



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Παράγοντες που επηρεάζουν την εύρεση και διατήρηση της
απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία**

Κώρη Μαγδαληνή

Επιβλέπων Καθηγητής: Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος

Θεσσαλονίκη (2022)



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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Παράγοντες που επηρεάζουν την απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης των
ατόμων με οπτική αναπηρία

Factors associated with finding and maintaining employment for people with visual
impairments

Κώρη Μαγδαληνή

Εξεταστική επιτροπή

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, 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.

Υπογραφή

Κώρη Μαγδαληνή

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract.....	7
Εισαγωγή	9
Κεφάλαιο 1 ^ο Θεωρητική θεμελίωση.....	11
1.1 Η σημασία της εργασίας των ατόμων με αναπηρία.....	11
1.2 Ποσοστά εργασίας και ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία.....	13
1.3 Εργασιακός αποκλεισμός ατόμων με οπτική αναπηρία	14
1.4 Κοινωνική στήριξη	18
1.4.1 Ορισμός.....	18
1.4.2 Κατηγορίες και Μορφές κοινωνικής στήριξης	19
1.4.3 Εργασιακή κοινωνική στήριξη των ατόμων με οπτική αναπηρία.....	21
Κεφάλαιο 2 ^ο – Ερευνητικό μέρος.....	24
2.1 Σκοπός της έρευνας- Ερευνητικά ερωτήματα	24
2.2 Μεθοδολογία της έρευνας	25
Κεφάλαιο 3 ^ο – Αποτελέσματα	29
3.1 Ατομικοί παράγοντες στις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία	45
3.1.1 Φύλο	45
3.1.3 Τυπική εκπαίδευση.....	48
3.1.4 Υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης	49
3.1.5 Μέσο ανάγνωσης	53
3.1.6 Εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας – Μέσο κινητικότητας	54
3.1.7 Σοβαρότητα και ηλικία έναρξης οπτικής αναπηρίας	55
3.1.8 Συνοδές αναπηρίες	57
3.1.9 Οικογενειακή κατάσταση.....	57
3.1.10 Εθνικότητα	58
3.1.11 Τόπος διαμονής	59
3.1.12 Η εργασιακή εμπειρία	59
3.1.13 Προσωπικά – Ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά	60
3.2 Η συμβολή της κοινωνικής στήριξης στη εύρεση και διατήρηση της εργασίας..	63
3.3. Άλλα κοινωνικά εμπόδια που επηρεάζουν την απόκτηση και διατήρηση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία.....	69

3.3.1 Αρνητικές στάσεις των εργοδοτών	70
3.3.2 Έλλειψη προσαρμογών και εγκαταστάσεων - προσβάσιμου υλικού.....	71
3.3.3 Έλλειψη πρόσβασης και εκπαίδευσης στην υποστηρικτική τεχνολογία	72
3.3.4 Δυσκολίες μετακίνησης από και προς την εργασία	74
3.3.5 Η λήψη κρατικών επιδομάτων αναπηρίας / επιδομάτων ιατρικής ασφάλισης	76
3.3.6 Μη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας.....	76
3.3.7 Χαμηλές αμοιβές - Έλλειψη κινήτρων	77
3.3.8 Αναντιστοιχία θέσεων εργασίας και δυνατοτήτων	78
3.3.9 Άλλα εμπόδια	78
Κεφάλαιο 4 ^ο	80
4.1 Συζήτηση – Συμπεράσματα	80
4.2 Περιορισμοί	98
4.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	98
4.4 Πρακτικές εφαρμογές	99
Βιβλιογραφικές αναφορές.....	102

Περίληψη

Σημαντικοί δείκτες της αποκατάστασης των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι η απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης. Η μη συμμετοχή και πρόσβαση στην αμειβόμενη εργασία, οδηγεί σε κοινωνικό αποκλεισμό. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη των δημογραφικών και ψυχοκοινωνικών παραγόντων στις πιθανότητες απασχόλησης, η συμβολή της κοινωνικής στήριξης, τόσο από τα κοινωνικά δίκτυα όσο και από το εργασιακό περιβάλλον στην απόκτηση και διατήρηση της εργασίας αντίστοιχα, αλλά και ποια άλλα κοινωνικά εμπόδια καλούνται να αντιμετωπίσουν αυτά τα άτομα. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε έξι βάσεις δεδομένων: ERIC, APA PsycNet, Scopus, JSTOR, SAGE Journals, και PubMed με συγκεκριμένα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού άρθρων. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση στηρίχτηκε σε 67 άρθρα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι άνδρες, νεότεροι, με μειωμένη όραση, χωρίς δευτερεύουσες αναπηρίες, λευκοί, κάτοικοι μητροπολιτικών περιοχών, με τουλάχιστον ένα πτυχίο, με εκπαίδευση σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, συμβιώνοντας με ένα σύντροφο, με εργασιακή εμπειρία είχαν περισσότερες πιθανότητες να εργαστούν. Τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως η χαμηλή αυτοεκτίμηση, τα υψηλότερα επίπεδα άγχους, σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή και υψηλότερα ποσοστά κατάθλιψης, οι προσωπικοί φόβοι και η αβεβαιότητα φαίνεται πως συμβάλλουν στην μη εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία. Ακόμη, φάνηκε ότι η ενθάρρυνση, η οικογενειακή στήριξη, η στήριξη από τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, τους δασκάλους ως σημαντικά πρότυπα, τα κοινωνικά δίκτυα συνέβαλαν σημαντικά στην απόκτηση εργασίας. Βέβαια, το εργασιακό περιβάλλον, οι εργασιακές σχέσεις αλλά και η κοινωνική πρακτική και συναισθηματική στήριξη από συναδέλφους και εργοδότες συμβάλλουν στην διατήρηση της εργασίας αν και φαίνεται ότι απουσιάζει. Βρέθηκαν οι αρνητικές στάσεις και διακρίσεις των εργοδοτών στην πρόσληψη ατόμων με οπτική αναπηρία, απροθυμία τροποποιήσεων και παροχής προσαρμοσμένου υλικού και εξοπλισμού, έλλειψη πρόσβασης και εκπαίδευσης στην υποστηρικτική τεχνολογία, δυσκολίες μεταφοράς από και προς την εργασία και η μη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας. Βέβαια, ο φόβος της απώλειας επιδομάτων αποθαρρύνει τα άτομα για εργασιακή ένταξη. Η έλλειψη εμπειρίας οδηγεί στην μη απόκτηση δεξιοτήτων, χρήσιμες και απαραίτητες για απασχόληση, όπως οι κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες. Η λανθασμένη αντίληψη των εργοδοτών για τα άτομα αυτά, τους εμποδίζουν να εξασφαλίσουν

ποιοτικές θέσεις εργασίας ανάξιες των δυνατοτήτων τους, έτσι ώστε να αμείβονται και ανάλογα οδηγώντας τους στη μη ικανοποίηση από την εργασία.

Λέξεις κλειδιά: απασχόληση, δημογραφικά στοιχεία, προσωπικά χαρακτηριστικά, οπτική αναπηρία, κοινωνική στήριξη, εμπόδια

Abstract

The acquisition and maintenance of employment are important factors in the rehabilitation of visually impaired people. Non-participation and access to paid work lead to social exclusion. The purpose of this study is to investigate the demographic and psychosocial factors that influence employment possibilities, the contribution of social support from both social networks and the work environment to the acquisition and retention of work, respectively, and what additional social obstacles these people have to face in accessing and maintaining work. The search was conducted in six databases: ERIC, APA PsycNet, Scopus, JSTOR, SAGE Journals, and PubMed, with specific criteria for inclusion and exclusion of articles. The literature review was based on 67 articles. The results of the survey showed that men, younger, low-vision, non-disabled white metropolitan residents, with at least a bachelor's degree, training in vocational rehabilitation services, living with a partner, and work experience were more likely to work. Personal traits such as low self-esteem, higher levels of anxiety symptoms, significantly lower levels of life satisfaction, higher depression scores, and personal fears and uncertainties seem to contribute to the non-work integration of visually impaired people. It was also shown that encouragement, family support, support from non-governmental organizations, teachers as important role models, and social networks significantly contributed to obtaining a job. Of course, the working environment and working relationships, but also social practices and emotional support from colleagues and employers, seem to contribute to maintaining the job, although they seem to be absent. Employers' negative attitudes and discrimination against hiring people with visual impairments, reluctance to make modifications and provide adapted materials and equipment, lack of access to and training in assistive technology, difficulties with transportation to and from work, and a lack of public awareness were found. Of course, the fear of losing benefits discourages people from joining the workforce. Lack of experience leads to the non-acquisition of skills useful and necessary for employment, such as social and communication skills. Employers' misperception of these individuals prevents them from securing quality jobs worthy of their capabilities so that they are remunerative and commensurate, leading to job dissatisfaction.

Key words: employment, demographics, personal traits, visual impairment, social support, barriers

Εισαγωγή

Η ανεργία είναι μια έντονη ανησυχία για τα άτομα με αναπηρία. Αν και υπάρχει γενικά μια θετική προοπτική για τους εργαζομένους με αναπηρία, επικρατεί στην πράξη μια συνεχιζόμενη απροθυμία στην πρόσληψη τους (Fraser, 2011). Παρά τις προσπάθειες για τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης από το εκάστοτε νομοθετικό πλαίσιο των χωρών και τον Νόμο για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες (ADA) περί ίσης πρόσβασης στην εργασία το 1990, τα ποσοστά απασχόλησης ατόμων σε ηλικία εργασίας με οπτική αναπηρία (δηλαδή, εκείνων που είναι τυφλοί ή έχουν μειωμένη όραση) είναι σημαντικά χαμηλότερα (40%-45%) από αυτά του γενικού πληθυσμού (80%), καθώς και εκείνων των ατόμων με άλλες αναπηρίες (Kirchner et al., 1999). Τα άτομα με οπτική αναπηρία, όπως και με τις άλλες αναπηρίες, μπορεί να βιώσουν ταυτόχρονα πολλαπλά μειονεκτήματα που έχουν σοβαρό αντίκτυπο στις πιθανότητές τους να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Δεν είναι μόνο η οικονομική ανησυχία, αλλά η πρόσβαση στην εργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα κοινωνικού αποκλεισμού ή κοινωνικής αδικίας (Clements et al., 2011).

Στο πρώτο μέρος της εργασίας, στη θεωρητική θεμελίωση, επιχειρείται να παρουσιαστεί η εικόνα της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία. Αρχικά, γίνεται αναφορά στα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία τα τελευταία χρόνια ανά τις χώρες. Επιπλέον, γίνεται λόγος για τους κοινωνικούς παράγοντες και τα εμπόδια που δημιουργούν τον εργασιακό αποκλεισμό των ατόμων με οπτική αναπηρία. Η θεωρητική θεμελίωση ολοκληρώνεται με την κοινωνική στήριξη καθώς αναλύεται η έννοιά της από διάφορους προτεινόμενους ορισμούς, οι μορφές της, οι πηγές και τα οφέλη της, ενώ κλείνει με την εργασιακή κοινωνική στήριξη και την σημασία της στην απασχόληση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας, που πρόκειται για βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι ερευνητικοί στόχοι, ο σκοπός της εργασίας, τα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού των άρθρων. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τα 67 άρθρα. Στους ατομικούς παράγοντες συμπεριλήφθηκαν όλα τα ατομικά χαρακτηριστικά, δημογραφικά, ψυχοκοινωνικά και προσωπικότητας, η αντιληπτή και λαμβανόμενη κοινωνική στήριξη από τα κοινωνικά δίκτυα των εργαζομένων και ανέργων με οπτική αναπηρία και από το εργασιακό περιβάλλον, αλλά και τα άλλα κοινωνικά εμπόδια που λειτουργούν ως «φραγμοί». Στο

τελευταίο σκέλος του δεύτερου μέρους στη συζήτηση γίνεται μια απόπειρα κριτικής προσέγγισης των αποτελεσμάτων και πιθανών αιτιών αυτών των ευρύτατων σε σύγκριση με άλλες έρευνες του γενικού πληθυσμού ή πληθυσμού με άλλες αναπηρίες. Οι περιορισμοί, οι προτάσεις μελλοντικής έρευνας και οι πρακτικές εφαρμογές ολοκληρώνουν αυτή την εργασία.

Κεφάλαιο 1^ο Θεωρητική θεμελίωση

1.1 Η σημασία της εργασίας των ατόμων με αναπηρία

Για τα περισσότερα άτομα, η απασχόληση είναι ένας από τους κεντρικούς παράγοντες για την αυτοπραγμάτωση στην ενήλικη ζωή και μια πρωταρχική λειτουργία του ρόλου της ζωής του ατόμου (Garrels & Sigstad, 2021). Η απασχόληση, πέρα από την εγγενή αξία της εργασίας, είναι μια ευκαιρία για οικονομική αυτονομία, κοινωνική ένταξη και συμβάλει στην κοινωνική κατάσταση του ατόμου, αλλά αποτελεί και μέρος της προσωπικής ταυτότητας (Jahoda et al., 2007). Όχι μόνο διαμορφώνει την οικονομική κατάσταση, τις καθημερινές δραστηριότητες και τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, αλλά σχετίζεται με μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση (Hagemoser, 1996· Milner et al., 2014). Είναι αποδεδειγμένο, ότι τα άτομα που εργάζονται έχουν υψηλότερη ψυχολογική ευημερία από τα άτομα που είναι άνεργα (Lucas et al., 2004· McKee-Ryan et al., 2005).

Σε σύγκριση με τους ανέργους, τα άτομα που εργάζονται έχουν χαμηλότερες πιθανότητες κατάθλιψης και άγχους, λιγότερες πιθανότητες αυτοκτονίας, υψηλότερη ικανοποίηση και ευτυχία από τη ζωή (Evans & Repper, 2000· McKee-Ryan et al., 2005). Η έρευνα των Lucas et al., (2004) έδειξε ότι οι συμμετέχοντες αφού εργάστηκαν ξανά μετά την ανεργία, δεν παρουσίασαν τα ίδια προηγούμενα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή. Διαπιστώθηκε, ότι η ανεργία συνδέεται με χειρότερη αξιολόγηση της υγείας, ψυχικές ασθένειες, περισσότερα σωματικά προβλήματα και υψηλότερη θνησιμότητα (Kim & von Knesebeck, 2015). Η αντιληπτή εργασιακή ανασφάλεια είχε ελαφρώς ισχυρότερη σχέση με τα σωματικά συμπτώματα (Kim & von Knesebeck, 2015). Έχει αποδειχτεί, ότι ιδιαίτερα μεταξύ των ανέργων και των ατόμων που βρίσκονται εκτός αγορά εργασίας (άτομα που συνειδητά δεν αναζητούν αμειβόμενη εργασία ή δεν είναι διαθέσιμα για αμειβόμενη εργασία) η στέρηση της κοινωνικής επαφής, της συλλογικότητας, της υπόληψης και της ενεργής δραστηριότητας προκαλούν αγωνία (Vornholt et al., 2013).

Πολλοί άνθρωποι περιμένουν, ότι η εργασία δε θα τους προσφέρει μόνο οικονομικές απολαβές και συναισθήματα ευτυχίας, αλλά και ένα αίσθημα σκοπού ή νοήματος στη ζωή (Ward & King, 2017), την αίσθηση του «ανήκειν», μια ευκαιρία να συνεισφέρει κάποιος στο κοινωνικό σύνολο και μια θέση για αναγνώριση για τις προσπάθειές και τα επιτεύγματά του (Evans & Repper, 2000). Είναι ένα θεμελιώδες

συστατικό του πως ορίζουμε και αντιλαμβανόμαστε τον εαυτό μας σε ένα κοινωνικό κόσμο (Evans & Repper, 2000).

Η σημασία της εργασίας στην ευημερία των ατόμων με αναπηρίες αυξάνεται με τον χρόνο και γι' αυτό έχουν γίνει συντονισμένες προσπάθειες για την υποστήριξη της απασχόλησης τους (Weld- Blundell et al., 2021). Τα οφέλη της απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρία είναι πιο σημαντικά από ό,τι για τα άτομα χωρίς (Weld- Blundell et al., 2021), διότι έχουν να αντιμετωπίσουν περισσότερα οικονομικά και κοινωνικά εμπόδια, με αποτέλεσμα να είναι πιο δύσκολη η εργασιακή τους ένταξη (Milner et al., 2014). Επίσης, τα άτομα με αναπηρία είναι πιθανό να έχουν πολύ χειρότερη υγεία σε σχέση με το γενικό πληθυσμό, και ότι μειονεκτικές καταστάσεις συμβάλουν σημαντικά σε αυτήν όπως έδειξαν μελέτες στην Αυστραλία και το Ηνωμένο Βασίλειο (Milner et al., 2014). Τα άτομα με αναπηρίες σε ηλικία εργασίας είναι ένας πληθυσμός με αρκετά προβλήματα υγείας και χαμηλά ποσοστά επισκέψεων ιατρικής περίθαλψης και ιατρικών προληπτικών υπηρεσιών (Hall et al., 2013). Αυτά τα άτομα είναι πιο πιθανό να βιώσουν σοβαρή ψυχολογική δυσφορία και υψηλότερα επίπεδα ανεργίας (Hall et al., 2013).

Η έρευνα των Jahoda et al. (2007) επισημαίνει, ότι οι εργαζόμενοι με νοητική αναπηρία μπορεί να δυσκολευτούν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις στην εργασία τους και να είναι πιο ευαίσθητοι στην αποτυχία. Σε αυτό, συμφωνούν οι Emerson et al. (2018) και οι Schuring et al. (2007) καθώς τα άτομα με χρόνιες παθήσεις και άλλες αναπηρίες είναι πολύ πιο ευάλωτα στην απώλεια θέσεων εργασίας και λιγότερο πιθανό να εισέλθουν σε μια θέση αμειβόμενης απασχόλησης. Μπορεί, επίσης, η εργασία να είναι αγχωτική για τους εργαζομένους (Alonso et al., 2020). Το εργασιακό άγχος έχει επισημανθεί από μελέτες ως βασικός προγνωστικός παράγοντας της κακής ψυχολογικής κατάστασης, καθώς σχετίζεται συχνά με την συναισθηματική εξάντληση (Alonso et al., 2020). Η απασχόληση λειτουργεί ως σημαντικό μέσο δόμησης της καθημερινής ζωής και ως πηγή υπερηφάνειας και ικανοποίησης για τα άτομα με αναπηρία (Lysaght et al., 2009).

Έχει εξεταστεί η επίδραση της αμειβόμενης εργασίας στην ποιότητα ζωής, την αυτοεκτίμηση και την ψυχική υγεία σε άτομα με σοβαρή ψυχική αναπηρία (Van Dongen 1996). Σημειώθηκαν σημαντικές βελτιώσεις σε αυτούς τους τομείς για τους εργαζομένους σε σύγκριση με τους ανέργους στις ίδιες συνθήκες (Van Dongen 1996). Μελέτες που εστιάζουν σε άλλες μορφές αναπηρίας όπως κινητικές και νοητικές έδειξαν παρόμοια αποτελέσματα (Kober & Eggleton 2005). Το ζήτημα της εργασίας

για τους ανθρώπους με αναπηρίες πρέπει να επαναπροσδιοριστεί ως ζήτημα δικαιώματος παρά ως κάποιας μορφής θεραπεία (Evans & Repper, 2000).

Εκτός από τις επιπτώσεις στην σωματική και ψυχική τους υγεία, αυτά τα άτομα αντιλαμβάνονται την απασχόληση ως πηγή κοινωνικών επαφών και ως μέσο για να νιώσουν ότι τους εκτιμούν (Voermans et al., 2020). Η εργασία έχει μεγαλύτερη θετική επιρροή στα άτομα με αναπηρία, καθώς μπορεί να αντιμετωπίσει τις αρνητικές επιπτώσεις της κοινωνικής απομόνωσης και να προάγει την αυτό-αποτελεσματικότητα, και την αίσθηση αποδοχής από την κοινωνία (Milner et al., 2014). Η κοινωνική απομόνωση των ατόμων με αναπηρία προκαλείται από φυσικά εμπόδια για την επίτευξη κοινωνικών επαφών, αλλά και των μειονεκτικών καταστάσεων που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας (Vornholt et al., 2013). Το βάρος πέφτει, σαφώς, στους ειδικούς και συμβούλους των υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης αλλά και στην κοινωνία, να παρέχουν ποικίλες ευκαιρίες εργασίας ως μέσο του οποίου μπορεί να επιτευχθεί η κοινωνική ένταξη (Evans & Repper, 2000). Υπάρχει ανάγκη, να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, έτσι ώστε να τους εξασφαλισθεί ένα επαγγελματικό μέλλον, να ενσωματωθούν στην κοινωνία, να μειωθεί το κοινωνικό κόστος και το κόστος υγείας μακροπρόθεσμα (Miehtlich & Oldenburg, 2019).

1.2 Ποσοστά εργασίας και ανεργίας των ατόμων με οπτική αναπηρία

Παγκοσμίως υπάρχουν 285 εκατομμύρια άνθρωποι με οπτική αναπηρία, με 39 εκατομμύρια να ταξινομούνται ως τυφλοί (Chakravarthy et al., 2017). Στις Η.Π.Α. από τα περίπου 4 εκατομμύρια άτομα που ταξινομήθηκαν από U.S. Bureau of Labor Statistics με οπτική αναπηρία, τα 2 εκατομμύρια ήταν σε ηλικία εργασίας (16-64 ετών) (Darensbourg, 2013). Τα ποσοστά ανεργίας στις Η.Π.Α. για τα άτομα με οπτική αναπηρία κυμαίνονταν από 4% (1994-1995) έως 19,8% (2011). Τα ποσοστά απασχόλησης κυμαίνονταν από 36,3% (2011) έως 44, 2% (2017) (McDonnall & Sui, 2019). Το 32,9% των νέων (ηλικίες 16–19 ετών), 16% των νέων ενηλίκων (ηλικίες 20–24 ετών) και 14,7% των ενηλίκων (ηλικίας 25–34 ετών) με οπτική αναπηρία ήταν άνεργοι το 2016 (Cmar, & McDonnall, 2018). Αυτά τα ποσοστά ανεργίας είναι τριπλάσια από τα ποσοστά για εφήβους και νέους ενήλικες χωρίς οπτική αναπηρία (Cmar, & McDonnall, 2018). Το 2019 το 44,9% των ατόμων με οπτική αναπηρία ήταν

απασχολούμενοι και το 9,3% ήταν άνεργοι, σε σύγκριση με ποσοστό απασχόλησης 77,8% και ποσοστό ανεργίας 4,5% για αυτούς χωρίς αναπηρίες (McDonnall & McKnight, 2021).

Στην Ευρώπη σε εύρος ηλικίας 50-55 ετών τα ποσοστά απασχόλησης κυμαίνονται από 63,42% (Ελλάδα) έως 85,59 % (Σουηδία). Για τις μεγαλύτερες ηλικίες το ποσοστό ήταν αρκετά μικρότερο σε όλες της χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Chakravarthy, et al., 2017). Οι αιτίες της οπτικής αναπηρίας ποικίλει ανά τον κόσμο, με την ηλικιακή εκφύλιση της ωχράς κηλίδας να είναι η κύρια αιτία στις χώρες υψηλού εισοδήματος και τον καταρράκτη σε χώρες μεσαίου και χαμηλού εισοδήματος (Chakravarthy et al., 2017).

Η εμπειρία και η πρακτική άσκηση στο λύκειο προβλέπει την απασχόληση αργότερα στη ζωή των νέων με αναπηρίες και, συγκεκριμένα, για νέους με οπτική αναπηρία (McDonnall & Crudden, 2009). Παρά το γεγονός αυτό, πολλοί νέοι με οπτική αναπηρία δεν αποκτούν αμειβόμενη εργασιακή εμπειρία στο λύκειο καθώς μόνο το 38% αυτών των νέων είχαν αμειβόμενη εργασιακή εμπειρία το 2012, σε σύγκριση με το 40% όλων των νέων με αναπηρίες και του 50% των νέων χωρίς αναπηρία (Cmar & McDonnall, 2018). Οι νέοι με οπτική αναπηρία είχαν λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν μετά την αποφοίτησή τους από το λύκειο σε σύγκριση με το γενικό νεανικό πληθυσμό και τους νέους από άλλες ομάδες αναπηρίας (Cmar & McDonnall, 2018).

1.3 Εργασιακός αποκλεισμός ατόμων με οπτική αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία, με τα ίδια επαγγελματικά προσόντα με τα άτομα χωρίς αναπηρία, έχουν χαμηλότερες προοπτικές σταδιοδρομίας, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού από την απασχόληση, καθώς και άλλες μορφές οικονομικού, κοινωνικού, πολιτικού αποκλεισμού και διακρίσεις (Miethlich & Oldenburg, 2019· Milner et al., 2017). Αν και υπάρχει γενικά μια θετική προοπτική, επικρατεί κάποια συνεχιζόμενη απροθυμία όσον αφορά την πρόσληψη τους (Fraser et al., 2011). Έχουν σημειωθεί διάφορες μορφές εργασιακού αποκλεισμού των ατόμων με αναπηρία, όπως οι προκαταλήψεις, τα στερεότυπα, οι αρνητικές συμπεριφορές και η απροθυμία των εργοδοτών (Dixon et al., 2003· Hernandez et al., 2000· Ju et al., 2013· Kaye et al., 2011· Unger, 2002). Οι Harlan και Robert (1998) αναγνωρίζουν ότι συχνά οι εργοδότες δεν

κάνουν τις κατάλληλες ενέργειες, έτσι ώστε ένα άτομο με αναπηρία να γίνει ένας επιτυχημένος εργαζόμενος. Αρνούνται την ανάγκη υποδομών και κατάλληλου εξοπλισμού για εργασία του ατόμου με αναπηρία, δεν αναλαμβάνουν την ευθύνη για την παροχή τους, αποκρύπτουν πληροφορίες σχετικά με τα νόμιμα δικαιώματά τους, το κόστος υγειονομικής περίθαλψης και αποζημίωσης των εργαζομένων με αναπηρία και αρνούνται αιτήματά τους (Burke et al., 2013· Chan et al., 2010· Harlan & Robert, 1998). Επίσης, οι μισθολογικές διακρίσεις σε σχέση με τον τυπικό πληθυσμό τόσο σε ωριαία όσο και σε εβδομαδιαία βάση είναι εντυπωσιακά παρόμοια μεταξύ των χωρών (Baldwin & Johnson, 2006· Metcalf, 2009· Maroto & Pettinicchio, 2014). Το μέγεθος της εταιρίας, καθώς οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι λιγότερο πιθανό από τις μικρότερες να προσλάβουν εργαζομένους με αναπηρία (Fraser et al., 2009, 2011· Chan et al., 2021), αλλά οι μεγάλες επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να διατηρήσουν υπαλλήλους με αναπηρία σε περίπτωση πρόσληψης, γεγονός που υποδηλώνει διάκριση (Burchardt, 2005). Στις εταιρίες που προσλαμβάνονται άτομα με αναπηρίες θα εκδηλώσουν λιγότερο στερεοτυπικές συμπεριφορές από εκείνες που δεν το κάνουν (Houtenville & Kalargyrou, 2011). Ακόμη, ο πρόσθετος χρόνος αλλά και το επιπλέον κόστος εξαιτίας της αναπηρίας (Barnes & Mercer, 2005· Longhi, 2017). Τα άτομα σε ηλικία εργασίας είναι ένας πληθυσμός με αρκετά προβλήματα υγείας, με πολύ υψηλά ποσοστά καπνίσματος και παχυσαρκίας και χαμηλά ποσοστά επισκέψεων ιατρικής περίθαλψης και ιατρικών προληπτικών υπηρεσιών και είναι πιο πιθανό να έχουν σοβαρή ψυχολογική δυσφορία και υψηλότερα επίπεδα ανεργίας (Hall et al., 2013). Άλλη μία μορφή εργασιακού αποκλεισμού είναι η αναντιστοιχία θέσεων εργασίας με βάση τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία για μία θέση η οποία να ταιριάζει στις δυνατότητες και τις δεξιότητες του ατόμου (Longhi 2017· Παπακωνσταντίνου, 2019), η εταιρική κουλτούρα, (Coella & Stone, 1996· Samant et al., 2009· Schur et al., 2009), και η έλλειψη ενημέρωσης τόσο από την πλευρά των εργοδοτών για τρόπους και μέσα πρόσληψης όσο και από την πλευρά των ατόμων με αναπηρία για τρόπους εύρεσης εργασίας (Chen et al., 2016· Papakonstantinou & Papadopoulos, 2019· Schur et al., 2013· Robinson et al. 2000).

Συγκεκριμένα για τα άτομα με οπτική αναπηρία, οι αρνητικές στάσεις των εργοδοτών αποτελούν από τα πιο βασικά εμπόδια πρόσβασης στο εργατικό δυναμικό (Gupta et al., 2021· Ibrahimkhil et al., 2021· Steverson, 2020). Η άγνοια και ο φόβος για το πως θα τους αντιμετωπίσουν, ο φόβος για το κόστος των υποδομών, η αντίληψη ότι τους θεωρούν πρόσθετο βάρος, το γεγονός να έρθουν αντιμέτωποι με απρόβλεπτα

ζητήματα αποτρέπουν την πρόληψή τους (Dixon et al., 2003· Domzal et al., 2008· Kaye et al., 2011). Πολλοί εστιάζουν στους περιορισμούς των ατόμων με οπτική αναπηρία παρά στις φιλοδοξίες τους (Coffey et al., 2015· Hernandez et al., 2000) και τις δυνατότητες τους καθώς υπάρχει παραπληροφόρηση στους εργοδότες (Chhabra, 2020).

Πολλές μορφές μετακίνησης είναι απρόσιτες για τα άτομα με αναπηρίες, ιδιαίτερα εκείνα που έχουν γνωστικά προβλήματα, οπτική αναπηρία ή κινητική αναπηρία και μπορούν να δημιουργήσουν ένα επιπλέον επίπεδο αβεβαιότητας και δυσκολίας (Schur et al., 2013). Στα άτομα με οπτική αναπηρία η ικανότητα να μετακινούνται ανεξάρτητα και ελεύθερα παρεμποδίζεται από την οπτική αναπηρία, έτσι βιώνουν μια μειονεκτική κατάσταση, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Ένα φυσικό εμπόδιο, όπως η έλλειψη πεζοδρομίων, η κυκλοφορία των αυτοκινήτων μετατρέπεται σε μια κατάσταση κοινωνικής αναπηρίας (Roy et al., 1998). Αυτό, βέβαια, έχει ως αποτέλεσμα να απορρίπτονται θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και να αναγκάζονται να καταφύγουν σε θέσεις μερικής ή σε της επαγγελματικές ευκαιρίες (Schur et al., 2013).

Ο εργασιακός αποκλεισμός μέσω μισθολογικών διακρίσεων είναι μεγαλύτερη όσο πιο σοβαρή είναι η κατάσταση της υγείας και της αναπηρίας (Metcalf, 2009). Της ορισμός της μισθολογικής διάκρισης είναι «η διαφορά στην αμοιβή μεταξύ δύο εργαζομένων ίσης παραγωγικότητας» (σ. 420) (Guryan & Charles, 2013). Θεωρίες έχουν προτείνει ότι ενδέχεται να δέχονται διακρίσεις, είτε λόγω αρνητικών στάσεων, είτε επειδή οι εργοδότες μπορεί να τεκμηριώνουν την ικανότητα ενός αιτούντος για εργασία με βάση την αντιληπτή μέση ικανότητα τους (Longhi, 2017). Η αίσθηση ότι δεν αμείβονται καλά λειτουργεί ως αντικίνητρο για τα άτομα με οπτική αναπηρία, έτσι ώστε να διατηρήσουν την εργασία τους (Wolffe et al. 2013).

Η εταιρική πολιτική επηρεάζει την πρόσβαση στην εργασία των ατόμων με οπτική αναπηρία (Rumrill et al., 1998· Dong et al., 2017). Τα πιο κοινά εμπόδια που αναφέρθηκαν ήταν η έλλειψη κατάλληλων πινακίδων, έγγραφα σε ακατάλληλη έντυπη μορφή και η μη ύπαρξη κατάλληλων συσκευών προειδοποίησης (Rumrill et al., 1998). Οι έμμεσες στάσεις, οι κανόνες, οι πολιτικές, οι αξίες και οι πρακτικές σε έναν οργανισμό μπορεί να επηρεάσουν σε μεγάλο βαθμό τις ευκαιρίες απασχόλησης (Coella & Stone, 1996). Μελέτες περιπτώσεων μεγάλων οργανισμών δείχνουν ότι οι εργοδότες που επικεντρώνονται στις στοχευμένες προλήψεις και την κατάρτιση αξιοποιούν τις γνώσεις και τις εμπειρίες σε κατάλληλες υποδομές και αναγνωρίζουν την σημασία της

εταιρικής κουλτούρας, είναι πιο επιτυχημένοι στο να προσλάβουν άτομα με αναπηρία στο εργατικό τους δυναμικό (Samant et al., 2009). Εταιρίες που είναι δεκτικές στην πρόσληψη και διατήρηση αυτών των ατόμων, έχουν θετικές στάσεις ως προς την διαφορετικότητα και την αναπηρία, είναι μια αντανάκλαση του συστήματος αξιών ενός οργανισμού, σε αντίθεση με τις αρνητικές στάσεις και πεποιθήσεις σχετικά με τις ικανότητες και την αξία των ανθρώπων που περιορίζουν την ποικιλομορφία και δημιουργούν εταιρικές κουλτούρες που βασίζονται στη διάκριση (Sandler & Blanck, 2005). Τα άτομα με αναπηρία εργάζονται καλύτερα σε ευέλικτους οργανισμούς που εκτιμούν τη διαφορετικότητα, τη συνεργασία, και τα στελέχη λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων, σε αντίθεση με οργανισμούς με μια εταιρική κουλτούρα που χρησιμοποιούν απρόσωπη εφαρμογή κανόνων και διαδικασιών (Ball et al., 2005). Τα εργασιακά χαρακτηριστικά των εταιριών που εστιάζουν στα απαιτούμενα χαρακτηριστικά της εργασίας (δηλαδή, ο χωρισμός της εργασίας σε βασικά καθήκοντα) αντί στα ιδανικά χαρακτηριστικά, όπως, η ανταγωνιστικότητα και η αυτοδυναμία είναι πιο πιθανό να ενθαρρύνουν την απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Waxman, 2017).

Η αναντιστοιχία θέσεων εργασίας με βάση τα προσόντα των ατόμων με οπτική αναπηρία αποτελεί από τα βασικά κοινωνικά εμπόδια εργασιακής ένταξης (Steverson, 2020). Η απασχόλησή τους σε θέσεις μη κατάλληλες με βάση τις δυνατότητες τους πιθανό να οδηγήσει στην παραίτηση και διακοπή της εργασίας (Crudden & McBroom, 1999). Συνήθως τα άτομα αυτά υπό-εκπροσωπούνται σε επαγγελματικές και διοικητικές θέσεις (Barnes & Mercer, 2005· Maroto & Pettinicchio, 2014). Λόγω στερεοτύπων και προκαταλήψεων θεωρούνται λιγότερο ικανά για πιο σύνθετα και απαιτητικά επαγγέλματα (Παπακωνσταντίνου, 2019). Οι εργοδότες, με τις λανθασμένες αντιλήψεις, υπενθυμίζουν στα άτομα αυτά ότι πρέπει να ξεπερνούν σημαντικά εμπόδια καθημερινά για να εξασφαλίσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας, σταδιοδρομίες και ζωές αυτάρκειας (Dixon et al., 2003· Chen et al., 2016).

Τέλος, τόσο από την πλευρά της προσφοράς όσο και από την πλευρά της ζήτησης, η έλλειψη ενημέρωσης τόσο από την μεριά των ατόμων με αναπηρία όσο και των εργοδοτών, αποτελεί βασικό παράγοντα για τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2019· Schur et al., 2013). Στην έρευνα των Robinson et al. (2000), τα άτομα με αναπηρία ακολουθούσαν λανθασμένους τρόπους εύρεσης εργασίας, γεγονός που οδηγούσε σε εκατοντάδες

απορρίψεις. Μπορεί να μην γνωρίζουν τα νόμιμα δικαιώματά τους και τα διαθέσιμα κρατικά προγράμματα για τη διευκόλυνση της απασχόλησης (Schur, et al., 2013).

Επίσης, η έλλειψη ενημέρωσης και η άγνοια είναι αιτία αρνητικών στάσεων και προκαταλήψεων των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με οπτική αναπηρία (Benoit, 2013). Δημιουργεί τον φόβο και την ανασφάλεια για πρόσληψη των ατόμων με οπτική αναπηρία (Crudden et al., 2005). Έλλειψη ενημέρωσής υπάρχει ακόμη για το κόστος των υποδομών, την υποστηρικτική τεχνολογία, σχετικά με τις ικανότητες εκτέλεσης βασικών εργασιακών καθηκόντων και γενικότερες γνώσεις για την οπτική αναπηρία (Leonard, 2002). Απαιτείται εκπαίδευση για την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις πιθανές προτιμήσεις για πρόσληψη των ατόμων χωρίς αναπηρία κάτι το οποίο μπορεί να επηρεάσει θετικά τις τρέχουσες λανθασμένες αντιλήψεις (Burke et al., 2013).

1.4 Κοινωνική στήριξη

1.4.1 Ορισμός

Έχουν διατυπωθεί πολλοί εννοιολογικοί ορισμοί της κοινωνικής στήριξης. Αναλυτικότερα, ο Cobb (1976) ορίζει την κοινωνική στήριξη ως « οι πληροφορίες που οδηγούν το άτομο να πιστεύει ότι δέχεται φροντίδα και αγάπη, εκτιμάται και ανήκει σε ένα δίκτυο επικοινωνίας και αμοιβαίας υποχρέωσης» (σελ. 300). Ο House (1981, όπως αναφέρεται στους Wilcox & Vernberg, 1985) ορίζει την κοινωνική στήριξη ως μια διαπροσωπική συναλλαγή, στην οποία εμπεριέχονται η συναισθηματική ανησυχία, η πρακτική βοήθεια, η πληροφόρηση και η αυτό-αξιολόγηση. Πολλοί ορισμοί που διατυπώνονται είναι λιγότερο σαφής από τους παραπάνω ορισμούς, και ως εκ τούτου αποτυγχάνουν να προσφέρουν επαρκή λειτουργικότητα (Lakey & Cohen, 2000). Από την άλλη, οι Huurre et al. (1999) ορίζουν την κοινωνική στήριξη ως μια πολυδιάστατη ιδέα και αναφέρεται στη αλληλεπίδραση με μη κατευθυντήριο τρόπο, ώστε να εκφράζονται συναισθήματα και προσωπικές ανησυχίες, κοινωνική αλληλεπίδραση τόσο με φίλους όσο και με γονείς, την υλική (παροχή χρημάτων και άλλων φυσικών αντικειμένων) και την σωματική βοήθεια (κοινή χρήση καθηκόντων, την καθοδήγηση, προσφορά συμβουλών), ανατροφοδότηση (παροχή πληροφοριών στα άτομα για τον εαυτό τους) και κοινωνική συμμετοχή (συμμετοχή σε κοινωνικές αλληλεπιδράσεις για

διασκέδαση και χαλάρωση). Στους Parakonstantinou και Papadopoulos (2009) η κοινωνική στήριξη είναι το «είδος της βοήθειας που λαμβάνουν ή αναμένουν να λάβουν τα άτομα από εκείνους που έρχονται σε επαφή μαζί τους με οποιονδήποτε τρόπο» (σ.393). Η κοινωνική στήριξη είναι ένας ευρύς όρος, ο οποίος περιλαμβάνει τους υποστηρικτικούς τρόπους με τους οποίους συμπεριφέρονται διαφορετικά άτομα στο κοινωνικό περιβάλλον (Helgeson, 2003).

Οι πηγές κοινωνικής στήριξης μπορεί να περιλαμβάνουν την οικογένεια, τους φίλους, (Lysagth et al., 2012· Tan et al., 2017), τα κατοικίδια ζώα, τους γείτονες, τα μέλη της εκκλησίας (Chen, 2013) τους συναδέλφους (Lysagth et al., 2012· Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009) και την κοινότητα γενικότερα (Bassegy & Ellison, 2020). Οι Cauce και Srebnik (1990) βρήκαν ότι τρία συστήματα παροχών υποστήριξης μπορούν εύκολα να αναγνωριστούν. Το σύστημα της οικογένειας και των φίλων θεωρούνται οι άτυποι πάροχοι στήριξης ενώ το σχολικό, προσωπικό, επαγγελματικό περιβάλλον αποτελούν το επίσημο (Cauce & Srebnik, 1990).

1.4.2 Κατηγορίες και Μορφές κοινωνικής στήριξης

Από τους παραπάνω ορισμούς φαίνεται πως η έννοια της κοινωνικής στήριξης είναι ένα πολυδιάστατη, που αποτελείται από πολλές διαφορετικές κατηγορίες. Ορισμένες κατηγορίες που εμφανίζονται σε διάφορες κλίμακες περιλαμβάνουν τη συναισθηματική στήριξη (emotional support) (Lysagth et al., 2012), τη στήριξη εκτίμησης (esteem support), που ορίζεται ως τα μηνύματα που βοηθούν στην προώθηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων και της εσωτερικής αξίας του ατόμου, τη στήριξη μέσω δικτύων (network support), που ορίζεται ως τα μηνύματα που βοηθούν την ενίσχυση της αίσθησης του ατόμου, ότι ανήκει σε μια ομάδα με παρόμοια ενδιαφέροντα ή καταστάσεις (Ko et al., 2013), τη στήριξη του «ανήκειν» (belonging support) (Lakey & Cohen, 2000), τη στήριξη αξιολόγησης (appraisal support) που αναφέρεται στην παροχή ανατροφοδότησης σχετικά με τις επιδόσεις ή τις προσωπικές ιδιότητες (Tan et al., 2017), την απτή στήριξη (tangible support), την πρακτική στήριξη (instrumental support) και την ενημερωτική υποστήριξη (Informational support) (Ko et al., 2013· Lakey & Cohen, 2000).

Η πρακτική στήριξη αναφέρεται ως απτή βοήθεια και περιλαμβάνει άτομα που παρέχουν συγκεκριμένη βοήθεια, την παροχή υλικών πόρων, παρέχει τα απαραίτητα

αγαθά και υπηρεσίες (Ko et al., 2013· Lakey & Cohen, 2000), την βοήθεια στην εργασία, την άμεση παρέμβαση για στήριξη του εργαζομένου (Lysagth et al., 2012), συμβουλές και τεχνογνωσία (Brough & Pears, 2004). Η ενημερωτική στήριξη αποτελείται από εναλλακτικές προοπτικές, στρατηγικές αντιμετώπισης και πληροφορίες σχετικά με τους πόρους της κοινότητας, την παροχή πληροφοριών, ανατροφοδότηση, συμβουλές και καθοδήγηση (Helgeson, 2003· Lakey & Cohen, 2000). Η ενημερωτική και απτή στήριξη είναι πιο αποτελεσματικές σε ελεγχόμενα γεγονότα όπως π.χ. προετοιμασία για μια συνέντευξη για εργασία. Ενώ, η συναισθηματική στήριξη είναι πιο χρήσιμη σε μη ελεγχόμενα/προγραμματισμένα γεγονότα π.χ. απόλυση από την εργασία (Uchino, 2009). Η συναισθηματική κοινωνική στήριξη είναι αυτή που περιλαμβάνει την ακρόαση, εκφράσεις ανησυχίας, φροντίδας, προσοχής και αποδοχής (Brough & Pears, 2004· Lysagth et al., 2012), η λήψη σημαδιών αγάπης και κατανόησης αλλά και η αίσθηση ότι το άτομο θα λάβει βοήθεια όταν την χρειαστεί (Helgeson, 2003).

