



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

ΠΜΣ «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Εφαρμογή του ερωτηματολογίου Holland SDS σε άτομα με οπτικές
αναπηρίες και σε άτομα χωρίς αναπηρίες**

Παπαδόπουλος Χρήστος (Α.Μ. 20048)

Email: mea20048@uom.edu.gr

Θεσσαλονίκη, Μάρτιος 2022

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής
ΠΜΣ «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Εφαρμογή του ερωτηματολογίου Holland SDS σε άτομα με οπτικές
αναπηρίες και σε άτομα χωρίς αναπηρίες**

**Application of the Holland SDS questionnaire to visually impaired and
non disabled people**

Παπαδόπουλος Χρήστος (Α.Μ. 20048)

Email: mea20048@uom.edu.gr

Εξεταστική Επιτροπή:

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής, Επόπτης

Παπακωνσταντίνου Δόξα, Επίκουρη καθηγήτρια

Κουστριάβα Ελένη, Επίκουρη καθηγήτρια

«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»

Θεσσαλονίκη, Μάρτιος 2022

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	6
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
1 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας-Ανασκόπηση βιβλιογραφίας	13
1. ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ.....	13
1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ	13
1.2 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ	14
1.3 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ.....	16
1.4 ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ.....	18
2. ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ	21
2.1 ΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ.....	21
2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ	25
2.3 ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ	30
3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ.....	34
3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΠΟΥ ΔΙΑΔΡΑΜΑΤΙΖΟΥΝ ΟΙ ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ.....	34
3.2 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ	38
3.3 Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΘΕΩΡΙΩΝ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ.....	41
3.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ	44
3.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ	47
4. ΘΕΩΡΙΑ HOLLAND ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ SDS	51
4.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ HOLLAND.....	51
4.2 ΜΟΝΤΕΛΑ (RIASEC) HOLLAND ΚΑΙ GATI	53
ΕΞΑΓΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ HOLLAND.....	53
ΜΟΝΤΕΛΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ GATI.....	55
4.3 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ-ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΥΤΟΚΑΤΕΥΘΥΝΟΜΕΝΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HOLLAND (Self-Directed Search)	58
5. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ – ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ.....	61
2 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας.....	62
1. ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ	62

2. ΕΡΓΑΛΕΙΟ	63
3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....	66
4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ Holland SDS	68
5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....	68
6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	79
7. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ	83
8. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	84
9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	85
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	89
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	89
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	89

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός

Η παρούσα ερευνητική εργασία πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της εφαρμογής του ερωτηματολογίου Holland SDS σε άτομα με οπτικές αναπηρίες και σε άτομα χωρίς αναπηρία με σκοπό να εξετάσουμε και να επαληθεύσουμε τα εξής τέσσερα διερευνητικά ερωτήματα:

- 1) Το εύρος των υφιστάμενων επαγγελμάτων σε άτομα χωρίς αναπηρία και σε άτομα με οπτικές αναπηρίες και η σύγκριση μεταξύ τους βάσει των έξι κατηγοριών του Holland (R-I-A-S-E-C).
- 2) Το εύρος των επαγγελματικών επιλογών που προτείνεται σύμφωνα με το SDS Questionnaire που «τρέξαμε» με βάση το συνολικό σκορ στις έξι κατηγορίες RIASEC και η σύγκριση μεταξύ των δύο πληθυσμών.
- 3) Πόσο κοντά στις προτεινόμενες από το SDS Questionnaire βρίσκονται οι υφιστάμενες επαγγελματικές επιλογές των συμμετεχόντων στην έρευνα.
- 4) Να εξετάσουμε εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων με οπτικές αναπηρίες επηρεάζουν τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους.

Μεθοδολογία

Το «εργαλείο» επαγγελματικού προσανατολισμού που χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες της εργασίας, που αποτελεί και το κυρίως αντικείμενο μελέτης της συγκεκριμένης έρευνας που πραγματοποιήσαμε, ήταν το ερωτηματολόγιο HOLLAND (SDS-self-directed search) και συγκεκριμένα το Standard SDS ASSESSMENT BOOKLET των Holland και Messer (2017) το οποίο εφαρμόστηκε διαδικτυακά, τηλεφωνικά και δια ζώσης σε πληθυσμιακό δείγμα 98 συνολικά ατόμων 2 κατηγοριών: σε άτομα χωρίς αναπηρίες (48 άτομα) και σε δείγμα ατόμων με οπτικές αναπηρίες (50 άτομα).

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε μας έδειξαν ότι παρατηρείται βασική διαφορά στην υφιστάμενη επαγγελματική απασχόληση μεταξύ των δύο πληθυσμών καθώς τα άτομα με οπτικές αναπηρίες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής απασχόλησης στα συμβατικά επαγγέλματα σε αντίθεση με τα άτομα χωρίς αναπηρία τα οποία εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής απασχόλησης στα επιχειρηματικά επαγγέλματα.

Και στις δύο πληθυσμιακές κατηγορίες, σύμφωνα με αυτό το οποίο προτείνεται βάσει του εργαλείου SDS Questionnaire (Holland Theory) στο οποίο απάντησαν οι συμμετέχοντες, βρίσκεται ξεκάθαρα πρώτη στα προτεινόμενα επαγγέλματα η κατηγορία των κοινωνικών επαγγελμάτων. Στα t-Test ανεξαρτησίας των δειγμάτων, στο συνολικό σκορ των κλιμάκων μόνο η μεταβλητή -Α- φαίνεται να διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στον τυπικό πληθυσμό και στους οπτικά ανάπηρους. Στις υπόλοιπες μεταβλητές, τόσο οι βλέποντες όσο και οι οπτικά ανάπηροι, έχουν απαντήσει με τρόπο που δεν διαφέρει σημαντικά μεταξύ τους.

Επιπλέον, η σύγκριση των βαθμολογιών των συμμετεχόντων για καθένα από τους έξι τύπους (R-I-A-S-E-C) αποκαλύπτει ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία από τους βλέποντες και στους έξι τύπους.

Παρατηρήθηκαν επίσης μεγάλες αποκλίσεις όσον αφορά τα υφιστάμενα και προτεινόμενα επαγγέλματα και στους δύο πληθυσμούς. Κοινό σημείο στις μετρήσεις είναι η κατηγορία των κοινωνικών επαγγελμάτων στην οποία τόσο ο τυπικός πληθυσμός όσο και οι οπτικά ανάπηροι παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά υφιστάμενης επαγγελματικής απασχόλησης, ενώ σκοράρουν πολύ υψηλά στην συγκεκριμένη κατηγορία προτεινόμενων επαγγελμάτων στο SDS Questionnaire.

Τέλος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, τα περισσότερα δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία, ο βαθμός αναπηρίας, η αυτόνομη κίνηση και το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων με οπτικές αναπηρίες, με εξαίρεση την μεταβλητή της ηλικίας εμφάνισης της αναπηρίας, φάνηκε ότι αποτέλεσαν σημαντικούς ατομικούς προγνωστικούς παράγοντες οι οποίοι επηρέασαν τον τρόπο με τον οποίο απαντούσαν οι συμμετέχοντες στις ερωτήσεις για κάθε τύπο των μεταβλητών R-I-A-S-E-C και συνακόλουθα διαμόρφωσαν τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους.

Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φανέρωσαν τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των ατόμων με οπτικές αναπηρίες και των ατόμων χωρίς αναπηρία όσον αφορά την υφιστάμενη επαγγελματική τους απασχόληση καθώς επίσης και των δυνατοτήτων που τους προσφέρονται στην αγορά εργασίας. Σε ολόκληρο το δείγμα των συμμετεχόντων υπήρξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των υφιστάμενων και των προτεινόμενων από το SDS Questionnaire επαγγελμάτων, κάτι το οποίο αναδεικνύει την μεγάλη χρηστικότητα που μπορεί να έχει το συγκεκριμένο εργαλείο στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην αναζήτηση των κατάλληλων εργασιακών περιβαλλόντων που ταιριάζουν στην προσωπικότητα ενός υποκειμένου. Τέλος, όσον αφορά την πληθυσμιακή ομάδα των οπτικά αναπήρων, φάνηκε ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους επηρέασαν και διαμόρφωσαν τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν χρήσιμα δεδομένα για μελλοντικές έρευνες και παρεμβάσεις στο κομμάτι του επαγγελματικού προσανατολισμού για να βοηθήσουν τους ενήλικες και κυρίως τους μαθητές με αναπηρίες να θέσουν τις σωστές βάσεις οι οποίες θα τους εξασφαλίσουν κατά το δυνατόν την ομαλή κοινωνικοποίηση, συμπερίληψη και μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή αλλά και στην αγορά εργασίας.

ABSTRACT

Purpose

The present research was carried out in the context of the application of the Holland SDS questionnaire to visually impaired and non-visually impaired people in order to investigate and verify the following four exploratory questions:

- 1) The range of existing occupations of people without disabilities and people with visual disabilities and the comparison between them based on the six Holland categories (R-I-A-S-E-C).

- 2) The range of suggested career options according to the SDS Questionnaire based on the overall score in the six RIASEC categories, and the comparison between the two populations.
- 3) How close are the existing professional choices of the population participating in the survey to those proposed by the SDS Questionnaire.
- 4) Investigate whether the demographic characteristics of people with visual impairments influence their SDS-proposed career choices.

Methodology

The career guidance "tool" used for the needs of the work, which is the main object of study of this research, was the HOLLAND questionnaire (SDS-self-directed search) and specifically the Standard SDS ASSESSMENT BOOKLET by Holland and Messer (2017) which was applied online, by telephone and in person to a population sample of 98 people in 2 categories: people without disabilities (48 people) and people with visual disabilities (50 people).

Results

The results of our research showed that there is a major difference in the existing occupational employment between the two populations as people with visual disabilities have higher occupational employment rates in the conventional occupations as opposed to non-disabled individuals who have higher occupational employment rates in the business professions.

In both population categories, according to what is proposed based on the SDS Questionnaire tool (Holland Theory) answered by the participants, the category of social occupations is clearly the first in the proposed occupations. At the independent samples t-Tests, only the variable -A- seems to differ significantly between the typical population and the visually impaired in the overall score of the scales. In the other variables, both the sighted and the visually impaired have responded in a way that does not differ significantly from each other.

In addition, a comparison of participants' scores for each of the six types (R-I-A-S-E-C) reveals that visually impaired people scored higher than the sighted in all six types. There were also large discrepancies in the existing and proposed occupations in both populations. A common point in the measurements is the category of social occupations in which both the typical population and the visually impaired have low rates of existing employment, while scoring very high in this category of occupations proposed in the SDS Questionnaire.

Finally, according to the survey results, most demographics such as gender, age, degree of disability, autonomous movement and educational level of people with visual disabilities, with the exception of age of onset of disability, appeared to be significant individual predictors that influenced the way participants answered questions about each type of RIASEC variable and consequently shaped their SDS-proposed career choices.

Conclusions

The results of the present study revealed the differences that exist between people with visual impairments and people without disabilities in terms of their existing professional employment as well as the opportunities offered to them in the labor market. Throughout the sample of participants, there were significant differences between the existing professions and the professions proposed by the SDS Questionnaire, which highlights the great usefulness that this tool can have in the career guidance and in the search for suitable work environments that fit the personality of a subject. Finally, with regard to the population group of the visually impaired, it appeared that their demographic characteristics influenced and shaped their professional choices proposed by the SDS.

The results of the research could be useful data for future research and interventions in the field of vocational guidance to help adults and especially students with disabilities to lay the right foundations that will ensure them as smooth as possible socialization, inclusion and their transition to adulthood but also to the labor market.

Keywords: quality of life of disabled people, quality of life and visual impairment, physical disabilities, sensory disabilities, job satisfaction and unemployment of disabled people, job satisfaction and visual impairments, vocational guidance, career guidance and inclusion

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες σε ολόκληρο το διδακτικό επιστημονικό προσωπικό των καθηγητών μου και ιδιαίτερα στον καθηγητή και επόπτη της διπλωματικής μου κύριο Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο ο οποίος με τις επιστημονικές του γνώσεις και την κατάλληλη καθοδήγησή του με βοήθησε στην ολοκλήρωση της παρούσας ερευνητικής εργασίας.

Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω τα μέλη του αθλητικού συλλόγου «ΗΦΑΙΣΤΟΣ» και ιδιαίτερα το προσωπικό της Σχολής Τυφλών Θεσσαλονίκης το οποίο με την αμέριστη υποστήριξή του με βοήθησε στην συλλογή του απαραίτητου πληθυσμιακού δείγματος για τις ανάγκες ολοκλήρωσης της έρευνάς μου.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Πολλοί είναι οι παράγοντες που θα μπορούσαμε να πούμε ότι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ομαλή ένταξη, συμμετοχή και κοινωνικοποίηση των ατόμων οι οποίοι συμβάλουν κατ' επέκταση και στην βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Το δικαίωμα στην εργασία, στην υγεία, στην εκπαίδευση, στην άθληση καθώς και η καλλιέργεια του αυτοπροσδιορισμού τους είναι μερικοί από αυτούς. Ωστόσο στα άτομα με αναπηρίες η κατάκτηση αυτών των δικαιωμάτων αποτελούν έναν δύσκολο στόχο κυρίως λόγω των περιορισμών που έχουν να αντιμετωπίσουν όσον αφορά στο νοητικό και κιναισθητικό κομμάτι.

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει πολλές προσπάθειες από το επιστημονικό προσωπικό ώστε να υπερκεραστούν όλα αυτά τα εμπόδια με στόχο να διευκολυνθεί η πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία σε τομείς και δομές που μέχρι πρότινος μπορούσαν να απολαμβάνουν και να αξιοποιούν μόνο τα άτομα χωρίς αναπηρίες και τυπικής ανάπτυξης. Σημαντικό ρόλο προς αυτήν την κατεύθυνση θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι διαδραματίζει και η ίδια η κοινωνία καθώς με την στάση της μπορεί να επηρεάσει αρνητικά ή θετικά την ομαλή ενσωμάτωση και ουσιαστική συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε όλες τις καθημερινές δραστηριότητες που αφορούν το κοινωνικό σύνολο χωρίς να γίνονται και να προάγονται αντιληπτές διακρίσεις ανάμεσα στους δύο πληθυσμούς.

Το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια γίνεται ολοένα και πιο συχνά αναφορά σε ένα σωστό πλαίσιο το οποίο πρέπει να διαμορφωθεί κατάλληλα για να καλύπτει τις ανάγκες ολόκληρου του κοινωνικού συνόλου είναι αποτέλεσμα της προσπάθειας ανατροπής πολλών αρνητικών παραγόντων που έχουν διαμορφωθεί και εδραιωθεί όλα αυτά τα χρόνια όπως για παράδειγμα η ελλιπής μόρφωση και εκπαίδευση μεγάλου μέρους του πληθυσμού όσον αφορά την στάση και αντιμετώπιση απέναντι στα άτομα με αναπηρίες, τα κοινωνικά στερεότυπα, η έλλειψη κατάλληλης υποστηρικτικής τεχνολογίας, η έλλειψη καταρτισμένου επιστημονικού προσωπικού και κατάλληλων κτιριακών υποδομών, η έλλειψη κατάλληλης επιμόρφωσης και κατάρτισης των εν δυνάμει εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες καθώς επίσης και η απουσία κατάλληλης επιστημονικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών όσον αφορά τα εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού και τις μεθόδους αξιολόγησης και παρέμβασης που χρησιμοποιούν για να βοηθήσουν τους μαθητές με αναπηρίες να θέσουν τις σωστές βάσεις οι οποίες θα τους εξασφαλίσουν κατά το δυνατόν την ομαλή κοινωνικοποίηση, συμπερίληψη και μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή αλλά και στην αγορά εργασίας.

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας που πραγματοποιήθηκε είναι μέσα από την αναζήτηση κατάλληλων επιστημονικών άρθρων, αφού αρχικά πλαισιώσουμε το θεωρητικό υπόβαθρο όσον αφορά τους παράγοντες οι οποίοι φαίνεται ότι επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρίες σε παγκόσμια κλίμακα, να εξειδικεύσουμε στο θέμα της ανεργίας και της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρία, η οποία επηρεάζεται άμεσα από τα εδραιωμένα κοινωνικά στερεότυπα καθώς επίσης και από τις στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών, και τελικά στον καταλυτικό θετικό ρόλο που διαδραματίζει ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η ορθή εφαρμογή του προς αυτήν την κατεύθυνση ως «εργαλείο» το οποίο εν δυνάμει μπορεί να προάγει και να εξασφαλίσει την αρχή των ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση να συμβάλει στην ομαλή ένταξη και βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρίες μέσα στα πλαίσια του κοινωνικού συνόλου.

Ειδικότερα, το «εργαλείο» επαγγελματικού προσανατολισμού που εφαρμόστηκε για τις ανάγκες της εργασίας, που αποτελεί και το κυρίως αντικείμενο μελέτης της συγκεκριμένης έρευνας που πραγματοποιήσαμε, ήταν το ερωτηματολόγιο HOLLAND (SDS-self-directed search) το οποίο εφαρμόστηκε σε πληθυσμιακό δείγμα 2 κατηγοριών: σε άτομα χωρίς αναπηρίες και σε δείγμα ατόμων με οπτικές αναπηρίες. Πρόκειται στην ουσία για ένα ερωτηματολόγιο αυτοκατευθυνόμενης διερεύνησης-αναζήτησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων και προτιμήσεων αυτοβαθμολογούμενο και αυτοερμηνεύόμενο η εφαρμογή του οποίου στηρίζεται στο εξαγωνικό μοντέλο RIASEC το οποίο επιχειρεί να επιβεβαιώσει ή όχι τις επαγγελματικές επιλογές και προτιμήσεις ενός ατόμου στηριζόμενο στο μοτίβο του συνδυασμού προσωπικότητας-ενδιαφερόντων.

Η παρούσα ερευνητική εργασία λοιπόν χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει την θεωρητική θεμελίωση της έρευνας η οποία υποστηρίζεται από την ανασκόπηση διεθνούς επιστημονικής βιβλιογραφίας και το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το κομμάτι της μεθοδολογίας και της ερευνητικής μελέτης και διαδικασίας που υλοποιήθηκε μέσα στα πλαίσια του ελλαδικού χώρου.

Όσον αφορά το θεωρητικό μέρος για τον σκοπό της έρευνάς μας, αναζητήσαμε βιβλιογραφία η οποία αφορούσε την χρονική περίοδο 2000-2020 εκτός ελαχίστων εξαιρέσεων άρθρων παλαιότερων ετών τα οποία κρίθηκε απαραίτητο να χρησιμοποιηθούν στην παρούσα εργασία. Ο λόγος που η αναζήτηση πραγματοποιήθηκε βάσει της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου είναι ότι ακολουθήσαμε την επιστημονικά κοινώς αποδεκτή άποψη ότι τα πρόσφατα άρθρα αποτελούν πιο αξιόπιστο κριτήριο για έρευνα και μελέτη καθώς νέα επιστημονικά αποδεδειγμένα δεδομένα και αποτελέσματα μπορούν να

έρθουν στην επιφάνεια ανατρέποντας τα παλαιότερα. Προς ενίσχυση της αξιοπιστίας και εγκυρότητας της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που πραγματοποιήθηκε, έγινε επιλογή από άρθρα τα οποία είναι δημοσιευμένα αποκλειστικά σε επιστημονικά περιοδικά και συνεπώς έχουν περάσει από κριτική επιτροπή επιστημόνων και διδακτικού προσωπικού. Οι βάσεις δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν ήταν οι εξής: Google Scholar, Sage Journals, Science Direct, ERIC, PubMed, Web of Science, Taylor & Francis Online και οι όροι αναζήτησης ήταν οι εξής: «quality of life», «World Health Organization», «United Nations Convention», «quality of life of disabled people», «quality of life and visual impairment», «intellectual disabilities», «physical disabilities», «sensory disabilities», «job satisfaction of disabled people», «job satisfaction and visual impairments», «disabilities and unemployment», «vocational guidance», «career guidance and inclusion», «career guidance theories», «Holland SDS questionnaire», και τέλος ο όρος «occupational finder».

Συνολικά για την πλήρη βιβλιογραφική θεμελίωση της εργασίας που εκπονήθηκε, χρησιμοποιήθηκαν 66 βιβλιογραφικές πηγές, οι οποίες παρατίθενται και στο τέλος της παρούσης εργασίας με την μορφή βιβλιογραφικών αναφορών, από την επισταμένη μελέτη που πραγματοποιήθηκε στα αντίστοιχα επιστημονικά papers.

Η δομή του πρώτου μέρους της εργασίας που αποτελεί την θεωρητική θεμελίωση της έρευνας που πραγματοποιήσαμε περιλαμβάνει τα εξής κεφάλαια και υποκεφάλαια: Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια γενική αναφορά στην έννοια της ποιότητας ζωής και στο πως ορίζεται σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία. Στα υποκεφάλαια που ακολουθούν γίνεται μια πιο συγκεκριμένη αναφορά στα ανθρώπινα δικαιώματα σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας και τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών και στην ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρίες και ειδικότερα των οπτικά αναπήρων.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις αναπηρίες και την ανεργία και πιο συγκεκριμένα στα υποκεφάλαια που ακολουθούν αναφερόμαστε ειδικότερα στις οπτικές αναπηρίες, εξειδικεύοντας στα κοινωνικά στερεότυπα, στο κομμάτι της εργασίας και της εργασιακής ικανοποίησης, στις στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών ως παράγοντες που διαμορφώνουν και επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρία, καθώς επίσης και στις λοιπές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην εύρεση και διατήρηση σταθερής και σωστά αμειβόμενης εργασίας ανάλογα με τα προσόντα τους σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό. Επίσης σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στα ποσοστά των οπτικά αναπήρων επί του συνόλου του πληθυσμού σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο, καθώς επίσης και στα ποσοστά των ανέργων οπτικά αναπήρων επί του συνολικού πληθυσμού όσον αφορά το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα.

Στο τρίτο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια ολοκληρωμένη αναφορά στην έννοια του επαγγελματικού προσανατολισμού στην πάροδο των χρόνων και ανάδειξης της σημασίας που ίσως τελικά διαδραματίζει στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρίες. Πιο συγκεκριμένα, επιχειρείται μια προσπάθεια ιστορικής αναδρομής του επαγγελματικού προσανατολισμού και του ρόλου που διαδραματίζουν οι ειδικοί στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Στη συνέχεια, στα υποκεφάλαια που ακολουθούν, γίνεται αναφορά στις πολιτικές του επαγγελματικού προσανατολισμού καθώς επίσης και στην ανάπτυξη σημαντικών θεωριών καριέρας και επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο ευρύτερο πλαίσιο της συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία. Τέλος, μελετάται ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα πλαίσια των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σταδιοδρομίας και των επαγγελματικών δυνατοτήτων και επιλογών, μαθητών και νεαρών ενηλίκων με αναπηρία.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της θεωρητικής θεμελίωσης της έρευνας το οποίο αποτελεί και το κυρίως αντικείμενο της μελέτης μας γίνεται αναφορά στο αυτοβαθμολογούμενο και αυτοερμηνεύόμενο ερωτηματολόγιο αυτοκατευθυνόμενης διερεύνησης-αναζήτησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων και προτιμήσεων Holland (SDS-self-directed search). Ειδικότερα επιχειρείται κάποιου είδους ιστορικής αναδρομής όσον αφορά την θεωρία Holland και παρουσιάζεται η αναλυτική περιγραφή και ο τρόπος εφαρμογής του ερωτηματολογίου, οι διάφορες φόρμες του καθώς επίσης και ο οδηγός (occupational finder) ο οποίος συνοδεύει το συγκεκριμένο «εργαλείο» επαγγελματικού προσανατολισμού.

Μετά την ολοκλήρωση του πρώτου μέρους της εργασίας, δηλαδή της βιβλιογραφικής ανασκόπησης και της θεωρητικής θεμελίωσης της έρευνας, παρατίθεται ο σκοπός και οι στόχοι της συγκεκριμένης έρευνας που πραγματοποιήσαμε και αναφέρονται οι ερευνητικές υποθέσεις και τα διερευνητικά ερωτήματα τα οποία καλούμαστε να επαληθεύσουμε, που είναι και το ζητούμενό μας, διαμέσου επαγωγικών στατιστικών διαδικασιών και εργαλείων.

Αφού ολοκληρωθεί το πρώτο μέρος της εργασίας, ακολουθεί το δεύτερο το οποίο αφορά το κομμάτι της μεθοδολογικής προσέγγισης της έρευνας και περιλαμβάνει τα υποκεφάλαια της παρουσίασης του δείγματος των συμμετεχόντων στην έρευνα, συμπεριλαμβανομένων και των δημογραφικών, τα εργαλεία και τους τρόπους συλλογής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκαν και τέλος η διαδικασία που εφαρμόστηκε για την υλοποίηση του πρακτικού μέρους της έρευνας που διεξήχθη.

Ακολουθεί στο τέταρτο κεφάλαιο η αξιολόγηση του ερωτηματολογίου Holland SDS. Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση των αποτελεσμάτων των στατιστικών δεδομένων με την βοήθεια πινάκων και ακολουθεί στο έκτο κεφάλαιο το κομμάτι της συζήτησης το οποίο πραγματεύεται την επαλήθευση των αρχικών υποθέσεων που τέθηκαν προς διερεύνηση.

Στην συνέχεια στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στους περιορισμούς της έρευνας, και στο όγδοο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στην πρακτική εφαρμογή του ερωτηματολογίου Holland SDS. Τέλος στο ένατο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα στα οποία έχουμε καταλήξει.

Το τελευταίο κομμάτι της παρούσας εργασίας ολοκληρώνεται με τις βιβλιογραφικές παραπομπές οι οποίες περιλαμβάνουν την αναλυτική παράθεση των στοιχείων κάθε βιβλιογραφικής πηγής που έχει αναφερθεί στην ερευνητική εργασία που πραγματοποιήθηκε και ακολουθεί το κεφάλαιο των παρατημάτων.

1^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας-Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

1.ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Ως ποιότητα ζωής θα μπορούσαμε να χαρακτηρίσουμε όλες τις συνθήκες και τους παράγοντες που διαμορφώνουν ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο ένα άτομο μπορεί να αλληλοεπιδρά και να λειτουργεί σύμφωνα με τις επιθυμίες και τις ανάγκες του.

Το δικαίωμα όλων των ανθρώπων τυπικής ανάπτυξης και μη στην κοινωνική ενσωμάτωση και συμπερίληψη, στην παιδεία, στην εργασία, στην υγεία, στην εκπαίδευση, στην άθληση καθώς και η καλλιέργεια του αυτοπροσδιορισμού τους είναι μερικοί από αυτούς. Ωστόσο στα άτομα με αναπηρίες η κατάκτηση αυτών των δικαιωμάτων αποτελούν έναν δύσκολο στόχο κυρίως λόγω των περιορισμών που έχουν να αντιμετωπίσουν όσον αφορά στο νοητικό και κιναισθητικό κομμάτι. Σύμφωνα με τον Δελλασούλα (2006) «η ποιότητα ζωής είναι μια γενική ιδέα που απεικονίζει επιθυμητές συνθήκες διαβίωσης ενός προσώπου».

Όπως είναι ευρέως κατανοητό και εφαρμόζεται, η έννοια της ποιότητας ζωής περιλαμβάνει αξίες που σχετίζονται με την ισότητα, την ενδυνάμωση, τον αυτοπροσδιορισμό και την ένταξη εστιάζοντας κυρίως σε ένα μοντέλο το οποίο δίνει έμφαση στην εξατομικευμένη φύση της ποιότητας ζωής κάποιου, στην συμβολή του ίδιου του ατόμου στην επίτευξη των απαραίτητων αλλαγών και τέλος σε ένα ανθρωποκεντρικό

υποστηρικτικό σύστημα αξιών το οποίο θα δώσει τις ευκαιρίες οι οποίες θα διευκολύνουν την ποιότητα της ζωής ενός ατόμου (Schalock, Verdugo, Gomez, & Reinders, 2016).

Οι Wehmeyer και Schalock (2001) έχουν ορίσει ως κύριες διαστάσεις της ποιότητας ζωής την συναισθηματική ευεξία, τις διαπροσωπικές σχέσεις, την υλική ευημερία, την προσωπική ανάπτυξη και εξέλιξη, την φυσική ευεξία, τον αυτοπροσδιορισμό, την κοινωνική ενσωμάτωση και τα ίσα δικαιώματα, παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν ουσιαστικά στην κατάκτησή της.

1.2 ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΥΓΕΙΑΣ

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) ορίζει την ποιότητα ζωής ως ένα συνδυασμό σωματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας. Η σωματική ευεξία αφορά την σωματική υγεία του ατόμου, η ψυχική αφορά την συναισθηματική κατάσταση του ατόμου όπως ικανοποίηση, αυτοεκτίμηση, άγχος και κατάθλιψη και τέλος η κοινωνική ευεξία αναφέρεται στις κοινωνικές δράσεις του ατόμου στις διαπροσωπικές σχέσεις και γενικότερα στην αλληλεπίδραση του ατόμου μέσα στο κοινωνικό σύνολο.

Η έννοια της ποιότητας της ζωής έχει καθοριστεί από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας ως «οι αντιλήψεις των ατόμων για την θέση τους στην ζωή στο πλαίσιο της κουλτούρας και των αξιακών συστημάτων στα οποία ζουν, σε σχέση με τους στόχους, τις προσδοκίες, τα πρότυπα και τις ανησυχίες τους» (Miller, Chan, Ferrin, Lin, & Chan, 2008). Σύμφωνα με την διεπιστημονική έρευνα που διεξήχθη από την ομάδα ερευνητών του «The WHOQOL Group» (1994), η ποιότητα της ζωής είναι μια ευρεία έννοια, που ενσωματώνει με πολύπλοκο τρόπο τη σωματική υγεία του ατόμου, την ψυχολογική του κατάσταση, το επίπεδο της ανεξαρτησίας, τις κοινωνικές σχέσεις, τις προσωπικές πεποιθήσεις, και την σχέση με σημαντικά χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος. «αυτός ο ορισμός αναδεικνύει τις απόψεις ότι η έννοια της ποιότητας της ζωής αναφέρεται σε μια υποκειμενική αξιολόγηση η οποία μπορεί να ενσωματωθεί σε ένα πολιτιστικό, κοινωνικό και περιβαλλοντικό πλαίσιο και να προσλάβει τόσο θετικές όσο και αρνητικές διαστάσεις».

Σε αυτό το σημείο είναι αναγκαίο να γίνει αναφορά στην συνολική θεώρηση του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας όσον αφορά την έννοια της ποιότητας ζωής καθώς ο ορισμός που δίνει βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τον ορισμό που δίνει όσον αφορά την υγεία ως μια κατάσταση φυσικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας χωρίς απαραίτητα την παρουσία κάποιας ασθένειας ή αναπηρίας. «Οι τομείς της υγείας και της ποιότητας ζωής είναι σαφώς συμπληρωματικοί και επικαλύπτονται» (WHOQOL group).

Από το 1948, όταν ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας όρισε ότι η υγεία δεν διασφαλίζεται αποκλειστικά και μόνο από την απουσία ασθενειών και αναπηριών αλλά και από την παρουσία παραγόντων που εξασφαλίζουν την σωματική, ψυχική και κοινωνική ευημερία, τα ζητήματα της ποιότητας ζωής εξελίχθηκαν σταθερά στα πιο σημαντικά στους τομείς της υγειονομικής περίθαλψης και έρευνας (Testa & Simonson, 1996).

Εξαιρετικά σημαντική, όσον αφορά τα επιστημονικά επιτεύγματα και θετικά αποτελέσματα των ερευνών που έχουν καλλιεργηθεί και αναπτυχθεί προς όφελος ολόκληρου του ενεργού πληθυσμού είτε πρόκειται για άτομα με αναπηρίες είτε πρόκειται για άτομα τυπικής ανάπτυξης με απώτερο σκοπό την προαγωγή και εδραίωση της ποιότητας ζωής, είναι η συμβολή κατάλληλων και δοκιμασμένων στην πάροδο των χρόνων εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν και εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται επιτυχώς με τις απαραίτητες προσαρμογές από την επιστημονική κοινότητα.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, απώτερος στόχος ολόκληρης της επιστημονικής κοινότητας και των ανθρώπων που την πλαισιώνουν είναι η δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων και συνθηκών οι οποίες θα ευνοήσουν την ομαλή ένταξη και κοινωνικοποίηση των ατόμων τυπικής ανάπτυξης και μη μέσα στα πλαίσια ενός κοινωνικού συνόλου κάτι το οποίο συνακόλουθα θα βελτιώσει και την ποιότητα της ζωής τους. Ωστόσο η δημιουργία ενός σωστά δομημένου πλαισίου το οποίο θα συμβάλει θετικά προς αυτήν την κατεύθυνση, δηλαδή στην βελτίωση και κατάκτηση της ποιότητας της ζωής, ιδιαίτερα όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, αποτελεί μια πιο σύνθετη και πολυδιάστατη διαδικασία η οποία εκτός των άλλων, προϋποθέτει την άντληση μέσω βιβλιογραφίας και ερευνών σωστών και επιβεβαιωμένων πληροφοριών.

Σύμφωνα με τους Üstün et al. (2010), οι πληροφορίες για την αναπηρία είναι ένα σημαντικό στατιστικό των πληροφοριών υγείας καθώς δείχνουν πόσο καλά ένα άτομο είναι σε θέση να λειτουργήσει σε γενικούς τομείς της ζωής. Μαζί με τους παραδοσιακούς δείκτες για την κατάσταση της υγείας ενός πληθυσμού, όπως τα ποσοστά θνησιμότητας και νοσηρότητας, η αναπηρία έχει γίνει σημαντική στη μέτρηση του φόρτου των ασθενειών, στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων στην υγεία και στον σχεδιασμό της πολιτικής της υγείας. Ο καθορισμός και η μέτρηση της αναπηρίας υπήρξε πρόκληση για την κοινότητα των επιστημόνων.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας προσπάθησε να αντιμετωπίσει το πρόβλημα με την ίδρυση ενός διεθνούς συστήματος ταξινόμησης γνωστό ως International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). Το ICF δημοσιεύτηκε από τον ΠΟΥ το 2001 ως μια αναθεωρημένη ταξινόμηση που ακολούθησε την εκδοχή του ICF Children and Youth

version του 2007. Παρόλο που παρέχει κωδικούς για μια μεγάλη ποικιλία προβλημάτων που αφορούν διάφορα συστατικά της ανθρώπινης λειτουργίας, ωστόσο δεν αποτελεί διαγνωστικό εργαλείο από μόνο του, απλά επιτρέπει σε κάποιον να εντοπίσει και να κωδικοποιήσει προβλήματα που παρατηρούνται και τεκμηριώνονται με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα (Buntinx & Schalock, 2010). Παρολαυτά, όλα τα τυπικά όργανα μέτρησης της αναπηρίας και της υγείας κρίθηκε αναγκαίο ότι πρέπει να συνδεθούν εννοιολογικά και λειτουργικά με το ICF για να επιτρέψουν συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών πολιτισμών και πληθυσμών.

