



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ  
ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**"Η Εργασιακή Κοινωνική Στήριξη σε Άτομα με Ακουστική Αναπηρία"**

Καρδάση Χρυσάνθη

Θεσσαλονίκη, 2022



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

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η Εργασιακή Κοινωνική Στήριξη σε Άτομα με Ακουστική Αναπηρία**  
**Work Social Support for People with Hearing Impairment**

Καρδάση Χρυσάνθη

**Εξεταστική επιτροπή**

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής και Πρόεδρος του Τμήματος Εκπαιδευτικής και  
Κοινωνικής Πολιτικής (Επιβλέπων)

Παπακωνσταντίνου Δόξα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και  
Κοινωνικής Πολιτικής (Επιβλέπουσα)

Κουστριάβα Ελένη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και  
Κοινωνικής Πολιτικής (Εξεταστική επιτροπή)

Θεσσαλονίκη, 2022

*«Ο/η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα  
προσωπικής έρευνας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην έρευνα τρίτων, όπου  
κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής  
δεοντολογίας»*

.....(υπογραφή).....

.....(Ον/μο).....

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη .....	1
Abstract .....	3
Πρόλογος.....	5
Εισαγωγή.....	7
1 Κεφάλαιο 1 <sup>ο</sup> : Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας – Ανασκόπηση βιβλιογραφίας.....	12
1.1 Ορισμός της κοινωνικής στήριξης.....	12
1.2 Είδη κοινωνικής στήριξης .....	13
1.3 Κοινωνική στήριξη στα άτομα με αναπηρία .....	17
1.4 Εργασιακή κοινωνική στήριξη .....	22
1.5 Εργασιακή κοινωνική στήριξη για τα άτομα με αναπηρία.....	27
1.6 Εργασιακά εμπόδια και άτομα με ακουστική αναπηρία.....	29
1.7 Η εργασιακή κοινωνική στήριξη και φύλο.....	34
2 Κεφάλαιο 2 <sup>ο</sup> : Μεθοδολογία της έρευνας .....	43
2.1 Σκοπός της έρευνας – ερευνητικά ερωτήματα.....	43
2.2 Συμμετέχοντες .....	43
2.3 Διαδικασία και εργαλεία συλλογής δεδομένων .....	45
2.4 Ανάλυση των δεδομένων .....	50
3 Κεφάλαιο 3 <sup>ο</sup> : Αποτελέσματα της έρευνας .....	53
3.1 Συγκεντρωτικοί πίνακες.....	54
4 Κεφάλαιο 4 <sup>ο</sup> : Συζήτηση -Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	84
4.1 Συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας .....	84
4.2 Συμπεράσματα έρευνας .....	95
4.3 Περιορισμοί έρευνας .....	96
4.4 Επιπτώσεις της έρευνας στην Ειδική Αγωγή και την Αποκατάσταση .....	96
4.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	97
4.6 Πρακτικές εφαρμογές.....	98
Βιβλιογραφία.....	101
Παραρτήματα .....	112

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 .....	54
Πίνακας 2 .....	56
Πίνακας 3 .....	58
Πίνακας 4 .....	60
Πίνακας 5 .....	62
Πίνακας 6 .....	64
Πίνακας 7 .....	65
Πίνακας 8 .....	66
Πίνακας 9 .....	67
Πίνακας 10 .....	69
Πίνακας 11 .....	70
Πίνακας 12 .....	71
Πίνακας 13 .....	73
Πίνακας 14 .....	74
Πίνακας 15 .....	76
Πίνακας 16 .....	77
Πίνακας 17 .....	78
Πίνακας 18 .....	79
Πίνακας 19 .....	81
Πίνακας 20 .....	82

## Περίληψη

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική έρευνα έχει στόχο την ανάδειξη των μορφών εργασιακής κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες με ακουστική αναπηρία από το χώρο εργασίας τους. Αναλυτικότερα διερευνήθηκαν οι θετικές και αρνητικές μορφές στήριξης αλλά και οι μορφές πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες από τους συναδέλφους και τους εργοδότες-υπευθύνους τους, στην μέχρι τώρα εργασιακή τους πορεία. Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως η παρούσα προσπάθεια έδωσε χώρο στην ανάδειξη όλων των δηλώσεων στήριξης που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες/ούσες και οι οποίες αξιολογήθηκαν και κατηγοριοποιήθηκαν ανάλογα με τις τέσσερις βασικές κατηγορίες στήριξης.

Αναφορικά με τη συλλογή των προσωπικών δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο περιείχε ερωτήσεις που αφορούσαν τα δημογραφικά και προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων/ουσών. Επίσης πραγματοποιήθηκαν σε βάθος συνεντεύξεις, για την καταγραφή των εργασιακών εμπειριών των εργαζομένων που πήραν μέρος, οι οποίες έγιναν εξ αποστάσεως, είχαν τη μορφή ελεύθερης συζήτησης και ήταν δομημένες. Οι συμμετέχοντες ήταν 14 (7 άνδρες-7 γυναίκες), ενήλικες και εν ενεργεία εργαζόμενοι/ες στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα εργασίας. Μέσα από τις συνεντεύξεις αναδείχθηκαν τα προσωπικά τους στοιχεία, αλλά και οι εργασιακές τους εμπειρίες που ήταν σχετικές με τις θετικές- αρνητικές και πρακτικές – συναισθηματικές μορφές στήριξης που λαμβάνουν από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Για την ανάλυση των συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μέθοδος ανάλυσης περιεχομένου (content analysis), κατά την οποία οι μορφές στήριξης που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες/ούσες, κατηγοριοποιήθηκαν στις τέσσερις βασικές κατηγορίες μορφών στήριξης (θετική-αρνητική και πρακτική-συναισθηματική) ενώ στη συνέχεια έγινε υπολογισμός της συχνότητας αναφοράς τους. Με αυτό τον τρόπο προέκυψαν τα αποτελέσματα της έρευνας τα οποία οδήγησαν σε σημαντικά ευρήματα για τους εργαζομένους/ες με ακουστική αναπηρία.

Τέλος τα βασικά συμπεράσματα που διεξήχθησαν ήταν ότι οι εργαζόμενοι/ες λάμβαναν περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής και θετικής συναισθηματικής στήριξης, από τις αντίστοιχες αρνητικές μορφές στήριξης. Ομοίως τα περιστατικά της θετικής πρακτικής και της θετικής συναισθηματικής στήριξης αναφέρονταν από τους συμμετέχοντες/ούσες με μεγαλύτερη συχνότητα. Συνεπώς διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι δέχονται περισσότερη

θετική στήριξη (πρακτική και συναισθηματική) αλλά και περισσότερη συναισθηματική (θετική και αρνητική) στήριξη καθώς οι μορφές που καταγράφηκαν και η συχνότητα αναφοράς περιστατικών που έκαναν οι συμμετέχοντες/ούσες ήταν πολύ περισσότερες για αυτούς τους τύπους στήριξης. Ακολούθως διαχωρίστηκαν οι κυριότερες μορφές στήριξης σύμφωνα με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων, ενώ παράλληλα αποκαλύφθηκε ότι το φύλο αλλά και ο τομέας εργασίας επηρεάζουν σημαντικά την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης στους εργαζομένους με ακουστική αναπηρία. Τα παραπάνω ευρήματα μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό έναυσμα για περαιτέρω ερευνητική μελέτη.

**Λέξεις κλειδιά:** εργασιακή κοινωνική στήριξη, εργασία, ακουστική αναπηρία, πρακτική-συναισθηματική στήριξη, θετική-αρνητική στήριξη.

## **Abstract**

This Master's Thesis aims to highlight the forms of work social support that employees with hearing impairments received from their workplace. For more details were examined the forms of practical and emotional work social support, as well as the positive and negative forms of work social support, that employees received from their colleagues and employers-managers, in their career so far.

It is important to note that, this research effort give space to all the statements of work social support mentioned by participants, which were evaluated and then categorized according to the four main categories of social support.

Regarding to the collection of participants' personal data, the researcher gave a questionnaire that was included questions which are related to the demographic data of the participants. Also, in order to collect participants' work experiences, researcher used in-depth interviews, which made on line, in a form of non - structure free discussion. The participants were 14 (7 men-7 women), adults who currently work in the public or private sector. Through the interviews, the work experiences that were related to the positive-negative and practical-emotional forms of work social support, that the employees receive from their work environment, were highlighted.

The qualitative content analysis method was used for the analysis of the interviews. During this the forms of work social support mentioned, were categorized into the four main categories of forms of support (positive-negative and practical-emotional) and then the reference frequency of each form of support, was calculated. The forms of support were correlated with gender and sector of work to identify the impact they have on the provision of forms of support to employees.

Finally, the main conclusions reached that the employees received more forms of practical and emotional positive work social support than corresponding negative forms. Likewise, statements of positive practical and positive emotional support were reported with more frequency by the participants. Additionally, the forms and the statements, recorded and referred, respectively, demonstrate that employees received more positive support (practical and emotional) as well more emotional support (positive and negative). Also, all the main forms of work social support for the workers with hearing impairments, identified. At the end, was revealed that gender and the field of work (public and private) can significantly

influence the provision of work social support for employees with hearing impairments. The above findings can be an important trigger for further research study.

**Keywords:** work social support, workplace, hearing impairment, practical- emotional support, positive -negative support.



## Πρόλογος

Στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών με τίτλο «Ειδική Αγωγή Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας εκπονήθηκε η παρούσα Διπλωματική Έρευνα με τίτλο «Οι μορφές Κοινωνικής Στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία από το χώρο εργασίας τους» στο διάστημα του Χειμερινού και Εαρινού εξαμήνου του ακαδημαϊκού έτους 2021-2022.

Η ύπαρξη της κοινωνικής στήριξης είναι πολύ σημαντική για το σύνολο όλων των ανθρώπων τόσο για τον τυπικό πληθυσμό όσο και για τα άτομα με αναπηρίες. Όμως σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι περισσότερες έρευνες εστιάζουν περισσότερο στην κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν τα άτομα τυπικού πληθυσμού από την οικογένεια ή τους φίλους τους και πώς αυτό επηρεάζει διάφορους παράγοντες όπως για παράδειγμα το άγχος ή την ποιότητα ζωής, ενώ λιγότερες είναι οι έρευνες οι οποίες αφορούν τα άτομα με αναπηρίες. Πολλές από αυτές που αφορούν τη συγκεκριμένη ομάδα ατόμων σχετίζονται με τους φόβους και τις ανησυχίες των εργοδοτών στο να τους προσλάβουν στις επιχειρήσεις τους, τις απαραίτητες τροποποιήσεις που οφείλουν να κάνουν ή τη νομοθεσία που ισχύει γι' αυτούς στους χώρους εργασίας. Βέβαια είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τα τελευταία χρόνια γίνεται σημαντική προσπάθεια για την ανάδειξη στοιχείων που αφορούν την κοινωνική στήριξη των ατόμων με αναπηρίες. Όμως ακόμα πιο λίγες παρατηρούνται οι έρευνες που αφορούν την κοινωνική στήριξη στα άτομα με ακουστική αναπηρία, ενώ μεγάλο ερευνητικό κενό εντοπίστηκε στις μελέτες για την εργασιακή κοινωνική στήριξη που λαμβάνει αυτή η ομάδα εργαζομένων. Το βιβλιογραφικό κενό λοιπόν καθώς και το πρόσφορο έδαφος που υπήρχε για περαιτέρω διερεύνηση, σε συνδυασμό με το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της ερευνήτριας για τους ανθρώπους με ακουστική αναπηρία, ήταν οι λόγοι που την οδήγησαν να επιλέξει το συγκεκριμένο προς διερεύνηση θέμα.

Κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της έρευνας, απαιτήθηκε συνεργασία με κάποια άτομα τα οποία έπαιξαν καθοριστικό ρόλο για την ολοκλήρωσή της. Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο, Καθηγητή και Πρόεδρο του Τμήματος «Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής πολιτικής», με γνωστικό αντικείμενο την «Εκπαίδευση των ατόμων με προβλήματα όρασης» ο οποίος πίστεψε στις δυνατότητές μου και μέσα από την πολύχρονη εμπειρία του με βοήθησε όχι μόνο στην πλαισίωση του θέματος αλλά και στη σωστή καθοδήγησή μου από την αρχή έως και το

τέλος της έρευνας. Μεγάλο ευχαριστώ βεβαίως οφείλω και στην κ. Παπακωνσταντίνου Δόξα Αναπληρώτρια καθηγήτρια, μέλος του Ειδικού Διδακτικού Προσωπικού – Ε.ΔΙ.Π του Τμήματος «Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής πολιτικής» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, για τις πολύτιμες συμβουλές και παρατηρήσεις της που ήταν απόλυτα χρήσιμες και βοηθητικές καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας.

Δεν θα μπορούσα να μην ευχαριστήσω ένα από τα πιο σημαντικά πρόσωπα τούτης της έρευνας, την Σπυριδούλα Κουρτέση, την διερμηνέα, δασκάλα και φίλη μου, χωρίς τη βοήθεια της οποίας δεν θα είχα καταφέρει να ολοκληρώσω αυτή την έρευνα. Σπυριδούλα σε ευχαριστώ βαθιά!

Αναπόσπαστο κομμάτι αυτής της έρευνας αποτελούν όλοι οι συμμετέχοντες που πήραν μέρος σε αυτή και οι οποίοι δέχτηκαν να μοιραστούν μαζί μου τις προσωπικές τους εργασιακές εμπειρίες που σε κάποιους στοίχισαν και στοιχίζουν ακόμα πολύ. Ευχαριστώ όλους αυτούς τους φίλους, γνωστούς και μη αλλά και τον αγαπημένο μου δάσκαλο νοηματικής γλώσσας, που συνέβαλλε ο καθένας με τον τρόπο του, σε αυτή μου την προσπάθεια. Ευχαριστώ οφείλω σαφώς να πω και στο φροντιστήριο Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας «ΕΚΦΡΑΣΗ» που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη για την άμεση κινητοποίησή του και το ενδιαφέρον που έδειξε να βοηθήσει σημαντικά, έπειτα από την επικοινωνία μας.

Και τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ αξίζουν οι άνθρωποι, οικογένεια και φίλοι, που μου στάθηκαν από την πρώτη έως και την τελευταία στιγμή και προχωρήσαμε μαζί έως το τέλος. Κυρίως όμως το μεγαλύτερο ευχαριστώ το κρατώ για τον άνθρωπό μου, που ήταν η σπουδαιότερη κινητήριος δύναμη για να καταφέρω να φτάσω ως εδώ. Ακούραστος συνοδοιπόρος στις δύσκολες στιγμές, πηγή ενθάρρυνσης, στήριγμα αλλά και ο μεγαλύτερος σύμμαχος για την εκπόνηση αυτής της έρευνας, την οποία πίστεψε από την πρώτη στιγμή, προτού ακόμα γραφτεί η πρώτη της λέξη.

Η παρούσα έρευνα είναι αφιερωμένη λοιπόν σε όσους με βοήθησαν, με στήριξαν και με πίστεψαν! Σας ευχαριστώ από καρδιάς όλους!

## Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται στον επιστημονικό χώρο της ψυχολογίας έντονο ενδιαφέρον και ερευνητική αναζήτηση για τη διερεύνηση της κοινωνικής στήριξης. Παρατηρείται όμως στη βιβλιογραφία μία σχετική ασάφεια στον ορισμό της κοινωνικής στήριξης, καθώς υπάρχουν ερευνητές τόσο του παρελθόντος όσο και των τελευταίων ετών, οι οποίοι κατέβαλλαν πολλές προσπάθειες ώστε να ερμηνεύσουν τον ορισμό της κοινωνικής στήριξης (Αθανασόπουλος, 2008). Υπάρχουν πολλοί ερευνητές οι οποίοι αναφέρονται στον ορισμό της συγκεκριμένης έννοιας, προσπαθώντας κάθε φορά να τον πλαισιώσουν όσο καλύτερα μπορούν. Ενδεικτικά άλλοτε εμφανίζεται ως διαπροσωπικό σύμπλεγμα σχέσεων (McCombs, 1991), ως μέσο παροχής πληροφοριών από το κοινωνικό πλαίσιο του ατόμου (Cobb, 1976), ως το είδος της βοήθειας που λαμβάνουν ή αναμένουν να λάβουν τα άτομα, από τους ανθρώπους με τους οποίους έρχονται σε επικοινωνία και επαφή με κάθε τρόπο (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009) αλλά και ως με απαραίτητο στοιχείο που η λήψη του απαιτεί ένα διαθέσιμο κοινωνικό δίκτυο (Kim, Kreps, & Shin, 2015).

Οι έρευνες που έχουν δημοσιευθεί διαπραγματεύονται διαφορετικά είδη κοινωνικής στήριξης, αλλά η συγκεκριμένη έρευνα ασχολείται με τη θετική – αρνητική, πρακτική και συναισθηματική στήριξη, οι οποίες επιφέρουν ποικίλες τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιδράσεις στις ζωές των ανθρώπων (Brough & Pears, 2004) (Kef, 2002) (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) (Birch, 1996) (Kahn & Antonucci, 1980) (Brough & Frame, 2004) (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009) (Rook, 2001) (Papadopoulos, Papakonstantinou, Koutsoklenis, Koustriava, & Kouderi, 2014).

Οι θετικές επιδράσεις της κοινωνικής στήριξης βοηθούν στην προσωπική βελτίωση, τα υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και την αύξηση της αισιοδοξίας (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983). Επίσης η ύπαρξη θετικής κοινωνικής στήριξης βοηθάει τους ανθρώπους να έχουν θετικές σχέσεις με τον ίδιο τους τον εαυτό και τη ζωή τους και συνεισφέρουν στην προώθηση της καλής υγείας (Birch, 1998). Ακόμη η παροχή θετικής κοινωνικής στήριξης βοηθά στην επιτυχημένη ρύθμιση – διαχείριση των στρεσογόνων καταστάσεων της ζωής των ατόμων με αναπηρίες (Reinhardt, Boerner, & Horowitz, 2006), τη θωράκιση της υγείας των ανθρώπων, συμβάλλει στην πνευματική υγεία των ανθρώπων, στην ικανότητα προσαρμογής σε μία χρόνια αναπηρία (Cimarolli & Boerner, 2005) ενώ επιπλέον

συμβάλλει στην ψυχολογική ευημερία, τα υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και το μειωμένο αίσθημα μοναξιάς των ανθρώπων που τη λαμβάνουν (Kef, 2002) (Kef & Dekonić, 2004).

Από την άλλη υπάρχουν και οι έρευνες οι οποίες αναφέρονται στις συνέπειες της αρνητικής κοινωνικής στήριξης ή στην ανεπαρκή παροχή θετικής κοινωνικής στήριξης. Τα αρνητικά αποτελέσματα ενδεικτικά σχετίζονται με τα μειωμένα επίπεδα ποιότητας ζωής και ικανοποίησης, το αυξημένο άγχος, την κατάθλιψη, τη χαμηλή αυτοεκτίμηση και το χαμηλό αυτοπροσδιορισμό των ανθρώπων που τη δέχονται (Reinhardt, 2001). Παράλληλα η παραίτηση από τη ζωή, τα υψηλά επίπεδα απογοήτευση, η έλλειψη κινήτρων και αυτοελέγχου (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983), η κατάθλιψη, η επιδείνωση της υγείας και του άγχους είναι μερικά από τα παραδείγματα που αναφέρονται ως συνέπειες της απουσία κοινωνικής στήριξης ή και της παροχής της αρνητικής της μορφής (Cohen & Wills, 1985).

Σχετικά με την εργασιακή κοινωνική στήριξη η ερευνητική κοινότητα έχει επίσης αναζητήσει τη σχέση μεταξύ της κοινωνικής στήριξης και της εργασιακής απασχόλησης. Η απασχόληση είναι πολύ σημαντικό στοιχείο στην ευημερία των ατόμων με αναπηρία (Cimarolli & Wang, 2006). Όμως δυστυχώς ισχύουν διακρίσεις εναντίον των ανθρώπων με αναπηρίες στο χώρο έρευνας από τους εργοδότες τους και τους συναδέλφους τους και αυτό καθιστά το ζήτημα της εργασίας των ατόμων με αναπηρία αρκετά κρίσιμο (Wolffe & Sprungin, 2002). Μπορεί οι άνθρωποι τυπικής ανάπτυξης στους χώρους έρευνας να πλησιάζουν τους εργαζομένους με αναπηρία, με υπέρμετρη αμηχανία, να αποφεύγουν την επαφή μαζί τους (Stone & Colella, 1996) και οι εργοδότες να παρουσιάζονται φοβισμένοι να τους εμπιστευτούν ή να προσαρμοστούν στις ανάγκες τους (Schartz, Hendricks, & Blanck, 2006), ωστόσο οι επιδράσεις της παροχής εργασιακής κοινωνικής στήριξης είναι υπέρμετρες γι' αυτούς.

Αρχικά η ύπαρξη εργασιακής κοινωνικής στήριξης έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας που προβλέπει (Orpen & Pinshaw, 1975) και συμβάλλει στην ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης, ενώ φαίνεται πως έχει και άλλες θετικές εφαρμογές και συνέπειες (Brough & Pears, 2004) (Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007) (Smith & Tziner, 1998) (Harris, Moritzen, Robitschek, Imhoff, & Lynch, 2001). Επιπλέον η εργασιακή κοινωνική στήριξη που προσφέρετε από τους υπευθύνους -επιβλέποντες, βοηθάει στη μείωση του εργασιακού άγχους σε διάφορους εργασιακούς χώρους (Brough & Pears, 2004), ενώ μπορεί να συμβάλλει και στη μείωση της ψυχολογικής τους πίεση (Schirmer & Lopez, 2001). Η θετική εργασιακή κοινωνική στήριξη σχετίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό με την παραμονή των

εργαζομένων στην εργασία για μεγάλο χρονικό διάστημα (Vecchio & Boatwright, 2002) (Van Breukelen, Van Der Vlist, & Steensma, 2004) αλλά επίσης και στην ύπαρξη εσωτερικής ώθησης των εργαζομένων για ακόμα περισσότερη προσπάθεια κατάκτησης υψηλών θέσεων εργασίας (Van Yperen & Hagedoorn, 2003) κ. α.

Αντιθέτως η ύπαρξη αρνητικής εργασιακής κοινωνικής στήριξης, μπορεί να επιφέρει πολύ αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία των εργαζομένων όπως την αύξηση του άγχους και τη μείωση της εργασιακής απόδοσης (Searle, Bright, & Bochner, 2001). Βεβαίως η ανεπαρκής παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης μπορεί να επηρεάσει ακόμα και τους εργαζομένους οι οποίοι επιθυμούν να επιστρέψουν στην έρευνα τους έπειτα από κάποιο χρονικό διάστημα αποχής κ.α. Σαφώς οι πιο κατάλληλες πηγές παροχής εργασιακής κοινωνικής στήριξης είναι ποικίλα άτομα του εργατικού δυναμικού όπως τους συναδέλφους, τους επιβλέποντες- εργοδότες και οι οποίοι αποτελούν πηγές κοινωνικής στήριξης (Etzion, 1984).

Επιπλέον σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι υπάρχουν αρκετά εμπόδια με τα οποία έρχονται οι εργαζόμενοι με αναπηρία αντιμέτωποι στην εργασία τους. Μερικά από αυτά είναι η υποαπασχόληση και η ανεργία, καθώς οι άνθρωποι με ακουστική αναπηρία όπως δείχνει η διεθνής βιβλιογραφία βρίσκονται σε υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης ενώ ταυτόχρονα είναι σε πολύ χαμηλά μορφωτικά επίπεδα σε σχέση με τους ακούοντες (Punch, Hyde, & Creed, 2004). Οι πιο πρόσφατες αναφορές ισχυρίζονται ότι αυτή η κατάσταση συνεχίζει να συμβαίνει. Εντοπίστηκε ακόμη ότι άτομα με ανεπαρκής και μη λειτουργική ακοή ήταν λιγότερο πιθανό να πάρουν μέρος σε μία εργασία ανεξαρτήτως από το αν έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, ή εισοδήματος (Stam, Kostense, Festen, & Kramer, 2013), ενώ για πολλά από τα άτομα με προβλήματα ακοής οι ευκαιρίες για απασχόληση και οι ευκαιρίες για καριέρα και εργασιακή σταδιοδρομία είναι περιορισμένες (Punch, Hyde, & Creed, 2004) κ.α.

Οι άνθρωποι με ακουστική αναπηρία συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στο χώρο εργασίας όπως οι ελλείψεις γνώσεων από την πλευρά των εργοδοτών σχετικά με την βοηθητική τεχνολογία που είναι διαθέσιμη γι' αυτούς ή τις απαραίτητες τροποποιήσεις που πρέπει να υπάρχουν στους χώρους εργασίας (Perkins, Battle, Edgerton, & McNeill, 2015) ενώ έχουν να αντιμετωπίσουν και την άρνηση των αιτημάτων των εργοδοτών τους για οποιεσδήποτε αλλαγές στον εργασιακό χώρο (Baldrige & Swift, 2015) (Punch, 2016).

Τα επικοινωνιακά προβλήματα είναι επίσης ένα βασικότατο εμπόδιο για τους εργαζομένους με ακουστική αναπηρία τα οποία συνδέονται με την απομόνωση, με τα

αισθήματα αποτυχίας, με τους περιορισμένους τύπους επαγγελμάτων και την περιορισμένη εργασιακή ανέλιξη, ενώ η έλλειψη επικοινωνίας μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα και να κοστίζει σε έναν εργαζόμενο με ακουστική αναπηρία τη δουλειά του (Rosengreen & Saladin, 2019). Επιπλέον οι τροποποιήσεις κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για τις οποίες συνήθως οι εργαζόμενοι αυτοί δεν είναι ενήμεροι είναι κάτι που τους αφήνει στην άγνοια και τους δυσκολεύει σε μεγάλο βαθμό (Rosengreen & Saladin, 2019).

