



Πανεπιστήμιο Μακεδονίας  
Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών  
Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής  
**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**  
**"Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση"**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρίες

Αθηνά Κωστάντη

Θεσσαλονίκη, 2022



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής  
Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
"Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση"

## ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρίες  
Job satisfaction amongst people with disabilities

Αθηνά Κωστάντη

**Εξεταστική επιτροπή:**

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής, Επόπτης

Παπακωνσταντίνου Δόξα

Κουστριάβα Ελένη

Θεσσαλονίκη 2022

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

.....

Αθηνά Κωστάντη

## Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract .....	5
Πρόλογος.....	6
Εισαγωγή.....	7
1 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Εννοιολογική προσέγγιση.....	9
1.1 Ορισμοί.....	9
1.1.1 Εργασιακή ικανοποίηση .....	9
1.1.2 Αναπηρία.....	12
1.2 Εμπόδια που συναντούν στην εργασία .....	20
1.3 Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση.....	21
1.3.1 Σχετικοί με την εργασία.....	22
1.3.2 Ατομικοί παράγοντες.....	24
1.4 Οφέλη εργασιακής ικανοποίησης .....	26
1.5 Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης.....	27
2 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Μεθοδολογία της έρευνας .....	29
2.1 Σκοπός της έρευνας- Ερευνητικά ερωτήματα.....	29
2.2 Διαδικασία.....	29
3 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Αποτελέσματα της έρευνας .....	31
3.1 Επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (1 <sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα) .....	32
3.2 Παράγοντες επίδρασης (2 <sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα) .....	37
3.3 Προτάσεις (3 <sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα).....	46
4 <sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	52
4.1 Συζήτηση- Συμπεράσματα .....	52
4.2 Περιορισμοί της έρευνας .....	59
4.3 Προτάσεις.....	59
4.3.1 Προτάσεις για πρακτική εφαρμογή των συμπερασμάτων .....	59
4.3.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα.....	60
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	61
Παραρτήματα .....	76

## Περίληψη

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ:** Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως το επίπεδο ικανοποίησης που νιώθουν οι εργαζόμενοι με τη δουλειά τους. Πολλά άτομα με αναπηρίες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην εύρεση εργασίας. Όταν βρουν νέες θέσεις εργασίας, τότε μπορεί να αντιμετωπίσουν ένα περιβάλλον που δεν είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις απαιτήσεις τους.

**ΣΚΟΠΟΣ :** Η διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης σε άτομα με αναπηρίες

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ:** Πρόκειται για μία βιβλιογραφική ανασκόπηση. Αναζητήθηκαν άρθρα της τελευταίας δεκαετίας, τα οποία αναφέρουν τα αποτελέσματα ερευνών πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρίες, μέσα από τη διαδικτυακή πλατφόρμα Research Gate, Google Scholar και ScienceDirect, με τη χρήση λέξεων κλειδιών: «εργασιακή ικανοποίηση» (Job satisfaction), «αναπηρία» (disability) στην αγγλική και ελληνική γλώσσα. Τα κριτήρια ένταξης ήταν α) τα άρθρα να είναι της τελευταίας δεκαετίας, δηλαδή 2010 έως σήμερα β) να αφορούν έρευνες γ) να αφορούν δημοσιεύσεις σε έγκυρα επιστημονικά περιοδικά και δ) να είναι γραμμένα στην αγγλική και ελληνική γλώσσα. Τα κριτήρια απόρριψης ήταν: α) να αποτελούν ανασκοπήσεις β) να είναι δημοσιευμένες παλαιότερα του 2010 και γ) α είναι σε άλλη γλώσσα πέραν της αγγλικής και ελληνικής

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ:** Πλήθος άρθρων που δημοσιεύονται στην παρούσα μελέτη δείχνουν ότι τα άτομα με αναπηρία δεν αισθάνονται εργασιακή ικανοποίηση, δεν λαμβάνουν τις θέσεις που τους αξίζουν και δεν αμείβονται με βάση τη νομοθεσία, αλλά λαμβάνουν ως επί το πλείστον κατώτερο μισθό σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία

**ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ:** Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό θέμα, καθώς τα άτομα με αναπηρίες δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση, τις περισσότερες φορές, στην εργασία, η οποία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα.

**Λέξεις κλειδιά:** αναπηρία, εργασιακή ικανοποίηση

## **Abstract**

**INTRODUCTION:** Job satisfaction is defined as the level of satisfaction that employees feel with their job. Many people with disabilities still face significant difficulties in finding work. When they find new jobs, they may be found in an environment that is not tailored to their needs and requirements.

**PURPOSE:** The investigation of job satisfaction amongst people with disabilities

**METHODOLOGY:** This is a bibliographic review. For the purpose of the thesis, articles from the last decade were searched, which include research on the job satisfaction of people with disabilities, through the online platform Research Gate and Google Scholar, using the keywords: "job satisfaction", "disability" in English and Greek. The inclusion criteria were that the articles must a) have been published during the last decade, i.e. 2010 until today b) relate to research c) relate to publications in reputable scientific journals and d) be written in both English and Greek. The exclusion criteria were: a) being reviews b) having been published before 2010 and c) being written in a language other than English and Greek

**RESULTS:** Numerous articles published in this study show that people with disabilities do not feel job satisfaction, do not get the jobs they deserve and are not getting paid according to the law, instead, they receive the full minimum wage compared to employees without disabilities

**CONCLUSIONS:** The job satisfaction of people with disabilities is a very important issue, as people with disabilities cannot, most of the time, have access to work, which is a fundamental human right.

**Key word:** disability, job satisfaction

## Πρόλογος

Τα μαθήματα του παρόντος μεταπτυχιακού προγράμματος και συγκεκριμένα αυτά που αφορούσαν την εργασία ατόμων με αναπηρία με απασχόλησαν ιδιαίτερος και αποτέλεσαν για εμένα κινητήρια δύναμη ώστε να ερευνήσω περαιτέρω το κομμάτι της εργασίας και πιο συγκεκριμένα, το θέμα της εργασιακής ικανοποίησης. Ειδικότερα, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στην εργασία, τα δικαιώματα που έχουν και ενδεχομένως δεν γνωρίζουν ούτε οι ίδιοι, οι διακρίσεις που αντιμετωπίζουν και η κοινωνική στήριξη που ενίοτε λαμβάνουν είναι μερικά από τα θέματα που αρχικά μου κίνησαν την περιέργεια, με προβλημάτισαν και αποτέλεσαν ισχυρό κίνητρο για την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση», προχώρησα λοιπόν στην εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Ο δρόμος μακρύς αλλά εξαιρετικά ενδιαφέρον. Πλούσιος σε εμπειρίες, συναισθήματα και γνώσεις, εφόδια απαραίτητα και πολύτιμα. Γι αυτό, θα ήθελα από καρδιάς να ευχαριστήσω όσους στάθηκαν δίπλα μου σε αυτήν την προσπάθεια. Αρχικά, θερμές ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο, για την άμεση ανταπόκριση σε όποιες απορίες εξέφρασα καθώς και για την άριστη συνεργασία. Στη συνέχεια, πολλά ευχαριστώ σε όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού προγράμματος, καθώς υπήρξαν πηγή έμπνευσης για την συγγραφή της διπλωματικής εργασίας μου.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου, η οποία στέκεται δίπλα μου σε κάθε μου βήμα και κάθε επιλογή μου. Σας ευχαριστώ, λοιπόν, για όλη την στήριξη κάθε είδους, ψυχολογική αλλά και οικονομική αλλά και για την συμπαράσταση που είχα όλα τα χρόνια σπουδών μου.

## Εισαγωγή

Η εργασία είναι μια από τις κύριες δραστηριότητες των βιομηχανοποιημένων κοινωνιών και ουσιαστικός παράγοντας για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών μέσω της συμμετοχής των πολιτών στην οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ζωή (Hulin 2014). Η εργασία οργανώνει τη ζωή των ανθρώπων και παρέχει εισόδημα. Πολλές μελέτες έχουν επίσης δείξει ότι η εργασία προάγει την ευημερία και παρέχει ένα μέσο για ατομική ικανοποίηση και επιτυχία (Blustein, 2008). Έτσι, μπορεί να ειπωθεί ότι για τους περισσότερους, η εργασία αντιπροσωπεύει μια θεμελιώδη διάσταση της ανθρώπινης ύπαρξης. Τι ισχύει όμως για τα άτομα με αναπηρίες;

Πολλά άτομα με αναπηρίες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην εύρεση εργασίας. Όταν βρουν νέες θέσεις εργασίας, τότε μπορεί να αντιμετωπίσουν ένα περιβάλλον που δεν είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες και τις απαιτήσεις τους (Ruh et al., 2021).

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2021) άτομα με βαριές αναπηρίες βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας καθώς και κοινωνικής περιθωριοποίησης σε ποσοστό 34,7% για το έτος 2019. Ακόμα και άτομα που εργάζονται μπορούν να βρεθούν σε αυτήν την κατάσταση λόγω των χαμηλών απολαβών. Μια αξιοπρεπής απασχόληση αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης. Πέρα των βιοποριστικών λόγων και της επίτευξης προσωπικών στόχων, η εργασία παρέχει ευκαιρίες για συμμετοχή στην κοινωνία, γεγονός που προάγει την αίσθηση της αυτοεκτίμησης, του σκοπού και της κοινωνικής ένταξης (Eurostat, 2021). Αντίθετα, η ανεργία μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα, όπως το άγχος, η κατάθλιψη καθώς και σωματικές παθήσεις (για παράδειγμα στομαχόπνοος, πονοκέφαλος και αυτοκτονία (Wanberg, 2012). Για τους παραπάνω λόγους είναι σημαντική η υποστήριξη και η προώθηση ατόμων με αναπηρία στον εργασιακό τομέα και κατ' επέκταση η ενίσχυση της ικανοποίησης που λαμβάνουν από την εργασία.

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση χωρίζεται σε δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος αναλύονται οι ορισμοί της εργασιακής ικανοποίησης και της αναπηρίας καθώς και οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Ακόμα, μελετώνται τα οφέλη της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και τρόποι ενίσχυσής της.

Στο δεύτερο μέρος, που αποτελεί και το ερευνητικό κομμάτι της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, παρουσιάζονται και αναλύονται τα άρθρα με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα. Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αφορά την εργασιακή ικανοποίηση που αισθάνονται τα άτομα με αναπηρίες, το δεύτερο αφορά τους παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης και στο τρίτο παρουσιάζονται τρόποι με τους οποίους μπορεί να ενισχυθεί η εργασιακή ικανοποίηση.



# 1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Εννοιολογική προσέγγιση

## 1.1 Ορισμοί

### 1.1.1 Εργασιακή ικανοποίηση

Ως εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται «μια ευχάριστη ή θετική συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από την εκτίμηση της εργασίας ή των εργασιακών εμπειριών» (σελ. 1304). Σημαντικό στον ορισμό του Locke είναι ότι έχουν βαρύτητα δύο επιρροές, αυτή του συναισθήματος, και της γνώσης ή σκέψης. Όταν σκεφτόμαστε, έχουμε συναισθήματα για αυτό που πιστεύουμε. Αντίθετα, όταν έχουμε συναισθήματα, σκεφτόμαστε τι νιώθουμε. Στην ψυχολογία μας ακόμη και στη βιολογία μας, η γνώση και η επίδραση συνδέονται έτσι άρρηκτα. Όταν λοιπόν αξιολογούμε τις δουλειές μας, όπως όταν αξιολογούμε τα πιο σημαντικά για εμάς ζητήματα, τόσο η σκέψη όσο και το συναίσθημα εμπλέκονται [(Saari & Judge, 2004), όπως αναφέρεται στο (Locke, 1976)]. Επιπρόσθετα, η επαγγελματική ικανοποίηση, η δυσαρέσκεια και άλλες συναισθηματικές αντιδράσεις είναι άξιες διερεύνησης. Είναι η μορφή με την οποία το άτομο βιώνει την εκτίμησή του απέναντι σε ένα αντικείμενο ή μια κατάσταση έναντι του επιπέδου αυτού που θεωρεί καλό ή ωφέλιμο. Παρόλα αυτά όλα τα παραπάνω εξαρτώνται από ένα πλήθος παραγόντων όπως το περιεχόμενο εργασίας και κατά πόσο αυτό είναι επιθυμητό, αλλά και στο διαχωρισμό-απόκλιση μεταξύ του πόσα καθήκοντα ζητούνται και πόσα οφέλη είναι σε θέση να αποκομίσει ο ίδιος ο εργαζόμενος. Άλλο ένα γεγονός που έχει άμεση επίδραση στην εργασιακή ικανοποίηση είναι και ο βαθμός κατά τον οποίο η εργασιακή απόδοση του ατόμου οδηγεί στην επίτευξη της εργασιακής αξίας του καθενός (Locke, 1970).

Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως το επίπεδο ικανοποίησης που νιώθουν οι εργαζόμενοι με τη δουλειά τους. Αυτό υπερβαίνει τα καθημερινά τους καθήκοντα για να καλύψει την ικανοποίηση με τα μέλη της ομάδας / διευθυντές, την ικανοποίηση από τις πολιτικές του οργανισμού και τον αντίκτυπο της δουλειάς τους στην προσωπική ζωή των εργαζομένων (BasuMallick, 2021).

Ο ορισμός που δίνεται από τους Tnay et al. (2013) δηλώνει ότι η εργασιακή ικανοποίηση θεωρείται ως συνδυασμός περιβαλλοντικών στυλ και ψυχολογικών συνθηκών που μπορούν να κάνουν κάποιον να νιώσει ειλικρινά ικανοποίηση από την

εργασία που επετεύχθη. Για να υποστηρίξουμε αυτόν τον ορισμό, το ποσοστό της εργασιακής ικανοποίησης αντιπροσωπεύεται από την αιτία που προκαλεί την αίσθηση της ικανοποίησης (Darmon, 2011).

Κατά τη διάρκεια της εργασίας, η εργασιακή ικανοποίηση γίνεται ασταθής, κάτι που μπορεί να επηρεαστεί από τη διάθεση και τα συναισθήματα. Οι καταστάσεις διάθεσης έχουν αιτιατό αντικείμενο και σύντομη διάρκεια.. Γεγονότα στην εργασία που πυροδότησαν συναισθήματα είναι πιο εύκολο να τα θυμόμαστε από απλές κακές διαθέσεις (Tabarsa & Nazari, 2016).

Η θετική ή αρνητική συναισθηματική απόκριση που βιώνει κάποιος όταν εργάζεται ή όταν είναι παρόν στη δουλειά, προσπαθεί τώρα να μετρηθεί από κορυφαίους οργανισμούς, με τις έρευνες ικανοποίησης από την εργασία να αποτελούν βασικό στοιχείο στους περισσότερους χώρους εργασίας. Είναι σημαντικό να θυμόμαστε ότι η εργασιακή ικανοποίηση διαφέρει από εργαζόμενο σε εργαζόμενο. Στον ίδιο χώρο εργασίας υπό τις ίδιες συνθήκες, οι παράγοντες που βοηθούν έναν εργαζόμενο να αισθάνεται καλά με τη δουλειά του ενδέχεται να μην ισχύουν για έναν άλλο εργαζόμενο (BasuMallick, 2021).

Η εργασιακή ικανοποίηση αποτελείται από την εσωτερική και την εξωτερική εργασιακή ικανοποίηση. Η εξωτερική εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει χαρακτηριστικά εκτός της ίδιας της δουλειάς, για παράδειγμα, αμοιβή, τον τρόπο διαχείρισης της εταιρείας, ενώ η ενδογενής εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει αντιδράσεις που επηρεάζουν τα ανθρώπινα αισθήματα και συναισθήματα και σχετίζονται άμεσα με την ίδια την εργασία, για παράδειγμα, τεχνογνωσία, αυτονομία, και ποικιλία (Spies, 2006). Η εσωτερική εργασιακή ικανοποίηση μπορεί επίσης να ειπωθεί ότι έχει τη μορφή της εργασιακής εκπλήρωσης. (Yurchisin & Park, 2010).

Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να υπάρχει μια πολυδιάστατη προσέγγιση για την ικανοποίηση των εργαζομένων, που να καλύπτει τους ακόλουθους τομείς:

- Η απαιτητική φύση της εργασίας, που ωθεί τους εργαζόμενους σε νέες εξελίξεις.
- Ένα επίπεδο άνεσης (μικρές μετακινήσεις, πρόσβαση στα σωστά ψηφιακά εργαλεία και ευέλικτο ωράριο).
- Τακτική εκτίμηση από την άμεση διοίκηση και τον οργανισμό συνολικά.

- Ανταγωνιστική αμοιβή, με την οποία οι εργαζόμενοι διατηρούν καλή ποιότητα ζωής.
- Η υπόσχεση για επαγγελματική εξέλιξη σε συγχρονισμό με τους προσωπικούς στόχους ανάπτυξης των εργαζομένων (BasuMallik, 2021).

Η εργασιακή ικανοποίηση επηρεάζει την οργανωτική συμπεριφορά των πολιτών, η οποία είναι σύμφωνη με την υπόθεση που δηλώνει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων, τόσο καλύτερη είναι και η συμπεριφορά τους. Οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να μιλήσουν θετικά για την επιχείρηση. Έχουν μεγαλύτερη ευαισθησία στο να βοηθήσουν τους συναδέλφους τους και να αναλάβουν περισσότερα καθήκοντα. (Vizano et al., 2021; Husin & Nurwati, 2014). Ωστόσο, οι δυσαρεστημένοι εργαζόμενοι είναι απρόθυμοι να αποδεχθούν τους στόχους και αξίες της επιχείρησης (Wu et al., 2019). Πολύ σημαντική κρίνεται η διεξαγωγή έρευνας που σχετίζεται με την οργανωτική συμπεριφορά και την εργασιακή ψυχολογία. Η ψυχολογική έρευνα μπορεί να αξιολογηθεί από δύο διαφορετικές οπτικές γωνίες (Albrech, 2011). Πρώτον, από μια χρηστική προοπτική, η ικανοποίηση θα πρέπει να οδηγεί σε συμπεριφορά των εργαζομένων που υποστηρίζει την οργανωτική λειτουργία (Spies, 2006). Δεύτερον, από ανθρωπιστική άποψη, η δίκαιη μεταχείριση και ο σεβασμός αποτελούν απόδειξη της άριστης μεταχείρισης των εργαζομένων. Η ικανοποίηση από την εργασία μπορεί επίσης να προκύψει από την ανάγκη παραμονής στην επιχείρηση επιλέγοντας ευκαιρίες καριέρας, μάθησης και ανάπτυξης (Tnay et al., 2013).

Οι εργαζόμενοι έχουν υψηλή δέσμευση στον οργανισμό τους προτού αναπτύξουν συμπεριφορές όπως η εργασιακή ικανοποίηση (Neininger et al., 2010). Η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων καθορίζει σημαντικά και τις δύο μορφές αντιλαμβανόμενης δικαιοσύνης. Είναι η στάση των εργαζομένων απέναντι σε διάφορες πτυχές της εργασίας τους (Choudhary et al., 2013). Συνήθως μελετάται με ολοκληρωμένο τρόπο, όπως κατά την εξέταση της εργασίας στο σύνολό της ή κατά τη διερεύνηση πτυχών μιας συγκεκριμένης εργασίας. Υπάρχουν πολλά οφέλη από την ικανοποίηση από την εργασία. Συγκεκριμένα, τα οφέλη για τις επιχειρήσεις είναι η παροχή μέγιστης παραγωγικότητας εργασίας και υψηλή κερδοφορία, ενώ τα οφέλη για τους εργαζομένους είναι η διασκεδαστική εργασία, η συμμετοχή των εργαζομένων, ο

έλεγχος του εργασιακού περιβάλλοντος και η αίσθηση ότι αποτελούν μέρος του εργασιακού περιβάλλοντος της εταιρείας. Earle, 2003). Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι ορισμένα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τον εθισμό στην εργασία μπορούν να έχουν θετικές επιπτώσεις για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, όπως η ικανοποίηση από την εργασία, η επαγγελματική επιτυχία και η υψηλή παραγωγικότητα της εργασίας. Επιπλέον, η ικανοποίηση είναι μία αντανάκλαση της αντιληπτικής ικανότητας των εργαζομένων για το έργο που έχουν καταφέρει και τους ρόλους που ανατίθενται στους αξιόλογους υπαλλήλους.

Τέλος, από οργανωτικής άποψης, αυτό αντικατοπτρίζει καλή εργασιακή ικανοποίηση και ένα πολύ υποστηρικτικό οργανωτικό κλίμα το οποίο οδηγεί στην πρόσληψη εργαζομένων και στην επιβίωση (Holland et al., 2011). Η απόδοση και η ικανοποίηση από την εργασία, έννοιες άριστα συνδεδεμένες μεταξύ τους, είναι στόχοι ιδιαίτερα επιθυμητοί από τους διευθυντές των επιχειρήσεων. Η σχέση τους βρίσκεται στο επίκεντρο ποικίλων μελετών της οργανωτικής συμπεριφοράς και της διαχείρισης πωλήσεων. Η αυξημένη σύγκρουση μεταξύ των ρόλων συνήθως οδηγεί σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση (Love et al., 2010).