Για την αντιμετώπιση αυτής της ανάγκης, να υπάρξει δηλαδή μια τυποποιημένη διαπολιτισμική μέτρηση της κατάστασης της υγείας και ως απάντηση στις εκκλήσεις για βελτίωση του πεδίου και της πολιτισμικής προσαρμοστικότητας του αρχικού προγράμματος αξιολόγησης της αναπηρίας του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (World Health Organization Disability Assessment Schedule-WHODAS), ο ΠΟΥ (WHO) ανέπτυξε μια δεύτερη έκδοση (WHODAS 2.0) ως γενικό οδηγό μέτρησης ο οποίος καταγράφει τα επίπεδα της λειτουργικότητας και της αναπηρίας ενός ατόμου σε έξι σημαντικούς τομείς της ζωής όπως (i) γνωστική λειτουργία, (ii) κινητικότητα, (iii) προσωπική φροντίδα, (iv) κοινωνική αλληλεπίδραση, (v) καθημερινές δραστηριότητες και (vi) συμμετοχή στις κοινωνικές, αστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες.

Και για τους έξι τομείς, το WHODAS 2.0 παρέχει ένα προφίλ και ένα συνοπτικό εργαλείο μέτρησης της λειτουργικότητας και της αναπηρίας που είναι αξιόπιστο και εφαρμόσιμο σε όλους τους πολιτισμούς όσον αφορά τον ενήλικο πληθυσμό (Ustun et al., 2010).

1.3 ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΗΝΩΜΕΝΩΝ ΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Οι βασικές αρχές της Διακήρυξης συνοψίζονται σε 30 άρθρα τα οποία αποτελούν τον χάρτη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και αναφέρονται στα αστικά, πολιτικά, οικονομικά, πολιτιστικά και κοινωνικά δικαιώματα των ανθρώπων όπως για παράδειγμα το δικαίωμα στην ζωή, την ελευθερία, την ελευθερία σκέψης και έκφρασης, την ισότητα ενώπιον του νόμου, την μη διάκριση όσον αφορά την φυλή, το χρώμα, την γλώσσα, τις θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις και την σεξουαλικότητα, το δικαίωμα στην εργασία, την υγεία και την εκπαίδευση (Durga, 2015).

Το 2001, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών δημιούργησε μια επιτροπή η οποία είχε σκοπό να συντάξει μια αναφορά σχετικά με την δυνατότητα των Ηνωμένων Εθνών να υιοθετήσουν μια σύμβαση για τα ανθρώπινα δικαιώματα όσον αφορά τα άτομα

με αναπηρίες. Τελικά αυτή η διαδικασία είχε ως αποτέλεσμα να παρουσιαστεί το CRPD (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) στην Γενική Συνέλευση στις 5 Δεκεμβρίου 2006 η οποία το ενέκρινε ομόφωνα στις 13 Δεκεμβρίου του ίδιου έτους. Η έγκριση αυτής της σύμβασης ακολούθησε πέντε χρόνια διαφανών διαπραγματεύσεων με κράτη και οργανισμούς που αφορούσαν άτομα με αναπηρίες. Μετά την επικύρωση από τα κράτη, το CRPD τέθηκε σε ισχύ στις 3 Μαΐου 2008 (Harpur, 2012).

Σκοπός της δημιουργίας της συγκεκριμένης σύμβασης ήταν να καταστεί και να λειτουργήσει ως ένα μοντέλο και εργαλείο καθοδήγησης για τις ουσιαστικές παρεμβάσεις που απαιτούνται έτσι ώστε τα άτομα με αναπηρία να μπορούν να ασκούν απρόσκοπτα και απροβλημάτιστα τα δικαιώματά τους.

Αν και τα άτομα με αναπηρία προστατεύονταν από τις γενικές συμβάσεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα που θεσπίστηκαν μετά το τέλος του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου, ωστόσο αυτές οι συμβάσεις φαίνεται ότι απέτυχαν να τους διασφαλίσουν επαρκώς. Αυτό λοιπόν το κενό έρχεται να καλύψει το CRPD το οποίο μέσα από ένα εύρος παρεμβάσεων που απαιτούνταν, δημιούργησε ένα νέο πλαίσιο και πρότυπο ανθρωπίνων δικαιωμάτων αναπηρίας. Ενδεικτικά, σύμφωνα με τα άρθρα του CRPD, σκοπός της σύμβασης ήταν η προώθηση, προστασία και διασφάλιση της πλήρους και ίσης απόλαυσης όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών από όλα τα άτομα με αναπηρίες και η προώθηση του σεβασμού της εγγενούς τους αξιοπρέπειας.

Πιο αναλυτικά, τα άρθρα της σύμβασης επιχειρούν να κατοχυρώσουν για τα άτομα με αναπηρία το δικαίωμα στην ισότητα και μη διάκριση, το δικαίωμα στην ελεύθερη πρόσβαση και κινητικότητα σε δημόσιες δομές, μεταφορικά μέσα, πληροφορίες και προγράμματα, το δικαίωμα της ανεξαρτησίας και αυτονομίας, το δικαίωμα της ελεύθερης έκφρασης και άποψης, το δικαίωμα στην υγεία, παιδεία και κατοικία και τέλος το δικαίωμα στην εργασία και την κοινωνική προστασία Harpur (2012).

«Η διατύπωση του CRPD έχει χαιρετιστεί ως ένα μεγάλο ορόσημο στον αγώνα για τον επαναπροσδιορισμό των αναγκών και των ανησυχιών των ατόμων με αναπηρία όσον αφορά τα ανθρώπινα δικαιώματα» (Kayess & French, 2008).

Την ίδια άποψη ασπάζεται και η επιτροπή δημόσιας πολιτικής του Καναδικού Ψυχιατρικού Συλλόγου (CPA - Canadian Psychiatric Association) η οποία υποστηρίζει πλήρως τις αρχές που εδραιώνονται στο CRPD. «Σε κανένα άτομο που πάσχει από ψυχική διαταραχή ή κάποια άλλη μορφή αναπηρίας δεν πρέπει να γίνεται διάκριση με βάση την αναπηρία του.

Αυτή η αρχή είναι συνεπής με τις αρχές που υιοθετούνται στη νομοθεσία για την ψυχική υγεία από την CPA». Μέχρι το 2019, 161 χώρες είχαν υπογράψει την σύμβαση CRPD (Dufour, O'Reilly, Charbonneau, & Chaimowitz, 2019).

1.4 ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΖΩΗΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Σύμφωνα με τους Vuletić, Šarlija, και Benjak, 2016, οι περισσότερες έρευνες που έχουν διεξαχθεί και αφορούν την ποιότητα ζωής των οπτικά ανάπηρων ατόμων είναι περιορισμένες και αφορούν κυρίως κλινικές μελέτες οι οποίες αναλύουν παραδοσιακούς δείκτες οπτικής αναπηρίας όπως η οπτική οξύτητα και το οπτικό πεδίο. Ωστόσο, παρά τις λίγες δημοσιεύσεις ερευνών υπάρχει ανάγκη να μετρηθεί ο δείκτης ποιότητας ζωής των οπτικά αναπήρων και μερικώς βλεπόντων όπως επίσης και το είδος της οπτικής αναπηρίας αλλά και το χρονικό διάστημα που έχει συντελεστεί καθώς έχει αποδειχτεί ότι επηρεάζει αρνητικά την διάθεση και τελικά την ποιότητα ζωής ενός ατόμου.

Τομείς όπως η εκπαίδευση, κοινωνική ζωή, υγεία, προγράμματα αποκατάστασης αποτελούν προτεραιότητα στο ερευνητικό πεδίο καθώς συμβάλλουν θετικά στην προώθηση της ποιότητας ζωής των τυφλών ατόμων. Ειδικά όσοι συμμετείχαν σε προγράμματα ψυχοκοινωνικής αποκατάστασης έδειξαν υψηλότερες μετρήσεις όσον αφορά την βελτίωση της ποιότητας ζωής τους και την ανεξαρτησία τους εντός της οικογένειας και του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Σύμφωνα με τους Papadopoulos, Paralikas, Barouti, και Chronopoulou, 2014, η μειωμένη όραση μπορεί να κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται ανεπαρκείς και κατώτεροι, να έχουν χαμηλή αυτοεκτίμηση ή κατάθλιψη. Επίσης η απώλεια όρασης σχετίζεται με συναισθηματικές διαταραχές συμπεριλαμβανομένης του χαμηλότερου ηθικού, κατάθλιψη, μειωμένη αυτοεκτίμηση, μειωμένη συναισθηματική ασφάλεια και χαμηλά επίπεδα κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Ορισμένοι θεωρητικοί μάλιστα υποστηρίζουν ότι η απώλεια της όρασης κάνει ακόμα και τις πιο απλές καθημερινές λειτουργίες διαβίωσης ενός ατόμου να μοιάζουν δύσκολες και αδύνατες κάτι το οποίο οδηγεί στην χαμηλή αυτοεκτίμηση. Παρ'όλα αυτά, δεν είναι λίγες οι έρευνες οι οποίες δείχνουν ότι σε αρκετές περιπτώσεις οι οπτικά ανάπηροι δείχνουν μέτρια, σε ίδια επίπεδα ή ακόμα και μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση σε σχέση με τους ανθρώπους με τυπική όραση. «Τα υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης των οπτικά αναπήρων συνδέονται θετικά με την κοινωνική υποστήριξη, ιδιαίτερα από συνομηλίκους και φίλους και με την ανεξαρτησία τους σε καθημερινές δραστηριότητες της ζωής» (Papadopoulos et al., 2014).

Καθώς οι ερευνητές και οι ειδικοί στον τομέα της αποκατάστασης έχουν καταλήξει στην πλειοψηφία τους να συνδέουν τις οπτικές αναπηρίες με την αύξηση του αισθήματος της κατάθλιψης, ιδιαίτερα στα άτομα που είχαν μεταγενέστερη απώλεια όρασης, κρίνεται ορθό σε αυτό το σημείο να γίνει αναφορά στον θετικό ρόλο που ασκεί η κοινωνική υποστήριξη στην υγεία, στην αντιμετώπιση του άγχους, στην ψυχολογική ευεξία, στην αυτοεκτίμηση και τελικά στην ικανοποίηση του ατόμου με οπτικές αναπηρίες. Η κοινωνική υποστήριξη φαίνεται να ενεργεί ως ρυθμιστικός παράγοντας ενάντια στις αρνητικές συνέπειες της απώλειας όρασης όπως η κατάθλιψη (Papadopoulos & Parakonstantinou, 2019). Το πόσο σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η κοινωνική υποστήριξη στα άτομα με οπτική αναπηρία γίνεται αντιληπτό ακόμα και μέσα στο πλαίσιο ενός εκπαιδευτικού συστήματος. Οι μαθητές με προβλήματα όρασης συχνά αντιμετωπίζουν συναισθηματικά προβλήματα και αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διαμόρφωση και τη διατήρηση κοινωνικών σχέσεων. Η διαταραχή της όρασης μπορεί να περιορίσει την κοινωνική τους αλληλεπίδραση και να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνικοσυναισθηματική τους ανάπτυξη. Φαίνεται επίσης ότι προτιμούν να περνούν τον περισσότερο χρόνο τους σε μοναχικό παιχνίδι και συνήθως δεν συμμετέχουν σε ευφάνταστο παιχνίδι ή κοινωνικές αλληλεπιδράσεις με τους βλέποντες συμμαθητές τους. Αυτό μπορεί να οφείλεται στους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν στην αντίληψη τόσο των οπτικών ενδείξεων όσο και των μη λεκτικών κινήσεων των άλλων. Επιπλέον, ενδέχεται να παρουσιάζουν προβληματικές συμπεριφορές και φτωχότερες κοινωνικές δεξιότητες από τους συμμαθητές τους που βλέπουν, κάτι που μπορεί να οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση. Αποτελέσματα ερευνών δείχνουν ότι η κοινωνική υποστήριξη που παρέχεται σε αυτούς τους μαθητές από μέλη του προσωπικού και τους συνομηλίκους τους σε εκπαιδευτικά ιδρύματα μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ακαδημαϊκή μάθηση και την κοινωνικοσυναισθηματική τους ανάπτυξη (Manitsa & Doikou, 2022).

Σύμφωνα με τους Papadopoulos και Parakonstantinou (2016), η κοινωνική υποστήριξη που παρέχεται στους οπτικά ανάπηρους μαθητές από τους βλέποντες συμμαθητές τους είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς συμβάλλει στην επιτυχή προσαρμογή σε αγχωτικές συνθήκες ζωής επιτρέποντας στα οπτικά ανάπηρα άτομα να αντιμετωπίσουν τις δύσκολες καταστάσεις και να προάγουν την ψυχολογική ευημερία, το αίσθημα της ευτυχίας και την αυτοεκτίμησή τους. Επιπλέον παρατηρήθηκε ότι η θετική προσέγγιση των εκπαιδευτικών απέναντι στους μαθητές με οπτικές αναπηρίες ευνόησε την συμπερίληψή τους και την μείωση του αισθήματος κατωτερότητας απέναντι στο υπόλοιπο σύνολο των μαθητών (Hess, 2010). Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τους Parakonstantinou και Papadopoulos

(2019), καθοριστικό ρόλο προς αυτήν την κατεύθυνση, δηλαδή της δημιουργίας των κατάλληλων προϋποθέσεων οι οποίες θα λειτουργήσουν ως αντιστάθμισμα της κατάθλιψης και του χαμηλού επιπέδου ποιότητας ζωής ως συνέπεια της απώλειας όρασης, μπορεί να διαδραματίσει η εργασία. «Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας είναι ένα απαραίτητο βήμα για την μετάβασή τους από εξαρτημένη σε ανεξάρτητη διαβίωση η οποία παρέχει οφέλη τόσο στα άτομα ως μονάδες της κοινωνίας μέσω της ριζικής βελτίωσης της ποιότητας ζωής τους όσο και στους συναδέλφους και στους εργοδότες».

Καθώς απουσιάζει μια βασική αίσθηση, αυτή της όρασης, είναι σημαντικό σε αυτό το σημείο να γίνει αναφορά στο γεγονός ότι το οπτικά ανάπηρο άτομο πρέπει να βασιστεί αποκλειστικά στις υπόλοιπες για να μπορέσει να κινηθεί και να προσανατολιστεί.

Σύμφωνα με τους Lahav και Mioduser (2004), η ικανότητα της εξερεύνησης άγνωστων χώρων, αυτόνομα, αποτελεσματικά και με ασφάλεια είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού κινητικών, αισθητηριακών και γνωστικών δεξιοτήτων τα οποία επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα ζωής ενός ατόμου. Τα άτομα με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζουν σημαντικές προκλήσεις όταν θέλουν να προσανατολιστούν και να κινηθούν στο φυσικό περιβάλλον. Τα αποτελέσματα ερευνών έδειξαν ότι η χρήση υποστηρικτικής τεχνολογίας όπως για παράδειγμα τα βοηθήματα κίνησης και προσανατολισμού και οι απτιακουστικοί χάρτες, συμβάλουν θετικά καθώς το οπτικά ανάπηρο άτομο αποκτώντας χωρική επίγνωση μπορεί να κινείται αυτόνομα και ανεξάρτητα κάτι το οποίο οδηγεί στην βελτίωση της ποιότητας ζωής του (Papadopoulos, Koustriana, & Koukourikos, 2017).

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πως η συμπερίληψη και η ενεργή συμμετοχή των ατόμων με οπτικές αναπηρίες και προβλήματα όρασης είναι άμεσα συνυφασμένη και αλληλεξαρτώμενη με ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο υποστήριξης η σωστή διαμόρφωση του οποίου τελικά φαίνεται να διαδραματίζει ουσιαστικότερο ρόλο και κατ' επέκταση να βελτιώνει την ποιότητα ζωής τους.

2. ΑΝΑΠΗΡΙΕΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

2.1 ΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Η εξασθένηση της όρασης ή αλλιώς ήπια ή σοβαρή οπτική αναπηρία είναι ένας ευρύς όρος που περιγράφει την έκπτωση στις οπτικές λειτουργίες του οφθαλμού ενός ατόμου. Καθώς υπάρχουν πολλές πτυχές-δυνατότητες της οπτικής λειτουργίας, όπως για παράδειγμα η οπτική οξύτητα, το οπτικό πεδίο, η ικανότητα εστίασης, η έγχρωμη όραση και η προσαρμοστικότητα στο φως, έτσι υπάρχουν και πολλές αιτίες, τύποι και σοβαρότητες της οπτικής δυσλειτουργίας. Ο ορισμός που χρησιμοποιήθηκε από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας για να περιγράψει τον βαθμό της οπτικής εξασθένησης βασίζεται κυρίως στην εκτίμηση της ικανότητας ενός ατόμου να διακρίνει λεπτομέρειες (οπτική οξύτητα) χρησιμοποιώντας τυποποιημένες μεθόδους όπως για παράδειγμα το διάγραμμα Snellen.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά, σε στοιχεία που χρονολογούνται από το 2010, ότι στην Ευρώπη υπάρχουν 2.550.000 οπτικά ανάπηροι άνθρωποι και 23.800.000 άνθρωποι με χαμηλή όραση δίνοντας έναν συνολικό αριθμό οπτικά ανάπηρων ανθρώπων της τάξης των 26.350.000 (EBU-European Blind Union).

Η διαταραχή της όρασης έχει μια σειρά από αιτίες οι οποίες μπορεί να ταξινομηθούν σε γενικές γραμμές ως κληρονομικές, συγγενείς (που αποκτήθηκαν δηλαδή κατά την στιγμή της γέννησης ή το διάστημα της κύησης), τυχαίες (π.χ. αποτέλεσμα ατυχήματος) ή άλλων ασθενειών όπως επίσης και της προχωρημένης ηλικίας.

Ορισμένες καταστάσεις επηρεάζουν το ίδιο το μάτι (οφθαλμολογική οπτική βλάβη), ενώ άλλες είναι αποτέλεσμα βλάβης των οπτικών οδών (οπτική ατροφία) ή ακόμα και αποτέλεσμα κάποιας εγκεφαλικής βλάβης (φλοιώδης οπτική βλάβη) (Douglas & McLinden, 2005). Όπως και στην ακουστική αναπηρία, έτσι και εδώ, για να γίνει πιο κατανοητή η έννοια της οπτικής αναπηρίας, κρίνεται απαραίτητο σε αυτό το σημείο να γίνει μια αναφορά στην περιγραφή και λειτουργικότητα του οφθαλμού μέσω του οποίου κατόπιν πολυσύνθετων διαδικασιών επιτυγχάνεται η λειτουργία της όρασης.

Οποιαδήποτε δυσλειτουργία είτε στην ίδια την δομή του οφθαλμού είτε στην παρουσία κάποιας βλάβης στην διαδρομή που ακολουθεί το αρχικό οπτικό ερέθισμα έως την κατάληξη, επεξεργασία και ερμηνεία του από τον εγκέφαλο, μπορεί να οδηγήσει σε οπτική εξασθένηση ή ακόμα και ολική τύφλωση ενός ατόμου.

Οι οπτικές αναπηρίες δύναται να είναι εγγενείς, να υφίστανται δηλαδή ήδη κατά την γέννηση, ή επίκτητες ως αποτέλεσμα διαφόρων εκφυλιστικών ασθενειών ή ατυχήματος που έχει συντελεστεί κατά την διάρκεια του βίου ενός ατόμου. Σύμφωνα με τους Gogate, Gilbert, και Zin, 2011, τα αίτια των σοβαρών οπτικών αναπηριών και η τύφλωση στα νεογέννητα, μπορεί να είναι προγεννητικά, περιγεννητικά και μεταγεννητικά.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας ταξινομεί τις αιτίες της παιδικής τύφλωσης ανάλογα με την ανατομική περιοχή που επηρεάζεται περισσότερο καθώς και της υποκείμενης αιτιολογίας. Η οπτική απώλεια στα βρέφη μπορεί να είναι είτε προγεννητική, δηλαδή κατά τη σύλληψη ή κατά τη διάρκεια της ενδομήτριας περιόδου, είτε μεταγεννητική, δηλαδή κατά τη διάρκεια ή την περίοδο μετά τον τοκετό. Προγεννητικές αιτίες είναι οι συγγενείς ανωμαλίες όπως ο ανοφθαλμός, ο μικροφθαλμός και το κολόβωμα, ο συγγενής καταρράκτης, οι δυστροφίες του αμφιβληστροειδούς όπως η αμαύρωση Leber, το γλαύκωμα και ο θόλος του κερατοειδούς ο οποίος μπορεί να οδηγήσει σε αμβλυωπία.

Στην περιγεννητική περίοδο (από την 28^η εβδομάδα κύησης έως 1-4 εβδομάδες μετά την γέννηση), μπορεί να εμφανιστούν οι ακόλουθες καταστάσεις: φλοιώδης βλάβη εξαιτίας της ασφυξίας κατά την γέννηση, νεογνική οφθαλμία που είναι μια κατάσταση κατά την οποία τα μάτια του νεογνού μολύνονται κατά το χρονικό διάστημα της μετάβασης από την κύηση στην γέννηση και τέλος η αμφιβληστροειδοπάθεια της πρόωρης γέννησης εξαιτίας της έλλειψης του απαραίτητου οξυγόνου που παρέχεται στο νεογνό.

Τέλος, οι μεταγεννητικές αιτίες τύφλωσης στην βρεφική ηλικία, όπως για παράδειγμα η οξεία ανεπάρκεια βιταμίνης Α, η ιλαρά, το τράχωμα ή ένας τραυματισμός, αν και συναντώνται ωστόσο είναι ασυνήθιστες και σπάνιες.

Όσον αφορά τώρα τις επίκτητες οπτικές αναπηρίες, οι οποίες όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως μπορεί να είναι αποτέλεσμα διαφόρων εκφυλιστικών ασθενειών ή ενός ατυχήματος που έχει προκληθεί κατά την διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, είναι οι εξής:

Καταρράκτης ο οποίος είναι η κύρια αιτία οπτικής εξασθένησης παγκοσμίως και μπορεί να εμφανιστεί ακόμα και σε άτομα άνω των 40 ετών, τα διαθλαστικά σφάλματα (πρόκειται στην ουσία για μια δυσλειτουργία κατά την οποία το μάτι δεν κάμπτει σωστά το φως-διάθλαση-καθώς εισέρχεται στο μάτι με αποτέλεσμα μια θολή εικόνα), το γλαύκωμα το οποίο είναι μια μη αναστρέψιμη οπτική νευροπάθεια που προκαλεί απώλεια αρχικά της περιφερειακής και στην συνέχεια της κεντρικής όρασης, η διαβητική αμφιβληστροειδοπάθεια, ο εκφυλισμός της ωχράς κηλίδας η οποία προκαλεί μη αναστρέψιμη απώλεια της κεντρικής όρασης και σχετίζεται με την ηλικία καθώς συναντάται συνήθως σε άτομα άνω των 65 ετών, το πτερύγιο, το οφθαλμικό τραύμα και τέλος οι

μεταδοτικές ασθένειες οι οποίες περιλαμβάνουν το τράχωμα, την οφθαλμική τοξοπλάσμωση και την ογκοκερκίαση. Επίσης, στην επιστημονική βιβλιογραφία αναφέρονται και οι διατροφικές συνήθειες και μεταβολικές ανωμαλίες ως αιτίες οι οποίες μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην εμφάνιση κάποιας μορφής οπτικής αναπηρίας (Furtado et al. 2012; Congdon, Friedman, & Lietman, 2003).

Το 2010, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας υπολόγισε ότι 285 εκατομμύρια άνθρωποι έχουν προβλήματα όρασης. Από αυτά, τα 246 εκατομμύρια παρουσίαζαν εξασθενημένη όραση ενώ τα 39 εκατομμύρια ήταν τυφλά κυρίως από καταρράκτη, γλαύκωμα και εκφυλισμό της ωχράς κηλίδας. Τις τελευταίες δύο δεκαετίες έχουν εφαρμοστεί εξαιρετικά αποτελεσματικές θεραπείες αντιμετώπισης και πρόληψης των πιο σημαντικών αιτιών που προκαλούν οπτικές αναπηρίες. Το 1999, ο ΠΟΥ και ο Διεθνής Οργανισμός για την Πρόληψη της Τύφλωσης (IAPB-International Agency for the Prevention of Blindness) δημιούργησαν και εισήγαγαν το παγκόσμιο πρόγραμμα “VISION 2020: the Right to Sight”, που στόχευε στην εξάλειψη των δύο τρίτων της τύφλωσης στον κόσμο που μπορεί να αποφευχθεί έως το 2020 (Furtado et al. 2012).

Παραδοσιακά, οι ορισμοί που έχουν δοθεί για να περιγράψουν την τύφλωση είναι χωρισμένοι σε δύο κατηγορίες. Στην κατηγορία που εκλαμβάνει την αναπηρία βάσει λειτουργικότητας και στην κατηγορία που ορίζει την οπτική αναπηρία βάσει μετρήσεων της οπτικής οξύτητας και του οπτικού πεδίου. Το 1948, η επιτροπή εμπειρογνομόνων του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, υιοθέτησε έναν ορισμό για την τύφλωση σύμφωνα με τον οποίο το όριο μέτρησης της οπτικής οξύτητας βρίσκεται στα 20/200 και το οπτικό πεδίο δεν ξεπερνάει τις 20°. Για πρώτη φορά, σύμφωνα με τους Vashist, Senjam, Gupta, Gupta, και Kumar, 2017, ένας διεθνής ορισμός της τύφλωσης αναπτύχθηκε και συμπεριλήφθηκε στο ICD-9 (International Classification of Diseases) το 1975. **(Πίνακας 1.)**

Σύμφωνα με αυτή την ταξινόμηση, η καλύτερη διορθωμένη οξύτητα στο καλύτερο μάτι χρησιμοποιήθηκε για την ταξινόμηση της οπτικής αναπηρίας σε 5 κατηγορίες. Οι κατηγορίες 1 και 2 υποδηλώνουν χαμηλή όραση ενώ οι κατηγορίες 3-5 υποδηλώνουν την τύφλωση. Το όριο που τέθηκε για να χαρακτηριστεί ένα άτομο ουσιαστικά τυφλό ήταν η μέτρηση της οπτικής οξύτητας που έδινε αποτέλεσμα μικρότερο από 20/400 στο καλύτερο μάτι με ένα οπτικό πεδίο χαμηλότερο των 10°.

Επιπλέον, το 1992 ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας πρόσθεσε μια λειτουργική διάσταση στον ορισμό της οπτικής αναπηρίας. Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό ένα άτομο με χαμηλή όραση είναι εκείνο που έχει βλάβη στη όραση ακόμα και μετά από θεραπεία και τυπική διόρθωση διάθλασης και έχει οπτική οξύτητα μικρότερη από 6/18 στην αντίληψη

του φωτός ή οπτικό πεδίο μικρότερο από 10 μοίρες από το σημείο στερέωσης αλλά είναι δυνητικά ικανό να χρησιμοποιήσει την υπολειπόμενη όραση για τον προγραμματισμό ή την εκτέλεση κάποιας εργασίας (Naipal, 2018).

Το σύστημα ταξινόμησης που αναφέρθηκε παραπάνω διατηρήθηκε και στο ICD-10 αν και οι κωδικοί των τελικών διαγνώσεων υπέστησαν αναθεώρηση σύμφωνα με τις συμβάσεις του ICD-10. Μετά το ψήφισμα του 2002 που εγκρίθηκε από το Διεθνές Συμβούλιο Οφθαλμολογίας για την αναθεώρηση του ICD-10, ο ΠΟΥ δημιούργησε μια ομάδα διαβούλευσης που συνέστησε σημαντικές τροποποιήσεις στην ταξινόμηση.

Αυτές οι αλλαγές επικυρώθηκαν τον Οκτώβριο του 2006 και προτάθηκε μεταξύ άλλων η οπτική οξύτητα να μετράται και με τα δύο μάτια ανοιχτά χρησιμοποιώντας τις απαραίτητες διορθώσεις όπου χρειάζεται. Το όριο της οπτικής οξύτητας για τον χαρακτηρισμό της τύφλωσης διατηρήθηκε στα 20/400 όπως επίσης και το όριο του οπτικού πεδίου στις 10 μοίρες. Η διαφορά του ICD-9 με το ICD-10 ήταν ότι οι κατηγορίες 1 και 2 (χαμηλή όραση) αντικαταστάθηκαν από δύο ξεχωριστές (μέτρια οπτική αναπηρία και σοβαρή οπτική δυσλειτουργία) (Vashist et al., 2017).

Πίνακας 1. Κατηγορίες οπτικής αναπηρίας βάσει κριτηρίων οπτικής οξύτητας σύμφωνα με ICD-9 και ICD-10 του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας

Οπτική οξύτητα		ICD-9		ICD-10	
Χειρότερη από	Καλύτερη ή ίση από	Κατηγορία	Ταξινόμηση ως	Κατηγορία	Ταξινόμηση ως
-	6/18 20/70	-	-	0	Ήπια ή καθόλου οπτική αναπηρία
6/18 20/70	6/60 20/200	1	Χαμηλή όραση	1	Μέτρια οπτική αναπηρία
6/60 20/200	3/60 20/400	2	Χαμηλή όραση	2	Σοβαρή οπτική αναπηρία
3/60 20/400	1/60 20/1200	3	Τύφλωση	3	Τύφλωση
1/60 20/1200	Αντίληψη φωτός	4	Τύφλωση	4	Τύφλωση
Καμία αντίληψη φωτός		5	Τύφλωση	5	Τύφλωση

2.2 ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Το δικαίωμα ίσων ευκαιριών των ατόμων με αναπηρίες με τον υπόλοιπο τυπικό πληθυσμό, που προσφέρονται για την διευκόλυνση ομαλής ένταξης και δραστηριοποίησης των ατόμων μέσα στα πλαίσια ενός κοινωνικού συνόλου καθώς επίσης και τα οφέλη που προκύπτουν από την μη διακριτική μεταχείριση μεταξύ των δύο ομάδων όπως επίσης και η δημιουργία ενός σωστά δομημένου πλαισίου υποστήριξης το οποίο προάγει την ελεύθερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αποτελούν βασικές προϋποθέσεις διαμόρφωσης του επιπέδου της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με αναπηρίες.

Η εργασία και τα θετικά αποτελέσματά της αποτελεί ή μάλλον πιο σωστά θα έπρεπε να αποτελεί βασική προτεραιότητα και προνόμιο κατάκτησης τόσο για τον τυπικής ανάπτυξης πληθυσμό όσο και για τα άτομα με νοητικές, αισθητηριακές και κινητικές αναπηρίες οι οποίοι επιθυμούν να συμμετέχουν ισότιμα και χωρίς διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Το γεγονός ότι γίνεται αναφορά σε ένα σωστό πλαίσιο το οποίο πρέπει να διαμορφωθεί κατάλληλα για να καλύπτει τις ανάγκες ολόκληρου του κοινωνικού συνόλου είναι αποτέλεσμα πολλών αρνητικών παραγόντων που έχουν εδραιωθεί όλα αυτά τα χρόνια όπως για παράδειγμα η έλλειψη μόρφωση και εκπαίδευση μεγάλου μέρους του πληθυσμού όσον αφορά την στάση και αντιμετώπιση απέναντι στα άτομα με αναπηρίες, τα κοινωνικά στερεότυπα, η έλλειψη κατάλληλης υποστηρικτικής τεχνολογίας, η έλλειψη καταρτισμένου επιστημονικού προσωπικού, η έλλειψη κατάλληλων κτιριακών υποδομών, η στάση των εργοδοτών και πολλά άλλα. Όσον αφορά ειδικότερα το κομμάτι της εργασίας στα άτομα με αναπηρία, μπορούμε σε αυτό το σημείο να αναφέρουμε ότι όπως και στον γενικό πληθυσμό, αντίστοιχα και στα άτομα με αναπηρίες, ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης είναι αυτός που θα καθορίσει συνακόλουθα και την ποιότητα ζωής τους.

Αποτελέσματα έρευνας των Young και Won Ho (2016), οι οποίοι επιχείρησαν να δώσουν απάντηση στο διερευνητικό ερώτημα του κατά πόσο το καθεστώς απασχόλησης (employment status) είναι συνυφασμένο με την συνολική εικόνα της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρία, κατέληξαν στο εξής: «κατά τη σύγκριση ενός ατόμου με υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης σε σχέση με ένα άτομο με χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης, το πρώτο άτομο εμφάνιζε υψηλότερα επίπεδα ποιότητας ζωής».

Αυτό το αποτέλεσμα είναι σύμφωνο και με ευρήματα άλλων επιστημόνων τα οποία δείχνουν τη θετική σχέση μεταξύ της απασχόλησης και της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρίες.

Σύμφωνα με τους Ali, Schur, και Blanck, 2011, αποτελέσματα ερευνών έδειξαν ότι σε σχέση με τα αντίστοιχα μη ανάπηρα άτομα, τα άτομα με αναπηρία που δεν εργάζονται, είναι πιθανό να θέλουν δουλειά αλλά να μην την αναζητούν ενεργά, είναι πιθανόν να έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και να έχουν παρόμοιες απόψεις όσον αφορά την σημασία του εισοδήματος, την ασφάλεια της εργασίας καθώς και άλλων εκτιμώμενων χαρακτηριστικών εργασίας. Τα αποτελέσματα τα οποία ποικίλουν ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας δείχνουν επίσης ότι το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες, δεν οφείλεται στην απροθυμία τους να εργαστούν ή στις διαφορετικές εργασιακές προτιμήσεις αλλά στα χαμηλότερα επίπεδα αισιοδοξίας που βιώνουν εξαιτίας της γενικά παραδεκτής αντίληψης ότι μια αναπηρία περιορίζει εκ των πραγμάτων την παραγωγικότητα και ως εκ τούτου οι θέσεις εργασίας περιορίζονται σε μεγάλο βαθμό ιδίως εάν προστεθούν σε αυτό τα χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η χαμηλότερη αισιοδοξία μπορεί επίσης να αντικατοπτρίζει ότι οι συμπεριφορές ή η κουλτούρα του εργοδότη, συμπεριλαμβανομένης της προκατάληψης, των διακρίσεων και της απροθυμίας να κάνει ουσιαστικές παρεμβάσεις στον εργασιακό χώρο, συχνά μειώνουν τις πιθανότητες προσφοράς εργασίας, προαγωγής ή επιτυχούς διατήρησης των θέσεων εργασίας.

Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο φαίνεται ότι διαδραματίζει το σωστά δομημένο οργανωτικό πλαίσιο ενός χώρου εργασίας καθώς όπως υποστηρίζουν οι Baumgartner, Dwertmann, Boehm, και Bruch, 2015, συσχετίζεται με υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης για όλους τους εργαζομένους και ιδιαίτερα για τους υπαλλήλους με αναπηρία. Τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας αναδεικνύουν την ανάγκη των εταιριών και των τμημάτων τους που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό να προσαρμοστούν καλύτερα στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες δημιουργώντας ευέλικτα εργασιακά περιβάλλοντα.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν επίσης τα αποτελέσματα μελέτης των Pagán και Malo (2009), κατά την οποία επιβεβαιώνονται οι αρχικές υποθέσεις που έχουν τεθεί προς απάντηση όσον αφορά την επίδραση της αναπηρίας σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Σύμφωνα λοιπόν με αυτές παρατηρείται ένα θετικό αποτέλεσμα που εξηγείται από τις χαμηλότερες προσδοκίες των ατόμων με αναπηρία σε σχέση με τους εργαζομένους χωρίς αναπηρία, όσον αφορά στο τι μπορούν να αποκτήσουν στην αγορά εργασίας και ένα αρνητικό αποτέλεσμα το οποίο φαίνεται να συνδέει την χειρότερη κατάσταση υγείας με χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης. Επίσης σημειώνεται πως η αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου των ατόμων με αναπηρία σε συνάρτηση με την υιοθέτηση επιπρόσθετων μέτρων, θα μπορούσε να αποτελεί μέρος της στρατηγικής για την βελτίωση της ποιότητας εργασίας αυτών των εργαζομένων.

Ο Pagan-Rodriguez (2015), ο οποίος χρησιμοποίησε διαχρονικά δεδομένα από την γερμανική κοινωνικοοικονομική ομάδα που καλύπτει μια περίοδο μεταξύ 1989-2008, επιχείρησε με την χρήση ενός μοντέλου “Probit Adapted OLS (POLS)” να προσδιορίσει και να εκτιμήσει τους καθοριστικούς παράγοντες της εργασιακής ικανοποίησης για τα άτομα με ή χωρίς αναπηρία. Σύμφωνα λοιπόν με τα αποτελέσματα της έρευνας, αναδείχθηκε η πολύ μεγάλη σημασία της περαιτέρω εκπαίδευσης, όσον αφορά το εργασιακό αντικείμενο των απασχολούμενων, στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης. Σε αυτό αναφέρθηκαν όλοι οι εργαζόμενοι αν και αυτή η αύξηση φαίνεται να είναι σημαντικά χαμηλότερη μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρίες. Επίσης σημαντικές διαφορές προς το θετικότερο, όσον αφορά το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης ανάμεσα στους συμμετέχοντες με ή χωρίς αναπηρίες, σημειώθηκαν όταν η διάρκεια της επαγγελματικής εκπαίδευσης ήταν μεγαλύτερη του ενός μήνα. Σύμφωνα με τον Pagan-Rodriguez (2015), «Από την άποψη της δημόσιας πολιτικής, αυτά τα ευρήματα δείχνουν την ανάγκη επανασχεδιασμού και εφαρμογής καινοτόμων προγραμμάτων κατάρτισης για άτομα με αναπηρίες που συμβάλλουν στην αύξηση των επιπέδων εργασιακής ικανοποίησης».

Τις διαφορές που παρουσιάζονται όσον αφορά την επαγγελματική ικανοποίηση μεταξύ των εργατών με αναπηρία και χωρίς αναπηρία καθώς και τους λόγους που συμβαίνει, επιχειρεί να εξηγήσει και μια ακόμη έρευνα (Urral, 2005). Σύμφωνα με αυτήν, η οποία χρησιμοποιεί εθνικά αντιπροσωπευτικά δεδομένα του Καναδά, οι εργάτες με αναπηρίες αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την δουλειά τους σε σύγκριση με τους μη ανάπηρους. Επιχειρήθηκε λοιπόν να επιβεβαιωθεί μια υπόθεση η οποία θέτει προς εξέταση το γεγονός ότι τα διαφορετικά επίπεδα ικανοποίησης ίσως πηγάζουν από συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες που διαμορφώνονται μέσα στον εργασιακό χώρο όπως οι διακρίσεις, η παρενόχληση, η απειλή απολύσεων, οι κακές διαπροσωπικές σχέσεις, ο κίνδυνος τραυματισμού, οι πάρα πολλές απαιτήσεις όπως και πολλά άλλα προβλήματα.

Αφού λοιπόν αρχικά εκτιμήθηκε η σχέση μεταξύ αναπηρίας και εργασιακής ικανοποίησης, βρέθηκαν τα εξής: με εξαίρεση την αναπηρία στην ομιλία, τα άτομα με αναπηρίες εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρίες και μάλιστα τον μεγαλύτερο αρνητικό αντίκτυπο τον εμφανίζουν οι εργάτες με οπτική αναπηρία. Σε δεύτερο επίπεδο, όσον αφορά την σχέση μεταξύ των εργασιακών χαρακτηριστικών, που αναφέρθηκαν παραπάνω, με την επαγγελματική ικανοποίηση, βρέθηκε ότι οι εργάτες με κινητικές αναπηρίες δεν είναι λιγότερο ικανοποιημένοι σε σχέση με τους μη ανάπηρους συναδέλφους τους κάτι βέβαια που δεν επιβεβαιώνεται σύμφωνα με την έρευνα και για τους υπόλοιπους τύπους αναπηριών όπου

όσο αυξάνεται η αναπηρία, τόσο αυξάνεται και η δυσαρέσκεια όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση.

Σύμφωνα πάλι με τον Pagan (2014), ο οποίος αντλεί διαχρονικά δεδομένα από τον Γερμανικό κοινωνικοοικονομικό χάρτη και επιχειρεί να κάνει μια εκτίμηση της εξίσωσης ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και στους μη ανάπηρους και ανάπηρους εργάτες, με ειδική αναφορά στην συνεισφορά των μη χρηματικών πτυχών της εργασίας, καταλήγει στο ότι η ύπαρξη ανθυγιεινών περιβαλλόντων, η σκληρή χειροκίνητη εργασία, η ικανότητα μάθησης και οι καλές σχέσεις με συναδέλφους και επόπτες, ασκούν μεγαλύτερη επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση για τους εργαζομένους με αναπηρίες σε σχέση με τους μη ανάπηρους συναδέλφους τους. Οι εργοδότες φαίνεται να διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο σε αυτό το μοτίβο καθώς έχουν ενεργό ρόλο σε αυτήν την αλληλεπίδραση που διαμορφώνεται μεταξύ εργατών και εργασιακού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τον Gates (2000), όπως αναφέρεται στον Pagan (2014), «οι εργοδότες μπορούν να βελτιώσουν την εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων με αναπηρία, αναθέτοντάς τους λιγότερο απαιτητικές εργασίες. Επιπλέον οι στάσεις των εποπτικών αρχών έναντι της αναπηρίας, η επικοινωνία και η υποστήριξη μεταξύ εποπτών και ανάπηρων εργαζομένων, μπορούν να αυξήσουν αυτά τα επίπεδα της επαγγελματικής ικανοποίησης, όπως αναφέρονται από τους εργαζομένους με αναπηρία».

Η ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας είναι ένα απαραίτητο βήμα για την μετάβασή τους από την εξαρτημένη στην ανεξάρτητη διαβίωση η οποία αποφέρει οφέλη, τόσο για τα ίδια τα άτομα ως κοινωνικές μονάδες μέσω της ριζικής βελτίωσης της ποιότητας ζωής τους, όσο και για τους συναδέλφους και τους εργοδότες τους. Οι εργοδότες εξακολουθούν να είναι διστακτικοί σχετικά με την πραγματική απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, ακόμη και όταν εκφράζονται γενικά θετικές απόψεις όσον αφορά την απασχόλησή τους. Το στίγμα και οι στερεότυπες πεποιθήσεις φαίνεται να επηρεάζουν τη στάση των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αναπηρία, ιδιαίτερα όταν εξετάζουν τις δυνατότητές τους σχετικά με τα καθήκοντα τα οποία μπορούν να εκτελέσουν με επιτυχία καθώς τείνουν να θεωρούν τα άτομα με αναπηρία λιγότερο κατάλληλα να εκτελέσουν δύσκολες και πολύπλοκες εργασίες (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2019). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν οι εργοδότες οι οποίοι παρουσιάζονται αρκετά απρόθυμοι να αναθέσουν εργασίες που αφορούν την εξυπηρέτηση πελατών ιδιαίτερα σε άτομα με οπτικές αναπηρίες.

Σύμφωνα με τους Papakonstantinou και Papadopoulos (2019), οι αρνητικές συμπεριφορές των εργοδοτών είναι ένα από τα πιο κοινά εμπόδια στην απασχόληση των ατόμων με προβλήματα όρασης. Οι περιπτώσεις διακρίσεων σε βάρος ατόμων με προβλήματα όρασης, από τους εργοδότες τους, αφορούν κυρίως την αρνητική στάση των εργοδοτών ως προς τη δυνατότητα πρόσληψής τους, την απόλυση και άρνηση της νόμιμης προσαρμογής του χώρου εργασίας τους για να εξασφαλιστεί η απαιτούμενη ασφάλεια, καθώς και την απαραίτητη υποστηρικτική τεχνολογική παροχή η οποία είναι ζωτικής σημασίας για τους εργαζομένους με προβλήματα όρασης για να ανταποκριθούν επιτυχώς στις απαιτήσεις της καθημερινής τους εργασίας. «Η απροθυμία των εργοδοτών πηγάζει από διάφορους φόβους και ανησυχίες, η πλειονότητα των οποίων οφείλεται σε παραπληροφόρηση σχετικά με το τι συνεπάγεται η πρόσληψη ατόμων με προβλήματα όρασης ή ατόμων με άλλες αναπηρίες ή λόγω της έλλειψης γνώσεων σχετικά με τις αναπηρίες, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που διαθέτουν οι συγκεκριμένοι άνθρωποι». Επιπλέον οι εργοδότες φοβούνται ότι μια αναπηρία ίσως θα επηρεάσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων και επακόλουθα την οικονομική ευρωστία της επιχείρησής τους.

Ειδικότερα, όσον αφορά τις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με οπτική αναπηρία καθώς και το ενδεχόμενο πρόσληψής τους, η έρευνα των Papakonstantinou (2019) και Papadopoulos επιχείρησε να εξετάσει και να επαληθεύσει τους παράγοντες οι οποίοι φαίνεται να διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο προς αυτή την κατεύθυνση.

Τα αποτελέσματα της έρευνας, όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών, ανέδειξαν ότι η ηλικία, το γένος και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο δεν φαίνεται να επηρεάζουν άμεσα την αντίληψη τους όσον αφορά το ενδεχόμενο πρόσληψης στην επιχείρησή τους ατόμων με οπτικές αναπηρίες. Αντίθετα οι δύο σημαντικότερες μεταβλητές που φαίνεται να επηρεάζουν αυτήν την εξίσωση είναι η κοινωνική επαφή με τα οπτικά ανάπηρα άτομα και η μορφή της επιχειρηματικής οντότητας. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα έδειξαν αρνητική στάση σε ένα ενδεχόμενο πλήρους ή μερική απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες ακόμη και αφού παρακολούθησαν σχετικά ενημερωτικά προγράμματα και σεμινάρια.

2.3 ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Σύμφωνα με την Παγκόσμια Έκθεση για την Αναπηρία (World Report on Disability), η οποία δημοσιεύτηκε το 2011 από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας και την Παγκόσμια Τράπεζα, αποκάλυψε ότι το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού, ή αλλιώς περίπου ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι, επηρεάζονται από κάποιας μορφής αναπηρία.

Από αυτό το ποσοστό, το 80%, περίπου δηλαδή 800 εκατομμύρια ανθρώπων, ζουν στο Νότο που περιλαμβάνει τα έθνη της Αφρικής, της κεντρικής και λατινικής Αμερικής και το μεγαλύτερο μέρος της Ασίας. Τα περισσότερα άτομα με αναπηρία σε αυτές τις χώρες του Παγκόσμιου Νότου δεν φαίνεται να συμμετέχουν με υψηλά ποσοστά στην αγορά εργασίας και αποτελούν το 20% των φτωχότερων ατόμων παγκοσμίως.

Τα αποτελέσματα της Παγκόσμιας Έρευνας για την Υγεία που διεξήγαγε ο ΠΟΥ σε 51 χώρες αποκάλυψαν ότι τα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία είναι 52% για τους άντρες και 19,6% για τις γυναίκες (WHO & World Bank, 2011) όπως αναφέρεται σε Abidi και Sharma (2014). Ερευνητές στις Ηνωμένες Πολιτείες έχουν επίσης τεκμηριώσει μέσω ερευνών τη σχέση που υπάρχει μεταξύ αναπηρίας και φτώχειας.

Σύμφωνα με τους Vornholt et al. (2018), όσον αφορά την εργασιακή απασχόληση και την συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τα άτομα με αναπηρία φαίνεται να αποτελούν ένα υποαπασχολούμενο γκρουπ του συνολικού εργατικού δυναμικού ακόμη και σε ανεπτυγμένες χώρες οι οποίες παρόλο που νομοθετούν κατάλληλα και σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες, ωστόσο τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης αυτών των ατόμων οι οποίοι θέλουν και μπορούν πραγματικά να εργαστούν κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Επιπλέον, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία, είναι άμεσα συνυφασμένα με ελλείψεις σε διαφορετικούς τομείς στην αγορά εργασίας ιδιαίτερα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες λόγω αλλαγών στα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού.

Η Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2008) αναφέρει ότι ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες προβλέπουν σημαντική μείωση του πληθυσμού που βρίσκεται στην παραγωγική ηλικία έως το 2020 (Vornholt et.al. 2018).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η άμεση συνάρτηση που υπάρχει ανάμεσα στην φτώχεια και τις διάφορες μορφές αναπηρίας, έχει τεκμηριωθεί μέσω πολλών ερευνών.

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν και οι Vornholt et.al. (2018), καθώς σύμφωνα με τον (WHO, 2011) τα ποσοστά φτώχειας φαίνεται να είναι σημαντικά υψηλότερα για τα άτομα με αναπηρία σε παγκόσμια βάση. Το θέμα της αναπηρίας και της απασχόλησης έχει βρεθεί στο

επίκεντρο της παγκόσμιας αρένας και η αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου αποτελεί τον νούμερο ένα στόχο των Ηνωμένων Εθνών (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2016).

Το γεγονός ότι η εργασία είναι ευεργετική για την υγεία και την ευημερία των ανθρώπων είναι γνωστό εδώ και καιρό στην εργασιακή και οργανωτική ψυχολογία. Για τα άτομα με αναπηρία, η απασχόληση είναι ιδιαίτερα σημαντική, γιατί το να έχεις αναπηρία συχνά σημαίνει ότι είσαι κοινωνικά απομονωμένος. Η απασχόληση είναι μια ευκαιρία για τη μείωση αυτής της απομόνωσης και ένα σημαντικό εργαλείο για τη μείωση της φτώχειας (WHO, 2011/ Schur, 2002), όπως αναφέρεται σε Vornholt et.al. (2018).

Οι επιστημονικές εκτιμήσεις σε παγκόσμιο επίπεδο, αναφέρουν ότι μόνο το 25% των ενηλίκων με κάποιας μορφής αναπηρία συμμετέχει στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με το υπόλοιπο 75% του ενήλικου πληθυσμού (Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton III, 2010). Οι ενήλικες με αναπηρία εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας που αγγίζει το 60% σε σύγκριση με το 20% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Το 22% λαμβάνει εισόδημα κάτω από τον κατώτατο μισθό σε σύγκριση με το 12% για τα άτομα χωρίς αναπηρία και επιπλέον, τα άτομα με αναπηρίες φαίνεται να καταλαμβάνουν συνήθως χαμηλότερες θέσεις στον χώρο εργασίας τους. «Αυτή η κατάσταση δείχνει ότι τα άτομα με αναπηρία είναι είτε άνεργα είτε υποαπασχολούμενα σε πολύ υψηλότερο ποσοστό σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία» (Petasis, 2019).

Σύμφωνα με τους Magoulios και Trichoroulou (2012), σημειώνεται ότι τα άτομα με αναπηρία συχνά εμφανίζουν δυσανάλογα επίπεδα φτώχειας και ανεργίας και παρόλο που το 80% όλων των ατόμων με αναπηρία ζουν σε αναπτυσσόμενες χώρες, ωστόσο τα 426 εκατομμύρια εξ αυτών ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας. «Η πρόσβαση στην απασχόληση είναι ο πιο οικονομικός τρόπος για τη μείωση της φτώχειας των ατόμων με αναπηρία» (ILO 2007-International Labour Organization), όπως αναφέρεται σε Magoulios και Trichoroulou (2012).

Αποτελέσματα ερευνών που διεξήχθησαν σε 25 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2002, κατέληξαν ότι περίπου 44,6 εκατομμύρια άτομα ηλικίας μεταξύ 16 και 64 ετών, θεωρούν ότι έχουν κάποιο μακροχρόνιο πρόβλημα υγείας ή αναπηρία (LSHPD-Long Standing Health Problem or Disability), αριθμός που αντιπροσωπεύει το 15,7% του συνολικού πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης που βρίσκεται σε παραγωγική ηλικία εργασίας. Το ποσοστό του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας με LSHPD ποικίλλει ευρέως μεταξύ των χωρών και στην Ελλάδα βρίσκεται, σύμφωνα με έκθεση της Eurostat το 2003, στο 10,3%. Όσο πιο σοβαρός είναι ο βαθμός αναπηρίας, τόσο χαμηλότερη είναι η

συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό: το 78% των ατόμων με βαριά αναπηρία ηλικίας 16-64 ετών βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού σε σύγκριση με το 27% για τα άτομα χωρίς LSHPD.

Σύμφωνα με το European Community Household Panel ένα άτομο παραγωγικής ηλικίας από 16 έως 64 ετών έχει 66% πιθανότητες να βρει δουλειά ή να δημιουργήσει μια επιχείρηση. Για ένα άτομο με ήπια αναπηρία, αυτή η πιθανότητα μειώνεται στο 47%, ενώ για τα άτομα με βαριά αναπηρία, πέφτει στο 25%. Χώρες όπου τα ποσοστά απασχόλησης είναι σε υψηλά επίπεδα, όπως η Φινλανδία, η Γαλλία και η Αυστρία, κατάφεραν να εξισορροπήσουν τα ποσοστά απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία σε σχετικά υψηλά επίπεδα. Αντίθετα, χώρες με χαμηλότερα επίπεδα συμμετοχής στην απασχόληση, όπως η Ελλάδα και η Ισπανία, φαίνεται να παρέχουν περιορισμένες ευκαιρίες για πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Τα στοιχεία αναδεικνύουν ξεκάθαρα ότι υπάρχει ένα δυναμικό χάσμα μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων χωρίς αναπηρία. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το 2003, 40% των ατόμων με αναπηρία απασχολούνταν σε σύγκριση με 64,2% για τα άτομα χωρίς αναπηρία ενώ 52% ήταν ανενεργά έναντι 28% για τα άτομα χωρίς αναπηρία.

Στην Ελλάδα, τα ευρήματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού των ατόμων με LSHPD, έδειξαν ότι το 84% είναι οικονομικά ανενεργά, έναντι 58% του γενικού πληθυσμού της χώρας. Περίπου το 50% των εργαζομένων με αναπηρία αντιμετωπίζουν προβλήματα στο εργασιακό τους περιβάλλον και ένα ποσοστό 40% των αναπήρων ισχυρίζεται ότι είναι θύματα κοινωνικού αποκλεισμού, λόγω ανεπαρκούς εισοδήματος, ανεργίας και ανεπάρκειας κοινωνικών υπηρεσιών (Magoulios & Trichoroulou, 2012).

Στο επικαιροποιημένο report του ANED στο οποίο εμπεριέχονται πολλές μελέτες που επικεντρώνονται στην ελεύθερη πρόσβαση, στην ένταξη και διατήρηση στην αγορά εργασίας καθώς επίσης και συστάσεις για βελτίωση της υπάρχουσας θέσης των ατόμων με αναπηρία, όπως αναφέρεται σε Petasis (2019), στην Ελλάδα απασχολούνται το 46,3% των ατόμων με αναπηρία σε σύγκριση με το 76,4% των ατόμων χωρίς αναπηρία. Το Ακαδημαϊκό Δίκτυο Ευρωπαίων Εμπειρογνομόνων για την Αναπηρία (ANED-Academic Network of European Disability), ιδρύθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2008 για να παρέχει επιστημονική υποστήριξη και συμβουλές όσον αφορά την πολιτική που εφαρμόζεται για τις αναπηρίες. Ειδικότερα, οι δραστηριότητες του συγκεκριμένου δικτύου υποστηρίζουν τη μελλοντική ανάπτυξη του σχεδίου δράσης της ΕΕ για την αναπηρία και την πρακτική εφαρμογή της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (Greve, 2009).

Όσον αφορά πιο πρόσφατες μελέτες της Eurostat (2015), στην ΕΕ (EU-28), το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία το 2011 ήταν 25% σε σύγκριση με το 47,3% των ατόμων χωρίς αναπηρία, με τα υψηλότερα κενά να παρατηρούνται στην Ολλανδία και οι μικρότερες αποκλίσεις στο Λουξεμβούργο με ένα χάσμα της τάξης μόλις 2%. Αξιοσημείωτα είναι επίσης τα ποσοστά της μετάβασης από την εργασία στην ανεργία, με τους ανθρώπους με αναπηρίες να εμφανίζουν μεγαλύτερες πιθανότητες να χάσουν τη δουλειά τους που αγγίζουν σε ποσοστό το 39% σε σύγκριση με το 22% των μη αναπήρων, όπως επίσης και η σαφής προτίμηση των πρώτων σε part-time εργασίες έναντι των full-time εξαιτίας όλων των διακρίσεων και εμποδίων που έχουν να αντιμετωπίσουν. Σημαντικό ρόλο επίσης φαίνεται να διαδραματίζει και ο τύπος των αναπηριών καθώς ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας ένα άτομο με ήπιες αναπηρίες δύναται να έχει αρκετά μεγαλύτερες πιθανότητες να απασχοληθεί συγκριτικά με ένα άλλο με σοβαρότερες αναπηρίες όπως για παράδειγμα τετραπληγία και νευρολογικές αναπηρίες (Petasis, 2019).

Σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά της EBU (European Blind Union), <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures#details>, υπολογίζεται ότι υπάρχουν πάνω από 30 εκατομμύρια ολικώς και μερικώς οπτικά ανάπηρα άτομα στην γεωγραφική περιφέρεια της Ευρώπης. Κατά μέσο όρο 1/30 Ευρωπαίους αντιμετωπίζει απώλεια όρασης με το μέσο ποσοστό ανεργίας των τυφλών και των ατόμων με μειωμένη όραση που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας να ξεπερνάει το 75% με τις γυναίκες άνεργες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με τους άνδρες.

Τέλος, όσον αφορά τις εκτιμήσεις της ACS (American Community Survey), αποτελέσματα ερευνών και μελετών που πραγματοποιήθηκαν στον αμερικανικό πληθυσμό, ανέδειξαν ότι τα ποσοστά ανεργίας για τα άτομα με προβλήματα όρασης κυμαίνονταν από το χαμηλό 4% την περίοδο 1994-1995 έως το υψηλό 19,8% το 2011 ενώ τα ποσοστά απασχόλησης κυμαίνονταν από το χαμηλό 36,3% το 2011 έως το υψηλό 44,2% το 2017. Τα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία δεν έχουν αυξηθεί σημαντικά με την πάροδο του χρόνου και εμφανίζονται μεγάλα κενά στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας ανάμεσα στα οπτικά ανάπηρα άτομα και μη, ωστόσο αυτά τα χάσματα φαίνεται να έχουν σταδιακά μειωθεί σε σημαντικό βαθμό (McDonnall & Sui, 2019).

3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

3.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΠΟΥ ΔΙΑΔΡΑΜΑΤΙΖΟΥΝ ΟΙ ΕΙΔΙΚΟΙ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός ως έννοια συνολικά αλλά και ως εργαλείο το οποίο μπορεί να έχει πρακτική εφαρμογή και να αποφέρει θετικά αποτελέσματα με την βοήθεια της κατάλληλης καθοδήγησης των ειδικών, λειτουργούσε ανέκαθεν και εξακολουθεί να λειτουργεί στο πλαίσιο μιας παράδοσης της οποίας πρωταρχικό ενδιαφέρον είναι η ευημερία και ο σεβασμός για την αξιοπρέπεια κάθε ατόμου.

Απώτερος στόχος της εφαρμογής όλων των θεωριών που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό είναι να μεγιστοποιηθεί το επαγγελματικό δυναμικό κάθε ατόμου ξεχωριστά αποφεύγοντας μια τυχαία προσέγγιση στην επιλογή σταδιοδρομίας για μια πιο συνεκτική και δομημένη. Με την πάροδο του χρόνου, ο επαγγελματικός προσανατολισμός εξελίχθηκε όχι μόνο ως τομέας που αφορά την επαγγελματική δραστηριότητα αλλά και ως κύριος τομέας ακαδημαϊκών ερευνών που εστιάζουν στην επαγγελματική προσαρμογή του ατόμου στη ζωή (Perera & Athanasou, 2019).

Ο ρόλος που φαίνεται ότι διαδραματίζουν σε αυτό το σημείο οι ειδικοί πάνω στα θέματα του επαγγελματικού προσανατολισμού κρίνεται ουσιαστικός και απαραίτητος.

Σύμφωνα με τους Perera και Athanasou, καθ' όλη την διάρκεια των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών εξελίξεων που έχουν συντελεστεί στην ιστορία της ανθρωπότητας, εξακολουθεί να υπάρχει το μόνιμο πρόβλημα της εύρεσης τρόπων για να βοηθηθούν τα άτομα με την επιλογή της σωστής σταδιοδρομίας και εκτός των άλλων, φαίνεται ότι παράγοντες όπως το φύλλο, η ηλικία, η θρησκεία, η εθνικότητα, η φυλή, η γεωγραφία και οι αναπηρίες, επηρεάζουν άμεσα την επιλογή τους αυτή. «Δεδομένων των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα άτομα, υπήρχε πάντα η ανάγκη για βοήθεια από ειδικούς. Πρώτον, πρέπει να περιηγηθεί κανείς σε μια τεράστια γκάμα επαγγελμάτων που λειτουργεί ως φόντο για επαγγελματικό προσανατολισμό. Δεν είναι ρεαλιστικό να περιμένει κανείς από έναν απλό άνθρωπο να έχει τόσο λεπτομερή γνώση των επαγγελμάτων. Δεύτερον, υπάρχει περιορισμένη εξοικείωση με τις διαθέσιμες οδούς κατάρτισης ή εκπαίδευσης». Αυτές οι ανάγκες έγιναν εμφανείς με τη μετάβαση των μεγάλων εργαζομένων πληθυσμών στις πόλεις και αναδείχθηκαν πριν από περισσότερο από έναν αιώνα (Savickas, 2018), όπως αναφέρεται σε Perera και Athanasou (2019).

Οι θεωρητικοί, οι ερευνητές και οι επαγγελματίες έχουν συχνά πρωτοστατήσει στις μεταβαλλόμενες τάσεις στους κλάδους που συνθέτουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Η ολόενα και μεγαλύτερη σχέση αλληλεξάρτησης και ανάγκης που φαίνεται να έχει εδραιωθεί στην πάροδο των χρόνων μεταξύ ειδικών του επαγγελματικού προσανατολισμού και ενεργού ή εν δυνάμει εργατικού δυναμικού, αναδεικνύει τον τεράστιο ρόλο που διαδραματίζει στις ζωές των ανθρώπων η σωστή επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ως παράγων ο οποίος μπορεί να διαμορφώσει την ποιότητα της ζωής τους.

Σύμφωνα με τον Cornish, όπως αναφέρεται σε Herr (2013), «Οι περισσότεροι εργαζόμενοι στο μέλλον θα χρειαστεί να επαναπροσδιορίσουν τη σταδιοδρομία τους για να συμβαδίσουν με έναν ταχέως μεταβαλλόμενο χώρο εργασίας. Θα χρειαστεί να αντιμετωπίσουν την πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας και να βρουν θέσεις κατάλληλες για τα ταλέντα και τα ενδιαφέροντά τους. Οι εργαζόμενοι θα εξαρτώνται περισσότερο από ποτέ από συμβούλους σταδιοδρομίας (επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού), προπονητές και μέντορες».

Οι ρίζες του επαγγελματικού προσανατολισμού και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας έχουν την απαρχή τους 100 χρόνια πίσω. Στο διάστημα όλων αυτών των χρόνων έγιναν προσπάθειες να καθοδηγηθούν τα ενδιαφερόμενα άτομα και να εκπαιδευτούν ώστε να καταφέρουν μέσω της μαθητείας αλλά και άλλων μεθόδων να βρουν την κατάλληλη δουλειά που ταιριάζει στις προτιμήσεις και στα ενδιαφέροντά τους.

Οι σύγχρονες μορφές επαγγελματικού προσανατολισμού εμφανίστηκαν στα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ου αιώνα ως «συνεργάτης» της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Σε αυτά τα χρόνια, ο κόσμος της εργασίας και ο κόσμος των επεμβάσεων σταδιοδρομίας άλλαξαν δραματικά. Διαφορετικές ομάδες μελετητών και επαγγελματιών έγιναν μέλη του Εθνικού Συνδέσμου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (NVGA) το οποίο μετονομάστηκε σε National Career Development Association [NCDA] το 1985 και δημοσίευσαν τις σημαντικές θεωρίες και την έρευνά τους στο Journal of Employment Counseling and the Vocational Guidance Quarterly (τόρα The Career Development Quarterly). Αν και οι μελετητές δεν είχαν ακόμη εφαρμόσει ένα επιστημονικό πλαίσιο αναφοράς στην παροχή συμβουλών, αυτός ο στόχος ήταν σημαντικός για τον εντοπισμό των στοιχείων του επαγγελματικού προσανατολισμού. Μέσα από αυτή την διαδικασία, οι μελετητές αλλά και οι εκπαιδευτές, δημιούργησαν διάφορα μοντέλα επαγγελματικού προσανατολισμού και αναπτύχθηκε μια από τις κυριότερες θεωρίες, η ονομαζόμενη αναλογιστική ή αλλιώς η θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων, η οποία έδωσε έμφαση στο μοντέλο της αντιστοίχισης των ενδιαφερομένων με τις διαθέσιμες κάθε φορά θέσεις εργασίας.

Ταυτόχρονα, αυτήν την περίοδο της διαμόρφωσης και ανάπτυξης των θεωριών του επαγγελματικού προσανατολισμού, αρχίζει σταδιακά και εισάγεται στα σχολεία ως θεσμός ο εκπαιδευτικός σύμβουλος. Ο αρχικός ρόλος των σχολικών συμβούλων ήταν να καθοδηγούν τους μαθητές στη λήψη αποφάσεων σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών (ακαδημαϊκό ή επαγγελματικό) που θα επέλεγαν (Herr, 2013).

Στην αυγή του 20^{ου} αιώνα, η επαγγελματική δομή στις πόλεις είχε γίνει τόσο περίπλοκη σε σύγκριση με τα χωριά του 19^{ου} αιώνα που οι κοινωνικοί λειτουργοί άρχισαν να βοηθούν τους νέους να κάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί αποτελούσαν τους προδρόμους των μετέπειτα επαγγελματιών συμβούλων σταδιοδρομίας.

Η ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι δυσκολίες και να υπερκεραστούν τα εμπόδια όσον αφορά τη σωστή λήψη αποφάσεων για την επιλογή ενός επαγγέλματος και την ανάπτυξη μιας καριέρας, ιδιαίτερα στις σύγχρονες κοινωνίες με τον τρόπο που έχουν μετεξελιχθεί, δημιούργησε τις προϋποθέσεις ανάπτυξης της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Σήμερα, η Αμερικανική Συμβουλευτική Ένωση (ACA- American Counseling Association), ορίζει τη συμβουλευτική ως «μια επαγγελματική σχέση που εξουσιοδοτεί διαφορετικά άτομα, οικογένειες και ομάδες να επιτύχουν στόχους ψυχικής υγείας, ευεξίας, εκπαίδευσης και καριέρας» Ο στόχος των συμβούλων σταδιοδρομίας αρχικά ξεκίνησε και συνεχίζει να είναι η ενδυνάμωση των ατόμων να κάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που ταιριάζουν με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντά τους με κριτήριο τις επαγγελματικές απαιτήσεις και τις ανταμοιβές (Savickas & Savickas, 2019).

Σύμφωνα πάλι με τον ορισμό που δίνει ο Donald Super, όπως αναφέρεται σε Savickas και Savickas (2019), «η συμβουλευτική σταδιοδρομία είναι η διαδικασία βοήθειας ενός ατόμου να αναπτύξει και να αποδεχτεί μια ολοκληρωμένη και επαρκή εικόνα του εαυτού του και του ρόλου του στον κόσμο της εργασίας, για να δοκιμάσει αυτή την έννοια έναντι της πραγματικότητας και να τη μετατρέψει σε πραγματικότητα, με ικανοποίηση στον εαυτό του [ή στον εαυτό της] και να ωφεληθεί μέσα στα πλαίσια ενός κοινωνικού συνόλου».