Από την άλλη τα άτομα με απώλεια ακοής αν δεν καταφέρουν να συνδεθούν στο περιβάλλον στο οποίο βρίσκονται αυτό μπορεί να τους προκαλέσει κοινωνική και συναισθηματική απομόνωση. Η δυσκολία λοιπόν της επικοινωνίας είναι ένα βασικότατο μειονέκτημα που τονίζεται από αρκετές έρευνες (Thomas & Herbst, 1980). Ως τροχοπέδη αναφέρεται σε σχετικές έρευνες και η έλλειψη διερμηνέων από το χώρο έρευνας, καθώς οι διερμηνείς είναι εκείνοι ο οποίοι αναλαμβάνουν την επικοινωνιακή υποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία και εκείνων που δεν χρησιμοποιούν την νοηματική γλώσσα (Rosengreen & Saladin, 2019). Η πρόσβαση ενός εργαζομένου με ακουστική αναπηρία στις πληροφορίες μέσω ενός διερμηνέα είναι σημαντικότατο στοιχείο στις εργασιακές συναντήσεις και αν αυτό εκλείψει τότε πολύ πιθανό είναι να υπάρξει έλλειψη πληροφοριών και κίνδυνος λανθασμένων ερμηνειών (Rosengreen & Saladin, 2019).

Επιπρόσθετα όπως αναφέρεται και στην βιβλιογραφία μέσα από σχετικές έρευνες η παροχή κοινωνικής στήριξης στους εργαζομένους έχει διαφοροποιήσεις στους εργαζομένους τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες. Στην έρευνα των Cahill & Sias (1997) βρέθηκε ότι οι γυναίκες αναζητούν και λαμβάνουν μεγαλύτερα ποσά συναισθηματικής στήριξης απ' ότι οι άνδρες μιας και για αυτούς αυτή η μορφή στήριξης δεν ήταν ούτε κατάλληλη ούτε σημαντική. Υπήρξαν και άλλες έρευνες στις οποίες δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ φύλου και εργασιακής στήριξης όπως σε αυτή που εντοπίστηκε ότι η συνολική παροχή κοινωνικής στήριξης που παρέχεται από τον επόπτη υπεύθυνο ενάντια στον εργασιακό εκφοβισμό, φάνηκε προστατευτική τόσο για τους άνδρες όσο και τις γυναίκες εργαζόμενους, ενώ εκείνη που παρέχεται από τους συναδέλφους βρέθηκε ότι ωφέλησε περισσότερο τις γυναίκες. Εμφανίστηκαν λοιπόν κάποιες διαφορές στα δύο φύλα για την παροχή κοινωνικής στήριξης, αλλά αυτές οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα εξαρτώνται από την πηγή της στήριξης και του φύλου του αποδέκτη (Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl, 2020). Ενώ στην έρευνα των Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone (2000) προέκυψαν αντιφατικές πληροφορίες αναφορικά με το φύλο και την παροχή κοινωνικής στήριξης διότι οι γυναίκες φαίνεται ότι εντός του χώρου εργασίας λαμβάνουν και επωφελούνται από την κοινωνική στήριξη περισσότερο απ' ότι οι άνδρες (Baruch,

Biener, & Barnett, 1987) παρόλο που συχνά ένιωθαν ότι η κοινωνική στήριξη και οι παρεχόμενες πηγές στο χώρο εργασίας καταπατώνται, πράγμα που τις δημιουργούσαν αρνητικά συναισθήματα (Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone, 2000). Στην έρευνα όμως των Geller & Hofboll (1993) δεν εντοπίστηκαν ακραίες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων καθώς οι εργαζόμενοι λάμβαναν παρόμοια ποσά εργασιακής στήριξης από τους υπευθύνους και τους συναδέλφους, με τις γυναίκες να επωφελούνται περισσότερο από τη στήριξη των συναδέλφων για την μείωση του εργασιακού άγχους (Geller & Hofboll, 1993) κ.α.

Με βάση λοιπόν όλα τα προαναφερθέντα στοιχεία γίνεται στη συγκεκριμένη έρευνα σημαντική προσπάθεια ώστε να διερευνηθούν οι μορφές εργασιακής κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία. Αναλυτικότερα μέσα από τις προσωπικές δηλώσεις εργαζομένων με ακουστική αναπηρία θα γίνει προσπάθεια καταγραφής όλων εκείνων των μορφών θετικής και αρνητικής, πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης που δέχονται από τους συναδέλφους και τους εργοδότες-υπευθύνους τους στο χώρο έρευνας, ενώ θα υπολογιστεί και η συχνότητα αναφοράς τους. Επιπλέον θα ξεχωρίσουν οι κυριότερες από τις μορφές στήριξης, θα εντοπιστούν οι συνολικές διαφορές μεταξύ της θετικής και αρνητικής καθώς και της πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης και θα βρεθεί αν το φύλο και ο τομέας εργασίας επηρεάζει την παροχή στήριξης στους εργαζομένους με ακουστική αναπηρία. Έτσι λοιπόν μέσα από την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων θα προκύψουν βασικά συμπεράσματα για τις μορφές κοινωνικής στήριξης που δέχεται ο πληθυσμός των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία.

Η παρούσα έρευνα χωρίζεται σε τέσσερα κεφάλαια ώστε να μπορέσει να πλαισιώσει όσο γίνεται πιο σφαιρικά τον ερευνητικό της σκοπό. Στο πρώτο κεφάλαιο πραγματοποιείται θεωρητική θεμελίωση της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα το τμήμα αυτό χωρίζεται στα εξής μέρη: α) τους ορισμούς της κοινωνικής στήριξης, β) τα είδη της κοινωνικής στήριξης, γ) την κοινωνική στήριξη στα άτομα με αναπηρία, δ) την εργασιακή στήριξη, ε) την εργασιακή κοινωνική στήριξη για τα άτομα με αναπηρία, στ) τα εργασιακά εμπόδια για τα άτομα με ακουστική αναπηρία ζ) την εργασιακή κοινωνική στήριξη και το φύλο των εργαζομένων. Στο τμήμα αυτό της έρευνας λοιπόν αναφέρονται όλα εκείνα τα στοιχεία από τη διεθνή βιβλιογραφία τα οποία βρέθηκαν και αναφέρονται στις μορφές κοινωνικής στήριξης, τον θετικό και αρνητικό αντίκτυπο αυτών καθώς επίσης θα γίνει λόγος και για την εργασιακή κοινωνική στήριξη αλλά και τον αντίκτυπο που έχει στους εργαζομένους.

Στη συνέχεια ακολουθεί το δεύτερο κεφάλαιο το οποίο αφορά στη μεθοδολογία της έρευνας και περιλαμβάνει α) το σκοπό της έρευνας - τα ερευνητικά ερωτήματα, β) τους

συμμετέχοντες, γ) τη διαδικασία που ακολουθήθηκε και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων αλλά και δ) τον τρόπο κατά τον οποίο έγινε ανάλυση αυτών.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας όπως προέκυψαν από τις συνεντεύξεις των συμμετεχόντων/ ουσών, μέσα από τους συγκεντρωτικούς πίνακες, κάτω από τους οποίους αναγράφονται όσα σημαντικά στοιχεία εξάγονται από αυτούς.

Τέλος ακολουθεί το τελευταίο τέταρτο κεφάλαιο με α) τη συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας όπου εκεί γίνεται και η σύγκρισή τους με τη σχετική διεθνής βιβλιογραφία, ενώ μετά από αυτό παρατίθενται β) τα συμπεράσματα, γ) οι περιορισμοί της έρευνας, δ) οι επιπτώσεις της έρευνας στην Ειδική Αγωγή και Αποκατάσταση, ενώ στο τέλος δίνονται ε) προτάσεις για μελλοντικές έρευνες και στ) χρήσιμες πρακτικές εφαρμογές.

## **1 Κεφάλαιο 1<sup>ο</sup>: Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας – Ανασκόπηση βιβλιογραφίας**

### **1.1 Ορισμός της κοινωνικής στήριξης**

Στην ενότητα αυτή γίνεται προσπάθεια αποσαφήνισης του ορισμού και παράθεση των ειδών της κοινωνικής στήριξης, στοιχεία που προκύπτουν από σχετικές έρευνες.

Ξεκινώντας είναι σπουδαίο να τονιστεί ότι τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται στον επιστημονικό χώρο της ψυχολογίας έντονο ενδιαφέρον και δραστηριότητα για τη διερεύνηση της κοινωνικής στήριξης. Είναι όμως εμφανές από τη βιβλιογραφία ότι υπάρχει μία ασάφεια σχετικά με τον ορισμό της κοινωνικής στήριξης, καθώς υπάρχουν ερευνητές, πριν από αρκετά χρόνια αλλά μέχρι και σήμερα που προσπάθησαν να αποδώσουν την ερμηνεία της κοινωνικής στήριξης (Αθανασόπουλος, 2008). Σύμφωνα με την McCombs, (1991), η κοινωνική στήριξη αναφέρεται σε ένα διαπροσωπικό σύμπλεγμα σχέσεων που δίνει την ευκαιρία στο άτομο να ενισχύσει τη θέλησή του και να καλλιεργήσει ικανότητες και δεξιότητες μέσα από δομημένες διαπροσωπικές σχέσεις και αλληλεπιδράσεις με άλλα άτομα. Ο Cobb, (1976) από την άλλη όρισε την κοινωνική στήριξη ως το μέσο παροχής πληροφοριών από το κοινωνικό πλαίσιο του ατόμου, με βάση τις πληροφορίες τις οποίες το άτομο θεωρεί ότι οι άλλοι ενδιαφέρονται γι' αυτό, το αγαπούν, το νοιάζονται, το εκτιμούν και επιτρέπουν στο ίδιο να συμμετέχει δραστήρια στην κοινωνική επικοινωνία, η οποία απαιτεί αμοιβαίες υποχωρήσεις. Επίσης αρκετά πρόσφατα οι Papakonstantinou &



Papadopoulos, (2010) σε μία έρευνά τους για τα άτομα με οπτική αναπηρία συνέβαλαν στον ορισμό της κοινωνικής στήριξης τον οποίο εμπλούτισαν καταλήγοντας ότι αφορά το είδος της βοήθειας που λαμβάνουν ή αναμένουν να λάβουν τα άτομα, από τους ανθρώπους με τους οποίους έρχονται σε επικοινωνία και επαφή με κάθε τρόπο. Οι ίδιοι ερευνητές ανέφεραν ακόμη ότι η κοινωνική στήριξη είναι η παρεχόμενη βοήθεια σε άτομα που το έχουν ανάγκη από τους γύρω τους.

Από την άλλη οι Sarason, Levine, Basham, & Sarason, (1983) ορίζουν την κοινωνική στήριξη ως την βοήθεια η οποία παρέχεται από ανθρώπους στους οποίους μπορεί κάποιος να βασιστεί ή από ανθρώπους που του δείχνουν έμπρακτα το ενδιαφέρον, την εκτίμηση και την αγάπη τους. Στον ορισμό της κοινωνικής στήριξης αναφέρθηκαν και οι Sarason, Sarason, & Pierce, (1990) σύμφωνα με τους οποίους η έννοια αυτή θέτει σε λειτουργία τις σχέσεις μεταξύ πομπού και δέκτη, ώστε να μπορέσει ο δέκτης της στήριξης να καταφέρει με την παρεχόμενη βοήθεια να ξεπεράσει κάποιες απαιτητικές καταστάσεις. Βεβαίως σύμφωνα με τους Finfgeld-Connett, (2005) για τη λήψη της κοινωνικής στήριξης απαιτείται μία επικοινωνιακή σχέση μεταξύ δύο ατόμων η οποία βασίζεται στην ταυτόχρονη ανταλλαγή πληροφοριών και αυτό μπορεί στη συνέχεια να οδηγήσει στην βελτίωση της ψυχικής υγείας του αποδέκτη. Βεβαίως για αυτή την επικοινωνιακή ανταλλαγή μεταξύ δύο ατόμων απαραίτητο είναι και το κατάλληλο κλίμα, που θα ευνοεί αυτή την ανταλλαγή. Το κοινωνικό δίκτυο ενός ατόμου είναι οι κοινωνικές σχέσεις που έχει με διάφορες πηγές όπως η οικογένεια, οι φίλοι, οι επαγγελματίες υγείας, οι συνάδελφοι, το οποίο δίκτυο είναι πρόθυμο και διαθέσιμο για την παροχή της κατάλληλης στήριξης προς το άτομο που την έχει ανάγκη (Kim, Kreps, & Shin, 2015)

Επιπλέον μία προσπάθεια προσδιορισμού του ορισμού της κοινωνικής στήριξης περιλαμβάνει και την έννοια ότι η κοινωνική στήριξη είναι η βοήθεια που δίνεται από κάποιον άνθρωπο ή από ομάδες ανθρώπων προς κάποιους άλλους. Αυτή η βοήθεια μπορεί να είναι είτε οικονομική στήριξη, βοήθεια μέσω εξοπλισμού, ή χρήσιμων πληροφοριών είτε να έχει τη μορφή της έγνοιας κάποιου ατόμου για το πρόβλημα του (Birch, 1998).

## **1.2 Είδη κοινωνικής στήριξης**

Ανά τα χρόνια, διάφοροι ερευνητές μέσα από τις έρευνές τους, κατέγραψαν διάφορες κατηγορίες στήριξης: τη στενή αλληλεπίδραση, την υλική βοήθεια, τη φυσική βοήθεια, την καθοδήγηση, την ανατροφοδότηση και την κοινωνική συμμετοχή (Huurre, Komulainen, &

Aro, 1999). Επίσης έξι πτυχές της κοινωνικής στήριξης, είναι η ανάγκη για σύνδεση, η κοινωνική ένταξη, οι ευκαιρίες για φροντίδα, η επιβεβαίωση της αξίας του ατόμου, η συνεργασία και καθοδήγηση (Weiss, 1974 στο (Papakonstantinou & Papadopoulos, Forms of social support in the workplace for individuals with visual impairments., 2010). Οι Birch, (1998) και Etzion, (1984) αναφέρονται και σε άλλα τέσσερα είδη στήριξης τη συναισθηματική, την εκτίμηση, την πληροφοριακή και αυτής που χαρακτηρίζεται ως καθοριστικής-ουσιαστικής σημασίας. Από την άλλη οι Cohen & Hoberman, (1983) κάνουν λόγο για τις λειτουργίες της στήριξης που είναι όπως αναφέρει η στήριξη για αυτοεκτίμηση, η στήριξη για τη βίωση του αισθήματος του ανήκειν όπως επίσης και η έμπρακτη μορφή στήριξης. Βεβαίως στην έννοια της στήριξης συμπεριλαμβάνονται και είδη όπως η συναισθηματική, η πληροφοριακή και η έμπρακτη στήριξη (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) (Cohen & Wills, 1985) αλλά και η πρακτική και συναισθηματική (Brough & Pears, 2004) (Kef, 1997).

Άλλοι ερευνητές επίσης διερευνώντας την κοινωνική στήριξη όπως προκύπτει από έρευνες που έγιναν σε ενήλικες ξεχώρισαν τέσσερα είδη αυτά της συναισθηματικής στήριξη ή τη στήριξη με τη μορφή της εκτίμησης του ατόμου, δηλαδή τη γνωστικό-συναισθηματική αποδοχή του ατόμου από τους σημαντικούς άλλους σε συνδυασμό με την απόδοση στοργής, τη στήριξη με τη μορφή παροχής πληροφοριών ή συμβουλών, την πρακτική στήριξη, δηλαδή την έμπρακτη καθοδήγηση ή την υλική στήριξη και τη στήριξη υπό τη μορφή της συντροφιάς (Cohen & Wills, 1985). Σχετικά με την πληροφοριακή στήριξη, πρόκειται για πηγή πληροφοριών, πηγή γνώσης, δηλαδή όταν ένας άνθρωπος μεταφέρει σε κάποιον άλλον σημαντικές πληροφορίες (Birch, 1996). Τις κατηγορίες αυτές υιοθετούν και άλλοι ερευνητές σε έρευνα που έκαναν σε παιδιά (Reid, Landesman, Treder, & Jaccard, 1989).

Μερικά ακόμα από τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής στήριξης είναι ότι η κοινωνική στήριξη αναφέρεται σε άτομα, σε ομάδες ατόμων και οργανισμούς που παρέχουν στήριξη και βοήθεια σε άλλους. Μάλιστα η κοινωνική στήριξη έχει αναγνωριστεί ως κινητήριος παράγοντας για την ύπαρξη θετικών συμπεριφορών υγείας και έτσι φαίνεται να είναι συνδεδεμένη με την βελτιωμένη κατάσταση υγείας κάποιου εργαζομένου (Birch, 1996). Η παροχή κοινωνικής στήριξης μπορεί να συμβεί ανεπίσημα όταν δεν είναι προγραμματισμένη ή επίσημα όταν ένα άτομο αναζητά συστηματικά και σε τακτά χρονικά διαστήματα ένα συγκεκριμένο άτομο ή μια ομάδα ατόμων ή ένα οργανισμό. Επίσης η κοινωνική στήριξη μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση μίας σημαντικής κρίσης όπως για παράδειγμα να βοηθήσει να γίνουν μακροσκελείς συζητήσεις με ένα φίλο ή έναν

σύμβουλο ο οποίος θα μπορούσε να βοηθήσει κάποιον που έχει πρόβλημα στη σχέση του με ένα φίλο ή με ένα μέλος της οικογένειας του (Birch, 1996).

Ένας σημαντικός διαχωρισμός στην έννοια της κοινωνικής στήριξης είναι οι έννοιες προσδοκώμενη και ληφθείσα κοινωνική στήριξη (Brough & Pears, 2004) (Kef, 1997) (Barrera, 1986). Η προσδοκώμενη (perceived social support) κοινωνική στήριξη, είναι εκείνη την οποία αναμένει ότι θα λάβει κάποιος σε μία επερχόμενη δύσκολη κατάσταση (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009), ή αλλιώς είναι το είδος της βοήθειας που ένας άνθρωπος πιστεύει πως θα είναι διαθέσιμη για εκείνον, αν κάποια στιγμή χρειαστεί να την λάβει μέσα από τις σχέσεις και τις κοινωνικές διασυνδέσεις που έχει με άλλους ανθρώπους (Sarason, Shearin, Pierce, & Sarason, 1987). Για παράδειγμα είναι η συναισθηματική στήριξη που κάποιος περιμένει να λάβει από τους συναδέλφους του/της στη δουλειά αν απολυθεί ή συμβεί οτιδήποτε κακό με την καριέρα του (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Αυτή η μορφή στήριξης επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από το κατά πόσο διαθέσιμη είναι για να δοθεί αλλά και από τις υποκειμενικές κρίσεις του ίδιου του ατόμου για τη στήριξη που δέχεται από τους γύρω του (Sarason, Sarason, & Pierce, 1990).

Ενώ η ληφθείσα στήριξη (received social support) είναι ένας συγκεκριμένος τύπος στήριξης που κάποιος λαμβάνει στην πραγματικότητα ή έχει ήδη λάβει σε μία συγκεκριμένη περίοδο από κάποιον ή από μία ομάδα ατόμων (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009) (Kef, 1997) (Sarason, Sarason, & Pierce, 1990). Είναι με άλλα λόγια το επόμενο βήμα από την προσδοκώμενη στήριξη και αναπαριστά την πραγματικότητα αυτής της στήριξης (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009) με τη βοήθεια αυτή να είναι πολύ σημαντική ή αναμένεται να είναι πολύ σημαντική για τον αποδέκτη (Sarason, Sarason, & Pierce, 1990). Η ληφθείσα κοινωνική στήριξη συνήθως παρέχεται από μέλη του στενού κοινωνικού περιβάλλοντος των ανθρώπων (Sarason, Sarason, & Pierce, 1990), (Haber, Cohen, Todd, & Baltes, 2007). Σε αυτό το συμφωνούν επίσης κ άλλοι ερευνητές οι οποίοι αναφέρουν ότι η θετική κοινωνική στήριξη, διακρίνεται μεταξύ της ληφθείσας στήριξης, δηλαδή αυτής που λαμβάνεται άμεσα και της προσδοκώμενης δηλαδή αυτής που αναμένεται να ληφθεί και πρόκειται να είναι διαθέσιμη για τον αποδέκτη που τη χρειάζεται (Okun & Keith, 1998).

Από τις διακρίσεις των ειδών-λειτουργιών της κοινωνικής στήριξης, δεν θα μπορούσε να λείπει ο διαχωρισμός της κοινωνικής στήριξης σε πρακτική και συναισθηματική (Brough & Pears, 2004) (Kef, 2002), αλλά και στις κατηγοριοποιήσεις της σε ουσιαστική, συναισθηματική, οικογενειακή, και τη φιλική στήριξη. Η ουσιαστική στήριξη ή αλλιώς πρακτική είναι η στήριξη που λαμβάνει κάποιος σχετικά με τα θέματα της καθημερινής διαβίωσης. Επίσης περιλαμβάνει πολλές μορφές στήριξης όπως την

πληροφόρηση, την παροχή υπηρεσιών και εργαλείων-εξοπλισμού (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) αλλά και απτές πηγές, όπως συσκευές και μεταφορικά μέσα (Birch, 1998). Η πρακτική στήριξη έχει την έννοια της υλικής υποστήριξης και πρόκειται για την παροχή αντικειμένων, ή για χειροπιαστές πηγές βοήθειας όπως για παράδειγμα τα χρήματα ή την έμπρακτη βοήθεια που παρέχεται σε κάποιον, δηλαδή η φυσική βοήθεια, ή η βοήθεια στην μεταφορά κάποιου κ.λ.π. (Birch, 1996).

Από την άλλη η συναισθηματική στήριξη αναφέρεται στη συγκινησιακή στήριξη (Kahn & Antonucci, 1980), ενώ ο Birch, (1996) τονίζει ότι η συναισθηματική στήριξη πρόκειται για το ενδιαφέρον ή το συναίσθημα της συμπάθειας που έχει κάποιος για κάποιο άλλο άτομο ή απλώς το να νοιάζεται κάποιος να ακούσει ένα άτομο που έχει ανάγκη από ένα φίλο. Βέβαια ανάλογα με το αν αναφερόμαστε στην αρνητική ή στη θετική της χροιά, περιλαμβάνει συναισθήματα ανησυχίας (Brough & Pears, 2004) ή συναισθήματα αποδοχής, εκτίμησης, συμπερίληψης, ενώ μπορεί να αναφέρεται γενικότερα στην επίγνωση των συναισθημάτων των άλλων ανθρώπων.

Σε αυτό το σημείο είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι οι μορφές κοινωνικής στήριξης χωρίζονται και σε άλλη μία σημαντική κατηγορία αυτή της θετικής και αρνητικής στήριξης (Papadopoulos, Parakonstantinou, Koutsoklenis, Koustriava, & Kouderi, 2014). Όσον αφορά τις θετικές κοινωνικές μορφές στήριξης στόχο έχουν να βοηθούν εκείνους που τις λαμβάνουν και συχνά είναι αποδεκτές από αυτούς (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Η κοινωνική στήριξη σαφώς με τη θετική της χροιά μπορεί να φανεί χρήσιμη στην παροχή πληροφοριών, στην ακρόαση κάποιου, στην ενθάρρυνση, στην οικονομική βοήθεια, στον εξοπλισμό και στην αξιολόγηση - εκτίμηση ενός ατόμου. Με άλλο λόγο αναφέρεται στη δυνατότητα των ανθρώπων να λαμβάνουν ανατροφοδότηση, επιβεβαίωση, έπαινο, συμβουλές και βοηθητικές προτάσεις όταν είναι αναγκαίο (Birch, 1996). Επιπλέον η κοινωνική στήριξη μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να ξεκινήσουν ή να συνεχίσουν να έχουν υγιείς συμπεριφορές και κατά συνέπεια αυτό μπορεί να τους βοηθήσει να νιώθουν καλύτερα με τον εαυτό τους και με τις ζωές τους. Μάλιστα η έρευνα δείχνει ότι η κοινωνική στήριξη μπορεί να παίζει ρόλο στην διατήρηση και την προώθηση της καλής υγείας των ανθρώπων (Birch, 1996).

Ωστόσο υπάρχει και η αρνητική πλευρά της στήριξης και περιλαμβάνει μορφές που παρέχονται με ακατάλληλο και απρόθυμο τρόπο χωρίς να γίνονται αποδεκτές από τους αυτούς (Rook, 2001) (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Ακόμη η αρνητική στήριξη ή αλλιώς οι αρνητικές κοινωνικές ανταλλαγές, σχετίζονται με τον κοινωνικό αρνητισμό, δηλαδή τους αρνητικούς κοινωνικούς δεσμούς, την κοινωνική καταπόνηση -

πίεση, τις κοινωνικές συγκρούσεις, την κοινωνική υπονόμηση αλλά και τους κοινωνικούς φραγμούς -εμπόδια (Finch, Okun, Pool, & Ruehlman, 1999). Επίσης η αρνητική μορφή στήριξης περιλαμβάνει ανταλλαγές όπως διάφορες παρεμβολές, απαιτήσεις, αναισθησία, κριτική, θυμό, εχθρότητα και εκνευρισμό (Ruehlman & Karoly, 1991). Καθώς επίσης εμφανίζεται με τη μορφή υπερπροστασίας από αυτούς που παρέχουν τη στήριξη, όπου η υπερπροστατευτική μορφή στήριξης ετικετοποιείται ως μορφή κοινωνικού αρνητισμού (Diehl & Willis, 2003). Επιπλέον η αρνητική κοινωνική στήριξη μπορεί να εκδηλωθεί και ως αναισθησία (Chang & Schaller, 2000) (Cimarolli & Boerner, 2005) υποτίμηση ή υπερεκτίμηση των ικανοτήτων των ατόμων αλλά και μία λίστα ακόμα άλλων αρνητικών συμπεριφορών (Papadopoulos & Papakonstantinou, 2019). Στο ίδιο αρνητικό μοτίβο συγκαταλέγεται και η κοινωνική υποτίμηση η οποία ορίζεται ως μία συμπεριφορά που απευθύνεται σε έναν άνθρωπο και επιδεικνύει αρνητική επίδραση (θυμό, ή δυσαρέσκεια), αρνητική αξιολόγηση του ατόμου ως προς τα χαρακτηριστικά του, τις ενέργειες και τις προσπάθειες του (κριτική) και κάνει δύσκολη ή παρεμποδίζει σοβαρά την επίτευξη σημαντικών στόχων (Vinokur & Van Ryn, 1993).

### **1.3 Κοινωνική στήριξη στα άτομα με αναπηρία**

Οι θετικές μορφές στήριξης όπως παρατηρείται μέσα από τη διεθνή βιβλιογραφία έχουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα για τους ανθρώπους που τις δέχονται. Παρακάτω γίνεται αναφορά στον θετικό αντίκτυπο που έχει η παροχή θετικών μορφών στήριξης στους ανθρώπους όπως παρουσιάζονται μέσα από διάφορες έρευνες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η παρεχόμενη κοινωνική στήριξη μπορεί να έχει διττή σημασία, δηλαδή θετικό και αρνητικό πρόσημο. Όταν γίνεται λόγος για τη θετική στήριξη, πρόκειται για τις θετικές κοινωνικές ανταλλαγές μεταξύ των ανθρώπων ενώ η αρνητική κοινωνική στήριξη είναι οι αρνητικές κοινωνικές ανταλλαγές (Antonucci, Lansford, & Akiyama, 2001) (Diehl & Willis, 2003) (Ingersoll-Dayton, Morgan, & Antonucci, 1997) (Rook, 2001).