Μια ακόμη κατηγορία της κοινωνικής στήριξης είναι η αντιληπτή και λαμβανόμενη κοινωνική στήριξη (Heller et al., 1986· Lakely and Cassady 1990· Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009· Uchino, 2009). Σύμφωνα με τους Heller et al. (1986) αναφέρεται σε μια γενικευμένη εκτίμηση ότι τα άτομα αναπτύσσουν σε διάφορες πτυχές της ζωής τους, στις οποίες πιστεύουν ότι τους φροντίζουν και τους εκτιμούν, ότι οι σημαντικοί άλλοι είναι διαθέσιμοι σε περιόδους ανάγκης και ότι είναι ικανοποιημένοι με τις σχέσεις που έχουν. Μια αίσθηση αντιληπτής υποστήριξης μπορεί να αναπτυχθεί από τη συνηθισμένη κοινωνικοποίηση και συντροφικότητα περισσότερο από ένα ιστορικό συναλλαγών βοήθειας (Heller et al., 1986). Οι Parakonstantinou και Papadopoulos (2009) δίνουν ένα παράδειγμα, πιο συγκριμένα, είναι ουσιαστικά η συναισθηματική στήριξη που αναμένεται ότι θα λάβει ένας εργαζόμενος από κάποιον συνάδελφό του σε μια κρίσιμη στιγμή της καριέρας του, όπως απόλυση.

Η λαμβανόμενη κοινωνική στήριξη είναι το πραγματικό ποσό στήριξης που λαμβάνει κάποιος από συγκεκριμένα άτομα σε μια συγκριμένη περίοδο (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Η λαμβανόμενη στήριξη μπορεί να έχει θετικές και αρνητικές επιρροές ανάλογα το πλαίσιο (Uchino, 2009). Εκείνοι που αναφέρουν μεγαλύτερα επίπεδα λαμβανόμενης στήριξης βρίσκονται σε κατάσταση πολύ σοβαρού στρες (Uchino, 2009).

Η χαμηλή αντιληπτή στήριξη σχετίζεται με μια προκατάληψη για την αντίληψη των υποστηρικτικών προσπαθειών ως μη χρήσιμων και την κατεύθυνση λιγότερων περιπτώσεων βοηθητικής υποστηρικτικής συμπεριφοράς (Lakely & Cassady, 1990). Η αντιληπτή υποστήριξη μπορεί να επηρεάσει την ψυχολογική κατάσταση. Λειτουργεί, εν μέρη, ως μεταβλητή γνωστικής προσωπικότητας που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύονται οι υποστηρικτικές σχέσεις με άλλους. Με τον ίδιο τρόπο που οι αρνητικές αντιλήψεις για τον εαυτό τους μπορεί να οδηγήσουν σε στενοχώρια μέσω της αρνητικά προκατειλημμένης επεξεργασίας των χαρακτηριστικών που αντιλαμβάνονται, τα άτομα με χαμηλή αντιληπτή κοινωνική στήριξη μπορεί να είναι πιο στεναχωρημένα λόγω των αρνητικών προκαταλήψεων στην αξιολόγηση της στήριξης που λαμβάνουν (Lakely & Cassady, 1990).

Ακόμη υπάρχει η θετική και αρνητική κοινωνική στήριξη (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010· Reinhardt, 2001). Η αρνητική κοινωνική στήριξη μπορεί να είναι μια μορφή βοήθειας που προσφέρεται ακατάλληλα, ακούσια ή άσκοπα (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). Οι κοινωνικές σχέσεις μπορεί να είναι τεταμένες, συγκρουσιακές ή υπερβολικά απαιτητικές, δηλαδή πηγές άγχους και πίεσης αντί για οφέλη, και αυτές οι αρνητικές πτυχές των δεσμών μπορούν να μην αποφέρουν τα βελτιωτικά αποτελέσματα των παροχών κοινωνικής στήριξης (Thoits, 2011). Οι αρνητικές πτυχές της κοινωνικής στήριξης, όπως η αναισθησία, η υπερπροστασία, υποτιμώντας ή υπερεκτιμώντας τις ικανότητες ενός ατόμου, η κριτική, η εχθρότητα και ο θυμός είναι πιθανό να δημιουργήσουν μια πρόσθετη πηγή άγχους, αυξάνοντας έτσι την πιθανότητα ανεπαρκούς ικανότητας προσαρμογής (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010). Ωστόσο, ακόμη και οι καλοπροαίρετες πράξεις στήριξης μερικές φορές μπορούν να δημιουργήσουν προσβολή ή στενοχώρια σε αυτούς που την λαμβάνουν, παρά παρηγοριά (Thoits, 2011). Τα αποτελέσματα των αρνητικών, κοινωνικών αλληλεπιδράσεων μπορεί να είναι πιο ισχυρά από τα ευεργετικά αποτελέσματα των θετικών αλληλεπιδράσεων (Reinhardt, 2001). Έχει γίνει ελάχιστη έρευνα σχετικά με τη σχέση μεταξύ αρνητικής κοινωνικής στήριξης και εργασιακής κατάστασης (Cimarolli & Wang, 2006).

1.4.3 Εργασιακή κοινωνική στήριξη των ατόμων με οπτική αναπηρία

Η κοινωνική στήριξη είναι ανθρώπινη ανάγκη και θεωρείται ότι επηρεάζει την ψυχική και σωματική υγεία μέσω της επιρροής της στα συναισθήματα, τις γνώσεις και

τις συμπεριφορές και ρυθμίζει τις αρνητικές επιπτώσεις του άγχους στη ζωή (Chen, 2013· Tan et al., 2017). Το ποσοστό της ψυχολογικής ευημερίας εξαρτάται από το μέγεθος του δικτύου κοινωνικής στήριξης που λαμβάνει το άτομο (Chen, 2013). Η κοινωνική στήριξη (συναισθηματική και πρακτική) είναι απαραίτητη για τη διατήρηση της ψυχολογικής ευημερίας όλων των εργαζομένων, ιδιαίτερα των ατόμων με οπτική αναπηρία, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, σε αισθήματα ασφάλειας (Lakely & Cassady, 1990· Tan et al., 2017· Thoits, 2011), ελέγχου για τον εαυτό του και το περιβάλλον του (Heller et al., 1986) αλλά και να επιδράσει θετικά στην διαδικασία της προσαρμογής (Evans & Repper, 2000) ειδικά μετά την οπτική αναπηρία (Reinhardt, 2001). Τα άτομα με χαμηλά επίπεδα κοινωνικής στήριξης έχουν υψηλότερα ποσοστά θνησιμότητας (Brummett et al., 2001).

Το επίπεδο κοινωνικής στήριξης παίζει επίσης κρίσιμο ρόλο στην πρόβλεψη της κατάστασης απασχόλησης των ατόμων (Park et al., 2007). Οι Park et al. (2007) διαπίστωσαν, ότι η υψηλότερη πρακτική στήριξη με τη παροχή χρηματικής βοήθειας από την οικογένεια ή άλλων οδηγεί σε μικρότερη πιθανότητα απασχόλησης. Η υλική στήριξη που λαμβάνεται από την οικογένεια ή άλλους, επιλύει μεγάλο μέρος κάθε οικονομικής αδυναμίας και έτσι μειώνει τα κίνητρα για απασχόληση (Park et al., 2007). Ωστόσο, χρειάζονται ενθάρρυνση και θετική συναισθηματική στήριξη από τις οικογένειές και όλους εκείνους που έπαιξαν ρόλο στην πρόσβασή τους στην απασχόληση για τη συνέχιση εργασίας, ακόμα και μετά την εμφάνιση της οπτικής αναπηρίας (Budiarti, 2018).

Η κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας είναι μια σημαντική κατηγορία και έχει οριστεί ως η συνολική στήριξη που λαμβάνει ένα άτομο από προϊστάμενους και συναδέλφους (Lysagth et al., 2012· Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Η στήριξη στην απασχόληση είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει τη χρήση υπαρχόντων πόρων στο χώρο εργασίας, εκπαίδευση, βοήθεια, σχέσεις, αλληλεπιδράσεις, παρόμοια με εκείνες που παρέχονται σε συναδέλφους χωρίς αναπηρία (Carlson et al., 2020), τη στήριξη στα εργασιακά καθήκοντα, την επαγγελματική ανέλιξη και καθοδήγηση (Παπακωνσταντίνου, 2019). Η εργασιακή κοινωνική στήριξη εστιάζει την επίλυση προβλημάτων μέσω συνεργασίας και την ανταλλαγή πληροφοριών, την επανεκτίμηση καταστάσεων και τη λήψη συμβουλών από το προσωπικό, (Brough & Pears, 2004).

Η στήριξη του επόπτη, ειδικότερα, έχει εντοπιστεί ότι απορροφά τις αρνητικές συνέπειες του επαγγελματικού άγχους σε διάφορα εργασιακά πλαίσια (Brough &

Pears, 2004· Lysagth et al., 2012) και σχετίζεται με λιγότερες πιθανότητες να αντιμετωπίσουν τα άτομα αυτά ζητήματα υπερβολικού φόρτου εργασίας, σύγκρουσης ή ασάφειας καθηκόντων (Παπακωνσταντίνου, 2019). Η λαμβανόμενη κοινωνική στήριξη από τους προϊστάμενους έδειξε μεγάλες συσχετίσεις με την εργασιακή ικανοποίηση εφόσον υπήρχε περισσότερη επικοινωνία και άμεση ανατροφοδότηση (Brough & Pears, 2004). Πολλές φορές οι ανάγκες κοινωνικής στήριξης των ατόμων με οπτική αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον δεν ικανοποιούνται από τους εργοδότες (Naraine & Lindsay, 2011). Η κοινωνική στήριξη από το προσωπικό μπορεί να βοηθήσει την ενίσχυση της αίσθησης του προσωπικού επιτεύγματος, ενώ η ικανοποίηση μπορεί να βοηθήσει να αντιμετωπίσουν την υψηλή συναισθηματική εξουθένωση (Lysagth et al., 2012). Τα άτομα με οπτική αναπηρία που λαμβάνουν λιγότερο αρνητικούς τύπους στήριξης μπορεί να έχουν ένα ασφαλέστερο και ενθαρρυντικό περιβάλλον ιδίως γι' αυτούς που αναζητούν εργασία αλλά και αυτούς που θέλουν να την διατηρήσουν (Crudden, 2002). Η οικογενειακή στήριξη για έναν εργαζόμενο μπορεί να θεωρείται πηγή κοινωνικής στήριξης με τον ίδιο τρόπο όπως η οργανωτική στήριξη (Alcover et al., 2018· Lysagth et al., 2012).

Εκτός από τα φυσικά και τεχνολογικά εμπόδια τα κοινωνικά και διαπροσωπικά εμπόδια στην επικοινωνία επηρέασαν την πρόσβαση και τη διατήρηση της απασχόλησης για άτομα με οπτική αναπηρία (Naraine & Lindsay, 2011). Ακόμα και όταν απασχολούνται, η κοινωνικοποίηση με τους συνομηλίκους τους χωρίς οπτική αναπηρία είναι σημαντική για τη διατήρηση της εργασίας καθώς και για την αντίληψη ότι είναι αποτελεσματικοί υπάλληλοι (Alcover et al., 2018). Το πιο επίμονο κοινωνικό εμπόδιο είναι η συστηματική εσφαλμένη αντίληψη για την τύφλωση (Naraine & Lindsay, 2011). Η αδυναμία των υπαλλήλων με οπτική αναπηρία να επικοινωνούν μη λεκτικά με άλλους, γίνεται αντιληπτή από τους συναδέλφους χωρίς οπτική αναπηρία ως αδυναμία κοινωνικής αλληλεπίδρασης, καθώς και ότι δεν μπορούν να προσαρμοστούν στο χώρο εργασίας (Alcover et al., 2018). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να επηρεάζονται οι ευκαιρίες απασχόλησής τους (Alcover et al., 2018). Οι παραδοσιακές κοινωνικές παρερμηνείες μπορεί, μερικές φορές, να προκαλέσουν φόβο, οίκτο και θυμό στους ανθρώπους γεγονός που μπορεί να περιορίσει τις θετικές αντιλήψεις τους προς τα άτομα με οπτική αναπηρία (Naraine & Lindsay, 2011).

Κεφάλαιο 2^ο – Ερευνητικό μέρος

2.1 Σκοπός της έρευνας- Ερευνητικά ερωτήματα

Για τα άτομα με οπτική αναπηρία η απόκτηση και διατήρηση της απασχόλησης είναι βασικοί στόχοι και επιτεύγματα και θεωρούνται σημαντικοί δείκτες της συνολικής επιτυχούς αποκατάστασης τους και κοινωνικής ενσωμάτωσής τους (Clements et al., 2011). Παρά τις προσπάθειες αποκατάστασης τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι πολύ χαμηλότερα από αυτά του γενικού πληθυσμού χωρίς αναπηρία (Chakravarthy et al., 2017). Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία προκαλούνται όχι μόνο λόγω της δυσκολίας εύρεσης εργασίας, αλλά και από το γεγονός ότι έχουν περισσότερες πιθανότητες να σταματήσουν να εργάζονται (Schur, 2003). Οι νέοι με οπτική αναπηρία έχουν λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν μετά την αποφοίτησή τους από το λύκειο σε σύγκριση με το αντίστοιχο γενικό πληθυσμό και τους νέους με άλλες αναπηρίες (Cmar & McDonnall, 2018).

Είναι ανάγκη, να εξεταστεί ο ξεχωριστός αντίκτυπος διαφόρων ατομικών και κοινωνικών παραγόντων, για την καλύτερη κατανόηση των ευκαιριών για τα άτομα με οπτική αναπηρία να βρουν εργασία. Η καλύτερη κατανόηση αυτών, βοηθά στον σχεδιασμό υπηρεσιών που μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα εκείνους που είναι πιο εύάλωτοι και αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα εμπόδια για τη συμμετοχή στην απασχόληση και τα κοινωνικά και οικονομικά οφέλη που μπορεί να αποφέρει.

Σύμφωνα με την έρευνα που διεξήχθη από την συγγραφέα της εργασίας δεν βρέθηκε στην βιβλιογραφία έρευνα που να μελετά συγκεντρωτικά τους δημογραφικούς, προσωπικούς παράγοντες που επηρεάζουν τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία αλλά και τα άλλα κοινωνικά εμπόδια συμπεριλαμβανομένης της κοινωνικής στήριξης που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά. Επίσης, σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία φαίνεται πως υπάρχει η βιβλιογραφική επισκόπηση του Goertz (2010) στην οποία διαπιστώνεται πως παραλείπονται αρκετοί ατομικοί, προσωπικοί, κοινωνικοί παράγοντες και φυσικά εμπόδια όπως το είδος των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η κινητικότητα, η πρόσβαση σε μεταφορές και οι στάσεις των εργοδοτών. Επίσης, οι έρευνές του, χρονολογούνται μέχρι το 2008 και δεν περιλαμβάνει ποιοτικές έρευνες. Η συγκεκριμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση θα περιλαμβάνει άλλα 14 χρόνια ερευνών, παρέχοντας έτσι μια σημαντική ενημέρωση

στην διεθνή βιβλιογραφία. Κρίνεται, λοιπόν, απαραίτητη η μελέτη των παραγόντων και εμποδίων που συμβάλλουν στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τη διατήρηση της απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία, για την μείωση της ανεργίας, δημιουργώντας εξατομικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης βασισμένα στις δυνατότητες και ανάγκες του κάθε ατόμου και την παροχή περισσότερων ευκαιριών και χρήση ίσων δικαιωμάτων σε σχέση με τα άτομα τυπικού πληθυσμού.

Σκοπός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι η παρουσίαση, η κατηγοριοποίηση και η κατανόηση των ατομικών δημογραφικών, προσωπικών παραγόντων στα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία (τύφλωση, μειωμένη όραση), και κοινωνικών εμποδίων που επηρεάζουν και συμβάλλουν τόσο στην απόκτηση όσο και στην διατήρηση της εργασίας με σκοπό την μείωση της ανεργίας, που παρατηρείται ότι είναι έντονη σε αυτή την ομάδα. Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα απαντηθούν είναι τα εξής:

1. Πως σχετίζονται τα κοινωνικό - δημογραφικά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά (ηλικία, φύλο, φυλετική ταυτότητα, οπτική κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία, προσωπικά χαρακτηριστικά) με τις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία;
2. Πως συμβάλλει η κοινωνική στήριξη τόσο από τα κοινωνικά δίκτυα στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας όσο και από το εργασιακό περιβάλλον για την διατήρηση της απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία;
3. Ποια άλλα κοινωνικά εμπόδια επηρεάζουν την εύρεση και διατήρηση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία;

2.2 Μεθοδολογία της έρευνας

Η μεθοδολογία της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση. Για την αναζήτηση των άρθρων από την διεθνή βιβλιογραφία χρησιμοποιήθηκαν έξι βάσεις δεδομένων όπως: ERIC, APA PsycNet, Scopus, JSTOR, SAGE Journals και PubMed. Οι λέξεις - κλειδιά, οι όροι και ο συνδυασμός αυτών με τους οποίους έγινε η αναζήτηση είναι οι εξής: (Support OR Social Support OR Family Support OR Factors OR Predictors OR Barriers OR Demographic Characteristics OR Individual Characteristics OR Age OR Education OR Gender OR Visual Condition OR

Personality OR Marital Status OR Mobility OR Orientation OR Accessibility OR Rehabilitation Services OR Employer' s Attitudes OR Discrimination OR Earnings OR Corporate Culture OR Stigma) AND (Job OR Work OR Work participation OR Labor Participation OR Employment OR Workplace OR Job Performance OR Employment Outcomes OR Maintain Job OR Retaining Job) AND (Blindness OR Blind People OR Legally Blind OR Totally Blind OR Low Vision OR Visual Loss OR Vision Loss OR Visually Impaired people OR Visually Impaired Workers OR Visual Impairments).

Για την επιλογή των άρθρων ορίστηκαν συγκεκριμένα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού, που βασίζονται στους στόχους της έρευνας. Κριτήρια συμπερίληψης ήταν τα εξής:

1) το χρονικό εύρος των άρθρων ορίστηκε το 1990 έως το 2022. Επιλέχθηκε το 1990 ως το κατώτατο έτος για την συμπερίληψη μελετών, διότι με την ψήφιση του νόμου του 1990 για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες (ADA), ενίσχυσε σημαντικά την προστασία της απασχόλησης για άτομα με οπτική αναπηρία και άλλες αναπηρίες (Victor et al., 2017),

2) να είναι άρθρα με έρευνες δημοσιευμένες σε επιστημονικά περιοδικά με κριτικές από επιστήμονες (peer-reviewed Journals) ή δημοσιευμένες σε βιβλία,

3) στον τίτλο ή/και την περίληψη να συμπεριλαμβάνονται οι λέξεις - όροι της αναζήτησης,

4) οι γλώσσες των άρθρων που επιλέχθηκαν να είναι η ελληνική και η αγγλική, διότι αυτές γνωρίζει σε άριστο επίπεδο η συγγραφέας της διπλωματικής εργασίας,

5) στο δείγμα της κάθε έρευνας να συμπεριλαμβάνονται άτομα με οπτική αναπηρία (τύφλωση, μειωμένη όραση) που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας 15 ετών και άνω. Το κατώτατο έτος της νόμιμης ηλικίας εργασίας σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2022) είναι τα 15 έτη.

6) Συμπεριλήφθηκαν ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες.

Τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία έγινε αποκλεισμός των άρθρων είναι τα εξής:

1) εξαιρέθηκε οποιαδήποτε άλλη ξένη αρθρογραφία,

2) έρευνες που αποτελούν βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις ή ήταν εξ ολοκλήρου θεωρητικά άρθρα,

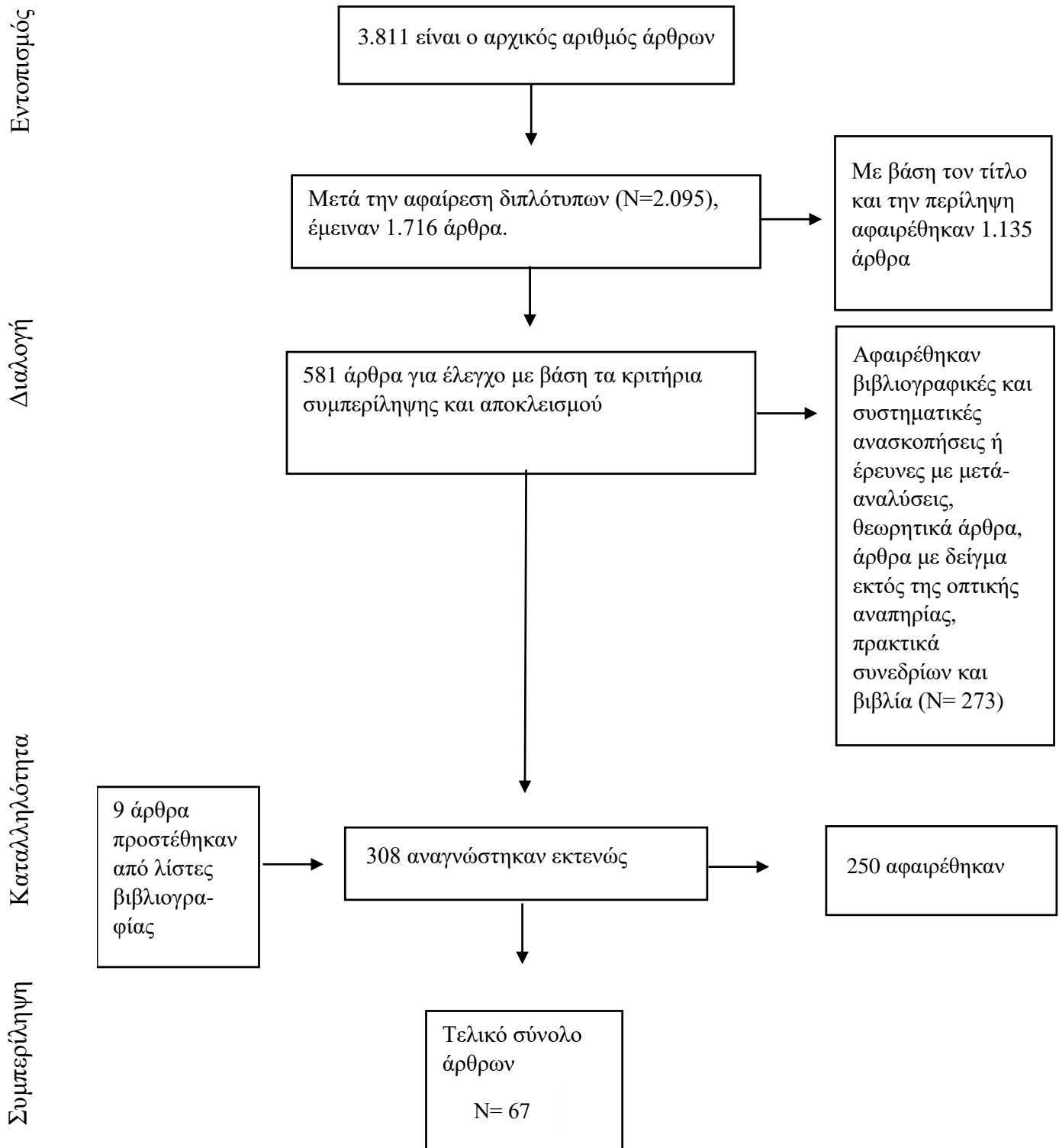
3) βιβλία και έρευνες μεταπτυχιακών και διδακτορικών διατριβών,

4) τα διπλότυπα άρθρα

5) τέλος, εξαιρέθηκαν έρευνες στις οποίες δεν παρουσιάζονται τα ακριβή χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, όπως η ηλικία και η οπτική κατάσταση για την αποφυγή εσφαλμένων και ανακριβών αποτελεσμάτων.

Η αναζήτηση σε αυτές τις βάσεις δεδομένων με τους συνδυασμούς των λέξεων-κλειδιών έφερε 3.811 αποτελέσματα. Από αυτά τα αποτελέσματα αφαιρέθηκαν, αρχικά, τα άρθρα που εμφανίζονται διπλά 2.095 και στις υπόλοιπες βάσεις δεδομένων. Στη συνέχεια, τα εναπομείναντα άρθρα 1.716 αξιολογήθηκαν με βάση το τίτλο και τις περιλήψεις των κειμένων και αφαιρέθηκαν 1.135 άρθρα. Τα 581 άρθρα ελέγχθηκαν με βάση τα κριτήρια και τους ερευνητικούς στόχους που τέθηκαν. Αφαιρέθηκαν έρευνες που αποτελούσαν βιβλιογραφικές και συστηματικές ανασκοπήσεις, πρακτικά συνεδρίων ή έρευνες με μετά-αναλύσεις και βιβλία. Επίσης, εξαιρέθηκαν μελέτες που ήταν εξ ολοκλήρου θεωρητικές και έρευνες που στο δείγμα δεν υπήρχαν άτομα με οπτική αναπηρία ή δεν αναφερόταν η ηλικία τους ή ότι οι συμμετέχοντες δεν βρίσκονταν στη νόμιμη ηλικία εργασίας. Ακόμη, εξαιρέθηκαν έρευνες με δείγμα εταιρίες ή εργοδότες, διότι η έρευνα μελετά τα αντιληπτά εμπόδια των ατόμων με οπτική αναπηρία. Τα 308 άρθρα που έμειναν αναγνώστηκαν εκτενώς, για να αντληθούν οι απαραίτητες πληροφορίες, έτσι ώστε να κριθεί αν θα συμπεριληφθούν ή όχι στην έρευνα με βάση τα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού. Παράλληλα, γινόταν και ανάγνωση της λίστας βιβλιογραφίας κάθε άρθρου για τον πιθανό εντοπισμό επιπλέον χρησιμων ερευνών, που θα βοηθήσουν στη διεξαγωγή έγκυρων αποτελεσμάτων. Από τις λίστες βιβλιογραφίας προστέθηκαν 9 άρθρα. Από τα 317 αφαιρέθηκαν 248, διότι δεν παρείχαν λεπτομερή αποτελέσματα που αφορούν τους ερευνητικούς στόχους της συγκεκριμένης εργασίας και δεν πληρούσαν τα κριτήρια που τέθηκαν. Έτσι, έγινε επιλογή 67 άρθρων για την ανάλυση, την παρουσίαση και την σύγκριση των αποτελεσμάτων, με σκοπό να καλύψουν τους στόχους της εργασίας.

Πίνακας 1. Διάγραμμα ροής της έρευνας



Κεφάλαιο 3^ο – Αποτελέσματα

Πίνακας 2. Σύντομη παρουσίαση των αποτελεσμάτων

A/A	Έρευνα	Δείγμα	Εργαλεία	Αποτελέσματα
1	Bassey & Ellison, 2020	N= 8 μέλη της Ένωσης Τυφλών Νιγηρίας. Ηλικία: 24-54 ετών	Τηλεφωνική εις βάθος ημι-δομημένη για τις εμπειρίες των συμμετεχόντων από τη ζωή.	Όλοι οι εργαζόμενοι έλαβαν αρνητική κοινωνική στήριξη από συναδέλφους και εργοδότες, κοινωνικό στίγμα, διακρίσεις, εικαζόμενη ανικανότητα και μεροληπτικές συμπεριφορές.
2	Beach et al., 1995	N= 36 Ηλικία: 18-54 ετών 6 τυφλοί 25 νομική τύφλωση 4 οπτική αναπηρία	Coopersmith Self-Esteem Inventory (SEI Form C-Adult Fonn) Instrument to Measure the Activity Level of the Blind (IMALB) σχετικά με την αντιληπτή δυσκολία)	Δεν συσχετίστηκε η αυτοεκτίμηση με την απασχόληση σε άτομα με οπτική αναπηρία και οι προσδοκίες απασχόλησης δεν βρέθηκαν να έχουν σημαντικές συσχετίσεις με την αυτοεκτίμηση. Η τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης σχετίζεται με το κίνητρο μάθησης.
3	Belevska et al., 2019	N=600 Ηλικία: 20 ετών και άνω 450 χαμηλή όραση 150 οπτική οξύτητα 0,5-0,3 η ομάδα ελέγχου	Μια παραλλαγή του ψυχοκοινωνικού ερωτηματολογίου της Κοπεγχάγης του Εθνικού Κέντρου για το Εργασιακό Περιβάλλον Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) Ερωτηματολόγιο WAI (Work Ability Index) από το Φινλανδικό Ινστιτούτο Επαγγελματικής Υγείας	Δεν υπήρξε σημαντική επίδραση των ψυχοκοινωνικών παραγόντων στην ικανότητα για εργασία των ατόμων με οπτική αναπηρία. Αλλά παρατηρήθηκε σημαντική συσχέτιση της οπτικής αναπηρίας με τις επιπτώσεις των ψυχοκοινωνικών συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως ποσοτικές, ποιοτικές, συναισθηματικές απαιτήσεις εργασίας, το είδος της εργασίας και την έκθεση σε στρεσογόνους παράγοντες της εργασίας.
4	Bell, & Mino, (2013).	N= 1.056 Ηλικία: 18-70 702 τυφλοί (66,48%) 354 άλλη οπτική αναπηρία (33,52%)	Δεδομένα για τα δημογραφικά στοιχεία και την εκπαίδευση προσαρμοστικότητας πάρθηκαν από την Έρευνα Αποκατάστασης και Απασχόλησης Ενηλίκων (Adult Rehabilitation and Employment Surve - ARES)	Τα άτομα που συμμετείχαν στο American Council of the Blind (ACB) ή που κατείχαν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό / πτυχίο νομικής ή που ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση σε ένα εκπαιδευτικό κέντρο βασισμένο σε δομημένο πρόγραμμα, εκείνοι που χρησιμοποιούσαν λευκό μαστούνη για κινητικότητα, αναγνώστες της Braille απασχολούνταν σε μεγαλύτερο ποσοστό.

5	Bell & Silverman, 2018	N= 1.153 με οπτική αναπηρία Ηλικία: 18-89 έτη 865 τυφλοί (75,02%) 287 άλλη οπτική αναπηρία (24,98%)	Χρησιμοποιήθηκαν δεδομένα από το Adult Rehabilitation and Employment Survey μια ενημερωμένη έκδοση του οργάνου που χορηγήθηκε στους Bell και Mino (2013)	Οι νεότεροι, χωρίς συνοδές αναπηρίες, εκ γενετής τυφλοί. Χρήστες της γραφής Braille, μέλη τουλάχιστον μιας οργάνωσης τυφλών εμφάνισαν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης. Το φύλο, η φυλή, το είδος του βοηθήματος για κινητικότητα δεν συσχετίστηκε με τις πιθανότητες απασχόλησης.
6	Bengisu et al., 2008	N= 200 από 15 πόλεις της Τουρκίας Ηλικία: 18-62 ετών. 144: εργαζόμενοι 44: άνεργοι με οπτική αναπηρία.	Ερωτηματολόγιο για τα δημογραφικά στοιχεία, την εκπαίδευση, το ιστορικό εργασίας και το εργασιακό περιβάλλον	Το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η γνώση της γραφής Braille και το μορφωτικό επίπεδο αποτέλεσαν σημαντικοί παράγοντες στην αύξηση πιθανοτήτων απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία. Το 78% ανέφερε την ανάγκη για στήριξη από συναδέλφους.
7	Benoit et al., 2013	N= 41.750 νομικά τυφλοί Ηλικία: 15-64 έτη	Συνεντεύξεις για δημογραφικά χαρακτηριστικά, εμπειρίες στην αναζήτηση και εξασφάλιση απασχόλησης, 12 ερωτήσεις για στιγματισμό	Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο στιγματισμός που δέχονται από εργοδότες αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, αλλά και η έλλειψη ενημέρωσης και η άγνοια από αυτούς τόσο για την αναπηρία αλλά και για τις ικανότητες των υποψηφίων.
8	Bruce et al., 2007	N = 904 Σε ηλικία εργασίας με μειωμένη όραση	Perceived Social Support Scale	Οι ερωτηθέντες κάτω των 60 ετών που ήταν άνεργοι και άεργοι σημείωσαν χαμηλότερες βαθμολογίες αντιληπτής κοινωνικής στήριξης από αυτούς που εργάζονταν.
9	Brunes, & Heir, 2022	N= 574 Ηλικία:18-67 ετών 183: μέτρια οπτική αναπηρία 391: τύφλωση	Nine-item Patient Health Questionnaire (PHQ-9) 1 Ερώτηση για την κατάσταση της απασχόλησης Ερωτηματολόγιο για τα κοινωνικό- δημογραφικά χαρακτηριστικά	Βρέθηκαν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ αυτών που ήταν μέσης ηλικίας, άνδρες, με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κάτοικοι σε περιοχές υψηλού εισοδήματος. Η μεγαλύτερη ηλικία έναρξης αναπηρίας και οι συνοδές αναπηρίες συσχετίστηκαν με χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι είχαν χαμηλότερα ποσοστά κατάθλιψης από αυτούς που δεν εργάζονταν.
10	Budiarti, 2018	N= 39 άτομα με οπτική αναπηρία Ηλικία: 25 – 60 ετών.	Χρησιμοποιήθηκαν εις βάθος ημί-δομημένες συνεντεύξεις για την προσωπικότητα τους παράγοντες που επηρεάζουν τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία	Πέντε παράγοντες επηρεάζουν τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία στην εύρεση και διατήρηση της εργασίας: η εκπαίδευση ανάλογα με το είδος των εκπαιδευτικών παροχών, η οικογενειακή στήριξη, η κοινωνική στήριξη, τα προσωπικά

			χαρακτηριστικά και οι ρυθμίσεις και πολιτικές απασχόλησης στην Ινδονησία.
11	Capella-McDonnal, 2005	N=181 ηλικίας 30-65 ετών, με οπτική αναπηρία (τύφλωση και μειωμένη όραση)	Δεδομένα από το Πανεπιστήμιου Cornell για τη Διαχρονική Μελέτη του Προγράμματος Επαγγελματικών Υπηρεσιών Αποκατάστασης (Longitudinal Study of the Vocational Rehabilitation Services Programm, LSVRSP) και προσωπικές συνεντεύξεις
			Τέσσερις μεταβλητές θεωρήθηκαν προγνωστικοί παράγοντες απόκτησης εργασίας: 1. εργασία από την έναρξη της αναπηρίας, 2. ο λόγος υποβολής αίτησης για επαγγελματική αποκατάσταση που σχετίζεται με την απόκτηση εργασίας, 3. η σχέση μεταξύ του συμβούλου και του ατόμου που αξιολογείται ως υψηλής ποιότητας, και 4. η λήψη της εκπαίδευσης ως υπηρεσία που οδηγεί στην απόκτηση πτυχίου.
12	Chhabra, 2020	N= 29 Ηλικία: 20-35 ετών 12 τυφλοί 13 βαριά οπτική αναπηρία 4 μέτρια οπτική αναπηρία	Ημί- δομημένες συνεντεύξεις με αφηγήσεις γεγονότων και εμπειριών σχετικά με την αναζήτηση εργασίας και την επαγγελματική σταδιοδρομία
			Από τις συνεντεύξεις τα θέματα που προέκυψαν αναφέρονται στις αλληλεπιδράσεις με τους εργοδότες που χαρακτηρίζονταν από πλήρη απόρριψη από την διαδικασία της συνέντευξης, παρανοήσεις για την οπτική αναπηρία, λανθασμένες υποθέσεις για την ικανότητα των ατόμων και για την σχετικά επισφαλή εργασιακή τους αστάθεια. Οι εργοδότες εξέφρασαν άμεσες διακρίσεις.
13	Cimarolli & Wang, 2006	N= 114 με οπτική αναπηρία, Ηλικία: 25-64 ετών	15- item Self-Report Functional Vision Screening Questionnaire Activity Restriction Scale (ARS) Lubben Social Network Scale Overprotection Scale for Adults 21-item Beck Anxiety Inventory
			Οι γυναίκες και οι μη λευκές είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργες. Κανένας από τους εργαζομένους έναντι 15,2% των ανέργων, δεν ανέφερε σύγκρουση με το κοινωνικό τους δίκτυο. Οι άνεργοι είχαν πιο χαμηλά επίπεδα αντιληπτής κοινωνικής στήριξης και σημαντικά υψηλότερα επίπεδα υπερπροστασίας. Δεν βρέθηκε συσχέτιση μεταξύ της απασχόλησης και της κατάθλιψης.
14	Cimera et al., 2015	N= 2.543 Ηλικία: 16-25 ετών 1.334 νομική τύφλωση (52%) 1.209 άλλη οπτική αναπηρία (47,5%)	Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από το U.S. Department of Education' s Rehabilitation Services Administration Case Service Report (RSA- 911)
			Τα άτομα ηλικίας 23-25 ετών, άνδρες, Ισπανόφωνοι, με πτυχίο Πανεπιστημίου, με εκπαίδευση στις τεχνολογίες και σε υπηρεσίες υποστήριξης εύρεσης εργασίας που δεν λαμβάνουν επιδόματα αναπηρίας, είχαν περισσότερες πιθανότητες για απόκτηση αμειβόμενης απασχόλησης.
15	Clements et al., 2011	N= 599 με οπτική αναπηρία Ηλικία: 18-64 ετών	Η πηγή δεδομένων είναι μια εθνικά αντιπροσωπευτική έρευνα ατόμων με οπτική αναπηρία στη Βρετανία, η οποία έχει 2 φάσεις. Σε αυτή χρησιμοποιείται η Φάση 1
			Οι άνδρες μέσης ηλικίας (30-49 ετών) με κατοχή πτυχίου σχετίζονται με περισσότερες πιθανότητες συμμετοχής στην αγορά εργασίας Οι άλλοι δημογραφικοί παράγοντες δεν συσχετίστηκαν θετικά.

16	Cmar et al., 2018	N = 327 με οπτική αναπηρία στις Η.Π.Α. Ηλικία: 18-65 ετών	Transportation Self- Efficacy Scale. Για την αυτοπεποίθηση χρησιμοποιήθηκε μια κλίμακα από το 0 έως το 10.	Σημαντικές επιδράσεις στις πιθανότητες απασχόλησης ήταν η σοβαρότητα της οπτικής αναπηρίας και τα χρόνια εκπαίδευσης. Η φυλή, η πρόσβαση στα μέσα μεταφοράς και η αυτό-αποτελεσματικότητα συσχετίστηκαν με την κατάσταση απασχόλησης.
17	Coffey et al., 2015	N= 96 ενήλικες γυναίκες με οπτική αναπηρία. Σε ηλικία εργασίας	Ερωτηματολόγιο με 3 ενότητες: Δημογραφικά στοιχεία, τα εμπόδια απασχόλησης που αντιλήφθηκαν και η αντίληψη για τον εαυτό τους σε σχέση με την απασχόληση.	Τα εμπόδια που σημειώθηκαν είναι οι αρνητικές στάσεις εργοδοτών, περιορισμός εξοπλισμού και προσαρμογών στους χώρους εργασίας, περιορισμένη κινητικότητα, έλλειψη κατάρτισης για την υποστηρικτική τεχνολογία, μειωμένες ευκαιρίες για εργασιακή εμπειρία, διακρίσεις με βάση την ηλικία, έλλειψη αυτοπεποίθησης και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος.
18	Corn & Sacks, 1994	N= 110 άτομα Ηλικία: 16-60 ετών 54% τυφλοί 44% μειωμένη όραση 11% συνοδές αναπηρίες	Συνεντεύξεις με περιγραφικές πληροφορίες σχετικά με τη μετακίνηση και μια κλίμακα για την απογοήτευση σε 25 πιθανά εμπόδια.	Οι ερωτηθέντες με μειωμένη όραση επηρεάστηκαν μέτρια από την αδυναμία οδήγησης όσον αφορά την κοινωνική ζωή και τις ευκαιρίες απασχόλησης. Το 1/3 χρησιμοποιούσε οδηγούς για δραστηριότητες απασχόλησης, οι οποίοι πληρώνονταν από τους εργοδότες. Για την πλειοψηφία, το επιπλέον κόστος μεταφοράς αποτέλεσε εμπόδια στις ευκαιρίες απασχόλησης.
19	Crudden et al., 1998	N= 166 με νομική τύφλωση Ηλικία: 25-83 ετών	Τα ερωτηματολόγια αναπτύχθηκαν από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Περιείχε στοιχεία για την τρέχουσα απασχόληση, προβλήματα εντοπισμού και διατήρησης της απασχόλησης, μεθόδους αναζήτησης εργασίας, εμπόδια στην απασχόληση, υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, εξυπηρέτηση διαφόρων υπηρεσιών και υποστήριξης και δημογραφικά στοιχεία.	Τα εμπόδια που εντοπίστηκαν στην αναζήτηση και διατήρηση εργασίας ήταν οι αρνητικές στάσεις εργοδοτών, δυσκολίες μεταφοράς και κινητικότητας, ανάγνωση έντυπου υλικού, έλλειψη προσβάσιμου τροποποιημένου εξοπλισμού, περιορισμένες ευκαιρίες, προσωπικοί φόβοι, έλλειψη δεξιοτήτων, προβλήματα με την οικογένεια, απώλεια παροχών και ιατρικής κάλυψης.
20	Crudden & McBroom, 1999	N= 176 με οπτική αναπηρία Ηλικία 25-83 ετών 77% δευτερεύοντα προβλήματα υγείας	Ερωτηματολόγια με ανοιχτού και κλειστού τύπου ερωτήσεις για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, την τρέχουσα απασχόληση, τα εμπόδια απόκτησης και διατήρησης εργασίας και τις υπηρεσίες	Εμπόδια που ανέφεραν ήταν οι αρνητικές στάσεις και διακρίσεις των εργοδοτών, η μεταφορά, η απώλεια οικονομικών οφελών. Ο πιο σημαντικός παράγοντας εύρεσης εργασίας ήταν η οικονομική και συναισθηματική στήριξη από τους συμβούλους επαγγελματικής αποκατάστασης, η κατάλληλη εκπαίδευση και η βοήθεια να φτάσουν στις συνεντεύξεις.