Τα τελευταία 150 χρόνια οι επαγγελματίες σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν εφαρμόσει το γενικό παράδειγμα της αντιστοίχισης για να καθορίσουν τέσσερα διαφορετικά σύνολα εννοιολογικών μοντέλων και μεθόδων πρακτικής για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να επιλέξουν σωστές θέσεις εργασίας που ταιριάζουν σε αυτούς.

Κατά την διάρκεια κάθε μιας από τις τέσσερις μεγάλες διαδοχικές οικονομικές περιόδους στην διάρκεια της ιστορίας, εξελίχθηκαν διαφορετικά μοντέλα και μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Σήμερα χρησιμοποιούνται και οι τέσσερις μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με προτίμηση κάθε φορά ανά περίπτωση σε ένα μοντέλο και τις μεθόδους του τα οποία καθορίζονται από το οικονομικό πλαίσιο στο οποίο εφαρμόζεται.

Οι τέσσερις κύριες μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας κατά μήκος της ιστορικής ακολουθίας με την οποία εξελίχθηκαν είναι: η καθοδήγηση (mentoring), η καθοδήγηση (guiding), η ανάπτυξη (developing) και η κατασκευή (constructing). (Savickas & Savickas, 2019). **(Πίνακας 2.)**

Πίνακας 2. Φιλοσοφίες, μοντέλα και μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στις τέσσερις οικονομικές εποχές

ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ	ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ	ΜΟΝΤΕΛΟ	ΜΕΘΟΔΟΣ
Γεωργική (1850-1909)	Ορθολογιστική	Παιδαγωγικό	Καθοδήγηση
Βιομηχανική (1910-1949)	Εμπειρική	Ατομικών διαφορών	Καθοδήγηση
Συντεχνιακή (1950-1999)	Ανθρωπιστική	Διάρκεια ζωής	Ανάπτυξη
Παγκόσμια (2000-2050)	Κατασκευαστική	Σχεδίαση ζωής	Κατασκευή

Τον Απρίλιο του 2007, η Διεθνής Ένωση για την Εκπαίδευση και την Επαγγελματική Καθοδήγηση (IAEVG-International Association for Educational and Vocational Guidance) κυκλοφόρησε το Πιστοποιητικό Επαγγελματία Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού προσανατολισμού (EVGP-Educational and Vocational Guidance Practitioner), ως ένα μέσο για την αναγνώριση των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των προσωπικών χαρακτηριστικών που χρειάζονται οι επαγγελματίες για να παρέχουν ποιοτικές υπηρεσίες εξέλιξης σταδιοδρομίας στους πελάτες (Hiebert, 2009). Το EVGP βασίζεται σε πολλές βασικές θεμελιώδεις παρατηρήσεις.

Πρώτον, αναγνωρίζει ότι οι παραδοσιακές απόψεις του επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να επεκταθούν ώστε να αγκαλιάσουν μια ολιστική προοπτική. Μια δεύτερη βασική παρατήρηση αφορά τη φύση των υπηρεσιών που προσφέρουν οι φορείς και τέλος η τρίτη βασική παρατήρηση αφορά την εκπαίδευση των επαγγελματιών που προορίζονται να προσφέρουν ποιοτικές υπηρεσίες εξέλιξης σταδιοδρομίας.

Το EVGP ενστερνίζεται την ιδέα ότι για να καλυφθεί το ευρύ φάσμα των αναγκών των πελατών, τα πρακτορεία οφείλουν να έχουν την δυνατότητα να προσφέρουν διαφορετικούς τύπους υπηρεσιών από τους επαγγελματίες που τα στελεχώνουν που να ταιριάζουν με τους διαφορετικούς κάθε φορά τύπους αναγκών που επιδεικνύουν οι αναζητούντες πελάτες των υπηρεσιών αυτών.

Επιπλέον, οι διαφορετικοί τύποι υπηρεσιών και εκπαίδευσης θεωρείται προτιμότερο να είναι μη ιεραρχικά δομημένοι. «Κανένας τύπος εκπαίδευσης δεν είναι καλύτερος από άλλον και κανένας τύπος υπηρεσίας δεν είναι καλύτερος από άλλον. Για να παρέχουν ένα πλήρες φάσμα υπηρεσιών, οι φορείς θα πρέπει να είναι σίγουροι ότι μεταξύ του προσωπικού ως συλλογικότητας, καλύπτονται όλοι οι τομείς αρμοδιοτήτων» (Hiebert, 2009).

3.2 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Σε διεθνές επίπεδο, ο επαγγελματικός προσανατολισμός βρίσκεται πλέον πολύ ψηλά στην ατζέντα της δημόσιας πολιτικής. Σε όλες τις χώρες ο επαγγελματικός προσανατολισμός θεωρείται δημόσιο αγαθό που συνδέεται με στόχους της πολιτικής που σχετίζονται με την μάθηση, την αγορά εργασίας και την κοινωνική ισότητα. Βέβαια, θα μπορούσαμε σε αυτό το σημείο να προσθέσουμε ότι τα παραπάνω δεν αποτελούν προνόμιο όλων των χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο.

Σύμφωνα με τις εκθέσεις της Παγκόσμιας Τράπεζας, οι χώρες μεσαίου εισοδήματος τείνουν γενικά να έχουν λιγότερο ανεπτυγμένα συστήματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε σχέση με τις χώρες πιο υψηλού εισοδήματος και να διαθέτουν πιο περιορισμένες πληροφορίες σταδιοδρομίας για την υποστήριξη τέτοιων συστημάτων.

Αυτό μπορεί να οφείλεται εν μέρει στα χαμηλά επίπεδα δημόσιων πόρων, στο περιορισμένο φάσμα των επιλογών πολλών ανθρώπων και τέλος στο γεγονός ότι οι περισσότεροι άνθρωποι που ζουν και δραστηριοποιούνται επαγγελματικά σε αυτές τις χώρες στοχεύουν πρωτίστως στην άμεση οικονομική τους επιβίωση και όχι στην επένδυση και ανάπτυξη αυτών των συστημάτων επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Οι στόχοι δημόσιας πολιτικής τους οποίους αναμένουν να αντιμετωπίσουν οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού εμπίπτουν σε τρεις κύριες κατηγορίες. Οι πρώτοι είναι οι μαθησιακοί στόχοι, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης και της διαχείρισης της διεπαφής του με την αγορά εργασίας. Σε δεύτερο επίπεδο βρίσκονται οι στόχοι της αγοράς εργασίας συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης του συνταιριάσματος μεταξύ προσφοράς και ζήτησης και η κατάλληλη διαχείριση των προσαρμογών στις ενδεχόμενες αλλαγές.

Στο τρίτο επίπεδο εμπίπτουν οι στόχοι της κοινωνικής ισότητας, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης των ίσων ευκαιριών και της προώθησης της κοινωνικής ένταξης.

Η ισορροπία μεταξύ και εντός αυτών των κατηγοριών διαφέρει από χώρα σε χώρα. Η πρόκληση για όλες τις χώρες είναι να διατηρήσουν την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ τους στην παροχή υπηρεσιών. Αυτοί οι στόχοι επαναδιατυπώνονται υπό το φως των πολιτικών που προωθούν την δια βίου μάθηση και συνδέονται με τις ενεργητικές πολιτικές που εφαρμόζονται για την αγορά εργασίας και την βιώσιμη απασχόληση.

Η ανάγκη που έπρεπε να καλυφθεί έτσι ώστε ο επαγγελματικός προσανατολισμός να καταστεί προσβάσιμος όχι μόνο σε όσους αποφοιτούν από το σχολείο και στους ανέργους αλλά και σε ολόκληρο το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο, οδήγησε παγκοσμίως τις χώρες στη δημιουργία ισχυρότερων μηχανισμών που αποσκοπούν στην δημιουργία και ανάπτυξη στρατηγικών για την παροχή αυτής της πρόσβασης. Αποτέλεσμα των προσπαθειών αυτών είναι τα ευρήματα τριών επικαλυπτόμενων ανασκοπήσεων πολιτικών επαγγελματικού προσανατολισμού οι οποίες συνολικά έχουν καλύψει 37 χώρες.

Η πρώτη ήταν μια ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (OECD-Organisation for Economic Co-operation and Development) το 2004 που κάλυψε 14 χώρες: Αυστραλία, Αυστρία, Καναδάς, Τσεχία, Δανία, Φινλανδία, Γερμανία, Ιρλανδία, Κορέα, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Νορβηγία, Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η δεύτερη αφορούσε μια προσαρμοσμένη έκδοση του ερωτηματολογίου OECD το οποίο στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε για μια ανασκόπηση των πολιτικών επαγγελματικού προσανατολισμού για λογαριασμό της Παγκόσμιας Τράπεζας σε 7 χώρες μεσαίου εισοδήματος: Χιλή, Πολωνία, Ρουμανία, Φιλιππίνες, Ρωσία, Νότια Αφρική και Τουρκία.

Τέλος, κατόπιν αιτήματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το ερωτηματολόγιο του OECD συμπληρώθηκε από όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις υπό ένταξη χώρες που δεν είχαν λάβει μέρος στην αναθεώρηση του OECD και συντάχθηκαν συνθετικές εκθέσεις που κάλυπταν πρώτα τις υπό ένταξη χώρες και στη συνέχεια το πλήρες φάσμα από

29 ευρωπαϊκές χώρες: Αυστρία, Βέλγιο, Βουλγαρία, Κύπρος, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ισλανδία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Νορβηγία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ισπανία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο.

Οι ορισμοί του επαγγελματικού προσανατολισμού που υιοθετήθηκαν και για τις τρεις αξιολογήσεις ήταν σχεδόν πανομοιότυποι. Ο ορισμός που δόθηκε για να περιγράψει επακριβώς το αντικείμενο του επαγγελματικού προσανατολισμού, αφορούσε τις υπηρεσίες που προορίζονται να βοηθήσουν άτομα, οποιασδήποτε ηλικίας και σε οποιοδήποτε σημείο της ζωής τους, να κάνουν τις κατάλληλες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και να διαχειριστούν κατά το δυνατόν τη σταδιοδρομία τους.

Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν υπηρεσίες σε σχολεία, πανεπιστήμια και κολέγια, σε ιδρύματα κατάρτισης, σε δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, σε εταιρείες, στον εθελοντικό/κοινωνικό τομέα και στον ιδιωτικό τομέα. Οι υπηρεσίες μπορεί να παρέχονται σε ατομική ή ομαδική βάση και μπορεί επίσης να είναι πρόσωπο με πρόσωπο ή εξ αποστάσεως και δύναται να περιλαμβάνουν πληροφορίες σταδιοδρομίας, εργαλεία αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης, συμβουλευτικές συνεντεύξεις, προγράμματα εκπαίδευσης σταδιοδρομίας και διαχείρισης σταδιοδρομίας, προγράμματα γευσιγνωσίας, προγράμματα αναζήτησης εργασίας και υπηρεσίες μετάβασης (Watts & Sultana, 2004; Watts, 2005).

Σύμφωνα με τον Watts, όπως αναφέρεται σε Watts και Sultana (2004), η δυναμική της παγκοσμιοποίησης έχει οδηγήσει σε μεγάλη σύγκλιση μεταξύ των χωρών στην πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Όλες οι χώρες αντιμετωπίζουν παρόμοιο σύνολο ευρειών προκλήσεων για την εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και τις κοινωνικές πολιτικές που σχετίζονται με τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού. Ωστόσο, πρέπει να λαμβάνεται συνεχώς υπόψη ότι όλες οι υπηρεσίες προσανατολισμού αντικατοπτρίζουν το οικονομικό, πολιτικό, κοινωνικό, πολιτιστικό, εκπαιδευτικό πλαίσιο και το πλαίσιο της αγοράς εργασίας –καθώς και τις επαγγελματικές και οργανωτικές δομές– στις οποίες λειτουργούν.

3.3 Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΘΕΩΡΙΩΝ ΚΑΡΙΕΡΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Οι ρίζες της εξέλιξης της σταδιοδρομίας μπορούν να εντοπιστούν στον τύπο τριών βημάτων που διατυπώθηκε από τον Parsons. Σύμφωνα με τον ίδιο, μια σοφή επιλογή επαγγέλματος βασίζεται σε τρεις παράγοντες: (1) κατανόηση από το ίδιο το άτομο του εαυτού του όσον αφορά τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, τις φιλοδοξίες του, τους διαθέσιμους πόρους, τους υπάρχοντες περιορισμούς καθώς και τις αιτίες τους, (2) τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα όσον αφορά τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες που προσφέρονται κάθε φορά για να δραστηριοποιηθεί ένα άτομο σε διαφορετικό επαγγελματικό αντικείμενο και περιβάλλον και (3) ο προβληματισμός που διατυπώνεται για την σχέση αλληλεξάρτησης μεταξύ των 2 πρώτων παραγόντων.

Αυτό το αρχικό εννοιολογικό πλαίσιο για τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, χαρακτήρισε το πρώτο μέρος του εικοστού αιώνα εστιάζοντας στη θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικότητας, των ειδικών δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων για τον καθορισμό της επιλογής σταδιοδρομίας.

Οι θεωρίες σταδιοδρομίας για τον 21^ο αιώνα τονίζουν την προοπτική της διαχείρισης της σταδιοδρομίας και της ζωής. Οι κύριες θεωρίες αναφοράς που θα μπορούσαν να περιγραφούν εν συντομία είναι οι εξής: Career Construction Theory (Savickas 2011), Self-Construction (Guichard 2004, 2005), Life Construction Theory (Guichard 2013), Psychology of Working (Blustein 2006) και Relational Theory of Working (Blustein 2011). (Di Fabio, 2019).

Σύμφωνα με τους Juntunen, Motl, και Rozzi, 2019, οι βασικές αρχές των κύριων θεωριών καριέρας-σταδιοδρομίας, θα μπορούσαν να χωριστούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: (1) τις θεωρίες προσαρμογής στο περιβάλλον του ατόμου (person environment fit theories), (2) τις θεωρίες αυτοαντίληψης (self-concept theories) και (3) τις θεωρίες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας και κοινωνικής μάθησης (theories of career decision making and social learning).

Όσον αφορά την πρώτη κατηγορία, η οποία έχει ως αρχή την έννοια της αντιστοίχισης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος, και η οποία αντιπροσωπεύεται από τις θεωρίες: Hollands Theory (1997), Theory of Work Adjustment (Dawis 2005; Dawis and Lofquist 1984) και Values-based Career Theory (Brown 1995), ο κοινός τόπος είναι η

διατύπωση της υπόθεσης ότι τα άτομα έχουν χαρακτηριστικά ή επαγγελματικές προσωπικότητες που είναι ιδιαίτερα εμφανή για την εργασία και ότι αυτά τα χαρακτηριστικά θα ταιριάζουν περισσότερο ή λιγότερο αποτελεσματικά στα διάφορα περιβάλλοντα ή απαιτήσεις που δημιουργούνται από διαφορετικούς τύπους εργασίας. «Αυτές οι θεωρίες υποστηρίζουν ότι μια αυξημένη αντιστοιχία μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος θα οδηγήσει σε αυξημένη επαγγελματική ικανοποίηση. Ως εκ τούτου, μια βασική πτυχή για να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να αποκτήσουν ικανοποιητική εργασία έγκειται στη διασφάλιση ότι επιλέγουν θέσεις εργασίας ή συνθήκες εργασίας που είναι κατάλληλες για την επαγγελματική τους προσωπικότητα, χαρακτηριστικά και αξίες των εργαζομένων».

Όσον αφορά την δεύτερη κατηγορία, στο επίκεντρο των θεωριών της σταδιοδρομίας και της αυτοαντίληψης, βρίσκονται οι αναπτυξιακές διαδικασίες και εμπειρίες που οδηγούν σε μια σταθερή αίσθηση του εαυτού του ίδιου του ατόμου στον ρόλο του ως εργαζομένου με την αναγνώριση παράλληλα ότι το κοινωνικό και αναπτυξιακό πλαίσιο αλληλεπιδρά σε αυτή την εξίσωση.

Η κατηγορία της αυτοαντίληψης, όπως αναφέρεται σε Juntunen et. al. (2019), αντιπροσωπεύεται από δύο θεωρίες οι οποίες είναι οι εξής:

(1) The Life Career Rainbow (Super 1990). Μία από τις πρώτες επαγγελματικές θεωρίες που είχαν σημαντική διεθνή επιρροή εξελίχθηκε στην προσέγγιση του χώρου ζωής για τη διάρκεια ζωής που αναπτύχθηκε από τον Donald Super (1990).

Το 1951, ο Super εισήγαγε την ιδέα της αυτοαντίληψης ως μέρος της επαγγελματικής προσαρμογής. Στη συνέχεια πρότεινε ότι η εξέλιξη της σταδιοδρομίας ήταν μια διαδικασία που εξελίχθηκε μέσω μιας σειράς προτύπων ζωής (Super 1954) και συμπεριέλαβε διεθνή παραδείγματα σε αυτήν την αρχική περιγραφή της θεωρίας του.

Το Life Career Rainbow (Super 1990) παρείχε ένα αναπτυξιακό μοντέλο που προσδιόριζε συγκεκριμένα στάδια μετάβασης σταδιοδρομίας που συμβαίνουν από την παιδική ηλικία έως τη συνταξιοδότηση, βασιζόμενη στη θεωρία του αναπτυξιακού σταδίου που προτάθηκε νωρίτερα από τους Ginzberg et al. (1951). Ο Donald Super επίσης υποστήριξε ότι όλα τα στάδια θα μπορούσαν να επαναληφθούν και να ανακυκλωθούν καθώς τα άτομα αντιμετώπιζαν αλλαγές ή έπαιρναν αποφάσεις για να αλλάξουν την επαγγελματική τους πορεία.

(2) Career Construction Theory (CCT; Savickas 2013). Η θεωρία αυτή τονίζει τη δια βίου προσαρμοστικότητα και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ του ατόμου και του μεταβαλλόμενου κοινωνικού πλαισίου και επιπλέον σύμφωνα με τους Juntunen et.al. (2019), μπορεί να είναι η κυρίαρχη θεωρία στη σύγχρονη διεθνή και πολυεθνική επαγγελματική έρευνα. Η

προσαρμοστικότητα είναι η κεντρική έννοια στη θεωρία κατασκευής καριέρας, καθώς η ανάπτυξη πλαισιώνεται ως μια σειρά προσαρμογών στο κοινωνικό περιβάλλον που έχει απώτερο στόχο την ενοποίηση ανθρώπου και περιβάλλοντος.

Τέλος, αναφορικά με την τρίτη κατηγορία, οι θεωρίες λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας και κοινωνικής μάθησης δίνουν έμφαση στη συνεχή ανατροφοδότηση και αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του κοινωνικού του περιβάλλοντος, με ιδιαίτερη έμφαση στους παράγοντες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, της αυτό-αποτελεσματικότητας και των επιλογών.

Η λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας είναι ο γενικός όρος για αυτές οι ατομικές επιλογές που καθοδηγούν τις συμπεριφορές που σχετίζονται με την εργασία και προσανατολίζουν τα άτομα στον κόσμο της εργασίας. Αυτές οι αποφάσεις λαμβάνουν χώρα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και περιλαμβάνουν τόσο αυθόρμητες όσο και προγραμματισμένες συμπεριφορές. Γενικά, οι θεωρίες που εστιάζουν στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας εξετάζουν τις διαδικασίες με τις οποίες λαμβάνονται οι αποφάσεις, έτσι ώστε οι σύμβουλοι να μπορούν να καθοδηγήσουν καλύτερα τους πελάτες προς την εκπλήρωση εργασιακών εμπειριών. Juntunen et.al. (2019).

Οι θεωρίες-μοντέλα που πλαισιώνουν την συγκεκριμένη κατηγορία είναι οι εξής:

(1) Career Decision-Making Self-Efficacy (CDSE; Taylor and Betz 1983).

(2) Social Cognitive Career Theory (Lent et al. 1994) η οποία είναι μια επέκταση της αυτοαποτελεσματικότητας των αποφάσεων σταδιοδρομίας και βασίζεται ομοίως σε στοιχεία της θεωρίας κοινωνικής μάθησης του Bandura (1977). Η SCCT έχει αποκτήσει σημαντική εμπειρική υποστήριξη, μεγάλο μέρος της οποίας επικεντρώνεται στις προκλήσεις της αναδυόμενης ενηλικίωσης.

(3) Happenstance Learning Theory (Krumboltz 2009). Η θεωρία της τυχαίας μάθησης, τοποθετείται σε ένα πλαίσιο θεωριών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που δίνουν προτεραιότητα σε μια προγραμματισμένη διαδρομή μέσω της διαδικασίας εξέλιξης της σταδιοδρομίας. Οι σύμβουλοι HLT βοηθούν τους πελάτες να πλοηγηθούν στη διασταύρωση δύο φαινομενικά ανόμοιων ιδεών: της προετοιμασίας και της τύχης. Επιπλέον, οι σύμβουλοι αποφεύγουν ενεργά την έννοια της υπερβολικά προγραμματισμένης συμπεριφοράς. Ο Krumboltz (2009) έχει υποστηρίξει ότι, από έναν προσανατολισμό HLT, «αυτό που-πρέπει-να είσαι-όταν-μεγαλώνεις-δεν χρειάζεται και δεν πρέπει να προγραμματίζεται εκ των προτέρων». Juntunen et.al. (2019).

3.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΗΡΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ

Τα τελευταία χρόνια, διάφοροι τομείς των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών επιστημών έχουν επικεντρωθεί στα ζητήματα της συμπερίληψης και στην δημιουργία των προϋποθέσεων μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

Σύμφωνα με τον Curtis, όπως αναφέρεται σε Ginevra, Nota, Soresi, Ferrari, και Solberg, 2019, η συμπερίληψη μπορεί να χρησιμεύσει ως σημαντικός και καθοριστικός παράγοντας για την ευημερία των ατόμων και της κοινωνίας. Τα άτομα που ζουν σε κοινωνικά πιο ισότιμες και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίες, βρίσκονται σε καλύτερη κατάσταση και αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ευημερίας από τα άτομα που συμμετέχουν σε κοινωνίες που δεν επιτρέπουν την πρόσβαση στην κοινωνική ένταξη.

Η συμπερίληψη περιλαμβάνει την αναγνώριση της μοναδικότητας που χαρακτηρίζει τα άτομα καθώς και την αλληλεξάρτηση μεταξύ τους. «Η συμπερίληψη είναι η αναγνώριση ότι είμαστε ένα, παρόλο που δεν είμαστε το ίδιο» (Asante, 2002), όπως αναφέρεται σε Ginevra et.al. (2019). Τα ρυθμιστικά πλαίσια της εργασίας τα οποία προάγουν την διαφορετικότητα, την ετερογένεια, την ποικιλομορφία και την συμπερίληψη, ιδιαίτερα όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία, φαίνεται εκ του αποτελέσματος ότι λειτουργούν πολύ αποτελεσματικά.

Όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενα κεφάλαια της παρούσης εργασίας, σε πολλές χώρες της Νότιας Ευρώπης, τα ποσοστά ανεργίας συνεχίζουν να είναι πολύ υψηλά και η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται να είναι ένα επίμονο πρόβλημα σε αρκετές χώρες. Αυτό φαίνεται να ισχύει ιδιαίτερα για άτομα με αναπηρία.

Όσον αφορά την απασχόληση, η EUROSTAT (2014) ανέφερε ότι τα άτομα με αναπηρία επηρεάστηκαν περισσότερο από την οικονομική κρίση με το ποσοστό ανεργίας να αγγίζει το 12,1% στις 28 χώρες της ΕΕ, δηλαδή 2,5 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερο από τα άτομα χωρίς αναπηρία (Ginevra et.al., 2019).

Σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Παγκόσμιας Τράπεζας (2016), περίπου το 10,7% του παγκόσμιου πληθυσμού ζει σε συνθήκες ακραίας φτώχειας, με περισσότερο από το ένα έκτο του παγκόσμιου πληθυσμού να ζει κάτω από το όριο της φτώχειας του 1\$ την ημέρα. Και πάλι, αυτές οι οικονομικές συνθήκες είναι ιδιαίτερα δύσκολες για τα άτομα με αναπηρίες των οποίων τα ποσοστά φτώχειας κυμαίνονται από 50% έως 300% υψηλότερα από τον γενικό πληθυσμό (Schartz, Schartz, & Blanck, 2002). «Συνολικά, είναι σαφές ότι η τρέχουσα αγορά εργασίας είναι ένα δυναμικό πλαίσιο, με πολύπλοκα και απρόβλεπτα

σενάρια στα οποία πολλά άτομα, και ιδιαίτερα άτομα με αναπηρίες, βρίσκονται σε κίνδυνο. Σε σχέση με αυτές τις προκλήσεις, οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού διαδραματίζουν σημαντικό κοινωνικό ρόλο στην προετοιμασία των παιδιών και των νέων για τις δουλειές του μέλλοντος».

Αν και δεν είναι επείγον για τα παιδιά να κάνουν άμεσες επαγγελματικές επιλογές, ωστόσο είναι σημαντικό οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού να υιοθετούν την προοπτική της ζωής και να προωθούν, από πολύ πρώιμη παιδική ηλικία, την ανάπτυξη επαγγελματικής γνώσης, δεξιοτήτων και θετικών στάσεων ως βασικά στοιχεία για τη μελλοντική προσαρμογή και την ευημερία. Όλα αυτά φαίνονται ακόμη πιο κρίσιμα για τα παιδιά και τους νέους με αναπηρίες, που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο στην τρέχουσα αγορά εργασίας εξαιτίας των ανεπαρκών επαγγελματικών πεποιθήσεων που διαθέτουν σχετικά με τον κόσμο της εργασίας, της εμφάνισης χαμηλότερων δεξιοτήτων, της μεγάλης δυσκολίας στον καθορισμό μελλοντικών στόχων αλλά και στο μικρό εύρος πληροφοριών που διαθέτουν όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές που μπορούν να ακολουθήσουν (Ginevra et.al., 2019).

Σε αυτό το σημείο λοιπόν, και λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω, κρίνεται σκόπιμο να αναφέρουμε τον θετικό ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει ο επαγγελματικός προσανατολισμός και οι ειδικοί που τον πλαισιώνουν στην δημιουργία και ανάπτυξη όλων των απαραίτητων εργαλείων και προϋποθέσεων που είναι απαραίτητοι για την συμμετοχή και συμπερίληψη, ισότιμα και χωρίς αποκλεισμούς ολόκληρου του κοινωνικού συνόλου στις κοινωνικές, πολιτικές, οικονομικές και επαγγελματικές δραστηριότητες, είτε αυτό αφορά τα άτομα τυπικής ανάπτυξης, είτε τα άτομα που βιώνουν κάποια μορφή αναπηρίας.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός σε συνδυασμό με τα κατάλληλα προγράμματα επαγγελματικής εξέλιξης, υποστηρίζει την κοινωνική ισότητα και ευνοεί την ομαλοποίηση, την συμμετοχή, τη συμπερίληψη και προωθεί τον σεβασμό των δικαιωμάτων όλων των ατόμων είτε πρόκειται για ευάλωτα άτομα είτε για άτομα με ή χωρίς αναπηρίες. Ως εκ τούτου, οι επαγγελματίες επαγγελματικού προσανατολισμού που εργάζονται με παιδιά, νέους και ενήλικες με αναπηρίες πρέπει να χρησιμοποιούν θεωρητικά και πρακτικά μοντέλα που ισχύουν για παιδιά, νέους και ενήλικες όλων των ικανοτήτων με την προϋπόθεση ότι μπορεί να χρειάζονται και οι κατάλληλες δομές για την υποστήριξη της πλήρους συμμετοχής των ατόμων με αναπηρίες. «Επιπλέον, χρησιμοποιώντας καθολικό σχεδιασμό για στρατηγικές μάθησης (CAST 2011), τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στις ίδιες δραστηριότητες εξέλιξης σταδιοδρομίας, μέσα και παρεμβάσεις που αναπτύχθηκαν και δοκιμάστηκαν για συνομηλίκους χωρίς αναπηρία» (Ginevra et.al., 2019).

Χαρακτηριστικά παραδείγματα παρεμβάσεων που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν για την προώθηση του επαγγελματικού προσανατολισμού στην βάση μιας προοπτικής χωρίς αποκλεισμούς, είναι οι παρεμβάσεις στο μικρο-επίπεδο (Interventions at the Micro-level), στο μεσο-επίπεδο (Interventions at the Meso-level) και στο μακρο-επίπεδο (Interventions at the Macro-level).

Στην πρώτη κατηγορία (Interventions at the Micro-level), οι παρεμβάσεις επαγγελματικού προσανατολισμού θα μπορούσαν να απευθύνονται σε δύο βασικούς πυλώνες, στο οικογενειακό και σχολικό πλαίσιο.

Στο οικογενειακό πλαίσιο, αναδεικνύεται ο βασικός ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν οι γονείς στην αντιμετώπιση δύσκολων παιδικών και οικογενειακών συνθηκών συμπεριλαμβανομένων των αναπηριών, της φτώχειας ή του πολιτιστικού διαχωρισμού και των διακρίσεων.

Όσον αφορά τις παρεμβάσεις σε επίπεδο σχολικού πλαισίου, πρέπει να επισημανθεί ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός για παιδιά και νέους με αναπηρίες θα πρέπει πρωτίστως να πραγματοποιείται σε περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς, όπως το σχολικό περιβάλλον. «Ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα πρέπει να περιλαμβάνει μαθητές με και χωρίς αναπηρία, να χρησιμοποιεί ένα σύνολο εργαλείων και εξατομικευμένων προγραμμάτων, θεωρητικά βασισμένων, για να σέβεται και να εκτιμά την ετερογένεια και τη διαφορετικότητα κάθε παιδιού» (Ginevra et.al., 2019).

Εστιάζοντας στη συνέχεια στο μεσο-επίπεδο (Interventions at the Meso-level), αναφερόμαστε γενικότερα στην κοινότητα και στις στάσεις απέναντι στην εργασιακή ένταξη ατόμων με αναπηρίες που μπορούν να διευκολύνουν ή να εμποδίσουν την οικοδόμηση σταδιοδρομίας και την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία. Είναι σημαντικό να υπάρξει και να καλλιεργηθεί η αρμόζουσα κοινωνική ευαισθητοποίηση σχετικά με τα οφέλη της ένταξης στην εργασία και της διαφορετικότητας για την κοινότητα και να προωθηθούν αλλαγές κοινωνικής συμπεριφοράς σχετικά με τη διαφορετικότητα μεταξύ μεγάλου αριθμού ατόμων. «Τα άτομα θα πρέπει να εκπαιδεύονται να μιλούν για τους άλλους με τρόπους που αναδεικνύουν τα δυνατά τους σημεία, χωρίς να χρησιμοποιούν κατηγορίες ή γλωσσικές ετικέτες που είναι χαρακτηριστικές αρνητικών ή στερεοτυπικών απόψεων» (Ferrari and Nota 2015; Siperstein et al. 2007), όπως αναφέρεται σε Ginevra et.al. (2019).

Σημαντική σε αυτό το σημείο θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι είναι η συμβολή του διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης, τα οποία μπορούν να αποτελέσουν μια έγκυρη στρατηγική για να ευνοήσουν πιο θετικές στάσεις στην κοινότητα, όπως επίσης και η εφαρμογή μιας μεσο-συστημικής στρατηγικής η οποία αφορά την ευαισθητοποίηση

των εργοδοτών σε δομημένες προσεγγίσεις μάθησης που βασίζονται στην εργασία για μαθητές με αναπηρίες. «Αν και οι εμπειρίες που βασίζονται στην εργασία είναι κρίσιμες ευκαιρίες για την επαγγελματική εξέλιξη των νέων με αναπηρίες, αυτές οι εμπειρίες εξαρτώνται από πρόθυμους και διαθέσιμους εργοδότες» (Ginevra et.al., 2019).

Τέλος, όσον αφορά την τρίτη κατηγορία παρεμβάσεων του επαγγελματικού προσανατολισμού που αφορούν το μακρο-επίπεδο (Interventions at the Macro-level), η παρέμβαση σε επίπεδο μακρο-συστήματος στοχεύει στον αντίκτυπο στις πολιτικές και στην πολιτική. Οι επαγγελματίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν θετικά το μακρο-επίπεδο δουλεύοντας συλλογικά ως δίκτυο σε διεθνές, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο. Ένα παράδειγμα τέτοιας «δικτύωσης» αντιπροσωπεύεται από το Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE), το οποίο συγκεντρώνει πάνω από 50 ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από περισσότερες από 30 ευρωπαϊκές χώρες που προσφέρουν κατάρτιση επαγγελματικής συμβουλευτικής στους επαγγελματίες του είδους.

Ένα άλλο παράδειγμα παρέμβασης σε μακρο-επίπεδο είναι το Δίκτυο Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας Κρατών Ηγετών (State Leaders Career Development Network).

Το δίκτυο, το οποίο ιδρύθηκε στις ΗΠΑ το 2014, προσφέρει σε ηγέτες από τους τομείς της εκπαίδευσης, της ανάπτυξης εργατικού δυναμικού και των αναπηριών την ευκαιρία να εξερευνήσουν και να μοιραστούν αποτελεσματικές πολιτικές και πρακτικές υλοποίησης ανάπτυξης σταδιοδρομίας σε επίπεδο κράτους.

Ένας άλλος τρόπος υποστήριξης της πολιτικής και πρακτικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας σε μακροεπίπεδο, όπως προτείνεται από τους Ali et al. (2017), όπως αναφέρεται σε Ginevra et.al. (2019), είναι για τους ερευνητές να συνεργάζονται με επαγγελματίες και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής προκειμένου να μπορούν να μεταφράζουν αποτελεσματικότερα τα αποτελέσματα των ερευνών που αφορούν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας σε επίπεδο πρακτικής και πολιτικής.