Σύμφωνα με τους Sarason, Levine, Basham, & Sarason, (1983) τα άτομα που δέχονται σημαντική θετική κοινωνική στήριξη σημειώνουν μεγάλη προσωπική βελτίωση, υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και βλέπουν τη ζωή τους πιο αισιόδοξα, απ' ό,τι όσοι λαμβάνουν αρνητική κοινωνική στήριξη. Μάλιστα η θετική κοινωνική στήριξη αυξάνει και τα επίπεδα αποδοχής του εαυτού πράγμα που συμβάλλει στη θετική εικόνα του εαυτού και

ταυτόχρονα στη μείωση των ανασφαλειών και ανησυχιών που ενδεχομένως να βιώνουν οι άνθρωποι (Sarason, Sarason, & Pierce, 1990).

Παρόμοια αποτελέσματα αναφέρθηκαν και από την έρευνα του Birch, (1998) καθώς σε αυτή τονίστηκε ότι η παροχή θετικής στήριξης μπορεί να βοηθήσει τους ανθρώπους να έχουν πιο θετικές σχέσεις με τον ίδιο τους τον εαυτό και τη ζωή τους. Ακόμη η θετική κοινωνική στήριξη μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση και την προώθηση της καλής υγείας ενός ανθρώπου (Birch, 1998).

Σχετικά με τη θετική κοινωνική στήριξη η έρευνα έχει δείξει ότι οι θετικοί τύποι της κοινωνικής στήριξης, της συναισθηματικής αλλά και της πρακτικής στήριξης, τόσο αυτής που παρέχεται όσο και εκείνης που αναμένεται να παρασχεθεί, έχει θετικές επιδράσεις στην ευημερία των ανθρώπων και βοηθάει στην προώθηση και την επιτυχημένη ρύθμιση – διαχείριση των στρεσογόνων καταστάσεων της ζωής των ατόμων με αναπηρίες, όπως για παράδειγμα των ατόμων με χρόνια οπτική αναπηρία (Reinhardt, Boerner, & Horowitz, 2006). Επιπλέον μείωση των στρεσογόνων συναισθημάτων και θωράκιση της υγείας απέδειξε και η έρευνα των Cohen & Wills, (1985) μέσα από την παροχή θετικής κοινωνικής στήριξης στους συμμετέχοντες της. Σχετική με την προηγούμενη έρευνα ήταν και η μελέτη των Wilson, και συν., (1999) οι άνδρες τυπικού πληθυσμού είναι πιο δεκτικοί στην άμεση έμπρακτη στήριξη (επίλυση προβλήματος) και μέσα από την έρευνα αποδείχθηκε ότι σημείωσαν μειωμένη αρτηριακή πίεση εξαιτίας αυτού. Επιπλέον εργαζόμενοι ενήλικες με προβλήματα όρασης ανέφεραν περισσότερα στοιχεία θετικής παρά αρνητικής κοινωνικής στήριξης και οι οποίοι έχουν αισθητά μεγαλύτερη ικανοποίηση στη ζωή τους από τους ενήλικες με προβλήματα όρασης, που δεν εργάζονται (Cimarolli & Wang, 2006). Συνεπώς υπάρχουν πολλές έρευνες από τις οποίες έχουν αναγνωριστεί αρκετές θετικές συνέπειες μέσα από τα είδη της κοινωνικής στήριξης στη ζωή των ανθρώπων που ζουν με χρόνιες αναπηρίες (Cimarolli & Boerner, 2005). Επιπλέον η πιθανή διαθέσιμη στήριξη που πρόκειται να δοθεί σε κάποιο άτομο με αναπηρία και η συναισθηματική στήριξη που λαμβάνει κάποιος, φαίνεται ότι έχει θετική επίδραση στην πνευματική υγεία και στην ικανότητα προσαρμογής σε μία χρόνια αναπηρία (Cimarolli & Boerner, 2005).

Μάλιστα από τις έρευνες των Kef, (2002) και Kef & Deković, (2004) οι οποίες επίσης αφορούσαν άτομα με οπτική αναπηρία αποδείχθηκε ότι η παροχή θετικής κοινωνικής στήριξης συμβάλλει στην ψυχολογική ευημερία, τα υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και το μειωμένο αίσθημα μοναξιάς που βίωναν. Άλλη μία μερίδα ανθρώπων στην οποία η θετική κοινωνική στήριξη φαίνεται ευεργετική είναι τα άτομα με δυσλεξία αφού σύμφωνα με τους Nalavany, Carawan, & Sauber, (2013) η θετική κοινωνική στήριξη που παρέχεται από τα

μέλη της οικογενείας συνεισφέρει στην αύξηση της αυτοεκτίμησης αυτών των ανθρώπων οι οποίοι ένιωθαν περισσότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους. Ταυτόχρονα όμως η θετική κοινωνική στήριξη μειώνει τους φόβους, τις ανησυχίες και τη ντροπή που ένιωθαν αναφορικά με τη γνωστοποίηση της δυσλεξίας τους.

Σύμφωνα με τις απόψεις των Papadopoulos, Papakonstantinou, Montgomery, & Solomou, (2014), φαίνεται ότι η θετική κοινωνική στήριξη παίζει ρυθμιστικό ρόλο έναντι των αρνητικών συνεπειών της απώλεια όρασης, όπως η κατάθλιψη (Burmedi, Becker, Heyl, Wahl, & Himmelsbach, 2002). Αντίστοιχα αποτελέσματα είχε και η έρευνα των Eagle, Hybels, & Proeschold-Bell, (2018) σύμφωνα με την οποία αποδείχθηκε τόσο η ληφθείσα όσο και η προσδοκώμενη θετική κοινωνική στήριξη βοήθησε στη μείωση της κατάθλιψης, η προσδοκώμενη βέβαια συνετέλεσε περισσότερο σε αυτό το αποτέλεσμα παρά η ληφθείσα κοινωνική στήριξη.

Έχει αποδεχτεί επίσης ότι θετική κοινωνική στήριξη από τους φίλους, ενισχύει το αίσθημα του ανήκειν των ατόμων που έχουν χρόνιες παθήσεις και δρα ενάντια στην μοναξιά (Bisschop, Kriegsman, Beekman, & Deeg, 2004). Παρομοίως στη μελέτη των Chen & Feeley, (2013) η οποία έγινε σε άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, φάνηκε ότι η θετική κοινωνική στήριξη και η μειωμένη άσκηση πίεσης σε αυτά τα άτομα από το κοινωνικό τους περίγυρο, συνέβαλλε σε μεγάλο βαθμό στην μείωση των συναισθημάτων μοναξιάς που βίωναν και στην αύξηση της ευημερίας τους. Γενικότερα λοιπόν παρατηρείται ότι η θετική πρακτική στήριξη είναι βοηθητική και ευεργετική (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) (Cimarolli & Boerner, 2005) (Cimarolli & Wang, 2006)..

Από την άλλη πλευρά πέρα από το θετικό πρόσημο της κοινωνικής στήριξης υπάρχει και το αρνητικό, το οποίο μπορεί να επιφέρει αρκετά αρνητικά αποτελέσματα στους ανθρώπους που τη λαμβάνουν. Σε αυτό το σημείο θα γίνει αναφορά στις συνέπειες της αρνητικής στήριξης.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η έλλειψη παροχής κοινωνικής στήριξης, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα μειωμένα επίπεδα ποιότητας ζωής και ικανοποίησης όπως επίσης και να αυξήσει το άγχος, την κατάθλιψη, τη χαμηλή αυτοεκτίμηση και να οδηγήσει σε χαμηλό αυτοπροσδιορισμό των ανθρώπων που τη δέχονται (Reinhardt, 2001). Παράλληλα και η έρευνα των Sarason, Levine, Basham, & Sarason, (1983) αναφέρθηκε στη μη παροχή κοινωνικής στήριξης και τα αποτελέσματα που εντοπίστηκαν τα οποία ήταν η παραίτηση από τη ζωή, υψηλά επίπεδα απογοήτευσης και έλλειψη κινήτρων και αυτοελέγχου.

Η αρνητική κοινωνική στήριξη μπορεί ακόμη να εμφανιστεί με αρκετές μορφές μία από αυτές είναι η μορφή της βοήθειας η οποία προσφέρεται με ακατάλληλο τρόπο (Sarason,

Shearin, Pierce, & Sarason, 1987) δεν είναι δηλαδή απαραίτητη ή επιθυμητή και παρέχεται άσκοπα. Έχει μάλιστα εντοπιστεί ότι η αρνητική κοινωνική στήριξη μπορεί να έχει τη μορφή του θυμού και της έχθρας οι οποίες έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στις ζωές των ανθρώπων με χρόνιες αναπηρίες (Cimarolli & Boerner, 2005). Επίσης μπορεί να προκαλέσει αρνητικά αποτελέσματα ακόμα και στην υγεία των ανθρώπων αλλά και γενικότερα στη ζωή τους (Cimarolli & Boerner, 2005) (Reinhardt, 2001). Επιπλέον αρνητικά αποτελέσματα φαίνεται να είναι αυτά της κατάθλιψης, της επιδείνωσης της υγείας και του άγχους τα οποία προκύπτουν μέσα από την απουσία της κοινωνικής στήριξης (Cohen & Wills, 1985).

Επίσης η ακατάλληλη ληφθείσα στήριξη έχει διαπιστωθεί ότι ενδεχομένως να συνδέεται αρνητικά με την ευημερία και την ικανότητα αντιμετώπισης των στρεσογόνων καταστάσεων, διότι λαμβάνοντας κάποιος αυτού του είδους τη στήριξη, μπορεί να οδηγηθεί σε αλληλεπιδράσεις χωρίς ισορροπία με τους παρόχους και τους παραλήπτες της στήριξης, πράγμα που μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές ανταλλαγές μεταξύ του πομπού και του δέκτη αυτής (Oxman, Freeman, Manheimer, & Stukel, 1994).

Μάλιστα η έρευνα των Cimarolli & Boerner, (2005) αναφέρει ότι η αρνητική στήριξη προκαλεί αγχώδεις καταστάσεις στη ζωή, για παράδειγμα όταν ένας άνθρωπος με χρόνια αναπηρία δέχεται αρνητική κοινωνική στήριξη τότε επιδεινώνονται οι σοβαρές επιδράσεις που προκαλεί όπως το άγχος και σε ακόμα μεγαλύτερο βαθμό όταν τα άτομα ήδη βιώνουν στρεσογόνες καταστάσεις στη ζωή τους (Manne & Zautra, 1989). Παρομοίως με την προηγούμενη έρευνα υπάρχουν αντίστοιχα ευρήματα τα οποία κάνουν λόγο για την εμφάνιση έντονου κοινωνικού άγχους κατά την έλλειψη της κοινωνικής στήριξης. Τα ευρήματα αναφέρουν ότι η κοινωνική στήριξη και οι κοινωνικές πηγές όταν δεν είναι διαθέσιμα προς στα άτομα που την προσδοκούν στις κρίσιμες στιγμές, τότε είναι πιθανό να υπάρξει αύξηση του κοινωνικού τους άγχους στα άτομα αυτά (Cohen & Wills, 1985) (Barnett & Maciel, 2020).

Μάλιστα στις εκδηλώσεις της αρνητικής στήριξης κατηγοριοποιούνται και οι υπερπροστατευτικές μορφές στήριξης, οι οποίες φαίνεται να είναι μορφές προτροπής για εξάρτηση που όμως χαρακτηρίζονται από υποτίμηση των δυνατοτήτων του παραλήπτη. Οι προτροπές αυτές εμφανίζονται ως περιττή βοήθεια, υπερβολικό έπαινο για τα επιτεύγματα και προσπάθειες που περιορίζουν τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία (Avorn & Langer, 1982). Επιπλέον στις υπερπροστατευτικές συμπεριφορές συγκαταλέγεται και η υπερβολική βοήθεια, κοινώς προβληματικοί τύποι αρνητικής υποστήριξης που έχουν αποδειχθεί ότι εμποδίζουν τα αποτελέσματα της θετικής αποκατάστασης παραδείγματος χάρη των ενηλίκων μικρότερης και μεγαλύτερης ηλικίας με προβλήματα όρασης (Cimarolli



& Boerner, 2005). Μάλιστα η υπερπροστασία έχει αποδειχθεί ότι στα άτομα που έχουν πάθει εγκεφαλικό αλλά και σε αυτούς που υπήρξαν ασθενείς με καρκίνο, έχει προκαλέσει την εμφάνιση υψηλών επιπέδων κατάθλιψης (Thompson & Sobolew-Shubin, 1993).

Όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία έχει αποδειχθεί ότι η μειωμένη ύπαρξη της κοινωνικής στήριξης είναι επιβλαβής για την υγεία, για τη βίωση της αναπηρίας από το άτομο που την κατέχει αλλά και για την προσωπική του ικανοποίηση για την ίδια του τη ζωή (Strine, Chapman, Balluz, Moriarty, & Mokdad, 2007).

Σχετικά με τα άτομα με οπτική αναπηρία, έρευνες έχουν δείξει ότι η παροχή αρνητικής κοινωνικής στήριξης έχει καταστροφικό αντίκτυπο στην πνευματική υγεία των ανθρώπων αυτών (Reinhardt, 2001) (Hirsch & Rapkin, 1986). Έχει επίσης διαπιστωθεί ότι ο αρνητικός αντίκτυπος της κοινωνικής στήριξης σχετίζεται και με την απώλεια όρασης αλλά και την ηλικία απώλειας όρασης (Cimarolli, 2002).

Συνεχίζοντας με την αρνητική κοινωνική στήριξη στα άτομα με οπτική αναπηρία είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι είναι συνδεδεμένη με την κατάθλιψη των ενηλίκων αυτής της αναπηρίας (Papadopoulos & Papakonstantinou, 2019). Πιο συγκεκριμένα οι ενήλικες με προβλήματα όρασης οι οποίοι δεν λαμβάνουν κοινωνική στήριξη είναι πολύ πιθανό να αναφέρουν συμπτώματα κατάθλιψης, ενώ άλλοι ενήλικες που λαμβάνουν μόνο θετική στήριξη, αναφέρουν χαμηλά επίπεδα κατάθλιψης σε σχέση με άλλους που λαμβάνουν τόσο αρνητική όσο και θετική στήριξη (Cimarolli & Boerner, 2005).

Επιπλέον η έρευνα των Cimarolli & Boerner, (2005) βρήκε ότι οι νεαροί και μέσης ηλικίας ενήλικες με οπτική αναπηρία πολύ συχνά βασίζονται στις οικογένειες για την παροχή ληφθείσας πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης. Συχνά όμως η ληφθείσα πρακτική στήριξη φαίνεται πιο συχνή σε αυτή την ομάδα ανθρώπων, παρά η ληφθείσα συναισθηματική στήριξη, καθώς είναι ένα αρκετά σύνηθες φαινόμενο γι' αυτόν τον πληθυσμό διότι οι πάροχοι στήριξης δεν έχουν αντιληφθεί επαρκώς την λειτουργική και ψυχολογική επίδραση της απώλειας της όρασης σε αυτούς τους ανθρώπους. Αυτή λοιπόν η μειωμένη κατανόηση φαίνεται να εκδηλώνεται εξαιτίας της υποτίμησης των ικανοτήτων τους και των λειτουργικών περιορισμών τους. Αυτό συμβαίνει ίσως γιατί τα άτομα που παρέχουν τη στήριξη δεν έχουν κατανοήσει πλήρως του τι μπορεί ή δεν μπορεί να κάνει ένας άνθρωπος με μειωμένη όραση ενώ υπάρχει επίσης και ανεπαρκής κατανόηση της ανάγκης για προσωπική ανεξαρτησία του ατόμου με απώλεια όρασης (Cimarolli & Boerner, 2005).

Φαίνεται λοιπόν μέσα από αρκετές έρευνες ότι η αρνητική κοινωνική στήριξη θεωρείται μη βοηθητική και επιβλαβής (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) (Cimarolli &

Boerner, 2005) Βέβαια η διεθνής βιβλιογραφία αναφέρει επίσης ότι για την αρνητική κοινωνική στήριξη έχει πραγματοποιηθεί μικρή έρευνα και ειδικότερα για την αρνητική εργασιακή κοινωνική στήριξη (Cimarolli & Wang, 2006).

#### **1.4 Εργασιακή κοινωνική στήριξη**

Η ερευνητική κοινότητα έχει επίσης αναζητήσει τη σχέση μεταξύ της κοινωνικής στήριξης και της εργασιακής απασχόλησης. Η εργασιακή κοινωνική στήριξη αναφέρεται στις κυρίαρχες κατηγορίες των ατόμων με τους οποίους ένας εργαζόμενος έχει επαγγελματικές σχέσεις αλλά αναφέρεται επίσης και στις κυρίαρχες πηγές στήριξης στον εργασιακό χώρο (Brough & Pears, 2004). Ο Etzion, (1984) όρισε την κοινωνική στήριξη ως ένα άτυπο κοινωνικό δίκτυο το οποίο παρέχει στα εργαζόμενα άτομα συναισθηματική ηρεμία, ενσυναίσθηση, πρακτική βοήθεια, πληροφοριακή στήριξη και πολλά άλλα ακόμα είδη κοινωνικής στήριξης. Η κοινωνική στήριξη στο χώρο έρευνας εστιάζει στην επίλυση προβλημάτων με συνεργατικό τρόπο, ανταλλαγή πληροφοριών, επανεκτίμηση καταστάσεων και παροχή συμβουλών από ποικίλα άτομα του εργατικού δυναμικού όπως τους συναδέλφους, τους επιβλέποντες- εργοδότες και οι οποίοι αποτελούν πηγές κοινωνικής στήριξης (Etzion, 1984). Σχετικά με το περιεχόμενο της εργασιακής στήριξης, αυτή περιλαμβάνει τη συνεργασία των ατόμων στην από κοινού επίλυση προβλημάτων, στην παροχή χρήσιμων πληροφοριών και συμβουλών και την εκτίμηση καταστάσεων (Brough & Pears, 2004), όπως επίσης και την εκτίμηση προς το πρόσωπο κάποιου συναδέλφου, τη συναισθηματική βοήθεια και γενικότερα τη βοήθεια σε ζητήματα που αφορούν την έρευνα (Bahniuk, Dobos, & Hill, 1990) (Deelstra, Peeters, Schaufeli, Stroebe, & Zijlstra, 2003).

Βεβαίως υπάρχουν επίσης και αρκετές έρευνες που εστιάζουν στην αξιολόγηση της επιρροής που έχει η υποστήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τους συναδέλφους και τους υπευθύνους-εργοδότες (Brough & Frame, 2004; Beehr, Jex, Stacy, & Murray, 2000; Bliese & Castro, 2000; Cohen & Wills, 1985). Οι έρευνες αυτές έχουν δείξει τις θετικές συνέπειες που έχει η εργασιακή κοινωνική στήριξη στους εργαζομένους. Η εργασιακή κοινωνική στήριξη λοιπόν φαίνεται ότι έχει αναγνωριστεί ως παράγοντας που προβλέπει (Orpen & Pinshaw, 1975) και συμβάλλει στην ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης, ενώ φαίνεται πως έχει και άλλες θετικές εφαρμογές και συνέπειες (Brough & Pears, 2004) (Harris, Winkowski, & Engdahl, 2007) (Smith & Tziner, 1998) (Harris, Moritzen, Robitschek, Imhoff, & Lynch, 2001). Μάλιστα οι επόπτες- υπεύθυνοι των εργασιακών

χώρων, μέσω της εργασιακής στήριξης, που παρέχουν στους εργαζομένους τους, από τα υψηλά επίπεδα στήριξης τους οδηγούν στα ακόμη υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Beehr & Drexler, 1986; Boumans & Landeweerd, 1992; Brough & Pears, 2004; Schirmer & Lopez, 2001; Parkes, Mendham, & von Rabenau, 1994).

Επιπλέον η εργασιακή κοινωνική στήριξη που προσφέρεται από τους υπευθύνους - επιβλέποντες, έχει αποδειχθεί ότι μπορεί να μειώσει τις αρνητικές συνέπειες του εργασιακού άγχους σε διάφορους εργασιακούς χώρους (Brough & Pears, 2004). Αυτή η άποψη επιβεβαιώνεται και από άλλους ερευνητές οι οποίοι ισχυρίζονται ότι σε περιβάλλοντα που ισχύουν υψηλές απαιτήσεις και χαμηλός έλεγχος, οι εργαζόμενοι βιώνουν μειωμένα επίπεδα άγχους όταν η εργασιακή κοινωνική στήριξη που δέχονται είναι υψηλή (Johnson & Hall, 1988). Όπως για παράδειγμα οι ερευνητές Schirmer & Lopez, (2001) ερεύνησαν τις επιδράσεις που είχε στο εργασιακό άγχος, η παροχή στήριξης που παρείχαν οι επιβλέποντες-υπεύθυνοι σε ένα δείγμα 250 υπαλλήλων ενός πανεπιστημίου των Η.Π.Α. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι η αντιληπτή υποστήριξη που λάμβαναν οι υπάλληλοι, μείωσε την ψυχολογική τους πίεση. Άλλες έρευνες βέβαια δεν κατάφεραν να αποδείξουν την επίδραση της εργασιακής στήριξης του εργοδότη και εστίασαν στην σχέση μεταξύ της στήριξης του υπευθύνου και των αποτελεσμάτων του εργασιακού άγχους (Beehr, Jex, Stacy, & Murray, 2000).

Φυσικά υπάρχουν και οι ερευνητές που κάνουν λόγο για δυσκολίες στον καθορισμό των επιδράσεων της εργασιακής στήριξης, με τους ερευνητές αυτούς να καταλήγουν ότι οι έρευνες είτε απέτυχαν να προσδιορίσουν το είδος της στήριξης είτε να συνδυάσουν τις διαφορετικές πτυχές της σε ένα ενιαίο σύνθετο μέτρο κοινωνικής στήριξης. Παρόλα αυτά λίγα είναι γνωστά για το ποιο είναι το συστατικό της κοινωνικής στήριξης που είναι πιο αποτελεσματικό για την εξάλειψη του εργασιακού άγχους (Cohen & Wills, 1985).

Άλλο ένα στοιχείο που αφορά τη θετική εργασιακή κοινωνική στήριξη είναι οι θετικές σχέσεις με τους επόπτες - εργοδότες (Milman, 2003) η οποία σχετίζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό με την παραμονή στην εργασία (Vecchio & Boatwright, 2002) (Van Breukelen, Van Der Vlist, & Steensma, 2004). Αυτό το εύρημα είναι σε απόλυτη αντιστοιχία με την έρευνα η οποία έδειξε ότι τα άτομα που λαμβάνουν υψηλά επίπεδα στήριξης στα καθήκοντα που έχουν στην εργασία τους αναφέρουν και μεγαλύτερα ποσοστά εσωτερικής τους ώθησης για ακόμα περισσότερο υψηλές θέσεις έρευνας (Van Yperen & Hagedoorn, 2003). Επίσης η παροχή συλλογικής στήριξη από αυτούς, η θετική στάση της οικογένειας ή των φίλων του εργαζομένου προς το χώρο έρευνας αλλά και γενικότερα η υποστήριξη σε θέματα εργασίας, επηρεάζουν θετικά την εργασιακή διάρκεια παραμονής των εργαζομένων

(Van Breukelen, Van Der Vlist, & Steensma, 2004; Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007). Μάλιστα η διάρκεια παραμονής σε μία έρευνα είναι ίσως το πιο βασικό στοιχείο το οποίο μπορεί να φανερώσει αν ένας εργαζόμενος βιώνει ικανοποίηση στο χώρο έρευνας του και αν τόσο το άτομο όσο και το εργασιακό περιβάλλον θεωρούνται κατάλληλοι ο ένας για τον άλλο (Bretz & Judge, 1994). Έρευνες δείχνουν επίσης ότι οι εργαζόμενοι που ανέφεραν μεγαλύτερα ποσοστά αποτελεσματικότητας στην εργασιακή τους συμπεριφορά σημείωσαν και μεγαλύτερες περιόδους απασχόλησης στην ίδια εργασία (Rosengreen & Saladin, 2019).

Υπάρχουν ωστόσο και οι έρευνες που κάνουν λόγο για τις πτυχές της εργασιακής στήριξης, όπως η έρευνα των Harris, Winskowski, & Engdahl, (2007) που αναφέρεται στο διαχωρισμό των πτυχών της, οι οποίες είναι: η εκπαίδευση στο χώρο έρευνας, η καθοδήγηση στα εργασιακά ζητήματα, η συλλογική στήριξη καθώς επίσης και η υποστήριξη σε εργασιακά θέματα. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η επαγγελματική καθοδήγηση και η στήριξη σε εργασιακά ζητήματα είναι οι τύποι κοινωνικής στήριξης οι οποίοι εξηγούν καλύτερα την εργασιακή ικανοποίηση ενώ η εκπαίδευση και η υποστήριξη εργασιακών ζητημάτων είναι οι τύποι της εργασιακής στήριξης που εξηγούν καλύτερα την παραμονή στην έρευνα (Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007). Παρατηρείται λοιπόν ότι υπάρχουν ποικίλοι τύποι που συνδυάζονται για την ερμηνεία της εργασιακής στήριξης. Επομένως η εργασιακή κοινωνική στήριξη είναι ένας σημαντικός παράγοντας που μπορεί να προβλέψει την παραμονή ενός εργαζομένου στην έρευνα του αλλά και την εργασιακή ικανοποίηση και αυτό είναι ένα σημαντικό βήμα στην ερευνητική βιβλιογραφία (Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007).

Από την άλλη πλευρά υπάρχει και η άποψη ότι η συλλογική στήριξη ίσως δεν μπορεί να προβλέψει την εργασιακή ικανοποίηση επειδή τα άτομα που είναι απογοητευμένα από την έρευνα τους ή στρεσαρισμένα από αυτή είναι πιο πιθανό να αναζητήσουν τη συλλογική στήριξη. Το ίδιο μπορεί να συμβαίνει και με τα άτομα που αποτυγχάνουν να διαχειριστούν καλές σχέσεις στο χώρο έρευνας τους, τότε σε αυτή την περίπτωση είναι πιο πιθανό ότι θα χρειαστούν να λάβουν αυτή τη συγκεκριμένη μορφή στήριξης από κάποιον. Όσον αφορά την καθοδήγηση σε ζητήματα εργασιακά φαίνεται ότι αυτή η μορφή στήριξης συνδέεται πολύ περισσότερο με τα επίπεδα ικανοποίησης από την έρευνα. Μία σχετική έρευνα επίσης έδειξε ότι η καθοδήγηση αυτή είναι συνδεδεμένη με τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής επιτυχίας (Kirchmeyer, 2005). Είναι λοιπόν φανερό ότι τα άτομα τα οποία υποστηρίζονται από τους εργοδότες-επόπτες και ειδικά όταν αυτά είναι επιτυχημένα τότε βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης στην εργασία τους (Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007).

