοιου είδους θέσεις ανταγωνισμού (Wilcznski Trammell, & Clarke, 2013).

Όπως πολύ χαρακτηριστικά σημειώνουν τα ίδια τα ΑμεΑ στην έρευνα των Toldrá & Santos (2013), η οποία πραγματεύεται την αξία της εργασίας:

πριν την εργασία η εξάρτηση από την οικογένεια ήταν μεγάλη. Ωστόσο τούτο άλλαξε με την εύρεση εργασίας, η οποία εκτός από ανεξαρτησία μου προσέφερε και μια χρήσιμη καθημερινή ρουτίνα. Απέκτησα οικονομική ανεξαρτησία, υπευθυνότητα, ελευθερία, είμαι πλέον σε θέση να πάρω κάποιες αποφάσεις μόνη μου τόσο αναφορικά με τη δουλειά μου όσο και με την ίδια μου τη ζωή....(σελ.559).

Επομένως, η εργασία παρείχε την ευκαιρία στον συνεντευξιζόμενο να ονειρευτεί και να κάνει σχέδια για το μέλλον. Όπως αναφέρει το ίδιο άτομο, η οικονομική εξάρτηση είναι ένα γεγονός που περιορίζει κάποιον ακόμη περισσότερο από την ίδια την αναπηρία. Από την άλλη, η εργασία παρέχει αναγνώριση τόσο για τον ίδιο όσο και για την οικογένεια του επιτρέποντας του να νιώθει χρήσιμος. Τα ευρήματα της παραπάνω έρευνας επιβεβαιώνουν ότι η λειτουργικότητα δεν καθορίζεται από τον τύπο της διαταραχής ή της πάθησης αλλά ακόμη πιο σημαντική επίδραση στη συμμετοχή ενός ΑμεΑ στην αγορά εργασίας, κατέχουν τόσο οι προσωπικοί όσο και οι εξωτερικοί παράγοντες.

Τα αποτελέσματα της έρευνας των Umucu & Lee (2020), αποκαλύπτουν ότι συγκρίνοντας την ομάδα των ανέργων ΑμεΑ με αυτήν των εργαζομένων ΑμεΑ, οι τελευταίοι εμφάνισαν χαμηλότερα επίπεδα λειτουργικών περιορισμών αναφορικά με τις γνωστικές δεξιότητες, την κινητικότητα τους, την αυτοφροντίδα τους, τις δραστηριότητες της καθημερινής τους ζωής, τις κοινωνικές τους συναναστροφές και γενικότερα τη συμμετοχή τους στην κοινότητα.

Ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία θα αποκτήσουν ισοτιμία με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία όταν θα τους

παρασχεθούν ίσες ευκαιρίες για πρόσβαση σε ανώτερες θέσεις εργασίας (Fraser et al., 2010· Kaye, 2009· Toldrá & Santos, 2013). Οι πολιτικές απασχόλησης δεν θα πρέπει να περιορίζονται αποκλειστικά στην πρόσληψη ενός εργαζομένου με αναπηρία αλλά θα πρέπει να τον συνδράμουν και κατά την πορεία της επαγγελματικής του εξέλιξης, προσπαθώντας να διασφαλίσουν την προαγωγή της καριέρας τους, το ύψος του μισθού του, τη σταθερότητα αλλά και τις ευκαιρίες για πρόοδο.

Η εργασία γενικότερα αλλά και ειδικότερα για τα ΑμεΑ αποτελεί μια ουσιαστική δραστηριότητα, παρέχει τη δυνατότητα για οικονομική ανεξαρτησία και διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο για την ευημερία, την ποιότητα αλλά και την ανεξαρτησία τους (Kocman, Fischer & Weber, 2018). Επιπλέον, παρά τις όποιες κοινωνικές προκλήσεις και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα ΑμεΑ (Vornholt et al., 2013), η εργασία παρέχει πολλές ευκαιρίες για κοινωνική ενσωμάτωση και για δημιουργία νέων σχέσεων (Chadsey & Beyer, 2001).

Ιδιαίτερα για τα ΑμεΑ, η εργασία αποτελεί θεμέλιο λίθο για επιτυχημένη κοινωνική διαβίωση (Παπακωνσταντίνου, 2019). Πρόκειται για έναν σημαντικό παράγοντα ο οποίος επηρεάζει κατά πολύ τις ευπροσάρμοστες δεξιότητες μεταξύ των οποίων και τις κοινωνικές (Stephens et al., 2005), που εξετάσει η παρούσα έρευνα.

1.3 Η σημασία των κοινωνικών δεξιοτήτων για την επαγγελματική ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία

Τα αίτια αλλά οι δεξιότητες που προάγουν την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ αποτέλεσαν αντικείμενο συστηματικής μελέτης πολλών ερευνητών (Agran et al., 2016·

Foss & Peterson, 1981· Greenspan & Shoultz, 1981· Ju et al., 2012· Salzberg et al., 1986· Deming, 2017).

Η ανάπτυξη ή και η βελτίωση των κοινωνικών και των επαγγελματικών δεξιοτήτων των ΑμεΑ, θα τους οδηγήσει σε ταυτόχρονη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης αλλά και των προοπτικών τους καθώς και στην κοινωνικοποίηση τους (Taylor, McGilloway & Donnelly, 2004).

Σύμφωνα με τους Walker et al., (2016) και Rojewski (1996) τα ΑμεΑ συνήθως διαθέτουν ελάχιστες προσδοκίες αλλά και φιλοδοξίες αναφορικά με την επαγγελματική τους αποκατάσταση και τείνουν να μεταβαίνουν από το σχολείο σε κάποιο κέντρο φροντίδας και αποκατάστασης.

Τούτο συμβαίνει διότι τα νεαρά ΑμεΑ συχνά δε διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και τα κατάλληλα προσόντα προκειμένου να ανταγωνιστούν τους συνυποψηφίους τους σε κάποια ενδεχόμενη ευκαιρία απασχόλησης (Taylor et al., 2004). Η βιβλιογραφία συντείνει στο γεγονός ότι ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια για την επιτυχημένη απασχόληση τους είναι η έλλειψη σημαντικών δεξιοτήτων απασχόλησης (Ju et al., 2012). Το σημείο – κλειδί για την μεταστροφή του παραπάνω γεγονότος, είναι η κατάλληλη εκπαίδευση.

Γεγονός είναι ότι πολλά ΑμεΑ δεν έχουν πρόσβαση στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση αλλά και στην τεχνική κατάρτιση κυρίως εξαιτίας της έλλειψης εξειδικευμένων υποδομών, εκπαιδευτικών υλικών και μέσων αλλά και διάθεσης προσωπικής φροντίδας και υποστήριξης στον τόπο εργασίας (Taylor et al., 2004). Επίσης, η έρευνα αποκαλύπτει ότι υπάρχει προκατάληψη, διάκριση, περιορισμένη ενημέρωση των εργοδοτών αλλά και φόβος απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία (McDonald, Keys & Balcazar, 2007).

Αυτό όμως που αξίζει να σημειωθεί και αποτέλεσε και το έναυσμα για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας, είναι ότι οι παράγοντες που προάγουν την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ δεν είναι απόλυτα και πρωταρχικά συνδεδεμένοι με την μη ορθή επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων αλλά με τη δυσκολία τους να «ταιριάζουν» στο κοινωνικό πλαίσιο ενός εργασιακού χώρου (Brickey, Campbell, & Browning, 1985· Butterworth & Strauch, 1994· Chadsey, 2007· Greenspan & Shoultz, 1981· Kochany & Keller, 1981· Wehman, Hill, Goodall, Cleveland, & Pentecost, 1982).

Σύγχρονες έρευνες (Schall et al., 2021) καταρρίπτουν τις παλαιότερες στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα ΑμεΑ και την ικανότητα τους για εργασία αποδεικνύοντας και εμπειρικά πλέον ότι πρόκειται για ικανούς και ανθεκτικούς εργαζόμενους.

Παλαιότερα οι περισσότερες έρευνες υποστήριζαν ότι ο λόγος της χαμηλής απασχολησιμότητας των ΑμεΑ ήταν ορισμένα χαρακτηριστικά τους, όπως οι μειωμένες δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, η απουσία εργασιακής προϋπηρεσίας, εργασιακής κουλτούρας και συνηθειών (Adelman & Vogel, 1993· Johnson, Greenwood & Schriener, 1988). Οι παραπάνω ισχυρισμοί δεν ευσταθούν στις μέρες μας καθώς πλήθος ερευνών αποδεικνύει ότι πολύ συχνά τα ΑμεΑ αποδεικνύονται παραγωγικοί και αξιόπιστοι εργαζόμενοι (Michaels, Napo, Barrett, Risucci & Harles, 1992).

Συγκεκριμένα, στην έρευνα των Schall et al. (2021) αποδεικνύεται ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία εργάστηκαν περισσότερες ώρες από τους υπολοίπους κατά τη διάρκεια της πανδημίας και επανήλθαν άμεσα στα εργασιακά τους καθήκοντα μετά τα περιοριστικά μέτρα.

Εντούτοις, τα τελευταία χρόνια, οι απαιτήσεις ιδιαίτερες στις κοινωνικές δεξιότητες τις οποίες πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος έχουν διευρυνθεί σε μεγάλο βαθμό, γεγονός το οποίο δυσχεραίνει τα ΑμεΑ (Zijlstra et al., 2017· OECD, 2012).

Σύμφωνα με τους Kosman et al. (2018), ένα από τα σημαντικότερα εμπόδια των εργοδοτών για την απασχόληση ενός εργαζομένου με αναπηρία είναι η εκλαμβανόμενη έλλειψη δεξιοτήτων η οποία υπονομεύει την πλήρη ένταξη τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Όμως, παρά τις όποιες αντιλήψεις μπορεί να έχουν οι εργοδότες, τα ευρήματα των εμπειρικών ερευνών καταδεικνύουν ότι σε ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον ακόμα και τα άτομα με σοβαρά και επίμονα ζητήματα νοητικής καθυστέρησης είναι σε θέση να εργαστούν ανταγωνιστικά και αποδοτικά (Crowther, Marshall, Bond & Huxley, 2001· Lehman, 1995· Bond, Drake, Mueser & Becker, 1997).

Και οι Vornholt et al. (2018), συμφωνούν ότι οι παράγοντες που δυσχεραίνουν τα ΑμεΑ στην επιτέλεση ενός εργασιακού καθήκοντος, σχετίζονται με το σχεδιασμό, την οργάνωση και τη διαχείριση της εργασίας καθώς και το κοινωνικό περιεχόμενο που την πλαισιώνει.

Τα τελευταία χρόνια, πρωτοποριακές έρευνες προσανατολίζονται στην ανάδειξη του συγκριτικού πλεονεκτήματος που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος με αναπηρία σε σχέση με τους υπολοίπους και παρέχουν παραδείγματα «καλών πρακτικών» και μάλιστα σε περιπτώσεις που απαιτείται η επιτέλεση σύνθετων εργασιακών καθηκόντων (Pankaskie & Chandler, 2011· Vornholt et al., 2013· Wehman, 2006· Wilczynski et al., 2013·). Εντοπίζεται ότι τα ΑμεΑ δεν απουσιάζουν από την εργασία τους, είναι αποτελεσματικά και ενισχύουν την εικόνα της επιχείρησης (Shafer, Kregel, Banks & Hill,

1988· Nietupski, Hamre – Nietupski, VanderHart & Fishback, 1996· Olson, Cioffi, Yovanoff & Mank, 2001).

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα που αναφέρει ο Sonne (2009) αναφορικά με τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού. Ο τελευταίος προτείνει ότι ενώ η επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά και η ελλιπής επικοινωνία μπορεί να αποτελεί εμπόδιο για την απασχόληση των ατόμων στο φάσμα του αυτισμού ωστόσο η ίδια αυτή συμπεριφορά μπορεί να αποτελέσει και το κίνητρο για την πρόσληψη τους.

Συγκεκριμένα, η ικανότητα τους να συγκεντρώνονται απόλυτα σε μια εργασία, η ιδιαίτερη επιμονή τους, η προσοχή στη λεπτομέρεια και η τάση τους να τα καταφέρνουν εξαιρετικά σε περιπτώσεις που οι άλλοι θα θεωρούσαν ρουτίνα αποτελούν δεξιότητες ανεκτίμητες για έναν εργαζόμενο.

Επιπλέον, τα άτομα με ψυχικές νόσους είναι πολύ συνεπή ως προς το ωράριο προσέλευσης και αποχώρησης τους από τις επιχειρήσεις που εργάζονται (Blanc, 1998). Επίσης, οι έρευνες εντοπίζουν ότι πρόκειται για πολύ αφοσιωμένους εργαζόμενους που διαθέτουν εργασιακή ποιότητα και απόδοση (Johnson et al., 1988· Lehman, 1995· Nietupski et al., 1996· Olson et al., 2001).

Στο παραπάνω πλαίσιο, πολλές έρευνες σημειώνουν ότι οι εργοδότες είναι πλέον περισσότερο πρόθυμοι να προσλάβουν έναν εργαζόμενο με αναπηρία ακόμα και εάν χρειαστεί να αφιερώσουν περισσότερο από τον συνηθισμένο χρόνο στην εκπαίδευση και την επίβλεψη του κατά τη διάρκεια της εργασίας (Parakonstantinou, 2018· Unger, 2002). Με αυτόν τον τρόπο, θεωρούν ότι κερδίζουν αξιόπιστους υπαλλήλους οι οποίοι συμβάλλουν την ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού και προωθούν την εταιρική κοινωνική ταυτότητα της επιχείρησης.

Παρά τις προσπάθειες που γίνονται παγκοσμίως τις τελευταίες δεκαετίες για την εργασιακή αποκατάσταση και εξέλιξη των ΑμεΑ, αυτή παραμένει ασύλληπτη. Τα ποσοστά ανεργίας εξακολουθούν να είναι υψηλά ενώ ακόμα και εάν εργάζονται η υποαπασχόληση, η μισθολογική διάκριση και τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας χαμηλών εργασιακών απαιτήσεων, είναι γεγονός (Johnson & Lambrinos, 1985).

Τα ΑμεΑ επιθυμούν να εργαστούν και επιπλέον είναι ικανά να κερδίσουν το μισθό τους (Garcia-Villamizar & Hughes, 2007· Vornholt et al., 2018· Wehmeyer & Schwartz 1997). Αυτό που πρέπει να διαφοροποιηθεί είναι οι αντιλήψεις πολλών εργοδοτών απέναντι τους, οι οποίες είναι λανθασμένες και απαρχαιωμένες αποτελώντας ένα σημαντικό εμπόδιο στην ανάδειξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους και συνεπώς στην πλήρη ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας.

Κεφάλαιο 2^ο: Οι επαγγελματικές δεξιότητες

2.1 Οι Επαγγελματικές δεξιότητες – δεξιότητες απασχόλησης (employability skills)

Οι επαγγελματικές δεξιότητες ή δεξιότητες απασχόλησης (employability skills), αναφέρονται στις γενικές και μη τεχνικές ικανότητες που απαιτείται να επιδείξει κάποιος για την επιτέλεση μιας εργασίας, ανεξάρτητα από το είδος και το επίπεδο αυτής (Ju et. al., 2012). Πρόκειται για χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον τύπο εργασίας, που τους προσδίδουν συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι των άλλων εργαζομένων (Buck & Barrick, 1987). Είναι δεξιότητες που μπορούν να εφαρμοστούν οριζοντίως σε όλους τους τύπους εργασίας και καθέτως σε όλες τις βαθμίδες, από μια βοηθητική θέση εργασίας έως αυτή του διευθυντή (Sherer & Eadie, 1987).

Πολλές είναι οι έρευνες, στη διεθνή αλλά και την ελληνική βιβλιογραφία, οι οποίες έχουν ως αντικείμενο τις δεξιότητες απασχόλησης, οι οποίες μπορεί να κυμαίνονται από τις βασικές γενικές δεξιότητες μέχρι και τις πιο σύνθετες και να περιλαμβάνουν ακόμα και εξωτερικούς παράγοντες που αφορούν στο ίδιο το άτομο (McQuaid, Green, & Danson 2005). Ωστόσο, για τους εργοδότες δεν είναι τόσο σημαντικές οι δεξιότητες και οι γνώσεις ενός εργαζομένου εάν αυτές δεν μπορούν να μεταφερθούν στην παραγωγή (Jansson, Bjorklund, Perseius & Gunnarsson, 2015).

Οι Carnevale, Gainer & Meltzer (1990), εντοπίζουν δεκαέξι κατηγορίες επαγγελματικών δεξιοτήτων και τις ταξινομούν σε έξι μεγάλες κατηγορίες:

- 1) Βασικές δεξιότητες επάρκειας: ανάγνωση, γραφή και ψηφιακός αλφαριθμητισμός.
- 2) Δεξιότητες επικοινωνίας: δεξιότητες προφορικού λόγου και ενεργητικής ακρόασης.

- 3) Δεξιότητες προσαρμογής: δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων (Νέες ιδέες για την επίλυση υπαρχόντων προβλημάτων) και δημιουργική σκέψη (εφευρετικότητα).
- 4) Δεξιότητες εξέλιξης: διαχείριση προσωπικής και επαγγελματικής σταδιοδρομίας (αυτοεκτίμηση, εύρεση κινήτρων, στοχοθεσία, επίτευξη στόχων).
- 5) Δεξιότητες ομαδικής εργασίας: διαπροσωπικές δεξιότητες, ομαδική εργασία και δεξιότητες διαπραγμάτευσης.
- 6) Δεξιότητες που μπορούν να επηρεάσουν και να κάνουν τη διαφορά: κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας και συμμετοχή στην ηγεσία.

Σύμφωνα με τους Christoff & Kelly (1983), ορισμένες δεξιότητες που σχετίζονται με την απασχόληση όπως η αναζήτηση εργασίας, η συνέντευξη και οι δεξιότητες που σχετίζονται με τη σχέση εργοδότη – εργαζομένου είναι από τη φύση τους διαπροσωπικές και γι' αυτόν το λόγο δύνανται να καταταχθούν στις κοινωνικές δεξιότητες.

Ο Rusch (1979), αναφέρεται στις βασικές επαγγελματικές δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτέλεση διαφόρων εργασιών, ως δεξιότητες επιβίωσης (survival skills). Σε αυτές περιλαμβάνονται τόσο οι δεξιότητες που αφορούν στην διεκπεραίωση κάποιου εργασιακού καθήκοντος (π.χ η προσέλευση στην εργασία) όσο και οι σχετικές με την κοινωνική αλληλεπίδραση (π.χ η θετική ανταπόκριση στην κριτική κάποιου).

Επίσης, ο Cotton (2008) υποστηρίζει ότι, υπάρχει μια ομάδα δεξιοτήτων απασχόλησης τις οποίες όλοι οι εργοδότες αναμένουν να διαθέτουν οι εργαζόμενοι που πρόκειται να προσλάβουν. Αυτές που εκτιμώνται περισσότερο αφορούν στη συμπεριφορά, την επικοινωνία και τις βασικές γνώσεις (Baxter & Young, 1982· Buck & Barrick, 1987· Cotton, 2008). Οι υψηλότερα βαθμολογούμενες είναι αυτές της αξιοπιστίας, της διεκπεραίωσης μιας εργασίας χωρίς συνεχόμενες διακοπές, η

συνύπαρξη με τους υπολοίπους και η αναγνώριση της σπουδαιότητας της καλής υγείας (Burton & Bero, 1984· Chamberlain, 1988).

Επίσης, οι Jaya, Haryoko, Saharuddin, Suhaeb, Sabran & Mantasia (2018), υποστηρίζουν ότι οι επαγγελματικές δεξιότητες αποτελούν μέρος των δεξιοτήτων ζωής ενός ατόμου, σχετίζονται με συγκεκριμένα επαγγέλματα και η ιδιαιτερότητα τους είναι ότι μπορούν να ενισχυθούν μέσω της πρακτικής εξάσκησης και εφαρμογής.

Επομένως, οι επαγγελματικές δεξιότητες – δεξιότητες απασχόλησης που απαιτούνται κατά τον επαγγελματικό βίο όλων των εργαζομένων – μαζί και των εργαζομένων με αναπηρία – όπως η αναζήτηση εργασίας, η συμμετοχή σε μια συνέντευξη, οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων αλλά και με τους προϊσταμένους είναι εκ φύσεως διαπροσωπικές και για αυτόν το λόγο θα μπορούσαν να ενταχθούν στην κατηγορία των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Ωστόσο, ενώ οι επαγγελματικές – τεχνικές δεξιότητες αποτέλεσαν και αποτελούν σημαντικό συστατικό για την επαγγελματική επιτυχία ενός ΑμεΑ και έχουν διερευνηθεί ευρέως, μόλις τις τελευταίες δεκαετίες αρχίζει να εντοπίζεται αυξημένο ενδιαφέρον για τις κοινωνικές δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασιακή πορεία.

2.2 Οι επαγγελματικές δεξιότητες – δεξιότητες απασχόλησης (employability skills) και ο ρόλος τους για την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Brown, Hesketh & Williams, 2003· Bryen, Potts, & Carey, 2007· Guy, Sitlington, Larsen, & Frank, 2009· Salzberg et. al., 1986), εντοπίζονται πολλές συμπεριφορές αλλά και δεξιότητες που τείνουν να σχετίζονται με την εργασιακή επιτυχία των ΑμεΑ, δημιουργώντας ανάμεσα τους μια άμεση και αιτιώδη σχέση. Πολλοί

ακόμη ερευνητές έχουν συσχετίσει τις δεξιότητες απασχόλησης με την επιτυχία αναζήτησης και διατήρησης μιας θέσης εργασίας, έχουν δηλ. συσχετίσει την απασχολησιμότητα (employability) με την εργασιακή απασχόληση (employment).

Η απασχολησιμότητα ως έννοια σχετίζεται άμεσα με την ικανότητα για εργασία και περιγράφει τη μετάβαση στην ή από την αγορά εργασίας (McQuaid et. al, 2005). Επίσης, αναφέρεται στην πιθανότητα κάποιου ατόμου να είναι εργαζόμενος και είτε περιορίζεται στην περιγραφή των γενικών δεξιοτήτων και των προσωπικών χαρακτηριστικών του είτε περιλαμβάνει ευρύτερους παράγοντες στον ορισμό της, όπως η ζήτηση της αγοράς εργασίας (McQuaid & Lindsay, 2005· Rosenberg, Heimler, Morote, 2012).

Το Cedefop (2014), ορίζει την απασχολησιμότητα ως τον συνδυασμό των παραγόντων που καθιστούν το άτομο ικανό να εντοπίσει μια θέση εργασίας, να την διατηρήσει αλλά και να εξελιχθεί επαγγελματικά. Τέσσερις είναι οι παράγοντες από τους οποίους εξαρτάται η απασχολησιμότητα ενός ατόμου: 1^{ov}) τα προσωπικά και γνωστικά χαρακτηριστικά του, 2^{ov}) ο τρόπος παρουσίασης αυτών των χαρακτηριστικών στους πιθανούς εργοδότες, 3^{ov}) το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται το άτομο, αναφορικά με τα κίνητρα και τις ευκαιρίες που του παρουσιάζονται για εξέλιξη και 4^{ov}) οι οικονομικές συγκυρίες.

Η αξία των επαγγελματικών δεξιοτήτων για την εργασιακή δραστηριοποίηση των ατόμων με αναπηρία, έγκειται στο γεγονός ότι συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των ατόμων (δεξιότητες, ικανότητες και γνώσεις) έχουν αυξητική τάση για την απασχολησιμότητα τους και οδηγούν όχι μόνον στην εύρεση εργασίας αλλά και στη διατήρηση της αλλά και εξέλιξη σε αυτήν. (Jansson et al., 2015· Vänni, Kimmo, Pekka Virtanen, Tiina Luukkaala & Clas-Håkan Nygård, 2012).

Κεφάλαιο 3^ο: Οι κοινωνικές δεξιότητες

3.1 Εννοιολογική οριοθέτηση

Πολλοί είναι οι ορισμοί που έχουν χρησιμοποιηθεί από παλαιότερα μέχρι σήμερα με σκοπό να περιγράψουν και να ονομάσουν τις κοινωνικές δεξιότητες. Ήδη από το 1973, οι Walker & Foley τις αποκαλούν κοινωνική νοημοσύνη ενώ λίγο αργότερα ο Shantz (1975) τις ορίζει ως κοινωνική λειτουργία και ο Selman (1976) ως διαπροσωπική ευχέρεια.

Τούτο συμβαίνει διότι η έρευνα και η μελέτη των κοινωνικών δεξιοτήτων περιλαμβάνει πολλά πεδία εφαρμογής τα οποία μεταξύ τους είναι ετερόκλητα με αποτέλεσμα να μην καθίσταται δυνατό να καθοριστεί ένας ενιαίος και κοινά αποδεκτός ορισμός τους (Wilkins & Matson, 2007).

Την παραπάνω δυσκολία εντοπίζουν και οι Merrell & Gimpel (1998), αποδίδοντας την στις πολλαπλές ψυχολογικές και ενδοατομικές διεργασίες που προϋποθέτουν καθώς και στις διαφορετικές επιστημονικές κατευθύνσεις που τις κοινωνικές δεξιότητες.

Ο ορισμός που επικρατεί κυρίως είναι αυτός της Hops (1983) σύμφωνα με τον οποίο οι κοινωνικές δεξιότητες είναι ορισμένες αναγνωρίσιμες δεξιότητες, οι οποίες είναι συγκεκριμένες και οδηγούν σε συμπεριφορές κοινωνικά αποδεκτές και επαρκείς, επιτρέποντας στο άτομο να αποκτήσει κοινωνικές αλληλεπιδράσεις αλλά και σχέσεις.

Πριν όμως από την Hops (1983) και άλλοι ερευνητές προσπάθησαν να ορίσουν, να οριοθετήσουν και να ταξινομήσουν τις κοινωνικές δεξιότητες καταδεικνύοντας τη σπουδαιότητά τους (Argyris, 1965, 1968, 1969· Hersen & Bellack, 1977· Laushey & Heflin, 2000· Libert & Liwinsohn, 1973· Stella, Mundy & Tuchman, 1999· Wing, Leekam, Libby,

Gould & Larcombe, 2002) και επιχειρώντας πάντοτε να τις συσχετίσουν με την ενίσχυση της συνεισφοράς στο ευρύτερο δίκτυο στο οποίο ανήκει ένα άτομο.

Όπως παρατηρεί ο Gresham (1986), δύνανται να χαρακτηριστούν ως συμπεριφορικές δομές υπό το πρίσμα της σύνοψης συγκεκριμένων κατηγοριών κοινωνικής συμπεριφοράς σε μία ενιαία οντότητα η οποία ονομάζεται κοινωνική δεξιότητα.

Οι Gresham & Elliott (1984), υποστηρίζουν ότι οι κοινωνικές δεξιότητες αφορούν στη συμπεριφορά ενός ατόμου και έχουν ως στόχο να του επιτρέψουν να αλληλεπιδράσει αποτελεσματικά με τους υπολοίπους αλλά και να είναι σε θέση να αποφεύγει μη αποδεκτές κοινωνικά συμπεριφορές.

Πιο πρόσφατες έρευνες, (Jaya et al., 2018), υποστηρίζουν ότι οι κοινωνικές δεξιότητες αποτελούν μέρος των δεξιοτήτων ζωής. Είναι ένα συνεχές γνώσεων και δεξιοτήτων απαραίτητο για την ανεξάρτητη διαβίωση ενός ατόμου στην κοινωνία. Για τον ορισμό τους, παραθέτουν ότι πρόκειται για δεξιότητες που βοηθούν στην ανάπτυξη θετικών και ευπροσάρμοστων χαρακτηριστικών, τα οποία καθιστούν τα άτομα ικανά να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τις απαιτήσεις και τις προκλήσεις της καθημερινότητας.

Οι δεξιότητες ζωής χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τις γενικές και τις ειδικές. Στις γενικές εντάσσονται οι προσωπικές και οι κοινωνικές ενώ στις ειδικές οι ακαδημαϊκές και οι επαγγελματικές. Οι κοινωνικές περιλαμβάνουν τις δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας (Jaya et al., 2018).

Για τον σκοπό και τους στόχους της παρούσας εργασίας, οι κοινωνικές δεξιότητες θα εξετασθούν υπό το πρίσμα της εργασιακής συμπεριφοράς των ΑμεΑ και της αποτελεσματικότητάς τους, όπως την έθεσαν οι Christoff & Kelly (1983). Οι τελευταίοι,

υποστήριξαν ότι ο προσδιορισμός και η λειτουργικότητα μιας δεξιότητας οφείλει να μελετηθεί στο περιβάλλον που εμφανίζεται.

Για τον παραπάνω λόγο, κρίνεται ως ιδιαιτέρως χρήσιμη η καταγραφή και μελέτη της οπτικής των εργοδοτών αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ κατά τον επαγγελματικό τους βίο. Οι Λάππα & Μαντζίκος (2019), υποστηρίζουν ότι σύμφωνα με τους εργοδότες ο καθορισμός της αποτελεσματικότητας μιας συγκεκριμένης δεξιότητας διαφοροποιείται από τις καταστάσεις και τα περιβάλλοντα. Ωστόσο, η αποτελεσματική κοινωνική συμπεριφορά πάντοτε περιλαμβάνει το συντονισμό των κατάλληλων λεκτικών και μη λεκτικών απαντήσεων καθώς επίσης και την ικανότητα δημιουργίας και διατήρησης θετικών κοινωνικών σχέσεων, η οποία συνδέεται άρρηκτα με το επίπεδο κατάρτησης των κοινωνικών δεξιοτήτων.

3.2 Κατηγοριοποίηση και ταξινόμηση

Σύμφωνα με τους Salzberg et al. (1986), οι κοινωνικές δεξιότητες που συνδέονται με την εργασία χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τις δεξιότητες εκείνες που σχετίζονται αποκλειστικά με την εργασία (Task – related). Πρόκειται για τις κοινωνικές συμπεριφορές (αλληλεπιδράσεις) που συνδέονται άμεσα με την επιτέλεση ενός εργασιακού καθήκοντος (π.χ το να διευκρινίζει ένας εργαζόμενος ασαφείς οδηγίες και να τις ακολουθεί, να παρέχει πληροφορίες ή/και οδηγίες σε τρίτους κ.α).

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει τις προσωπικές κοινωνικές δεξιότητες (Personal social behaviors). Πρόκειται για τις δεξιότητες εκείνες που δεν συνδέονται απαραίτητα με την επιτέλεση ενός εργασιακού καθήκοντος (π.χ η κατανόηση των λεγομένων

κάποιου, η χρήση βασικών κανόνων ευγενείας όπως ευχαριστώ και παρακαλώ, η ενεργητική ακρόαση).

Και η τρίτη, περιλαμβάνει συμπεριφορές που σχετίζονται με την παραγωγή έργου. Πρόκειται για τις συμπεριφορές εκείνες που δεν συνεπάγονται την αλληλεπίδραση με τρίτους αλλά συνδέονται άμεσα με την παραγωγικότητα (π.χ εργασία χωρίς διακοπές, συνέπεια, ανταπόκριση στους εργασιακούς ρυθμούς της επιχείρησης).

Ο Gresham (1986) επίσης, σημειώνει ότι πρόκειται για συμπεριφορές οι οποίες είναι παρατηρήσιμες και ένα άτομο τις εκδηλώνει σε κάθε περίπτωση που επιθυμεί να είναι ικανό κατά την επιτέλεση μιας εργασίας. Σύμφωνα με τον ίδιο (Gresham, 1985· Gresham & Reschly, 1987), οι κοινωνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν: α) τις διαπροσωπικές συμπεριφορές (π.χ δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας, αποδοχής και διεκπεραίωσης εντολών), β) τις συμπεριφορές που σχετίζονται με τον εαυτό (π.χ έκφραση συναισθημάτων, ηθική συμπεριφορά, θετική αντιμετώπιση του εαυτού) και γ) τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την επιτέλεση καθηκόντων (π.χ επιμελής συμπεριφορά, ολοκλήρωση ανατιθέμενων εργασιών, εκτέλεση οδηγιών, ανεξαρτησία και αυτενέργεια).

Άλλη μια κατηγοριοποίηση των κοινωνικών δεξιοτήτων, είναι αυτή που προτείνουν οι Malti & Perren (2016, όπ. αναφ. στο Garrote, 2017), η έρευνα των οποίων διαφοροποιεί τις κοινωνικές δεξιότητες σε αυτές που προσανατολίζονται στους άλλους και αυτές που είναι σημαντικές για τον ίδιο. Οι τελευταίες ονομάζονται αυτοπροσδιοριζόμενες ενώ στόχος τους είναι οι προσωπικές ανάγκες και η ικανοποίηση τους. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις προσδιοριζόμενες προς τους άλλους κοινωνικές δεξιότητες και λαμβάνουν υπόψη τα ενδιαφέροντα και τα οφέλη και για τα άλλα μέλη της κοινωνικής αλληλεπίδρασης.

Οι Wilkins & Matson (2007), ταξινομούν τις κοινωνικές δεξιότητες σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τις επαγγελματικές αλλά και τις διαπροσωπικές και τις χαρακτηρίζουν ως δεξιότητες αυτοεξυπηρέτησης, συζήτησης, διεκδίκησης, επίλυσης κοινωνικών προβλημάτων, επαγγελματικές αλλά και διαπροσωπικές.

Οι Gresham, Sugai & Horner (2001), κατηγοριοποιούν τις κοινωνικές δεξιότητες σε δεξιότητες σχετικές με τους συνομήλικους, με τη συμμόρφωση στα κοινωνικά πρότυπα, με την αυτοδιαχείριση, τη διεκδίκηση των ατομικών δικαιωμάτων αλλά και με τη γνωστική διεργασία.

Επίσης, η Weiner (2004) κατατάσσει τις κοινωνικές δεξιότητες στις ακόλουθες κατηγορίες: α) κοινωνικές – γνωστικές δεξιότητες, β) επικοινωνίας, γ) προκοινωνικής συμπεριφοράς και δ) ρύθμισης συναισθημάτων.

Επιπλέον, ο Δελλασούδας (2004, 2005) υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρία μοντέλα κοινωνικών δεξιοτήτων. Το πρώτο τις θεωρεί χαρακτηριστικό της προσωπικότητας, το δεύτερο τις εντάσσει στα βασικά συστατικά στοιχεία της εκάστοτε διαπροσωπικής επικοινωνίας και το τρίτο τις θεωρεί ως διαδοχικά βήματα που οδηγούν τα ΑμεΑ στο επιθυμητό αποτέλεσμα κάθε φορά.

Σύμφωνα με την έρευνα O*Net (Occupation Information Network) του Αμερικανικού Υπουργείου Απασχόλησης (όπως αναφέρεται στον Deming, 2017) τέσσερις είναι οι έννοιες που μετρούν τις κοινωνικές δεξιότητες: (i) ο συντονισμός, δηλ. η προσαρμογή των ενεργειών κάποιου σε σχέση με τις ενέργειες κάποιου άλλου, (ii) η διαπραγμάτευση, δηλ. να φέρνεις κοντά τους άλλους και να προσπαθείς να γεφυρώσεις τις τυχόν διαφορές τους, (iii) η πειθώς, δηλ. το να πείθεις τους άλλους να διαφοροποιήσουν τη συμπεριφορά ή τις επιλογές τους και (iv) κοινωνική διαίσθηση, δηλ. να αναγνωρίζει κάποιος τις πράξεις κάποιου άλλου και να κατανοεί το γιατί.

Οι κοινωνικές δεξιότητες που εξετάζονται στην παρούσα έρευνα αφορούν στην επιτέλεση ενός εργασιακού καθήκοντος και σχετίζονται με τη συμπεριφορά των εργαζομένων ΑμεΑ ως προς την καταλληλότητα τους (σε συναδέλφους, πελάτες, προϊσταμένους), τη διαχείριση καταστάσεων που προκαλούν απογοήτευση ή θυμό, τη διερεύνηση των προσωπικών χαρακτηριστικών τους (θόρυβος κατά την εκτέλεση μιας εργασίας) και τις εργασιακές συνήθειες (ρυθμός εργασίας).

3.3 Οι κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται κατά τον επαγγελματικό βίο

Οι περισσότεροι εργασιακοί χώροι, απαιτούν συμμόρφωση με τις κοινωνικές νόρμες και κατανόηση των κανόνων ευγενείας και ευπρέπειας, τομείς οι οποίοι πιθανώς να είναι προβληματικοί για τα ΑμεΑ (Vogele, Krichner, Gawronski, Tebartz & Dziobak, 2013).

Ως κατάλληλες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις στη βιβλιογραφία ορίζονται εκείνες που συμβαδίζουν με τις κοινωνικές νόρμες και κανόνες και εξαρτώνται από το πλαίσιο στο οποίο συμβαίνουν (Morrison & Bellack, 1981).

Η αποτελεσματική κοινωνική συμπεριφορά απαιτεί την επεξεργασία των δεδομένων του περιβάλλοντος, την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές δράσης, τα αποτελέσματα που συνεπάγεται η κάθε μία από αυτές και τέλος την επιλογή της καλύτερης λύσης (Trower, Bryant & Argyle, 1978).

Ωστόσο, υπάρχουν και συμπεριφορές οι οποίες βρίσκονται έξω από τις κοινωνικές νόρμες. Το γεγονός αυτό, το οποίο εντοπίζεται σε πολλές μορφές αναπηρίας, οφείλεται είτε σε κοινωνικό έλλειμμα (για παράδειγμα αποτυχία οπτικής επαφής κατά

την επικοινωνία) είτε σε κοινωνική υπερβολή (συνεχής επιβεβαίωση από την/τον τροφό) (Kuhn, Matson, Mayville & Matson, 2001).

Οι Lignugaris/Kraft et al. (1986), αποδίδουν σημαίνουσα σημασία στις κοινωνικές δεξιότητες για την ενσωμάτωση σε έναν εργασιακό χώρο. Τούτου συμβαίνει καθώς τόσο κατά τη διάρκεια της εργασίας αλλά όσο και κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων από αυτήν συντελούνται κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι το πλαίσιο μιας κοινωνικής αλληλεπίδρασης κατά τη διάρκεια της εργασίας μπορεί να περιγραφεί υπό το πρίσμα του περιβάλλοντος στην οποία λαμβάνει χώρα (π.χ σε ένα εστιατόριο, στη γραμμή παραγωγής ενός εργοστασίου), της ευρύτερης δραστηριοποίησης του εργαζομένου (κατά τη διάρκεια του διαλείμματος, του φαγητού ή της εργασίας), του αριθμού και της ιδιότητας των ανθρώπων που συμμετέχουν σε αυτήν (συναδέλφοι, προϊστάμενοι και πελάτες) καθώς και της διάρκειας της.

Σύμφωνα με τους ίδιους ερευνητές (Lignugaris/Kraft et al., 1986), οι κοινωνικές δεξιότητες που έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικές για την επιτυχή εργασιακή ένταξη, είναι: το να ακολουθεί κάποιος οδηγίες και να αναζητά διευκρινίσεις εάν κάτι δεν είναι αντιληπτό καθώς και η παροχή βοήθειας στους συναδέλφους αλλά και πληροφοριών σε πελάτες και συναδέλφους που να σχετίζονται με την εργασία.

Επομένως, η σπουδαιότητα και η αναγκαιότητα διερεύνησης των κοινωνικών δεξιοτήτων ως προαπαιτούμενο προσόν για την εργασία έχει αποδειχθεί ως υψίστης σημασίας. Και τούτο συμβαίνει από πολύ παλιά. Ήδη από τη δεκαετία του 1970, ο Buehler (1969) εντοπίζει τη σπουδαιότητα τους για την επαγγελματική ενσωμάτωση ενός εργαζομένου. Οι Hollandsworth, Dressel & Stevens (1977) παρατηρούν ότι η ικανότητα της αποτελεσματικής επικοινωνίας κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης είναι υψίστης

σημασίας για την επιλογή κάποιου σε μία θέση εργασίας, ενώ άλλοι παράγοντες όπως η εργασιακή εμπειρία ή εκπαίδευση και κατάρτιση είναι λιγότερο σημαντικοί.

Λίγο αργότερα, οι Gresham & Elliott (1984) αναφέρονται σε συμπεριφορές που παρέχουν τη δυνατότητα στο άτομο να επικοινωνεί αποτελεσματικά με άλλους ανθρώπους και να αποφεύγει κοινωνικά ανάρμοστες συμπεριφορές. Παράλληλα, αναφέρονται στις δυσκολίες επικοινωνίας ως ελλείμματα στην απόκτηση και την εκτέλεση κοινωνικών ή προσωπικών δεξιοτήτων.

Η έμφαση στη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων ως προαπαιτούμενο συστατικό της εργασιακής ένταξης και επιτυχίας συνοδεύεται από την σημαντική μείωση των καθικόντων ρουτίνας στον εργασιακό χώρο, ιδιαίτερα μετά τη δεκαετία του 1980.

Η μείωση της τυποποιημένης εργασίας συνεπάγεται την αύξηση των κοινωνικών δεξιοτήτων (Deming, 2017) και καθώς οι θέσεις εργασίας που απαιτούν την κατοχή τους έχουν αυξηθεί σημαντικά μαζί με αυτές αυξήθηκε και το ύψος του μισθού των εργαζομένων που τις διαθέτουν.

Ο Deming (2017) στην έρευνα του, απέδειξε ότι η αγορά εργασίας θεωρεί πολύ σημαντικές τις κοινωνικές δεξιότητες ενός εργαζομένου και τις ανταμείβει αναλόγως καθώς τις συνδέει άμεσα με την πλήρη απασχόληση και το ύψος του μισθού, αποδεικνύοντας ότι τα υψηλά επίπεδα κατοχής κοινωνικών δεξιοτήτων αποτελούν σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης για την απόκτηση πλήρους εργασίας αλλά και ικανοποιητικού μισθού. Επομένως, υποστήριξε ότι οι υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας αυξητικά απαιτούν και την επίδειξη κατοχής μεγαλύτερου βαθμού κοινωνικών δεξιοτήτων.

Επιπλέον, στο μοντέλο που αναπτύσσει στην έρευνα του, οι κοινωνικές δεξιότητες συνεισφέρουν στη μείωση του κόστους συντονισμού μεταξύ των εργαζομένων επιτρέποντας τους να εργάζονται πιο αποτελεσματικά ως ομάδα.

Οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους επιτελούν πολλά και ποικίλα καθήκοντα και η ποικιλία στην παραγωγικότητα προσφέρει ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα το οποίο δύναται να διερευνηθεί μέσα από την ειδίκευση και την ανταλλαγή καθηκόντων. Οι γνωστικές δεξιότητες αποτελούν το μέσο που διαχωρίζει την παραγωγικότητα των εργαζομένων και οι κοινωνικές δεξιότητες το μέσο που μειώνει το κόστος ανταλλαγής – συντονισμού (trading) μεταξύ τους. Οι εργαζόμενοι με υψηλότερες κοινωνικές δεξιότητες μπορούν να εξειδικεύονται και να συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους περισσότερο αποτελεσματικά (Deming, 2017).

Επομένως, τόσο τα πρόσφατα όσο και τα παλαιότερα δεδομένα από την αγορά εργασίας καταδεικνύουν ότι οι θέσεις εργασίας που απαιτούν κοινωνικές δεξιότητες παρουσιάζουν αυξητική τάση συνοδευόμενη και από αντίστοιχη τάση στο ύψος του μισθού. Η αγορά εργασίας αναζητά εργαζόμενους που κατέχουν κοινωνικές δεξιότητες και τους επιβραβεύει γι' αυτές. Τούτο αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια της τριακονταετίας 1980 με 2010 τα επαγγέλματα που απαιτούσαν την κατοχή κοινωνικών δεξιοτήτων σε σημαντικό βαθμό, αυξήθηκαν στην Αμερικανική αγορά κατά 12% (Deming, 2017).

Μια πιθανή εξήγηση έγκειται στο γεγονός ότι ενώ οι τεχνολογικές εξελίξεις των τελευταίων ετών αυτοματοποίησαν πάρα πολλά επαγγέλματα, ωστόσο δεν μπόρεσαν να αυτοματοποιήσουν άμεσα και την κοινωνική αλληλεπίδραση που εμπεριέχουν καθώς οι δεξιότητες και τα εργασιακά καθήκοντα που συνδέονται με αυτές δεν μπορούν να αντικατασταθούν από αυτοματισμούς (Autor, Dorn & Hanson, 2015).

Οι υπολογιστές δεν είναι σε θέση να προσομοιώσουν την ανθρώπινη αλληλεπίδραση. Το να κατανοεί κάποιος τη μη λεκτική συμπεριφορά του συνομιλητή του και να αντιδρά σε αυτή είναι μια ασυνείδητη διαδικασία και η δεξιότητα αυτή έχει εξελιχθεί στα διάφορα κοινωνικά πλαίσια που συναντάται. Η ανθρώπινη αλληλεπίδραση στο εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει την ομαδική παραγωγή έργου, με τους εργαζόμενους να συναγωνίζονται και να προσαρμόζονται ανάλογα με τις απαιτήσεις (Deming, 2017).

Επίσης, οι Τεχνολογίες των Πληροφοριών και της Επικοινωνίας (ΤΠΕ: ICT=Information and Communication Technology) μετακίνησαν το σχεδιασμό μιας εργασίας μακριά από την άκαμπτη κατηγοριοποίηση και τον μετέφεραν περισσότερο στην κυκλική εναλλαγή ρόλων κατά την εργασία και την ταυτόχρονη εκτέλεση πολλών ενεργειών (Bloom & Van Reenen, 2011).

Επομένως, επέρχεται σταδιακά και αναπόφευκτα η μείωση των εργασιών ρουτίνας και η αύξηση των εργασιών που απαιτούν ομαδική εργασία, συνεργατική παραγωγή και γενικότερα την χρήση κοινωνικών δεξιοτήτων (Deming, 2017).

3.4 Οι κοινωνικές δεξιότητες και τα άτομα με αναπηρία: Η σημασία τους για την επαγγελματική αποκατάσταση

Πλήθος βιβλιογραφικών αναφορών επισημαίνει ότι για την επίτευξη της εργασιακής επιτυχίας ενός εργαζόμενου με αναπηρία είναι ζωτικής σημασίας η ανάπτυξη θεμελιωδών δεξιοτήτων. Η επιτυχημένη εργασιακή απόδοση δύναται να προβλεφθεί από την ατομική επίδοση σε συγκεκριμένες εργασιακές δεξιότητες (Buehler, 1969· Deming, 2017· Hollandsworth et al., 1977· Lignugaris/Kraft et al.,1986).

Η σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων για τα ΑμεΑ αποδεικνύεται και από την ικανότητα που παρέχουν στον άνθρωπο που τις κατέχει να αντιμετωπίζει τις απρόβλεπτες αλλαγές αλλά και την ρευστότητα των καθημερινών καταστάσεων του περιβάλλοντος.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Παπακωνσταντίνου & Παπαδόπουλο (2020), μόνον δύο από τις υπό εξέταση μεταβλητές της έρευνας τους εμφάνισαν την τάση να επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ενός ΑμεΑ. Και σημαντικό είναι ότι μια από αυτές τις δύο μεταβλητές είναι η συχνότητα των κοινωνικών επαφών, η οποία συνεπάγεται την ύπαρξη κοινωνικών δεξιοτήτων.

Επίσης, η Rosemond (2018) σε ένα από τα τέσσερα ευρήματα της έρευνας της εντοπίζει ότι η θετική στάση και οι κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ συμβάλει ουσιαστικά στην πρόθεση των εργοδοτών να προχωρήσουν σε πρόσληψη. Και οι Braxton, Sullivan & Johnson (1997), προτείνουν ότι η αυξημένη κοινωνική αλληλεπίδραση και ενσωμάτωση οδηγεί σε καλύτερα εργασιακά αποτελέσματα.

Όσον αφορά στα ΑμεΑ, πλήθος βιβλιογραφικών αναφορών επισημαίνει ότι για την επίτευξη της εργασιακής επιτυχίας ενός εργαζόμενου με αναπηρία είναι ζωτικής σημασίας η ανάπτυξη θεμελιωδών δεξιοτήτων. Η επίδοση σε συγκεκριμένες εργασιακές δεξιότητες αποτελεί προβλεπτικό παράγοντα

Η επιτυχημένη εργασιακή απόδοση δύναται να προβλεφθεί από την ατομική επίδοση σε συγκεκριμένες εργασιακές δεξιότητες. Η αξία των κοινωνικών δεξιοτήτων για την προαγωγή της απασχολησιμότητας τους, αρχίζει να αναγνωρίζεται κυρίως κατά τις τελευταίες δεκαετίες (Agran et al., 2016· Foss & Peterson, 1981· Rosemond, 2018· Schalock & Harper, 1978). Μεγάλος είναι ο αριθμός των ερευνών που τις συσχετίζει με την παραγωγικότητα ενός εργαζομένου (Deming, 2017· Edmondson, 2012· Kuhn &

Weinberger, 2005· Salzberg et al., 1986· Wehman, Brooke, Ham, Schall, McDonough, & Avellone, 2016).

Σύμφωνα με τον Chadsey (2007) και τους Storey & Miner (2011) η εργασιακή κατάσταση ενός ατόμου, δύναται να επηρεαστεί όχι μόνον από την ύπαρξη αλλά και την έλλειψη, την περιορισμένη κατοχή ή την υπερβολική εκδήλωση κάποιας κοινωνικής δεξιότητας.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η διεθνής βιβλιογραφία συμφωνεί πως τα ΑμεΑ και ειδικότερα με αυτισμό και νοητική υστέρηση, δυσκολεύονται στην ανάπτυξη των κοινωνικών, επικοινωνιακών και λειτουργικών δεξιοτήτων (Ingersoll, 2008· Ingersoll, Watson, Carlsen & Hamlin, 2013· Umadevi & Sukumaran, 2012) γεγονός που δυσχεραίνει τη διαβίωση τους στην κοινωνία, στο σπίτι, στο σχολείο και αργότερα στην εργασία.

Ο Bandura (1977), αναφέρει ότι οι ελλειπείς κοινωνικές δεξιότητες αποτελούν για ανεπάρκεια στην απόκτηση ή την εκτέλεση τους. Και ο Gresham (1986), συμφωνεί ότι τα παιδιά με ελλειμματική κοινωνική συμπεριφορά δεν κατέχουν τις ανάλογες κοινωνικές δεξιότητες για να αλληλεπιδράσουν επιτυχώς με τους συνομηλικούς τους ή δεν γνωρίζουν ένα θεμελιώδες σκαλοπάτι για την εκτέλεση της συγκεκριμένης δεξιότητας.

Σύμφωνα με τους Stephens et al. (2005), η απασχόληση και ιδιαίτερα αυτή που διενεργείται σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα, αποτελεί σημαντική πηγή ενίσχυσης των κοινωνικών δεξιοτήτων για τα ΑμεΑ συνεισφέροντας με αυτόν τον τρόπο στην επιτυχημένη συμμετοχή τους στην κοινότητα.

Ωστόσο, καθίσταται κατανοητό ότι είτε το έλλειμμα είτε η υπερβολή αποτελεί σοβαρή δυστοκία και για τον εργαζόμενο αλλά και για τον εργοδότη. Προβλήματα συμπεριφοράς με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους πολύ συχνά οδηγούν σε

μη επαρκή απόδοση και τελικώς μέχρι και σε απώλεια της εργασίας (LaGreca, Stone & Bell, 1982).

Μάλιστα σύμφωνα με τους Newman, Wagner, Cameto & Knokey (2009), ακόμα και εάν ένας υποψήφιος εργαζόμενος διαθέτει μόνον απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ένα ΑμεΑ ακόμα και με περισσότερα τυπικά προσόντα είναι λιγότερο πιθανό να βρει δουλειά σε σχέση με τον παραπάνω υποψήφιο που δεν έχει κάποια μορφή αναπηρίας.

Και οι Wilkins & Matson (2007) καθώς και οι Greenspan & Shoultz (1981) υποστηρίζουν ότι παρά το γεγονός ότι τα ΑμεΑ μπορεί να είναι ικανά να επιτελέσουν την εργασία που τους έχει ανατεθεί σε έναν επαγγελματικό χώρο, ωστόσο είναι δύσκολη η προσαρμογή τους εξαιτίας των διαπροσωπικών απαιτήσεων του περιβάλλοντος.

Οι Walsh et al. (2014) υποστηρίζουν ότι, οι παράγοντες πρόβλεψης της επιτυχημένης εργασίας είναι κυρίως τα προσωπικά χαρακτηριστικά (π.χ το επίπεδο της ικανότητας επικοινωνίας, οι διαπροσωπικές δεξιότητες, ο έλεγχος της αυτό – προσδιοριζόμενης συμπεριφοράς), η υποστηρικτική στάση της οικογένειας και τα χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας (η επιτυχία ήταν λιγότερο πιθανή σε καθήκοντα όπως επίλυση προβλημάτων, ευελιξία, λήψη αποφάσεων ή δεξιότητες ταξινόμησης και ιεράρχησης). Ειδικότερα, για τα ΑμεΑ οι παράγοντες που προέβλεπαν την επιτυχημένη εργασιακή απασχόληση τους ήταν το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, το μορφωτικό επίπεδο των γονέων, το φύλο (οι γυναίκες ήταν πιθανότερο να συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό), η κοινωνική ευχέρεια, η ύπαρξη συννοσηρότητας, η αποφοίτηση από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και η συνεργασία του σχολείου με δομές επαγγελματικής συμβουλευτικής και σταδιοδρομίας ή εργοδοτικούς φορείς και συνδέσμους.

Στο παραπάνω πλαίσιο, οι Greenspan & Shoultz (1981) προτείνουν ένα μοντέλο κοινωνικής ευχέρειας, το οποίο περιλαμβάνει τρία στοιχεία ή αιτίες κοινωνικών ελλειμμάτων. Πρόκειται για ελλείμματα στην ιδιοσυγκρασία, τον χαρακτήρα και την κοινωνική ενσυναίσθηση. Η ιδιοσυγκρασία αναφέρεται στην ποιότητα της συμπεριφοράς των ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό χώρο (όπως για παράδειγμα ένα απότομο ξέσπασμα). Επομένως, με τον όρο ιδιοσυγκρασία οι ερευνητές εννοούν ψυχοπαθολογικές συμπεριφορές. Από την άλλη με τον όρο χαρακτήρα νοείται η ηθική ποιότητα της συμπεριφοράς στον εργασιακό χώρο (για παράδειγμα επίδειξη αντικοινωνικής ή ανεύθυνης συμπεριφοράς). Με τον όρο κοινωνική ενσυναίσθηση ή αντίληψη, εννοούν το βασικό συστατικό της δεξιότητας που δημιουργεί την κοινωνική ευχέρεια. Πρόκειται για την ικανότητα κάποιου να κατανοεί τους ανθρώπους γύρω του (συναδέλφους, προϊσταμένους, πελάτες) καθώς και το εργασιακό περιβάλλον. Το μοντέλο περιλαμβάνει και τρεις μη – κοινωνικές «non – social» αιτίες, οι οποίες είναι κυρίως αναποτελεσματικότητα, προβλήματα υγείας και οικονομικοί λόγοι και εντάσσονται σε πιο πρακτικές και προσωπικές κατηγορίες.

Τα αποτελέσματα της έρευνας τους καταδεικνύουν την άμεση συσχέτιση των κοινωνικών ελλειμμάτων και της μη επιτυχημένης εργασιακής ένταξης.