21	Crudden, 2002	N= 10 ενήλικες εργαζόμενοι 5 εντελώς τυφλοί 5 νομικά τυφλοί	Χρησιμοποίησαν 2-3 τηλεφωνικές συνεντεύξεις για την εις βάθος κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την διατήρηση της απασχόλησης	Οι απαντήσεις τους αφορούσαν αρχικά τα προσωπικά χαρακτηριστικά, στη συνέχεια η στήριξη από την οικογένεια, στρατηγικές αναδιάρθρωσης θέσεων εργασίας, η υποστηρικτική τεχνολογία με υπολογιστές, φυσικές αλλαγές και προσαρμογές στο χώρο εργασίας, η διαμονή σε αστικές περιοχές και η πρόσβαση στις μεταφορές συνέβαλλαν στις διατήρηση της εργασίας.
22	Crudden et al., 2005	N= 43 εργαζόμενοι σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης 6 είχαν οπτική αναπηρία	Συνεντεύξεις με ερωτήσεις σχετικά με τους φραγμούς και τα εμπόδια για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία και προτάσεις για τρόπους αντιμετώπισης	Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ήταν συνεπείς με τις απόψεις των ατόμων με οπτική αναπηρία, όσον αφορά τις στάσεις των εργοδοτών, τη μεταφορά, την πρόσβαση στην εκτύπωση ως κύρια εμπόδια στην απασχόλησή τους. Πέρα από την έλλειψη ενημέρωσης των εργοδοτών σημειώθηκε και ο φόβος τους για την αναπηρία. Άλλα εμπόδια, όπως η έλλειψη γνώσης braille και μειωμένη αυτοπεποίθηση από την μεριά των ατόμων με οπτική αναπηρία.
23	Crudden et al., 2015	N=492 Ηλικία: 18-65 ετών 265 νομική τύφλωση 188 ολική τύφλωση 39 χαμηλή όραση	Χρησιμοποίησαν στοιχεία από προηγούμενες έρευνες που εξέτασαν τη μετακίνηση των ατόμων με οπτική αναπηρία, για τη δημιουργία ενός ερωτηματολογίου βασισμένο στα στοιχεία αυτών των ερευνών. Συμπεριλήφθηκαν και στοιχεία σχετικά με τον προσανατολισμό και την κινητικότητα	Το 37% ανέφερε ότι η έλλειψη μέσων μεταφοράς περιορίσε την συμμετοχή τους στην απασχόληση. Το θέμα των μεταφορών ήταν λιγότερο πιθανό να επηρεάσει τη συμμετοχή στην απασχόληση από πολλές άλλες δραστηριότητες ζωής. Τα άτομα φοβούνται για την ασφάλεια τους, δυσκολία να φτάσουν στον προορισμό τους για να χρησιμοποιήσουν τη δημόσια συγκοινωνία και έλλειψης προστασίας από τις καιρικές συνθήκες κατά την αναμονή. Άλλα εμπόδια: η πιθανή απώλεια επιδομάτων αναπηρίας, η κακή υγεία, μια δευτερεύουσα αναπηρία και οι γενικές δεξιότητες.
24	Daniel et al., 2007	N= 45 25 τυφλοί 11 άλλη οπτική αναπηρία εργαζόμενοι και άνεργοι Σε ηλικία εργασίας	Για τη συλλογή δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο ανοιχτού τύπου σε γραφή braille με έξι στοιχεία και ημί-δομημένη συνέντευξη	Η πρόσβαση σε πληροφορίες εργασίας δεν είναι εύκολη για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Οι πολιτικές απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία δεν ήταν αποτελεσματικές. Χαρακτηρίζεται από ανταγωνισμό, προκατάληψη, δυσπιστία, διακρίσεις και έλλειψη πρακτικής στήριξης.
25	Darensbourg, 2013	N= 3.610 Ηλικία: ενήλικες 64 ετών και νεότεροι 48% τύφλωση	Δεδομένα από το Rehabilitation Services Administration (RSA-911) για το οικονομικό έτος 2006	Σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες για την συμμετοχή στην απασχόληση ήταν οι εβδομαδιαίες αποδοχές κατά την αίτηση στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, το φύλο, η ηλικία, ο βαθμός οπτικής αναπηρίας και η λήψη Medicaid.

		52% άλλη οπτική αναπηρία		
26	DeLaGarza & Erin, 1993	N=70 πρώην μαθητές της Σχολής Τυφλών και Ατόμων με οπτική αναπηρία του Τέξας (TSBVI), Ηλικία: 18-22 ετών	Έντυπο δομημένης συνέντευξης για πληροφορίες σχετικά με την απασχόληση και την κατάρτιση των ατόμων με οπτική αναπηρία	Διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης για τους άνδρες (21,5%) και τις γυναίκες (14,5%) καθώς και για τους ερωτηθέντες που ήταν εντελώς τυφλοί (17%) ή είχαν χαμηλή όραση (20%) δεν ήταν στατιστικά σημαντικές. Αυτοί που συνέβαλαν στην εύρεση εργασίας ήταν οι σύμβουλοι επαγγελματικής αποκατάστασης, γονείς, φίλοι, δάσκαλοι ειδικής αγωγής και διευθυντές.
27	Dong et al., 2017	N=116 άτομα με οπτική αναπηρία Ηλικία: 18 ετών και άνω	Ερωτηματολόγιο με 8 στοιχεία για τα δημογραφικά στοιχεία, τον τύπο και το κόστος των εγκαταστάσεων στο χώρο εργασίας. 2 ανοιχτού τύπου ερωτήσεις για τις αντιλήψεις και τρόπους αντιμετώπισης των εμποδίων	Η έλλειψη γνώσης σχετικά με τον νόμο της ADA από τους εργοδότες και τους εργαζομένους με οπτική αναπηρία, οι προκατειλημμένες στάσεις για το κόστος προσαρμογής και εγκαταστάσεων, η έλλειψη γνώσης και ενημέρωσης για την υποστηρικτική τεχνολογία, οι αρνητικές στάσεις εργοδοτών και η εταιρική κουλτούρα αποτέλεσαν εμπόδια στην δημιουργία εύλογων προσαρμογών στους χώρους εργασίας.
28	Gerber, 2003	N=41 ενήλικες με οπτική αναπηρία 73%: απασχολούμενοι	Τηλεφωνικές συνεντεύξεις διάρκειας 2 ωρών όπου συλλέχθηκαν δημογραφικά στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με τα οφέλη και τα εμπόδια της υποστηρικτικής τεχνολογίας και του ρόλου της στις πτυχές των ανθρώπων συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης.	Τριάντα πέντε συμμετέχοντες (85%) ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν την υποστηρικτική τεχνολογία ως μέρος της εργασίας τους και οι 35 δήλωσαν ότι ήταν πολύ σημαντική για την εργασία που κάνουν. Η πρόσβαση στην τεχνολογία είχε θετική επίδραση στην απασχόληση δημιουργώντας ευελιξία ωρών και την δυνατότητα τηλεργασίας.
29	Giesen & Cavanaugh, 2013	N= 4.478 Ηλικία:18- 75 ετών 73,2% νομικά τυφλοί 26,8% άλλη οπτική αναπηρία 2,5% δευτερεύουσες γνωστικές αναπηρίες.	Δεδομένα από το Rehabilitation Services Administration Case Service Report (RSA-911) για το οικονομικό έτος 2010 που παρέχει πληροφορίες για τα δημογραφικά στοιχεία, κοινωνικό-οικονομικές και πληροφορίες για τις υπηρεσίες και τα αποτελέσματα των θέσεων εργασίας που έκλεισαν εκείνο το οικονομικό έτος.	Οι άνδρες που συμμετείχαν σε υπηρεσίες για τύφλωση, μικρότερης ηλικίας, δικαιούχοι SSDI, λευκοί με μη γνωστικές δευτερεύουσες αναπηρίες, μη νομικά τυφλοί με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία είχαν υψηλότερες πιθανότητες ανταγωνιστικής απασχόλησης.
30	Gillies et al., 1998	N= 169 85 τυφλοί ή με μειωμένη όραση 86 χωρίς αναπηρία.	Το Ερωτηματολόγιο Πρόσβασης στην Απασχόληση (EAQ), μια τροποποίηση του Ερωτηματολογίου Ανησυχιών Απασχόλησης (ECQ), χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή δημογραφικών πληροφοριών και τις αντιλήψεις των	Οι άνθρωποι που είναι τυφλοί ή με άλλη οπτική αναπηρία ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης στις οποίες είχαν πρόσβαση και ήταν επίσης λιγότερο ικανοποιημένοι με την

			ερωτηθέντων με τύφλωση ή άλλη οπτική αναπηρία σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση	εκπαίδευση που έλαβαν για να προετοιμαστούν για απασχόληση. Μόνο μία γυναίκα είχε λάβει πανεπιστημιακή εκπαίδευση.
31	Gold et al., 2005	N= 330 τυφλοί ή με άλλη οπτική αναπηρία Ηλικία: 15-30 ετών	Ερωτήσεις για διάφορους τομείς της ζωής: επαγγελματικό, κοινωνικό, ακαδημαϊκό. Στον επαγγελματικό τομέα: ιστορικό, τρέχουσα απασχόληση, εμπόδια, φόρτος εργασίας, βαθμοί και είδη βοήθειας	Οι συμμετέχοντες με μειωμένη όραση είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από ότι με άλλη οπτική αναπηρία. Τα εμπόδια που σημειώθηκαν είναι η αρνητική στάση των εργοδοτών, η περιορισμένη πρόσβαση σε υλικά και εξοπλισμό, οι απαιτήσεις εργασίας, η μη ευαισθητοποίηση και τα προσωπικά προβλήματα.
32	Guerette & Smedema, 2011	N=199 Ηλικία: ενήλικες με μ.ο. 46,1 έτη με οπτική αναπηρία	Ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων Lubben Social Network Scale, 6-item version (LSNS-6) Center for Epidemiologic Studies Depression Scale, 10-item version (CES-D-10) Satisfaction with Life Scale (SWLS) Sense of Well-Being Inventory (SWBI)	Δεν βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της απασχόλησης και της κατάθλιψης. Η μεταβλητή της απασχόλησης συσχετίστηκε αναλογικά με την ικανοποίηση από τη ζωή.
33	Gupta et al., 2021	N= 892.220 ενήλικες με οπτική αναπηρία Ηλικία: 25–64 ετών. το 54% ήταν εργαζόμενοι, το 6% ήταν άνεργοι και το 40% δεν έχει ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό.	Δεδομένα από την Canadian Survey on Disability (CSD) 2017, που συλλέχθηκαν από τη Στατιστική Υπηρεσία του Καναδά	Η πρόωμη έναρξη, η ήπια οπτική αναπηρία και η δευτεροβάθμια εκπαίδευση συσχετίστηκαν θετικά με την απασχόληση. Οι τρεις πρώτες απαραίτητες αλλά λιγότερο διαθέσιμες εγκαταστάσεις ήταν τα τεχνικά βοηθήματα (14%), βοηθήματα επικοινωνίας (22%) και υπολογιστές με εξειδικευμένο λογισμικό (27%). Ενώ το 75% των ατόμων με οπτική αναπηρία ήταν εκτός εργατικού δυναμικού λόγω της κατάστασής τους, τα εναπομείναντα εμπόδια περιλάμβαναν: 1. πολύ λίγες διαθέσιμες θέσεις εργασίας (20%), 2. ανεπαρκής κατάρτιση/πείρα (19%) και 3. προηγούμενες προσπάθειες εύρεσης εργασίας ήταν ανεπιτυχείς (19%).
34	Hagemoser, 1996	N= 68 Ηλικία: 20-62 ετών χωρίς συνοδές αναπηρίες με νομική τύφλωση	Δεδομένα για την απασχόληση από το Nebraska Services for the Visually Impaired and the Iowa Department for the Blind και ένα ερωτηματολόγιο με δύο μέρη: προσωπικότητα και δημογραφικά χαρακτηριστικά	Η εκπαίδευση, το άγχος, ο κυνισμός, τα οικογενειακά προβλήματα και η εμμονή ήταν σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες στις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία. Η κατάθλιψη, η εμμονή και ο θυμός δεν συσχετίστηκαν ουσιαστικά με το καθεστώς απασχόλησης. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση ήταν ο ισχυρότερος προγνωστικός παράγοντας για την κατάσταση απασχόλησης.

35	Houtenville, 2003	N=60.000 με οπτική και χωρίς οπτική αναπηρία Ηλικία: 25-61 ετών	Δεδομένα συλλέχθηκαν από το National Health Interview Survey (NHIS), που διεξήχθη από το Εθνικό Κέντρο Στατιστικών Υγείας περιέχει τις πληροφορίες για την οικονομική κατάσταση και τις χρόνιες παθήσεις.	Οι άνδρες χωρίς οπτική αναπηρία και αυτοί με οπτική αναπηρία και στα δύο μάτια είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν σε σχέση με αυτούς που ήταν τυφλοί και στα δύο μάτια. Μεταξύ των ανδρών με άλλες χρόνιες αναπηρίες, μόνο όσοι ανέφεραν παραπληγία, ημιπληγία, ή τετραπληγία και νοητική αναπηρία είχαν τις μισές πιθανότητες απασχόλησης από τους άνδρες που ανέφεραν ότι ήταν τυφλοί και στα δύο μάτια Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν χαμηλότερο από αυτό των ανδρών σε όλες τις κατηγορίες του δείγματος.
36	Hutto & Hare, 1997	N= 6 γυναίκες απόφοιτες κολεγίου με επιτυχημένες καριέρες στην εργασία τους με οπτική αναπηρία. Ηλικία: 36-45 ετών	Συνεντεύξεις δια ζώσης με τις συμμετέχουσες χρησιμοποιώντας ένα τοπικό πρωτόκολλο για την καθοδήγηση των συζητήσεων.	Όλες οι συμμετέχουσες ανέφεραν ότι οι σύμβουλοι και οι φορείς επαγγελματικής αποκατάστασης δεν συνέβαλαν στην επιτυχημένη επαγγελματική τους ανέλιξη, αντίθετα, η στήριξη των οικογενειών συνέβαλε στην ανάπτυξη συγκεκριμένων χαρακτηριστικών. Η αυτογνωσία και η αυτοπεποίθηση ήταν πολύ σημαντικές για τα προσωπικά τους επιτεύγματα.
37	Ibrahimkhil et al., 2021	N= 14 Ηλικία: 20-40 ετών με οπτική αναπηρία στη Καμπούλ	Ημί- δομημένη συνέντευξη με δύο μέρη: το 1 ^ο με τα δημογραφικά στοιχεία και το 2 ^ο ερωτήσεις για την αντιμετώπιση εμποδίων στην απασχόληση.	Οι επαγγελματικές δεξιότητες και οι δεξιότητες ζωής διευκόλυναν την εύρεση απασχόλησης για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Ακόμη, η στήριξη από τους εργοδότες και την κοινωνία με τη δημιουργία ευκαιριών εργασίας, διαθεσιμότητα μεταφορικών μέσων, εγκαταστάσεων και οικονομικών πόρων και η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας. Επιπλέον, η στήριξη από την οικογένεια ήταν απαραίτητη για την αναζήτηση και διατήρηση της εργασίας.
38	Jang et al., 2013	N= 313 Ηλικία: μ.ο. 37,86 έτη 223 βαριά οπτική αναπηρία 90 ήπια οπτική αναπηρία στη Ταϊβάν	Δεδομένα από National Vocational Rehabilitation Services της Ταϊβάν που είχαν λάβει υπηρεσίες από το 2008 και 2010	Δεν βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της απασχόλησης και της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, της εργασιακής εμπειρίας, του εισοδήματος, της συμβίωσης με άλλους, και της κινητικότητας στην κοινότητα. Η εκπαίδευση σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης μετά την πρόσληψη ήταν σημαντικός παράγοντας απασχόλησης. Η εργασιακή στήριξη συνέβαλλε στην διατήρηση της εργασίας.
39	Jo et al., 2010	N= 128	Customer Satisfaction Survey - CSS αναπτύχθηκε από το Missouri Rehabilitation Services for the Blind	Εκείνοι που ήταν ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης και είχαν επικεντρωθεί στις ικανότητές τους και όχι στους περιορισμούς τους ήταν πιο πιθανό να απασχοληθούν.

		Ηλικία: 18-63 ετών με οπτική αναπηρία στην Αμερική	Acceptance of Disability Scale-Revised Scale-Revised (ADSR)	Η αποδοχή της απώλειας όρασης, έχει θετικά αποτελέσματα στα εργασιακά αποτελέσματα.
40	Kirchner et al., 1999	N = 128.001 Ηλικία: 18-69 ετών με και χωρίς οπτική αναπηρία	Δεδομένα από την National Health Interview Survey, Supplement on Disability (NHIS-D). Διεξήχθη το 1994 και 1995 και κυκλοφόρησε συνολικά για δημόσια χρήση στα μέσα του 1998.	Τα χαρακτηριστικά της ηλικίας, του φύλου, της εκπαίδευσης, της υγείας και της φυλής/εθνικότητας επηρεάζουν τις ευκαιρίες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία στην αγορά εργασίας. Πάνω από το 90% των ερωτηθέντων αναφέρει ότι δεν έχουν βιώσει κανένα από τους συγκεκριμένους τύπους διακρίσεων τα τελευταία 5 χρόνια. Αυτό το ποσοστό δεν διαφέρει ιδιαίτερα μεταξύ εκείνων που είναι νομικά τυφλοί έναντι άλλων ατόμων με σοβαρή οπτική αναπηρία, ούτε νεότερων έναντι των μεγαλύτερων σε ηλικία.
41	La Grow, 2004	N = 150 Ηλικία: 18-64 ετών με οπτική αναπηρία από τη Νέα Ζηλανδία	Δεδομένα από το Royal New Zealand Foundation of the Blind (RNZFB) Η μέτρηση της υποαπασχόλησης: μια διχοτομική μεταβλητή α) υποαπασχολούμενος β) μη υποαπασχολούμενος	Τα άτομα των νεότερης ηλικίας (ηλικίες 18-32 και 33-47) (42,5% και 45,7%, αντίστοιχα), όσοι εμφάνισαν οπτική αναπηρία στη μικρότερη ηλικία (ηλικίες 0-5 ετών) (44,4%), εκείνοι που δήλωσαν ότι είχαν χρησιμοποιήσιμη όραση (63,3%), οι άνδρες και όσοι δήλωσαν ότι δεν είχαν άλλες συνοδές αναπηρίες (47,7%) ήταν πιο συχνά σε αμειβόμενη εργασία. Από τους 89 συμμετέχοντες που απάντησαν σε αυτή την ερώτηση τα άτομα με εκ γενετής έναρξη αναπηρίας (41,7%), γυναίκες με συνοδεία άλλων αναπηριών που δεν είχαν την βασική εκπαίδευση, είχαν τα μεγαλύτερα ποσοστά υποαπασχόλησης.
42	La Grow & Daye, 2005	N= 95 Ηλικία: 18-64 ετών με οπτική αναπηρία	Τηλεφωνική συνέντευξη, πέραν από τα δημογραφικά στοιχεία, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να περιγράψουν τα εμπόδια στην απασχόληση και να προτείνει πιθανούς τρόπους ή μέσα για την άρση αυτών.	Το 79% δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν εμπόδια στην απόκτηση απασχόλησης και τη διατήρηση της απασχόλησης. Δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο, την ηλικία, την ηλικία κατά την έναρξη ή τον βαθμό της οπτικής αναπηρίας. Το 90% των απαντήσεων εμπίπτουν σε πέντε κύριες κατηγορίες: 1.παράγοντες που προκύπτουν από την ίδια τη αναπηρία, 2.πρόσβαση σε θέσεις εργασίας και τα εργασιακά περιβάλλοντα, 3.διακρίσεις από εργοδότες ή συναδέλφους, 4.προσωπικά χαρακτηριστικά, 5.άγνοια εκ μέρους των εργοδοτών ως προς τις πιθανές δυνατότητες τυφλών ή εργαζομένων με οπτική αναπηρία.

43	Lee, & Park, (2008)	N= 874 Ηλικία: 18-65 ετών με οπτική αναπηρία στη Νότια Κορέα	Μια ερώτηση προσδιορισμού του τύπου απασχόλησης Disability Attitude Scale (DAS) Multidimensional Support Scale Ερωτηματολόγιο για δημογραφικά χαρακτηριστικά.	Η δυνατότητα απασχόλησης για άτομα με οπτική αναπηρία ήταν υψηλότερη για τους άνδρες, με τουλάχιστον προπτυχιακό πτυχίο ή κολεγίου, συμβιώνοντας με έναν σύντροφο, η λιγότερο σοβαρή οπτική αναπηρία, η έλλειψη δευτερογενούς αναπηρίας, η λήψη εκπαίδευσης στις επικοινωνίες και διαμονή σε μητροπολιτική περιοχή. Η λαμβανόμενη πρακτική στήριξη (χρηματική παροχή) από την οικογένεια ή την κοινότητα επηρέασε θετικά την πιθανότητα απασχόλησης σε αντίθεση με τη συναισθηματική και ενημερωτική στήριξη, την εκπαίδευση στις καθημερινές δραστηριότητες και τις δεξιότητες πληροφόρησης.
44	Leonard, 2002	N=60 μη εργαζόμενοι Ηλικία: 21-71 ετών 88%: μειωμένη όραση 40%: οπτική αναπηρία εκ γενετής	Δομημένες τηλεφωνικές συνεντεύξεις για οπτικά χαρακτηριστικά, κατάθλιψη, προηγούμενες εργασιακές εμπειρίες, λήψη υπηρεσιών, δεξιότητες, μέτρα κοινωνικής στήριξης και κίνητρο για εργασία. Consumer Information System (CIS) για δημογραφικά στοιχεία και πληροφορίες υπηρεσιών των ατόμων με οπτική αναπηρία	Εμπόδια που απέτρεψαν τους συμμετέχοντες να αναζητήσουν εργασία ήταν οι δυσκολίες κινητικότητας και μετακίνησης (η πιο συχνά αναφερόμενη αιτία), η ίδια η αναπηρία, η έλλειψη δεξιοτήτων και εμπειρίας, η ηλικία, η έλλειψη ενημέρωσης και προσδοκιών των εργοδοτών από τα άτομα με οπτική αναπηρία σχετικά με την ικανότητα εκτέλεσης εργασιακών καθηκόντων και, τέλος, η έλλειψη προσβάσιμου εξοπλισμού. Η αναζήτηση εργασίας συσχετίστηκε σημαντικά με τη μικρότερη ηλικία, κανένα επιπλέον πρόβλημα υγείας ή αναπηρία, μικρότερη επίδραση της όρασης σε δραστηριότητες, ανεργία ενός έτους ή λιγότερο και λήψη μόνο υπηρεσιών τοποθέτησης εργασίας.
45	McDonnall, 2010	N=140 με οπτική αναπηρία Ηλικίες 18-23. N=5.234 τυπικός πληθυσμός δείγμα σύγκρισης	Δεδομένα ελήφθησαν από National Longitudinal Survey of Youth 1997 ASVAB (Armed Services Vocational Aptitude Battery)	Οι νέοι με οπτική αναπηρία είχαν σταθερά χαμηλότερο μέσο όρο ωρών εργασίας και ελαφρώς λιγότερες πιθανότητες να συμμετάσχουν σε προγράμματα προετοιμασίας για εργασία από το σχολείο (School To Work). Ο αριθμός των θέσεων εργασίας που κατείχαν ως έφηβοι και η βαθμολογία ASVAB στις μαθηματικές/λεκτικές δεξιότητες ήταν επίσης σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης για μελλοντική απασχόληση.
46	McDonnall, 2011	N = 180 Ηλικία 19-24 ετών με οπτική αναπηρία,	Δεδομένα από τη δεύτερη Εθνική Μελέτη Διαχρονικής Μετάβασης (the second National Longitudinal Transition Study - NLTS2).	Οι μεταβλητές που δεν βρέθηκαν να είναι σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες: υγεία, ορισμένα μέτρα αυτοπροσδιορισμού (οι βαθμολογίες αυτοπροστασίας, ενδυνάμωσης και αυτοπραγμάτωσης), ένα συνολικό

		Ακαδημαϊκή ικανότητα: Test Achievement Woodcock-Johnson III (WJ-III ACH)	μέτρο κοινωνικών δεξιοτήτων (αξιολόγηση από τους γονείς), χρήση υποστηρικτικής τεχνολογίας και ικανότητα στην ανάγνωση.	
		Αυτοπροσδιορισμός: Arc' s Self-Determination Scale	Τέσσερις μεταβλητές ήταν σημαντικές στα δύο μοντέλα απασχόλησης (20 ώρες ή 35 και άνω): πρώιμες εργασιακές εμπειρίες, αριθμός πρόσφατων εργασιακών εμπειριών, δυσκολία στη μεταφορά και ολοκλήρωση προγράμματος μετά-δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.	
47	McDonnall, & McKnight, 2021	N= 15.650 Ηλικία: 20-64 ετών Μ.Ο.: 40,8 έτη 3 ομάδες κατάστασης όρασης: φυσιολογική όραση, όραση με δυνατότητα βελτίωσης (correctable vision) και οπτική αναπηρία.	Δημογραφικά δεδομένα από την Εθνική Έρευνα για την Υγεία και τη Διατροφή National Health and Nutrition Examination Survey (NHANES) από το 1999 έως το 2008 3 κατηγορίες συμμετεχόντων: εργαζόμενοι, άνεργοι που αναζητούσαν εργασία και άνεργοι που δεν αναζητούσαν εργασία	Η φυλή ή η εθνικότητα και η όραση με δυνατότητα βελτίωσης δεν συσχετίστηκαν με τη μη ένταξη εργατικού δυναμικού. Η υγεία των ατόμων με οπτική αναπηρία δεν συσχετίστηκε με τη μη συμμετοχή στην αγορά εργασίας συσχετίστηκε όμως με τα άτομα με φυσιολογική όραση και με την όραση που φέρει βελτίωση. Όσοι ήταν νεότεροι, μη Ισπανόφωνοι Έγχρωμοι ή από άλλες φυλές και είχαν καλή ή κακή υγεία, με οπτική αναπηρία, είχαν υψηλότερες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι.
48	McKnight et al., 2021	N=131 εμφάνιση της αναπηρίας μετά τα 14 έτη, που εργαστήκαν πριν από την έναρξη της αναπηρίας τους. Ηλικία: 26-60 ετών Το 20%: τυφλοί το 80%: έχουν μειωμένη όραση, με άλλες συνοδές αναπηρίες	Δημογραφικά και οικονομικά δεδομένα: από το 2014 Survey of Disability and Employment (SDE)	Χαμηλότερο ήταν το ποσοστό των γυναικών, μη λευκών και δικαιούχων κρατικών επιδομάτων αναπηρίας που εργάστηκαν μετά την έναρξη της αναπηρίας. Μετά την εμφάνιση της οπτικής αναπηρίας, η διατήρηση της εργασίας ενισχύθηκε λόγω της ενθάρρυνσης που έλαβαν. Για κάθε επιπλέον αναπηρία που αναφέρθηκε, οι πιθανότητες διατήρησης της απασχόλησης μειώθηκαν κατά 50%. Οι πιθανότητες διατήρησης της απασχόλησης μετά την εμφάνιση της αναπηρίας αυξήθηκαν κατά 10,3% εάν η ηλικία έναρξης αναπηρίας ήταν τα 20 έτη, ενώ οι πιθανότητες αυξήθηκαν στο 57,2% εάν η ηλικία έναρξης ήταν στα 50 έτη.
49	Naraine, & Lindsay, 2011	N=13 Ηλικία: 35-65 ετών 11: εκ γενετής τυφλοί 2: επίκτητη τύφλωση	Ημί-δομημένες συνεντεύξεις για τις εμπειρίες σχετικά με τη στάση και κοινωνικά εμπόδια που είχαν συναντήσει στο χώρο εργασίας	Οι υπάλληλοι με οπτική αναπηρία αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην απασχόληση από ότι οι συνάδελφοι χωρίς οπτική αναπηρία, όπως η εκμάθηση της εταιρικής κουλτούρας και η συμμετοχή σε κοινωνικές εκδηλώσεις, ιδίως η έλλειψη λαμβανόμενης κοινωνικής στήριξης.

50	O'Day, 1999	N=20 Ηλικία: 25-45 ετών άνεργοι νομικά τυφλοί εκ γενετής	Συνεντεύξεις, που πραγματοποιήθηκαν στα σπίτια των συμμετεχόντων ή σε πρακτορεία εξυπηρέτησης τυφλών	Ατομικά εμπόδια ως προς την εύρεση και διατήρηση εργασίας: έλλειψη δεξιοτήτων ή εκπαίδευσης, εργασιακής εμπειρίας, εκπαίδευσης πληροφοριών, κινήτρων ή δεξιοτήτων προετοιμασίας για εργασία και δεξιοτήτων κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Κοινωνικά εμπόδια: στερεοτυπικές αντιλήψεις του κοινού, απροθυμία των εργοδοτών, λανθασμένη αντίληψη για την αναπηρία, στιγματισμός, έλλειψη πρόσβασης στην τεχνολογία και η δυσκολία μετακίνησης λόγω συγκοινωνιών. Εμπόδια πολιτικής: η αιφνίδια απώλεια οικονομικών παροχών, η έλλειψη κάλυψης και υποστήριξης υγειονομικής περίθαλψης από τον οργανισμό επαγγελματικής αποκατάστασης.
51	Papadopoulou, 2014	N=84 Νεαροί ενήλικες 42: χαμηλή όραση 42: τύφλωση	Ερωτηματολόγιο για τα δημογραφικά στοιχεία. Rosenberg Self-Esteem Scale (Rosenberg, 1965)	Δεν βρέθηκε συσχέτιση της απασχόλησης και της αυτοεκτίμησης στα άτομα με οπτική αναπηρία.
52	Papakonstantinou, & Papadopoulou, 2009	N= 15 Ηλικία: 25-42 ετών 8: τυφλοί ή σοβαρή χαμηλή όραση 7: μέτρια χαμηλή όραση	Ερωτηματολόγιο με 15 ερωτήσεις σχετικά με τα δημογραφικά και προσωπικά δεδομένα. Συνεντεύξεις για τις εμπειρίες θετικής και αρνητικής στήριξης Ερωτηματολόγιο για το ποσό της θετικής /αρνητικής στήριξης. Ερωτηματολόγιο για την ικανοποίηση από την κοινωνική στήριξη	4 μορφές κοινωνικής υποστήριξης που αναφέρθηκαν: (1) θετική πρακτική, (2) θετική συναισθηματική, (3) αρνητική πρακτική και (4) αρνητική συναισθηματική. Αναφέρθηκαν αναλυτικά οι πιο συχνές μορφές κάθε κατηγορίας. Από τους συναδέλφους με οπτική αναπηρία έλαβαν περισσότερο θετική πρακτική και συναισθηματική στήριξη από ότι συναδέλφους χωρίς οπτική αναπηρία και εργοδότες. Από τους συναδέλφους χωρίς οπτική αναπηρία έλαβαν θετική πρακτική στήριξη ενώ από τους εργοδότες περισσότερη θετική συναισθηματική στήριξη
53	Rosenblum & Corn, 2002	N=162 Ηλικία 60 ετών και άνω 16: τυφλοί 142: μειωμένη όραση	Τηλεφωνικές και ατομικές συνεντεύξεις χωρισμένο σε 5 ενότητες (δημογραφικά στοιχεία, αιτία διακοπής οδήγησης, τόπος διαμονής, τρόποι μετακίνησης, και 7 ερωτήσεις ανοιχτού τύπου)	Το 33,8% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι σταμάτησαν να εργάζονται ως αποτέλεσμα της διακοπής της δυνατότητας οδήγησης λόγω οπτικής αναπηρίας αλλά καμία από τις προτάσεις που προσφέρθηκαν δεν περιελάμβανε συστάσεις όπως η εύρεση νέων τρόπων για να φτάσουν από και προς την εργασία ή να ζητήσουν εύλογες αλλαγές εάν τα καθήκοντα της εργασίας τους περιλάμβαναν μεταφορές.

54	Roy et al., 1996	N = 51 Ηλικία: 22-54 ετών Τυφλοί	Οι συνεντεύξεις κάλυψαν 10 βασικούς τομείς έρευνας που κυμαίνονται από την κοινωνική επαφή, τον τύπο της οπτικής αναπηρίας, τις εμπειρίες από την εργασία και την ευκολία ή τη δυσκολία της μετάβασης που βίωσαν τα τυφλά άτομα μετά την αποφοίτηση	Οι άνεργοι πτυχιούχοι και εργαζόμενοι ανέφεραν πως η συμπλήρωση βιογραφικών και έντυπη συμπλήρωση αιτήσεων (77%) ήταν τα πιο σημαντικά για την εύρεση εργασίας. Ακολούθησαν η σωστή παρουσίαση της αναπηρίας, μαθήματα δεξιοτήτων εύρεση εργασίας, και η προετοιμασία για συνεντεύξεις. Δόθηκαν απαντήσεις για 21 κατηγορίες που κωδικοποιήθηκαν σε 4 κύριους τομείς: τύποι υποστηρικτικών παροχών για την αναζήτηση εργασίας, είδη παρέμβασης & ανάπτυξης υπηρεσιών που ζητούνται για άλλους, αντιμετώπιση συμπεριφοράς με εστίαση στον εαυτό τους και γενικά αιτήματα για καλύτερο δικαίωμα για ένταξη και υποστήριξη.
55	Roy et al., 1998	N = 51 Ηλικία: 22-54 ετών Τυφλοί	Δεδομένα από ήμι-δομημένες συνεντεύξεις για τα κοινωνικά δίκτυα, την εκπαίδευση, τις δεξιότητες στην τεχνολογία, την αναζήτηση εργασίας και την απασχόληση	Στα άνεργα άτομα με πτυχίο η αναζήτηση εργασίας βασίστηκε στα κοινωνικά τους δίκτυα, με τη σύνταξη εντύπων αιτήσεων και βιογραφικών, ενώ οι εργαζόμενοι χρησιμοποίησαν τα κοινωνικά τους δίκτυα για βοήθεια με τη μετακίνηση από και προς τις συνεντεύξεις για εργασία.
56	Ryles, 1996	N = 74 Ηλικία: 18-55 ετών Νομικά τυφλοί Χωρίς συνοδές αναπηρίες	Δεδομένα για τα δημογραφικά στοιχεία από το Washington State Library for the Blind and Physically Handicapped (WSLBPH) Τηλεφωνικές συνεντεύξεις με 35-40 ερωτήσεις για την οπτική κατάσταση, προτίμηση και αντιλήψεις για τα μέσα ανάγνωσης, εκπαίδευση, εισόδημα, κατάσταση απασχόλησης και αναγνωστικές συνήθειες	τα νομικά τυφλά άτομα που ανέφεραν εκτεταμένη προσωπική και επαγγελματική χρήση της, είχαν πολύ χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας από το συνολικό δείγμα. Επιπλέον, το 42% των αναγνωστών braille έναντι 23% των αναγνωστών έντυπου υλικού απασχολούνταν με πλήρες ωράριο και το 14% αναγνωστών braille και το 3% αναγνωστών έντυπου υλικού, απασχολούνταν με μερική απασχόληση.
57	Rumrill et al., 1998	N = 35 εργαζόμενοι Ηλικία: 31-59 ετών Τυφλοί και με μειωμένη όραση.	Μια δομημένη συνέντευξη που επιτρέπει στους υπαλλήλους με αναπηρίες να προσδιορίσουν τις ανάγκες στέγασης σε τέσσερις τομείς: προσβασιμότητα στο χώρο εργασίας, εκτέλεση βασικών λειτουργιών, κατοχή εργασίας και ικανοποίηση από την εργασία	Εμπόδια που αναφέρθηκαν ήταν ανύπαρκτες ετικέτες και πινακίδες ανάγνωσης (34%), έλλειψη κατάλληλων συσκευών προειδοποίησης (14%), εμπόδια στο δρόμο, ανικανότητα οδήγησης, εργασιακό άγχος/προθεσμίες κ.α., που μπορεί να αναγκάσουν τα άτομα να λάβουν χαμηλές αξιολογήσεις απόδοσης και, τελικά, να οδηγήσουν σε τερματισμό της απασχόλησής τους. Σημειώθηκαν προβλήματα διατήρησης εργασίας όπως η έλλειψη πλήρους εξοπλισμού, αβεβαιότητα για προαγωγή και επαγγελματική σταδιοδρομία, η αμοιβή σε σχέση με τους άλλους εργαζόμενους.

				Η ικανοποίηση από την εργασία συσχετίστηκε αντιστρόφως με τον αριθμό των εμποδίων πρόσβασης.
58	Shaw et al., 2007	N = 328 Ηλικία: 15–30 ετών 131 τυφλοί 197 χαμηλή όραση	Προσαρμοσμένη έκδοση του ερωτηματολογίου Youth Lifestyles Πολυδιάστατης Κλίμακας Αντιλαμβανόμενης Κοινωνικής Στήριξης (Multidimensional Scale of Perceived Social Support MSPSS)	Οι συμμετέχοντες που είχαν χαμηλότερα επίπεδα οπτικής αναπηρίας, υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, μεγαλύτερη συμμετοχή σε δραστηριότητες της καθημερινής ζωής, γονείς με υψηλότερες προσδοκίες ότι θα συμμετείχαν σε δραστηριότητες της καθημερινής ζωής, ενώ όσοι είχαν μεγαλύτερη ωριμότητα ήταν πιο πιθανό να απασχοληθούν. Ο τύπος της κοινωνίας στην οποία ζούσαν και η αντιληπτή κοινωνική στήριξη συσχετίστηκαν σημαντικά με τα εργασιακά αποτελέσματα.
59	Sherrod et al., 2014	N= 849 Ηλικία: 16-74 ετών με οπτική αναπηρία	Δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν από National Health and Nutrition Examination Survey) για τα έτη 1999-2008 National Health and Nutrition Examination Survey occupational questionnaire	Τα άτομα με οπτική αναπηρία είχαν υψηλότερες πιθανότητες να μην εργαστούν από αυτούς με κανονική όραση. Η οπτική αναπηρία συσχετίστηκε με μεγαλύτερες πιθανότητες να μην εργάζονται οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες. Οι πιθανότητες μη εργασίας που σχετίζονται με την οπτική αναπηρία ήταν ιδιαίτερα υψηλές στις γυναίκες, συμμετέχουσες κάτω των 55 ετών με διαβήτη.
60	Silverman & Bell, 2018	N= 443 Ηλικία: 18-83 έτη 278 (63%) εντελώς τυφλοί 165 (37%) μερικώς τυφλοί.	Ερωτηματολόγιο με τα δημογραφικά στοιχεία, ιστορικό εκμάθησης braille και τα μέτρα ευημερίας και απασχόλησης. Μέτρηση της τρέχουσας απασχόλησης με μια ερώτηση	Αυτοί που είχαν την braille ως κύριο μέσο ανάγνωσης αλλά και αυτοί που διδάχθηκαν braille κάποια στιγμή στη ζωή τους, αλλά χρησιμοποίησαν ένα διαφορετικό μέσο ανάγνωσης ήταν εξίσου πιθανό να έχουν κάποια μορφή αμειβόμενης απασχόλησης (56% και 57%, αντίστοιχα). Οι κύριοι αναγνώστες braille ήταν οριακά λιγότερο πιθανό να ανήκουν στην κατηγορία των ανέργων (17%) από τις άλλες δύο ομάδες (22% των δευτερευόντων αναγνώστων braille και (29%) των μη αναγνώστων braille.
61	Steverson, 2020	N=144 Ηλικία: 18-84 ετών με οπτική αναπηρία	Δεδομένα για τα δημογραφικά στοιχεία πάρθηκαν από μια έρευνα εθνικής συγκοινωνίας που διεξήχθη από το National Research and Training Center on Blindness and Low Vision 2 ερωτήσεις για τα εμπόδια σχετικά με την απασχόληση	Τα βασικά αντιληπτά εμπόδια απασχόλησης ήταν οι διακρίσεις και οι αρνητικές συμπεριφορές των εργοδοτών (55,6%), η έλλειψη τροποποιημένων υποδομών (46,5%), έλλειψη συγκοινωνιών (45,8%) και έλλειψη θέσεων εργασίας (43,8%). Υπήρξε σημαντική σχέση μεταξύ της έναρξης της οπτικής αναπηρίας και της αντίληψης, ότι η έλλειψη δεξιοτήτων ή ικανοτήτων εκτέλεσης εργασιών αποτελούν εμπόδια στην απασχόληση.

62	Taheri-Araghi & Hendren, 1994	N=76 Ηλικία: 15-86 ετών. Με επίκτητη τύφλωση ως αποτέλεσμα της μελαγχρωστικής αμφιβληστροειδίτιδας Εργαζόμενοι και άνεργοι	Δεδομένα για την έρευνα ελήφθησαν από την υπάρχουσα βάση δεδομένων the Mississippi State University Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision	Έξι από τις ανεξάρτητες μεταβλητές προέβλεψαν την επαγγελματική αποκατάσταση: 1) ηλικία, 2) φύλο, 3) φυλή, 4) κατάσταση εργασίας κατά τη στιγμή της ερώτησης, 5) συνολικό ποσό χρημάτων δαπάνης για την υπηρεσία που ενδιαφέρεται το άτομο και 6) ο αριθμός των αλλαγών στους στόχους σταδιοδρομίας.
63	Wolffe et al., 2013	N= 172 ενήλικες Σε ηλικία εργασίας Ανδρες: 66% από τους οποίους το 70% είχε τύφλωση και το 52% μειωμένη όραση Γυναίκες: 34% από τις οποίες το 30% είχε τύφλωση και το 48% μειωμένη όραση	Συνεντεύξεις με ένα ερωτηματολόγιο που αξιολόγησε τις προσωπικές και επαγγελματικές εμπειρίες	Στις απαντήσεις τους, εντοπίστηκαν τα ακόλουθα θέματα εργασιακής πρόκλησης: ξεπερασμένος ή απρόσιτος εξοπλισμός και υλικά σε συνδυασμό με ανεπαρκή βοήθεια, μεταφορά, ανεπαρκείς αποδοχές και μειωμένα κίνητρα, διακρίσεις, έλλειψη κονδυλίων ή χρόνου για να αποδώσουν αποτελεσματικά στους εργασιακούς τους ρόλους, έλλειψη ευκαιριών κατάρτισης και έλλειψη στέγης.
64	Wolffe, 1992	N= 76 Ηλικία: 17-71 ετών, 65%: με οπτική αναπηρία 32%: εντελώς τυφλοί 3%: κωφοί-τυφλοί	Concerns Report Method: (α) Δείκτης Ανησυχιών για την Απασχόληση (Employment Concerns Index) β) Ερωτηματολόγιο Ανησυχιών για την Απασχόληση (Employment Concerns Questionnaire - ECQ) και γ) Έκθεση Ανησυχιών για την Απασχόληση (Employment Concerns Report)	Οι συμμετέχοντες με πτυχίο κολεγίου ή μετά το πανεπιστήμιο είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν (77%). Η αυτοπεποίθηση για το μέλλον συσχετίστηκε επίσης θετικά με την απασχόληση, όπως και η απόκτηση δεξιοτήτων για θέσεις εργασίας που προσφέρουν μεγαλύτερες αποδοχές από τον κατώτατο μισθό. Τα πιο σημαντικά εμπόδια που εντοπίστηκαν ήταν οι ανεπαρκείς υπηρεσίες στήριξης, οι ανεκπλήρωτες ανάγκες εξέλιξης σταδιοδρομίας και η ανεπαρκής λήψη πληροφοριών σχετικά με τις ευκαιρίες σταδιοδρομίας.
65	Wright et al., 1999	N=250 Ηλικία: 19-59 ετών. 39 (16%) άτομα ανέφεραν ολική τύφλωση και 52 (21%) ανέφεραν εμφάνιση οπτικής αναπηρίας ή τύφλωση πριν από την ηλικία των 10 ετών.	Τα στοιχεία οπτικής λειτουργίας πάρθηκαν από το National Eye Institute Visual Function Questionnaire (NEI-VFQ) Και τα 10 στοιχεία από το δεύτερο μέρος (Δυσκολία με τις Δραστηριότητες) της συντομευμένης έκδοσης του ερωτηματολογίου (VFQ-25).	Τα άτομα με μειωμένη όραση (64%) είχαν μεγαλύτερη δυσκολία στην εργασία και στα χόμπι από ότι τα άτομα με αυτό-αναφερόμενη ολική τύφλωση (58%).