Υπάρχουν ωστόσο έρευνες που έχουν εντοπίσει διαφορές στις πτυχές της εργασιακής κοινωνικής στήριξης με την πρόβλεψη της εργασιακής ικανοποίησης και την ψυχολογική ευημερία. Πιο συγκεκριμένα έχει αποδειχθεί ότι η στήριξη που λαμβάνεται από τους συναδέλφους δεν έχει καμία ουσιαστική επίδραση ούτε ψυχολογικό αποτέλεσμα, ενώ η κοινωνική στήριξη που λαμβάνεται από τους επόπτες - υπευθύνους στο χώρο έρευνας έδειξε ισχυρές συνδέσεις με την εργασιακή ικανοποίηση και επίσης φαίνεται πως είναι ο πρόδρομος για σημαντικά βελτιωμένα αποτελέσματα εργασιακής ικανοποίησης (Brough & Frame, 2004). Η κοινωνική στήριξη που παρέχεται από τους επόπτες – υπευθύνους, σε σύγκριση με την κοινωνική στήριξη που παρέχεται από τους συναδέλφους, μπορεί να αποτελεί ισχυρότατο παράγοντα πρόβλεψης της εργασιακής ικανοποίησης, αλλά αυτό δεν συνεπάγεται και πρόβλεψη της ψυχολογικής ευημερίας.

Από την άλλη υπάρχουν και οι έρευνες οι οποίες αναγνωρίζουν το ρόλο της στήριξης των υπευθύνων στο χώρο έρευνας ως στοιχείο που μπορεί να εξαλείψει τις επιδράσεις του στρεσογόνου περιβάλλοντος έρευνας. Οι ίδιοι ανέφεραν ότι υπάρχει μία σημαντική συσχέτιση μεταξύ της στήριξης που παρέχουν οι υπεύθυνοι και της εργασιακής ικανοποίησης. Αυτή η έρευνα επιβεβαιώνει επίσης ότι η στήριξη που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τους υπευθύνους τους έχει άμεση επίδραση στην εργασιακή διάθεση, ενώ η επιρροή των συναδέλφων υπάρχει σε μικρότερο βαθμό (Schirmer & Lopez, 2001).

Επίσης η πρακτική στήριξη που παρέχεται από τους επόπτες είναι η μόνη κοινωνική στήριξη που προβλέπει σημαντικά την εργασιακή ικανοποίηση. Ως εκ τούτου υποστηρίχθηκε ο αντίκτυπος της πρακτικής στήριξης σε σύγκριση με τη συναισθηματική στήριξη αναφορικά με την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτός ο διαχωρισμός των τύπων της κοινωνικής στήριξης που παρέχονται από τους επιβλέποντες-υπευθύνους σε σύγκριση με τους συναδέλφους είναι σημαντική συνεισφορά για την επιστημονική κοινότητα (Brough & Pears, 2004).

Συνεπώς επιβεβαιώνεται από τα παραπάνω ότι η στήριξη που παρέχεται από τον υπεύθυνο-εργοδότη έχει μεγαλύτερη επίδραση στα επίπεδα της εργασιακής ικανοποίησης από αυτή των εργαζομένων σε σύγκριση με τη ληφθείσα στήριξη που παρέχουν οι συνάδελφοι. Επίσης έχει αποδειχθεί ότι η λήψη πρακτικής στήριξης από τον υπεύθυνο έχει μεγαλύτερη θετική επίδραση στα επίπεδα ικανοποίησης και στις εργασιακές συμπεριφορές σε σύγκριση με τη λήψη της συναισθηματικής στήριξης του υπευθύνου. (Brough & Pears, 2004). Συνεπώς η έρευνα των Brough & Pears, (2004) ενισχύει την πεποίθηση ότι η υποστήριξη που παρέχεται από τον εργοδότη έχει μεγάλη θετική επιρροή στις εργασιακές σχέσεις ενώ η στήριξη από τους συναδέλφους έχει ελάχιστη επιρροή.

Από την άλλη είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι θετικές μορφές στήριξης μπορούν να λειτουργήσουν ως εργαλείο για την επίλυση προβλημάτων στην εργασία, τα οποία όμως μπορούν να επιλυθούν μέσα από την ορθή παροχή κατάλληλων πληροφοριών που αυξάνουν την ενσυναίσθηση και την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών - υπευθύνων και των συναδέλφων των εργαζομένων με αναπηρίες. Η ύπαρξη λοιπόν της ευαισθητοποίησης θα πρέπει να μείνει εστιασμένη στην ενθάρρυνση των θετικών μορφών στήριξης και μείωσης ή και εξαφάνισης των αρνητικών μορφών (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Και αυτό γιατί έχει αποδειχθεί ότι η παροχή πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης είναι πολύ βοηθητικές και αποτελεσματικές στην εργασιακή πορεία των εργαζομένων με αναπηρίες. Για παράδειγμα στην έρευνά τους των Papakonstantinou & Papadopoulos, (2009) οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι λάμβαναν περισσότερη συναισθηματική παρά πρακτική στήριξη και αυτό ίσως γιατί οι συμμετέχοντες εκτιμούσαν περισσότερο την συναισθηματική παρά την πρακτική στήριξη και αυτός ενδεχομένως ήταν και ο λόγος που την ανέφεραν περισσότερο κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.

Επιπλέον οι συμμετέχοντες που είχαν συναδέλφους με την ίδια μορφή αναπηρίας στο χώρο έρευνας ισχυρίστηκαν ότι λαμβάνουν περισσότερη θετική και λιγότερη αρνητική εργασιακή κοινωνική στήριξη (πρακτική και συναισθηματική) από τους συναδέλφους τους, ενώ ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι με την πρακτική και τη συναισθηματική στήριξη που λάμβαναν από τους συναδέλφους τους, ίσως επειδή εκείνοι είχαν την ίδια αναπηρία και ήξεραν-καταλάβαιναν τις ανάγκες τους και έτσι μπορούσαν να τους προσφέρουν κατάλληλη εργασιακή κοινωνική στήριξη υψηλής ποιότητας. Είναι επίσης πιθανό ότι υπάρχουν πολλές περιπτώσεις πρακτικής στήριξης (θετικής-αρνητικής) στο χώρο έρευνας, στις οποίες τα άτομα δεν έδωσαν ιδιαίτερη σημασία γι' αυτό και δεν ειπώθηκαν όταν έδωσαν συνέντευξη.

Από την άλλη υπάρχει και η ύπαρξη αρνητικής εργασιακής κοινωνικής στήριξης η οποία μπορεί να επιφέρει πολύ αρνητικά αποτελέσματα στην υγεία των εργαζομένων, αυξάνει το άγχος τους και μειώνει την εργασιακή τους απόδοση ακόμα και σε απαιτητικές εργασιακές περιόδους (Searle, Bright, & Bochner, 2001). Βεβαίως η ανεπαρκής παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης μπορεί να επηρεάσει πολύ εργαζομένους οι οποίοι επέστρεψαν στην έρευνα τους μετά από δύσκολες συνθήκες όπως κάποιο σοβαρό τραυματισμό. Η έλλειψη λοιπόν εργασιακής στήριξης τους οδηγεί σε μειωμένη εργασιακή απόδοση, τους προκαλεί ανασφάλεια, παύουν να είναι αποτελεσματικοί και συγκρίνονται αρνητικά με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους (Franché, και συν., 2005). Μία πολύ σημαντική έρευνα η οποία αναφέρεται στις αρνητικές συνέπειες της παροχής αρνητικής κοινωνικής στήριξης είναι η έρευνα της Undén, (1996) η οποία ανέδειξε ότι η μεγάλη

εργασιακή πίεση σε συνδυασμό με την ελλιπή κοινωνική στήριξη από την έρευνα μπορεί να οδηγήσουν στην χαμηλή ποιότητα ζωής των εργαζομένων, στις αυξημένες απουσίες από την έρευνα και επίσης να προκαλέσει και την εμφάνιση ασθενειών εξαιτίας της κατάστασης που επικρατεί στην έρευνα.

## **1.5 Εργασιακή κοινωνική στήριξη για τα άτομα με αναπηρία**

Η απασχόληση είναι πολύ σημαντικό στοιχείο στην ευημερία των ατόμων με αναπηρία (Cimarolli & Wang, 2006). Όμως οι διακρίσεις σε βάρος των ανθρώπων με αναπηρίες στο χώρο έρευνας από τους εργοδότες τους, καθιστά το ζήτημα της έρευνας αρκετά κρίσιμο, (Wolffe & Sprungin, 2002) διότι είναι ακόμα αμφίβολο αν η πολιτική της έρευνας προωθεί και παρέχει ίσες εργασιακές ευκαιρίες για αυτούς τους εργαζομένους (Harris, Owen, Jones, & Caldwell, 2013). Αυτό εντοπίζεται ακόμα και στο ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία, το οποίο είναι υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας όλου του υπόλοιπου τυπικού πληθυσμού που είναι σε ηλικία έρευνας (La Grow, 2003).

Είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι σύμφωνα με τις έρευνες που γίνονται για τα άτομα με αναπηρίες, όσο πιο εμφανής είναι μία αναπηρία, τόσο πιο μεγάλος είναι ο βαθμός της διάκρισης που βιώνουν τα άτομα αυτά στους χώρους έρευνας τους (Gouvier, Steiner, Jackson, Schlater, & Rain, 1991). Για παράδειγμα οι εργοδότες φαίνεται ότι αντιμετωπίζουν αρνητικά τους εργαζομένους με προβλήματα όρασης και θεωρούν ότι είναι λιγότερο πιθανό να έχουν την ικανότητα ώστε να μπορέσουν να εκτελέσουν ικανοποιητικά τα εργασιακά τους καθήκοντα και ό,τι σχετίζεται με την έρευνα τους (Gilbride, Stensrud, Ehlers, Evans, & Peterson, 2000). Υποστηρίζεται βέβαια και η αντίθετη άποψη η οποία αφορά τις αισθητηριακές αναπηρίες οι οποίες έχουν λιγότερο αρνητικό αντίκτυπο στα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με τις άλλες αναπηρίες (La Grow, 2004). Επίσης οι περισσότεροι άνθρωποι παρουσιάζουν αμηχανία όταν έρχονται σε επαφή με άτομα που έχουν αναπηρίες και ειδικά στις περιπτώσεις που η αναπηρία είναι εμφανής, τείνουν να αντιδρούν αρνητικά και προσπαθούν αν αποφύγουν την επαφή μαζί τους (Stone & Colella, 1996).

Οι εργοδότες μέσα από τις έρευνες παρουσιάζονται να φοβούνται το άγνωστο και το ασαφές κόστος των προσαρμογών στο χώρο έρευνας που όμως απαιτούνται να γίνουν για την ομαλή εργασιακή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (Schartz, Hendricks, & Blanck, 2006). Αν και όπως έχει αποδειχτεί στο χώρο έρευνας οι τροποποιήσεις που πρέπει να γίνουν

για τα άτομα με αναπηρίες στην πλειοψηφία τους, δεν είναι κοστοβόρες (Solovieva & Walls, 2013).

Επιπλέον οι εργοδότες έχουν αρκετά ερωτηματικά σχετικά με την ικανότητα των ατόμων με αναπηρίες, αναφορικά με το βαθμό που μπορούν να φέρουν εις πέρας τις εργασιακές τους υποχρεώσεις. Φοβούνται επίσης για την πιθανότητα του να χρειαστεί να κάνουν κάποιες παραχωρήσεις, ή να δώσουν κάποια επιπλέον δικαιώματα όσον αφορά την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα στους εργαζομένους με αναπηρίες πράγμα που σημαίνει πως θα πρέπει να αποδεχτούν την ύπαρξη εργαζομένων δύο ταχυτήτων, αυτών με τις αναπηρίες και αυτούς χωρίς αναπηρίες οι οποίοι βρίσκονται όμως στην ίδια έρευνα (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000). Επίσης οι εργοδότες δε γνωρίζουν αν προσλαμβάνοντας έναν εργαζόμενο με αναπηρία θα έχουν κάποιο όφελος ή κάποια οικονομική βλάβη στην επιχείρησή τους (Cimera, 2006).

Απάντηση στα παραπάνω αποτελούν σύμφωνα με τους Copeland, Chan, Bezyak, & Fraser, (2010) τα υψηλά επίπεδα της εργασιακής απασχόλησης των ανθρώπων που έχουν αναπηρίες και οι οποίοι φαίνεται ότι μπορούν να επιδράσουν θετικά στις πεποιθήσεις των εργοδοτών σχετικά με την παραγωγικότητά τους.

Φαίνεται πως οι προκαταλήψεις που έχουν οι εργοδότες σχετικά με τα άτομα με αναπηρία και η απουσία επαρκών θέσεων έρευνας, ενώ και οι δυσκολίες προσαρμογής στον χώρο έρευνας είναι δαπανηρή διαδικασία και είναι οι κύριοι λόγοι εξαιτίας των οποίων η κατάσταση αυτή για την έρευνα των ατόμων με αναπηρία αλλάζει πολύ αργά (Klemenovic, Janicic, Milenković, & Kovač, 2016).

Ενθαρρυντικό όμως είναι το γεγονός ότι οι εργοδότες πλέον είναι πολύ πιο θετικοί σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, στο να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες (Hernandez, Keys, & Balcazar, 2000). Μία ακόμη θετική εξέλιξη είναι ότι σε σχετικές έρευνες, όπου όσοι προηγουμένως είχαν προσλάβει άτομα με αναπηρίες στην έρευνά τους εμφανίζονται ικανοποιημένοι και πρόθυμοι να συνεχίσουν να απασχολούν άτομα με αναπηρίες (Gilbride, Stensrud, Ehlers, Evans, & Peterson, 2000).

Το έδαφος στην αγορά έρευνας όσον αφορά τα άτομα με αναπηρία είναι ακόμα «άγονο» εξαιτίας όλων των εμποδίων που συναντούν στην ιδιωτική και επαγγελματική ζωή τους σε καθημερινή βάση. Η μειονεκτική θέση στην οποία βρίσκονται οι ομάδες αυτές, επηρεάζεται από τις προσωπικές τους ιδιότητες, την πολυπλοκότητα της αναπηρίας τους, το βαθμό αποκατάστασης τα κίνητρα το μορφωτικό τους επίπεδο, τις ικανότητες και δεξιότητες που ήδη κατέχουν αλλά και την προσβασιμότητα του περιβάλλοντος έρευνας. Παρόλα αυτά όμως τα τελευταία χρόνια υπάρχουν άτομα με αναπηρίες που έχουν υψηλό μορφωτικό



επίπεδο και εμφανίζονται στην αγορά έρευνας αλλά δυσκολεύονται να βρουν έρευνα ανεξάρτητα από την πείρα που κατέχουν. Παρατηρείται ακόμα ότι τα θέματα που αφορούν την αναπηρία στο χώρο έρευνας δεν αναφέρονται στον ίδιο βαθμό σε σχέση με αυτά που αφορούν τα άτομα τυπικής ανάπτυξης. Δημιουργείται λοιπόν πολύ έντονη η ανάγκη της ύπαρξης νόμου ο οποίος θα ρυθμίζει τα θέματα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες και όποιος θα ορίζει την δέσμευση με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία βάση συγκεκριμένων αρχών. Ανάγκη εμφανίζεται και για την ύπαρξη ερευνών που θα αφορούν την έρευνα των ατόμων με αναπηρία διότι υπάρχει έλλειψη αυτού του τύπου έρευνας και οι οποίες θα εμπλουτιστούν από παραδείγματα λειτουργικών αναπηριών που μπορούν να ανταπεξέλθουν σε κάποιο χώρο έρευνας, από στρατηγικές, υποστηρικτικές παρεμβάσεις και άλλες απαραίτητες έρευνες, που θα στοχεύουν σε βελτιωμένα προγράμματα και πολιτικές πρωτοβουλίες για τα άτομα με αναπηρία (Rosengreen & Saladin, 2019).

Τέλος σημαντικό είναι να τονιστεί ότι η στήριξη από την κοινωνία είναι πολύ σημαντική, απαραίτητη και ευεργετική στα άτομα τα οποία εργάζονται και έχουν μόνιμες αναπηρίες (Cimarolli & Boerner, 2005) γιατί έτσι θα καταφέρουν να επικοινωνήσουν τις κοινωνικές τους ικανότητες στους χώρους έρευνας πράγμα ιδιαίτερος σημαντικό για αυτή την ομάδα εργαζομένων (Golub, 2003).

## **1.6 Εργασιακά εμπόδια και άτομα με ακουστική αναπηρία**

Οι εμπειρίες των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία μπορεί να διαφέρουν από τις εμπειρίες των ατόμων που έχουν άλλη μορφή αναπηρίας (Stokar, 2017). Αυτό συμβαίνει εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και δυσκολιών που έχουν οι εργαζόμενοι αυτής της αναπηρίας, οι οποίοι εξαιτίας αυτών έχουν και διαφορετικές ανάγκες σε σχέση με άλλους εργαζομένους με αναπηρία. Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζονται τα διάφορα εμπόδια που συναντούν συνήθως οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία στους χώρους έρευνας.

### Υποαπασχόληση και ανεργία

Για την πλειοψηφία των ενηλίκων η έρευνα είναι μία πολύ σημαντική πτυχή της ζωής όχι μόνο απαραίτητη για οικονομικούς λόγους και για την επιβίωση αλλά είναι επίσης και καθοριστικής σημασίας για πάρα πολλές κοινωνικές και ψυχολογικές ανάγκες των ατόμων

(Blustein, 2008). Αυτό φυσικά ισχύει τόσο για τους ανθρώπους που έχουν ακουστική αναπηρία όσο και για τους ακούοντες ενήλικες. Μάλιστα υπάρχουν πολλά άτομα με ακουστική αναπηρία τα οποία έχουν επιτύχει σε πολλά επαγγέλματα αλλά και έχουν σημειώσει σημαντική επαγγελματική σταδιοδρομία (Punch, 2016).

Όμως οι άνθρωποι με ακουστική αναπηρία όπως δείχνει η διεθνής βιβλιογραφία βρίσκονται σε υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης ενώ ταυτόχρονα είναι σε πολύ χαμηλά μορφωτικά επίπεδα σε σχέση με τους ακούοντες (Punch, Hyde, & Creed, 2004). Οι πιο πρόσφατες αναφορές ισχυρίζονται ότι αυτή η κατάσταση συνεχίζει να συμβαίνει. Για παράδειγμα η ανάλυση στοιχείων που έγινε το 2010 από μία αμερικανική έρευνα έδειξε ότι από το 1970 άτομα με ακουστική αναπηρία που κατείχαν πανεπιστημιακά διπλώματα έχουν τριπλασιαστεί σε αριθμό αλλά η έρευνα και οικονομικές απολαβές ήταν ακόμα σε αρκετά χειρότερα επίπεδα σε σχέση με το γενικό πληθυσμό των ΗΠΑ και μάλιστα είχε εξασθενήσει αρκετά εκείνη την περίοδο (Walter & Dirmyer, 2013). Μάλιστα στις Ηνωμένες Πολιτείες οι Emmett & Francis, (2015) εξέτασαν την συσχέτιση μεταξύ της απώλειας ακοής, της έρευνας, της εκπαίδευσης των ατόμων αυτών και του εισοδήματος τους και βρήκαν ότι η απώλεια ακοής σχετίζεται με το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, με τα χαμηλά εισοδήματα και με την ανεργία και πως τα άτομα με απώλεια ακοής ήταν σχεδόν δυο φορές πιο πιθανό να παραμείνουν άνεργα ή να υποαπασχοληθούν σε σχέση με αυτούς που δεν είχαν απώλεια ακοής. Εντοπίστηκε ακόμη ότι άτομα με ανεπαρκής και κακής ποιότητας ακοή ήταν λιγότερο πιθανό να πάρουν μέρος σε μία αμειβόμενη έρευνα και να έχουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, ή εισοδήματος (Stam, Kostense, Festen, & Kramer, 2013).

Παρόλα αυτά πρόσφατα ευρήματα από τις Η.Π.Α την Ευρώπη και την Αυστραλία αποκαλύπτουν ότι πραγματοποιείται βελτίωση για τα άτομα που έχουν ακουστική αναπηρία και ιδιαίτερα παρατηρείται μια αύξηση στο επίπεδο εκπαίδευσης τους. Όμως η εργασιακή τους απασχόληση και το εισόδημα τους συνεχίζουν να υστερούν σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό, ενώ για πολλά από τα άτομα με προβλήματα ακοής οι ευκαιρίες για απασχόληση και οι ευκαιρίες για καριέρα και εργασιακή σταδιοδρομία είναι περιορισμένες, καθώς το να καταφέρουν να εργαστούν αλλά και η λειτουργικότητα τους στο χώρο έρευνας είναι παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στην περιορισμένη απασχόληση και το μειωμένο εισόδημα των ατόμων με ακουστική αναπηρία (Punch, Hyde, & Creed, 2004).

Έλλειψη γνώσεων -τροποποιήσεις χώρου

Οι άνθρωποι με ακουστική αναπηρία συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα στο χώρο έρευνας. Φαίνεται ότι τα πιθανά οφέλη από τις νομοθετικές διατάξεις και τις πρόσφατες τεχνολογικές εξελίξεις δεν υλοποιούνται πλήρως σε αυτόν τον πληθυσμό ανθρώπων και κυρίως στην εργασιακή τους πορεία. Αυτό συμβαίνει καθώς υπάρχουν εμπόδια για τα άτομα με ακουστική αναπηρία στους χώρους έρευνας τους. Μερικά από τα εμπόδια είναι οι ελλείψεις γνώσεων από την πλευρά των εργοδοτών σχετικά με την βοηθητική τεχνολογία που είναι διαθέσιμη ή τις απαραίτητες τροποποιήσεις που πρέπει να κάνουν στους χώρους έρευνας (Perkins, Battle, Edgerton, & McNeill, 2015) ενώ ακόμα εμφανίζονται διστακτικοί, απρόθυμοι να αναζητήσουνε τους τρόπους για νέες τροποποιήσεις στο χώρο ή προσπαθούν να αποφύγουν το κόστος, τον κόπο και την ταλαιπωρία γι' αυτό συχνά αρνούνται τα αιτήματα των ατόμων με ακουστική αναπηρία για αλλαγές στον εργασιακό χώρο (Baldrige & Swift, 2015) (Punch, 2016). Σε μία έρευνα που έγινε οι συμμετέχοντες με ακουστική απώλεια ήταν δυσαρεστημένοι με τις τροποποιήσεις οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν στο χώρο έρευνας τους (Haynes & Linden, 2012), ίσως γιατί δεν γνώριζαν τη διαθέσιμη υποστηρικτική τεχνολογία, ή γιατί πίστευαν ότι οι απαιτήσεις και τα αιτήματα τους για τροποποιήσεις ίσως θα μπορούσαν να θεωρηθούν αδικαιολόγητα.

Όμως οι άνθρωποι που έχουνε προβλήματα ακοής πρέπει να ενθαρρύνονται και να υποστηρίζονται ώστε να μπορέσουν αναπτύξουν χαρακτηριστικά όπως η επιμονή και υπομονή, να αναπτύξουν ισχυρές δεξιότητες αυτοπροστασίας και να αποκτήσουν γνώσεις για τα νομικά τους δικαιώματα ώστε να μπορέσουν να διαπραγματεύονται τις απαραίτητες για αυτούς τροποποιήσεις. Ενώ οι εργοδότες χρειάζεται να αποκτήσουν γνώσεις σχετικά με τις υποχρεώσεις τους βάση νομοθεσίας, να γίνουν πιο δεκτικοί στο να μάθουν πράγματα σχετικά με την απώλεια ακοής και τις συνέπειες που αυτή επιφέρει στα άτομα τα οποία εργάζονται σε διάφορους χώρους έρευνας και έτσι να δημιουργήσουν περιβάλλοντα έρευνας πιο ενθαρρυντικά και υποστηρικτικά για τους εργαζόμενους τους (Punch, 2016).

### Επικοινωνία

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο της αλληλεπίδρασης στο χώρο έρευνας είναι η ικανότητα επικοινωνίας με τους συναδέλφους. Πολλά κωφά άτομα επιθυμούν να μιλούν με τη νοηματική γλώσσα, ως εκ τούτου αυτό αποτελεί βασικότατο πρόβλημα στην επικοινωνία, ωστόσο η προφορική μορφή της γλώσσας επικρατεί στους χώρους έρευνας. Τα επικοινωνιακά προβλήματα συχνά συνδέονται με την απομόνωση, με τα αισθήματα αποτυχίας, με τους περιορισμένους τύπους επαγγελμάτων και την περιορισμένη εργασιακή

ανέλιξη. Η επικοινωνία είναι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα μεταξύ των ακουόντων και των ατόμων με ακουστική αναπηρία, γι' αυτό αναγνωρίστηκε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα στο χώρο έρευνας. Μάλιστα η σπουδαιότητα της επικοινωνίας στο χώρο έρευνας σχετίζεται με τις ικανότητές των εργαζομένων να πραγματοποιούν τις εργασίες στη δουλειά τους και επίσης στο να μπορούν να τα ανταπεξέρχονται στις απαιτήσεις της παραγωγής, να έχουν αποδοτική παρουσία στην έρευνα, καθώς η έλλειψη επικοινωνίας μπορεί να μειώσει την παραγωγικότητα και να κοστίζει σε έναν εργαζόμενο με ακουστική αναπηρία τη δουλειά του (Rosengreen & Saladin, 2019).

Στα πλαίσια της επικοινωνίας και της αλληλεπίδρασης οι ακούοντες εργοδότες - υπεύθυνοι, πολλές φορές δεν είναι σίγουροι για το πως πρέπει να συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους που έχουν ακουστική αναπηρία. Ενώ η υποτίμηση των ικανοτήτων τους αλλά και η ανεπαρκής υποστήριξη σε βασικές λειτουργίες στην έρευνα μπορεί να αποτελούν αποτελέσματα του στιγματισμού των ατόμων με ακουστική αναπηρία (Stokar, 2020).