Οι Matson, Carlisle & Bamburg (1998) υποστηρίζουν ότι προκειμένου να προετοιμαστούν καταλλήλως τα ΑμεΑ για ανεξάρτητη διαβίωση πρέπει να επιχειρηθεί η αύξηση των προσαρμοστικών αλλά και κοινωνικών δεξιοτήτων. Παρά το γεγονός ότι το επίπεδο νοημοσύνης ενός ατόμου δεν μπορεί συνήθως να αυξηθεί, ωστόσο τα επίπεδα των ευπροσάρμοστων αλλά και των κοινωνικών δεξιοτήτων μπορούν να αυξηθούν μέσω της εκπαίδευσης (Hazinski & Matson, 1985)

Η προβληματική συμπεριφορά που πολλές φορές συνδέεται με τα ΑμεΑ δύναται να επιδεινώνεται από το έλλειμμα του ατόμου σε κάποια κοινωνική δεξιότητα και ειδικότερα στην αδυναμία του να επικοινωνήσει με επαρκή τρόπο (Sovner, 1986). Εξαιτίας της αλληλοσυσχέτισης μεταξύ των ελλειμμάτων στις κοινωνικές δεξιότητες και στην προβληματική συμπεριφορά, η παρουσία τέτοιου είδους συμπεριφορών είναι επιζήμια για την ανάπτυξη της κατάλληλης κοινωνικής δεξιότητας (Duncan, Matson, Bamburg, Cherry & Buckley, 1999).

Η εκπαίδευση στις κοινωνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην επιτυχημένη ενσωμάτωση των ΑμεΑ σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Επιπρόσθετα, η ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων συμβάλει και στη μείωση της συχνότητας των δυσπροσαρμοστικών συμπεριφορών ενός ατόμου με αναπηρία. Σύμφωνα με τους Duncan et al. 1999, οι περισσότεροι εργοδότες αναζητούν άτομα που διαθέτουν υψηλό βαθμό κοινωνικών δεξιοτήτων και χαμηλότερο βαθμό συχνότητας στην προβληματική συμπεριφορά.

Επίσης, οι Rusch, Hall & GriYn (1986), υποστηρίζουν ότι οι συνεχώς αυξανόμενες κοινωνικές δεξιότητες και οι αντιστοίχως μειωμένες προβληματικές συμπεριφορές δύνανται να καταστήσουν τα ΑμεΑ λιγότερο ευάλωτα σε κακοποιητικές συμπεριφορές από τρίτους.

Πρόσφατες διαχρονικές μελέτες ανέδειξαν την υψηλή συσχέτιση μεταξύ του βαθμού κοινωνικό – συναισθηματικών δεξιοτήτων των παιδιών του νηπιαγωγείου και σημαντικών επιτευγμάτων της ενήλικης ζωής όπως απασχόληση, μισθός, υγεία και εγκληματική δραστηριότητα (Dodge, Bierman, Coie, Greenberg, Lochman, McMahon & Pinderhughes, 2014· Jones, Greenberg & Crowley, 2015).

Σύμφωνα με τους Quinn, Sherman, Sheldon, Quinn L.M & Harchik (1992), η εκμάθηση των κοινωνικών δεξιοτήτων στα ΑμεΑ εστιάζει κυρίως στις εξής τρεις συμπεριφορές: το να είναι σε θέση κάποιος να ακολουθεί οδηγίες, να αποδέχεται την κριτική και να δύναται να διαπραγματευτεί μια διαφωνία.

Τα ελλείμματα στις κοινωνικές δεξιότητες ενός εργαζομένου εντοπίζονται ως ο κύριος παράγοντας για την απόλυση του (Fulton, 1975· Greenspan & Shoultz, 1981· Hanley–Maxwell, Rush, Chadsey – Rush & Renzaglia, 1986· Salzberg et al., 1988). Το έλλειμμα στις κοινωνικές δεξιότητες ερμηνεύεται ως η δυσκολία κάποιου να ακολουθήσει οδηγίες, να αποδεχτεί την κριτική, να επιλύσει διαπροσωπικές διαφορές με τον κατάλληλο τρόπο, να εμπλακεί σε μια συζήτηση με νόημα, να ζητήσει βοήθεια ακόμη και να λάβει μέρος σε μία συνέντευξη για εργασία.

Οι συμπεριφορές που συνοδεύουν τις παραπάνω τρεις δεξιότητες διαμοιράζονται σε τρεις κατηγορίες: η γενική λεκτική συμπεριφορά (τόνος της φωνής), η μη – λεκτική συμπεριφορά (βλεμματική επαφή, στάση σώματος) και η λεκτική συμπεριφορά που υπάγεται αποκλειστικά στην κάθε δεξιότητα.

Όπως εντόπισαν οι Salzberg et al. (1988) στην έρευνα τους πολλοί προϊστάμενοι ΑμεΑ ισχυρίστηκαν ότι το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι η αδυναμία των εργαζομένων με αναπηρία να ζητήσουν τις απαραίτητες πληροφορίες για την επιτέλεση μίας συγκεκριμένης εργασίας.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ανοδική τάση με θετικό πρόσημο σημειώνει η συμβολή των κοινωνικών δεξιοτήτων για την πρόσληψη αλλά και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας. Διαφαίνεται από τα παραπάνω η σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων αναφορικά με την εργασιακή προσαρμογή αλλά και την επαγγελματική επιτυχία ενός ΑμεΑ. Πέρα όμως από αυτό, οι κοινωνικές δεξιότητες παρέχουν στα ΑμεΑ

τα απαραίτητα εργαλεία προκειμένου να διαχειριστούν τις απρόβλεπτες αλλαγές που συμβαίνουν καθημερινά (Parkers, 1975). Τους καθιστούν ικανούς να ρυθμίζουν και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος καθώς και να διαχειρίζονται το εργασιακό στρες που πιθανόν να συνεπάγεται μια θέση εργασίας το οποίο μπορεί και να οδηγήσει σε διαπληκτισμούς (Matson & Swiezy, 1994· Wilkins & Matson, 2007). Επίσης, άλλοι ερευνητές συσχετίζουν την έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων στην εργασία και με την εμφάνιση επιθετικής συμπεριφοράς (Sonner, 1986).

Ωστόσο, στην Ελλάδα το συγκεκριμένο πεδίο παραμένει ελλιπές. Ελάχιστη είναι η σχετική βιβλιογραφία που καταγράφει τις απόψεις των εργοδοτών αναφορικά με τις απαιτούμενες κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ προκειμένου να αποκτήσουν αλλά και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας.

Για όλους του παραπάνω λόγους, η εκπαίδευση των ΑμεΑ στις κοινωνικές δεξιότητες αποτελεί και στις μέρες μας όπως και παλαιότερα μονόδρομο καθώς οι τομείς με τους οποίους αυτές συνδέονται επαφίενται όλων των εκφάνσεων της ζωής ενός ατόμου ενώ σχετίζονται άμεσα με την ανεξάρτητη διαβίωση (Παππά, 2008).

Όπως διαφαίνεται από τα παραπάνω, οι κοινωνικές δεξιότητες έχουν τη δυναμική να επηρεάζουν σημαντικά την απόδοση κάποιου καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας. Από τη διαδικασία της συνέντευξης μέχρι και την κινητικότητα του σε διαφορετικές θέσεις εργασίας (Walker et al., 2016). Από την άλλη μεριά, η έλλειψη τους συνδέεται συχνά και με την έλλειψη ποιότητας ζωής ιδιαιτέρως για τα ΑμεΑ σε όλα τα επίπεδα (Howlin, Goode, Hutton & Rutter, 2004· Marriage, Wolverton & Marriage, 2009)

Οι ελλειπείς κοινωνικές δεξιότητες εκτός από τον περιορισμό στις διαπροσωπικές σχέσεις και την περιορισμένη κοινωνική αποδοχή, οδηγεί σε δυσκολίες τόσο στην ακαδημαϊκή όσο και στην επαγγελματική πρόοδο (Chadsey & Beyer, 2001).

Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης η ικανότητα του συνεντευξιαζόμενου να αναγνωρίζει ανεπαίσθητα νεύματα και κινήσεις της συμπεριφοράς κάποιου σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα ή καταστάσεις, μπορεί να αποτελέσει το κριτήριο μεταξύ της επιλογής ή μη για μια θέση εργασίας (Smith & Matson, 2010· Walker et al., 2016· Wehmeyer & Schwartz, 1998).

Σύμφωνα με τους Rao, Beidell & Murray (2007), το έλλειμμα στις κοινωνικές δεξιότητες συνεπάγεται αρνητικά κοινωνικά, ακαδημαϊκά και επαγγελματικά αποτελέσματα. Οι Elliot & Gresham (1993), υποστηρίζουν ότι το παραπάνω γεγονός μπορεί να οφείλεται στο ότι στα ΑμεΑ και ιδιαίτερα τα άτομα με διανοητική αναπηρία, εντοπίζεται έλλειψη ευκαιριών, γνώσεων, πρακτικής εφαρμογής, ανατροφοδότησης ή/και ενίσχυσης (Elliot & Gresham, 1993).

Σύμφωνα με τους Greenspan & Shoultz (1981), η αιτία η οποία συχνά ευθύνεται για την απώλεια της εργασίας των ΑμεΑ δεν είναι τόσο η δυσκολία τους να χειρίζονται κάποια μηχανή ή να εκτελούν κάποια δραστηριότητα όσο η αδυναμία τους να επικοινωνούν αποτελεσματικά με τους άλλους.

Η ίδια αιτία αναφέρεται και σε πολλές άλλες έρευνες ήδη από το 1956 (O' Connor & Tizard) αλλά και αργότερα. Συγκεκριμένα, ο Leland (1977) αναφέρει ότι η ικανότητα των ΑμεΑ να επιτυγχάνουν σε διάφορα περιβάλλοντα της κοινότητας που ανήκουν, οφείλεται, ακόμη και μερικώς, στην ικανότητα τους να διατηρούν έναν βαθμό κοινωνικής αορατότητας, δηλ. να αποφεύγουν να θεωρούνται διαφορετικοί.

Κεφάλαιο 4^ο: Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με την απασχολησιμότητα των ατόμων με αναπηρία

Οι εργοδότες, κρατούν το κλειδί των περιβαλλοντικών παραγόντων καθώς είναι τα βασικά πρόσωπα που λαμβάνουν τις κρίσιμες αποφάσεις για μια επιχείρηση. Ο ρόλος τους, ο οποίος διαμορφώνεται από τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους, αναφορικά με τη μείωση των υψηλών ποσοστών υποαπασχόλησης των ΑμεΑ είναι ιδιαιτέρως κρίσιμος (Blanck, 1998· Unger, 2002).

Τούτο, οφείλεται στο γεγονός ότι κατέχουν τον κύριο και πρωταγωνιστικό ρόλο όσον αφορά στην πρόσληψη, τη διαχείριση και τη διατήρηση ενός ΑμεΑ (Parakonstantinou, 2018· Pati et al., 1981· Vornholt et al., 2018). Ο τρόπος εργασίας τους και η εμπλοκή τους σε αυτήν, οι απόψεις και οι αντιλήψεις τους καθώς η αποδοχή της διαφορετικότητας αποτελούν προϋποθέσεις για την επιτυχή συμπερίληψη ενός εργαζομένου με αναπηρία στην επιχείρησή τους. Οι εργοδότες έχουν τα εχέγγυα να αλλάξουν προς το καλύτερο τις πρακτικές μιας επιχείρησης αναφορικά με την αναπηρία μέσω της κατάλληλης ηγεσίας, της ανάλογης καθοδήγησης αλλά και της υποστήριξης μέσω συμβουλευτικών υπηρεσιών (Bruyère, Erickson, & VanLooy, 2004).

Σύμφωνα με τους Morgan & Alexander (2005), η εργασιακή επιτυχία ενός ατόμου με αναπηρία σχετίζεται άμεσα με τους εργοδότες και την πρόθεσή τους να προσλάβουν στην επιχείρησή τους έναν εργαζόμενο με αναπηρία.

Οι εργοδότες, μαζί με τους διευθυντές και τους υπευθύνους διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, διαδραματίζουν έναν καθοριστικό ρόλο στην ανάπτυξη και την εφαρμογή των πολιτικών αλλά και των πρακτικών της επιχείρησης στην οποία εργάζονται αναφορικά με την ενσωμάτωση ΑμεΑ στο εργατικό δυναμικό τους.

Αρκετές μελέτες και έρευνες έχουν διεξαχθεί τις τελευταίες δεκαετίες – κυρίως στο εξωτερικό – οι οποίες αφορούν στις απόψεις των εργοδοτών για την πρόσληψη και τη διατήρηση ΑμεΑ. Συγκεκριμένα, η επιθυμία και η ικανότητα των εργοδοτών να εντάξουν και να υποστηρίξουν εργαζόμενους με αναπηρία στην επιχείρησή τους, εξαρτάται από:

1^{ov}) τις οργανωτικές πολιτικές και πρακτικές της επιχείρησης, οι οποίες εκπορεύονται κάποιες φορές από τις επίσημες κρατικές κατευθυντήριες και ενισχύσεις,

2^{ov}) τη δέσμευση των εργοδοτών για συμπερίληψη ή μη των ΑμεΑ, με βάση τις δραστηριότητες και τις στρατηγικές που ακολουθεί μια επιχείρηση και

3^{ov}) τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών, προϊσταμένων και διευθυντών σε μια επιχείρηση καθώς πρόκειται για τους αποδέκτες των αξιών και των στρατηγικών της η οποία περικλείει τη δέσμευση για πρόσληψη και διατήρηση των ΑμεΑ (Bloom & Van Reenen, 2011).

Στην βιβλιογραφία, καταγράφονται τόσο θετικές όσο και αρνητικές απόψεις και αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ. Οι Hernandez et al., (2000) αναφέρουν ότι τα μηνύματα είναι αισιόδοξα, αντανακλώντας την αποδοχή των ΑμεΑ από τους εργοδότες. Γενικά, οι εργοδότες δηλώνουν πρόθυμοι να προσλάβουν έναν εργαζόμενο με αναπηρία και τούτο εντοπίζεται κυρίως σε αυτούς που είχαν πρότερη συνεργασία και αποτυπώνουν την ικανοποίησή τους (Chan, Strauser, Maher, Lee, Jones, Johnson, 2010· Copeland, Chan, Bezyak, & Fraser, 2010· Jones, 2008· Unger, 2002).

Και στην ετήσια έρευνα γνώμης Fortune 500 (as cited in Kaye, Jans & Jones, 2011), οι εργοδότες δήλωσαν περισσότερο πρόθυμοι να απασχολήσουν κάποιο ΑμεΑ

στηριζόμενοι στις θετικές εντυπώσεις που αποκόμισαν από κάποια πρότερη συνεργασία και οι οποίες σχετίζονταν με την εργασιακή τους απόδοση.

Από την άλλη μεριά, η βασική παραδοχή όπως προτείνεται από τους Pati et al. (1981), είναι ότι οι εργοδότες έχουν αρνητικές στερεοτυπικές αντιλήψεις για το τι πραγματικά μπορεί να προσφέρει ένα ΑμεΑ σε μία επιχείρηση. Και οι Capella, O'Malley & Cruden (2014) εντόπισαν στην έρευνα τους, ότι η αρνητική συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στα ΑμεΑ, αποτελεί ίσως το σημαντικότερο εμπόδιο για την απασχόληση τους. Τούτο συμβαίνει διότι πολλές φορές, οι προσδοκίες των εργοδοτών οι οποίες διαμορφώνονται κυρίως από στερεοτυπικές απόψεις και αντιλήψεις, όπως προαναφέρθηκε, αλλά και από παρανοήσεις και λανθασμένες προσλαμβάνουσες, είναι αυτές που καθορίζουν και την απόφασή τους να απασχολήσουν ή όχι ένα ΑμεΑ (Ju et. al, 2012· Unger, 2002).

Οι απόψεις των εργοδοτών είναι αυτές που διαμορφώνουν τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό καθώς και το οργανωτικό κλίμα μέσα στην ίδια την επιχείρηση. Για παράδειγμα, η θετική τους στάση για εύλογες προσαρμογές είναι σε θέση να επηρεάσει τις αντιλήψεις των υπολοίπων εργαζομένων επιτρέποντας παράλληλα στον εργαζόμενο με αναπηρία να είναι παραγωγικός και ωφέλιμος. Από την άλλη μεριά, η ύπαρξη στερεοτυπικών συμπεριφορών και αρνητισμού μπορεί να οδηγήσει σε ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον για τον εργαζόμενο με αναπηρία (Erickson et al., 2014).

Η παραπάνω κατάσταση, δημιουργεί μειωμένες προσδοκίες για τις ικανότητες και τη συνεισφορά ενός εργαζομένου με αναπηρία σε μία επιχείρηση (Stone & Colella, 1996), οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν τις αποφάσεις των εργοδοτών για

πρόσληψη αλλά και την αξιολόγηση τους ως εργαζομένους (Ren, Paetzold & Colella, 2008).

Οι Lester & Caudi (1987) υποστηρίζουν ότι η αρνητική συμπεριφορά σχετίζεται κυρίως με την πεποίθηση ότι τα ΑμεΑ, εγκαταλείπουν με μεγαλύτερη ευκολία μία θέση εργασίας, απουσιάζουν συχνά από αυτήν και γενικώς είναι λιγότερο παραγωγικά. Παράλληλα, οι εργοδότες της έρευνας τους, θεωρούν ότι η ύπαρξη ενός ΑμεΑ στην ομάδα των εργαζομένων μπορεί να τη φέρει σε δύσκολη θέση.

Το ίδιο σημειώνουν και οι Kaye et al.(2011) στην έρευνα τους. Συγκεκριμένα, αναφέρουν ότι πολλοί εργοδότες εξέφρασαν την ανησυχία τους ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία μπορεί να προκαλέσουν προβλήματα με συχνές απουσίες ή να μην είναι ικανοί να επιτελέσουν έστω και τις πιο βασικές εργασίες ή πιο σύνθετα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί σε εργασίες που θα είναι αυξητικά περισσότερο απαιτητικές. Ένας σημαντικός παράγοντας που προκαλεί την παραπάνω ανησυχία είναι η πεποίθηση των εργοδοτών ότι εάν υποδείξουν στον εργαζόμενο με αναπηρία την μέθοδο επιτέλεσης μίας εργασίας ή εάν του παρέχουν συγκεκριμένες οδηγίες, τότε μπορεί να έρθουν αντιμέτωποι με την κατηγορία για διάκριση.

Ο φόβος της διάκρισης είναι μια υπαρκτή αιτία για την οποία πολλοί εργοδότες δεν προχωρούν σε προσλήψεις ΑμεΑ. Ένας ακόμα φόβος, που αναφέρουν, είναι αυτός για το άγνωστο και το άβολο συναίσθημα που νιώθουν όταν βρίσκονται στον ίδιο χώρο με ένα ΑμεΑ. Αυτό το άβολο συναίσθημα μπορεί να το αισθανθεί και το άτομο που είναι υπεύθυνο για τις προσλήψεις σε μία επιχείρηση καθώς θα θέσει στον εαυτό του το ερώτημα: «ταιριάζει στην επιχείρηση;» ή «πώς θα αισθανθούν οι πελάτες μας;». Ωστόσο, οι φόβοι για τις αντιδράσεις των πελατών είναι αβάσιμοι καθώς η σύγχρονη

βιβλιογραφία καταδεικνύει θετικές αντιδράσεις των πελατών σε επιχειρήσεις που απασχολούν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006).

Από την άλλη μεριά, συχνό είναι και το φαινόμενο της διάκρισης που υφίστανται οι εργαζόμενοι και υποψήφιοι εργαζόμενοι με αναπηρία από τους εργοδότες και το εργασιακό περιβάλλον. Πρόκειται σαφώς για παράγοντα που δρα ανασταλτικά ως προς την απόκτηση και τη διατήρηση μιας θέσης εργασίας (Honey, 2003· Shier, Graham, Jones, 2009· Wilson–Kovacs, Ryan, Haslam, Rabinovich, 2008).

Οι σχετικές μελέτες τονίζουν ότι οι εργοδότες δεν διαθέτουν την απαιτούμενη εμπιστοσύνη στα ΑμεΑ όσον αφορά στα επίπεδα της παραγωγικότητάς τους, στην ποιότητα της παραγόμενης εργασίας (McCary, 2005) και γενικώς στην απασχολησιμότητά τους – με την έννοια της ικανότητας ενός ατόμου να προσαρμόζεται στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Επίσης, φοβούνται τα κόστη που πιθανώς να συνεπάγεται η πρόσληψή τους (Kaye et al., 2011· Waterhouse, Kimberley, Jonas, & Glover, 2010).

Και οι Diksa & Rogers (1996), τονίζουν την ανησυχία των εργοδοτών και την συσχετίζουν με την ποιότητα και την ποσότητα των εργασιακών καθηκόντων ενός εργαζόμενου με αναπηρία καθώς και με τον φόβο του χαμηλού βαθμού κατοχής δεξιοτήτων προσαρμογής και την μεγάλη πιθανότητα απουσίας τους από την εργασία. Στην έρευνα των Ju, Roberts & Zhang (2013) οι εργοδότες εξέφρασαν την ανησυχία ότι η εργασιακή απόδοση των ΑμεΑ δεν θα αγγίξει τα επίπεδα των εργαζομένων χωρίς αναπηρία. Επίσης, εξέφρασαν ανησυχίες για την ακρίβεια, την αποτελεσματικότητα αλλά και τη συμμετοχή τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Επίσης, στις έρευνες τους οι Hernandez (2000) και Hernandez & Watt (2014), εντοπίζουν ότι οι εργοδότες θεωρούν πως οι εργαζόμενοι με εκπαιδευτικές ανάγκες θα χρειαστούν περισσότερη εκπαίδευση, επίβλεψη και προσπάθεια για να ενταχθούν στο περιβάλλον της επιχείρησής τους. Το ίδιο αναφέρεται και στους Bordieri, Drehmer, & Taylor (1997), Michaels et al. (1992) & Olson et al. (2001).

Πολλές φορές οι αρνητικές απόψεις και αντιλήψεις αποδίδονται στο αίσθημα της λύπης ή της συμπάθειας που μπορεί να αισθάνονται οι εργοδότες για ένα ΑμεΑ (Giallo & Gavidia-Payne, 2006), οδηγώντας τους συχνά σε κοινωνικό αποκλεισμό (Woodhams & Corby, 2003).

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι εξαιτίας αυτής της αντιμετώπισης από τους εργοδότες, πολλοί υποψήφιοι εργαζόμενοι, είναι διστακτικοί να αποκαλύψουν την αναπηρία τους από φόβο μήπως απορριφθούν κατά την διαδικασία επιλογής ή μήπως τους μεταχειριστούν με διαφορετικό τρόπο εφόσον προσληφθούν (Rosemond, 2018).

Σύμφωνα με τους Baker et al. (2018), ακόμη και στις μέρες μας εντοπίζεται μεγάλη διαφορά μεταξύ των πραγματικών ικανοτήτων και των αντιλήψεων των εργοδοτών για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Το προφανές αυτό κενό ανάμεσα στις υποτιθέμενες και τις πραγματικές δεξιότητες των ΑμεΑ, επηρεάζει κατά πολύ τις αποφάσεις των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη αλλά και τη διατήρησή τους σε μια θέση εργασίας.

Στην έρευνα τους οι Zissi et al. (2007), καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι εντοπίζεται ένα κενό μεταξύ των γενικών απόψεων των εργοδοτών αναφορικά με τις ευκαιρίες που πρέπει να παρέχονται στα ΑμεΑ να εργαστούν και της πρακτικής τους ως εργοδότες. Το ίδιο κενό εντοπίζεται και σε άλλες έρευνες (Cooper 1991· Scheid, 1999).

Πράγματι, οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών ανά τον κόσμο αναφορικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία είναι ένα από σημαντικότερα κοινωνικά εμπόδια για την πλήρη εργασιακή τους συμμετοχή και ενσωμάτωση (Pope & Tarlov, 1991). Οι Hernandez & Watt (2014), σημειώνει ότι οι θετικές απόψεις που διατυπώνουν οι εργοδότες για τους εργαζόμενους με αναπηρία ξεπερνούν την πρακτική τους. Προς αυτήν την κατεύθυνση συμφωνούν και πολλοί άλλοι ερευνητές (Cooper, 1991· Gibson & Groeneweg, 1986· Scheid, 1999· Unger, 2002).

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί ότι οι απαντήσεις των εργοδοτών της παρούσας έρευνας είναι πιθανό να επηρεάζονται και από τις επιπτώσεις της παγκόσμιας πανδημίας SARS COVID – 19 σε όλο το φάσμα της εργασίας καθώς πρόκειται για έναν ακόμα απροσδόκητο εξωτερικό περιβαλλοντικό παράγοντα που δημιουργεί ανασφάλεια τόσο για την κατάσταση της υγείας κάποιου όσο και για την οικονομική τους κατάσταση (Umucu, 2021).

Αναμφίβολα η πανδημία οδήγησε σε μείωση τόσο του προσωπικού όσο και της οικονομικής δραστηριότητας για το σύνολο των επιχειρήσεων. Ωστόσο, κάποιοι τομείς επιχειρηματικής δραστηριότητας επλήγησαν σε μεγαλύτερο βαθμό εξαιτίας της δυσκολίας που συνεπάγεται η κοινωνική απόσταση που απαιτείται. Σύμφωνα με τον Vanra (2020) μεταξύ των επιχειρήσεων που επηρεάστηκαν περισσότερο συγκαταλέγονται τα εστιατόρια, τα μπαρ, ο τουριστικός τομέας, η διασκέδαση, τα ινστιτούτα αισθητικής και ο τομέας των κατασκευών.

Ωστόσο, οι εργοδότες κατέχουν ουσιαστικό ρόλο στην εργασιακή αποκατάσταση των ΑμεΑ και η ενεργός συμμετοχή τους είναι ζωτικής σημασίας. Επίσης, σημαντική είναι και η συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη προγραμμάτων και δράσεων που αφορούν στην εμπλοκή των ΑμεΑ στην εργασία (McLaughlin, Monteith, & Sneddon, 2000).

4.1 Παράγοντες που επηρεάζουν τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών

Παρά το γεγονός ότι η νομοθεσία πολλών χωρών υποχρεώνει πλέον τους εργοδότες να απασχολούν ΑμεΑ, πολλοί επιλέγουν να μην το κάνουν. Οι λόγοι για αυτήν την επιλογή είναι πολλαπλοί.

Στη βιβλιογραφία, εντοπίζεται ένα εύρος παραγόντων που επηρεάζει τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους αναφορικά με την απασχολησιμότητα ΑμεΑ. Μεταξύ των παραγόντων αυτών είναι η έλλειψη γνώσεων για την αναπηρία γενικώς και ιδιαίτερα η συσχέτιση της με την εργασιακή απόδοση, τον τύπο και την μορφή της αναπηρίας, την πρότερη συνεργασία με έναν εργαζόμενο με αναπηρία, τον χρόνο εκπαίδευσης και κατάρτισης που απαιτείται, το κόστος των εύλογων προσαρμογών που απαιτούνται, την κουλτούρα και το μέγεθος της επιχείρησης αλλά και το είδος της δραστηριότητας της.

Οι Kaye et al. (2011) καθώς και ο McCary (2005), συμφωνούν ότι τα σημαντικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες αναφορικά με την πρόσληψη και τη διατήρηση ενός εργαζομένου με αναπηρία είναι καταρχήν η έλλειψη ενημέρωσης για την ίδια την αναπηρία, ζητήματα εύλογων προσαρμογών στον εργασιακό χώρο, ανησυχία για μεγάλο κόστος και φόβος για νομικές παραβάσεις.

Ειδικότερα, οι Kaye et al. (2011), αναφέρουν ότι οι τρεις κυριότεροι λόγοι που οι εργοδότες είναι διστακτικοί στο να προσλάβουν έναν εργαζόμενο με αναπηρία, είναι το κόστος της εγκατάστασης στους στην επιχείρηση, η έλλειψη γνώσεων (εξοικείωσης) αναφορικά με τη συνεργασία με ένα ΑμεΑ και ο φόβος ότι θα είναι αναγκασμένοι να διατηρήσουν αυτόν τον εργαζόμενο ακόμη και εάν δεν τον θέλουν καθώς σε διαφορετική περίπτωση ενδεχομένως να υπάρξουν σοβαρές νομικές ή οικονομικές κυρώσεις. Το σημαντικότερο ωστόσο εμπόδιο που αναδεικνύεται από τα συμπεράσματα

της έρευνας τους είναι ότι η μεγαλύτερη ανησυχία των εργοδοτών σχετίζεται με την απόδοση στην εργασία και τα προσόντα. Μάλιστα σημειώνουν ότι πολλοί εργοδότες αισθάνονται ότι ένας εργαζόμενος με αναπηρία δεν είναι δυνατόν να διαθέτει τις ίδιες ικανότητες (capacity) με τους υπόλοιπους εργαζομένους και δεν είναι σε θέση να πραγματοποιεί περισσότερες από μια εργασίες (multitasking).

Επίσης, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των Zissi et al. (2007), ένας μεγάλος αριθμός εργοδοτών που συμμετείχαν στην έρευνα (n=63/102) εξέφρασαν αμφιβολίες αναφορικά με την ικανότητα των ΑμεΑ να εργαστούν αποδοτικά στην επιχείρησή τους. Συγκεκριμένα, περισσότερο αρνητικά έκριναν τους ανθρώπους με ψυχική αναπηρία και με προβλήματα όρασης (δείτε σχετικά υποκεφάλαιο 4.3). Αυτό που ανησυχεί ιδιαίτερος τους εργοδότες της συγκεκριμένης έρευνας είναι οι πιθανά συχνές απουσίες των ΑμεΑ και ο βαθμός επιτυχούς αλληλεπίδρασης τόσο με τους συναδέλφους τους όσο και με τους πελάτες της επιχείρησης.

Ανάλογες ανησυχίες των εργοδοτών εκφράζονται και στις έρευνες των Schloss & Soda (1989) και Tobias (1990). Από την άλλη, εντοπίζονται και έρευνες στις οποίες οι εργοδότες απάντησαν θετικά στην απασχόληση ΑμεΑ υπό προϋποθέσεις, τονίζοντας ιδιαίτερα την παραγωγικότητα τους, την ειλικρίνεια αλλά και κάποια χρηματοδότηση ως σημαντικά κίνητρα.

Επίσης, στην έρευνα των McFarlin, Song & Sonntag (1991), περισσότεροι από τους μισούς εργοδότες ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία απέδιδαν το ίδιο με τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία.

Πέρα όμως από την έλλειψη γνώσης για την αναπηρία γενικώς, οι εργοδότες συχνά δεν είναι ενήμεροι και για τις εύλογες χωροταξικές προσαρμογές, στις οποίες πιθανόν να πρέπει να προχωρήσουν. Πολλές είναι οι παρανοήσεις οι οποίες από τη μία

σχετίζονται με την πεποίθηση ότι προκύπτει επιπλέον κόστος και από την άλλη με την άγνοια ύπαρξης προγραμμάτων επιδότησης ή των συμβουλευτικών υπηρεσιών από θεσμικούς και μη φορείς που μπορεί να διατεθούν προς ενίσχυση των εργοδοτών (Burke, Allen, Howard, Downey, Matz, & Bowen, 2013· Taylor et al., 2004). Γεγονός είναι ότι, πολλοί εργοδότες δεν είναι ενημερωμένοι αναφορικά με τα υποστηρικτικά μέτρα και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που ισχύουν στη χώρα τους για την διευκόλυνση τους αναφορικά με την παροχή ίσων εργασιακών ευκαιριών στα ΑμεΑ (Zissi et al. 2007).

Στις παραπάνω έρευνες, οι εργοδότες αναφέρουν ότι οι εύλογες προσαρμογές στις οποίες προχώρησαν για να προσλάβουν έναν εργαζόμενο με αναπηρία κόστισαν πολύ λιγότερο από όσο αρχικά υπολόγιζαν ενώ αποδείχθηκαν ιδιαίτερα αποτελεσματικές. Επίσης, επισήμαναν ότι *«τα χρήματα που δαπανήθηκαν άξιζαν την επένδυση»* καθώς οι μετατροπές στον εργασιακό χώρο τους επέτρεψαν να διατηρήσουν έμπειρους εργαζόμενους, να αυξήσουν την παραγωγικότητα καθώς επίσης και να βελτιώσουν την κουλτούρα και το κλίμα των επιχειρήσεων τους (Lee & Newman, 1995· Unger, 2002)

Επίσης, ένας ακόμα σημαντικός παράγοντας, είναι η έλλειψη προηγούμενης συνεργασίας των εργοδοτών με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία (Fraser et al., 2010· Ju et al., 2013· Lengnick-Hall, Gaunt, Kulkarni, 2008· Tse, 2004· Unger, 2002). Τα αποτελέσματα των παραπάνω ερευνών καταδεικνύουν πως η πρότερη συνεργασία με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία τείνει να δημιουργεί θετικότερες αντιλήψεις αλλά και μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης από την πρόσληψη τους.

Ειδικότερα, όσον αφορά στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες οι Shafer et al. (1988), Nietupski et al. (1996) και Olson et al. (2001) αναφέρουν στις έρευνες τους ότι

οι εργοδότες τους αξιολόγησαν ως αξιόπιστους και συνεπείς εργαζομένους που συμβάλουν στη θετική εικόνα της επιχείρησής τους.

Επίσης, και οι Bricout & Bentley (2000) εντόπισαν ότι οι εργοδότες που συνεργάστηκαν με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία έμειναν πολύ ευχαριστημένοι από την απόδοσή του. Χαρακτηριστικό είναι το ποσοστό των εργοδοτών αυτών που φτάνει το 92,3% επί του συνολικού δείγματος της έρευνας.

Η έλλειψη εξοικείωσης με έναν εργαζόμενο με αναπηρία, δύναται να συνδράμει στην ενίσχυση των στερεοτύπων αναφορικά με τη χαμηλή εργασιακή απόδοση ενός ΑμεΑ ή στην λανθασμένη εντύπωση ότι είναι πολύ συχνές οι απουσίες του από την εργασία και ότι η κοινωνική συναναστροφή με έναν εργαζόμενο με αναπηρία είναι δύσκολη.

Σε αντίθεση με την παραπάνω ανάλυση, εντοπίζονται πολλές έρευνες οι οποίες φανερώνουν την τάση των εργοδοτών να επιλέγουν εργαζόμενους χωρίς αναπηρία σε μεγαλύτερο βαθμό από αυτούς με αναπηρία (Bricout & Bentley, 2000).

Σύμφωνα με τους Kaye et al. (2011) και τους Wehman et al. (2016) το παραπάνω φαινόμενο οφείλεται στους εξής τρεις βασικούς παράγοντες: 1^{ος}) το μη δεδομένο κόστος που συνεπάγεται η πρόσληψη, 2^{ος}) την έλλειψη ενημέρωσης και 3^{ος}) την διαχείριση και αντιμετώπιση ενός εργαζομένου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο.

Η σπουδαιότητα της ενημέρωσης, της ευαισθητοποίησης αλλά και της εξοικείωσης με ένα ΑμεΑ είναι ιδιαίτερης σημασίας. Στην έρευνα των McFarlin et al. (1991), αναφέρεται ότι όσο τα ποσοστά των εργαζομένων με αναπηρία ανέβαιναν σε μια επιχείρηση, τόσο λιγότερο επηρεάζονταν οι εργοδότες από την πρώτη εντύπωση ενός υποψηφίου με αναπηρία. Αντιθέτως, οι εργοδότες των επιχειρήσεων που δεν απασχολούσαν ΑμεΑ είχαν αρνητική συμπεριφορά απέναντί τους και συγκεκριμένα αυτή

αφορούσε κυρίως στο βαθμό της απουσίας τους από την εργασία. Επίσης, οι εργοδότες που στο δυναμικό των επιχειρήσεων τους απασχολούσαν ήδη ΑμεΑ, δεν συμπεριελάμβαναν στα σημαντικά κριτήρια για την επιλογή ενός εργαζομένου την απόδοση και την ικανότητα επικοινωνίας. Επιπλέον, δεν αναφέρονταν σε θέματα εμφάνισης, ανεξαρτησίας, κινητικών δεξιοτήτων, ευφυΐας καθώς και στην κατοχή κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως η επικοινωνία.

Οι έρευνες καταγράφουν ότι οι απόψεις των εργοδοτών που απασχολούν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία είναι ιδιαίτερος θετικές. Οι εργοδότες που ρωτήθηκαν από τους Greenspan & Shoultz (1981), ανέφεραν ότι οι εργαζόμενοι με νοητική υστέρηση που απασχολούσαν αποτελούσαν υπόδειγμα εργαζομένων και τα δικά τους συναισθήματα απέναντι τους ήταν μόνον θετικά.

Σε σχέση με τους υπόλοιπους εργοδότες, εκείνοι που έχουν πρότερη εμπειρία με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία καταγράφουν στις συνεντεύξεις τους σύμφωνα με την Unger (2002) πιο θετικές απόψεις και αντιλήψεις για τα ΑμεΑ και επιδεικνύουν μεγαλύτερη προθυμία για την πρόσληψη τους.

Από την άλλη μεριά, υπάρχουν και έρευνες στις οποίες η πρότερη συνεργασία με κάποιο ΑμεΑ, δεν διαφοροποιεί την οπτική των εργοδοτών. Συγκεκριμένα, στην έρευνα που διεξήγαγαν οι Agran, Salzberg & Martella (1991), διερευνήθηκαν οι απαντήσεις των εργοδοτών οι οποίοι είχαν συνεργαστεί στο παρελθόν με κάποιο ΑμεΑ σε σχέση με εκείνους που δεν είχαν παρόμοια εμπειρία. Καμία στατιστικά σημαντική διαφορά δεν σημειώθηκε στα αποτελέσματα των δύο ομάδων εργοδοτών. Τα ίδια ευρήματα εντοπίζονται τόσο αναφορικά με τη σπουδαιότητα όσο και με τη συχνότητα των δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τους ίδιους (Agran et al., 1991), με αυτόν τον τρόπο επιβεβαιώνεται η αρχική έρευνα του Salzberg και των συνεργατών του (1986), η οποία

προσδιορίζει τις βασικές κοινωνικές δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την επιτυχία στην εργασία.

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Mueller, Wilgosh & Dennis (1989), οι οποίοι θεωρούν πως η σπουδαιότητα των επαγγελματικών δεξιοτήτων εξαρτάται και διαμορφώνεται περισσότερο από τις απαιτήσεις της ίδιας της εργασίας παρά από την πρότερη συνεργασία των εργοδοτών με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία.

Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό των εργοδοτών, ανησυχεί για το ρίσκο που αναλαμβάνει αναφορικά με την κατάσταση της υγείας αλλά και την ασφάλεια των ΑμεΑ και τις δικές του υποχρεώσεις σε σχέση με το νομοθετικό πλαίσιο (Taylor et al., 2004). Μεγάλος αριθμός εργοδοτών αναφέρει σοβαρές ανησυχίες αναφορικά με τα αποτελέσματα της φαρμακευτικής αγωγής, την συμπτωματολογία αλλά τις εκρήξεις της συμπεριφοράς των ατόμων με ψυχικές νόσους (Diksa & Rogers, 1996).

Επίσης, κάποιοι ερευνητές σημειώνουν ότι οι εργοδότες γενικώς έχουν την τάση να διαφοροποιούν την πολιτική πρόσληψης ενός εργαζομένου με αναπηρία, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησής τους (Fraser et al., 2010)

Συγκεκριμένα, στην έρευνα που διεξήγαγαν οι Jasper & Waldhart (2012), τα ΑμεΑ θεωρήθηκαν εργαζόμενοι χαμηλότερων προσόντων χωρίς τα απαιτούμενα προσόντα από τους εργοδότες μικρών σε μέγεθος επιχειρήσεων. Οι απόψεις τους βέβαια αυτές είναι αντίθετες με τους εργοδότες μεγαλύτερων επιχειρήσεων, οι οποίοι στην ίδια έρευνα, εξέφρασαν θετικότερες απόψεις.

Τα ευρήματα τη παραπάνω έρευνας (Jasper & Waldhard, 2012) ανέδειξαν ένα γενικότερο πρότυπο συμπεριφοράς των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ΑμεΑ και τη συσχέτιση της με το μέγεθος της επιχείρησής, σύμφωνα με το οποίο οι

μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις είναι πιο θετικές και αποδέχονται ευκολότερα έναν εργαζόμενο με αναπηρία.

Οι λανθασμένες αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία, αποτυπώνονται και στα δεδομένα του Υπουργείου Εργασίας των Ηνωμένων Πολιτειών (όπως αναφ. στο Baker et al., 2018). Συγκεκριμένα, θεωρούνται ανειδίκευτοι, χωρίς υψηλό μορφωτικό επίπεδο, μη παραγωγικοί και κοστοβόροι ως προς την πρόσληψη αλλά και τη διατήρηση τους στην επιχείρηση.

Οι παραπάνω απόψεις και αντιλήψεις των εργοδοτών αποτελούν τροχοπέδη για την επίτευξη θετικών επαγγελματικών αποτελεσμάτων για τα ΑμεΑ. Πολλές έρευνες αποδεικνύουν ότι η κουλτούρα μιας επιχείρησης αναφορικά με την συμμετοχή εργαζομένων σε αυτήν πρέπει να εκπορεύεται και να υποστηρίζεται από τους εργοδότες διότι διαφορετικά δεν θα είναι το ίδιο αποτελεσματική (Hernandez & Watt, 2014· Siperstein et al., 2006). Οι ίδιοι οι εργοδότες θα πρέπει να έχουν κατά νου ότι η έρευνα αποδεικνύει την σπουδαιότητα του ρόλου τους στην επίδειξη του τρόπου αντιμετώπισης και διαχείρισης ενός εργαζομένου με αναπηρία.

4.2 Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ατόμων με αναπηρία κατά την εργασία

Όλο και περισσότερες είναι οι μελέτες και οι έρευνες στην οικονομία, οι οποίες καταδεικνύουν την στροφή της αγοράς εργασίας στις «μη – γνωστικές (non cognitive)» δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών δεξιοτήτων. Ενδεικτικά αναφέρονται οι έρευνες των Casner – Lotto & Barrington (2006) και Jerald (2009), στις οποίες σε σχετική ερώτηση οι εργοδότες απάντησαν ότι η ομαδική εργασία, η

συνεργασία και οι δεξιότητες προφορικής επικοινωνίας είναι οι πολυτιμότερες αλλά και οι πιο σπάνιες δεξιότητες σε έναν εργαζόμενο.

Γεγονός είναι ότι πολλές έρευνες που διεξήχθησαν τις τελευταίες δεκαετίες σε διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα (Agran et al., 1991· McConaughy, Stowitschek, Salzberg, & Peatross, 1989· Salzberg et al., 1986), αναφέρουν ότι ενώ οι εργοδότες έχουν πολλές προσδοκίες από τα ΑμεΑ κατά τη διάρκεια της εργασίας τους (π.χ να συζητούν με τους συναδέλφους τους κατά τα διαλείμματα, να ζητούν και να παρέχουν βοήθεια, να απαντούν καταλλήλως στην εποικοδομητική κριτική) ωστόσο δεν επιδεικνύουν καμία ανεκτικότητα σε ανάρμοστες συμπεριφορές (π.χ φωνές, παράπονα, επιθέσεις και αδιακρίσια). Πρόκειται για κοινωνικές δεξιότητες τις οποίες οι εργοδότες θεωρούν ως δεδομένο πως τα ΑμεΑ κατέχουν πριν αναζητήσουν μια θέση εργασίας (Agran et al., 2016).

Από τα πρώτα στάδια ήδη στη διαδικασία ευρέσεως εργασίας, όταν ένας εργοδότης αξιολογεί έναν υποψήφιο για μια θέση στην επιχείρησή του, στηρίζει την κρίση του αξιολογώντας καταρχήν την καταλληλότητα των κύριων χαρακτηριστικών του υποψηφίου εργαζομένου σε σχέση πάντα με τις απαιτήσεις και την περιγραφή της θέσης εργασίας (Bricout & Bentley, 2000). Σύμφωνα με τους Christman & Slaten (1991) τα χαρακτηριστικά που αξιολογούν οι εργοδότες σε έναν υποψήφιο και οδηγούν στην επιτυχία είναι πολύ συγκεκριμένα. Μεταξύ αυτών των χαρακτηριστικών πρωταγωνιστικό ρόλο κατέχουν οι κοινωνικές δεξιότητες.

Σύμφωνα με τους Parakonstantinou & Papadopoulou (2020), μόνον δύο από τις υπό εξέταση μεταβλητές της έρευνας τους εμφάνισαν την τάση να επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ενός ΑμεΑ. Μια από αυτές τις μεταβλητές είναι η συχνότητα των κοινωνικών επαφών, η οποία συνεπάγεται την

ύπαρξη κοινωνικών δεξιοτήτων. Επίσης, σύμφωνα με την Rosemond (2018), - ένα από τα τέσσερα ευρήματα της έρευνας της - η θετική στάση και οι κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ συμβάλουν ουσιαστικά στην πρόθεση των εργοδοτών να προχωρήσουν σε πρόσληψη.

Επομένως, η σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων για την επαγγελματική επιτυχία κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική και πολλές είναι οι έρευνες τα αποτελέσματα των οποίων τις σηματοδοτούν ως κρίσιμο παράγοντα (Argan et al., 2016· Rao, Horton, Tsang, Shi, & Corrigan, 2010). Ο Salzberg και οι συνεργάτες του (1986) υποστηρίζουν στην έρευνα τους ότι οι κοινωνικές δεξιότητες βαθμολογούνται υψηλά διότι σχετίζονται άμεσα με την παραγωγικότητα και ότι η τελευταία αποτελεί άμεσο αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τους Jansson et al. (2015) τα χαρακτηριστικά που οι εργοδότες θεωρούν ως σημαντικά σε έναν εργαζόμενο, χωρίζονται σε πέντε κατηγορίες: 1^η) Να είναι σωματικά, γνωστικά και ψυχικά διαθέσιμος για εργασία και να μπορεί να δεσμευτεί για την ολοκλήρωση της, 2^η) Να επιδεικνύει ενδιαφέρον και επιθυμία να αναπτυχθεί, 3^η) Να μπορεί να επικοινωνεί και να είναι εσωτερικά αλλά και εξωτερικά κοινωνικός, 4^η) Να είναι σε θέση να εποπτεύει τον εαυτό του και 5^η) Να ολοκληρώνει με επιτυχία το έργο/καθήκον/υπηρεσία που του ανατίθεται.

Επίσης, η διαχείριση αγχωτικών καταστάσεων και εντάσεων κατά τη διάρκεια της εργασίας κρίθηκε ως αναγκαίο προσόν από τους εργοδότες, κυρίως αναφορικά με τους πελάτες. Και οι γνωστικές ικανότητες, όπως η συγκέντρωση στην εργασία και η αποφυγή των περισπασμών, θεωρήθηκαν επίσης προϋπόθεση για την επιλογή ενός εργαζόμενου.

Σημαντικές επίσης δεξιότητες, αναδεικνύονται η επιμονή και η υπομονή οι (Jansson et al.,2015). Στην κατηγορία αυτή, εντάσσεται και η αποδοχή της κριτικής από

τη διοίκηση με στόχο τη βελτίωση του εργασιακού αποτελέσματος. Η δεξιότητα αυτή, αναδεικνύεται και στην έρευνα των Ju et al. (2012) σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες ανέφεραν ότι μία πλευρά της εργασιακής ικανότητας κάποιου είναι και η ψυχική ανθεκτικότητα. Και μια πλευρά της ανθεκτικότητας αυτής είναι η αποδοχή της κριτικής και των παρατηρήσεων.

Επίσης, οι Jansson et al. (2015) αναφέρουν ότι οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα τους, τόνισαν ότι οι εργαζόμενοι οφείλουν να είναι κοινωνικοί τόσο εσωτερικά με την έννοια της αλληλεπίδρασης με τη διοίκηση και τους συναδέλφους όσο και εξωτερικά, δηλαδή με τους πελάτες. Το επίπεδο των επιθυμητών κοινωνικών δεξιοτήτων κατά την εργασία διέφερε από το πολύ βασικό – όπως το να ενημερώνει για μια ενδεχόμενη απουσία – μέχρι να είναι ικανός να επικοινωνεί και να ενημερώνει για την έκβαση της εργασίας του. Επίσης, η ομαδικότητα και η συνεργασία αναδείχθηκαν ως πολύ σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες.

Ακόμη δύο σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες αναδεικνύονται η επικοινωνία και η κοινωνικότητα, οι οποίες σύμφωνα με τους εργοδότες αποτελούν σημαντικό στοιχείο της ικανότητας για εργασία. Ως κοινωνικότητα αναφέρεται η κοινωνική δεξιότητα η οποία περιγράφει το προφίλ ενός φιλόξενου και δεκτικού εργαζομένου με υψηλό το αίσθημα του καθήκοντος (Jansson et al.,2015).

Μια ακόμα σημαντική δεξιότητα είναι αυτή της αξιοπιστίας. Το να είναι σε θέση ο εργαζόμενος να εποπτεύει την εργασία του, να αναλαμβάνει πρωτοβουλία, να είναι ευέλικτος, να γνωρίζει τους κανόνες και όλη τη διαδικασία που εφαρμόζεται στον επαγγελματικό του χώρο. Η δεξιότητα να είναι κάποιος αξιόπιστος, σημαίνει για τους εργοδότες του δείγματος, η ανεξάρτητη εργασία και η γνώση της κατάλληλης ώρας να ζητήσει κάποιος βοήθεια. Όπως πρωταρχικής σημασίας αναδείχθηκε και στην παρούσα

έρευνα η συγκεκριμένη δεξιότητα (Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια με μ.ο 4,13 και τ.α 0,885).

Επίσης, σημαντικό θεωρήθηκε να μπορεί κάποιος να αναλαμβάνει πρωτοβουλία αλλά ακόμα πιο σημαντικό να αναλαμβάνει την σωστή πρωτοβουλία, δηλαδή να είναι σε θέση να αναγνωρίζει ποιες εργασίες είναι πιο επείγουσες (Jansson et al., 2015).

Η γνώση και ο σεβασμός των κανόνων του εργασιακού χώρου αποτελεί και αυτή σημαντικό πλεονέκτημα για την εργασιακή ικανότητα. Μέσα σε αυτούς τους κανόνες περικλείονται και οι ώρες των διαλειμμάτων για καφέ και φαγητό.

Μία από τις δεξιότητες που μελετήθηκε στην έρευνα των (Jansson et al., 2015) ήταν και η ικανότητα των εργαζομένων με αναπηρία να διευκρινίζουν ασαφείς οδηγίες. Πρόκειται για την δεξιότητα που συγκέντρωσε τον μεγαλύτερο μέσο όρο σπουδαιότητας και στην παρούσα έρευνα (Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες, μ.ο. 4,20, τ.α 0,818). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (Jansson et al., 2015· Rao et al., 2010), για τους εργοδότες η παραπάνω δεξιότητα είναι ιδιαίτερως σημαντική καθώς ανησυχούν - κυρίως για τους εργαζόμενους με ψυχικές νόσους – μήπως δεν διαθέτουν τα κατάλληλα κίνητρα για εργασία ή δεν θα είναι σε θέση να διαχειριστούν το θυμό τους ή και να ακολουθήσουν συγκεκριμένες οδηγίες.

Επομένως, οι κοινωνικές δεξιότητες κατά την εργασία, όπως η ομαδική εργασία, η συνεργασία και η λεκτική και μη – λεκτική επικοινωνία εντάσσονται στα πιο πολύτιμα αλλά και πιο δυσεύρετα χαρακτηριστικών των εργαζομένων (Jansson et al., 2015· Jerald, 2009· Rao et al., 2010).

4.3 Η κουλτούρα μιας επιχείρησης και ο τρόπος αντιμετώπισης ενός εργαζομένου με αναπηρία

Οι Taylor et al. (2004) υποστηρίζουν ότι δύο είναι οι παράγοντες – κλειδιά που πρέπει να διερευνηθούν για την επιτυχή ενσωμάτωση των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας. Ο πρώτος είναι οι ανάγκες, η συμπεριφορά και οι δεξιότητες των εργαζομένων – όπως αναλύθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια – και ο δεύτερος είναι η εργασιακή κουλτούρα μιας επιχείρησης, η οποία διαμορφώνεται από τον εργοδότη της.

Η διστακτικότητα και η κοινωνική απόσταση που αισθάνεται ο γενικός πληθυσμός απέναντι στα ΑμεΑ (Angermeyer & Dietrich, 2006; Aroma et al., 2011), στο εργασιακό περιβάλλον μεταφράζεται ως προκατάληψη αναφορικά με τις ικανότητες και τις δεξιότητες τους (Ross, 2004; Scheid, 2005). Το αποτέλεσμα των προκαταλήψεων αυτών είναι πολλές φορές τα ΑμεΑ να θεωρούνται από τους μελλοντικούς εργοδότες και συναδέλφους ανίκανοι να επιτελέσουν ένα καθήκον ή να εξελιχθούν (Prins, 2013).

Οι παραπάνω συντελεστές, αποτελούν σημαντικά στοιχεία που καθορίζουν την κουλτούρα μιας επιχείρησης και τον τρόπο που αντιμετωπίζουν την πιθανότητα ή/και την πραγματικότητα συνεργασίας με ένα ΑμεΑ. Ιδιαίτερως, οι διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων κρίνονται πολύ σημαντικές για την εργασιακή ενσωμάτωση καθώς διευκολύνουν την συνύπαρξη στον εργασιακό χώρο. Οι αντιδράσεις των συναδέλφων μπορούν να επηρεάσουν την επιτυχία της προσαρμογής καθώς η συνεργασία και η υποστήριξη κατά την εργασία είναι απαραίτητη για την αντιμετώπιση των καθημερινών ζητημάτων που ανακύπτουν. Επομένως, καταδεικνύεται η σπουδαιότητα της επικοινωνίας, της δικτύωσης, της συνεργασίας και της φροντίδας με την έννοια της προσοχής και της καλής συμπεριφοράς ως θεμελιώδεις πλευρές των ανθρωπίνων σχέσεων.

Ωστόσο, στη βιβλιογραφία εντοπίζονται διάφορες ανησυχίες που μπορεί να έχουν οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης όταν πρόκειται να συνεργαστούν με ένα ΑμεΑ. Μια από τις μεγαλύτερες ανησυχίες τους είναι η απόδοση. Οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση που θεωρούν πως ένας συνάδελφος με αναπηρία μπορεί να ευθύνεται για μια πιθανή μετατόπιση εργασιακού φόρτου και επιβάρυνση των ιδίων, τείνουν να έχουν εξ αρχής αρνητική συμπεριφορά απέναντι του (Burge, Ouellette-Kuntz, & Lysaght, 2007· Scherbaum, Scherbaum, & Popovich, 2005· Vornholt et al., 2013).

Σύμφωνα με τους Copeland et al. (2010), η θετική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο σχετίζεται με την κατανόηση του δικαιώματος των ΑμεΑ να εργάζονται. Η κατανόηση αυτή βεβαίως, προέρχεται από τα υψηλά επίπεδα εξοικείωσης με κάποιο ΑμεΑ κατά την εργασία και από την δράση του εργοδότη ως ηγέτη. Συνεπώς, όσο περισσότερο εξοικειωμένοι είναι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης με έναν συνάδελφο με αναπηρία τόσο θετικότερες είναι και οι απόψεις και οι αντιλήψεις τους για αυτόν (Παπακωνσταντίνου, 2019).