66	Zapata, 2020a	N=183 Ηλικία: 21-64 ετών με μελαγχρωστική αμφιβληστροειδοπάθεια (MA)	Γενική αυτό-αποτελεσματικότητα: 10-item General Self - Efficacy (Jerusalem & Schwarzer,1992) Άλλες μεταβλητές: το φύλο, η ηλικία, η ηλικία κατά τη διάγνωση της μελαγχρωστικής αμφιβληστροειδοπάθειας, τη χρήση του εργαλείου κινητικότητας, την ικανότητα οδήγησης, την κατάσταση απασχόλησης και το επίπεδο εκπαίδευσης.	Τα ευρήματα δηλώνουν ότι η γενική αυτό-αποτελεσματικότητα σχετίζεται με την κατάσταση απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με MA. Οι συμμετέχοντες που έλαβαν πτυχίο ή υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, που ήταν σε θέση να οδηγήσουν, συσχετίστηκε με υψηλότερες πιθανότητες να έχουν πλήρη ή μερική απασχόληση. Η ηλικία, το φύλο και η ηλικία κατά τη διάγνωση MA δεν βρέθηκαν να σχετίζονται με την κατάσταση απασχόλησης
67	Zapata, 2020b	N=180 Ηλικία: 21-66 ετών 19% εντελώς τυφλά ή είχαν μόνο την αίσθηση του φωτός. 18% εκ γενετής τύφλωση.	15 λεπτά διαδικτυακό ερωτηματολόγιο που περιέχει ερωτήσεις που σχετίζονται με δημογραφικά στοιχεία, πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία και συμπεριφορές. Για την αποδοχή της αναπηρίας: Personal Disability Identity Scale: Affirmation and acceptance. δημογραφικά στοιχεία, πληροφορίες σχετικά με την αναπηρία: διχοτομημένες μεταβλητές.	Η κατάσταση απασχόλησης επηρεάστηκε από την ορατότητα αναπηρίας, τη χρήση εργαλείων κινητικότητας, το ανώτερο μορφωτικό επίπεδο και την ηλικία. Οι υπόλοιπες μεταβλητές δεν βρέθηκαν να συμβάλλουν στατιστικά σημαντικά: αποδοχή αναπηρίας, το φύλο, η εκ γενετής έναρξη αναπηρίας, τύφλωση έναντι μειωμένης όρασης, έγγαμος, παρουσία πολλαπλών αναπηριών και έχοντας ένα μέλος της οικογένειας με την ίδια πάθηση.

3.1 Ατομικοί παράγοντες στις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία

Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση φαίνεται πως αρκετές έρευνες έχουν μελετήσει τους παράγοντες που αφορούν τα ατομικά χαρακτηριστικά, τόσο τα δημογραφικά όσο και τα προσωπικά των ατόμων με οπτική αναπηρία σε σχέση με την απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, 42 άρθρα απαντούν στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα (2, 3, 4, 5, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 44, 46, 47, 48, 52, 58, 59, 60, 61, 62, 65, 66, 67, 68). Αρχικά, τα αποτελέσματα για τα κοινωνικό - δημογραφικά στοιχεία βρέθηκαν σε 29 έρευνες, όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση (τυπική, σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, προσανατολισμού και κινητικότητας, γραφής Braille), η σοβαρότητα οπτικής αναπηρίας και η ηλικία έναρξης της αναπηρίας, οι συνοδές αναπηρίες, ο τόπος διαμονής, η οικογενειακή κατάσταση, η εργασιακή εμπειρία, η εθνικότητα και το μέσο ανάγνωσης, καθώς φαίνεται στην πλειοψηφία τους πως προβλέπουν τις πιθανότητες απασχόλησης και σχετίζονται με την εύρεση και διατήρηση της στα άτομα με οπτική αναπηρία (Bell, & Mino, 2013· Bell & Silverman, 2018· Bengisu et al., 2008· Brunes & Heir, 2022· Capella-McDonnal, 2005· Cimarolli & Wang, 2006· Cimera et al., 2015· Clements et al., 2011· Cmar et al., 2018· Crudden, 2002· Darensbourg, 2013· DeLaGarza & Erin, 1993· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gold et al., 2005· Houtenville, 2003· Jang et al., 2013· Kirchner et al., 1999· La Grow, 2004· Lee & Park, 2008· Leonard, 2002· McDonnall, 2010· McDonnall, & McKnight, 2021· McKnight et al., 2021· Shaw et al., 2007· Sherrod et al., 2014· Taheri-Araghi & Hendren, 1994· Wolffe et al., 1992· Wright, et al., 1999· Zapata, 2020b).

3.1.1 Φύλο

Πιο συγκεκριμένα, 18 έρευνες εξέτασαν τον παράγοντα του φύλου σε σχέση με τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία (Bell & Silverman 2018· Bengisu, et al., 2008· Brunes & Heir, 2022· Capella-McDonnall 2006· Cimarolli & Wang, 2006· Cimera et al., 2015· Clements et al., 2011· Darensbourg, 2013· DeLaGarza & Erin, 1993· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gupta et al., 2021· Houtenville, 2003· Kirchner et al., 1999· La Grow, 2004· Lee & Park, 2008· McKnight et al., 2021· Shaw,

2007· Taheri-Araghi & Hendren, 1994). Η έρευνα των Taheri- Araghi και Hendren (1994), σε ένα δείγμα 76 ατόμων, με επίκτητη τύφλωση (άνδρες 52,6%, γυναίκες, 47,4%) ως αποτέλεσμα της μελαγχρωστικής αμφιβληστροειδίτιδας, βρήκε ότι η μεταβλητή του φύλου ήταν σημαντική για την πρόβλεψη εργασίας των ατόμων που λάμβαναν υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης. Σε αυτό συμφωνούν και οι άλλες έρευνες (Cimarolli & Wang, 2006· Cimera et al. 2015· Clements et al 2011· Darensbourg 2013· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gupta et al., 2021· Kirchner et al., 1999· Lee & Park, 2007) ότι το φύλο επηρεάζει τις ευκαιρίες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία, καθώς οι άνδρες είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από τις γυναίκες και να αποκτήσουν ανταγωνιστική απασχόληση (competitive employment). Ο Houtenville (2003) βρήκε ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν χαμηλότερο από αυτό των ανδρών σε όλες τις περιπτώσεις οπτικής αναπηρίας στις υποκατηγορίες του δείγματος (τυφλοί, τυφλοί στο ένα μάτι, μειωμένη όραση, όραση με μαύρες κηλίδες, μισότυφλοι, νυκταλωπία, ημεραλωπία, αχρωματοψία). Ομοίως, η τουρκική έρευνα των Bengisu et al. (2008) και η νορβηγική μελέτη των Burnes και Heir (2022) αναφέρει, ότι το ποσοστό των εργαζόμενων ανδρών με οπτική αναπηρία ήταν μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών, καθώς και το ποσοστό των ανέργων ανδρών ήταν μικρότερο από αυτό των ανέργων γυναικών, ακόμη και μετά τις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, όπως φαίνεται και στον La Grow (2004). Χαμηλότερο ήταν το ποσοστό των γυναικών που εργάστηκαν μετά την έναρξη της αναπηρίας, σε σύγκριση με τους άνδρες (McKnight et al., 2021). Σε αντίθεση με τους Bell και Silverman (2018), DeLaGarza και Erin (1993) και Zapata, (2020b) δεν βρέθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των ανδρών και των γυναικών με οπτική αναπηρία, αλλά ούτε συσχετίστηκε το φύλο θετικά με την απασχόληση (Capella-McDonnall, 2005). Τέλος, σε μία έρευνα βρέθηκαν παρόμοια ποσοστά ανδρών και γυναικών συμμετεχόντων που είχαν αμειβόμενη εργασία (Shaw et al., 2007).

3.1.2 Ηλικία

Σε 17 έρευνες βρέθηκε, ότι οι συμμετέχοντες νεότερης ηλικίας είχαν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και ότι γενικότερα η μικρότερη ηλικία αυξάνει τις πιθανότητες αμειβόμενης απασχόλησης, για τα άτομα με οπτική αναπηρία (Bell & Silverman, 2018· Bengisu et al., 2008· Brunes, & Heir, 2022· Cimera et al., 2015·

Darensbourg, 2013· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gupta et al., 2021· Kirchner et al., 1999· Leonard, 2002· La Grow, 2004· McDonnal, 2010· McDonnall, & McKnight, 2021· Rumrill et al., 1998· Shaw et al., 2007· Taheri-Araghi & Hendren, 1994· Wolffe et al., 1992· Zapata, 2020b). Τα άτομα ηλικίας 30-40 ετών εκπαιδευόμενα σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης είχαν περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης (Taheri-Araghi & Hendren, 1994). Συγκριτικά, μεταξύ των ατόμων με οπτική αναπηρία και εκείνων χωρίς οπτική αναπηρία, το εύρος των ποσοστών απασχόλησης, είναι σχετικά μεγάλο: η διαφορά είναι πάνω από 40% μεταξύ των υψηλότερων ποσοστών των απασχολούμενων, που βρέθηκαν στην ομάδα 22-49 ετών (58% απασχολούνται άτομα με οπτική αναπηρία και 62% άτομα χωρίς οπτική αναπηρία) και τα χαμηλότερα ποσοστά που απασχολούνται να είναι στην ομάδα ηλικιών 65-69 ετών (14%, 17%, αντίστοιχα) (Kirchner et al., 1999).

Ακόμη, η αναζήτηση εργασίας συσχετίστηκε σημαντικά με μικρότερη ηλικία (Leonard, 2002). Τα άτομα των νεότερων ηλικιακών ομάδων (ηλικίες 18-32 και 33-47) είχαν αμειβόμενη απασχόληση σε υψηλότερο ποσοστό (42,5% και 45,7%, αντίστοιχα) από εκείνα με μεγαλύτερη ηλικία (34,2%) (La Grow, 2004). Με αυτό συμφωνούν και οι Gupta et al. (2021) και οι Shaw et al. (2007), μεγάλο ποσοστό ατόμων με οπτική αναπηρία μικρότερης ηλικίας είχε εργαστεί με αμοιβή αλλά και αναζητούσε ενεργά εργασία, σε σύγκριση με την ομάδα μεγαλύτερης ηλικίας.

Στην έρευνα των Bengisu et al. (2008) ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων και των ανέργων ήταν 36 και 28 ετών αντίστοιχα και αναφέρεται πως τα ενήλικα άτομα με οπτική αναπηρία έχουν ελαφρώς μεγαλύτερες πιθανότητες απασχόλησης (Bengisu et al., 2008). Στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 36 ετών, σε ένα δείγμα 3.610 με τύφλωση (48%) και οπτική αναπηρία (52%) βρέθηκε να είναι 3 φορές πιο πιθανή η αμειβόμενη απασχόληση (Darensbourg, 2013). Αλλά και στους Bruner και Heir (2022) παρατηρήθηκαν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ αυτών που ήταν μέσης ηλικίας. Η μεγαλύτερη ηλικία, κατά τη στιγμή της αίτησης σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, συσχετίστηκε με μειωμένες πιθανότητες ανταγωνιστικής απασχόλησης (Rumrill et al., 1998). Στην έρευνα της Zapata (2020b) οι συμμετέχοντες είχαν 6% χαμηλότερες πιθανότητες να εργαστούν για κάθε επιπλέον έτος ηλικίας. Τέλος, τα άτομα ηλικίας 23-25 ετών είχαν περισσότερες πιθανότητες να επιτύχουν ανταγωνιστική απασχόληση σε σύγκριση με τα άτομα ηλικίας 16-18 ετών (Cimera et al., 2015).

Ωστόσο, σε 6 έρευνες δεν διαπιστώθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της ηλικίας και των ποσοστών απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία ή ότι η νεότερη ηλικία συσχετίστηκε με μεγαλύτερες πιθανότητες απασχόλησης (Bell & Mino 2013· Capella- McDonnall 2005· Clements et al., 2011· Jang et al., 2013· Lee & Park, 2008· Zapata, 2020a).

3.1.3 Τυπική εκπαίδευση

Σε 17 έρευνες εξέτασαν το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια) (Bell & Silverman, 2018· Bengisu, 2008· Budiarti, 2018· Capella-McDonnal, 2005· Cimarolli & Wang, 2006· Clements et al., 2011· Cmar et al., 2018· Hagemoser, 1996· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gilies et al. 1998· Kirchner, 1999· La Grow, 2004· Shaw, 2007· Lee & Park, 2008· McDonnall, 2010· McDonnall & Knight, 2021· Wolffe et al., 1992· Zapata 2020a· 2020b). Αναλυτικότερα, τα άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, απολυτήριο γυμνασίου, κολεγίου ή αυτοί που διέθεταν πανεπιστημιακή εκπαίδευση, έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν εργασία από εκείνους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο (Bengisu et al., 2008· Giesen & Cavanaugh, 2013). Επίσης, όσοι έχουν πτυχίο μεταπτυχιακού επιπέδου είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν σε έμμισθη εργασία από αυτούς με απολυτήριο δημοτικού, καθώς η εκπαίδευση έχει τη μεγαλύτερη επίδραση από οποιαδήποτε άλλη μεταβλητή και έχει στατιστική σημασία (Clements 2011· Lee & Park, 2007). Στα ευρήματα άλλων ερευνών, επιβεβαιώνονται τα παραπάνω αποτελέσματα, πως οι συμμετέχοντες που είχαν χαμηλότερα επίπεδα οπτικής αναπηρίας (Shaw, 2007) και υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και κυρίως την κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Bachelor) (Cmar et al., 2018· Zapata, 2020b) ή διδακτορικό τίτλο ή πτυχίο νομικής (Bell & Silverman, 2018) με καθημερινή χρήση του διαδικτύου αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησης (Gurta et al., 2021) είτε πλήρης είτε μερικής (Zapata, 2020a· 2020b) και αποτελεί σημαντικό προγνωστικό παράγοντα της συμμετοχής στην αγορά εργασίας αυτών των ατόμων (Hagemoser, 1996). Στην έρευνα των Gilies et al. (1998) υπογραμμίζεται η ανάγκη για κατάρτιση, να αποτελεί ένα συνεχές και απαραίτητο στοιχείο της επαγγελματικής ζωής, διότι επηρεάζει την εύρεση και διατήρηση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία.

Σύμφωνα με τους Wolffe et al. (1992), τα άτομα με κάποια κολεγιακή ή μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά χωρίς πτυχίο, είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι (63%). Με αυτό, συμφωνούν οι Capella-McDonnal (2005) και Kirchner et al. (1999), που διαπίστωσαν ότι η λήψη μιας ολοκληρωμένης εκπαίδευσης, αυξάνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερσχύει των επιπτώσεων αναπηρίας, για τα νεότερα άτομα (Kirchner et al., 1999).

Σους Cmar, et al., (2018) σημαντική επίδραση στην απασχόληση είχαν τα χρόνια της εκπαίδευσης. Σε αντίθεση με την McDonnall (2010) τα επιπλέον χρόνια εκπαίδευσης σε ένα δείγμα εφήβων με οπτική αναπηρία δεν συσχετίστηκαν με την απασχόληση, αλλά οι επιδόσεις τους στα μαθηματικά και τις λεκτικές δεξιότητες. Φαίνεται, ότι οι ακαδημαϊκές δεξιότητες μπορεί να είναι πιο σημαντικές για τους νέους με οπτική αναπηρία, επειδή οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας είναι πιο περιορισμένες γι' αυτούς, ή επειδή τους καθιστά πιο ανταγωνιστικούς έναντι άλλων εργαζομένων με παρόμοια επίπεδα εκπαίδευσης (McDonnall, 2010).

Στην έρευνα του Budiarti (2018), η εκπαίδευση σε σχολεία χωρίς αποκλεισμούς, ειδικά σχολεία και υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, επηρέασε τα εργασιακά αποτελέσματα και τις ευκαιρίες πρόσβασης στην απασχόληση. Βρήκε πλεονεκτήματα, όπως η ανάπτυξη μηχανισμών για την αντιμετώπιση των στάσεων της κοινωνίας, η ανάπτυξη ανταγωνιστικότητας και αυτοπεποίθησης, που ήταν επωφελείς για το μέλλον τους. Οι μουσικές δεξιότητες, που ανέπτυξαν στο ειδικό σχολείο, που ήταν κύριο βασικό μάθημα, τους δημιούργησαν ευκαιρίες για να βρουν εργασία (Budiarti, 2018).

3.1.4 Υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης

Σε 20 μελέτες εξετάστηκε η εκπαίδευση σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, ως παράγοντας που επηρεάζει τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία (Bell & Silverman, 2018· Benoit, 2013· Budiarti, 2018· Cimera et al., 2015· Coffey et al., 2015· Crudden, 2002· Crudden et al., 2005· Crudden et al., 1998· Crudden & McBroom, 1999· Ibrahimkhil et al., 2021· Gilies et al., 1998· Gupta et al., 2021· Jang et al., 2013· Jo et al., 2010· La Grow & Daye, 2005· Lee & Park, 2008· Leonard, 2002· McDonnall, 2011· O' Dey, 1999· Steverson, 2020). Η εύρεση και διατήρηση της εργασίας επηρεάζεται από το είδος της κατάρτισης, αλλά και της

συμμετοχής σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, έτσι ώστε να επιτύχουν τους στόχους τους και την σταδιοδρομία που επιθυμούν τα άτομα με οπτική αναπηρία (Gilies et al., 1998). Στους Lee και Park (2008) αυτές οι υπηρεσίες περιλάμβαναν την εκπαίδευση για καθημερινές δραστηριότητες (όπως περπάτημα, δραστηριότητες καθημερινής ζωής και αθλήματα), δεξιότητες επικοινωνίας (όπως η Braille και οι δεξιότητες πληκτρολόγησης) και εκπαίδευση στην τεχνολογία των πληροφοριών (όπως η χρήση υπολογιστών ή βοηθητικών συσκευών). Βρέθηκε θετική συσχέτιση της απασχόλησης και των δεξιοτήτων επικοινωνίας, αλλά όχι με τις καθημερινές δραστηριότητες και την εκπαίδευση στην τεχνολογία των πληροφοριών, γεγονός που υποδηλώνει ότι η απασχόληση ατόμων με οπτική αναπηρία απαιτεί ένα περιβάλλον στο οποίο μπορούν να επικοινωνούν ελεύθερα με τον γενικό πληθυσμό. Στους Jo et al. (2010), το 67,4% των συμμετεχόντων ένιωσαν ότι ήταν έτοιμοι να αναζητήσουν εργασία μετά την έξοδό τους από το πρόγραμμα υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης.

Στην έρευνα των Cimera et al. (2015), εξέτασαν αναλυτικά τις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης και κατέληξαν, ότι όσοι έλαβαν υπηρεσίες αναζήτησης εργασίας, τοποθέτησης σε θέση εργασίας, κατάρτισης στη τεχνολογία, η εκπαίδευση σε κολέγιο ή πανεπιστήμιο και υπηρεσίες υποστήριξης (όπως επαγγελματική καθοδήγηση και παρακολούθηση) για να βρουν εργασία, είχαν περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης. Με αυτό συμφωνεί η έρευνα του Leonard, (2002), που μία από τις μεταβλητές που συσχετίστηκε σημαντικά με την αναζήτηση εργασίας ήταν η λήψη υπηρεσιών τοποθέτησης σε θέση εργασίας. Ενώ, οι συμμετέχοντες που λάμβαναν υπηρεσίες ανάγνωσης, δηλαδή υπηρεσίες για άτομα που δεν μπορούν να διαβάσουν έντυπη μορφή λόγω τύφλωσης, συμπεριλαμβανομένης της φωναχτής ανάγνωσης, την μετατροπή έντυπων πληροφοριών σε braille ή ηχογραφήσεις, είχαν 54% λιγότερες πιθανότητες απασχόλησης, αλλά και αυτοί που έλαβαν υπηρεσίες προετοιμασίας για την αγορά εργασίας, όπως οι κατάλληλες εργασιακές συμπεριφορές, το κατάλληλο ντύσιμο και μέθοδοι αύξησης της παραγωγικότητας, είχαν λιγότερες πιθανότητες από αυτούς που δεν έλαβαν (Cimera et al., 2015).

Στην έρευνα των Ibrahimkhil et al. (2021), οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι οι επαγγελματικές δεξιότητες είναι απαραίτητες για την επιτυχημένη επαγγελματική εξέλιξη, όπως η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία, η ικανότητα να μιλάει πολλές γλώσσες, η ικανότητα της πειθούς - η ικανότητα να πείσει έναν εργοδότη κατά τη

διάρκεια μιας συνέντευξης για δουλειά, η γνώση της ψηφιακής τεχνολογίας και οι επικοινωνιακές δεξιότητες. Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ανέφεραν τη σημασία του να διακατέχεται το άτομο με οπτική αναπηρία με επαγγελματικές δεξιότητες, που να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των εργοδοτών, ώστε να αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες κατά την εκτέλεση της εργασίας τους (Ibrahimkhil et al., 2021). Από την άλλη, οι Jang et al. (2013) βρήκαν, ότι τα άτομα που έλαβαν λιγότερες υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης πριν από την πρόσληψη, είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν, ενώ οι επαγγελματικές δεξιότητες πριν την απασχόληση συσχετίστηκαν θετικά με την πρόβλεψη απασχόλησης. Ενώ, στους Roy et al. (1998) λιγότεροι από τους μισούς άνεργους πτυχιούχους ανέφεραν ότι οι θεσμικές και εθελοντικές οργανώσεις, στην φάση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση, δεν ήταν χρήσιμες.

Η έλλειψη σε εργασιακές δεξιότητες, οικονομικά κίνητρα και στην εκπαίδευση, θεωρείται εμπόδιο για την εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία. (O' Dey, 1999· Steverson, 2022). Στους Crudden et al. (1998), ορισμένοι ερωτηθέντες πίστευαν, ότι δεν ήταν προετοιμασμένοι για απασχόληση, επειδή δεν είχαν σχετική εργασιακή εμπειρία (27%), επαγγελματική κατάρτιση (17%), εκπαίδευση (10%) ή δεν είχαν τις κατάλληλες δεξιότητες για την διαδικασία της συνέντευξης (10%), με αποτέλεσμα να μην αναζητούν εργασία. Σύμφωνα με τους Crudden και McBroom (1999), περίπου το 91% των συμμετεχόντων είχαν λάβει υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, κάποια στιγμή στη ζωή τους. Η πιο συχνά λαμβανόμενη υπηρεσία, ήταν η οικονομική βοήθεια για εκπαιδευτικά έξοδα (66%). Ακολουθούν οι αγορές εξοπλισμού, βοηθημάτων και συσκευών και η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας. Οι πρόσθετοι τομείς εκπαίδευσης περιλάμβαναν δεξιότητες χρήσης υπολογιστών και εργασιακές δεξιότητες. Άλλες υπηρεσίες περιλάμβαναν μέσα ανάγνωσης, εξοπλισμό ηλεκτρονικών υπολογιστών και εργασιακές στολές. Οι υπηρεσίες πληροφόρησης περιλάμβαναν πληροφορίες, σχετικά με την αντιστοίχιση προσόντων, ικανοτήτων και ενδιαφερόντων σε κατάλληλες θέσεις εργασίας, παραπομπές σε γραφεία ευρέσεως εργασίας, συμβουλευτική για τους συμμετέχοντες και τις οικογένειές τους και πληροφορίες για ιατρική ασφάλιση. Μόνο το 39% των συμμετεχόντων πίστευε ότι οι υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, τους βοήθησαν πραγματικά να βρουν δουλειά. Περίπου το 34% πίστευε ότι βελτίωσαν την ικανότητά τους να εκτελούν τη δουλειά τους, το 28% πίστευε ότι οι υπηρεσίες τους έκαναν πιο ανταγωνιστικούς συγκριτικά με τους εργαζομένους χωρίς οπτική αναπηρία

και το 25% πίστευε ότι τους βοήθησαν να διατηρήσουν τη δουλειά τους (Crudden & McBroom, 1999).

Επιπλέον, όσοι είχαν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, απασχολούνταν περισσότερο και για μεγαλύτερες περιόδους, λάμβαναν υψηλότερους μισθούς και είχαν λιγότερες πιθανότητες να παρουσιάσουν δευτερογενή προβλήματα υγείας (Crudden & McBroom, 1999). Σε αντίθεση, έρχεται η μελέτη των Kirchner et al. (1999), που βρήκαν ότι τα ποσοστά λήψης υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης είναι υψηλότερα σε όλες τις υποομάδες εκείνων που δεν απασχολούνται.

Επιπλέον, η κατάλληλη εκπαίδευση του ατόμου στη χρήση του προσαρμοστικού εξοπλισμού πριν από την ημερομηνία απασχόλησης, είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή τοποθέτηση (Crudden et al., 2005). Πολλοί ανέφεραν την εξειδικευμένη εντατική εκπαίδευση σε δεξιότητες που αφορούν τη τύφλωση και τη σωστή αποκατάσταση της, την πρόσβαση σε έμπειρο προσωπικό για την εξελιγμένη τεχνολογία, ως μερικούς παράγοντες που θα βελτίωναν την τρέχουσα εργασιακή κατάσταση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Benoit, 2013). Η εκπαίδευση στην τεχνολογία των πληροφοριών θεωρήθηκε ως βασική απαίτηση για όσους βρίσκονται στο χώρο εργασίας (Coffey et al., 2015). Η πρόσβαση στην τεχνολογία, είχε σημαντικό θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική ζωή των ατόμων με οπτική αναπηρία (Ibrahimkhil et al., 2021). Πέρα από τις θετικές επιδράσεις των υπολογιστών στη ζωή και την επαγγελματική αποκατάστασή τους, σε αρκετούς δημιούργησε άγχος σχετικά με το χρονικό περιθώριο της απόκτησής τους, την εκμάθηση και την εκτέλεση εργασιών, την αποτελεσματική χρήση τους, αλλά και τη μη συμβατότητα με τα συστήματα των εργοδοτών (Crudden, 2002). Σε αντίθεση με τα προαναφερθέντα, στην έρευνα του Steverson (2020), η μεταβλητή της εκπαίδευσης ως ένα είδος φραγμού για την συμμετοχή 144 συμμετεχόντων ανέργων και εργαζομένων στην εργασία, δεν αναφέρθηκε από κανέναν.

Τέλος, η μελέτη των Bell και Mino (2013), επικεντρώθηκε κυρίως στην παροχή εκπαίδευσης δεξιοτήτων προσαρμογής μέσω ολοκληρωμένων ημερήσιων προγραμμάτων εκπαίδευσης (day training programmes). Τα δεδομένα έδειξαν ότι τα άτομα που ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση σε ένα εκπαιδευτικό κέντρο, βασισμένο σε δομημένο πρόγραμμα (Structured Discovery), απασχολούνταν σε ποσοστό 60%. Όσοι ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση σε ένα κέντρο κατάρτισης, απασχολήθηκαν σε ποσοστό 47% και όσοι, είτε έλαβαν εκπαίδευση στο σπίτι είτε δεν έλαβαν επίσημη εκπαίδευση δεξιοτήτων, απασχολήθηκαν σε ποσοστό 56%. Όσοι διέκοψαν την εκπαίδευση και

έκαναν πολλές απόπειρες να την συνεχίσουν, πολλές φορές, έχουν σημαντικά λιγότερες πιθανότητες (35%) για απασχόληση από εκείνους που λαμβάνουν εκπαίδευση μόνο μία φορά (57%) (Bell & Mino, 2013).

3.1.5 Μέσο ανάγνωσης

Μια ακόμη μεταβλητή που μελετήθηκε σε σχέση με τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία, είναι η γνώση της γραφής braille και του μέσου ανάγνωσης, γενικότερα (Bell & Mino, 2013· Bell & Silverman, 2018· Bengisu et al., 2008· Cimera et al., 2015· Lee & Park, 2008· Ryles, 1996· Silverman & Bell, 2018). Στους Bell και Mino (2013), το 75% των συμμετεχόντων (66,44% τυφλοί, 33,52% άλλη οπτική αναπηρία) είχε διδαχθεί κάποια στιγμή τη γραφή braille, αλλά μόνο το 63% ανέφερε ότι εξακολουθεί να την χρησιμοποιεί σε καθημερινή βάση. Οι αναγνώστες braille απασχολούνταν σε ποσοστό 58%, ενώ εκείνοι που δεν διαβάζουν, να απασχολούνται σε ποσοστό 44%. Ομοίως, στην έρευνα των Bell και Silverman (2018), οι συμμετέχοντες τυφλοί (75,02%) και με άλλη οπτική αναπηρία (24,98%), που ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν την braille τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα και που ήταν μέλη στην Εθνική Ομοσπονδία Τυφλών (National Federation of the Blind, NFB), είχαν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται είτε σε μια παραδοσιακή εργασία πλήρους απασχόλησης είτε σε αυτοαπασχόληση, αλλά και να αμείβονται καλύτερα από εκείνους, που την χρησιμοποιούσαν λιγότερο από μια εβδομάδα ή καθόλου. Τα ποσοστά απασχόλησης των δύο τελευταίων ομάδων δεν διέφερε στατιστικά σημαντικά (Bell & Silverman, 2018).

Στην έρευνα των Bengisu et al. (2008), το 89% των συμμετεχόντων, εκ των οποίων το 79% ήταν νομικά τυφλοί, χρησιμοποιούσε τις ίδιες συσκευές που χρησιμοποιούσαν τα άτομα χωρίς οπτική αναπηρία. Μόνο έξι εργαζόμενοι χρησιμοποιούσαν υπολογιστές και συσκευές ανάγνωσης οθόνης (Bengisu et al., 2008). Στους Lee και Park (2008), σε ένα δείγμα ατόμων με βαριά οπτική αναπηρία μέχρι πολύ ήπια, όχι μόνο η γνώση της braille, αλλά και της πληκτρολόγησης και της χρήσης βοηθητικών συσκευών αύξησε τις πιθανότητες απασχόλησης. Ομοίως, στην έρευνα των Cimera et al. (2015), η λήψη εξειδικευμένων υπηρεσιών ανάγνωσης ως μέρος του προγράμματος επαγγελματικής αποκατάστασης, όπως η μετατροπή έντυπων πληροφοριών σε braille, η φωναχτή ανάγνωση ή οι ηχογραφήσεις αύξησαν τις

πιθανότητες απασχόλησης, τονίζοντας έτσι τη σημασία των προσαρμοσμένων παρεμβάσεων. Η μελέτη του Ryles (1996) για τη σχέση μεταξύ της γνώσης braille και της απασχόλησης διαπίστωσε ότι παρόλο που η εκτεταμένη χρήση της γραφής braille δεν εγγυάται την απασχόληση, τα νομικά τυφλά άτομα που ανέφεραν εκτεταμένη προσωπική και επαγγελματική χρήση της, είχαν πολύ χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας από το συνολικό δείγμα. Επιπλέον, το 42% των αναγνωστών braille έναντι 23% των αναγνωστών έντυπου υλικού απασχολούνταν με πλήρες ωράριο και το 14% αναγνωστών braille και το 3% αναγνωστών έντυπου υλικού, απασχολούνταν με μερική απασχόληση. Ωστόσο, τα άτομα που διδάχθηκαν braille, αφού έμαθαν να διαβάζουν έντυπα, δεν είχαν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης από αυτά που δεν είχαν μάθει braille (Ryles, 1996).

Σε άλλη έρευνα των Silverman και Bell (2018), που η πλειοψηφία του δείγματος ήταν άτομα εντελώς τυφλά (63%) και μερικώς τυφλά (partially blind) (37%), όσοι είχαν την braille ως κύριο μέσο ανάγνωσης, αλλά και αυτοί που έλαβαν εκπαίδευση braille κάποια στιγμή στη ζωή τους, αλλά χρησιμοποίησαν ένα διαφορετικό μέσο ανάγνωσης, όπως μεγάλη εκτύπωση, τυπική εκτύπωση, ηχογραφημένο υλικό και ανάγνωση από τρίτους, ήταν εξίσου πιθανό να έχουν κάποια μορφή αμειβόμενης απασχόλησης (56% και 57%, αντίστοιχα). Αυτές οι δύο ομάδες είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από εκείνους που δεν γνώριζαν braille (Silverman & Bell, 2018).

3.1.6 Εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας – Μέσο κινητικότητας

Οι δεξιότητες αλλά και το μέσο κινητικότητας σε σχέση με την ένταξη στην αγορά εργασίας μεταξύ των ατόμων με οπτική αναπηρία. Ο ελεύθερος χρόνος για την παρακολούθηση της προσωπικής εκπαίδευσης προσανατολισμού και κινητικότητας και τα τροποποιημένα προγράμματα για την αντιμετώπιση των δυσκολιών μεταφοράς ήταν χρήσιμα για την διατήρηση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία (Crudden, 2002). Στην έρευνα των Bell και Mino (2013) με δείγμα νομικά τυφλούς αλλά και συμμετέχοντες με άλλη οπτική αναπηρία, σχετικά με την εκπαίδευση κινητικότητας, επικεντρώθηκαν στην εκπαίδευση μαστουινιού καθώς 777 συμμετέχοντες είχαν διδαχθεί την χρήση του μαστουινιού. Τα δεδομένα έδειξαν ότι τα άτομα που χρησιμοποιούν λευκό μαστούινι (54%) για την κινητικότητα,

απασχολούνταν σε σημαντικά υψηλότερο ποσοστό (57%) από εκείνα που δεν το κάνουν (49%). Το είδος του μαστουνιού φάνηκε να έχει μικρή στατιστική σημασία με την απασχόληση. Πενήντα άτομα (5,92%) δήλωσαν, ότι χρησιμοποίησαν άλλου είδους συσκευή κινητικότητας, η οποία δεν προσδιορίζεται. Όμως, στις έρευνες του Zapata (2020a· 2020b), οι συμμετέχοντες με μελαγχρωστική αμφιβληστροειδοπάθεια και άλλες οπτικές αναπηρίες, που χρησιμοποίησαν λευκό μαστούνι ή σκύλο - οδηγό ή και τα δύο, είχαν μικρότερες πιθανότητες να έχουν πλήρη ή μερική απασχόληση, σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες που δεν χρησιμοποίησαν ούτε μαστούνι ούτε σκύλο οδηγό.

Σε αντίθεση με τους Crudden et al., (2015) και Taheri-Araghi και Hendren, (1994) το είδος του βοηθήματος κινητικότητας και η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας δεν συσχετίστηκε με τα ποσοστά απασχόλησης. Σύμφωνα με την έρευνα των Silverman και Bell (2018), οι περισσότεροι συμμετέχοντες με νομική τύφλωση ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν μαστούνι ως κύριο βοήθημα κινητικότητας (68,86%), λιγότεροι (12,92%) ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν σκύλο - οδηγό, άλλοι (6,85%) ανέφεραν ότι χρησιμοποιούσαν και σκύλο και μαστούνι, ενώ ένα μικρό ποσοστό (7,81%) δήλωσε ότι δεν χρησιμοποιούσε κανένα βοήθημα για τη κινητικότητα. Οι υπόλοιποι 41 συμμετέχοντες ανέφεραν, ότι χρησιμοποίησαν άλλους τρόπους, όπως με έναν συνοδό ή αναπηρικό αμαξίδιο. Στην έρευνα τους, το είδος του βοηθήματος κινητικότητας που χρησιμοποιήθηκε (μαστούνι, σκύλος-οδηγός, και τα δύο ή κανένα) δεν είχε καμία σχέση με τα ποσοστά απασχόλησης (Silverman & Bell, 2018).

Βέβαια, συμμετέχοντες με μελαγχρωστική αμφιβληστροειδοπάθεια που ήταν ικανοί να οδηγήσουν, είχαν 130% υψηλότερες πιθανότητες να έχουν πλήρη ή μερική απασχόληση (Zapata, 2020a).

3.1.7 Σοβαρότητα και ηλικία έναρξης οπτικής αναπηρίας

Σε 18 έρευνες μελετήθηκε ο βαθμός της οπτικής αναπηρίας και της ηλικίας έναρξης της αναπηρίας σε σχέση με τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία (Bell & Silverman, 2018· Brunes, & Heir, 2022· Capella-McDonnal, 2005· Cimera et al., 2015· Clements et al., 2011· Cmar et al., 2018· Darensbourg, 2013· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gold et al., 2005· Gupta et al., 2021· Houtenville, 2003· Leonard, 2002· La Grow, 2004· Lee & Park, 2008· Sherrod et al., 2014· Taheri-Araghi

et al., 1994· Wright et al., 1999· Zapata 2020a· 2020b). Οι συμμετέχοντες που είχαν νομική τύφλωση ή ολική τύφλωση ή σοβαρή οπτική αναπηρία είχαν μικρότερες πιθανότητες επίτευξης έμμισθης εργασίας από εκείνους με άλλες οπτικές αναπηρίες (μειωμένη όραση, λιγότερο σοβαρή οπτική αναπηρία) (Cimera et al., 2015· Giesen & Cavanaugh, 2013· Gupta et al., 2021· Houtenville 2003· Shaw et al., 2007). Στην έρευνα του La Grow (2004), τα άτομα με μειωμένη όραση είχαν το υψηλότερο ποσοστό υποαπασχόλησης (45,2%). Οι συμμετέχοντες που ήταν τυφλοί, ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ότι δεν είχαν υποβάλει αίτηση απασχόλησης το προηγούμενο έτος και ότι δεν είχαν συνέντευξη το προηγούμενο έτος (Gold et al., 2005). Όμως, στους Cmar et al. (2018), όσοι ήταν εντελώς τυφλοί, είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από εκείνους με βαριά μειωμένη όραση. Σε αντίθεση με τον Wright (1999), τα άτομα με μειωμένη όραση (64%) είχαν μεγαλύτερη δυσκολία στην εργασία από ότι οι άνθρωποι με αυτό-αναφερόμενη ολική τύφλωση (58%). Σε πέντε έρευνες, τα χαρακτηριστικά και η σοβαρότητα της οπτικής αναπηρίας δεν εντοπίστηκαν να σχετίζονται με τα ποσοστά απασχόλησης ούτε με το εργασιακό καθεστώς (Bell & Mino, 2013· Bell & Silverman 2018· Brunet & Heir, 2022· Delagarza & Erin, 1993· Sherrod, 2014· Wolffe et al., 1992).

Αυτοί που ήταν εκ γενετής τυφλοί ή εμφάνισαν πρόβλημα στην όραση στην ηλικία 0-5 ετών, είχαν περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης ή απασχολήθηκαν πιο συχνά από αυτούς που την εμφάνισαν αργότερα (Bell & Silverman, 2018· La Grow, 2004). Και σε άλλες έρευνες, η υψηλότερη ηλικία έναρξης της απώλειας όρασης, συσχετίστηκε με χαμηλότερη απασχόληση (Brunet & Heir, 2022· Clements et al., 2011). Από την άλλη, με την αύξηση της ηλικίας έναρξης της αναπηρίας, τα περισσότερα χρόνια από την έναρξη, συσχετίστηκαν με υψηλότερες πιθανότητες συνέχισης της εργασίας. Για παράδειγμα, οι πιθανότητες διατήρησης της απασχόλησης μετά την εμφάνιση της αναπηρίας αυξήθηκαν κατά 10,3% εάν η ηλικία έναρξης αναπηρίας ήταν στα 20 έτη, ενώ οι πιθανότητες αυξήθηκαν στο 57,2% εάν η ηλικία έναρξης ήταν στα 50 έτη (McKnight et al., 2021). Σε 4 έρευνες, η ηλικία κατά την έναρξη της οπτικής αναπηρίας δεν βρέθηκε να σχετίζεται σημαντικά με το ποσοστό και τις πιθανότητες απασχόλησης (La Grow, 2004· Taheri-Araghi et al., 1994) ούτε με την κατάσταση απασχόλησης (Zapata 2020a· 2020b).

3.1.8 Συνοδές αναπηρίες

Ακόμη ένας παράγοντας που σχετίζεται με τις προοπτικές απασχόλησης ήταν η έλλειψη δευτερεύουσας αναπηρίας ή ο αριθμός και το είδος των δευτερευουσών αναπηριών που απαντάται σε 9 έρευνες. Οι συμμετέχοντες, με τουλάχιστον μία επιπλέον αναπηρία, είχαν χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης, λιγότερες πιθανότητες απασχόλησης και αναζήτησης εργασίας από εκείνους χωρίς πρόσθετες αναπηρίες (Brunes & Heir, 2022· Coffey et al., 2015· Leonard, 2002· Lee & Park, 2008· Gupta et al., 2021). Όσοι εμφάνισαν μία επιπλέον αναπηρία, είχαν κάπως υψηλότερα ποσοστά υποαπασχόλησης (38,9%) από εκείνους που δεν είχαν (36,6%) (La Grow, 2004). Μεταξύ των ανδρών με άλλες χρόνιες αναπηρίες, μόνο όσοι είχαν παραπληγία, ημιπληγία, ή τετραπληγία και αυτοί που ανέφεραν νοητική αναπηρία, είχαν σημαντικά χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης από τους άνδρες που ανέφεραν ότι ήταν τυφλοί, ενώ όσοι ανέφεραν εγκεφαλική παράλυση, είχαν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης (Houtenville, 2003). Αναφορικά με τις γυναίκες, το ποσοστό απασχόλησης ήταν χαμηλότερο σε όλες τις ομάδες του δείγματος (Houtenville, 2003). Επίσης, μικρότερες πιθανότητες εργασίας που σχετίζεται με την οπτική αναπηρία ήταν και τα διαβητικά άτομα (Sherrod, 2014). Σε αντίθεση με τους Bengisu et al. (2008), η εμφάνιση μίας ακόμη αναπηρίας δεν επηρέασε την απασχόληση.

3.1.9 Οικογενειακή κατάσταση

Η οικογενειακή κατάσταση σε αρκετές μελέτες συσχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με την απασχόληση και αποτελεί από τους σημαντικούς παράγοντες που προβλέπουν την πιθανότητα ενός ατόμου να απασχοληθεί (Bell & Silverman 2018· Bengisu et al., 2008· Brunes & Heir, 2022· Lee & Park, 2008). Τα μέλη της οικογένειας και οι σύντροφοι είναι σημαντικοί, διότι βοηθούν να ξεπεραστούν τα εμπόδια της ανεργίας και αυξάνουν τις δυνατότητες απασχόλησης (Crudden & McBroom, 1999· Lee & Park, 2008· Ibrahimkhil et al., 2021). Στην έρευνα των Bengisu et al. (2008), τα παντρεμένα άτομα με οπτική αναπηρία μπορεί να έχουν σημαντικά υψηλότερες πιθανότητες απασχόλησης από ότι εκείνοι που είναι ελεύθεροι. Οι σχετικά υψηλές βαθμολογίες οικογενειακών προβλημάτων ήταν ενδεικτικές των χαμηλών πιθανοτήτων απασχόλησης, διότι ο τυφλός που είχε λίγα οικογενειακά προβλήματα είχε

περισσότερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας (Hagemoser, 1996). Ακόμη και στην προσαρμογή και τη διατήρηση της εργασίας, οι γονείς και οι σύζυγοι αναφέρθηκαν συχνά ως ζωτικής σημασίας (Crudden, 2002). Σε τρεις έρευνες, όμως, κανένα από τα μέλη του νοικοκυριού ή των συνθηκών διαβίωσης ενός ατόμου, ζώντας μόνος ή έχοντας εξαρτώμενα παιδιά, δεν έχει στατιστικά σημαντική επίδραση (Clements 2011· Jang et al. 2013· Their-Araghi, 1994). Η ιδιοκτησία σπιτιού όμως είναι στατιστικά σημαντική (Clements et al., 2011).