### **1.1.2 Αναπηρία**

Ο ορισμός της λέξης «Αναπηρία» αναφέρεται σε «μια φυσική, ψυχική, γνωστική ή αναπτυξιακή κατάσταση που μειώνει, παρεμβαίνει ή περιορίζει την ικανότητα ενός ατόμου να εμπλακεί σε συγκεκριμένες εργασίες ή ενέργειες ή να συμμετέχει σε τυπικές καθημερινές δραστηριότητες και αλληλεπιδράσεις» (Dictionary Merriam Webster, nd).

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (World Health Organization – WHO) σχεδόν όλοι οι άνθρωποι θα βιώσουν προσωρινά ή μόνιμα αναπηρία κάποια στιγμή στη ζωή τους. Πάνω από ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι - περίπου το 15% του παγκόσμιου πληθυσμού - ζουν με κάποια μορφή αναπηρίας και ο αριθμός αυτός αυξάνεται. Η αναπηρία προκύπτει από την αλληλεπίδραση ατόμων με κατάσταση υγείας όπως εγκεφαλική παράλυση, σύνδρομο Down και κατάθλιψη, καθώς και προσωπικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων αρνητικών συμπεριφορών, δυσπρόσιτων συγκοινωνιών και δημόσιων κτιρίων και περιορισμένης

κοινωνικής υποστήριξης. Τα άτομα με αναπηρία βιώνουν φτωχότερα αποτελέσματα υγείας, έχουν λιγότερη πρόσβαση στην εκπαίδευση και τις ευκαιρίες εργασίας και είναι πιο πιθανό να ζήσουν σε συνθήκες φτώχειας από εκείνα που δεν έχουν αναπηρία. Πολύ συχνά τα άτομα με αναπηρία δεν λαμβάνουν τις υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης που χρειάζονται. Τα στοιχεία δείχνουν ότι τα μισά άτομα με αναπηρία δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά την υγειονομική περίθαλψη. Τα άτομα με αναπηρία έχουν επίσης διπλάσιες πιθανότητες να βρουν ανεπαρκείς τις δεξιότητες των παρόχων υγειονομικής περίθαλψης. Παρόλο που έχει γίνει μεγάλη πρόοδος για να καταστεί ο κόσμος πιο προσβάσιμος για άτομα με αναπηρία, αλλά απαιτείται πολύ περισσότερη δουλειά για την κάλυψη των αναγκών τους (WHO, 2021).

Σύμφωνα με τον εκπαιδευτικό νόμο των Η.Π.Α. “Individuals with Disabilities Education Act” (IDEA) (Knoblauch & Sorenson, 1998) άτομο με αναπηρία θεωρείται το άτομο με:

- προβλήματα ακοής/ κώφωση
- τυφλοκώφωση
- νοητική αναπηρία
- πολλαπλές αναπηρίες
- ορθοπεδικά προβλήματα
- άλλα προβλήματα υγείας
- συναισθηματικές διαταραχές
- ειδικές μαθησιακές δυσκολίες
- προβλήματα ομιλίας ή γλωσσικά
- αναπτυξιακή καθυστέρηση
- επίκτητη εγκεφαλική βλάβη
- αυτισμός

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με τα **προβλήματα ακοής/ Κώφωση** σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO) (2012) ο όρος «βαρηκοΐα» αναφέρεται σε άτομα με απώλεια ακοής που κυμαίνεται από ήπια έως βαθιά, τα οποία επικοινωνούν κυρίως μέσω του προφορικού λόγου. Τέτοιοι άνθρωποι συχνά ωφελούνται από ακουστικά βαρηκοΐας και κοχλιακά εμφυτεύματα. Ο όρος «κωφοί» χρησιμοποιείται για άτομα με βαθιά απώλεια ακοής και υπονοεί ότι έχουν μικρή ή καθόλου λειτουργική ακοή. Οι κωφοί χρησιμοποιούν συχνά τη νοηματική γλώσσα για επικοινωνία. Ο

Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας εκτιμά ότι υπάρχουν 360 εκατομμύρια άτομα με απώλεια ακοής (WHO, 2015). Η απώλεια ακοής επηρεάζει την κοινωνική, γλωσσική και επικοινωνιακή ευχέρεια. Αυτές οι δεξιότητες αναπτύσσονται πιο γρήγορα στην παιδική ηλικία. Τα άτομα με προβλήματα ακοής μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια σειρά από στρατηγικές και εξοπλισμό, όπως ομιλία, ανάγνωση χειλιών, γραφή σημειώσεων, βοηθήματα ακοής ή διερμηνείς νοηματικής γλώσσας (ANU, 2021).

**Τυφλοκώφωση** αναφέρεται στο συνδυασμό ακουστικής και οπτικής αναπηρίας, η οποία προκαλεί προβλήματα στην επικοινωνία, την ανάπτυξη και την εκπαίδευση (Knoblauch & Sorenson, 1998). Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία (WHO, 2012) η τυφλοκώφωση περιορίζει τις δραστηριότητες ενός ατόμου και την πλήρη συμμετοχή του στην κοινωνία σε τέτοιο βαθμό που απαιτείται από την κοινωνία να διευκολύνει με συγκεκριμένες υπηρεσίες, περιβαλλοντικές μεταβολές ή/και τεχνολογία.

**Η νοητική αναπηρία** αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο με πολλές μορφές και διακυμάνσεις. Κυμαίνεται από ήπια έως βαριά και συχνά υπάρχει συννοσηρότητα με άλλες αναπηρίες (Knoblauch & Sorenson, 1998). Στην κατηγορία της νοητικής αναπηρίας μπορεί να έχουμε σημαντικούς περιορισμούς στις δεξιότητες που απαιτούνται για να ζήσει και να εργαστεί στην κοινότητα, συμπεριλαμβανομένων δυσκολιών επικοινωνίας, αυτοφροντίδας, κοινωνικών δεξιοτήτων, ασφάλειας και αυτοκατεύθυνσης. Σύμφωνα με την American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAID) (2022) χαρακτηριστικά της νοητικής αναπηρίας αποτελούν περιορισμοί στην πνευματική λειτουργία, περιορισμοί στην προσαρμοστική συμπεριφορά και έναρξη αυτών κατά την αναπτυξιακή περίοδο.

**Πολλαπλές αναπηρίες** σημαίνει ταυτόχρονες αναπηρίες, όπως για παράδειγμα νοητική και σωματική αναπηρία, ο συνδυασμός των δυο προκαλεί τόσο σοβαρές εκπαιδευτικές ανάγκες που δε μπορούν να ενταχθούν σε προγράμματα ειδικής αγωγής μόνο για μία από τις αναπηρίες (Knoblauch & Sorenson, 1998).

**Τα ορθοπεδικά προβλήματα** αναφέρονται σε σωματικές αναπηρίες και συνδυάζονται με άλλα προβλήματα υγείας (Knoblauch & Sorenson, 1998). Όσον αφορά τα άτομα με σωματική αναπηρία, παρουσιάζουν ένα κοινό χαρακτηριστικό. Αυτό είναι ότι επηρεάζεται κάποια πτυχή της σωματικής λειτουργίας τους, συνήθως είτε η κινητικότητα, η επιδεξιότητα ή η αντοχή τους. Τα άτομα αυτά είναι συνήθως

ειδικοί στις δικές τους ανάγκες και θα κατανοήσουν τον αντίκτυπο της αναπηρίας τους (ANU, 2021).

Σύμφωνα με το IDEA **άλλα προβλήματα υγείας** αναφέρονται σε περιορισμένη δύναμη, ζωτικότητα ή εγρήγορση συμπεριλαμβανομένης της αυξημένης εγρήγορσης σε περιβαλλοντικά ερεθίσματα που οδηγεί σε περιορισμένη εγρήγορση σε σχέση με το εκπαιδευτικό περιβάλλον. Αιτία των παραπάνω ενδεχομένως να είναι χρόνια ή οξεία προβλήματα υγείας όπως άσθμα, διαταραχή ελλειμματικής προσοχής ή διαταραχή ελλειμματικής προσοχής υπερκινητικότητας, διαβήτης, επιληψία, καρδιακή πάθηση, αιμορροφιλία, δηλητηρίαση από μόλυβδο, λευχαιμία. (Knoblauch & Sorenson, 1998).

**Οι συναισθηματικές διαταραχές** προσδιορίζουν κυρίως αδυναμία στη μάθηση, η οποία δε συνδέεται με νοητική αναπηρία (Heward, 2011). Επιπλέον, προσδιορίζει αδυναμία σύναψης και διατήρησης των διαπροσωπικών σχέσεων μεταξύ των ατόμων καθώς και εκδήλωση ακατάλληλων συμπεριφορών αναφορικά με την εκάστοτε συνθήκη. Τέλος, μπορεί να αναφέρονται σε ύπαρξη μιας κατάστασης η οποία χαρακτηρίζεται από συναισθήματα δυστυχίας ή κατάθλιψη. Επιπλέον, αυτές οι ασθένειες, που περιλαμβάνουν τη διπολική διαταραχή, την κατάθλιψη, τη σχιζοφρένεια, το άγχος και τις διαταραχές προσωπικότητας, επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο ένα άτομο σκέφτεται, αισθάνεται και ενεργεί. Ένα άτομο με πάθηση ψυχικής υγείας μπορεί να παρουσιάσει δυσκολία συγκέντρωσης, η οποία μερικές φορές μπορεί να είναι αποτέλεσμα φαρμακευτικής αγωγής (ANU, 2021).

Σύμφωνα με τον ορισμό του National Joint Committee on Learning Disabilities *οι ειδικές μαθησιακές δυσκολίες αποτελούν ετερογενείς συστάδες διαταραχών που εκδηλώνονται από σημαντικές δυσκολίες στην κατάκτηση και χρήση του λόγου, στην κατανόηση και παραγωγή προφορικού λόγου, γραπτού λόγου, στην επιχειρηματολογία ή στις μαθηματικές διεργασίες. Αυτές οι διαταραχές είναι εγγενείς στο άτομο, θεωρούνται ότι οφείλονται σε δυσλειτουργία του κεντρικού νευρικού συστήματος και μπορεί να παρατηρούνται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου. Προβλήματα στην αυτορρυθμιζόμενη συμπεριφορά, στην κοινωνική αντίληψη και την κοινωνική αλληλεπίδραση μπορεί να υπάρχουν παράλληλα με τις μαθησιακές δυσκολίες αλλά δεν αποτελούν από μόνα τους μαθησιακές δυσκολίες. Παρόλο που οι μαθησιακές δυσκολίες μπορεί να εμφανίζονται ως συνέπειες άλλων συνθηκών αναπηρίας ή άλλων εξωγενών*

παραγόντων δεν αποτελούν αποτέλεσμα αυτών των συνθηκών ή επιρροών (NJCLD, 2016).

Πιο αναλυτικά, κριτήρια διάγνωσης των Ε.Μ.Δ. αποτελούν η απόκλιση μεταξύ του νοητικού δυναμικού και της σχολικής επίδοσης (Παντελιάδου & Μπότσα, 2007; Τζουριάδου, 2008). Σύμφωνα με τα κριτήρια του DSM-5 (APA, 2013) στο άτομο με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες παρατηρείται τουλάχιστον ένα από τα παρακάτω συμπτώματα: ανακριβής ή αργή ανάγνωση, δυσκολία στην κατανόηση αυτού που διαβάζει, δυσκολία στην ορθογραφία, δυσκολία στην γραπτή έκφραση, δυσκολίες προσοχής και μνήμης, δυσκολία στην κατάκτηση της αίσθησης αριθμού, στα αριθμητικά στοιχεία ή στον υπολογισμό καθώς και δυσκολία στην μαθηματική συλλογιστική.

**Τα προβλήματα ομιλίας ή γλωσσικά** ορίζονται ως μια διαταραχή επικοινωνίας, όπως ο τραυλισμός, η διαταραχή της άρθρωσης, μια γλωσσική διαταραχή ή μια διαταραχή φωνής που επηρεάζει τις αποδόσεις ενός παιδιού (Γιαννετοπούλου, 2011). Άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα λόγου και ομιλίας μιλούν λίγο ή πολύ, παρουσιάζουν αναπτυξιακή ανωριμότητα ως προς τις φάσεις γλωσσικής εξέλιξης, καταναλώνουν πολύ ενέργεια για να μιλήσουν, δεν εκδηλώνουν περιέργεια και έχουν μειωμένο ενεργητικό λεξιλόγιο (Ζαχάκου, 2016).

**Η αναπτυξιακή καθυστέρηση** αναφέρεται σε καθυστέρηση σε ένα από τους παρακάτω τομείς: γνωστική, σωματική, κοινωνικοσυναισθηματική, συμπεριφορική ανάπτυξη ή επικοινωνία (Knoblauch & Sorenson, 1998). Σύμφωνα με τον National Health and Medical Research Council (2002) η αναπτυξιακή διαταραχή αναφέρεται σε μια κατάσταση, κατά την οποία υπάρχει καθυστέρηση στην απόκτηση αναπτυξιακών τομέων ή μια διαταραχή της ανάπτυξης, στην οποία τα αναπτυξιακά ορόσημα έχουν επιτευχθεί αλλά ποιοτικά διαφορετικά.

**Η επίκτητη εγκεφαλική βλάβη (ABI)** αναφέρεται σε κάθε είδους εγκεφαλική βλάβη που συμβαίνει μετά τη γέννηση. Ο τραυματισμός μπορεί να συμβεί λόγω μόλυνσης, ασθένειας, έλλειψης οξυγόνου ή τραύματος στο κεφάλι (ANU,2021). Είναι σύνηθες για πολλά άτομα με ABI να εμφανίζουν αυξημένη κόπωση, κάποια επιβράδυνση στην ταχύτητα με την οποία επεξεργάζονται πληροφορίες, αλλαγές στη συμπεριφορά και την προσωπικότητά τους, τις φυσικές και αισθητηριακές τους



ικανότητες ή τη σκέψη και τη μάθηση καθώς επίσης μπορεί να έχουν δυσκολία σε τομείς όπως η μνήμη, η συγκέντρωση και η επικοινωνία.

**Οπτική αναπηρία** Η Διεθνής Ταξινόμηση Νοσημάτων 11 (2018) ταξινομεί τη διαταραχή της όρασης σε δύο ομάδες, τη διαταραχή της όρασης εξ αποστάσεως και την κοντινή παρουσιαζόμενη όραση. Η εμπειρία ενός ατόμου σχετικά με την εξασθένηση της όρασης ποικίλλει ανάλογα με πολλούς διαφορετικούς παράγοντες. Αυτό περιλαμβάνει, για παράδειγμα, τη διαθεσιμότητα παρεμβάσεων πρόληψης και θεραπείας, πρόσβαση στην αποκατάσταση της όρασης (συμπεριλαμβανομένων βοηθητικών προϊόντων όπως γυαλιά ή λευκά μαστούνια) και εάν το άτομο αντιμετωπίζει προβλήματα με απρόσιτα κτίρια, μεταφορές και πληροφορίες. Σε παγκόσμιο επίπεδο, τουλάχιστον 2,2 δισεκατομμύρια άνθρωποι έχουν προβλήματα όρασης. Σε τουλάχιστον 1 δισεκατομμύριο – ή σχεδόν τις μισές – από αυτές τις περιπτώσεις, η διαταραχή της όρασης θα μπορούσε να είχε αποτραπεί ή δεν έχει ακόμη αντιμετωπιστεί (WHO, 2021).

**Η διαταραχή του φάσματος του αυτισμού (ΔΑΦ)** είναι μια δια βίου νευροαναπτυξιακή διαταραχή με αποκαλυπτικές μελέτες για την έκβαση της ποιότητας ζωής των ενηλίκων, καθώς λίγα άτομα με ΔΑΦ ζουν ανεξάρτητα, έχουν κοινωνικές σχέσεις ή εργάζονται, βιώνουν φτώχη ψυχική υγεία και συνολική ποιότητα ζωής (Kirby et al., 2016; Howlin et al., 2013; Levy & Perry, 2011; Magiati et al., 2014). Τα άτομα με ΔΑΦ διαθέτουν δυνάμεις και ικανότητες, που μπορεί να αξιοποιηθούν στο εργασιακό περιβάλλον, συχνά εμφανίζουν καλή απόδοση σε εργασίες που απαιτούν συστηματική πληροφόρηση και επεξεργασία και υψηλό βαθμό ακρίβειας και επανάληψη (de Schipper et al., 2016; Baldwin et al., 2014; Walsh et al., 2014).

Ενώ ορισμένα άτομα με ΔΑΦ βρίσκουν απασχόληση, πολλοί εργάζονται σε θέσεις που είναι κατώτερες από τα προσόντα τους ή το επίπεδο των δεξιοτήτων τους, με μειωμένες ώρες εργασίας και λήψη, συγκριτικά, χαμηλότερων ποσοστών αμοιβής από τους συναδέλφους τους (Roux et al., 2015; Shattuck et al., 2012). Στον τομέα της ζωής της εργασίας και της απασχόλησης, το σήμα κατατεθέν των διαταραχών της ΔΑΦ εκδηλώνονται σε δυσκολίες κατάκτησης της διαδικασίας υποβολής μιας αίτησης για εργασία, την απομνημόνευση και την παρακολούθηση οποιασδήποτε οδηγίας, την αλληλεπίδραση και την αποτελεσματική επικοινωνία με τους συναδέλφους και την ενσωμάτωση στην κουλτούρα του χώρου εργασίας (Baldwin et al., 2014; Krieger et al.,

2012). Είναι ωστόσο πιθανό τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής στην απασχόληση να επηρεάζονται από περιβαλλοντικούς παράγοντες όπως οι στάσεις και οι ανησυχίες των εργοδοτών για τα πραγματικά και αντιληπτά εμπόδια στην απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ, συμπεριλαμβανομένων των εξόδων διαμονής, τις ανάγκες πρόσθετης επίβλεψης, την αναρρωτική άδεια, την ετερογένεια του εργατικού δυναμικού στο χώρο εργασίας και την ανησυχία σε σχέση με την παραγωγικότητα των εργαζομένων με αυτισμό (Ju et al., 2013; Hernandez & McDonald, 2010).

Όσον αφορά στην εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με προβλήματα όρασης η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρει ότι οι τάσεις στην αγορά εργασίας δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με προβλήματα όρασης χρειάζονται την υποστήριξη και την εκπαίδευση για τη διευκόλυνση των ευκαιριών τους στην ανάληψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Η κατάρτιση στις επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες σε ορισμένα κέντρα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης νέων ατόμων με προβλήματα όρασης έχουν δημιουργήσει ανθρώπινο δυναμικό για διάφορες εργασίες. Δυστυχώς, οι Διευθυντές Ανθρώπινου Δυναμικού δεν ήταν πολύ πρόθυμοι να προσλάβουν στις υπηρεσίες τους εργαζόμενους με αναπηρία (Munemo & Tom, 2012).

Οι επαγγελματικές και τεχνικές δεξιότητες σε επίπεδο πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ενσταλάζουν την ευθύνη με σαφήνεια για την επαγγελματική ταυτότητα ενός ατόμου. Αυτό μειώνει τον επαγγελματικό πειραματισμό. Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση δεν αποτελεί προετοιμασία για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά μάλλον προετοιμασία για τη ζωή. Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να διδάσκονται, να βοηθούνται και να ευαισθητοποιούνται σχετικά με τις εργασιακές δεξιότητες (UNESCO, 1988). Πολλά ειδικά σχολεία παγκοσμίως προσφέρουν μαθήματα σε διάφορους επαγγελματικούς και τεχνικούς κλάδους από το δημοτικό σχολείο, προσφέρουν επαγγελματικές δεξιότητες στην υφαντική, τις κατασκευές, μαθήματα Οικιακής Οικονομίας και Γεωργίας σε μαθητές με προβλήματα όρασης. Το εκπαιδευτικό σύστημα αναγνωρίζει ότι ορισμένοι μαθητές μπορεί να αποτύχουν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους πέρα από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Σίγουρα όμως κάθε κοινωνία οφείλει να απορροφήσει σε διάφορες θέσεις εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας τα άτομα με αναπηρία. Άλλες διατάξεις επαγγελματικής κατάρτισης για τα άτομα με οπτική αναπηρία υπάρχουν και εκτός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος (ANU, 2021). Αυτές μπορεί να είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Η Σουηδία προσφέρει διαφορετικά μαθήματα σε επίπεδο ανώτερης

δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε άτομα με προβλήματα όρασης πριν ενταχθούν στην αγορά εργασίας, όπως κλωστοϋφαντουργία, υφαντική, κέντημα και υλικά και τεχνικές νήματος. Αυτά τα μαθήματα προσφέρουν δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία που ορισμένοι μαθητές με προβλήματα όρασης θα συνεχίσουν ως ενήλικες. Ένας από τους στόχους της Σουηδίας στη διδασκαλία δεξιοτήτων στη χειροτεχνία και την κλωστοϋφαντουργία είναι να προσφέρει ένα διαφοροποιημένο πρόγραμμα κατάρτισης δεξιοτήτων σε άτομα με προβλήματα όρασης (UNESCO, 1988).