Επομένως, η επίδραση της εταιρικής κουλτούρας στη δημιουργία περιβαλλοντικών (συμπεριφορικών ή/και φυσικών) εμποδίων για την εργασιακή ενσωμάτωση των ΑμεΑ (Schur, Kruse & Blank, 2005) αναδεικνύεται ένα μείζον ζήτημα. Η εμπειρία της ένταξης στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι θετική, όταν η οργανωσιακή κουλτούρα της εταιρίας εφαρμόζει στρατηγικές πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης στους εργαζόμενους της. Οι στρατηγικές αυτές διευκολύνουν τη δημιουργία των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και την αποδοχή των ΑμεΑ. Από την άλλη – εάν δεν εφαρμοστούν σωστά – μπορεί να αποτελέσουν εμπόδιο καθώς είναι πιθανό να οδηγήσουν σε στίγμα, προκατάληψη και τελικώς να δημιουργήσουν το ακριβώς αντίθετο από το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Από την βιβλιογραφία προκύπτει η ανάγκη βελτίωσης των εταιρικών πρακτικών αναφορικά με την πρόσληψη και την ένταξη εργαζομένων με αναπηρία στο ανθρώπινο δυναμικό (Zissi et al., 2007). Καθώς πολλές είναι οι εταιρίες που προσλαμβάνουν εργαζόμενους με αναπηρία επειδή υποχρεώνονται από τον νόμο ή επειδή λαμβάνουν κάποια επιδότηση ενώ υπάρχει έλλειψη προετοιμασίας ή άγνοια για την αναγκαιότητα προετοιμασίας. Σε πολλές επιχειρήσεις υπάρχει έλλειψη εταιρικής κοινωνικής κουλτούρας αλλά και κουλτούρας ενσωμάτωσης ΑμεΑ στο περιβάλλον της. Τούτο συνάδει με τα αποτελέσματα της μελέτης των Schur et al. (2005), σύμφωνα με τα οποία η ένταξη των ΑμεΑ σε μία επιχείρηση μπορεί να συναντήσει εμπόδια τόσο εξαιτίας της προκατάληψης όσο και εξαιτίας της έλλειψης προετοιμασίας κατά την επιλογή των υποψηφίων.

Επίσης, συχνό είναι και το φαινόμενο οι επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ΑμεΑ αλλά να μην έχουν εμπιστοσύνη στις ικανότητες τους. Αυτή η κατάσταση δημιουργεί στους εργαζόμενους με αναπηρία την αντίληψη ότι βρίσκονται υπό συνεχή αξιολόγηση και χρειάζεται διαρκώς να πείθουν τους υπολοίπους για τις δεξιότητες και τις ικανότητες τους για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Συνεπώς, από την μία μεριά οι εργοδότες έρχονται αντιμέτωποι με πολλαπλά εσωτερικά και εξωτερικά εμπόδια αναφορικά με την πρόσληψη ενός ΑμεΑ στο δυναμικό της επιχείρησής τους και από την άλλη τα ίδια τα ΑμεΑ αγωνίζονται να αναγνωρίσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, το δικαίωμα τους να ανήκουν σε μία επιχείρηση και να σέβονται όλοι τη διαφορετικότητά τους (Schur et al., 2005).

Το θετικό είναι όμως ότι τις τελευταίες δεκαετίες εμφανίζεται όλο και πιο έντονη η τάση των εργοδοτών να αναγνωρίζουν την σπουδαιότητα απασχόλησης των ΑμεΑ με στόχο την ενίσχυση της εικόνας της επιχείρησής τους (Nietupski et al., 1996· Olson et al.,

2001) και την συμβολή στη δέσμευση τους για εταιρική κοινωνική ευθύνη ή απλώς για ενίσχυση της ποικιλομορφίας του εργατικού δυναμικού τους.

Συμπερασματικά, οι θετικές σχέσεις και η αποδοχή στον χώρο εργασίας έχουν την τάση να τον μεταμορφώνουν σε ένα μεταβατικό στάδιο για την διευκόλυνση της ένταξης των ΑμεΑ στην αγορά εργασίας και συνεπώς στην ευρύτερη κοινωνία (Loo, 2004). Τούτο αποδεικνύεται και από το γεγονός ότι οι επιτυχημένες εμπειρίες κατά τη διάρκεια της εργασίας μεταφέρονται στην καθημερινότητα και βελτιώνουν την ποιότητα ζωής (Toldrá & Santos, 2013).

Μόνον οφέλη μπορούν να προκύψουν από την εφαρμογή πολιτικών που υποστηρίζουν την εταιρική κοινωνική ευθύνη μιας επιχείρησης, όπως είναι η υποστήριξη της συμμετοχής των ΑμεΑ στην εργασία. Μια τέτοιου είδους πρακτική δύναται να εκληφθεί ως ευκαιρία για ανάπτυξη θετικών ανθρωπίνων σχέσεων οι οποίες μπορεί να έχουν επιπτώσεις σε όλες τις δραστηριότητες μιας επιχείρησης. Με την αναγνώριση της ισότητας όλων των εργαζομένων, η επιχείρηση επικοινωνεί μια εικόνα κοινωνικής ευθύνης και ισονομίας.

Μέρος Β: Εμπειρική Έρευνα

Κεφάλαιο 5^ο: Διεξαγωγή πρωτογενούς έρευνας

5.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Ο βασικός ερευνητικός σκοπός της παρούσας έρευνας, είναι η διερεύνηση και η καταγραφή των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες που απαιτούνται από τα ΑμεΑ με στόχο να προσληφθούν αλλά και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας.

Προκειμένου να εξυπηρετηθεί ο παραπάνω βασικός σκοπός, οι κοινωνικές δεξιότητες μελετήθηκαν ως προς τη σπουδαιότητα αλλά και ως προς τη συχνότητα εμφάνισης τους στο εργασιακό περιβάλλον.

Ο παραπάνω βασικός σκοπός, αναλύεται σε επιμέρους στόχους οι οποίοι τίθενται σε επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων – δεξιοτήτων και στάσεων – συμπεριφορών και επιχειρούν:

- Να καταγράψουν και να αναλύσουν, μέσω του κατάλληλου ερευνητικού εργαλείου, τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών (με βάση το δείγμα της έρευνας), με στόχο να οριστεί το προφίλ τους και να συσχετιστούν παράγοντες όπως η ηλικία, το φύλο, το επίπεδο μόρφωσης, η θέση εργασίας στην επιχείρηση και τα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση.
- Να προσδιορίσουν τις κοινωνικές δεξιότητες που θεωρούν οι εργοδότες ως πιο σημαντικές για την επιτυχή επιτέλεση μιας ανατιθέμενης εργασίας.

- Να ερμηνεύσουν τη συχνότητα έλλειψης μιας κοινωνικής δεξιότητας κατά την επιτέλεση ενός καθήκοντος και το βαθμό που αυτή η συχνότητα τείνει να εμποδίζει την επιτυχία μιας εργασίας.
- Να κατανοήσουν το βαθμό συσχέτισης και τη σύνδεση των κοινωνικών δεξιοτήτων ενός ΑμεΑ με τον ρόλο που κατέχουν στην επαγγελματική του αποκατάσταση, διατήρηση αλλά και εξέλιξη σε μια θέση εργασίας.
- Να επαληθεύσουν ή όχι τις θεωρητικές προσεγγίσεις αναφορικά με τη συσχέτιση των κοινωνικών δεξιοτήτων και της απασχολησιμότητας των ΑμεΑ.
- Να ευαισθητοποιήσουν τους εργοδότες ή τους υπευθύνους προσωπικού μιας ιδιωτικής επιχείρησης αναφορικά με την πιθανότητα πρόσληψης ενός ΑμεΑ.
- Να απομυθοποιήσουν την πολυπλοκότητα της απασχόλησης τους.

5.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Με βάση το σκοπό και τους επιμέρους στόχους της έρευνας αλλά και την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, τα ερευνητικά ερωτήματα προς διερεύνηση είναι τα ακόλουθα:

Ερευνητικό ερώτημα 1^ο: Ποια επαγγελματική κοινωνική δεξιότητα θεωρούν οι εργοδότες περισσότερο και ποια λιγότερο σπουδαία από τις υπόλοιπες;

Ερευνητικό ερώτημα 2^ο: Με ποια συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης κάθε μία από τις υπό εξέταση κοινωνικές συμπεριφορές επηρεάζει τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών για την πρόσληψη ενός ΑμεΑ;

Ερευνητικό ερώτημα 3^ο: Επηρεάζει η συχνότητα εμφάνισης ή η έλλειψη μιας κοινωνικής δεξιότητας τη σπουδαιότητα της όσον αφορά στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών;

Ερευνητικό ερώτημα 4^ο: Διαφέρουν οι απόψεις και οι αντιλήψεις των ερωτώμενων αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων ως προς το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την προϋπηρεσία τους;

Ερευνητικό ερώτημα 5^ο: Ποιος από τους παραπάνω παράγοντες έχει την μεγαλύτερη ερμηνευτική ιδιότητα αναφορικά με την διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων της σπουδαιότητας των κοινωνικών δεξιοτήτων για τους εργοδότες

Ερευνητικό ερώτημα 6^ο: Διαφέρουν οι απόψεις και οι αντιλήψεις των ερωτώμενων αναφορικά με τη συχνότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων ως προς το φύλο τους;

Ερευνητικό ερώτημα 7^ο: Διαφέρουν οι απόψεις και οι αντιλήψεις των ερωτώμενων ως προς το αντικείμενο δραστηριοποίησης της επιχείρησης που ανήκουν;

Ερευνητικό ερώτημα 8^ο: Εντοπίζεται διαφορά στις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών που συμμετέχουν στην έρευνα εάν ήδη υφίσταται συνεργασία με κάποιο ΑμεΑ;

5.3 Σχεδιασμός της έρευνας

5.3.1 Μεθοδολογία

Για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική συλλογή και ανάλυση δεδομένων και η μέθοδος της επισκόπησης, διότι σύμφωνα με τους Cohen & Manion (2000), οι επισκοπήσεις συλλέγουν δεδομένα σε ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο, αποσκοπώντας να περιγράψουν τη φύση των υπαρχουσών συνθηκών ή να εντοπίσουν σταθερές με βάση τις οποίες μπορούν να συγκριθούν οι υπάρχουσες συνθήκες ή να προσδιορίσουν τις σχέσεις που υπάρχουν ανάμεσα σε συγκεκριμένα γεγονότα.

5.3.2 Δείγμα και δειγματοληπτικό πλαίσιο της έρευνας

Ο πληθυσμός που χρησιμοποιήθηκε ως δείγμα της έρευνας είναι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα με έμφαση στη Βόρεια Ελλάδα. Η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε για λόγους διευκόλυνσης στους Νομούς της Κεντρικής Μακεδονίας (Θεσσαλονίκη, Ημαθία, Κιλκίς, Πέλλα, Πιερία, Σέρρες και Χαλκιδική).

Ως δειγματοληπτικό πλαίσιο για τη διενέργεια της έρευνας χρησιμοποιήθηκαν οι καρτέλες με τα στοιχεία των επιχειρήσεων των παρακάτω φορέων της Βορείου Ελλάδος:

1^{ov}) **Σύνδεσμος Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδος (ΣΕΒΕ)**: Στην κεντρική ιστοσελίδα του ΣΕΒΕ, εντοπίζεται διαθέσιμος κατάλογος με τα στοιχεία των εξαγωγικών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, ο ΣΕΒΕ αντιπροσωπεύει πάνω από 750 επιχειρήσεις και επιχειρηματικούς ομίλους σε όλη την ελληνική επικράτεια.

2^{ov}) **Δίκτυο Βιολογικών Προϊόντων**: Πρόκειται για ένα σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, εθνικής εμβέλειας, το οποίο συστάθηκε το Μάρτιο του 2006 με πρωτοβουλία του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (ΣΒΒΕ). Στην ιστοσελίδα

του Δικτύου υπάρχει διαθέσιμος και εύκολα προσβάσιμος επαγγελματικός κατάλογος με τις επιχειρήσεις που υπάγονται σε αυτό χωρισμένες ανά κατηγορία δραστηριότητας (Παραγωγοί βιολογικών προϊόντων, εταιρίες μεταποίησης, πιστοποιητικοί οργανισμοί, εταιρίες εμπορίας και διανομής, υπηρεσίες). Συνολικά τα μέλη του δικτύου αριθμούν τα 43.

3^{ov}) Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΕΒΕΘ): Στην κεντρική ιστοσελίδα του ΕΒΕΘ, υπάρχει επιλογή για αναζήτηση των μελών του σε διαθέσιμες καταστάσεις. Στόχος της παράθεσης στοιχείων των επιχειρήσεων, σύμφωνα με το επιμελητήριο, είναι η προσπάθεια να ενισχυθούν οι επιχειρηματικές συνεργασίες μεταξύ των μελών του. Οι επιχειρήσεις – μέλη που περιλαμβάνονται στις ηλεκτρονικές καταστάσεις αναζητούνται σε ειδική φόρμα, η οποία μπορεί να εμφανίσει μέχρι και 500 επιχειρήσεις.

Οι παραπάνω φορείς επιλέχθηκαν καθώς μέσω των ιστοσελίδων τους παρέχουν ελεύθερα τα στοιχεία επικοινωνίας των μελών τους. Το γεγονός αυτό, επιτρέπει την επικοινωνία μαζί τους με σεβασμό στο Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων GDPR (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016).

Μέσω της άντλησης στοιχείων από το παραπάνω δειγματοληπτικό πλαίσιο, απεστάλησαν συνολικά 1100 ηλεκτρονικά μηνύματα από την ερευνήτρια προς τις επιχειρήσεις – μέλη του πληθυσμού των επιχειρήσεων όπως παρουσιάστηκε παραπάνω. Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 111 ιδιωτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται κυρίως στη Βόρεια Ελλάδα. Η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος διασφαλίστηκε καθώς η επιλογή των επιχειρήσεων πραγματοποιήθηκε με τυχαία δειγματοληψία.

Το ποσοστό ανταπόκρισης στην έρευνα κυμαίνεται στο 10%. Πρόκειται για ένα σχετικά χαμηλό ποσοστό, το οποίο επιβεβαιώνεται και από την βιβλιογραφία. Σύμφωνα με την Unger (2002), όσον αφορά στις έρευνες που συλλέγουν δεδομένα από εργοδότες, και ιδιαιτέρως όσες διεξάγονται με συλλογή δεδομένων μέσω ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, επισημαίνεται ότι ο ρυθμός ανταπόκρισης είναι γενικώς χαμηλός.

5.3.3 Ερευνητικό εργαλείο συλλογής δεδομένων: Ερωτηματολόγιο

Ως μεθοδολογικό εργαλείο της ποσοτικής έρευνας σχεδιάστηκε και χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο δημιουργήθηκε με στόχο να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα (Μπάτσου, 2017). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από τρία μέρη, το Α' με τίτλο: «Σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων», το Β' με τίτλο: «Συχνότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων» και το Γ' με τίτλο: «Δημογραφικά στοιχεία ερωτώμενης/-ου και στοιχεία της επιχείρησης».

5.3.4 Δομή και περιεχόμενο ερωτηματολογίου

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου «Σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων» αποτελείται από μία κλίμακα, η οποία περιλαμβάνει 30 ερωτήσεις. Το δεύτερο μέρος «Συχνότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων» αποτελείται επίσης από μία κλίμακα με 30 ερωτήσεις αλλά και από μία διχοτομική ερώτηση (Ναι/Όχι) της οποίας η καταφατική απάντηση οδηγεί σε μια ακόμα ανοιχτή ερώτηση. Τέλος, το τρίτο μέρος «Δημογραφικά στοιχεία ερωτώμενης/-ου και στοιχεία της επιχείρησης» περιλαμβάνει 10 ερωτήσεις σχετιζόμενες με τα δημογραφικά

χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων αλλά και με επιπλέον πληροφορίες της επιχείρησης στην οποία εργάζεται η/ο απαντών και οι οποίες κρίνονται ιδιαίτερα χρήσιμες για την έρευνα.

Συνολικά, το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 70 ερωτήσεις (items) και ο εκτιμώμενος χρόνος που απαιτείται για τη συμπλήρωση του υπολογίζεται στα 20'.

5.3.4.1 Α' και Β' Μέρος ερωτηματολογίου

Το Α' μέρος του ερωτηματολογίου, αποτελείται από 30 ερωτήσεις, οι οποίες είναι όλες Likert. Η ενότητα με τίτλο: «Σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων, έχει ως στόχο να ανιχνεύσει και να διερευνήσει τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων αναδεικνύοντας τη σημαντικότερη αλλά και τη λιγότερο σημαντική σύμφωνα με την προσωπική τους κρίση. Αποτελείται από 30 ερωτήσεις – καταστάσεις, οι οποίες διαμορφώθηκαν από την ερευνήτρια σε συνεργασία με την επιβλέπουσα και ελέγχθηκαν για την αξιοπιστία τους από την πιλοτική έρευνα. Επιλέχθηκε κλίμακα μέτρησης Likert με πέντε πιθανές απαντήσεις (1=Καθόλου σημαντική, 2=Λίγο σημαντική, 3=Σημαντική, 4=Πολύ σημαντική και 5=Εξαιρετικά σημαντική) και αποφυγή ουδέτερης απάντησης.

Επίσης, και το Β' μέρος του ερωτηματολογίου αποτελείται από 30 ερωτήσεις, οι οποίες είναι όλες Likert. Έχει τίτλο: «Συχνότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων» και χρησιμοποιεί κλίμακα συμφωνίας Likert με πέντε βαθμίδες (1=Η συχνότητα δεν επηρεάζει, 2=Η συχνότητα επηρεάζει λίγο, 3=Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως, 4=Η συχνότητα επηρεάζει πολύ και 5=Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ). Στόχος του δευτέρου μέρους του ερωτηματολογίου είναι η διερεύνηση του βαθμού που επηρεάζει

τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών η συχνότητα εμφάνισης των κοινωνικών δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια της εργασίας. Και αυτήν η κλίμακα διαμορφώθηκε από την ερευνήτρια σε συνεργασία με την επιβλέπουσα και ελέγχθηκε για την αξιοπιστία της από την πιλοτική έρευνα.

Η δημιουργία των δύο παραπάνω κλιμάκων που αποτελούν το Α' και Β' μέρος τους ερωτηματολογίου, στηρίχθηκε σε αντίστοιχο ερωτηματολόγιο που έχει χρησιμοποιηθεί σε παρόμοια έρευνα. Συγκεκριμένα, αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο που κατασκεύασαν οι Agran et al. (2016) στην έρευνα τους με τίτλο: «Επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες: Ποιες δεξιότητες πραγματικά μετρούν». Και οι δύο κλίμακες χρησιμοποιήθηκαν αυτούσιες, όπως τις πρότειναν οι ερευνητές (Agran et al., 2016).

Οι αρχικές ερωτήσεις του παραπάνω ερωτηματολογίου προέρχονται από το ερευνητικό εργαλείο που κατασκεύασαν οι Salzberg et al. (1986) προκειμένου να διερευνήσουν ποιες κοινωνικές δεξιότητες αντιλαμβάνονται οι εργοδότες ως περισσότερο αναγκαίες για την επαγγελματική επιτυχία ενός ΑμεΑ. Ειδικότερα, το τελευταίο ερωτηματολόγιο (Salzberg et al., 1986) περιελάμβανε τις 23 από τις 30 ερωτήσεις που των κλιμάκων του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας. Τις υπόλοιπες 7 τις πρόσθεσαν ο Agran και οι συνεργάτες του (2016) προτείνοντας μια ανανεωμένη έκδοση του παλαιότερου ερωτηματολογίου καθώς μεσολάβησαν 30 χρόνια από την αρχική αξιοποίηση του.

Τα αντικείμενα που προσέθεσαν οι Agran et al. (2016) προέκυψαν από τα ευρήματα αντίστοιχων ερευνών που διεξήχθησαν μεταξύ της τριακονταετίας που μεσολάβησε από την πρώτη εφαρμογή (Salzberg, 1986). Σχετίζονται δε με δεξιότητες αυτό - προσδιορισμού και παροχής κινήτρων, όπως επίλυση προβλημάτων (βλ. δεξιότητα Νο25 του Α' μέρους του ερωτηματολογίου και Νο16 του Β' μέρους),

κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (Α' μέρος: Νο6,7,8,13,20 και Β' μέρος: 18,28,15,24,8), αλληλεπίδραση με τους πελάτες της επιχείρησης (Α μέρος: Νο2,9,24,28 και Β' μέρος: Νο26,20,25,9) και ανάληψη πρωτοβουλιών (Α' μέρος: Νο26 και Β' μέρος: Νο14).

5.3.4.2 Γ' Μέρος ερωτηματολογίου

Το Γ' μέρος του ερωτηματολογίου, με τίτλο: «Δημογραφικά στοιχεία ερωτώμενης/-ου και στοιχεία της επιχείρησης» αποτελείται από 10 ερωτήσεις. Η δομή και το περιεχόμενο των περισσότερων ερωτήσεων ακολουθεί αντίστοιχο ερωτηματολόγιο (Ju et al., 2012) με τίτλο: «Επαγγελματικές δεξιότητες που κρίνουν οι εργοδότες ως σημαντικές για τους ανειδίκευτους εργαζόμενους με ή χωρίς αναπηρία» που ερευνά παρόμοιες μεταβλητές.

Αρχικά, ζητά από τους ερωτώμενους να σημειώσουν δημογραφικά στοιχεία, όπως: φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, θέση εργασίας στην επιχείρηση και έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση. Έπειτα ακολουθούν ερωτήσεις οι οποίες αφορούν στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται η/ο απαντών. Ξεκινά με την περιοχή στην οποία βρίσκεται η ίδια η επιχείρηση, τη δραστηριότητα της και τα άτομα που απασχολεί και συνεχίζει με δύο ερωτήσεις που αφορούν στα ΑμεΑ. Συγκεκριμένα, η 9^η ερώτηση διερευνά εάν απασχολείται κάποιο ΑμεΑ στην επιχείρηση κατά τη χρονική στιγμή που συμπληρώνεται το ερωτηματολόγιο. Εάν η απάντηση είναι καταφατική, ακολουθεί και η 10^η ερώτηση που αφορά στον προσδιορισμό της αναπηρίας του ατόμου που απασχολείται στην επιχείρηση.

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν στο Γ' μέρος του ερωτηματολογίου, στόχο έχουν τη διερεύνηση του κοινωνικού, εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προφίλ των

συμμετεχόντων στην έρευνα καθώς και στη συλλογή των στοιχείων της επιχείρησης στην οποία εργάζονται.

5.4 Σχεδιασμός ερωτηματολογίου και συνοδευτική επιστολή

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου, έγινε με τη χρήση του λογισμικού Google docs της Google. Μέσω συγκεκριμένων ρυθμίσεων, στην/ον συμμετέχουσα/-ων, παρέχεται η δυνατότητα να συμπληρώσει μόνο μια φορά το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ενώ πραγματοποιείται και αυτόματος έλεγχος κενής καταχώρησης. Με αυτόν τον τρόπο, δεν παρουσιάστηκαν κενά ή μη καταγεγραμμένες απαντήσεις με αποτέλεσμα να μην υπάρχει έλλειψη τιμών (missing values) κατά την επεξεργασία των δεδομένων. Με την ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου εμφανίζεται ένα μικρό ευχαριστήριο μήνυμα. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, είναι διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://forms.gle/QKtdhmgJxV6QPjFC6>.

Τέλος, δημιουργήθηκε και συνοδευτικό κείμενο το οποίο στόχο είχε να ενημερώσει με τρόπο σύντομο και ακριβή για το σκοπό και τους στόχους της έρευνας. Επίσης, παρέχονταν οδηγίες συμπλήρωσης και τα προσωπικά στοιχεία της ερευνήτριας. Επιπλέον, μέσω του συνοδευτικού κειμένου, τονίζεται η διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων, η οικειοθελής και όχι υποχρεωτική συμμετοχή τους καθώς και η μέγιστη σημασία της υπεύθυνης και έγκυρης συμπλήρωσης.

5.5 Διεξαγωγή της διαδικασίας συλλογής δεδομένων

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά κατά τους μήνες Απρίλιο και Μάιο του 2021, αφού προηγήθηκε πιλοτική κατά το μήνα Μάρτιο του 2021. Η διαδικασία που ακολουθήθηκε ήταν η εξής:

α) Επιλογή του δείγματος από στοιχεία διαθέσιμων ηλεκτρονικών καταλόγων επιχειρηματικών συνδέσμων, φορέων και επιμελητηρίων της Βόρειας Ελλάδας.

β) Εφαρμογή πιλοτικής έρευνας σε δείγμα «ευκολίας». Το αρχικό ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε 30 εργοδότες, υπευθύνους προσωπικού και προϊσταμένους επιχειρήσεων του κύκλου της ερευνήτριας.

γ) Διανομή του τελικού ερωτηματολογίου στον πληθυσμό της έρευνας. Απεστάλησαν 1.100 προσωποποιημένα μηνύματα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Κάθε μήνυμα περιελάμβανε και το συνοδευτικό κείμενο.

δ) Συγκέντρωση των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων. Το χρονικό περιθώριο αναμονής για τη συγκέντρωση των συμπληρωμένων ερωτηματολογίων ήταν δύο μήνες και συγκεκριμένα ο μήνας Μάιος και Ιούνιος 2021. Το πρώτο συμπληρωμένο ερωτηματολόγιο παρελήφθη στις 28/03 και το τελευταίο στις 23/06.

5.6 Δεδομένα και επεξεργασία δεδομένων

Για την εισαγωγή, τον έλεγχο και την επεξεργασία των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν μέσω των ερωτηματολογίων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο για τις Κοινωνικές Επιστήμες SPSS v23.0 (Statistical Package for the Social Sciences). Πραγματοποιήθηκε και περιγραφική αλλά και επαγωγική στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Τα απαντημένα ερωτηματολόγια έλαβαν έναν αύξοντα αριθμό και κωδικοποιήθηκαν. Οι ερωτήσεις – στοιχεία αριθμήθηκαν χωριστά με στόχο να ομαλοποιηθεί η διαδικασία (Μπάτσου, 2017).

5.6.1 Μέθοδοι στατιστικής ανάλυσης ποσοτικών δεδομένων

Για τη διερεύνηση των υποθέσεων της παρούσας εργασίας, χρησιμοποιήθηκαν οι ακόλουθοι στατιστικοί έλεγχοι:

- Η 1^η υπόθεση διερευνά τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων. Προκειμένου να απαντηθεί, αξιοποιήθηκε ο υπολογισμός των περιγραφικών στατιστικών στοιχείων της μεταβλητής. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν οι συχνότητες, οι μέσοι όροι και η τυπική απόκλιση για κάθε μεταβλητή. Ως όριο καθορισμού του βαθμού χρήσης τέθηκε το 3 της 5βάθμιας κλίμακας (το οποίο ερμηνεύεται ως σημαντική σπουδαιότητα). Όσοι από τους εργοδότες το ξεπερνούν συμπερασματικά θεωρείται ότι έχουν την τάση να κρίνουν τη συγκεκριμένη μεταβλητή ιδιαίτερα σημαντική για τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε σύγκριση μεταξύ των συχνοτήτων και αποτύπωση των περισσότερο αλλά και των λιγότερο σημαντικών κατά φθίνουσα παρουσίαση.
- Η 2^η υπόθεση εξετάζει τη συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης συμβατών επαγγελματικών κοινωνικών συμπεριφορών και του βαθμού που αυτή επηρεάζει τη διαμόρφωση των απόψεων των εργοδοτών για την πρόσληψη ενός ΑμεΑ. Αξιοποιήθηκαν οι συχνότητες, οι μέσοι όροι και η τυπική απόκλιση για κάθε μεταβλητή και αποτυπώθηκαν με φθίνουσα σειρά σε αντίστοιχο πίνακα. Ως όριο καθορισμού της συχνότητας τέθηκε το 3 της 5βάθμιας κλίμακας (το οποίο ερμηνεύεται ως η συχνότητα επηρεάζει μετρίως). Όσοι από τους εργοδότες το ξεπερνούν συμπερασματικά θεωρείται ότι έχουν την τάση να κρίνουν τη συχνή

εμφάνιση ή απουσία εμφάνισης της μεταβλητής ιδιαίτερος σημαντική για τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους.

- Η 3^η υπόθεση συσχετίζει τη σπουδαιότητα με τη συχνότητα εμφάνισης των κοινωνικών δεξιοτήτων. Προκειμένου να απαντηθεί, αξιοποιούνται δύο στατιστικά κριτήρια. Αρχικά, και εφόσον πραγματοποιήθηκε έλεγχος για την κανονικότητα του δείγματος, εφαρμόζεται η παραμετρική διαδικασία t για ανεξάρτητα δείγματα (Independent sample – test) με στόχο τον έλεγχο της ισότητας των μέσων τιμών της σπουδαιότητας και της συχνότητας εμφάνισης ή έλλειψης. Έπειτα, προκειμένου να διερευνηθεί εάν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών, εφαρμόζεται το μέτρο της γραμμικής συσχέτισης του Pearson. Σκοπός της συσχέτισης Pearson, είναι να περιγραφεί εάν εντοπίζεται συμμεταβολή των δύο μεταβλητών (σπουδαιότητα και συχνότητα). Τέλος, πραγματοποιείται και ανάλυση της απλής γραμμικής παλινδρόμησης, προκειμένου να προσδιοριστεί ένα μοντέλο το οποίο να περιγράφει πως η μία μεταβλητή επηρεάζει την άλλη.
- Η 4^η υπόθεση διερευνά την επίδραση ορισμένων δημογραφικών παραγόντων των εργοδοτών αναφορικά με την επίδραση που έχουν στη διαμόρφωση των απόψεων των εργοδοτών για την σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων των ΑμεΑ. Συγκεκριμένα, το δείγμα μελετάται ως προς το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την προϋπηρεσία του. Για τη διερεύνηση του φύλου, καθώς η ανάλυση των αποτελεσμάτων σχετικά με την κανονικότητα του δείγματος δεν έγινε και στις δύο περιπτώσεις αποδεκτή, εφαρμόστηκαν δύο στατιστικοί έλεγχοι. Ο πρώτος είναι αυτός της παραμετρικής διαδικασίας T – test για ανεξάρτητα δείγματα και ο δεύτερος είναι το μη παραμετρικό Mann –

Whitney U. Αναφορικά με τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής της ηλικίας με την εξαρτημένη μεταβλητή των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών, εφαρμόζεται ο παραμετρικός στατιστικός έλεγχος One – way ANOVA, συνοδευόμενος από την post hoc ανάλυση με το κριτήριο LSD. Προκειμένου να ελεγχθεί το εκπαιδευτικό επίπεδο και πως αυτό συσχετίζεται με τη διαμόρφωση των απόψεων και αντιλήψεων των εργοδοτών, πραγματοποιείται χρήση δύο στατιστικών ελέγχων (παραμετρικό T – Test και μη παραμετρικό Mann – Whitney U). Επίσης, εφαρμόζεται η παραμετρική στατιστική ανάλυση One – way ANOVA, συνοδευόμενη από την post hoc ανάλυση με το κριτήριο Tukey HSD και LSD, προκειμένου να εντοπιστούν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων των εκπαιδευτικών επιπέδων και των ετών επαγγελματικής προϋπηρεσίας των εργοδοτών και των απόψεων τους.

- Στην 5^η υπόθεση επιχειρείται ο εντοπισμός της μεγαλύτερης ερμηνευτικής επίδρασης των ανεξάρτητων μεταβλητών της έρευνας «φύλο», «ηλικία», «εκπαιδευτικό επίπεδο» και «έτη προϋπηρεσίας» ως προς τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών για τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων. Καθώς υπάρχουν περισσότερες από μία ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιείται πολλαπλή παλινδρόμηση. Σκοπός του στατιστικού κριτηρίου είναι να προσδιορίσει τη συνεισφορά καθενός από τους παράγοντες πρόβλεψης προκειμένου να ερμηνευτεί η συνολική διακύμανση.
- Για τη διερεύνηση της 6^{ης} ερευνητικής υπόθεσης αναφορικά με τη συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης μιας κοινωνικής δεξιότητας που θα αποτελούσε εμπόδιο για την επιτυχή επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων ανάλογα με το φύλο του

εργοδότη, εφαρμόζεται και σε αυτήν την περίπτωση τόσο το παραμετρικό κριτήριο t – test όσο και το μη παραμετρικό Mann – Whitney U.

- Στην 7^η ερευνητική υπόθεση αρχικά οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα χωρίστηκαν σε 2 μεγάλες κατηγορίες με βάση τη δραστηριότητα τους (Παραγωγή και Υπηρεσίες), χρησιμοποιώντας τη μέθοδο της ομαδοποίησης (Collapse) που προσφέρει το SPSS. Έπειτα, πραγματοποιήθηκε ο παραμετρικός στατιστικός έλεγχος T – test για ανεξάρτητα δείγματα, προκειμένου να ελεγχθεί εάν εντοπίζεται μεταξύ των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών που ανήκουν στις δύο ομάδες επιχειρήσεων κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων.
- Η 8^η και τελευταία ερευνητική υπόθεση, εφαρμόζει το στατιστικό κριτήριο T – test ανεξάρτητων δειγμάτων προκειμένου να διερευνήσει εάν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών που απασχολούν ή δεν απασχολούν κάποιο ΑμεΑ στην επιχείρησή τους. Αρχικά, πραγματοποιείται ομαδοποίηση των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα σε 3 μεγάλες κατηγορίες (Ναι/Όχι/Δεν γνωρίζω) και έπειτα σε δύο (Ναι/Όχι). Αυτές που απάντησαν θετικά στη συνεργασία με κάποιο ΑμεΑ, αυτές που απάντησαν αρνητικά και αυτές που δεν γνώριζαν. Για κάθε ομάδα επιχειρήσεων και για κάθε κοινωνική δεξιότητα εξήχθη ο μέσος όρος και πραγματοποιήθηκε σύγκριση. Επίσης, συγκρίθηκαν και οι συνολικοί μέσοι όροι ανά ομάδα επιχειρήσεων. Έπειτα, για την εφαρμογή του T – test, οι ομάδες επανακωδικοποιήθηκαν σε 2 στο SPSS (αυτές που απασχολούν και αυτές που δεν απασχολούν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία). Τέλος, εφόσον υλοποιήθηκε το t

- test εντοπίστηκαν οι κοινωνικές δεξιότητες στις οποίες υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά.

5.7 Πιλοτική έρευνα

Πριν τη διενέργεια της κύριας έρευνας, πραγματοποιήθηκε πιλοτική, με στόχο τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερευνητικού εργαλείου καθώς και την πρόληψη τυχόν λαθών και προβλημάτων κατά τη συμπλήρωση του τελικού ερωτηματολογίου. Μέσω της πιλοτικής έρευνας ελέγχθηκε το ερωτηματολόγιο για ορθογραφικά ή συντακτικά λάθη, ασάφειες αλλά και τυχόν δυσκολίες κατανόησης στη συμπλήρωσή του. Από την πιλοτική έρευνα προέκυψε ως αποτέλεσμα το τελικό ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε (Μπάτσου, 2017).

Η πιλοτική έρευνα είχε διάρκεια από 01–31/03/2021 και απευθύνθηκε σε 30 εργοδότες, υπευθύνους προσωπικού και προϊσταμένους ιδιωτικών επιχειρήσεων. Για τη διεξαγωγή της εφαρμόστηκε δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα και συγκεκριμένα η «βολική» δειγματοληψία καθώς το δείγμα ήταν «ευκολίας» και ως απαντώντες χρησίμευσαν τα πλησιέστερα άτομα (Cohen & Manion, 2000).

Τα αποτελέσματα της πιλοτικής έρευνας συνέτειναν στην αναθεώρηση και στον καλύτερο συντονισμό του τελικού ερευνητικού εργαλείου. Συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν βελτιώσεις στο τελικό ερωτηματολόγιο, όπως αναδιατύπωση ορισμένων ερωτήσεων προκειμένου να γίνουν πιο εύληπτες, συντακτικές διορθώσεις και αφαίρεση ερωτήσεων οι οποίες με επαναλαμβανόμενο τρόπο μετρούσαν την ίδια έννοια χωρίς ουσιαστικό αποτέλεσμα.

Επίσης, με τη βοήθεια της πιλοτικής έρευνας πραγματοποιήθηκε και έλεγχος της αξιοπιστίας εσωτερικής σύγκλισης ή συνάφειας με στόχο να αξιολογηθεί η ομοιογένεια των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν στην τελική έρευνα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα κατά τον έλεγχο αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας με τον α του Cronbach τόσο τα αντικείμενα που συνθέτουν τις δύο κλίμακες του ερωτηματολογίου όσο και το ερωτηματολόγιο συνολικά πλησιάζει τη μονάδα συγκροτώντας κατά αυτόν τον τρόπο ένα αξιόπιστο εργαλείο το οποίο αποτελείται από αξιόπιστες κλίμακες (βλ. επόμενο κεφάλαιο). Με την ολοκλήρωση της πιλοτικής έρευνας το ερωτηματολόγιο έλαβε την τελική του μορφή (Μπάτσου, 2017).

5.8 Εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας

Η αξιοπιστία (reliability) και η εγκυρότητα (validity) ενός εργαλείου μέτρησης σε μια ποσοτική έρευνα αποτελούν βασικά κριτήρια για τη διασφάλιση έγκυρων αποτελεσμάτων. Η αξιοπιστία ορίζεται ως ο βαθμός εσωτερικής συνέπειας και συνάφειας του εργαλείου μέτρησης και αποκαλύπτει κατά πόσο ένα ερωτηματολόγιο μπορεί να παράγει αποτελέσματα απαλλαγμένα από σφάλματα μέτρησης (Ζαφειρόπουλος, 2015). Χαρακτηριστικά της αξιοπιστίας μιας έρευνας είναι η σταθερότητα, η ισοδυναμία και η εσωτερική συνοχή (Cohen, Manion, & Morrison, 2008).

Σύμφωνα με τον Ζαφειρόπουλο (2015), η ικανότητα ενός ερωτηματολογίου ή/και μιας κλίμακας να παράγει αποτελέσματα που χαρακτηρίζονται από συνοχή και συνέπεια, εκφράζει την αξιοπιστία του. Στην περίπτωση της παρούσας έρευνας η εσωτερική σύγκλιση και συνάφεια του ερωτηματολογίου ελέγχεται με τη χρήση του συντελεστή α του Cronbach με τιμές που κυμαίνονται από το 0 έως το 1. Γενικά

αποδεκτές θεωρούνται οι τιμές πάνω από το 0,70 ενώ ο βαθμός εγγύτητας στην μονάδα περιγράφει και το βαθμό αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου ή της κλίμακας (Gliem & Gliem, 2003· Ζαφειρόπουλος, 2015).

Συγκεκριμένα, όσον αφορά στο ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας, εφαρμόζοντας ανάλυση αξιοπιστίας α του Cronbach για τις τρεις σαφώς προσδιορισμένες κλίμακες του ερωτηματολογίου, προκύπτει η αξιοπιστία των ομάδων των στοιχείων, η οποία είναι ανά κλίμακα η ακόλουθη:

Πίνακας 1. Έλεγχος αξιοπιστίας (Cronbach's Alpha) των κλιμάκων του τελικού ερωτηματολογίου

Κλίμακα	Alpha του Cronbach
Σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων	0,954
Συχνότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων	0,952
Σύνολο των ερωτήσεων	0,964

Επομένως, σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, προκύπτει καλή εσωτερική συνέπεια των κλιμάκων του ερωτηματολογίου καθώς όλες έχουν βαθμό αξιοπιστίας πάνω από 0,70. Συμπεραίνουμε, λοιπόν, ότι το εργαλείο τη έρευνας έχει υψηλό δείκτη αξιοπιστίας. Το γεγονός αυτό, επιβεβαιώνει και την αξιοπιστία των εργαλείων στα οποία στηρίχθηκαν τα περισσότερα στοιχεία των παραπάνω κλιμάκων, καθώς έχουν εφαρμοστεί και σε πρότερες έρευνες.

Ως εγκυρότητα, ορίζεται η ιδιότητα του ερωτηματολογίου να μετρά αυτό που ισχυρίζεται ότι μετρά (Ζαφειρόπουλος, 2015). Όσον αφορά στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, έγινε χρήση της φαινομενικής εγκυρότητας, δηλαδή διερευνήθηκε εάν το ερωτηματολόγιο «φαίνεται» να μετρά αυτό που ισχυρίζεται ότι μετρά. Για να επιτευχθεί η φαινομενική εγκυρότητα διανεμήθηκε προς συμπλήρωση και συζήτηση σε μη ειδικούς, μέσω της πιλοτικής έρευνας και τα αποτελέσματα ήταν θετικά.

Επίσης, τηρήθηκαν οι αρχές δεοντολογίας σε όλη τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας καθώς το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο και είχε εντελώς εμπιστευτικό χαρακτήρα. Επιπλέον, υπήρχε συνοδευτικό κείμενο, το οποίο πληροφορούσε τους συμμετέχοντες για το σκοπό και τους επιμέρους στόχους της καθώς και για το γεγονός ότι η συμμετοχή στην έρευνα ήταν οικειοθελής και μπορούν να αποχωρήσουν όποτε επιθυμούν. Τέλος, το ερωτηματολόγιο συνολικά αλλά και σε κάθε κλίμακα του συνοδεύταν από σαφείς και ευκρινείς οδηγίες συμπλήρωσης γεγονός που επίσης συνέβαλε στην εγκυρότητα της έρευνας (Javeau, 2000).

Σαφώς, υπάρχουν και ορισμένοι παράγοντες κατά τη συμπλήρωση ενός ερευνητικού εργαλείου, οι οποίοι δεν μπορούν να μετρηθούν και κλονίζουν την επιστημονική εγκυρότητα και αξιοπιστία. Ένας μη μετρήσιμος και μη ελέγξιμος παράγοντας είναι η ειλικρίνεια των υποκειμένων, ενώ ένας ακόμη παράγοντας ίδιου τύπου είναι η ακρίβεια των απαντήσεων.

Κεφάλαιο 6^ο: Αποτελέσματα της έρευνας

6.1 Παρουσίαση μεταβλητών

Κατά τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της παρούσας ποσοτικής έρευνας και με στόχο να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα, χρησιμοποιήθηκαν οι ακόλουθες μεταβλητές:

A. Εξαρτημένες μεταβλητές:

- Η σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων
- Η συχνότητα εμφάνισης των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων κατά την εργασία

B. Ανεξάρτητες μεταβλητές:

- Το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα
- Η ηλικία
- Το εκπαιδευτικό επίπεδο
- Τα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας
- Το αντικείμενο δραστηριοποίησης της επιχείρησης
- Η πρότερη συνεργασία με κάποια ΑμεΑ

6.2 Προφίλ συμμετεχόντων στην έρευνα

Στο παρόν κεφάλαιο ακολουθεί η περιγραφική ανάλυση του δείγματος αναφορικά με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως ζητήθηκαν και απαντήθηκαν στο Γ' μέρος του ερωτηματολογίου.

6.2.1 Φύλο

Από τους 111 συνολικά συμμετέχοντες, οι 70 είναι γυναίκες (63,1%) και οι υπόλοιποι 41 (36,9%) είναι άντρες. Συνεπώς, στην έρευνα υπερτερούν οι γυναίκες κατά 26,2% (29 άτομα).

Πίνακας 2. Φύλο συμμετεχόντων στην έρευνα

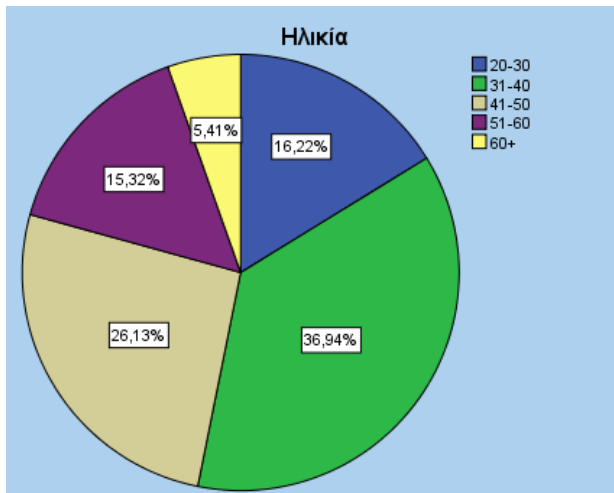
		Συχνότητα	Ποσοστό %
Φύλο	Γυναίκα	70	63,1
	Άντρας	41	36,9
	Σύνολο	111	100,0

6.2.2 Ηλικία

Τα άτομα που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο, ανήκουν στις ακόλουθες ηλικιακές ομάδες: 18 άτομα στην ηλικιακή ομάδα των 20 – 30 ετών (16,2%), 41 άτομα στην ηλικιακή ομάδα των 31 – 40 ετών (36,9%), 29 άτομα στην ομάδα των 41 – 50 ετών (26,1%), 17 άτομα συγκεντρώνει η ηλικιακή ομάδα των 51 – 60 (15,3%) και ακόμη 6 ερωτώμενοι ανήκουν στην 5^η και τελευταία ηλικιακή ομάδα των 60+ ετών (5,4%).

Πίνακας 3. Ηλικία ατόμων που συμμετέχουν στην έρευνα

		Συχνότητα	Ποσοστό %
Ηλικία (χρόνια)	20 – 30	18	16,2
	31 – 40	41	36,9
	41 – 50	29	26,1
	51 – 60	17	15,3
	60+	6	5,4
	Σύνολο	111	100,0



Γράφημα 1. Ηλικία συμμετεχόντων στην έρευνα

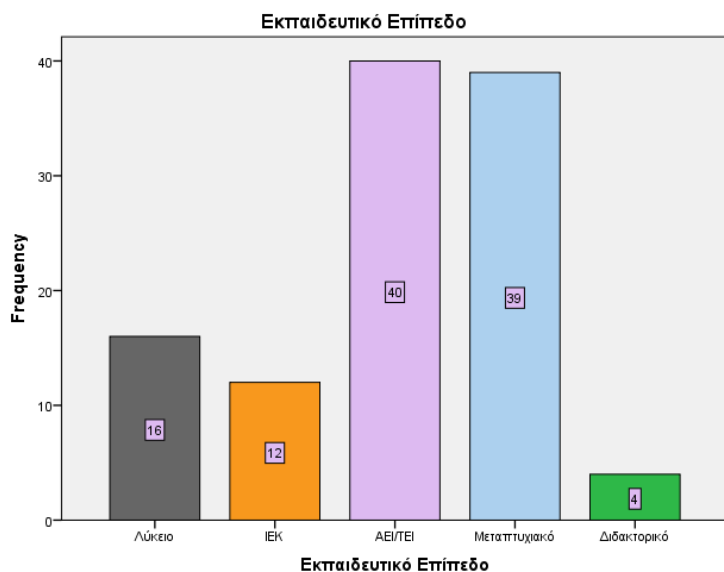
Σύμφωνα, με τον παραπάνω πίνακα 3 αλλά και το γράφημα 1, το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετεχόντων στην έρευνα ανήκει στην ηλικιακή ομάδα η οποία περιλαμβάνει τα έτη 31 έως και 40 (41 άτομα με ποσοστό 36,9% επί του συνολικού δείγματος) ενώ τον μικρότερο αριθμό συγκεντρώνει η κατηγορία που περιλαμβάνει τους απαντώντες με ηλικία άνω των 60 ετών (6 άτομα με ποσοστό 5,4% επί του συνολικού δείγματος).

6.2.3 Εκπαιδευτικό επίπεδο

Σύμφωνα με τον πίνακα 4 και το γράφημα 2 που ακολουθεί, δύο ομάδες εκπαιδευτικού επιπέδου είναι πολύ κοντά. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ ανέρχονται στους 40 (36%) και αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα του δείγματος και αντίστοιχα οι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος αριθμούν τους 39 (35,1%) και είναι δεύτεροι. Από τους υπόλοιπους 32 συμμετέχοντες, 16 (14,4%) είναι απόφοιτοι Λυκείου, 12 (10,8%) είναι απόφοιτοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ) και 4 (3,6%) είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος.

Πίνακας 4. Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Συχνότητα	Ποσοστό %
Απόφοιτος Λυκείου	16	14,4
Απόφοιτος ΙΕΚ	12	10,8
Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΤΕΙ)	40	36,0
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	39	35,1
Κάτοχος Διδακτορικού	4	3,6
Σύνολο	111	100,0



Γράφημα 2. Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων στην έρευνα

6.2.4. Θέση εργασίας στην επιχείρηση

Το ερωτηματολόγιο απευθύνθηκε σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και συγκεκριμένα στους εργοδότες αλλά και τους Διευθυντές/Προϊσταμένους προσωπικού των επιχειρήσεων αυτών, στελέχη δηλ. με άμεση εμπλοκή στη λήψη αποφάσεων για την πρόσληψη ενός υποψηφίου εργαζομένου.

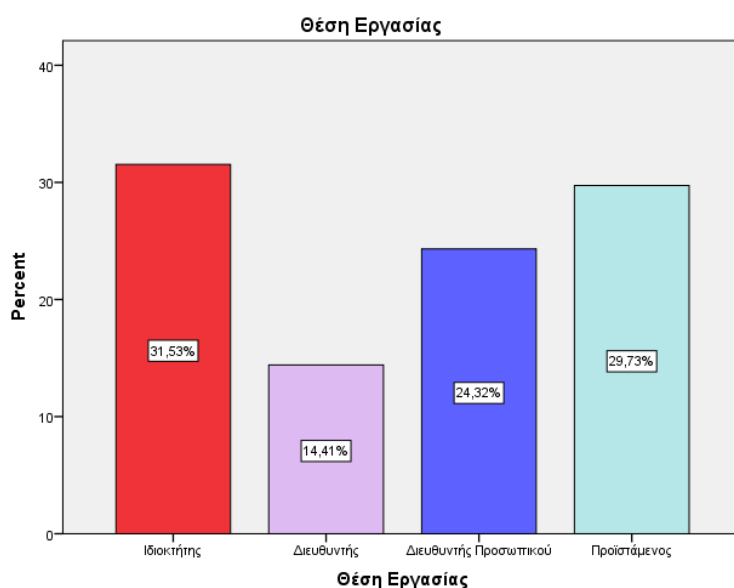
Όσον αφορά στις θέσεις εργασίας που κατέχουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, σημειώνονται τα παρακάτω. Υπερτερούν των υπολοίπων κατηγοριών οι ιδιοκτήτες οι οποίοι είναι συνολικά 35 (31,5%) και ακολουθούν οι προϊστάμενοι με ένα ποσοστό της τάξεως το 29,7% (33 άτομα). Οι διευθυντές προσωπικού είναι η αμέσως επόμενη ομάδα

με ποσοστό 24,3% (27 άτομα) και τελευταίοι είναι οι διευθυντές που είναι 16 άτομα (14,4%).

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα 5, το σύνολο των συμμετεχόντων στην έρευνα κατέχει μία θέση εργασίας η οποία σχετίζεται άμεσα με τη λήψη αποφάσεων για την πρόσληψη ενός εργαζομένου. Το γεγονός αυτό, συντείνει στην ενίσχυση της εγκυρότητας της έρευνας (Jansson et al., 2015).

Πίνακας 5. Θέση εργασίας συμμετεχόντων

Θέση εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ιδιοκτήτης	35	31,5
Διευθυντής	16	14,4
Διευθυντής Προσωπικού	27	24,3
Προϊστάμενος	33	29,7
Σύνολο	111	100,0



Γράφημα 3. Θέση εργασίας συμμετεχόντων στην έρευνα

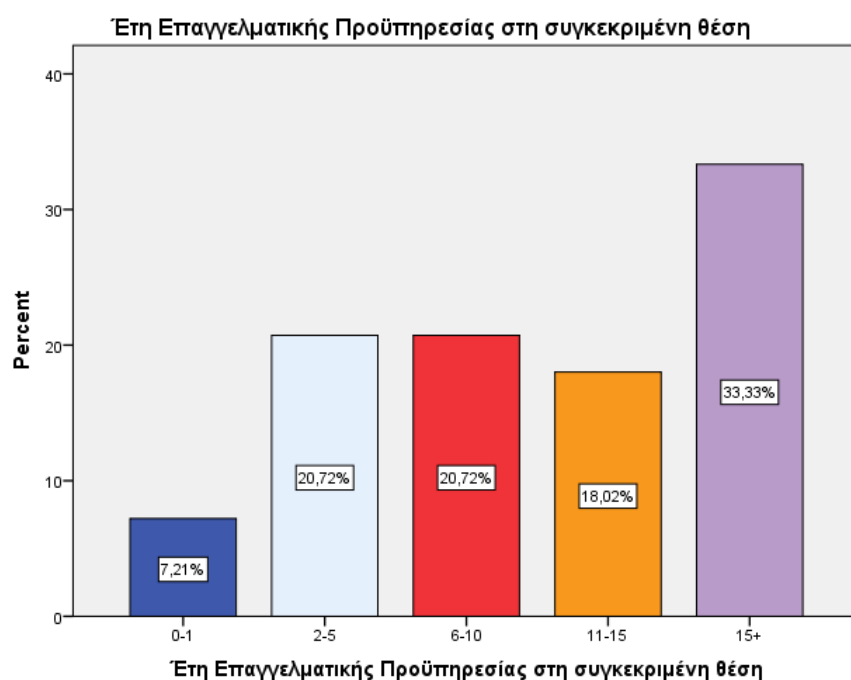
Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα του Πίνακα 5, αρκετοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα και συγκεκριμένα ένα ποσοστό της τάξεως του 33% είναι προϊστάμενοι. Η ιδιότητα τους αυτή τους παρέχει τη δυνατότητα να έχουν πραγματική εμπειρία επίβλεψης και αξιολόγησης ενός εργαζομένου με αναπηρία.

6.2.5 Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση

Στη συνέχεια εξετάσθηκε η εργασιακή εμπειρία των συμμετεχόντων σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας τους στη θέση που σημείωσαν στην προηγούμενη ερώτηση. Μεγάλο ποσοστό τους (33,3%), που αντιστοιχεί σε 37 άτομα, ανήκει στην ομάδα με τα περισσότερα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, δηλ. από 15 χρόνια και πάνω. Ακολουθούν οι κατηγορίες με 2 – 5 και 6 – 10 έτη οι οποίες κατέχουν το ίδιο ποσοστό και συγκεκριμένα 20,7% (23 άτομα) επί του συνολικού δείγματος. Επίσης, ακόμα 20 άτομα διαθέτουν 11 – 15 έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας (18,0%) και μόνον 8 άτομα (7,2%) δήλωσαν ότι δε διαθέτουν καθόλου ή διαθέτουν ελάχιστη επαγγελματική εμπειρία (0 – 1 έτος).

Πίνακας 6. Επαγγελματική προϋπηρεσία στη συγκεκριμένη θέση

		Συχνότητα	Ποσοστό %
Έτη	0 – 1	8	7,2
Επαγγελματικής	2 – 5	23	20,7
Προϋπηρεσίας	6 – 10	23	20,7
	11 – 15	20	18,0
	15+	37	33,3
	Σύνολο	111	100,0



Γράφημα 4. Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας συμμετεχόντων

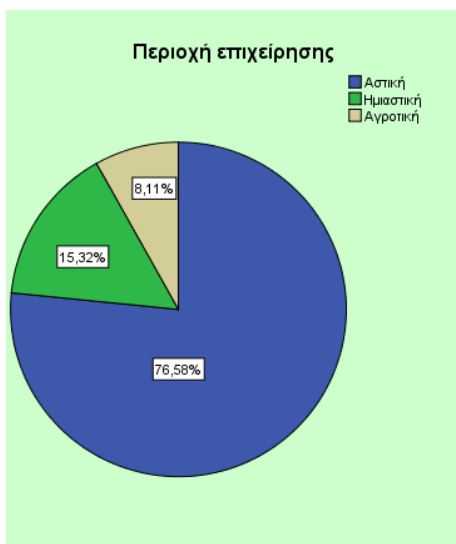
6.3 Προφίλ επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα

6.3.1 Περιοχή εγκατάστασης της επιχείρησης

Όσον αφορά στην περιοχή στην οποία είναι εγκατεστημένες και δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα 7 εντοπίζεται ότι η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων που απάντησαν στην έρευνα με ποσοστό 76,6% βρίσκεται σε αστικές περιοχές (85 από τις 111). Ακόμη 17 επιχειρήσεις (15,3%) είναι εγκατεστημένες και δραστηριοποιούνται σε ημιαστικές περιοχές και μόλις 9 (8,1%) σε αγροτικές περιοχές.