Επιπλέον ένα ακόμα επικοινωνιακό πρόβλημα των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία είναι να προκύψουν τροποποιήσεις κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για τις οποίες να μην είναι ενήμεροι. Κάτι τέτοιο αφήνει τον εργαζόμενο με ακουστική αναπηρία στην άγνοια. Προτείνεται να γίνεται συνεχώς προσπάθεια για να διασφαλιστεί ότι ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία έχει πλήρως κατανοήσει τα όσα λέγονται στο περιβάλλον του ανά πάσα στιγμή, τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τους υπευθύνους-εργοδότες. Αντίστοιχα η συχνή επικοινωνία με τους επόπτες – εργοδότες είναι κάτι πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους αυτούς ώστε να λαμβάνουν οδηγίες σχετικές με την έρευνα και έτσι να κατανοήσουν τι αναμένεται από αυτούς. Ωστόσο η επανάληψη μίας οδηγίας ακόμα και γραπτά ίσως μπορεί να ξεκαθαρίσει προσωρινά κάποια πράγματα αλλά δεν θα μπορούσε να μετριάσει τις νέες και συχνά πολύπλοκες προκλήσεις που εξελίσσονται κυριολεκτικά πίσω από την πλάτη πολλών εργαζομένων με ακουστική αναπηρία καθιστώντας τον σε μειονεκτική θέση (Rosengreen & Saladin, 2019).

Επίσης μία ακόμη επικοινωνιακή πρόκληση για τους εργαζόμενους με σοβαρή ακουστική αναπηρία είναι η ανυπαρξία ειδικών εργαλείων όπως ειδικών τηλεφώνων στο χώρο έρευνας, παρά το ότι οι τεχνολογίες πλέον είναι διαθέσιμες. Όπως αναφέρεται από ένα συμμετέχοντα στην έρευνα των Rosengreen & Saladin, (2019), «η επικοινωνία είναι πραγματικά πολύ δύσκολη» και αυτή η περιγραφή εισάγει την έννοια της αποτυχίας από την πλευρά των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία το οποίο φαίνεται ότι είναι ένα ανυπέρβλητο έλλειμμα στους χώρους έρευνας (Rosengreen & Saladin, 2019). Γι' αυτό το λόγο καλό θα ήταν όσοι βρίσκονται στο χώρο έρευνας να προσπαθούν να βρίσκουν

εναλλακτικές τεχνικές επικοινωνίας όπως γραπτό λόγο, χειρονομίες, νοήματα χειλεανάγνωση και συχνές ερωτήσεις ώστε να επαναλάβουν στους συναδέλφους με ακουστική αναπηρία όσα που δεν έχουν καταλάβει (Rosengreen & Saladin, 2019). Στην έρευνα των Ruehlman & Karoly, (1991) ένας συμμετέχων προσπάθησε να ρίξει το επικοινωνιακό εμπόδιο το οποίο προκαλούνταν από την έλλειψη εμπειρίας που είχε ένας συνάδελφος του με τους κωφούς ανθρώπους ώστε να βρει τρόπους επικοινωνίας μαζί του. Αυτό δείχνει την ανάγκη των ατόμων με ακουστική αναπηρία να είναι πιο δραστήριοι - ενεργητικοί ως προς την επικοινωνία τους με τα ακούοντα άτομα στο χώρο έρευνας τους ώστε να «χωρούν σε αυτόν».

### Μοναξιά

Αν τα άτομα με κώφωση δεν καταφέρουν να συνδεθούν στο περιβάλλον στο οποίο βρίσκονται τότε αυτό μπορεί να επιφέρει πολλά αρνητικά αποτελέσματα. Η ακουστική αναπηρία μπορεί να προκαλέσει τη μοναξιά, η οποία φαίνεται να περιέχει δύο διακριτά στοιχεία, την κοινωνική απομόνωση και τη συναισθηματική απομόνωση. Η δυσκολία λοιπόν της επικοινωνίας των εργαζομένων με τους υπόλοιπους στο χώρο είναι ένα μειονέκτημα και τους περιορίζει σημαντικά στο να αρχίσουν και να διατηρήσουν σχέσεις με τους άλλους έξω από το σπίτι (Thomas & Herbst, 1980). Επιπλέον η έλλειψη αναγνώρισής της ακουστικής αναπηρίας από τους άλλους ίσως να επιδεινώνει τα αισθήματα της μοναξιάς, διότι συχνά πρόκειται για μία κατάσταση που ενισχύει το συναίσθημα των ανθρώπων να μένουν μόνοι με το πρόβλημά τους και αυτό ίσως περιορίζει και την αναζήτηση άλλων ατόμων με ακουστική αναπηρία ώστε να ανήκουν όλοι μαζί στην ίδια κοινότητα. Τα άτομα με ακουστική αναπηρία αισθάνονται μοναξιά, ακόμα και στο σπίτι, δεν είναι ευτυχημένα στην έρευνα τους και εμφανίζονται να έχουν μία σημαντικά απογοητευτική εικόνα για τον εαυτό τους (Thomas & Herbst, 1980).

### Διερμηνείς

Μία ακόμα δυσκολία των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία είναι η έλλειψη διερμηνέων στο χώρο έρευνας. Οι διερμηνείς είναι εκείνοι ο οποίοι αναλαμβάνουν την επικοινωνιακή υποστήριξη μεταξύ των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία και εκείνων που δεν χρησιμοποιούν την νοηματική γλώσσα. Η δυνατότητα πρόσβασης σε διερμηνείς για την διευκόλυνση της επικοινωνίας θεωρήθηκε πολύ σημαντικό μέσο από 6 εκ των 24αρων

συμμετεχόντων στην έρευνα των Rosengreen & Saladin, (2019). Επιπλέον στην έρευνα που έκαναν οι Murray, Klingler, & McKinnon, (2007) σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία ανέφεραν ότι τους παρείχαν διερμηνείς όταν ήταν απαραίτητο ή άλλοι συνάδελφοι μπορεί επίσης να γνώριζαν νοηματική και να επικοινωνούσαν μαζί τους αλλά σε κάθε περίπτωση η μη διαθεσιμότητα κατάλληλων διερμηνέων αναφέρθηκε από πολλούς ως δυσκολία και μεγάλο εμπόδιο. Η πρόσβαση ενός εργαζομένου με ακουστική αναπηρία στις πληροφορίες μέσω ενός διερμηνέα είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο διότι χωρίς τη γνώση του τί λέγεται στις εργασιακές συναντήσεις ο καθένας από αυτούς θα αισθανόταν πολύ απομονωμένος και λιγότερο ικανός να ανταπεξέλθει στις προσδοκίες του χώρου έρευνας. Επίσης αν οι εργαζόμενοι αυτοί δεν προσδιορίσουν ακριβώς τι αναμένεται από αυτούς στο χώρο έρευνας και αρκεστούν να χρησιμοποιήσουν μόνο τις δικές τους στρατηγικές επικοινωνίας, τότε πολύ πιθανό είναι να υπάρξει έλλειψη πληροφοριών και κατά συνέπεια να αυξάνεται ο κίνδυνος των λαθών τους (Rosengreen & Saladin, 2019).

Παρατηρείται λοιπόν ότι παρά τις τροποποιήσεις και τις ξεκάθαρες διατυπώσεις της ισχύουσας νομοθεσίας για τα εργασιακά ζητήματα των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία, υπάρχουν ακόμα αμφιβολίες και αρνητικές στάσεις για την απασχόληση των εργαζομένων αυτών. Η αντίστοιχη γνώση βασικών στοιχείων για τις απαραίτητες συνθήκες έρευνας τους όμως θα μπορέσει να βοηθήσει τους νέους που είναι προς τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή, όπως επίσης και την υπεράσπιση της κοινότητας των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία, στην επαγγελματική κατάρτιση και το σχεδιασμό των κατάλληλων εργασιακών περιβαλλόντων τους (Stokar, 2017).

## **1.7 Η εργασιακή κοινωνική στήριξη και φύλο**

Αρκετές είναι οι έρευνες οι οποίες εξετάζουν τον παράγοντα του φύλου, τον οποίο ερευνούν γενικότερα με διάφορες άλλες παραμέτρους αλλά και ειδικότερα σχετικά με το πώς επιδρά στην παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης. Παρακάτω παρατίθενται σχετικές έρευνες που επιβεβαιώνουν ή καταρρίπτουν τις διαφοροποιήσεις των δύο φύλων στο χώρο εργασίας, σε δείγματα εργαζομένων με και χωρίς αναπηρίες.

Όπως είναι φανερό πέρα από τα κοινωνικά συστήματα της οικογένειας, των φίλων και της κοινότητας οι άνθρωποι παίρνουν μέρος και στα συστήματα της εργασίας τους όπου και συμπεριλαμβάνονται εργοδότες, συνάδελφοι, υφιστάμενοι και πελάτες (Geller & Hofboll, 1993). Στο χώρο εργασίας λοιπόν παίζει πολύ σημαντικό ρόλο η παροχή

εργασιακής κοινωνικής στήριξης, στους εργαζόμενους, καθώς μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των εμποδίων και κατά συνέπεια στην παραγωγικότητά τους. Πιο συγκεκριμένα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι χαρακτηριστικά όπως η αναπηρία και το φύλο, είναι στοιχεία που μπορούν να επηρεάσουν τις εμπειρίες των εργαζομένων από το χώρο εργασίας τους, αλλά και να καθορίσουν το βαθμό ανάγκης και χρήσης της εργασιακής κοινωνικής στήριξης. Τα στοιχεία αυτά αλληλοεπηρεάζονται και επηρεάζουν συνάμα και τις ανεκπλήρωτες ανάγκες στήριξης των εργαζομένων με αναπηρία στο χώρο εργασίας τους (Jetha, Bowring, Furrie, Smith, & Breslin, 2018).

Βεβαίως οι ανεκπλήρωτες ανάγκες στήριξης στο χώρο εργασίας διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς μελέτες υπογραμμίζουν τις διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών (βιολογικά και κοινωνικό-πολιτισμικά), σε επαγγελματικό και μορφωτικό επίπεδο, στις ανάγκες για τροποποιήσεις, στη διαθεσιμότητα ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης, στις οικονομικές απολαβές, στην παραγωγικότητα, στον έλεγχο της εργασίας, στους κινδύνους στο χώρο εργασίας και στην ισορροπία που υπάρχει γενικότερα στη ζωή τους (Yu & Kuo, 2017; Kozhimannil, Jou, Gjerdingen, & McGovern, 2016; Leinonen, και συν., 2017; Padkarpayeva, και συν., 2018; Vandello, Hettinger, Bosson, & Siddiqi, 2013; Quinn & Smith, 2018; Taylor, 2010).

Η ποσοτική μελέτη των Jetha, Gignac, Ibrahim, & Martin Ginis (2020) που έγινε σε μεγάλο δείγμα Καναδών εργαζομένων με και χωρίς αναπηρία, έδειξε ότι οι συμμετέχοντες που είχαν αναπηρία ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ανεκπλήρωτες ανάγκες στήριξης στο χώρο εργασίας σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες χωρίς αναπηρία. Μάλιστα στο δείγμα της έρευνας φάνηκε ότι η ύπαρξη περισσότερων του ενός τύπου αναπηρίας μπορούσε να αυξήσει τις απαιτήσεις για στήριξη και να προκαλέσει εμπόδια στην πρόσβαση για στήριξη στο χώρο εργασίας. Επίσης βρέθηκαν ίσες αναλογίες εργαζομένων και των δύο φύλων που ανέφεραν ίσο αριθμό ανεκπλήρωτων αναγκών στήριξη, όμως οι γυναίκες εργαζόμενες ανεξάρτητα με το αν είχαν ή όχι αναπηρία, είχαν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν ανεκπλήρωτες ανάγκες στήριξης σε σχέση με τους άνδρες.

Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τη συσχέτιση μεταξύ της αναπηρίας και του φύλου των εργαζομένων, διότι πρόκειται για ταυτότητες που η καθεμία ξεχωριστά μπορεί να επηρεάσει την πρόσβαση των εργαζομένων στις εργασιακές τροποποιήσεις και τις ευκαιρίες στο χώρο εργασίας. Έτσι λοιπόν όταν εξετάζονται μαζί, επιδεινώνουν την πιθανότητα ύπαρξης ανεκπλήρωτης στήριξης στο χώρο εργασίας (Goethals, De Schauwer, & Van Hove, 2015; Moodley & Graham, 2015).

Μάλιστα τα είδη εργασιακής στήριξης στο χώρο εργασίας που είναι απαραίτητα είναι παρόμοια για όλους τους εργαζομένους με και χωρίς αναπηρία, συνεπώς η παροχή παρόμοιων τύπων εργασιακής κοινωνικής στήριξης μπορεί να είναι επωφελής ως προς την κάλυψη των αναγκών ποικίλου φάσματος εργαζομένων στους οποίους συνυπολογίζονται άτομα με και χωρίς αναπηρία (Jetha, Gignac, Ibrahim, & Martin Ginis , 2020).

Άλλη έρευνα των Eguchi, Shimazu, Kawakami, Inoue, & Tsutsumi (2016) που έγινε σε ένα μεγάλο δείγμα από Ιάπωνες εργαζομένους (χωρίς αναπηρία) για ένα χρόνο, σε μία μεγάλη βιομηχανική εταιρία βρήκε ότι η εργασιακή κοινωνική στήριξη από τον υπεύθυνο-επόπτη μπορεί να έχει πολύ ευεργετικά αποτελέσματα στους φλεγμονώδεις δείκτες εργαζομένων γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στους οποίους δεν βρέθηκαν αντίστοιχες συσχετίσεις. Αυτό το εύρημα βέβαια μπορεί να σχετίζεται και με την καλή σχέση μεταξύ των εποπτών-υπευθύνων και των εργαζόμενων γυναικών. Βεβαίως υπάρχουν και άλλες έρευνες οι οποίες τονίζουν την σπουδαιότητα της εργασιακής κοινωνικής στήριξης του επόπτη-υπευθύνου στην υγεία γυναικών (στεφανιαία νόσο και αρτηριακή πίεση) (Haynes & Feinleib, 1980; Davis, Matthews, Meilahn, & Kiss, 1995; Karlin, Brodolo, & Schwartz, 2003).

Από την άλλη στην ποσοτική έρευνα των Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl (2020) όπου έγινε σε μεγάλο δείγμα 96 νορβηγικών οργανισμών, τα ευρήματά της έδειξαν ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακής κοινωνικής στήριξης, ανεξαρτήτως πηγής, είναι ευεργετικά γιατί μειώνουν την έκθεση στον εργασιακό εκφοβισμό και την ψυχική δυσφορία. Στην έρευνα αυτή δεν εμφανίστηκαν διαφορές στα δύο φύλα για τη συνολική παροχή κοινωνικής στήριξης όσον αφορά την στήριξη που παρέχεται από τον επόπτη- υπεύθυνο η οποία φάνηκε προστατευτική για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους. Από την άλλη η συναδελφική στήριξη ήταν ευεργετική μόνο για τις γυναίκες, ενώ η απουσία στήριξης που δεν σχετίζεται με την εργασία, δεν είχε προστατευτικό αντίκτυπο σε κανένα από τα δύο φύλα για τον εργασιακό εκφοβισμό. Εμφανίστηκαν λοιπόν κάποιες διαφορές στα δύο φύλα για την παροχή κοινωνικής στήριξης, αλλά αυτές οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα εξαρτάται από την πηγή της στήριξης. Σχετικά με την στήριξη από τον επόπτη -υπεύθυνο, αυτή μπορεί να είναι συναισθηματική δηλαδή να έχει την μορφή της ενσυναίσθησης, της συμπόνιας, της ανησυχίας ή τη μορφή της έμπρακτης ενεργητικής στήριξης μέσα από μία βοηθητική συμπεριφορά ή από την παροχή πληροφοριών και την ανατροφοδότηση. Ενώ η έμπρακτη και ενημερωτική στήριξη που παρέχεται από έναν υποστηρικτικό υπεύθυνο μπορεί να είναι επωφελής όσον αφορά την διεξαγωγή των παρεμβάσεων που γίνονται ώστε να μειώσουν τις συνέπειες του εργασιακού εκφοβισμού όταν αυτός έχει ήδη συμβεί. Η



υποστήριξη των συναδέλφων επίσης μπορεί να είναι πολύ σημαντική για την μείωση των συνεπειών του εκφοβισμού εναντίον των εργαζομένων και κυρίως των γυναικών. Συνολικά όμως η κοινωνική στήριξη δεν μπορεί να μειώσει την επίδραση του εκφοβισμού σε όλους όσους έχουν στοχοποιηθεί όμως μπορούν να δημιουργήσουν διαφορετικά αποτελέσματα και για τα δύο φύλα (Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl, 2020).

Συνεπώς τα παραπάνω ευρήματα συμφωνούν με τη ρυθμιστική θεωρία της κοινωνικής υποστήριξης, κατά την οποία, η κοινωνική στήριξη μπορεί να μετριάσει τον αντίκτυπο που έχει η καταπόνηση της υγείας από την έκθεση στην εργασία, σε όσους εκτέθηκαν σε αυτήν (Alloway & Bebbington, 1987). Όμως, η μελέτη πάει παραπέρα τη θεωρία φανερώνοντας ότι η ευεργετική επίδραση της κοινωνικής στήριξης εξαρτάται και από την πηγή της στήριξης και του φύλου του αποδέκτη (Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl, 2020).

Η βιβλιογραφία επεξηγεί τις διαφορές που εμφανίζονται ανάμεσα στα δύο φύλα υποστηρίζοντας ότι τα συναισθηματικά οφέλη αλλά και το βάρος που πηγάζει από την ίδια την παροχή της κοινωνικής στήριξης αποδίδεται και στην εμπλοκή των γυναικών κατά τη διαδικασία της παροχής στήριξης αλλά και στον έμφυλο διαχωρισμό που βιώνουν τόσο στην οικογένεια όσο και στο χώρο εργασίας (Eagly & Steffen, 1984).

Οι γυναίκες συνήθως εκφράζουν τα συναισθήματα τους, σε αντίθεση με τους άνδρες και έχουν επίγνωση των αρνητικών τους συναισθημάτων, ακόμα κι αν δεν τα εκφράζουν (Nolen-Hoeksema, 1987). Μάλιστα οι γυναίκες μπορούν να μεταφέρουν τις προσδοκίες τους για τη λήψη στήριξης από την προσωπική τους ζωή, στον εργασιακό χώρο, προσδοκίες που μπορεί όμως να είναι απογοητευτικές αν δεν υλοποιηθούν και αυτό συμβαίνει περισσότερο σε εκείνες παρά στους άνδρες. Αυτές οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων υποδεικνύουν ότι η συναισθηματική δυσφορία μπορεί να επηρεάσει τις εμπειρίες και τις πεποιθήσεις των εργαζομένων γυναικών στην παροχή στήριξης και τη λήψη πόρων από το χώρο εργασίας περισσότερο από ό,τι τους άνδρες (Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone, 2000).

Στην ποσοτική έρευνα που έγινε σε τυπικό πληθυσμό 121 εργαζομένων για τρεις μήνες, στην οποία διερευνήθηκε η επίδραση του θυμού και της καταθλιπτικής διάθεσης σε σχέση με τη λήψη κοινωνικής στήριξης και της λήψης πόρων-πηγών από το χώρο εργασίας, η έρευνα οδήγησε σε αντιφατικές πληροφορίες αναφορικά με το φύλο και την κοινωνική στήριξη (Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone, 2000). Οι γυναίκες φαίνεται ότι εντός του χώρου εργασίας λαμβάνουν και επωφελούνται από την κοινωνική στήριξη περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες (Baruch, Biener, & Barnett, 1987), ωστόσο και στα δύο φύλα δεν σημειώθηκε

σημαντική διαφορά ως προς τις πεποιθήσεις τους για την κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας γενικότερα. Παρόλα αυτά πιο συχνά οι γυναίκες μπορεί να ένιωθαν ότι η κοινωνική στήριξη και οι παρεχόμενες πηγές στο χώρο εργασίας καταπατώνται, πράγμα που τις δημιουργούσαν αρνητικά συναισθήματα (Basnal , Monnier, Hobfoll, & Stone, 2000).

Τα παραπάνω ευρήματα μπορούν να εξηγήσουν τις εμπειρίες των γυναικών στο χώρο εργασίας, οι οποίες φαίνεται ότι κάποιες φορές λαμβάνουν λιγότερη ή πολλές φορές χάνουν εξ ολοκλήρου τη σταθερότητα στήριξης συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους. Παρόλα αυτά η δυνατότητα να λαμβάνουν στήριξη η οποία είναι διαθέσιμη τη στιγμή που τη χρειάζονται, αποτελεί πολύ βασική και κρίσιμη διαδικασία στήριξης (Sarason, Sarason, & Shearin, Social support as an individual difference variable: Its stability, origins, and relational aspects, 1986).

Κάτι εξίσου σημαντικό να τονιστεί το οποίο μπορεί να δώσει σημαντικές απαντήσεις στις έμφυλες διαφορές ως προς την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης είναι ότι οι χώροι εργασίας συνήθως θεωρούνται ουδέτεροι ως προς το φύλο, αλλά υπάρχουν πολλά στοιχεία που δείχνουν ότι αυτό δεν ισχύει καθώς πολλές είναι οι μορφές των διακρίσεων στους εργασιακούς χώρους (Kim M. , 1989). Μία από τις μορφές διάκρισης είναι η αμεροληψία φύλου όσον αφορά την παροχή κοινωνικής στήριξης στο χώρο εργασίας. Συχνά οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με αντικρουόμενες προσδοκίες που υπάρχουν. Αν επιθυμούν να διατηρήσουν την αποδοχή των ανθρώπων στο χώρο εργασίας πρέπει να παρουσιάζονται με τις καθιερωμένες ιδιότητες του ρόλου των γυναικών, πιο συγκεκριμένα να έχουν εκφραστικότητα, ζεστασιά και θερμά συναισθήματα. Αν όμως θέλουν να επιτύχουν σε επαγγελματικό επίπεδο οφείλουν να ενστερνιστούν χαρακτηριστικά του ανδρικού μοντέλου όπως να είναι ανταγωνιστικές, δυναμικές και σταθερές (Bhatnagar, 1988; Grant, 1988). Κάποιες φορές μάλιστα οι γυναίκες φαίνεται ότι μπορεί να υποστηρίζονται λιγότερο ακόμα και όταν εμφανίζονται με στοιχεία του ανδρικού ρόλου. Αυτή η προκατάληψη του φύλου των γυναικών σαφώς μπορεί να οδηγήσει σε διάφορα κοινωνικά προβλήματα, που προέρχονται από την προκατειλημμένη απεικόνιση των γυναικών (Bhatnagar, 1988; Geller & Hofboll, 1993). Τέτοιες διακρίσεις και προκαταλήψεις μπορεί να έχουν αρνητικές συνέπειες για τις διαφορές των δύο φύλων στην παροχή διαπροσωπικής εργασιακής κοινωνικής υποστήριξης στους χώρους εργασίας (Geller & Hofboll, 1993).

Στην ποσοτική έρευνα των (Geller & Hofboll, 1993) που έγινε σε 116 εργαζομένους άνδρες και γυναίκες, διερευνήθηκε η επίδραση της παροχής εργασιακής κοινωνικής στήριξης στα δύο φύλα σχετικά με το εργασιακό άγχος και την εργασιακή ανία

και βρέθηκε ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε πιο μειονεκτική θέση λήψης κοινωνικής στήριξης, χωρίς να είναι ξεκάθαρο αν τους παρέχεται λιγότερη στήριξη ή εάν τα επίπεδα εργασιακής στήριξης που τους παρέχονται είναι λιγότερο αποτελεσματικά για εκείνες σε σχέση με τους άνδρες. Τα ευρήματα επίσης έδειξαν ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες ανέφεραν ότι λάμβαναν παρόμοια ποσά στήριξης τόσο από τους υπεύθυνους – επόπτες τους όσο και από τους συναδέλφους τους, γεγονός που βοήθησε στο να μετριαστεί ο αρνητικός αντίκτυπος της σωματικής ψυχικής και συναισθηματικής εξάντλησης των εργαζομένων. Οι γυναίκες μάλιστα φαίνεται να επωφελούνται περισσότερο από τις διαφορετικές πηγές στήριξης και ιδιαίτερα από τη στήριξη των συναδέλφων τους. Εφόσον λοιπόν και τα δύο φύλα εργαζομένων επωφελήθηκαν από τα υψηλά επίπεδα λήψης εργασιακής κοινωνικής στήριξης, αυτό βοήθησε να μειωθεί και το εργασιακό τους άγχος. Έτσι με βάση αυτά τα αποτελέσματα φαίνεται ότι δεν υπάρχει κανένα στοιχείο που να αποδεικνύει ακραίες διαφορές φύλου στην παροχή αντιληπτής εργασιακής κοινωνικής στήριξης και για τα δύο φύλα εργαζομένων.

Βεβαίως αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να είναι στοιχείο σημαντικών αλλαγών που πραγματοποιούνται στον εργασιακό χώρο καθώς πάρα πολλές γυναίκες πλέον συμμετέχουν και πετυχαίνουν σε αυτόν, έχοντας κατακτήσει μία ποικιλία ρόλων (Geller & Hofboll, 1993). Σε κάθε περίπτωση η παροχή στήριξης στο χώρο εργασίας είναι αρκετά κρίσιμη για την ευημερία των εργαζομένων (Baruch, Biener, & Barnett, 1987).

Σε μία άλλη ποσοτική έρευνα των (Bellman, Forster, Still, & Cooper, 2003) οποία πήραν μέρος άντρες και γυναίκες που ήταν εργαζόμενοι σε ένα αυστραλιανό Ινστιτούτο διοίκησης ερευνήθηκαν οι διαφορές μεταξύ των αντρών και γυναικών εργαζομένων σχετικά με την παροχή εργασιακής στήριξης και πως αυτή επιδρά ενάντια στους παράγοντες του εργασιακού άγχους. Το βασικό αποτέλεσμα αυτής της έρευνας ήταν ότι η παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης ώστε να μετριαστούν οι πηγές του εργασιακού άγχους στα δύο φύλα ήταν σημαντικά διαφορετικά τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες του δείγματος, καθώς και τα δύο φύλα χρησιμοποιούν την κοινωνική στήριξη για να μειώσουν το άγχος τους αλλά η κοινωνική στήριξη δεν μπορεί να μειώσει την επίδραση του εργασιακού άγχους σε όλες τις μεταβλητές του και αυτό δημιουργεί διαφορετικά αποτελέσματα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες εργαζόμενους (Bellman, Forster, Still, & Cooper, 2003).