Για να αποφευχθεί η στενότητα στην εκπαίδευση των προεπαγγελματικών δεξιοτήτων, η επαγγελματική κατάρτιση θα πρέπει να επικεντρώνεται σε γενικά επαγγέλματα. Το περιεχόμενο πρέπει να είναι αρκετά ευρύ ώστε να περιλαμβάνει πολλούς τεχνικούς τομείς. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός μετά την προσχολική ηλικία μειώνει την επαγγελματική αστάθεια. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός βελτιώνει τη γενική ικανοποίηση ορισμένων ατόμων με αναπηρία (Munemo & Tom, 2012).

Η επαγγελματική προετοιμασία δεν πρέπει να θεωρείται ολοκληρωμένη έως ότου το άτομο είναι σε θέση να εργαστεί και να γίνει αυτάρκης. Η επαγγελματική τεχνική έχει αναπτυχθεί μέσα από προγράμματα κατάρτισης για την αποκατάσταση της εργασιακής χρησιμότητας των ατόμων με προβλήματα όρασης. Τα περισσότερα άτομα με προβλήματα όρασης επιθυμούν να τα αντιμετωπίσουν, εκτός εάν πρόκειται για άτομα μεγάλης ηλικίας ή σοβαρή πρόσθετη αναπηρία. Δυστυχώς, τα άτομα με προβλήματα όρασης έχουν μεγάλες δυσκολίες να βρουν δουλειά. Οι ευκαιρίες για την απασχόληση των ατόμων με οπτικά προβλήματα επιδεινώνονται από τις προκαταλήψεις και τη λανθασμένη αντίληψη από την πλευρά των εργοδοτών και της κοινωνίας συνολικά, ότι τα άτομα αυτά δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας. Παρόλο που δεν υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για το ποσοστό της ανεργίας των ατόμων με προβλήματα όρασης που αποφοιτούν από την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση παγκόσμια, οι προοπτικές τους να βρουν δουλειά είναι ελάχιστες. Οι περισσότεροι καταφεύγουν στην ανεργία και την επετεία ή στην αναζήτηση επιδομάτων αναπηρίας (Munemo & Tom, 2012).

Οι περισσότεροι εργοδότες αποφεύγουν να απασχολούν άτομα με αναπηρία επειδή ισχυρίζονται ότι δεν μπορούν να αποδίδουν καλά στη δουλειά. Ορισμένοι ισχυρίζονται ότι είναι δαπανηρή η τροποποίηση του χώρου εργασίας ώστε να ταιριάζει

στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Επίσης, ορισμένοι εργοδότες πιστεύουν ότι τα άτομα με αναπηρία δεν δίνουν καλή εικόνα στην εταιρείας αφού δεν είναι «παρουσιάσιμοι» λόγω της εμφάνισής τους. Είναι σαφές ότι οι στερεότυπες συμπεριφορές των εργοδοτών όσον αφορά την πρόσληψη τυφλών στην εργασία παραμένει μείζον εμπόδιο. Το είδος της απασχόλησης αρχικά φαίνεται να εξαρτάται πλήρως ή σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα όρασης (Munemo & Tom, 2012).

## **1.2 Εμπόδια που συναντούν στην εργασία**

Από έρευνες προκύπτουν πως άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν εμπόδια όταν εισέρχονται σε έναν χώρο εργασίας. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τη δυσαρέσκεια αυτών απέναντι στην εργασία. Η σημασία των εμποδίων που αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας τα συγκεκριμένα άτομα έγκειται στο γεγονός ότι δε συμμετέχουν στην κοινωνία ως ισότιμα μέλη και δε μπορούν να καλύψουν τις προσωπικές τους ανάγκες, εφόσον δεν λαμβάνουν τις αντίστοιχες απολαβές (Roessler et al., 2007). Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα τα άτομα με αναπηρία να μην ικανοποιούνται από την εργασία. Οι διακυμάνσεις που παρουσιάζει η υγεία των συγκεκριμένων ατόμων αποτελεί ένα σημαντικό εμπόδιο, καθώς δε μπορούν να ορίσουν με σιγουριά το φόρτο εργασίας και κατ' επέκταση να εγγυηθούν στους συνεργάτες ή/και εργοδότες τους την τελειοποίηση αυτών (Michelsen et al., 2005). Οι παραπάνω διακυμάνσεις έχουν ακόμα σαν αποτέλεσμα την έλλειψη διαχείρισης των οικονομικών τους, εφόσον υπάρχουν περίοδοι στη ζωή τους που δεν τους αφήνουν να εργαστούν (Cowling et al., 2020).

Ακόμα, η ανεξαρτησία και οι δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης, όπως για παράδειγμα η πλοήγηση στις συγκοινωνίες, αποτελούν απαραίτητους παράγοντες για την εύρεση και διατήρηση εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος καθώς το άτομο με αναπηρία αδυνατεί να βρει κάποια εργασία λόγω της κατάστασής του, αποθαρρύνεται από την αντιμετώπιση που λαμβάνει εφόσον δεν του δίνονται οι ανάλογες ευκαιρίες, με αποτέλεσμα την έλλειψη απαραίτητων δεξιοτήτων και την απομάκρυνση από τον εργασιακό χώρο (Minis et al., 2014).

Η έρευνα των Cowling et al. (2020) παρουσιάζει το στιγματισμό και τις προκαταλήψεις απέναντι σε άτομα με αναπηρία ως μία από τις αιτίες για τις οποίες άτομα με αναπηρία δυσκολεύονται να ενταχθούν στον εργασιακό χώρο. Μία τέτοια

κατάσταση έχει σαν αποτέλεσμα την χαμηλή αυτοεκτίμηση των συγκεκριμένων ατόμων και κατ' επέκταση την περιθωριοποίηση αυτών. Πιο συγκεκριμένα, η αρνητική, αδιάκριτη ή/και αγενής στάση ενός πελάτη μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα, ώστε τα συγκεκριμένα άτομα να έχουν περισσότερες πιθανότητες παραίτησης από την εργασία (Cowling et al., 2020).

Παράλληλα, διαπιστώνεται πως το κόστος προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης, η γραφειοκρατία, η ελλιπής νομοθεσία, η ανεπαρκής πληροφόρηση και ενημέρωση καθώς και η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού αναφορικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, αποτελούν τροχοπέδη για την ομαλή εργασιακή αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία (Δελασσούδας, 1992). Σε έρευνα των Lindsay et al. (2015) ενισχύεται η άποψη πως η οικονομική πολιτική και οι χρηματοδοτήσεις αποτελούν επίσης σημαντικά εμπόδια στην επαγγελματική ένταξη. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται φανερό πως είτε δεν υπάρχουν εργασίες για άτομα με αναπηρία είτε υπάρχουν αλλά δεν είναι προσβάσιμες, ενώ παράλληλα δεν χρηματοδοτούνται καταλλήλως .

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

Σε έρευνα του Roelen (2008) μετρήθηκαν οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση σε τυπικό πληθυσμό. Αναλυτικότερα, διαπιστώθηκε πως η ποικιλία των εργασιών ενός εργαζομένου, η οποία συνδέεται άμεσα με τις συνθήκες και τον φόρτο εργασίας, αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την ικανοποίηση αυτήν. Επιπροσθέτως, διαπιστώθηκε πως η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται άμεσα με τη συναισθηματική εξουθένωση, καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται μια γενικότερη δυσφορία που ξεκινάει από την εργασία και συνεχίζει στην υπόλοιπη καθημερινότητά τους. Επιπλέον, οι ευκαιρίες για εκπαίδευση, η προσωπική εξέλιξη καθώς και η αυτονομία που νιώθουν μέσα από την εργασία επηρεάζουν τον βαθμό της ικανοποίησης που λαμβάνουν από αυτήν. Τέλος, η σχέση με τους συνεργάτες και με τους εργοδότες φαίνεται πως δεν ασκεί σημαντική επιρροή στην εργασιακή ικανοποίηση.

### 1.3.1 Σχετικοί με την εργασία

Ο **μισθός** φαίνεται πως δεν παίζει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης σε άτομα με αναπηρία (Pagán, 2013). Ωστόσο, με βάση τα ευρήματα της μελέτης του Urral (2005) ο μισθός δημιουργεί μια ανασφάλεια στα άτομα με αναπηρία, με αποτέλεσμα να είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από την εργασία συγκριτικά με άτομα χωρίς αναπηρία, καθώς η ικανοποίηση ενισχύεται παρέχοντάς τους παρόμοιους μισθούς με άτομα που αντιμετωπίζουν παρόμοια αναπηρία. Η έρευνα των Park et al. (2016) ενισχύει την παραπάνω υπόθεση, καθώς ο μισθός αποτελεί την πιο σημαντική επιρροή στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης τόσο για άτομα με ήπιες όσο και για τα άτομα με βαριές αναπηρίες. Ερευνητικά ευρήματα των Schur et al. (2009) φαίνεται να υποστηρίζουν τη σημασία του μισθού σε άτομα με αναπηρία, τα οποία λαμβάνουν και χαμηλότερο μισθό συγκριτικά με συναδέλφους χωρίς αναπηρία.

**Η στάση εργοδοτών** και ο τρόπος που αντιμετωπίζονται τα συγκεκριμένα άτομα στην εργασία παίζει εξίσου σημαντικό ρόλο. Η αναγνώριση και η υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον επηρεάζουν το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτό συμβαίνει διότι όταν αναγνωρίζεται η δουλειά που κάνει το άτομο, έχει σαν αποτέλεσμα να αισθάνεται περισσότερο χαρούμενο και εξ' αυτού να είναι περισσότερο ικανοποιημένο τόσο από την εργασία όσο και από τους εργοδότες (Pagán, 2013). Αντιθέτως, όταν υποτιμάται είτε υπερεκτιμάται η εργασία του συγκεκριμένου ατόμου μειώνεται παράλληλα και η ικανοποίηση που λαμβάνει. Ωστόσο, ερευνητικά ευρήματα δείχνουν πως άτομα με αναπηρία δεν παρατήρησαν διαφορά στην αξιολόγηση της απόδοσής τους συγκριτικά με τους συνεργάτες τους χωρίς αναπηρία (Keller et al., 1999).

Στον εργασιακό χώρο παίζει σημαντικό ρόλο **η σχέση με τους συνεργάτες** και εξ αυτού η ομαλή λειτουργία. Άτομα με αναπηρία, τα οποία αντιμετωπίζουν παρενόχληση, διακρίσεις και γενικότερα δεν έχουν καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο χώρο εργασίας είτε με συναδέλφους είτε με εργοδότες, έχουν λιγότερες πιθανότητες να είναι ικανοποιημένοι από την δουλειά τους συγκριτικά με άτομα χωρίς αναπηρία (Urral, 2005). Σε έρευνα των Keller et al. (1999) μετρήθηκε η εργασιακή ικανοποίηση 80 εργαζομένων με προβλήματα όρασης και διαπιστώθηκε πως προβλήματα όπως η

εξάρτηση και η βοήθεια από τους συνεργάτες καθώς και η υποτίμηση των ικανοτήτων τους συμβάλλουν στο επίπεδο της ικανοποίησης από την εργασία.

Η **μορφή επίβλεψης** των εργαζομένων φάνηκε πως επηρεάζει άμεσα την ικανοποίηση από την εργασία. Η σκληρή, προσβλητική εποπτεία έχει επισημανθεί μέσω πολλών ερευνών τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς παρέμεινε το θέμα που έπρεπε να επισημανθεί λόγω των αρνητικών συνεπειών της. Λόγω της μορφής αυτής παρουσιάζονται πολλές ανεπιθύμητες συμπεριφορές μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες βλάπτουν τόσο το ήθος όσο και την παραγωγικότητα των εργαζομένων καθώς και τον ίδιο τον εργοδότη. Αρνητικές συνέπειες όπως η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και οι υψηλές επιπτώσεις τζίρου έχουν συσχετιστεί με την αρνητική εποπτεία, οι οποίες είναι επιβλαβείς για τον οργανισμό από την άποψη πολλών συνεπειών π.χ. κόστος αντικατάστασης εργατών, διακοπή εργασίας αυτών και αρνητικές επιπτώσεις-συμπεριφορές απέναντι σε άλλους εργαζόμενους (Hershcovis & Barling, 2010). Τα αποτελέσματα της κακοποιητικής επίβλεψης μπορεί να μην είναι τόσο σωματικά επιβλαβή, αλλά είναι πιο πιθανό να αφήσουν μακροχρόνιες πληγές (Harri et al., 2012).

Ο παράγοντας αυτός επηρεάζει σημαντικά τα άτομα με αναπηρία προκαλώντας αρνητικές συνέπειες τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε εργασιακό. Σύμφωνα με τον Terper (2000), τα άτομα που υποφέρουν από αυτό είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν τις εργασίες τους. Από την άλλη πλευρά, η καλή ηγεσία και η εποπτεία έχουν θετικά αποτελέσματα στη συνολική συμπεριφορά των εργαζομένων. Λόγω της καλής και ηθικής ηγεσίας και επίβλεψης, οι εργαζόμενοι και οι υφιστάμενοι αισθάνονται παρακινημένοι και αφοσιωμένοι στην επιχείρηση. Συνεπώς, αξίζει να αναφερθεί και να ληφθεί υπόψιν ο τρόπος με τον οποίο επιβλέπουν και χειρίζονται οι εργοδότες τους εργαζομένους.

Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως άτομα με βαριές αναπηρίες ζητούν **προσαρμογές στο εργασιακό τους περιβάλλον**, προκειμένου να είναι περισσότερο αποδοτικοί άρα και χαρούμενοι από την εργασία τους. Αντίθετα, φαίνεται πως άτομα με πιο ήπιες αναπηρίες δεν προχωρούν σε τέτοια ενέργεια, προκειμένου να ενσωματωθούν στο εργασιακό περιβάλλον (Dong & Guerette, 2013). Γίνεται φανερό πως το κοινωνικό στίγμα και οι προκαταλήψεις αποτελούν τροχοπέδη για να μπορέσουν άτομα με αναπηρία να ζητήσουν προσαρμογές στο εργασιακό τους περιβάλλον. Επομένως, οι προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον έχουν θετικό

αντίκτυπο στην ικανοποίηση των εργαζομένων λόγω της υποστήριξης που λαμβάνουν. Ακόμα η έρευνα των Keller et al. (1999) ενισχύει τη σημαντικότητα των προσαρμογών στο εργασιακό περιβάλλον, προκειμένου να ενισχυθεί η εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με προβλήματα όρασης. Η υποστηρικτική τεχνολογία καθώς και η βοήθεια που λαμβάνουν από άλλα άτομα ενισχύουν την αποδοτικότητα και την αυτοδυναμία των συγκεκριμένων ατόμων.

**Η ικανοποίηση από τη ζωή** αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία. Έρευνες δείχνουν ότι άτομα που λαμβάνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή τείνουν να λαμβάνουν αντίστοιχη ικανοποίηση και από την εργασία λόγω της αίσθησης ελέγχου της ζωής τους (Park et al., 2016).

Επιπροσθέτως **η ασφάλεια** που αισθάνονται στην εργασία, τα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής τόσο στην εργασία όσο και στις αποφάσεις που λαμβάνονται σε αυτήν, η ελλιπής κατάρτιση που παρέχεται από την εταιρεία καθώς και η ελλιπής άτυπη εκπαίδευση που λαμβάνουν από τους συνεργάτες τους αποτελούν παράγοντες που συνδέονται άμεσα με την ικανοποίηση που λαμβάνουν άτομα με αναπηρία από την εργασία (Schur et al., 2009).

### 1.3.2 Ατομικοί παράγοντες

Είναι εξίσου σημαντικό να αναφερθούν τα ατομικά χαρακτηριστικά που συμβάλλουν και επηρεάζουν το επίπεδο εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία. Παρακάτω, αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο τα δημογραφικά καθώς και προσωπικά χαρακτηριστικά ατόμων με αναπηρία μπορούν να διαμορφώσουν την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία.

Σύμφωνα με τις έρευνες που αναλύθηκαν, γίνεται φανερό πως στη πλειοψηφία αυτών οι γυναίκες βιώνουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με τους άντρες. Έρευνες δείχνουν πως **το φύλο** επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση, καθώς οι γυναίκες βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση συγκριτικά με τους άντρες λόγω των χαμηλών προσδοκιών που έχουν (Pagán & Malo, 2009). Αυτό το φαινόμενο τείνει να



αλλάζει όταν αναφερόμαστε σε νεότερους εργαζομένους και σε νέες εποχές. Η συγκεκριμένη υπόθεση διαπιστώνεται και από άλλες έρευνες που υποστηρίζουν πως επειδή οι γυναίκες έχουν χαμηλές προσδοκίες από μια θέση εργασίας είναι και περισσότερο ικανοποιημένες από αυτήν συγκριτικά με τους άντρες (Urral, 2005). Ωστόσο, υπάρχουν έρευνες που υποστηρίζουν πως το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης των γυναικών είναι χαμηλότερο συγκριτικά με αυτό των αντρών, λαμβάνουν χαμηλότερους μισθούς, εκτίθενται σε περισσότερο επικίνδυνα και ανθυγιεινά περιβάλλοντα, αισθάνονται μικρότερη ασφάλεια και έχουν περισσότερα ψυχοσωματικά συμπτώματα (Burke, 1999).

Ακόμα ένας παράγοντας που είναι πιθανό να επηρεάσει το επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης είναι **η ηλικία** του ατόμου. Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα του Ραγάπ (2013) αποδεικνύεται πως ηλικιακά μεγαλύτερα άτομα με αναπηρία είναι λιγότερο ικανοποιημένα από την εργασία λόγω της φυσικής κατάστασης που απαιτείται για την εκπόνηση της εργασίας και στην οποία δεν βρίσκονται, καθώς και της υποστήριξης που δεν λαμβάνουν. Αντίθετα, υπάρχουν έρευνες που υποστηρίζουν πως αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων αυξάνεται και η ικανοποίηση που λαμβάνουν από την ίδια την εργασία (Urral, 2005).

**Η σοβαρότητα της αναπηρίας** ενός ατόμου μπορεί να επηρεάσει και να διαμορφώσει σε σημαντικό βαθμό την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία. Αυτό συμβαίνει διότι άτομα με βαριές αναπηρίες έχουν λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού, με αποτέλεσμα να έχουν λιγότερες πιθανότητες επαγγελματικής αποκατάστασης και άρα εργασιακής ικανοποίησης (Park et al., 2016). Αυτό το εύρημα διαπιστώνεται και από επιπλέον έρευνες οι οποίες αναφέρουν πως η φύση της αναπηρίας επηρεάζει τους νέους ως προς την εύρεση κάποιας εργασίας, καθώς λόγω αυτής περιορίζονται τα καθήκοντα που μπορούν να αναλάβουν και απαιτούνται περισσότερες προσαρμογές για την πραγματοποίησή τους (Lindsay et al., 2015). Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως η απόκρυψη της αναπηρίας και ορισμένων συμπτωμάτων ενός εργαζομένου οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης, εφόσον οι εργοδότες δεν προχωρούν στις ανάλογες προσαρμογές και συνεπώς οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερες πιθανότητες παραίτησης (Minis et al., 2014). Ακόμα, η αποδοχή της αναπηρίας

αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επαγγελματική τους αποκατάσταση και κατ' επέκταση εργασιακή ικανοποίηση (Park et al., 2007).

Μια άλλη σημαντική βιογραφική μεταβλητή που μπορεί να επηρεάσει την εργασιακή ικανοποίηση είναι η **οικογενειακή κατάσταση** των εργαζομένων. Ωστόσο, δεν υπάρχουν αρκετές μελέτες για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με την επίδραση της οικογενειακής κατάστασης στην ικανοποίηση από την εργασία, αλλά η περιορισμένη έρευνα που διεξήχθη σε αυτόν τον τομέα δείχνει σταθερά ότι οι παντρεμένοι εργαζόμενοι είναι πιο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από τους άγαμους συναδέλφους τους (Austrom et. al. 1988, Federico et al., 1976, 69--Watson 1981). Η αιτία μπορεί να είναι το γεγονός ότι ο γάμος επιβάλλει αυξημένες ευθύνες, οι οποίες ενδεχομένως προσδίδουν σπουδαιότητα σε μια σε μια σταθερή δουλειά, γεγονός που σαφέστατα επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση.