Πίνακας 7. Περιοχή επιχείρησης

Περιοχή	Συχνότητα	Ποσοστό %
Αστική	85	76,6
Ημιαστική	17	15,3
Αγροτική	9	8,1
Σύνολο	111	100,0



Γράφημα 5. Περιοχή εγκατάστασης

Επομένως, αναφορικά με την περιοχή εγκατάστασης των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, θα μπορούσε να αναφερθεί ότι κατά σύμβαση οι απαντήσεις

εκφράζουν περισσότερο τις επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε αστικές περιοχές καθώς το ποσοστό τους αγγίζει σχεδόν το 80% του συνολικού δείγματος.

6.3.2 Δραστηριότητα επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα

Οι επιχειρήσεις, οι οποίες έλαβαν μέρος στην έρευνα αριθμούν συνολικά τις 111. Στο σημείο αυτό, πρέπει να αναφερθεί ότι συμμετείχαν σημαντικές επιχειρήσεις, κυρίως της Βόρειας Ελλάδας, οι οποίες διαθέτουν μεγάλο αριθμό και κύκλο εργασιών. Ωστόσο, για λόγους προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων δεν κατονομάζονται. Η επιχειρηματική τους δραστηριότητα συνοψίζεται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 8. Επαγγελματική δραστηριότητα επιχειρήσεων έρευνας

A/A	Δραστηριότητα επιχείρησης	Συνολικός αριθμός επιχειρήσεων
1	Εστίαση	11
2	Εκπαιδευτικές δομές	7
3	Τομέας Υγείας	6
4	Λιανικό εμπόριο / Super Market	5
5	Φαρμακαποθήκες / Φαρμακευτικές εταιρείες	5
6	Σύμβουλοι Επιχειρήσεων / Ανάπτυξης / Επαγγελματικού Προσανατολισμού	5
7	Κέντρα ιατρικού εξοπλισμού & εμπόριο ιατρικών μηχανημάτων	5
8	Μεταποίηση, Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο και Εξαγωγές Ενδυμάτων	4
9	Παροχή υπηρεσιών Πληροφορικής	4
10	Αγροτική καλλιέργεια, μεταποίηση και οινοποιεία	4
11	Γαλακτοβιομηχανίες	3
12	Τράπεζες	3
13	Βιομηχανίες τροφίμων / αναψυκτικών	3
14	Τηλεπικοινωνίες	3
15	Τυροκομείο	2
16	Νομικές υπηρεσίες	2
17	Εκδόσεις	2
18	Ινστιτούτο Αισθητικής	2
19	Εμπορία και κατασκευή επίπλων	2
20	Ενοικιάσεις αυτοκινήτων	2
21	Ξενοδοχεία – Παροχή τουριστικών υπηρεσιών	2
22	Παροχή υπηρεσιών Marketing	2
23	Ζωοτροφές	2
24	Χημικές αναλύσεις	1
25	Λογιστικό Γραφείο	1
26	Αποστακτήριο αιθέριων ελαίων	1

27	Τεχνολογίες Περιβάλλοντος	1
28	Προμήθεια & εγκατάσταση ηλεκτροπαραγωγών ζευγών	1
29	Ηλεκτρονικό κατάστημα πώλησης καλλυντικών	1
30	Επεξεργασία και τυποποίηση κρέατος	1
31	Βιομηχανία ειδών υγιεινής	1
32	Βιομηχανικά υλικά	1
33	Βιοτεχνία χαλιών	1
34	Εμπόριο - Ηλεκτρολογικό υλικό και φωτισμός	1
35	Βιοτεχνία Πλαστικών	1
36	Κατασκηνώσεις	1
37	Κονσερβοποιείο	1
38	Δομικά υλικά	1
39	Εμπορία λαμαρινών αντιτριβής	1
40	Παραγωγή και εμπορία χαρτοσχολικών ειδών	1
41	Παραγωγή και εμπορία Α' & Β' υλών ζαχαροπλαστικής	1
42	Κατασκευή αυτοματισμών	1
43	Παραγωγή λιπαντικών	1
44	Μεταφορές - Logistics	1
45	Κατασκευή ανελκυστήρων	1
46	Φωτογραφικές υπηρεσίες	1
47	Κατασκευή παιδικών χαρών-αστικού και αθλητικού εξοπλισμού	1
48	Βιομηχανία επεξεργασίας ξύλου	1
	Σύνολο	111

6.3.3 Κατηγοριοποίηση επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας

Για την εξυπηρέτηση των σκοπών της στατιστικής ανάλυσης, η μεταβλητή «δραστηριότητα επιχείρησης», η οποία αρχικά σύμφωνα με τον πίν.8 περιλαμβάνει 48 διαφορετικά είδη επαγγελματικών κατηγοριών, επανακωδικοποιήθηκε ώστε τελικώς να αριθμεί 2. Συγκεκριμένα, ακολουθώντας το πρότυπο των Ju et al. (2012) οι επιχειρήσεις κατανέμονται δύο κατηγορίες, την Επιστήμη/Τεχνολογία (61 επιχειρήσεις, δηλ. 55% του συνολικού δείγματος) και τις Υπηρεσίες/Διοίκηση (50 επιχειρήσεις, δηλ. 45% επί του δείγματος). Ειδικότερα, στην πρώτη κατηγορία εντάχθηκαν όλες οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στη γεωργία (7), τα τρόφιμα (22), τους φυσικούς πόρους (1), την αρχιτεκτονική και τις κατασκευές (7), την οπτικοακουστική τεχνολογία και επικοινωνία (7), τον τομέα υγείας (11), την πληροφορική (5) και τις μεταφορές (1). Στην δεύτερη

κατηγορία, υπάγονται οι επιχειρήσεις με δραστηριότητα διοικητική – εκπαιδευτική (7), οικονομική (4), οι τουριστικές επιχειρήσεις (4), οι επιχειρήσεις παροχής νομικών υπηρεσιών (2), οι εκδόσεις (2), η προώθηση προϊόντων (5), οι πωλήσεις (21) και οι συμβουλευτικές υπηρεσίες (5).

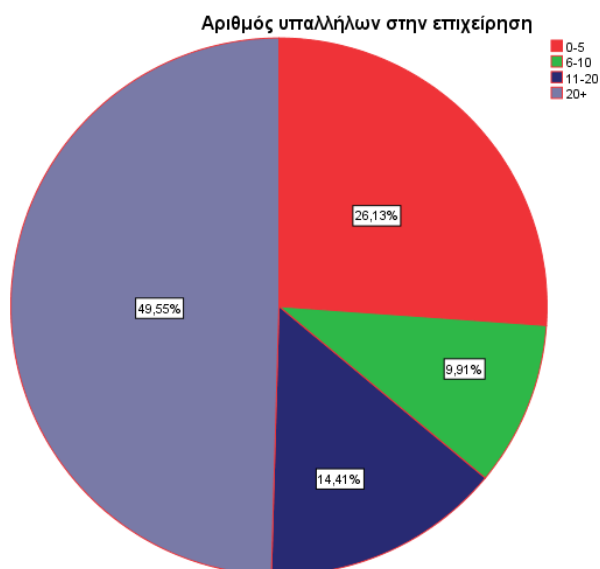
6.3.4 Αριθμός υπαλλήλων των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα

Η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων φανερώνει ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις που απάντησαν στην έρευνα απασχολούν στο προσωπικό τους πολλά άτομα. Συγκεκριμένα, σχεδόν το 50% του δείγματος (49,5%) έχει στο ανθρώπινο δυναμικό του περισσότερους από 20 εργαζόμενους. Ακολουθούν οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν από 0 έως 5 εργαζόμενους με ποσοστό 26,1%, δηλ. 29 επιχειρήσεις. Ακόμη 11 (9,9%) επιχειρήσεις απασχολούν 6 έως 10 άτομα και οι υπόλοιπες 16 από 11 έως 20 άτομα.

Με βάση τα κριτήρια που προτείνονται από τον κανονισμό (ΕΚ) αριθμ. 70/2001 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 12.1.2001 (ΕΛ 2001 Ι 10/33), οι 40 από τις επιχειρήσεις (36%) που συμμετείχαν στην έρευνα είναι πολύ μικρές σε μέγεθος καθώς απασχολούν από 0 έως και 10 άτομα προσωπικό. Επίσης, 16 (14,4%) επιχειρήσεις εντάσσονται στην κατηγορία των μικρών επιχειρήσεων, καθώς σύμφωνα με τον παραπάνω κανονισμό ως μικρές ορίζονται οι επιχειρήσεις που περιλαμβάνουν λιγότερα από 50 άτομα στο προσωπικό τους. Τέλος, το 50% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα ανήκουν στις κατηγορίες των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων καθώς απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους χωρίς όμως να διευκρινίζεται με ακρίβεια ο αριθμός τους.

Πίνακας 9. Αριθμός απασχολουμένων των επιχειρήσεων της έρευνας

		Συχνότητα	Ποσοστό %
Αριθμός απασχολουμένων	0 – 5	29	26,1
	6 – 10	11	9,9
	11 – 20	16	14,4
	20+	55	49,5
	Σύνολο	111	100,0



Γράφημα 6. Αριθμός υπαλλήλων στην επιχείρηση

6.3.5 Απασχόληση ατόμων με αναπηρία

Η απασχόληση κάποιου εργαζομένου με αναπηρία την χρονική στιγμή της διεξαγωγής της έρευνας, ήταν η επόμενη ερώτηση που κλήθηκαν να απαντήσουν οι συμμετέχοντες. Από τις 111 επιχειρήσεις οι περισσότερες και συγκεκριμένα 75 (67,6%) δεν απασχολούν κάποιο ΑμεΑ ενώ 10 από τους απαντώντες δεν γνώριζαν εάν απασχολείται ή όχι κάποιο ΑμεΑ στην επιχείρηση όπου εργάζονται. Τελικώς, 26 (23,4%) επιχειρήσεις από όσες συμμετείχαν στην έρευνα, περιλαμβάνουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους και ΑμεΑ.

Πίνακας 10. Αριθμός απασχολουμένων με αναπηρία στις επιχειρήσεις που συμμετέχουν στην έρευνα

		Συχνότητα	Ποσοστό %
Αριθμός απασχολουμένων	Ναι	26	23,4
	Όχι	75	67,6

με αναπηρία	Δεν γνωρίζω	10	9,0
	Σύνολο	111	100,0

Από τις παραπάνω 26 επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία, η πλειοψηφία τους (18 επιχειρήσεις) έχουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους πάνω από 20 εργαζόμενους, 4 διαθέτουν 6 – 10 εργαζόμενους, 3 επιχειρήσεις 11 – 20 εργαζόμενους και μόνον 1 απασχολεί από 0 – 5 εργαζόμενους.

6.3.6 Είδος αναπηρίας απασχολουμένων

Τα είδη της αναπηρίας των εργαζομένων στις 26 επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι απασχολούν ΑμεΑ κατά την χρονική περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, είναι σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα, τα ακόλουθα:

Πίνακας 11. Είδος αναπηρίας απασχολουμένων

A/A	Επιχείρηση	Αριθμός απασχολουμένων με αναπηρία	Είδος αναπηρίας
1	Κέντρο Δια Βίου Μάθησης	1	Κινητική αναπηρία
2	Λιανικό Εμπόριο / Super Market	11	Ακουστική αναπηρία Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
3	Εκπαιδευτική δομή	1	Οπτική αναπηρία
4	Εστίαση	1	Ειδ. Μαθ. Δυσκολίες
5	Ζωοτροφές	3	Ψυχική αναπηρία
6	Μεταποίηση και εμπόριο ρούχων	3	Νοητική, Κινητική & Ακουστική αναπηρία
7	Γαλακτοβιομηχανία	1	Ακουστική αναπηρία
8	Εκπαιδευτική δομή	2	Κινητική αναπηρία
9	Πωλήσεις	1	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
10	Βιομηχανία ειδών υγιεινής	1	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
11	Παραγωγή υλικών συσκευασίας	1	Ψυχική αναπηρία
12	Χονδρικό εμπόριο ενδυμάτων	1	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
13	Παροχή υπηρεσιών (Τράπεζα)	3	Διαταραχή Αυτιστικού

			Φάσματος Κινητική & Ακουστική αναπηρία
14	Εκπαιδευτική δομή	1	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
15	Κονσερβοποιείο	5	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία Ψυχική αναπηρία
16	Δομικά υλικά	3	Κινητική & Ακουστική αναπηρία
17	Εκπαιδευτική δομή	2	Κινητική & Ακουστική αναπηρία
18	Τομέας υγείας	9	Νοητική αναπηρία, Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος, Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία, Κινητική, Ψυχική, Οπτική και Ακουστική αναπηρία
19	Λιανικό εμπόριο	1	Κινητική αναπηρία
20	Πληροφορική (Υπηρεσίες ανάπτυξης λογισμικού)	1	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
21	Βιομηχανία Ποτών / Αναψυκτικών	3	Κινητική αναπηρία
22	Αγροτική καλλιέργεια και μεταποίηση	1	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
23	Τομέας Υγείας	1	Ψυχική αναπηρία
24	Παροχή υπηρεσιών (Τράπεζα)	4	Ειδικές Μαθησιακές Δυσκολίες / Δυσλεξία
25	Λιανικό εμπόριο / Supermarket / Υπεραγορές	7	Κινητική αναπηρία Νοητική &
26	Εστίαση	1	Ψυχική αναπηρία
	Σύνολο	67	

Σύμφωνα με τον πίν. 11, οι 26 επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα απασχολούν συνολικά 67 ΑμεΑ. Συγκεκριμένα, σημαντικός είναι ο αριθμός των εργαζομένων με αναπηρία σε επιχειρήσεις λιανικού εμπορίου και κυρίως Supermarkets (11 άτομα). Επίσης, στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες εκπαιδευτικές δομές της έρευνας απασχολούν άτομα με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες. Ο τελευταίος, είναι και ο τύπος αναπηρίας που συναντάται πιο συχνά από τους υπόλοιπους στον παραπάνω πίνακα.

6.4 Παρουσίαση και ανάλυση των αποτελεσμάτων των ερευνητικών ερωτημάτων

Η ανάλυση που ακολουθεί αφορά στη διερεύνηση των ερευνητικών υποθέσεων, όπως αυτές τέθηκαν στο αντίστοιχο κεφάλαιο (κεφ.5, υποκεφ.5.2), με στόχο να τις ελέγξει προκειμένου να τις επαληθεύσει ή να τις διαψεύσει.

6.4.1 Διερεύνηση βαθμού σπουδαιότητας επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων (1^ο ερευνητικό ερώτημα)

Σύμφωνα με την περιγραφική ανάλυση των ποιοτικών μεταβλητών της έρευνας αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων προκύπτουν τα αποτελέσματα του Πίν. 12. Ο συγκεκριμένος πίνακας παρουσιάζει πόσοι από τους ερωτώμενους και σε τι ποσοστό έχουν επιλέξει τις τιμές σημαντικότητας κάθε κοινωνικής δεξιότητας. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων πραγματοποιείται με φθίνουσα σπουδαιότητα.

Πίνακας 12. Σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων

Επαγγελματικές Κοινωνικές Δεξιότητες	ΜΟ	τ.α
1. Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	4,20	0,818
2. Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια	4,13	0,885
3. Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ)	4,09	0,880
4. Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	4,04	1,044
5. Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	3,99	0,869
6. Να μη χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	3,93	1,006
7. Να χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες	3,89	0,898
8. Να επικοινωνεί καταλλήλως με τους πελάτες της επιχείρησης	3,88	0,828
9. Να είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	3,87	1,001
10. Να συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας	3,86	0,923

11. Να ακολουθεί σημαντικές οδηγίες ακόμη και εάν έχει περάσει αρκετός χρόνος	3,84	0,910
12. Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα	3,81	0,889
13. Να παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες	3,80	0,952
14. Να μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	3,79	0,945
15. Να κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (π.χ. με ένα κούνημα του κεφαλιού ή αποκρινόμενο/ος με ναι ή όχι)	3,74	1,093
16. Να αντιδρά καταλλήλως στην εποικοδομητική κριτική	3,67	0,985
17. Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ διατήρηση οπτικής επαφής, ανάλογος τόνος φωνής)	3,67	0,994
18. Να μη διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	3,67	1,012
19. Να παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που μπορεί να βοηθήσει ή να επιλύσει μια απορία	3,65	0,816
20. Να βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του	3,65	0,950
21. Να εκφράζει την εκτίμηση της/του στους συναδέλφους της/του, όταν δέχεται βοήθεια	3,64	0,989
22. Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	3,60	1,064
23. Να μπορεί να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία	3,59	0,889
24. Να αναλαμβάνει πρωτοβουλία	3,53	0,971
25. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	3,50	1,008
26. Να μην καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	3,47	1,278
27. Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα)	3,43	1,032
28. Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	3,32	1,145
29. Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές	3,28	1,080
30. Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης	3,00	1,027

Εξετάζοντας προσεκτικά τα παραπάνω ευρήματα, διαπιστώνεται ότι συνολικά οι επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες ενέχουν σημαντική θέση στις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα. Τούτο αποδεικνύεται από το σύνολο των μέσων όρων των υπό έρευνα μεταβλητών που συνθέτουν τη σπουδαιότητα τους. Συγκεκριμένα, ο συνολικός μέσος όρος των μεταβλητών ξεπερνά ή αγγίζει το 3 (Σημαντική) που τέθηκε ως όριο στην κλίμακα του ερωτηματολογίου.

Επομένως, τα αποτελέσματα του πίν.12 φανερώνουν ότι οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα τείνουν να θεωρούν ότι οι υπό εξέταση κοινωνικές δεξιότητες είναι πολύ σπουδαίες για τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους όσον αφορά στην πρόσληψη ενός ΑμεΑ.

Ειδικότερα, 4 από τις 30 υπό διερεύνηση δεξιότητες, συγκέντρωσαν απαντήσεις των οποίων ο μέσος όρος άγγιξε το 4 (πολύ σημαντική) της 5βάθμιας κλίμακας της έρευνας ενώ και οι απαντήσεις για τις υπόλοιπες 26 δεξιότητες διαθέτουν μέσους όρους που κυμαίνονται από το 3,99 έως και το 3 (Σημαντική).

Συγκεκριμένα, απαντώντας στο 1^ο ερευνητικό ερώτημα, η σπουδαιότερη επαγγελματική κοινωνική δεξιότητα είναι αυτή που αναφέρεται στην αναζήτηση διευκρινίσεων όταν οι οδηγίες για την επιτέλεση μιας εργασίας είναι ασαφείς. Ο μέσος όρος της (4,20) είναι ο υψηλότερος ενώ και η τυπική απόκλιση των απαντήσεων (τ.α 0,818) φανερώνει μικρή διασπορά απόψεων. Σύμφωνα με τον Πίν.13, 50 (45,0%) από τους 111 εργοδότες χαρακτήρισαν τη συγκεκριμένη δεξιότητα πολύ σημαντική. Ανάλογο ποσοστό (44 εργοδότες με 39,6%) σημείωσε ότι είναι εξαιρετικά σημαντική. Ακολούθως, 13 (11,7%) από τους 111 απάντησαν ότι η διευκρίνιση των οδηγιών είναι σημαντική δεξιότητα, 3 (2,7%) ότι είναι λίγο σημαντική ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι μόνον 1 εργοδότης (0,9%) δεν τη θεώρησε καθόλου σημαντική.

Πίνακας 13. Κοινωνική δεξιότητα: Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Εξαιρετικά σημαντική	44	39,6
Πολύ σημαντική	50	45,0
Σημαντική	13	11,7
Λίγο σημαντική	3	2,7
Καθόλου σημαντική	1	0,9
Σύνολο	111	100,0

Σύμφωνα με τους Wilkins & Matson (2007), οι ερωτήσεις σε μια συζήτηση λειτουργούν με γνώμονα την εκμείωση πληροφοριών από τον πομπό του μηνύματος επικοινωνίας. Το να ζητά κάποιος διευκρινίσεις κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης ή μιας προφορικής ανάθεσης καθηκόντων στην προκειμένη περίπτωση, επιτρέπει την παρατεταμένη αλληλεπίδραση μεταξύ του πομπού και του δέκτη αλλά παρέχει τη δυνατότητα και στον πομπό να κατανοήσει εάν ο δέκτης έχει προσλάβει το μήνυμα και εάν τον ενδιαφέρει. Η αποτελεσματική επικοινωνία απαιτεί και την παραγωγή αλλά και την απόκριση σε ερωτήσεις διευκρινιστικής φύσεως.

Επόμενη δεξιότητα με υψηλό μέσο όρο 4,13 (τ.α = 0,885), είναι αυτή που σχετίζεται με την αναζήτηση βοήθειας κατά τη διάρκεια της εργασίας όταν κρίνεται απαραίτητο. Από τους 111 εργοδότες, 48 (43,2%) θεώρησαν τη συγκεκριμένη δεξιότητα πολύ σημαντική. Επίσης, 42 (37,8%) ακόμα εργοδότες σημείωσαν ότι πρόκειται για μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα. Το 14,4% των εργοδοτών (δηλ. 16) την χαρακτηρίζουν σημαντική ενώ τέλος, 5 (4,5%) μόνον εργοδότες σημείωσαν ότι είναι λίγο ή καθόλου σημαντική.

Επόμενη κοινωνική δεξιότητα στις επιλογές των εργοδοτών με υψηλό μέσο όρο (Μ.Ο=4,09, τ.α=0,880) είναι η χρήση των βασικών κανόνων ευγενείας. Ειδικότερα, 76,5% του δείγματος δήλωσε ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι εξαιρετικά (Συχνότητα=42 και ποσοστό=37,8%) έως πολύ σημαντική (Συχνότητα=43 και ποσοστό=38,7%). Σημαντική την έκριναν 20 εργοδότες (18%) και ακόμη 6 (5,4%) τη θεώρησαν λίγο σημαντική. Κανένας από τους απαντώντες δεν σημείωσε ως ασήμαντη τη δεξιότητα χρήσης των κανόνων ευγενείας.

Έπεται με μέσο όρο 4,04 (τ.α=1,044) η δεξιότητα που αφορά στην αποφυγή του ακατάλληλου αγγίγματος. Το 44,1% (49 εργοδότες) δήλωσε ότι το να μπορεί κάποιος

εργαζόμενος με αναπηρία να κατανοεί και να αποφεύγει το ακατάλληλο άγγιγμα εν ώρα εργασίας είναι μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα. Ακόμη 28(25,2%) εργοδότες την χαρακτήρισαν πολύ σημαντική, 25 (22,5%) σημαντική, 7 (6,3%) λίγο σημαντική και μόνον 2 εργοδότες (1,8%) ανέφεραν ότι πρόκειται για μια καθόλου σημαντική δεξιότητα. Το αποτέλεσμα αυτό, συνάδει και τη διαπίστωση της έρευνας των Mathrick et al., (2017)η οποία κατέδειξε την τάση της μη λεκτικής επικοινωνίας να επηρεάζει την άποψη των εργοδοτών για τις δεξιότητες ενός υποψηφίου προς εργασία.

Πολύ κοντά στο 4 (πολύ σημαντική) της 5βάθμιας κλίμακας του ερωτηματολογίου εντοπίζεται και η δεξιότητα της ομαδικής εργασίας με μέσο όρο 3,99 και τυπική απόκλιση 0,869. Συγκεκριμένα, 35 (31,5%) απαντώντες τη θεωρούν εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα, 46 (41,4%) πολύ σημαντική, 24 (21,6%) σημαντική και 6 (5,4%) λίγο σημαντική. Κανένας από τους συμμετέχοντες στην έρευνα δεν έκρινε ότι πρόκειται για μια ασήμαντη δεξιότητα.

Επίσης, για τους εργοδότες του δείγματος είναι υψίστης σημασίας τα εργαζόμενα άτομα με αναπηρία να μη χρησιμοποιούν αβάσιμες δικαιολογίες όταν χρειαστεί να καθυστερήσουν ή να λείψουν από την εργασία τους (Μ.Ο= 3,93 και τ.α=1,006). Συγκεκριμένα, 37 (33,3%) εκ των εργοδοτών χαρακτήρισαν την παραπάνω δεξιότητα εξαιρετικά σημαντική, 42 (37,8%) πολύ σημαντική, 21 (18,9%) σημαντική, 9 (8,1%) λίγο σημαντική και μόνον 2 (1,8%) δεν τη θεώρησαν καθόλου σημαντική.

Ακολουθεί η δεξιότητα της χρήσης κοινωνικά αποδεκτής γλώσσας και χειρονομιών (Μέσος όρος=3,89, Τυπική απόκλιση=0,898). Από το σύνολο των ερωτηθέντων, 79 (71,1%) έκριναν ότι πρόκειται για μια πολύ έως και εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα, 24 (21,6%) εργοδότες την χαρακτήρισαν σημαντική, 7 (6,3%) λίγο σημαντική και μόνον 1 (0,9%) καθόλου σημαντική.

Επόμενη στις προτιμήσεις των εργοδοτών είναι η δεξιότητα της κατάλληλης επικοινωνίας με τους πελάτες της επιχείρησης (Μ.Ο=3,88, τ.α=0,828). Εξαιρετικά σημαντική τη θεώρησαν 26 (23,4%) εργοδότες, πολύ σημαντική 52 (46,8%), σημαντική 27 (24,3%) και λίγο σημαντική 6 (5,4%).

Η συνέπεια ως προς την τήρηση του ωραρίου και την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία βαθμολογήθηκε με μέσο όρο 3,87 (τ.α=1,001). Συγκεκριμένα, 36 (32,4%) εργοδότες τη χαρακτήρισαν εξαιρετικά σημαντική, 37 (33,3%) πολύ σημαντική, 27 (24,3%) σημαντική, 10 (9%) λίγο και 1 (0,9%) καθόλου σημαντική δεξιότητα.

Ιδιαίτερως σπουδαία θεωρούν επίσης οι εργοδότες και τη συγκέντρωση των απαραίτητων πληροφοριών πριν από την επιτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας (Μ.Ο=3,86, τ.α=0,923). Το 27% των συμμετεχόντων (δηλ. 30 άτομα) σημείωσαν ότι πρόκειται για μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα, το 40,5% (45 άτομα) για πολύ σημαντική, το 23,4% (26 άτομα) για σημαντική και ένα ποσοστό της τάξεως του 9% (10 άτομα) έκρινε ότι πρόκειται για μια λίγο σημαντική δεξιότητα.

Επιπλέον, χρήσιμη κρίνεται και η δεξιότητα της ακολουθίας σημαντικών οδηγιών ακόμη και εάν έχει παρέλθει αρκετό χρονικό διάστημα από τη διατύπωση τους (Μ.Ο=3,84, τ.α=0,910). Ειδικότερα, 25 εργοδότες (22,5%) τη θεώρησαν εξαιρετικά σημαντική, 53 (47,7) πολύ σημαντική, 26 (23,4%) σημαντική, 4 (3,6%) λίγο σημαντική και μόνον 3 (2,7%) καθόλου σημαντική.

Πέρα όμως από την ακολουθία και εφαρμογή σημαντικών οδηγιών με το πέρασμα του χρόνου κρίσιμη θεωρήθηκε και η άμεση εφαρμογή τους (Μέσος όρος = 3,81, τ.α=0,889). Εξαιρετικά και πολύ σημαντική δεξιότητα την χαρακτήρισε το 64,8% (72

άτομα) του δείγματος, σημαντική το 28,8% (32 άτομα), λίγο σημαντική το 5,4% (6 άτομα) και καθόλου σημαντική μόνον 1 (0,9%) εργοδότης.

Επόμενη, είναι η δεξιότητα παροχής πληροφοριών στους ενδιαφερόμενους είτε είναι πελάτες είτε είναι συνάδελφοι. Πρόκειται για μια δεξιότητα η οποία συγκεντρώνει και αυτή υψηλό μέσο όρο με 3,80 (τ.α=0,952). Το 22,5% (δηλ. 25 άτομα) του δείγματος σημείωσε ότι είναι μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα, το 46,8% (52 άτομα) πολύ σημαντική, το 21,6% (24 άτομα) τη θεώρησε σημαντική και το υπόλοιπο 9% (10 άτομα) λίγο ή καθόλου σημαντική.

Ακολουθεί η δεξιότητα ελέγχου των παρορμήσεων που αφορούν στη συμπεριφορά αλλά και το συναίσθημα (Μ.Ο=3,79, τ.α=0,945). Οι 100 από τους 111 συμμετέχοντες στην έρευνα, οι οποίοι συγκεντρώνουν το υψηλό ποσοστό του 90%, συμφωνούν ότι πρόκειται για μια δεξιότητα από σημαντική έως και εξαιρετικά σημαντική. Μόνον το υπόλοιπο 10% του δείγματος (δηλ. 11 άτομα) έκριναν ότι ο έλεγχος οποιασδήποτε συμπεριφορικής ή συναισθηματικής παρόρμησης είναι λίγο έως καθόλου σημαντικός κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Η κατανόηση των λεγομένων κάποιου και η απάντηση με ένα νεύμα, ένα κούνημα του κεφαλιού ή μια καταφατική ή/και αρνητική απάντηση συγκεντρώνει επίσης μεγάλο ποσοστό υψηλών τιμών στις απαντήσεις με Μ.Ο=3,74 (τ.α=1,093. Συγκεκριμένα, 30 εργοδότες (27%) θεωρούν ότι πρόκειται για μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα, 42 (37,8%) για πολύ σημαντική, 24 (21,6%) για σημαντική και 15 (13,5%) απαντώντες θεωρούν ότι η παραπάνω δεξιότητα είναι λίγο έως καθόλου σημαντική. Σύμφωνα με τους Edinger & Patterson (1983), η μη λεκτική επικοινωνία είναι υψίστης σημασίας για την διαμόρφωση των απόψεων των εργοδοτών. Για παράδειγμα, μη λεκτικά σημάδια

όπως ένα χαμόγελο, η βλεμματική επαφή και το κούνημα του κεφαλιού συνεισφέρουν θετικά στην κρίση ενός υποψηφίου εργαζομένου.

Η βλεμματική επαφή μπορεί απλώς να οριστεί ως η διάρκεια της ώρας που ο εργαζόμενος κοιτάζει απευθείας τον πελάτη στα μάτια κατά τη διάρκεια μιας αλληλεπίδρασης (Kristoff & Kelly, 1983). Επίσης, ένα βασικό χαρακτηριστικό της βλεμματικής επαφής είναι η αναλογία της συνολικής διάρκειας της προς τη συνολική διάρκεια της συνομιλίας (Hersen & Bellack, 1977).

Ταυτόχρονα, άλλοι ερευνητές σχετίζουν την επιτυχημένη μη λεκτική επικοινωνία με τη διαμόρφωση της εικόνας ενός ανθρώπου με αυτοπεποίθηση και κίνητρο για εργασία συγκριτικά πάντα με άλλους υποψηφίους που επέδειξαν χαμηλά επίπεδα μη λεκτικής επικοινωνίας (McGovern & Tinsley, 1978).

Συνεχίζοντας την αξιολόγηση της βαθμολογίας των κοινωνικών δεξιοτήτων, η κατάλληλη αντίδραση στην εποικοδομητική κριτική συγκεντρώνει μέσο όρο 3,67 ($\tau.\alpha=0,985$). Εξαιρετικά και πολύ σημαντική δεξιότητα την θεωρούν 67 εργοδότες (60,3%), 33 (29,7%) αναφέρουν ότι πρόκειται για μια σημαντική δεξιότητα και οι υπόλοιποι 11 (9,9%) την χαρακτηρίζουν από λίγο έως και καθόλου σημαντική.

Η χρήση των κατάλληλων δεξιοτήτων συζήτησης έχει μέσο όρο 3,67 ($\tau.\alpha=0,994$), γεγονός που καταδεικνύει τη σημασία τους για τους εργοδότες. Το υψηλότερο ποσοστό συγκεντρώνει η επιλογή πολύ σημαντική δεξιότητα (Συχνότητα 42 και ποσοστό 37,8%). Ακολουθεί η επιλογή σημαντική με ποσοστό 27,9% (31 άτομα), η εξαιρετικά σημαντική (21,6% και 24 άτομα), η λίγο σημαντική (12 άτομα με ποσοστό 10,8%) και η καθόλου σημαντική (2 άτομα με ποσοστό 1,8%).

Έπεται η αναίτια διαφωνία με συναδέλφους ή προϊσταμένους ($M.O=3,67$, $\tau.\alpha=1,012$). Η δεξιότητα να μη διαφωνεί ο εργαζόμενος χωρίς σημαντική αιτία έχει τον

ίδιο μέσο όρο με την προηγούμενη που αφορά στις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης, καταδεικνύοντας και σε αυτήν την περίπτωση τη σπουδαιότητα της. Ειδικότερα, 97 (87,3%) από τους 111 εργοδότες του δείγματος θεωρούν τη δεξιότητα αυτή από σημαντική έως και εξαιρετικά σημαντική. Οι υπόλοιποι 14 (12,6%) κρίνουν ότι πρόκειται για μια λίγο ή καθόλου σημαντική δεξιότητα.

Σπουδαία κρίνεται από τους εργοδότες επίσης και η ικανότητα των εργαζομένων ΑμεΑ να γνωρίζουν σε ποιον θα παραπέμψουν έναν πελάτη προκειμένου να εξυπηρετηθεί ή να του λυθεί μια απορία (Μ.Ο=3,65, τ.α=0,816). Το συντριπτικό ποσοστό του 92,7% (δηλ. 103 άτομα) δήλωσε ότι θεωρεί πως είναι μια σημαντική έως και εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα. Μόνον 8 άτομα – το υπόλοιπο 7,2% του δείγματος – δήλωσε πως πρόκειται για μια δεξιότητα λίγο έως καθόλου σημαντική.

Ακολουθεί η παροχή βοήθειας στους συναδέλφους (Μ.Ο= 3,65, τ.α= 0,950). Το 20,7% (23 άτομα) θεωρεί τη δεξιότητα αυτή εξαιρετικά σημαντική, το 36% (40 άτομα) πολύ σημαντική, το 30,6% (34 άτομα) σημαντική και το 12,6% (14 άτομα) λίγο σημαντική. Κανένας από τους απαντώντες δεν θεωρεί ότι πρόκειται για μια ασήμαντη κοινωνική δεξιότητα.

Επίσης, η δεξιότητα να εκφράζουν την εκτίμηση τους προς τους συναδέλφους τους όταν δέχονται βοήθεια βαθμολογήθηκε υψηλά (Μ.Ο=3,64, τ.α=, 989). Οι 22 (19,8%) από τους 111 εργοδότες την θεωρούν εξαιρετικά σημαντική, οι 44 (39,6%) πολύ σημαντική, 30 (27%) κρίνουν πως πρόκειται για μια σημαντική δεξιότητα, 13 (11,7%) λίγο σημαντική και μόλις 2 (1,8%) δεν την θεωρούν καθόλου σημαντική.

Η αποφυγή της συζήτησης προσωπικών ζητημάτων εν ώρα εργασίας συγκεντρώνει μέσο όρο 3,60 (τ.α=1,064) με 92 (82,8%) από τους 111 εργοδότες να την χαρακτηρίζουν από εξαιρετικά σημαντική έως σημαντική δεξιότητα. Μόνον 19 (17,1%)

εργοδότες κρίνουν πώς η δεξιότητα των εργαζομένων ΑμεΑ να γνωρίζουν τον κατάλληλο χρόνο για προσωπικές συζητήσεις είναι λίγο ή και καθόλου σημαντική.

Αμέσως μετά με μέσο όρο 3,59 (τ.α=1,064) ακολουθεί η δεξιότητα επίλυσης προβλημάτων που ανακύπτουν εν ώρα εργασίας. Η μεγαλύτερη συχνότητα απαντήσεων εντοπίζεται στην επιλογή πολύ σημαντική δεξιότητα (49 άτομα με ποσοστό 44,1%), ακολουθεί η επιλογή σημαντική (34 άτομα – 30,6%), εξαιρετικά σημαντική (15 άτομα – 13,5%), λίγο σημαντική (12 άτομα – 10,8%) και τέλος η επιλογή καθόλου σημαντική (1 άτομο με ποσοστό 0,9% επί του συνολικού δείγματος).

Με μέσο όρο 3,53 (τ.α=0,971) ακολουθεί η δεξιότητα της ανάληψης πρωτοβουλιών. Εξαιρετικά και πολύ σημαντική δεξιότητα τη θεωρεί η πλειοψηφία των ερωτώμενων (59 άτομα – 53,1%) και ακόμη 36 άτομα (32,4%) την κρίνουν ως σημαντική. Από την άλλη, 14 εργοδότες (12,6%) την χαρακτηρίζουν λίγο και 2 (1,8%) καθόλου σημαντική.

Η δεξιότητα του να μπορεί κάποιος να ακούει τον συνομιλητή του χωρίς να τον διακόπτει συγκεντρώνει μέσο όρο 3,50 (τ.α=1,008). Και σε αυτήν την περίπτωση μεγάλο μέρος του δείγματος απάντησε ότι πρόκειται για μια σημαντική έως εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα. Συγκεκριμένα, 92 (82,8%) από τους 111 συμμετέχοντες στην έρευνα. Οι υπόλοιποι 19 (17,1%) εργοδότες θεώρησαν ότι πρόκειται για μια λίγο έως καθόλου σημαντική δεξιότητα.

Ακολουθεί η δεξιότητα η οποία σχετίζεται με την αντίληψη του εργαζομένου ότι εν ώρα εργασίας δεν μπορεί να καλεί φίλους και να χρονοτριβεί (Μ.Ο=3,47, τ.α=1,278). Σε αυτήν την περίπτωση παρατηρείται μια ισοβαθμία μεταξύ της συχνότητας που χαρακτηρίζει τη δεξιότητα εξαιρετικά σημαντικά αλλά και λίγο ή καθόλου σημαντική. Συγκεκριμένα, και στις δύο ομάδες απαντήσεων η συχνότητα είναι τα 29 άτομα (26,1%).

Επίσης, μεγάλο μέρος των απαντήσεων κυμαίνεται στη μεσαία επιλογή της κλίμακας. Ειδικότερα, 21 άτομα την έκριναν σημαντική ενώ ένα σημαντικό ποσοστό της τάξεως του 28,8% (32 άτομα) θεωρούν ότι πρόκειται για μια πολύ σημαντική δεξιότητα.

Απαντώντας στο δεύτερο σκέλος του ερευνητικού ερωτήματος, οι 4 λιγότερο σημαντικές επαγγελματικές δεξιότητες σύμφωνα με τους ερωτώμενους είναι οι ακόλουθες. Πρώτον, ως λιγότερο σημαντική εντοπίζεται η δεξιότητα να εργάζεται κάποιος με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης (Μ.Ο=3,00, τ.α=1,080). Σύμφωνα με τον πίν. 14, 37 εργοδότες με ποσοστό 33,3% θεωρούν πως αυτή η δεξιότητα είναι σημαντική αλλά όχι εξαιρετικά (9 εργοδότες με ποσοστό 8,1%) ή πολύ (26 εργοδότες με ποσοστό 23,4%) σημαντική. Αντιθέτως, 39 εργοδότες (35,1%) δηλώνουν ότι είναι μία λίγο έως καθόλου σημαντική δεξιότητα.

Πίνακας 14. Κοινωνική δεξιότητα: Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Εξαιρετικά σημαντική	9	8,1
Πολύ σημαντική	26	23,4
Σημαντική	37	33,3
Λίγο σημαντική	34	30,6
Καθόλου σημαντική	5	4,5
Σύνολο	111	100,0

Ακολουθεί η δεξιότητα ενός ΑμεΑ να εργάζεται αδιάλειπτα (Μ.Ο=3,28, τ.α=1,080). Συγκεκριμένα, 47 (42,3%) εργοδότες τη θεωρούν από εξαιρετικά έως πολύ σημαντική και 40 (36%) την αναφέρουν απλώς ως σημαντική. Οι υπόλοιποι 24 (21,6%) απαντώντες σημειώνουν ότι πρόκειται για μια δεξιότητα λίγο έως καθόλου σημαντική.

Με μέσο όρο 3,32 (τ.α=1,145) έπεται η κουβέντα με τις/τους συναδέλφους εν ώρα εργασίας. Ειδικότερα, 18 (16,2%) εργοδότες θεωρούν ότι αποτελεί μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα. Σημαντική έως πολύ σημαντική τη θεωρεί η πλειοψηφία του

δείγματος με ποσοστό 60,3% (δηλ. 67 άτομα) και λίγο ή καθόλου σημαντική τη θεωρούν 26 άτομα (23,4%).

Τέλος, η δεξιότητα να ανταποκρίνεται ένα άτομο με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας συγκεντρώνει μέσο όρο 3,4 (τ.α=1,032). Ακόμη και ως χαμηλού μέσου όρου δεξιότητα συγκριτικά με τις υπόλοιπες της κλίμακας, συγκεντρώνει έναν εξαιρετικά ικανοποιητικό μέσο όρο στη γενική κλίμακα του ερωτηματολογίου. Ειδικότερα, 17 απαντώντες θεωρούν ότι πρόκειται για μια εξαιρετικά σημαντική δεξιότητα (15,3%), 38 την χαρακτηρίζουν πολύ σημαντική (34,2%), 36 (32,4%) σημαντική και οι υπόλοιποι 20 (18%) εργοδότες αναφέρουν ότι πρόκειται για μία λίγο έως καθόλου σημαντική δεξιότητα.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφερθεί ότι το γεγονός πως η κοινωνική δεξιότητα με τον χαμηλότερο μέσο όρο σπουδαιότητας (Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης, Μ.Ο: 3,00 τ.α: 1,080), δηλ. αυτή που ενδιαφέρει λιγότερο τους εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα, αφορά στην παραγωγικότητα των εργαζομένων με αναπηρία. Τούτο, υποδεικνύει ότι οι εργοδότες στις μέρες μας εξακολουθούν να αισθάνονται ότι τα ΑμεΑ είναι προορισμένα για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών, ανεξάρτητα από τις δεξιότητες και τα talέντα τους, που δεν σχετίζονται άμεσα με υψηλού επιπέδου εργασίες συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας μιας επιχείρησης.

Επίσης, η κοινωνική δεξιότητα της εφαρμογής σημαντικών οδηγιών με το πέρασμα του χρόνου είχε υψηλότερο μέσο όρο από την αντίστοιχη της άμεσης εφαρμογής μιας οδηγίας. Και σε αυτό το σημείο της έρευνας, διακρίνεται μια δυσπιστία αναφορικά με τις ικανότητες των εργαζομένων με αναπηρία κυρίως όσον αφορά στην μνήμη και την εκτέλεση μιας εργασίας.

6.4.2 Διερεύνηση συχνότητας εμφάνισης ή έλλειψης επαγγελματικών κοινωνικών συμπεριφορών (2^ο ερευνητικό ερώτημα)

Όταν οι εργοδότες ρωτήθηκαν για τη συχνότητα έλλειψης μιας κοινωνικής συμπεριφοράς σε τέτοιον βαθμό που θα αποτελούσε τροχοπέδη για την πρόσληψη ενός ΑμεΑ, η δήλωση με την οποία συμφώνησαν περισσότερο είναι η κατάλληλη επικοινωνία με τους πελάτες της επιχείρησης (Μ.Ο=4,43, τ.α=0,859). Επομένως, οι εργοδότες που συμμετέχουν στην έρευνα τείνουν να θεωρούν ως τροχοπέδη για την πρόσληψη ενός ΑμεΑ την συχνή έλλειψη κατάλληλης επικοινωνία με τους πελάτες της επιχείρησης. Με την απάντηση τους αυτή, επιβεβαιώνουν για ακόμη μια φορά τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων – όπως αυτής της επικοινωνίας.

Στον παρακάτω Πίν. 15, ακολουθούν με φθίνουσα σειρά, οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών όπως αποτυπώνονται στο ερωτηματολόγιο της έρευνας. Ο συγκεκριμένος πίνακας παρουσιάζει πόσοι από τους ερωτώμενους και σε τι ποσοστό έχουν επιλέξει τις τιμές συχνότητας εμφάνισης ή απουσίας κάθε κοινωνικής συμπεριφοράς αποτυπώνοντας τον Μ.Ο και την Τ.Α της καθεμίας.

Πίνακας 15. Συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης επαγγελματικών κοινωνικών συμπεριφορών

Επαγγελματικές Κοινωνικές Δεξιότητες	ΜΟ	τ.α
1. Να μην επικοινωνεί με κατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης	4,43	0,859
2. Να μην ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια με αποτέλεσμα να κάνει λάθη στη δουλειά ή να μην την κάνει καθόλου	4,31	0,711
3. Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	4,16	1,132
4. Να μην μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	4,14	0,792
5. Να μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες	4,12	0,871
6. Να χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	4,09	0,930
7. Να μην είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	4,07	0,922
8. Να μη συγκεντρώνει τις πληροφορίες ή/και τα υλικά που θα χρειαστεί πριν από την εκτέλεση μιας εργασίας	4,05	0,796

9. Να μην κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (αποκρινόμενη/-ος με ναι ή όχι)	4,05	0,807
10. Να μην εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	4,03	0,889
11. Να διακόπτει διαρκώς την εργασία της/του	4,02	0,842
12. Να διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	4,02	0,853
13. Να διακόπτει διαρκώς αυτόν που μιλάει	4,01	0,889
14. Να μην παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που θα μπορούσε να βοηθήσει ή να επιλύσει μία απορία	3,96	0,841
15. Να ξεχνά με το πέρασμα του χρόνου σημαντικές οδηγίες για την εκτέλεση μιας εργασίας	3,94	0,877
16. Να μην εφαρμόζει άμεσα σημαντικές οδηγίες	3,93	0,747
17. Να μη χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ)	3,92	0,936
18. Να αντιδρά με ακατάλληλο τρόπο στην εποικοδομητική κριτική	3,83	0,862
19. Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	3,88	1,068
20. Να μην είναι σε θέση να ενημερώσει πελάτες ή/και συναδέλφους αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης	3,86	0,939
21. Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	3,85	0,907
22. Να μη βοηθά τις/τους συναδέλφους	3,83	0,952
23. Να μη ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	3,77	1,198
24. Να μη χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ οπτική επαφή, τόνος φωνής)	3,77	0,881
25. Να μην επιλύει τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν κατά την εργασία	3,77	0,901
26. Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	3,77	0,953
27. Να εργάζεται με ρυθμούς που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της επιχείρησης	3,55	0,998
28. Να μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα)	3,50	1,111
29. Να μην ευχαριστεί τις/τους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια	3,49	1,052
30. Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία	3,31	1,007

Με βάση τα παραπάνω ευρήματα, συνολικά οι τιμές που λαμβάνουν τα στοιχεία της μεταβλητής της συχνότητας είναι πολύ υψηλά. Ο μέσος όρος της πλειοψηφίας των μεταβλητών είναι κοντά στο 4 (η συχνότητα επηρεάζει πολύ), γεγονός που καταδεικνύει ότι η συχνότητα εμφάνισης ή μη εμφάνισης μιας μη συμβατής κοινωνικής συμπεριφοράς τείνει να επηρεάζει τη διαμόρφωση των απόψεων των εργοδοτών της έρευνας.

Σημαντικό είναι το γεγονός ότι 13 από τις 30 υπό διερεύνηση δεξιότητες, δηλ. περίπου οι μισές (43,3% του δείγματος), συγκέντρωσαν απαντήσεις των οποίων ο μέσος όρος άγγιξε το 4 της 5βάθμιας κλίμακας της έρευνας ενώ και οι μέσοι όροι των υπολοίπων 17 δεξιοτήτων κυμαίνονται από το 3,96 έως και το 3,30.

Απαντώντας στο 2^ο ερευνητικό ερώτημα, τα αποτελέσματα της έρευνας φανερώνουν την τάση οι αντιλήψεις των εργοδοτών για πρόσληψη ενός ΑμεΑ να επηρεάζονται πολύ όταν επικοινωνεί συχνά με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, ο μέσος όρος της είναι 4,43 (τ.α=0,859). Ειδικότερα, σύμφωνα με τον πίν.16, 67 (60,4%) από τους 111 εργοδότες απάντησαν ότι η συχνή έλλειψη της συγκεκριμένης κοινωνικής συμπεριφοράς επηρεάζει πάρα πολύ τις απόψεις τους, 31 (27,9%) ότι τους επηρεάζει πολύ, 9 (8,1%) μετρίως, 2 (1,08%) λίγο ενώ ακόμα 2 (1,8%) δήλωσαν ότι η συχνότητα δεν τους επηρεάζει καθόλου.

Πίνακας 16. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	67	60,4
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	31	27,9
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	9	8,1
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	2	1,8
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	2	1,8
Σύνολο	111	100,0

Ακολουθεί η κατάσταση η οποία προκύπτει καθώς κάποιο ΑμεΑ δεν ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια, με αποτέλεσμα να κάνει λάθη ή να μην ανταποκρίνεται καθόλου στα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί. Υψηλός είναι ο μέσος όρος που χαρακτηρίζει τη συχνή εμφάνιση αυτής της κοινωνικής συμπεριφοράς. Συγκεκριμένα, αγγίζει το 4,31 (τ.α=0,711).

Πίνακας 17. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην ενημερώνει όταν χρειάζεται βοήθεια

	Συχνότητα	Ποσοστό%
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	49	44,1
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	48	43,2
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	13	11,7
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	1	0,9
Σύνολο	111	100,0

Σύμφωνα με τον Πίν. 17, 97 (87,3%) από τους 111 εργοδότες επηρεάζονται πολύ έως και πάρα πολύ όταν δεν ενημερώνει ο εργαζόμενος πως χρειάζεται βοήθεια και μάλιστα όταν τούτο συμβαίνει συχνά. Ακόμη 13 (11,7%) θεωρούν ότι επηρεάζονται μετρίως και 1 (0,9%) ότι επηρεάζεται λίγο. Κανένας εργοδότης δεν δήλωσε η κατάσταση αυτή δεν επηρεάζει καθόλου τις απόψεις και τις αντιλήψεις του.

Επόμενη μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά στις επιλογές των εργοδοτών με υψηλό μέσο όρο 4,16 (τ.α=1,132) είναι το ακατάλληλο άγγιγμα. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών (86 άτομα με ποσοστό 77,5%) δήλωσε ότι το να αγγίζει κάποιος εργαζόμενους τους άλλους συχνά με ακατάλληλο τρόπο επηρεάζει τις αντιλήψεις τους για αυτόν από πολύ έως πάρα πολύ. Ένα ποσοστό της τάξεως του 13,5% (15 άτομα) δήλωσε ότι επηρεάζεται μετρίως, το 3,6% (4 άτομα) ότι επηρεάζεται λίγο και 5,4% (6 άτομα) του δείγματος δήλωσε ότι δεν τους επηρεάζει καθόλου.

Πίνακας 18. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	59	53,2
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	27	24,3
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	15	13,5
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	4	3,6
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	6	5,4
Σύνολο	111	100,0

Έπεται με μέσο όρο 4,14 (τ.α=0,792) η κοινωνική συμπεριφορά που αφορά στον έλεγχο των παρορμήσεων της συμπεριφοράς ή του συναίσθηματος κάποιου.

Πίνακας 19. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μη μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις και το συναίσθημα

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	41	36,9
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	46	41,4
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	22	19,8
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	2	1,8
Σύνολο	111	100,0

Σύμφωνα με τον Πιν. 18, πάρα πολύ επηρεάζονται 41 (36,9%) εργοδότες, πολύ 46 (41,4%), μετρίως 22 (19,8%) και λίγο 2 (1,8%) άτομα. Εμφανής είναι η διάχυση των αποτελεσμάτων αναφορικά με τη συγκεκριμένη συμπεριφορά η έλλειψη της οποίας επηρεάζει σημαντικά την πλειοψηφία του δείγματος.

Η χρήση κοινωνικά αποδεκτής γλώσσας και χειρονομιών ακολουθεί με μέσο όρο 4,12 (0,871). Η συχνή απουσία της συγκεκριμένης κοινωνικής συμπεριφοράς τείνει να επηρεάζει πάρα πολύ τις απόψεις και τις αντιλήψεις 42 (37,8%) εργοδοτών, πολύ 45 (40,5%), μετρίως 21 (18,9%), λίγο 1 (0,9%) άτομο και καθόλου τις απόψεις και τις αντιλήψεις 2 (1,8%) συμμετεχόντων στην έρευνα.

Πίνακας 20. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	42	37,8
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	45	40,5
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	21	18,9
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	1	0,9
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	2	1,8
Σύνολο	111	100,0

Με μέσο όρο 4,09 (0,930) έπεται η χρήση αβάσιμων δικαιολογιών από τον εργαζόμενο όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία του. Συγκεκριμένα, 86 (77,4%) από τους 111 εργοδότες συμφώνησαν ότι η συχνότητα εμφάνισης της παραπάνω κατάστασης τους επηρεάζει από πολύ έως και πάρα πολύ. Το 14,4% (16 άτομα) δήλωσε ότι τους επηρεάζει μετρίως και 8,1% (9 άτομα) ότι τους επηρεάζει λίγο. Κανένας από τους συμμετέχοντες της έρευνας δεν σημείωσε ότι δεν τους επηρεάζει καθόλου.

Πίνακας 21. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Αβάσιμες δικαιολογίες για καθυστέρηση/απουσία

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	44	39,6
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	42	37,8
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	16	14,4
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	9	8,1
Σύνολο	111	100,0

Επόμενη στην ιεραρχία εντοπίζεται η κοινωνική συμπεριφορά της συνέπειας, με μέσο όρο 4,07 (0,922). Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, η συνέπεια και η συμμετοχή στην εργασία ενισχύει τις επαγγελματικές δεξιότητες με την έννοια της επίτευξης των στόχων και της ανάληψης ευθυνών (Kielhofner, 2008). Για τη συγκεκριμένη μη συμβατή κοινωνική κατάσταση, η συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών και συγκεκριμένα 104 άτομα (93,6%) δήλωσε ότι το μην είναι συνεπής ένας εργαζόμενος με αναπηρία ως προς το ωράριο του και την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης και μάλιστα όταν αυτό συμβαίνει συχνά, είναι σε θέση να επηρεάσει την κρίση τους μετρίως έως πάρα πολύ. Οι υπόλοιποι 7 (6,3%) εργοδότες υποστήριξαν ότι κάτι τέτοιο θα τους επηρέαζε λίγο έως καθόλου.

Πίνακας 22. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην είναι συνεπής

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα	42	37,8

πολύ		
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	43	38,7
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	19	17,1
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	6	5,4
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	1	0,9
Σύνολο	111	100,0

Πολύ κοντά στο προηγούμενο αποτέλεσμα και με μέσο όρο 4,05 (τ.α 0,796) τοποθετούν οι εργοδότες τη δεξιότητα ενός ΑμεΑ να είναι σε θέση να συγκεντρώνει - τις περισσότερες φορές που του ανατίθεται – μια εργασία τις απαραίτητες πληροφορίες ή τα υλικά που θα απαιτηθούν για την επιτυχή ολοκλήρωση της. Ειδικότερα, 34 εργοδότες (30,6%) θεωρούν ότι η συχνότητα εμφάνισης αυτής της δεξιότητας τους επηρεάζει πάρα πολύ, 52 (46,8%) ότι τους επηρεάζει πολύ, 23 (20,7%) μετρίως, 1 (0,9%) λίγο και μόνον 1 εργοδότης δεν επηρεάζεται καθόλου από την συχνή εμφάνιση ή έλλειψη της συγκεκριμένης δεξιότητας.

Πίνακας 23. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μη συγκεντρώνει τις πληροφορίες ή/και τα υλικά που θα χρειαστεί πριν από την εκτέλεση μιας εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	34	30,6
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	52	46,8
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	23	20,7
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	1	0,9
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	1	0,9
Σύνολο	111	100

Με μέσο όρο 4,05 (τ.α=0,807) ακολουθεί η κατανόηση των λεγομένων κάποιας/-ου και η απόκριση σε αυτά (είτε λεκτικά είτε με ένα νεύμα). Η συχνή εμφάνιση της παραπάνω κοινωνικής συμπεριφοράς επηρεάζει πάρα πολύ 35 εργοδότες (31,5%), πολύ 51 (45,9%), μετρίως 21 (18,9) και λίγο 4 (3,6%).