3.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η εφηβεία είναι μια περίοδος αναπτυξιακής μετάβασης από την παιδική ηλικία μέχρι την ενηλικίωση, η οποία χαρακτηρίζεται από φυσιολογικές, γνωστικές και κοινωνικές και συναισθηματικές αλλαγές. Η κατάλληλη προετοιμασία και ο προγραμματισμός σταδιοδρομίας όσον αφορά την καριέρα που θα ακολουθήσει στην ζωή του ένας ενήλικας πλέον, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο μέλλον των εφήβων, ιδιαίτερα εκείνων με

προβλήματα όρασης καθώς παρά τους περιορισμούς τους, πρέπει να προετοιμαστούν σωστά για τη μελλοντική τους καριέρα. Η ανωριμότητα σε συνδυασμό με έναν κακό σχεδιασμό στον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας τους μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την μη ολοκλήρωση των κολεγιακών τους σπουδών ή ακόμα χειρότερα την ολοκλήρωση των σπουδών τους και την απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας σε τομείς άσχετους προς το γνωστικό αντικείμενό και τα ενδιαφέροντά τους. Η περίοδος της εφηβείας χαρακτηρίζεται από πολλές προκλήσεις. Μία εξ αυτών είναι η δυνατότητα που τους δίνεται να επιλέξουν κατά την μαθητεία τους μέσα στα πλαίσια του σχολικού περιβάλλοντος τα κατάλληλα εκπαιδευτικά προγράμματα τα οποία θα τους βοηθήσουν σε δεύτερο επίπεδο να κάνουν τις σωστές επιλογές κατά την ενηλικίωσή τους όσον αφορά την επιλογή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. «Αυτή η σημαντική επιλογή, που καλούνται να κάνουν οι έφηβοι μαθητές, έχει θέσει το ζήτημα της επαγγελματικής ωριμότητας (career maturity) ως μία από τις αναπτυξιακές προκλήσεις της νεολαίας που πρέπει να ολοκληρωθεί» (Triman, Brebahama, Kusristanti, & Sakha, 2020). «Η ίδια η επαγγελματική ωριμότητα μπορεί να καθορίσει τη γνωστική και συναισθηματική ετοιμότητα των ατόμων να λάβουν αποφάσεις σταδιοδρομίας σύμφωνα με την επαγγελματική τους εξέλιξη» (Brebahama & Akmal, 2016), όπως αναφέρεται σε Triman et.al. (2020).

Σύμφωνα με τους Triman et.al. (2020), τέσσερις είναι οι πτυχές οι οποίες φαίνεται ότι επηρεάζουν την ωριμότητα της σταδιοδρομίας: ο προγραμματισμός σταδιοδρομίας, η εξερεύνηση της σταδιοδρομίας, η λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας και οι πληροφορίες για τον κόσμο της εργασίας.

Για να επιτύχουν την επαγγελματική ωριμότητα, οι έφηβοι πρέπει να έχουν ακριβή αυτοαντίληψη και να είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία τους. Επιπλέον, οι έφηβοι πρέπει να φανταστούν το μέλλον για το είδος της εργασίας ή τον τομέα της σταδιοδρομίας που θέλουν να ακολουθήσουν, τόσο για να αποκτήσουν πληροφορίες σχετικά με τον κόσμο της εργασίας όσο και για να αποκτήσουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την επιλογή μιας εκπαίδευσης που ταιριάζει καλύτερα στα μοναδικά χαρακτηριστικά τους. Ωστόσο, στην καθημερινή ζωή μπορεί να προκύψουν διάφορα εμπόδια τα οποία μπορεί να δυσκολέψουν έναν έφηβο να αντιμετωπίσει αυτή την πρόκληση, όπως για παράδειγμα η λανθασμένη αντίληψη από τους εφήβους ότι οι μαθητές που ακολουθούν τις επιστήμες της ζωής είναι πιο ευφυείς από εκείνους των κοινωνικών επιστημών ή μπορεί να πιστεύουν ακόμα ότι η φοίτηση σε ένα δημόσιο πανεπιστήμιο είναι σημάδι ότι ένας φοιτητής είναι ιδιαίτερα ευφυής. Αυτές οι υποθέσεις και οι στερεοτυπικές αντιλήψεις μπορούν με τη σειρά τους να καθοδηγήσουν και να καθορίσουν τις επιλογές εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας

τους. Επιπλέον, είναι πολύ πιθανό ορισμένοι μαθητές να επιλέξουν σχολεία ή κολεγιακές ειδικότητες με βάση το αντιληπτό κύρος, την αρχή της επιλογής των γονιών τους για την εκπαιδευτική τους πορεία ή την επιθυμία να ευθυγραμμιστούν με τις επιλογές των συνομηλίκων τους.

Τις ίδιες ακριβώς προκλήσεις και εμπειρίες που βιώνουν και αντιμετωπίζουν οι μαθητές τυπικής ανάπτυξης, τις αντιμετωπίζουν και οι έφηβοι με αναπηρίες και μάλιστα σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό καθώς πρόκειται για μια πληθυσμιακή ομάδα στην οποία η επιλογή των προγραμμάτων σπουδών γίνεται πιο περίπλοκη σε σύγκριση με αυτή των εφήβων που ανήκουν στον γενικό πληθυσμό. Σύμφωνα με στοιχεία ερευνών που συγκεντρώθηκαν μέσω συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν υπό την αιγίδα της Ινδονησιακής Ένωσης για τα άτομα με οπτική αναπηρία, οι νέοι με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζουν συχνά διάφορα προβλήματα στην επιλογή μιας εκπαιδευτικής διαδρομής, ξεκινώντας από το ίδιο το πρόβλημα της όρασης, και συμπεριλαμβάνοντας ζητήματα όπως η έλλειψη κατάλληλων πληροφοριών σταδιοδρομίας, ο περιορισμένος αριθμός συμβούλων σταδιοδρομίας για άτομα με προβλήματα όρασης και ο περιορισμένος αριθμός εκπαιδευτικών ιδρυμάτων χωρίς αποκλεισμούς που μπορούν να διευκολύνουν τη φοίτηση μαθητών με προβλήματα όρασης. Επιπρόσθετα, οι περισσότεροι έφηβοι με προβλήματα όρασης δεν γνωρίζουν ακόμη το εύρος των ενδιαφερόντων και των στόχων που θέλουν να φέρουν σε πέρας και συνδέουν την επιτυχία με όρους του πλούτου, της δύναμης και της κοινωνικής θέσης χωρίς να εξετάζουν τη διαδικασία δημιουργίας επιτυχίας με βάση τα τρέχοντα και πραγματικά ενδιαφέροντά τους (Triman et.al., 2020).

«Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης χάνουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την πρόσβαση σε ποιοτικές πληροφορίες που θα τους επιτρέψουν να κάνουν ρεαλιστικές και ενημερωμένες επιλογές σταδιοδρομίας» (Maher, 2001).

Οι στερεοτυπικές θέσεις εργασίας και οι εργασίες χαμηλής ειδίκευσης αναφέρονται πολύ συχνά από τους επαγγελματίες κατά τη διάρκεια των συναντήσεών τους με άτομα με προβλήματα όρασης. Σημαντικό ρόλο σε αυτούς τους αρνητικούς παράγοντες που έχουν διαμορφωθεί, όπως αναφέρθηκε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, φαίνεται ότι διαδραματίζουν οι ίδιοι οι επαγγελματίες σταδιοδρομίας καθώς πολλοί τυφλοί όπως επίσης και άτομα με μειωμένη όραση που αναζητούν επαγγελματική καθοδήγηση και συμβουλές σχετικά με τις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας, δεν φαίνεται να λαμβάνουν τις αρμόζουσες ποιοτικές υπηρεσίες από τους επαγγελματίες σταδιοδρομίας. (Maher, 2001).

Τα άτομα με αναπηρία φέρνουν στην επιφάνεια την μεγάλη σημασία της ύπαρξης επιλογών σταδιοδρομίας καθώς οι συγκεκριμένοι είναι πολύ πιο πιθανό να έχουν

περιορισμένες επαγγελματικές δυνατότητες και να απασχολούνται με μερική απασχόληση και σε έκτακτες και όχι μόνιμες θέσεις εργασίας. Η εργασία αποδεικνύεται πολύ σημαντικός παράγοντας για την κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες. «Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αξιοποιήσουν το πλήρες δυναμικό τους σε σχέση με τα άτομα χωρίς αναπηρία, καθώς είναι πιο πιθανό να είναι άνεργα, να απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης και να υφίστανται μισθολογικές διακρίσεις και να έχουν σημαντικά χαμηλότερες επαγγελματικές επιλογές» (Papakonstantinou, 2020).

Σύμφωνα με τους Rabiee και Glendinning, όπως αναφέρεται σε Papakonstantinou (2020), η έλλειψη επιλογών σταδιοδρομίας στα άτομα με αναπηρία, είναι ο πρωταρχικός παράγοντας που τους κάνει να νιώθουν ανάπηροι σε σχέση με την ίδια την ανικανότητά τους να εκτελέσουν σωστά ένα καθήκον. Η επιβεβαίωση αυτού του φαινομένου, μπορεί να γίνει αντιληπτή και στο γεγονός ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης φαίνεται να απασχολούνται σε χαμηλότερο ποσοστό σε σχέση με τους βλέποντες συναδέλφους τους, έχουν περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές και αντιμετωπίζουν διακρίσεις στο χώρο εργασίας, οι οποίες συνίστανται κυρίως στη μη πρόσληψη ή στην απόλυση λόγω της συγκεκριμένης αναπηρίας τους (Chan, McMahon, Cheing, Rosenthal, & Bezyak, 2005). «Τα άτομα με αναπηρίες, ειδικά εκείνα με αισθητηριακές αναπηρίες, βρέθηκε ότι υποεκπροσωπούνται σημαντικά σε επαγγέλματα που απαιτούν προηγμένες δεξιότητες επικοινωνίας» (Kaye, 2009).

Ενδεικτικές έρευνες σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των ατόμων με προβλήματα όρασης δείχνουν ότι η πλειονότητα των ατόμων με προβλήματα όρασης εργάζονται ως δάσκαλοι ή απασχολούνται σε πωλήσεις ή υπηρεσίες (Lamichhane, 2012).

Σύμφωνα με την Papakonstantinou (2020), αν και η έρευνα η οποία διερευνά τη σχέση μεταξύ των ατομικών χαρακτηριστικών των ατόμων με προβλήματα όρασης με τις επαγγελματικές τους δυνατότητες είναι περιορισμένη, ωστόσο, τα ατομικά χαρακτηριστικά βρέθηκαν να είναι σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες μεμονωμένων τύπων σύμφωνα με το Ερωτηματολόγιο SDS το οποίο βασίζεται στην κορυφαία θεωρία στον τομέα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και κυριαρχεί στον χώρο της επαγγελματικής ψυχολογίας για περισσότερα από 30 χρόνια (θεωρία Holland), για την οποία θα γίνει εκτενέστερη και αναλυτικότερη περιγραφή στο επόμενο κεφάλαιο της εργασίας. Τα αποτελέσματα της μελέτης λοιπόν, έδειξαν ότι οι επαγγελματικές δυνατότητες για νέους ενήλικες με προβλήματα όρασης σχετίζονται κυρίως με τα κοινωνικά επαγγέλματα και ότι παράγοντες όπως η κατάσταση της όρασης (τύφλωση/χαμηλή όραση), το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο

εκπαίδευσης και η ικανότητα ανεξάρτητης κίνησης επηρεάζουν άμεσα τα αποτελέσματα της απασχόλησης για ενήλικες με προβλήματα όρασης. Επιπλέον, τα προκαταρκτικά ευρήματα της μελέτης που διεξήχθη, υποδηλώνουν ότι οι επαγγελματικές δυνατότητες που ταιριάζουν με την προσωπικότητα των νεαρών ενηλίκων με προβλήματα όρασης προέρχονται από καθεμία από τις έξι κατηγορίες (RIASEC), δείχνοντας ότι καμία κατηγορία δεν εξαιρείται όσον αφορά τις επιλογές σταδιοδρομίας.

Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι και οι ειδικοί αποκατάστασης θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αυτό το σημαντικό εύρημα κατά την παροχή των υπηρεσιών τους και μέσω της ανάπτυξης κατάλληλων πολιτικών και πρακτικών να επικεντρωθούν περισσότερο σε πρακτικές που θα είχαν την δυνατότητα να ενθαρρύνουν νεαρούς ενήλικες με προβλήματα όρασης, καθώς και εφήβους με προβλήματα όρασης κατά τα μεταβατικά τους στάδια, να εξερευνήσουν και να εκμεταλλευτούν τις δυνάμεις τους και τις δεξιότητές τους βάσει των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων τους, καταργώντας με αυτό τον τρόπο τα αρνητικά εδραιωμένα στερεότυπα που συνοδεύουν κάθε μορφή αναπηρίας (Papakonstantinou, 2020).

4. ΘΕΩΡΙΑ HOLLAND ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ SDS

4.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΚΑΙ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ HOLLAND

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, η θεωρία Holland εντάσσεται σε μια μεγάλη κατηγορία θεωριών σταδιοδρομίας η οποία έχει ως αρχή την έννοια της προσαρμογής και αντιστοίχισης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος (person environment fit theories). Σύμφωνα με τους Juntunen et al. (2019), η θεωρία του Holland για τους επαγγελματικούς τύπους είναι μια από τις πιο γνωστές και πιο καθιερωμένες θεωρίες στην επαγγελματική ψυχολογία και ένα διάστημα πάνω από 50 χρόνια εφαρμογής κλινικών μελετών και ερευνών αποδεικνύει ότι η συγκεκριμένη θεωρία είναι χρήσιμη και έγκυρη τόσο για τους επαγγελματίες του είδους όσο και για τους ερευνητές.

«Η θεωρία της επιλογής σταδιοδρομίας του Holland (1973, 1985, 1997) είναι η πιο ευρέως μελετημένη και επιδραστική θεωρία των επαγγελματικών ενδιαφερόντων στην ιστορία και παραμένει ακρογωνιαίος λίθος της θεωρητικής ανάπτυξης και της πρακτικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας» (Ταο, Gupta, & Tracey, 2019). Βασίζεται στην δημιουργία μιας τυπολογίας και σχέσης αλληλεξάρτησης μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος σύμφωνα με την οποία τα άτομα και τα περιβάλλοντα μπορούν να ταξινομηθούν σε έξι κατηγορίες ή τύπους: Ρεαλιστικά (Realistic-**R**), Ερευνητικά (Investigative -**I**), Καλλιτεχνικά (Artistic-**A**),

Κοινωνικά (Social-S), Επιχειρηματικά (Enterprising-E), και Συμβατικά (Conventional-C). Πρόκειται στην ουσία για έξι τύπους προσωπικότητας ενός ατόμου (RIASEC) που ταιριάζουν με έξι αντίστοιχα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Η έννοια της συνάφειας, της συσχέτισης και της αντιστοιχίας αυτής, αποτελεί τον δείκτη του βαθμού προσαρμογής μεταξύ του τύπου της εργασιακής προσωπικότητας ενός ατόμου και των απαιτήσεων και ανταμοιβών του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο στόχος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, η οποία βασίζεται στην θεωρία Holland, είναι η υλοποίηση της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και εξερεύνησης της κατάλληλης σταδιοδρομίας μέσα από την διαδικασία αντιστοίχισης του επαγγελματικού τύπου και της προσωπικότητας ενός ενδιαφερόμενου ατόμου με το αντίστοιχο επαγγελματικό περιβάλλον. «Το μοντέλο ατόμου-περιβάλλοντος και η συνάφεια αποτελούν το θεμέλιο πάνω στο οποίο οικοδομείται η σύγχρονη πρακτική του επαγγελματικού προσανατολισμού» (Tao et.al., 2019). Οι μνημειώδεις ερευνητικές, θεωρητικές και πρακτικές συνεισφορές του John L. Holland έχουν αλλάξει αμετάκλητα τον τρόπο με τον οποίο παρέχεται η επαγγελματική βοήθεια σε όλο τον κόσμο.

Στην ενεργητική και δημιουργική του καριέρα πρωτοστάτησε στην αξιολόγηση των περιβαλλόντων των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επιρροής τους στους φοιτητές και ανέπτυξε μια θαυμάσια χρήσιμη θεωρία για τις επαγγελματικές προσωπικότητες και τα εργασιακά περιβάλλοντα. Έχει συνεισφέρει στην έρευνα για την πρωτοτυπία και τις διαπροσωπικές ικανότητες και έχει εργαστεί για την ανάπτυξη εργαλείων επαγγελματικής βοήθειας για να βοηθήσει τους συμβούλους και τους πελάτες να κατανοήσουν και να αντιμετωπίσουν τα επαγγελματικά προβλήματα (Gottfredson, 1999).

Η θεωρία του Holland, όσον αφορά τις επαγγελματικές προσωπικότητες και τα εργασιακά περιβάλλοντα, στηρίζεται στην εξελισσόμενη θεωρία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και η οποία έχει πολλαπλές καταβολές αρχής γενομένης στο έργο του Murray (1938) το οποίο στηρίζεται στην υπόθεση ότι η συμπεριφορά εξαρτάται τόσο από την προσωπικότητα όσο και από το περιβάλλον, συνεχίζοντας σε βιβλιογραφία στην επαγγελματική ψυχολογία σχετικά με τη δομή των ενδιαφερόντων και της προσωπικότητας ενός ατόμου και καταλήγοντας στο Vocational Preference Inventory (Holland, 1958) το οποίο αποτελεί μια απογραφή της προσωπικότητας ενός ατόμου που βασίζεται σε επαγγελματικούς τίτλους.

Ακολουθώντας χρονικά αυτή την εξέλιξη, μετά τη δημοσίευση της αναθεώρησης του 1966, η θεωρία του Holland αναθεωρήθηκε ξανά το 1973. Η πιο αξιοσημείωτη αναθεώρηση ήταν η ρητή ενσωμάτωση της εξαγωνικής διάταξης των τύπων για την

εκτίμηση των βαθμών συνάφειας και αντιστοιχίας (εξαγωνικό μοντέλο-hexagonal model) το οποίο η Theory of Careers (Holland, 1973) χρησιμοποίησε πιο μεθοδευμένα και συστηματικά για να συντονίσει και να καθορίσει τους βαθμούς ομοιότητας μεταξύ των τύπων προσωπικότητας και των περιβαλλόντων. (Gottfredson,1999).

Η δεύτερη αναθεώρηση του 1985 της θεωρίας του Holland βασίστηκε στην έρευνα της δεκαετίας του 1970, καθώς ήταν πιο περιεκτική και σαφής στην περιγραφή των δομών και των εφαρμογών, και ενσωμάτωσε επιπλέον στο βιβλίο του την κατασκευή-δόμηση της επαγγελματικής ταυτότητας του ατόμου.

Ο Holland ενσωμάτωσε περαιτέρω αναθεωρήσεις, στην αρχική του θεωρία, το 1997.

Σύμφωνα με την τελευταία αναθεώρηση του μοντέλου του, κάθε τύπος προσωπικότητας έχει ξεχωριστές πεποιθήσεις για τον εαυτό του και για τις συνέπειες των πράξεων του, και κάθε μοντέλο ενός περιβάλλοντος προωθεί διαφορετικά συστήματα πεποιθήσεων. Η έκδοση του 1997 έδωσε επίσης μεγαλύτερη έμφαση στην επαγγελματική ταυτότητα ενός ατόμου, αντικατοπτρίζοντας την έρευνα που έχει δείξει τη χρησιμότητα αυτής της κατασκευής καθώς και της κλίμακας που την εφαρμόζει (Gottfredson,1999).

4.2 MONTEΛΑ (RIASEC) HOLLAND ΚΑΙ GATI

ΕΞΑΓΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ HOLLAND

Ο Holland, βασιζόμενος στην θεωρία και στις αναθεωρήσεις που πραγματοποίησε όλα τα προηγούμενα χρόνια, κατέληξε στην διατύπωση μιας δομικής υπόθεσης η οποία αποτυπώνεται με την μορφή ενός εξαγωνικού σχήματος (Holland's hexagon) με τους έξι τύπους RIASEC να βρίσκονται στις κορυφές αυτού του πολυγώνου (**σχήμα 1.**)

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, κάθε τύπος προσωπικότητας αντιστοιχεί σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και συνεπώς η κύρια χρηστικότητα της εφαρμογής της θεωρίας του Holland έγκειται στην επιτυχία της αναζήτησης και επιλογής τελικά των κατάλληλων εργασιακών περιβαλλόντων που συμφωνούν με την προσωπικότητα του υποκειμένου.

Πιο αναλυτικά οι έξι τύποι προσωπικότητας που συνδέονται με τα αντίστοιχα επαγγελματικά περιβάλλοντα (6 κορυφές του εξάγωνου) σύμφωνα με τον Holland είναι οι εξής:

- **Ρεαλιστικός (Realistic).** Είναι ο τύπος ενός ανθρώπου που προτιμά ρεαλιστικά επαγγέλματα, όπως μηχανικός αυτοκινήτων, ελεγκτής αεροσκαφών, επόπτης, αγρότης, ηλεκτρολόγος. Διαθέτει μηχανικές δεξιότητες αλλά στερείται

κοινωνικών δεξιοτήτων και περιγράφεται ως πρακτικός, απομονωμένος, οικονόμος, υλιστής, άκαμπτος, απλοϊκός, μη οξυδερκής, επίμονος, ευφυής και ειλικρινής.

- **Ερευνητικός (Investigative).** Είναι ο τύπος ανθρώπου που αγαπά τα επαγγέλματα που συνδέονται με την έρευνα, όπως βιολόγος, χημικός, φυσικός, ανθρωπολόγος, γεωλόγος, τεχνολόγος ιατρικών εργαστηρίων. Έχει μαθηματικές και επιστημονικές ικανότητες αλλά συχνά στερείται ηγετικών ικανοτήτων. Περιγράφεται ως επιφυλακτικός, μετριόφρων, απαισιόδοξος, μη δημοφιλής, λιγομίλητος, λογικός, ακριβής, διανοούμενος, περίεργος, κριτικός και πολύπλοκος.

- **Καλλιτεχνικός (Artistic).** Είναι ο τύπος ανθρώπου που έχει κλίση στα καλλιτεχνικά επαγγέλματα όπως συνθέτης, μουσικός, διευθυντής σκηνής, συγγραφέας, διακοσμητής, ηθοποιός. Έχει καλλιτεχνικές ικανότητες- συγγραφικές και μουσικές. Συχνά στερείται υπαλληλικών δεξιοτήτων και μπορεί να περιγραφεί ως αυθεντικός, συναισθηματικός, ιδεαλιστής, ενορατικός, ευαίσθητος, ανεξάρτητος, παρορμητικός, ονειροπόλος, ακατάστατος και πολύπλοκος.

- **Κοινωνικός (Social).** Είναι αυτός που αγαπά επαγγέλματα, όπως δάσκαλος, θρησκευτικός λειτουργός, σύμβουλος, κλινικός ψυχολόγος, ψυχίατρος, λογοθεραπευτής. Έχει κοινωνικές δεξιότητες και ταλέντα αλλά συχνά στερείται μηχανικών και επιστημονικών ικανοτήτων και περιγράφεται ως εμψυχωτής, συνεργατικός, φιλικός, γενναιόδωρος, ευγενικός, υπομονετικός, πειστικός, υπεύθυνος, κοινωνικός, θερμός και διακριτικός.

- **Επιχειρηματικός (Enterprising).** Είναι ο τύπος ανθρώπου που αγαπά τολμηρά επαγγέλματα, όπως πωλητής/τρια, διευθυντής, διοικητής επιχειρήσεων, τηλεοπτικός παραγωγός,, αγοραστής, διοργανωτής. Έχει ηγετικές και εκφραστικές ικανότητες αλλά συχνά στερείται επιστημονικών ικανοτήτων. Περιγράφεται ως: πλεονέκτης, ριψοκίνδυνος, ευχάριστος, φιλόδοξος, κυριαρχικός, ενεργητικός, επιδειξιμανής, εξωστρεφής, φιλάρεσκος, αισιόδοξος και με αυτοπεποίθηση, κοινωνικός και ομιλητικός.

- **Συμβατικός-Οργανωτικός (Conventional).** Είναι αυτός που αγαπά τα συμβατικά επαγγέλματα όπως βιβλιοθηκάριος, στενογράφος, οικονομικός αναλυτής, τραπεζικός, εκτιμητής εξόδων, εφοριακός. Έχει αριθμητικές ικανότητες και ικανότητες γραφείου, αλλά συχνά στερείται καλλιτεχνικών ικανοτήτων. Βασικά στοιχεία τα οποία περιγράφουν την προσωπικότητά του είναι τα εξής: Προσεκτικός, ευσυνείδητος, αμυντικός, επαρκής, άκαμπτος, ανασταλτικός, μεθοδικός,

πειθαρχημένος, ενορατικός, ανοιχτός, ιδιόρρυθμος και ευαίσθητος (Xiomeriti & Makris, 2000).

Το εξαγωνικό μοντέλο Holland λοιπόν και η αντίστοιχη δομή του, το οποίο συχνά αναφέρεται εναλλακτικά και ως «κυκλική δομή», επειδή όπως φαίνεται στο **(σχήμα 2.)** ένας κύκλος μπορεί να τοποθετηθεί πάνω στο ισόπλευρο εξάγωνο, με τους τύπους να κατανέμονται γύρω του εξίσου (κάθε 60° μεταξύ τους), έχει νόημα για τις θεωρητικές σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών του μοντέλου. Η σχετική εγγύτητα μεταξύ των «τύπων» στο μοντέλο αντανακλά τη δύναμη των σχέσεών τους. (Tao et.al., 2019).

Στη θεωρία του Holland, οι έξι επαγγελματικοί τύποι προσωπικότητας - Ρεαλιστικός (R), Διερευνητικός (I), Καλλιτεχνικός (A), Κοινωνικός (S), Επιχειρηματικός (E) και Συμβατικός (C) (RIASEC)-συνθέτουν τα σημεία ενός εξαγώνου. Κατά μήκος του εξαγώνου, διαγράφοντας μια συνεχή ροή, είτε αριστερόστροφα είτε δεξιόστροφα, οι «τύποι» που είναι πιο κοντά ο ένας στον άλλο μοιάζουν περισσότερο από εκείνους που είναι πιο απομακρυσμένοι ή απέναντι (Sidirovoulou-Dimakou, Mylonas, & Argyropoulou, 2008).

Οι «τύποι» που είναι πιο κοντά μεταξύ τους στο εξάγωνο είναι πιο όμοιοι και παρουσιάζουν μεγαλύτερες συσχετίσεις μεταξύ τους από εκείνους που είναι πιο απομακρυσμένοι ή βρίσκονται απέναντι, όσον αφορά το εξάγωνο. Για παράδειγμα, οι συσχετίσεις μεταξύ μεταβλητών που γειτνιάζουν μεταξύ τους στο μοντέλο (R-I, I-A, A-S, S-E, E-C και R-C) θα πρέπει να είναι μεγαλύτερες από τις συσχετίσεις που παρουσιάζουν οι μεταβλητές στις οποίες έχει αφαιρεθεί ένα «βήμα» π.χ. οι συνδυασμοί (R-A, I-S, A-E, S-C, E-R, και C-I).

Αυτή η κυκλική διάταξη είναι σημαντική όσον αφορά τις έννοιες της διαφοροποίησης και της συνέπειας του προφίλ για τον προσδιορισμό της αντιστοίχισης του ατόμου με το περιβάλλον και παρέχει πληροφορίες σχετικά με το ποια ενδιαφέροντα είναι παρόμοια και ποια διαφορετικά κάτι το οποίο μπορεί να αποδειχθεί εξαιρετικά χρήσιμο στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας (Einarsdottir, Rounds, Aegisdóttir, & Gerstein, 2002).

ΜΟΝΤΕΛΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ ΓΑΤΙ

Ο Gati (1979, 1991) εισήγαγε το μοντέλο του διαχωρισμού τριών ομάδων **(σχήμα 3.)** για τη δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ως εναλλακτική λύση στο κυρίαρχο εξαγωνικό δομικό μοντέλο που τέθηκε από τον Holland το 1973. Η δομή των ενδιαφερόντων που διατυπώθηκε από τον Gati, τόσο σε επίπεδο θεωρητικό όσο και σε

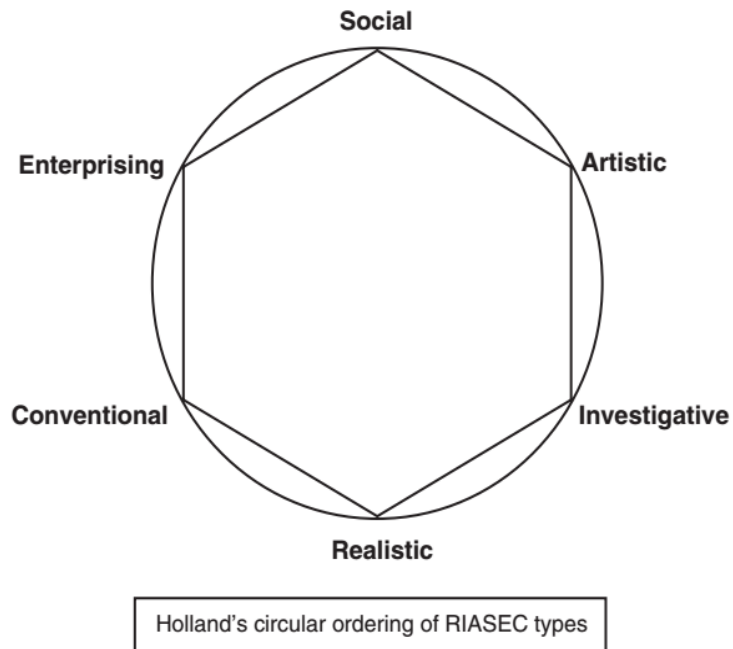
επίπεδο πρακτικής εφαρμογής, προσδίδει σημαντικό νόημα στην διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού. (Tao et.al.,2019).

Πιο συγκεκριμένα, η δομή, η οποία μοιάζει με ένα ανεστραμμένο δέντρο, υποδεικνύει ότι οι μεταβλητές που ζευγαρώνονται μαζί στο κάτω μέρος σχετίζονται περισσότερο από οποιεσδήποτε άλλες δύο μεταβλητές, όπως θα αντικατοπτρίζεται σε έναν πίνακα συσχέτισης. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τη διάταξη των μεταβλητών στο μοντέλο, τα R και I συσχετίζονται περισσότερο από τα R και A, R και S, R και E, R και C όπως επίσης σύμφωνα με το συγκεκριμένο μοντέλο δεν υπάρχει μεγάλη συσχέτιση ακόμα και μεταξύ των μεταβλητών I και A.

Σύμφωνα με τους Tracey και Rounds (1993), όπως αναφέρεται σε Tao et.al. (2019) και Einarsdottir et.al. (2002), κατά τη σύγκριση των μοντέλων RIASEC του Holland και του Gati, υπάρχουν ορισμένα εννοιολογικά και μεθοδολογικά ζητήματα που ευνοούν το μοντέλο του Holland σε σύγκριση με το μοντέλο του Gati. Τα δύο μοντέλα δεν είναι αυστηρά ανταγωνιστικά μοντέλα επειδή το 75% των προβλέψεων του Gati ταυτίζονται με τις προβλέψεις του Holland. Επιπλέον, το μοντέλο του Holland είναι πιο αναλυτικό από το μοντέλο του Gati, αντιπροσωπεύοντας μεγαλύτερο αριθμό προβλέψεων μεταξύ των τύπων RIASEC, οδηγώντας σε μια πιο λεπτομερή περιγραφή της σχέσης μεταξύ των τύπων RIASEC. Επειδή το εξαγωνικό μοντέλο του Holland είναι πιο συγκεκριμένο, μπορεί να περιέχει περισσότερες χρήσιμες πληροφορίες σε σχέση με το μοντέλο του Gati το οποίο μπορεί μεν να είναι πιο απλό αλλά έχει την δυνατότητα να κάνει λιγότερες προβλέψεις και επομένως έχει περιορισμένη χρησιμότητα.

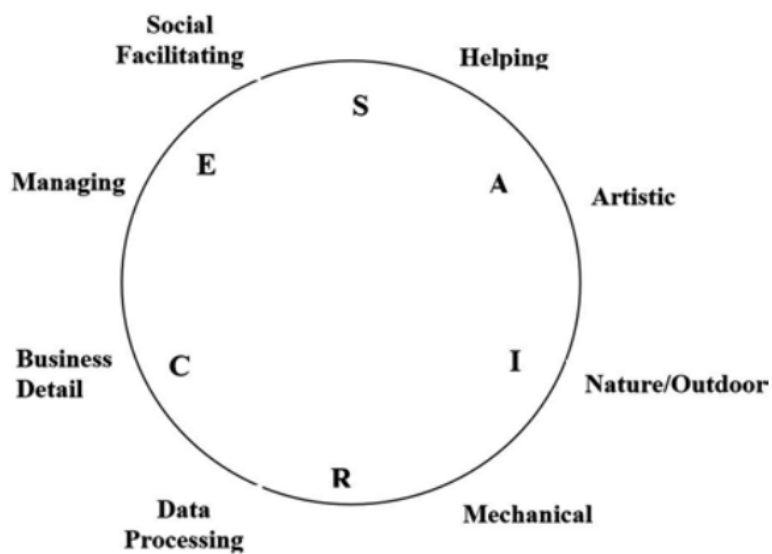
Σχήμα 1.

Χωρική αναπαράσταση των μοντέλων Holland και Gati των τύπων RIASEC

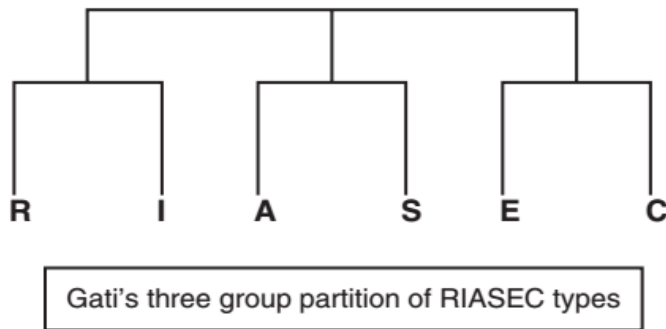


Σχήμα 2.

Κυκλική διάταξη των τύπων RIASEC



Σχήμα 3. Μοντέλο διαχωρισμού Gati των τύπων RIASEC



Tao, C., Gupta, S., & Tracey, T. J. G. (2019). Interest Assessment in a Cross-Cultural Context. In J. A. Athanassou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 655-671), Switzerland: Springer.