Διαφορές στα δύο φύλα εμφανίζονται και στη συναισθηματική στήριξη, καθώς οι άνδρες και οι γυναίκες, γενικότερα διαφέρουν ως προς τον βαθμό κατά τον οποίο αναζητούν και παρέχουν συναισθηματική στήριξη (Flaherty & Richman, 1989). Οι άνδρες αν και δεν

φαίνεται να διστάζουν να αναζητήσουν την έμπρακτη στήριξη, ωστόσο δύσκολα θα αναζητήσουν την συναισθηματική σε σύγκριση με τις γυναίκες (Flaherty & Richman, 1989).

Όσον αφορά το εργασιακό πλαίσιο και τις διαφορές των δύο φύλων στη συναισθηματική στήριξη, οι συνάδελφοι, οι επόπτες και οι υπεύθυνοι ίσως να μπορούν να προσφέρουν μία συγκεκριμένη μορφή συναισθηματικής στήριξης, την οποία κανένα μέλος της οικογένειας δεν μπορεί να προσφέρει, ούτε να παρέχει καμιά γνώση και κατανόηση αυτής της μορφής στήριξης (Etzion, 1984).

Η βιβλιογραφία σχετικά με αυτή τη στήριξη τονίζει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν έλλειψη συναισθηματικής στήριξης έρχονται αντιμέτωποι με φυσικά και νοητικά προβλήματα υγείας (Larocco, House, & French, 1980). Όπως επίσης κ ότι οι άντρες και οι γυναίκες εμφανίζονται να διαφέρουν σχετικά με τα επίπεδα κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν (Etzion, 1984) καθώς οι γυναίκες ενδεχομένως να λαμβάνουν συναισθηματική στήριξη στον εργασιακό τους χώρο σε μεγαλύτερη συχνότητα από τους άντρες (Cahill & Sias, 1997). Υπάρχει έρευνα στην οποία το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος, που ήταν γυναίκες, δήλωσαν ότι διατηρούσαν στενές φιλικές σχέσεις με τους ανθρώπους στην εργασία τους (Bridge & Baxter, 1992), επομένως με βάση το παραπάνω φαίνεται ότι η συναισθηματική στήριξη είναι ένα στοιχείο το οποίο δείχνει πως οι γυναίκες λαμβάνουν περισσότερη συναισθηματική στήριξη από τους συναδέλφους τους, συγκριτικά με τους άντρες.

Ακολούθως σημαντική εξήγηση για τη διαφορά των δύο φύλων στη συναισθηματική στήριξη δίνει η προοπτική των διαφορετικών πολιτισμών, σύμφωνα με την οποία οι άντρες και οι γυναίκες κοινωνικοποιούνται εξ αρχής σε δυο διαφορετικούς πολιτισμούς. Πιο συγκεκριμένα οι άντρες κοινωνικοποιούνται ώστε να είναι ανεξάρτητοι, ανταγωνιστικοί και όχι ιδιαίτερα συναισθηματικοί ενώ οι γυναίκες κοινωνικοποιούνται ώστε να είναι συνεργατικές, υποστηρικτικές, συναισθηματικές και εξαρτώμενες (Barbee, et al., 1993; Maccoby, 1990). Άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν επίσης ότι οι γυναίκες κοινωνικοποιούνται ώστε να δίνουν μεγαλύτερη βάση και να εκτιμούν περισσότερο την συναισθηματική έκφραση (Flaherty & Richman, 1989; Maltz & Borker, 1982). Όμως αν οι γυναίκες συμπεριφέρονται με ανταγωνιστικό τρόπο μπορεί να θεωρηθούν είτε σκληρές είτε μη θηλυκές (Putman & Mumby, 1993; Siegerdt, 1983). Από την άλλη αν οι άνδρες δίνουν λιγότερη αξία στη συναισθηματική έκφραση, τότε ίσως την αντιλαμβάνονται ως λιγότερο σημαντική για αυτούς. Έτσι αν οι άνδρες αναζητούν και λαμβάνουν τη συναισθηματική στήριξη σε μικρότερο βαθμό από ότι οι γυναίκες είναι επειδή δεν τη θεωρούν τόσο σημαντική (Cahill & Sias, 1997).

Αυτές οι προσδοκίες οι οποίες προέρχονται από το πλαίσιο της κοινωνικοποίησης των δύο φύλων έχουν σημαντικές εφαρμογές και επιπτώσεις στην παρεχόμενη κοινωνική στήριξη (Cahill & Sias, 1997). Γενικότερα αν τα άτομα θεωρήσουν ότι η αναζήτηση της συναισθηματικής στήριξης μπορεί να υποβαθμίσει να μειώσει την εικόνα τους τότε αυτά τα άτομα αρνούνται να την αναζητήσουν ή την αποφεύγουν (Silver & Wortman, 1980). Συνεπώς σχετικά με τις αντιλήψεις των διαφορετικών πολιτισμών οι άντρες ίσως να αντιλαμβάνονται ως μεγαλύτερο κοινωνικό κόστος το να αναζητήσουν την συναισθηματική στήριξη από τους συναδέλφους τους σε σχέση με τις γυναίκες (Cahill & Sias, 1997).

Στην μελέτη των Cahill & Sias (1997) που έγινε σε 241 εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης οι οποίοι απασχολούνται σε διάφορες επιχειρήσεις, ερευνήθηκαν οι διαφορές και ομοιότητες μεταξύ των δύο φύλων όσον αφορά το αντιληπτό κοινωνικό κόστος και τη σημαντικότητα που έχει για τα δύο φύλα η αναζήτησή συναισθηματικής στήριξης. Τα ποσοτικά και ποιοτικά δεδομένα έδειξαν ότι οι γυναίκες μιλούν σε άλλους για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην εργασία τους, καθώς σύμφωνα με την οπτική των διαφορετικών πολιτισμών πρόκειται για κάτι που είναι πολύ σημαντικό για αυτές από ότι για τους άντρες, οι οποίοι δεν αναζητούν τη συναισθηματική στήριξη σε μεγάλο βαθμό επειδή η στήριξη αυτή δεν είναι τόσο σημαντική για τους ίδιους.

Επομένως γίνεται κατανοητό ότι οι άνδρες εργαζόμενοι δεν αναζητούσαν τη συναισθηματική στήριξη γιατί δεν την θεωρούσαν κατάλληλη γι' αυτούς. Επίσης το κοινωνικό κόστος, τα επίπεδα του οποίου ήταν παρόμοια και για τα δύο φύλα, που ανέφεραν οι εργαζόμενοι ήταν μέτριο, πράγμα που δείχνει ότι η αναζήτηση της συναισθηματικής στήριξης από τους συναδέλφους κρύβει κάποιο κοινωνικό κόστος και για τα δύο φύλα.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι σε αυτή την έρευνα δεν έγινε διάκριση μεταξύ των εργασιακών και των προσωπικών προβλημάτων που τα δύο φύλα επιλέγουν να συζητήσουν. Γι' αυτό λοιπόν οι άντρες ίσως είναι πιο πιθανό να στραφούν προς τους συναδέλφους τους για βοήθεια στα εργασιακά προβλήματα, διότι τα προσωπικά τους προβλήματα τα μοιράζονται πιο σπάνια. Οι γυναίκες από την άλλη είναι πολύ πιο πιθανό να συζητήσουν τόσο για εργασιακά όσο και προσωπικά προβλήματα με τους συναδέλφους τους και μπορεί να έχουν μεγαλύτερο αριθμό φίλων στη δουλειά. Έτσι λοιπόν οι γυναίκες ανέφεραν μεγαλύτερα συναισθηματικά δίκτυα στήριξης για τα εργασιακά τους προβλήματα σε σχέση με τους άντρες, οι οποίοι ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τα δίκτυα κοινωνικής στήριξής τους. Αυτό μάλιστα δείχνει ότι τα δίκτυα συναισθηματική στήριξης των αντρών δεν είναι τόσο αποτελεσματικά στην ικανοποίηση των εργασιακών τους αναγκών για

συναισθηματική στήριξη. Συνεπώς οι γυναίκες αναζήτησαν και έλαβαν περισσότερη συναισθηματική στήριξη από τους άντρες εργαζόμενους επειδή αυτή η μορφή στήριξης είναι πιο σημαντική για τις γυναίκες παρά για τους άντρες. Σε αυτή τη μελέτη δεν έγινε διαχωρισμός των λεκτικών και μη λεκτικών μορφών επικοινωνιακής στήριξης, πράγμα που τονίζεται ενδεχομένως γιατί οι άντρες να δέχονται συναισθηματική στήριξη και με τη μορφή μη λεκτικών επικοινωνιακών συμπεριφορών (Cahill & Sias, 1997).

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

### **2.1 Σκοπός της έρευνας – ερευνητικά ερωτήματα**

Μετά την βιβλιογραφική θεμελίωση των βασικών σημείων αυτής της έρευνας, πάντοτε στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό, ακολουθεί το δεύτερο σε σειρά κεφάλαιο, στο οποίο αναλύεται η μεθοδολογία της παρούσας έρευνας. Πιο συγκεκριμένα περιγράφονται τα δημογραφικά και τα ατομικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων καθώς επίσης αναφέρονται οι διαδικασίες που ακολουθήθηκαν, τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν, ενώ στο τέλος γίνεται αναφορά στην ανάλυση των δεδομένων της έρευνας.

Για την υλοποίηση της έρευνας τέθηκαν κάποια βασικά ερωτήματα τα οποία είναι τα εξής:

1. Ποιες μορφές θετικής και αρνητικής πρακτικής στήριξης λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία από το εργασιακό τους περιβάλλον;
2. Ποιες μορφές θετικής και αρνητικής συναισθηματικής στήριξης λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία από το εργασιακό τους περιβάλλον;
3. Υπάρχουν συνολικά διαφορές στη συχνότητα εμφάνισης, μεταξύ των μορφών της θετικής και αρνητικής στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία στο χώρο εργασίας τους;
4. Υπάρχουν συνολικά διαφορές στη συχνότητα εμφάνισης, μεταξύ των μορφών της πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία στο χώρο εργασίας τους;
5. Ποιες είναι οι σημαντικότερες μορφές στήριξης που δηλώθηκαν από τους εργαζόμενους/ες;
6. Επηρεάζει το φύλο των εργαζομένων την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης, όσον αφορά τις μορφές και τη συχνότητα αναφοράς των μορφών που δήλωσαν οι εργαζόμενοι/ες;
7. Επηρεάζει ο τομέας εργασίας (δημόσιος ή ιδιωτικός) την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης, όσον αφορά τις μορφές και τη συχνότητα αναφοράς των μορφών που δήλωσαν οι εργαζόμενοι/ες;

### **2.2 Συμμετέχοντες**

Στην έρευνα πήραν μέρος 14 άτομα (n=14) με ακουστική αναπηρία, εκ των οποίων τα 7 ήταν κορίτσια (50%) και τα υπόλοιπα 7 ήταν αγόρια (50%). Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμαινόταν από 30-55 χρονών (ΜΟ=41,57 έτη), με τυπική απόκλιση δείγματος (6,91%) . Οι συμμετέχοντες/ούσες προέρχονταν τόσο από μεγάλες όσο και από μικρές πόλεις. Πιο συγκεκριμένα 12 άτομα από τη Θεσσαλονίκη, Αθήνα και Πάτρα (85%) ενώ άλλα 2 άτομα σε μικρότερες πόλεις Κατερίνη και Άρτα (14,2%).

Σχετικά με το μορφωτικό τους επίπεδο ανέφεραν ότι 9 άτομα (64%) είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, 4 άτομα (29%) ήταν απόφοιτοι Λυκείου και 1 άτομο ήταν απόφοιτος Γυμνασίου (7%). Όσον αφορά το σχολείο που φοίτησαν ως μαθητές-τριες, οι 6 (67%) πήγαν σε ειδικό σχολείο, οι 3 (33%) σε γενικό, ενώ και στους δύο τύπους σχολείων με δασκάλα παράλληλης στήριξης ή σε τμήμα ένταξης φοίτησαν 5 (56%), (εδώ οι κατηγορία και των δύο σχολείων προστέθηκε κατά τη συγγραφή όταν προέκυψε και μικρό πρόβλημα με την ομαδοποίηση των στοιχείων).

Τους έγιναν επίσης αρκετές ερωτήσεις για την κατάλληλη περιγραφή της ακουστικής τους απώλειας και γενικότερα της ακουστικής τους κατάστασης. Αρχικά οι (21%) ανέφεραν ότι είχαν ακουστικό πρόβλημα εκ γενετής, οι 5 (36%) εξαιτίας υψηλού πυρετού, οι 2 (14%) λόγω υπερβολικής δόσης φαρμάκου, οι 3 (21%) εξαιτίας κάποιας ασθένειας ή άλλης πάθησης (μηνιγγίτιδα και ωτοσκλήρυνση) ενώ σε 1 (7%) υπήρξε επιπλοκή κατά τη γέννα. Τους έγινε σχετική ερώτηση για την ηλικία εμφάνισης προβλημάτων ακοής όπου οι 3 (21%) την απέκτησαν στην νεογνική περίοδο (1<sup>η</sup>-30<sup>η</sup>) μέρα, οι 2 (14%) στη βρεφική (1-12 μήνα), οι 7 (50%) στη νηπιακή (1-3 έτη), 1(7%) στη σχολική (6-12 έτη) και 1 (7%)στην ενήλικη περίοδο (18 και πάνω). Σχετικά με την απώλεια ακοής η πλειοψηφία των ατόμων δήλωσε ότι είναι αμφοτερόπλευρη και ότι οι γονείς τους είναι ακούοντες (100%). Εφόσον λοιπόν οι πλειοψηφία των ανθρώπων δήλωσε πως έχει αμφοτερόπλευρη απώλεια ακοής οι συμμετέχοντες/ούσες κλήθηκαν να απαντήσουν το βαθμό της απώλειας αυτής και στα δύο τους αφτιά ξεχωριστά. Όσον αφορά το αριστερό αφτί οι 6 (43%) από αυτούς δήλωσαν ότι έχουν σοβαρή απώλεια ακοής (71-90 d B), οι 5 (36%) πολύ σοβαρή αναπηρία (91+ d B), οι 2 (14%) εξ αυτών έχει μέτρια - σοβαρή (56-70 d B) απώλεια ακοής ενώ μόλις 1 άτομο (7%) δήλωσε ότι έχει μέτρια απώλεια ακοής. Σχετικά με την απώλεια στο δεξί αφτί οι 8 (57%) ανέφεραν ότι έχουν σοβαρή (71-90 d B), οι 5 (36%) πολύ σοβαρή (91+ d B) ενώ ο 1 (7%) εξ αυτών ανέφερε ότι είχε μέτρια - σοβαρή (56-70 d B) απώλεια ακοής.

Οι ερωτήσεις των δημογραφικών επεκτάθηκαν και στις ικανότητες επικοινωνίας – κατανόησης των ατόμων με ακουστική αναπηρία αλλά και στους βαθμούς δυσκολίας που αντιμετωπίζουν σχετικά με αυτό. Όταν ερωτήθηκαν για το αν είναι δυνατή η κατανόηση της



ελληνικής γλώσσας μέσω της προφορικής μορφής (χειλεανάγνωση) οι 12 (86%) ανέφεραν απάντησαν θετικά ενώ αρνητική απάντηση έδωσαν οι 2 (14%). Σημαντικό ήταν να καταγραφεί και το επίπεδο δυσκολίας ως προς την κατανόηση της ελληνικής γλώσσας μέσω της προφορικής μορφής όπου οι 6 (43%) ανέφεραν ότι δεν έχουν καμία δυσκολία, οι 4 (29%) έχουν μέτρια δυσκολία, οι 3 (21%) αντιμετωπίζουν μεγάλη δυσκολία ενώ ο 1 (7%) από αυτούς δεν κατανοεί τίποτα. Οι συμμετέχοντες/ούσες κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το αν είναι δυνατή η κατανόηση της ελληνικής γλώσσας μέσω της γραπτής μορφής, όπου και οι 14 (100%) συμμετέχοντες/ούσες στο σύνολό τους δήλωσαν θετική απάντηση, με τους 8 (57%) να ισχυρίζονται πως δεν αντιμετωπίζουν καμία δυσκολία στην κατανόηση της γραπτής μορφής ενώ οι 6 (43%) είχαν μέτρια δυσκολία ως προς αυτό.

Αναφορικά με την ερώτηση αν χρησιμοποιούν την ελληνική νοηματική γλώσσα οι 13 (93%) απάντησαν ότι τη γνωρίζουν και τη χρησιμοποιούν ενώ μόλις 1 (7%) άτομο δεν τη χρησιμοποιεί καθόλου. Επίσης ρωτήθηκαν αν χρησιμοποιούν και κάποια βοηθητική ακουστική τεχνολογία με τους 8 (57%) να απαντούν αρνητικά και τους υπόλοιπους 6 (43%) να απαντούν καταφατικά. Φυσικά σε αυτό το σημείο έπρεπε να αναφέρουν και ποια τεχνολογία η οποία ήταν το ακουστικό βαρηκοΐας.

Επιπλέον τους έγιναν ερωτήσεις και για την προσωπική τους κατάσταση όπου στην ερώτηση που αφορά τη διαμονή τους οι 12 (86%) απάντησαν ότι δεν μένουν μόνοι τους ενώ μόνο οι 2 (14%) ανέφεραν ότι ζουν μόνο τους. Αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση οι 10 (71%) από αυτούς είναι ανύπαντροι ενώ οι υπόλοιποι 4 (29%) είναι παντρεμένοι.

Τέλος πραγματοποιήθηκαν ερωτήσεις που αφορούσαν τον τομέα εργασίας, όπου οι 7 (50%) δήλωσαν ότι εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και οι άλλοι 7 (50%) στο δημόσιο τομέα, ενώ τα καθήκοντα τους ποικίλλουν όπως και τα χρόνια εργασίας τους. Σχετικά με τα καθήκοντά τους υπήρχε 1 εργαζόμενος σε Πανεπιστήμιο, 1 ελεύθερος επαγγελματίας, 2 δάσκαλοι της ΕΝΓ, 1 υπάλληλος στην υπηρεσία πρασίνου του δήμου, 2 δάσκαλοι σε σχολείο, 1 με υψηλόβαθμη διοικητική θέση δημοσίου, 1 υπάλληλος ΚΕΠ, 1 ζαχαροπλάστης, 1 υπάλληλος σε κατάστημα, 1 υπάλληλος εταιρείας Κούριερ, 1 φιλόλογος και 1 υπάλληλος γραφείου. Σχετικά με τα χρόνια εργασίας τους οι 4 (29%) εργάζονται από 1 έως 5 έτη, οι 3 (21%) από 5 έως 10 έτη, οι 4 (29%) από 10 έως 15 έτη, 1 (7%) άτομο από 15 έως 20 έτη και 2 (14%) και από 20 έως 25 έτη.

### **2.3 Διαδικασία και εργαλεία συλλογής δεδομένων**

Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων πραγματοποιήθηκε από το Μάιο του 2021 έως τον Σεπτέμβριο του 2021. Η αρχική προσέγγιση των πρώτων συμμετεχόντων έγινε με τη βοήθεια του φροντιστηρίου «ΕΚΦΡΑΣΗ» το οποίο εδρεύει στη Θεσσαλονίκη. Έπειτα λοιπόν υπήρξε μία επικοινωνία με τη γραμματέα του φροντιστηρίου, η οποία έκανε μία πρώτη ενημέρωση της έρευνας στους δασκάλους ΕΝΓ, πολλοί από τους οποίους δραστηριοποιήθηκαν και δέχτηκαν να έρθουν σε επαφή με την ερευνήτρια. Η επικοινωνία τόσο μαζί τους όσο και με οποιονδήποτε άλλο άτομο με ακουστική αναπηρία ήταν υποψήφιος να πάρει μέρος στην έρευνα, γινόταν πάντοτε με κάποιο από τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης (π.χ. Facebook) ή μέσω email ώστε να ενημερωθούν περαιτέρω για τους σκοπούς και τους στόχους της έρευνας. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι σε κάθε ενημέρωση των υποψήφιων ατόμων τους διευκρινίζονταν ότι η διασφάλιση και η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων όπως και η ανωνυμία τους είναι απαραίτητος κανόνας της παρούσας έρευνας.

Σαφώς έγιναν προσπάθειες επικοινωνίας και σε αντίστοιχους Συλλόγους και Ομοσπονδίες ατόμων με κώφωση ή ακουστική αναπηρία αλλά επειδή η έρευνα πραγματοποιήθηκε στις δύσκολες περιόδους ύπαρξης και έξαρσης του COVID-19 δυστυχώς δεν υπήρξε κάποια ανταπόκριση, διότι πολλοί από αυτούς λόγω της κατάστασης ήταν κλειστοί. Συνεπώς γενικότερα η κινητοποίηση ατόμων γινόταν μέσα από γνωστούς-φίλους τόσο της ερευνήτριας όσο και της διερμηνέως που βοήθησε στη διεξαγωγή της έρευνας.

Η βιβλιογραφία σχετική με τη μεθοδολογία της ποιοτικής έρευνας λοιπόν αναφέρει ότι η δειγματοληψία γενικότερα και η επιλογή της, είναι μία διαδικασία που χρησιμοποιούν οι ερευνητές ώστε να μπορούν να αναγνωρίσουν, να εντοπίσουν και να αποκτήσουν πρόσβαση στις μονάδες εκείνες που θα τους είναι χρήσιμες για τη μελέτη που κάνουν και τις οποίες θα χρησιμοποιήσουν για να παράγουν τα δεδομένα τους, όποια και αν είναι η μέθοδος που θα χρησιμοποιήσουν για αυτό το σκοπό. Οι μονάδες που θα επιλέξουν, είτε θα αποτελούν μέρος τους ευρύτερου πληθυσμού ή του γενικού συνόλου είτε θα είναι σχετικές ως προς αυτό. Το να μην υπάρχει εύκολα διαθέσιμο δειγματοληπτικό πλαίσιο είναι ένα πολύ σύννηθες πρόβλημα στην κοινωνική έρευνα. Κάποιες φορές μπορεί να μην υπάρχει η κατάλληλη πηγή ώστε να αντληθούν από αυτή οι μονάδες του απαιτούμενου δείγματος ενός ερευνητή. Αυτό βεβαίως σημαίνει ότι θα πρέπει να υπάρξει η εναλλακτική σκέψη και κατά συνέπεια η εναλλακτική λύση ώστε ο κάθε ερευνητής/ ερευνήτρια, δημιουργήσει από μόνος/η του/της και εξ ολοκλήρου το δικό του/της δειγματοληπτικό πλαίσιο είτε ακόμα και

να την αντλήσει από έναν αριθμό διαφορετικών πλαισίων που έχουν διαφορετική κάλυψη ώστε να δημιουργήσει το δείγμα του/της.

Έτσι λοιπόν προκύπτει από τα παραπάνω ότι εναλλακτικά θα μπορούσε κάποιος να χρησιμοποιήσει τη δειγματοληψία χιονοστιβάδας ή αλυσιδωτή δειγματοληψία (snowball or chain sampling) σύμφωνα με την οποία ο ερευνητής/τρια ξεκινάει από μία δειγματοληπτική μονάδα (συνήθως κάποιο άτομο) και στη συνέχεια ζητάει από αυτό το άτομο να τον/την φέρει σε επαφή και με άλλες μονάδες (Mason, 2011).

Σε αυτή την μέθοδο δειγματοληψίας ο ερευνητής/τρια αποφασίζει να συμπεριλάβει στην έρευνά του άτομα-κλειδιά από την ομάδα ατόμων που των ενδιαφέρει να ερευνήσει και τα οποία σαφώς κατέχουν χαρακτηριστικά στοιχεία, γνώσεις αλλά και το αντίστοιχο κοινωνικό δίκτυο ώστε να βοηθήσουν στην εύρεση και άλλων ατόμων που ανήκουν στην ίδια κοινωνική ομάδα. Η μέθοδος αυτή προτιμάται όταν υπάρχει μεγάλη δυσκολία ώστε να βρεθούν τα άτομα που ανήκουν σε μία συγκεκριμένη μερίδα πληθυσμού (π.χ. άστεγοι, μετανάστες, άτομα που έχουν υποστεί βία ή κακοποίηση κ.α.) ή ακόμα και όταν ο/η ερευνητής/τρια δεν έχει πληροφορίες σχετικές με το πού θα μπορέσει να βρει τα άτομα που ενδιαφέρεται να τα ερευνήσει. Ο όρος χιονοστιβάδα λοιπόν αναφέρεται στη μορφή που έχει αυτή η μέθοδος δειγματοληψίας, κατά την οποία το δείγμα σχηματίζεται και συμπληρώνεται όταν κάθε άτομο που προτρέπει και άλλα άτομα να πάρουν μέρος στην εν λόγω έρευνα (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Το δείγμα αυτό θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ευκαιριακό και σίγουρα δεν είναι αντιπροσωπευτικό του γενικού συνόλου καθώς συγκροτήθηκε αποκλειστικά από περιστασιακά κριτήρια (Τουλούπη, 1999).

Όσοι λοιπόν συμμετέχοντες αποφάσιζαν να πάρουν μέρος στην παρούσα έρευνα ζητούνταν πρότινος η συναίνεση τους στη διαδικασία συλλογής δεδομένων, μέσα από μία φόρμα που τους δίνονταν προς συμπλήρωση. Ουσιαστικά μέσα από αυτή τη φόρμα διατηρήθηκε ο Κώδικας Ηθικής Δεοντολογίας της Επιστημονικής Έρευνας. Πιο συγκεκριμένα οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για την έρευνα αλλά και τους όρους συμμετοχής τους σ' αυτή μέσα από αυτή τη φόρμα (google form) που στάλθηκε στον κάθε συμμετέχοντα ηλεκτρονικά στα email ή σε άλλα μέσα κοινωνικής δικτύωσης κατά την αρχική επικοινωνία μαζί τους.