#### **1.4 Οφέλη εργασιακής ικανοποίησης**

Η εργασία έχει εξίσου σημασία όπως και άλλες πτυχές της ζωής ενός ατόμου, καθώς το βοηθά να ικανοποιήσει απαιτήσεις που σε άλλες πτυχές της ζωής δεν είναι εφικτό. Αναλυτικότερα, η εργασία ενισχύει την αυτοεπιβεβαίωση, την αυτοπεποίθηση, την αξία, την ανεξαρτησία, την οικονομική ασφάλεια του κάθε ατόμου (Keller e al., 1999). Η ικανοποίηση από την εργασία έχει σημαντικά οφέλη τόσο για τον ίδιο τον εργαζόμενο όσο και για το γενικότερο πλαίσιο μέσα στο οποίο δρα. Η εργασιακή ικανοποίηση επιδρά στη θετική διάθεση που έχει το άτομο μετά την εργασία. Σε έρευνα των Judge & Ilies (2004) που πραγματοποιήθηκε σε εργαζομένους τυπικού πληθυσμού διαπιστώθηκε πως η θετική διάθεση του εργαζομένου επηρεάζεται άμεσα από την ικανοποίηση που λαμβάνει από την εργασία και αντιστρόφως. Αυτό συνδέεται άμεσα και με την διάθεση του ατόμου στο σπίτι του καθώς και τον αντίκτυπο που έχει στο οικογενειακό του περιβάλλον. Συμπληρωματικά, ενισχύεται η ψυχολογία και η ποιότητα ζωής εργαζομένων με αναπηρία καθώς επίσης αναπτύσσουν ποικιλία δεξιοτήτων που αφορούν και ωφελούν τόσο τον εργασιακό τομέα όσο και γενικότερα την κοινωνία (Schur, 2002). Το άτομο ανεξαρτητοποιείται, κοινωνικοποιείται, αυξάνεται η αυτόνομη διαβίωση, συνεισφέρει στο οικογενειακό εισόδημα, ενώ ακόμα

αλληλεπιδρά τόσο με την οικογένειά του όσο και με τους συναδέλφους και γενικότερα με οτιδήποτε αφορά την εκάστοτε εργασία (Brown et al., 2019; Bellin et al., 2011).

Επιπροσθέτως, σε κοινωνικό επίπεδο μειώνονται τα ποσοστά φτώχειας και οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα σε άτομα με και χωρίς αναπηρία, μειώνεται η κοινωνική απομόνωση, αυξάνεται η συμμετοχή των συγκεκριμένων ατόμων στα πολιτικά δρώμενα, με αποτέλεσμα να αποτελούν ενεργά μέλη της κοινωνίας και ενισχύεται η οικονομία, εφόσον συνεισφέρουν σε αυτήν απασχολούμενοι με κάποια εργασία και όχι εξαρτώμενοι μόνο από επιδόματα (Minis et al., 2014). Ο αποκλεισμός, δηλαδή, ατόμων με αναπηρία από τον εργασιακό τομέα οδηγεί σε υψηλά κόστη ζωής, τα οποία καλούνται να καλύψουν μόνοι τους σε συνδυασμό με τα επιδόματα που λαμβάνουν, μέσω των οποίων δεν επιτυγχάνεται πλήρης επαγγελματική ένταξη (Drew et al., 2001).

## **1.5 Τρόποι ενίσχυσης της εργασιακής ικανοποίησης**

Ο ρόλος του εργοδότη, το εργασιακό περιβάλλον, η κοινωνική στήριξη αποτελούν μερικούς από τους παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία και κατ' επέκταση ενισχύουν την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία (Detaille et al., 2003). Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα των Bruyère et al. (2004) διαπιστώθηκε πως πραγματοποιείται σε μεγάλο βαθμό η εφαρμογή της νομοθεσίας περί απαγόρευσης διακρίσεων προς άτομα με αναπηρία (ADA, 1990 & DDA, 1995, όπως αναφέρεται στους Bruyère et al., 2004). Αναλυτικότερα, η ανταπόκριση των εργοδοτών στις όποιες προσαρμογές, όπως για παράδειγμα η αλλαγή πολιτικών, η προσβασιμότητα των εγκαταστάσεων, η παροχή ανάλογου υλικοτεχνικού υλικού καθώς και η παροχή ειδικού προσωπικού, ενισχύουν την απόδοση των εργαζομένων με αναπηρία και κατ' επέκταση την ικανοποίηση που λαμβάνουν από αυτήν. Αντιστοίχως, οι αλλαγές που αφορούν το κομμάτι πριν από την πρόσληψη των ατόμων, όπως για παράδειγμα η προσβασιμότητα του χώρου διεξαγωγής της συνέντευξης, η αλλαγή ερωτήσεων σε αυτήν καθώς και η προσβασιμότητα στις τουαλέτες, προδιαθέτουν τη στάση των εργαζομένων με αναπηρία και δημιουργούν ένα πιο θετικό κλίμα (Bruyère et al., 2004).

Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των εργοδοτών τους ωθούν στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (Gilbride et al., 2003). Αναλυτικότερα, οι συγκεκριμένοι εργοδότες δίνουν έμφαση στην απόδοση και στην ικανότητα ανταπόκρισης στη δουλειά και όχι σε αυτή καθαυτή την αναπηρία, συμπεριφέρονται σε όλους τους εργαζόμενους ισότιμα ανεξαρτήτου αναπηρίας, παρέχουν οποιαδήποτε επιπλέον βοήθεια κριθεί αναγκαία, προχωρούν σε οποιοσδήποτε προσαρμογές και έχουν την ικανότητα να επιβλέπουν ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό έπειτα από ανάλογη υποστήριξη. Σύμφωνα με τα παραπάνω γίνεται εμφανές πως με τη δημιουργία ενός ποικιλόμορφου περιβάλλοντος, με την κατάλληλη κατάρτιση των εργοδοτών και με την κατάλληλη υποστήριξη από φορείς δίνεται η ευκαιρία σε άτομα με αναπηρία να εργαστούν και να πετύχουν.

Η έρευνα των Jang et al. (2014) αναδεικνύει τη σημαντικότητα της παροχής υπηρεσιών που αφορούν την επαγγελματική ένταξη ατόμων με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες αυτές παρέχουν πληροφορίες για επαγγελματικές ευκαιρίες, τους βοηθούν να φτιάξουν το βιογραφικό τους καθώς επίσης παρέχουν συμβουλευτική και εκπαίδευση είτε ακαδημαϊκού χαρακτήρα είτε πάνω σε συγκεκριμένες δεξιότητες απαραίτητες για συγκεκριμένες εργασίες είτε σχετικά με τη μετακίνηση σε δημόσιες συγκοινωνίες. Αυτή η διαδικασία έχει περισσότερο θετικά αποτελέσματα στην εύρεση και διατήρηση εργασίας (Dutta et al., 2008; Kulkarni & Kote, 2014).

## **2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Μεθοδολογία της έρευνας**

### **2.1 Σκοπός της έρευνας- Ερευνητικά ερωτήματα**

Η εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία, οι παράγοντες που την επηρεάζουν, τα οφέλη που παρέχει τόσο στον εργαζόμενο όσο και στον εργοδότη, καθώς και οι τρόποι ενίσχυσής της αποτελούν πεδία επιστημονικής έρευνας με αυξανόμενη ερευνητική τάση στη διεθνή και ελληνική βιβλιογραφία τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, το ενδιαφέρον στρέφεται στα προγράμματα και στις στρατηγικές που προωθεί κάθε κράτος για την επαγγελματική ανέλιξη ατόμων με αναπηρία. Αντίθετα, οι έρευνες που μελετούν τα επίπεδα της ικανοποίησης που λαμβάνουν άτομα με αναπηρία από την εργασία είναι πολύ περιορισμένες.

Επομένως, με βάση τα παραπάνω σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι διερευνηθεί η εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία.

Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα εργασία θα επιχειρήσει να απαντήσει στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποια είναι τα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία στην εργασία;
2. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση;
3. Ποιες αλλαγές προτείνονται ώστε να αισθάνονται ικανοποίηση από την εργασία τους;

### **2.2 Διαδικασία**

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Αναζητήθηκαν άρθρα της τελευταίας δεκαετίας, τα οποία αναφέρουν τα αποτελέσματα ερευνών πάνω στην εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρίες μέσα από τις διαδικτυακές πλατφόρμες Research Gate, Google Scholar και ScienceDirect. Ως λέξεις κλειδιά χρησιμοποιήθηκαν τα εξής: ‘Job satisfaction’ AND ‘disability’ και ακόμη στα ελληνικά χρησιμοποιήθηκαν οι όροι ‘εργασιακή ικανοποίηση’ και ‘αναπηρία’.

Τα κριτήρια ένταξης των άρθρων ήταν τα εξής:

- Τα άρθρα να είναι της τελευταίας δεκαετίας, δηλαδή 2010 έως σήμερα
- Να αφορούν έρευνες
- Να αφορούν δημοσιεύσεις σε έγκυρα επιστημονικά περιοδικά
- Να είναι γραμμένα στην αγγλική και ελληνική γλώσσα

Τα κριτήρια απόρριψης ήταν:

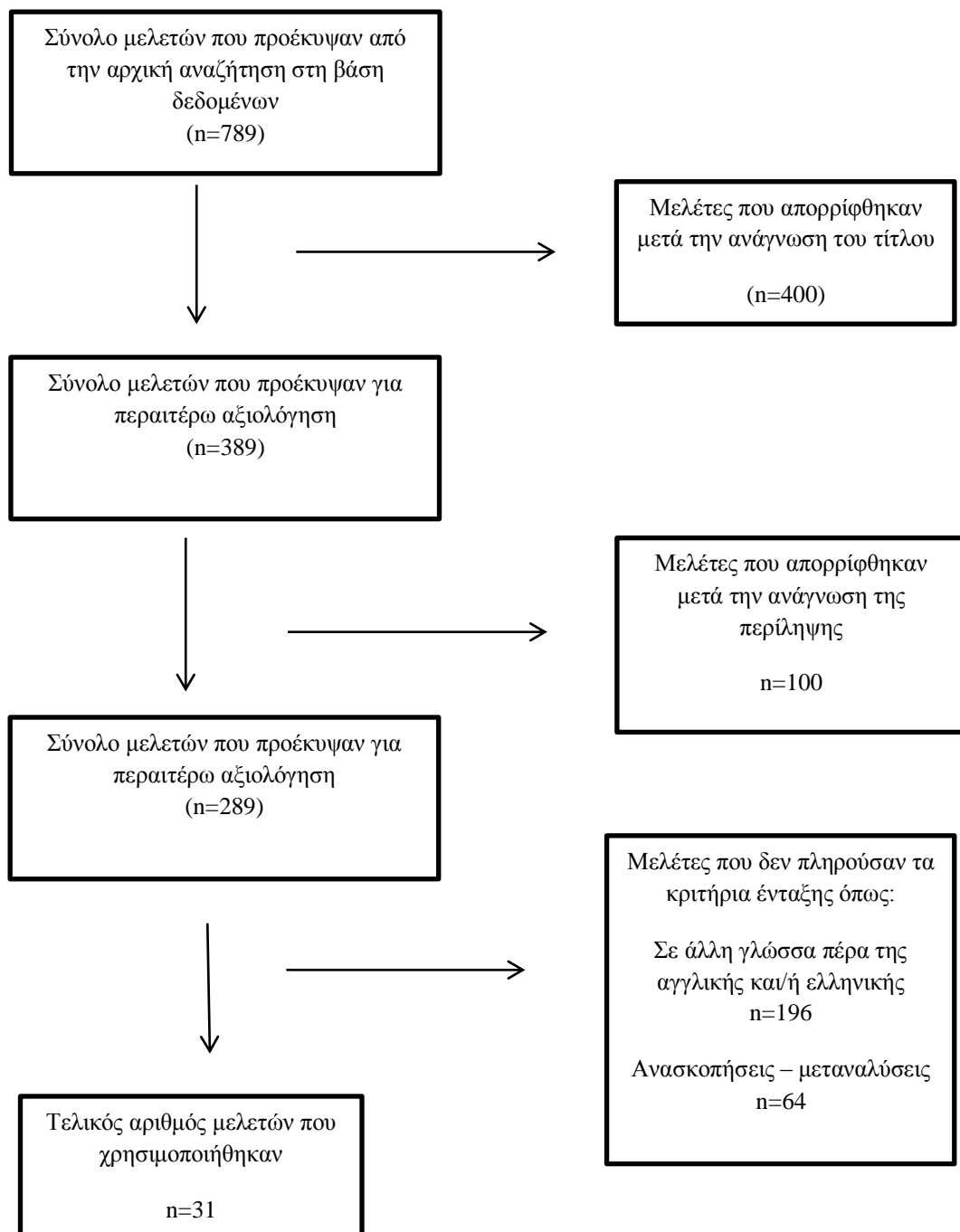
- Να αποτελούν ανασκοπήσεις
- Να είναι δημοσιευμένες παλαιότερα του 2010
- Να είναι σε άλλη γλώσσα πέραν της αγγλικής και ελληνικής

### 3<sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Αποτελέσματα της έρευνας

Από την ηλεκτρονική αναζήτηση της διεθνούς βιβλιογραφίας εντοπίστηκαν 789 άρθρα εκ των οποίων 400 απορρίφθηκαν μετά από την ανάγνωση του τίτλου και 100 από την ανάγνωση της περίληψης.

Από τα 289 άρθρα που έμειναν, απορρίφθηκαν τα 196 λόγω του ότι δεν ήταν στην ελληνική ή αγγλική γλώσσα. Στη συνέχεια απορρίφθηκαν τα 64, καθώς αφορούσαν σε μεταanalύσεις – ανασκοπήσεις. Παρέμειναν 31 για την ανασκόπηση της παρούσας εργασίας, όπως φαίνεται στο διάγραμμα ροής (εικόνα 1):

**Εικόνα 1:** Διάγραμμα ροής



### 3.1 Επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (1<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα)

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ, ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΕΙΔΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	ΣΚΟΠΟΣ	ΔΕΙΓΜΑ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
<b>Pfeiffer et al. (2017)</b>	ΗΠΑ	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών και αισθητηριακών πτυχών της προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος και εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων με ΔΑΦ.	N=50	Επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης.
<b>Watson (2016)</b>	Ηνωμένες Πολιτείες	Φαινομενολογική μελέτη	Διερεύνηση των εμπειριών των κωφών εργαζομένων σε κωφά και μη περιβάλλοντα	N=10	Δυσκολία στην επικοινωνία λόγω έλλειψης κατάρτισης των εργοδοτών.
<b>Alverson &amp; Yamamoto (2016)</b>	Αμερική	Περιγραφική μελέτη	Κατανόηση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης ατόμων με ΔΑΦ.	N= 49,623	Ανταγωνιστική απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ σε ποσοστό 37% κατά τη διάρκεια των 10 ετών.
<b>Baumgartner et al. (2015)</b>	Ελβετία	Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης	Διερεύνηση εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία	N=4141	Χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία συγκριτικά με συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία.
<b>Pagan (2013)</b>	Γερμανία	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση του επιπέδου εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία μέσα από συγκεκριμένες ερωτήσεις.	N= 24 621	Χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση εργαζομένων με αναπηρία συγκριτικά με άτομα χωρίς αναπηρία.
<b>Rollins et al. (2011)</b>	ΗΠΑ	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση των	N=66	Θετικές εμπειρίες με



			κοινωνικών δικτύων στο χώρο εργασίας και τη σχέση τους με τα εργασιακά αποτελέσματα για άτομα με ψυχική ασθένεια		προϊσταμένου και συναδέλφους.
<b>Pagan (2011)</b>	Ισπανία	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση των επιπέδων ικανοποίησης από την εργασία εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας με και χωρίς αναπηρίες.	N=αναφέρεται με τη μέση τιμή του δείγματος, δηλαδή: Υγιείς= 0.632 Άτομα χωρίς περιοριστική αναπηρία = 0.167 Άτομα με σοβαρή-περιοριστική αναπηρία= 0.201	Υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης σε εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας με αναπηρία συγκριτικά με εργαζόμενους χωρίς αναπηρία.
<b>Yu &amp; Choe (2021)</b>	Ταϊλάνδη	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση της λειτουργίας της εργασιακής ικανοποίησης με έμφαση στις συγκρίσεις των φύλων.	N=5,092	Υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία στις γυναίκες με αναπηρία.

Η έρευνα των Pfeiffer et al. (2017) σε 50 εργαζόμενους άνω των 21 ετών που διαγνώστηκαν με ΔΑΦ (Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος), έδειξε ότι τα άτομα με περισσότερα συμπτώματα Χαμηλής Καταγραφής και Αισθητηριακής Ευαισθησίας είχαν σημαντικά χαμηλότερες βαθμολογίες στη σωματική άνεση στο περιβάλλον εργασίας τους. Τα άτομα με περισσότερα συμπτώματα στην Αισθητηριακή Αποφυγή ανέφεραν σημαντικά λιγότερη ικανοποίηση από τη δουλειά τους. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια Job Satisfaction Survey, Adult sensory profile και Work Environment Scale, τα οποία συμπληρώθηκαν από ενήλικες με ΔΑΦ.

Στην έρευνά της Watson (2016) προσπάθησε να διερευνήσει τις εμπειρίες των κωφών εργαζομένων που εργάζονται σε χώρους εργασίας για κωφούς και βαρήκοους σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση, τις σχέσεις με τους επόπτες, τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους τους χωρίς προβλήματα ακοής, που γνωρίζουν ή όχι τη νοηματική γλώσσα. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ημιδομημένη συνέντευξη σε δέκα κωφούς ενθλικούς. Στα συμπεράσματά της κατέληξε ότι υπάρχει ένα κενό στη γνώση σχετικά με το εάν οι εργαζόμενοι με προβλήματα ακοής βιώνουν επιτυχίες όπως προαγωγές, αισθήματα ίσης ανταλλαγής ή αίσθηση ένταξης σε έναν κατά κύριο λόγο χώρο εργασίας για κωφούς. Επιπλέον, επόπτες που ποτέ δεν γνώρισαν ένα άτομο με κώφωση συχνά δεν γνωρίζουν τη νοηματική γλώσσα, καθιστώντας έτσι δύσκολη την επικοινωνία και τη συμμετοχή σε συζητήσεις με τη συγκεκριμένη ομάδα υπαλλήλων.

Οι Alverson & Yamamoto (2016) απέδειξαν ότι το ποσοστό των ατόμων με ΔΑΦ που πέτυχαν ανταγωνιστική απασχόληση ήταν κατά μέσο όρο 37% κατά τη διάρκεια των 10 ετών. Αυτοί που πέτυχαν απασχόληση συμμετείχαν σε διπλάσιες υπηρεσίες από εκείνους που δεν πέτυχαν κάποιο αποτέλεσμα στην απασχόληση. Η συλλογή δεδομένων έγινε από την RSA-911 ομοσπονδιακή βάση δεδομένων, η οποία αφορά υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης καθώς και πελάτες που έχουν χρησιμοποιήσει τέτοιου είδους υπηρεσίες.

Οι εργαζόμενοι με αναπηρίες είναι λιγότερο ικανοποιημένοι από τους συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία, όπως φαίνεται στην έρευνα των Baumgartner et al, (2015). Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το Job Descriptive Index, το οποίο συμπληρώθηκε από εργαζομένους. Υποδεικνύεται ξεκάθαρα η ανάγκη των εταιρειών και ιδιαίτερα των τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού να προσαρμοστούν καλύτερα στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία δημιουργώντας ευέλικτα περιβάλλοντα εργασίας.

Στην έρευνα του Pagan (2013) διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία είναι περισσότερο ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους από τα άτομα με αναπηρία. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από το German Socio-Economic Panel (GSOEP), το οποίο αποτελεί βάση δεδομένων ατόμων, νοικοκυριών και οικογενειών στη Γερμανία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο, το οποίο αφορά την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία. Όσον αφορά τα εργασιακά χαρακτηριστικά, οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία είναι πιο πιθανό να έχουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καλύτερες σχέσεις με συναδέλφους, υψηλότερους μισθούς και αναφέρουν υψηλότερο ποσοστό ευκαιριών μάθησης και ποικιλομορφία εργασιών. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία αναφέρουν περισσότερες συγκρούσεις ή δυσκολίες με τους προϊστάμενους, μεγαλύτερη έκθεση σε επικίνδυνα ή ανθυγιεινά περιβάλλοντα και υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες.

Στην έρευνα των Rollins et al. (2011) σε 66 άτομα με ψυχικές ασθένειες φάνηκε ότι οι εργαζόμενοι είχαν θετικές εμπειρίες με τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους, αναφέροντας υψηλή συναισθηματική και ουσιαστική υποστήριξη και ελάχιστη κριτική και άγχος από αυτές τις σχέσεις. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Workplace Network Grid, με στόχο να αξιολογήσει τις αντιληπτές κοινωνικές σχέσεις στην εργασία.

Από την πλευρά του ο Pagan (2011) βρήκε ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι με αναπηρίες έχουν μεγαλύτερες αποδόσεις όσον αφορά την εργασιακή ικανοποίηση από τα εργασιακά τους χαρακτηριστικά (όπως μισθοί, θητεία και που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα) σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία. Αυτό το εύρημα υποστηρίζει την υπόθεση χαμηλότερων προσδοκιών για θέσεις εργασίας μειονεκτικών ομάδων (π.χ. περιορισμένος πληθυσμός με αναπηρία) και έχει σημαντικές επιπτώσεις στη δημόσια πολιτική. Ακόμα, η συλλογή δεδομένων έγινε από τη βάση δεδομένων Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) την περίοδο 2004-2007. Τα δεδομένα αναλύθηκαν χρησιμοποιώντας την ευρέως γνωστή στατιστική μέθοδο Oaxaca-Blinder Methodology.