4.3 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ-ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΥΤΟΚΑΤΕΥΘΥΝΟΜΕΝΗΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HOLLAND (Self-Directed Search)

Ο Holland πλαισίωσε και στήριξε την θεωρία του (Hexagonal RIASEC model) στην κατασκευή και εφαρμογή διάφορων πρακτικών εργαλείων τα οποία βρήκαν μεγάλη ανταπόκριση στους επαγγελματίες σταδιοδρομίας καθώς τους βοήθησαν να υποστηρίξουν και να εφαρμόσουν με επιτυχία την θεωρία του Holland. Τρία από αυτά τα εργαλεία είναι:

- 1) Το Ευρετήριο Επαγγελματικών Προτιμήσεων (Vocational Preference Inventory - Holland, 1985b) το οποίο βαθμολογείται και βγάζει εύκολα σκορ.
- 2) Το αυτοβαθμολογούμενο, αυτοερμηνευόμενο και αυτοκατευθυνόμενης αναζήτησης ερωτηματολόγιο (SDS; Holland, Fritzsche, & Powell, 1994; Holland, Powell & Fritzsche, 1994).
- 3) Το εγχειρίδιο με τίτλο My Vocational Situation (Holland et al., 1980).

Και τα τρία είναι σχεδιασμένα ώστε να παρέχουν την βέλτιστη επαγγελματική βοήθεια με την ελάχιστη παρέμβαση του συμβούλου σταδιοδρομίας. (Gottfredson, 1999).

Η μεθοδολογία της Αυτοκατευθυνόμενης Αναζήτησης δεν θα μπορούσε να αναπτυχθεί χωρίς χρήσιμες τυπολογίες, γιατί απαιτεί ταξινομήσεις προσώπων και επαγγελμάτων σε παράλληλους όρους, να υπάρξει δηλαδή, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η κατάλληλη αντιστοιχία μεταξύ των έξι τύπων προσωπικότητας με τις

αντίστοιχες έξι κατηγορίες επαγγελματικών περιβαλλόντων. Ο πρακτικός χαρακτήρας και ο τρόπος που είναι δομημένα τα εργαλεία που προαναφέρθηκαν, στοχεύουν στην δυνατότητα αυτοαξιολόγησης του ίδιου του χρήστη χωρίς να απαιτείται καμία άλλη επιπλέον βοήθεια. Επίσης, είναι ευκολότερο, ταχύτερο και λιγότερο δαπανηρό για τον εξεταζόμενο και τον σύμβουλο να χρησιμοποιήσει μια έντυπη έκδοση του SDS παρά να διανείμει bubble sheets (είδος φόρμας ερωτηματολογίου) και να χρησιμοποιήσει μια ηλεκτρονική προσαρμογή του SDS. Η δομή του SDS καθιστά επίσης τη βαθμολόγηση και τη φύση της αξιολόγησης διαφανή στον χρήστη κάτι το οποίο αποτελεί ένα επιπλέον όφελος. (Gottfredson,1999).

Η θεωρία του Holland, η οποία κυριαρχεί στο χώρο της επαγγελματικής ψυχολογίας για περισσότερα από 30 χρόνια, θεωρείται η κορυφαία θεωρία στον τομέα της επιλογής σταδιοδρομίας. Σε συνέχεια της θεμελίωσης αυτής της θεωρίας (εξαγωνικό μοντέλο), ο Holland το 1994 ανέπτυξε το ερωτηματολόγιο αυτοκατευθυνόμενης αναζήτησης (SDS) για να μετρήσει τις έξι διαστάσεις του RIASEC.

Το SDS επιλέχθηκε έναντι άλλων εργαλείων μέτρησης, καθώς μπορεί να συμπληρωθεί, να αξιολογηθεί και να ερμηνευτεί από τους συμμετέχοντες χωρίς τη βοήθεια ειδικού (Osborn, 2002), μπορεί να ολοκληρωθεί εντός 30-45 λεπτών και έχει σχεδιαστεί με τέτοιον τρόπο ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από τους εφήβους όσο και από τους ενήλικες και να αποτελέσει ένα ιδιαίτερα χρήσιμο επιχειρηματικό εργαλείο για άτομα με εργασιακή εμπειρία που θέλουν να εξερευνήσουν τις μελλοντικές τους επιλογές απασχόλησης.

Το SDS, μέσα από τις κατάλληλες προσαρμογές για να καταστεί προσβάσιμο στον τρόπο συμπλήρωσής του, έχει εφαρμοστεί σε άτομα με αναπηρίες και ιδιαίτερα σε εφήβους με προβλήματα ακοής και όρασης καθώς και σε ενήλικες με προβλήματα όρασης.

Αν και το SDS σχεδιάστηκε αρχικά για μαθητές γυμνασίου, φοιτητές και ενήλικες, οι Holland, Powell και Fritzsche (1994) διαπίστωσαν ότι οι ενήλικες τελικά μπορούσαν βάσει των εμπειριών της ζωής τους να ερμηνεύσουν καλύτερα τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου.

Ως ερευνητικό εργαλείο, χρησιμοποιείται κυρίως η αρχική του μορφή (Form-R) σε έντυπη, ηλεκτρονική ή Έκδοση Μπράϊγ (Braille Edition, Holland, 1993) (Papakonstantinou,2020; Papakonstantinou & Papadopoulos,2020).

Το SDS: R (Holland, 1994) είναι ένα από τα πιο λίγα και ευρέως χρησιμοποιούμενο εργαλείο επαγγελματικού προσανατολισμού το οποίο μάλιστα είναι διαθέσιμο προς συμπλήρωση σε πολλαπλές μορφές όπως για παράδειγμα σε μορφή paper-pencil, σε PC και

σε Διαδικτυακή μορφή. Η έντυπη έκδοση της φόρμας paper-pencil, δημοσιεύθηκε αρχικά το 1970 και αναθεωρήθηκε σε επόμενες εκδόσεις των ετών 1977, 1985 και 1994.

Περιελάμβανε ένα φυλλάδιο αξιολόγησης (Assessment booklet-Daydreams Section and 228 items) και το εγχειρίδιο Occupations Finder (Revised Edition) το οποίο συμπεριελάμβανε περίπου 1.350 επαγγέλματα στα οποία απασχολούνταν οι περισσότεροι εργάτες στις Η.Π.Α. Χορηγήθηκε σε πληθυσμιακό δείγμα μαθητών γυμνασίου, κολεγίου καθώς επίσης και σε ενήλικες. Έχει χρησιμοποιηθεί σε περισσότερους από 30 εκατομμύρια ανθρώπους και έχει μεταφραστεί σε περισσότερες από 25 γλώσσες.

Η έκδοση για υπολογιστή (PC version), δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά το 1985 και περιελάμβανε μια εξατομικευμένη ερμηνευτική αναφορά 10–15 σελίδων με βάση τα αποτελέσματα SDS του χρήστη. Αυτή η έκθεση περιλάμβανε πληροφορίες για επαγγέλματα, τομείς σπουδών και ψυχαγωγικές δραστηριότητες όπως επίσης και αποτελέσματα έρευνας η οποία αναδείκνυε ότι η συμπλήρωση του SDS PC version ήταν πιο αρεστή στους μαθητές και απαιτούσε 25% λιγότερο χρόνο συμπλήρωσης σε σχέση με την paper-pencil version.

Η έκδοση SDS: R Διαδικτύου (Holland et al., 2001) ήταν επίσης μια άλλη έκδοση του SDS. Όπως και η έκδοση υπολογιστή, παρήγαγε μια εξατομικευμένη ερμηνευτική αναφορά των αποτελεσμάτων SDS για τον χρήστη με προτάσεις σχετικά με τον τρόπο χρήσης των αποτελεσμάτων αξιολόγησης (Dozier, Sampson Jr, Lenz, Peterson, & Reardon, 2015).

Στην Ελλάδα, για τις ανάγκες πραγματοποίησης έρευνας σε δείγμα 156 προπτυχιακών και μεταπτυχιακών φοιτητών, η οποία είχε σκοπό να περιγράψει την εξαγωνική προσαρμογή ατόμου-περιβάλλοντος σύμφωνα με τους τύπους προσωπικότητας του Holland, το SDS μεταφράστηκε στα ελληνικά (Greek version of the SDS) και η διαδικασία αντίστροφης μετάφρασης (back translation) πραγματοποιήθηκε από εξειδικευμένο αγγλόφωνο μεταφραστή (Sidiropoulou-Dimakou et al., 2008).

Όσον αφορά τώρα τη δομή του ερωτηματολογίου, το SDS-Form R αποτελείται από τέσσερις ενότητες στις οποίες οι συμμετέχοντες απαντούν σε στοιχεία οργανωμένα κάτω από καθένα από τα έξι γράμματα του RIASEC. (βλ. Παράρτημα).

Στην ενότητα «**Δραστηριότητες**», τα άτομα δηλώνουν εάν οι συγκεκριμένες δραστηριότητες τους ενδιαφέρουν ή όχι.

Στην ενότητα «**Ικανότητες**», τα άτομα σημειώνουν εάν μπορούν να εκτελέσουν ή όχι συγκεκριμένες δραστηριότητες με επιτυχία.

Στην ενότητα «**Επαγγέλματα**», οι ερωτώμενοι απαντούν εάν τους ενδιαφέρουν συγκεκριμένα επαγγέλματα ή όχι.

Στην ενότητα «**Αυτοαξιολόγηση**», οι ερωτώμενοι βαθμολογούν τον εαυτό τους σε σύγκριση με άλλα άτομα της ηλικίας τους σε συγκεκριμένες δραστηριότητες.

Στο τέλος του ερωτηματολογίου SDS, οι ερωτώμενοι υπολογίζουν αθροιστικά τις θετικές απαντήσεις σε καθεμία από τις τέσσερις ενότητες χωριστά για καθένα από τα έξι γράμματα του RIASEC και με βάση την υψηλότερη βαθμολογία που συγκεντρώνεται στα τρία γράμματα, προκύπτει ο συνοπτικός κωδικός τριών γραμμάτων ο οποίος αντιπροσωπεύει τον κωδικό Holland. Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες αναζητούν τον τριψήφιο συνοπτικό κωδικό τους καθώς και όλους τους πιθανούς συνδυασμούς και παραλλαγές του, με την διαδικασία αναδιάταξης των γραμμάτων, στο εγχειρίδιο λίστας επαγγελμάτων Occupations Finder για να βρουν τελικά ποιο είναι εκείνο το επάγγελμα το οποίο τους αντιπροσωπεύει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο βάσει της προσωπικότητάς τους και τους εξαγωνικού μοντέλου RIASEC. (Papakonstantinou,2020).

5. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ – ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Οι ερευνητικές υποθέσεις και τα διερευνητικά ερωτήματα τα οποία καλούμαστε λοιπόν σε αυτό το σημείο να παραθέσουμε, να εξετάσουμε, να επαληθεύσουμε και να επιβεβαιώσουμε, που είναι και το ζητούμενό μας, διαμέσου επαγωγικών στατιστικών διαδικασιών και εργαλείων είναι τα εξής:

- 1) Το εύρος των υφιστάμενων επαγγελμάτων σε άτομα χωρίς αναπηρία και σε άτομα με οπτικές αναπηρίες και η σύγκριση μεταξύ τους βάσει των έξι κατηγοριών του Holland (R-I-A-S-E-C). **(Πίνακας 3.)**
- 2) Το εύρος των επαγγελματικών επιλογών που προτείνεται σύμφωνα με το SDS Questionnaire που «τρέξαμε» με βάση το συνολικό σκορ στις έξι κατηγορίες RIASEC **(Πίνακες 4,5.)** και η σύγκριση μεταξύ των δύο πληθυσμών. **(Πίνακες 7,8,9.)**
- 3) Πόσο κοντά στις προτεινόμενες από το SDS Questionnaire βρίσκονται οι υφιστάμενες επαγγελματικές επιλογές των συμμετεχόντων στην έρευνα. **(Πίνακας 6.)**
- 4) Να εξετάσουμε εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων με οπτικές αναπηρίες επηρεάζουν τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους. **(Πίνακες 10,11,12,13,14,15,16,17.)**

2ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ: Μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας

1. ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

Συνολικά, 98 άτομα έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα εκ των οποίων τα 48 ήταν άτομα χωρίς αναπηρίες και τα 50 ήταν άτομα με οπτικές αναπηρίες. Το εύρος της ηλικίας των δύο ομάδων ήταν 19 έως 57 ετών. Η μέθοδος δειγματοληψίας που εφαρμόστηκε, ήταν δειγματοληψία ευχέρειας, μη πιθανοτική (convenience sample) καθώς δεν υπήρχε συγκεκριμένο δειγματοληπτικό πλαίσιο. Όσον αφορά την εύρεση και συγκέντρωση του απαραίτητου πληθυσμιακού δείγματος, αυτή προήλθε από την δεξαμενή των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, Instagram, emails), μέσω προσωπικών γνωριμιών και κοινών γνωστών και ιδιαίτερα για τα άτομα με οπτικές αναπηρίες, σημαντική αποδείχθηκε η συμβολή της Σχολής Τυφλών Θεσσαλονίκης καθώς επίσης και το αθλητικό σωματείο ΗΦΑΙΣΤΟΣ.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την συγκέντρωση του δείγματος και στις δύο πληθυσμιακές ομάδες, προϋπέθετε αρχικά την συγκατάθεσή τους, μετά από γραπτή ή τηλεφωνική προσωπική επικοινωνία, για να συμμετάσχουν στην παρούσα έρευνα.

Από τα 55 άτομα χωρίς αναπηρία στα οποία ζητήθηκε η έγκριση να συμμετάσχουν στην έρευνα, τελικά έλαβαν μέρος τα 48 (28 άνδρες και 20 γυναίκες), ενώ από τα συνολικά 75 άτομα με οπτικές αναπηρίες στα οποία ζητήθηκε η συμμετοχή τους, τελικά έλαβαν μέρος τα 50 (27 άνδρες και 23 γυναίκες).

Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα, τα άτομα χωρίς αναπηρία συγκεντρώνουν ένα υψηλό ποσοστό ανώτατης πανεπιστημιακής εκπαίδευσης της τάξης του 77,10% (41,7% απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 35,4% κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου) έναντι ενός χαμηλότερου ποσοστού που εμφανίζουν τα άτομα με οπτικές αναπηρίες της τάξης του 48% (30% απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 18% κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου). Επιπλέον, στον τομέα της εργασίας, τα άτομα χωρίς αναπηρία εμφανίζουν και εδώ υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής απασχόλησης (79,2%) έναντι των οπτικά αναπήρων (42%).

Από τα 50 συνολικά άτομα με οπτικές αναπηρίες που έλαβαν μέρος στην έρευνα, όσον αφορά τον βαθμό αναπηρίας, οι 27 (54%) είχαν ολική τύφλωση, οι 16 (32%) είχαν σοβαρή/βαριά οπτική αναπηρία, οι 5 (10%) είχαν μειωμένη όραση και οι 2 (4%) εμφάνιζαν μέτρια οπτική αναπηρία με το 44 % του δείγματος να δηλώνει ότι η ηλικία εμφάνισης της οπτικής αναπηρίας ήταν εκ γενετής και το υπόλοιπο 56% να δηλώνει ότι αφορούσε επίκτητη τύφλωση.

Η συντριπτική πλειοψηφία των ατόμων με οπτικές αναπηρίες (40 άτομα-80%) χρησιμοποιεί ως μέσο για να διαβάσει την Μπράιγ ή ηχητική ανάγνωση (text-to-speech systems), ενώ οι υπόλοιποι (10 άτομα-20%) χρησιμοποιούν κείμενα βλεπόντων με τη χρήση μεγέθυνσης μέσω βοηθημάτων χαμηλής όρασης (cctv magnifiers).

Σε επίπεδο αυτόνομης κίνησης και προσανατολισμού, τα ποσοστά που αφορούν τα άτομα με οπτικές αναπηρίες είναι σχεδόν μοιρασμένα με τους 23 ερωτώμενους (46%) να απαντούν ότι κινούνται μόνοι, οι 25 (50%) να απαντούν ότι κάποιες φορές κινούνται μόνοι και κάποιες με την βοήθεια συνοδού και μόνο οι 2 ερωτώμενοι (4%) να απαντούν ότι κινούνται αποκλειστικά με την βοήθεια συνοδού.

Τέλος, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να υποδείξουν τη συχνότητα της ανεξάρτητης κίνησής τους χρησιμοποιώντας μια κλίμακα τύπου Likert 5 σημείων (Πάντα, Τις περισσότερες φορές, Μερικές φορές, Λίγες φορές, Ποτέ). Οι 20 συμμετέχοντες (40%) απάντησαν ότι κινούνται πάντα μόνοι, οι 15 (30%) απάντησαν ότι κινούνται μόνοι τις περισσότερες φορές, οι 10 (20%) απάντησαν ότι κινούνται μερικές φορές μόνοι και οι 5 (10%) απάντησαν ότι κινούνται λίγες φορές μόνοι.

2. ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Το διερευνητικό εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες υλοποίησης της έρευνας ήταν το Standard SDS ASSESSMENT BOOKLET των Holland και Messer το οποίο επανεκδόθηκε και τυπώθηκε το 2017 στην Φλόριντα των Η.Π.Α. από την PAR (Psychological Assessment Resources), κορυφαίο εκδότη οργάνων αξιολόγησης, λογισμικού, βιβλίων και άλλου σχετικού υλικού. (βλ. Παράρτημα).

Το συγκεκριμένο αυτοβαθμολογούμενο και αυτοερμηνεύόμενο ερωτηματολόγιο αυτοκατευθυνόμενης διερεύνησης και αναζήτησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων και προτιμήσεων βασίζεται στην αρχική φόρμα του SDS Questionnaire, Form R, της έκδοσης του Holland (1994) με κάποιες μικρές τροποποιήσεις όπως για παράδειγμα στην ενότητα **Επαγγελματικά Όνειρα** οι πιθανές απαντήσεις που προσφέρονται είναι πλέον 6 αντί 8 του αρχικού ερωτηματολογίου Holland (1994) και στις ενότητες **Δραστηριότητες** και **Ικανότητες** οι πιθανές απαντήσεις είναι πλέον 14 αντί 11 του αρχικού ερωτηματολογίου. Οι ενότητες **Επαγγέλματα** και **Αυτοαξιολόγηση** παραμένουν ίδιες. (βλ. Παράρτημα).

Αν και το SDS σχεδιάστηκε αρχικά για μαθητές γυμνασίου, φοιτητές και ενήλικες, οι Holland, Powell και Fritzsche (1994) διαπίστωσαν ότι οι ενήλικες τελικά μπορούσαν βάσει των εμπειριών της ζωής τους να ερμηνεύσουν καλύτερα τα αποτελέσματα του

ερωτηματολογίου. Επίσης, το SDS, μέσα από τις κατάλληλες προσαρμογές για να καταστεί προσβάσιμο στον τρόπο συμπλήρωσής του, έχει εφαρμοστεί σε άτομα με αναπηρίες και ιδιαίτερα σε εφήβους με προβλήματα ακοής και όρασης καθώς και σε ενήλικες με προβλήματα όρασης.

Παρολαυτά, στην συγκεκριμένη έρευνα δεν χρησιμοποιήθηκε η SDS Form R, Braille Edition (Holland, 1993), αλλά η έντυπη και ηλεκτρονική μορφή του Standard SDS ASSESSMENT BOOKLET της PAR (Psychological Assessment Resources-2017) καθώς το ερωτηματολόγιο είναι κοινό και απευθύνεται σε πληθυσμιακό δείγμα ατόμων χωρίς αναπηρίες και σε άτομα με οπτικές αναπηρίες.

Όπως λοιπόν και το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο αυτοκατευθυνόμενης αναζήτησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων του Holland (1994), για το οποίο έγινε αναλυτική περιγραφή παραπάνω (1^ο Κεφάλαιο, Υποκεφάλαιο 4.3, σελ.69) έτσι και το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε για τις ανάγκες ολοκλήρωσης της έρευνας χωρίζεται σε 5 ενότητες (βλ. Παράρτημα) οι οποίες είναι οι εξής:

- **Επαγγελματικά Όνειρα (Occupational Daydreams)** η οποία περιλαμβάνει 6 πιθανές απαντήσεις ελεύθερου κειμένου.
- **Δραστηριότητες (Activities)** η οποία περιλαμβάνει 14 πιθανές απαντήσεις για κάθε αρχικό γράμμα του τύπου R-I-A-S-E-C (σύνολο 84 πιθανές διχοτομικές απαντήσεις τύπου ΝΑΙ/ΟΧΙ).
- **Ικανότητες (Competencies)** η οποία περιλαμβάνει 14 πιθανές απαντήσεις για κάθε αρχικό γράμμα του τύπου R-I-A-S-E-C (σύνολο 84 πιθανές διχοτομικές απαντήσεις τύπου ΝΑΙ/ΟΧΙ).
- **Επαγγέλματα (Occupations)** η οποία περιλαμβάνει 14 πιθανές απαντήσεις για κάθε αρχικό γράμμα του τύπου R-I-A-S-E-C (σύνολο 84 πιθανές διχοτομικές απαντήσεις τύπου ΝΑΙ/ΟΧΙ).
- **Αυτοαξιολόγηση (Self-Estimates)** στην οποία οι ερωτώμενοι αυτοβαθμολογούν τον εαυτό τους σε σύγκριση με άλλα άτομα της ηλικίας τους σε συγκεκριμένες δραστηριότητες επιλέγοντας ανάμεσα σε μια επτάβαθμη κλίμακα σημαντικού διαφορισμού (όπου 1=χαμηλός έως 7=υψηλός).

Στο τέλος του ερωτηματολογίου SDS, οι ερωτώμενοι υπολογίζουν αθροιστικά τις θετικές απαντήσεις σε καθεμία από τις τέσσερις ενότητες χωριστά (εκτός της ενότητας Επαγγελματικά Όνειρα) για καθένα από τα έξι γράμματα του RIASEC και με βάση την υψηλότερη βαθμολογία που συγκεντρώνεται στα τρία γράμματα, προκύπτει ο συνοπτικός

κωδικός τριών γραμμάτων ο οποίος αντιπροσωπεύει τον κωδικό Holland. Στη συνέχεια οι συμμετέχοντες αναζητούν τον τριψήφιο συνοπτικό κωδικό τους καθώς και όλους τους πιθανούς συνδυασμούς και παραλλαγές του, με την διαδικασία αναδιάταξης των γραμμάτων, στο εγχειρίδιο λίστας επαγγελμάτων Occupations Finder (βλ. Παράρτημα, StandardSDS ASSESSMENT BOOKLET-PAR, σελ. 15) για να βρουν τελικά ποιο είναι εκείνο το επάγγελμα το οποίο τους αντιπροσωπεύει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο βάσει της προσωπικότητάς τους και τους εξαγωνικού μοντέλου RIASEC. (Papakonstantinou,2020).

Όσον αφορά την διαδικασία επεξεργασίας του πρωτότυπου εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα καθώς ήταν στην αγγλική γλώσσα, το ερωτηματολόγιο και η δομή του κρατήθηκαν αυτούσια και η μοναδική παρέμβαση που πραγματοποιήθηκε ήταν η μετάφρασή του στην ελληνική γλώσσα, χωρίς την διαδικασία back translation, χρησιμοποιώντας σαν οδηγό το ήδη από τα προηγούμενα χρόνια μεταφρασμένο SDS Questionnaire, Form R, της έκδοσης του Holland (1994), με την βοήθεια και επίβλεψη του επόπτη της έρευνας καθηγητή, κυρίου Παπαδόπουλου Κωνσταντίνου και της καθηγήτριας, κυρίας Παπακωνσταντίνου Δόξας.

Αφού ολοκληρώθηκε αυτό το στάδιο της επεξεργασίας, ακολούθησε η διαμόρφωση, η κατασκευή και η αντιγραφή του ερωτηματολογίου στην πλατφόρμα Google Forms η οποία ηλεκτρονική μορφή του, αφού ελέγχθηκε από τον υπεύθυνο καθηγητή, ήταν τελικά αυτή που διαμοιράστηκε μέσω ηλεκτρονικών συνδέσμων (link) σε ολόκληρο το υποψήφιο δείγμα των ατόμων χωρίς αναπηρία και των ατόμων με οπτικές αναπηρίες.

Η δομή της ηλεκτρονικής φόρμας του ερωτηματολογίου που διαμοιράστηκε αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τα Δημογραφικά του υποψήφιου δείγματος με ερωτήσεις συμπλήρωσης ελεύθερου κειμένου, απλής επιλογής και κλίμακες διάταξης τύπου Likert (10 ερωτήσεις για τα άτομα χωρίς αναπηρία και 16 για τα άτομα με οπτικές αναπηρίες) και το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το Κυρίως Ερωτηματολόγιο το οποίο είναι κοινό και για τις δύο πληθυσμιακές ομάδες και αποτελείται, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω στην αναλυτική περιγραφή του, από ερωτήσεις συμπλήρωσης ελεύθερου κειμένου, από διχοτομικές κλίμακες και από μια κλίμακα σημαντικού διαφορισμού.

3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το διάστημα 15 Νοεμβρίου 2021 έως 30 Ιανουαρίου 2022. Πιο συγκεκριμένα, η διαδικασία συλλογής του απαραίτητου δείγματος διήρκεσε σχεδόν τρεις μήνες και όσον αφορά το συνολικό κομμάτι θεμελίωσης της μεθοδολογίας, της στατιστικής επεξεργασίας και της παράθεσης των αποτελεσμάτων, είχε συνολική χρονική διάρκεια τεσσάρων μηνών.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε για την συλλογή του απαραίτητου δείγματος, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ήταν η εξής:

- Με τη βοήθεια των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Facebook, Instagram, emails σε Ε.Σ.Α.Μ.Ε.Α. Σχολή Τυφλών Θεσσαλονίκης και αθλητικό σύλλογο ΗΦΑΙΣΤΟ), τηλεφωνικά αλλά και δια ζώσης πραγματοποιήθηκε μια πρώτη επαφή με το υποψήφιο δείγμα.
- Έγινε αναλυτική περιγραφή, διάρκειας περίπου 20 λεπτών, στο υποψήφιο δείγμα της έρευνας που πραγματοποιείται και ο λόγος που είναι σημαντική και απαραίτητη η συμμετοχή τους.
- Έγινε αναλυτική περιγραφή των ενοτήτων του ερωτηματολογίου στο σύνολό του (Δημογραφικά/Κυρίως Ερωτηματολόγιο) και ενημερώθηκαν οι ερωτώμενοι για τον χρόνο που απαιτείται για την συμπλήρωσή του.
- Ενημερώθηκε ολόκληρο το υποψήφιο δείγμα ότι βάσει της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων διασφαλίζεται η ανωνυμία και ότι μοναδικός σκοπός της συλλογής δεδομένων είναι η ολοκλήρωση και μόνο της συγκεκριμένης έρευνας.
- Έπειτα από ερώτηση πολλών υποψηφίων εάν θα μπορούν και οι ίδιοι με κάποιον τρόπο να έχουν πρόσβαση στα αποτελέσματα της έρευνας καθώς αποτελούν μέρος της, δόθηκε θετική απάντηση.
- Αφού εξασφαλίστηκε με αυτόν τον τρόπο η άδεια και η συγκατάθεση του υποψηφίου δείγματος για να συμμετάσχουν στην παρούσα έρευνα, εστάλησαν τα link (Google Forms) του ερωτηματολογίου στις πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης, στα προσωπικά email των ερωτώμενων αλλά και στα email της γραμματειακής υποστήριξης της Σχολής Τυφλών Θεσσαλονίκης, της Ε.Σ.Α.Μ.Ε.Α. και του αθλητικού σωματείου ΗΦΑΙΣΤΟΣ και ζητήθηκε εάν είναι δυνατόν να γίνει επιπλέον διαμοιρασμός με σκοπό να συγκεντρωθεί μεγαλύτερο δείγμα το οποίο θα εξασφαλίζει και την μεγαλύτερη αξιοπιστία της συγκεκριμένης έρευνας.

- Η διαδικασία της ακολουθίας των βημάτων ενημέρωσης, παροχής των απαραίτητων στο δείγμα πληροφοριών, διαμοιρασμού του ερωτηματολογίου και συλλογής αποτελεσμάτων που πραγματοποιήθηκαν ήταν κοινή και στα άτομα χωρίς αναπηρίες και στα άτομα με οπτικές αναπηρίες, όμως όσον αφορά ιδιαίτερα το υποψήφιο δείγμα των ατόμων με οπτικές αναπηρίες, εκτός από τα link που εστάλησαν, συλλέχθηκαν επιπλέον ερωτηματολόγια τηλεφωνικά αλλά και δια ζώσης.
- Συνολικά, 48 άτομα χωρίς αναπηρία απάντησαν στο ερωτηματολόγιο μέσω των link που εστάλησαν ηλεκτρονικά ενώ 32 άτομα με οπτικές αναπηρίες απάντησαν μόνοι τους μέσω των απεσταλμένων ηλεκτρονικών συνδέσμων (link), 12 απάντησαν δια ζώσης στην Σχολή Τυφλών Θεσσαλονίκης και 6 έδωσαν απαντήσεις τηλεφωνικά.
- Όσον αφορά τον χρόνο που απαιτήθηκε για την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αφού πήραμε μια αρχική ανατροφοδότηση από 8 συνολικά άτομα (3 άτομα χωρίς αναπηρία και 5 άτομα με οπτικές αναπηρίες), στην συνέχεια ενημερώθηκε και το υπόλοιπο υποψήφιο δείγμα για τον κατά προσέγγιση χρόνο που θα χρειαστεί να διαθέσουν για την συμμετοχή τους στην έρευνα. Ο απαραίτητος χρόνος που χρειάστηκε για να απαντήσει το δείγμα τελικά, αξιολόγηση που έγινε μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας συλλογής των απαντήσεων, φάνηκε να ποικίλει και να διαφοροποιείται ανάλογα με την παρουσία διαφόρων δεδομένων και παραγόντων όπως για παράδειγμα του πληθυσμιακού δείγματος στο οποίο απευθύνεται το ερωτηματολόγιο, δηλαδή στην ύπαρξη ή όχι οπτικής αναπηρίας, του βαθμού της οπτικής αναπηρίας, της εξοικείωσης ή όχι με νέες και παλαιότερες υποστηρικτικές τεχνολογίες, των ιδιαίτερων δημογραφικών χαρακτηριστικών του κάθε υποψηφίου, των δυσκολιών που τυχόν προέκυψαν όσον αφορά την κατανόηση των ερωτήσεων και του τρόπου αποτύπωσης των απαντήσεών τους στις φόρμες που διαμοιράστηκαν αλλά και της μεθόδου που εφαρμόστηκε από τον ερευνητή για την συλλογή των απαντήσεων του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα στα άτομα χωρίς αναπηρία, στα οποία διαμοιράστηκαν αποκλειστικά ηλεκτρονικοί σύνδεσμοι (links), ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 25-30 λεπτά. Στα άτομα με οπτικές αναπηρίες, ο μέσος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν 45-50 λεπτά, στην περίπτωση που συλλέχθηκαν οι απαντήσεις τηλεφωνικά και δια ζώσης καθ' υπαγόρευση των ερωτήσεων από τον ερευνητή, και τέλος ο μέσος χρόνος που χρειάστηκαν τα άτομα με οπτικές αναπηρίες για να συμπληρώσουν

μόνοι τους το ερωτηματολόγιο ήταν περίπου 35 λεπτά για τα άτομα που ήταν αρκετά εξοικειωμένα με την χρήση υποστηρικτικών τεχνολογιών (screen readers software και cctv magnifiers) και περίπου 55-60 λεπτά για τα άτομα που δεν ήταν ιδιαίτερα εξοικειωμένα και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο με την βοήθεια κάποιου συνοδού τους ή οικείου τους προσώπου ή ακόμα και κατόπιν διευκρινίσεων και ανατροφοδότησης που δόθηκαν μεταξύ ερευνητή και συνεντευξιζόμενου.

4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ Holland SDS

Η αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας (Cronbach's alpha) του πρωτότυπου ερωτηματολογίου SDS-R ,το οποίο αποτελεί την βάση για το ερωτηματολόγιο που εφαρμόστηκε στην παρούσα έρευνα, αναφέρεται ότι κυμαίνεται μεταξύ 0,80 και 0,90, ενώ η αξιοπιστία δοκιμής-επανεξέτασης (test-retest) μεταξύ 0,70 και 0,80, σύμφωνα με μελέτες που χρησιμοποίησαν την έκδοση του 1977 αυτού του εργαλείου (Parakonstantinou, 2020).

5. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Πίνακας 3.

Υφιστάμενες επαγγελματικές επιλογές ατόμων χωρίς αναπηρία και ατόμων με οπτικές αναπηρίες

RIASEC:R=Realistic(Ρεαλιστικά),I=Investigative(Ερευνητικά), A=Artistic(Καλλιτεχνικά), S=Social(Κοινωνικά), E=Enterprising(Επιχειρηματικά), C=Conventional(Συμβατικά)

Κατηγορία	<u>Βλέποντες Συμμετέχοντες</u>		<u>Οπτικά ανάπηροι Συμμετέχοντες</u>				
	Συμμετέχοντες	Κωδικοί Holland	Κατηγορία Συμμετέχοντες	Κωδικοί Holland			
E	16 (33,33%)	EC (4), ECR (3), ECS (2),	C	11 (22%)	CSR(8), CER (2), CI (1)		
		ERC (2), ESC (2), ESR (1),			E	6 (12%)	EC (3), EIA (2), ECS (1)
		EIA (1), EIC (1)			S	3 (6%)	SAI (1), SAE (1), SAC (1)
S	12 (25%)	SAC (4), SAE (3), SA (1),	I	1 (2%)	ICE (1)		
		SRI (1), SIA (1), SEI (1),			R	-	
		SCR (1)			A	-	
I	5 (10,41%)	ISR (3), IRC (1), IR (1)					
C	4 (8,33%)	CER(3), CES (1)					
R	-						
A	-						

Πίνακας 4.

Κωδικοί Holland και αντίστοιχες επαγγελματικές κατηγορίες (RIASEC: R=Realistic, I=Investigative, A=Artistic, S=Social, E=Enterprising, C=Conventional) ατόμων χωρίς αναπηρία.