3.1.10 Εθνικότητα

Το κοινωνικό χαρακτηριστικό της φυλής/εθνικότητας επηρεάζει τις ευκαιρίες των ατόμων στην αγορά εργασίας (Cimera, et al, 2015· Kirchner et al.,1999). Τα άτομα που είναι λευκοί μη Ισπανόφωνοι έχουν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από ότι οι φυλετικές μειονότητες (Kirchner et al.,1999). Με αυτό συμφωνούν και άλλες έρευνες ότι οι γυναίκες και οι μη λευκές είχαν περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργες (Cimarolli & Wang, 2006· Crudden & McBroom 1999· McDonnall & McKnight 2021· Taheri-Araghi, 1994). Στην έρευνα των McKnight et al. (2021), χαμηλότερο ήταν το ποσοστό των γυναικών, μη λευκών που εργάστηκαν μετά την έναρξη της αναπηρίας. Στην έρευνα των Giesen και Cavanaugh (2013), οι Ασιάτες εκπαιδευόμενοι στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης είχαν χαμηλότερες πιθανότητες αμειβόμενης απασχόλησης σε σύγκριση με τους λευκούς συνολικά, αλλά υπήρχε ισχυρή αλληλεπίδραση συναρτήσεως με τη δομή της εταιρείας. Δεν υπήρχαν διαφορές μεταξύ των λευκών στις πιθανότητες απασχόλησης σε σύγκριση με τους Αφροαμερικανούς και τους Ισπανόφωνους (Giesen & Cavanaugh, 2013). Επιπλέον, ήταν πιο πιθανό να εργαστούν με πλήρες ωράριο από ότι οι άλλες μειονοτικές ομάδες (Cmar et al., 2018). Η μεταβλητή της φυλής και της εθνικότητας δεν βρέθηκαν να σχετίζονται με τα ποσοστά απασχόλησης ούτε με την ανταγωνιστική εργασία σε 4 άρθρα (Bell & Mino 2013· Bell & Silverman, 2018· Capella-McDonnall, 2005· Darensbourg 2013).

3.1.11 Τόπος διαμονής

Σημαντικές επιδράσεις στην απασχόληση είχε η περιοχή διαμονής. Τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης ήταν υψηλότερα για τους συμμετέχοντες που ζούσαν στις κεντροδυτικές και νότιες περιοχές των Η.Π.Α. σε σύγκριση με εκείνους που ζούσαν στις βορειοανατολικές και στις δυτικές (Cmar et al., 2018· Gupta et al., 2021). Επίσης, υψηλότερες πιθανότητες και ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα με οπτική αναπηρία είχαν αυτοί που κατοικούσαν σε δήμους υψηλού εισοδήματος (Brunes & Heir, 2022) και για αυτούς που έμεναν σε μια μητροπολιτική περιοχή (Lee & Park, 2007). Η αγροτική τοποθεσία θεωρήθηκε εμπόδιο στην απασχόληση των γυναικών με οπτική αναπηρία (Coffey et al., 2015).

3.1.12 Η εργασιακή εμπειρία

Η εκπαίδευση και η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία βαθμολογήθηκαν ως οι πιο χρήσιμες μεταβλητές, στην απόκτηση εργασίας (Giesen & Cavanaugh, 2013· Gupta et al., 2021· McDonnall, 2010). Μέσα από την εργασιακή εμπειρία αποκτώνται κάποιες σημαντικές δεξιότητες χρήσιμες για την εργασία. Πολλοί πίστευαν ότι δεν ήταν έτοιμοι να ενταχθούν στην αγορά εργασίας εξαιτίας της έλλειψης εμπειρίας (Crudden & McBroom, 1999). Σύμφωνα με τον O' Dey (1999), εκτός από την έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, η έλλειψη πληροφοριών, κινήτρων ή δεξιοτήτων προετοιμασίας για εργασία αποτέλεσαν εμπόδιο για την απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία. Επίσης, όσοι δεν είχαν αρκετή προϋπηρεσία, περιόρισαν τις ώρες εργασίας τους, ώστε να μπορούν να συνεχίσουν να λαμβάνουν κρατικά επιδόματα αναπηρίας ή ιατρικής περίθαλψης (O' Dey, 1999). Σε αντίθεση με την έρευνα των Jang et al. (2013), δεν βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ του αποτελέσματος απασχόλησης και της εργασιακής εμπειρίας.

Επίσης, οι εργασιακή προϋπηρεσία του καλοκαιρινούς μήνες και η πρακτική άσκηση για όσους δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία στην απασχόληση, μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διδασκαλία κοινωνικών δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας (McDonnall, 2011). Η εκτιμώμενη επίδραση για τις κοινωνικές δεξιότητες των συνομηλίκων ήταν μεγάλη. Όσοι προσκλήθηκαν από φίλους σε κοινωνικές

δραστηριότητες είχαν 3,5 φορές μεγαλύτερες πιθανότητες να απασχοληθούν από αυτούς που δεν ήταν (McDonnall, 2011).

3.1.13 Προσωπικά – Ψυχοκοινωνικά χαρακτηριστικά

Σε 18 έρευνες αναφέρονται τα προσωπικά χαρακτηριστικά (αυτοπροσδιορισμός, κατάθλιψη, αυτοεκτίμηση, συναισθήματα υπερηφάνειας, ικανότητα λήψης αποφάσεων, αποδοχή της αναπηρίας, άγχος, αυτοπεποίθηση, προσωπικοί φόβοι και αβεβαιότητα) των ατόμων με οπτική αναπηρία και η συσχέτισή τους με την απασχόληση (Beach, et al., 1995· Belevska , et al., 2019· Brunes, & Heir, 2022· Budiarti, 2018· Cimarolli & Wang, 2006· Cmar et al., 2018· Crudden et al., 1998· Crudden, 2002· Crudden & McBroom, 1999· Gilies et al., 1998· Guerette & Smedema, 2011· Hagemoser, 1996· Ibrahimkhil et al., 2021· Jo et al., 2010· McDonnall, 2011· Papadopoulos, 2014· Zapata, 2020a· 2020b).

Πέρα από τα κοινωνικό - δημογραφικά χαρακτηριστικά, στους ατομικούς παράγοντες συγκαταλέγονται και τα προσωπικά χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα, στην έρευνα των Beach, et al., (1995) δεν βρέθηκε συσχέτιση της αυτοεκτίμησης και της απασχόλησης στα άτομα με οπτική αναπηρία και οι προσδοκίες απασχόλησης δεν βρέθηκαν να έχουν σημαντικές συσχετίσεις με την αυτοεκτίμηση των ατόμων αυτών. Με αυτό συμφωνεί και η έρευνα του Papadopoulos (2014), ο οποίος σε 84 ενήλικες με οπτική αναπηρία δεν βρήκε συσχέτιση της απασχόλησης και της αυτοεκτίμησης. Σε αντίθεση με τον Hagemoser (1996), ο οποίος βρήκε ότι η χαμηλή αυτοεκτίμηση ήταν ο ισχυρότερος προγνωστικός παράγοντας για την κατάσταση απασχόλησης. Φαίνεται, ότι οι άνεργοι τυφλοί τείνουν να έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση από τους όμοιους τους με πλήρη απασχόληση.

Συγκεκριμένα, στην έρευνα του Hagemoser (1996), αυτός που είχε τις περισσότερες πιθανότητες θα ήταν κάποιος με σχετικά χαμηλό βαθμό κυνισμού, λίγα οικογενειακά προβλήματα, σε μικρό βαθμό το χαρακτηριστικό της εμμονής και υψηλά ποσοστά θυμού. Ο κυνισμός ήταν ο ισχυρότερος. Από μόνο του, το στοιχείο του θυμού δεν συσχετίστηκε με την απασχόληση. Τα υποαπασχολούμενα τυφλά άτομα παρουσιάζουν διαφορετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας από τα μη υποαπασχολούμενα. Τα 14 υποαπασχολούμενα άτομα είχαν υψηλότερη μέση

βαθμολογία σε κυνισμό και συμπεριφορά τύπου A από ότι τα 26 άτομα που δεν υποαπασχολούνταν (Hagemoser, 1996).

Ομοίως, στην έρευνα των Cimarolli και Wang (2006), κατέδειξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων και των ανέργων συμμετεχόντων σε δύο δείκτες ψυχολογικής ευεξίας. Οι άνεργοι συμμετέχοντες είχαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα άγχους και σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή. Δεν υπήρχαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο ομάδων στα συμπτώματα κατάθλιψης (Cimarolli & Wang, 2006· Guerette & Smedema, 2011). Σε αντίθεση με την έρευνα των Bruner και Heir (2022), που διερεύνησε την απασχόληση και τη συσχέτισή της με την κατάθλιψη και την ικανοποίηση από τη ζωή, οι εργαζόμενοι είχαν κατά μέσο όρο 30% χαμηλότερη βαθμολογία στην κατάθλιψη.

Στην έρευνα του Crudden (2002) χρησιμοποιήθηκε μια προσέγγιση συλλογικής μελέτης περίπτωσης για την εξέταση προσωπικών χαρακτηριστικών που επηρεάζουν τη διατήρηση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία. Χρησιμοποίησαν τους ακόλουθους περιγραφικούς παράγοντες για τον εαυτό τους: εξωστρεφείς, επίμονοι, χαλαροί και με θετική στάση. Επίσης, χαρακτηρίστηκαν ότι έχουν σωστή ηθική στην εργασία, αποφασιστικότητα, επιμονή, ευφυΐα, και τελειομανία. Επίσης, η ανάγκη του να είναι ανεξάρτητοι και η πνευματικότητα ήταν επίσης κινητήριες δυνάμεις (Crudden, 2002).

Ένας άλλος παράγοντας, ήταν η αποδοχή της αναπηρίας από τα ίδια τα άτομα με οπτική αναπηρία (Jo et al. 2010). Μόνο εκείνοι, που είχαν επικεντρωθεί στις ικανότητές τους και όχι στους περιορισμούς τους, ήταν πιο πιθανό να απασχοληθούν από αυτούς που δεν ανέφεραν τέτοια εμπιστοσύνη στον εαυτό τους. Σε ακόμη μία έρευνα του Zapata (2020b), εξετάστηκε η συσχέτιση μεταξύ του καθεστώτος απασχόλησης, της αποδοχής της αναπηρίας, σε ένα δείγμα 180 ενήλικων κατοίκων των ΗΠΑ σε ηλικία εργασίας. Η κατάσταση απασχόλησης προβλέφθηκε με υψηλότερη αποδοχή της αναπηρίας. Οι συμμετέχοντες που ανέφεραν ότι η αναπηρία τους ήταν ορατή στους άλλους, είχαν 322% υψηλότερες πιθανότητες να απασχοληθούν (Zapata, 2020b).

Μία ακόμη μεταβλητή που μετρήθηκε από το McDonnall (2011), ήταν του αυτοπροσδιορισμού σε τέσσερις τομείς: προσωπική αυτονομία (personal autonomy), αυτονομία σχεδιασμού σταδιοδρομίας (career planning autonomy), αυτοπραγμάτωση (self-realization) και ψυχολογική ενδυνάμωση (psychological empowerment). Οι μεταβλητές που δεν βρέθηκαν να είναι σημαντικοί προγνωστικοί παράγοντες, ήταν η

αυτοπροστασία, η ενδυνάμωση και αυτοπραγμάτωση. Επίσης, στην έρευνα των Ibrahimkhil et al. (2021), αναφέρθηκαν στην ανάγκη για δεξιότητες ζωής, όπως να αντιμετωπίζει κανείς καλά την αναπηρία του, να έχει δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και να διαθέτει κάποια δημιουργικότητα, ως αποτέλεσμα μεγαλύτερης αυτοπεποίθησης και να επιτύχει στην εργασία ένα άτομο με οπτική αναπηρία. Με αυτό συμφωνεί και η έρευνα των Hutto και Hare (1997), πέρα από την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και την αυτοπεποίθηση, η έλλειψη της οποίας είχε μειώσει τις φιλοδοξίες των γυναικών για εργασία (Coffey et al., 2015), προσθέτει την αυτογνωσία, την λήψη αποφάσεων, τις υψηλές προσδοκίες, θέτοντας στόχους και την αίσθηση της ανεξαρτησίας, χαρακτηριστικά που συνέβαλαν καθοριστικά για την επαγγελματική επιτυχία των συμμετεχουσών (Hutto & Hare, 1997). Η λήψη αποφάσεων και η ανάπτυξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων είναι βασικά στοιχεία στη διαδικασία προετοιμασίας της σταδιοδρομίας (Gilies et al., 1998). Με αυτές τις έρευνες συμφωνεί και ο Budiarti (2018), που εκτός από την αυτοεκτίμηση, την αυτοπεποίθηση, την ανεξαρτησία (οικονομική και σχετικά με την κινητικότητα), αναφέρει την εργατικότητα, που τους βοήθησε να αντιμετωπίσουν προκλήσεις στην εργασία, την προθυμία για μάθηση νέων πραγμάτων, το να είναι ανοιχτόμυαλοι και το επιχειρηματικό ένστικτο. Στους Crudden et al. (1998), δύο μόνο από τους 166 ανέφεραν ότι τα μεγαλύτερα προβλήματά τους, ήταν η έλλειψη αυτοπεποίθησης λόγω πολυάριθμων απορρίψεων και η αγωνία να ανταποκριθούν στις προσδοκίες, ενώ το προσωπικό κίνητρο αναφέρθηκε από το 34 % των συμμετεχόντων ότι συμβάλλει σε ένα επιτυχές εργασιακό αποτέλεσμα (Crudden & McBroom, 1999).

Κάποια από τα προβλήματα εύρεσης και διατήρησης εργασίας που εξέτασαν οι Crudden et al. (1998), ήταν οι προσωπικοί φόβοι και η αβεβαιότητα, που ανταποκρίνονταν βέβαια σε ένα ποσοστό 3% και 4% των απαντήσεων αντίστοιχα.

Ακόμη, ο Zapata (2020a) εξέτασε τη σχέση μεταξύ της γενικής αυτοαποτελεσματικότητας (General Self Efficacy) και της εργασιακής κατάστασης σε ενήλικες σε ηλικία εργασίας με μελαγχρωστική αμφιβληστροειδίτιδα. Για κάθε αύξηση μιας μονάδας στη γενική αυτό-αποτελεσματικότητα, οι συμμετέχοντες είχαν 8% υψηλότερες πιθανότητες να έχουν πλήρη ή μερική απασχόληση και ήταν στατιστικά σημαντικές. Ενώ, οι Cmar et al. (2018) εξέτασαν την αυτοαποτελεσματικότητα των μετακινήσεων και τη σχέση της με την πλήρη απασχόληση σε ενήλικες, σε ηλικία εργασίας με οπτική αναπηρία. Η αυτό-αποτελεσματικότητα στις μεταφορές ήταν ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της πλήρους απασχόλησης, αν και αυτή η

συσχέτιση εξαρτιόταν τόσο από την ηλικία των ερωτηθέντων όσο και από την ηλικία τους κατά την έναρξη της απώλειας όρασης (Cmar et al., 2018).

Στους Belevska et al. (2019), στους τομείς των ποσοτικών απαιτήσεων, των γνωστικών απαιτήσεων, των συναισθηματικών απαιτήσεων, της εξάντλησης και του στρες, μια αύξηση στη βαθμολογία των ψυχοκοινωνικών συνθηκών στο εργασιακό περιβάλλον κατά ένα, συσχετίστηκε με λιγότερη ικανότητα εργασίας με στατιστικά σημαντική διαφορά. Υπάρχει σημαντική συσχέτιση με τις επιπτώσεις των ψυχοκοινωνικών συνθηκών του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως, οι ποιοτικές και συναισθηματικές απαιτήσεις της εργασίας, η ιδιαιτερότητα του είδους του επαγγέλματος, η έκθεση και ένταση στρεσογόνων παραγόντων στην εργασία και τα ατομικά προσωπικά χαρακτηριστικά (Belevska et al., 2019).

3.2 Η συμβολή της κοινωνικής στήριξης στη εύρεση και διατήρηση της εργασίας

Ως προς το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα απαντούν 27 έρευνες (1, 3, 4, 8, 10, 13, 14, 19, 20, 21, 30, 31, 36, 37, 38, 43, 46, 48, 49, 50, 53, 55, 56, 58, 62, 64, 65). Ένα σημαντικό θέμα που προέκυψε από τις συνεντεύξεις των εργαζόμενων με οπτική αναπηρία είναι, ότι χρειάζονταν η ενθάρρυνση και η θετική συναισθηματική στήριξη από τις οικογένειές τους και όλους εκείνους, που έπαιζαν ρόλο στην πρόσβασή τους στην απασχόληση και τη συνέχιση της εργασίας, ακόμα και μετά την εμφάνιση της αναπηρίας (Bell & Mino, 2013 · Budiarti, 2018· Ibrahimkhil et al., 2021· McKnight et al., 2021). Η έλλειψη ενθάρρυνσης για συμμετοχή σε σχέδια επαγγελματικής κατάρτισης, η μη λήψη επαρκών υπηρεσιών επαγγελματικής προετοιμασίας και η ανεπαρκής πρόσβαση σε καλή συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία αποτέλεσαν αποτρεπτικοί παράγοντες για την εύρεση εργασίας (Wolffe et al., 1992). Η σημασία της ενθάρρυνσης των νέων με οπτική αναπηρία, να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία μερικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της εφηβείας τους, μέσω ειδικών προγραμμάτων απασχόλησης ή προγραμμάτων εργασίας/σπουδών, συμβάλλει στην μελλοντική απασχόλησή τους (Taheri- Araghi et al., 1994). Οι τέσσερις κατηγορίες ανθρώπων που δυνητικά παρείχαν ενθάρρυνση, στη μελέτη των McKnight et al. (2021), ήταν φίλοι, σύζυγοι, μέλη της οικογένειας και οι ειδικοί/σύμβουλοι υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης. Από αυτούς, που συνέχισαν να εργάζονται, το 61,1%

έλαβε ενθάρρυνση από έναν φίλο, το 72,2% από έναν σύζυγο ή μέλος της οικογένειας και το 43,5% από έναν σύμβουλο. Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μελών αυτών των ομάδων που παρέχουν ενθάρρυνση για εργασία, τόσο πιο πιθανό είναι το άτομο να απασχοληθεί μετά την εμφάνιση της αναπηρίας (McKnight et al., 2021).

Η στήριξη της οικογένειας και η κοινωνική στήριξη θεωρήθηκαν παράγοντες που επηρεάζουν περισσότερο την επιτυχή απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία, την ενίσχυση κινήτρων στην αναζήτηση και τη διατήρησή της (Budiarti, 2018· Crudden, 2002). Η θετική στήριξη, που έλαβαν οι συμμετέχοντες, οδήγησε στην εκπαίδευση και την απασχόληση παρά τις αναπηρίες τους, η οικονομική στήριξη προσέφερε ευκαιρίες να ξεκινήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις, η στήριξη πληροφόρησης, τους παρείχε περισσότερες επιλογές σχετικά με την εκπαίδευση και την απασχόληση αλλά και η βοήθεια στην στη μετακίνησή τους να φτάσουν στους χώρους εργασίας (Budiarti et al., 2018). Αυτό το εύρημα είναι σύμφωνο και με άλλες έρευνες (Crudden et al., 1998· Crudden & McBroom, 1999) που διαπίστωσαν ότι εκτός από τη βοήθεια με τη μετακίνηση, την ενθάρρυνση και την γονική στήριξη, αυξάνουν τα κίνητρα και την αυτοπεποίθηση των ατόμων με οπτική αναπηρία, ειδικά όταν η αναζήτηση εργασίας δεν εξελίσσεται καλά. Σύμφωνα με τους Bruce et al. (2007), σε ένα δείγμα 904 ατόμων με μειωμένη όραση, οι άεργοι (αυτοί που δεν αναζητούσαν εργασία) σημείωσαν λιγότερη κοινωνική στήριξη από φίλους και οικογένεια, σε σχέση με εκείνους που εργάζονταν. Το ποσό της κοινωνικής στήριξης, όμως, δεν συσχετίστηκε με την σοβαρότητα της οπτικής αναπηρίας αλλά με το φύλο. Οι άνδρες με μειωμένη όραση είχαν χαμηλότερα ποσοστά αντιληπτής κοινωνικής στήριξης από τις γυναίκες (Bruce et al., 2007). Πηγές εύρεσης εργασίας για πολλούς, είναι οι εθελοντές, οι φίλοι και τα μέλη της οικογένειας (Crudden & McBroom, 1998· O' Dey, 1999). Η εύρεση του κινήτρου για συνέχιση της αναζήτησης εργασίας αναφέρθηκε ως σημαντικό ζήτημα, ειδικά για εκείνους που σταμάτησαν να αναζητούν εργασία, παρόλο που επιθυμούν να απασχοληθούν (O' Dey, 1999).

Σε αντίθεση με άλλη έρευνα (Lee & Park, 2008), η συναισθηματική και η ενημερωτική στήριξη δεν είχε σημαντική επίδραση στην πιθανότητα απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία. Υπήρχε μια αντίστροφη σχέση, μεταξύ του ποσού της πρακτικής στήριξης και της πιθανότητας απασχόλησης, δηλαδή όσο μεγαλύτερη είναι η πρακτική στήριξη, με τη μορφή παροχής οικονομικής βοήθειας, ή το να κάνουν πράγματα γι' αυτούς σε καθημερινή βάση, τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα απασχόλησης. Στους Crudden και McBroom (1999), τα προβλήματα με την οικογένεια,

επηρέασαν κάποιους συμμετέχοντες να αναζητήσουν εργασία. Όμως, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δεν αντιμετώπισε εμπόδια στην απασχόληση που οφείλονταν σε οικογενειακές επιρροές, παρά μόνο το 7% και το 6% αποθαρρύνθηκε να αναζητήσει εργασία από τα μέλη της οικογένειας ή τους φίλους αντίστοιχα. Ωστόσο, στους Cimarolli και Wang (2006), οι άνεργοι είχαν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα αντιληπτής στήριξης από φίλους και σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αντιληπτής υπερπροστασίας από τα κοινωνικά του δίκτυα, όπως η αντίληψη ότι του παρέχεται παραπάνω βοήθεια από αυτή που χρειάζεται, η πεποίθηση ότι εξαρτάται και η μη αντιμετώπισή του ως ενήλικας, σε σύγκριση με αυτούς που εργάζονταν.

Επίσης, οι γονείς με υψηλότερες προσδοκίες ότι τα παιδιά τους θα συμμετείχαν σε δραστηριότητες της καθημερινής ζωής σε μικρότερη ηλικία ή οι προσδοκίες για οικονομική ανεξαρτησία, ήταν πιο πιθανό για τα άτομα αυτά να απασχοληθούν (Gold et al., 2005· Shaw, 2007 McDonnall, 2011). Πέρα από τις προσδοκίες των γονέων, οι προσδοκίες των εργοδοτών και των κοινωνικών δικτύων σε σχέση με την ικανότητά τους να εργαστούν, αυξάνει τις πιθανότητες για πρόσβαση στην εργασία (Gilies et al., 1998).

Η στήριξη από τις μη κυβερνητικές οργανώσεις στο Αφγανιστάν είναι σε μεγάλο βαθμό, με τη μορφή βοηθητικών συσκευών και εκπαίδευσης προσανατολισμού και κινητικότητας (Ibrahimkhil et al., 2021). Ομοίως, στην έρευνα του Budiarti (2018), η υποστήριξη από τις μη κυβερνητικές οργανώσεις παρείχε διάφορες ευκαιρίες στους συμμετέχοντες, συμπεριλαμβανομένων χειρουργικών επεμβάσεων στα μάτια, υποτροφιών και δεξιοτήτων κατάρτισης, με αποτέλεσμα να έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην εκπαίδευσή τους (Ibrahimkhil et al., 2021). Άλλες σημαντικές υπηρεσίες που παρέχονται από τρίτους περιλάμβαναν την βοήθεια στις υποχρεώσεις του σπιτιού, την παροχή προσαρμοστικού εξοπλισμού και εγκαταστάσεων, την παροχή οικονομικής στήριξης και διάφορες άλλες υποστηρίξεις (Crudden et al., 1998).

Επιπλέον, αναφέρθηκε η στήριξη από τους εκπαιδευτικούς (Budiarti, 2018· Ibrahimkhil et al., 2021). Στην πραγματικότητα, θεωρούσαν τους δασκάλους ως τους πιο σημαντικούς ανθρώπους, για να τους βοηθήσουν να επιτύχουν τις φιλοδοξίες τους, και έμμεσα, παίζουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά την εμπιστοσύνη ώστε να υποβάλουν αίτηση για μια θέση εργασίας ή να συνεχίσουν με επιτυχία την εργασία τους (Ibrahimkhil et al., 2021). Η στήριξη από τους δασκάλους θα μπορούσε να είναι με τη μορφή ενημέρωσης ή ενθάρρυνσης κατά τη διάρκεια της εφηβείας τους (Budiarti, 2018). Επομένως, η οικογένεια, οι δάσκαλοι και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις

συμβάλλουν στην ενθάρρυνση των ατόμων με οπτική αναπηρία να πιστέψουν στις ικανότητές τους. Τους υποστηρίζουν, να αναζητήσουν θέσεις εργασίας και τους παρέχουν τις απαραίτητες δεξιότητες, εργαλεία και εκπαίδευση (Ibrahimkhil et al., 2021).

Οι περισσότεροι από τους τομείς που εντόπισαν πρόβλημα, τα άτομα με οπτική αναπηρία, και σχετίστηκαν με την εργασία ήταν οι ανεπαρκείς υπηρεσίες στήριξης, όπως η ανεπαρκής βοήθεια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και οι ανάγκες πολλών συμμετεχόντων που δεν καλύφθηκαν σχετικά με επιλογές σταδιοδρομίας (Cimera et al., 2015· Wolffe et al.,1992). Οι πιθανότητες των συμμετεχόντων που έλαβαν υπηρεσίες στήριξης για να βρουν εργασία ήταν 2,3 φορές μεγαλύτερες από τις πιθανότητες εκείνων, που δεν έλαβαν αντίστοιχες υπηρεσίες (Cimera et al., 2015).

Εάν τα άτομα με οπτική αναπηρία θέλουν να διατηρήσουν τις δουλειές τους, οι ειδικοί στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης πρέπει να παρέχουν αποτελεσματική στήριξη μετά την εύρεση εργασίας και κατάρτιση σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε ατόμου (Jang et al., 2013). Βέβαια, στην έρευνα των Roy et al. (1998), που εξέτασαν τα κοινωνικά δίκτυα των ανέργων αποφοίτων κολλεγίων στην Μεγάλη Βρετανία, στην διαδικασία εύρεσης εργασίας και την σχέση τους με την εργασιακή τους κατάσταση στην περίπτωση των εργαζομένων, ένα υψηλό ποσοστό των ανέργων πτυχιούχων από ότι των εργαζομένων αποφοίτων αξιολόγησε πέντε παρόχους στήριξης ως καθόλου χρήσιμους: τα άλλα άτομα που αναζητούσαν επίσης εργασία, συνομηλίκους, Βασιλικό Εθνικό Ινστιτούτο για τους Τυφλούς (Royal National Institute for the Blind, RNIB), νομικές ή κυβερνητικές πηγές βοήθειας και γονείς. Ενώ, οι εργαζόμενοι βαθμολόγησαν τις εθελοντικές οργανώσεις, κυρίως RNIB, ως αρκετά ή πολύ βοηθητικές (Roy, 1998). Σε προγενέστερη έρευνα του, η βοήθεια στη συμπλήρωση έντυπων αιτήσεων (77%) ήταν από τις πιο σημαντικές για την εύρεση εργασίας, καθώς επίσης και η σωστή παρουσίαση της αναπηρίας, εκπαίδευση στις δεξιότητες για τον τρόπο εύρεση εργασίας, και η προετοιμασία για συνεντεύξεις (Roy et al., 1996). Οι εργαζόμενοι ήταν πιο πιθανό να χρησιμοποιήσουν τα κοινωνικά δίκτυα για τις μετακινήσεις από και προς τις συνεντεύξεις για δουλειά, και ανέφεραν ότι οι περισσότερες ενισχύσεις θα οδηγούσαν σε ακόμη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα και αυτοδυναμία στην εργασία τους (Roy et al., 1998· Budiarti, 2018). Στους Roy et al. (1998) τριάντα δύο συμμετέχοντες (40%) έλαβαν στήριξη από προσωπικούς βοηθούς στο χώρο εργασίας (received support), εκ των οποίων, το 78% ήταν πολύ ή αρκετά

ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους. Επίσης, η συναισθηματική στήριξη αναφέρθηκε ως σημαντική υποστηρικτική παροχή για την αναζήτηση εργασίας (Roy et al., 1996).

Το πιο χρήσιμο πράγμα που έκαναν οι σύμβουλοι, ήταν να βοηθήσουν στον εντοπισμό θέσεων εργασίας, στην οργάνωση συνεντεύξεων, στην επικοινωνία με τους εργοδότες, παροχή υπηρεσιών τοποθέτησης εργασίας, βοήθεια σε δραστηριότητες καθημερινής διαβίωσης, διευκόλυνση μετακίνησης, οικονομική βοήθεια, εκπαίδευση στη γραφή braille, υπηρεσίες συμβουλευτικής και υποστήριξης, και άλλες υπηρεσίες (Crudden & McBroom, 1999).

Αντίθετα, το πιο σημαντικό πράγμα που έκαναν οι εργοδότες για να τους βοηθήσουν να προσληφθούν ή να παραμείνουν απασχολούμενοι, ήταν η παροχή προσαρμοστικού εξοπλισμού, η ενθάρρυνση, η εκπαίδευση και κατάρτιση, η ευελιξία στην εργασία, η βοήθεια γραφείου, τα μέσα ανάγνωσης και η παροχή οδηγών (Crudden et al., 1998). Σε αντίθεση με την έρευνα των Hutto και Hare (1997), που εξέτασε 6 περιπτώσεις μελέτης γυναικών που πραγματοποίησαν επιτυχημένες καριέρες στην εργασία τους, καμία δεν ανέφερε τους συμβούλους και τις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης ως φορείς στήριξης ή προετοιμασίας εύρεσης εργασίας ή επιλογής σταδιοδρομίας. Αντ' αυτού, η οικογενειακή στήριξη και ενθάρρυνση, τους οδήγησε να αναπτύξουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και δεξιότητες, απαραίτητες για την επιτυχία τους (Hutto & Hare, 1997).

Επιπλέον, οι συνάδελφοι αποτελούν πηγή είτε θετικής είτε αρνητικής κοινωνικής στήριξης, που σχετίζεται με την απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Naraine & Lindsay, 2011). Η στήριξή τους, τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της απασχόλησης, είναι χρήσιμη καθώς τους παρέχουν βοήθεια με έγγραφα που δεν είναι προσβάσιμα ηλεκτρονικά (Wolffe et al., 2013). Στους Bengisu et al. (2008), η πλειοψηφία των εργαζομένων (78%) απάντησε ότι χρειαζόταν κάποια μικρή βοήθεια κατά τη διάρκεια της εργασίας όπως, να διαβάσει κάποιος ένα σημείωμα, να γράψει έναν νέο αριθμό τηλεφώνου ή να πάρει το μεσημεριανό γεύμα από το κατάστημα εστίασης, ακόμη η μετάβαση σε άλλη τοποθεσία (όπως η τουαλέτα), οι κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και η φιλία (Bengisu et al., 2008). Οι συνάδελφοι χωρίς οπτική αναπηρία, δεν μπορούν πάντα να κρίνουν σωστά τις επιπτώσεις της οπτικής αναπηρίας. Πολλοί δεν προσέφεραν καμία βοήθεια ή παρείχαν βοήθεια τη λάθος στιγμή και σε λάθος μέρος (Roy et al., 1998). Τα άτομα με μειωμένη όραση δήλωσαν ότι οι συνάδελφοι συχνά δεν σκέφτονταν την αναπηρία τους και, ως εκ τούτου, δεν

υπήρχε η απαραίτητη βοήθεια και έτσι ένιωθαν ότι είχαν παραπάνω υποχρεώσεις. Οι μισοί δήλωσαν ότι έπρεπε να ζητούν από τους συναδέλφους χωρίς οπτική αναπηρία πιο συχνά για βοήθεια - ιδιαίτερα για εργασίες που απαιτούν την όραση - παρά το αντίστροφο (Roy et al., 1998). Με αυτό συμφωνεί και η έρευνα των Bassegy και Ellison (2020), όπου οι συμμετέχοντες βίωσαν ένα επίπεδο αρνητικής κοινωνικής στήριξης, καθώς φάνηκε ότι είναι ζωτικής σημασίας για την ψυχοκοινωνική προσαρμογή σε μια αναπηρία, συμπεριλαμβανομένης της επίκτητης οπτικής αναπηρίας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες ανέφεραν μειωμένη κοινωνική στήριξη μετά την εμφάνιση της οπτικής αναπηρίας από τους φίλους, αλλά και από τους συναδέλφους στο χώρο εργασίας. Προηγούμενες θετικές στάσεις από συναδέλφους αντικαθίστανται από μεροληπτικές, μετά την απόκτηση οπτικής αναπηρίας, με το πρόσχημα ότι μειώνεται η ικανότητά του να εκτελεί τα καθήκοντα της εργασίας του. Με χαρακτηριστικό παράδειγμα ενός συμμετέχοντα που απολύθηκε μετά την ολική τύφλωση, χωρίς καμία λήψη στήριξης από το εργασιακό περιβάλλον. Ουσιαστικά, αντιμετώπισαν έλλειψη στήριξης και από τους εργοδότες, με την υπόθεση ότι η οπτική αναπηρία θα είχε αρνητικό αντίκτυπο, που θα μείωνε την παραγωγικότητα και την ικανότητά τους να συνεισφέρουν στους χώρους εργασίας (Bassegy & Ellison, 2020).

Ακόμη, στην έρευνα των Papakonstantinou και Papadopoulos (2009), σημειώθηκαν μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης που έλαβαν οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία, από εργοδότες. Οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι έλαβαν πιο θετική πρακτική στήριξη από συναδέλφους χωρίς οπτική αναπηρία, παρά από εργοδότες ή προϊστάμενους, όπως η προθυμία να παράσχουν κατάλληλο εξοπλισμό υποστήριξης, βοήθεια με την μετακίνηση (συνήθως με τη μορφή οδηγού ή συνοδείας), παροχή πρακτικής βοήθειας για να μπορέσουν οι συμμετέχοντες να εκτελούν καλύτερα τα καθήκοντά τους, η ευελιξία και κατανόηση σε θέματα άδειας ή σε περιπτώσεις απουσίας ή καθυστέρησης, ανάθεση εργασιών που μπορούν να κάνουν και παροχή απαραίτητων προσαρμογών, ενώ έλαβαν πιο αρνητική πρακτική υποστήριξη από εργοδότες ή προϊστάμενους. Ωστόσο, ανέφεραν ότι έλαβαν περισσότερη θετική συναισθηματική στήριξη από τους εργοδότες ή προϊστάμενους από ότι από τους συναδέλφους, όπως ίση μεταχείριση, αναγνώριση, εμπιστοσύνη και χρήση των ικανοτήτων των συμμετεχόντων χωρίς να τους υποτιμούν, προσκλήσεις για δραστηριότητες και εκδρομές εκτός του χώρου εργασίας, φιλική μεταχείριση και καλλιέργεια φιλικών σχέσεων και εκδήλωση ενδιαφέροντος για τον συμμετέχοντα, ενώ έλαβαν πιο αρνητική συναισθηματική στήριξη από τους συναδέλφους

(Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Ακόμη, στην έρευνα των Gilies et al. (1998), οι εργαζόμενοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι είναι ικανοποιημένοι με το επίπεδο στήριξης που έλαβαν για να εισέλθουν και να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό.

Σε αντίθεση με την έρευνα των Naraine και Lindsay (2011), όπου οι έξι από τους 13 συμμετέχοντες δήλωσαν ότι βασίζονται στην βοήθεια των συναδέλφων, οι οποίοι είναι συνήθως πρόθυμοι να βοηθήσουν, αλλά ποικίλουν όσον αφορά την βοήθεια. Ως βοήθεια αναφέρεται σχετικά με την κινητικότητα και τον προσανατολισμό στον χώρο εργασίας αλλά και σε κοινωνικές εκδηλώσεις της εταιρίας.

Η στήριξη από τους εργοδότες και την κοινωνία έχει λογιστεί ως ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για τη διευκόλυνση της απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία (Ibrahimkhil et al., 2021). Οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες έδωσαν έμφαση στην ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, σχετικά με τις ικανότητες των ατόμων με οπτική αναπηρία και στη δημιουργία ευκαιριών από τους εργοδότες, για πρόσληψη αυτού του πληθυσμού. Οι συμμετέχοντες θεώρησαν ότι οι παράγοντες που θα μπορούσαν να συμβάλουν σε περισσότερες ευκαιρίες εργασίας για τα άτομα με οπτική αναπηρία ήταν οι προοπτικές απασχόλησης, η δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, η πρακτική άσκηση ή ευκαιρίες τοποθέτησης, επαγγελματική εκπαίδευση, διαθεσιμότητα μεταφορικών μέσων, εγκαταστάσεων και οικονομικών πόρων (Ibrahimkhil et al., 2021).

3.3. Άλλα κοινωνικά εμπόδια που επηρεάζουν την απόκτηση και διατήρηση της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία

Τον τρίτο ερευνητικό στόχο απαντούν 32 έρευνες (2, 4, 6, 7, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 30, 31, 32, 36, 37, 39, 42, 46, 50, 51, 54, 57, 61, 64,65). Πέρα από τα εμπόδια για την εύρεση και διατήρηση της εργασίας, που αρκετές έρευνες βρήκαν ότι αφορούν το ίδιο το άτομο και αποτελούν τους ατομικούς παράγοντες, υπάρχουν αρκετά κοινωνικά εμπόδια. Τα κοινωνικά εμπόδια δεν μπορούν να ξεπεραστούν με προσωπική επιμονή, απόκτηση δεξιοτήτων ή εμπειρία, καθώς περιλαμβάνουν τις αρνητικές στάσεις των εργοδοτών, των συναδέλφων και της κοινωνίας, την έλλειψη γνώσης και ενημέρωσης σχετικά με την οπτική αναπηρία, το κοινωνικό στίγμα, τις διακρίσεις, την έλλειψη πρόσβασης στην τεχνολογία και του

προσβάσιμου υλικού στους χώρους εργασίας, έλλειψη προσαρμοσμένων εγκαταστάσεων στον εργασιακό χώρο, την έλλειψη δημόσιων συγκοινωνιών και γενικότερα προβλήματα μεταφοράς και κινητικότητας (Cimera et al., 2015· Clements, 2011· Crudden et al., 1998· Crudden & McBroom, 1999· O' Dey, 1999· Wolffe et al., 2013· Ibrahimkhil et al. 2021), τα οποία οι υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης επιδιώκουν να τα αντιμετωπίσουν (Cimera et al., 2015). Οι συμμετέχοντες θεώρησαν ότι τα περισσότερα από τα κύρια εμπόδια τους, ήταν στην κοινωνία ή στα δημόσια προγράμματα (Wolffe et al., 1992).

3.3.1 Αρνητικές στάσεις των εργοδοτών

Αναμφίβολα, ορισμένες θέσεις εργασίας απαιτούν την όραση, αλλά είναι πιθανό ότι οι αρνητικές και ανακριβείς αντιλήψεις των εργοδοτών, η διάκριση και η άγνοια εκ μέρους του εργοδότη, για το τι μπορούν να κάνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία, αποτελούν εμπόδιο για πολλούς που αναζητούν εργασία ή για αυτούς που θέλουν να συνεχίσουν την καριέρα τους (Benoit, 2013· Cimera et al., 2015· Chhabra, 2020· Crudden et al., 2005· Crudden et al., 2015· Gold et al., 2005· Gupta et al., 2021· La Grow & Daye, 2005· Steverson, 2020). Οι αδιάκριτες ερωτήσεις για την αναπηρία από την πλευρά των εργοδοτών, που δεν σχετίζονται με τα εργασιακά καθήκοντα που καλούνται να αναλάβουν, αποτελεί εμπόδιο στην εύρεση εργασίας (O' Dey, 1999). Οι κύριοι λόγοι για την ανεργία των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι οι διακρίσεις των εργοδοτών, που σχετίζονται με την άγνοια και τον φόβο (Crudden et al., 2005· Gupta et al., 2021· Ibrahimkhil et al., 2021). Σπάνια, τα άτομα με οπτική αναπηρία λαμβάνουν ειλικρινή ανατροφοδότηση σχετικά με το λόγο που δεν επιλέχθηκαν (Benoit, 2013). Στην έρευνα του Chhabra (2020), μια νεαρή με οπτική αναπηρία δήλωσε, ότι με βάση τις προηγούμενες εμπειρίες της, ότι ορισμένοι εργοδότες γνωρίζουν ελάχιστα για την οπτική αναπηρία και τις συνέπειές της στην καθημερινή λειτουργία και φαίνεται να υπάρχει παραπληροφόρηση σχετικά με τις δυνατότητές τους. Οι εργοδότες εμπλέκονται σε άμεσες διακρίσεις χρησιμοποιώντας μορφές προκατάληψης και αρνητικά στερεότυπα. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες τόνισαν, ότι η συνέντευξή τους έληξε απότομα, όταν ο εργοδότης συνειδητοποίησε ότι είχαν οπτική αναπηρία, ενώ σε άλλες περιπτώσεις, οι συμμετέχοντες μικρότερης ηλικίας που είχαν τα προσόντα, είτε δεν κλήθηκαν καν για συνέντευξη είτε απορρίφθηκαν. Επίσης,

ορισμένοι νέοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ήταν σε μειονεκτική θέση, ότι η λιγότερο προτιμώμενη αναπηρία, όσον αφορά την απασχόληση, ήταν η οπτική αναπηρία και ότι οι εργοδότες προτιμούν να προσλαμβάνουν άτομα με κινητική αναπηρία ή άτομα με άλλες (συνήθως λιγότερο σοβαρές) αναπηρίες (Chhabra, 2020).

Αυτό το εύρημα συμφωνεί και με άλλες έρευνες, καθώς βρήκαν ότι οι στάσεις, οι διακρίσεις και οι στερεοτυπικές συμπεριφορές των εργοδοτών αποτέλεσαν το βασικότερο εμπόδιο εύρεσης εργασίας, τόσο από τους απασχολούμενους όσο και από τους άνεργους (Crudden & McBroom 1999· Dong et al., 2017· Steverson, 2020), διότι εστίαζαν περισσότερο στους περιορισμούς και σε αυτά που δεν θα μπορούσε να κάνει το άτομο με οπτική αναπηρία, παρά στις ικανότητες του και τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες (Crudden et al. 1998· Coffey et al., 2015). Η γενική έλλειψη γνώσης για την αναπηρία συνδέεται με ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια (Coffey et al., 2015). Στην έρευνα του Benoit (2013), ένας συμμετέχων ανέφερε ότι δεν επιλέχθηκε για μια θέση εργασίας, επειδή ήταν τυφλός.