Πίνακας 24. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα	35	31,5

πολύ		
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	51	45,9
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	21	18,9
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	4	3,6
Σύνολο	111	100

Με μέσο όρο 4,03 (τ.α=0,889) έπεται η δεξιότητα της ομαδικής εργασίας. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργοδοτών του δείγματος και συγκεκριμένα 106 (95,4%) δηλώνει ότι η συχνότητα αδυναμίας ενός εργαζομένου να εργαστεί ως μέλος μιας ομάδας δύναται να επηρεάσει πάρα πολύ (33,3% - 37 άτομα), πολύ (42,3% - 47 άτομα) και μετρίως (19,8% - 22 άτομα) τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους για την πρόσληψη και τη διατήρηση ενός ΑμεΑ στην επιχείρησή τους. Μόνον 5 (4,5%) εργοδότες ανέφεραν ότι η έλλειψη της παραπάνω δεξιότητας θα τους επηρέαζε από λίγο έως και καθόλου.

Πίνακας 25. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	37	33,3
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	47	42,3
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	22	19,8
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	3	2,7
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	2	1,8
Σύνολο	111	100

Ακολουθεί, η συχνή διακοπή της εργασίας με μέσο όρο 4,02 (τ.α=0,842). Η επανάληψη της συγκεκριμένης κατάστασης τείνει να επηρεάζει πάρα πολύ, πολύ και μετρίως τον μεγαλύτερο αριθμό των συμμετεχόντων στην έρευνα καθώς το ποσοστό τους ανέρχεται στο 95,9% του δείγματος. Μόνον 4 εργοδότες (3,6%) σημείωσαν ότι ακόμη και να διακόπτει κάποια/-ος διαρκώς την εργασία της/του επηρεάζεται σε μικρό βαθμό.

Πίνακας 26. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να διακόπτει διαρκώς την εργασία της/του

	Συχνότητα	Ποσοστό %
--	-----------	-----------

Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	36	32,4
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	45	40,5
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	26	23,4
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	4	3,6
Σύνολο	111	100

Η αναίτια διαφωνία με συναδέλφους ή προϊσταμένους συγκεντρώνει μέσο όρο 4,02 (τ.α= 0,853). Εάν τούτο συμβαίνει συχνά, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι τείνει να επηρεάσει πάρα πολύ τους 35 (31,5%) από τους 111 εργοδότες που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Επίσης, πολύ επηρεάζονται 49 (44,1%) ερωτώμενοι, μετρίως 21 (18,9%) και λίγο 6 (5,4%).

Πίνακας 27. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	35	31,5
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	49	44,1
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	21	18,9
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	6	5,4
Σύνολο	111	100

Η επανάληψη της παραπάνω μη συμβατής κοινωνικής συμπεριφοράς συνεπάγεται την έλλειψη της συγκεκριμένης δεξιότητας και θεωρείται πολύ σημαντική από τους εργοδότες καθώς συγκεντρώνει μέσο όρο 4,01 (τ.α=0,889). Και σε αυτήν την περίπτωση εντοπίζεται διάχυση των αποτελεσμάτων καθώς παρόμοιο ποσοστό απαντήσεων κατανέμεται στις 3 πρώτες επιλογές της 5βαθμιας κλίμακας. Συγκεκριμένα, 39 άτομα (35,1%) δήλωσαν ότι το να διακόπτει ο εργαζόμενος διαρκώς αυτόν που μιλάει επηρεάζει πάρα πολύ τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους για αυτό το άτομο, 38 (34,2%) δήλωσαν ότι επηρεάζει πολύ, 31 (27,9%) μετρίως, 2 (1,8%) λίγο και μόνον 1 (0,9%) δήλωσε ότι δεν επηρεάζει καθόλου.

Πίνακας 28. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να διακόπτει διαρκώς αυτόν που μιλάει

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	39	35,1
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	38	34,2
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	31	27,9
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	2	1,8
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	1	0,9
Σύνολο	111	100

Το να μη διαθέτει κάποιος τη δεξιότητα να παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που θα μπορούσε να βοηθήσει ή να επιλύσει μια απορία, συγκεντρώνει μέσο όρο 3,96 ($\tau.α=0,841$). Ειδικότερα, ο βαθμός συχνότητας της παραπάνω κατάστασης είναι σε θέση να επηρεάσει πάρα πολύ 32 (28,8%) εργοδότες, πολύ 48 (43,2%), μετρίως 26 (23,4%) και λίγο τους υπόλοιπους 5 (4,5%).

Οι επόμενες δύο κοινωνικές συμπεριφορές με υψηλό και κοντινό μέσο όρο σχετίζονται με τις οδηγίες που παρέχουν οι εργοδότες στους εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, το να ξεχνά κάποιος συχνά σημαντικές οδηγίες για την εκτέλεση μιας εργασίας και με το πέρασμα του χρόνου η κατάσταση αυτή να επιδεινώνεται και να επαναλαμβάνεται διαρκώς ($M.O=3,94$, $\tau.α=0,877$) τείνει να επηρεάζει πάρα πολύ το 27,9% (31 άτομα) του δείγματος, πολύ το 45% (50 άτομα), μετρίως το 19,8% (22 άτομα) και μόνον 8 (7,2%) άτομα επηρεάζονται λίγο.

Με πολύ μικρή διαφορά στο μέσο όρο ($M.O=3,93$, $\tau.α=0,747$) ακολουθεί η άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι από την συγκεκριμένη συμπεριφορά επηρεάζονται 110 (99,1%) από τους 111 απαντώντες στο ερωτηματολόγιο ενώ μόνον 1 (0,9%) δεν επηρεάζεται καθόλου.

Έπεται η χρήση των βασικών κανόνων ευγενείας, όπως ευχαριστώ και παρακαλώ, με $M.O$ 3,92 (Τυπική απόκλιση = 0,936). Πρόκειται για τιμή που φανερώνει μικρή απόκλιση των απαντήσεων των εργοδοτών. Συγκεκριμένα, από τους 111 εργοδότες 34

(30,6%) διαμορφώνουν τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους στηριζόμενοι πάρα πολύ στην έλλειψη κατοχής και χρήσης των βασικών κανόνων ευγενείας. Ακόμη 43 (38,7%) επηρεάζονται πολύ από την συχνή έλλειψη. Επίσης, μετρίως επηρεάζονται 26 (23,4%) ακόμα άτομα. Οι εναπομείναντες 8 εργοδότες σημείωσαν ότι επηρεάζονται λίγο (7 άτομα – 6,3%) ή καθόλου (1 άτομο – 0,9%).

Ο τρόπος που θα αντιδράσει κάποιος εργαζόμενος με αναπηρία στην εποικοδομητική κριτική συγκεντρώνει επίσης υψηλό μέσο όρο (Μ.Ο=3,83, τ.α=0,862). Ειδικότερα, πάρα πολύ επηρεάζονται από την έλλειψη κατάλληλης αντίδρασης 26 εργοδότες (23,4%), πολύ 46 (41,4%), μετρίως 34 (30,6%), λίγο 4 (3,6%) και μόνον 1 (0,9%) εργοδότης δεν επηρεάζεται καθόλου.

Με μέσο όρο 3,88 (τ.α=1,068) ακολουθεί η δεξιότητα κάποιου να αντιλαμβάνεται ότι η ώρα εργασίας είναι για την επιτέλεση καθηκόντων και όχι για να καλεί φίλους. Η συχνή πρόσκληση φίλων εν ώρα εργασίας τείνει να επηρεάζει πάρα πολύ 40 (36%) συμμετέχοντες στην έρευνα, πολύ 32 (28,8%), μετρίως 28 (25,5%), λίγο 8 (7,2%) και καθόλου 3 (2,7%).

Ακολουθεί η δεξιότητα ενημέρωσης αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης. Ο μέσος όρος της παραπάνω δεξιότητας είναι 3,86 (τ.α=0,969). Από τη συχνή ή μη παρουσία της, επηρεάζονται μετρίως έως πάρα πολύ οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα. Συγκριμένα, 31 άτομα (27,9%) επηρεάζονται πάρα πολύ, 44 (39,6%) επηρεάζονται πολύ και 27 (24,3%) μετρίως. Ικανό είναι και το ποσοστό αυτών που δεν επηρεάζονται με τη συχνή εμφάνιση ή μη της παραπάνω δεξιότητας καθώς μικρός είναι ο αντίκτυπος της σε 9 (8,1%) συμμετέχοντες του δείγματος.

Το να κουβεντιάζει κάποια/-ος με τις/τους συναδέλφους της/του και να μην εργάζεται καθώς και η επανάληψη αυτής της κατάστασης επενεργεί αρνητικά στο σχηματισμό των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών. Η υψηλή σημασία της συχνότητας της καταδεικνύεται από το μέσο όρο που είναι πολύ κοντά στο 4 (=Η συχνότητα επηρεάζει πολύ) της 5βάθμιας κλίμακας του ερωτηματολογίου. Συγκεκριμένα, πάρα πού επηρεάζονται 28 (25,2%) εργοδότες, πολύ 48 (43,2% - το μεγαλύτερο ποσοστό της κλίμακας) και μετρίως 25 (22,5%). Κανένας δεν απάντησε καθόλου, ενώ 10 (9%) από τους συμμετέχοντες σημείωσαν ότι επηρεάζονται λίγο από τη συχνή διακοπή της εργασίας για κουβέντα.

Έπεται η συναδελφικότητα με μέσο όρο 3,83 (τ.α=0,952). Η έλλειψη της κοινωνικής δεξιότητας που διαθέτει κάποιος προκειμένου να βοηθά κάποια/-ος τις/τους συναδέλφους επιδρά πάρα πολύ στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων 28 (25,2%) των εργοδοτών, πολύ σε 48 (43,2%) εργοδότες, μετρίως σε 25 (22,5%), λίγο σε 8 (7,2%) και καθόλου σε 2 (1,8%) μόνον εργοδότες.

Με μέσο όρο 3,77 (τ.α=1,198) εντοπίζεται η δεξιότητα της αναζήτησης διευκρινίσεων. Από τους 111 συμμετέχοντες στην έρευνα σε 35 (31,5%) επενεργεί πάρα πολύ αρνητικά η συχνή έλλειψη της πάρα πάνω δεξιότητας, σε 41 (36,9% - το μεγαλύτερο ποσοστό των επιλογών) πολύ, σε 17 (15,3%) μετρίως ενώ 18 (16,2%) εργοδότες επηρεάζονται ελάχιστα ή καθόλου από την συχνή έλλειψη της δεξιότητας κάποιου να διευκρινίζει ασαφείς οδηγίες.

Οι δεξιότητες συζήτησης ενός εργαζομένου με αναπηρία και η συχνότητα εμφάνισης τους συγκέντρωσαν μέσο όρο 3,77 (τ.α= 0,881). Οι απαντήσεις της συγκεκριμένης ερώτησης έχουν μεγάλη διάχυση καθώς είναι ισομερώς κατανεμημένες στις 4 από τις 5 επιλογές της κλίμακας. Συγκεκριμένα, 24 (21,6%) εργοδότες

επηρεάζονται πάρα πολύ από την συχνή έλλειψη δεξιοτήτων συζήτησης ενός εργαζομένου, 47 (42,3%) πολύ, 31 (27,9%) μετρίως και μόνον 9 (8,1%) επηρεάζονται λίγο.

Επόμενη είναι η δεξιότητα επίλυσης τυχόν προβλημάτων που ανακύπτουν κατά τη διάρκεια της εργασίας και η συχνότητα με την οποία εμφανίζεται αυτή η δεξιότητα. Ο μέσος όρος της είναι 3,77 ($\tau.α=0,901$). Χαρακτηριστικό της σπουδαιότητας της συχνής εμφάνισης της είναι το γεγονός ότι 101 (91%) από τους 111 εργοδότες που έλαβαν μέρος στην έρευνα θεωρούν πως το να είναι σε θέση ένας εργαζόμενος με αναπηρία να επιλύει συχνά προβλήματα που ανακύπτουν κατά την εργασία του τείνει να τους επηρεάσει από μέτρια έως πάρα πολύ. Οι υπόλοιποι 10 (9%) σημειώνουν ότι επηρεάζονται λίγο.

Ισόβαθμη με την προηγούμενη είναι και η συζήτηση προσωπικών ζητημάτων σε ακατάλληλο χρόνο με μέσο όρο 3,77 και τυπική απόκλιση 0,953. Παρόμοια είναι και η κατανομή των συχνοτήτων και των ποσοστών στις απαντήσεις των εργοδοτών. Από τους 111 συμμετέχοντες οι 100 (90%) θεωρούν ότι η συχνή εμφάνιση της συγκεκριμένης συμπεριφοράς ασκεί σημαντική επίδραση – από πάρα πολύ μέχρι μέτρια – στο σχηματισμό των απόψεων και των αντιλήψεων τους. Οι εναπομείναντες 11 εργοδότες (10%) κρίνουν ότι επενεργεί σε μικρό βαθμό.

Οι επόμενες 4 κοινωνικές δεξιότητες - συμπεριφορές σε συνδυασμό με τη συχνότητα εμφάνισης τους σημειώνουν μικρότερους μέσους όρους αποτελώντας κατά αυτόν τον τρόπο μικρότερα εμπόδια στις αντιλήψεις των εργοδοτών για την επιτυχή επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων ενός ΑμεΑ. Η συχνότητα εμφάνισης των απαντήσεων και το ποσοστό αυτών, παρατίθενται στους αντίστοιχους πίνακες.

Αρχικά, πρόκειται για τον ρυθμό εργασίας/παραγωγής του εργαζόμενου ανάλογα με τις προσδοκίες της επιχείρησης. Η συγκεκριμένη δεξιότητα συγκεντρώνει μέσο όρο

3,55 (τ.α=0,998). Σύμφωνα με τον Πίν. 29, εντοπίζεται διάχυση των αποτελεσμάτων σε όλες τις επιλογές της κλίμακας. Διαφαίνεται από τις απαντήσεις ότι οι επαναλαμβανόμενοι μη ικανοποιητικοί ρυθμοί εργασίας επηρεάζουν πάρα πολύ 18 (16,2%) εργοδότες, πολύ 44 (39,6%), μετρίως 34 (30,6%), λίγο 11 (9,9%) και καθόλου 4 (3,6%) εργοδότες.

Πίνακας 29. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Μη ικανοποιητικοί ρυθμοί εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	18	16,2
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	44	39,6
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	34	30,6
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	11	9,9
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	4	3,6
Σύνολο	111	100

Ακολουθεί η δεξιότητα απόκρισης σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες με τον κατάλληλο τρόπο, η οποία συγκεντρώνει μέσο όρο 3,50 (τ.α=1,111). Το 19,8% (22 άτομα) των εργοδοτών δηλώνει ότι η μη κατάλληλη απόκριση σε έκτακτες εργασιακές συνθήκες τους επηρεάζει πάρα πολύ, το 35,1% (39 άτομα) πολύ, το 25,2% (28 άτομα) μετρίως, το 15,3% (17 άτομα) λίγο και μόνον το 4,5%, δηλ. 5 εργοδότες, δήλωσαν ότι κάτι τέτοιο δεν τους επηρεάζει καθόλου.

Πίνακας 30. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	22	19,8
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	39	35,1
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	28	25,2
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	17	15,3
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	5	4,5
Σύνολο	111	100

Αμέσως επόμενη είναι η δεξιότητα που σχετίζεται με τον τρόπο που αλληλεπιδρούν οι εργαζόμενοι με αναπηρία με τα άτομα που συνεργάζονται. Το να μην ευχαριστούν συχνά τους συναδέλφους τους, όταν οι τελευταίοι τους προσφέρουν βοήθεια, τείνει να επηρεάζει πολύ έως πάρα πολύ 57 εργοδότες (51,3%), μετρίως 35 (31,5%), λίγο 15 (13,5%) και καθόλου 4 (3,6%) εργοδότες του δείγματος.

Πίνακας 31. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην ευχαριστεί της/του στους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	20	18,0
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	37	33,3
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	35	31,5
Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	15	13,5
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	4	3,6
Σύνολο	111	100

Η δεξιότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και η συχνότητα με την οποία αυτή εμφανίζεται, αξιολογήθηκε ως τελευταία από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Ειδικότερα, συγκέντρωσε μέσο όρο 3,31 (τ.α=1,007). Από τους 111 εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα μόνον 4 (3,6%) έκριναν ότι το να αναλαμβάνει συχνά πρωτοβουλία ένας εργαζόμενος με αναπηρία δεν τους επηρεάζει στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους. Αντιθέτως, οι υπόλοιποι 107 συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι η παραπάνω δεξιότητα είναι ικανή να τους επηρεάσει από πάρα πολύ (12,6%) έως μετρίως (38,7%) ενώ λίγο επηρεάζονται οι υπόλοιποι 18 εργοδότες με ποσοστό 16,2% επί του συνολικού δείγματος.

Πίνακας 32. Μη συμβατή κοινωνική συμπεριφορά: Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Η συχνότητα επηρεάζει πάρα πολύ	14	12,6
Η συχνότητα επηρεάζει πολύ	32	28,8
Η συχνότητα επηρεάζει μετρίως	43	38,7

Η συχνότητα επηρεάζει λίγο	18	16,2
Η συχνότητα δεν επηρεάζει	4	3,6
Σύνολο	111	100

6.4.3 Η επίδραση της συχνότητας εμφάνισης ή έλλειψης των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών αναφορικά με τη σπουδαιότητα τους (3^ο ερευνητικό ερώτημα)

Για τη διερεύνηση της παραπάνω ερευνητικής υπόθεσης εφαρμόζονται δύο στατιστικά κριτήρια. Αρχικά, πραγματοποιείται παραμετρικός έλεγχος T – test για παρατηρήσεις ανά ζεύγη. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι ζευγαρωτές (paired) παρατηρήσεις προέκυψαν από τα ζεύγη των τιμών των ίδιων μεταβλητών που μετρήθηκαν δύο φορές στα ίδια υποκείμενα της έρευνας. Τα 30 αντικείμενα (items) της σπουδαιότητας συσχετίστηκαν ένα προς ένα με τα 30 αντικείμενα (items) της συχνότητας.

Της παραμετρικής διαδικασίας T για εξαρτημένα δείγματα, προηγήθηκε έλεγχος κανονικότητας του δείγματος της έρευνας και διαπιστώθηκε ότι υπάρχει κανονική κατανομή καθώς. Επίσης, πραγματοποιήθηκε και τεστ του Levene, για τον έλεγχο ισότητας των διασπορών μεταξύ των δύο ομάδων, προκειμένου να γίνει η σωστή επιλογή του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας.

Η διατύπωση της στατιστικής υπόθεσης είναι η ακόλουθη:

H_0 : Η μέση τιμή της σπουδαιότητας των μεταβλητών είναι ίση με τη μέση τιμή της συχνότητας των μεταβλητών, δηλ. $\mu_1 = \mu_2$.

H_1 : Η μέση τιμή της σπουδαιότητας των μεταβλητών **δεν είναι ίση** με τη μέση τιμή της συχνότητας των μεταβλητών, δηλ. $\mu_1 \neq \mu_2$.

Όπου μ_1 είναι η μέση τιμή της σπουδαιότητας και όπου μ_2 είναι η μέση τιμή της συχνότητας. Στις περιπτώσεις των μεταβλητών όπου η σημαντικότητα p του ελέγχου είναι μικρότερη από 0,05, απορρίπτεται η H_0 και θεωρείται ότι οι μέσες τιμές διαφέρουν. Επομένως, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις μεταβλητές σε στάθμη σημαντικότητας 0,05.

Πίνακας 33. T – test για ζευγαρωτές παρατηρήσεις σπουδαιότητας και συχνότητας

A/A	Κοινωνική δεξιότητα	N	M.O	T.A	t	df	p
1	Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές	111	3,28	1,080	-6,769	110	0,000
	Να διακόπτει διαρκώς την εργασία του	111	4,02	0,842			
2	Να παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που μπορεί να βοηθήσει ή να επιλύσει μια απορία	111	3,65	0,816	-3,323	110	0,001
	Να μην παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που θα μπορούσε να βοηθήσει ή να επιλύσει μία απορία	111	3,96	0,841			
3	Να εκφράζει την εκτίμηση της/του στους συναδέλφους της/του, όταν δέχεται βοήθεια	111	3,64	0,989	1,542	110	0,126
	Να μην ευχαριστεί τις/τους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια	111	3,49	1,052			
4	Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια	111	4,13	0,885	-1,878	110	0,063
	Να μην ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια με αποτέλεσμα να κάνει λάθη στη δουλειά ή να μην την κάνει καθόλου	111	4,31	0,711			
5	Να ακολουθεί σημαντικές οδηγίες ακόμη και εάν έχει περάσει αρκετός χρόνος	111	3,84	0,910	-1,017	110	0,311
	Να ξεχνά με το πέρασμα του χρόνου σημαντικές οδηγίες για την εκτέλεση μιας εργασίας	111	3,94	0,877			
6	Να μη διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	111	3,67	1,012	-3,221	110	0,002
	Να διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	111	4,02	0,853			
7	Να παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες	111	3,80	0,952	-0,601	110	0,549
	Να μην είναι σε θέση να ενημερώσει πελάτες ή/και συναδέλφους αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης	111	3,86	0,939			
8	Να κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (π.χ. με ένα κούνημα του κεφαλιού ή αποκρινόμενη/-ος με ναι ή όχι)	111	3,74	1,093	-2,945	110	0,004
	Να μην κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (αποκρινόμενη/-ος με ναι ή όχι)	111	4,05	0,807			
9	Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ)	111	4,09	0,880	1,743	110	0,084

	Να μη χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ)	111	3,92	0,936			
10	Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης	111	3,00	1,027	-5,510	110	0,000
	Να εργάζεται με ρυθμούς που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της επιχείρησης	111	3,55	0,998			
11	Να μην καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	111	3,47	1,278	-3,544	110	0,001
	Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	111	3,88	1,068			
	Να συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας	111	3,86	0,923			
12	Να μη συγκεντρώνει τις πληροφορίες ή/και τα υλικά που θα χρειαστεί πριν από την εκτέλεση μιας εργασίας	111	4,05	0,796	-2,288	110	0,024
13	Να βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του	111	3,65	0,950	-1,800	110	0,075
	Να μη βοηθά τις/τους συναδέλφους	111	3,83	0,952			
	Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα)	111	3,43	0,98			
14	Να μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα)	111	3,50	0,105	-0,706	110	0,482
	Να είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	111	3,87	1,001			
15	Να μην είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	111	4,07	0,922	-1,938	110	0,055
	Να μη χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	111	3,93	1,006			
16	Να χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	111	4,09	0,930	-1,819	110	0,072
	Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα	111	3,381	0,889			
17	Να μην εφαρμόζει άμεσα σημαντικές οδηγίες	111	3,93	0,747	-1,285	110	0,202
	Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	111	4,20	0,818			
18	Να μη ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	111	3,77	1,198	3,142	110	0,002
	Να αντιδρά καταλλήλως στην εποικοδομητική κριτική	111	3,67	0,985			
19	Να αντιδρά με ακατάλληλο τρόπο στην εποικοδομητική κριτική	111	3,83	0,862	-1,716	110	0,089
	Να χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες	111	3,89	0,898			
20	Να μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες	111	4,12	0,871	-2,188	110	0,031
	Να μη κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	111	3,32	1,145			
21	Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	111	3,85	0,907	-4,885	110	0,000
	Να ακούει χωρίς να διακόπτει	111	3,50	1,008			
22	Να διακόπτει διαρκώς αυτόν που μιλάει	111	4,01	0,889	-4,944	110	0,000
	Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	111	3,60	1,064			
23	Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	111	3,77	0,953	-1,800	110	0,075
	Να μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	111	3,79	0,945			
24	Να μην μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	111	4,14	0,792	-3,881	110	0,000

25	Να μπορεί να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία	111	3,59	0,889			
	Να μην επιλύει τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν κατά την εργασία	111	3,77	0,910	-2,267	110	0,025
26	Να αναλαμβάνει πρωτοβουλία	111	3,53	0,971			
	Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία	111	3,31	1,007	2,402	110	0,018
27	Να επικοινωνεί καταλλήλως με τους πελάτες της επιχείρησης	111	3,88	0,828			
	Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης	111	4,43	0,859	-5,421	110	0,000
28	Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	111	3,99	0,869			
	Να μην εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	111	4,03	0,899	-0,370	110	0,712
29	Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	111	4,04	1,044			
	Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	111	4,16	1,132	-1,088	110	0,279
30	Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ διατήρηση οπτικής επαφής, ανάλογος τόνος φωνής)	111	4,04	1,044			
	Να μη χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ οπτική επαφή, τόνος φωνής)	111	4,16	1,132	-1,088	110	0,279

Σύμφωνα με τον Πίν. 33, στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών της σπουδαιότητας και της συχνότητας των κοινωνικών δεξιοτήτων εντοπίζεται στις παρακάτω δεκαπέντε μεταβλητές.

1. Στην 1^η μεταβλητή, να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές, το αποτέλεσμα της στατιστικής επεξεργασίας είναι $t(110)=-6,769$, με $p=0,000<0,05$.
2. Στην 2^η μεταβλητή, να παραπέμπει τους πελάτες στην/-ον αρμόδια/-ο, το αποτέλεσμα είναι $t(110)=-3,323$, με $p=0,001<0,05$.
3. Στην 6^η, να μη διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία, $t(110)=-3,321$ με $p=0,002<0,05$.
4. Στην 8^η, να κατανοεί όσα του λένε οι άλλοι, $t(110)=-2,945$ με $p=0,004<0,05$.
5. Στην 10^η, να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τους ρυθμούς τις προσδοκίες της επιχείρησης, $t(110)=-5,510$ με $p=0,000<0,05$.
6. Στην 11^η, να μην καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται, $t(110)=-3,544$ με $p=0,001<0,05$.
7. Στην 12^η, να συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την επιτέλεση μιας εργασίας, $t(110)=-2,288$ με $p=0,024<0,05$.

8. Στην 18^η, να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες, $t(110)=3,142$ με $p=0,002<0,05$.
9. Στην 20^η, να χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες, $t(110)=-2,188$ με $p=0,031<0,05$.
10. Στην 21^η, να μη κουβεντιάζει με συναδέλφους ενώ εργάζεται, $t(110)=-4,885$ με $p=0,000<0,05$.
11. Στην 22^η, να ακούει χωρίς να διακόπτει, $t(110)=-4,944$ με $p=0,000<0,05$.
12. Στην 24^η, ο έλεγχος των παρορμήσεων της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα, $t(110)=-3,881$ με $p=0,000<0,05$.
13. Στην 25^η, να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία, $t(110)=-2,267$ με $p=0,025<0,05$.
14. Στην 26^η, να αναλαμβάνει πρωτοβουλία, $t(110)=2,402$ με $p=0,018<0,05$.
15. Στην 27^η, να επικοινωνεί καταλλήλως με τους πελάτες της επιχείρησης, $t(110)=-5,421$ με $p=0,000<0,05$.

Για την απάντηση του 3^{ου} ερευνητικού ερωτήματος, εφαρμόζεται και δεύτερη μέθοδος στατιστικής ανάλυσης, αυτή του συντελεστή γραμμικής συσχέτισης Pearson. Πρόκειται για ένα στατιστικό κριτήριο που περιγράφει τη γραμμική συσχέτιση μεταξύ δύο ποσοτικών συνεχών μεταβλητών. Συνεπώς, ελέγχει κατά πόσο δύο ή περισσότερα (στην περίπτωση μας δύο) χαρακτηριστικά μεταβάλλονται ταυτοχρόνως. Η διατύπωση της στατιστικής υπόθεσης, είναι η ακόλουθη:

H_0 : Όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα της συχνότητας τόσο υψηλότερα είναι και τα επίπεδα της σπουδαιότητας.

H_1 : Δεν υπάρχει σχέση μεταξύ των επιπέδων σπουδαιότητας και συχνότητας.

Στο σύνολο τους οι μεταβλητές περιγράφουν στατιστικά σημαντικούς συντελεστές συσχέτισης, με στάθμη σημαντικότητας 0,01(**) και 0,05(*) και κανένας από τους συντελεστές συσχέτισης δεν ισούται με μηδέν. Τούτο αποδεικνύει την τάση συσχέτισης των μεταβλητών της συχνότητας με αυτές της σπουδαιότητας.

Στη συνέχεια αναλύονται τα βασικά στατιστικά ευρήματα, όπως αποτυπώνονται στον Πίν. 34.

- Ο μοναδικός συντελεστής συσχέτισης που είναι αρνητικός και φανερώνει ότι όσο μεγαλώνει η συχνότητα μικραίνει η σπουδαιότητα είναι της δεξιότητας του ΑμεΑ να ζητά διευκρινίσεις όταν δεν κατανοεί οδηγίες. Το γεγονός αυτό είναι λογικό, καθώς είναι επιθυμητό και επιβάλλεται όταν μια οδηγία κρίνεται ασαφής να διευκρινίζεται από τον εργαζόμενο και όσο περισσότερες φορές συμβαίνει τούτο τόσο καλύτερο το αποτέλεσμα.
- Οι υπόλοιποι 29 συντελεστές συσχέτισης είναι θετικοί, καταδεικνύοντας ότι όταν η μεταβλητή της συχνότητας μεγαλώνει, η αύξηση των τιμών της συνοδεύεται με αύξηση των τιμών της σπουδαιότητας.
- Οι 18 από τους 30 συντελεστές συσχέτισης περιγράφουν θετική συσχέτιση μετρίου μεγέθους ανάμεσα στη σπουδαιότητα και τη συχνότητα εμφάνισης κάθε κοινωνικής δεξιότητας.
- Ωστόσο, οι υπόλοιποι 12 περιγράφουν θετικές συσχετίσεις υψηλού μεγέθους καθώς η τιμή τους αγγίζει ή ξεπερνά το 0,5. Πρόκειται για τις δεξιότητες Νο10, 11, 12, 14, 16, 18, 21, 23, 24, 25, 26 και 30.

Πίνακας 34. Συντελεστές συσχέτισης Pearson

A/A	Κοινωνική δεξιότητα	
1	Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές	r= 0,304**
	Να διακόπτει διαρκώς την εργασία του	

2	Na παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που μπορεί να βοηθήσει ή να επιλύσει μια απορία	r = 0,273**
	Na μην παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που θα μπορούσε να βοηθήσει ή να επιλύσει μία απορία	
3	Na εκφράζει την εκτίμηση της/του στους συναδέλφους της/του, όταν δέχεται βοήθεια	r = 0,260**
	Na μην ευχαριστεί τις/τους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια	
4	Na ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια	r = 0,212*
	Na μην ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια με αποτέλεσμα να κάνει λάθη στη δουλειά ή να μην την κάνει καθόλου	
5	Na ακολουθεί σημαντικές οδηγίες ακόμη και εάν έχει περάσει αρκετός χρόνος	r = 0,340**
	Na ξεχνά με το πέρασμα του χρόνου σημαντικές οδηγίες για την εκτέλεση μιας εργασίας	
6	Na μη διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	r = 0,249**
	Na διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	
7	Na παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες	r = 0,316**
	Na μην είναι σε θέση να ενημερώσει πελάτες ή/και συναδέλφους αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης	
8	Na κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (π.χ. με ένα κούνημα του κεφαλιού ή αποκρινόμενη/-ος με ναι ή όχι)	r = 0,325**
	Na μην κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (αποκρινόμενη/-ος με ναι ή όχι)	
9	Na χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ)	r = 0,351**
	Na μη χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ)	
10	Na εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης	r = 0,461**
	Na εργάζεται με ρυθμούς που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της επιχείρησης	
11	Na μην καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	r = 0,460**
	Na καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	
12	Na συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας	r = 0,444**
	Na μη συγκεντρώνει τις πληροφορίες ή/και τα υλικά που θα χρειαστεί πριν από την εκτέλεση μιας εργασίας	
13	Na βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του	r = 0,385**
	Na μη βοηθά τις/τους συναδέλφους	
14	Na ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα)	r = 0,498**
	Na μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα)	
15	Na είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	r = 0,375**
	Na μην είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	
16	Na μη χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	r = 0,532**
	Na χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	
17	Na ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα	r = 0,321**
	Na μην εφαρμόζει άμεσα σημαντικές οδηγίες	
18	Na ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	r = -0,597**
	Na μη ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	
19	Na αντιδρά καταλλήλως στην εποικοδομητική κριτική	r = 0,425**
	Na αντιδρά με ακατάλληλο τρόπο στην εποικοδομητική κριτική	
20	Na χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες	r = 0,249**
	Na μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες	
21	Na μη κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	r = 0,416**
	Na κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	
22	Na ακούει χωρίς να διακόπτει	r = 0,340**
	Na διακόπτει διαρκώς αυτόν που μιλάει	
23	Na μη συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	r = 0,562**
	Na συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	
24	Na μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	r = 0,416**
	Na μην μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	
25	Na μπορεί να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία	r = 0,518**

	Να μην επιλύει τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν κατά την εργασία	
26	Να αναλαμβάνει πρωτοβουλία	$r = 0,501^{**}$
	Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία	
27	Να επικοινωνεί καταλλήλως με τους πελάτες της επιχείρησης	$r = 0,199^*$
	Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης	
28	Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	$r = 0,326^{**}$
	Να μην εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	
29	Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	$r = 0,372^{**}$
	Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	
30	Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ διατήρηση οπτικής επαφής, ανάλογος τόνος φωνής)	$r = 0,433^{**}$
	Να μη χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ οπτική επαφή, τόνος φωνής)	

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

Επομένως, καθώς η πλειοψηφία των δεικτών συνάφειας (r) μεταξύ των δύο μεταβλητών είναι θετικής κατεύθυνσης και μετρίου ή υψηλού βαθμού καταδεικνύουν ότι τα δύο μεγέθη έχουν την τάση να μεταβάλλονται ομοιοτρόπως. Όταν η μία μεταβλητή (συχνότητα) μεγαλώνει ή στην συγκεκριμένη περίπτωση επαναλαμβάνεται, τότε η αύξηση των τιμών της συνοδεύεται και με αύξηση των τιμών της άλλης μεταβλητής (σπουδαιότητας). Πρόκειται δηλ. για δύο χαρακτηριστικά που τείνουν να μεταβάλλονται ταυτοχρόνως (συνδιακυμαίνονται). Συνεπώς, γίνεται αποδεκτή η ερευνητική υπόθεση H_0 , σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες τείνουν να θεωρούν ότι η σπουδαιότητα μιας κοινωνικής δεξιότητας αυξάνει καθώς αυξάνει και η συχνότητα εμφάνισης ή απουσίας της.

Φυσική επέκταση του συντελεστή συσχέτισης, είναι η ανάλυση της απλής γραμμικής παλινδρόμησης, η οποία αποτελεί και το πιο απλό προβλεπτικό μοντέλο (Εμβαλωτής, Κατσής & Σιδερίδης, 2006). Κάθε μοντέλο παλινδρόμησης είναι μοντέλο αιτίου – αποτελέσματος, δηλ. θεωρείται ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές επηρεάζουν την εξαρτημένη και γίνεται προσπάθεια προσδιορισμού ενός γραμμικού μοντέλου που να περιγράφει πως την επηρεάζουν (Ζαφειρόπουλος, 2015). Στην περίπτωση της παρούσας υπόθεσης έχουμε απλή γραμμική παλινδρόμηση, διότι έχουμε μόνον μια ανεξάρτητη μεταβλητή.

Διατυπώνοντας το ενδεχόμενο μιας απλής πρόβλεψης, προκύπτουν οι παρακάτω υποθέσεις:

H_0 : Η συχνότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων προβλέπει τη μεταβολή της σπουδαιότητας τους στις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών

H_1 : Η συχνότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων δεν προβλέπει τη μεταβολή της σπουδαιότητας τους στις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών.

Πίνακας 35. Προβλεπτική μεταβλητή που επηρεάζει τη σταθερή μεταβλητή (i)

	b	β	t	p (Sig.)
Σταθερός όρος (Constant)	1,710		3,560	0,001
Σπουδαιότητα επαγγελματικών δεξιοτήτων	0,390	0,304	3,335	0,001

$R^2 = 0,093$

Σύμφωνα με τον 35, ο δείκτης συνάφειας των δύο μεταβλητών Pearson, στην παραπάνω περίπτωση είναι 0,309 δηλώνοντας μια (μέτρια) θετική συνάφεια ανάμεσα στη σπουδαιότητα και τη συχνότητα εμφάνισης των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων.

Ο πρώτος διαγνωστικός έλεγχος της καταλληλότητας του μοντέλου είναι αυτός της διερεύνησης του συντελεστή προσδιορισμού R^2 (R Square), ο οποίος εξηγεί το ποσοστό της διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής που οφείλεται στην επίδραση της ανεξάρτητης (Εμβαλωτής, Κατσής, & Σιδερίδης, 2006). Συγκεκριμένα, το ποσοστό είναι 0,093, δηλ.~το 9,30% των μεταβολών της σπουδαιότητας ερμηνεύεται από τις μεταβολές της συχνότητας εμφάνισης. Το γεγονός αυτό σε καμία περίπτωση δε σημαίνει ότι η μεταβολή της μιας μεταβλητής αποτελεί και την αιτία μεταβολής της άλλης.

Ο έλεγχος της στατιστικής σημαντικότητας των συντελεστών, δηλ. οι ανεξάρτητες μεταβλητές να πολλαπλασιάζονται με μη μηδενικούς συντελεστές και γι' αυτό πράγματι

να επηρεάζουν την εξαρτημένη (Ζαφειρόπουλος, 2015), αποτελεί τον δεύτερο διαγνωστικό έλεγχο. Στον πίν.35, στη στήλη t και ειδικότερα στη στήλη Sig., μπορούμε να διακρίνουμε εάν η ανεξάρτητη μεταβλητή είναι στατιστικά σημαντική. Ο διαγνωστικός έλεγχος που πραγματοποιείται είναι το t – test. Ο συντελεστής που ενδιαφέρει είναι αυτός της ανεξάρτητης μεταβλητής, δηλ. της συχνότητας, ο οποίος είναι 0,001. Επομένως, $p < 0,05$ και όταν συμβαίνει αυτό μπορούμε να πούμε ότι ο συντελεστής είναι στατιστικά σημαντικός και γι' αυτό επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή (Απορρίπτεται η H_1).

Στον πίν. 35 επίσης, παρέχονται και οι συντελεστές που ορίζουν την εξίσωση της πρόβλεψης, δηλ. οι συντελεστές του μοντέλου. Επομένως, το μοντέλο είναι:

Σπουδαιότητα κοινωνικής δεξιότητας και συχνότητα εμφάνισης κοινωνικής δεξιότητας = $1,710 + 0,390 * \text{σπουδαιότητα}$.

Συνεπώς, καταλήγουμε στα παρακάτω συμπεράσματα:

- Ανεξαρτήτως από τις προσωπικές αντιλήψεις των εργοδοτών, η μέση σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων αναμένεται στο 1,710.
- Αν η συχνότητα εμφάνισης τους αυξηθεί κατά μια μονάδα, η μέση αντίληψη της σπουδαιότητας αναμένεται να αυξηθεί κατά 0,390.

6.4.4 Το φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η προϋπηρεσία ως παράγοντας διαμόρφωσης της ανεξάρτητης μεταβλητής της έρευνας σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων

Για τη διερεύνηση της συσχέτισης της εξαρτημένης μεταβλητής της έρευνας «προσωπικές απόψεις και αντιλήψεις των εργοδοτών για τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων» και της ανεξάρτητης μεταβλητής «φύλο», χρησιμοποιούνται δύο στατιστικοί έλεγχοι. Ο πρώτος είναι αυτός της παραμετρικής διαδικασίας t για ανεξάρτητα δείγματα (Independent sample – test) και ο δεύτερος είναι το μη παραμετρικό Mann – Whitney U. Τούτο συμβαίνει καθώς η ανάλυση των αποτελεσμάτων σχετικά με την κανονικότητα του δείγματος δεν έγινε και στις δύο περιπτώσεις αποδεκτή.

Αρχικά, εφαρμόζεται έλεγχος ισότητας μέσω των τιμών (t – test) προκειμένου να ελεγχθεί εάν οι μέσες τιμές που προέρχονται από τις απαντήσεις των γυναικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα διαφέρουν σημαντικά με τις μέσες τιμές των απαντήσεων των αντρών. Του t – test, προηγείται το τεστ του Levene, για τον έλεγχο ισότητας των διασπορών μεταξύ των δύο ομάδων, προκειμένου να γίνει η σωστή επιλογή του επιπέδου στατιστικής σημαντικότητας.

Η διατύπωση της στατιστικής υπόθεσης, είναι η ακόλουθη:

H_0 : Η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία **είναι ίση** με τη μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα, δηλ. $\mu_1 = \mu_2$.

H_1 : Η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία **δεν είναι ίση** με τη μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα, δηλ. $\mu_1 \neq \mu_2$.

Όπου μ_1 , η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα και όπου μ_2 , η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Πίνακας 36. Έλεγχος t – test επίδρασης του φύλου στην μεταβλητή της έρευνας «σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων»

	Φύλο	N	M.O	T.A	t	df	p																																																																																																																																																																																																																																																																																						
1. Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές	Γυναίκα	70	3,11	1,09	-	109	0,035																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,56	1,00	2,137			2. Παραπομπή στον αρμόδιο	Γυναίκα	70	3,69	0,75	0,623	109	0,534	Άντρας	41	3,59	0,92		3. Εκτίμηση στους συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,51	1,03	-	109	0,081	Άντρας	41	3,85	0,88	1,762	4. Να ζητά βοήθεια	Γυναίκα	70	4,04	0,93	-	96,836	0,175	Άντρας	41	4,27	0,77	1,365	5. Σημαντικές οδηγίες με το πέρασμα του χρόνου	Γυναίκα	70	3,77	0,90	-	109	0,317	Άντρας	41	3,95	0,92	1,005	6. Να μη διαφωνεί	Γυναίκα	70	3,56	0,91	-	69,265	0,163	Άντρας	41	3,85	1,15	1,410	7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438	8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01
2. Παραπομπή στον αρμόδιο	Γυναίκα	70	3,69	0,75	0,623	109	0,534																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,59	0,92				3. Εκτίμηση στους συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,51	1,03	-	109	0,081	Άντρας	41	3,85	0,88	1,762	4. Να ζητά βοήθεια	Γυναίκα	70	4,04	0,93	-	96,836	0,175	Άντρας	41	4,27	0,77	1,365	5. Σημαντικές οδηγίες με το πέρασμα του χρόνου	Γυναίκα	70	3,77	0,90	-	109	0,317	Άντρας	41	3,95	0,92	1,005	6. Να μη διαφωνεί	Γυναίκα	70	3,56	0,91	-	69,265	0,163	Άντρας	41	3,85	1,15	1,410	7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438	8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679										
3. Εκτίμηση στους συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,51	1,03	-	109	0,081																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,85	0,88	1,762			4. Να ζητά βοήθεια	Γυναίκα	70	4,04	0,93	-	96,836	0,175	Άντρας	41	4,27	0,77	1,365	5. Σημαντικές οδηγίες με το πέρασμα του χρόνου	Γυναίκα	70	3,77	0,90	-	109	0,317	Άντρας	41	3,95	0,92	1,005	6. Να μη διαφωνεί	Γυναίκα	70	3,56	0,91	-	69,265	0,163	Άντρας	41	3,85	1,15	1,410	7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438	8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																							
4. Να ζητά βοήθεια	Γυναίκα	70	4,04	0,93	-	96,836	0,175																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	4,27	0,77	1,365			5. Σημαντικές οδηγίες με το πέρασμα του χρόνου	Γυναίκα	70	3,77	0,90	-	109	0,317	Άντρας	41	3,95	0,92	1,005	6. Να μη διαφωνεί	Γυναίκα	70	3,56	0,91	-	69,265	0,163	Άντρας	41	3,85	1,15	1,410	7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438	8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																				
5. Σημαντικές οδηγίες με το πέρασμα του χρόνου	Γυναίκα	70	3,77	0,90	-	109	0,317																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,95	0,92	1,005			6. Να μη διαφωνεί	Γυναίκα	70	3,56	0,91	-	69,265	0,163	Άντρας	41	3,85	1,15	1,410	7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438	8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																	
6. Να μη διαφωνεί	Γυναίκα	70	3,56	0,91	-	69,265	0,163																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,85	1,15	1,410			7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438	8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																														
7. Να παρέχει πληροφορίες	Γυναίκα	70	3,77	0,95	-	109	0,662																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,85	0,96	0,438			8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028	9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																											
8. Κατανόηση λεγομένων	Γυναίκα	70	3,66	1,12	-	109	0,306																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,88	1,02	1,028			9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068	10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																								
9. Τήρηση κανόνων ευγενείας	Γυναίκα	70	4,09	0,89	-	109	0,946																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	4,10	0,86	0,068			10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739	11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																					
10. Ρυθμός εργασίας	Γυναίκα	70	2,87	1,00	-	109	0,085																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,22	1,03	1,739			11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275	12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																		
11. Να μην καλεί φίλους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,44	1,34	-	109	0,784																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,51	1,16	0,275			12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658	Άντρας	41	3,80	0,98		13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																															
12. Συλλογή πληροφοριών πριν την επιτέλεση μιας εργασίας	Γυναίκα	70	3,89	0,89	0,444	109	0,658																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,80	0,98				13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290	14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																												
13. Βοήθεια σε συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,63	0,92	-	109	0,773																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,68	1,01	0,290			14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004	15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																									
14. Κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα εργασιακά περιστατικά	Γυναίκα	70	3,36	1,04	-	109	0,318																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,56	0,97	1,004			15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454	Άντρας	41	3,78	1,08		16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																						
15. Συνέπεια	Γυναίκα	70	3,93	0,95	0,751	109	0,454																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,78	1,08				16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771	17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																			
16. Χρήση δικαιολογιών	Γυναίκα	70	3,87	1,03	-	109	0,442																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	4,02	0,96	0,771			17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052	18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																
17. Άμεση εφαρμογή σημαντικών οδηγιών	Γυναίκα	70	3,74	0,91	-	109	0,295																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,93	0,84	1,052			18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449	19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																													
18. Να ζητά διευκρινίσεις	Γυναίκα	70	4,17	0,81	-	109	0,654																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	4,24	0,83	0,449			19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336	20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																																										
19. Κατάλληλη αντίδραση στην κριτική	Γυναίκα	70	3,57	0,98	-	109	0,184																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,83	0,97	1,336			20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437	Άντρας	41	3,80	0,95		21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																																																							
20. Κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα και χειρονομίες	Γυναίκα	70	3,94	0,86	0,780	109	0,437																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,80	0,95				21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220	22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																																																																				
21. Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,14	1,06	-	109	0,029																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,63	1,22	2,220			22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110	23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																																																																																	
22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Γυναίκα	70	3,41	,925	-	109	0,269																																																																																																																																																																																																																																																																																						
	Άντρας	41	3,63	1,13	1,110			23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																																																																																														
23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα	Γυναίκα	70	3,57	1,01	-	109	0,679																																																																																																																																																																																																																																																																																						

σε ακατάλληλο χρόνο	Άντρας	41	3,66	1,15	0,415		
24. Έλεγχος παρορμήσεων και συναισθήματος	Γυναίκα	70	3,73	0,97	-	109	0,352
	Άντρας	41	3,90	0,88	0,935		
25. Επίλυση προβλημάτων κατά την εργασία	Γυναίκα	70	3,57	0,91	-	109	0,828
	Άντρας	41	3,61	0,86	0,218		
26. Να αναλαμβάνει πρωτοβουλία	Γυναίκα	70	3,41	1,01	-	109	0,097
	Άντρας	41	3,73	0,86	1,676		
27. Κατάλληλος τρόπος επικοινωνίας με πελάτες	Γυναίκα	70	3,94	0,84	0,997	109	0,321
	Άντρας	41	3,78	0,79			
28. Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	Γυναίκα	70	4,01	0,86	0,368	109	0,714
	Άντρας	41	3,95	0,89			
29. Αποφυγή ακατάλληλου αγγίγματος	Γυναίκα	70	4,07	1,04	0,465	109	0,643
	Άντρας	41	3,98	1,06			
30. Χρήση κατάλληλων δεξιοτήτων συζήτησης	Γυναίκα	70	3,59	1,00	-	109	0,264
	Άντρας	41	3,80	0,98	1,123		

Με βάση τα δεδομένα που προέκυψαν από τη χρήση του στατιστικού κριτηρίου T (t – test) και όπως φαίνεται και από τον Πίν. 36, διαπιστώνονται τα ακόλουθα:

- Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, μεταξύ των δύο φύλων αναφορικά με τη σπουδαιότητα της κοινωνικής επαγγελματικής δεξιότητας: «Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές». Συγκεκριμένα, η μέση τιμή των απόψεων των γυναικών είναι 3,11 (τ.α 1,09), ενώ των αντρών είναι 3,56 (τ.α 1,00). Συνεπώς, οι άντρες τείνουν να θεωρούν πιο σημαντική τη δεξιότητα της συνεχόμενης και χωρίς διακοπές εργασίας από ότι οι γυναίκες εργοδότες.
- Επίσης, και σε μια ακόμη δεξιότητα συναντάται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων: «Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται». Και σε αυτήν την περίπτωση, οι άντρες συμμετέχοντες τη θεωρούν πολύ σημαντική δεξιότητα καθώς ο μέσος όρος των απαντήσεων τους αγγίζει το 3,63 (τ.α 1,22) ενώ αυτός των απόψεων των γυναικών είναι 3,14 (τ.α 1,06).
- Στις υπόλοιπες 28 κοινωνικές επαγγελματικές δεξιότητες δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Και η εφαρμογή του μη παραμετρικού στατιστικού κριτηρίου Mann – Whitney U, εντόπισε στατιστικά σημαντική διαφορά για τις ίδιες δύο επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες, δηλ. αυτήν της αδιάλειπτης εργασίας ($p=0,043<0,05$) και αυτήν της κουβέντας αντί της εργασίας ($p=0,016<0,05$) με αποτέλεσμα να μην φανερώνεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων.

Συνεχίζοντας, επιχειρείται η συσχέτιση της εξαρτημένης μεταβλητής με την ανεξάρτητη της «ηλικίας». Για τον σκοπό αυτό, εφαρμόζεται το στατιστικό κριτήριο One – way ANOVA. Η δοκιμασία ANOVA εφαρμόστηκε αφού διαπιστώθηκε ότι εκπληρώνονται οι προϋποθέσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή της.

Σύμφωνα με τον Ζαφειρόπουλο (2005), ο έλεγχος ανάλυσης της διασποράς ή ανάλυσης της διακύμανσης χρησιμοποιείται για τη διαπίστωση της ύπαρξης στατιστικά σημαντικών διαφορών ανάμεσα σε ομάδες υποκειμένων – στη συγκεκριμένη περίπτωση ηλικίες συμμετεχόντων στην έρευνα – σε σχέση με μια ποσοτική μεταβλητή (σπουδαιότητα). Πρόκειται για ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα, διότι μια ποιοτική μεταβλητή, αυτή της ηλικίας, κατασκευάζει τις ομάδες των εργοδοτών που συγκρίνονται. Ειδικότερα, η μεταβλητή της ηλικίας έχει πέντε τιμές (20 – 30, 31 – 40, 41 – 50, 51 – 60, 60+) και γι' αυτό το λόγο η συγκεκριμένη ανάλυση διακύμανσης είναι με έναν παράγοντα με πέντε επίπεδα.

Μετασχηματίζοντας το βασικό ερώτημα της συγκεκριμένης ερευνητικής υπόθεσης, προκύπτουν οι παρακάτω υποθέσεις:

$H_0: \mu_1=\mu_2=\mu_3=\mu_4=\mu_5$ (Οι μέσες τιμές των ηλικιακών ομάδων είναι ίσες)

$H_1: \mu_1\neq\mu_2\neq\mu_3\neq\mu_4\neq\mu_5\neq\mu_6$ (Οι μέσες τιμές των ηλικιακών ομάδων διαφέρουν)

Όπου μ_1 , η μέση τιμή της ομάδας 20 – 31 ετών. Όπου μ_2 , η μέση τιμή της ομάδας 31 – 40, μ_3 η μέση τιμή της ομάδας 41 – 50, μ_4 η μέση τιμή της ομάδας 51 – 60, και μ_5 η μέση τιμή της ομάδας 60+.

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας τίθεται στο 5% και προκύπτει στατιστικά σημαντική διαφορά μόνον σε δύο από τις τριάντα κοινωνικές δεξιότητες. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα του ελέγχου ανάλυσης της διασποράς, είναι:

1. Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές: $F_1(4,106) = 2,783$ με $p = 0,030 < 0,05$. Απορρίπτεται η H_0 .
2. Να κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι (π.χ. με ένα κούνημα του κεφαλιού ή αποκρινόμενη/-ος με ναι ή όχι): $F_8(4,106) = 2,746$ με $p = 0,032 < 0,05$. Απορρίπτεται η H_0 .

Συνεπώς, με βάση την παραπάνω ανάλυση οι δύο κοινωνικές δεξιότητες στις οποίες εντοπίζεται η στατιστικά σημαντική διαφορά, είναι η αδιάλειπτη εργασία και η κατανόηση των λεγομένων των άλλων αποκρινόμενη/-ος με ένα νεύμα ή μια μονολεκτική απάντηση. Γι' αυτές τις δύο περιπτώσεις, η ανάλυση συνεχίζεται με το post hoc test LSD. Αναφορικά με την πρώτη δεξιότητα εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 20 – 30 με 41 – 50, 41 – 50 εκτός από την ομάδα 20 – 30 και με την ομάδα 51 – 60. Στη δεύτερη δεξιότητα, στατιστικά σημαντική διαφορά εμφανίζεται μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 20 – 30 με 31 – 40 και 41 – 50.

Ακολουθεί η συσχέτιση της σπουδαιότητας των κοινωνικών δεξιοτήτων με το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργοδοτών. Και σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζεται One – way Anova, μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής «ομάδες εκπαιδευτικών επιπέδων εργοδοτών» και της εξαρτημένης «σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών

δεξιότητων». Ο έλεγχος ANOVA εφαρμόστηκε αφού διαπιστώθηκε η κανονικότητα του δείγματος.

Πρόκειται για ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα, διότι μια ποιοτική μεταβλητή, αυτή του εκπαιδευτικού επιπέδου, κατασκευάζει τις ομάδες των εργοδοτών που συγκρίνονται. Ειδικότερα, η μεταβλητή των επιπέδων έχει έξι τιμές (Γυμνάσιο, Λύκειο, ΙΕΚ, ΑΕΙ/ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό) και γι' αυτό το λόγο η συγκεκριμένη ανάλυση διακύμανσης είναι με έναν παράγοντα με έξι επίπεδα.

Μετασχηματίζοντας το βασικό ερώτημα, προκύπτουν οι παρακάτω υποθέσεις:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5 = \mu_6 \text{ (Οι μέσες τιμές των ομάδων είναι ίσες)}$$

$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5 \neq \mu_6 \text{ (Οι μέσες τιμές διαφέρουν)}$$

Όπου μ_1 , η μέση τιμή της ομάδας Γυμνάσιο. Όπου μ_2 , η μέση τιμή της ομάδας Λύκειο, μ_3 η μέση τιμή της ομάδας ΙΕΚ, μ_4 η μέση τιμή της ομάδας ΑΕΙ/ΤΕΙ, και μ_5 η μέση τιμή της Μεταπτυχιακό και Διδακτορικό.