Κατηγορίες	Συμμετέχοντες	Κωδικοί Holland
Social	26 (54,16%)	SEI (4), SAC (3), SCI (3), SAE (3), SCA (2), SIE (2), SCR (1), SEA (1), SIA (1), SRC (1), SIC (1), SCE (1), SEC (1), SIR(1) SAI (1)
Conventional	7 (14,58%)	CES (3), CIE (1), CSI (1), CSR (1), CSE (1)
Enterprising	6 (12,50%)	ESA (2), ESC (1), ECS (1), ERA (1), EIS (1)
Investigative	6 (12,5%)	ISE (1), ICE (1), ISC (1), ICS (1), ISR (1), IEC (1)
Realistic	2 (4,16%)	RIC (1), RES (1)
Artistic	1 (2,08%)	ASE (1)

Αποτύπωση της συχνότητας εμφάνισης των τριψήφιων κωδικών που αντιπροσωπεύουν το εύρος των επαγγελματικών επιλογών του δείγματος, σε συνάρτηση με την προσωπικότητά τους, το οποίο προτείνεται βάσει του SDS Questionnaire και της θεωρίας του Holland.

Πίνακας 5.

Κωδικοί Holland και αντίστοιχες επαγγελματικές κατηγορίες (RIASEC: R=Realistic, I=Investigative, A=Artistic, S=Social, E=Enterprising, C=Conventional) ατόμων με οπτικές αναπηρίες.

Κατηγορίες	Συμμετέχοντες	Κωδικοί Holland
Social	32 (64%)	SEC (6), SAC (5), SAE (5), SEA (4), SIA (3), SAI (2), SIC (2), SRE (2), SCI (1), SRC (1), SCE (1)
Enterprising	6 (12%)	EIS (1), ESA (1), ESC (1), ERI (1), ESR (1), ERC (1)
Investigative	4 (8%)	ISE (2), IES (1), IAS (1)
Realistic	3 (6%)	RSE (1), RCS (1), RCI (1)
Conventional	3 (6%)	CES (1), CEI (1), CSA (1)
Artistic	2 (4%)	AIS (1), ASI (1)

Αποτύπωση της συχνότητας εμφάνισης των τριψήφιων κωδικών που αντιπροσωπεύουν το εύρος των επαγγελματικών επιλογών του δείγματος, σε συνάρτηση με την προσωπικότητά τους, το οποίο προτείνεται βάσει του SDS Questionnaire και της θεωρίας του Holland.

Πίνακας 6.

Σύγκριση μεταξύ υφιστάμενων επαγγελματικών επιλογών των συμμετεχόντων και των επαγγελματικών επιλογών που προτείνονται από το Holland SDS Questionnaire

Κατηγορίες	<u>Βλέποντες Συμμετέχοντες</u>		<u>Οπτικά ανάπηροι Συμμετέχοντες</u>	
	Υφιστάμενες	SDS	Υφιστάμενες	SDS
(E)nterprising	16 (33,33%)	6 (12,50%)	6 (12%)	6 (12%)
(S)ocial	12 (25%)	26 (54,16%)	3 (6%)	32 (64%)
(I)ntestigative	5 (10,41%)	6 (12,50%)	1 (2%)	4 (8%)
(C)onventional	4 (8,33%)	7 (14,58%)	11 (22%)	3 (6%)
(R)ealistic	-	2 (4,16%)	-	3 (6%)
(A)rtistic	-	1 (2,08%)	-	2 (4%)

Πίνακας 7.

T-Test ανεξάρτητων δειγμάτων (Σύγκριση οπτικής αναπηρίας και τυπικού πληθυσμού)

		Statistic	df	p
R 1	Student's t	-0.7812	96.0	0.437
I 1	Student's t	1.1353	96.0	0.259
A 1	Student's t	0.7237 ^a	96.0	0.471
S 1	Student's t	-0.7464	96.0	0.457
E 1	Student's t	-0.4904	96.0	0.625
C 1	Student's t	-0.9435	96.0	0.348
R 2	Student's t	1.1908	96.0	0.237
I 2	Student's t	0.1205	96.0	0.904
A 2	Student's t	-1.5880	96.0	0.116
S 2	Student's t	1.2272	96.0	0.223
E 2	Student's t	0.7418	96.0	0.460
C 2	Student's t	1.1918	96.0	0.236
R 3	Student's t	-1.5184	96.0	0.132

I 3	Student's t	-1.8103	96.0	0.073
A 3	Student's t	-2.3640	96.0	0.020
S 3	Student's t	-1.3580	96.0	0.178
E 3	Student's t	-0.7710	96.0	0.443
C 3	Student's t	0.0191	96.0	0.985
R 4	Student's t	-0.8191	96.0	0.415
I 4	Student's t	-1.0968	96.0	0.275
A 4	Student's t	-4.3560 ^a	96.0	< .001
S 4	Student's t	-4.0467	96.0	< .001
E 4	Student's t	-1.3417	96.0	0.183
C 4	Student's t	-0.3549	96.0	0.723
R 5	Student's t	-0.7729	96.0	0.441
I 5	Student's t	-1.4080	96.0	0.162
A 5	Student's t	-5.4861 ^a	96.0	< .001
S 5	Student's t	-2.5000	96.0	0.014
E 5	Student's t	-2.1606	96.0	0.033
C 5	Student's t	-0.2890	96.0	0.773

^a To Levene's test είναι στατιστικά σημαντικό ($p < .05$), γεγονός που υποδηλώνει παραβίαση της υπόθεσης των ίσων διακυμάνσεων

Πίνακας 8.

T-Test ανεξάρτητων δειγμάτων (Συνολικό Σκορ στις κλίμακες-Σύγκριση οπτικής αναπηρίας και τυπικού πληθυσμού)

		Statistic	df	p
R	Student's t	-0.5596	96.0	0.577
I	Student's t	-0.5036	96.0	0.616
A	Student's t	-2.5777*	96.0	0.011
S	Student's t	-1.5088	96.0	0.135
E	Student's t	-0.6606	96.0	0.510
C	Student's t	-0.0307	96.0	0.976

* $t = -2.57$, $df = 96.0$; $p < 0.05 = 0.011$

Πίνακας 9.

Μέσοι όροι (Means) και Σημαντικές διαφορές (Significant differences) μεταξύ των γκρουπ στην κλίμακα RIASec.

	Άτομα χωρίς αναπηρία				Άτομα με οπτικές αναπηρίες			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
R	2	50	17,45	11,62	2	48	18,94	14,13
I	2	50	24,56	12,58	9	48	25,76	10,66
A	2	45	20,68*	12,77	7	45	26,84*	10,54
S	16	53	36,60	10,27	17	54	39,62	9,30
E	2	52	28,22	12,77	5	53	30,02	13,74
C	2	54	27,68	12,45	5	51	27,76	10,63

* Σημαντικές διαφορές μεταξύ των ομάδων (Significant differences)

Πίνακας 10.

Ανάλυση Συσχετίσεων (Correlation Matrix) (ΟΛΟ ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ)

		R	I	A	S	E	C
Ηλικία	Pearson's r	0.363	0.075	0.041	-0.021	0.138	0.175
	p-value	<.001	0.462	0.691	0.84	0.177	0.085
Μορφωτικό	Pearson's r	0.025	0.311	0.017	0.209	0.291	0.207
	p-value	0.807	0.002	0.87	0.039	0.004	0.04

Πίνακας 11.

Ανάλυση Συσχετίσεων (Correlation Matrix) (ΜΟΝΟ Η ΟΠΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ)

		R	I	A	S	E	C
Ηλικία	Pearson's r	0.511	0.193	0.14	-0.005	0.135	0.368
	P-value	<.001	0.178	0.331	0.973	0.349	0.008
Ηλικία εμφάνισης	Pearson's r	0.26	-0.044	-0.106	-0.008	0.058	0.208
	P-value	0.068	0.762	0.463	0.956	0.688	0.147
Αυτόνομη κίνηση	Pearson's r	0.079	0.238	0.002	0.243	0.215	0.378
	P-value	0.585	0.096	0.99	0.089	0.133	0.007
Μορφωτικό επίπ.	Pearson's r	0.096	0.323	0.085	0.193	0.434	0.174
	P-value	0.507	0.022	0.559	0.18	0.002	0.228

Πίνακας 12.

Παλινδρόμηση σε δείγμα συμμετεχόντων, ατόμων με οπτικές αναπηρίες

Συντελεστές (R)

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	-8.68	18.53	.00	-.47	.642
Φύλο	-10.55	3.66	-.37	-2.88	.006
Ηλικία	.70	.21	.41	3.40	.001
Ηλικία εμφάνισης αναπ.	.35	.29	.17	1.19	.242
Βαθμός αναπηρίας	-.11	2.33	-.01	-.05	.962
Αυτόνομη κίνηση	2.06	1.66	.15	1.24	.223
Μορφωτικό επίπεδο	.08	1.70	.01	.04	.964

Adjusted $R^2=0.37$; $F=5.79$; $p<0.05=0.000$

Πίνακας αποτύπωσης συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητες μεταβλητές) ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή-κλίμακα **R**. Σε ποιόν βαθμό μπορούν δηλαδή οι ανεξάρτητες μεταβλητές να ερμηνεύσουν-επηρεάσουν μια εξαρτημένη.

Πίνακας 13.

Παλινδρόμηση σε δείγμα συμμετεχόντων, ατόμων με οπτικές αναπηρίες

Συντελεστές (I)

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	-24.34	16.39	.00	-1.49	.145
Φύλο	3.14	3.24	.15	.97	.338
Ηλικία	.32	.18	.25	1.76	.085
Ηλικία εμφάνισης αναπ.	-.18	.26	-.12	-.67	.504
Βαθμός αναπηρίας	-.14	2.06	-.01	-.07	.945
Αυτόνομη κίνηση	2.90	1.47	.27	1.97	.055
Μορφωτικό επίπεδο	3.77	1.50	.34	2.51	.016

Adjusted $R^2=0.13$; $F=2.26$; $p<0.05=0.056$

Πίνακας αποτύπωσης συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητες μεταβλητές) ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή-κλίμακα **I**.

Πίνακας 14.

Παλινδρόμηση σε δείγμα συμμετεχόντων, ατόμων με οπτικές αναπηρίες

Συντελεστές (A)

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	-20.90	15,15	.00	-1.38	.175
Φύλο	6.43	2.99	.30	2.15	.037
Ηλικία	.19	.17	.15	1.15	.257
Ηλικία εμφάνισης αναπ.	.46	.24	.31	1.90	.064
Βαθμός αναπηρίας	8.24	1.91	.74	4.32	.000
Αυτόνομη κίνηση	1.61	1.36	.15	1.18	.244
Μορφωτικό επίπεδο	.34	1.39	.03	.25	.807

Adjusted $R^2=0.24$; $F=3.61$; $p<0.05=0.006$

Πίνακας αποτύπωσης συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητες μεταβλητές) ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή-κλίμακα **A**.

Πίνακας 15.

Παλινδρόμηση σε δείγμα συμμετεχόντων, ατόμων με οπτικές αναπηρίες

Συντελεστές (S)

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	-13.24	13.33	.00	-.99	.326
Φύλο	7.94	2.63	.43	3.02	.004
Ηλικία	.07	.15	.06	.46	.651
Ηλικία εμφάνισης αναπ.	.42	.21	.32	1.97	.055
Βαθμός αναπηρίας	5.85	1.68	.59	3.48	.001
Αυτόνομη κίνηση	3.21	1.20	.34	2.68	.010
Μορφωτικό επίπεδο	1.69	1.22	.18	1.39	.173

Adjusted $R^2=0.25$; $F=3.68$; $p<0.05=0.005$

Πίνακας αποτύπωσης συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητες μεταβλητές) ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή-κλίμακα **S**.

Πίνακας 16.

Παλινδρόμηση σε δείγμα συμμετεχόντων, ατόμων με οπτικές αναπηρίες

Συντελεστές (E)

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	-47.63	20.01	.00	-2.38	.022
Φύλο	-1.69	3.95	-.06	-.43	.672
Ηλικία	.13	.22	.08	.60	.550
Ηλικία εμφάνισης αναπ.	.26	.32	.13	.82	.417
Βαθμός αναπηρίας	4.00	2.52	.27	1.59	.120
Αυτόνομη κίνηση	4.17	1.80	.30	2.32	.025
Μορφωτικό επίπεδο	5.72	1.83	.40	3.12	.003

Adjusted $R^2=0.22$; $F=3.34$; $p<0.05=0.009$

Πίνακας αποτύπωσης συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητες μεταβλητές) ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή-κλίμακα **E**.

Πίνακας 17.

Παλινδρόμηση σε δείγμα συμμετεχόντων, ατόμων με οπτικές αναπηρίες

Συντελεστές (C)

	B	Std. Error	β	t	p
(Constant)	-28.57	14.73	.00	-1.94	.059
Φύλο	1.42	2.91	.07	.49	.629
Ηλικία	.50	.17	.39	3.05	.004
Ηλικία εμφάνισης αναπ.	.40	.23	.26	1.69	.099
Βαθμός αναπηρίας	2.48	1.86	.22	1.34	.189
Αυτόνομη κίνηση	4.89	1.32	.46	3.70	.001
Μορφωτικό επίπεδο	1.32	1.35	.12	.98	.332

Adjusted $R^2=0.30$; $F=4.42$; $p<0.05=0.001$

Πίνακας αποτύπωσης συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών (ανεξάρτητες μεταβλητές) ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή-κλίμακα **C**.

Όσον αφορά το εύρος των υφιστάμενων επαγγελματικών επιλογών τα άτομα χωρίς αναπηρία σκοράρουν (απασχολούνται επαγγελματικά) σε μεγαλύτερο ποσοστό (33,33%) στην κατηγορία **-E-** (Enterprising) σε σύγκριση με τους οπτικά ανάπηρους (12%). Ακολουθεί η κατηγορία **-S-** (Social) με 25% και **-I-** (Investigative) με 10,41% με τα αντίστοιχα ποσοστά των ατόμων με οπτικές αναπηρίες να βρίσκονται στο 6% και στο 2%. Η βασική διαφορά μεταξύ των δύο πληθυσμών παρατηρείται στον τύπο **-C-** (Conventional) στον οποίο τα άτομα χωρίς αναπηρία σκοράρουν στην τελευταία θέση του πίνακα με ποσοστό που αγγίζει μόλις το 8,33% σε αντίθεση με τα άτομα με οπτικές αναπηρίες που ο συγκεκριμένος τύπος βρίσκεται στην κορυφή του πίνακα με ποσοστό 22%. Ακολουθούν οι τύποι **-E-** (Enterprising) με 12% , **-S-** (Social) με 6% και **-I-** (Investigative) με 2% ενώ όσον αφορά τους τύπους **-R-** (Realistic) και **-A-** (Artistic), δεν πήραμε καμία θετική απάντηση από τους δύο πληθυσμούς. **(Πίνακας 3).**

Για την εξέταση του συνολικού σκορ των ατόμων χωρίς αναπηρία και των ατόμων με οπτικές αναπηρίες στις έξι κατηγορίες R-I-A-S-E-C όσον αφορά το εύρος των επαγγελματικών επιλογών που προτείνεται σύμφωνα με το SDS Questionnaire η πλειονότητα των ατόμων χωρίς αναπηρία σκοράρει στην κατηγορία **-S-** (Social) με υψηλό ποσοστό 54,16% ενώ στην δεύτερη κατηγορία βρίσκεται ο τύπος **-C-** (Conventional) με ποσοστό 14,58% και ακολουθούν οι κατηγορίες **-E-** (Enterprising) και **-I-** (Investigative) με 12,50%, η **-R-** (Realistic) με 4,16% και τέλος η κατηγορία **-A-** (Artistic) με 2,08%. **(Πίνακας 4).**

Όσον αφορά τα άτομα με οπτικές αναπηρίες, επίσης η συντριπτική πλειοψηφία σκοράρει υψηλά στην κατηγορία **-S-** (Social) με ποσοστό 64% ενώ σε αντίθεση με τα άτομα χωρίς αναπηρία την δεύτερη θέση κατά σειρά καταλαμβάνει η κατηγορία **-E-** (Enterprising) με ποσοστό 12% και ακολουθούν οι κατηγορίες **-I-** (Investigative) με 8%, οι κατηγορίες **-R-** (Realistic) και **-C-** (Conventional) με ποσοστό 6% και τέλος η κατηγορία **-A-** (Artistic) με 4%. **(Πίνακας 5).**

Στο t-Test ανεξαρτησίας των δειγμάτων, που αφορά την σύγκριση μεταξύ του τυπικού πληθυσμού και των ατόμων με οπτική αναπηρία, μόνο στις απαντήσεις των ερωτήσεων A3, A4, S4, A5, S5 και E5 φάνηκε να είναι στατιστικά σημαντική η διάκριση μεταξύ των δύο πληθυσμών. **(Πίνακας 7.)**

Στο συνολικό σκορ των κλιμάκων μόνο η μεταβλητή **-A-** φαίνεται να διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στον τυπικό πληθυσμό και στους οπτικά ανάπηρους. Στις υπόλοιπες μεταβλητές, τόσο οι βλέποντες όσο και οι οπτικά ανάπηροι, έχουν απαντήσει με τρόπο που δεν διαφέρει σημαντικά μεταξύ τους. **(Πίνακας 8.)**

Επιπλέον, η σύγκριση των βαθμολογιών (Μέσοι όροι) των συμμετεχόντων για καθένα από τους έξι τύπους (R-I-A-S-E-C) αποκαλύπτει ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία από τους βλέποντες και στους έξι τύπους, με τον τύπο **-A-** (Artistic) να σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων. **(Πίνακας 9.)**

Επίσης, στα άτομα χωρίς αναπηρίες σημειώνονται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ υφιστάμενων (Current) και προτεινόμενων (Suggested-SDS) επαγγελμάτων στις κατηγορίες **-E-** (Enterprising), με αντίστοιχα ποσοστά 33,33% και 12,50%, και **-S-** (Social) με αντίστοιχα ποσοστά 25% και 54,16%. Στα άτομα με οπτικές αναπηρίες σημειώνονται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ υφιστάμενων (Current) και προτεινόμενων (Suggested-SDS) επαγγελμάτων στις κατηγορίες **-S-** (Social) με αντίστοιχα ποσοστά 6% και 64% και **-C-** (Conventional) με ποσοστά 22% και 6%. **(Πίνακας 6.)**

Τέλος, μεταξύ των μεταβλητών της **-ηλικίας-** των οπτικά ανάπηρων συμμετεχόντων και της **-R-** παρατηρείται μια καλή συσχέτιση ($p < 0.05 = 0.001$, Pearson's $r = 0.511$) η οποία φανερώνει ότι όσο μεταβάλλεται η μία μεταβλητή (ηλικία), επηρεάζεται άμεσα και η άλλη (**-R-**), δηλαδή η ηλικία επηρεάζει τον τρόπο που απαντούν οι συμμετέχοντες στην ερώτηση **-R-**.

Μεταξύ των μεταβλητών της **-ηλικίας-** των οπτικά ανάπηρων συμμετεχόντων και της **-C-** παρατηρείται επίσης μια καλή συσχέτιση ($p < 0.05 = 0.008$, Pearson's $r = 0.368$) η οποία φανερώνει ότι η ηλικία επηρεάζει τον τρόπο που απαντούν οι συμμετέχοντες στην ερώτηση **-C-**. Οι υπόλοιπες μεταβλητές I-A-S-E δεν εμφανίζουν καμία συσχέτιση με την μεταβλητή της ηλικίας.

Όσον αφορά την μεταβλητή της **-ηλικίας εμφάνισης της οπτικής αναπηρίας-**, δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τις μεταβλητές RIASEC δηλαδή η ηλικία εμφάνισης της οπτικής αναπηρίας δεν φαίνεται να επηρεάζει τον τρόπο που απαντούν οι συμμετέχοντες σε κάθε γράμμα-τύπο RIASEC.

Μεταξύ των μεταβλητών της **-αυτόνομης κίνησης-** και της **-C-** παρατηρείται επίσης μια καλή συσχέτιση ($p < 0.05 = 0,007$, Pearson's $r = 0,378$) η οποία φανερώνει ότι όσο αυτόνομα κινείται ένας οπτικά ανάπηρος επηρεάζει τον τρόπο που απαντάει στην ερώτηση **-C-**.

Μεταξύ των μεταβλητών του **-μορφωτικού επιπέδου-** και της **-I-** παρατηρείται μια καλή συσχέτιση ($p < 0.05 = 0,022$, Pearson's $r = 0,323$) η οποία φανερώνει ότι όσο μεταβάλλεται η μία μεταβλητή (μορφωτικό επίπεδο) επηρεάζεται άμεσα και η άλλη (**-I-**),

δηλαδή η μεταβολή του μορφωτικού επιπέδου των συμμετεχόντων επηρεάζει τον τρόπο που απαντούν οι συμμετέχοντες στην ερώτηση -I-.

Μεταξύ των μεταβλητών του **-μορφωτικού επιπέδου-** και της **-E-** παρατηρείται επίσης μια καλή συσχέτιση ($p < 0.05 = 0,002$, Pearson's $r = 0,434$) δηλαδή η μεταβολή στις τιμές του μορφωτικού επιπέδου των συμμετεχόντων επηρεάζει τον τρόπο που απαντούν οι συμμετέχοντες στην ερώτηση -E-. Οι υπόλοιπες μεταβλητές των γραμμάτων R-A-S-C δεν εμφανίζουν καμία στατιστικά σημαντική συσχέτιση **(Πίνακας 11.)**

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης του χαρακτηριστικού **-R-** (Realistic) μας έδωσε Adjusted $R^2 = 0.37$; $F = 5.79$; $p < 0.05 = 0.000$. Το φύλο ($\beta = -.37$, $p < 0.05 = 0.006$) και η ηλικία ($\beta = .41$, $p < 0.05 = 0.001$) ήταν σημαντικοί ατομικοί προγνωστικοί παράγοντες που επηρέασαν την μεταβλητή **-R-**. **(Πίνακας 12.)**

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης του χαρακτηριστικού **-I-** (Investigative) μας έδωσε Adjusted $R^2 = 0.13$; $F = 2.26$; $p < 0.05 = 0.056$. Κανένα δημογραφικό χαρακτηριστικό δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ατομικός προγνωστικός παράγοντας σε στατιστικά σημαντικό επίπεδο. **(Πίνακας 13.)**

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης του χαρακτηριστικού **-A-** (Artistic) μας έδωσε Adjusted $R^2 = 0.24$; $F = 3.61$; $p < 0.05 = 0.006$. Το φύλο ($\beta = .30$, $p < 0.05 = 0.037$) και ο βαθμός αναπηρίας ($\beta = .74$, $p < 0.05 = 0.000$) ήταν σημαντικοί ατομικοί προγνωστικοί παράγοντες που επηρέασαν την μεταβλητή **-A-**. **(Πίνακας 14.)**

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης του χαρακτηριστικού **-S-** (Social) μας έδωσε Adjusted $R^2 = 0.25$; $F = 3.68$; $p < 0.05 = 0.005$. Το φύλο ($\beta = .43$, $p < 0.05 = 0.004$), ο βαθμός αναπηρίας ($\beta = .59$, $p < 0.05 = 0.001$) και η αυτόνομη κίνηση ($\beta = .34$, $p < 0.05 = 0,010$) ήταν σημαντικοί ατομικοί προγνωστικοί παράγοντες που επηρέασαν την μεταβλητή **-S-** **(Πίνακας 15.)**

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης του χαρακτηριστικού **-E-** (Enterprising) μας έδωσε Adjusted $R^2 = 0.22$; $F = 3.34$; $p < 0.05 = 0.009$. Η αυτόνομη κίνηση ($\beta = .30$, $p < 0.05 = 0.025$) και το μορφωτικό επίπεδο ($\beta = .40$, $p < 0.05 = 0.003$) ήταν σημαντικοί ατομικοί προγνωστικοί παράγοντες που επηρέασαν την μεταβλητή **-E-** **(Πίνακας 16.)**

Η ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης του χαρακτηριστικού **-C-** (Conventional) μας έδωσε Adjusted $R^2 = 0.30$; $F = 4.42$; $p < 0.05 = 0.001$. Η ηλικία ($\beta = .39$, $p < 0.05 = 0.004$) και η αυτόνομη κίνηση ($\beta = .46$, $p < 0.05 = 0.001$) ήταν σημαντικοί ατομικοί προγνωστικοί παράγοντες που επηρέασαν την μεταβλητή **-C-** **(Πίνακας 17.)**

6. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Όσον αφορά το εύρος των υφιστάμενων επαγγελματικών επιλογών, σύμφωνα με τους τύπους R-I-A-S-E-C και των τριψήφιων κωδικών Holland που υπολογίσαμε και εξάγαμε βάσει του εργαλείου Occupational Finder (<https://www.onetonline.org/find/>), στις οποίες δραστηριοποιούνται επαγγελματικά οι δύο πληθυσμοί, παρατηρούνται μεταξύ τους οι εξής διαφορές:

Τα άτομα χωρίς αναπηρία σκοράρουν (απασχολούνται επαγγελματικά) σε μεγαλύτερο ποσοστό στην κατηγορία **-E-** (Enterprising) σε σύγκριση με τους οπτικά ανάπηρους. Ακολουθεί η κατηγορία **-S-** (Social) και **-I-** (Investigative). Η βασική διαφορά μεταξύ των δύο πληθυσμών παρατηρείται στον τύπο **-C-** (Conventional) στον οποίο τα άτομα χωρίς αναπηρία σκοράρουν στην τελευταία θέση του πίνακα σε αντίθεση με τα άτομα με οπτικές αναπηρίες που ο συγκεκριμένος τύπος βρίσκεται στην κορυφή προτίμησης του πίνακα. Ακολουθούν οι τύποι **-E-** (Enterprising), **-S-** (Social) και **-I-** (Investigative) ενώ όσον αφορά τους τύπους **-R-** (Realistic) και **-A-** (Artistic), δεν πήραμε καμία θετική απάντηση από τους δύο πληθυσμούς.

Η σαφής προτίμηση και η εργασιακή απορρόφηση του τυπικού πληθυσμού στα επιχειρηματικά επαγγέλματα και των οπτικά αναπήρων στα συμβατικά επαγγέλματα, αποτυπώνουν ξεκάθαρα τις διαφορές που υπάρχουν ανάμεσα στους δύο πληθυσμούς όσον αφορά το εύρος των υφιστάμενων επαγγελμάτων καθώς επίσης και των δυνατοτήτων που τους προσφέρονται όσον αφορά της επαγγελματική απασχόληση και αποκατάστασης τους. Αποτελέσματα άλλων ερευνών έδειξαν επίσης ότι τα άτομα με αναπηρίες, ειδικά με αισθητηριακές αναπηρίες, υποεκπροσωπούνται σημαντικά σε επαγγέλματα που απαιτούν προηγμένες δεξιότητες επικοινωνίας (Kaye, 2009). Σε γενικές γραμμές, υπάρχουν στοιχεία που υποδηλώνουν ότι τα άτομα με αναπηρία εργάζονται ως επί το πλείστον σε θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων (Gustafsson, Peralta, & Danermark, 2014).

Ενδεικτικές έρευνες σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των ατόμων με προβλήματα όρασης δείχνουν ότι η πλειονότητα των ατόμων με προβλήματα όρασης εργάζονται ως δάσκαλοι (Lamichhane, 2012), ή κατέχουν θέσεις εργασίας σε πωλήσεις ή υπηρεσίες, ακολουθούμενες από θέσεις εργασίας σε διευθυντικές ή επαγγελματικές θέσεις, σε θέσεις γραφείου και σε ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό και εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ή είναι αυτοαπασχολούμενοι (Papakonstantinou, 2020).

Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο μελλοντικής παρατήρησης και παρεμβατικής μελέτης έτσι ώστε σταδιακά να

αρθούν όλα εκείνα τα εμπόδια τα οποία συντηρούν προκαταλήψεις, διαχωρισμούς και μη συμπεριληπτικές πολιτικές και συμπεριφορές στον εργασιακό χώρο απέναντι στα άτομα με αναπηρίες.

Για την εξέταση του συνολικού σκορ των ατόμων χωρίς αναπηρία και των ατόμων με οπτικές αναπηρίες στις έξι κατηγορίες R-I-A-S-E-C όσον αφορά το εύρος των επαγγελματικών επιλογών που προτείνεται σύμφωνα με το SDS Questionnaire που «τρέξαμε» καθώς και την σύγκριση μεταξύ των δύο πληθυσμών, τα αποτελέσματα έδειξαν ότι σε γενικές γραμμές παρατηρείται περίπου το ίδιο μοτίβο αποτελεσμάτων αριθμητικής διάρθρωσης των τριψήφιων κωδικών Holland που προτείνονται και στους δύο πληθυσμούς και πιο συγκεκριμένα παρατηρούνται τα εξής:

Η πλειονότητα των ατόμων χωρίς αναπηρία σκοράρει στην κατηγορία **-S-** (Social) με υψηλό ποσοστό ενώ στην δεύτερη κατηγορία βρίσκεται ο τύπος **-C-** (Conventional) και ακολουθούν οι κατηγορίες **-E-** (Enterprising) και **-I-** (Investigative), η **-R-** (Realistic) και τέλος η κατηγορία **-A-** (Artistic).

Όσον αφορά τα άτομα με οπτικές αναπηρίες, επίσης η συντριπτική πλειοψηφία σκοράρει υψηλά στην κατηγορία **-S-** (Social) ενώ σε αντίθεση με τα άτομα χωρίς αναπηρία την δεύτερη θέση κατά σειρά καταλαμβάνει η κατηγορία **-E-** (Enterprising) και ακολουθούν οι κατηγορίες **-I-** (Investigative), οι κατηγορίες **-R-** (Realistic) και **-C-** (Conventional) και τέλος η κατηγορία **-A-** (Artistic).

Και στις δύο πληθυσμιακές κατηγορίες λοιπόν, σύμφωνα με αυτό το οποίο προτείνεται βάσει του εργαλείου SDS Questionnaire και της θεωρίας του Holland και θα μπορούσε να αποτελεί έναν πολύ χρήσιμο οδηγό, είναι ξεκάθαρα πρώτη και με διαφορά η κατηγορία των κοινωνικών επαγγελμάτων **-S-** (Social occupations). Ιδιαίτερα για τα άτομα με οπτικές αναπηρίες, τα ευρήματα της έρευνας συνάδουν και με τα ευρήματα της μελέτης των Papakonstantinou και Papadopoulos (2020) όπου ο κοινωνικός τύπος **-S-** (Social) ήταν ο επικρατέστερος τύπος μεταξύ των ενηλίκων με προβλήματα όρασης. Δεν συμβαίνει όμως το ίδιο και με τα ευρήματα της μελέτης των Xiromeriti και Makris (2000), στο οποίο εφαρμόστηκε το ερωτηματολόγιο SDS σε δείγμα εφήβων με προβλήματα όρασης, στα οποία πρωτοστάτησαν τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα **-A-** (Artistic occupations) και ακολούθησαν τα κοινωνικά **-S-** (Social occupations).

Επιπλέον, η σύγκριση των βαθμολογιών (Μέσοι όροι) των συμμετεχόντων για καθένα από τους έξι τύπους (R-I-A-S-E-C) αποκαλύπτει ότι τα άτομα με προβλήματα όρασης σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία από τους βλέποντες και στους έξι τύπους, με

τον τύπο **-A-** (Artistic) να σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων.

Τα παραπάνω αποτελέσματα της έρευνας, τα οποία μας φανερώνουν την τάση να σκοράρουν πιο υψηλά τα άτομα με οπτικές αναπηρίες σε σύγκριση με τον τυπικό πληθυσμό, επιβεβαιώνονται και στην έρευνα των Parakonstantinou και Papadopoulos (2020). Σύμφωνα με τους ίδιους, «οι υψηλότερες βαθμολογίες των ενηλίκων με προβλήματα όρασης θα μπορούσαν να αποδοθούν στον τρόπο που διεξήχθη η έρευνα καθώς είναι πιθανό να έχουν υπερεκτιμήσει τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους για να κάνουν εντύπωση. Ωστόσο, δεν ισχύει το ίδιο για τους βλέποντες συμμετέχοντες, καθώς συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο τηλεφωνικά, που είναι ένα πιο απρόσωπο μέσο επικοινωνίας».

Στο τρίτο κατά σειρά διερευνητικό ερώτημα που διατυπώσαμε στο οποίο επιχειρούμε να εξετάσουμε πόσο κοντά στις προτεινόμενες από το SDS Questionnaire βρίσκονται οι υφιστάμενες επαγγελματικές επιλογές των συμμετεχόντων στην έρευνα πληθυσμών, παρατηρούνται τα εξής:

Στα άτομα χωρίς αναπηρίες σημειώνονται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ υφιστάμενων (Current) και προτεινόμενων (Suggested-SDS) επαγγελμάτων στις κατηγορίες **-E-** (Enterprising) και **-S-** (Social).

Στα άτομα με οπτικές αναπηρίες σημειώνονται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ υφιστάμενων (Current) και προτεινόμενων (Suggested-SDS) επαγγελμάτων στις κατηγορίες **-S-** (Social) και **-C-** (Conventional).

Ιδιαίτερα για την τελευταία κατηγορία των συμβατικών επαγγελμάτων, η απόκλιση που παρουσιάζεται στα αποτελέσματα ίσως να οφείλεται στο ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των επαγγελματικά ενεργών ατόμων με οπτικές αναπηρίες οι οποίοι έλαβαν μέρος στην έρευνα, εργάζεται σε τηλεφωνικά κέντρα. Τα άτομα με προβλήματα όρασης οδηγούνται συχνά σε θέσεις δυσανάλογες με τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους (Leonard, 2002). Τα εμπόδια αυτά μπορεί να αποδίδονται σε διάφορους λόγους, όπως η έλλειψη καθοδήγησης σταδιοδρομίας για αποφοίτους πανεπιστημίου με προβλήματα όρασης καθώς και στις περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές που τους προσφέρονται ως αποτέλεσμα των αρνητικών στερεοτύπων και των συνεχιζόμενων διακρίσεων στην αγορά εργασίας εναντίον τους. Επιπλέον, τα αποτελέσματα της σύγκρισης μεταξύ των τρεχουσών επαγγελματικών επιλογών των ατόμων με προβλήματα όρασης και των επαγγελματικών δυνατοτήτων που προτείνονται από το SDS μπορούν να συμβάλουν στην καταπολέμηση των λόγων που συχνά οδηγούν άτομα με προβλήματα όρασης σε επαγγέλματα δυσανάλογα με τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2020).

Κοινό σημείο στις μετρήσεις των δύο πληθυσμών είναι η κατηγορία **-S-** (Social) στην οποία τόσο ο τυπικός πληθυσμός όσο και οι οπτικά ανάπηροι παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης όσον αφορά τα υφιστάμενα επαγγέλματα, ενώ σκοράρουν πολύ υψηλά στην συγκεκριμένη κατηγορία στο SDS Questionnaire.