Ειδικότερα, στην έρευνα των Yu & Choe (2021) σε 5092 άτομα με αναπηρία μελετήθηκε η λειτουργία της εργασιακής ικανοποίησης με ιδιαίτερη έμφαση στις συγκρίσεις των φύλων χρησιμοποιώντας ως εργαλείο συνεντεύξεις. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία γυναικών με αναπηρία

σε σχέση με τους άνδρες με αναπηρία, με σταθερά προσωπικά και σχετιζόμενα με την εργασία χαρακτηριστικά. Έχοντας προσθέσει αξίες εργασίας στην προδιαγραφή της συνάρτησης ικανοποίησης από την εργασία, οι διαφορές μεταξύ των φύλων στην εργασιακή ικανοποίηση μειώθηκαν οριακά, αλλά η αλλαγή δεν ήταν στατιστικά σημαντική. Οι συγγραφείς απέδωσαν ένα μέρος της διαφοράς στην εργασιακή ικανοποίηση των φύλων στις προσδοκίες που έχουν από τις θέσεις εργασίας. Η υπόθεση ότι υπάρχει μικρή διαφορά στην ικανοποίηση από την εργασία σε μια πιο ομοιογενή ομάδα υποστηρίχθηκε εν μέρει από εμπειρικά στοιχεία ότι η διαφορά των φύλων στην εργασιακή ικανοποίηση μειώθηκε όταν τα δείγματα περιορίζονταν σε υποδείγματα, όπως νεότεροι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι υψηλής εκπαίδευσης ή εργαζόμενοι σε υψηλό επίπεδο ποιοτικής εργασίας. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης είναι σε μεγάλο βαθμό παρόμοια με εκείνα προηγούμενων μελετών σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων χωρίς αναπηρία.

### 3.2 Παράγοντες επίδρασης (2<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα)

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ, ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΕΙΔΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	ΣΚΟΠΟΣ	ΔΕΙΓΜΑ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
<b>Koch et al. (2021)</b>	ΗΠΑ	Ποιοτική μελέτη	Συνόψιση ερευνών για τον τρόπο αντίληψης εργαζομένων με αναπηρία του τρόπου αντιμετώπισής τους στην εργασία.	N=26	Ανάδειξη σημαντικότητας της κακομεταχείρισης (bullying, βία) στο χώρο εργασίας σε άτομα με αναπηρία καθώς και ανεπάρκειας θεσμοθετημένων λύσεων (π.χ. νομικά μέσα) για την αντιμετώπιση της.
<b>Flores et al. (2021)</b>	Ισπανία	Συγχρονικές συνεντεύξεις με βάση ερωτηματολόγιο	Έλεγχος της επάρκειας του μοντέλου Απαιτήσεις Εργασίας – Πόροι (JD-R) σε εργαζόμενους με νοητική αναπηρία.	N=554	Επιδείνωση επαγγελματικής υγείας και χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση λόγω απαιτήσεων σε αυτήν. Επιρροή των κινήτρων λόγω ορισμένων πόρων εργασίας καθώς και εργασιακή ευημερία λόγω αύξησης ενθουσιασμού και δέσμευσης για εργασία.
<b>Romeo et al. (2020)</b>	Ισπανία	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση της επίδρασης της εργασιακής ικανοποίησης μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρίες.	N=245	Ανάδειξη της σχέσης με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους.
<b>Vujica Herzog &amp; Harih</b>	Σλοβενία	Ποιοτική μελέτη	Ανάπτυξη ενός	N=176	Ανάδειξη διαφοράς στην

(2019)			συστήματος υποστήριξης αποφάσεων, με στόχο τον εντοπισμό ενός κατάλληλου χώρου εργασίας από εταιρείες για εργαζόμενους με αναπηρίες.		απασχόληση των εργαζομένων με αναπηρία συγκριτικά με εργαζόμενους χωρίς αναπηρία.
Alcover et al. (2018)	Ισπανία	Ανάλυση διαδρομής με βάση την παλινδρόμηση	Διερεύνηση της σχέσης υποστήριξη-επαγγελματική εξουθένωση-ικανοποίηση με βάση το μοντέλο στρες στρεσογόνος παράγοντας-πίεση-αποτέλεσμα και τη θεωρία διατήρησης των πόρων σε εργαζόμενους με αναπηρία.	N=246	Υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν υπάρχει υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον.
Lukas et al. (2018)	Ισπανία	Ποιοτική μελέτη Διαφορική ανάλυση	Διερεύνηση εργασιακής ικανοποίησης και παραγόντων που την επηρεάζουν μεταξύ των εργαζομένων με νοητική αναπηρία και ψυχική ασθένεια (MI).	N=874	Υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης των εργαζομένων καθώς και μη σημαντικές διαφορές σε δημογραφικά χαρακτηριστικά.
Beyer et al. (2011)	Αγγλία	Ποιοτική μελέτη	Σύγκριση της υποκειμενικής και αντικειμενικής ποιότητας ζωής και της ποιότητας του εργασιακού	N=54	Χρησιμότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης για παροχή επικοινωνιακής και απασχόλησης και υψηλότερη ποιότητα ζωής.

			περιβάλλοντος για ενήλικες με νοητική αναπηρία.		
<b>Perez et al. (2015)</b>	Ισπανία	Ποιοτική μελέτη με Ερωτηματολόγιο και χρήση αναλύσεων Μοντελοποίησης Δομικών Εξισώσεων (SEM)	Διερεύνηση των σχέσεων μεταξύ της οργανωτικής υποστήριξης και της οικογενειακής υποστήριξης με την εργασιακή ικανοποίηση και την πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρία.	N=204	Συμβολή της οργανωτικής και οικογενειακής υποστήριξης στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης.
<b>Hillier &amp; Galizzi (2014)</b>	Αμερική	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση των αποτελεσμάτων της απασχόλησης μεταξύ ενηλίκων στο φάσμα του αυτισμού.	N=19	Αδυναμία εύρεσης εργασίας, αλλά υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης
<b>Cimera et al. (2012)</b>	ΗΠΑ	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση της αποτελεσματικότητας προστατευμένων εργαστηρίων στην προετοιμασία των ατόμων με ΔΑΦ για ανταγωνιστική απασχόληση.	N=430	Μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης χωρίς τη συμμετοχή σε προστατευμένα εργαστήρια
<b>Lorenz et al. (2016)</b>	Γερμανία	Διαδικτυακή έρευνα	Διερεύνηση επιτυχημένων τρόπων εισόδου στην αγορά εργασίας ατόμων με αυτισμό εντοπίζοντας	N=66	Συχνότερη αντιμετώπιση κοινωνικών και τυπικών εμποδίων καθώς και απαιτήσεων στην εργασία.

			τα εμπόδια.		
<b>Cimera &amp; Burgess (2011)</b>	ΗΠΑ	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση της απασχόλησης και τη σχέσης κόστους-αποτελεσματικότητας ενηλίκων με ΔΑΦ.	N=19.436	Περισσότερα χρηματικά οφέλη παρά κόστη για άτομα με ΔΑΦ που εργάζονταν σε κοινότητα.
<b>McDermott &amp; Edwards (2012)</b>	Αυστραλία	Μέθοδοι ποιοτικής έρευνας	Διερεύνηση των απόψεων ηλικιωμένων ατόμων με αναπηρία και των παρόχων υπηρεσιών για την κατανόηση των στοιχείων που επηρεάζουν την απόφαση αυτών να συνταξιοδοτηθούν.	N=76	Υποστήριξη της συνταξιοδότησης από παρόχους υπηρεσιών αλλά αδυναμία των ηλικιωμένων για αυτοκαθορισμένες επιλογές σχετικά με τη συνταξιοδότηση.
<b>Erickson et al. (2015)</b>	ΗΠΑ	Ανάπτυξη έρευνας	Διερεύνηση των πρακτικών που ακολουθούν οι εργοδότες ατόμων με αναπηρία.	N=675	Προσαρμογή των χώρων εργασίας στις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία αλλά όχι καθολική εφαρμογή τους.
<b>Akkerman et al. (2014)</b>	Ολλανδία	Μέθοδος photovoice και συνεντεύξεων	Διερεύνηση των προοπτικών των ατόμων με νοητική αναπηρία σε θέματα σχετικά με την εργασιακή ικανοποίηση στην ολοκληρωμένη και προστατευμένη απασχόληση.	N=9	Επίδραση της ίδιας της εργασίας, των συνθηκών εργασίας, των επαγγελματικών απαιτήσεων, των κοινωνικών σχέσεις, της υποστήριξης, της αυτονομίας και των ευκαιριών για χρήση ικανοτήτων, ανάπτυξη και εξέλιξη. Θετική επίδραση του εργαλείου Photovoice.



Οι Koch et al. (2021) στην έρευνά τους σε 26 άτομα με αναπηρία απέδειξαν το πόσο συναισθηματικά καταστροφική μπορεί να είναι η κακομεταχείριση στο χώρο εργασίας, που περιλαμβάνει το bullying, τη λεκτική βία, την παρενόχληση, ιδιαίτερα σε άτομα με αναπηρία. Επιπροσθέτως, επισήμαναν την ανεπάρκεια θεσμοθετημένων λύσεων (π.χ. νομικά μέσα) ως εργαλεία για την αντιμετώπιση της κακομεταχείρισης. Προκειμένου να καταλήξουν στα συγκεκριμένα συμπεράσματα συνέλεξαν δεδομένα μέσω συνεντεύξεων στα συγκεκριμένα άτομα.

Η μελέτη των Flores et al. (2021) σε 554 εργαζόμενους με αναπηρία έδειξε ότι ορισμένες απαιτήσεις εργασίας μπορούν να επιδεινώσουν την επαγγελματική υγεία και να οδηγήσουν σε χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση στα άτομα με αναπηρία. Ομοίως, ότι ορισμένοι πόροι εργασίας επηρεάζουν τα κίνητρα των εργαζομένων, αυξάνοντας τον ενθουσιασμό και τη δέσμευσή τους για εργασία, κάτι που έχει θετικό αντίκτυπο στην εργασιακή ευημερία των ατόμων με αναπηρία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το Job Content Questionnaire, το οποίο αξιολογεί τις απαιτήσεις καθώς και τους πόρους μιας εργασίας.

Μία χρονιά νωρίτερα, οι Romeo et al. (2020) στη μελέτη τους σε 245 εργαζόμενους με αναπηρία απέδειξαν ότι η σχέση με τους συναδέλφους και τους προϊστάμενους διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στα άτομα με αναπηρία, καθώς επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από τη συμπεριφορά των συναδέλφων και προϊσταμένων, στον εργασιακό τους χώρο. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο HAS- SAT, το οποίο μετράει την εργασιακή ικανοποίηση σύμφωνα με την αξιολόγηση συγκεκριμένων επιπέδων από οκτώ πτυχές (μισθός, φυσικές συνθήκες, εργασιακή σταθερότητα, σχέσεις με συναδέλφους, σχέσεις με επόπτες, αναγνώριση από τους επόπτες, ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και κοινωνικά οφέλη).

Η μελέτη των Herzog & Harih (2019) απέδειξε ότι τα ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων με αναπηρία εξακολουθούν να υστερούν σε σχέση με τους υγιείς εργαζόμενους. Προκειμένου να πραγματοποιήσουν το στόχο τους, ανέπτυξαν ένα σύστημα υποστήριξης αποφάσεων (decision support system), το οποίο βοηθάει στη διαδικασία εντοπισμού και κατηγοριοποίησης των αναπηριών των εργαζομένων και ορίζει τον καταλληλότερο χώρο εργασίας. Τέλος, οι εργοδότες εξακολουθούν να πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι λιγότερο ικανοί και, ως εκ τούτου, αποκλείονται από τον χώρο εργασίας.

Από την πλευρά τους, οι Alcover et al. (2018) διερεύνησαν μέσω ερωτηματολογίου τις απόψεις από 246 εργαζόμενους με σωματικές, κινητικές, αισθητηριακές και ψυχολογικές αναπηρίες που εργάζονταν σε καθημερινές θέσεις εργασίας. Διαπιστώθηκε ότι εκείνοι που είχαν υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον εμφάνιζαν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση ακόμα και σε περιόδους υψηλού φόρτου εργασίας. Ενώ εκείνοι που δεν είχαν υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον βίωσαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και υψηλή επαγγελματική εξουθένωση. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικά ερωτηματολόγια για το κάθε θέμα ξεχωριστά. Πιο συγκεκριμένα, για την οργανωτική υποστήριξη χρησιμοποιήθηκε το Perceived Organizational Support, για την οικογενειακή υποστήριξη την ισπανική εκδοχή του Family Support Inventory for Workers, για την εργασιακή ικανοποίηση το Job Satisfaction Questionnaire και για την επαγγελματική εξουθένωση το Maslach Burnout Inventory.

Οι Lukas et al. (2018) διερεύνησαν την εργασιακή ικανοποίηση και τις διαφορές στους παράγοντες που την επηρεάζουν μεταξύ των εργαζομένων με νοητική αναπηρία και ψυχική ασθένεια (MI) ανάλογα με το εργασιακό τους καθεστώς (ειδικό καθεστώς απασχόλησης -special employment regime -SER) ή την επαγγελματική τους υπηρεσία (occupational service - OS). Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το Job Satisfaction Scale. Στα αποτελέσματά τους αναφέρουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ των εργαζομένων με νοητική αναπηρία και MI τόσο στο καθεστώς SER όσο και στο OS είναι υψηλή, με την υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση να προέρχεται από τα στοιχεία επικοινωνίας προβλημάτων για την επίλυσή τους. Τα χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία σχετίζονται με την ευκαιρία λήψης αποφάσεων και συμμετοχής στην εργασία. Στην πλειονότητα των δεδομένων που αναλύθηκαν, δεν βρέθηκαν διαφορές με βάση τις ηλικιακές ομάδες που εξετάστηκαν, ούτε στο φύλο των συμμετεχόντων.

Στην έρευνα των Beyer et al. (2010) συγκρίθηκε η εργασιακή ικανοποίηση μεταξύ ατόμων με αναπηρία και χωρίς αναπηρία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν τα ερωτηματολόγια Quality of Life Scale και Work Environment Scale. Βρέθηκε πως οι υπάλληλοι που υποστηρίζονταν από το εργασιακό περιβάλλον, ανέφεραν υψηλότερο στόχο και ποιότητα ζωής συγκριτικά με τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις απασχόλησης και συμμετέχοντες στην ημερήσια υπηρεσία. Οι συνάδελφοι χωρίς αναπηρία ανέφεραν υψηλότερη αντικειμενική ποιότητα ζωής και αυτονομία στην

εργασία από τις τρεις ομάδες ατόμων με νοητική αναπηρία. Οι υποστηριζόμενοι υπάλληλοι ανέφεραν υψηλότερη υποκειμενικότητα και ποιότητα ζωής από τους συναδέλφους χωρίς αναπηρία. Τα ευρήματα υποστηρίζουν τη χρησιμότητα της υποστηριζόμενης απασχόλησης ως μέσο παροχής εποικοδομητικής απασχόλησης και βελτιωμένη ποιότητα ζωής σε άτομα με νοητική αναπηρία. Ωστόσο, κλείνοντας τη διαφορά με σεβασμό προς τους συναδέλφους χωρίς αναπηρία σχετικά με την αντικειμενική ποιότητα ζωής, τα μέτρα αποτελούν πρόκληση και θα απαιτήσουν βελτίωση της ποιότητας της εύρεσης εργασίας και της υποστήριξης στο χώρο εργασίας και της παρεχόμενης εκπαίδευσης μεταξύ των εργαζομένων με αναπηρίες.

Σκοπός της μελέτης των Perez et al. (2015) ήταν να διερευνήσει τις σχέσεις μεταξύ της οργανωτικής υποστήριξης και της οικογενειακής υποστήριξης με την εργασιακή ικανοποίηση και την πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό μεταξύ 204 εργαζομένων με αναπηρία που απασχολούνται σε απλές επιχειρήσεις. Ως εργαλείο για την οργανωτική υποστήριξη χρησιμοποιήθηκε το Eisenberger's eight-item scale, για την οικογενειακή στήριξη το Family Support Inventory, για την εργασιακή υποστήριξη το Satisfaccion Laboral S10/12 και για την πρόθεση παραίτησης το Intention to Quit Scale. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η οργανωτική υποστήριξη είναι ένας σημαντικός επεξηγηματικός παράγοντας στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης. Επιπλέον, οι συμμετέχοντες αντιλήφθηκαν υψηλά επίπεδα υποστήριξης από τις οικογένειές τους, διευκολύνοντας τη συνδιαλλαγή μεταξύ της εργασίας και της οικογενειακής ζωής.

Από την πλευρά τους οι Hillier & Galizzi (2014) σε 19 εργαζόμενους στο Φάσμα του Αυτισμού συμπέραναν ότι συνολικά βρέθηκε αρνητικό αποτέλεσμα απασχόλησης στο δείγμα. Υπήρχε ένα σαφές μοτίβο εκείνων με ΔΑΦ που ήταν σε αρχικό επίπεδο και εργάζονταν σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις. Ως ερωτηματολόγιο χρησιμοποίησαν ερωτηματολόγια, τα οποία απευθύνονταν σε γονείς και σε νεαρά άτομα με ΔΑΦ.

Από την πλευρά τους οι Cimera et al. (2012) συνέκριναν δύο ομάδες ατόμων με ΔΑΦ: (α) 215 υποστηριζόμενοι υπάλληλοι που βρίσκονταν σε προστατευμένα εργαστήρια πριν από την είσοδο στην υποστηριζόμενη εργασία και (β) 215 υποστηριζόμενοι εργαζόμενοι που δεν βρίσκονταν σε προστατευμένα εργαστήρια. Τα άτομα και από τις δύο ομάδες ταξινομήθηκαν με βάση την αρχική τους διάγνωση, τη δευτερεύουσα διάγνωση (εάν υπάρχει) και το φύλο. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι δεν

υπήρχαν διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ αυτών των δύο ομάδων. Ωστόσο, τα άτομα που παρακολούθησαν σεμινάρια πριν την εργασιακή ένταξη έλαβαν λιγότερες απολαβές και κόστισαν περισσότερο σαν εργατικό δυναμικό συγκριτικά με την δεύτερη ομάδα που δεν ακολούθησαν κάποιο είδος σεμιναρίου πριν την εργασιακή ένταξη. Τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται εδώ υποδηλώνουν ότι τα άτομα με ΔΑΦ επιτυγχάνουν καλύτερα επαγγελματικά αποτελέσματα εάν δεν συμμετέχουν σε προστατευμένα εργαστήρια πριν εγγραφούν σε υποστηριζόμενη απασχόληση.

Τον τρόπο με τον οποίο εισάγονται στις θέσεις εργασίας άτομα με αυτισμό και τον τρόπο που εργάζονται, μελέτησαν οι Lorenz et al. (2016). Τα 66 άτομα με αυτισμό, που πήραν μέρος στην έρευνα, ανέφεραν μια ποικιλία πιθανών εμποδίων. Πιο συγκεκριμένα, απάντησαν σε 28 ερωτήσεις ανοικτού τύπου, οι οποίες ήταν δομημένες από τους ίδιους τους συγγραφείς. Τα άτομα με αυτισμό σε ειδικές θέσεις παρουσίασαν προβλήματα τυπικότητας, προβλήματα με οργανωτικές και πρακτικές διαδικασίες που σχετίζονται με πτυχές της εισόδου στην εργασία, ενώ τα άτομα με αυτισμό σε μη ειδικές θέσεις ανέφεραν κοινωνικά προβλήματα και συγκεκριμένα εμπόδια στην επικοινωνία και την ανθρώπινη αλληλεπίδραση.

Από την πλευρά τους οι Cimera & Burgess (2011) έδειξαν ότι τα άτομα με ΔΑΦ που εργάζονταν στην κοινότητα δημιούργησαν περισσότερα χρηματικά οφέλη από το χρηματικό κόστος (δηλαδή μέσος λόγος οφέλους-κόστους 5,28 και μηνιαίο καθαρό όφελος 643,20 \$). Περαιτέρω, αυτό το αποτέλεσμα βρέθηκε ανεξάρτητα από την κατάσταση στην οποία παρέχονται οι υπηρεσίες ή εάν το άτομο είχε πολλαπλές προϋποθέσεις. Ωστόσο, τα ποσοστά απασχόλησης ( $M = 40, 6\%$ ), οι ώρες εργασίας την εβδομάδα ( $M = 23,7$ ) και οι μισθοί που κερδίζονταν ανά μήνα ( $M = 793,34$  \$) ήταν χαμηλά σε όλες τις Ηνωμένες Πολιτείες, σε άτομα με ΔΑΦ.

Οι McDermott & Edwards (2012) διερεύνησαν τις απόψεις των ηλικιωμένων ατόμων με αναπηρία μέσω ημιδομημένης συνέντευξης. Τα συγκεκριμένα άτομα σταματούν να εργάζονται και κατευθύνονται στην κατάσταση της συνταξιοδότησης καθώς και τους παρόχους υπηρεσιών για την κατανόηση των στοιχείων που επηρεάζουν την απόφαση των ατόμων αυτών να συνταξιοδοτηθούν. Τα ευρήματα έδειξαν ότι οι πάροχοι των υπηρεσιών υποστήριζαν σθεναρά το δικαίωμα των ατόμων να συνταξιοδοτηθούν. Ωστόσο, τα άτομα με αναπηρία σχεδόν ποτέ δεν ανέφεραν την ικανότητα να κάνουν αυτοκαθορισμένες επιλογές σχετικά με τη συνταξιοδότηση. Τα

εμπόδια στον αυτοπροσδιορισμό περιελάμβαναν μια συσχέτιση μεταξύ της συνταξιοδότησης, της κακής υγείας και των ανούσιων δραστηριοτήτων.