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας τίθεται στο 5% και τα αποτελέσματα της ANOVA αναφορικά με τη σπουδαιότητα και το εκπαιδευτικό επίπεδο, είναι ανά δεξιότητα τα ακόλουθα:

1. Για την ενημέρωση αναφορικά με την παροχή βοήθειας, το αποτέλεσμα είναι $F_4(4,106) = 4,277$ με $p = 0,003 < 0,05$ επομένως **απορρίπτεται** η H_0 . Με βάση το αποτέλεσμα, οι μέσες τιμές των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργοδοτών δεν είναι ίσες και επομένως εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,139, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
2. Η χρήση των βασικών κανόνων ευγενείας έχει ως αποτέλεσμα $F_9(4,106) = 2,519$ με $p = 0,046 < 0,05$. Συνεπώς, **απορρίπτεται** η H_0 καθώς οι μέσες τιμές των

- εκπαιδευτικών επιπέδων των εργοδοτών δεν είναι ίσες και επομένως εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,087, καταδεικνύοντας τη μέτρια επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
3. Ωστόσο, η συζήτηση προσωπικών ζητημάτων σε ακατάλληλο χρόνο συγκεντρώνει $F_{23}(4,106)=3,186$ ($p = 0,016 < 0,05$). Επομένως, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά και **απορρίπτεται** η H_0 . Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,328, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
 4. Επόμενη δεξιότητα είναι αυτή του ελέγχου των συμπεριφορικών αλλά και συναισθηματικών παρορμήσεων. Το στατιστικό κριτήριο της AVONA παρείχε το αποτέλεσμα $F_{24}(4,106)=3,082$ με $p= 0,019 < 0,05$, επομένως **απορρίπτεται** η H_0 . Οι μέσες τιμές των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργοδοτών δεν είναι ίσες αναφορικά με τη σπουδαιότητα της συγκεκριμένης δεξιότητας και σημειώνεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,323, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση της ηλικίας στην σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων.
 5. Επίσης, και στη δεξιότητα που αφορά στην επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν εν ώρα εργασίας εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά με $F_{25}(4,106)=5,061$ με $p=0,001 < 0,05$. Επομένως **απορρίπτεται** η H_0 και οι μέσες τιμές των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργοδοτών δεν είναι ίσες. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,400, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.

6. Ωστόσο, στατιστικά σημαντική διαφορά ανιχνεύεται ομάδες των εργοδοτών αναφορικά με το ακατάλληλο άγγιγμα. Συγκεκριμένα, $F_{29}(4,106)=1,279$ με $p=0,045<0,05$. Επομένως **απορρίπτεται** η H_0 . Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,300, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.

7. Τελευταία, είναι η χρήση των κατάλληλων δεξιοτήτων συζήτησης. Με βάση την ANOVA, το αποτέλεσμα είναι $F_{30}(4,106)=4,674$ με $p=0,002<0,05$. Επομένως **απορρίπτεται** η H_0 καθώς οι μέσες τιμές των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργοδοτών δεν είναι ίσες και συνεπώς εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,387, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση.

Συμπερασματικά, η εφαρμογή της μεθόδου ANOVA, οδήγησε σε στατιστικά σημαντικά διαφορές για τις εξής επτά μεταβλητές:

- Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια.
- Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (παρακαλώ, ευχαριστώ).
- Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο.
- Να μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα.
- Να μπορεί να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία.
- Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο.
- Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης (π.χ διατήρηση οπτικής επαφής, ανάλογος τόνος φωνής).

Συνεπώς, κατά σύμβαση, μπορούμε να αποφανθούμε ότι οι ομάδες των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργοδοτών διαφέρουν στατιστικά σημαντικά αναφορικά με τη σπουδαιότητα των παραπάνω κοινωνικών δεξιοτήτων.

Στη συνέχεια, εξετάστηκαν οι διαφορές των μέσων όρων μεταξύ των ομάδων των εργοδοτών που παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικά διαφορές εφαρμόζοντας τον post hoc έλεγχο Tukey HSD με στάθμη σημαντικότητας 5%. Τα αποτελέσματα, είναι τα ακόλουθα:

- I. Αναφορικά με τη δεξιότητα ενημέρωσης για παροχή βοήθειας, η στατιστικά σημαντική διαφορά εντοπίζεται μεταξύ των εργοδοτών που είναι απόφοιτοι Λυκείου και των υπολοίπων πέντε εκπαιδευτικών επιπέδων (Γυμνάσιο, ΙΕΚ, ΑΕΙ/ΤΕΙ, κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού διπλώματος).
- II. Η χρήση των βασικών κανόνων ευγενείας διαφέρει στατιστικά μεταξύ των αποφοίτων Λυκείου και ΑΕΙ/ΤΕΙ – κατόχων Μεταπτυχιακού.
- III. Η συζήτηση των προσωπικών ζητημάτων σε ακατάλληλο χρόνο διαφέρει στατιστικά σημαντικά μεταξύ αρκετών ομάδων εκπαιδευτικών επιπέδων. Συγκεκριμένα, δεν είναι ίσες οι μέσες τιμές των αποφοίτων Λυκείου με τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ. Επίσης, των αποφοίτων ΙΕΚ αλλά και ΑΕΙ/ΤΕΙ με τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος. Τέλος, στατιστικά σημαντική διαφορά εντοπίζεται και μεταξύ των κατόχων μεταπτυχιακού διπλώματος και τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ.
- IV. Ακολουθεί ο έλεγχος των παρορμήσεων σε επίπεδο συμπεριφοράς και συναισθήματος. Και σε αυτήν την μεταβλητή εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ πολλών ομάδων. Αρχικά, διαφέρουν οι απόψεις των αποφοίτων Λυκείου με τους αποφοίτους ΙΕΚ, ΑΕΙ/ΤΕΙ και τους κατόχους μεταπτυχιακού.

Έπειτα, ακολουθούν οι απόφοιτοι ΙΕΚ και ΑΕΙ/ΤΕΙ με τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος.

- V. Η κοινωνική δεξιότητα που αφορά στην επίλυση προβλημάτων που ανακύπτουν κατά την εργασία σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ίδιων εκπαιδευτικών επιπέδων με την προηγούμενη δεξιότητα (IV). Οι μοναδικές κατηγορίες εκπαίδευσης που έχουν ίσες μέσες τιμές, είναι αυτές των αποφοίτων Λυκείου με τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος, των αποφοίτων ΙΕΚ με τους απόφοιτους ΑΕΙ / ΤΕΙ και οι κάτοχοι μεταπτυχιακοί απόφοιτοι με τους αποφοίτους ΙΕΚ και ΑΕΙ / ΤΕΙ.
- VI. Όσον αφορά στην αποφυγή του ακατάλληλου αγγίγματος, διαφέρουν στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους οι ομάδες των αποφοίτων Λυκείου με τους αποφοίτους ΙΕΚ και τους κατόχους μεταπτυχιακού καθώς και οι απόφοιτοι ΙΕΚ με τους διδάκτορες.
- VII. Τέλος, όσον αφορά στη χρήση των κατάλληλων δεξιοτήτων συζήτησης, οι απόφοιτοι Λυκείου διαφέρουν στατιστικά σημαντικά με όλες τις ομάδες εκπαιδευτικών επιπέδων εκτός από αυτή των διδασκόντων. Η ομάδα των αποφοίτων ΙΕΚ εκτός από τους αποφοίτους Λυκείου διαφέρει και με τους διδάκτορες και το ίδιο συμβαίνει και με τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ και τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος.

Προκειμένου να διερευνηθεί εάν τα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας των ερωτώμενων επιδρούν στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων ενός ΑμεΑ στην εργασία, εφαρμόζεται και σε αυτήν την περίπτωση One – way Anova. Ο έλεγχος ανάλυσης της διακύμανσης μονής κατεύθυνσης πραγματοποιείται μεταξύ της ανεξάρτητης μεταβλητής

«έτη προϋπηρεσίας» και της εξαρτημένης «σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων». Η δοκιμασία ANOVA εφαρμόστηκε αφού ελέγχθηκε ότι εκπληρώνονται οι προϋποθέσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή της.

Το παραπάνω στατιστικό κριτήριο χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ομάδες των ετών επαγγελματικής προϋπηρεσίας των εργοδοτών –με την μεταβλητή της έρευνας «σπουδαιότητα». Πρόκειται για ανάλυση διακύμανσης με έναν παράγοντα, διότι μια ποιοτική μεταβλητή, αυτή των ετών επαγγελματικής προϋπηρεσίας, κατασκευάζει τις ομάδες των εργοδοτών που συγκρίνονται. Ειδικότερα, η μεταβλητή των ετών έχει πέντε τιμές (0-1, 2-5, 6-10, 11-15, 15+) και γι' αυτό το λόγο η συγκεκριμένη ανάλυση διακύμανσης είναι με έναν παράγοντα με πέντε επίπεδα.

Μετασχηματίζοντας το βασικό ερώτημα της συγκεκριμένης ερευνητικής υπόθεσης, προκύπτουν οι παρακάτω υποθέσεις:

$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$ (Οι μέσες τιμές των ετών προϋπηρεσίας είναι ίσες)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4 \neq \mu_5$ (Οι μέσες τιμές των ετών προϋπηρεσίας διαφέρουν)

Όπου μ_1 , η μέση τιμή της ομάδας 0 – 1 έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας. Όπου μ_2 , η μέση τιμή της ομάδας 2-5, μ_3 η μέση τιμή της ομάδας 6-10, μ_4 η μέση τιμή της ομάδας 11-15, και μ_5 η μέση τιμή της ομάδας 15+.

Το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας τίθεται στο 5% και τα αποτελέσματα της ANOVA αναφορικά με τη σπουδαιότητα και τα έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας, είναι ανά δεξιότητα τα ακόλουθα:

1. Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές. Το αποτέλεσμα είναι $F_1(4,106) = 2,498$ με $p = 0,045 < 0,05$, επομένως **απορρίπτεται** η H_0 . Με βάση το αποτέλεσμα, οι μέσες τιμές των ετών επαγγελματικής προϋπηρεσίας των εργοδοτών δεν είναι

- ίσες και εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους αναφορικά με την αντίληψη τους για τη συγκεκριμένη δεξιότητα. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,086, αριθμός που φανερώνει μέτρια επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής (προϋπηρεσία) στην εξαρτημένη (σπουδαιότητα).
2. Η παροχή πληροφοριών συγκεντρώνει $F_7(4,106)=2,741$ με $p=0,032<0,05$ με αποτέλεσμα να **απορρίπτεται** η H_0 . Οι μέσες τιμές των ομάδων των ετών επαγγελματικής προϋπηρεσίας των εργοδοτών δεν είναι ίσες και επομένως εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,094, καταδεικνύοντας την μέτρια επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
 3. Ο έλεγχος ανάλυσης της διασποράς των απαντήσεων για τη δεξιότητα που αφορά στην πρόσκληση φίλων εν ώρα εργασίας εντοπίζει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών των ετών προϋπηρεσίας καθώς $F_{11}(4,106)=2,507$ με $p=0,046<0,05$ και για τον λόγο αυτόν **απορρίπτεται η H_0** . Το η^2 είναι 0,086 και κατατάσσεται στην κατηγορία της μέτριας επίδρασης της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
 4. Η συγκέντρωση των απαιτούμενων πληροφοριών έχει $F_{12}(4,106)=4,079$ με $p=0,004<0,05$. Συνεπώς, **απορρίπτεται** η H_0 καθώς οι μέσες τιμές των ετών επαγγελματικής εμπειρίας των εργοδοτών δεν είναι ίσες και επομένως εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,133, καταδεικνύοντας την μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
 5. Επίσης, η παροχή βοήθειας σε συναδέλφους συγκεντρώνει $F_{13}(4,106)=3,761$ με $p=0,007<0,05$ και **απορρίπτεται η H_0** . Το η^2 είναι 0,124 και κατατάσσεται στην

- κατηγορία της μεγάλης επίδρασης της επαγγελματικής προϋπηρεσίας στην διαμόρφωση των απόψεων των εργοδοτών αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων.
6. Και η ανταπόκριση εν ώρα εργασίας σε έκτακτα περιστατικά σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων των εργοδοτών με $F_{14}(4,106)=3,445$ με $p=0,011<0,05$ **απορρίπτοντας την H_0** . Το η^2 είναι 0,115 και φανερώνει μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
 7. Η ακολουθία και η άμεση εφαρμογή εντολών έχει $F_{17}(4,106)=2,495$ με $p=0,047>0,05$. Συνεπώς, **απορρίπτεται η H_0** . Το η^2 που φανερώνει το μέγεθος της επίδρασης της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη είναι 0,086 και κατατάσσεται στην κατηγορία της μέτριας επίδρασης.
 8. Επόμενη δεξιότητα είναι αυτή του ελέγχου των συμπεριφορικών αλλά και των συναισθηματικών παρορμήσεων. Το στατιστικό κριτήριο της AVONA παρείχε το αποτέλεσμα $F_{24}(4,106)=2,772$ με $p=0,031<0,05$. Επομένως, **απορρίπτεται η H_0** . Οι μέσες τιμές των ετών επαγγελματικής εμπειρίας των εργοδοτών δεν είναι ίσες αναφορικά με τη σπουδαιότητα της συγκεκριμένης δεξιότητας και σημειώνεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ τους. Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,095, αριθμός που φανερώνει μεγάλη επίδραση της ανεξάρτητης μεταβλητής στην εξαρτημένη.
 9. Το αποτέλεσμα που σημειώνει η κατάλληλη επικοινωνία με τους πελάτες της επιχείρησης φανερώνει στατιστικά σημαντική διαφορά με $F_{27}(4,106)=3,989$ και $p=0,005<0,05$ γεγονός που συνεπάγεται την **απόρριψη της H_0** . Το μέγεθος της επίδρασης υπολογισμένο με το η^2 είναι 0,131, καταδεικνύοντας επίδραση μεγάλου βαθμού.

Συμπερασματικά, η εφαρμογή της μεθόδου ANOVA, οδήγησε σε στατιστικά σημαντικά διαφορές μεταξύ των ομάδων των ετών επαγγελματικής προϋπηρεσίας, για τις εξής εννέα μεταβλητές:

- Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές.
- Να παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες.
- Να μην καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται.
- Να συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας.
- Να βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του.
- Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα).
- Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα.
- Να μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα.
- Να επικοινωνεί καταλλήλως με τους πελάτες της επιχείρησης.

Συνεπώς, κατά σύμβαση, μπορούμε να αποφανθούμε ότι οι ομάδες των ετών επαγγελματικής εμπειρίας των εργοδοτών διαφέρουν στατιστικά σημαντικά αναφορικά με τη σπουδαιότητα των παραπάνω κοινωνικών δεξιοτήτων.

Για τις παραπάνω εννέα κοινωνικές δεξιότητες, πραγματοποιήθηκε και εκ των υστέρων έλεγχος με το Post Hoc Test LSD σε στάθμη σημαντικότητας 5%. Τα αποτελέσματα, είναι τα ακόλουθα:

- I. Η δεξιότητα της αδιάλειπτης εργασίας διαφέρει μεταξύ των εργοδοτών που διαθέτουν εργασιακή εμπειρία από 0 – 1 και 11 – 15, 15+.
- II. Η δεξιότητα παροχής πληροφοριών, διαφέρει στατιστικά σημαντικά μεταξύ των εργοδοτών που διαθέτουν εμπειρία από 2 – 5 έτη και αυτών που διαθέτουν εμπειρία από 6 -10, 11-15 και 15+.
- III. Το να καλεί κάποιος φίλους ενώ εργάζεται διαφέρει στατιστικά μεταξύ των ομάδων 0 – 1 με 15+ και 2 – 5 με 6 – 10 και 15+.
- IV. Η δεξιότητα του να συγκεντρώνει ένας εργαζόμενος τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας διαφέρει στατιστικά σημαντικά μεταξύ αρκετών ομάδων επαγγελματικής εμπειρίας. Συγκεκριμένα, δεν είναι ίσες οι μέσες τιμές των εργοδοτών που διαθέτουν από 0 – 1 έτος επαγγελματικής εμπειρίας με αυτούς που διαθέτουν 2 – 5. Επίσης, αυτοί που διαθέτουν 2 – 5 έτη διαφοροποιούνται από όλες τις υπόλοιπες ομάδες εργασιακής προϋπηρεσίας (0-1, 6-10, 11-15 και 15+).
- V. Ακολουθεί η παροχή βοήθειας προς συναδέλφους. Και σε αυτήν τη μεταβλητή εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ίδιων κατηγοριών επαγγελματικής εμπειρίας, όπως σημειώθηκε και στην προηγούμενη δεξιότητα. Συγκεκριμένα, οι διαφορές εντοπίζονται στις ομάδες με 0 – 1 και με 2 – 5 έτη καθώς και στην τελευταία με όλες τις υπόλοιπες (2 -5 με 0 -1, 6-10,11-15,15+).
- VI. Η κοινωνική δεξιότητα που αφορά στην κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα περιστατικά που ανακύπτουν κατά την εργασία σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων 0 – 1 με 2 – 5 έτη επαγγελματικής εμπειρίας και της ομάδας 2 – 5 με αυτές των 11-15 και 15+ ετών.

- VII. Όσον αφορά στη δεξιότητα κάποιου να ακολουθεί σημαντικές οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων 2 – 5 με 6 – 10, 11 – 15 και 15+ έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας.
- VIII. Ακολουθεί η δεξιότητα ελέγχου των παρορμήσεων της συμπεριφοράς αλλά και του συναισθήματος κάποιου. Και σε αυτήν την περίπτωση η στατιστικά σημαντική διαφορά εντοπίζεται στην ομάδα με εργασιακή εμπειρία 2 – 5 έτη με αυτές των 11-15 και 15+.
- IX. Τέλος, όσον αφορά στην κατάλληλη επικοινωνία με τους πελάτες της επιχείρησης η στατιστικά σημαντική διαφορά ανιχνεύεται και πάλι στην ομάδα που διαθέτει 2 – 5 έτη εργασιακής εμπειρίας με όλες τις υπόλοιπες (0 -1,6 – 10, 11 – 15, 15+).

6.4.5 Διερεύνηση βαθμού επίδρασης των ανεξάρτητων μεταβλητών φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και έτη προϋπηρεσίας στην ανεξάρτητη μεταβλητή της σπουδαιότητας

Το 5^ο ερευνητικό ερώτημα πρόκειται να διερευνήσει συνολικά τις ανεξάρτητες μεταβλητές του φύλου, της ηλικίας, του εκπαιδευτικού επιπέδου και των ετών προϋπηρεσίας ως προς το βαθμό επίδρασης τους στην εξαρτημένη μεταβλητή της έρευνας, σπουδαιότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων. Στόχος της είναι να εντοπιστεί η ερμηνευτική ικανότητα κάθε ανεξάρτητης μεταβλητής.

Αρχικά, πραγματοποιείται έλεγχος πολλαπλής παλινδρόμησης. Ο υπολογισμός της πολλαπλής παλινδρόμησης οδήγησε στα παρακάτω αποτελέσματα:

Πρόκειται για μοντέλο με καλή προσαρμογή στα δεδομένα του δείγματος, καθώς οι συντελεστές προσδιορισμού (r^2) είναι μέτριοι και η παλινδρόμηση είναι στατιστικά σημαντική.

Στον παρακάτω πίνακα, παρουσιάζεται ποια ανεξάρτητη μεταβλητής της έρευνας έχει μεγαλύτερα ερμηνευτική ικανότητα για κάθε κοινωνική δεξιότητα:

Πίνακας 37. Αποτελέσματα ερμηνευτικής ικανότητας ανεξάρτητων μεταβλητών ανά κοινωνική δεξιότητα

A/A Κοινωνικής δεξιότητας	Αποτέλεσμα ερμηνευτικής ικανότητας ανεξάρτητων μεταβλητών	Παράγοντας προσδιορισμού β
1	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,107
2	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,054
3	Φύλο	0,037
4	Εκπαιδευτικό επίπεδο	0,128
5	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,072
6	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,098
7	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,051
8	Εκπαιδευτικό επίπεδο	0,034
9	Εκπαιδευτικό επίπεδο	0,027
10	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,049
11	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,064
12	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,030
13	Ηλικία	0,020
14	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,036
15	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,071
16	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,066
17	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,046
18	Εκπαιδευτικό επίπεδο	0,028
19	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,045
20	Εκπαιδευτικό επίπεδο	0,031
21	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας Φύλο	0,092
22	Φύλο	0,052
23	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,054
24	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,063
25	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,030

26	Φύλο	0,037
27	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,023
28	Εκπαιδευτικό επίπεδο	0,019
29	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,057
30	Έτη επαγγελματικής προϋπηρεσίας	0,047

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ελέγχου της πολλαπλής παλινδρόμησης, μεγαλύτερη ερμηνευτική ικανότητα έχει η ανεξάρτητη μεταβλητή των ετών προϋπηρεσίας στη συγκεκριμένη θέση (εντοπίζεται μεγαλύτερη ερμηνευτική ικανότητα στις 21 από τις 30 κοινωνικές δεξιότητες). Ακολουθεί το εκπαιδευτικό επίπεδο (6/30 κοινωνικές δεξιότητες), το φύλο εμφανίζεται σε 3/30 κοινωνικές δεξιότητες ενώ η ηλικία μόνον σε μία (Να βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του).

Επομένως, συνάγεται το συμπέρασμα ότι η ανεξάρτητη μεταβλητών των ετών επαγγελματικής εμπειρίας τείνει να διαφοροποιεί σε μεγαλύτερο βαθμό τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών και των υπευθύνων προσωπικού των συμμετεχόντων στην έρευνα συγκριτικά με τις υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές.

6.4.6 Το φύλο ως παράγοντας διαμόρφωσης της εξαρτημένης μεταβλητής της έρευνας συχνότητα επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων

Όσον αφορά στη συχνότητα εμφάνισης ή έλλειψης μιας κοινωνικής δεξιότητας που θα αποτελούσε εμπόδιο για την επιτυχή επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων ανάλογα με το φύλο του εργοδότη, ακολουθεί και σε αυτήν την περίπτωση η εφαρμογή τόσο δύο στατιστικών κριτηρίων (παραμετρικό T – test και το μη παραμετρικό Mann – Whitney U).

Αρχικά, πραγματοποιείται έλεγχος ισότητας T – test των μέσων τιμών για τα δύο ανεξάρτητα δείγματα της έρευνας (άντρες και γυναίκες). Του t – test, προηγείται το τεστ του Levene, για τον έλεγχο ισότητας των διασπορών μεταξύ των δύο ομάδων. Η διατύπωση της στατιστικής υπόθεσης, είναι η ακόλουθη:

H_0 : Η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα αναφορικά με τη συχνότητα εμφάνισης των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων και το βαθμό που αυτή εμποδίζει ή διευκολύνει την επιτυχή επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων των ατόμων με αναπηρία **είναι ίση** με τη μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα, δηλ. $\mu_1 = \mu_2$.

H_1 : Η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα αναφορικά με τη συχνότητα εμφάνισης των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων και το βαθμό που αυτή εμποδίζει ή διευκολύνει την επιτυχή επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων των ατόμων με αναπηρία **δεν είναι ίση** με τη μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα, δηλ. $\mu_1 \neq \mu_2$.

Όπου μ_1 , η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα και όπου μ_2 , η μέση τιμή των απόψεων και των αντιλήψεων των αντρών που συμμετείχαν στην έρευνα.

Πίνακας 38. Έλεγχος t – test επίδρασης του φύλου στην μεταβλητή της έρευνας «συχνότητα επαγγελματικών δεξιοτήτων»

	Φύλο	N	M.O	T.A	t	df	p																				
1. Να μη ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	Γυναίκα	70	3,91	1,17	1,722	109	0,088																				
	Άντρας	41	3,51	1,20				2. Να μην είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	Γυναίκα	70	4,13	,850	0,843	109	0,426	Άντρας	41	3,98	1,03	3. Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	Γυναίκα	70	4,29	1,10	1,511	109	0,134
2. Να μην είναι συνεπής (ωράριο, προσέλευση ή/και αποχώρηση)	Γυναίκα	70	4,13	,850	0,843	109	0,426																				
	Άντρας	41	3,98	1,03				3. Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	Γυναίκα	70	4,29	1,10	1,511	109	0,134	Άντρας	41	3,95	1,16								
3. Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	Γυναίκα	70	4,29	1,10	1,511	109	0,134																				
	Άντρας	41	3,95	1,16																							

4. Να μην εφαρμόζει άμεσα σημαντικές οδηγίες	Γυναίκα	70	4,00	0,65	1,240	109	0,219
	Άντρας	41	3,80	0,87			
5.Να μην ενημερώνει όταν χρειάζεται βοήθεια	Γυναίκα	70	4,39	0,62	1,548	109	0,156
	Άντρας	41	4,17	0,83			
6.Να αντιδρά με ακατάλληλο τρόπο στην εποικοδομητική κριτική	Γυναίκα	70	3,80	0,82	-0,459	109	0,657
	Άντρας	41	3,88	0,92			
7. Να διακόπτει διαρκώς αυτόν που μιλάει	Γυναίκα	70	4,07	0,87	0,966	109	0,336
	Άντρας	41	3,90	0,91			
8. Να μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες	Γυναίκα	70	4,23	0,78	1,779	109	0,098
	Άντρας	41	3,93	0,98			
9.Να μην εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	Γυναίκα	70	4,11	0,80	1,341	109	0,183
	Άντρας	41	3,88	1,02			
10. Να μη συγκεντρώνει τις απαραίτητες πληροφορίες πριν από μία εργασία	Γυναίκα	70	4,16	0,71	1,801	109	0,074
	Άντρας	41	3,88	0,90			
11. Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης	Γυναίκα	70	4,59	0,71	2,514	109	0,025
	Άντρας	41	4,17	1,02			
12. Να διακόπτει διαρκώς την εργασία της/του	Γυναίκα	70	4,01	0,82	-0,061	109	0,952
	Άντρας	41	4,02	0,88			
13. Να μη χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης	Γυναίκα	70	3,76	0,90	-0,274	109	0,784
	Άντρας	41	3,80	0,84			
14. Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία	Γυναίκα	70	3,24	1,01	-0,866	109	0,388
	Άντρας	41	3,41	0,99			
15. Να μην κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι	Γυναίκα	70	4,11	0,75	1,027	109	0,306
	Άντρας	41	3,95	0,89			
16. Να μην επιλύει τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν κατά την εργασία	Γυναίκα	70	3,76	0,89	-0,268	109	0,789
	Άντρας	41	3,80	0,92			
17. Να μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες	Γυναίκα	70	3,47	1,04	-0,408	109	0,684
	Άντρας	41	3,56	1,22			
18. Να διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	Γυναίκα	70	4,00	0,86	-0,290	109	0,773
	Άντρας	41	4,05	0,83			
19. Μη ικανοποιητικοί ρυθμοί εργασίας	Γυναίκα	70	3,60	1,01	0,695	109	0,489
	Άντρας	41	3,46	0,97			
20. Να μη χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας	Γυναίκα	70	3,97	0,96	0,780	109	0,442
	Άντρας	41	3,83	0,89			
21. Αβάσιμες δικαιολογίες για καθυστέρηση/απουσία	Γυναίκα	70	4,14	0,96	0,780	109	0,424
	Άντρας	41	4,00	0,86			
22. Να μην παραπέμπει τους πελάτες στον αρμόδιο	Γυναίκα	70	4,03	0,88	1,058	109	0,293
	Άντρας	41	3,85	0,76			
23. Να ξεχνά με το πέρασμα του χρόνου σημαντικές οδηγίες	Γυναίκα	70	4,06	0,83	1,910	109	0,059
	Άντρας	41	3,73	0,92			
24. Να μη βοηθά τις/τους συναδέλφους	Γυναίκα	70	3,86	0,90	0,408	109	0,695
	Άντρας	41	3,78	1,03			
25. Να μη μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις και το συναίσθημα	Γυναίκα	70	4,11	0,79	-0,361	109	0,719
	Άντρας	41	4,17	0,80			
26. Να μην ευχαριστεί της/του στους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια	Γυναίκα	70	3,41	1,05	-0,944	109	0,347
	Άντρας	41	3,61	1,04			
27. Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	Γυναίκα	70	3,86	0,88	0,156	109	0,877
	Άντρας	41	3,83	0,94			
28. Να μην είναι σε θέση να ενημερώνει για προϊόντα ή υπηρεσίες της επιχείρησης	Γυναίκα	70	3,90	0,90	-0,513	109	0,609
	Άντρας	41	3,80	1,00			
29. Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	Γυναίκα	70	3,71	0,98	-0,742	109	0,460
	Άντρας	41	3,85	0,91			
30. Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	Γυναίκα	70	3,81	1,12	-0,883	109	0,379
	Άντρας	41	4,00	0,97			

Με βάση τα δεδομένα που προέκυψαν από τη χρήση του στατιστικού κριτηρίου T (t – test) και τον έλεγχο Levene που προηγήθηκε για την ισότητα των διασπορών, διαπιστώνεται στατιστικά σημαντική διαφορά, σε επίπεδο σημαντικότητας 5%, μεταξύ των δύο φύλων μόνον σε μια επαγγελματική κοινωνική δεξιότητα.

Συγκεκριμένα, πρόκειται για τη δεξιότητα: «Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης». Ειδικότερα, η μέση τιμή των απόψεων των γυναικών είναι 4,59 (τ.α 0,71), ενώ των αντρών είναι 4,17 (τ.α 1,02). Συνεπώς, οι γυναίκες τείνουν να θεωρούν τον συχνά λανθασμένο τρόπο επικοινωνίας με τους πελάτες της επιχείρησης ιδιαίτερος κρίσιμο για τη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων τους.

Στις υπόλοιπες 29 κοινωνικές επαγγελματικές δεξιότητες δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές.

Επίσης, και στην περίπτωση της συχνότητας, η εφαρμογή του μη παραμετρικού στατιστικού κριτηρίου Mann – Whitney U μεταξύ των δύο φύλων δε φανέρωσε στατιστικά σημαντική διαφορά. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μόνον σε δύο επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες. Η πρώτη είναι το άγγιγμα με ακατάλληλο τρόπο ($p=0,05 \leq 0,05$), το οποίο είναι οριακό, και η δεύτερη είναι να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης ($p=0,014 < 0,05$).

Συνεπώς, η εφαρμογή τόσο του παραμετρικού όσο και του μη παραμετρικού στατιστικού ελέγχου, δε φανέρωσε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην πλειοψηφία των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων αναφορικά με τη συχνότητα τους.

Σύμφωνα με τους Ju et al. (2012), οι γυναίκες ενδεχομένως να επιδεικνύουν μεγαλύτερη ανεκτικότητα και φροντίδα από τους άντρες με αποτέλεσμα να εντοπίζεται

στατιστικά σημαντική διαφορά στις απαντήσεις τους. Γεγονός, το οποίο στην παρούσα έρευνα εντοπίζεται στη δεξιότητα της κατάλληλης επικοινωνίας.

6.4.7 Απόψεις και αντιλήψεις εργοδοτών ως προς το αντικείμενο δραστηριοποίησης της επιχείρησής τους

Για τους σκοπούς της στατιστικής ανάλυσης, η μεταβλητή «δραστηριότητα επιχειρήσεων», η οποία αρχικά περιελάμβανε 111 επιχειρήσεις με 53 διαφορετικούς κωδικούς δραστηριότητας, επανακωδικοποιήθηκε με τέτοιο τρόπο ώστε οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα να συγχωνευτούν και να ενταχθούν τελικώς σε δύο κατηγορίες.

Συγκεκριμένα, στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι επιχειρήσεις εκείνες που αναπτύσσουν δραστηριότητα στον τομέα της επιστήμης/τεχνολογίας και στη δεύτερη εκείνες που ασχολούνται με την παροχή υπηρεσιών/διοίκηση. Συνολικά 73 επιχειρήσεις (65,76%) εντάχθηκαν στην πρώτη κατηγορία με δραστηριότητα στην γεωργία, εστίαση, φυσικούς πόρους, αρχιτεκτονική και κατασκευές, τέχνες, οπτικο/ακουστική τεχνολογία, επικοινωνία, επιστήμη της υγείας, πληροφορική, παραγωγή, επιστήμη, τεχνολογία, μηχανική, μαθηματικά, μεταφορές, διανομή και διαχείριση αποθήκης.

Στην δεύτερη κατηγορία εντάχθηκαν 38 επιχειρήσεις (34,23%) με δραστηριοποίηση στη διοίκηση, οργάνωση, εκπαίδευση και κατάρτιση, οικονομικά, τουρισμό και φιλοξενία, διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, νομική, υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας και τέλος προώθηση, πωλήσεις και υπηρεσίες.

Με την επανακωδικοποίηση, λοιπόν, της μεταβλητής «δραστηριότητα επιχειρήσεων» στο SPSS προέκυψαν οι παρακάτω δύο νέες ομάδες επιχειρήσεων:

Πίνακας 39. Ομάδες επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ομάδα επιχειρήσεων παραγωγής/επιστήμης/τεχνολογίας (Ομάδα 1)	73	65,76%
Ομάδα επιχειρήσεων υπηρεσιών/διοίκησης (Ομάδα 2)	38	34,23%
Σύνολο	111	100,0

Σύμφωνα με Πίν.39, η ομάδα των επιχειρήσεων της πρώτης κατηγορίας με τίτλο επιστήμη/τεχνολογία, συγκεντρώνει μεγαλύτερο αριθμό συμμετοχών. Συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις είναι 73 αποτελώντας το 65,76% του δείγματος ενώ οι επιχειρήσεις της δεύτερης κατηγορίας αποτελούν το υπόλοιπο 34,23% (38 επιχειρήσεις).

Η παραπάνω κωδικοποίηση ακολουθεί το πρότυπο των Ju et al. (2012), οι οποίοι στην έρευνα τους κατηγοριοποίησαν κατά τον ίδιο τρόπο τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν. Σύμφωνα με τους ίδιους (Ju et al.,2012), οι εργοδότες των δύο αυτών κατηγοριών έχουν εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις αναφορικά με τις επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες ενός ΑμεΑ καθώς έχουν λάβει διαφορετική εκπαίδευση και εμπλέκονται καθημερινά σε διαφορετικής φύσεως εργασίες.

Επίσης, σύμφωνα με τους Ju et al. (2012), είναι πολύ πιθανό να διαφοροποιούνται εκτός από τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών και τα επίπεδα ανεκτικότητας στη διαφορετικότητα.

Προκειμένου να απαντηθεί η παρούσα ερευνητική υπόθεση και να διερευνηθεί ποια από τις ομάδες των επιχειρήσεων θεωρεί σημαντικότερες τις επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες, εφαρμόζεται το στατιστικό κριτήριο του ελέγχου ισότητας μέσων τιμών t – test. Συγκεκριμένα, ελέγχεται εάν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά της μεταβλητής της σπουδαιότητας ανάμεσα στις δύο ομάδες επιχειρήσεων (Παραγωγή/Υπηρεσίες). Του t – test, προηγήθηκε έλεγχος κανονικότητας του δείγματος και το αποτέλεσμα κατέδειξε ότι η ποσοτική μεταβλητή ακολουθεί κανονική κατανομή τόσο στη μία ομάδα όσο και στην άλλη.

Για την απάντηση στο ερευνητικό ερώτημα, διατυπώνονται οι παρακάτω στατιστικές υποθέσεις:

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ (Η μέση τιμή της ομάδας επιχειρήσεων 1 **είναι ίση** με τη μέση τιμή της ομάδας επιχειρήσεων 2)

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ (Η μέση τιμή της ομάδας επιχειρήσεων 1 **δεν είναι ίση** με τη μέση τιμή της ομάδας επιχειρήσεων 2)

Όπου μ_1 , η μέση τιμή της ομάδας των επιχειρήσεων 1 (Παραγωγή) και όπου μ_2 , η μέση τιμή της ομάδας των επιχειρήσεων 2 (Υπηρεσίες).

Σύμφωνα με τον αρχικό έλεγχο της ισότητας των διασπορών των δύο πληθυσμών (test Levene), οι διασπορές είναι ίσες εκτός από δύο κοινωνικές δεξιότητες.

Πίνακας 40. Έλεγχος t – test επίδρασης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των εταιριών που συμμετέχουν στην έρευνα στην εξαρτημένη μεταβλητή «σπουδαιότητα κοινωνικών δεξιοτήτων»

Κοινωνική δεξιότητα	Ομάδες	N	M.O	T.A	t	df	p
1. Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές	Παραγωγή	73	3,26	1,080	-0,256	109	0,799
	Υπηρεσίες	38	3,32	1,093			
2. Να παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενο/-μενο που μπορεί να βοηθήσει ή να επιλύσει μια απορία	Παραγωγή	73	3,58	0,865	-1,316	109	0,191
	Υπηρεσίες	38	3,79	0,704			
3. Να εκφράζει την εκτίμηση της/του στους συναδέλφους της/του, όταν δέχεται βοήθεια	Παραγωγή	73	3,68	0,970	0,667	109	0,506
	Υπηρεσίες	38	3,55	1,032			
4. Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια	Παραγωγή	73	4,01	0,965	-1,875	109	0,063
	Υπηρεσίες	38	4,34	0,669			
5. Να ακολουθεί σημαντικές οδηγίες ακόμη και εάν έχει περάσει αρκετός χρόνος	Παραγωγή	73	3,78	0,975	-0,914	109	0,363
	Υπηρεσίες	38	3,95	0,769			
6. Να μη διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	Παραγωγή	73	3,59	1,065	-1,121	109	0,265
	Υπηρεσίες	38	3,82	0,896			
7. Να παρέχει	Παραγωγή	73	3,63	1,007	-2,709	109	0,008

πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες	Υπηρεσίες	38	4,13	0,741			
8. Να κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι	Παραγωγή	73	3,59	1,188			
	Υπηρεσίες	38	4,03	0,822	-2.270	100,325	0,025
9. Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας	Παραγωγή	73	4,01	0,935			
	Υπηρεσίες	38	4,24	0,751	-1,272	109	0,206
10. Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης	Παραγωγή	73	2,97	1,067			
	Υπηρεσίες	38	3,05	0,957	-0,388	109	0,699
11. Να μην καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται	Παραγωγή	73	3,47	1,270			
	Υπηρεσίες	38	3,47	1,310	-0,03	109	0,975
12. Να συγκεντρώνει τις πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας	Παραγωγή	73	3,75	0,969			
	Υπηρεσίες	38	4,05	0,804	-1,633	109	0,105
13. Να βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του	Παραγωγή	73	3,67	0,929			
	Υπηρεσίες	38	3,61	1,001	0,346	109	0,730
14. Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας	Παραγωγή	73	3,38	1,088			
	Υπηρεσίες	38	3,53	0,922	-0,690	109	0,492
15. Να είναι συνεπής	Παραγωγή	73	3,82	1,032			
	Υπηρεσίες	38	3,97	0,944	-0,756	109	0,451
16. Να μη χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	Παραγωγή	73	3,92	1,038			
	Υπηρεσίες	38	3,95	0,957	-0,146	109	0,884
17. Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα	Παραγωγή	73	3,75	0,954			
	Υπηρεσίες	38	3,92	0,749	-1,016	92 126	0,312
18. Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	Παραγωγή	73	4,21	0,849			
	Υπηρεσίες	38	4,18	0,766	0,129	109	0,897
19. Να αντιδρά καταλλήλως στην εποικοδομητική κριτική	Παραγωγή	73	3,66	1,057			
	Υπηρεσίες	38	3,68	0,842	-0,135	109	0,893
20. Να χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες	Παραγωγή	73	3,86	0,976			
	Υπηρεσίες	38	3,95	0,733	0,511	109	0,610
21. Να μη κουβεντιάζει	Παραγωγή	73	3,40	1,090			
					0,929	109	0,355

με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	Υπηρεσίες	38	3,18	1,249			
22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	Παραγωγή	73	3,47	1,042	-0,429	109	0,669
	Υπηρεσίες	38	3,55	0,950			
23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	Παραγωγή	73	3,59	1,065	-0,199	109	0,843
	Υπηρεσίες	38	3,63	1,076			
24. Να μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	Παραγωγή	73	3,67	0,973			
	Υπηρεσίες	38	4,03	0,854	-1,901	109	0,060
25. Να μπορεί να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία	Παραγωγή	73	3,53	0,914			
	Υπηρεσίες	38	3,68	0,842	-0,842	109	0,402
26. Να αναλαμβάνει πρωτοβουλία	Παραγωγή	73	3,56	1,014	0,451	109	0,653
	Υπηρεσίες	38	3,47	0,893			
27. Να επικοινωνεί κατάλληλα με τους πελάτες της επιχείρησης	Παραγωγή	73	3,79	0,849			
	Υπηρεσίες	38	4,05	0,769	-1,568	109	0,120
28. Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	Παραγωγή	73	3,92	0,924	-1,233	109	0,220
	Υπηρεσίες	38	4,13	0,741			
29. Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	Παραγωγή	73	4,00	1,054	0,502	109	0,616
	Υπηρεσίες	38	4,11	1,034			
30. Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης	Παραγωγή	73	3,70	0,982	0,468	109	0,641
	Υπηρεσίες	38	3,61	1,028			

Ειδικότερα, στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων των επιχειρήσεων, εντοπίζεται σε δύο κοινωνικές δεξιότητες. Η πρώτη είναι αυτή που σχετίζεται με την ικανότητα παροχής πληροφοριών, όπου $t(109)=-2,709$ και $p=0,008<0,05$. Επομένως, επειδή $p<0,05$, απορρίπτεται η H_0 της ισότητας των δύο μέσων τιμών. Η ομάδα 1 των επιχειρήσεων της παραγωγής διαφέρει στατιστικά σημαντικά από την ομάδα 2 των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών. Συνεπώς, για τις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών που ανήκουν στην ομάδα 2, είναι περισσότερο σημαντικό (Μ.Ο: 4,13, τ.α: 0,749) το ΑμεΑ που θα εργαστεί σε αυτές να διαθέτει τη δεξιότητα παροχής

πληροφοριών για τα προϊόντα, τις υπηρεσίες και το ωράριο τους από ότι για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στην ομάδα 1 (Μ.Ο: 3,63, τ.α: 1,007).

Η δεύτερη κοινωνική δεξιότητα στην οποία εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά είναι η κατανόηση των λεγομένων του συνομιλητή. Ειδικότερα, $t(100,325) = -2,270$ και $p = 0,025 < 0,05$. Συνεπώς, απορρίπτεται η H_0 καθώς και σε αυτήν την περίπτωση για τις επιχειρήσεις της ομάδας 2 είναι περισσότερο σημαντικό (Μ.Ο: 4,03, τ.α: 0,822) ένας εργαζόμενος με αναπηρία να κατανοεί τα λεγόμενα του συνομιλητή του από ότι για τις επιχειρήσεις που ανήκουν στην ομάδα 1 (Μ.Ο: 3,59, τ.α: 1,188).

Η παραπάνω στατιστική ανάλυση, καταδεικνύει ότι εντοπίζεται μια τάση διαφοροποίησης των επιχειρήσεων που ασχολούνται με τον παραγωγικό τομέα σε σχέση με τις επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες, ειδικότερα σε κάποιες συγκεκριμένες δεξιότητες.

Τα ευρήματα της έρευνας, συνάδουν τόσο με τα αποτελέσματα των ερευνών των Agran et al. (2016) όσο και των Salzberg et al. (1986), σύμφωνα με τους οποίους οι εργοδότες των επιχειρήσεων της ομάδας 2 έχουν την τάση να βαθμολογούν υψηλότερα τις κοινωνικές δεξιότητες από ότι οι εργοδότες των επιχειρήσεων που ανήκουν στην ομάδα 1 καθώς εξαιτίας της φύσης του αντικειμένου αλληλεπιδρούν σε μεγαλύτερο βαθμό με πελάτες και συναδέλφους.

Σύμφωνα με τους Salzberg et al. (1986), η κοινωνική αλληλεπίδραση αναδεικνύεται περισσότερο σημαντική για τους εργαζόμενους που έχουν στον ίδιο χώρο συναδέλφους παρά για εκείνους που συνήθως εργάζονται μόνοι (π.χ σε μία γραμμή παραγωγής ενός εργοστασίου).

Επίσης, ορισμένες κοινωνικές δεξιότητες όπως το να ακούει κάποιος χωρίς να διακόπτει (μέσος όρος ομάδας 1: 3,47 και μέσος όρος ομάδας 2: 3,55) και η χρήση της κατάλληλης γλώσσας και χειρονομιών (μέσος όρος ομάδας 1: 3,86 και μέσος όρος ομάδας 2: 3,95) βαθμολογήθηκαν με μεγαλύτερο μέσο όρο από τις επιχειρήσεις που επικοινωνούν με το κοινό παρά από τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται περισσότερο σε παραγωγικές εργασίες. Τα ευρήματα συμφωνούν με τα αντίστοιχα των Salzberg et al. (1986).

Επίσης, και στην έρευνα των Ju et al. (2012), οι συμμετέχοντες που εργάζονταν σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών εκτιμούσαν περισσότερο τις κοινωνικές δεξιότητες από τους συμμετέχοντες που εργάζονταν σε επιχειρήσεις με παραγωγική δραστηριότητα. Είναι εύλογο, οι εργοδότες των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών να εκτιμούν περισσότερο τις ικανότητες αλληλεπίδρασης με τους άλλους (π.χ τους πελάτες, συναδέλφους και λοιπούς συναλλασσόμενους).

Επίσης, στην έρευνα των Diksa & Rogers (1996), οι εργαζόμενοι κοινωνικών υπηρεσιών διαφοροποιούν τις απόψεις τους από τους εργαζόμενους στις μεταφορές, στις επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας αναφορικά με τους εργαζόμενους με αναπηρία. Το ίδιο εντοπίζεται και στην έρευνα των Erickson et al. (2016), όπου εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων, τα αποτελέσματα διαφοροποιούνται ανάλογα με τη δραστηριότητα της επιχείρησης.

6.4.8 Συσχέτιση απόψεων και αντιλήψεων εργοδοτών που υφίσταται ή δεν υφίσταται συνεργασία με κάποιο άτομο με αναπηρία, αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων τους

Το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, έχει ως στόχο να συγκρίνει τους μέσους όρους των απαντήσεων των εργοδοτών που συνεργάζονται κατά την χρονική στιγμή διεξαγωγής της έρευνας με κάποιο ΑμεΑ και τους μέσους όρους των απαντήσεων των εργοδοτών που δεν συνεργάζονται.

Προκειμένου να απαντηθεί και να διερευνηθεί ποια από τις ομάδες των εργοδοτών θεωρεί πιο σημαντικές τις επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες, χρησιμοποιήθηκαν οι μέσοι όροι των απαντήσεων τους μέσω της εφαρμογής του T – Test ανεξάρτητων δειγμάτων.

Αρχικά, δημιουργήθηκαν τρεις ομάδες επιχειρήσεων, αυτές που απάντησαν θετικά στη συνεργασία (n=26), αυτές που απάντησαν αρνητικά (n=75) και αυτές που απάντησαν ουδέτερα (n=10).

Πίνακας 41.Ομάδες επιχειρήσεων

	Συχνότητα	Ποσοστό%
Ομάδα 1 ^η : Επιχειρήσεις που απάντησαν θετικά	26	23,42
Ομάδα 2 ^η : Επιχειρήσεις που απάντησαν αρνητικά	75	67,56
Ομάδα 3 ^η : Επιχειρήσεις που απάντησαν ουδέτερα	10	9,0%
Σύνολο	111	100,0

Σύμφωνα με τον 41, η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων συγκεντρώνεται στην 2^η ομάδα. Πρόκειται για την ομάδα που απάντησε αρνητικά ως προς την απασχόληση κάποιου ΑμεΑ. Η συγκεκριμένη ομάδα, αριθμεί τις 75 επιχειρήσεις και αποτελεί το 67,56% του δείγματος. Επόμενη, με αρκετά μεγάλη ποσοστιαία διαφορά (44,14%) ακολουθεί η ομάδα που έδωσε θετικές απαντήσεις (23,42%) και τελευταία έπεται η ομάδα των ερωτώμενων που δεν γνώριζε εάν τη χρονική στιγμή διεξαγωγής της παρούσας έρευνας η επιχείρηση απασχολούσε ή όχι κάποιο ΑμεΑ (9,0%).

Στη συνέχεια, για τη σπουδαιότητα κάθε κοινωνικής δεξιότητας υπολογίστηκε ο μέσος όρος των απαντήσεων για κάθε ομάδα εργοδοτών ενώ παράλληλα εξήχθη και ο συνολικός μέσος όρος ανά ομάδα με στόχο τη συνολική σύγκριση τους.

Πίνακας 42. Ομάδες μέσω των τιμών επιχειρήσεων

Σπουδαιότητα	1 ^η ομάδα (Ναι)	2 ^η Ομάδα (Όχι)	3 ^η Ομάδα (Δεν γνωρίζω)
1.Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές	3	3,44	2,8
2.Να παραπέμπει τους πελάτες στην/στον αρμόδια/-ο κάθε φορά εργαζόμενη/-μενο που μπορεί να βοηθήσει ή να επιλύσει μια απορία	3,57	3,66	3,7
3.Να εκφράζει την εκτίμηση της/του στους συναδέλφους της/του, όταν δέχεται βοήθεια	3,53	3,65	3,8
4.Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια	4,19	4,09	4,2
5.Να ακολουθεί σημαντικές οδηγίες ακόμη και εάν έχει περάσει αρκετός χρόνος	3,51	3,92	3,9
6.Να μη διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία	3,38	3,76	3,7
7.Να παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες	3,61	3,84	4
8.Να κατανοεί όσα της/του λένε οι άλλοι	3,46	3,88	3,4
9.Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας	4,11	4,08	4,1
10.Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης	2,80	3,08	2,9
11.Να μην καλεί φίλους/-ους ενώ εργάζεται	3,65	3,52	2,6
12.Να συγκεντρώνει τις	4	3,77	4,1

πληροφορίες που απαιτούνται πριν την εκτέλεση μιας εργασίας			
13. Να βοηθά τις/τους συναδέλφους της/του	3,69	3,62	3,7
14. Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας	3,30	3,42	3,8
15. Να είναι συνεπής	3,53	3,96	4,1
16. Να μη χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία της/του	3,69	3,98	4,1
17. Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα	4,73	3,81	4
18. Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες	4,26	4,16	4,3
19. Να αντιδρά καταλλήλως στην εποικοδομητική κριτική	3,69	3,6	4,1
20. Να χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες	4	3,85	3,9
21. Να μη κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται	3,11	3,44	3
22. Να ακούει χωρίς να διακόπτει	3,38	3,57	3,2
23. Να μη συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο	3,5	3,69	3,2
24. Να μπορεί να ελέγχει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα	3,76	3,82	3,6
25. Να μπορεί να επιλύει προβλήματα που προκύπτουν κατά την εργασία	3,34	3,65	3,7
26. Να αναλαμβάνει πρωτοβουλία	3,30	3,56	3,9
27. Να επικοινωνεί καταλλήλως με τους πελάτες της επιχείρησης	3,84	3,88	4
28. Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας	3,96	3,96	4,3
29. Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο	3,96	4,06	4
30. Να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες δεξιότητες συζήτησης	3,61	3,66	3,8

Συνολικός μέσος όρος

3,64

3,74

3,73

Όπως διαπιστώνεται και από τον παραπάνω πίνακα, οι μέσοι όροι των απαντήσεων ανά κοινωνική δεξιότητα διαφέρουν ελάχιστα και το ίδιο συμβαίνει και στους συνολικούς μέσους όρους. Συγκεκριμένα, η 1^η ομάδα έχει μέσο όρο απαντήσεων 3,64, η δεύτερη 3,74 και η τρίτη 3,73. Επομένως, οι ποσοστιαίες διαφορές των τριών ομάδων είναι από το 0,01 η μικρότερη (1^η & 3^η ομάδα) έως το 0,1 η μεγαλύτερη (1^η & 2^η ομάδα).

Για τον έλεγχο της στατιστικής σημαντικότητας του ερωτήματος, διατυπώνονται οι παρακάτω υποθέσεις:

H_0 : Η μέση τιμή των απαντήσεων των εργοδοτών που απασχολούν ΑμεΑ αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών τους δεξιοτήτων **είναι ίση** με τη μέση τιμή των απαντήσεων των εργοδοτών που δεν απασχολούν ΑμεΑ, δηλ. $\mu_1 = \mu_2$.

H_1 : Η μέση τιμή των απαντήσεων των εργοδοτών που απασχολούν ΑμεΑ αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών τους δεξιοτήτων **δεν είναι ίση** με τη μέση τιμή των απαντήσεων των εργοδοτών που δεν απασχολούν ΑμεΑ, δηλ. $\mu_1 \neq \mu_2$.

Όπου μ_1 , η μέση τιμή της ομάδας των εργοδοτών που απασχολούν ΑμεΑ και μ_2 , η μέση τιμή της ομάδας των εργοδοτών που δεν απασχολούν κάποιο ΑμεΑ.

Επομένως, στην περίπτωση που θα επαληθευτεί η εναλλακτική υπόθεση (H_1), τότε οι εργοδότες που απασχολούν ΑμεΑ τείνουν να θεωρούν τις κοινωνικές δεξιότητες περισσότερο σημαντικές από τους εργοδότες που δεν απασχολούν ΑμεΑ.

Για να ελεγχθεί εάν η εναλλακτική υπόθεση είναι αληθής, πραγματοποιείται t – test ανεξάρτητων δειγμάτων. Στόχος του t – test είναι να εντοπισθεί εάν υπάρχει διαφορά στη μέση τιμή των ομάδων των εργοδοτών. Όταν $p < 0,05$, τότε απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και θεωρείται ότι οι μέσες τιμές διαφέρουν. Επομένως, υπάρχει

στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις μεταβλητές σε στάθμη σημαντικότητας 0,05.

Της εφαρμογής του t – test, προηγήθηκε η συγχώνευση των τριών αρχικών ομάδων των εργοδοτών (Ναι, όχι και δεν γνωρίζω) σε δύο (Ναι, όχι). Με την επανακωδικοποίηση, στο SPSS προέκυψαν οι παρακάτω δύο νέες ομάδες επιχειρήσεων:

Πίνακας 43.Ομάδες επιχειρήσεων μετά την επανακωδικοποίηση

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ομάδα 1 ^η : Επιχειρήσεις που απάντησαν θετικά	26	23,42
Ομάδα 2 ^η : Επιχειρήσεις που απάντησαν αρνητικά	85	76,57
Σύνολο	111	100,0

Σύμφωνα με το test του Levene, που προηγείται του t – Test, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει ισότητα διασπορών μεταξύ των δύο ομάδων. Επομένως, εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων και τα αποτελέσματα του t – test μπορούν να γίνουν αποδεκτά. Συγκεκριμένα, η τιμή $p > 0,05$ του test του Levene ισχύει για το σύνολο των κοινωνικών δεξιοτήτων.