Από αυτή τη φόρμα πληροφορήθηκαν για βασικά σημεία της έρευνας: όπως τον τίτλο, το σκοπό και τα κοινωνικά της οφέλη, τους λόγους που έχουν προσκληθεί να συμμετέχουν σε αυτή, τι θα τους ζητηθεί να κάνουν, αν υπάρχουν κίνδυνοι ή κόστος για εκείνους, αν είναι υποχρεωτική ή όχι η συμμετοχή τους. Ενώ παράλληλα διασφαλίστηκε ότι τα προσωπικά τους δεδομένα είναι προστατευμένα, ενώ τους γνωστοποιήθηκαν οι τρόποι

με τους οποίους θα μπορούσαν να υποβάλλουν παράπονα σε περίπτωση που κάποιος/α ήταν δυσαρεστημένος/η μετά τη διεξαγωγή της έρευνας. Στο τέλος ζητούνταν να δηλώσουν υπεύθυνα την συγκατάθεσή τους και να προσθέσουν το ονοματεπώνυμο τους, μαζί με την ημερομηνία συμπλήρωσης αυτής της φόρμας. Ήταν απαραίτητη η συμπλήρωσή της πριν την συλλογή δεδομένων από όλους τους συμμετέχοντες και κυρίως πριν την έναρξη της διαδικασίας αυτής. Μόλις ολοκληρωνόταν αυτό το απαραίτητο στάδιο, ακολουθούσε η διαδικασία συλλογής δεδομένων.

Για την υλοποίηση της συγκεκριμένης έρευνας χρησιμοποιήθηκαν δύο εργαλεία: α) ένα ερωτηματολόγιο για τη συλλογή των προσωπικών – δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων/ουσών και β) σε βάθος συνεντεύξεις με σκοπό την καταγραφή των μορφών κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία από το χώρο έρευνας τους, δηλαδή από τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους.

Πιο συγκεκριμένα η διαδικασία συλλογής δεδομένων ολοκληρώθηκε σε δύο στάδια. Στο πρώτο στάδιο, οι συμμετέχοντες συμπλήρωναν ένα ανώνυμο ερωτηματολόγιο με 23 ανοιχτού και κλειστού τύπου ερωτήσεις σχετικές με τα δημογραφικά και τα προσωπικά τους στοιχεία. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ερωτηματολόγιο των δημογραφικών παραχωρήθηκε στην ερευνήτρια μετά από προσωπική επικοινωνία που είχε με τον κ. Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο και την κα. Παπακωνσταντίνου Δόξα.

Το ερωτηματολόγιο αυτό το συμπλήρωναν οι συμμετέχοντες κατά τη διάρκεια της συζήτησης για περίπου 10 με 15 λεπτά πάντα με τη βοήθεια της διερμηνέως και της ερευνήτριας. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούσαν το φύλλο, τον τόπο κατοικίας, την ισχύουσα ηλικία, την ηλικία εμφάνισης των προβλημάτων ακοής, την πάθηση ή το αίτιο ακουστικής αναπηρίας, αν υπάρχουν κωφοί ή ακούοντες γονείς. Επίσης οι συμμετέχοντες/ούσες ρωτήθηκαν για την απώλεια ακοής αν είναι μονόπλευρη ή αμφοτερόπλευρη, το βαθμό απώλειας ακοής, την κατανόηση ελληνικής γλώσσας μέσω χειλεανάγνωσης, το βαθμό δυσκολίας κατανόησης της ελληνικής γλώσσας μέσω προφορικής μορφής, την κατανόηση ελληνικής γλώσσας μέσω γραπτής μορφής, το βαθμό δυσκολίας κατανόησης της ελληνικής γλώσσας μέσω γραπτής μορφής, τη χρήση νοηματικής γλώσσας και τη χρήση βοηθητικής ακουστικής τεχνολογίας. Σχετικά με τη μόρφωσή τους αν έχουν φοιτήσει σε ειδικό ή γενικό σχολείο, ποιο το μορφωτικό τους επίπεδο αλλά και η προσωπική - οικογενειακή κατάσταση. Σχετικά με την έρευνα τους ρωτήθηκαν αν εργάζονται σε ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, ποια τα καθήκοντα έρευνας αλλά και το χρονικό διάστημα έρευνας στη συγκεκριμένη θέση.

Κατά τη δεύτερη φάση της συλλογής δεδομένων, πραγματοποιήθηκαν με τους συμμετέχοντες/ούσες σε βάθος συνεντεύξεις. Πριν από την έναρξη κάθε συνέντευξης ήταν απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα κλίμα οικειότητας, ώστε να μπορέσουν οι συμμετέχοντες να νιώσουν πιο άνετα για να εκμυστηρευτούν τις προσωπικές τους εμπειρίες, επομένως η ερευνήτρια εστίασε στο να ξεκινήσει πρώτα μία χαλαρή συζήτηση πριν την σε βάθος προσωπική συνέντευξη (personal interview).

Άλλωστε η ίδια η βιβλιογραφία τονίζει ότι ο κάθε ερευνητής/τριας πριν παρουσιαστεί μπροστά σε κάποιον υποψήφιο ερωτώμενο του/ της, καλό είναι πρώτα να δημιουργηθεί μία χαλαρή ατμόσφαιρα, πολύ πριν ακόμα εκείνος/η αρχίσει να αναφέρεται στο οτιδήποτε. Απαραίτητο λοιπόν κρίνεται το κλίμα συμπάθειας παραμένοντας ωστόσο ο ερευνητής ευγενικός, ειλικρινής και φυσικός και με ουδέτερη στάση, ύφος και γλώσσα χωρίς να κρίνει και να σχολιάζει, προσαρμοσμένος πάντα στο επίπεδο του ερωτώμενου, απλός και να εμπνέει εμπιστοσύνη στον συνομιλητή του (Τουλούπη, 1999).

Μετά τη χαλαρή αυτή συζήτηση, η ερευνήτρια ενημέρωνε ξανά τους συμμετέχοντες για το σκοπό της έρευνας, διαβεβαίωνε ακόμα μία φορά για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των ατόμων και έπειτα ξεκινούσε η διαδικασία συλλογής δεδομένων. Στην αρχή και πριν τις σε βάθος συνεντεύξεις όμως διαβάστηκαν στους συμμετέχοντες/ούσες τέσσερα κειμενάκια, για τη θετική και την αρνητική πρακτική στήριξη (περίπου 200 λέξεων) και άλλα δύο για τη θετική και αρνητική συναισθηματική στήριξη (περίπου 200 λέξεων). Αυτά τα κείμενα εξηγούσαν τη σημασία της θετικής και αρνητικής στήριξης τόσο της πρακτικής όσο και της συναισθηματικής και παράλληλα παρείχαν μία πληθώρα σχετικών παραδειγμάτων των συγκεκριμένων τύπων στήριξης. Είναι πολύ σημαντικό να τονιστεί ότι τα κείμενα αυτά δόθηκαν στην ερευνήτρια μετά την προσωπική επικοινωνία που είχε με τον κος. Παπαδόπουλο. Και την κα. Παπακωνσταντίνου.

Η ανάγνωση των κειμένων γινόταν άλλοτε αρχίζοντας πρώτα από την πρακτική στήριξης (αρνητική και θετική) και έπειτα τη συναισθηματική (θετική και αρνητική). Ενώ άλλες φορές διαβάζονταν πρώτα οι θετικές μορφές (πρακτική και συναισθηματική) και στη συνέχεια οι αρνητικές (πρακτική και συναισθηματική) μορφές στήριξης. Έπειτα από την ανάγνωση των κειμένων οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για τις δικές τους εμπειρίες σχετικά με τη θετική και αρνητική στήριξη που βιώνουν στο χώρο εργασίας τους. Είναι σημαντικό βεβαίως να τονιστεί ότι δεν τέθηκε κανένα χρονικό όριο στις συνεντεύξεις με τους συμμετέχοντες με αποτέλεσμα να διαρκούν ως επί το πλείστον από 1:30 έως 2 ώρες. Επίσης οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια των συζητήσεων, αφού πρώτα υπήρχε η σύμφωνη γνώμη από το σύνολο των συνεντευξιαζόμενων. Κάποιες φορές οι

συμμετέχοντες είτε δυσκολεύονταν είτε χρειάζονταν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το τί θα έπρεπε να αναφέρουν οπότε είτε δίνονταν παραδείγματα που ανέφερε η ερευνήτρια ή επαναλαμβάνονταν κάποια κομμάτια των κειμένων, πιο απλοποιημένα. Κάποια άλλοι επάνω στην κουβέντα ίσως να ξέφευγαν από τον στόχο οπότε η ερευνήτρια επενέβαινε και τους επαναπροσδιόριζε, ενώ άλλοι συμμετέχοντες ξεκινούσαν την αναφορά στις εμπειρίες τους χωρίς να χρειαστεί να παρέμβει η ερευνήτρια για να τους διακόψει ή να τους επαναφέρει στα ζητούμενα της έρευνας.

Οι συνεντεύξεις λάμβαναν χώρα πάντοτε σε μέρα και ώρα που διευκόλυνε τους ίδιους, μέσω κάποιας εξ αποστάσεως πλατφόρμας επικοινωνίας (zoom, skype, messenger) και πάντοτε με τη βοήθεια κάμερας. Επιλέχθηκε αυτός ο τρόπος διεξαγωγής κυρίως εξαιτίας του γεγονότος ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε περιόδους ύπαρξης και έξαρσης του COVID-19 αλλά και διότι πολλοί από τους συμμετέχοντες ζούσαν σε διαφορετικές πόλεις της Ελλάδας πράγμα που κατέστησε αδύνατη τη δια ζώσης επικοινωνία μαζί τους. Στη συνέχεια και μετά το τέλος κάθε συνέντευξης ο κάθε συμμετέχοντας ρωτιούνταν αν γνώριζε κάποιον άλλο φίλο/η ή γνωστό/η ή αν είχε κάποιον συγγενή ο οποίος θα πληρούσε τις προϋποθέσεις της έρευνας ώστε να πάρει μέρος.

## **2.4 Ανάλυση των δεδομένων**

Για την ανάλυση των δεδομένων των σε βάθος συνεντεύξεων ακολουθήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου ή αλλιώς «content analysis». Με αυτή τη μέθοδο αφού εντοπίστηκαν τα βασικά στοιχεία μέσα από τις συνεντεύξεις έπειτα διαχωρίστηκαν μεταξύ τους, ομαδοποιήθηκαν σε υπό μορφές και τέλος καταγράφηκαν στις αντίστοιχες τέσσερις βασικές μορφές κοινωνικής στήριξης που ανέφεραν οι συμμετέχοντες/ούσες. Με αυτό τον τρόπο εντοπίστηκαν ποιες είναι οι μορφές στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία, ενώ υπολογίστηκε και η συχνότητα αναφοράς όλων των μορφών στήριξης. Ακόμη διαχωρίστηκαν οι κυριότερες μορφές στήριξης, αυτές δηλαδή που αναφέρονται με μεγαλύτερη συχνότητα. Παράλληλα βρέθηκαν οι συνολικές διαφορές μεταξύ της συνολικής θετικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) με την αντίστοιχη αρνητική (πρακτικής και συναισθηματικής) σχετικά με τη συχνότητα αναφοράς των μορφών. Αντίστοιχα βρέθηκαν και οι διαφορές μεταξύ της συνολικής πρακτικής (θετικής – αρνητικής) με τη συναισθηματική (πρακτικής – αρνητικής) στήριξη, όσον αφορά τη συχνότητα αναφοράς των μορφών που δηλώθηκαν. Τέλος εντοπίστηκε αν το φύλο και ο

τομέας εργασίας των συμμετεχόντων/ουσών με ακουστική αναπηρία επηρεάζει την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης σύμφωνα με τις μετρήσεις που έγιναν στις μορφές και στις συχνότητες αναφοράς των μορφών που δηλώθηκαν από τους/τις εργαζομένους/ες.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι μπορεί οι συμμετέχοντες να είναι 14, όμως συνολικά οι συχνότητες αναφοράς των μορφών που δήλωσαν οι εργαζόμενοι είναι πολύ περισσότερες. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι κατά τη διάρκεια όλων των συνεντεύξεων προσμετρήθηκαν όλες οι μορφές που ανέφεραν οι εργαζόμενοι/ες, όλες τις φορές που αναφέρθηκαν σε αυτές, που στους περισσότερους συμμετέχοντες ήταν αρκετές γι' αυτό οι συνολικές αναφορές είναι πολλές σε αριθμό. Όμως αν κάποιος συμμετέχοντας αναφερόταν σε μία μορφή πολλές φορές στο ίδιο σημείο, τότε σε αυτή την περίπτωση η μέτρηση της μορφής αυτής γινόταν μόνο μία φορά και όχι όσες τη δήλωσαν στο σημείο αυτό.

Σχετικά με την μέθοδο ανάλυσης περιεχομένου (content analysis), αυτή αναφέρεται σε ερευνητικές καταστάσεις, όπου ο σκοπός του ερευνητή/τριας είναι η ανάλυση της επικοινωνίας με τους συμμετέχοντες/ούσες της έρευνας. Κάθε μέσο που έχει στόχο να πραγματοποιήσει μία επικοινωνία έχει κατά συνέπεια και ένα περιεχόμενο το οποίο παράγεται. Όσο λοιπόν ο ερευνητής/ερευνήτρια αναλύει αυτό το περιεχόμενο που έχει προκύψει, αναλύει στην ουσία την επικοινωνία που είχε με τους συμμετέχοντες/ούσες της έρευνας. Ακόμα και στην ανάλυση της επικοινωνιακής συμπεριφοράς τους, πάλι πραγματοποιείται ανάλυση του περιεχομένου (Δημητρόπουλος, 2001).

Είναι λοιπόν σαφές ότι η συγκεκριμένη μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάλυση οποιουδήποτε υλικού που έχει προκύψει μέσω κάποιας επικοινωνίας, που έχει περιεχόμενο, το οποίο μπορεί να παρατηρηθεί (με παρατήρηση, μαγνητοφώνηση, μαγνητοσκοπήση κ.λ.π). βεβαίως κατά τη διάρκεια μιας ερευνητικής διαδικασίας μπορεί να αναλυθεί το περιεχόμενο των εξής: γραπτών κειμένων, προφορικών επικοινωνιών, προφορικής αλληλεπίδρασης. Ακόμη κατά την ανάλυση και αναφορικά πάντα με το σκοπό της κάθε έρευνας, ο στόχος του κάθε ερευνητή/τριας μπορεί να εστιαστεί στην καταγραφή συχνότητας χρήσης συγκεκριμένων όρων, λέξεων, φράσεων ή στην καταγραφή του ύφους, των τάσεων, φαινομένων συμπεριφορών κ.λ.π. (Δημητρόπουλος, 2001).

Παρακάτω παρατίθεται η διαδικασία που ακολουθείται κατά την ανάλυση περιεχομένου: Πρώτα ορίζεται το περιεχόμενο του αντικειμένου που θα διερευνηθεί, έπειτα καθορίζονται οι σκοποί για τους οποίους πραγματοποιείται η συγκεκριμένη ανάλυση. Στη συνέχεια επιλέγεται η μονάδα ή ο άξονας που πρόκειται να διερευνηθεί, με βάση τον οποίο

θα πραγματοποιηθεί η ανάλυση (π.χ. λέξεις, φράσεις, θέματα, χαρακτήρες, ειδικές μορφές συμπεριφοράς κ.λ.π.). Στη συνέχεια γίνεται η ανάλυση, βρίσκονται οι συχνότητες εμφάνισης της μονάδας που προσμετρώνται, δημιουργούνται οι σχετικοί πίνακες ή ό,τι άλλο έχει αποφασιστεί για την αναπαράσταση των δεδομένων με ποσοτική ή ποιοτική μορφή όπως κατάλογοι, κλίμακες διαβάθμισης, πίνακες, γραφικές απεικονίσεις κ.λ.π). Στο τέλος πραγματοποιείται μία τελική επεξεργασία των δεδομένων και τέλος προκύπτουν τα απαιτούμενα συμπεράσματα. Σε γενικές γραμμές η μέθοδος ανάλυσης περιεχομένου είναι μία αρκετά χρήσιμη διαδικασία, ενώ την ίδια στιγμή θα χαρακτηριζόταν και μία πολύ δύσκολη διαδικασία κυρίως όταν αφορά τη διερεύνηση δύσκολων χαρακτηριστικών της επικοινωνίας (Δημητρόπουλος, 2001).

Έτσι λοιπόν στην παρούσα έρευνα μετά την ολοκλήρωση της ανάλυσης περιεχομένου προέκυψαν οι μορφές στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία, από το χώρο εργασίας τους και υπολογίστηκε η συχνότητα εμφάνισής τους, όπως προέκυψαν από τις σε βάθος συνεντεύξεις. Η κατηγοριοποίηση των μορφών στήριξης έγινε στις τέσσερις βασικές κατηγορίες οι οποίες είναι: α) θετική πρακτική, β) αρνητική πρακτική, γ) θετική συναισθηματική και δ) αρνητική συναισθηματική. Όπως έχει ήδη ειπωθεί πιο πάνω, εντός του πλαισίου αυτών των μορφών συμπεριλαμβάνονται και οι σχετικές υπό μορφές οι οποίες προέκυψαν έπειτα από την ομαδοποίηση των παραδειγμάτων που έδωσαν οι ερωτώμενοι/ ες.



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

Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων που συλλέχθηκαν ακολουθήθηκε μία χρονοβόρα διαδικασία συγκέντρωσης όλων των απαραίτητων δεδομένων, ώστε να δημιουργηθεί ένα συνολικό αρχείο για τον κάθε συμμετέχοντα. Πιο αναλυτικά στο συνολικό αρχείο του κάθε συμμετέχοντα συμπεριελήφθησαν τα δημογραφικά στοιχεία και τα κυριότερα σημεία της συνέντευξης του κάθε ερωτώμενου. Κατά την απομαγνητοφώνηση των σε βάθος συνεντεύξεων και των 14 συμμετεχόντων, διαχωρίστηκαν τα σχόλια, τα παραδείγματα και όλες εκείνες οι σημαντικές πληροφορίες που έδωσε ο κάθε ερωτώμενος οι οποίες παρέπεμπαν σε μορφές κοινωνικής στήριξης τις οποίες λάμβαναν. Στη συνέχεια αυτά τα σχόλια-παραδείγματα του κάθε ερωτώμενου καθώς ήταν πολλά σε αριθμό, έπρεπε να ομαδοποιηθούν σε πιο γενικές κατηγορίες – υπό κατηγορίες και αυτές στη συνέχεια χωρίστηκαν στις τέσσερις βασικές μορφές στήριξης: α) θετική πρακτική στήριξη, β) αρνητική πρακτική στήριξη, γ) θετική συναισθηματική στήριξη, δ) αρνητική συναισθηματική στήριξη.

Αυτή η διαδικασία στην οποία εφαρμόστηκε η ανάλυση περιεχομένου (content analysis) ακολουθήθηκε για τον κάθε ένα ερωτώμενο, ενώ μόλις ολοκληρώθηκε για τον σύνολο των συμμετεχόντων, προσμετρήθηκαν και παρατηρήθηκαν τα συνολικά αποτελέσματα ώστε να εντοπιστούν ποιες μορφές εργασιακής κοινωνικής στήριξης λαμβάνουν τα άτομα με ακουστική αναπηρία. Στη συνέχεια υπολογίστηκε και η συχνότητα αναφοράς στην θετική και αρνητική πρακτική αλλά και στη θετική και αρνητική συναισθηματική στήριξη, ενώ διαχωρίστηκαν και οι μορφές που φαίνεται να εμφανίζονται με τη μεγαλύτερη συχνότητα. Στη συνέχεια βρέθηκαν οι διαφορές που παρατηρούνται συνολικά ανάμεσα στην θετική (πρακτική και συναισθηματική) στήριξη και στην αρνητική (πρακτική και συναισθηματική). Βεβαίως το ίδιο έγινε για τον εντοπισμό των διαφορών συνολικά για την πρακτική (θετική και αρνητική) στήριξη σε σύγκριση με τη συνολική συναισθηματική (θετική και αρνητική) στήριξη. Τέλος εντοπίστηκε εάν το φύλο και ο τομέας εργασίας επηρεάζει την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης.

Παρακάτω παρουσιάζονται όλοι οι πίνακες με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις με τους εργαζομένους με ακουστική αναπηρία, αναφορικά με τις μορφές στήριξης που λαμβάνουν στο χώρο εργασίας τους, μαζί με τη συχνότητα αναφοράς τους.

Είναι σημαντικό να το τονιστεί ότι για την κατάταξη και ομαδοποίηση των σχολίων-στις υπό-κατηγορίες αλλά και τις βασικές μορφές στήριξης που συλλέχθηκαν από τους

ερωτώμενους, η ερευνήτρια στηρίχθηκε σε μεγάλο βαθμό στην έρευνα του κ. Παπαδόπουλου και της κ. Παπακωνσταντίνου (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010).

### 3.1 Συγκεντρωτικοί πίνακες

#### Πίνακας 1

*Δηλώσεις των συμμετεχόντων για τη θετική πρακτική στήριξη*

<b>Θετική Πρακτική Στήριξη</b>	
1. Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας.	50
2. Βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα	32
3. Πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών	30
4. Βοήθεια ώστε ο/η εργαζόμενος να «ταιριάξει» στο χώρο εργασίας.	23
5. Το περιβάλλον εργασίας δίνει τη δυνατότητα και στηρίζει τον/την εργαζόμενο/η με ακουστική αναπηρία στη διεκδίκηση των εργασιακών του/της δικαιωμάτων.	15
6. Επικοινωνία μέσω νοηματικής	14
7. Ύπαρξη διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	13
8. Ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας. (π.χ. φως προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π).	8
9. Διευκόλυνση επικοινωνίας με την αφαίρεση των μασκών.	8
10. Αναγνώριση της στιγμής που ο/η εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια.	7
11. Ορθή διαχείριση των προβληματικών καταστάσεων από τα άτομα του εργασιακού χώρου προς όφελος του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία (ώθηση-βοήθεια εργασιακής προόδου)	7
12. Οι συνάδελφοι αναλαμβάνουν ευθύνες με τις οποίες δυσκολεύεται ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία, χωρίς να δυσανασχετούν.	6
13. Παραχώρηση άδειας όταν κρίνεται αναγκαίο.	5
14. Δυνατότητα αυτουπεράσπισης σε διαμάχες- διαπληκτισμούς.	4
15. Ανεξαρτησία, ελεύθερη βούληση σε εργασιακά ζητήματα	4
16. Ενασχόληση του εργαζομένου με αναπηρία, μόνο με ευθύνες τις οποίες είναι σε θέση να εκτελέσει.	3
17. Το εργασιακό περιβάλλον εφαρμόζει και στηρίζει τις νομικές διαφοροποιήσεις που αφορούν την εργασία των ατόμων με αναπηρία.	3
18. Βοήθεια στην εύρεση πραγμάτων	2

19. Βοήθεια σε προσωπικά ή εργασιακά έγγραφα	2
20. Ανταπόκριση των συναδέλφων στις υποδείξεις του ατόμου με αναπηρία σχετικά με το πώς να τον/την προσεγγίζουν-απευθύνονται-μιλούν.	2
21. Οικονομική ενίσχυση προς το άτομο με αναπηρία.	2
22. Το εργασιακό περιβάλλον υπερασπίζεται το άτομο με αναπηρία στις δύσκολες καταστάσεις.	2
23. Επανάληψη πληροφοριών, χωρίς δυσανασχέτηση.	1
24. Της/του απευθύνονται με ευγενικό τρόπο.	1

**Σύνολο**

**244**

Σε αυτό τον πίνακα παρατίθενται οι μορφές θετικής πρακτικής στήριξης, οι οποίες στο σύνολο είναι 24, η συχνότητα εμφάνισης των μορφών υπολογίστηκε συνολικά στις 244 περιπτώσεις, με πιο συχνές μορφές τις: 1) Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας (n= 50), Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο Β., 44 ετών:

*«Μόνο που επικοινωνώ είναι το πιο σημαντικό αυτό, για μένα έχει τη μεγαλύτερη αξία, το ότι με πλησιάζουν οι άνθρωποι προσπαθούν και επικοινωνώ.... Στην ύδρευση ήταν πάρα πολλά τα άτομα και πολύ μικρή η προσπάθεια. Στο δήμο είναι ακριβώς το αντίθετο ...είμαι ένα λουλουδάκι που με ποτίζουν και ανθίζω!»*

Όπως η Ε., ετών 44 αναφέρει ότι:

*«Κάποιοι μου μιλούσαν και γραπτά επικοινωνούσαν μαζί μου και με αυτόν τον τρόπο και τώρα με τις μάσκες που είχαμε ενδιαφέρθηκαν στο να επικοινωνήσουν ακόμα και γραπτά ...Δεν το άφησαν...»*

2) τη βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα (n=32):

Η Α., ετών 39 λέει ότι:

*«Το σημαντικό για μένα είναι ότι ο εργοδότης και οι συνάδελφοι μου με βοήθησαν πάρα πολύ, εξοικειώθηκα πάρα πολύ γρήγορα»*

3) πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών (n=30):

Όπως και η Ε., ετών 33 τονίζει ότι:

«Η δασκάλα που εκείνη αναλαμβάνει, ενημερώνει για οτιδήποτε συμβαίνει κι εμένα μου λένε τα βασικά αυτά που χρειάζονται όταν θα ξαναδώ, όταν θα ξανά έχω το παιδί θα με ενημερώσουν..»