Βέβαια, στην έρευνα των Bengisu et al. (2008), το 34% απάντησε, ότι δεν αντιμετώπισε καμία διάκριση. Ωστόσο, το υπόλοιπο ποσοστό των συμμετεχόντων δήλωσε πολλές μορφές διακρίσεων και προκαταλήψεων από τους εργοδότες, υποτίμηση των ικανοτήτων ή έλλειψη σεβασμού, χαμηλότερους μισθούς, θέσεις εργασίας χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου από το κατάλληλο για ένα δεδομένο επίπεδο εκπαίδευσης (Bengisu et al., 2008).

3.3.2 Έλλειψη προσαρμογών και εγκαταστάσεων - προσβάσιμου υλικού

Στους Dong et al. (2017) βρήκαν ότι μπορεί να υπάρχει σχέση των αρνητικών στάσεων και της έλλειψης προσαρμοσμένων εγκαταστάσεων και πως οι αντιληπτές αρνητικές στάσεις των εργοδοτών μπορεί να αποτρέψουν τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία από το να ζητήσουν προσαρμογές στις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας. Η απροθυμία και η άρνησή τους να κάνουν τροποποιήσεις ή να αγοράσουν προσαρμοστικό εξοπλισμό και υλικό που απαιτείται για την εκτέλεση των εργασιών εξαιτίας της οπτικής αναπηρίας, επηρεάζουν την ικανότητά τους να προχωρήσουν την καριέρα τους και αποτέλεσε το δεύτερο μεγαλύτερο εμπόδιο, που αναφέρεται στις έρευνες (Coffey et al., 2015· Crudden et al., 1998· Gold, 2005· Gupta et al., 2021· Wolffe et al., 2013· Steverson, 2020). Σημειώθηκαν περιστατικά απόλυσης, μόλις

γνωστοποιήθηκε στον εργοδότη η ανάγκη προσαρμογών λόγω αναπηρίας (O' Dey, 1999· Benoit, 2013). Τροποποιήσεις, που δεν αφορούσαν την τεχνολογία, ήταν τυπικές, φυσικές αλλαγές στο χώρο εργασίας, όπως η προσβασιμότητα στο κτήριο, συμπεριλαμβανομένων μεγαλύτερων χώρων εργασίας, διαφορετικών επίπλων, εγκαταστάσεων για μείωση της αντανάκλασης, βαμμένες σκάλες ή αναδιάταξη αντικειμένων στο χώρο εργασίας για διευκόλυνση της κινητικότητας (Coffey et al., 2015· Crudden, 2002). Στην έρευνα των Rumrill et al. (1998), το πιο συχνά αναφερόμενο εμπόδιο κατά την εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της εργασίας τους, ήταν οι ανύπαρκτες ή ανεπαρκείς ετικέτες και πινακίδες, ο χαμηλός φωτισμός και η έλλειψη κατάλληλων συσκευών προειδοποίησης. Το θέμα του ξεπερασμένου ή απρόσιτου εξοπλισμού και υλικών, σε συνδυασμό με την ανεπαρκή βοήθεια, αναφέρθηκε συχνότερα από τους ερωτηθέντες, στους Wolffe et al. (2013). Παρά το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες ανέφεραν, ότι αντιμετωπίζουν μια σειρά από φραγμούς και προκλήσεις, εξέφρασαν επίσης μια μεγάλη αισιοδοξία ότι μπορούν να τις αντιμετωπίσουν (Gold et al., 2005).

Επιπλέον, η μη προσβασιμότητα σε πληροφορίες στους χώρους εργασίας, ένα πρακτικό ζήτημα, που παραβλέπεται συνήθως από εργοδότες, όπως πίνακες ανακοινώσεων (Coffey et al., 2015), αλλά και πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες εργασίας σε εφημερίδες ή από κέντρα απασχόλησης, ήταν συχνά απρόσιτες για άτομα με οπτική αναπηρία, επειδή αυτές δεν είναι σε μορφή braille ή κάποια άλλη προσβάσιμη μορφή, για τα άτομα με οπτική αναπηρία (Daniel et al., 2007). Πράγματι, οι γυναίκες εξέφρασαν ότι μερικές φορές ένιωθαν αποκλεισμένες από κοινωνικές εκδηλώσεις σχετικές με την εργασία τους, εάν αυτές ήταν σε ακατάλληλη μορφή (Coffey et al., 2015). Η πρόσβαση στο διαδίκτυο, επέτρεψε να διαβάζουν ειδήσεις, άρθρα και αγγελίες, να ενημερώνονται ανεξάρτητα και να μην χρειάζεται να περιμένουν από κάποιον άλλο να τους τα διαβάσει (Gerber, 2003).

3.3.3 Έλλειψη πρόσβασης και εκπαίδευσης στην υποστηρικτική τεχνολογία

Η πρόσβαση σε έντυπα και υπολογιστές συνεχίζει να αποτελεί πρόβλημα για τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία, καθώς τους ζητούσαν να διαβάζουν σε έντυπο υλικό (53%), ενώ το 18% δεν ήξερε πώς να χρησιμοποιεί υπολογιστή (Crudden et al., 1998). Όπως ήταν αναμενόμενο, τα άτομα με βαριά οπτική αναπηρία είχαν

περισσότερα προβλήματα πρόσβασης σε έντυπο υλικό, από αυτούς με μέτρια οπτική αναπηρία, ενώ αυτοί με μειωμένη όραση είχαν περισσότερα προβλήματα με τους υπολογιστές από αυτούς χωρίς οπτική αναπηρία (Crudden et al., 1998). Αναφέρθηκε η απογοήτευσή τους με τα εργασιακά περιβάλλοντα που στερούνταν κάθε είδους εξειδικευμένου εξοπλισμού, ιδιαίτερα υπολογιστών με υποστηρικτική τεχνολογία (Wolffe et al., 2013). Βοηθήματα μειωμένης όρασης, όπως συστήματα ανάγνωσης και γραφής braille, προσαρμοστικά συστήματα υπολογιστών, συστήματα ανάγνωσης οθόνης για Windows, λείπουν από τα εργασιακά περιβάλλοντα (La Grow & Daye, 2005). Η τεχνολογία που χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση των εμποδίων, στην προσβασιμότητα στην έντυπη μορφή, μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετα εμπόδια και περιορισμούς, όπως η αλλαγή τεχνολογίας, η έλλειψη τεχνικής υποστήριξης, προβλήματα προσβασιμότητας σε προγράμματα ανάγνωσης οθόνης, προβλήματα συμβατότητας μεταξύ του προγράμματος ανάγνωσης οθόνης ή του λογισμικού μεγέθυνσης και του κύριου προγράμματος που χρησιμοποιούσαν, η συνεχή ενημέρωση σχετικά με τις ενημερώσεις που λαμβάνει το λογισμικό, η αντιμετώπιση προβλημάτων της υποστηρικτικής τεχνολογίας, οι χρόνοι επεξεργασίας, οι καθυστερήσεις στην απόκτηση εξοπλισμού και η έλλειψη προγραμμάτων εκπαίδευσης υψηλής ποιότητας στην υποστηρικτική τεχνολογία (Coffey et al., 2015· Crudden et al., 2005· La Grow & Daye, 2005).

Είναι εμφανής ο αντίκτυπος της υποστηρικτικής τεχνολογίας στη διατήρηση και στη δημιουργία θέσεων εργασίας (Gerber, 2003). Τα άτομα με οπτική αναπηρία ήταν ανήσυχα όταν υπήρχαν καθυστερήσεις στην απόκτηση εξοπλισμού, όταν τους ζητήθηκε να εκτελέσουν εργασίες, χωρίς να έχουν αρκετό χρόνο για να μάθουν πώς να χρησιμοποιούν τον εξοπλισμό τους αποτελεσματικά ή όταν ο παρεχόμενος εξοπλισμός δεν ήταν συμβατός με το πληροφοριακό σύστημα του εργοδότη. Μια τέτοια εκπαίδευση μπορεί να είναι χρήσιμη για τη μείωση του άγχους, που βιώνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία, όταν προσπαθούν να μάθουν προσαρμοστικές τεχνικές και να αποκτήσουν νέες τεχνολογικές δεξιότητες, ενώ συνεχίζουν να είναι παραγωγικοί υπάλληλοι (Crudden, 2002). Έχει αναφερθεί βέβαια και το υψηλό κόστος της τεχνολογίας και η δυσκολία εκπαίδευσης (Crudden et al., 1998). Στην έρευνα του O' Dey (1999), αναφέρεται ότι τα πράγματα έχουν χειροτερέψει, επειδή πολλές από τις προσεγγίσεις που έχουν χρησιμοποιηθεί για την πρόσβαση σε οθόνες υπολογιστών, δεν λειτουργούν πια. Επίσης, πολλοί ανέφεραν ότι δεν μπορούν να αποκτήσουν δεξιότητες τεχνολογίας χωρίς εργασία αλλά ούτε να βρουν εργασία χωρίς δεξιότητες τεχνολογίας

(O' Dey, 1999). Στην έρευνα του Gerber (2003), 35 συμμετέχοντες (85%) που χρησιμοποιούσαν την υποστηρικτική τεχνολογία, ως μέρος της δουλειάς τους, δήλωσαν ότι ήταν πολύ σημαντική για την εργασία τους. Ορισμένοι συμμετέχοντες δήλωσαν, ότι δεν μπορούσαν να κάνουν τη δουλειά τους χωρίς την χρήση υπολογιστών. Μια συμμετέχουσα ανέφερε ότι η τεχνολογία δημιουργεί ευελιξία στην εργασία. Της επέτρεψε να ολοκληρώσει τις αναφορές της είτε από το γραφείο είτε από το σπίτι (Gerber, 2003). Ωστόσο, στην έρευνα του Benoit (2013), αναφέρεται ότι ακόμη και με καλή κατάρτιση, τα άτομα με οπτική αναπηρία, που χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, που έχουν εμπειρία και αυτοπεποίθηση, και που γνωρίζουν και χρησιμοποιούν την τεχνολογία αποτελεσματικά, συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν οικονομική περιθωριοποίηση και μια σειρά προκαταλήψεων από τα άτομα χωρίς οπτική αναπηρία-

3.3.4 Δυσκολίες μετακίνησης από και προς την εργασία

Μια άλλη μεταβλητή που προσδιορίστηκε ως σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της απασχόλησης, ήταν οι δυσκολίες μετακίνησης από και προς την εργασία. Οι προκλήσεις που αντιμετώπιζαν σε καθημερινή βάση και που εμποδίζουν την κινητικότητα των ατόμων με οπτική αναπηρία, ήταν η έλλειψη πεζοδρομίων, έλλειψη ελέγχου της κυκλοφορίας, και τα φυσικά εμπόδια για τους πεζούς (Rumrill et al., 1998· Wolffe et al., 2013·). Ακόμη, η έλλειψη παροχής οδηγών και μεταφορικών μέσων από τον εργοδότη, η απρόσιτη πληροφόρηση για τους προορισμούς και τα δρομολόγια σε λεωφορεία, τρένα και αεροδρόμια (Rumrill et al., 1998). Η μετακίνηση μπορεί να γίνει αντιληπτή ως ένα από τα κύρια εμπόδια στην απασχόληση, για όσους έχασαν πρόσφατα την όρασή τους, σε αντίθεση με εκείνους, με πολυετή οπτική αναπηρία (Cmar et al., 2018). Οι οργανισμοί δεν εξασφαλίζουν μετακινήσεις ούτε προσφέρουν ταξί σε υπαλλήλους με τύφλωση ή μειωμένη όραση, για να παρακολουθήσουν κοινωνικές εκδηλώσεις εκτός του τόπου εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργείται μια κατάσταση κοινωνικής αναπηρίας (Roy et al., 1998). Στους Crudden et al. (2015), αναφέρεται ότι τα προβλήματα των μεταφορών ήταν λιγότερο πιθανό να επηρεάσουν τη συμμετοχή στην απασχόληση, από πολλές άλλες δραστηριότητες. Στους McDonnal (2011), οι νέοι που ανέφεραν ότι η μεταφορά ήταν εύκολη ή σχετικά εύκολη, είχαν 2,4 φορές περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν

από ότι όσοι ανέφεραν δυσκολίες με τη μεταφορά. Με αυτό συμφωνούν και οι Crudden et al. (1998), ότι οι νέοι αντιμετώπισαν δυσκολίες στη μεταφορά και οι πιθανότητες να απασχοληθούν ήταν μικρότερες, παρά το γεγονός ότι είχαν εργασιακή εμπειρία. Αρκετοί δήλωσαν, ότι η έλλειψη επιλογών μεταφοράς, ακόμη και εντός μεγάλων αστικών περιοχών, αλλά και η αδυναμία οδήγησης, τους δυσκόλευε να μετακινηθούν από και προς τους χώρους εργασίας, επειδή πολλές φορές οι θέσεις εργασίας βρίσκονταν σε περιοχές μη προσβάσιμες από μέσα μαζικής μεταφοράς και δεν είχαν την δυνατότητα πρόσβασης με λεωφορεία της εταιρείας (Gold et al., 2005· O' Dey, 1999· Wolffe et al., 2013). Στους Crudden et al. (2015), το 37% ανέφερε, ότι η έλλειψη μεταφοράς περιόρισε την συμμετοχή τους στην απασχόληση.

Κάποιες από τις ανησυχίες τους, ήταν ο φόβος για την ασφάλεια τους, η δυσκολία να φτάσουν στον προορισμό τους για να χρησιμοποιήσουν τη δημόσια συγκοινωνία και η ανεπαρκής προστασία από τις καιρικές συνθήκες κατά την αναμονή (Crudden et al., 2015). Οι προσαρμογές που έπρεπε να κάνουν στον τρόπο ζωής τους, λόγω μη ικανότητας οδήγησης, για να μετακινούνται ανεξάρτητα, τους ανάγκαζαν να διαμένουν σε ορισμένες περιοχές και να έχουν διαθέσιμα μετρητά για να πληρώνουν για τη καθημερινή τους μετακίνηση (Corn & Sacks, 1994). Ωστόσο, για τη μειοψηφία για την οποία το επιπλέον κόστος δεν αποτελούσε εμπόδιο, η πρόσληψη οδηγού πρόσφερε ευκολία και ανεξαρτησία (Corn & Sacks, 1994). Η μη ικανότητα οδήγησης επηρέασε τις γυναίκες στις ευκαιρίες απασχόλησης, γι' αυτό προτιμούν να διαμένουν σε μεγαλύτερες αστικές πόλεις, που τα μέσα μεταφοράς είναι πιο εύκολα προσβάσιμα (Corn & Sacks, 1994). Στην έρευνα των Rosenblum και Corn, (2002), ανέφεραν ότι το 33,8% των συμμετεχόντων σταμάτησαν να εργάζονται ως αποτέλεσμα της διακοπής της ικανότητας οδήγησης, αλλά κανένας δεν πρότεινε νέους τρόπους για να φτάσουν από και προς την εργασία ή να ζητήσουν αιτήματα για εγκαταστάσεις, εάν τα καθήκοντα της εργασίας τους περιλάμβαναν μετακινήσεις. Άλλοι βασίζονται σε μέλη της οικογένειας ή φίλους για να μετακινηθούν από και προς την εργασία (Corn & Sacks, 1994). Ένας συμμετέχων απέρριψε μια προσφορά εργασίας λόγω της δίωρης μετακίνησης από και προς τον χώρο εργασίας. Άλλοι ανέφεραν ότι δεν μπορούσαν να δεχτούν θέσεις που απαιτούσαν εργασία με βάρδιες, λόγω της περιορισμένης δημόσιας συγκοινωνίας τη νύχτα (Steverson, 2020).

3.3.5 Η λήψη κρατικών επιδομάτων αναπηρίας / επιδομάτων ιατρικής ασφάλισης

Ένας κοινωνικό-οικονομικός παράγοντας που αποτελεί εμπόδιο για την εργασία των ατόμων με οπτική αναπηρία είναι η ασφάλιση και τα επιδόματα αναπηρίας. Τα άτομα που λάμβαναν κρατικά επιδόματα αναπηρίας (SSI/ SSDI) ή επιδόματα ιατρικής ασφάλισης (Medicaid) είχαν πολύ λιγότερες πιθανότητες να απασχοληθούν (Crudden, 2002· Darensbourg 2013· McKnight et al., 2021). Με αυτό, συμφωνούν οι Crudden et al. (2015), όπου η πιθανή απώλεια επιδόματος αναπηρίας αποτρέπει τα άτομα με οπτική αναπηρία να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Από την άλλη, στη McDonnall (2011), όταν εξετάστηκε μόνο η μεταβλητή της λήψης συμπληρωματικού επιδόματος (Supplemental Security Income - SSI), ήταν σημαντικός προγνωστικός παράγοντας. Ωστόσο, δεν ήταν σημαντικός παράγοντας όταν λήφθηκαν υπόψη και άλλες μεταβλητές. Αυτά τα επιδόματα δεν αποτελούν τόσο μεγάλο αποτρεπτικό παράγοντα για νέους σε μεταβατική ηλικία, όπως είναι για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας με οπτική αναπηρία (McDonnall, 2011). Όμως, στον O' Dey (1999), τα επιδόματα αναπηρίας και τα επιδόματα ιατρικής ασφάλισης φαίνεται να έχουν αντίθετες επιρροές στα αποτελέσματα της απασχόλησης. Οι δικαιούχοι SSDI που υπέβαλαν αίτηση για υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης περίπου σε ηλικία 30 ετών και άνω, φαίνεται ότι είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν, όταν εξυπηρετούνται από γραφεία εξυπηρέτησης ατόμων με οπτική αναπηρία και η μεγαλύτερη πιθανότητα φαίνεται υπάρχει σε μεγαλύτερες ηλικίες (Giesen & Cavanaugh, 2013). Στον Steverson (2020), η πιθανή απώλεια επιδομάτων αναπηρίας σε περίπτωση απασχόλησης, αποτέλεσε βασικό παράγοντα των ανέργων για την παραμονή τους εκτός αγοράς εργασίας.

3.3.6 Μη ευαισθητοποίηση της κοινωνίας

Ένα ακόμη εμπόδιο είναι οι διακρίσεις, η στάση της κοινωνίας απέναντι στην τύφλωση και η ευαισθητοποίηση της σχετικά με τις ικανότητες των ατόμων με οπτική αναπηρία (Wolffe et al., 2013). Σύμφωνα με τους Ibrahimkhil et al. (2021), οι συμμετέχοντες έδωσαν ιδιαίτερη έμφαση στην πληροφόρηση της κοινωνίας, σχετικά με τις δυνατότητες τους και στην δημιουργία ευκαιριών για πρόσληψη αυτού του

πληθυσμού. Στον O' Dey (1999), από τους 20 συμμετέχοντες, οι 16 επεσήμαναν την αρνητική στάση της κοινωνίας απέναντι στην τύφλωση, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμένων προσδοκιών, των στερεοτύπων και των παρερμηνειών, ως σημαντικό εμπόδιο για την εύρεση και τη διατήρηση θέσεων εργασίας. Αν και συναντούσαν αυτά τα εμπόδια καθημερινά, ανέφεραν ότι αυτές οι συμπεριφορές της κοινωνίας αυξήθηκαν κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Στους Daniel et al. (2007), ορισμένοι απόφοιτοι εκπαιδευτικοί με οπτική αναπηρία εξέφρασαν ότι υπάρχει δυσπιστία ως προς τις ικανότητες τους να ασκήσουν το επάγγελμά τους, όταν ρωτήθηκαν για το πώς θα διδάσκουν μετά την αποφοίτησή τους από το Πανεπιστήμιο, παρά το γεγονός ότι είχαν συμμετάσχει στις πρακτικές διδασκαλίες εντός και εκτός πανεπιστημίου και είχαν την επίβλεψη από τα ίδια πανεπιστήμια. Τέτοιες απόψεις υπογραμμίζουν την αρνητική αντίληψη των ανθρώπων για την ικανότητα εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία (Daniel et al., 2007).

Βέβαια, στην έρευνα του Benoit (2013), οι συμμετέχοντες ήταν διχασμένοι στην αντίληψη, ότι ένα άτομο που έχει διαγνωστεί με νομική τύφλωση είναι εξίσου έξυπνος με τον άνθρωπο χωρίς οπτική αναπηρία (56%) και ότι οι περισσότεροι άνθρωποι θα αντιμετώπιζαν ένα νομικά τυφλό άτομο, όπως θα φέρονταν σε οποιονδήποτε (50%). Το υπόλοιπο ποσοστό των ατόμων κάνει λόγο για την κοινωνία, πως φαίνεται να μην μπορεί να αντιληφθεί ένα νομικά τυφλό άτομο ως ικανό να εργαστεί (Benoit, 2013). Οι κακές συμπεριφορές ήταν ένα επαναλαμβανόμενο θέμα στις εργασιακές προκλήσεις με αναφορές όπως η προκατάληψη από την πλευρά της κοινωνίας και οι κοινωνικές αρνητικές στάσεις (Wolffe et al., 2013).

3.3.7 Χαμηλές αμοιβές - Έλλειψη κινήτρων

Εμπόδια στην απασχόληση που αντιμετωπίζουν άτομα με οπτική αναπηρία, αποτελούν τα αντικίνητρα των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των χαμηλών αμοιβών (Steverson, 2020). Στην έρευνα των Wolffe et al. (2013), το 12% των συμμετεχόντων ανέφερε, ότι δεν αμείβονταν καλά ή ότι δεν είχαν το κίνητρο να συνεχίσουν την εργασία τους. Τα άτομα εξέφρασαν την ανησυχία τους, ότι οι μισθοί τους δεν επαρκούσαν ούτε να συντηρηθούν οι ίδιοι. Η χαμηλή αμοιβή οδηγεί σε έλλειψη κινήτρων, επειδή δεν μπορεί να συμβαδίσει με τα έξοδα τους (Wolffe et al., 2013). Επίσης, στους Rumrill et al. (1998), ορισμένα άτομα ήταν δυσαρεστημένα με

τον φόρτο εργασίας τους (μεγάλος ή πολύ μικρός φόρτος εργασίας), πίστευαν ότι δεν εκτιμήθηκαν από τους προϊστάμενους ή τους εργοδότες τους και ένιωθαν ότι δεν αμείβονταν καθόλου καλά. Ακόμη, περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες ανέφεραν, ότι δεν τους παρείχαν ευκαιρίες για πρόοδο και εξέλιξη στη εργασία τους. Στους Daniel et al. (2007), ορισμένοι από τους ερωτηθέντες, ιδίως εκείνοι που συνταξιοδοτήθηκαν, ανέφεραν ότι σε μερικές περιπτώσεις οι εργοδότες είτε αρνήθηκαν είτε καθυστέρησαν αδικαιολόγητα την πληρωμή τους.

3.3.8 Αναντιστοιχία θέσεων εργασίας και δυνατοτήτων

Ένα ακόμη κοινωνικό εμπόδιο τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους άνεργους ήταν η έλλειψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας και ευκαιριών, αλλά και η αναντιστοιχία θέσεων εργασίας με βάση τις δυνατότητές τους (Crudden & McBroom, 1999· Wolffe et al., 2013). Στην έρευνα των Crudden και McBroom (1999), ορισμένοι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι μπορούσαν να εργαστούν αποτελεσματικά και σε άλλες θέσεις εργασίας. Τα αποτελέσματα και οι συνεντεύξεις, μας υποδεικνύουν ότι ο προσανατολισμός των τυφλών σε περιορισμένη επιλογή θέσεων εργασίας, δεν είναι μια υγιής προσέγγιση, καθώς μπορεί να οδηγήσει στην απασχόλησή τους σε θέσεις χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου και επομένως να προκαλέσει χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία (Bengisu et al., 2008). Πολλοί εργάζονταν ως διαχειριστές τηλεφωνικού κέντρου. Τυπικά, δέχονταν αυτές τις δουλειές γιατί δεν είχαν τίποτα άλλο στη διάθεσή τους. Αλλά, ο πραγματικός λόγος μπορεί να είναι ότι οι συμμετέχοντες ή οι εργοδότες τους, πίστευαν ότι αυτή η δουλειά είναι η καλύτερη λύση για αυτούς. Η καλύτερη προσέγγιση είναι η καθολική προσέγγιση της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων του εργαζομένου με τις ανάγκες της εργασίας (Bengisu et al., 2008). Στην έρευνα των Daniel et al. (2007), ερωτηθέντες που είχαν δεύτερο πτυχίο, εξήγησαν ότι οι αιτήσεις τους για θέση διδασκαλίας στα πανεπιστήμια δεν είχαν απαντηθεί για περισσότερα από τέσσερα χρόνια.

3.3.9 Άλλα εμπόδια

Άλλα εμπόδια που έγινε λιγότερο αναφορά στις έρευνες, ήταν οι εργασιακές απαιτήσεις (Gold et al, 2005· Benoit, 2013), η εταιρική πολιτική (Rumrill et al., 1998)

η έλλειψη αποτελεσματικών συμβουλών για την απασχόληση, π.χ. από το Job Centre, RNIB, η έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τις υπηρεσίες και την στήριξη κατά την έναρξη της αναπηρίας (Coffey et al., 2015). Αν και οι υπάλληλοι χωρίς οπτική αναπηρία, μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν εμπόδια στην κοινωνική τους ένταξη, όπως η εκμάθηση της κουλτούρας μίας επιχείρησης, η δημιουργία φίλων ή η συμμετοχή σε κοινωνικές εκδηλώσεις. Τα παραπάνω εμπόδια μεγεθύνονται πολύ για τους υπαλλήλους με τύφλωση και μειωμένη όραση (Naraine, & Lindsay, 2011).

Η ευελιξία ήταν απαραίτητη για τα άτομα με άλλες πρόσθετες αναπηρίες, παραδείγματος χάριν, για να παρακολουθούν τακτικά ραντεβού στο νοσοκομείο. Για αυτούς τους λόγους, επιλέγουν συχνά εργασία μερικής απασχόλησης (Coffey et al., 2015).

Κεφάλαιο 4^ο

4.1 Συζήτηση – Συμπεράσματα

Αυτή η έρευνα αποτελεί μια βιβλιογραφική ανασκόπηση, που εξετάζει τη συσχέτιση των κοινωνικό-δημογραφικών στοιχείων όπως η ηλικία, το φύλο, η φυλετική ταυτότητα, η οπτική κατάσταση, η οικογενειακή κατάσταση, η εκπαίδευση, η προηγούμενη εμπειρία με τις πιθανότητες συμμετοχής των ατόμων με οπτική αναπηρία στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως η αυτοεκτίμηση, η αυτοπεποίθηση, η αποδοχή της αναπηρίας, η κατάθλιψη, το άγχος, ο αυτοπροσδιορισμός, το συναίσθημα υπερηφάνειας, η ικανότητα λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων και οι προσωπικοί φόβοι με τα εργασιακά αποτελέσματα αυτών των ατόμων. Ακόμη, εξετάζεται η κοινωνική στήριξη, τόσο από τα κοινωνικά δίκτυα στην συμμετοχή στην αγορά εργασίας, όσο και από το εργασιακό περιβάλλον για την διατήρηση της απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία. Τέλος, μελετώνται άλλα κοινωνικά εμπόδια που επηρεάζουν τα εργασιακά αποτελέσματα των ατόμων με οπτική αναπηρία, τόσο στην απόκτηση, όσο και στη διατήρησή της. Κρίνεται, λοιπόν, απαραίτητη η μελέτη αυτών των παραμέτρων με σκοπό την κοινωνική ένταξη και την τοποθέτησή τους σε εργασιακούς χώρους, βάσει των χαρακτηριστικών τους, που θα επηρεάσουν μετέπειτα και την ποιότητα της ζωής τους.

Τα άτομα με οπτική αναπηρία, παρόμοια με άλλες ομάδες ατόμων με αναπηρία, μπορεί να βιώσουν ταυτόχρονα πολλαπλά μειονεκτήματα που έχουν σοβαρό αντίκτυπο στις πιθανότητές τους να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντική, λοιπόν, η συμμετοχή των ατόμων με οπτική αναπηρία στην απασχόληση, καθώς δεν αποτελεί αποκλειστικά οικονομική ανησυχία, αλλά αντιπροσωπεύει, επίσης, έναν σημαντικό δείκτη κοινωνικού αποκλεισμού ή κοινωνικής αδικίας (Clements et al., 2011).

Αρχικά, στην πλειοψηφία των ερευνών φάνηκε, ότι οι άνδρες είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από τις γυναίκες, αλλά και πως το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν χαμηλότερο από αυτό των ανδρών σε όλες τις περιπτώσεις οπτικής αναπηρίας ακόμη και μετά την λήψη υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης. Με αυτά συμφωνούν και έρευνες με δείγμα γυναίκες με άλλες αναπηρίες, ότι δηλαδή βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση ή

αμείβονται λιγότερο στην αγορά εργασίας επειδή θεωρείται ότι είναι λιγότερο παραγωγικές (Achterberg et al., 2009· England, 2003· O' Hara, 2004). Αυτό το γεγονός υποδηλώνει κοινωνικές προκαταλήψεις σε ορισμένες ομάδες έναντι άλλων για να επιτύχουν να εργαστούν (Cimarolli & Wang, 2006). Ένα μακροχρόνιο θέμα των ερευνών είναι η ανισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση, ιδιαίτερα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ τους (England, 2003). Οι γυναίκες με αναπηρία αμείβονται συνήθως λιγότερο από τις γυναίκες χωρίς αναπηρία (O' Hara, 2004) αλλά και τους άνδρες, ίσως επειδή είναι πιο πιθανό να εργάζονται με μερική απασχόληση ή σε θέσεις εργασίας διαφορετικές από αυτές των ατόμων χωρίς αναπηρία (Longhi, 2017). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αποθάρρυνσή τους για εργασιακή ένταξη, την στέρηση ευκαιριών απασχόλησης, ιδιαίτερα αν πρόκειται να μην ανταμειφθούν αναλόγως (Wang & Li, 2018). Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν την εργασία τους μετά την εμφάνιση της οπτικής αναπηρίας. Επομένως, οι υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης θα πρέπει να το γνωρίζουν έτσι ώστε να προσφέρουν περισσότερη στήριξη (McKnight et al., 2021). Οι εργοδότες έχουν χαμηλότερες προσδοκίες από τα μέλη συγκεκριμένων ομάδων, όπως οι γυναίκες, και πρέπει να εργαστούν σκληρότερα από αυτούς που δεν ανήκουν στη μειονότητα, για να αποδείξουν ότι η απόδοσή τους βασίζεται στην ικανότητα τους (Kulkarni & Gorakumar, 2014). Παρόμοιες καταστάσεις και διακρίσεις είναι εμφανείς και στο γενικό πληθυσμό (Wei, 2011). Οι διακρίσεις λόγω φύλου είναι ένα μακροχρόνιο φαινόμενο τόσο για τις γυναίκες όσο και για τις εθνικές μειονότητες (Park et al., 2007).

Υπάρχει βέβαια σημαντική διαφοροποίηση των ποσοστών απασχόλησης και του εισοδήματος μεταξύ ανδρών και γυναικών με αναπηρία, μεταξύ των χωρών (Schur et al., 2013). Στην πλούσια, σε κοιτάσματα πετρελαίου, χώρα του Κουβέιτ ενώ η πλειοψηφία των γυναικών με αναπηρίες εργάζονταν σε επαγγελματικούς και τεχνικούς τομείς. Σε αντίθεση με το 20% των αντρών με αναπηρίες, που εργαζόταν σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας ως υπάλληλοι γραφείων ή εργάτες (Schur et al., 2013). Αυτό, ίσως, οφείλεται στο ότι οι άνδρες βρίσκονται υπό μεγαλύτερη πίεση να εργαστούν, ανεξάρτητα από το είδος των διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Στον αντίποδα, οι γυναίκες για παράδειγμα, στο Λίβανο, μια χώρα φτωχή σε φυσικούς πόρους, δυσκολεύονται να βρουν καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και όσες εργάζονται αναφέρουν διακρίσεις και παρενοχλήσεις. Στην Τουρκία, μόνο το 7% των γυναικών με αναπηρίες εργάζονται σε σύγκριση με το 32% των ανδρών με αναπηρία. Στη Γαλλία, μια χώρα με ισχυρό νομοθετικό πλαίσιο γύρω από την απασχόληση των

ατόμων με αναπηρία, διατίθενται κάποια προγράμματα για την αύξηση της απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με αναπηρία. Το 38% των γυναικών απασχολούνται σε σύγκριση με το 50% των ανδρών, ενώ οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να είναι σε θέσεις μερικής απασχόλησης (Schur et al., 2013).

Επίσης, τα άτομα μικρότερης ηλικίας είχαν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης και πιθανότητες αμειβόμενης απασχόλησης. Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για τα άτομα με άλλες αναπηρίες, το οποίο τεκμηριώνεται και από έρευνες, ότι η μικρότερη ηλικία σχετίζεται με μεγαλύτερη πιθανότητα διατήρησης της εργασίας μεταξύ των ατόμων με νοητική αναπηρία (Ballo, 2019· Barry & Boland 2004). Τα άτομα με αναπηρία, όταν είναι στη μέση ηλικία, δημιουργούνται προβλήματα υγείας λόγω γήρανσης, όπως η αύξηση του πόνου, της αδυναμίας, της κόπωσης και των δευτερογενών παθήσεων, είναι πιθανό να επηρεάσουν την ικανότητά τους να διατηρήσουν μια εργασία (Mitchell et al., 2006). Στην έρευνα των Park και Park (2019), τα νεότερα άτομα με νοητική αναπηρία είχαν περισσότερες πιθανότητες απόκτησης εργασίας και ήταν πιο πιθανό να ενδιαφερθούν για την εργασία από ότι οι μεγαλύτεροι. Στην έρευνα των Wang & Li (2018), φάνηκε ότι η μέγιστη πιθανότητα απασχόλησης σημειώθηκε στην ηλικία των 35 ετών τόσο για άνδρες όσο και για γυναίκες με αναπηρία, ενώ στον γενικό πληθυσμό σημειώθηκε στην ηλικία των 43 ετών. Το εύρημα, ότι τα άτομα ηλικίας 23-25 ετών με οπτική αναπηρία είχαν περισσότερες πιθανότητες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με αυτούς ηλικίας 16-18 ετών (Cimera et al., 2015), μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι είχαν ήδη εγγραφεί σε προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης και απέκτησαν εκπαίδευση και δεξιότητες απαραίτητες για τις εργασιακές απαιτήσεις (Taheri-Araghi & Hendren, 1994).

Πολλοί δεν έχουν λάβει επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση κοινωνικών δεξιοτήτων ή ευκαιρίες πρακτικής άσκησης και μπορεί να μην εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό, μετά την αποφοίτησή τους από το σχολείο (Kirchner et al., 1999). Η βοήθεια από υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης για εύρεση εργασίας ήταν σημαντικός προγνωστικός παράγοντας. Η σχέση μεταξύ του συμβούλου επαγγελματικής αποκατάστασης και του εκπαιδευόμενου θεωρούνταν πάντα σημαντική στη διαδικασία επαγγελματικής αποκατάστασης (Capella-McDonnall, 2005). Επιπλέον, η μεγαλύτερη ηλικία, κατά τη συμμετοχή κάποιου προγράμματος (κυρίως στην ηλικία των 30 ετών), φαίνεται να είναι πιο πιθανό να απασχοληθούν, όταν εξυπηρετούνται από γραφεία παροχής υπηρεσιών για άτομα με οπτική αναπηρία, σε αντίθεση με γραφεία παροχής

υπηρεσιών για άλλες αναπηρίες ή συνδυασμό αυτών, εμφάνισαν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης κατά την ίδια ηλικία (Giesen & Cavanaugh, 2013).

Το επίπεδο της τυπικής εκπαίδευσης φάνηκε σε αρκετές έρευνες, ότι επηρεάζει και αυξάνει τις πιθανότητες συμμετοχής στην αγορά εργασίας και έτσι τονίζεται η σημασία της εκπαίδευσης και ιδιαίτερα η κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για την απασχόληση (Cimarolli & Wang, 2006). Παρατηρήθηκε ότι καμία έρευνα δεν αναφέρθηκε στην μη επίδραση της εκπαίδευσης στην ένταξη στην εργασία. Ενώ, σε άλλες είχε μέτρια επίδραση (Hagemoser, 1996; Roy et al. et al., 1996; Wolffe et al., 1992). Ωστόσο, στη McDonnall (2010), φαίνεται ότι για τους εφήβους με οπτική αναπηρία, η απόκτηση επιπλέον ετών εκπαίδευσης δεν εγγυάται την απασχόλησή τους, αλλά η απόκτηση ακαδημαϊκών δεξιοτήτων. Επειδή, οι θέσεις εργασίας για τους εφήβους με οπτική αναπηρία είναι περιορισμένες, ίσως η απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων είναι πιο σημαντική, λόγω ανταγωνιστικότητας στην αγορά εργασίας (McDonnall, 2010). Βέβαια, στους Clements et al. (2011) η εκπαίδευση είναι καθοριστικός παράγοντας για την εύρεση εργασίας για όλα τα άτομα με οπτική αναπηρία. Αυξάνει τις ευκαιρίες εργασίας γι' αυτούς που διαθέτουν ένα πτυχίο σε σχέση με αυτούς χωρίς εκπαιδευτικά προσόντα.

Οι τυφλοί ή τα άτομα με άλλες οπτικές αναπηρίες ήταν σημαντικά λιγότερο ικανοποιημένοι από την εκπαίδευση, παρά το γεγονός ότι την θεωρούσαν σημαντική για την απόκτηση και τη διατήρηση της απασχόλησης (Gilies et al., 1998). Η εκπαίδευση είναι ένα επίκτητο χαρακτηριστικό, σε αντίθεση με την φυλή ή την εθνικότητα που την έχει κάποιος εκ γενετής, και είναι πολύ σχετική με τις θέσεις εργασίας. Ωστόσο, ο ιδανικός ρόλος της εκπαίδευσης συχνά διακυβεύεται από το γεγονός, ότι η φυλή/εθνικότητα του φύλου μπορεί να περιορίσει την πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση (Kirchner et al., 1999). Η εκπαίδευση μπορεί να θεωρηθεί μια μορφή κοινωνικής ένταξης, επειδή είναι ένας σημαντικός θεσμός στον οποίο σχεδόν όλα τα μέλη της κοινωνίας συμμετέχουν και διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην κοινωνικοποίηση των ανθρώπων, στα πρότυπα συμπεριφοράς της κοινωνίας (Schur et al., 2013). Η εκπαίδευση έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, γιατί είναι ένα κοινωνικό χαρακτηριστικό που συμβάλλει στον τρόπο λειτουργίας της κοινωνίας (Kirchner et al., 1999). Όσοι έχουν μεγαλύτερη εκπαίδευση μπορεί να έχουν ασφαλέστερα εργασιακά περιβάλλοντα (Schur et al., 2013).

Στον τομέα της εκπαίδευσης συμπεριλαμβάνεται η συμμετοχή και η ολοκλήρωση της σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης, για την απόκτηση

δεξιότητων, όπως η εκπαίδευση στη χρήση υπολογιστών και την τεχνολογία, επαγγελματικές δεξιότητες, η γνώση της braille, προσανατολισμού και κινητικότητας, κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες εύρεσης και τοποθέτησης σε θέσεις εργασίας, αυξάνουν τις πιθανότητες συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Η περαιτέρω εκπαίδευση σε αυτές τις υπηρεσίες είναι καθοριστικός παράγοντας για τη βελτίωση των εργασιακών τους καταστάσεων (Crudden et al., 1998). Το ποσοστό λήψης εκπαίδευσης στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης ήταν κάπως υψηλότερο για τους νομικά τυφλούς από ότι για εκείνους με άλλη οπτική αναπηρία και ελαφρώς υψηλότερο για τους νεότερους από ότι στις μεγαλύτερες ηλικίες (Kirchner et al., 1999). Βέβαια, οι Kirchner et al. (1999) που βρήκαν ότι τα ποσοστά λήψης υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης είναι υψηλότερα σε όλες τις υποκατηγορίες οπτικής αναπηρίας εκείνων που δεν απασχολούνται σε σύγκριση με αυτούς που εργάζονται. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι οι συμμετέχοντες, που ήταν άνεργοι είχαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα αντιληπτής υπερπροστασίας σε σύγκριση με αυτούς που εργάζονταν (Cimarolli & Wang, 2006). Η έκθεση σε λιγότερο αρνητικούς τύπους στήριξης μπορεί να προσφέρει ένα ασφαλέστερο και πιο ενθαρρυντικό περιβάλλον για τα άτομα, προκειμένου να αναζητήσουν και να διατηρήσουν εργασία (Crudden, 2002). Ενώ, στους Roy et al. (1998), λιγότεροι από τους μισούς άνεργους πτυχιούχους ανέφεραν, ότι οι θεσμικές και εθελοντικές οργανώσεις, δεν ήταν χρήσιμες για τη εύρεση εργασίας. Αυτά τα ευρήματα μπορεί να υποδηλώνουν την έλλειψη αποτελεσματικότητας αυτών των οργανισμών, αλλά μπορεί επίσης να υποδηλώνουν μια πιο υποκειμενική ερμηνεία από τους άνεργους πτυχιούχους (Roy et al., 1998).

Υπογραμμίζεται η ανάγκη για εξατομικευμένες, ειδικές για την εργασία παρεμβάσεις για την αντιστοίχιση των νέων με οπτική αναπηρία με τις θέσεις εργασίας. Η λήψη εξειδικευμένων υπηρεσιών ανάγνωσης και υποστηρικτικής τεχνολογίας ως μέρος του προγράμματος επαγγελματικής αποκατάστασης, αύξησε επίσης τις πιθανότητες απασχόλησης, τονίζοντας έτσι τη σημασία των προσαρμοσμένων τροποποιήσεων, που είναι απαραίτητες για την παροχή εύλογων προσαρμογών στην εργασία, σύμφωνα με τον Τίτλο I του νόμου για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες (Cimera et al., 2015). Οι ειδικοί των υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης πρέπει να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην παροχή υπηρεσιών για να αποσαφηνίσουν τα επαγγελματικά προσόντα και τις εργασιακές δεξιότητες των ατόμων (Jang et al., 2013). Ωστόσο, οι Leonard et al. (1999, όπως αναφέρεται στους Jang et al., 2013), διαπίστωσαν ότι ο αριθμός των τύπων ή των ωρών υπηρεσιών, η

εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας, δεν είχαν καμία σχέση με το αποτέλεσμα της απασχόλησης, ενώ στους Jo et al. (2010) ένιωσαν ότι ήταν έτοιμοι να αναζητήσουν εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος επαγγελματικής αποκατάστασης. Η έλλειψη όμως χρηματοδότησης για εκπαίδευση και επανεκπαίδευση αποτελεί εμπόδιο για την συμμετοχή στην απασχόληση (La Grow & Daye, 2005).