Πίνακας 44. Έλεγχος t – test επίδρασης της συνεργασίας με κάποιο ΑμεΑ στην εξαρτημένη μεταβλητή της έρευνας «σπουδαιότητα κοινωνικών δεξιοτήτων»

Κοινωνική δεξιότητα	Ομάδες	N	M.O	T.A	t	df	p																																																																																																				
1	Ναι	26	3,00	1,058	-1,515	109	0,133																																																																																																				
	Όχι	85	3,36	1,078				2	Ναι	26	3,58	0,758	-0,510	109	0,611	Όχι	85	3,67	0,836	3	Ναι	26	3,54	0,989	-0,594	109	0,553	Όχι	86	3,67	0,993	4	Ναι	26	4,19	0,694	0,434	109	0,665	Όχι	85	4,11	0,939	5	Ναι	26	3,58	0,857	-1,685	109	0,095	Όχι	85	3,92	0,916	6	Ναι	26	3,38	1,169	-1,636	109	0,105	Όχι	85	3,75	0,950	7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256	Όχι	85	3,86	0,915	8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81
2	Ναι	26	3,58	0,758	-0,510	109	0,611																																																																																																				
	Όχι	85	3,67	0,836				3	Ναι	26	3,54	0,989	-0,594	109	0,553	Όχι	86	3,67	0,993	4	Ναι	26	4,19	0,694	0,434	109	0,665	Όχι	85	4,11	0,939	5	Ναι	26	3,58	0,857	-1,685	109	0,095	Όχι	85	3,92	0,916	6	Ναι	26	3,38	1,169	-1,636	109	0,105	Όχι	85	3,75	0,950	7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256	Όχι	85	3,86	0,915	8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277								
3	Ναι	26	3,54	0,989	-0,594	109	0,553																																																																																																				
	Όχι	86	3,67	0,993				4	Ναι	26	4,19	0,694	0,434	109	0,665	Όχι	85	4,11	0,939	5	Ναι	26	3,58	0,857	-1,685	109	0,095	Όχι	85	3,92	0,916	6	Ναι	26	3,38	1,169	-1,636	109	0,105	Όχι	85	3,75	0,950	7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256	Όχι	85	3,86	0,915	8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																				
4	Ναι	26	4,19	0,694	0,434	109	0,665																																																																																																				
	Όχι	85	4,11	0,939				5	Ναι	26	3,58	0,857	-1,685	109	0,095	Όχι	85	3,92	0,916	6	Ναι	26	3,38	1,169	-1,636	109	0,105	Όχι	85	3,75	0,950	7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256	Όχι	85	3,86	0,915	8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																
5	Ναι	26	3,58	0,857	-1,685	109	0,095																																																																																																				
	Όχι	85	3,92	0,916				6	Ναι	26	3,38	1,169	-1,636	109	0,105	Όχι	85	3,75	0,950	7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256	Όχι	85	3,86	0,915	8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																												
6	Ναι	26	3,38	1,169	-1,636	109	0,105																																																																																																				
	Όχι	85	3,75	0,950				7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256	Όχι	85	3,86	0,915	8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																																								
7	Ναι	26	3,62	1,061	-1,143	109	0,256																																																																																																				
	Όχι	85	3,86	0,915				8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140	Όχι	85	3,82	1,071	9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																																																				
8	Ναι	26	3,46	1,140	-1,486	109	0,140																																																																																																				
	Όχι	85	3,82	1,071				9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868	Όχι	85	4,08	0,916	10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																																																																
9	Ναι	26	4,12	0,766	0,167	109	0,868																																																																																																				
	Όχι	85	4,08	0,916				10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																																																																												
10	Ναι	26	2,81	1,021	-1,092	109	0,277																																																																																																				

	Όχι	85	3,06	1,028			
11	Ναι	26	3,65	1,164	0,844	109	0,400
	Όχι	85	3,41	1,312			
12	Ναι	26	4,00	0,748	1,043	109	0,302
	Όχι	85	3,81	0,970			
13	Ναι	26	3,69	0,970	0,267	109	0,790
	Όχι	85	3,64	0,949			
14	Ναι	26	3,31	1,011	0,702	109	0,484
	Όχι	85	3,47	1,042			
15	Ναι	26	3,54	1,029	-1,978	109	0,050
	Όχι	85	3,98	0,976			
16	Ναι	26	3,69	1,225	-1,370	109	0,174
	Όχι	85	4,00	0,926			
17	Ναι	26	3,73	0,778	-0,523	109	0,602
	Όχι	85	3,84	0,924			
18	Ναι	26	4,27	0,724	0,504	109	0,615
	Όχι	85	4,18	0,848			
19	Ναι	26	3,69	0,928	0,151	109	0,880
	Όχι	85	3,66	1,007			
20	Ναι	26	4,00	0,632	0,870	109	0,486
	Όχι	85	3,86	0,966			
21	Ναι	26	3,12	0,993	-1,064	109	0,290
	Όχι	85	3,39	1,186			
22	Ναι	26	3,38	0,804	-0,741	109	0,462
	Όχι	85	3,53	1,064			
23	Ναι	26	3,50	1,030	-2,379	109	0,019
	Όχι	85	3,64	1,078			
24	Ναι	26	3,77	0,815	-0,145	109	0,885
	Όχι	85	3,80	0,986			
25	Ναι	26	3,35	0,846	-1,580	109	0,117
	Όχι	85	3,66	0,894			
26	Ναι	26	3,31	0,928	-1,349	109	0,180
	Όχι	85	3,60	0,978			
27	Ναι	26	3,31	0,834	-0,257	109	0,797
	Όχι	85	3,60	0,831			
28	Ναι	26	3,85	0,824	-0,197	109	0,844
	Όχι	85	3,89	0,886			
29	Ναι	26	3,96	0,958	-0,414	109	0,679
	Όχι	85	4,00	1,073			
30	Ναι	26	3,62	0,983	-0,2104	109	0,038
	Όχι	85	3,68	1,003			

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων των εργοδοτών, εντοπίζεται στην κοινωνική δεξιότητα που αφορά στις δεξιότητες συζήτησης. Το στατιστικό αποτελέσματα φανερώνει ότι $t(109)=-2,104$ και $p=0,038<0,05$. Επομένως, απορρίπτεται η H_0 της ισότητας των δύο μέσων τιμών, άρα η απάντηση των εργοδοτών που απασχολούν ΑμεΑ διαφέρει από την απάντηση των εργοδοτών που δεν απασχολούν κάποιο ΑμεΑ.

Και σε αυτήν την περίπτωση υπάρχει συνέπεια με συμπεράσματα πρότερων ερευνών καθώς όπως αποδεικνύεται οι εργοδότες οι οποίοι συνεργάστηκαν με κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία έχουν θετικές εμπειρίες και τάσσονται υπέρ της πρόσληψης κάποιου ΑμεΑ στην επιχείρησή τους (Levy, Jessor, Rimmerman & Levy, 1992).

Επίσης, στατιστικά σημαντική διαφορά παρατηρείται στη δεξιότητα που αφορά στη συζήτηση των προσωπικών ζητημάτων σε ακατάλληλο χρόνο. Και σε αυτήν την περίπτωση $t(109) = -2,379$ και $p = 0,019 < 0,05$. Συνεπώς, απορρίπτεται η H_0 .

Επομένως, σύμφωνα με την εφαρμογή του στατιστικού κριτηρίου, εντοπίζεται ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων εργοδοτών. Συγκεκριμένα, στην κοινωνική δεξιότητα που αφορά στις δεξιότητες συζήτησης $t(109) = -2,104$, $p = 0,038 < 0,05$ και στην κοινωνική δεξιότητα που αφορά στη συζήτηση των προσωπικών ζητημάτων σε ακατάλληλο χρόνο $t(109) = -2,379$, $p = 0,019 < 0,05$. Συνεπώς, για αυτές τις δεξιότητες απορρίπτεται η H_0 και γίνεται αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση (H_1). Επομένως, οι εργοδότες που απασχολούν ΑμεΑ τείνουν να θεωρούν τις δύο παραπάνω δεξιότητες περισσότερο σημαντικές από τους εργοδότες που δεν απασχολούν ΑμεΑ.

Τα παραπάνω ευρήματα, συμφωνούν με αυτά των Erickson et al. (2014). Σύμφωνα με τους τελευταίους, οι αντιλήψεις των εργοδοτών για τα εκλαμβανόμενα εμπόδια πρόσληψης των ΑμεΑ δεν διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ των επιχειρήσεων που ανέφεραν ότι απασχολούν κάποιον εργαζόμενο με αναπηρία και εκείνων που ανέφεραν ότι δεν απασχολούν.

Επίσης, και στην έρευνα των McFarlin et al., (1991), εντοπίζεται ότι οι εργοδότες των επιχειρήσεων που δεν συνεργάζονταν με κάποιο ΑμεΑ είχαν σημαντικά λιγότερο θετικές απόψεις αναφορικά με την πρώτη εντύπωση, τον ρυθμό εξέλιξης και το ποσοστό

απουσίας ενός ΑμεΑ στην εργασία. Επίσης, οι εργοδότες που είχαν ξανά συνεργαστεί με κάποιο ΑμεΑ δεν εστίαζαν κατά τη διαδικασία πρόσληψης στην αναπηρία κάποιου ως περιοριστικό παράγοντα για την επιτέλεση της εργασίας του και ήταν περισσότερο πιθανό να αναζητήσουν ένα ΑμεΑ προκειμένου να το προσλάβουν. Οι τελευταίοι επίσης πιστεύουν ότι τα ΑμεΑ αποτελούν μια αναξιοποίητη πηγή εργατικού δυναμικού με πολλές ικανότητες. Σε αντίθεση με τους υπόλοιπους εργοδότες οι οποίοι θεωρούν πως απαιτείται περισσότερος χρόνος και προσπάθεια προκειμένου να ενταχθούν τα ΑμεΑ στην επιχείρησή τους, έχουν υψηλό κόστος εκπαίδευσης και διατήρησης και είναι λιγότερο πιθανό να εξελιχθούν σε μια θέση εργασίας άμεσα.

Τέλος, και στους Gibson & Groeneweg (1986), αναφέρεται ότι η εμπειρία των συμμετεχόντων εργοδοτών με εργαζόμενους με αναπηρία συνέβαλε στην διαμόρφωση πιο θετικών συμπεριφορών αναφορικά με την πρόσληψη τους.

Μέρος Γ΄: Συμπεράσματα

Κεφάλαιο 7^ο: Συμπεράσματα

7.1 Συμπεράσματα επί των ευρημάτων της έρευνας και σύγκριση τους με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας καταδεικνύουν την τάση των εργοδοτών, προϊσταμένων, διευθυντών και διευθυντών προσωπικού να θεωρούν τις κοινωνικές δεξιότητες ιδιαίτερως σημαντικές προκειμένου ένα ΑμεΑ να αποκτήσει αλλά και να διατηρήσει μία θέση εργασίας. Για την ακρίβεια, καμία από τις 30 κοινωνικές δεξιότητες που συμπεριλήφθηκαν στο ερωτηματολόγιο δεν κρίθηκε μη σημαντική και τούτο συμφωνεί και με τα ευρήματα των προηγούμενων μελετών που αποτέλεσαν το έναυσμα για την παρούσα έρευνα (Agran et. al., 2016· Ju et al., 2012· Salzberg et al., 1986).

Αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα (βλ. υποκεφ. 6.3.4), τα αποτελέσματα φανέρωσαν ότι οι μισές επιχειρήσεις του δείγματος είναι μεσαίες και μεγάλες. Το εύρημα αυτό, συμφωνεί με πρότερες έρευνες που καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που συγκαταλέγει ενεργά στο ανθρώπινο δυναμικό της εργαζόμενους με αναπηρία είναι σε υψηλότερο ποσοστό μεγάλες σε μέγεθος (Erickson et al., 2016· Society for Human Resource Management, 1999) καθώς εντοπίζεται ότι έχουν την τάση να προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζόμενους με αναπηρία (Unger, 2002).

Το παραπάνω γεγονός, μπορεί να οφείλεται στην ποικιλία εργασιών που είναι διαθέσιμες σε μία μεγαλύτερη σε μέγεθος επιχείρηση, στα περισσότερα άτομα διαθέσιμα για να εκπαιδεύσουν κάποιον νέο συνάδελφο αλλά και στον υψηλότερο

κύκλο εργασιών της (Blanck, 1998· Kemp, 1991). Σύμφωνα με την Hernandez et al. (2000), οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι πιθανότερο να προσλάβουν κάποιο ΑμεΑ καθώς κατέχουν πιο ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον με περισσότερα και ποικίλα εργασιακά αντικείμενα.

Επίσης, οι Greenwood & Johnson (1987) και Levy et al. (1992) συμφωνούν ότι οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών των μεγαλύτερων σε μέγεθος επιχειρήσεων είναι γενικότερα περισσότερο θετικές για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Ωστόσο, υπάρχουν και έρευνες που δεν εντοπίζουν τα ίδια ευρήματα. Η μελέτη του Ehrhart (1994), η οποία διεξήχθη σε εθνικό επίπεδο, δεν απέδειξε κάποια συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και των αντιλήψεων των εργοδοτών για την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα της σπουδαιότητας των κοινωνικών επαγγελματικών δεξιοτήτων, τα ευρήματα της παρούσας ποσοτικής έρευνας, συμφωνούν με τα αντίστοιχα παρόμοιων ερευνών. Παρακάτω, επιχειρείται μια συγκριτική αποτύπωση των πέντε σημαντικότερων (45) και πέντε λιγότερο σημαντικών (46) δεξιοτήτων όπως αναδείχθηκαν στην παρούσα αλλά και στις έρευνες των Agran et al. (2016) και Salzberg et al. (1986).

Αξίζει να σημειωθεί ότι από τις πέντε πιο σημαντικές δεξιότητες, όπως αποτυπώθηκαν στην παρούσα έρευνα και στην έρευνα των Agran et al. (2016), οι τρεις είναι κοινές. Αρχικά, σπουδαιότερη κοινωνική δεξιότητα με μέσο όρο 4,20 (τ.α 0,818) και 4,68 (τ.α 0,509) αντίστοιχα, αναδεικνύεται η δεξιότητα αναζήτησης διευκρινίσεων όταν οι οδηγίες που έχει λάβει ένας εργαζόμενος είναι ασαφείς. Η ίδια δεξιότητα, εντοπίζεται μεταξύ των πέντε πρώτων και στην έρευνα των Salzberg et al. (1986). Βρίσκεται στην τέταρτη θέση με μέσο όρο 4,30.

Επόμενη κοινή δεξιότητα στις προτιμήσεις των ερωτώμενων (παρούσα έρευνα, Agran et al., 2016 & Salzberg, 1986), είναι η ενημέρωση για λήψη βοήθειας όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο. Στην παρούσα έρευνα εντοπίζεται στην δεύτερη θέση (Μ.Ο 4,13), στην έρευνα των Agran et al. (2016) στην πέμπτη θέση (Μ.Ο 4,44) και στην έρευνα των Salzberg et al. (1986) στην τρίτη θέση (Μ. Ο 4,32).

Η αποφυγή του ακατάλληλου αγγίγματος είναι μια δεξιότητα κοινή στην παρούσα και την έρευνα των Agran et al. (2016) αλλά δεν εντοπίζεται μεταξύ των πέντε σημαντικότερων στους Salzberg et al. (1986). Στην παρούσα έρευνα βρίσκεται στην τέταρτη θέση με μέσο όρο 4,04 και στην έρευνα των Agran et al. (2016), λίγο ψηλότερα, στην τρίτη θέση με μέσο όρο 4,60.

Επιχειρώντας μια συγκριτική αποτύπωση και με την έρευνα των Ju et al., (2012), η ικανότητα ενός εργαζομένου να ακολουθεί οδηγίες συγκεντρώνει υψηλά ποσοστά προτίμησης από τους εργοδότες. Εντοπίζεται στην δεύτερη θέση (Μ.Ο: 3,70, Τ.Α: 0,52) και συμφωνεί με την έρευνα των Agran et al.(2016). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι και στην έρευνα των Lignugaris/Kraft et al., η οποία διεξήχθη το 1986, ως σημαντικότερη κοινωνική δεξιότητα για την επιτυχή εργασιακή ένταξη των ΑμεΑ αναδεικνύεται η ακολουθία οδηγιών. Πρώτη δεξιότητα στην έρευνα των Ju et al. (2012), αναδεικνύεται η επίδειξη προσωπικής ευθύνης καθώς και ακεραιότητας κατά την εργασία (Μ.Ο: 3,73, τ.α: 0,52). Ενώ στην παρούσα έρευνα περισσότερο σημαντική θεώρησαν οι εργοδότες την δεξιότητα συνεργασίας (πέμπτη στην κατάταξη με Μ.Ο 3,99, τ.α 0,869). Οι επόμενες τρεις δεξιότητες στην κυρίαρχη πεντάδα των Ju et al. (2012) είναι η εκτίμηση προς τους άλλους (Μ.Ο: 3,62, τ.α: 0,58), η συνέπεια (Μ.Ο: 3,55, τ.α: 0,59, δεξιότητα η οποία εντοπίζεται ως πρώτη στην προτίμηση των εργοδοτών στην έρευνα των Salzberg et al. (1986) και τέλος η τήρηση των κανόνων υγιεινής και ασφάλειας κατά την εργασία (Μ.Ο:

3,52, τ.α: 0,67), η οποία ως δεξιότητα εντοπίζεται πρώτη φορά στις πέντε σημαντικότερες δεξιότητες των παραπάνω ερευνών.

Όσον αφορά στις πέντε λιγότερο σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες, εντοπίζονται και σε αυτήν την περίπτωση κάποιες κοινές (46). Αρχικά, το να καλεί ένας εργαζόμενος φίλους ενώ εργάζεται είναι μια δεξιότητα που εντοπίζεται στις λιγότερο σημαντικές και των δύο ερευνών όπως και η κουβέντα κατά τη διάρκεια της εργασίας. Επίσης και στην έρευνα των Agran et al. (2016) ως λιγότερο σημαντικές δεξιότητες αναδεικνύονται η συζήτηση των προσωπικών ζητημάτων εν ώρα εργασίας, η παροχή πληροφοριών και η έκφραση της εκτίμησης προς τους συναδέλφους. Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα αναδεικνύονται ως λιγότερο σημαντικές οι σχετιζόμενες με την εργασία δεξιότητες (π.χ ρυθμός εργασίας, εργασία χωρίς διακοπές και ανταπόκριση σε έκτακτα περιστατικά εν ώρα εργασίας) και δεν είναι αμιγώς κοινωνικές.

Και στην έρευνα των Salzberg et al. (1986), η οποία αποτέλεσε τη βάση για τη διεξαγωγή της έρευνας των Agran et al. (2016), οι πέντε σημαντικότερες κοινωνικές δεξιότητες συνδέονται άμεσα με την επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων (1^η: Συνέπεια ως προς το ωράριο, Μ.Ο 4,56 και 2^η: κατάλληλη ανταπόκριση σε έκτακτα περιστατικά) ενώ οι πέντε λιγότερο σημαντικές συνδέονται περισσότερο με κοινωνικές δεξιότητες (1^η: Συζήτηση προσωπικών ζητημάτων σε ακατάλληλο χρόνο, Μ.Ο: 3,29 και 2^η: κουβέντα με συναδέλφους εν ώρα εργασίας, Μ.Ο: 3,52).

Πίνακας 45. Συγκριτική αποτύπωση σπουδαιότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε σημαντικότερες κοινωνικές δεξιότητες

A/A	Παρούσα έρευνα	Έρευνα Agran et al. (2016)	Έρευνα των Salzberg et al. (1986)
1 ^η	Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες (Μ.Ο = 4,20, τ.α 0,818)	Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες (Μ.Ο= 4,68, τ.α 0,509)	Να είναι συνεπής ως προς το ωράριο και την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία (Μ.Ο = 4,56, τ.α -)

2 ^η	Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια (Μ.Ο = 4,13, τ.α 0,885)	Να είναι συνεπής ως προς το ωράριο και την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία (Μ.Ο = 4,65, τ.α 0,555)	Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα) (Μ.Ο = 4,34, τ.α -)
3 ^η	Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (Μ.Ο = 4,09, τ.α 0,880)	Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο (Μ.Ο = 4,60, τ.α 0,617)	Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια (Μ.Ο = 4,32, τ.α -)
4 ^η	Να αποφεύγει να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο (Μ.Ο = 4,04, τ.α 1,044)	Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα (Μ.Ο = 4,50, τ.α 0,637)	Να ζητά διευκρινίσεις αναφορικά με ασαφείς οδηγίες (Μ.Ο = 4,30, τ.α -)
5 ^η	Να εργάζεται ως μέλος μιας ομάδας (Μ.Ο = 3,99, τ.α 0,869)	Να ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια (Μ.Ο = 4,47, τ.α 0,609)	Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης (Μ.Ο = 29, τ.α -)

Πίνακας 46. Συγκριτική αποτύπωση σπουδαιότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε λιγότερο σημαντικές κοινωνικές δεξιότητες

A/A	Παρούσα έρευνα	Έρευνα Agran et al. (2016)	Έρευνα των Salzberg et al. (1986)
1 ^η	Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης (Μ.Ο 3,00, τ.α 1,027)	Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται (Μ.Ο 3,47, τ.α 1,278)	Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο (Μ.Ο 3,29, τ.α -)
2 ^η	Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές (Μ.Ο 3,28, τ.α 1,080)	Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο (Μ.Ο 3,53, τ.α 1,356)	Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται (Μ.Ο 3,52, τ.α -)
3 ^η	Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται (Μ.Ο 3,32, τ.α 1,145)	Να παρέχει πληροφορίες αναφορικά με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το ωράριο και την πολιτική της επιχείρησης τόσο στις/στους συναδέλφους όσο και στους πελάτες (Μ.Ο 3,58, τ.α 0,899)	Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται (Μ.Ο 3,70, τ.α -) Να διαφωνεί με συναδέλφους ή προϊσταμένους χωρίς αιτία (Μ.Ο 3,70, τ.α -)
4 ^η	Να ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτα περιστατικά κατά τη διάρκεια της εργασίας (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα) (Μ.Ο 3,43, τ.α 1,032)	Να κουβεντιάζει με τις/τους συναδέλφους της/του αντί να εργάζεται (Μ.Ο 3,61, τ.α 1,321)	Να χρησιμοποιεί ακατάλληλη γλώσσα και χειρονομίες (Μ.Ο 3,90, τ.α -)
5 ^η	Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται (Μ.Ο 3,47, τ.α 1,278)	Να εκφράζει την εκτίμηση της στις συναδέλφους (Μ.Ο 3,80, τ.α 0,778)	Κατανόηση και κατάλληλη ανταπόκριση στα λεγόμενα των άλλων (Μ.Ο 3,93, τ.α -)

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση που προτείνουν οι Salzberg et al. (1986) και η οποία αναλύεται στο αντίστοιχο υποκεφάλαιο της παρούσας εργασίας (3.2), οι

κοινωνικές δεξιότητες που εντοπίζονται κατά τη διάρκεια της εργασίας, μπορούν να μοιραστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες: τις άμεσα σχετιζόμενες με την εργασία και τις προσωπικές που δεν είναι άμεσα συνυφασμένες με την επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων. Ικανός αριθμός ερευνητών προτείνει ότι οι κοινωνικές δεξιότητες που σχετίζονται άμεσα με την απασχόληση είναι σημαντικότερες από τις προσωπικές κοινωνικές δεξιότητες διότι οι πρώτες επιτρέπουν την αποτελεσματική ολοκλήρωση μιας εργασίας ενώ οι προσωπικές κοινωνικές δεξιότητες σχετίζονται περισσότερο με την αλληλεπίδραση και την δικτύωση και έχουν μικρή επίδραση στην παραγωγικότητα (Chadsey, 2007 Sheldon & Storey, 2008).

Στην παρούσα εργασία μόνον δύο από τις πέντε δεξιότητες που βαθμολογήθηκαν με υψηλούς μέσους όρους σχετίζονται αμιγώς με την παραγωγή (1^η: διευκρίνιση οδηγιών & 2^η: ενημέρωση προϊσταμένου). Οι υπόλοιπες τρεις υψηλά βαθμολογούμενες δεξιότητες εντάσσονται στην κατηγορία των προσωπικών κοινωνικών δεξιοτήτων κατά Salzberg et al. (1986). Το γεγονός αυτό συνεπάγεται την αξία των κοινωνικών δεξιοτήτων και κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης που ο εργοδότης ακόμη δεν γνωρίζει το εργασιακό επίπεδο του συνεντευξιζόμενου. Για ακόμη μια φορά καταδεικνύεται η τάση των εργοδοτών να μην εστιάζουν αποκλειστικά και μόνον στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ποιότητα παροχής κάποιας υπηρεσίας αλλά στην ποιότητα της αλληλεπίδρασης και της επικοινωνίας.

Τα πορίσματα της έρευνας των Agran et al. (2016), υποδεικνύουν πως κατά γενική ομολογία οι συμμετέχοντες συμφωνούν για τη σπουδαιότητα μιας σειράς κοινωνικών δεξιοτήτων, η αποτυχία απόκτησης των οποίων είναι δυνατόν να διακινδυνεύσει την μελλοντική επαγγελματική επιτυχία ενός ΑμεΑ αλλά και την ένταξη του στην κοινωνία.

Συνεχίζοντας με τους πίνακες της συγκριτικής αποτύπωσης της συχνότητας των κοινωνικών δεξιοτήτων (47 & 48) και στις δύο έρευνες (παρούσα και Salzberg et al., 1986) η συχνότητα εμφάνισης ή απουσίας μιας κοινωνικής δεξιότητας συνεπάγεται επίδραση στη διαμόρφωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών που έλαβαν μέρος. Και στις δύο περιπτώσεις η συχνότητα εμφανίζεται σε δεξιότητες οι οποίες σχετίζονται με την επικοινωνία και την αλληλεπίδραση τόσο με τους συναδέλφους/ προϊσταμένους όσο και με τους πελάτες.

Πίνακας 47. Συγκριτική αποτύπωση συχνότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε λιγότερο σημαντικές σε συχνότητα

A/A	Παρούσα έρευνα	Έρευνα των Salzberg et al. (1986)
1 ⁿ	Να επικοινωνεί με ακατάλληλο τρόπο με τους πελάτες της επιχείρησης (Μ.Ο 4,43, Τ.Α 0,859)	Να χρησιμοποιεί τους βασικούς κανόνες ευγενείας (Μ.Ο 4,56)
2 ⁿ	Να μην ενημερώνει την/τον προϊσταμένη/-μενο όταν χρειάζεται βοήθεια με αποτέλεσμα να κάνει λάθη στη δουλειά ή να μην την κάνει καθόλου (Μ.Ο 4,31, Τ.Α 0,711)	Να ακολουθεί οδηγίες και να τις εφαρμόζει άμεσα (Μ.Ο 4,12, Τ.Α -) Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές (Μ.Ο 4,12, Τ.Α -)
3 ⁿ	Να αγγίζει τους άλλους με ακατάλληλο τρόπο (Μ.Ο 4,16, Τ.Α 1,132)	Να βοηθά τις/τους συναδέλφους (Μ.Ο 4,10, Τ.Α -)
4 ⁿ	Να μην μπορεί να ελέγξει τις παρορμήσεις της/του όσον αφορά στη συμπεριφορά και το συναίσθημα (Μ.Ο 4,14, Τ.Α 0,792)	Να είναι συνεπής (Μ.Ο = 3,99, Τ.Α -)
5 ⁿ	Να μη χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή χειρονομίες (Μ.Ο 4,12, Τ.Α 0,871)	Να εργάζεται με ρυθμούς που ανταποκρίνονται ή ξεπερνούν τις προσδοκίες της επιχείρησης (Μ.Ο 3,97, Τ.Α -)

Πίνακας 48. Συγκριτική αποτύπωση συχνότητας κοινωνικών δεξιοτήτων – Πέντε λιγότερο σημαντικές σε συχνότητα

A/A	Παρούσα έρευνα	Έρευνα των Salzbergetal. (1986)
1 ⁿ	Να μην αναλαμβάνει πρωτοβουλία (Μ.Ο 3,31, τ.α 1,007)	Να καλεί φίλες/-ους ενώ εργάζεται (Μ.Ο 2,10, τ.α -)
2 ⁿ	Να μην ευχαριστεί τις/τους συναδέλφους της/του όταν της/του προσφέρουν βοήθεια (Μ.Ο 3,49, τ.α 1,052)	Να χρησιμοποιεί κοινωνικά αποδεκτή γλώσσα ή/και χειρονομίες (Μ.Ο 2,13, τ.α -)
3 ⁿ	Να μην ανταποκρίνεται με κατάλληλο τρόπο σε έκτακτες εργασιακές ανάγκες (π.χ σε έναν τραυματισμό ή ένα ατύχημα) (Μ.Ο 3,50, τ.α 1,111)	Να διαφωνεί αιτία με συναδέλφους ή/και προϊσταμένους (Μ.Ο 2,14, τ.α -)
4 ⁿ	Να εργάζεται με ρυθμούς που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες της επιχείρησης (Μ.Ο 3,55, τ.α 0,998)	Να χρησιμοποιεί αβάσιμες δικαιολογίες όταν καθυστερεί ή λείπει από την εργασία (Μ.Ο 2,30, τ.α -)
5 ⁿ	Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο (Μ.Ο 3,77 τ.α 0,953)	Να συζητά για προσωπικά ζητήματα σε ακατάλληλο χρόνο (Μ.Ο 2,64, τ.α -)

Η στατιστική επεξεργασία των ερωτηματολογίων της παρούσας έρευνας δεν φανέρωσε στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με τη σπουδαιότητα των επαγγελματικών κοινωνικών δεξιοτήτων μεταξύ των δύο φύλων των συμμετεχόντων. Διαφορά εντοπίζεται μόνον σε δύο δεξιότητες εντοπίζεται. Τούτο το αποτέλεσμα δεν συμφωνεί απόλυτα με τη βιβλιογραφία (Ju et al., 2012), σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες έχουν την τάση να αξιολογούν ως σημαντικότερα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του εργαζομένου με αναπηρία από ότι οι άντρες συμμετέχοντες. Ειδικότερα, σύμφωνα με τους Porovich, Scherbaum, Scherbaum & Polinko (2003), το φύλο και η εργασιακή εμπειρία με συνάδελφο που αντιμετώπιζε κάποια αναπηρία αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες της θετικής συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας.

Ωστόσο, στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι οι δύο κοινωνικές δεξιότητες στις οποίες εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά (Να εργάζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές και Να κουβεντιάζει αντί να εργάζεται) δεν περιγράφουν αμιγώς προσωπικά χαρακτηριστικά αλλά υπάγονται στην κατηγορία που σχετίζεται με την επιτέλεση του εργασιακού καθήκοντος (task – related behaviors) και στις μη κοινωνικές δεξιότητες (Non social production – related behaviors) κατά Salzberg et al., (1986).

Αναφορικά με τη δραστηριοποίηση της επιχείρησης, η παρούσα έρευνα συμφωνεί με αυτή της Ju et al. (2012), καθώς και στις δύο οι δεξιότητες που κατατάσσονται κατά Salzberg et al., (1986) στην κατηγορία των προσωπικών χαρακτηριστικών αξιολογήθηκαν θετικότερα από τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα παροχής υπηρεσιών από ότι εκείνες που η δραστηριότητα τους είναι παραγωγική. Επίσης, Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας συμφωνούν με την αντίστοιχη της Unger (2002), στην οποία η τελευταία υποστήριξε ότι

το είδος μιας επιχείρησης αποτελεί παράγοντα που δύναται να επηρεάσει τις απόψεις των εργοδοτών αναφορικά με την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ.

Όπως αποδείχθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, η ύπαρξη στερεοτύπων αναφορικά με τα ΑμεΑ και την εργασιακή τους απόδοση, δημιουργεί μειωμένες προσδοκίες για τις ικανότητες και την συνεισφορά τους στην επιχείρηση. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός, ότι σύμφωνα με τα όσο σημείωσαν οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα κανένας δεν περίμενε από τα ΑμεΑ να ανταποκριθούν στους ρυθμούς της επιχείρησης (δεξιότητες με το χαμηλότερο μέσο όρο σπουδαιότητας).

7.2 Γενικά συμπεράσματα

Συμπερασματικά, η απόκτηση αλλά και η διατήρηση μιας θέσης εργασίας για ένα ΑμεΑ σχετίζεται άμεσα και εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από την κοινωνική αλληλεπίδραση που το άτομο αυτό θα έχει με τους προϊσταμένους, διευθυντές, συναδέλφους αλλά και με τους πελάτες μιας επιχείρησης (Agran et al. , 2016· Ju et al., 2012).

Σύμφωνα με την επισκόπηση της βιβλιογραφίας αλλά και με τα αποτελέσματα της εμπειρικής ποσοτικής έρευνας, οι κοινωνικές δεξιότητες αντιπροσωπεύουν μια από τις σημαντικότερες ομάδες δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα ενός ΑμεΑ. Το παραπάνω γεγονός, ισχύει για τις επιχειρήσεις όλων των κλάδων δραστηριοποίησης και για τις απόψεις των εργοδοτών είτε είναι άντρες είτε γυναίκες, είτε είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία με πολλά έτη προϋπηρεσίας είτε μικρότεροι με λιγότερα και είτε είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος είτε απόφοιτοι λυκείου.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, φανέρωσαν την τάση των εργοδοτών να θεωρούν ιδιαιτέρως σημαντική την ύπαρξη των κοινωνικών δεξιοτήτων στην εργασία αλλά και τη συχνή εμφάνιση ή έλλειψη τους. Το παραπάνω γεγονός συμφωνεί με πλήθος άλλων ερευνών (Agran et al., 2016· Ju et al, 2012· Salzberg et al., 1986) στις οποίες δεξιότητες όπως διευκρίνιση οδηγιών, αποφυγή ακατάλληλου αγγίγματος, αναζήτηση βοήθειας και συνέπεια είναι ιδιαίτερης σημασίας. Επίσης, και η μέτρηση της συχνότητας εμφάνισης ή έλλειψης των κοινωνικών δεξιοτήτων συμφωνεί με τα ευρήματα των παραπάνω ερευνών καθώς περιγράφουν την τάση των εργοδοτών να διαμορφώνουν τις απόψεις και τις αντιλήψεις τους από τον τρόπο επικοινωνίας των εργαζομένων με τους πελάτες, την αναζήτηση βοήθειας ή και το ακατάλληλο άγγιγμα.

Κατά τη διάρκεια των προηγούμενων κυρίως δεκαετιών πραγματοποιήθηκαν και άλλες έρευνες που είχαν ως κύριο αντικείμενο τις δεξιότητες απασχόλησης και τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ. Και σε αυτές, η ανεπάρκεια των δεξιοτήτων απασχόλησης, η ασυνέπεια προς την προσέλευση, η βίαιη συμπεριφορά, η άρνηση στην αποδοχή συγκεκριμένων οδηγιών, η απουσία από την εργασία και η ασφάλεια των εργαζομένων με αναπηρία σχετίζεται άμεσα με την απώλεια της εργασίας τους (Chadsey & Beyer, 2001· Olson et al., 2001).

Επομένως, αποδεικνύεται ότι για τους εργαζόμενους με αναπηρία οι απόψεις των εργοδοτών τόσο για την κατοχή κοινωνικών δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους τους όσο και τις πρακτικές που εφαρμόζουν είναι σε θέση να συνδράμουν ουσιαστικά στη δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας, η οποία μπορεί να βοηθήσει στην πρόσληψη, την διατήρηση αλλά και την ουσιαστική ενσωμάτωση και συμπερίληψη των εργαζομένων με αναπηρία.

Η γνώση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική καθώς οι αποφάσεις τους δύνανται να διευκολύνουν ή να εμποδίσουν την πρόσληψη, διατήρηση, εξέλιξη και πλήρη ενσωμάτωση ενός εργαζόμενου με αναπηρία.

Ιδιαίτερως, όσων αφορά στις απόψεις και τις αντιλήψεις τους για τις κοινωνικές δεξιότητες που οφείλει να κατέχει ένας εργαζόμενος με αναπηρία, η βιβλιογραφία αλλά και η παρούσα ερευνητική προσπάθεια, συντείνουν στο γεγονός ότι υπάρχει μια σειρά κοινωνικών δεξιοτήτων στις οποίες οι εργοδότες αποδίδουν θεμελιώδη σημασία.

Συμπερασματικά, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας παρουσιάζουν μια συνέπεια με εκείνα των προηγούμενων ερευνών αναφορικά με τη σπουδαιότητα συγκεκριμένων κοινωνικών δεξιοτήτων για την προαγωγή της απασχολησιμότητας των ΑμεΑ. Η ανεξαρτησία, η συνέπεια και η τήρηση οδηγιών είναι μεταξύ των υψηλότερα βαθμολογούμενων κοινωνικών δεξιοτήτων και αποτελούν περισσότερο ουσιώδη προσωπικά χαρακτηριστικά παρά επαγγελματικές δεξιότητες.

Ένα σημαντικό γενικό συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα έρευνα είναι ότι η μεγαλύτερη επαφή σε όλα τα επίπεδα με ένα ΑμεΑ βοηθά στην ελάττωση των αρνητικών συμπεριφορών. Τούτη η παραδοχή, μπορεί να συνεπάγεται και την άποψη ότι η εμφάνιση θετικών αντιλήψεων οδηγεί και σε μεγαλύτερη προθυμία πρόσληψης ενός ΑμεΑ και ένταξης του στο ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης. Ενώ αντιθέτως, οι αρνητικές απόψεις και αντιλήψεις δύνανται να οδηγήσουν σε χαμηλές προσδοκίες για την απόδοση και τις δεξιότητες ενός ΑμεΑ, οι οποίες με τη σειρά τους μπορούν να εμποδίσουν έναν εργοδότη από την πρόσληψη.

7.3 Προτάσεις επί των ευρημάτων και πρακτικές εφαρμογές της παρούσας έρευνας

Πολλοί και ποικίλοι είναι οι τομείς στους οποίους θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τα ευρήματα της παρούσας έρευνας και με διαφορετικές κάθε φορά εφαρμογές. Αρχικά, θα μπορούσαν να αποτελέσουν έναυσμα για τις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα, προκειμένου και οι ίδιες να διερευνήσουν την πολιτική τους αναφορικά με την πρόσληψη και την διατήρηση εργαζομένων με αναπηρία. Η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την απασχολησιμότητα των ΑμεΑ και ακόμα και η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου συνδράμει προς αυτήν την κατεύθυνση.

Επομένως, ένας σημαντικός τομέας αξιοποίησης των συμπερασμάτων είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών. Όπως αποδεικνύεται και από τη βιβλιογραφία (Erickson et al., 2014· Παπακωνσταντίνου, 2012· Parakontstantinou, 2018), οι προσπάθειες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών για την απασχόληση των ΑμεΑ που σημειώνονται τις τελευταίες δεκαετίες, έχουν αρχίσει και αποδίδουν καρπούς με σταδιακά αυξανόμενο ρυθμό. Η σημασία τους είναι διττή. Από τη μια μεριά συμβάλουν στην απομάκρυνση των εκλαμβανόμενων εμποδίων από τους εργοδότες και από την άλλη στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για τα ΑμεΑ. Η πληροφόρηση, μπορεί μακροπρόθεσμα να βοηθήσει τα ΑμεΑ να αισθανθούν πολίτες μιας οργανωμένης κοινωνίας και ενεργά μέλη αυτής.

Επιπλέον, υπό το πρίσμα των κοινωνικών δεξιοτήτων, η συγκεκριμένη εργασία δύναται να συνδράμει στην αντιμετώπιση της πρόκλησης αναφορικά με την προετοιμασία των ΑμεΑ για νέα είδη κοινωνικών περιβαλλόντων. Η διαχείριση των προκλήσεων που συνεπάγονται οι κοινωνικές σχέσεις είναι ένα από τα κλειδιά για την επιτυχή μετάβαση στην εργασία και στηρίζεται στις υπό μελέτη κοινωνικές δεξιότητες.

Αξιοποιώντας τα αποτελέσματα σε μία πιο πρακτική βάση, μπορεί να δημιουργηθεί ένας εύχρηστος οδηγός με τις πιο σπουδαίες κοινωνικές δεξιότητες κατά τον επαγγελματικό βίο, έτσι όπως αυτές αξιολογήθηκαν από τους ίδιους τους εργοδότες. Ο οδηγός αυτός, θα μπορούσε να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για τις εκπαιδευτικές δομές που προετοιμάζουν τα ΑμεΑ για την αγορά εργασίας. Οι εκπαιδευτές, θα έχουν πλέον την δυνατότητα να εστιάσουν στην εκμάθηση εκείνων των κοινωνικών δεξιοτήτων που συγκέντρωσαν τους υψηλότερους μέσους όρους στην έρευνα και η κατοχή τους κρίνεται από τους εργοδότες ιδιαίτερης σημασίας. Απώτερος σκοπός βεβαίως της στοχευμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η απόκτηση και η διατήρηση μιας θέσης εργασίας.

Εκτός όμως από τις εκπαιδευτικές δομές, η λίστα με τις κοινωνικές δεξιότητες θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί και από τις ίδιες τις οικογένειες των ΑμεΑ καθώς πρόκειται για δεξιότητες που συναντώνται καθημερινά σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής τους.

Ιδιαίτερα στις μέρες μας που η παγκόσμια πανδημία δημιούργησε και εξακολουθεί να δημιουργεί περισσότερες προκλήσεις στα ΑμεΑ αναφορικά με την εύρεση και διατήρηση μιας θέσης εργασίας, είναι ζωτικής σημασίας η υποστήριξη τους σε όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου. Μέσω της παρούσας εργασίας, τοποθετείται ένα μικρό λιθαράκι στην σύζευξη των απαιτήσεων μιας επιχείρησης σε εργαζόμενους με κατοχή συγκεκριμένων κοινωνικών δεξιοτήτων και την προετοιμασία του αντίστοιχου ανθρώπινου δυναμικού.

Για την επίτευξη του παραπάνω στόχου, η γνώση των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών της παρούσας έρευνας, θα μπορούσε να βοηθήσει και όλους τους επαγγελματίες που ασχολούνται με τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ΑμεΑ. Κατέχοντας μια τέτοιου είδους πληροφόρηση, οι σύμβουλοι

θα είναι σε θέση να δράσουν προληπτικά αλλά και να προετοιμάσουν έναν υποψήφιο με αναπηρία προκειμένου να ενθαρρύνουν την επιτυχή τοποθέτηση του σε έναν χώρο εργασίας. Το πρώτο και ίσως το σημαντικότερο κομμάτι αυτής της προετοιμασίας, είναι η συνέντευξη επιλογής. Οι πληροφορίες που προέκυψαν από τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να δημιουργήσουν ένα ουσιαστικό εργαλείο αξιολόγησης το οποίο θα αξιοποιούν οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού για την προετοιμασία ενός υποψηφίου με αναπηρία για τη διαδικασία της συνέντευξης επιλογής. Και με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η ουσιαστικότερη σύζευξη των αναγκών μιας επιχείρησης και των προσφερόμενων δεξιοτήτων από έναν μελλοντικό εργαζόμενο.

Επομένως, βραχυπρόθεσμος αλλά και μακροπρόθεσμος στόχος της αξιοποίησης των ευρημάτων της έρευνας είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών για τους εργαζόμενους με αναπηρία παρέχοντας τους τη δυνατότητα να εξελιχθούν στο επάγγελμα τους και να οδηγηθούν στη συμμετοχή, την κοινωνική αποδοχή και την άσκηση των δικαιωμάτων τους ως ελεύθεροι και ισότιμοι πολίτες.

Αναφορικά με τις προτάσεις που προκύπτουν από τα ευρήματα της έρευνας, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική και η ανάλογη εκπαίδευση και κατάρτιση των εργοδοτών. Μέσω αυτής της οδού, θα αναγνωρίσουν και θα υποστηρίξουν τη σπουδαιότητα της εργασίας για τα ΑμεΑ και επομένως θα παρέχουν και περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης. Η συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση των εργοδοτών, αλλά και του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης κρίνεται μέσω των ευρημάτων της έρευνας επιτακτική. Τα πλεονεκτήματα της είναι πολλά καθώς πρωτίστως θα συνδράμει να ξεπεραστούν αναχρονιστικές απόψεις και αντιλήψεις και να δημιουργηθεί γόνιμο έδαφος για την ισότιμη εργασιακή ένταξη των ΑμεΑ σε επιχειρήσεις όπου τα προσόντα και οι δεξιότητες τους θα αξιολογούνται αντικειμενικά. Η απομάκρυνση των

αρνητικών απόψεων και αντιλήψεων των εργοδοτών και των εργαζομένων σε μια επιχείρηση είναι σημαντική πρόταση. Και η λύση προς αυτήν την κατεύθυνση είναι η εκπαίδευση και η κατάρτιση τους αναφορικά με τα όσα έχει να προσφέρει ένα άτομο ΑμεΑ (Walsh et al., 2014).

Μια ακόμα πρόταση είναι η παροχή ευκαιριών στους εργοδότες να εξοικειωθούν με έναν εργαζόμενο με αναπηρία. Είναι πολύ πιθανό να μην είναι τόσο αρνητική η πρόθεση των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ενός ΑμεΑ αλλά να ευθύνεται η έλλειψη εξοικείωσης. Το χτίσιμο δεσμών εμπιστοσύνης με τους εργοδότες και η διευκόλυνση απόκτησης δεξιοτήτων απασχόλησης είναι κρίσιμα σημεία για την εργασιακή ενσωμάτωση των ΑμεΑ. Τούτο δύναται να επιτευχθεί με την παροχή κινήτρων αλλά και την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργοδοτών αναφορικά με την πρόσληψη ενός ΑμεΑ.

Επιπλέον, όπως εύστοχα αναφέρεται στη βιβλιογραφία εδώ και πολλά χρόνια, η πιο συχνή πρόταση για την συμπερίληψη των ΑμεΑ στην εργασία είναι η ορθή διασύνδεση των επιχειρήσεων και των δομών αποκατάστασης, φροντίδας και εκπαίδευσης των ΑμεΑ μέσω της στοχευμένης εκμάθησης των δεξιοτήτων σε ζήτηση, όπως αυτές που αναδεικνύονται από την παρούσα έρευνα.

Προς αυτήν την κατεύθυνση και με γνώμονα πάντα τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ επιχειρήσεων και υποψηφίων εργαζομένων με αναπηρία, οφείλουν να συνδράμουν πολλοί φορείς όπως τα Πανεπιστήμια, οι Συμβουλευτικοί σταθμοί και τα κέντρα φροντίδας και αποκατάστασης. Σε αυτό το πλαίσιο, σημαντική κρίνεται και η δημιουργία ειδικών καναλιών συνεργασίας μεταξύ εταιριών και φορέων παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών για αναζήτηση εργασίας. Βοηθητική θα ήταν και η προβολή παραδειγμάτων καλής πρακτικής καθώς και προτύπων εργαζομένων με αναπηρία που

θεωρήθηκαν από τους εργοδότες ως σημαντικές πρακτικές ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για την απασχόληση των ΑμεΑ.

Ιδιαίτερως χρήσιμη κρίνεται και η ανάπτυξη ενός προγράμματος, υπό την αιγίδα του κράτους, το οποίο θα στόχευε στην ενίσχυση όλης της πορείας της εργασιακής ένταξης ενός ΑμεΑ. Θεμιτή και χρήσιμη θα ήταν και η εμπλοκή των ίδιων των εργοδοτών στην ανάπτυξη πρωτοβουλιών με στόχο την δημιουργία κατάλληλων ευκαιριών για απασχόληση για τα ΑμεΑ. Ένα τέτοιου είδους πρόγραμμα, θα είχε αποτέλεσμα εάν ξεκινούσε από την προετοιμασία για την εργασία από τη σχολική περίοδο ακόμα, παρέχοντας ευκαιρίες για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, ενημερώνοντας και εκπαιδεύοντας τους εργοδότες αλλά και τους γονείς και υποστηρίζοντας σε όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου ενός ΑμεΑ τόσο τους ίδιους όσο και τους εργοδότες με χρηματοδοτήσεις, επιδοτήσεις, φοροελαφρύνσεις και άλλα κίνητρα. Σε όλην αυτήν την πορεία, τα ευρήματα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας μπορούν να συνδράμουν καταλυτικά και ουσιαστικά, τόσο τους φορείς (κρατικούς, εργοδοτικούς και εκπαιδευτικούς – συμβουλευτικούς) όσο και τα ίδια τα ΑμεΑ.

7.4 Κριτική και προβληματισμοί

Η ερευνητική προσπάθεια που σχετίζεται με την αναπηρία και την απασχολησιμότητα, έχει μακρά ιστορία. Πολλά είναι τα συμπεράσματα που αφορούν στην δυναμική των δύο παραπάνω ζητημάτων. Ωστόσο, με το πέρασμα των δεκαετιών, παρατηρείται μια μεταστροφή αναφορικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων για την απασχόληση των ΑμεΑ.

Ενώ στην έρευνα των Salzberg et al. (1986) σημαντικότερη είναι η συνέπεια κατά την τήρηση του εργασιακού ωραρίου (πρόκειται για μια δεξιότητα η οποία σχετίζεται αμιγώς με την επιτέλεση των εργασιακών καθηκόντων), μετά από 30 χρόνια, στην έρευνα των Agran (2016) αλλά και στην παρούσα έρευνα (2022) η σπουδαιότητα μετατοπίζεται σε περισσότερο κοινωνικές δεξιότητες κατά την εργασία (αναζήτηση διευκρινήσεων). Το ίδιο εύρημα, εντοπίζεται και στην έρευνα των Erickson et al., (2014), οι οποίοι τονίζουν ότι η συνέπεια ως δεξιότητα των εργαζομένων με αναπηρία δεν είναι πρωταρχικό εμπόδιο για την απασχολησιμότητά τους. Επομένως, οι απόψεις των εργοδοτών σχετικά με τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δεξιοτήτων διαφοροποιούνται στο σημείο εκείνο που συγκεκριμένες συμπεριφορές σχετίζονται με την παραγωγικότητα του εργαζομένου.

Άλλωστε, πολλές είναι οι έρευνες που καταδεικνύουν την τάση των εργοδοτών να έχουν υψηλότερες προσδοκίες από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία παρά από τους εργαζόμενους με αναπηρία (Ju et al., 2013· Walsh et al., 2014). Τούτο εντοπίζεται και στα ευρήματα της παρούσας εργασίας. Οι υψηλότερες προσδοκίες των εργοδοτών από τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία, πιθανόν αιτιολογούνται από την απόκλιση που έχουν οι δύο ομάδες εργαζομένων αναφορικά με τις σπουδές τους μετά το πέρας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Chambers, Rabren, & Dunn, 2009). Σαφώς, οι μειωμένες προσδοκίες μπορούν να οδηγήσουν και σε χαμηλότερο μισθό και λιγότερα προνόμια, χαμηλότερου επιπέδου εργασίες και μικρότερης βαθμίδας θέσεις εργασίας (Ju et al., 2012).

Με βάση την παραπάνω κριτική προσέγγιση ένας από τους σημαντικότερους προβληματισμούς που προκύπτει από την παρούσα εργασία, είναι η επίτευξη της συμπερίληψης και ο δρόμος προς αυτήν. Σύμφωνα με τα Ηνωμένα Έθνη (as cited in

Toldrá & Santos, 2013), μια κοινωνία που στηρίζεται στην συμπερίληψη στηρίζεται στον σεβασμό των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την ελευθερία, την ποικιλομορφία και την κοινωνική δικαιοσύνη για τις ευάλωτες και περιθωριοποιημένες ομάδες. Απώτερος στόχος της είναι η δημοκρατική συμμετοχή όλων και η άσκηση των δικαιωμάτων τους. Η συμπερίληψη αναφέρεται στη διαδικασία εκείνη κατά την οποία η κοινωνία προσαρμόζεται με τέτοιον τρόπο ώστε να είναι σε θέση να συμπεριλάβει και τα ΑμεΑ στο γενικό της αξιακό σύστημα προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα να προετοιμαστούν για να αναλάβουν τους διάφορους κοινωνικούς τους ρόλους.

Η κοινωνία της συμπερίληψης δεν ανέχεται την προκατάληψη, τις διακρίσεις ή/και τα κοινωνικά, πολιτιστικά αλλά και προσωπικά εμπόδια. Η προκατάληψη των εργοδοτών αλλά και των λοιπών εργαζομένων σε μια επιχείρηση, η οποία ακόμα και στις μέρες μας υπερισχύει, παρεμποδίζει την πρόσληψη των ΑμεΑ.

Οι επιχειρήσεις οφείλουν να βελτιώσουν την οργάνωση της εργασίας τους καθώς και την εταιρική τους κουλτούρα, προκειμένου να αναπτύξουν στρατηγικές διοίκησης που θα ενθαρρύνουν τους μηχανισμούς συνεργασίας στο εργασιακό περιβάλλον, την ελαχιστοποίηση των φυσικών αλλά και συμπεριφορικών εμποδίων, θα παρέχουν πρόσβαση σε ανώτερες ιεραρχικά θέσεις και αλλά συμμετοχή στην ίδια τη διοίκηση ακόμα και κυρίως για τα ΑμεΑ (Baker et al., 2018· Toldrá & Santos, 2013).

7.5 Περιορισμοί της έρευνας

Σημαντικός περιορισμός της έρευνας είναι το δειγματοληπτικό της πλαίσιο καθώς οι επιχειρήσεις που απάντησαν δεν επελέγησαν με πιθανότητα. Η δειγματοληψία με πιθανότητα θα παρείχε στην έρευνα τη δυνατότητα γενίκευσης των συμπερασμάτων της

(Ζαφειρόπουλος, 2015). Η μέθοδος που ακολουθήθηκε για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας έτεινε προς την απλή τυχαία δειγματοληψία. Επομένως, το δείγμα των επιχειρήσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικό του συνολικού πληθυσμού των εργοδοτών στην Ελλάδα.

Συγκεκριμένα, το μέγεθος του είναι μικρό ($n=111$) και αφορά κυρίως σε μία περιφέρεια (Κεντρική Μακεδονία), με έμφαση στον Νομό Θεσσαλονίκης. Επομένως, είναι δύσκολο να πραγματοποιηθούν γενικεύσεις των αποτελεσμάτων που να αφορούν στο συνολικό πληθυσμό των εργοδοτών της χώρας.

Επίσης, καθώς η συμμετοχή στην έρευνα ήταν οικειοθελής, είναι πιθανό όσοι εργοδότες και υπεύθυνοι προσωπικού επέλεξαν να λάβουν μέρος να είναι θετικά προσκείμενοι, περισσότερο ενημερωμένοι και ευαισθητοποιημένοι αναφορικά με τα ζητήματα που αφορούν στα ΑμεΑ.

Εξαιτίας της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης που επιδεικνύουν οι περισσότερες επιχειρήσεις αλλά και λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα των εργαζομένων με αναπηρία, εντοπίζεται η τάση να επιλέγεται από τους εργοδότες η καλύτερη πιθανή απάντηση βάση κοινωνικών προτύπων. Επομένως, ένας πολύ σημαντικός περιορισμός είναι οι ειλικρινείς απαντήσεις των ερωτωμένων αναφορικά με διαστάσεις των αντιλήψεων και των απόψεων τους, ειδικά όταν το εργαλείο συλλογής πληροφοριών συμπληρώνεται από τους ίδιους.

Όσον αφορά στο ίδιο το αντικείμενο της έρευνας, οι ίδιες κοινωνικές δεξιότητες διερευνήθηκαν για το σύνολο των επιχειρήσεων χωρίς να πραγματοποιηθεί κάποια εξειδίκευση ανάλογα με τη δραστηριοποίηση τους. Τούτο επιβάλλει σαφώς έναν περιορισμό καθώς διαφορετικά είδη εργασίας πιθανόν να απαιτούν και διαφορετικές δεξιότητες ή μεγαλύτερη συχνότητα επίδειξης τους. Για παράδειγμα, οι απαιτήσεις που

έχει ένας ιδιοκτήτης εστιατορίου από έναν εργαζόμενο στην κουζίνα αναφορικά με τις δεξιότητες συζήτησης είναι διαφορετικές από τις απαιτήσεις που έχει ένας ιδιοκτήτης εμπορικού καταστήματος από έναν πωλητή για την κατοχή των ίδιων δεξιοτήτων.

Ένας ακόμη περιορισμός είναι ότι δεν υπάρχει καμία πληροφόρηση για τους λόγους και τις αιτίες που διαμορφώνουν, επηρεάζουν ή και πιθανόν διαφοροποιούν με το πέρασμα του χρόνου τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ. Για τον λόγο αυτόν, κρίνεται αναγκαία η διεξαγωγή περισσότερων ερευνών οι οποίες θα διερευνούν τους παράγοντες που καθορίζουν τη δομή των απόψεων και των αντιλήψεων των εργοδοτών αναφορικά με το συγκεκριμένο ζήτημα.