Ενώ ένα μεγάλο ποσοστό των οργανισμών έχει υιοθετήσει πρακτικές και πολιτικές φιλικές προς την αναπηρία, πολλοί περισσότεροι δεν το έχουν κάνει ακόμη. Ίσως ένα από τα πιο ενθαρρυντικά ευρήματα της μελέτης των Erickson et al. (2015) είναι ότι λιγότεροι εργοδότες ανέφεραν οργανωτικά εμπόδια στην πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, γεγονός που γίνεται φανερό μέσα από τις απαντήσεις που έδωσαν οι ίδιοι στο ερωτηματολόγιο που τους δόθηκε. Αν και το κόστος της προσαρμογής παραμένει ανησυχητικό για τους εργοδότες, λιγότεροι είναι αυτοί που θεώρησαν ότι οι συμπεριφορές/στερεότυπα, η γνώση του επόπτη για τη προσαρμογή, το κόστος εκπαίδευσης ή η επίβλεψη ήταν εμπόδιο σε σύγκριση με πριν από 12 χρόνια.

Στη μελέτη των Akkerman et al. (2014) φάνηκε ότι η φύση της ίδιας της εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, οι επαγγελματικές απαιτήσεις, οι κοινωνικές σχέσεις στην εργασία, η υποστήριξη που έλαβαν, η αντιληπτή αυτονομία, οι ευκαιρίες για χρήση ικανοτήτων, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη, εξέλιξη και σημασία επηρεάζουν θετικά τα άτομα με αναπηρία. Το πρόγραμμα Photovoice, που χρησιμοποίησαν οι ερευνητές στους 9 συμμετέχοντες, φάνηκε να είναι μια πολύτιμη προσέγγιση, που διευκόλυνε τους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις απόψεις τους παρέχοντας σε βάθος πληροφορίες.

### 3.3 Προτάσεις (3<sup>ο</sup> Ερευνητικό Ερώτημα)

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ, ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΕΙΔΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	ΣΚΟΠΟΣ	ΔΕΙΓΜΑ	ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ
<b>Haile (2021)</b>	Βρετανία	Ποιοτική μελέτη	Μελέτη της σχέσης μεταξύ αναπηρίας στο χώρο εργασίας και εργασιακής ικανοποίησης.	N= 1716	Αύξηση των εργαζομένων με αναπηρία σε χώρους εργασίας, δεδομένων των μεταβαλλόμενων δημογραφικών στοιχείων του εργατικού δυναμικού και των προτεραιοτήτων δημόσιας πολιτικής.
<b>Rosengreen &amp; Saladin (2019)</b>	Αυστραλία	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση συμπεριφοράς εργαζομένων με προβλήματα ακοής και των ακουόντων εργοδοτών τους στο χώρο εργασίας.	N=24	Ανάδειξη σημαντικότητας της επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.
<b>Akkerman et al. (2017)</b>	Ολλανδία	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση της επίδρασης της εκπλήρωσης βασικών ψυχολογικών αναγκών στην εργασιακή ικανοποίηση.	N=117	Θετική επίδραση της αυτονομίας και της αυτοαποτελεσματικότητας στην εργασιακή ικανοποίηση.
<b>Briel &amp; Getzel (2014)</b>	Αμερική	Ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση των εμπειριών φοιτητών με ΔΑΦ στο σχεδιασμό επαγγελματικής	N=18	Συμβολή ποικίλων παραγόντων με κυριότερους: επιλογή ειδικότητας, χρήση κέντρων και υπηρεσιών

			σταδιοδρομίας		σταδιοδρομίας, 'αυτοαποκάλυψη'
<b>Bento &amp; Kuznetsova (2018)</b>	Νορβηγία	Ποιοτική και ποσοτική μελέτη	Διερεύνηση της συμμόρφωσης εργοδοτών στα μέτρα πολιτικής αναφορικά με την ένταξη ατόμων στην εργασία	N= 12	Συμμόρφωση στα πρότυπα προσβασιμότητας αλλά ελλειπείς προσαρμογές στον χώρο εργασίας
<b>Rodríguez et al. (2014)</b>	Ευρώπη	Ποσοτική μελέτη	Διερεύνηση της εργασιακής ικανοποίησης ηλικιωμένων εργαζομένων σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα	N= 14725	Χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση εργαζομένων με αναπηρία
<b>Pagán-Rodríguez (2015)</b>	Γερμανία	Ποσοτική μελέτη	Διερεύνηση των επιπτώσεων της συμμετοχής σε περαιτέρω εκπαίδευση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία	N= 36497	Αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης όλων των εργαζομένων έπειτα από την περαιτέρω εκπαίδευση που έλαβαν
<b>Flores et al. (2011)</b>	Ισπανία	Ποσοτική και ποιοτική μελέτη	Διερεύνηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής με νοητική αναπηρία	N=507	Αύξηση της ποιότητας της εργασιακής ζωής λόγω χαμηλών απαιτήσεων εργασίας και υποστήριξης από συναδέλφους και προϊσταμένους

Η πρόσφατη μελέτη της Haile (2021) στη Βρετανία σε δείγμα 4141 εργαζομένων με αναπηρία έδειξε ότι οι χώροι εργασίας είναι πιθανό να έχουν περισσότερους εργαζομένους με αναπηρία, δεδομένων των μεταβαλλόμενων δημογραφικών στοιχείων του εργατικού δυναμικού και των προτεραιοτήτων δημόσιας πολιτικής. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο διαχείρισης, το οποίο χορηγήθηκε σε μια προσωπική συνέντευξη με διευθυντές που είναι υπεύθυνοι για την καθημερινή εργασία των εργασιακών σχέσεων καθώς και ένα ερωτηματολόγιο εργαζομένων, το οποίο συμπληρώθηκε από εργαζόμενους σε χώρους εργασίας. Τέλος, η συγγραφέας προτείνει να γίνεται προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία μέσω μίας σειράς νομοθετικών μέτρων καθώς και της ταχείας ανάπτυξης των υποστηρικτικών τεχνολογιών και τη διανομή τους.

Στη μελέτη των Rosengreen & Saladin (2019) σε εργαζόμενους με κώφωση καταδεικνύεται ξεκάθαρα η ανάγκη ύπαρξης επικοινωνίας μεταξύ των Συμβούλων Αποκατάστασης, των εργοδοτών και των εργαζομένων με κώφωση. Η επικοινωνία υπάρχει όταν οι ανάγκες και των δύο μερών είναι ξεκάθαρα κατανοητές από τον άλλον. Αυτό αποδείχθηκε μέσω των απαντήσεων των συμμετεχόντων στη συνέντευξη που καταγράφηκε σε βιντεοκασέτα, στο ερευνητικό ερώτημα που τους ζητούσε να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων που θεωρούν ότι είναι πιο σημαντικά.

Στη μελέτη των Akkerman et al. (2017) σε 117 εργαζόμενους με νοητική αναπηρία φάνηκε ότι το να τους επιτρέπεται να ενεργούν με μια αίσθηση βούλησης, να νιώθουν αποτελεσματικοί, ικανοί να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις και να συνδέονται με άλλους είναι απαραίτητο και συμβάλλει στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Χρειάζεται να δοθεί προσοχή στην επιλογή και το σχεδιασμό των χώρων εργασίας όσο και στο στυλ της υποστήριξης που θα τους παρασχεθεί. Πιο συγκεκριμένα, για τις παραπάνω διαπιστώσεις χρησιμοποιήθηκε 5βαθμη κλίμακα για την αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης, για την εκπλήρωση βασικών ψυχολογικών αναγκών μια προσαρμοσμένη εκδοχή του Work-related Basic Need Satisfaction Scale και για τη συμμετοχή στο χώρο εργασίας το Workplace Culture Survey.

Παράλληλα, η διαπίστωση που έκανε η έρευνα των Briel & Getzel (2014) έδειξε ότι οι φοιτητές με αυτισμό αναζητούν από νωρίς την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Συγκεκριμένα, μέσω δομημένων συνεντεύξεων φάνηκε πως η πλειονότητα των



μαθητών σε αυτή τη μελέτη (n = 13 από τους 18 συνολικά) εντόπισε συντριπτικά την ανάγκη για πληροφορίες σχετικά με την επίλυση προβλημάτων και διαχείρισης του άγχους. Οι απαντήσεις «Μαθαίνουμε να λαμβάνουμε αποφάσεις» (n = 9) και «πώς να βάζουμε στόχους» (n = 7) επίσης εμφάνισαν υψηλό ενδιαφέρον. Οι μισοί από τους συμμετέχοντες εξέφρασαν την ανάγκη ύπαρξης προγραμμάτων κοινωνικών δεξιοτήτων, εκπαίδευση ή ενημέρωση σχετικά με την κοινωνικότητά τους και τις σχέσεις με φίλους. Αρκετοί μαθητές δήλωσαν ότι είναι πιο εύκολο να επικοινωνούν με τους ανωτέρους τους έναντι των συνομηλίκων τους και εξέφρασαν την ανησυχία τους για τη συνεργασία με τους συναδέλφους καθώς και τη συμμετοχή σε κοινωνικές εκδηλώσεις που σχετίζονται με την εργασία.

Στη μελέτη των Bento & Kuznetsova (2018) εξετάστηκαν οι απαντήσεις εργοδοτών στα μέτρα πολιτικής που εφαρμόστηκαν και είχαν ως στόχο την προώθηση της ένταξης ατόμων με αναπηρία στο χώρο εργασίας παρέχοντας προσαρμογές σε αυτόν. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν συνεντεύξεις σε μάνατζερ δύο μεγάλων ιδιωτικών εταιρειών στη Νορβηγία. Τα αποτελέσματα αυτών έδειξαν πως και στις δύο εταιρείες προχωρούν σε προσαρμογές στο χώρο εργασίας, όπως για παράδειγμα η ευελιξία και οι αλλαγές σε αυτόν, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις ανάγκες υπαλλήλων που επιστρέφουν στην εργασία είτε μετά την απόκτηση κάποιας αναπηρίας ή μετά από μακροχρόνια ασθένεια. Ακόμα, πραγματοποιήθηκε Shift- share analysis σε άτομα με αναπηρία της χώρας. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ανάλυσης έδειξε θετικά αποτελέσματα στην απασχόληση ατόμων με αναπηρία σε εθνικό επίπεδο, ενώ αντίθετα υπήρξαν αρνητικά αποτελέσματα σε προσαρμογές στο χώρο εργασίας αναφορικά με αλλαγές στον χρόνο εργασίας και στα εργασιακά καθήκοντα, ανάγκη για περισσότερες προσαρμογές καθώς και φυσικές προσαρμογές. Συμπερασματικά, γίνεται φανερό πως και οι δύο εταιρείες συμμορφώνονται στα πρότυπα προσβασιμότητας. Ωστόσο, οι προσαρμογές στο χώρο εργασίας είτε είναι ελλιπή είτε ανύπαρκτα παρά τα μέτρα της πολιτικής.

Η έρευνα των Rodríguez et al. (2014) μελέτησε τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Το δείγμα αποτέλεσαν 14724 εργαζόμενοι ηλικίας 50-64 χρονών. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε το SHARE questionnaire, το οποίο περιλαμβάνει ποικιλία ερωτήσεων αναφορικά με τη θέση εργασίας που σχετίζεται με την εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα έδειξαν χαμηλότερα ποσοστά εργασιακής ικανοποίησης στους

εργαζομένους με αναπηρία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία έδειξαν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση αλλά μόνο στο δημόσιο τομέα. Αυτό συμβαίνει καθώς ο δημόσιος τομέα παρέχει περισσότερη ασφάλεια, σταθερότητα, αναγνώριση της εργασίας και καλύτερες συνθήκες υγιεινής συγκριτικά με τον ιδιωτικό. Μέσα από την έρευνα γίνεται φανερό πως η αναγνώριση κάνει πιο ευχάριστη την εργασία, αυξάνοντας κατά αυτόν τον τρόπο την πιθανότητα να εκτιμήσουν οι εργαζόμενοι τις όποιες προκλήσεις προκύψουν και να μην συντριφτούν από αυτές. Αντίστοιχα, όταν μια επιχείρηση αναγνωρίζει και εκτιμάει τη δουλειά των εργαζομένων είναι περισσότερο επιτυχημένη, ανταγωνιστική και αποδοτική.

Η μελέτη του Pagán-Rodríguez (2015) διερεύνησε τις επιπτώσεις της συμμετοχής σε περαιτέρω εκπαίδευση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία 16-64 χρονών. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα που αντλήθηκαν από τη Γερμανική Κοινωνικο-Οικονομική Ομάδα (GSOEP), ένα σύνολο δεδομένων ατόμων, νοικοκυριών και οικογενειών που καλύπτει ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών για τις συνθήκες διαβίωσης, τη σύνθεση του νοικοκυριού, την κατάσταση απασχόλησης, το εισόδημα, την υγεία, την εκπαίδευση και την ικανοποίηση μεταξύ άλλων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως υπήρξε αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης όλων των εργαζομένων έπειτα από την περαιτέρω εκπαίδευση που έλαβαν. Ωστόσο, εργαζόμενοι με αναπηρία παρουσίασαν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με εργαζομένους χωρίς αναπηρία. Ακόμα, δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές ως προς την εργασιακή ικανοποίηση ανάλογα με τον αριθμό μαθημάτων που παρακολούθησαν. Αντιθέτως, βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία εάν η διάρκεια της εκπαίδευσης ήταν παραπάνω από ένα μήνα.

Οι Flores et al. (2011) μελέτησαν την ποιότητα της εργασιακής ζωής εργαζομένων με νοητική αναπηρία, οι οποίοι απασχολούνται είτε σε προστατευόμενα εργαστήρια είτε σε υποστηριζόμενη εργασία. Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκαν τρεις από τις οκτώ ενότητες του ερωτηματολογίου Job Content, οι οποίες απαντήθηκαν μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν τις επιπτώσεις των απαιτήσεων μιας εργασίας καθώς και των διαθέσιμων πόρων στην εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με νοητική αναπηρία. Επιπλέον, φάνηκε πως οι εργαζόμενοι σε προστατευμένα εργαστήρια ή σε υποστηριζόμενη απασχόληση ενώ

είχαν αυξημένες απαιτήσεις, ταυτόχρονα υπήρξε αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση λόγω της διαπροσωπικής και οργανωτικής υποστήριξης που έλαβαν.

## **4<sup>ο</sup> Κεφάλαιο: Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις**

### **4.1 Συζήτηση- Συμπεράσματα**

Στη σύγχρονη και πολυδιάστατη πλέον κοινωνία που ζούμε και δραστηριοποιούμαστε καθημερινά, η εργασιακή ικανοποίηση έχει αναδειχθεί ως καταλυτικής σημασίας παράγοντας για την οικονομία και το επίπεδο επιτυχίας των επιχειρήσεων. Το εργατικό δυναμικό είναι η πολυτιμότερη πηγή στην οποία οφείλονται τα ποσοστά βιωσιμότητας των οργανισμών και τα κέρδη αυτών. Οι εργαζόμενοι της σημερινής εποχής είναι ολοένα και πιο δυσαρεστημένοι από την εργασία τους ενώ οι ρυθμοί ζωής, το καθημερινό stress και η τεχνολογία έχουν οδηγήσει σε μία ανισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής. Στην παρούσα διατριβή έρχεται να προστεθεί και ένας παράγοντας ακόμα, αυτός της αναπηρίας.

Καθώς τα ποσοστά της εργασιακής ικανοποίησης επηρεάζουν άμεσα την εκάστοτε επιχείρηση/οργάνωση, η κατανόηση των παραγόντων που οδηγούν σε αυτήν είναι άμεσα συνδεδεμένη με την απόδοση που τελικά θα πετύχουν οι επιχειρήσεις, ενώ μπορούν να αποτελέσουν οδηγό στην προσπάθεια σχεδιασμού αποτελεσματικών πολιτικών και ελκυστικών θέσεων εργασίας.

Πολλά άτομα με αναπηρία ασχολούνται με την εργασία, σε περιβάλλοντα ολοκληρωμένης ή προστατευμένης απασχόλησης. Είναι κατανοητό ότι η δουλειά τους τους επιτρέπει να προοδεύσουν, γεγονός που μπορεί να έχει θετική συμβολή στην ευημερία τους. Για να επιτευχθεί αυτό, και για να τους παρέχεται επαρκής υποστήριξη, χρειάζονται πληροφορίες σχετικά με το τι αποτελεί την ιδανική δουλειά για τα άτομα με αναπηρία. Σε έρευνα των Ali et al. (2011) διερευνήθηκαν οι τύποι των εργασιών που προτιμούν άτομα με αναπηρία και διαπιστώθηκε πως δεν αναζητούν κάτι διαφορετικό συγκριτικά με άτομα χωρίς αναπηρία. Ωστόσο, οι προσδοκίες τους είναι χαμηλότερες λόγω των εμποδίων που θεωρούν ότι επρόκειτο να αντιμετωπίσουν σε μια εργασία είτε αυτά αφορούν το ίδιο το άτομο, όπως για παράδειγμα προβλήματα υγείας, είτε αφορούν τον εργοδότη/συνάδελφο/επιχείρηση, όπως για παράδειγμα οι διακρίσεις.

Προκειμένου να ενισχυθεί η κατανόηση του πόσο θετικά αποτελέσματα μπορεί να έχει μία συγκεκριμένη εργασία για τους εργαζόμενους με αναπηρία, είναι σημαντικό να φανεί, πέρα από τον χώρο εργασίας, ως μια ομοιογενή ανεξάρτητη μεταβλητή, και να λάβει υπόψη υποκείμενα ζητήματα ενδεικτικά της κοινωνικής συμπερίληψης των ατόμων αυτών. Επιπλέον, είναι απαραίτητο να αναγνωριστεί η προοπτική των ίδιων των ατόμων με αναπηρία και της αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος. Αυτό το γεγονός μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες για τους εργοδότες και την απασχόληση των εργαζομένων που μπορούν να βοηθήσουν στη βελτιστοποίηση των καταστάσεων απασχόλησης, σε τέτοια περίπτωση που να επιτρέπει στους εργαζόμενους με αναπηρία να αναπτυχθούν στο πλήρες δυναμικό τους και να νιώθουν ικανοποιημένοι με τη δουλειά τους.

Με την ολοκλήρωση της παρούσας βιβλιογραφικής έρευνας προκύπτουν αξιόλογα συμπεράσματα αναφορικά με τον σκοπό της, ο οποίος είναι η εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία, οι παράγοντες που επηρεάζουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και τρόποι με τους οποίους μπορεί αυτή να ενισχυθεί.

Όσον αφορά τώρα τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας έρευνας, το πρώτο σχετιζόταν με τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία. Από τη βιβλιογραφική διερεύνηση του θέματος φαίνεται πως τα άτομα με αναπηρία δεν αισθάνονται εργασιακή ικανοποίηση, δεν λαμβάνουν τις θέσεις που τους αξίζουν, δεν αμείβονται με βάση τη νομοθεσία, αλλά λαμβάνουν ως επί το πλείστον κατώτερο μισθό, άνισες συμβάσεις εργασίας και ευκαιρίες σε σχέση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, οι έρευνες των Pfeiffer et al. (2017), Baumgartner et al. (2015), Pagan et al. (2013) απέδειξαν πως εργαζόμενοι με αναπηρία έχουν χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με συναδέλφους τους χωρίς αναπηρία. Ωστόσο, υπήρξαν και έρευνες που υπήρξαν ουδέτερες ως προς τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία, καθώς όπως ανέφεραν υπάρχει κενό στη γνώση για το αν τελικά ικανοποιούνται από την εργασία (Watson, 2016).

Αντιθέτως, υπήρξαν έρευνες που έδειξαν θετικά αποτελέσματα ως προς την εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία. Στην έρευνα των Alverson & Yamamoto (2016) διαπιστώθηκε ανταγωνιστική απασχόληση ατόμων με ΔΑΦ σε ποσοστό 37%. Επιπροσθέτως, στην έρευνα των Rollins et al. (2011) άτομα με ψυχικές διαταραχές έδειξαν θετικές σχέσεις με προϊσταμένους, υψηλή υποστήριξη καθώς και ελάχιστη

κριτική από τους συγκεκριμένους. Ακόμα, διαπιστώθηκε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ηλικιωμένων εργαζομένων με αναπηρία συγκριτικά με συναδέλφους χωρίς αναπηρία (Pagan, 2011), γεγονός που υποστηρίζεται και από την έρευνα του Uppal (2005), καθώς αναφέρεται πως όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων αυξάνεται και η ικανοποίηση που λαμβάνουν από την ίδια την εργασία. Τέλος, στην έρευνα των Yu & Choe (2021) υποστηρίχθηκε πως οι γυναίκες με αναπηρία έχουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση συγκριτικά με τους άντρες με αναπηρία. Η βιβλιογραφία επιβεβαιώνει τα συγκεκριμένα συμπεράσματα, καθώς οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες και άρα μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση (Pagán & Malo, 2009; Uppal, 2005).