Βέβαια, η εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία αποτελεί βασικό προγνωστικό παράγοντα για την μελλοντική απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Golub, 2003). Μέσα από την εργασιακή εμπειρία και προϋπηρεσία, τα άτομα αποκτούν ένα ευρύτερο κοινωνικό δίκτυο που μπορεί να φανεί χρήσιμο στην εύρεση εργασίας. Η χρήση προσωπικών επαφών για αναζήτηση εργασίας θεωρείται, συνήθως, ο καλύτερος τρόπος για την εύρεση απασχόλησης (McDonnall, 2011). Επίσης, σημαντικές είναι οι δεξιότητες που αποκτώνται κατά την εργασία, καθώς σχεδόν κάθε θέση εργασίας θα παρέχει κάποιες σημαντικές δεξιότητες (McDonnall, 2010). Κάποιες από αυτές είναι η κατάλληλη συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, τόσο απέναντι στους συναδέλφους, όσο και στους προϊσταμένους, ο τρόπος ενδυμασίας και να μπορεί να καταλάβει καλύτερα τις προσδοκίες του εργοδότη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι κοινωνικές δεξιότητες στο χώρο εργασίας, όπως το να γνωρίζουν πότε να ακούνε και να μην μιλάνε, είναι τόσο σημαντικές για τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία όσο και για όλους τους εργαζόμενους (Golub, 2003). Καλούνται να μάθουν δεξιότητες επικοινωνίας από ότι χρειάζεται για τους εργαζόμενους χωρίς οπτική αναπηρία. Οι εταιρίες εκτιμούν τις κοινωνικές (επικοινωνία και συνεργασία με άλλους) και τις μεθοδολογικές δεξιότητες (επίλυση προβλημάτων στον χώρο εργασίας) περισσότερο από τις τεχνικές δεξιότητες (Vilà et al., 2007). Οι κοινωνικές δεξιότητες προκαλούν ιδιαίτερη ανησυχία στους νέους με οπτική αναπηρία, επειδή η απόκτησή τους γίνεται μέσω της παρατήρησης με τυχαίο τρόπο (McDonnall, 2011). Η ικανότητα στην επικοινωνία είναι πολύ σημαντική γι' αυτά τα άτομα, ειδικά στις συνεντεύξεις, που πρέπει να πείσουν τους εργοδότες να τους προσλάβουν στις επιχειρήσεις τους, αλλά και να δείξουν τις ικανότητές τους (Ibrahimkhil et al., 2021).

Επιπλέον, οι πιθανότητες των συμμετεχόντων που έλαβαν υπηρεσίες εκπαίδευσης ψηφιακής τεχνολογίας και εκπαίδευση στην τεχνολογία των πληροφοριών (ΤΠ) είχαν πολύ περισσότερες πιθανότητες στην εύρεση και απόκτηση θέσης εργασίας. Θα πρέπει να μπορούν να δημιουργήσουν πληροφοριακά συστήματα με τα οποία είναι δυνατή η γρήγορη πρόσβαση στις πληροφορίες (Ibrahimkhil et al.,

2021). Πρέπει να είναι προσαρμοστικοί και ευέλικτοι στον τομέα όπου εργάζονται για να μην διαφοροποιούνται από τους άλλους εργαζόμενους χωρίς οπτική αναπηρία (Ibrahimkhil et al., 2021). Φαίνεται, ότι μέσα από τις αξιολογήσεις τους στην υποστηρικτική τεχνολογία και την παροχή εκπαίδευσης, ότι η εκπαίδευση στην τεχνολογία των πληροφοριών είναι τα πιο δυνατά σημεία της διαδικασίας επαγγελματικής αποκατάστασης (Wolffe & Candela 2002). Μια τέτοια εκπαίδευση μπορεί να είναι χρήσιμη για τη μείωση του άγχους που βιώνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία, όταν προσπαθούν να μάθουν προσαρμοστικές τεχνικές και να αποκτήσουν νέες τεχνολογικές δεξιότητες, ενώ συνεχίζουν να είναι παραγωγικοί υπάλληλοι. Οι σύμβουλοι επαγγελματικής αποκατάστασης πρέπει να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να εντοπίσουν, να αποκτήσουν και να εγκαταστήσουν τον κατάλληλο εξοπλισμό, το συντομότερο δυνατό, για να διευκολύνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία να βρουν εργασία (Crudden , 2002).

Το μέσο ανάγνωσης σε σχέση με τις πιθανότητες απασχόλησης έφερε μεικτά αποτελέσματα. Σε μια παλιότερη έρευνα του Ryles (1996), ανέφεραν ότι η γνώση της braille σε μικρή ηλικία των εκ γενετής τυφλών ατόμων, αλλά και η εντατική χρήση της ήταν δύο βασικοί προγνωστικοί παράγοντες για τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης. Βέβαια σε αυτή την έρευνα δεν συμπεριλήφθηκαν τα ηχητικά βιβλία. Στους Silverman και Bell (2018), οι κύριοι αναγνώστες της braille αλλά και αυτοί που έλαβαν εκπαίδευση braille κάποια στιγμή στη ζωή τους, αλλά χρησιμοποίησαν ένα διαφορετικό μέσο ανάγνωσης, ήταν εξίσου πιθανό να έχουν κάποια μορφή αμειβόμενης απασχόλησης. Όμως, στην έρευνα των Bell και Mino (2013), τα νομικά τυφλά άτομα που διαβάζουν συχνά braille σε συνδυασμό με το ότι ήταν και μέλη της Εθνικής Ομοσπονδίας Τυφλών, είχαν περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης. Ενώ, στην έρευνα των Lee και Park (2007), σε ένα δείγμα με την πλειοψηφία των συμμετεχόντων, που είχαν ήπια οπτική αναπηρία, η χρήση βοηθητικών συσκευών και η χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας αύξησε τις πιθανότητες απασχόλησης, πέρα από την γνώση της braille. Στους Cimera et al. (2015), με το 50% του δείγματος να είναι νομικά τυφλοί, η εκπαίδευση σε υπηρεσίες ανάγνωσης, όπως η μετατροπή έντυπων πληροφοριών σε braille, η φωναχτή ανάγνωση ή οι ηχογραφήσεις αύξησαν τις πιθανότητες. Η εκπαίδευση της braille σε μικρότερη ηλικία μπορεί, όχι μόνο να βελτιώσει τις ακαδημαϊκές και επαγγελματικές επιδόσεις, αλλά μπορεί επίσης να βελτιώσει την ευημερία και την ποιότητα ζωής. Μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους να αναπτύξουν μια θετική αντίληψη για την αναπηρία τους, ακόμα κι αν έχουν

μειωμένη όραση. Είναι ζωτικής σημασίας για την πρόσβαση σε πληροφορίες, μεταξύ εκείνων που δεν μπορούν να διαβάσουν αποτελεσματικά την έντυπη μορφή (Bell & Silverman, 2018). Παρόλα αυτά, δεν μπορούν να διεξαχθούν γενικευμένα αποτελέσματα σχετικά με το μέσο ανάγνωσης, στις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία.

Ακόμη, η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας και το μέσο κινητικότητας είχε μικτά αποτελέσματα στην διατήρηση της εργασίας τους. Στις έρευνες (Bell & Mino, 2013· Golub, 2006· McDonnall, 2011), που η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας και τα τροποποιημένα προγράμματα για την αντιμετώπιση των δυσκολιών μεταφοράς, ήταν χρήσιμα για την διατήρηση της εργασίας και συσχετίστηκαν θετικά με την απασχόληση. Ωστόσο, στους Crudden et al. (2015), και Taheri-Araghi και Hendren, (1994) η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας δεν βρέθηκε να επηρεάζει τα αποτελέσματα στην διαδικασία της επαγγελματικής αποκατάστασης. Στους Jang et al. (2013), η εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας, μετά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας, συσχετίστηκε θετικά με την διατήρηση της. Βέβαια, σε δύο μελέτες του Zapata (2020a· 2020b), οι συμμετέχοντες με μελαγχρωστική αμφιβληστροειδοπάθεια αλλά και άλλες οπτικές αναπηρίες που χρησιμοποίησαν λευκό μαστούνη ή σκύλο - οδηγό (56%) είχαν μικρότερες πιθανότητες να έχουν πλήρη ή μερική απασχόληση. Ενώ στους Silverman και Bell (2018), το είδος του βοηθήματος κινητικότητας που χρησιμοποιήθηκε (μαστούνη, σκύλος-οδηγός, και τα δύο ή κανένα) δεν είχε καμία σχέση με τα ποσοστά απασχόλησης. Ο βαθμός οπτικής αναπηρίας έχει καθοριστικό ρόλο στον τρόπο και στο μέσο μετακίνησης. Υπήρχαν διαφορετικές στάσεις σχετικά με την κινητικότητα μεταξύ των γυναικών που ήταν εκ γενετής τυφλές και τις γυναίκες που απέκτησαν οπτική αναπηρία στην ενήλικη ζωή (Coffey et al., 2015). Στους Coffey et al. (2015) οι άνθρωποι που ήταν εκ γενετής τυφλοί δεν ήταν πιθανό να δηλώσουν την κινητικότητα ως εμπόδιο στην απασχόληση, σε αντίθεση με όσους έχασαν την όρασή τους στην ενήλικη ζωή.

Τα άτομα με έναρξη της αναπηρίας σε μικρότερη ηλικία είναι τα πιο ικανά να προσαρμόσουν και να αποκτήσουν αντιστοιχίες προσόντων και θέσεων εργασίας που ελαχιστοποιούν τις δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις της κατάστασης αναπηρίας τους στην αγορά εργασίας (Hollenbeck & Kimmel, 2008). Επίσης, η επαγγελματική τους σταδιοδρομία θα επηρεαστεί ανάλογα με το πότε αποκτήθηκε η αναπηρία, με δυνητικά σημαντικές διαφορές μεταξύ εκείνων που έχουν εκ γενετής (από τη γέννηση ή τη

βρεφική ηλικία) κάποια μορφή αναπηρίας και αυτών με επίκτητη αναπηρία (Barnes & Mercer, 2005). Αυτοί που ήταν εκ γενετής τυφλοί, είχαν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης από εκείνους που έχασαν την όρασή τους αργότερα (Brunes & Heir, 2022· Bell & Silverman, 2018· Clements et al., 2011· La Grow, 2004). Τα εκ γενετής τυφλά άτομα, είχαν περισσότερο χρόνο να αναπτύξουν δεξιότητες και δίκτυα επαφών που αποτελούνται από άτομα με τύφλωση, ήταν συχνότεροι χρήστες της γραφής braille και εμπλέκονταν περισσότερο σε οργανώσεις εξυπηρέτησης και εκπαίδευσης τυφλών, παράγοντες που σχετίζονται με υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης. Τα άτομα που γίνονται τυφλά αργότερα στη ζωή τους, μπορεί να επωφεληθούν ιδιαίτερα από τις υποστηρίξεις αυτών των οργανώσεων, που θα τους βοηθήσουν να αναπτύξουν δεξιότητες απαραίτητες για τους τυφλούς (Bell & Silverman, 2018). Τα άτομα με έναρξη της αναπηρίας σε μεγαλύτερη ηλικία μπορεί να μαθαίνουν νέες δεξιότητες και να αντιμετωπίζουν διάφορες συναισθηματικές και πρακτικές αλλαγές που σχετίζονται με την απόκτηση αναπηρίας (McKnight et al., 2021).

Τα άτομα με νομική τύφλωση ή ολική τύφλωση ή σοβαρή οπτική αναπηρία είχαν μικρότερες πιθανότητες επίτευξης απασχόλησης και έμμισθης εργασίας από εκείνους με άλλη οπτική αναπηρία. Η μεγαλύτερη ανεργία αυτών των ατόμων μπορεί να οφείλεται στο γεγονός, ότι οι τυφλοί δεν βρίσκουν δουλειά τόσο εύκολα όσο εκείνοι με χαμηλή όραση (Shaw et al., 2007) ή επειδή είχαν υποβάλει το βιογραφικό τους σε θέση εργασίας τα προηγούμενα έτη και επομένως να μην κλήθηκαν για συνέντευξη (Gold et al., 2005). Όσο πιο ορατή είναι η οπτική αναπηρία τους στους εργοδότες, τόσο δυσκολότερη γίνεται η πιθανότητα πρόσληψής τους (Shaw et al., 2007). Τα άτομα με ήπια οπτική αναπηρία θα ήταν πιο πιθανό να απασχοληθούν από αυτά που ήταν εντελώς τυφλά, ίσως από την άποψη της δυνατότητας πρόσβασης στα έντυπα μέσα (Cmar et al., 2018). Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των ατόμων με τύφλωση, μπορεί να υποδηλώνουν ότι το κοινωνικό στίγμα, παρά τις διάφορες πρωτοβουλίες δικαιοσύνης και ανθρωπίνων δικαιωμάτων (Shaw et al., 2007). Όμως, σε άλλη έρευνα φαίνεται πως όσοι ήταν εντελώς τυφλοί, είχαν σημαντικά καλύτερη απόδοση σε όλες σχεδόν τις λειτουργικές δραστηριότητες, διότι είναι πιθανό ότι τα αποτελέσματα της εμπειρίας και της εκπαίδευσης να επηρέασαν το επίπεδο δυσκολίας που έζησαν και μείωσαν σημαντικά τις επιπτώσεις της αναπηρίας κατά την εκτέλεση καθημερινών εργασιών (Wright, 1999). Οι τυφλοί μπορεί να αντιλήφθηκαν, ότι χρειαζόταν να επενδύσουν περισσότερο χρόνο εκτός των συμβατικών ωρών εργασίας, για να αντισταθμίσουν την τύφλωσή τους ή για να θεωρηθούν ικανοί (Darensbourg, 2013).

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι που είναι τυφλοί, ήταν κάποτε μαθητές με μεγάλο φόρτο εργασίας και, ως εκ τούτου, μπορεί να είχαν αναπτύξει αυτές τις εργασιακές συνήθειες σε πολύ μικρότερη ηλικία, επειδή όλες οι εργασίες έπρεπε να ολοκληρωθούν χρησιμοποιώντας μορφές ήχου ή braille (Darensbourg, 2013).

Τα άτομα με οπτική αναπηρία με πρόσθετες δευτερεύουσες αναπηρίες είχαν μικρότερες πιθανότητες εύρεσης εργασίας από ότι τα άτομα χωρίς. Μια πρόσθετη αναπηρία αυξάνει τη σοβαρότητα της κατάστασης της αναπηρίας, η οποία απειλεί την απασχόληση και έτσι εντείνεται η αύξηση της ανεργίας, εν μέρει λόγω του αυξημένου ανταγωνισμού για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας και των μεγαλύτερων προκλήσεων (Giesen & Cavenaugh, 2013). Συγκριτικά με τα άτομα με οπτική αναπηρία, τα άτομα με ακουστικές αναπηρίες και τα άτομα με προβλήματα λόγου είχαν περισσότερες πιθανότητες να απασχοληθούν από ότι τα άτομα με νοητικές ή ψυχικές αναπηρίες, ανεξάρτητα από το επάγγελμα (Achterberg et al., 2009· Pettinicchio & Maroto, 2017· Wang & Li, 2018). Αυτό υποδηλώνει, ότι τα παραδοσιακά προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης για τυφλούς μπορεί να μην ανταποκρίνονται επαρκώς στις περίπλοκες ανάγκες των τυφλών ατόμων με ακουστική αναπηρία, ή με κινητική αναπηρία ή και άλλων αναπηριών. Αυτά τα άτομα μπορεί να χρειάζονται διαφορετική υποστήριξη αποκατάστασης από εκείνα που είναι τυφλά χωρίς πρόσθετες αναπηρίες και μπορεί να αντιμετωπίζουν μοναδικά εμπόδια στην εκπαίδευση και στην απασχόληση (Bell & Silverman, 2018).

Το κοινωνικό χαρακτηριστικό της φυλής/εθνικότητας επηρεάζει τις ευκαιρίες των ατόμων στην αγορά εργασίας, παρόλο που είναι «λειτουργικά άσχετο» για σχεδόν όλες τις θέσεις εργασίας (Giesen & Cavenaugh, 2013· Kirchner et al., 1999· McDonnall & McKnight, 2021). Μια τέτοια εκπαίδευση μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη ή τουλάχιστον στη μείωση των επιπτώσεων αυτών των παραγόντων (Taheri-Araghi & Hendren, 1994).

Κάποια από τα προσωπικά χαρακτηριστικά φαίνεται πως συμβάλλουν στην μη εργασιακή ένταξη των ατόμων με προβλήματα όρασης, όπως η χαμηλή αυτοεκτίμηση, υψηλό το χαρακτηριστικό του κυνισμού, τα πολλά οικογενειακά προβλήματα (Hagemoser, 1996), τα υψηλότερα επίπεδα συμπτωμάτων άγχους, τα σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή (Cimarolli & Wang, 2006), τα υψηλότερα ποσοστά κατάθλιψης (Brunes & Heir, 2022) και οι προσωπικοί φόβοι (Crudden et al., 1998· Crudden & McBroom, 1999). Οι άνθρωποι με αυξημένο το χαρακτηριστικό του κυνισμού, βλέπουν τους άλλους ανθρώπους ως ανέντιμους,

εγωιστές και αδιάφορους, αμφισβητούν τα κίνητρα των άλλων, επιφυλάσσονται και δεν έχουν εμπιστοσύνη στις σχέσεις, μπορεί να είναι εχθρικοί, αυταρχικοί και μη φιλικοί. Αυτό το εύρημα έχει επιπτώσεις για τους συμβούλους στα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης και για άλλους που εργάζονται με τυφλούς. Επειδή, ο κυνισμός σχετίζεται με δυσκολίες στην απασχόληση, από ότι η χαμηλή αυτοεκτίμηση, οι αρνητικές στάσεις για τους άλλους μπορεί να είναι πιο επιζήμιες από μια αρνητική άποψη για τον εαυτό τους (Hagemoser, 1996). Ακόμα, και στα άτομα με ψυχικές διαταραχές οι βαθμολογίες αυτοεκτίμησης ήταν σημαντικά υψηλότερες μεταξύ των εργαζομένων (Van Dongen, 1996). Σε δύο έρευνες, δεν συσχετίστηκε η απασχόληση με την αυτοεκτίμηση (Beach et al., 1995· Papadopoulos, 2014). Το να εργάζεται κανείς δεν εγγυάται απαραίτητα υψηλή αυτοεκτίμηση (Beach et al., 1995). Επιπλέον, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη αρκετοί άλλοι παράγοντες, όπως η έλλειψη ευκαιριών, τα κίνητρα για επιτυχία, οι ρεαλιστικές επιλογές σταδιοδρομίας, οι στάσεις των εργοδοτών, η ανεπαρκής κατάρτιση και η απουσία προτύπων (Beach et al., 1995).

Άλλα προσωπικά χαρακτηριστικά που στα άτομα με οπτική αναπηρία επηρέασαν την ικανότητά τους να διατηρήσουν την απασχόληση ήταν η εξωστρέφεια, η επιμονή, η χαλαρότητα και η θετικότητα (Crudden, 2002). Η εξωστρέφεια μπορεί να σχετίζεται περισσότερο με την ικανοποίηση στα κοινωνικά επαγγέλματα και η ευσυνειδησία σε πιο συμβατικά εργασιακά περιβάλλοντα (Akkerman et al., 2018). Ακόμη, η αποδοχή της ίδιας της οπτικής αναπηρίας προκαλεί υψηλότερα συναισθήματα υπερηφάνειας για την αναπηρία και ήταν πιο πιθανό να απασχοληθούν (Zapata 2020b). Οι Hutto και Hare (1997) πέρα από την αυτοπεποίθηση, η έλλειψη της οποίας είχε μειώσει τις φιλοδοξίες των γυναικών για εργασία (Coffey et al., 2015) και την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, προσθέτει την αυτογνωσία, την λήψη αποφάσεων, τις υψηλές προσδοκίες, θέτοντας στόχους και την αίσθηση της ανεξαρτησίας, που συνέβαλαν καθοριστικά για την επαγγελματική τους επιτυχία (Gilies et al., 1998). Ένας χώρος εργασίας, όπου τα άτομα με αναπηρία νιώθουν ότι μπορούν να λάβουν τις δικές τους αποφάσεις στην εργασία και να ενεργήσουν κατά την δική τους βούληση, η ανάγκη δηλαδή για αυτονομία, να αισθάνονται ικανοί και έτοιμοι να διαχειριστούν νέες προκλήσεις, συμβάλουν στην ικανοποίηση και διατήρηση της εργασίας. Η ενίσχυση του αυτοπροσδιορισμού, βοηθώντας τα άτομα με αναπηρία να βλέπουν την ζωή τους και την εργασία τους ως κάτι στο οποίο, μπορούν να επηρεάσουν και να ενεργήσουν, αναμφίβολα θα συνέβαλαν στην αύξηση του κινήτρου για απασχόληση (Wehmeyer & Bolding, 1999).

Η κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας που μεταφράζεται ως αντιληπτή οργανωτική στήριξη, αποτελεί ουσιαστικά τον βαθμό στον οποίο ο οργανισμός εκτιμά την συμβολή των εργαζομένων και ενδιαφέρεται για την ευημερία τους (Alcover et al., 2018). Έχει βρεθεί ότι έχει θετικές συνέπειες στην απόδοση των εργαζομένων με αναπηρία.

Τα παντρεμένα άτομα με οπτική αναπηρία έχουν υψηλότερες πιθανότητες απασχόλησης από εκείνους που είναι ελεύθεροι, πιθανώς επειδή οι σύντροφοι παρέχουν κίνητρα για συμμετοχή σε οικονομικές δραστηριότητες (Lee & Park, 2008). Έχει αποδειχθεί, ότι το να έχει κάποιος σύζυγο-σύντροφο είναι πιο πιθανό και για τα άτομα με νοητική αναπηρία, να διατηρήσουν την εργασία τους από εκείνους που είναι άγαμοι (Park & Park, 2019). Η στήριξη της οικογένειας είχε επιπτώσεις στην απασχόληση με τις θετικές συμπεριφορές ή στάσεις των μελών της οικογένειας, που αντικατοπτρίζουν το ενδιαφέρον τους για την εργασία, την προθυμία να ακούσουν, να μιλήσουν και να συμβουλέψουν (Alcover et al., 2018). Ωστόσο, η οικογενειακή κατάσταση μεταξύ των δύο φύλων επηρεάζει διαφορετικά την εργασιακή ένταξη (Wang & Li, 2018). Μια πιθανή εξήγηση είναι, ότι οι γυναίκες είναι παραδοσιακά αυτές που κατά κύριο λόγο φροντίζουν τα παιδιά τους και υπεύθυνες για το σπίτι κάτι το οποίο μπορεί να επηρεάσει την απόφασή τους για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας (Wang & Li, 2018). Επίσης, το δυσάρεστο οικογενειακό περιβάλλον συνδέεται με δυσκολία στην προσαρμογή των τυφλών στην απασχόληση (Hagemoser, 1996· Roy et al., 1996).

Η ενθάρρυνση και η θετική συναισθηματική στήριξη από την οικογένεια, συμβάλλουν στην διατήρηση της εργασίας (Budiarti, 2018· Ibrahimkhil et al., 2021· McKnight et al., 2021). Η οικονομική στήριξη τους ανοίγει τον δρόμο για καλύτερη εκπαίδευση, επομένως και περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης. Ένα αξιοσημείωτο εύρημα, αντίθετο με τα προηγούμενα, ήταν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η πρακτική στήριξη, τόσο μικρότερη είναι η πιθανότητα απασχόλησης (Lee & Park, 2008). Ένας πιθανός λόγος είναι ότι η πρακτική στήριξη βοηθά στην αντιμετώπιση των οικονομικών δυσκολιών, γεγονός που μπορεί να μειώσει τα κίνητρα ενός ατόμου να αναζητήσει εργασία. Ένας πιο πιθανός λόγος είναι ότι τα άτομα με πιο σοβαρά οπτική αναπηρία, είναι πιο πιθανό να λάβουν πρακτική στήριξη (Lee & Park, 2008). Οι υψηλές προσδοκίες των γονέων για οικονομική ανεξαρτησία και συμμετοχή στις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής των παιδιών τους σχετίζονταν με την πιθανότητα να εργάζονται, είναι συνεπείς με το μοντέλο εκπαίδευσης σταδιοδρομίας,

το οποίο υποδηλώνει ότι η επάρκεια στις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής νωρίς στη ζωή βοηθά στην ανάπτυξη των δομικών στοιχείων για τη μετέπειτα ανεξαρτησία και την ικανότητα εύρεσης και διατήρησης εργασίας (Shaw et al., 2007). Αυτά τα ευρήματα συμφωνούν με τους Park και Park (2019) με δείγμα, άτομα με νοητική αναπηρία καθώς η οικογενειακή στήριξη συσχετίστηκε με τα αυξημένα ποσοστά απασχόλησης. Οι Reid και Bray (1997) ανέφεραν ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο οικογενειακής στήριξης τόσο πιο θετικές ήταν οι επιπτώσεις στην απασχόληση και τη διατήρηση εργασίας. Τα μέλη της οικογένειας μπορούν να στηρίξουν τα άτομα με αναπηρίες, βοηθώντας τα να κατανοήσουν την σημασία της απασχόλησης. Μπορούν να βοηθήσουν στην επίλυση των δυσκολιών τους, καθώς και να παρέχουν καλύτερη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, αυτοπεποίθηση, κοινωνική και εργασιακή προσαρμογή, ενθαρρύνοντάς τα έτσι να αποδώσουν καλύτερα (Park & Park, 2019). Οι τύποι στήριξης από διάφορες μορφές δικτύων παράγουν αποτελέσματα που αντισταθμίζουν το άγχος (Thoits, 2011).

Οι Crudden και McBroom (1999) εξήγησαν ότι τα πρότυπα προς μίμηση, είναι σημαντικοί παράγοντες για τη δημιουργία και τη διατήρηση των κινήτρων των ανθρώπων να βρουν δουλειά. Δεν χρησιμεύουν μόνο ως παραδείγματα σε άτομα με οπτική αναπηρία, αλλά μπορεί επίσης να παρέχουν πληροφορίες για ευκαιρίες απασχόλησης. Οι ειδικοί επαγγελματικής αποκατάστασης πρέπει να βρίσκονται σε επαφή με αυτά τα πρότυπα, όπως οι δάσκαλοι για να δημιουργήσουν και να αναπτύξουν συστήματα στήριξης για αυτά τα άτομα. Τα συστήματα στήριξης θα μπορούσαν να είναι πολύτιμα για όσους ενδέχεται να λαμβάνουν περιορισμένη οικογενειακή στήριξη (Crudden & McBroom, 1999).

Στο εργασιακό περιβάλλον, οι εργοδότες που είχαν τις ίδιες υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις από τους εργαζομένους με οπτική αναπηρία, όπως και από όλους τους άλλους, συνέβαλαν στην επιτυχία των εργαζομένων τους (Golub, 2003). Η στήριξη από τον εργοδότη ή τον προϊστάμενο και όχι από τους συναδέλφους, είναι ένας ισχυρός προγνωστικός παράγοντας ικανοποίησης της εργασίας, αλλά όχι της ψυχολογικής ευημερίας που σχετίζεται με την εργασία (Brough & Pears, 2004). Οι συνάδελφοι χωρίς οπτική αναπηρία, δεν μπορούν πάντα να κρίνουν σωστά τις επιπτώσεις της οπτικής αναπηρίας. Επίσης σημαντικός είναι και ο τύπος της στήριξης από τους προϊσταμένους. Η πρακτική στήριξη είναι βασικός παράγοντας διατήρησης της εργασίας (Brough & Pears, 2004). Ακόμα και για την βελτίωση των εργασιακών αποτελεσμάτων των ατόμων με νοητική αναπηρία ήταν απαραίτητες οι παρεμβάσεις στήριξης στην

απασχόληση, μέσω εκπαίδευσης και βοήθειας στο χώρο εργασίας, συνεχούς αξιολόγησης και παρακολούθησης υπηρεσιών απασχόλησης (Carlson, 2020). Σε αντίθεση με τον Lysaght (2012), τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα υψηλότερα επίπεδα στήριξης θεωρούνται ότι προέρχονται από συναδέλφους παρά από εργοδότες, υποδεικνύοντας τόσο τη σημασία των συναδέλφων στην διαδικασία επιστροφής στην εργασία μετά την έναρξη της αναπηρίας, όσο και την ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην εποπτική υποστήριξη. Βέβαια, έχει αναφερθεί, ότι η συχνή επικοινωνία και οι επαφές με τον προϊστάμενο μπορεί να προκαλέσουν θετικά αποτελέσματα από τους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία και μπορεί να εκληφθούν ως κοινωνική στήριξη, η οποία με τη σειρά της μπορεί να επιταχύνει την επιστροφή στην εργασία (Alcover et al., 2018).

Επίσης, μέσω των κοινωνικών δικτύων και επαφών, τα άτομα με οπτική αναπηρία μπορούν ευκολότερα να βρουν μια θέση εργασίας. Πολλοί κατάφεραν να βρουν δουλειά μέσω των συμβουλών επαγγελματικής αποκατάστασης. Ακόμη, οι γονείς, οι φίλοι, οι δάσκαλοι ειδικής αγωγής και διευθυντές αναφέρθηκαν ως χρήσιμοι (DeLaGarza & Erin, 1993). Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με οπτική αναπηρία σε υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης που είχαν υψηλής ποιότητας σχέσεις μαζί τους συμβούλους είχαν πιθανότητες επίτευξης απασχόλησης από τις πιθανότητες αυτών που είχαν σχέσεις χαμηλής ή μέσης ποιότητας με τους συμβούλους τους (Capella- McDonnall, 2005). Στα άτομα με οπτική αναπηρία που θέλουν να διατηρήσουν τις δουλειές τους, οι ειδικοί στην απασχόληση πρέπει να παρέχουν αποτελεσματική στήριξη και κατάρτιση σύμφωνα με τις ανάγκες κάθε ατόμου (O' Dey, 1999).

Άλλα κοινωνικά εμπόδια που μελετήθηκαν στα άρθρα, ήταν οι αρνητικές στάσεις και διακρίσεις των εργοδοτών ως προς την πρόσληψη των ατόμων με οπτική αναπηρία, η έλλειψη προσαρμοστικού υλικού και απαραίτητων προσαρμογών στις εγκαταστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος έτσι ώστε να είναι προσβάσιμο, η απροθυμία των εργοδοτών για τροποποιήσεις, η έλλειψη πρόσβασης σε πληροφορίες, έντυπα μέσα και υπολογιστές, έλλειψη υποστηρικτικής τεχνολογίας, η μετακίνηση από και προς την εργασία και η πρόσβαση στα μέσα μεταφοράς, η αναντιστοιχία θέσεων εργασίας σε σύγκριση με τις δυνατότητες των υποψηφίων εργαζομένων, η έλλειψη κινήτρων και οι μισθολογικές διακρίσεις.

Οι αρνητικές στάσεις των εργοδοτών που αντιλήφθηκαν τα άτομα με οπτική αναπηρία κυρίως στις συνεντεύξεις ήταν με τη μορφή ερωτήσεων σχετικά με την

αναπηρία, που δεν αφορούσαν την εκτέλεση των εργασιακών τους καθηκόντων (Chhabra, 2020). Η άγνοια και ο φόβος τους ήταν βασικοί λόγοι για τις συμπεριφορές τους καθώς και ότι εστίαζαν περισσότερο στους περιορισμούς των ατόμων αυτών παρά στις δυνατότητες τους (Dong et al., 2017). Η έλλειψη γνώσης σχετικά με την αναπηρία, οι ανησυχίες για την υγεία και την ασφάλεια οδηγεί στην απροθυμία των εργοδοτών για εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία (Coffey et al., 2015· Crudden et al., 1998· Steverson, 2020). Οι μη θετικές στάσεις των εργοδοτών φαίνονται γενικά ως προς την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, αφού τα θεωρούν πρόσθετο βάρος για όλο το εργατικό δυναμικό (Harlan & Robert, 1998· Kaye et al., 2011· Papakonstantinou & Papadopoulos, 2019). Αντιθέτως, στην έρευνα των Hartnett et al. (2011) οι εργοδότες ανέφεραν προθυμία να διατηρήσουν τους εργαζόμενους με αναπηρία. Αυτό βέβαια, μπορεί να οφείλεται στο ότι η φύση των αναπηριών των εργαζομένων μπορεί να είχαν μικρή διάρκεια, είτε ότι εμφανίστηκαν αργότερα κατά την διάρκεια της εργασίας τους σε αυτή την εταιρία (Hartnett, 2011). Αλλά και η προηγούμενη εμπειρία και επαφή με άτομα με αναπηρία επηρεάζει τις αντιλήψεις τους, με αποτέλεσμα να εκφράζουν λιγότερες ανησυχίες και είναι πιο ανοιχτοί στην πρόσληψη (Brohan et al., 2012· Ozawa & Yaeda, 2007). Έτσι φαίνεται ότι οι άμεσες εμπειρίες και οι επαφές μαζί τους, θα μπορέσουν να μειώσουν ή να εξαλείψουν πιθανές προκαταλήψεις και στερεότυπα εργοδοτών (Ju et al., 2013). Το είδος και η σοβαρότητα της αναπηρίας επηρεάζει τις ευκαιρίες απασχόλησης (Unger, 2002· Ju et al., 2013). Τα άτομα με ψυχικές ή νοητικές αναπηρίες είχαν λιγότερες πιθανότητες απασχόλησης από ότι αυτά με σωματικές (Hernandez et al., 2000· Ju et al., 2013· Unger, 2002·).

Σε αυτή τη μη θετική στάση απέναντι στην πρόσληψη των ατόμων με αναπηρία επηρεάζει και η προσωπικότητα του εργοδότη. Εργοδότες αυταρχικοί ήταν λιγότερο πιθανό να προσλάβουν άτομο με αναπηρία (Brohan et al., 2012). Τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών που ήταν πρόθυμοι στην πρόσληψη, ήταν η εστίαση στις ικανότητες των εργαζομένων, η ίση μεταχείριση μεταξύ εργαζομένων με αναπηρία και χωρίς, η εμπειρία του εργοδότη σε θέματα στήριξης, η ικανότητα του ίδιου να διαχειρίζεται ένα ποικίλο εργατικό δυναμικό και η αποδοχή της διαφορετικότητας (Gilbride et al., 2003). Στην βιβλιογραφική ανασκόπηση των Vornholt et al., (2013), διαπίστωσαν ότι σχετίζεται το φύλο, η ηλικία και το μορφωτικό επίπεδο. Άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας και με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο εκφράζουν πιο αρνητικές στάσεις από τις γυναίκες νεαρής ηλικίας και υψηλό μορφωτικό επίπεδο (Vornholt et al., 2013). Σε αντίθεση με την έρευνα των Papakonstantinou & Papadopoulos (2019), η ηλικία, το φύλο και η

εκπαίδευση φαίνεται να μην αποτελούν προγνωστικοί παράγοντες για τις στάσεις των εργοδοτών ως προς την πρόσληψη ατόμων με οπτική αναπηρία.

Οι εργοδότες θεώρησαν πολύ σημαντικό να έχουν τα ακόλουθα είδη πληροφοριών για ένα υποψήφιο με οπτική αναπηρία: πως εργάζεται με τον εξοπλισμό που τυπικά χρησιμοποιείται στην εργασία, πως καταγράφει και διατηρεί πληροφορίες ο εργαζόμενος και πως έχει πρόσβαση σε αυτές μέσω υπολογιστών (Kirchner et al., 1997).

Η έλλειψη στην πρόσβαση στην τεχνολογία και στις πληροφορίες στους χώρους εργασίας, ακόμη και η έλλειψη τεχνικής υποστήριξης, επηρέασαν την εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία. Η χρήση και η ύπαρξη της υποστηρικτικής τεχνολογίας ήταν ζωτικής σημασίας για την διατήρηση της εργασίας (Gerber, 2003· Pal & Lakshman, 2012). Το επιπλέον όμως κόστος από την μεριά των εργοδοτών αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα, καθώς θα προτιμήσουν άτομα που δεν χρειάζονται επιπλέον εξοπλισμό και υποστήριξη (Pal & Lakshman, 2012). Η υποστηρικτική τεχνολογία προσφέρει την δυνατότητα της τηλεργασίας, δημιουργεί ευελιξία στις ώρες εργασίας, ενισχύει την οικονομική ανεξαρτησία, καθώς αυξάνονται οι αποδοχές όταν αυξάνονται και οι αποδόσεις (Gerber, 2003).

Τα άτομα με αναπηρίες χρειάζονται επιπλέον χρόνο για να αντιμετωπίσουν επιπλέον έξοδα στην προετοιμασία τους για την εργασία, την μεταφορά, όπως το κόστος των διαφοροποιημένων οχημάτων και επιπλέον χρόνο για την καθημερινή μεταφορά στη εργασία, (Schur et al., 2013). Σύμφωνα με την βιβλιογραφική ανασκόπηση, οι οργανισμοί και οι εργοδότες δεν εξασφαλίζουν τις μετακινήσεις από και προς την εργασία και αποτελεί ένα από τα βασικά εμπόδια στην απασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Cmar et al., 2018· Rumrill et al., 1998). Πολλές μορφές μεταφοράς είναι απρόσιτες για τα άτομα με αναπηρίες, ιδιαίτερα εκείνα που έχουν γνωστικά προβλήματα, οπτική αναπηρία ή κινητική αναπηρία και μπορεί να δημιουργήσουν ένα επιπλέον επίπεδο αβεβαιότητας και δυσκολίας στα καθημερινά προγράμματα (Schur et al., 2013· Stapleton & Burkhauser, 2003). Σε αυτό, επηρεάζει και ο τόπος διαμονής. Τα άτομα που κατοικούσαν σε μητροπολιτικές περιοχές είχαν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης από αυτούς σε αγροτικές, καθώς η πρόσβαση και οι επιλογές δημόσιας συγκοινωνίας ήταν περισσότερες (Gupta et al., 2021). Ιδιαίτερο πρόβλημα μετακίνησης για τα άτομα με οπτική αναπηρία ήταν η μη ικανότητα οδήγησης μετά την απόκτηση της οπτικής αναπηρίας, με αποτέλεσμα την διακοπή της εργασίας (Corn & Sacks, 1994). Για αυτούς τους λόγους, πολλά άτομα με αναπηρίες

προτιμούν θέσεις μερικής απασχόλησης έναντι πλήρους ή εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (Schur et al., 2013).

Με αυτό το τρόπο, τα κοινωνικά εμπόδια δημιουργούν αντικίνητρα για τα άτομα με οπτική αναπηρία. Οι χαμηλές αμοιβές σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τον φόρτο εργασίας, αποθαρρύνουν τα άτομα για ένταξη στο εργατικό δυναμικό (Pal & Lakshman, 2012). Η χαμηλή αμοιβή οδηγεί σε έλλειψη κινήτρων, επειδή δεν μπορούν να καλύψει τα έξοδα τους (Steverson, 2020). Οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και χωρίς αναπηρία έχουν τεκμηριωθεί βιβλιογραφικά με τους τελευταίους να αμείβονται καλύτερα (Barnes & Mercer, 2005· Longhi, 2017· Metcalf, 2009). Βέβαια, υπάρχουν και διακρίσεις βάσει του είδους αναπηρίας. Πιο συγκεκριμένα, φαίνεται πως τα άτομα με σωματικές αναπηρίες αμείβονται καλύτερα από τα άτομα με ψυχικές ή νοητικές (Metcalf, 2009). Αυτό συμβαίνει, εν μέρει, επειδή ορισμένες αναπηρίες μπορεί να είναι πιο περιοριστικές από άλλες, δημιουργώντας μεγαλύτερα εμπόδια για τον εργαζόμενο και περιορισμούς στην πραγματοποίηση κερδών (Maroto & Pettinicchio, 2014). Ακόμη, τα άτομα με πολλαπλές και βαριές αναπηρίες πιθανόν να απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν κάποια ειδίκευση, χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου ή μερικής απασχόλησης (Burchardt, 2005). Είναι πιθανό, οι μη μετρήσιμες μορφές των διακρίσεων της απασχόλησης να είναι υπεύθυνες για αυτή την ανεξήγητη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των ατόμων με οπτική αναπηρία και του τυπικού πληθυσμού (Baldwin & Johnson, 2006).

Ένα εμπόδιο που αναφέρθηκε στην πλειοψηφία των άρθρων, είναι τα επιδόματα αναπηρίας ή επιδόματα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης που λαμβάνουν τα άτομα με αναπηρία και στην προκειμένη με οπτική αναπηρία. Φάνηκε να έχουν αντίθετες επιρροές στα αποτελέσματα της απασχόλησης (Darensbourg 2013· Giesen & Cavenaugh, 2013· McKnight et al., 2021). Η πιθανή απώλεια επιδόματος αναπηρίας στην περίπτωση εύρεσης εργασίας, αποτρέπει τα άτομα με οπτική αναπηρία να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (Crudden & McBroom, 1999· Milner et al., 2014) ή ακόμη και να μειώσουν τις ώρες εργασίας (Schur et al., 2013) ή να εργάζονται σε προστατευμένα εργαστήρια (Hopf, 1991), έτσι ώστε να μπορούν να συνεχίσουν να τα δικαιούνται.

Η έλλειψη διαθέσιμων θέσεων εργασίας και ευκαιριών αλλά και η αναντιστοιχία θέσεων εργασίας βάσει των δυνατοτήτων τους, αποτελούν από τα βασικά προβλήματα αναζήτησης της εργασίας, όχι μόνο για τα άτομα με οπτική

αναπηρία αλλά για τα άτομα με άλλες αναπηρίες (Longhi, 2017· Steverson, 2020· Wolffe et al., 2013). Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης έδειξαν ότι η υπό-εκπροσώπηση σε επαγγελματικές και διοικητικές θέσεις εργασίας, ο προσανατολισμός σε περιορισμένη επιλογή θέσεων εργασίας, δεν είναι μια υγιής προσέγγιση, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου και επομένως να προκαλέσει χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία. Η λανθασμένη αντίληψη των εργοδοτών σχετικά με τις ικανότητές τους, θεωρώντας τους ως λιγότερο παραγωγικούς και δίνοντας έμφαση περισσότερο στους περιορισμούς τους, τους εμποδίζουν να εξασφαλίσουν ποιοτικές θέσεις εργασίας, σταδιοδρομίες και ζωές αυτάρκειας (Chen et al., 2016· Unger, 2002· Vornholt et al., 2013). Έχει αποδειχθεί βέβαια ότι η αρχική αρνητική στάση των εργοδοτών ως προς τη πρόσληψη ατόμων με οπτική αναπηρία ανετράπη μετά τη ολοκλήρωση ενός ενημερωτικού προγράμματος (Papakonstantinou, 2017).