Επιπρόσθετα, και στους δύο πληθυσμούς δεν υπάρχουν υφιστάμενα επαγγέλματα στις κατηγορίες **-R-** (Realistic) και **-A-** (Artistic), παρόλο που οι συμμετέχοντες φαίνεται ότι σκοράρουν σε χαμηλά ποσοστά όσον αφορά το εργαλείο SDS Questionnaire.

Τέλος, στην τελευταία διερευνητική υπόθεση που διατυπώνουμε στην οποία επιθυμούμε να εξετάσουμε εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων με οπτικές αναπηρίες επηρεάζουν τις προτεινόμενες επαγγελματικές επιλογές τους (SDS-RIASEC), παρατηρούνται τα εξής:

Μεταξύ των συγκεκριμένων δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία, βαθμός αναπηρίας, αυτόνομη κίνηση, μορφωτικό επίπεδο) και των μεταβλητών R-I-A-S-E-C υπήρξε άμεση συσχέτιση και αλληλεξάρτηση σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό καθώς όταν υπήρχε μεταβολή στις τιμές της μίας μεταβλητής επηρεαζόταν άμεσα και η άλλη. Εξαίρεση αποτελεί η μεταβλητή της ηλικίας εμφάνισης της αναπηρίας καθώς το συγκεκριμένο δημογραφικό χαρακτηριστικό δεν αποτελεί στατιστικά σημαντικό ατομικό προγνωστικό παράγοντα ο οποίος μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο απαντούσαν οι συμμετέχοντες για κάθε γράμμα-τύπο των μεταβλητών R-I-A-S-E-C και συνεπώς να διαμορφώσει αντίστοιχα τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους.

Στην παρούσα έρευνα επομένως, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αποτέλεσαν στατιστικά σημαντικούς ατομικούς προγνωστικούς παράγοντες ως προς τις μεταβλητές R, A, S, E και C κάτι το οποίο δεν συνέβη στα αποτελέσματα της έρευνας της Parakonstantinou, 2020, σύμφωνα με την οποία τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αποτέλεσαν στατιστικά σημαντικούς ατομικούς προγνωστικούς παράγοντες μόνο ως προς τις μεταβλητές R και I.

7. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

Στο κεφάλαιο αυτό παρατίθενται οι περιορισμοί που συναντήσαμε πρακτικά κατά την διαδικασία υλοποίησης της παρούσας έρευνας, ειδικότερα όσον αφορά την συλλογή των απαραίτητων δεδομένων, καθώς επίσης και οι πιθανοί υποθετικοί παράγοντες οι οποίοι, σύμφωνα με την γνώμη μας, δύναται να επηρεάσουν, να μεταβάλλουν και να περιορίσουν την αξιοπιστία της έρευνας κατά την διαδικασία συγκέντρωσης των ερωτηματολογίων.

Οι περιορισμοί λοιπόν στους οποίους καταλήξαμε και καταγράψαμε μετά την διαδικασία ολοκλήρωσης της συλλογής των ερωτηματολογίων ήταν οι εξής:

- Η έλλειψη του απαραίτητου δειγματοληπτικού πλαισίου. Η μέθοδος δειγματοληψίας που εφαρμόστηκε, ήταν δειγματοληψία ευχέρειας, μη πιθανοτική (convenience sample), μέθοδος η οποία μπορεί να δώσει μόνο ενδεικτικά αποτελέσματα και όχι αποτελέσματα τα οποία μπορούν να γενικευτούν και χρησιμοποιείται συνήθως σε πιλοτικές έρευνες οι οποίες απαιτούν μικρότερο αριθμητικό δείγμα και χρησιμοποιούνται ως «οδηγός» και προθάλαμος για μεγαλύτερες έρευνες οι οποίες περιλαμβάνουν πληθυσμιακό δείγμα άνω των 200-300 ατόμων.
- Περιορισμένο εκ των πραγμάτων αριθμητικό δείγμα στατιστικού πληθυσμού (δεξαμενή) όσον αφορά τα άτομα με οπτικές αναπηρίες.
- Περιορισμοί για δια ζώσης συναντήσεις και συνεντεύξεις με το υποψήφιο δείγμα λόγω πανδημίας Covid-19 και ιατρικών πρωτοκόλλων που ισχύουν την περίοδο που πραγματοποιείται η έρευνα.
- Δυσκολία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από ποσοστό δείγματος οπτικά ανάπηρων ατόμων οι οποίοι δεν ήταν εξοικειωμένοι τόσο με την συμπλήρωση ερωτηματολογίων γενικά και συμμετοχής σε αντίστοιχες έρευνες όσο και με την ηλεκτρονική και προσβάσιμη μορφή που διαμοιράστηκε το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο (Google Forms).
- Τέλος, θα μπορούσαμε να διατυπώσουμε σε αυτό το σημείο ότι ίσως να τίθεται υπό αμφισβήτηση η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου όσον αφορά την μέθοδο δειγματοληψίας που εφαρμόστηκε. Πιο συγκεκριμένα, η υπόθεση η οποία διατυπώνεται είναι ότι δεν μπορούμε να γνωρίζουμε ως ερευνητές τον τρόπο με τον οποίο απάντησαν οι ερωτώμενοι και ειδικά τα άτομα με οπτικές αναπηρίες στις δια ζώσης και στις τηλεφωνικές συνεντεύξεις καθώς είναι πολύ πιθανόν εξαιτίας της άμεσης, επώνυμης και διαπροσωπικής επαφής το συγκεκριμένο δείγμα, θέλοντας να

βελτιώσει την εικόνα του, να δίνει εσφαλμένες και καθοδηγούμενες απαντήσεις προσβλέποντας σε ένα θετικό feedback κάτι το οποίο υποθέτουμε ότι δεν συνέβη ή συνέβη σε χαμηλότερο βαθμό στα άτομα που απάντησαν απρόσωπα και ανώνυμα μέσω των ηλεκτρονικών συνδέσμων (links) που τους εστάλησαν.

8. ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ

Το ερωτηματολόγιο Holland SDS μπορεί να αποτελέσει ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο επαγγελματικού προσανατολισμού η σωστή εφαρμογή του οποίου μπορεί να βοηθήσει τους ενήλικες και κυρίως τους μαθητές με αναπηρίες να θέσουν τις σωστές βάσεις οι οποίες θα τους εξασφαλίσουν κατά το δυνατόν την ομαλή κοινωνικοποίηση, συμπερίληψη και μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή αλλά και στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την θεωρία του Holland, κάθε τύπος προσωπικότητας αντιστοιχεί σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και συνεπώς η κύρια χρησιμότητα της εφαρμογής του ερωτηματολογίου SDS έγκειται στην επιτυχία της αναζήτησης και επιλογής τελικά των κατάλληλων εργασιακών περιβαλλόντων που συμφωνούν με την προσωπικότητα του υποκειμένου.

Το ερωτηματολόγιο SDS, ως εργαλείο αυτοκατευθυνόμενης διερεύνησης-αναζήτησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων και προτιμήσεων, προτιμάται έναντι άλλων εργαλείων μέτρησης καθώς μπορεί να συμπληρωθεί, να αξιολογηθεί και να ερμηνευτεί από τους συμμετέχοντες χωρίς τη βοήθεια ειδικού, εντός 30-45 λεπτών και έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί τόσο από τους εφήβους όσο και από τους ενήλικες ως ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για να επιβεβαιώσουν τις υφιστάμενες ή να εξερευνήσουν τις μελλοντικές τους επαγγελματικές επιλογές.

Η εφαρμογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου θα μπορούσε να ενταχθεί και να υλοποιηθεί στις σχολικές μονάδες μέσα στα πλαίσια των μαθημάτων που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό και με την κατάλληλη καθοδήγηση των εκπαιδευτικών και των ειδικών να μπορέσει να καταστεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο το οποίο θα μπορέσει να καθοδηγήσει προς μία σωστή κατεύθυνση τις μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές τόσο των μαθητών χωρίς αναπηρίες όσο και των μαθητών με αναπηρίες.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι πρωτίστως η παρακολούθηση, από πλευράς εκπαιδευτικών, κατάλληλων επιμορφωτικών σεμιναρίων τα οποία αφορούν γενικότερα τον

επαγγελματικό προσανατολισμό αλλά και ειδικότερα το ερωτηματολόγιο SDS καθώς επίσης και της θεωρίας Holland που το συνοδεύει.

Το χρονικό σημείο επιλογής της πρακτικής εφαρμογής του SDS, δηλαδή κατά την διάρκεια της μαθητείας στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικό και ουσιαστικό για την διαμόρφωση από πλευράς των μαθητών μιας ολοκληρωμένης εικόνας που έχουν για τον εαυτό τους σε συνάρτηση με τις δυνατότητες και τις μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές που τους προσφέρονται στην αγορά εργασίας.

Η εφαρμογή του ερωτηματολογίου στις σχολικές αίθουσες θα μπορούσε να πλαισιωθεί και από την υλοποίηση ομαδικών συνεντεύξεων 8 έως 10 ατόμων (focus groups) στις οποίες θα ελάμβαναν μέρος και οι γονείς των μαθητών.

Το ερωτηματολόγιο SDS εκτός της πρακτικής εφαρμογής που θα μπορούσε να έχει σε επίπεδο σχολικής και εφηβικής ηλικίας, θα μπορούσε επιπλέον να αποτελέσει ένα χρήσιμο εργαλείο σε επίπεδο μετασχολικής και ενήλικης ζωής. Καθοριστικό ρόλο σε αυτό το σημείο θα μπορούσαν να αποτελέσουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αλλά ακόμα και το εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την ενημέρωση και καθοδήγηση των ενδιαφερόμενων μέσα από την δημιουργία ειδικών επιμορφωτικών σεμιναρίων και επιστημονικών προγραμμάτων που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την εφαρμογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου Holland SDS.

Τέλος, το ερωτηματολόγιο SDS θα μπορούσε να έχει πρακτική εφαρμογή και σε μεταγενέστερο επίπεδο. Καθώς, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, είναι ένα εργαλείο το οποίο έχει σχεδιαστεί με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να συμπληρωθεί, να αξιολογηθεί και να ερμηνευτεί από τους συμμετέχοντες χωρίς τη βοήθεια ειδικού εντός 30-45 λεπτών, θα μπορούσε κάποιος εργαζόμενος ενήλικας να το χρησιμοποιήσει ώστε να επιβεβαιώσει τις υφιστάμενες ή να εξερευνήσει και να επαναπροσδιορίσει τις μελλοντικές επαγγελματικές του επιλογές.

9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας που πραγματοποιήθηκε είναι μέσα από την αναζήτηση κατάλληλων επιστημονικών άρθρων, αφού αρχικά πλαισιώθηκε το θεωρητικό υπόβαθρο όσον αφορά τους παράγοντες οι οποίοι φαίνεται ότι επηρεάζουν άμεσα την ποιότητα ζωής των ατόμων με αναπηρίες σε παγκόσμια κλίμακα, να εξειδικεύσουμε στο θέμα της ανεργίας και της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων με

αναπηρία, η οποία επηρεάζεται άμεσα από τα εδραιωμένα κοινωνικά στερεότυπα καθώς επίσης και από τις στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών, και τελικά στον καταλυτικό θετικό ρόλο που διαδραματίζει ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η ορθή εφαρμογή του προς αυτήν την κατεύθυνση ως «εργαλείο» το οποίο εν δυνάμει μπορεί να προάγει και να εξασφαλίσει την αρχή των ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση να συμβάλει στην ομαλή ένταξη και βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με αναπηρίες μέσα στα πλαίσια του κοινωνικού συνόλου.

Ειδικότερα, το «εργαλείο» επαγγελματικού προσανατολισμού που χρησιμοποιήθηκε για τις ανάγκες της εργασίας, που αποτελεί και το κυρίως αντικείμενο μελέτης της συγκεκριμένης έρευνας που πραγματοποιήσαμε, ήταν το ερωτηματολόγιο HOLLAND (SDS-self-directed search) το οποίο εφαρμόστηκε σε πληθυσμιακό δείγμα 2 κατηγοριών: σε άτομα χωρίς αναπηρίες και σε δείγμα ατόμων με οπτικές αναπηρίες.

Όσον αφορά τις ερευνητικές υποθέσεις και τα διερευνητικά ερωτήματα τα οποία κληθήκαμε, για τις ανάγκες πραγματοποίησης της έρευνας, να παραθέσουμε, να εξετάσουμε, να επαληθεύσουμε και να επιβεβαιώσουμε, που είναι και το ζητούμενό μας, διαμέσου επαγωγικών στατιστικών διαδικασιών και εργαλείων τα αποτελέσματα μας έδειξαν τα εξής:

- 1) Το εύρος των υφιστάμενων επαγγελματικών επιλογών, σύμφωνα με τους τύπους R-I-A-S-EC και των τριψήφιων κωδικών Holland που υπολογίσαμε και εξάγαμε βάσει του εργαλείου Occupational Finder, στις οποίες δραστηριοποιούνται επαγγελματικά οι δύο πληθυσμοί, μας έδειξε ότι η βασική διαφορά στην επαγγελματική απασχόληση μεταξύ των δύο πληθυσμών παρατηρείται ανάμεσα στις δύο κατηγορίες -C- (Conventional-Συμβατικά επαγγέλματα) και -E- (Enterprising-Επιχειρηματικά επαγγέλματα) με τα άτομα με οπτικές αναπηρίες να εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής απασχόλησης στα συμβατικά επαγγέλματα σε αντίθεση με τα άτομα χωρίς αναπηρία τα οποία εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά επαγγελματικής απασχόλησης στα επιχειρηματικά επαγγέλματα.
- 2) Και στις δύο πληθυσμιακές κατηγορίες, σύμφωνα με αυτό το οποίο προτείνεται βάσει του εργαλείου SDS Questionnaire και της θεωρίας του Holland και θα μπορούσε να αποτελεί έναν πολύ χρήσιμο οδηγό, είναι ξεκάθαρα πρώτη και με διαφορά η κατηγορία των κοινωνικών επαγγελμάτων -S- (Social occupations). Ιδιαίτερα για τα άτομα με οπτικές αναπηρίες, τα ευρήματα της έρευνας συνάδουν και με τα ευρήματα της μελέτης των Parakonstantinou και Papadopoulos (2020) όπου ο κοινωνικός τύπος -S- (Social) ήταν ο επικρατέστερος τύπος μεταξύ των

ενηλίκων με προβλήματα όρασης. Στο t-Test ανεξαρτησίας των δειγμάτων, που αφορά την σύγκριση μεταξύ του τυπικού πληθυσμού και των ατόμων με οπτική αναπηρία, στο συνολικό σκορ των κλιμάκων μόνο η μεταβλητή **-A-** φαίνεται να διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στον τυπικό πληθυσμό και στους οπτικά ανάπηρους και να σημειώνει στατιστικά σημαντική διαφορά. Στις υπόλοιπες μεταβλητές, τόσο οι βλέποντες όσο και οι οπτικά ανάπηροι, έχουν απαντήσει με τρόπο που δεν διαφέρει σημαντικά μεταξύ τους με τους οπτικά ανάπηρους όμως να σημειώνουν υψηλότερη βαθμολογία από τους βλέποντες και στους έξι τύπους R-I-A-S-E-C.

- 3) Στο τρίτο κατά σειρά διερευνητικό ερώτημα που διατυπώσαμε στο οποίο επιχειρήσαμε να εξετάσουμε πόσο κοντά στις προτεινόμενες από το SDS Questionnaire βρίσκονται οι υφιστάμενες επαγγελματικές επιλογές των συμμετεχόντων στην έρευνα πληθυσμών, διαπιστώσαμε ότι παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις και στους δύο πληθυσμούς και πιο συγκεκριμένα, ενώ τα άτομα χωρίς αναπηρία δραστηριοποιούνται επαγγελματικά σε επιχειρηματικά επαγγέλματα, ωστόσο το SDS Questionnaire φαίνεται να «προτείνει» σύμφωνα με τον τρόπο που απάντησαν οι συμμετέχοντες σε χαμηλότερο ποσοστό τα επιχειρηματικά επαγγέλματα, ενώ αντίθετα υπερτονίζει την τάση επαγγελματικής κατεύθυνσης των ατόμων στα κοινωνικά επαγγέλματα. Όσον αφορά τα άτομα με οπτικές αναπηρίες, ενώ δραστηριοποιούνται επαγγελματικά σε συμβατικά επαγγέλματα, ωστόσο το SDS Questionnaire φαίνεται να «προτείνει» σύμφωνα με τον τρόπο που απάντησαν οι συμμετέχοντες σε χαμηλότερο ποσοστό τα συμβατικά επαγγέλματα, ενώ αντίθετα υπερτονίζει και εδώ την τάση επαγγελματικής στροφής των ατόμων στα κοινωνικά επαγγέλματα. Κοινό σημείο στις μετρήσεις των δύο πληθυσμών, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω στο κεφάλαιο της Συζήτησης (Discussion) είναι η κατηγορία **-S-** (Social) στην οποία τόσο ο τυπικός πληθυσμός όσο και οι οπτικά ανάπηροι παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης όσον αφορά τα υφιστάμενα επαγγέλματα, ενώ σκοράρουν πολύ υψηλά στην συγκεκριμένη κατηγορία στο SDS Questionnaire.
- 4) Τέλος, στην τελευταία διερευνητική υπόθεση που διατυπώσαμε στην οποία επιθυμούσαμε να εξετάσουμε εάν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων με οπτικές αναπηρίες επηρεάζουν τελικά τις προτεινόμενες επαγγελματικές επιλογές τους και ποια είναι η συσχέτιση-εξάρτηση μεταξύ δημογραφικών μεταβλητών και των μεταβλητών R-I-A-S-E-C, παρατηρήσαμε ότι μεταξύ των συγκεκριμένων δημογραφικών χαρακτηριστικών (φύλο, ηλικία, βαθμός αναπηρίας, αυτόνομη

κίνηση, μορφωτικό επίπεδο) και των μεταβλητών R-I-A-S-E-C υπήρξε άμεση συσχέτιση και αλληλεξάρτηση σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό καθώς όταν υπήρχε μεταβολή στις τιμές της μίας μεταβλητής επηρεαζόταν άμεσα και η άλλη. Εξάιρεση αποτελεί η μεταβλητή της ηλικίας εμφάνισης της αναπηρίας καθώς το συγκεκριμένο δημογραφικό χαρακτηριστικό δεν αποτελεί στατιστικά σημαντικό ατομικό προγνωστικό παράγοντα ο οποίος μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο απαντούσαν οι συμμετέχοντες για κάθε γράμμα-τύπο των μεταβλητών R-I-A-S-E-C και συνεπώς να διαμορφώσει αντίστοιχα τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους. Στην παρούσα έρευνα επομένως, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά αποτέλεσαν στατιστικά σημαντικούς ατομικούς προγνωστικούς παράγοντες μόνο ως προς τις μεταβλητές R, A, S, E και C.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φανέρωσαν τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των ατόμων με οπτικές αναπηρίες και των ατόμων χωρίς αναπηρία όσον αφορά την υφιστάμενη επαγγελματική τους απασχόληση καθώς επίσης και των δυνατοτήτων που τους προσφέρονται στην αγορά εργασίας. Σε ολόκληρο το δείγμα των συμμετεχόντων υπήρξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των υφιστάμενων και των προτεινόμενων από το SDS Questionnaire επαγγελμάτων, κάτι το οποίο αναδεικνύει την μεγάλη χρηστικότητα που μπορεί να έχει το συγκεκριμένο εργαλείο στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην αναζήτηση των κατάλληλων εργασιακών περιβαλλόντων που ταιριάζουν στην προσωπικότητα ενός υποκειμένου. Τέλος, όσον αφορά την πληθυσμιακή ομάδα των οπτικά αναπήρων, φάνηκε ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους επηρέασαν και διαμόρφωσαν τις προτεινόμενες από το SDS επαγγελματικές επιλογές τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν χρήσιμα δεδομένα για μελλοντικές έρευνες και παρεμβάσεις στο κομμάτι του επαγγελματικού προσανατολισμού για να βοηθήσουν τους ενήλικες και κυρίως τους μαθητές με αναπηρίες να θέσουν τις σωστές βάσεις οι οποίες θα τους εξασφαλίσουν κατά το δυνατόν την ομαλή κοινωνικοποίηση, συμπερίληψη και μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή αλλά και στην αγορά εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Δελλασούδας, Λ. (2006). Εισαγωγή στην ειδική παιδαγωγική. Ποιότητα ζωής ατόμων με αναπηρία (Τόμος Δ'). Αθήνα: Ατραπός.

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Abidi, J., & Sharma, D. (2014). Poverty, Disability, and Employment: Global Perspectives From the National Centre for Promotion of Employment for Disabled People. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 37(1), 60-68. <https://doi.org/10.1177%2F2165143413520180>

Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 199-210. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9266-0>

Baumgartner, M. K., Dwertmann, D., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES WITH DISABILITIES: THE ROLE OF PERCEIVED STRUCTURAL FLEXIBILITY. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343. <https://doi.org/10.1002/hrm.21673>

Buntinx, W. H., & Schalock, R. L. (2010). Models of Disability, Quality of Life, and Individualized Supports: Implications for Professional Practice in Intellectual Disability. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 283-294. <https://doi.org/10.1111/j.1741-1130.2010.00278.x>

Chan, F., McMahon, B. T., Cheing, G., Rosenthal, D. A., & Bezyak, J. (2005). Drivers of workplace discrimination against people with disabilities: The utility of attribution theory. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 25(1), 77-88. https://www.researchgate.net/publication/7737234_Drivers_of_workplace_discrimination_against_people_with_disabilities_The_utility_of_Attribution_Theory

Congdon, N. G., Friedman, D. S., & Lietman, T. (2003). Important Causes of Visual Impairment in the World Today. *The Journal of the American Medical Association*, 290(15), 2057-2060. <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/197460>

Di Fabio, A. (2019). From Career Development to Career Management: A Positive Prevention Perspective. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 209-240), Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>

Douglas, G., & Mc Linden, M. (2005). Visual impairment. In A. Lewis & B. Norwich (Eds.), *SPECIAL TEACHING FOR SPECIAL CHILDREN? a pedagogies for inclusion* (σελ. 26-40), England: Open University Press.
https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=EaXIAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=special+teaching+for+special+children&ots=aA0EBRdKis&sig=tiqqVJH8O4ZGxy-GZ7afJ8wss4M&redir_esc=y#v=onepage&q=special%20teaching%20for%20special%20children&f=false

Dozier, V. C., Sampson Jr, J. P., Lenz, J. G., Peterson, G.W., & Reardon, R. C. (2015). The Impact of the Self-Directed Search Form R Internet Version on Counselor-Free Career Exploration. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 210-224.
<https://doi.org/10.1177%2F1069072714535020>

Dufour, M., O'Reilly, R., Charbonneau, M., & Chaimowitz, G. A. (2019, October 2). The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Canadian Psychiatric Association-Position Statement*, 668-670.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0706743720919291>

Dură, N. (2015). The Universal Declaration of Human Rights. *European Integration-Realities and Perspectives. Proceedings*, 240-247.
https://web.archive.org/web/20180423185756id_/http://www.proceedings.univ-danubius.ro/index.php/eirp/article/viewFile/1607/1479

European Blind Union [EBU]. Ανακτήθηκε από:
<http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures#details>,

- Einarsdóttir, S., Rounds, J., Aegisdóttir, S., & Gerstein, L. H. (2002). The Structure of Vocational Interests in Iceland: Examining Holland's and Gati's RIASEC Models. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 85-95.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1027/1015-5759.18.1.85>
- Furtado, J. M., Lansingh, V. C., Carter, M. J., Milanese, M. F., Pena, B N., Ghersi, H. A., ...Silva, J. C. (2012). Causes of Blindness and Visual Impairment in Latin America. *SURVEY OF OPHTHALMOLOGY*, 57(2), 149-177.
<https://doi.org/10.1016/j.survophthal.2011.07.002>
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Solberg, V. S. (2019). Career Guidance for Children and Youth with Disabilities. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 343-357), Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Gogate, P., Gilbert, C., & Zin, A. (2011). Severe Visual Impairment and Blindness in Infants: Causes and Opportunities for Control. *Middle East African Journal of Ophthalmology*, 18(2), 109-114. <https://dx.doi.org/10.4103%2F0974-9233.80698>
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15-40.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1695>
- Greve, B. (2009). The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: A summary of evidence from country reports and research studies. *Academic Network of European Disability experts (ANED)*. Ανακτήθηκε από:
https://www.academia.edu/1902383/The_labour_market_situation_of_disabled_people_in_European_countries_and_implementation_of_employment_policies_A_summary_of_evidence_from_country_reports_from=cover_page

- Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2014). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249–266.
<http://dx.doi.org/10.1080/15017419.2013.785976>
- Harpur, P. (2012). Embracing the new disability rights paradigm: the importance of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Disability & Society*, 27(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.631794>
- Herr, E. L. (2013). Trends in the History of Vocational Guidance. *The Career Development Quarterly*, 61, 277-282.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00056.x>
- Hess, I. (2010). Visually impaired pupils in mainstream schools in Israel: Quality of life and other associated factors. *The British Journal of Visual Impairment*, 28(1), 19-33.
<https://doi.org/10.1177%2F0264619609347242>
- Hiebert, B. (2009). Raising the profile of career guidance: educational and vocational guidance practitioner. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 3-14. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-008-9152-x>
- Juntunen, C. L., Motl, T. C., & Rozzi, M. (2019). Major Career Theories: International and Developmental Perspectives. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 45-72), Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Kaye, H. S. (2009). Stuck at the bottom rung: Occupational characteristics of workers with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 19(2), 115–128.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-009-9175-2>
- Kayess, R., & French, P. (2008). Out of Darkness into Light? Introducing the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *Human Rights Law Review*, 8(1), 1-34.
<https://doi.org/10.1093/hrlr/ngm044>

- Lahav, O., & Mioduser, D. (2004). Exploration of Unknown Spaces by People Who Are Blind Using a Multi-sensory Virtual Environment. *Journal of Special Education Technology*, 19(3), 15-23. <https://doi.org/10.1177%2F016264340401900302>
- Lamichhane, K. (2012). Employment situation and life changes for people with disabilities: Evidence from Nepal. *Disability and Society*, 27(4), 471–485. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.659462>
- Leonard, R. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96(9), 635–644. <https://doi.org/10.1177%2F0145482X0209600904>
- Magoulios, G. N., & Trichopoulou, A. (2012). EMPLOYMENT STATUS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN GREECE. *South-Eastern Europe Journal of Economics*, 1, 25-40. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2360086
- Maher, J. (2001). Blind professionals: the influence of careers guidance practitioners. *The British Journal of Visual Impairment*, 19(3), 114-118. <https://doi.org/10.1177%2F026461960101900307>
- Manitsa, I., & Doikou, M. (2022). Social support for students with visual impairments in educational institutions: An integrative literature review. *British Journal of Visual Impairment*, 40(1), 29-47. <https://doi.org/10.1177%2F0264619620941885>
- McDonnall, M. C., & Sui, Z. (2019). Employment and Unemployment Rates of People Who Are Blind or Visually Impaired: Estimates from Multiple Sources. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 481-492. <https://doi.org/10.1177%2F0145482X19887620>
- Naipal, S., & Rampersad, N. (2018). A review of visual impairment. *African Vision and Eye Health*, 77(1), 1-4. <https://doi.org/10.4102/aveh.v77i1.393>

- Pagan, R., & Malo, M. A. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health? *Spanish Economic Review*, 11, 51-74.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10108-008-9043-9.pdf>
- Pagan, R. (2014). WHAT MAKES WORKERS WITH DISABILITIES HAPPY? THE IMPORTANCE OF NON-PECUNIARY CHARACTERISTICS. *Health Economics*, 23, 241-247. <https://doi.org/10.1002/hec.2905>
- Pagan-Rodriguez, R. (2015). Disability, Training and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, 122, 865-885.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-014-0719-2>
- Papadopoulos, K., Paralikas, T., Barouti, M., & Chronopoulou, E. (2014). Self-esteem, Locus of Control and Various Aspects of Psychopathology of Adults with Visual Impairments. *International Journal of Disability, Development and Education*, 61(4), 403-415.
<https://doi.org/10.1080/1034912X.2014.955785>
- Papadopoulos, K., & Papakonstantinou, D. (2016). Social Support Provided To High School Students With Visual Impairments By Their Sighted Classmates. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 517-522.
Ανακτήθηκε από:
https://www.researchgate.net/publication/311575981_Social_Support_Provided_To_High_School_Students_With_Visual_Impairments_By_Their_Sighted_Classmates
- Papadopoulos, K., Koustriava, E., & Koukourikos, P. (2017). Orientation and mobility aids for individuals with blindness: Verbal description vs. audio-tactile map. *Assistive Technology*, 30(4), 191-200. <https://doi.org/10.1080/10400435.2017.1307879>
- Papadopoulos, K., & Papakonstantinou, D. (2019). The Impact of Friends' Social Support on Depression of Young Adults with Visual Impairments. *International Journal of Disability, Development and Education*, 67(5), 484-496.
<https://doi.org/10.1080/1034912X.2019.1620922>

- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2019). Employers' attitudes toward hiring individuals with visual impairments. *Disability and Rehabilitation*, 42(6), 798-805. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1510044>
- Papakonstantinou, D. (2020). Relationships between individual characteristics and occupational possibilities for young adults with visual impairments. *British Journal of Visual Impairment*, 38(2), 137-150. <https://doi.org/10.1177%2F0264619619896005>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2020). The implementation of Holland Self-Directed Search to employed higher education graduates: A comparison between sighted adults and adults with visual impairments. *British Journal of Visual Impairment*, 1-20. <https://doi.org/10.1177%2F0264619620973687>
- Perera, H. N., & Athanasou, J. A. (2019). Introduction: An International Handbook of Career Guidance. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 1-22), Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Petasis, A. (2019). Examining the Association between Disability Types and Employment Status of Cypriots with Physical Disabilities. *Management and Economics Research Journal*, 5, 1-13. <https://doi.org/10.18639/MERJ.2019.856175>
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2019). A History of Career Counselling. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 25-43), Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Schalock, R. L., Verdugo, M. A., Gomez, L. E., & Reinders, H. S. (2016). Moving Us Toward a Theory of Individual Quality of Life. *American Journal on Intellectual and Developmental Disabilities*, 121(1), 1-12. <https://doi.org/10.1352/1944-7558-121.1.1>

- Schartz, K., Schartz, H. A., & Blanck, P. (2002). Employment of Persons with Disabilities in Information Technology Jobs: Literature Review for “IT Works”. *Behavioral Sciences and the Law*, 20, 637-657. <https://doi.org/10.1002/bsl.510>
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2008). Holland’s hexagonal personality model for a sample of Greek university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 111-125. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-008-9141-0>
- Snyder, L. A., Carmichael, J. S., Blackwell, L. V., Cleveland, J. N., & Thornton III, G. C. (2010). Perceptions of Discrimination and Justice Among Employees with Disabilities. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 22, 5-19. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10672-009-9107-5>
- Tao, C., Gupta, S., & Tracey, T. J. G. (2019). Interest Assessment in a Cross-Cultural Context. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance (2nd Edition)*, (σελ. 655-671), Switzerland: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Testa, M. A., & Simonson, D. C. (1996). Assessment of Quality-of-Life Outcomes. *The NEW ENGLAND JOURNAL of MEDICINE*, 334(13), 835-840. <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJM199603283341306>
- The WHOQOL Group (1994). The Development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument (the WHOQOL). In J. Orley & W. Kuyken (Eds.), *Quality of Life Assessment: International Perspectives*, (σελ. 41-57), Geneva-Switzerland: Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-79123-9_4
- Triman, A., Brebahama, A., Kusristanti, C., & Sakha, A. (2020). Career Preparation and Intra- and Interpersonal Training Program for Visually Impaired Adolescents Affiliated With Yayasan Mitra Netra and PERTUNI. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 494, <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iciap-uip-sur-19/125946652>

- Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 26(4), 336-349.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437720510609537/full/html>
- Üstün, T. B., Chatterji, S., Kostanjsek, N., Rehm, J., Kennedy, C., Epping-Jordan, J.,... Pull, C. (2010). Developing the World Health Organization Disability Assessment Schedule 2.0. *Bulletin of the World Health Organization*, 88(11), 815-823.
<https://www.proquest.com/openview/ccea9944dc19ec066a6d9c369edb529a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38034>
- Vashist, P., Senjam, S. S., Gupta, V., Gupta, N., & Kumar, A. (2017). Definition of blindness under National Programme for Control of Blindness: Do we need to revise it? *Indian Journal of Ophthalmology*, 65(2), 92-96.
<https://www.proquest.com/openview/d9b01df6fcc614fb9193e4400eb9242e/1.pdf?pq-origsite=gscholar&cbl=226508>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F.,... Corbière, M. (2018). Disability and employment – overview and highlights. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, 27(1), 40-55.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Vuletić, G., Šarlija, T., & Benjak, T. (2016). Quality of life in blind and partially sighted people. *Journal of Applied Health Sciences*, 2(2), 101-112.
<https://www.researchgate.net/publication/321509112>
- Watts, A. G., & Sultana, R. G. (2004). Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105-122.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-005-1025-y>
- Watts, A. G. (2005). Career Guidance Policy: An International Review. *The Career Development Quarterly*, 54, 66-76.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00142.x>

Wehmeyer, M. L., & Schalock, R. L. (2001). Self-determination and quality of life: Implications for special services and supports. *Focus on Exceptional Children*, 33(8), 1-20.

<https://kuscholarworks.ku.edu/bitstream/handle/1808/8643/Wehmeyer%20&%20Schalock%202001.pdf?sequence=1>

Xiromeriti, A., & Makris, N. (2000). Adjustment of the skills and interests questionnaire of Holland for adolescents with visual impairments.

<http://1kesyp-v.thess.sch.gr/neaamea/ameaa/yphresies/AMEAProblimataOrasis.pdf>
(in Greek).

Young, A. R., & Won Ho, K. (2016). Impact of Employment and Age on Quality of Life of Individuals With Disabilities: A Multilevel Analysis. *Rehabilitation*

Counseling Bulletin, 59(2), 112-120. <https://doi.org/10.1177%2F0034355215573538>