Η εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί ένα πολύ σημαντικό θέμα, καθώς τα άτομα αυτά δεν μπορούν να έχουν πρόσβαση, τις περισσότερες φορές, στην εργασία, η οποία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα. Ωστόσο, όταν αυτό είναι εφικτό, συναντούν εμπόδια, όπως είναι η κακή επικοινωνία, η λεκτική και σωματική βία (bullying), η αδιαφορία από τους προϊσταμένους ή τους συναδέλφους τους και η χαμηλή μισθοδοσία (Roessler et al., 2007).

Όλα τα παραπάνω κατά συνέπεια οδηγούν σε άσχημες σχέσεις με το εργατικό προσωπικό και τους υφισταμένους λόγω του αισθήματος αδικίας, των συγκρούσεων και συμπεριφορικών προβλημάτων που μεταφέρονται και στο οικογενειακό περιβάλλον των ατόμων αυτών. Αντιθέτως, όταν οι εργαζόμενοι και το εργασιακό περιβάλλον είναι ευχαριστημένα, η εργασία έχει και μεγαλύτερη διάρκεια (Chiocchio & Frigon, 2006).

Η απόκτηση και η διατήρηση της εργασιακής απασχόλησης για άτομα με αναπηρίες είναι έννοιες πολύ σχετικές, τόσο από την οπτική γωνία των ατόμων με αναπηρία όσο και από άποψη χάραξης της κοινωνικής πολιτικής (Holwerda et al., 2013). Η εξασφάλιση μίας επιτυχούς απασχόλησης και θητείας για τα άτομα με αναπηρίες δεν επηρεάζονται μόνο από την επιτυχή αντιστοίχιση της εργασίας και τις στρατηγικές μάθησης αλλά και από την ικανοποίηση των ίδιων των εργαζομένων με τη δουλειά τους: η θεωρία της προσαρμογής στην εργασία αναφέρει ότι όχι μόνο η ικανοποίηση του εργοδότη από τον εργαζόμενο (ικανοποίηση) αλλά και η ικανοποίηση του εργαζομένου από την εργασία προβλέπει τη θητεία του ατόμου στη θέση εργασίας (Dawis et al., 1968). Εμπειρικά ευρήματα υποστηρίζουν αυτή τη θεωρία: Η ικανοποίηση από την εργασία συνδέεται με την υψηλότερη απόδοση και την

υψηλότερη ικανοποίηση του πελάτη, καθώς και χαμηλότερα ποσοστά απουσιών και κύκλου εργασιών στο γενικό πληθυσμό (Ramawickrama et al., 2017).

Ένα υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία είναι σημαντικό πέρα από τη διασφάλιση της συνεχούς απασχόλησης: οι θεωρίες υποστηρίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση και ποιότητα της ζωής είναι πολύ αλληλένδετες έννοιες (Kocman & Weber, 2016). Η χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση μπορεί επομένως να οδηγήσει σε μειωμένη ποιότητα ζωής και τελικά σε προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας (Faragher, 2005). Η υψηλή συνάφεια της εργασιακής ικανοποίησης δικαιολογεί την ανάγκη για ένα καλοσχεδιασμένο και δοκιμασμένο εργαλείο αξιολόγησης για την εργασιακή ικανοποίηση για άτομα με αναπηρία.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αναφερόταν στους παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία. Μέσα από τη μελέτη των ερευνών φάνηκε πως οι παράγοντες επηρεάζουν είτε θετικά είτε αρνητικά την εργασία του ατόμου οδηγώντας το είτε σε υψηλή είτε σε χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση, αντιστοίχως. Πιο συγκεκριμένα, η κακομεταχείριση στο χώρο εργασίας μπορεί να αποβεί συναισθηματικά καταστροφική για έναν εργαζόμενο με αναπηρία (Koch et al., 2021). Ακόμα, η έρευνα των Flores et al. (2021) υποστηρίζει πως ορισμένες απαιτήσεις εργασίας μπορούν να επιδεινώσουν την επαγγελματική υγεία και να οδηγήσουν σε χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση στα άτομα με αναπηρία, ενώ οι Akkerman et al. (2014) υποστηρίζουν πως οι απαιτήσεις εργασίας επηρεάζουν θετικά την εργασιακή ικανοποίηση.

Αρκετές μελέτες που αφορούν την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες έχουν επικεντρωθεί στη διάκριση μεταξύ ολοκληρωμένων περιβαλλόντων εργασίας αλλά και περιβάλλοντα προστατευμένης απασχόλησης. Αποτελέσματα ερευνών επισημαίνουν θετικά αποτελέσματα για τα άτομα με αναπηρία σε περιβάλλοντα ολοκληρωμένης απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά για παράδειγμα ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, αυτονομία, οικονομική ευχέρεια, αποτελεσματικότητα, εργασιακή ικανοποίηση και ποιότητα ζωής (Akkerman et al., 2014). Ωστόσο, κάποιες μελέτες έχουν διαφορετικά αποτελέσματα και έχουν διατυπωθεί ανησυχίες για την ολοκληρωμένη απασχόληση, για παράδειγμα, όσον αφορά την έλλειψη των αμοιβαίων ή υποστηρικτικών κοινωνικών σχέσεων, της απομόνωσης και της εχθρότητας, επισημαίνοντας την

έλλειψη της κοινωνικής ένταξης στα άτομα με αναπηρίες (Cimera et al., 2012; Cimera & Burgess, 2011).

Επιπροσθέτως, η στάση των εργοδοτών καθώς και των συναδέλφων παίζει εξίσου σημαντικό ρόλο στα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης εργαζομένων με αναπηρία. Η σχέση αυτή είναι αμφίροπη, καθώς όταν οι εργοδότες και συνεργάτες αντιμετωπίζουν θετικά τα άτομα με αναπηρία, τότε μπορεί να ενισχυθεί η ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία. Στις έρευνες των Lucas et al. (2018), Perez et al. (2015), Erikson et al. (2015) διαπιστώθηκε υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία, καθώς υπήρξε υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον, εφόσον μέσω της συζήτησης μπορούσε να επιλυθεί όποιο πρόβλημα προκύψει. Αντιθέτως, σε έρευνα των Vujica Herzog & Harih (2020), όπου οι εργοδότες είχαν αρνητική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία, καθώς θεωρούσαν πως υστερούν συγκριτικά με συναδέλφους χωρίς αναπηρία, διαπιστώθηκε χαμηλότερη εργασιακή ικανοποίηση.

Ένας άλλος παράγοντας που επηρεάζει την εργασιακή ικανοποίηση φάνηκε πως είναι η υποστήριξη που λαμβάνει το άτομο από την οικογένεια. Οι έρευνες των Perez et al. (2015) και Alcover et al. (2018) διαπίστωσαν πως οι εργαζόμενοι που υποστηρίζονταν από το οικογενειακό τους περιβάλλον, εμφάνιζαν υψηλή εργασιακή ικανοποίηση, ενώ εκείνοι που δεν είχαν υποστήριξη από το οικογενειακό τους περιβάλλον βίωσαν χαμηλή εργασιακή ικανοποίηση και υψηλή επαγγελματική εξουθένωση.

Από έρευνες προκύπτει πως άτομα με αναπηρία έλαβαν χαμηλότερες οικονομικές απολαβές συγκριτικά με άτομα χωρίς αναπηρία, με αποτέλεσμα να υπάρχουν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης της συγκεκριμένης ομάδας (Hillier & Galizzi, 2014). Όπως προκύπτει από τη βιβλιογραφία ο μισθός αποτελεί την πιο σημαντική επιρροή στο επίπεδο της εργασιακής ικανοποίησης τόσο για άτομα με ήπιες όσο και για τα άτομα με βαριές αναπηρίες (Park et al., 2016; Schur et al., 2009).

Τέλος, μέσα από τις έρευνες προκύπτει πως άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν προβλήματα τυπικότητας, προβλήματα με οργανωτικές και πρακτικές διαδικασίες καθώς επίσης κοινωνικά προβλήματα και συγκεκριμένα εμπόδια στην επικοινωνία και την ανθρώπινη αλληλεπίδραση (Lorenz et al., 2016). Ενώ, μέσα από την έρευνα των McDermott & Edwards (2012) άτομα με αναπηρία εκδήλωσαν εμπόδια ως προς τη



συνταξιοδότηση, καθώς σχεδόν ποτέ δεν ανέφεραν την ικανότητα να κάνουν αυτοκαθορισμένες επιλογές.

Το τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα αφορά τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να ενισχυθεί η εργασιακή ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία. Από τη βιβλιογραφία προκύπτει πως μέσω νομοθετικών μέτρων, που αφορούν είτε προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον είτε τη συμβολή της υποστηρικτικής τεχνολογίας, μπορεί να ενισχυθούν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης (Haile, 2021; Bento & Kuznetsova, 2018). Η τεχνολογία μπορεί να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο στη δημιουργία ενός προσβάσιμου μέλλοντος εργασίας. Οι ραγδαίες εξελίξεις σε συσκευές υποστηρικτικής τεχνολογίας και αναδύμενες τεχνολογίες, όπως η τεχνητή νοημοσύνη, το Διαδίκτυο των πραγμάτων, η εικονική πραγματικότητα και η επαυξημένη πραγματικότητα, μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρίες να εμπλακούν στον εργασιακό χώρο δημιουργώντας ένα προσβάσιμο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον (Ruh et al., 2021).

Συν τις άλλους είναι σημαντικό να υπάρξει επικοινωνία μεταξύ συμβούλων αποκατάστασης, εργαζομένων και εργοδοτών, προκειμένου να γίνονται κατανοητές οι ανάγκες της κάθε ομάδας (Rosegreen & Saladin, 2019). Επομένως, γίνεται φανερό πως η υποστήριξη που λαμβάνουν στον εργασιακό χώρο τόσο σε επίπεδο επαγγελματικό όσο και σε διαπροσωπικό συμβάλλουν με τη σειρά τους στην εργασιακή ικανοποίηση (Flores et al., 2011). Από τις έρευνες προκύπτει πως η αίσθηση βούλησης, αποτελεσματικότητας, ασφάλειας και αναγνώρισης της εργασίας συμβάλλει στην αύξηση της εργασιακής ικανοποίησης (Akkerman et al., 2017; Rodriguez et al., 2014).

Επιπροσθέτως, ο εργοδότης που παρέχει εργασία στα άτομα με αναπηρία οφείλει να παρέχει την κατάλληλη εκπαίδευση τόσο της ομάδας αυτής, όσο και των υπολοίπων εργαζομένων προκειμένου να παρέχεται ένα περιβάλλον κατάλληλα διαμορφωμένο για την εργασιακή ευημερία αυτής της κατηγορίας των εργαζομένων (για παράδειγμα γνώση νοηματικής γλώσσας) (Cowling et al., 2020). Παρόμοιες έρευνες επισημαίνουν τις αλλαγές που χρειάζεται να πραγματοποιηθούν ως προς τις στάσεις και τις πολιτικές επιχειρήσεων, προκειμένου να επιτευχθεί ένα ποικιλόμορφο εργασιακό περιβάλλον (Samant et al, 2009). Πλήθος ερευνών κάνουν λόγο για προσαρμογές στο εργασιακό περιβάλλον με οτιδήποτε συνεπάγεται αυτό, προκειμένου άτομα στο φάσμα του αυτισμού καθώς και με νοητική αναπηρία να μπορέσουν να

ενταχθούν και να επιτύχουν σε αυτόν (Hendricks, 2010; Chen et al., 2015; Chiochio & Frigon, 2006).

Αξίζει να αναφερθεί η αναγκαιότητα για προγράμματα υποστήριξης καθώς και για συμμετοχή σε περαιτέρω εκπαίδευση των ίδιων των εργαζομένων με αναπηρία, τα οποία έχουν ως στόχο την εκμάθηση και την τελειοποίηση δεξιοτήτων που απαιτούνται για την εκτέλεση μιας εργασίας (Briel & Getzel, 2014; Pagan & Rodriguez, 2015). Τέτοιου είδους προγράμματα φαίνεται πως αυξάνουν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης καθώς και την παραμονή σε μια εργασία (Melchiori & Church, 1997). Μια άλλη σημαντική παρατήρηση είναι πως προγράμματα και υπηρεσίες υποστήριξης εκτός της εκμάθησης δεξιοτήτων, βελτιώνουν και την ποιότητα ζωής ατόμων με αναπηρία (Fleming et al., 2013). Ακόμα, υπηρεσίες που βοηθούν άτομα με αναπηρία να αποκατασταθούν επαγγελματικά, είναι αναγκαίο να συνεργαστούν και να παρέχουν εξατομικευμένη εκπαίδευση στην εκάστοτε εταιρεία, με στόχο τη βελτίωση της στάσης των εργοδοτών ως προς την πρόσληψη και τη διατήρηση ατόμων με αναπηρία στην εργασία (Fraser et al., 2010).

Η πολιτεία οφείλει να φροντίσει ώστε τα άτομα με αναπηρίες να εισχωρούν σε θέσεις εργασίας κατάλληλες για την αναπηρία που έχουν και να εκπαιδεύει τα άτομα αυτά, προκειμένου να παρέχουν υψηλής υπηρεσίες εργασίας. Επίσης, να μεριμνά για τη δίκαιη και νόμιμη αμοιβή των υπαλλήλων αυτών, την ισοτιμία στο εργασιακό κομμάτι, όσο αυτό είναι εφικτό από τη μορφή της αναπηρίας, και τη συμμετοχή στο λόγο και την πρόταση ιδεών.

Συμπερασματικά, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης αποτελούν βασικούς παράγοντες, προκειμένου να μειωθεί η φτώχεια και η ανισότητα μεταξύ ομάδων μέσα στην κοινωνία. Ωστόσο, για να επιτευχθεί αυτό χρειάζεται να ξεπεραστούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν κατά την προσπάθειά τους να εργαστούν. Θα ήταν καλό να εξεταστούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση είτε αφορούν την εργασία είτε το ίδιο το άτομο. Επίσης δεν πρέπει να παραλείψουμε πως μεγάλη επιρροή ασκούν οι εργοδότες, το εργασιακό περιβάλλον, οι υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης καθώς και η ίδια η πολιτεία. Ακόμα, είναι σημαντικό να εξεταστούν και να αξιολογηθούν στρατηγικές για τη βελτίωση των πρακτικών πρόσληψης και των ευκαιριών απασχόλησης για άτομα με αναπηρία (Gewurtz et al., 2016). Τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν από την ανασκόπησή μας επισημαίνουν ότι υπάρχει πολλή

δουλειά για βελτίωση της προσβασιμότητα στη διαδικασία πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες και απαιτούνται περαιτέρω στοχευόμενες προσπάθειες.

## **4.2 Περιορισμοί της έρευνας**

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να αναφερθούμε και στους περιορισμούς της συγκεκριμένης έρευνας, εξαιτίας των οποίων τα συμπεράσματά της δε μπορούν να γενικευθούν στον πληθυσμό των ατόμων με αναπηρία. Επιπλέον, περιορισμό της παρούσας έρευνας αποτελεί το γεγονός πως διερευνήθηκαν έρευνες μόνο στην αγγλική και ελληνική γλώσσα, κάτι που επηρεάζει τα αποτελέσματα και τη γενίκευση αυτών, καθώς ενδεχομένως να υπάρχουν επιπλέον στοιχεία προς ανάλυση στην παγκόσμια βιβλιογραφία. Παρόλο που η έρευνα εξέτασε έρευνες της τελευταίας δεκαετίας και συνεπώς υπήρξε μια ποικιλομορφία στα άρθρα, δημιουργείται ταυτόχρονα ένας περιορισμός, αφού είναι πολύ πιθανό να έχουν σημειωθεί αξιόλογες αλλαγές στον εργασιακό τομέα.

## **4.3 Προτάσεις**

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

Η συγκεκριμένη έρευνα είναι χρήσιμη για άτομα με αναπηρία, προκειμένου να εντοπίσουν και να αποφύγουν τα εμπόδια που έχουν αντιμετωπίσει κατά καιρούς κατά τη διάρκεια προσπάθειας εύρεσης και διατήρησης εργασίας. Επίσης μπορεί να αποτελέσει πηγή ενθάρρυνσης, προκειμένου να ζητήσουν από τον εκάστοτε εργοδότη οποιεσδήποτε προσαρμογές χρειάζονται έτσι ώστε να είναι περισσότερο αποδοτικοί στην εργασία τους και κατ' επέκταση περισσότερο ικανοποιημένοι. Όπως γίνεται φανερό από την παρούσα έρευνα υπάρχει σχετική νομοθεσία, η οποία μπορεί να στηρίξει μια τέτοια συμπεριφορά καθώς και αρχές, στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν τα άτομα εφόσον αισθανθούν πως αντιμετωπίζουν εμπόδια. Επιπλέον, οι εργοδότες, οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού και γενικότερα οι οργανισμοί μπορούν να κινητοποιηθούν και να προβούν σε τυχόν προσαρμογές με απώτερο στόχο την ενίσχυση της ικανοποίησης ατόμων με αναπηρία από την εργασία. Τέλος, η παρούσα

έρευνα μπορεί να χρησιμοποιηθεί από επιστήμονες του κλάδου που διερευνούν παρόμοια ζητήματα.

#### **4.3.2 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα**

Συμπληρωματική έρευνα χρειάζεται με σκοπό να διερευνηθούν περαιτέρω παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση ατόμων με αναπηρία από την εργασία τόσο στους παράγοντες αναφορικά με την εργασία όσο και τους ατομικούς. Επιπλέον, θα μπορούσε να διερευνηθούν και ενδεχομένως να συγκριθούν τα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης ατόμων με διάφορες αναπηρίες, ώστε να ομαδοποιηθούν και να υπάρξει μια πιο καθαρή εικόνα για τον αναγνώστη. Θα μπορούσε, ακόμα, να συγκριθεί η εργασιακή ικανοποίηση ατόμων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό, προκειμένου να εντοπιστούν θετικές και αρνητικές πολιτικές, με στόχο τη βελτίωση των πρακτικών στην Ελλάδα. Τέλος, θα ήταν χρήσιμο να διερευνηθεί ο τρόπος με τον οποίο υπηρεσίες που αφορούν την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία επηρεάζει την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία.

## Βιβλιογραφικές αναφορές

### Ελληνική

Γιαννετοπούλου, Α. (2011). Διαγνωστική προβληματική των διαταραχών λόγου, ομιλίας, επικοινωνίας.

Δελλασούδας, Λ. (1992). Η ειδική επαγγελματική κατάρτιση. Αθήνα: Παρουσία

Ζαχάκου, Ζ. (2016). Πραγματολογία και προβλήματα λόγου-τρόποι αντιμετώπισης. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 2015(1), 482-491.

Παντελιάδου Σ., Μπότσας Γ. (2007), Μαθησιακές Δυσκολίες Βασικές Έννοιες και Χαρακτηριστικά, Γράφημα: Βόλος

Heward, W. L. (2011). Παιδιά με ειδικές ανάγκες: μία εισαγωγή στην ειδική εκπαίδευση.

### Ξενόγλωσση

Akkerman, A., Janssen, C. G., Kef, S., & Meininger, H. P. (2014). Perspectives of employees with intellectual disabilities on themes relevant to their job satisfaction. An explorative study using photovoice. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 542-554. <https://doi.org/10.1111/jar.12092>

Akkerman, A., Janssen, C. G., Kef, S., & Meininger, H. P. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205-216. <https://doi.org/10.1111/jppi.12168>

Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disabilities: The role of basic psychological need fulfillment and workplace participation. *Disability and rehabilitation*, 40(10), 1192-1199. DOI: 10.1080/09638288.2017.1294205

Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support burnout satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian journal of psychology*, 59(4), 451-461. DOI: 10.1111/sjop.12448

Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(2), 199-210. DOI 10.1007/s10926-010-9266-0

Alverson, C. Y., & Yamamoto, S. H. (2017). Employment outcomes of vocational rehabilitation clients with autism spectrum disorders. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(3), 144-155. DOI: 10.1177/2165143416629366

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). Intellectual Disability. Retrieved 29/03/2022 from: <https://www.aaid.org/intellectual-disability>

American Psychiatric Association (2013), Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, 5<sup>th</sup> Edition, Washington DC

Anderson, A., Moore, D. W., Rausa, V. C., Finkelstein, S., Pearl, S., & Stevenson, M. (2017). A systematic review of interventions for adults with autism spectrum disorder to promote employment. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 4(1), 26-38.

Australian National University (nd), Staff Services, Human resources , Respect & inclusion, Different types of disabilities, Retrieved 27/09/2021 from: <https://services.anu.edu.au/human-resources/respect-inclusion/different-types-of-disabilities>

Australian Bureau of Statistics (2010). Survey of Disability, Ageing and Carers. Cat No. 4430.0. Canberra, ACT, Australia: *Australian Government*

Austrom, D. R., Baldwin, T. T., & Macy, G. J. (1988). The Single Worker: an Empirical Exploration of Attitudes, Behavior, and Well-Being. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 5(4), 22-29. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1988.tb00491.x>

Azim, M. T., Haque, M. M., & Chowdhury, R. A. (2013). Gender, marital status and job satisfaction an empirical study. *International Review of Management and Business Research*, 2(2), 488.

Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of autism and developmental disorders*, 44(10), 2440-2449. DOI 10.1007/s10803-014-2112-z

BasuMallick, C. (2021). What Is Job Satisfaction? Definition, Factors, Importance, Statistics, and Examples. *Engagement & Retention, Toolbox*, Retrieved 21/10/2021 from: <https://www.toolbox.com/hr/engagement-retention/articles/what-is-job-satisfaction/>

Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343. DOI:10.1002/hrm.21673

Bento, J. P. C., & Kuznetsova, Y. (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: a case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion*, 6(2), 34-45. <https://doi.org/10.17645/si.v6i2.1332>

Bellin, M. H., Dicianno, B. E., Levey, E., Dosa, N., Roux, G., Marben, K., & Zabel, T. A. (2011). Interrelationships of sex, level of lesion, and transition outcomes among young adults with myelomeningocele. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 53(7), 647-652. DOI: 10.1111/j.1469-8749.2011.03938.x

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 23(3), 290-295. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2009.00534.x>

Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228. DOI: 10.1037/0003-066X.63.4.228.

Briel, L. W., & Getzel, E. E. (2014). In their own words: The career planning experiences of college students with ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 195-202. DOI:10.3233/JVR-140684

Brown R. & Moloney M. (2019). Intersectionality, Work and Well-being: The effects of Gender and Disability. *Gender & Society*, 33(1), 94-122. DOI: 10.1177/0891243218800636

Bruyère , S., Erickson, W., & VanLooy, S. (2004). Comparative study of workplace policy and practices contributing to disability nondiscrimination. *Rehabilitation Psychology*, 49(1), 28-38. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0090-5550.49.1.28>

Burke, R. J. (1999). Disability and women's work experiences: an exploratory study. *International Journal of Sociology and Social Policy*. <https://doi.org/10.1108/01443339910788613>

Burgess, S., & Cimera, R. E. (2014). Employment outcomes of transition-aged adults with autism spectrum disorders: A state of the states report. *American journal on intellectual and developmental disabilities*, 119(1), 64-83. DOI:10.3233/JVR-2011-0545

Chen, J. L., Sung, C., & Pi, S. (2015). Vocational rehabilitation service patterns and outcomes for individuals with autism of different ages. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(9), 3015-3029. DOI 10.1007/s10803-015-2465-y

Chiocchio, F., & Frigon, J.Y. (2006). Tenure, satisfaction, and work environment flexibility of people with mental retardation. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 175–187. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.11.004>

Cimera, R. E., & Burgess, S. (2011). Do adults with autism benefit monetarily from working in their communities?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(3), 173-180. DOI:10.3233/JVR-2011-0545

Cimera, R. E., Wehman, P., West, M., & Burgess, S. (2012). Do sheltered workshops enhance employment outcomes for adults with autism spectrum disorder?. *Autism*, 16(1), 87-94. <https://doi.org/10.1177%2F1362361311408129>

Darmon, (2011). The essence of job satisfaction is feeling of comfort. *Problems and Perspectives in Management*, Volume 19, Issue 3, 2021 [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)



Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.

Detaille, S. I., Haafkens, J. A., & van Dijk, F. J. (2003). What employees with rheumatoid arthritis, diabetes mellitus and hearing loss need to cope at work. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 134-142. DOI: 10.5271/sjweh.715

de Schipper, E., Mahdi, S., de Vries, P., Granlund, M., Holtmann, M., Karande, S., ... & Bölte, S. (2016). Functioning and disability in autism spectrum disorder: A worldwide survey of experts. *Autism Research*, 9(9), 959-969. <https://doi.org/10.1002/aur.1592>

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

Drew, D., Drebing, C. E., Van Ormer, A., Losardo, M., Krebs, C., Penk, W., & Rosenheck, R. A. (2001). Effects of disability compensation on participation in and outcomes of vocational rehabilitation. *Psychiatric Services*, 52(11), 1479-1484. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.52.11.1479>

Dutta, A., Gervey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of occupational rehabilitation*, 18(4), 326. DOI 10.1007/s10926-008-9154-z

Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M., & VanLooy, S. A. (2014). The employment environment: Employer perspectives, policies, and practices regarding the employment of persons with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), 195-208. DOI: 10.1177/0034355213509841

Eurostat (2021). Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context 2021 Edition. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-books/-/ks-03-21-096>

Faragher, E. B. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105– 112. <https://doi.org/10.1136/oem.2002.006734>

Federico, S. M., Federico, P.-A., & Lundquist, G. W. (1976). Predicting women's turnover as a function of extent of met salary expectations and biodemographic data. *Personnel Psychology*, 29(4), 559–566. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1976.tb02079.x>

Fleming, A. R., Fairweather, J. S., & Leahy, M. J. (2013). Quality of life as a potential rehabilitation service outcome: The relationship between employment, quality of life, and other life areas. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(1), 9-22.

Flores, N., Jenaro, C., Begoña Orgaz, M., & Victoria Martín, M. (2011). Understanding quality of working life of workers with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 24(2), 133-141. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2010.00576.x>

Flores, N., Moret-Tatay, C., Gutiérrez-Bermejo, B., Vázquez, A., & Jenaro, C. (2021). Assessment of Occupational Health and Job Satisfaction in Workers with Intellectual Disability: A Job Demands–Resources Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 2072. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042072>

Fornes, S., Rocco, T. S., & Rosenberg, H. (2008). Improving outcomes for workers with mental retardation. *Human Resource Development Quarterly*, 19(4), 373–395. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1246>

Fraser, R. T., Johnson, K., Hebert, J., Ajzen, I., Copeland, J., Brown, P., & Chan, F. (2010). Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities: Preliminary findings. *Journal of occupational rehabilitation*, 20(4), 420-426. DOI 10.1007/s10926-009-9220-1

Ford, J. K., Hollenbeck, J. R., & Ryan, A. M. (Eds.). (2014). *The nature of work: Advances in psychological theory, methods, and practice* (pp. xiv-348). American Psychological Association.

Gewurtz, R. E., Langan, S., & Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135-148. DOI:10.3233/WOR-162265

Gilbride D., Stensrud R., Vandergoot D., Golden K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating

people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 46(3). 130-137.  
<https://doi.org/10.1177%2F00343552030460030101>

Haile, G. A. (2021). Workplace disability and job satisfaction in Britain: A co-worker test?. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X211014258. DOI: 10.1177/0143831X211014258

Harris, K. J., Harvey, P., Harris, R. B., & Cast, M. (2013). An investigation of abusive supervision, vicarious abusive supervision, and their joint impacts. *The Journal of Social Psychology*, 153(1), 38-50. <https://doi.org/10.1080/00224545.2012.703709>

Hasan, H., & Aljunid, S. M. (2019). Job satisfaction among Community-Based Rehabilitation (CBR) workers in caring for disabled persons in the east coast region of Peninsular Malaysia. *BMC public health*, 19(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6520-z>

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of vocational rehabilitation*, 32(2), 125-134. DOI:10.3233/JVR-2010-0502

Hernandez, B., & McDonald, K. (2010). Exploring the Costs and Benefits of Workers with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 76(3).

Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of organizational Behavior*, 31(1), 24-44. <https://doi.org/10.1002/job.621>

Hillier, A., & Galizzi, M. (2014). Employment outcomes for young adults with autism spectrum disorders.

Holwerda, A., van der Klink, J. J. L., de Boer, M. R., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2013). Predictors of work participation of young adults with mild intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 34(6), 1982–1990. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2013.03.018>

Holwerda, A., Van Der Klink, J. J., Groothoff, J. W., & Brouwer, S. (2012). Predictors for work participation in individuals with an autism spectrum disorder: A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 22(3), 333-352. DOI 10.1007/s10926-011-9347-8

Howlin, P., & Moss, P. (2012). Adults with autism spectrum disorders. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 57(5), 275-283. <https://doi.org/10.1177/070674371205700502>

Individuals with Disabilities Education Improvement Act, (2004). Overview, Explanation and Comparison. Retrieved 29/03/2022 from: <https://www.wrightslaw.com/idea/idea.2004.all.pdf>

Jang, Y., Wang, Y. T., & Lin, M. H. (2014). Factors affecting employment outcomes for people with disabilities who received disability employment services in Taiwan. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 11-21. DOI 10.1007/s10926-013-9433-1

Ju S, Roberts E., Zhang D., (2013). Employer attitudes towards workers with disabilities: a review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation* 38(2), 113–123. DOI: 10.3233/JVR-130625

Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of applied psychology*, 89(4), 661. DOI: 10.1037/0021-9010.89.4.661

Keller, A., Schretzmann, B., & Stegie, R. (1999). Job satisfaction amongst visually impaired people in Germany: Results of a Study. *British Journal of visual impairment*, 17(1), 31-35

Kirby, A. V., Baranek, G. T., & Fox, L. (2016). Longitudinal predictors of outcomes for adults with autism spectrum disorder: Systematic review. *OTJR: occupation, participation and health*, 36(2), 55-64. <https://doi.org/10.1177/1539449216650182>

Knoblauch, B., & Sorenson, B. (1998). IDEA's Definition of Disabilities. ERIC Digest E560.

Koch, L. C., Glade, R., Manno, C. M., Zaandam, A., Simon, L. S., Rumrill Jr, P. D., & Rosen, C. C. (2021). On-the-Job Treatment of Employees With Disabilities: A Grounded Theory Investigation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, DOI: 10.1177/0034355221993571

Kocman, A., & Weber, G. (2016). Job satisfaction, quality of work life and work motivation in employees with intellectual disability: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(1), 1-22, <https://doi.org/10.1111/jar.12319>

Krieger, B., Kinebanian, A., Proding, B., & Heigl, F. (2012). Becoming a member of the workforce: Perceptions of adults with Asperger Syndrome. *Work*, 43(2), 141-157. DOI: 10.3233/WOR-2012-1392

Kulkarni, M., & Kote, J. (2014). Increasing employment of people with disabilities: The role and views of disability training and placement agencies. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 26(3), 177-193. DOI 10.1007/s10672-013-9216-z

Kushalnagar, R. (2019). Deafness and Hearing Loss. In *Web Accessibility* (pp. 35-47). Springer, London. DOI:10.1007/978-1-4471-7440-0\_3

Levy, A., & Perry, A. (2011). Outcomes in adolescents and adults with autism: A review of the literature. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 5(4), 1271-1282. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2011.01.023>

Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), 701-711. DOI: 10.3109/09638288.2014.939775

Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484-500. doi:10.1016/0030-5073(70)90036-x

Lorenz, T., & Heinitz, K. (2014). Aspergers—different, not less: Occupational strengths and job interests of individuals with Asperger's syndrome. *PloS one*, 9(6), e100358. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0100358>

Lukas, J. F., Lizasoain, L., Galarreta, J., & Etxeberria, J. (2018). Job satisfaction among disabled people in the sheltered workshop: Differential analysis. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31(6), 1174-1185. <https://doi.org/10.1111/jar.12492>

Magiati, I., Tay, X. W., & Howlin, P. (2014). Cognitive, language, social and behavioural outcomes in adults with autism spectrum disorders: A systematic review of longitudinal follow-up studies in adulthood. *Clinical psychology review*, 34(1), 73-86. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2013.11.002>

Mavranouzouli, I., Megnin-Viggars, O., Cheema, N., Howlin, P., Baron-Cohen, S., & Pilling, S. (2014). The cost-effectiveness of supported employment for adults with autism in the United Kingdom. *Autism*, 18(8), 975-984. DOI: 10.1177/1362361313505720

McDermott, S., & Edwards, R. (2012). Enabling self-determination for older workers with intellectual disabilities in supported employment in Australia. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 25(5), 423-432. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2012.00683.x>

McDougall, J., Wright, V., & Rosenbaum, P. (2010). The ICF model of functioning and disability: incorporating quality of life and human development. *Developmental neurorehabilitation*, 13(3), 204-211. DOI: 10.3109/17518421003620525

Melchiori, L. G., & Church, A. T. (1997). Vocational needs and satisfaction of supported employees: The applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 50(3), 401-417. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1543>

Merriam –Webster Dictionary (nd). Disability. Retrieved 20/10/2021 from: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/disability>

Michelsen, S. I., Uldall, P., Kejs, A. M. T., & Madsen, M. (2005). Education and employment prospects in cerebral palsy. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 47(8), 511-517. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8749.2005.tb01184.x>

Minis, M. A. H., Satink, T., Kinébanian, A., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., van Engelen, B. G., & Nijhuis-van der Sanden, M. W. (2014). How persons with a neuromuscular disease perceive employment participation: a qualitative study. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 52-67.

Munemo, E., & Tom, T. (2013). Problems of unemployment faced by visually impaired people. *Greener Journal of Social Sciences*, 3(4), 203-219.

National Health and Medical Research Council (NHMRC) (2002). Child health screening and surveillance: a critical review of the evidence. Canberra: NHMRC. nhmrc.publications @nhmrc.gov.au

National Joint Committee on Learning Disabilities (2016), Retrieved 28/03/2022 from <https://njcld.org/ld-topics/>

Nettles, J. L. (2013). From sheltered workshops to integrated employment: A long transition. *Lynchburg College, Lynchburg, Virginia*.

Pagán, R., & Malo, M. Á. (2009). Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?. *Spanish Economic Review*, *11*(1), 51-74. DOI 10.1007/s10108-008-9043-9

Pagan, R. (2011). Ageing and disability: Job satisfaction differentials across Europe. *Social Science & Medicine*, *72*(2), 206-215. doi:10.1016/j.socscimed.2010.11.007

Pagán, R. (2013). Job satisfaction and domains of job satisfaction for older workers with disabilities in Europe. *Journal of Happiness Studies*, *14*(3), 861-891. DOI 10.1007/s10902-012-9359-x

Pagán, R. (2014). What makes workers with disabilities happy? The importance of non-pecuniary characteristics. *Health Economics*, *23*(2), 241-247. DOI: 10.1002/hec.2905

Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, training and job satisfaction. *Social Indicators Research*, *122*(3), 865-885. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0719-2>

Park, Y., Seo, D. G., Park, J., Bettini, E., & Smith, J. (2016). Predictors of job satisfaction among individuals with disabilities: An analysis of South Korea's National Survey of employment for the disabled. *Research in developmental disabilities*, *53*, 198-212. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2016.02.009>

Park, S. K., Yoon, J. Y., & Henderson, T. (2007). Factors affecting employment among people with mobility disabilities in South Korea. *International Journal of Rehabilitation Research*, *30*(1), 19-25. DOI: 10.1097/MRR.0b013e328012c990

- Pérez, V., Alcover, C. M., & Chambel, M. J. (2015). Job attitudes among workers with disabilities: The importance of family support in addition to organizational support. *Work, 51*(4), 817-826. DOI 10.3233/WOR-141905
- Pfeiffer, B., Brusilovskiy, E., Davidson, A., & Persch, A. (2018). Impact of person-environment fit on job satisfaction for working adults with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation, 48*(1), 49-57. DOI:10.3233/JVR-170915
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & Pushpa, K. (2017). Quality of Work Life, Job Satisfaction, and the Facets of the Relationship between the Two Constructs. *International Business Research, 10*(4), 167. <https://doi.org/10.5539/ibr.v10n4p167>
- Rodríguez, R. P., Sánchez, C. R., de Haro, C. O., & Maldonado, J. S. (2014). Older workers with disabilities: job satisfaction differences in the public and private sectors in Europe. *Applied Research in Quality of Life, 9*(3), 711-731. <https://doi.org/10.1007/s11482-013-9266-2>
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2008). Which work factors determine job satisfaction?. *Work, 30*(4), 433-439.
- Roessler, R. T., Neath, J., McMahon, B. T., & Rumrill, P. D. (2007). Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 50*(3), 139-152. <https://doi.org/10.1177%2F00343552070500030201>
- Rollins, A. L., Bond, G. R., Jones, A. M., Kukla, M., & Collins, L. A. (2011). Workplace social networks and their relationship with job outcomes and other employment characteristics for people with severe mental illness. *Journal of vocational rehabilitation, 35*(3), 243-252. doi:10.3233/JVR-2011-0575.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job satisfaction and turnover intention among people with disabilities working in Special Employment Centers: The moderation effect of organizational commitment. *Frontiers in Psychology, 11*, 1035. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035>
- Rosengreen, K. M., & Saladin, S. P. (2019). Deaf Workers Prioritized Workplace Expectations: A Qualitative Study. *JADARA, 43*(3), 4.



Roux, A. M., Shattuck, P. T., Rast, J. E., Rava, J. A., Anderson, K. A. (2015). National Autism Indicators Report: Transition Into Young Adulthood. Philadelphia, PA: Life Course Outcomes Research Programme, A.J. *Drexel Autism Institute*, Drexel University

Ruh D., Forbes Councils Member, “Creating A More Accessible And Inclusive Workplace For People With Disabilities”, Retrieved 25/11/2021 from: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/07/21/creating-a-more-accessible-and-inclusive-workplace-for-people-with-disabilities/?sh=38f2ecfe2d90>

Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407. DOI: 10.1037/0021-9010.89.4.661

Schur, L. (2002). The difference a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339-347. DOI: 10.1080/00213624.2002.11506476

Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is disability disabling in all workplaces? Workplace disparities and corporate culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381-410. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00565.x>

Samant, D., Soffer, M., Hernandez, B., Adya, M., Akinpelu, O., Levy, J. M., ... & Blanck, P. (2009). Corporate culture and employment of people with disabilities: Role of social workers and service provider organizations. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 8(3-4), 171-188., DOI: 10.1080/15367100903202706

Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics*, 129(6), 1042-1049. doi: [10.1542/peds.2011-2864](https://doi.org/10.1542/peds.2011-2864)

Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.5465/1556375>

Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC health services research*, 11(1), 1-9.

Tutuncu, O., & Kozak, M. (2007). An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 8(1), 1-19. [https://doi.org/10.1300/J149v08n01\\_01](https://doi.org/10.1300/J149v08n01_01)

UNESCO (1987). Report: In *Journal of Special Education for Eastern and Southern Africa*

Uppal, S. (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower*. DOI 10.1108/01437720510609537

Vujica Herzog, N., & Harih, G. (2020). Decision support system for designing and assigning ergonomic workplaces to workers with disabilities. *Ergonomics*, 63(2), 225-236, DOI: 10.1080/00140139.2019.1686658

Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: Predictors, impact, and interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266-275. DOI 10.1007/s40489-014-0024-7

Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual review of psychology*, 63, 369-396.

Watson, M. A. (2016). *Exploring the experiences of deaf employees working in deaf and hearing workplaces: A phenomenological study* (Doctoral dissertation, Capella University).

Watson, C. J. (1981). An evaluation of some aspects of the Steers and Rhodes model of employee attendance. *Journal of Applied Psychology*, 66(3), 385. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.3.385>

World Health Organization (WHO) (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health. Retrieved 20/02/2022 from: <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>

World Health Organization (2012). Global data on visual impairments. Retrieved 29/03/2022 from: <https://www.who.int/>

World Health Organization (2012). Community- Based Rehabilitation. Promoting ear and hearing care through CBR. Switzerland, World Health Organization.

World Health Organization (WHO) (2021). Disability. Retrieved 21/02/2022 from: [https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)

World Health Organization (WHO) (2021). Blindness and vision impairment. Retrieved 21/02/2022 from: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

Yu, S., & Choe, C. (2021). Gender differences in job satisfaction among disabled workers. *PloS one*, 16(6), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252270>

## Παραρτήματα

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	ΔΙΕΘΝΗΣ ΑΠΟΛΟΣΗ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΠΟΛΟΣΗ
<b>ABI</b>	Acquired Brain Injury	Επίκτητη Εγκεφαλική Βλάβη
<b>ASD</b>	Autism Spectrum Disorder	Διαταραχές αυτιστικού φάσματος
<b>CBR</b>	Community-Based Rehabilitation	Αποκατάσταση με βάση την κοινότητα
<b>JDI</b>	Job Descriptive Index	Ευρετήριο Περιγραφικής Εργασίας
<b>ICF</b>	International Classification of Functioning, Disability and Health	Διεθνής Ταξινόμηση Λειτουργίας, Αναπηρίας και Υγείας
<b>JD-R</b>	Job Demands–Resources	Απαιτήσεις Εργασίας – Πόροι
<b>JIGS</b>	Job in General Scale	
<b>JS</b>	Job satisfaction	Εργασιακή ικανοποίηση
<b>MI</b>	Mental illness	Ψυχική ασθένεια
<b>MR</b>	Mental Retardation	Νοητική Υστέρηση
<b>OS</b>	Occupational Service	Επαγγελματική Υπηρεσία
<b>RSM-WS</b>	Residence Satisfaction Measure	Μέτρο ικανοποίησης απασχόλησης
<b>SEM</b>	Structural Equation Modeling	Μοντελοποίηση Δομικών Εξισώσεων
<b>SER</b>	Special Employment Regime	Ειδικό Καθεστώς Απασχόλησης
<b>SPA</b>	State Pension Age	Ηλικία Κρατικής Σύνταξης
<b>WD</b>	Workplace Disability	Εργασιακή Αναπηρία