Το πιο θεμελιώδες βήμα που πρέπει να κάνουν οι εργοδότες, είναι να αναγνωρίσουν ότι οι αξίες ενός οργανισμού έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην επιτυχία των εργαζομένων τους. Όταν οι βασικές αξίες μεταφέρονται από την κορυφή του οργανισμού και εφαρμόζονται σε όλα τα τμήματα της επιχείρησης, έχουν περισσότερες πιθανότητες να έχουν αντίκτυπο (Golub, 2006). Ένας εργοδότης μπορεί να εφαρμόσει τις βασικές αξίες θεωρώντας τη διαφορετικότητα ως δύναμη και όχι ως πρόβλημα. Πρέπει να παρέχουν τα φυσικά εργαλεία που χρειάζονται οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία για να εκτελούν καλά τη δουλειά τους, όπως προγράμματα ανάγνωσης οθόνης, λογισμικό και εκτυπωτές braille. Μπορούν να εξοπλιστούν κατάλληλα, ρωτώντας τους υπαλλήλους τι εξοπλισμό χρειάζονται για να κάνουν καλά τη δουλειά τους και διασφαλίζοντας ότι ο νέος ή αναβαθμισμένος εξοπλισμός είναι προσβάσιμος και συμβατός με τις ανάγκες όλων των εργαζομένων. Όλος ο εξοπλισμός και οι εγκαταστάσεις θα πρέπει να είναι προσβάσιμοι σε όλους τους εργαζόμενους και όλοι οι εργαζόμενοι πρέπει να λαμβάνουν τις ίδιες πληροφορίες που μοιράζονται με άλλους υπαλλήλους. Οι εργοδότες θα πρέπει να προσπαθήσουν να κάνουν την αναπηρία του εργαζομένου όσο το δυνατόν πιο «αόρατη» ενθαρρύνοντας τους άλλους να επικεντρωθούν στον μεμονωμένο εργαζόμενο και όχι στην αναπηρία του. Οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν βοήθεια όταν χρειάζεται, αλλά δεν πρέπει να πρωτοστατούν όταν προσφέρουν βοήθεια. Τέλος, να περιμένουν την ίδια απόδοση από όλους τους υπαλλήλους, αφού γίνουν προσαρμογές προσβασιμότητας, γιατί τότε η αποδοχή από τους συναδέλφους είναι πιο πιθανή (Golub, 2006). Εάν δεν μειωθούν τα εμπόδια στην

εκτέλεση βασικών λειτουργιών μπορεί να αναγκάσουν τα άτομα να λάβουν χαμηλές αξιολογήσεις απόδοσης και, τελικά, να οδηγήσουν σε τερματισμό της απασχόλησής τους όπως εργασιακό άγχος/προθεσμίες, ανάγνωση γραπτών πληροφοριών, ικανότητα οδήγησης, εμπόδια στη μετακίνηση (Rumrill et al., 1998).

4.2 Περιορισμοί

Πρωταρχικός περιορισμός της παρούσας βιβλιογραφικής ανασκόπησης αποτελεί το γεγονός ότι οι ερευνητές που χρησιμοποιούν εθνικά σύνολα δεδομένων που βασίζονται σε αυτοαναφορές για τον εντοπισμό προβλημάτων όρασης θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι ορισμένοι από αυτούς που αυτοπροσδιορίζονται ως άτομα με οπτική αναπηρία μπορεί να έχουν προβλήματα στην όραση που φέρουν επίλυσης. Επίσης, το ότι οι έρευνες έχουν διεξαχθεί με διάφορα εθνικά δείγματα να μην δίνει μια γενικότερη εικόνα της εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία παγκοσμίως, όμως τα ποσοστά επηρεάζονται και από το εκάστοτε νομοθετικό πλαίσιο, τον πλούτο των πόρων της χρηματοδότησης, τις αμοιβές, τις ώρες εβδομαδιαίας απασχόλησης, την κατάσταση απασχόλησης (πλήρης-μερική) καθώς και τις ρυθμίσεις και τις ευκαιρίες απασχόλησης, οι οποίες διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των δειγμάτων κάθε χώρας. Βέβαια, σε πολλές έρευνες χρησιμοποιήθηκαν δείγματα ευκολίας, που δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τον πληθυσμό της χώρας που αναφέρονται. Τέλος, ένας ακόμη περιορισμός της βιβλιογραφικής ανασκόπησης αποτέλεσαν και οι γλώσσες αναζήτησης (αγγλική, ελληνική) διότι έτσι αποκλείστηκε ένας αριθμός ερευνών που ίσως να συνέβαλαν στη διεξαγωγή πιο γενικευμένων αποτελεσμάτων.

4.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Όσον αφορά τα προσωπικά χαρακτηριστικά και τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κάθε έρευνα μελετά και από ένα χαρακτηριστικό, επομένως δεν μπορούν να εξαχθούν οριστικά συμπεράσματα γι' αυτές. Θα πρέπει να ερευνηθούν σε διαφορετικό δείγμα ατόμων με οπτική αναπηρία και σε διάφορους τύπους απασχόλησης για να μπορέσει να γίνει γενίκευση. Επίσης για κάποιους παράγοντες όπως η αυτοεκτίμηση και η αποδοχή της αναπηρίας έφεραν μικτά αποτελέσματα, ενώ

η αυτοαποτελεσματικότητα στις μεταφορές μελετήθηκε μόνο σε μία έρευνα (Cmar et al., 2018). Επομένως κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω διερεύνηση τους για την εξαγωγή γενικευμένων οριστικών αποτελεσμάτων. Μεικτά αποτελέσματα φάνηκαν και στην παροχή κοινωνικής στήριξης από τους συναδέλφους και τους εργοδότες στην διατήρηση της απασχόλησης. Μια πρόταση για μελλοντική έρευνα είναι να προσδιοριστούν ποιες μορφές κοινωνικής στήριξης χρησιμοποιούν οι εργοδότες και οι συνάδελφοι στο εργασιακό περιβάλλον και ποιες πραγματικά είναι αυτές που συμβάλλουν στην διατήρηση της εργασίας τους. Ακόμη, δίνεται μικρή έμφαση στους παράγοντες για την υποαπασχόληση των ατόμων με οπτική αναπηρία (Hagemoser, 1996; La Grow, 2004). Φαίνεται πως υπάρχει μεγάλο ποσοστό που εργάζεται σε αυτό τον τύπο απασχόλησης, επομένως κρίνεται απαραίτητη η περαιτέρω μελέτη για τη διερεύνηση των παραγόντων που οδηγούν σε αυτή και πιο έγκυρων αποτελεσμάτων. Το άγχος της χρόνιας ανεργίας και της υποαπασχόλησης μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερες ψυχοκοινωνικές δυσκολίες, γι' αυτό χρήζει μελλοντικής έρευνας.

Επιπλέον, υπάρχουν πολύ λίγες έρευνες που μελετούν την εκπαίδευση προσανατολισμού και κινητικότητας στις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία και τα δεδομένα δεν είναι αρκετά. Επίσης, θα μπορούσε να γίνει έρευνα αποκλειστικά για τα μέσα ανάγνωσης δεδομένου της εξέλιξης της τεχνολογίας, κατά πόσο σχετίζεται με τις πιθανότητες απασχόλησης των ατόμων με οπτική αναπηρία, διότι βρέθηκαν μεικτά αποτελέσματα. Τέλος, υπάρχει σχετικά μικρή έρευνα για το μέσο κινητικότητας και η συχνότητα χρήσης του από τα άτομα με οπτική αναπηρία και η σχέση του με τις πιθανότητες απασχόλησης. Κρίνεται λοιπόν απαραίτητη η μελλοντική έρευνα για το μέσο κινητικότητας και τον τρόπο μετακίνησης.

4.4 Πρακτικές εφαρμογές

Η παρούσα βιβλιογραφική ανασκόπηση είναι ιδιαίτερα σημαντική καθώς αποτελεί κομμάτι ενημέρωσης για την αντιμετώπιση των εμποδίων που βιώνουν τα άτομα με οπτική αναπηρία, έτσι ώστε να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας σε αυτό τον πληθυσμό, μέσω τροποποιήσεων, αλλαγής στάσεων, εκπαίδευσης και στήριξης.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση φαίνεται να είναι δύο από τους κύριους κεντρικούς παράγοντες που έχουν σημαντική επιρροή. Φαίνεται μέσα από τα

αποτελέσματα η ανάγκη για την δημιουργία και εφαρμογή ενός μοντέλου εκπαίδευσης μέσω των υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης που να προάγει την συμμετοχή των ατόμων με οπτική αναπηρία, να βελτιώνει τις σχέσεις εκπαιδευόμενου και συμβούλου, να δίνει έμφαση στην ποιότητα και το είδος των υπηρεσιών που είναι απαραίτητες για την απόκτηση απασχόλησης. Οι ειδικοί επαγγελματικής αποκατάστασης πρέπει να συνειδητοποιήσουν τη σημασία της ενθάρρυνσης των εκπαιδευομένων με οπτική αναπηρία που θέλουν να ολοκληρώσουν εκπαιδευτικά προγράμματα ή προγράμματα κατάρτισης. Η κατάλληλη κατάρτιση των συμβούλων επαγγελματικής αποκατάστασης, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης στις συμβουλευτικές δεξιότητες είναι πολύτιμη. Επίσης, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη προγραμμάτων βασισμένες στις δυνατότητες και τους περιορισμούς των ατόμων με βάση την σοβαρότητα της οπτικής αναπηρίας αλλά και την παρουσία δευτερευουσών αναπηριών.

Ακόμη, από τα ευρήματα της εργασίας πρέπει να δοθεί έμφαση στην κατάλληλη προσαρμογή και τροποποίηση του χώρου εργασίας, την αλλαγή της αρνητικής στάσης του κοινού, την ευαισθητοποίησή του, απέναντι στην οπτική αναπηρία και την αναπηρία γενικά. Ακόμη, στη διασφάλιση της πρόσβασης στις μεταφορές από και προς τους χώρους εργασίας, τις ευκαιρίες εργασιακής εμπειρίας για τη βελτίωση της εμπιστοσύνης, ειδικά σε σχέση με θέματα κινητικότητας, των κοινωνικών δεξιοτήτων και υποστήριξης στην τεχνολογία. Οι εργοδότες πρέπει να εκπαιδεύονται για τις δυνατότητες των ατόμων με προβλήματα όρασης. Οι προκαταλήψεις και η απροθυμία τους για την πρόσληψη των ατόμων με οπτική αναπηρία, βρέθηκε να είναι το πιο σημαντικό εμπόδιο της εργασιακής τους ένταξης. Αυτή η ενημέρωση και εκπαίδευση πρέπει να γίνει χρησιμοποιώντας τόσο έντυπα όσο και ηλεκτρονικά μέσα. Η παρούσα εργασία αποτελεί ένα μέρος της ενημέρωσής τους. Τα άτομα με οπτική αναπηρία που εργάζονται θα μπορούσαν να εμπλακούν σε αυτήν την εκπαιδευτική προσπάθεια ώστε να λειτουργήσουν ως πρότυπα. Επιπλέον, οι σύμβουλοι αποκατάστασης πρέπει να μιλήσουν με τους εργοδότες και υποψηφίους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία για να εντοπίσουν πιθανούς τομείς ανησυχίας σχετικά με τα αναμενόμενα στερεότυπα παραγωγικότητας και τις σχέσεις με τους συναδέλφους. Οι σύμβουλοι αποκατάστασης μπορούν να βοηθήσουν στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των συναδέλφων σε θέματα αναπηρίας.

Τα μέλη της οικογένειας και οι σύντροφοι φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα με προβλήματα όρασης ξεπερνούν τα εμπόδια στην

απασχόληση. Εκτός από τη βοήθεια στις μεταφορές, η υποστήριξη και η ενθάρρυνσή τους είναι απαραίτητες για να τονώσουν τα κίνητρα και την αυτοπεποίθηση των ατόμων όταν η αναζήτηση εργασίας ή η εργασία δεν εξελίσσεται όπως θα ήθελαν. Μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, μπορούν να κατανοήσουν ποιος τύπος στήριξης είναι επωφελής για την εύρεση εργασίας και ποιοι τύποι πρέπει να αποφεύγονται, διότι λειτουργούν αποτρεπτικά, όπως η υπερπροστασία. Η ανάπτυξη ομάδων στήριξης θα μπορούσαν να βοηθήσουν όσους αναζητούν εργασία στη δημιουργία υπηρεσιών υποστήριξης. Αυτές οι υπηρεσίες στήριξης θα μπορούσαν να αποδειχθούν ιδιαίτερα πολύτιμες για εκείνους των οποίων οι οικογένειες τους παρέχουν περιορισμένη ή δεν προσφέρουν καθόλου στήριξη. Η οικονομική βοήθεια που λαμβάνουν οι εκπαιδευόμενοι στις υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης αποτελεί σαφώς σημαντικό μέρος της διαδικασίας υπέρβασης των εμποδίων στην εργασία.

Ακόμη και η κυβέρνηση πρέπει να διαμορφώσει μια πολιτική, όπου οι οργανώσεις και τα άτομα που απασχολούν άτομα με αναπηρία να λαμβάνουν ορισμένα προνόμια, όσον αφορά τις φορολογικές απαλλαγές, τις επιδοτήσεις και άλλα ελκυστικά κίνητρα. Η ευκαιρία να συνδυαστούν τα επιδόματα αναπηρίας και οι μισθοί είναι μία από τις πολλές στρατηγικές που θα μπορούσαν να δημιουργήσουν μια επαγγελματική ζωή χωρίς αποκλεισμούς για άτομα με οπτική αναπηρία.

Η αύξηση των πιθανοτήτων των ατόμων με οπτική αναπηρία να βρουν κατάλληλη εργασία περιλαμβάνει πολλούς παράγοντες, όπως η δομή της προσωπικότητάς τους. Ο βαθμός που εστιάζουν στα δυνατά τους σημεία, η αποδοχή της αναπηρίας τους και η αίσθηση της ανεξαρτησίας επηρεάζει τα εργασιακά τους αποτελέσματα. Φαίνεται πως είναι απαραίτητη η πρώιμη παρέμβαση μετά την έναρξη της αναπηρίας για την πρόληψη του άγχους, της κατάθλιψης, της έλλειψης αυτοεκτίμησης και των χαμηλών προσδοκιών ότι η κατάσταση θα αλλάξει προς το καλύτερο.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Achterberg, T. J., Wind, H., de Boer, A. G. E. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2009). Factors that Promote or Hinder Young Disabled People in Work Participation: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, *19*(2), 129–141. <https://doi.org/10.1007/s10926-009-9169-0>
- Alcover, C.-M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support-burnout-satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. *Scandinavian Journal of Psychology*, *59*(4), 451–461. <https://doi.org/10.1111/sjop.12448>
- Alonso, F., Esteban, C., Gonzalez-Marin, A., Alfaro, E., & Useche, S. A. (2020). Job stress and emotional exhaustion at work in Spanish workers: Does unhealthy work affect the decision to drive? *PLOS ONE*, *15*(1), e0227328. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0227328>
- Baldwin, M. L. & Johnson, W. G. (2006). “A Critical Review of Studies of Discrimination against Workers with Disabilities.” In *Handbook on the Economics of Discrimination* (pp. 119–160.). Edward Elgar.
- Ball, P., Monaco, G., Schmeling, J., Schartz, H., & Blanck, P. (2005). Disability as diversity in fortune 100 companies. *Behavioral Sciences & the Law*, *23*(1), 97–121. <https://doi.org/10.1002/bsl.629>
- Ballo, J. G. (2019). Labour Market Participation for Young People with Disabilities: The Impact of Gender and Higher Education. *Work, Employment and Society*, 1–20. <https://doi.org/10.1177/0950017019868139>
- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare. *Work, Employment and Society*, *19*(3), 527–545. <https://doi.org/10.1177/0950017005055669>
- Barry, D., & Boland, P. J. (2001). Debating the use of statistical evidence in allegations of age discrimination. *The American Statistician*, *58*(2), 102–110.
- Bassey, E., & Ellison, C. (2020). Perspectives on social support among adults with acquired vision impairment. *British Journal of Visual Impairment*, 1–15. <https://doi.org/10.1177/0264619620972144>
- Beach, J. D., Robinet, J. M., & Hakim-Larson, J. (1995). Self-esteem and Independent Living Skills of Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *89*(6), 531–540. <https://doi.org/10.1177/0145482x9508900609>

- Belevska, M., Jovanovic, J., Dastevska, E. G., & Velkovski, Z. (2019). The importance of individual predictors and psychosocial working conditions in assessing the work ability index of people with low vision. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics: JOSE*, 27(2), 442–451. <https://doi.org/10.1080/10803548.2019.1613811>
- Bell, E. C., & Mino, N. M. (2013). Blind and Visually Impaired Adult Rehabilitation and Employment Survey: Final Results. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 3(1). <https://doi.org/10.5241/2f1-35>
- Bell, E. C., & Mino, N. M. (2015). Employment Outcomes for Blind and Visually Impaired Adults. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 5(2). <https://doi.org/10.5241/5-85>
- Bell, E. C., & Silverman, A. M. (2018). Rehabilitation and Employment Outcomes for Adults Who Are Blind or Visually Impaired: An Updated Report. *Journal of Blindness Innovation and Research*, 8(1). <https://doi.org/10.5241/8-148>
- Bengisu, M., Izbirak, G., & Mackieh, A. (2008). Work-Related Challenges for Individuals who are Visually Impaired in Turkey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(5), 284–294. <https://doi.org/10.1177/0145482x0810200504>
- Benoit, C., Jansson, M., Jansenberger, M., & Phillips, R. (2013). Disability stigmatization as a barrier to employment equity for legally-blind Canadians. *Disability & Society*, 28(7), 970–983. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.741518>
- Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., Slade, M., & Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC Psychiatry*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/1471-244x-12-11>
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472–485.
- Bruce, I., Harrow, J., & Obolenskaya, P. (2007). Blind and partially sighted people's perceptions of their inclusion by family and friends. *British Journal of Visual Impairment*, 25(1), 68–85. <https://doi.org/10.1177/0264619607071778>
- Brummett, B. H., Barefoot, J. C., Siegler, I. C., Clapp-Channing, N. E., Lytle, B. L., Bosworth, H. B., Williams, R. B., & Mark, D. B. (2001). Characteristics of Socially Isolated Patients With Coronary Artery Disease Who Are at Elevated

- Risk for Mortality. *Psychosomatic Medicine*, 63(2), 267–272. <https://doi.org/10.1097/00006842-200103000-00010>
- Brunes, A., & Heir, T. (2022). Visual impairment and employment in Norway. *BMC Public Health*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13077-0>
- Budiarti, M. (2018). Factors Influencing Successful Employment for Men with Visual Impairment. *IJDS: Indonesian Journal of Disability Studies*, 5(1), 81–90. <https://doi.org/10.21776/ub.ijds.2018.005.01.9>
- Burchardt, T. (2005). *The education and employment of disabled young people: Frustrated ambition* (σσ. 1–72). The Policy Press.
- Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N., & Chan, F. (2013). Employers' Attitudes Towards Hiring and Retaining People with Disabilities: A Review of the Literature. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, 19(1), 21–38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>
- Capella-McDonnall, M. E. (2005). Predictors of Competitive Employment for Blind and Visually Impaired Consumers of Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(5), 303–315. <https://doi.org/10.1177/0145482x0509900505>
- Carlson, S. R., Morningstar, M. E., & Munandar, V. (2020). Workplace supports for employees with intellectual disability: A systematic review of the intervention literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 52(3), 251–265. <https://doi.org/10.3233/jvr-201075>
- Chakravarthy, U., Biundo, E., Saka, R. O., Fasser, C., Bourne, R., & Little, J.-A. (2017). The Economic Impact of Blindness in Europe. *Ophthalmic Epidemiology*, 24(4), 239–247. <https://doi.org/10.1080/09286586.2017.1281426>
- Chan, F., Strauser, D., Maher, P., Lee, E.-J., Jones, R., & Johnson, E. T. (2010). Demand-Side Factors Related to Employment of People with Disabilities: A Survey of Employers in the Midwest Region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 412–419. <https://doi.org/10.1007/s10926-010-9252-6>
- Chan, F., Tansey, T. N., Iwanaga, K., Bezyak, J., Wehman, P., Phillips, B. N., Strauser, D. R., & Anderson, C. (2021). Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy: A Cross Sectional Survey Study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31, 463–473. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09941-8>

- Chen, S. (2013). *Social support and health theory, research, and practice with diverse populations*. Nova Science Publishers, Incorporated.
- Chhabra, G. (2020). Turning a blind eye to employers' discrimination? Attitudinal barrier perceptions of vision impaired youth from Oslo and Delhi. *Disability & Society*, 1–24. <https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1816905>
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. (2006). Differences in Social Support among Employed and Unemployed Adults who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(9), 545–556. <https://doi.org/10.1177/0145482x0610000906>
- Cimera, R. E., Rumrill, P. D., Chan, F., Kaya, C., & Bezyak, J. (2015). Vocational rehabilitation services and outcomes for transition-age youth with visual impairments and blindness. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(2), 103–111. <https://doi.org/10.3233/jvr-150760>
- Clements, B., Douglas, G., & Pavey, S. (2011). Which factors affect the chances of paid employment for individuals with visual impairment in Britain? *Work*, 39(1), 21–30. <https://doi.org/10.3233/wor-2011-1147>
- Cmar, J. L., & McDonnall, M. C. (2018). Effectiveness of a Job Search Training Program for Youth With Visual Impairments. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(4), 214–224. <https://doi.org/10.1177/2165143418792238>
- Cmar, J. L., McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2018). Transportation self-efficacy and employment among individuals with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(2), 257–268. <https://doi.org/10.3233/jvr-180925>
- Cobb, S. (1976). Social Support as a Moderator of Life Stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300–314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Coffey, M., Coufopoulos, A., & Kinghorn, K. (2015). Barriers to employment for visually impaired women. *International Journal of Workplace Health Management*, 7(3), 171–185. <https://doi.org/10.1108/ijwhm-06-2013-0022>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.98.2.310>
- Corn, A. L., & Sacks, S. Z. (1994). The Impact of Nondriving on Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 88(1), 53–68. <https://doi.org/10.1177/0145482x9408800108>

- Crudden, A. (2002). Employment after Vision Loss: Results of a Collective Case Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 615–621. <https://doi.org/10.1177/0145482x0209600902>
- Crudden, A., & McBroom, L. W. (1999). Barriers to Employment: A Survey of Employed Persons who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(6), 341–350. <https://doi.org/10.1177/0145482x9909300602>
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming Barriers to Employment: Strategies of Rehabilitation Providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(6), 325–335. <https://doi.org/10.1177/0145482x0509900602>
- Daniel D. S. Q., Mawutor, A., Yao, Y., Lawrence. O. (2007). Employment Opportunities for the Visually Impaired in Ghana. *International Journal of Educational Research*, 3(2), 275-282
- Darensbourg, B. L. (2013). Predictors of competitive employment of VR consumers with blindness or visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(1), 29–34. <https://doi.org/10.3233/jvr-120618>
- DeLaGarza, D. V., & Erin, J. N. (1993). Employment Status and Quality of Life of Graduates of a State Residential School. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 87(6), 229–233. <https://doi.org/10.1177/0145482x9308700629>
- Dixon, K. A., Kruse, D., & Van Horn, C. E. (2003). *Americans' Attitudes About Work, Employers and Government: Work Trends*. John J. Heldrich Center for Workforce Development.
- Dong, S., Guerette, A., Warner, A., Zalles, M.Z., & Mambeleo, G. (2017). Barriers in Accommodations Process Among Individuals with Visual Impairments. *Journal of Rehabilitation*, 93(1), 27-35
- Domzal, C., Houtenville, A., and Sharma, R. (2008). *Survey of Employer Perspectives on the Employment of People with Disabilities*. Technical Report, Prepared under Contract to the Office of Disability and Employment Policy. US Department of Labor, CESSI, McLean.
- Emerson, E., Hatton, C., Baines, S., & Robertson, J. (2018). The association between employment status and health among British adults with and without intellectual impairments: cross-sectional analyses of a cohort study. *BMC Public Health*, 18(1), 7-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5337-5>
- England, K. (2003). Disabilities, gender and employment: social exclusion, employment equity and Canadian banking1. *The Canadian Geographer/Le*

- Ge'ographe Canadien*, 47(4), 429–450. <https://doi.org/10.1111/j.0008-3658.2003.00034.x>
- Evans, J., & Repper, J. (2000). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 7(1), 15–24. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2000.00260.x>
- Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(1), 1–11. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0548>
- Garrels, V., & Sigstad, H. M. H. (2021). Employment for persons with intellectual disability in the Nordic countries: A scoping review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34. <https://doi.org/10.1111/jar.12880>
- Giesen, J. M., & Cavanaugh, B. S. (2013). Disability Insurance Beneficiaries with Visual Impairments in Vocational Rehabilitation: Socio-demographic Influences on Employment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 453–467. <https://doi.org/10.1177/0145482x1310700607>
- 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/10.1177/00343552030460030101>
- Gold, D., Shaw, A., & Wolffe, K. (2005). The status of Canadian youth who are blind or visually impaired: A study of lifestyles, quality of life and employment. *International Congress Series*, 1282, 1148–1152. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.05.026>
- Golub, D. B. (2003). Exploration of Factors that Contribute to a Successful Work Experience for Adults who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(12), 774–778. <https://doi.org/10.1177/0145482x0309701205>
- Golub, D. B. (2006). A Model of Successful Work Experience for Employees who are Visually Impaired: The Results of a Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(12), 715–725. <https://doi.org/10.1177/0145482x0610001203>
- Guerette, A. R., & Smedema, S. M. (2011). The Relationship of Perceived Social Support with Well-Being in Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 105(7), 425–439. <https://doi.org/10.1177/0145482x1110500705>

- Gupta, S., Sukhai, M., & Wittich, W. (2021). Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. *PLOS ONE*, *16*(11), 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260160>
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-Based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, *123*(572), 417–432. <https://doi.org/10.1111/eoj.12080>
- Hagemoser, S. D. (1996). The Relationship of Personality Traits to the Employment Status of Persons who are Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *90*(2), 134–144. <https://doi.org/10.1177/0145482x9609000209>
- Hall, J. P., Kurth, N. K., & Hunt, S. L. (2013). Employment as a health determinant for working-age, dually-eligible people with disabilities. *Disability and Health Journal*, *6*(2), 100–106. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2012.11.001>
- Harlan, S. L., & Robert, P. M. (1998). The Social Construction of Disability in Organizations. *Work and Occupations*, *25*(4), 397–435. <https://doi.org/10.1177/0730888498025004002>
- Hartnett, H. P., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. C. (2011). Employers' perceptions of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *34*(1), 17–23. <https://doi.org/10.3233/jvr-2010-0530>
- Helgeson, V. S. (2003). Social support and quality of life. *Quality of Life Research*, *12*(1), 25–31.
- Heller, K., Swindle, R. W., & Dusenbury, L. (1986). Component social support processes: Comments and integration. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, *54*(4), 466–470. <https://doi.org/10.1037/0022-006x.54.4.466>
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer attitudes toward workers with disabilities and their ADA employment rights: A literature review. *Journal of Rehabilitation*, *66*(4), 1–16.
- Hollenbeck, K., & Kimmel, J. (2008). Differences in the Returns to Education for Males by Disability Status and Age of Disability Onset. *Southern Economic Journal*, *74*(3), 707–724. <https://doi.org/10.1002/j.2325-8012.2008.tb00860.x>
- Hopf, A. G. (1991). Placement Decision Dilemmas and Solutions. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *85*(6), 268–269. <https://doi.org/10.1177/0145482x9108500608>

- Houtenville, A. J. (2003). A Comparison of the Economic Status of Working-Age Persons with Visual Impairments and those of Other Groups. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(3), 133–148. <https://doi.org/10.1177/0145482x0309700302>
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2011). People with Disabilities. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40–52. <https://doi.org/10.1177/1938965511424151>
- Hutto, M. D., & Hare, D. (1997). Career Advancement for Young Women with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(3), 280–295. <https://doi.org/10.1177/0145482x9709100314>
- Huurre, T. M., Komulainen, E. J., & Aro, H. M. (1999). Social Support and Self-esteem among Adolescents with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(1), 26–37. <https://doi.org/10.1177/0145482x9909300104>
- Ibrahimkhil, F., Amarkhail, F., & Sidek, S. (2021). Employment Needs of Young Adults with Visual Disability need to be recognised in Kabul, Afghanistan. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 32(2), 104-126. <https://doi.org/10.47985/dcidj.390>
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2007). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3148.2007.00365.x>
- Jang, Y., Wang, Y.-T., Lin, M.-H., & Shih, K. J. (2013). Predictors of Employment Outcomes for People with Visual Impairment in Taiwan: The Contribution of Disability Employment Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 469–480. <https://doi.org/10.1177/0145482x1310700608>
- Jo, S.-J., Chen, R. K., & Kosciulek, J. F. (2010). Employment Outcomes among Individuals with Visual Impairments: The Role of Client Satisfaction and Acceptance of Vision Loss. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 41(3), 3–8. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.41.3.3>
- Ju, S., Roberts, E., & Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113–123. <https://doi.org/10.3233/jvr-130625>
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. <https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>

- Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2015). Is an insecure job better for health than having no job at all? A systematic review of studies investigating the health-related risks of both job insecurity and unemployment. *BMC Public Health*, *15*(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2313-1>
- Kirchner, C., Johnson, G., & Harkins, D. (1997). Research to Improve Vocational Rehabilitation: Employment Barriers and Strategies for Clients who are Blind Or Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *91*(4), 377–392. <https://doi.org/10.1177/0145482x9709100406>
- Kirchner, C., Schmeidler, E., & Todorov, A. (1999). Looking at Employment Through a Lifespan Telescope: Age, Health, and Employment Status of People with Serious Visual Impairment. *Rehabilitation Research and Training Center on Blindness and Low Vision*, 1–118.
- Ko, H.-C., Wang, L.-L., & Xu, Y.-T. (2013). Understanding the Different Types of Social Support Offered by Audience to A-List Diary-Like and Informative Bloggers. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, *16*(3), 194–199. <https://doi.org/10.1089/cyber.2012.0297>
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V. (2014). Career Management Strategies of People With Disabilities. *Human Resource Management*, *53*(3), 445–466. <https://doi.org/10.1002/hrm.21570>
- La Grow, S. J. (2004). Factors that Affect the Employment Status of Working-Age Adults with Visual Impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *98*(9), 546–559. <https://doi.org/10.1177/0145482x0409800906>
- Lakey, B., & Cassady, P. B. (1990). Cognitive processes in perceived social support. *Journal of Personality and Social Psychology*, *59*(2), 337–343. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.337>
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social Support Theory and Measurement. Στο *Social Support Measurement and Intervention* (σσ. 29–53). New York Oxford University Press.
- Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). Employment Status and Predictors among People with Visual Impairments in South Korea: Results of a National Survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *102*(3), 147–159. <https://doi.org/10.1177/0145482x0810200303>

- Leonard, R. (2002). Predictors of Job-Seeking Behavior among Persons with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 635–644. <https://doi.org/10.1177/0145482x0209600904>
- Longhi, S. (2017). *The disability pay gap* (pp. 1–108). Equality and Human Rights Commission Research Report Series 107.
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lysaght, R., Donnelly, C., & Villeneuve, M. (2009). Factors Predicting Applicant Outcomes in Occupational Therapy Education. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 76(1), 38–47. <https://doi.org/10.1177/000841740907600110>
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour-Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>
- Maroto, M., & Pettinicchio, D. (2014). Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, 76–92. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2014.08.002>
- McDonnall, M. C. (2010). Factors Predicting Post-High School Employment for Young Adults With Visual Impairments. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 54(1), 36–45. <https://doi.org/10.1177/0034355210373806>
- McDonnall, M. C. (2011). Predictors of Employment for Youths with Visual Impairments: Findings from the Second National Longitudinal Transition Study. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 105(8), 453–466. <https://doi.org/10.1177/0145482x1110500802>
- McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors Affecting the Successful Employment of Transition-Age Youths with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329–341. <https://doi.org/10.1177/0145482x0910300603>
- McDonnall, M. C., & McKnight, Z. S. (2021). The Association Between Presenting Visual Impairment, Health, and Employment Status. *Journal of Visual*

- Impairment & Blindness*, 115(3), 204–214.
<https://doi.org/10.1177/0145482x211016570>
- McDonnall, M. C., & Sui, Z. (2019). Employment and Unemployment Rates of People Who Are Blind or Visually Impaired: Estimates from Multiple Sources. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 113(6), 481–492.
<https://doi.org/10.1177/0145482x19887620>
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *The Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- McKnight, Z. S., Crudden, A., & McDonnall, M. C. (2021). Personal Characteristics Associated with Working After Disability Onset for People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 115(2), 95–105.
<https://doi.org/10.1177/0145482x211000960>
- Mcloughlin, C. S. (2002). Barriers to Hiring Students with Disabilities in the Workforce. *International Education Journal*, 3(1), 13–23.
- Metcalf, H., & Great Britain. Equality And Human Rights Commission. (2009). *Pay gaps across the equality strands : a review*. Equality and Human Rights Commission Research Report Series
- Miethlich, B., & Oldenburg, A. G. (2019). How Social Inclusion Promotes Sales: An Analysis of the Example of Employing People with Disabilities. *Journal of Marketing Research and Case Studies*, 2019, 1–15.
<https://doi.org/10.5171/2019.463316>
- Milner, A., LaMontagne, A. D., Aitken, Z., Bentley, R., & Kavanagh, A. M. (2014). Employment status and mental health among persons with and without a disability: evidence from an Australian cohort study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 68(11), 1064–1071. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-204147>
- Milner, A., Taouk, Y., Disney, G., Aitken, Z., Rachele, J., & Kavanagh, A. (2018). Employment predictors of exit from work among workers with disabilities: A survival analysis from the household income labour dynamics in Australia survey. *PLOS ONE*, 13(12), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208334>
- Mitchell, J. M., Adkins, R. H., & Kemp, B. J. (2006). The Effects of Aging on Employment of People With and Without Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(3), 157–165. <https://doi.org/10.1177/00343552060490030301>

- Naraine, M. D., & Lindsay, P. H. (2011). Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability & Society*, 26(4), 389–403. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.567790>
- O'Day, B. (1999). Employment Barriers for People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(10), 627–642. <https://doi.org/10.1177/0145482x9909301002>
- O'Hara, B. (2004). Twice Penalized: employment discrimination against women with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(1), 27–34. <https://doi.org/10.1177/10442073040150010501>
- OECD (2022). Working age population. <https://doi.org/10.1787/d339918b-en>.
- Ozawa, A., & Yaeda, J. (2007). Employer attitudes toward employing persons with psychiatric disability in Japan. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(2), 105–113.
- Pal, J., & Lakshmanan, M. (2012). Assistive technology and the employment of people with vision impairments in India. *Proceedings of the Fifth International Conference on Information and Communication Technologies and Development - ICTD '12*. <http://doi.org/10.1145/2160673.2160711>
- Παπακωνσταντίνου, Δ., (2019). *Εργασία, Εργασιακές σχέσεις και Πολιτικές Απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία*. Gutenberg
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social Support in the Workplace for Working-Age Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(7), 393–402. <https://doi.org/10.1177/0145482x0910300703>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(3), 183–187. <https://doi.org/10.1177/0145482x1010400306>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2017). The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 99–107. <https://doi.org/10.3233/jvr-170886>
- Park, J.-Y., & Park, E.-Y. (2019). Factors affecting the acquisition and retention of employment among individuals with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 67(3), 1–14. <https://doi.org/10.1080/20473869.2019.1633166>

- 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.
- Pettinicchio, D., & Maroto, M. (2017). Employment Outcomes Among Men and Women with Disabilities: How the Intersection of Gender and Disability Status Shapes Labor Market Inequality. *Research in Social Science and Disability*, 3–33. <https://doi.org/10.1108/s1479-354720170000010003>
- Ravaud, J.-F., Madiot, B., & Ville, I. (1992). Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine*, 35(8), 951–958. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(92\)90234-h](https://doi.org/10.1016/0277-9536(92)90234-h)
- Reid, P. M., & Bray, A. (1997). Paid work and intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 22(2), 87–96. <https://doi.org/10.1080/13668259700033321>
- Reinhardt, J. P. (2001). Effects of Positive and Negative Support Received and Provided on Adaptation to Chronic Visual Impairment. *Applied Developmental Science*, 5(2), 76–85. https://doi.org/10.1207/s1532480xads0502_3
- Robinson, J. E. (2000). Access to employment for people with disabilities: findings of a consumer-led project. *Disability and Rehabilitation*, 22(5), 246–253. <https://doi.org/10.1080/096382800296818>
- Rosenblum, L. P., & Corn, A. L. (2002). Experiences of Older Adults who Stopped Driving Because of their Visual Impairments: Part 3. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(10), 701–710. <https://doi.org/10.1177/0145482x0209601002>
- Roy, A. W. M., Dimigen, G., & Taylor, M. (1996). Types of supportive intervention sought by visually impaired graduates to assist their transition from education to employment. *British Journal of Visual Impairment*, 14(2), 66–70. <https://doi.org/10.1177/026461969601400206>
- Roy, A. W. N., Dimigen, G., & Taylor, M. (1998). The Relationship between Social Networks and the Employment of Visually Impaired College Graduates. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(7), 423–432. <https://doi.org/10.1177/0145482x9809200703>
- Ryles, R. (1996). The Impact of Braille Reading Skills on Employment, Income, Education, and Reading Habits. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 90(3), 219–226. doi:10.1177/0145482x9609000311

- Rumrill, P. D., Roessler, R. T., Battersby-Longden, J. C., & Schuyler, B. R. (1998). Situational Assessment of the Accommodation Needs of Employees who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 92(1), 42–54. <https://doi.org/10.1177/0145482x9809200107>
- Sandler, L. A., & Blanck, P. (2005). The quest to make accessibility a corporate article of faith at Microsoft: case study of corporate culture and human resource dimensions. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 39–64. <https://doi.org/10.1002/bsl.625>
- Schur, L. A. (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(4), 589–622. <https://doi.org/10.1111/1468-232x.00308>
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3–20. <https://doi.org/10.1002/bsl.624>
- 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>
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck P., D. (2013). *People with Disabilities: Sidelined or Mainstreamed?* New York, NY: Cambridge University Press
- Schuring, M., Burdorf, L., Kunst, A., & Mackenbach, J. (2007). The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence in European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(7), 597–604. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.047456>
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related Experiences of Youths who are Visually Impaired: How are these Youths Faring? *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7–21. <https://doi.org/10.1177/0145482x0710100103>
- Sherrod, C. E., Vitale, S., Frick, K. D., & Ramulu, P. Y. (2014). Association of Vision Loss and Work Status in the United States. *JAMA Ophthalmology*, 132(10), 1239–1242. <https://doi.org/10.1001/jamaophthalmol.2014.2213>
- Silverman, A. M., & Bell, E. C. (2018). The Association between Braille Reading History and Well-being for Blind Adults. *Journal of Blindness Innovation & Research*, 8(1), 1–1. <https://doi.org/10.5241/8-141>

- Stapleton, D. C., & Burkhauser, R. V. (2003). *The decline in employment of people with disabilities : a policy puzzle*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute For Employment Research. <https://doi.org/10.17848/9780585473666>
- Steverson, A. (2020). Relationship of Employment Barriers to Age of Onset of Vision Loss. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(1), 63–69. <https://doi.org/10.1177/0145482x20901382>
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352–401.
- Taheri-Araghi, M., & Hendren, G. (1994). Successful Vocational Rehabilitation of Clients with Retinitis Pigmentosa. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 88(2), 128–131. <https://doi.org/10.1177/0145482x9408800208>
- Tan, J. S., Hurd, N. M., & Albright, J. N. (2017). Attachment, Appraisal Support, and the Transition to College Among Underrepresented Students. *Emerging Adulthood*, 7(1), 52–58. <https://doi.org/10.1177/2167696817745454>
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms Linking Social Ties and Support to Physical and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the Links Between Social Support and Physical Health: A Life-Span Perspective With Emphasis on the Separability of Perceived and Received Support. *Perspectives on Psychological Science : A Journal of the Association for Psychological Science*, 4(3), 236–255. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2009.01122.x>
- Unger, D. D. (2002). Employers' Attitudes Toward Persons with Disabilities in the Workforce: Myths or Realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2–10. <https://doi.org/10.1177/108835760201700101>
- Van Dongen, C. J. (1996). Quality of life and self-esteem in working and nonworking persons with mental illness. *Community Mental Health Journal*, 32(6), 535–548. doi:10.1007/bf02251064.
- Victor, C. M., Thacker, L. R., Gary, K. W., Pawluk, D. T. V., & Copolillo, A. (2017). Workplace Discrimination and Visual Impairment: A Comparison of Equal Employment Opportunity Commission Charges and Resolutions under the Americans with Disabilities Act and Americans with Disabilities Amendments

- Act. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 111(5), 475–482.
<https://doi.org/10.1177/0145482x1711100509>
- Vilà, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes? *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 32(1), 10–18.
<https://doi.org/10.1080/13668250701196807>
- Voermans, M. A. C., Taminiu, E. F., Giesbers, S. A. H., & Embregts, P. J. C. M. (2020). The value of competitive employment: In-depth accounts of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 34(1), 239–249. <https://doi.org/10.1111/jar.12802>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>
- Wang, C., & Li, M. (2018). Gender Differences in Employment Among People With Disabilities in China. *Journal of Disability Policy Studies*, 29(1), 12–21.
<https://doi.org/10.1177/1044207317745667>
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59–82.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>
- Waxman, D. (2017). Model of Successful Corporate Culture Change Integrating Employees with Disabilities. *Research in Social Science and Disability*, 155–180.
<https://doi.org/10.1108/s1479-354720170000010007>
- Wei, G. (2011). Gender Comparison of Employment and Career Development in China. *Asian Women*, 27, 95–113. <https://doi.org/10.14431/aw.2011.03.27.1.95>
- Weld-Blundell, I., Shields, M., Devine, A., Dickinson, H., Kavanagh, A., & Marck, C. (2021). Vocational Interventions to Improve Employment Participation of People with Psychosocial Disability, Autism and/or Intellectual Disability: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12083. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212083>
- Wilcox, B. L., & Vernberg, E. M. (1985). Conceptual and Theoretical Dilemmas Facing Social Support. Στο *Social Support: Theory, Research and Applications* (σσ. 3–21). Dordrecht Springer Netherlands.

- Wolffe, K. E., Ajuwon, P. M., & Kelly, S. M. (2013). Working with Visual Impairment in Nigeria: A Qualitative Look at Employment Status. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6), 425–436. <https://doi.org/10.1177/0145482x1310700605>
- Wolffe, K. E., & Candela, A. R. (2002). A Qualitative Analysis of Employers' Experiences with Visually Impaired Workers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(9), 622–634. <https://doi.org/10.1177/0145482x0209600903>
- Wolffe, K. E., Roessler, R. T., & Schriener, K. F. (1992). Employment Concerns of People with Blindness or Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 86(4), 185–187. <https://doi.org/10.1177/0145482x9208600407>
- Wright, S. E., McCarty, C. A., Burgess, M., Keeffe, J. E., & Survey, T. S. C. for the R. (1999). Vision impairment and handicap: The RVIB Employment Survey. *Australian and New Zealand Journal of Ophthalmology*, 27(3-4), 204–207. <https://doi.org/10.1046/j.1440-1606.1999.00200.x>
- Zapata, M. A. (2020a). An Exploratory Study of General Self-Efficacy and Employment in Adults with Retinitis Pigmentosa. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 114(1), 18–30. <https://doi.org/10.1177/0145482x19900715>
- Zapata, M. A. (2020b). Disability Affirmation Predicts Employment Among Adults With Visual Impairment and Blindness. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 1-9. <https://doi.org/10.1177/0034355220957107>