Η πρότερη γνώση του σκοπού του ερωτηματολογίου προς συμπλήρωση από τους ερωτώμενους, όπως συνέβη και στην περίπτωση της παρούσας έρευνας, αποτελεί έναν ακόμα περιορισμό της. Σύμφωνα με την βιβλιογραφία (Agran et al., 1991,) το να γνωρίζουν οι ερωτώμενοι από νωρίτερα τον σκοπό του ερωτηματολογίου που συμπληρώνουν, μπορεί να επηρεάσει τις απόψεις τους αναφορικά με τη συχνότητα εκδήλωσης των κοινωνικών δεξιοτήτων αλλά όχι αναφορικά με τη σπουδαιότητα τους.

Τέλος, στην παρούσα έρευνα η αναλογία αντρών – γυναικών δεν είναι η ίδια (41:70). Συγκεκριμένα, ο αριθμός των γυναικών είναι πολύ μεγαλύτερος με αποτέλεσμα η ομάδα των αντρών εργοδοτών να μην εκπροσωπεί με τον ίδιο αριθμό συμμετεχόντων. Ενδεχομένως, μια μελλοντική έρευνα να προσπαθούσε να εξισώσει αυτήν την ανισορροπία για λόγους δίκαιης εκπροσώπησης και αποτελεσμάτων.

7.6 Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρούσα έρευνα αποκαλύπτει ότι στην Ελλάδα κυρίως εντοπίζεται γόνιμο έδαφος για μελλοντική έρευνα αναφορικά με τους εργοδότες με στόχο πάντοτε την αύξηση της απασχολησιμότητας των ΑμεΑ. Τούτο ισχύει για όλο το φάσμα της απασχόλησης, από τη διαδικασία των συνεντεύξεων έως και την επαγγελματική εξέλιξη ενός εργαζομένου με αναπηρία.

Στο παραπάνω πλαίσιο, ενδιαφέρον θα παρουσίαζε και η διεξαγωγή συνεντεύξεων με τους εργοδότες που έλαβαν μέρος στην εμπειρική έρευνα προκειμένου να διερευνηθούν οι απόψεις και οι αντιλήψεις τους για τη σπουδαιότητα ορισμένων έναντι των υπολοίπων κοινωνικών δεξιοτήτων. Μια προσωπική συνέντευξη με ποιοτικό χαρακτήρα με τους εργοδότες που απάντησαν θα εμπλούτιζε σε σημαντικό βαθμό τα ευρήματα καθώς θα ήταν δυνατόν να διερευνηθεί και ο λόγος για τον οποίον επέλεξαν τις συγκριμένες απαντήσεις. Επιπλέον, η προσωπική επαφή δημιουργεί πάντοτε ένα ισχυρότερο κλίμα εμπιστοσύνης και ο συνεντευξιαστής είναι σε ευνοϊκότερη θέση να κρίνει εάν ο συνεντευξιαζόμενος απαντάει με ειλικρίνεια ή όχι.

Το παραπάνω γεγονός είναι πολύ σημαντικό και για τους περιορισμούς που αντιμετώπισε η παρούσα έρευνα, καθώς σύμφωνα με τους Kaye et al. (2011), όλες οι ερευνητικές προσπάθειες έχουν να διαχειριστούν το φαινόμενο που στην ψυχολογία ονομάζεται *social desirability bias*, δηλ. η επιλογή της περισσότερο «κοινωνικά» αποδεκτής απάντησης. Σύμφωνα με αυτήν την κατάσταση, οι συμμετέχοντες σε μία έρευνα απαντούν κυρίως αυτό που θέλει να ακούσει ο άνθρωπος που διενεργεί την έρευνα παρά δίνουν απαντήσεις με ειλικρίνεια για τις προσωπικές απόψεις και αντιλήψεις τους, οι οποίες μπορεί να μην είναι κοινωνικά ή νομοθετικά αποδεκτές.

Ωστόσο, το φαινόμενο αυτό δύναται να οδηγήσει σε στατιστικά λάθη, ιδιαίτερα όταν η έρευνα διενεργείται ηλεκτρονικά και εξ αποστάσεως ενώ μετριάζεται κατά τη διάρκεια μιας πρόσωπο με πρόσωπο έρευνας.

Επίσης, χρήσιμη θα ήταν η διενέργεια μίας έρευνας με μεγαλύτερο δείγμα επιχειρήσεων το οποίο θα ήταν και ταξινομημένο κατά κλάδους δραστηριοποίησης. Η υλοποίηση κλαδικών ερευνών με συγκεκριμένα εργασιακά προφίλ και απαιτήσεις σε κοινωνικές δεξιότητες απαιτεί διαφορετικό βαθμό επίδειξης ή συχνότητας εμφάνισης συγκεκριμένων κοινωνικών δεξιοτήτων. Επομένως, κρίνεται σκόπιμη η διερεύνηση των απαιτήσεων σε κοινωνικές δεξιότητες ανά κλάδο και τομέα επιχειρηματικής δραστηριοποίησης.

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας, που χρήζει περαιτέρω διερεύνησης και που επηρεάζει πλέον τις απόψεις και τις αντιλήψεις των εργοδοτών κατά τις τελευταίες δεκαετίες και ιδιαίτερα μετά από την παγκόσμια πανδημία SARS COVID – 19, είναι και η εκτεταμένη χρήση των νέων τεχνολογιών. Πλέον, σε όλους τους εργαζομένους μεταξύ των οποίων και τα ΑμεΑ παρέχεται η δυνατότητα να εργαστούν εξ αποστάσεως. Οι αλλαγές στην παγκόσμια αγορά εργασίας, η χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας αλλά και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης προκειμένου να εξυπηρετηθεί η επικοινωνία αλλά και η τηλεργασία πρέπει να διερευνηθούν σε βάθος. Τούτη όμως η συνθήκη θέτει σε νέες βάσεις τις κοινωνικές δεξιότητες και συνεπώς τις δεξιότητες απασχολησιμότητας τους.

Ιδιαίτερη αξία θα είχε και μία έρευνα αναφορικά με το πώς και το γιατί ορισμένες επιχειρήσεις άνθισαν κατά την περίοδο της πανδημίας ενώ άλλες ζημιώθηκαν. Ποιοι είναι αυτοί οι τομείς της οικονομίας καθώς και ευκαιρίες που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας που πιθανώς θα προσέφεραν περισσότερες ευκαιρίες για έναν

εργαζόμενο με αναπηρία κατά την μετά – COVID εποχή. Και πως αυτή η τραυματική παγκόσμια εμπειρία θα επηρεάσει το εμπόριο, τη δημόσια υγεία, την εκπαίδευση αλλά και την εργασία κατά τα επόμενα χρόνια.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει, με βάση τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας, η τάση των εργοδοτών που αποφοίτησαν από το Λύκειο να εμφανίζουν στις απαντήσεις τους τις ίδιες μέσες τιμές με τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος. Θα παρουσίαζε ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον η εμπειριστατωμένη μελέτη, η θεωρητική τεκμηρίωση και η εμπειρική διερεύνηση της παραπάνω συγκυρίας.

Τόσο τα ποιοτικά όσο και τα ποσοτικά ευρήματα της έρευνας αναδεικνύουν ότι είναι πολύ σημαντικό τα προγράμματα εκπαίδευσης που απευθύνονται στα ΑμεΑ να μην στοχεύουν αποκλειστικά στην αποφοίτηση τους και την απόκτηση του απολυτηρίου τίτλου σπουδών. Ο κύριος και ουσιαστικός τους στόχος οφείλει να είναι η απόκτηση δεξιοτήτων που προάγει την απασχολησιμότητα τους. Το κλειδί για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου κρατούν στα χέρια τους οι εκπαιδευτικοί. Αναδεικνύεται λοιπόν η αναγκαιότητα μιας έρευνας αναφορικά με τις απόψεις των εκπαιδευτικών που προετοιμάζουν τα ΑμεΑ για την ενσωμάτωση τους στην αγορά εργασίας. Ποια είναι η βασική τους εκπαίδευση, εάν έχουν καταρτισθεί καταλλήλως, ποιο είναι το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιούν και στην απόκτηση ποιων δεξιοτήτων στοχεύουν για τα ΑμεΑ που εκπαιδεύουν. Σε αυτό το σημείο, θα μπορούσαν να βρουν πρακτική εφαρμογή και τα ευρήματα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας. Επιπλέον, η έρευνα με τους εκπαιδευτικούς θα ήταν ωφέλιμο να μην ολοκληρωθεί στα παραπάνω σημεία αλλά να επιχειρηθεί μια συγκριτική αποτύπωση των απόψεων και των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών με αυτές των εργοδοτών.

Εντοπίζονται επομένως πολλά πεδία προς μελέτη και διερεύνηση αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες και την αξιοποίηση τους προς όφελος των ΑμεΑ, κυρίως ως προς τον συνδυασμό τους με τις επαγγελματικές δεξιότητες για τη διασφάλιση της απασχολησιμότητάς τους.

Βιβλιογραφία

Α. Βιβλιογραφία στα Ελληνικά

- Δελλασούδας Λ. (2004). *Σχολικός & Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Αναπηρία*. Από τη Θεωρία στην Πράξη. Αθήνα: Ατραπός.
- Δελλασούδας Λ. (2005). *Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική-Τόμος Α' (Σχολική ένταξη μαθητών με ειδικές εκπ/κές ανάγκες)*. Αθήνα : Αυτοέκδοση
- Εμβαλωτής, Α., Κατσή, Α., & Σιδερίδης, Γ. (2006). *Στατιστική μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας* (Α Έκδοση). Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Τμήμα Μαθηματικών.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015), *Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία;* Θεσσαλονίκη: Κριτική.
- Λάππα, Χ.Σ. & Μαντζίκος Κ.Ν. (2019). "Εκπαίδευση της Δεξιότητας Συζήτησης σε Ομάδα Ατόμων με Αναπτυξιακές Αναπηρίες: Ένα Πρόγραμμα Παρέμβασης." *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 8(1), <https://doi.org/10.12681/hjre.19492>
- Μπάτσιος, Β., (2018). *Απόψεις εκπαιδευτών ειδικής αγωγής για τις επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες ατόμων με ήπια και μέτρια νοητική αναπηρία*. Μεταπτυχιακή Εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Μπάτσου, Π., (2017). *Η χρήση των νέων τεχνολογιών και των ψηφιακών μέσων από τους εκπαιδευτές ενηλίκων: αντιλήψεις και κριτική προσέγγιση*. Μεταπτυχιακή Εργασία. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παπακωνσταντίνου, Δ. (2019). *Εργασία, εργασιακές σχέσεις και πολιτικές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Παπακωνσταντίνου Δ., (2020). *Μετάβαση και πρόσβαση στην αγορά εργασίας των Ατόμων με Αναπηρία*. Σημειώσεις Πανεπιστημιακών Παραδόσεων: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παππά, Ι. (2008). *Επίλυση προβλημάτων κοινωνικής ζωής μαθητών με νοητική υστέρηση*. Διδακτορική διατριβή. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τμήμα

Δημοτικής Εκπαίδευσης. Αθήνα.

Β. Βιβλιογραφία στα Ελληνικά από μετάφραση

Cohen, L., & Manion, L. (2000). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα:
Μεταίχμιο

Javeau, C. (2000). *Η έρευνα με ερωτηματολόγιο – Το εγχειρίδιο του Καλού Ερευνητή*. Αθήνα:
Τυπωθήτω

Γ. Βιβλιογραφία στα Αγγλικά

Adelman, P.B., & Vogel, S.A. (1993). Issues in the employment of adults with learning disabilities.
Learning Disability Quarterly, 16, 219–232.

Agran, M., Salzberg, C.L. & Martella, R.C. (1991). “Expectancy Effects in Social Validation
Methodology: Are There Differential Expectations for Employees with Mental
Retardation?” *Research in Developmental Disabilities*, 12(4), 425–34.
[https://doi.org/10.1016/0891-4222\(91\)90036-R](https://doi.org/10.1016/0891-4222(91)90036-R)

Agran, M., Hughes, C., Thoma, C.A., & Scott, L.A. (2016). Employment Social Skills: What Skills Are
Really Valued? *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 39(2), 111–
120. <https://doi.org/10.1177/2165143414546741>

Allen, J. G. (1994). *Successful job search strategies for the disabled: Understanding the ADA*. New
York, NY: J. Wiley & Sons.

Allen, K.D., Wallace, D.P., Renes, R., Bowen, S.L., & Burke, R.V. (2010). Use of video modeling to
teach vocational skills to adolescents and young adults with autism spectrum disorders.
Education and Treatment of Children, 33, 339-349. <https://doi.org/10.1353/etc.0.0101>

- Angermeyer, M.C., & Dietrich, S. (2006). Public beliefs about and attitudes towards people with mental illness: A review of population studies. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 113, 163–179. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0447.2005.00699>
- Argyris, C. (1965). Explorations in interpersonal competence—I. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1, 58–63
- Argyris, C. (1968). Conditions for competence acquisition and therapy. *Journal of Applied Behavioral Science*, 4, 147–177.
- Argyris, C. (1969). The incompleteness of social-psychological theory: Examples from small group cognitive consistency and attribution research. *The American Psychologist*, 24, 893–908.
- Armitage, R., & Nellums, L. B. (2020). The COVID-19 response must be disability inclusive. *The Lancet Public Health*, 5(5), 257. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(20\)30076-1](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(20)30076-1)
- Aromaa, E., Tolvanen, A., Tuulari, J., & Wahlbeck, K. (2011). Predictors of stigmatizing attitudes towards people with mental disorders in a general population in Finland. *Nordic Journal of Psychiatry*, 65, 125–132. <https://doi.org/10.3109/08039488.2010.510206>
- Autor, D., Dorn D., & Hanson G., “Untangling Trade and Technology: Evidence from Local Labour Markets,” *Economic Journal* (2015), 621–646.
- Axiotidou, M., & Papakonstantinou, D. (2021), "The meaning of work for people with severe mental illness: a systematic review", *Mental Health Review Journal*, 26(2), 170-179. <https://doi.org/10.1108/MHRJ-12-2020-0088>
- Baker, P.M.A., Linden M.A, LaForce S.S, Rutledge J., & Goughnour K.P. (2018). “Barriers to Employment Participation of Individual With Disabilities: Addressing the Impact of Employer (Mis) Perception and Policy.” *American Behavioral Scientist*, 62(5):657–75. <https://doi.org/10.1177/0002764218768868>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Barneveld, P.S., Swaab, H., Fagel, S., van Engeland, H., & deSonneville, L. M. J. (2014). Quality of

- life: a case controlled long-term follow-up study, comparing young high-functioning adults with autism spectrum disorder with adults with other psychiatric disorders diagnosed in childhood. *Comprehensive Psychiatry*, 55, 302–310
- Baxter, M.B. & Young, J.L. (1982). What do employers expect from high school graduates? *NASSP Bulletin*, 66(458), 93–96.
- Bishop, M. & Rumrill, P. (2020). The employment impact of the COVID – 19 pandemic on Americans with MS: Preliminary analysis. *Journal of vocational rehabilitation*, <https://doi.org/10.3233/JVR-201120>
- Blanck, P.D. (1998). *The Americans with Disabilities Act and the emerging workforce: Employment of people with mental retardation*. Washington, DC: American Association of Mental Retardation.
- Bloom, N., & Van Reenen, J., (2011). “Human Resource Management and Productivity,” *Handbook of Labor Economics*, 4, 1697–1767.
- Bond, G.R., Drake, R.E., Mueser, K.T. & Becker, D.R. (1997) An update on supported employment for people with severe mental illness, *Psychiatric Services*, 48, 335 - 346.
- Bordieri, J.E., Drehmer D.E., & Taylor, D.W. (1997). Worklife for employees with disabilities: Recommendations for promotion. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40,181–191.
- Braxton, J.M., Sullivan, A.S., & Johnson, R.T. (1997). Appraising Tinto’s theory of college student departure. In *Higher Education*: New York, NY: Agathon Press
- Brickey, M.P., Campbell, K.M., & Browning, L.J. (1985). A five-year follow-up of sheltered workshop employees placed in competitive jobs. *Mental Retardation*, 20, 67–83.
- Bricout, J.C., & Bentley, K.J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24(2), 87-94.
- Brown, D.S. (2000). *Learning a living: A Guide to planning your career and finding a job for people with learning disabilities, attention deficit disorder, and dyslexia*. Bethesda, Maryland: Woodbine House Incorporated.

- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work, 16*(2), 107-126.
- Bruyère, S.M., Erickson, W.A., & VanLooy, S. (2004). Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability nondiscrimination. *Rehabilitation Psychology, 49*, 28–38. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.49.1.28>
- Bryen, D.N., Potts, B.B. & Carey, A.C. (2007). So you want to work? What employers say about job skills, recruitment and hiring employees who rely on AAC. *Augmentative and Alternative Communication, 23*, 126–139.
- Buck, L.L., & Barrick, R.K. (1987). They're trained, but are they employable? *Vocational Education Journal, 62*, 29–31.
- Buehler, R.E (1969). Job – related behavior rating scale. *Training and development journal, 23*, 14 - 20.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 26*, 29–37
- Burke, R.V., Allen, K.D., Howard, M.R., Downey, D., Matz, G.M., & Bowen, S.L. (2013). Tablet-based video modeling and prompting in the workplace for individuals with autism. *Journal of Vocational Rehabilitation, 38*, 1–14.
- Burton, L. & Bero, F. (1984). Is career education for handicapped children and youth? *Academic Therapy, 19*, 389–395.
- Butterworth, J., & Gilmore, D. (2000). Are we there yet? Trends in employment opportunities and supports. *TASH Newsletter, 26*, 5-7.
- Butterworth, J., & Strauch, J.D. (1994). The relationship between social competence and success in the competitive work place for persons with mental retardation. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, 29*, 118–133.
- Capella, M.M., O'Malley, J., & Crudden, A. (2014). Employer Knowledge and Attitudes toward Employees who are Blind and Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment and*

- Blindness*, 108, (3), 213- 225.
- Carew, D., Birkin, R., & Booth, D. (2010). Employment, policy and social inclusion. *The Psychologist*, 23, 28–30.
- Carnevale, A.P., Gainer, L.J. & Meltzer, A.S (1990). *Workplace Basics: the Essential Skills employers want*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Carr, A., O' Reilly, G., Noonan-Walsh, P., & McEvoy, J. (Eds) (2007). *The Handbook of Intellectual Disability and Clinical Psychology Practice*. New York, US: Routledge
- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century U.S. workforce. New York, NY: The Conference Board. Retrieved from http://www.conference-board.org/pdf_free/BED-06-Workforce.pdf
- Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Ανακτήθηκε από: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117>
- Chadsey, J., & Beyer, S. (2001). Social relationships in the workplace. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*, 7, 128–133.
- Chadsey, J., (2007). Adult social relationships. In S.L. Odom, R.H. Horner, M.E. Snell. & J. Blacher (Eds.), *Handbook of developmental disabilities*, 449 – 466. New York. NY: Guilford Press.
- Chamberlain, M. (1988). Employers' rankings of factors judged critical to job success for individuals with severe disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 11, 141–147.
- Chambers, D., Rabren, K., & Dunn, C. (2009). A comparison of transition from high school to adult life of students with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 32, 42–52.
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E. J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the midwest

- region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412-419.
- Chiu, C.-Y., Chan, F., Bishop, M., da Silva Cardoso, E., & O'Neill, J. (2013). State vocational rehabilitation services and employment in multiple sclerosis. *Multiple Sclerosis Journal*, 19(12), 1655-1664. <https://doi.org/10.1177/1352458513469082372>
- Christman, L., & Slaten, B.L. (1991). Attitudes toward people with disabilities and judgments of employment potential. *Perceptual and Motor Skills*, 72, 467-475
- Christoff, K.A., & Kelly, J.A. (1983). Social skills. In J. L. Matson, & S. E. Beuning (Eds.), *Assessing the mentally retarded*. New York: Grune and Stratton.
- Colella, A., & Bruyère, S. (2011). Disability and employment. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, 1, 473-504. American Psychological Association, Washington, DC: US.
- Cooper, B. (1991). Employment potential of persons with mild intellectual impairments, *Canadian Journal of Rehabilitation*, 5, 81 - 92.
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R.T. (2010). Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(4), 427-434. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9207-y>
- Cotton, K. (2008). *Developing employability skills*. Northwest Regional Educational Research Laboratory. Retrieved from www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html
- Crowther R.E., Marshall M., Bond G.R. & Huxley P. (2001) Helping people with severe mental illness to obtain work: systematic review. *British Medical Journal*, 322, 204-208. <https://doi.org/10.1177/0034355213504140>
- Darity, W., Jr., & Goldsmith, A., H. (1996). Social psychology, unemployment, and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 10, 121 - 140.
- Deming, D.J. (2017). "The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market*." *The Quarterly Journal of Economics*, 132(4), 1593-1640. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx022>
- Diksa, E. & Rogers, S.E. (1996). Employer concerns about hiring persons with psychiatric disability:

- Results of the Employer Attitudes Questionnaire, *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 40(1), pp. 31 – 44.
- Dodge, K.A., Karen L.B., Coie J.D, Greenberg M.T, Lochman J.E., McMahon R.J, & Pinderhughes E.E, (2014). "Impact of Early Intervention on Psychopathology, Crime, and Well-Being at Age 25," *American Journal of Psychiatry*, 172, 59–70.
- Domzal, C., Houtenville, A. & Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities: Technical Report*, Prepared under Contract to the Office of Disability and Employment Policy. US Department of Labor, CESSI, McLean.
- Duncan, D., Matson, J.L., Bamburg, J.W., Cherry, K.E., & Buckley, T. (1999). The relationship of self-injurious behavior and aggression to social skills in persons with severe and profound learning disability. *Research in Developmental Disabilities*, 20(6), 441–448.
- Dutta, A., Gurvey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(4), 326-334. <https://doi.org/10.1007/s10926-008-9154>
- Edinger, J.A., & Patterson. M.L. (1983), Non verbal involvement and social control. *Psychological Bulletin*, 93, 30–56.
- Edmondson, A.C. (2012). *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. New York: John Wiley & Sons
- Ehrhart, L.M. (1994). *A national survey of employer attitudes towards persons with disabilities* (Doctoral Dissertation, Virginia Commonwealth University, 1994). Dissertation Abstracts International, 54, K4402
- Elliott, S.N., & Gresham, F.M. (1993). Social skills interventions for children. *Behavior Modification*, 17, 287–313.
- Erickson, W.A., von Schrader S., Bruyère S.M., & VanLooy S.A. (2014). "The Employment Environment: Employer Perspectives, Policies, and Practices Regarding the Employment

- of Persons with Disabilities." *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), 195-208.
<https://doi.org/10.1177/0034355213509841>
- Erickson, W., Lee, C., & von Schrader, S. (2016). *Disability statistics from the 2014 American Community Survey (ACS)*. Ithaca, NY: Cornell University Employment and Disability Institute.
- European Commission. (2008). The 2009 ageing report: underlying assumptions and projection methodologies. *European Economy*, 7. Brussels
- Flatau, P., Galea, J., & Petridis, R. (2000). Mental health and wellbeing and unemployment. *The Australian Economic review*, 33, 161 – 181.
- Foss, G., & Peterson, S. L. (1981). Social-interpersonal skills relevant to job tenure for mentally retarded adults. *Mental Retardation*, 19, 103-106.
- Fraser, R.T, Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: preliminary findings. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 20(4), 420-26.
- Fulton, R.W. (1975). Job retention of the mentally retarded. *Mental Retardation*, 13, 26-27.
- Garcia-Villamizar, D., & Hughes, C. (2007). Supported employment improves cognitive performance in adults with autism. *Journal Intellectual Disabilities Research*, 51, 142–150.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00854.x>
- Garrote, A. (2017). The relationship between social participation and social skills of pupils with an intellectual disability: A study in inclusive classrooms. *Frontline Learning Research*, 5(1), 1-15, <http://dx.doi.org/10.14786/flr.v5i1.266>
- Giallo, R. & Gavidia-Payne, S. (2006), Child, parent and family factors as predictors of adjustment for siblings of children with a disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 50, 937-948. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00928.x>
- Gibson, D. & Groeneweg, G. (1986) Employer receptivity to the developmentally handicapped: When "yes" means "no.", *Canada's Mental Health*, 34, 12_16.

- Gliem, J.A., & Gliem, R.R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales (p. 88). Midwest Research in Practice Conference in Adult, Continuing and Community Education, The Ohio State University.
- Global Disability Inclusion. (2020). The Impact of COVID-19: People with Disabilities Compared to Those without Disabilities. Retrieved November 10, 2020 from <https://www.globaldisabilityinclusion.com/download-whitepaper>
- Greenspan, S., & Shoultz, B. (1981). Why mentally retarded adults lose their jobs: Social competence as a factor in work adjustment. *Applied Research in Mental Retardation*, 2, 23-38. [https://doi.org/10.1016/0270-3092\(81\)90004-7](https://doi.org/10.1016/0270-3092(81)90004-7)
- Gresham, F.M., & Elliott, S.N. (1984). Assessment and classification of children's social skills. A review of methods and issues. *School Psychology Review*, 13, 292–301
- Gresham, F.M. (1985). *Strategies for enhancing the social outcomes of mainstreaming: A necessary ingredient for success*. In J.Meisel (Ed.), *Mainstreaming children: Outcomes, controversies, and new directions* (pp. 193 – 218). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Gresham, F.M. (1986). "Conceptual and Definitional Issues in the Assessment of Children's Social Skills: Implications for Classifications and Training." *Journal of Clinical Child Psychology*, 15(1), 3–15. https://doi.org/10.1207/s15374424jccp1501_1
- Gresham, F.M. & Reschly D.J. (1987). "Dimensions of Social Competence: Method Factors in the Assessment of Adaptive Behavior, Social Skills, and Peer Acceptance." *Journal of School Psychology*, 25(4), 367–81. [https://doi.org/10.1016/0022-4405\(87\)90038-0](https://doi.org/10.1016/0022-4405(87)90038-0) .
- Gresham, F.M., Sugai, G., & Horner, R. H. (2001). Interpreting Outcomes of Social Skills Training for Students with High-Incidence Disabilities. *Exceptional Children*, 67(3), 331–344. <https://doi.org/10.1177/001440290106700303>
- Guy, B.A., Sitlington, P.L., Larsen, M.D., & Frank, A.R. (2009). What are high schools offering as preparation for employment? *Career Development for Exceptional Individuals*, 32, 30–41.

- Hanley-Maxwell, C., Rusch, F.R., Chadsey-Rusch, J., & Renzaglia, A. (1986). Reported factors contributing to job terminations of individuals with severe disabilities. *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 11, 42-52.
- Hawkins, G. (2004). *How to find work that works for people with Asperger Syndrome*. London, UK: Jessica Kingsley Publishers
- Hazinski, L., & Matson, J.L. (1985). A comparison of social skills training and direct reinforcement methods with mentally retarded adults. *Scandinavian Journal of Behavior Therapy*, 14, 23-31.
- Hazler, R.J., & Lotto, L.D. (1987). Employers' opinions on the attitudes and skills of high school graduates. *Journal of Employment Counseling*, 24, 130-136.
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes towards workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 4-16 & 83-88.
- Hernandez, R., & Watt, S. (2014). A top-down approach for diversity and inclusion in chemistry departments. In H. N. Cheng, S. Shah, & M. Li Wu (Eds.), *Careers, entrepreneurship, and diversity: Challenges and opportunities in the global chemistry enterprise*, 207-224. Washington, DC: American Chemical Society
- Hersen, M., & Bellack, A.S. (1977). Assessment of social skills. In A.R. Ciminero, K. S. Calhoun, & H.E. Adams (Eds.), *Handbook for behavioral assessment*. New York: Wiley
- Hillier, A.J., Fish, T., Siegel, J.H., & Beversdorf, D.Q. (2011). Social and vocational skills training reduces self-reported anxiety and depression among young adults on the autism spectrum. *Journal of Developmental and Physical Disabilities*, 23, 267-276.
- Hollandsworth, J.G., Dressel, M.E., & Stevens, J., (1977). Use of behavioural versus traditional procedures for increasing job interview skills. *Journal of Counselling Psychology*, 24, 503-510.
- Hollandsworth, J.G., Kazelskis, R.S.J. & Dressel, M. E., (1979), Relative contributions of verbal,

- articulative, and nonverbal communication to employment decisions in the job interview setting. *Personnel Psychology*, 32, 359–367.
- Honey A., (2003). The impact of mental illness on employment: consumers' perspectives. *Work*, 20(3), 267–76.
- Hops, H. (1983). Children's social competence and skill: Current research practices and future directions. *Behavior Therapy*, 14(1), 3–18.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212-229.
<https://doi.org/10.1111/j.1469-7610.2004.00215.x>
- Ingersoll, B. (2008). The Social Role of Imitation in Autism Implications for the Treatment of Imitation Deficits. *Infants & Young Children*, 21(2), 107–119.
<http://doi.org/10.1097/01.iyc.0000314482.24087.14>
- Ingersoll, B., Walton, K., Carlsen, D., & Hamlin, T. (2013). Social Intervention for Adolescents With Autism and Significant Intellectual Disability: Initial Efficacy of Reciprocal Imitation Training. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 118(4), 247–261, DOI: 10.1352/1944-7558-188.4.247
- International Labour Organization(ILO), (2002). *Managing disability in the workplace ILO code of practice*. Geneva, p.41. Available from:
http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103324/lang-en/index.htm
- Jansson, I., Björklund A., Perseus K.I. & Gunnarsson A.B. (2015). "The Concept of 'work Ability' from the View Point of Employers." *Work*, 52(1), 153–67. <https://doi.org/10.3233/WOR-152037>
- Jasper, C.R., & Waldhart, P. (2012). Retailer perceptions on hiring prospective employees with disabilities. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 19, 116–123.
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2011.10.003>
- Jaya, Hendra, Supto Haryoko, Saharuddin, Suhaeb, Sabran, & Mantasia. (2018). "Life Skills

Education for Children with Special Needs in Order to Facilitate Vocational Skills.” *Journal of Physics: Conference Series* 1028:012078. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1028/1/012078>

Jerald, C.D., “*Defining a 21st Century Education*”, Center for Public Education, 2009.

Johnson, W.G., & Lambrinos, J. (1985). Wage discrimination against handicapped men and women. *Journal of Human Resources*, 20, 264-277

Johnson, V.A., Greenwood, R., & Schriener, K. F. (1988). Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 50–57.

Jones, M.K. (2008). Disability and the labor market: a review on the empirical evidence, *Journal of Economic Studies*, 35(5), 405-424. <https://doi.org/10.1108/01443580810903554>

Jones, D.E., Greenberg, M., & Crowley M., (2015). “Early Social-Emotional Functioning and Public Health: the Relationship between Kindergarten Social Competence and Future Wellness,” *American Journal of Public Health*, 105

Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability Skills Valued by Employers as Important for Entry-Level Employees With and Without Disabilities. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 35(1), 29–38. <https://doi.org/10.1177/0885728811419167>

Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 113 – 123.

Kassenboehmer, S.C., & Haisken-DeNew, J.P. (2009). You’re fired! The Causal negative effect of entry unemployment on life satisfaction. *The Economic Journal*, 119, 448-462. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02246.x>

Kaye, H.S. (2009) Stuck at the bottom rung: occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 19, 2, 115-128.

Kaye, H.S., Jans, L.H. & Jones, E.C. (2011). Why Don’t Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526–536.

<https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>

- Kemp, Jr., E. J. (1991). Disability in our society. In C. L. Weaver (Ed.), *Disability and work: Incentives, rights, and opportunities*. 56 – 60. Washington, DC: AEI Press.
- Kielhofner, G.A. (2008). *Model of Human Occupation: theory and application*. Baltimore: Williams & Wilkins
- King, C. (2011). Integrating job opportunities for People with disabilities into State and regional economic and workforce development strategies. Retrieved from <http://www.labor.gov/odep/categories/workforce/NTARBrief7.pdf>
- Kochany, L., & Keller, J. (1981). An analysis and evaluation of the failures of severely disabled individuals in competitive employment. In P. Wehman (Ed.), *Competitive employment: New horizons for severely disabled individuals* (pp. 181–198). Baltimore, MD: Paul H. Brookes
- Kocman, A., Fischer L., & Weber G. (2018). “The Employers’ Perspective on Barriers and Facilitators to Employment of People with Intellectual Disability: A Differential Mixed-Method Approach.” *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* 31(1), 120–31. <https://doi.org/10.1111/jar.12375>
- Kruse, D. & Schur, L. (2003) Employment of people with disabilities following the ADA, *Industrial Relations*, 42, 31 – 66.
- Kuhn, D.E., Matson, J.L., Mayville, E.A., & Matson, M.L. (2001). The relationship of social skills as measured by the MESSIER to rumination in persons with profound mental retardation. *Research in Developmental Disabilities*, 22, 503–510
- Kuhn, P., & Weinberger, C., (2005). “Leadership Skills and Wages,” *Journal of Labor Economics*, 23, 395–436.
- Kuper, H., & Heydt, P. (2019). The mission billion: access to health services for 1 billion people with disabilities. Retrieved December 8, 2020 from <https://www.lshtm.ac.uk/TheMissingBillion>

- LaGreca, A.M., Stone, W. L., & Bell, III, C.R. (1982). Assessing the problematic interpersonal skills of mentally retarded individuals in a vocational setting. *Applied Research in Mental Retardation*, 3, 37–53
- Laushey, K.M., & Heflin, L.J. (2000). Enhancing social skills of kindergarten children with autism through the training of multiple peers as tutors. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 30(3), 183–193
- Lehman, A.F. (1995) Vocational rehabilitation in schizophrenia, *Schizophrenia Bulletin*, 21, 645 - 656
- Leland, H., (1977). Theoretical considerations of adaptive behavior. In W.A. Coulter & H.W. Morrow (Eds.), *The concept and measurement of adaptive behavior within the scope of psychological assessment*. Austin: Texas Regional Resource Center
- Lengnick – Hall M.L., Gaunt P.M., Kulkarni M. (2008). Overlooked and underutilized: people with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*. 47(2), 255-73.
- Lester, R.A., & Caudill, D.W. (1987). The handicapped worker: Seven myths. *Training and Development Journal*, 42, 50-51.
- Levy, J.M., Jessop, D.J., Rimmerman, A., & Levy, P.H. (1992). Attitudes of Fortune 500 Corporate executives toward the employability of persons with severe disabilities: A national study. *Mental Retardation*, 30, 67–75.
- Libert, J., & Lewinsohn, P.M. (1973). Concept of social skill with special reference to the behavior of depressed persons. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 40, 304–312.
- Lignugaris/Kraft, B., Salzberg, C. L., Stowitschek, J.J., & McConaughy, E.K. (1986). Social interaction patterns among employees in sheltered and nonprofit business settings. *The Career Development Quarterly*, 35(2), 123–135. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1986.tb00772.x>
- Linz, K., & Stula, S. (2010). Demographic change in Europe - an overview. *Observatory for*

- Sociopolitical Developments in Europe* (Vol. 4). Frankfurt.
- Loo, R. (2004). Attitudes toward employing persons with disabilities: A test of the sympathy-discomfort categories. *Journal of Applied Social Psychology*, 2004, 34(10). 2200-2214.
- Macias, C., DeCarlo, L.T., Wang, Q., Frey, J., & Barreira, P. (2001). Work interest as a predictor of competitive employment: Policy implications for psychiatric rehabilitation. *Administration and Policy in Mental Health*, 28, 279–297. <https://doi.org.10.1023/a:1011185513720>
- Mansour, M. (2009). Employers' attitudes and concerns about the employment of disabled people. *International Review of Business Research Papers*, 5, 209–218.
- Marriage, S., Wolverton, A., & Marriage, K. (2009). Autism spectrum disorder grown up: A chart review of adult functioning. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 18(4), 322–327.
- Mathrick, R., Meagher, T., & Norbury, C.F. (2017). Evaluation of an interview skills training package for adolescents with speech, language and communication needs: Evaluation of an interview skills training package for adolescents. *International Journal of Language & Communication Disorders*, 52(6), 786–799. <https://doi.org/10.1111/1460-6984.12315>
- Matson, J. L., & Swiezy, N. (1994). Social skills training with autistic children. In J. Matson (Ed.), *Autism in children and adults*. Pacific Grove, CA: Brooks Cole
- Matson, J.L., Carlisle, C.B., & Bamburg, J.W. (1998). The convergent validity of the Matson evaluation of social skills in persons with severe retardation (MESSIER). *Research in Developmental Disabilities*, 19, 493–500.
- McCarthy, H. (1988). Attitudes that affect employment opportunities for persons with disabilities. In H. E. Yuker (Ed.), *Attitudes Toward Persons with Disabilities*. New York: Springer Publishing.
- McCary, K. (2005). The disability twist in diversity: Best practices for integrating people with disabilities into the workforce. *The Diversity Factor*, 13, 16–22
- McConaughy, E. K., Stowitschek, J. J., Salzberg, C. L., & Peatross, D. K. (1989). Work supervisors'

- ratings of social behaviors related to employment success. *Rehabilitation Psychology*, 34, 3-15. <https://doi.org/10.1037/h0091703>
- McDonald, K.E., Keys, C.B., & Balcazar, F. E. (2007). Disability, race/ethnicity, and gender: Themes of cultural oppression, acts of individual resistance. *American Journal of Community Psychology*, 39, 145–161
- McFarlin D.B, Song J.& Sonntag M., (1991), Integrating the Disabled into the Work Force: A Survey of Fortune 500 Company Attitudes and Practices, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(2).
- McGovern, T.V. & Tinsley, H.E., 1978, Interviewer evaluations of interviewee nonverbal behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 163–171.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C.R., & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76.
- McLaughlin J., Monteith M. & Sneddon H. (2000) A long and winding road to employment? Young people with disabilities in Northern Ireland: the transition to adulthood. *Irish Journal of Social Studies*, 2, 5–22.
- McQuaid, R.W., Green, A. & Danson, M. (2005). Introducing employability. *Urban Studies*, 42(2), 191-195. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316092>
- McQuaid, R.W & Lindsay C. (2005) The concept of employability. *Urban Studies* 42(2), 197-219.
- Merrell, K.W., & Gimpel. G.A. (1998). *Social skills of children and adolescents: Conceptualization, assessment, treatment*. Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Michaels, C., Nappo, P., Barrett, K., Risucci, D. A., & Harles, C. W. (1992). Provisions of reasonable accommodation: What do employers think? In P. Wehman (Ed.), *The ADA mandate for social change* (89–115). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Migliore, A., Butterworth, J., & Zalewska, A. (2014). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes for youth with autism: 2006-2010. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57,

80–89.

- Morgan, R.L., & Alexander, M. (2005). The employer's perception: employment of individuals with developmental disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 23*, 39–49
- Morrison, R.L. & Bellack, A.S (1981). The role of social perception in social skill. *Behavior Theory, 12*, 69 – 79.
- Mueller, H.H., Wilgosh, L., & Dennis, S.S. (1987). Employment survival skills: What vocational rehabilitation professionals believe to be most important. *Mental Retardation & Learning Disability Bulletin, 15*(1), 7–20.
- Muller, E., Schuler, A., Burton, B.A., & Yates, G.B. (2003). Meeting the vocational support needs of individuals with asperger syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation, 18*, 163–175.
- Newman, L., Wagner, M., Cameto, R., & Knokey, A. M. (2009). *The Post-high school outcomes of youth with disabilities up to 4 years after high school*. A Report from the national longitudinal transition study-2 (NLTS2) (NCSE 2009-3017). Menlo Park, CA: SRI International.
- Nietupski, J., Hamre-Nietupski, S., VanderHart, N.S., & Fishback, K. (1996). Employer perceptions of the benefits and concerns of supported employment, *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, 31*, 310 - 323.
- O'Connor, N., & Tizard, J. *The social problem of mental deficiency*. London: Pergamon, 1956.
- Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2001). Employers' perceptions of employees with mental retardation. *Journal of Vocational Rehabilitation, 16*, 125–133
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2012). OECD economic surveys: European Union 2012. Paris, France: OECD Publishing.
- Papakonstantinou, D. (2018), "Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists", *Journal of Vocational Rehabilitation, 49*(2),217-226, <https://doi.org/10.3233/jvr180967>

- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K., (2020). Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments, *Disability and Rehabilitation*, 42(6), 798-805, <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>
- Pankaskie, S.C., & Chandler, S.K. (2011). Social skills. In P. Wehman & J. Kregel (Eds.), *Functional curriculum for elementary and secondary students with special needs*. Austin, TX: Pro-Ed, 285 – 331.
- Parkes, M. (1975). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Sciences and Medicine*, 5, 101–115.
- Pati, G.C, Adkins, J.I., & Morrison, G. (1981). *Managing and Employing the Handicapped: The Untapped Potential*. Lake Forest, IL: Brace-Park.
- Pope, A.M. & Tarlov, A.R. (1991) *Disability in America: toward a national agenda for prevention* (Washington, DC, National Academy Press).
- Popovich, P.M., Scherbaum, C.A., Scherbaum, K.L., & Polinko, N. (2003). The assessment of attitudes toward individuals with disabilities in the workplace. *The Journal of psychology*, 137(2), 163–177. <https://doi.org/10.1080/00223980309600606>
- Prince, M. J. (2010). What about a disability rights act for Canada? Practices and lessons from America, Australia, and the United Kingdom. *Canadian Public Policy - Analyse De Politiques*, 36, 199–214. <https://doi.org/10.3138/cpp.36.2.199>
- Prins, R. (2013). Sickness absence and disability: An international perspective. In P. Loisel & J. R. Anema (Eds.), *Handbook of work disability: Prevention and management*, 1, 3–14. New York: Springer Science + Business Media.
- Quinn, J. M., Sherman, J. A., Sheldon, J. B., Quinn, L. M., & Harchik, A. E. (1992). Social validation of component behaviors of following instructions, accepting criticism, and negotiating. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 25(2), 401–413. <https://doi.org/10.1901/jaba.1992.25-401>
- Rao, P.A., Beidell, D.C. & Murray, M. J., (2007), Social skills interventions for children with

- Asperger's syndrome of high functioning autism: a review and recommendations. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 38, 353–361
- Ren, L.R., Paetzold, R.L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, 18, 191 – 203. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.07.001>
- Robinson, J. (2000). Access to employment for people with disabilities: findings of a consumer-led project. *Disability and Rehabilitation: An International Multidisciplinary Journal*, 22(5), 246–253.
- Rojewski J.W. (1996). Occupational aspirations and early career-choice patterns of adolescents with and without learning disabilities. *Learning Disability Quarterly* 9, 99–116.
- Rosemond, B.A. (2018). *“Employers’ Perceptions and Employment of Individuals with Disabilities.”* Walden Dissertation and Doctoral Studies, Walden University, 210.
- Rosenberg, S., Heimler, R. & Morote, E.S. (2012) Basic employability skills: A triangular design approach. *Education & Training*. 54(1), 7-20.
- Ross, G.F. (2004). Ethics, trust and expectations regarding the treatment of disabled staff within a tourism/hospitality industry context. *International Journal of Hospitality Management*, 23, 523–544. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.02.005>
- Rumrill, P.D., Koch, L.C. & Strauser, D.R. (2021). ‘Introduction to the Special Issue: Employment and Vocational Rehabilitation Considerations for People with Disabilities During and after the COVID-19 Pandemic’. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 1 – 3. <https://doi.org/10.3233/JVR-201121>.
- Rumrill, P., & Bishop, M. (2019). Multiple sclerosis: A high- incidence immune-mediated disease of the central nervous system [Special Issue]. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51(1), 1-9. <https://doi.org/10.3233/JVR-191020>
- Rusch, F.R. (1979). Toward the validation of social/vocational survival skills. *Mental Retardation*, 17, 143-145.

- Rusch, F. R., & Mithaug, D. E. (1980). *Vocational training for mentally retarded adults: A behavior analytic approach*. Champaign, IL: Research Press
- Rusch, F.R. (1983). Competitive employment. In M. Snell (Ed.), *Systematic instruction of the severely and profoundly severely handicapped* (2nd ed.). Columbus, OH: Charles E. Merrill Publishing, 503-523.
- Rusch, R.G., Hall, J.C., & GriYn, H.C. (1986). Abuse-provoking characteristics of institutionalized mentally retarded individuals. *American Journal of Mental Deficiency, 90*(6), 618–624.
- Salzberg, C.L., Agran, M. & Lignugaris/Kraft, B. (1986). Behaviors that contribute to entry-level employment: a profile of five jobs. *Applied Research in Mental Retardation, 7*(3), 299–314.
[https://doi.org/10.1016/S0270-3092\(86\)80003-0](https://doi.org/10.1016/S0270-3092(86)80003-0)
- Salzberg, C.L., Lignugaris/Kraft, B., & McCuller, G.L. (1988). Reasons for job loss: A review of employment termination studies of mentally retarded workers. *Research in Developmental Disabilities, 9*(2), 153–170. [https://doi.org/10.1016/0891-4222\(88\)90049-2](https://doi.org/10.1016/0891-4222(88)90049-2)
- Saunders, S.L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 24*, 100–110.
<https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Schall, C., Brooke, V, Rounds, R., Lynch, A. (2021) The resiliency of employees with intellectual and developmental disabilities during the COVID-19 pandemic and economic shutdown: A retrospective review of employment files, *Journal of Vocational Rehabilitation, 15* – 24
<https://doi.org/10.3233/JVR-201113>.
- Scheid, T.L. (1999) Employment of individuals with mental disabilities: business response to the ADA's challenge, *Behavioral Sciences and the Law, 17*, 73 – 91.
- Scherbaum, C.A., Scherbaum, K.L., & Popovich, P.M. (2005). Predicting job-related expectancies and affective reactions to employees with disabilities from previous work experience. *Journal of Applied Social Psychology, 35*, 889–904. <https://doi.org/10.1111/j.1559->

[1816.2005.tb02151.x](#)

- Schloss, P.J. & Soda, S.L. (1989) Employer attitudes concerning training time and on the job success for the mentally handicapped in low and high unemployment areas, *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 22, 129 – 132.
- Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36, 339 – 347.
<https://doi.org/10.1080/00213624.2002.11506476>
- Schur, L., Kruse, D., & Blank, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Science Law*. 23(1). 3-20
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations*, 48, 381–410.
- Selman, R.L. Social-cognitive understanding: A guide to educational and clinical practice. In T. Lickona (Ed.), *Moral development and behavior: Theory. Research and social issues*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1976
- Shafer, M.S., Kregel, J., Banks, P.D. & Hill, M. (1988) An analysis of employer evaluations of workers with mental retardation, *Research in Developmental Disabilities*, 9, 377 - 391.
- Schalock, R. L., & Harper, R. S. (1978). Placement from community-based mental retardation programs: How well do clients do? *American Journal of Mental Deficiency*, 83(3), 240–247
- Scheid, T. L. (2005). Stigma as a barrier to employment: Mental disability and the Americans with disabilities act. *International Journal of Law and Psychiatry*, 28, 670–690.
<https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2005.04.003>
- Shantz C.U. 1987. Conflicts between children. *Children Development*, 58, 283-305.
- Sheldon, D., & Storey, K. (2008). Social life. In K. Storey, P. Bates, & D. Hunter (Eds.), *The road ahead: Transition to adult life for persons with disabilities*. 151–172. St. Augustine, FL: Training Resource Network.
- Sherer, M. & Eadie, R. (1987). Employability skills: Key to success. *Trust*, 17(2), 16–17.

- Shier, M., Graham, J.R., & Jones, M.E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: A qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24, 63–75. <https://doi.org/10.1080/09687590802535485>
- Shiple, K.G., & Wood, J.M. (1996). *The elements of interviewing*. San Diego, CA: Singular Publishing Group.
- Siperstein, G.N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24, 3-9.
- Smith, K.R.M., & Matson, J.L. (2010). Social skills: Differences among adults with intellectual disability, co-morbid autism spectrum disorders and epilepsy. *Research in Developmental Disabilities*, 31, 1366–1372. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2010.07.002>
- Society for Human Resource Management. (1999). *The ADA at work: Implementation of the employment provisions of the Americans With Disabilities Act*. Alexandria, VA: Author.
- Sonne, T. (2009). Ashoka Ireland World Leaders in Social Innovation. Retrieved from <http://ireland.ashoka.org/fellow/thorkil-sonne>.
- Sovner, R. (1986). Limiting factors in the use of DSM-III criteria with mentally ill/mentally retarded persons. *Psychopharmacology Bulletin*, 22, 1055–1059.
- Stephens, D.L., Collins M.D, & Dodder R.A. (2005). “A Longitudinal Study of Employment and Skill Acquisition among Individuals with Developmental Disabilities.” *Research in Developmental Disabilities* 26(5):469–86. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2003.12.003>.
- Stella, J., Mundy, P., & Tuchman, R. (1999). Social and nonsocial factors in the Childhood autism scale. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 29(4), 307–317
- Stone, D.L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *Academy of Management Review*, 21, 352–401.
- Storey, K., & Miner, C. (2011). *Systematic instruction of functional skills for students and adults with disabilities*. Springfield, IL: Charles C. Thomas.

- Strober D.L. (2020). Determinants of unemployment in multiple sclerosis (MS): The role of disease, person-specific factors, and engagement in positive health-related behaviors. *Multiple Sclerosis and Related Disorders*, 46. Advance online publication.
- Taylor, B.J., McGilloway S., & Donnelly M. (2004). "Preparing Young Adults with Disability for Employment." *Health and Social Care in the Community* 12(2), 93–101. <https://doi.org/10.1111/j.0966-0410.2004.00472.x>.
- Tobias, D.L. (1990) *Attitudes of employers in manufacturing toward hiring the handicapped*. Doctoral dissertation, Boston College, 1989, Dissertation Abstracts International, 50, 1904.
- Toldrá, R.C. & Santos, M.C. (2013). People with disabilities in the labor market: Facilitators and barriers. *Work*, 45(4), 553–563. <https://doi.org/10.3233/WOR-131641>
- Trower, P., Bryant, B., & Argyle, M. (1978). *Social skills and mental health*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press
- Tse S., (2004). What do employers think about employing people with experience of mental illness in New Zealand workplaces? *Work*. 23(3). 267.
- Umadevi, V.M., & Sukumaran, P.S. (2012). Functional Social Skills of Adults with Intellectual Disability. *Disability, CBR, and Inclusive Development*, 23(2), 72-80. <https://doi.org/10.5463/DCID.v23i2.76>
- Umucu, E., & Lee, B. (2020). Examining the impact of COVID-19 on stress and coping strategies in individuals with disabilities and chronic conditions. *Rehabilitation Psychology*, 65(3), 193 – 198. <https://doi.org/10.1037/rep0000328>
- Umucu, E. (2021). 'Functional Limitations and Worrying to Lose Employment Among Individuals with Chronic Conditions and Disabilities During COVID-19: A Hierarchical Logistic Regression Model'. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 25 – 32.
- Unger, D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17, 2–10.

- Vänni, K., Virtanen, P., Luukkaala, T. & Nygård, C.H. (2012). Relationship between perceived work ability and productivity loss. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 18(3), 299–309. <https://doi.org/10.1080/10803548.2012.11076946>
- Vavra, J. (2020). Shutdown sectors represent large share of all US employment. Becker Frieman Institute for Economics at the University of Chicago. <http://bfi.uchicago.edu/insight/blog/key-economics-facts-about-covid-19/#shutdown-705-sectors>
- Vogele, K., Krichner, J.C., Gawronski, A., Tebartz van Elst, L. & Dziobak, I. (2013). Towards the development of a supported employment program for individuals with high-functioning autism in Germany. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 263, 197–203.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23, 463–475. <https://org/10.1007/s10926-013-9426-0>.
- Vornholt K., Villotti P., Muschalla B., Bauer J., Colella A., Zijlstra F., Ruitenbeek G., Uitdewilligen S. & Corbière M., (2018) Disability and employment – overview and highlights, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27 (1), 40-55, <https://doi.10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Walker, R.E., & Foley, J.M. Social intelligence: Its history and measurement. *Psychological Reports*, 1973, 33, 839-864
- Walker, Z., Vasquez, E., & Wienke, W. (2016). The Impact of Simulated Interviews for Individuals with Intellectual Disability. *Educational Technology & Society*, 19(1), 76–88
- Walsh, L., Lydon S. & Healy, O. (2014). “Employment and Vocational Skills Among Individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, Impact, and Interventions.” *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266–75. <https://doi.org/10.1007/s40489-014-0024-7>

- Waterhouse, P., Kimberley, H., Jonas, P., & Glover, J. (2010). *What would it take? Employer perspectives on employing people with a disability*. In a national vocational education and training research and evaluation program report. Adelaide, Australia: National Centre for Vocational Education Research (NCVER).
- Wehman, P., Hill, M., Goodall, P., Cleveland, V. B., & Pentecost, J. (1982). Job placements and follow-up of moderately and severely handicapped individuals after three years. *Journal of the Association for the Severely Handicapped*, 7, 5–15.
- Wehman, P. (2006). *Life beyond the classroom: Transition strategies for young adults with disabilities*. Baltimore, MD: Paul H. Brookes.
- Wehman, P., Brooke, V., Brooke, A. M. Ham, W., Schall, C., McDonough, J., & Avellone, L. (2016). Employment for adults with autism spectrum disorders: A retrospective review of a customized employment approach. *Research in developmental disabilities*, 53, 61-72. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.01.015>
- Wehmeyer M. L. & Schwartz M. (1997) Selfdetermination and positive adult outcomes: a follow-up study of youth with mental retardation or learning disabilities. *Exceptional Children*, 63, 245–55.
- Weiner, J. (2004). Do peer relationships foster behavioral adjustment in children with learning disabilities? *Learning Disability Quarterly*, 27(1), 21-30. <https://doi.org/10.2307/1593629>
- Wilczynski, S.M., Trammell, B., & Clarke, L.S. (2013). Improving employment outcomes among adolescents and adults on the autism spectrum. *Psychology in the Schools*, 50, 876–887.
- Wilkins, J., & Matson, J.L. (2007). Social Skills. *International Review of Research in Mental Retardation*, 34, 321-363. [https://doi.org/10.1016/s0074-7750\(07\)34010-x](https://doi.org/10.1016/s0074-7750(07)34010-x)
- Wilson-Kovacs, D., Ryan, M., Haslam, A., & Rabinovich, A. (2008). Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate: barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability and Society*, 23(7), 705-717

- Wing, L., Leekam, S.R., Libby, S.J., Gould, J., & Locombe, L. (2002). The diagnostic interview for social and communication disorders: Background, inter-rater reliability and clinical use. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 43(3), 307–325.
- Woodhams, C. & Corby, S. (2003). Defining Disability in Theory and Practice: A Critique of the British Disability Discrimination Act 1995. *Journal of Social Policy*, 32(2), 159-178.
<https://doi.org/10.1017/S0047279402006979>
- World Health Organization. (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Geneva, Switzerland.
- Zijlstra, F.R.H., van Ruitenbeek, G.M.C., Mulders, H.P.G., & van Lierop, B. (2017). Designing work for inclusiveness. Eds. In Germany: Springer publishers. ain
- Zissi, A., Rontos C., Papageorgiou D., Pierrakou Ch., & Chtouris S. (2007). “Greek Employers’ Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability.” *Scandinavian Journal of Disability Research* 9(1):14–25.
<https://doi.org/10.1080/15017410600973234>

Νομοθεσία

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ), 2001. Κανονισμός (ΕΚ) αριθμ.70/2001 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής της 12.1.2001 (ΕΛ 2001 L 10/33)
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΕΕ), 2016. Κανονισμός (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 27ης Απριλίου 2016 για την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ

Ιστοσελίδες

- Σύνδεσμος Εξαγωγέων Βορείου Ελλάδος (ΣΕΒΕ): <https://www.seve.gr>
- Δίκτυο Βιολογικών Προϊόντων: <https://www.biocluster.gr/web/guest/home>
- Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης (ΕΒΕΘ): www.ebeth.gr

- Φόρμα αναζήτησης επιχειρήσεων μελών του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Θεσσαλονίκης:

<https://echamber.ebeth.gr/echamber/login.php?action=sSearch>