## Πίνακας 2

### Δηλώσεις των συμμετεχόντων για την αρνητική πρακτική στήριξη

Αρνητική Πρακτική Στήριξη	
1. Δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία.	54
2. Ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα.	29
3. Άρνηση ή ελλιπής παροχή έμπρακτης στήριξης. (ή όχι στο βαθμό που θα έπρεπε.)	18
4. Αναγκαστική συμμετοχή του/της εργαζομένου με αναπηρία σε εργασιακές ευθύνες που δεν μπορεί ανταπεξέλθει.	11
5. Καταπάτηση δικαιωμάτων (π.χ. χαμηλότερος μισθός, ένσημα, άδειες).	11
6. Καμία αναγνώριση σε ποιο σημείο το άτομο με αναπηρία να χρειάζεται βοήθεια.	9
7. Απουσία ειδικού τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας (π.χ ειδικό προειδοποιητικό φως).	9
8. Μη διευκόλυνση επικοινωνίας μέσω μασκών.	9
9. Άγνοια και άρνηση χρήση νοηματικής γλώσσας.	8
10. Το εργασιακό περιβάλλον αγνοεί τις υποδείξεις των εργαζομένων με αναπηρία ή δεν γνωρίζει πως να τους προσεγγίσει.	8
11. Το εργασιακό περιβάλλον δεν αναλαμβάνει ευθύνες τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ανταπεξέλθει.	7
12. Καμία προσπάθεια για το πώς θα "ταιριάξει" το άτομο με αναπηρία στο χώρο εργασίας.	7
13. Αποκλειστική στήριξη των υπολοίπων εργαζομένων στις γνώσεις του ατόμου με ακουστική αναπηρία, πράγμα που καταλήγει κουραστικό.	7
14. Απουσία διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	6
15. Υπερπροστασία σε διάφορα εργασιακά ζητήματα.	4
16. Λανθασμένο πόστο- θέση εργασίας.	4
17. Έλλειψη ελαστικότητας και κατανόησης σε θέματα αδείας.	2
18. Επιθυμία της διεύθυνσης να μεταθέσει σε άλλο χώρο εργασίας το άτομο με την ακουστική αναπηρία εξαιτίας της κατάστασής του/της.	2
19. Καμία αλληλοβοήθεια μεταξύ συναδέλφων.	2

20. Έλλειψη ασφάλειας (π.χ ατυχήματα, ή ψυχολογική αβεβαιότητα ).	2
21. Άγνοια του χώρου εργασίας, για τα δικαιώματα των εργαζομένων με αναπηρία.	1
22. Απαγόρευση πρωτοβουλιών από τη διεύθυνση.	1
<b>Σύνολο</b>	<b>211</b>

---

Οι μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης είναι 22 με συχνότητα αναφοράς 211 συνολικά περιπτώσεις και οι κυριότερες από αυτές είναι: 1) Η δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία (n=54), Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο Β., 44 ετών:

*«Υπήρχε έλλειψη επικοινωνίας σε εμάς νομίζω ήταν ελάχιστος χρόνος που επικοινωνούσαμε επικοινωνία που για μένα ήταν το βασικό αρνητικό στην προηγούμενη δουλειά μου, είναι σαν να καλύπτει τα πάντα! Είναι σαν ένα πέπλο που σκεπάζει οτιδήποτε άλλο!»*

Ομοίως η Ε., 44 ετών λέει ότι:

*«Είναι ότι πολλές φορές με σταματάνε, με κουράζει το θέμα της επικοινωνίας και με κουράζει ότι τι πρέπει να λέω συνέχεια τα ίδια πράγματα δηλαδή δεν μπορείς να γυρνάς το κεφάλι σου όταν σου μιλάω δεν μπορεί να μη με σέβεσαι με αυτό τον τρόπο».*

2) Ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα (n=29), . Η Β., ετών 41 το επιβεβαιώνει λέγοντας ότι:

*«Οι καθηγητές μεταξύ τους μιλούσαν, συζητούσαν, καταλάβαινα ότι κάτι υπήρχε στην ατμόσφαιρα απλά ήμουν απόμακρη δεν μπορούσα να συμμετέχω σε όλο αυτό και με ενημέρωναν πάντα τελευταία».*

Όπως και ο Α., ετών 55:

*«Δε με ενημερώνει κάνεις, πρέπει τελευταία στιγμή να ρωτάω συνέχεια και να λέω τι λένε, τι λένε, τι λένε; Αφού δεν καταλαβαίνω ..οπότε δεν τους λέω κάτι και φεύγω. Δεν καταλαβαίνω..!»*

### Πίνακας 3

#### Δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών για τη θετική συναισθηματική στήριξη

Θετική Συναισθηματική Στήριξη	
1. Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο.	37
2. Ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	34
3. Εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της.	29
4. Δεν φοβάται/διστάζει να ζητήσει βοήθεια όταν αντιμετωπίζει πρόβλημα.	25
5. Αποδοχή του ατόμου με αναπηρία.	24
6. Τον/την κάνουν να νιώθει μέλος της ομάδας, μέσω ομαδικής συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.	23
7. Τον/την αντιμετωπίζουν με ισότητα στο χώρο εργασίας.	22
8. Αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία.	22
9. Δημιουργία καλών- φιλικών σχέσεων με τα άτομα του εργασιακού χώρου.	22
10. Ο/η εργαζόμενος είναι επιθυμητός και προσκαλείται σε δραστηριότητες-εξόδους, εκτός εργασίας.	21
11. Εμπιστοσύνη προς τον/την εργαζόμενο/η με αναπηρία.	20
12. Παροχή συμβουλών όταν είναι αναγκαίο.	17
13. Σεβασμός προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	16
14. Ευγενική αντιμετώπιση του λάθους.	15
15. Εξαιρετική εργασιακή επίδοση/γνώσεις- και θέση στην εργασία.	15
16. Λαμβάνει έπαινο για τα επιτεύγματά του/της.	10
17. Νιώθει ότι υπάρχει κάποιος που τον νοιάζεται, που υπάρχει αλληλοβοήθεια και μπορεί να βασιστεί όταν έχει προβλήματα.	9
18. Ενθάρρυνση για εργασιακή πρόοδο.	8
19. Κατανόηση των αναγκών και των δυσκολιών του ατόμου με αναπηρία.	8
20. Κατανόηση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με το ακουστικό.	7
21. Τα άτομα στο χώρο εργασίας είναι πρόθυμα να ακούσουν τις δυσκολίες του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	6
22. Ο/η εργαζόμενος/η νιώθει ικανός/η και χρήσιμος/η στο χώρο εργασίας.	5

23. Ο/η εργαζόμενος κρίνει ότι έχει τοποθετηθεί σε σωστό πόστο-θέση εργασίας.	4
24. Εισπράττει αγάπη από το χώρο εργασίας.	4
25. Νιώθει ικανοποίηση και χαρά από το χώρο εργασίας.	3
26. Ευγενική και πρόσχαρη συμπεριφορά προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	1
27. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία είναι ασφάλεια και σιγουριά στο χώρο εργασίας.	1
<b>Σύνολο</b>	<b>408</b>

Οι μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης είναι σύνολο 27, ενώ 408 είναι η συνολική συχνότητα αναφοράς σε αυτή τη μορφή. Με κυριότερες τις εξής μορφές: 1) Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο (n=37):

Όπως χαρακτηριστικά επιβεβαιώνει ο Κ., ετών 40:

*«Αν υπάρξει κάτι που μπορεί κάποιος να έχει πει και να μην το έχω κατανοήσει και το ρωτήσω, θα μου το ζανά εξηγήσει, φυσικά σε προσωπικό επίπεδο»*

2) το ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία (n=34):

Όπως δηλώνει η Α., 39 ετών:

*«Αυτά τα άτομα από μόνα τους ένιωθαν ότι ενδιαφέρονται. Είχα μερικές φορές ένιωθα αυτή την συναισθηματική στήριξη».*

Ομοίως και η Ε., 44 ετών λέει ότι:

*«ναι ναι ενδιαφέρονται με ρωτάνε παράδειγμα αν είναι κάτι που δεν μπορώ, δεν ξέρω που να το βρω ή που να απευθυνθώ ή κάτι που να συμβαίνει έξω έρχονται και με βοηθάνε»*

και 3) η εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου/ης, (δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της) (n=29),

Όπως αναφέρει ο Α., ετών 55:

*«και σιγά-σιγά έχω φτάσει στο σημείο να τους βοηθάω εγώ τους άλλους».*

## Πίνακας 4

### Δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών για την αρνητική συναισθηματική στήριξη

Αρνητική Συναισθηματική Στήριξη	
1. Στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνο τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία	37
2. Τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση.	36
3. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση.	26
4. Αδιαφορία ή κανένα ενδιαφέρον, για τις ανάγκες του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία.	17
5. Άδικες κατηγορίες (είτε εν γνώση είτε εν αγνοία του) για λάθη το άτομο με αναπηρία εξαιτίας της αδυναμίας της ακουστικής ικανότητάς του/της.	17
6. Εχθρική και υβριστική συμπεριφορά που επιφέρει ψυχολογική εξασθένιση και επιβάρυνση προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	13
7. Έλλειψη σεβασμού προς το άτομο με αναπηρία.	12
8. Αμηχανία και βεβιασμένες απόψεις μόνο κατά την πρώτη επαφή με το άτομο που έχει την αναπηρία. (π.χ. οίκτος, δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας)	11
9. Εκμετάλλευση του ατόμου με αναπηρία.	9
10. Δεν υπάρχει ισότητα στο χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει διαφορετικός.	7
11. Επισήμανση λάθους με αγενή-απότομο τρόπο.	7
12. Δεν προσκαλείται σε εξόδους -δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου.	7
13. Αφελείς συμπεριφορές και χλευαστική-περιπαικτική συμπεριφορά προς τον/την εργαζόμενο/η εξαιτίας της αναπηρίας που έχει.	6
14. Παροχή υπερβολικού επαίνου ή υπερβολικής βοήθειας, χωρίς να είναι απαραίτητο.	5
15. Αδιαφορία για την ακουστική αναπηρία του εργαζομένου.	5
16. Δυσανασχέτηση από το εργασιακό περιβάλλον κατά την ανάγκη του ατόμου με αναπηρία για την όποια βοήθεια.	5
17. Άρνηση των συναδέλφων ως προς την αποδοχή ύπαρξης του διερμηνέα στο χώρο εργασίας.	5
18. Αγνόηση των ατόμων με ακουστική αναπηρία (π.χ. εξαιτίας της υπέρμετρης χρήσης της τεχνολογίας).	4
19. Έλλειψη εμπιστοσύνης.	4
20. Έλλειψη κινήτρου στη δουλειά.	3



21. Επιθυμία των συναδέλφων-υπευθύνων να εμποδίσουν άτομο με αναπηρία ή να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί υποβάλλοντάς τον σε δυσκολίες.	3
22. Μη αποδοχή – μη ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας.	3
23. Καμία αναγνώριση της συνεισφοράς του/της.	2
24. Καχυποψία και επιφυλακτικότητα ως προς τις σχέσεις με το άτομο που έχει την ακουστική αναπηρία.	2
25. Εκφοβιστική συμπεριφορά προς το άτομο με αναπηρία.	2
26. Αποθάρρυνση του ατόμου με αναπηρία.	1

**Σύνολο**

**249**

Οι μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης που προέκυψαν συνολικά είναι 26 και η συνολική συχνότητα αναφοράς αυτής είναι 249 περιπτώσεις. Οι κυριότερες είναι: 1) Τα στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνοι τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία (n= 37), Μία από τις πιο χαρακτηριστικές αναφορές σχετικά με αυτό ήταν του Β., 44 ετών:

*«Ήμουν σε μία αποθήκη, θεωρούσαν αυτό. Το ότι είμαι κωφός και είναι καλύτερα να μείνει εκεί. Να μείνει μόνος του, δεν μπορεί να εξυπηρετήσει, δεν μπορεί να κάνει κάτι*

*άλλο...*

*ήμουν σε μία αποθήκη, θεωρούσαν αυτό..».*

Όπως και της Β., 41 χρονών:

*«νομίζω ότι ένιωθαν ότι δεν μπορώ, δεν έχω τις ικανότητες, εγώ όμως είχα τις ικανότητες, μπορούσα, αυτό με στεναχωρούσε.... Υπήρχε και ακόμη μία βαρήκοη που ήταν πιο δύσκολο για εκείνη... Και νόμιζαν ότι όλοι ήμασταν το ίδιο, ότι έχουμε όλοι τις ίδιες δυνατότητες, ότι βρισκόμαστε όλοι μαζί, σε ένα καζάνι μας είχαν βάλει, όχι δεν είναι έτσι!*

2) οι τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση (n= 36):

Σχολιάζοντας επίσης η Α., ετών 39:

*«ήτανε τυπικά για μένα τα πράγματα έκανα τη δουλειά μου και έφευγα».*

3) ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση (n= 26). Η Β., 41 χρονών είπε σχετικά με αυτό πως:

«νιώθω ότι ήμουν απομονωμένη στα υπόλοιπα σχολεία ως κωφή, ότι είχα ένα άλλο ρόλο».

Οι παραπάνω πίνακες (1,2,3,4) παρουσιάζουν όλες αλλά και τις κυριότερες μορφές στήριξης που προκύπτουν, όπως ήδη έχουν αναφερθεί κάτω από κάθε σχετικό πίνακα. Επίσης φαίνεται ότι οι μορφές θετικής πρακτικής στήριξης (n=24) είναι περισσότερες από τις μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης (n= 22). Όπως και οι αναφορές στη θετική πρακτική στήριξη (n= 244) είναι περισσότερες από αυτές στην αρνητική πρακτική στήριξη (n=211).

Σχετικά με τις μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης (n= 27) είναι επίσης περισσότερες από τις μορφές της αρνητικής συναισθηματικής στήριξης (n= 26) και οι αναφορές στη θετική συναισθηματική στήριξη (n= 408) είναι κατά πολύ περισσότερες από τις αναφορές στην αρνητική συναισθηματική στήριξη (n=249).

Συνεπώς προκύπτει ότι οι θετικές μορφές στήριξης (πρακτική και συναισθηματική) είναι περισσότερες τόσο αναφορικά με τις συνολικές μορφές που αναφέρθηκαν (n=51) όσο και στα περιστατικά που δηλώθηκαν (n= 652) σε σύγκριση με τις μορφές (n= 48) και τις αναφορές (n=460) της αρνητικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής).

Ομοίως οι συμμετέχοντες φαίνεται να δέχονται μεγαλύτερη συναισθηματική στήριξη (θετική και αρνητική) καθώς οι μορφές (n=53) της συγκεκριμένης μορφής συνολικά είναι περισσότερες από τις δηλωθείσες μορφές της πρακτικής στήριξης (θετικής και αρνητικής) (n=46). Ομοίως και οι αναφορές στην συναισθηματική στήριξη (n=657) είναι πολύ περισσότερες από τις αυτές στην πρακτική στήριξη (n=455).

## Πίνακας 5

*Φύλο: Δηλώσεις ανδρών για τη λήψη θετικής πρακτικής στήριξης*

---

<b>Θετική Πρακτική Στήριξη</b>	
1. Ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας. (π.χ. φως προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π).	22
2. Παραχώρηση άδειας όταν κρίνεται αναγκαίο	19

---

3. Βοήθεια ώστε ο/η εργαζόμενος να «ταιριάξει» στο χώρο εργασίας.	12
4. Ενασχόληση του εργαζομένου με αναπηρία, μόνο με ευθύνες τις οποίες είναι σε θέση να εκτελέσει.	11
5. Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας.	5
6. Αναγνώριση της στιγμής που ο/η εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια.	4
7. Πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών.	3
8. Δυνατότητα αυτουπεράσπισης σε διαμάχες- διαπληκτισμούς.	3
9. Βοήθεια στην εύρεση πραγμάτων	3
10. Επικοινωνία μέσω νοηματικής	3
11. Επανάληψη πληροφοριών, χωρίς δυσανασχέτηση.	3
12. Ύπαρξη διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	2
13. Το εργασιακό περιβάλλον εφαρμόζει και στηρίζει τις νομικές διαφοροποιήσεις που αφορούν την εργασία των ατόμων με αναπηρία.	2
14. Της/του απευθύνονται με ευγενικό τρόπο.	2
15. Ορθή διαχείριση των προβληματικών καταστάσεων από τα άτομα του εργασιακού χώρου προς όφελος του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία (ώθηση-βοήθεια εργασιακής προόδου)	2
16. Το περιβάλλον εργασίας δίνει τη δυνατότητα και στηρίζει τον/την εργαζόμενο/η με ακουστική αναπηρία στη διεκδίκηση των εργασιακών του/της δικαιωμάτων.	1
17. Βοήθεια σε προσωπικά ή εργασιακά έγγραφα.	1
18. Διευκόλυνση επικοινωνίας με την αφαίρεση των масκών.	1
19. Ανεξαρτησία, ελεύθερη βούληση σε εργασιακά ζητήματα.	1
20. Ανταπόκριση των συναδέλφων στις υποδείξεις του ατόμου με αναπηρία σχετικά με το πώς να τον/την προσεγγίζουν-απευθύνονται-μιλούν.	1
21. Οικονομική ενίσχυση προς το άτομο με αναπηρία	1
22. Το εργασιακό περιβάλλον υπερασπίζεται το άτομο με αναπηρία στις δύσκολες καταστάσεις.	1

**Σύνολο**

**103**

Ο πίνακας δείχνει 22 μορφές θετικής πρακτικής στήριξης στους άνδρες, με συχνότητα εμφάνισης 103 περιπτώσεις με τις πιο σημαντικές να είναι: Ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας. (π.χ. φως

προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π). (n=22) και ααραχώρηση άδειας όταν κρίνεται αναγκαίο (n=19).

## Πίνακας 6

*Φύλο: Δηλώσεις ανδρών για τη λήψη αρνητικής πρακτικής στήριξης*

<b>Αρνητική Πρακτική Στήριξη</b>	
1. Δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία.	25
2. Καταπάτηση δικαιωμάτων (π.χ. χαμηλότερος μισθός, ένσημα, άδειες)	11
3. Ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα.	10
4. Άρνηση ή ελλιπής παροχή έμπρακτης στήριξης. (ή όχι στο βαθμό που θα έπρεπε.)	7
5. Αναγκαστική συμμετοχή του/της εργαζομένου με αναπηρία σε εργασιακές ευθύνες που δεν μπορεί ανταπεξέλθει.	6
6. Απουσία ειδικού τεχνολογικού μέσου για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας (π.χ ειδικό προειδοποιητικό φως).	6
7. Το εργασιακό περιβάλλον αγνοεί τις υποδείξεις των εργαζομένων με αναπηρία ή δεν γνωρίζει πως να τους προσεγγίσει.	6
8. Το εργασιακό περιβάλλον δεν αναλαμβάνει ευθύνες τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ανταπεξέλθει.	5
9. Καμία προσπάθεια για το πώς θα "ταιριάζει" το άτομο με αναπηρία την όποια ικανότητα του στη δουλειά.	4
10. Αποκλειστική στήριξη των υπολοίπων εργαζομένων στις γνώσεις του ατόμου με ακουστική αναπηρία, πράγμα που καταλήγει κουραστικό.	4
11. Καμία αναγνώριση σε ποιο σημείο το άτομο με αναπηρία να χρειάζεται βοήθεια.	2
12. Έλλειψη ελαστικότητας και κατανόησης σε θέματα αδείας.	2
13. Μη διευκόλυνση επικοινωνίας μέσω μασκών.	2
14. Άγνοια και άρνηση χρήση νοηματικής γλώσσας.	2
15. Καμία αλληλοβοήθεια μεταξύ συναδέλφων.	2
16. Έλλειψη ασφάλειας (π.χ. ατυχήματα, ή ψυχολογική αβεβαιότητα ).	2
17. Υπερπροστασία σε διάφορα εργασιακά ζητήματα.	1
18. Απουσία διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	1
<b>Σύνολο</b>	<b>98</b>

Οι μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης στους άνδρες είναι 18 και η συχνότητα αναφοράς είναι στις 98 περιπτώσεις, ενώ η κυριότερη από αυτές είναι: η δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία (n=25).

## Πίνακας 7

*Φύλο: Δηλώσεις ανδρών για τη λήψη θετικής συναισθηματικής στήριξης*

<b>Θετική Συναισθηματική Στήριξη</b>	
1. Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο.	18
2. Ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	17
3. Αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία.	15
4. Ύπαρξη ισότητας στο χώρο εργασίας.	14
5. Αποδοχή του ατόμου με αναπηρία.	14
6. Εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της.	12
7. Δεν φοβάται/διστάζει να ζητήσει βοήθεια όταν αντιμετωπίζει πρόβλημα.	12
8. Τον/την κάνουν να νιώθει μέλος της ομάδας, μέσω ομαδικής συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.	12
9. Παροχή συμβουλών όταν είναι αναγκαίο.	11
10. Ο/η εργαζόμενος είναι επιθυμητός και προσκαλείται σε δραστηριότητες-εξόδους, εκτός εργασίας.	9
11. Δημιουργία καλών- φιλικών σχέσεων με τα άτομα του εργασιακού χώρου.	9
12. Εξαιρετική εργασιακή επίδοση/γνώσεις- και θέση στην εργασία.	7
13. Ευγενική αντιμετώπιση του λάθους.	6
14. Εμπιστοσύνη προς τον/την εργαζόμενο/η με αναπηρία.	6
15. Κατανόηση των αναγκών και των δυσκολιών του ατόμου με αναπηρία.	6
16. Νιώθει ότι υπάρχει κάποιος που τον νοιάζεται, που υπάρχει αλληλοβοήθεια και μπορεί να βασιστεί όταν έχει προβλήματα.	5
17. Σεβασμός προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	5

18. Λαμβάνει έπαινο για τα επιτεύγματά του/της.	5
19. Κατανόηση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με το ακουστικό.	5
20. Ενθάρρυνση για εργασιακή πρόοδο.	3
21. Τα άτομα στο χώρο εργασίας είναι πρόθυμα να ακούσουν τις δυσκολίες του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	3
22. Ο/η εργαζόμενος κρίνει ότι έχει τοποθετηθεί σε σωστό πόστο-θέση εργασίας.	3
23. Εισπράττει αγάπη από το χώρο εργασίας.	1
24. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει ασφάλεια και σιγουριά στο χώρο εργασίας.	1

**Σύνολο**

**199**

Οι μορφές θετικής συναισθηματικής είναι συνολικά 24, αναφέρθηκαν 199 περιπτώσεις και οι πιο συχνές είναι: Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο (n=18), Ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία (n=17), αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία (n=15).

## Πίνακας 8

*Φύλο: Δηλώσεις ανδρών για τη λήψη αρνητικής συναισθηματικής στήριξης*

### Αρνητικής Συναισθηματικής Στήριξη

1. Στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνα τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία.	20
2. Τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση.	18
3. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση.	12
4. Εχθρική και υβριστική συμπεριφορά που επιφέρει ψυχολογική εξασθένιση και επιβάρυνση προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	10
5. Άδικες κατηγορίες (είτε εν γνώση είτε εν αγνοία του) για λάθη το άτομο με αναπηρία εξαιτίας της αδυναμίας της ακουστικής ικανότητάς του/της.	10
6. Αδιαφορία ή κανένα ενδιαφέρον, για τις ανάγκες του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία.	8
7. Εκμετάλλευση του ατόμου με αναπηρία.	8
8. Αμηχανία και βεβιασμένες απόψεις μόνο κατά την πρώτη επαφή με το άτομο που έχει την αναπηρία. (π.χ. οίκτος, δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας)	7
9. Έλλειψη σεβασμού προς το άτομο με αναπηρία.	6

10. Αφελείς συμπεριφορές και χλευαστική-περιπαικτική συμπεριφορά προς τον/την εργαζόμενο/η εξαιτίας της αναπηρίας που έχει.	6
11. Δεν προσκαλείται σε εξόδους -δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου.	5
12. Παροχή υπερβολικού επαίνου ή υπερβολικής βοήθειας, χωρίς να είναι απαραίτητο.	4
13. Δεν υπάρχει ισότητα στο χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει διαφορετικός.	4
14. Επισήμανση λάθους με αγενή-απότομο τρόπο.	4
15. Αγνόηση των ατόμων με ακουστική αναπηρία (π.χ εξαιτίας της υπέρμετρης χρήσης της τεχνολογίας).	4
16. Δυσανασχέτηση από το εργασιακό περιβάλλον κατά την ανάγκη του ατόμου με αναπηρία για την όποια βοήθεια.	4
17. Έλλειψη κινήτρου στη δουλειά.	3
18. Έλλειψη εμπιστοσύνης.	3
19. Αδιαφορία για την ακουστική αναπηρία του εργαζομένου.	2
20. Εκφοβιστική συμπεριφορά προς το άτομο με αναπηρία.	2
21. Καμία αναγνώριση της συνεισφοράς του/της.	1
22. Επιθυμία των συναδέλφων-υπευθύνων να εμποδίσουν άτομο με αναπηρία ή να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί υποβάλλοντάς τον σε δυσκολίες.	1
23. Αποθάρρυνση του ατόμου με αναπηρία.	1

---

## Σύνολο

143

---

Οι μορφές αρνητικής συναισθηματικής για τους άνδρες είναι 23, η συνολική συχνότητα αναφοράς είναι 143 περιπτώσεις με κυριότερες: Στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνο τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία (n=20), τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση (n=18) και ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση (n=12).

## Πίνακας 9

*Φύλο: Δηλώσεις γυναικών για τη λήψη θετικής πρακτικής στήριξης*

---

### Θετική Πρακτική Στήριξη

---

1. Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας.	28
2. Πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών.	18
3. Βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα.	13
4. Επικοινωνία μέσω νοηματικής	13
5. Βοήθεια ώστε ο/η εργαζόμενος να «ταιριάξει» στο χώρο εργασίας.	12
6. Το περιβάλλον εργασίας δίνει τη δυνατότητα και στηρίζει τον/την εργαζόμενο/η με ακουστική αναπηρία στη διεκδίκηση των εργασιακών του/της δικαιωμάτων.	12
7. Ύπαρξη διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	10
8. Διευκόλυνση επικοινωνίας με την αφαίρεση των μασκών.	7
9. Ορθή διαχείριση των προβληματικών καταστάσεων από τα άτομα του εργασιακού χώρου προς όφελος του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία (ώθηση-βοήθεια εργασιακής προόδου)	7
10. Ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας. (π.χ. φως προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π).	5
11. Παραχώρηση άδειας όταν κρίνεται αναγκαία	3
12. Αναγνώριση της στιγμής που ο/η εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια.	3
13. Ανεξαρτησία, ελεύθερη βούληση σε εργασιακά ζητήματα	3
14. Ενασχόληση του εργαζομένου με αναπηρία, μόνο με ευθύνες τις οποίες είναι σε θέση να εκτελέσει.	1
15. Δυνατότητα αντουπεράσπισης σε διαμάχες- διαπληκτισμούς.	1
16. Βοήθεια στην εύρεση πραγμάτων	1
17. Βοήθεια σε προσωπικά ή εργασιακά έγγραφα	1
18. Οι συνάδελφοι αναλαμβάνουν ευθύνες με τις οποίες δυσκολεύεται ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία, χωρίς να δυσανασχετούν.	1
19. Της/του απευθύνονται με ευγενικό τρόπο.	1
20. Το εργασιακό περιβάλλον υπερασπίζεται το άτομο με αναπηρία στις δύσκολες καταστάσεις.	1

---

**Σύνολο**

**141**

Οι μορφές θετικής πρακτικής στήριξης στις γυναίκες είναι 20, αναφέρονται συνολικά 141 περιπτώσεις και οι κυριότερες είναι: Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του



σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας (n=28) και πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών (n=18).

## Πίνακας 10

*Φύλο: Δηλώσεις γυναικών για τη λήψη αρνητικής πρακτικής στήριξης*

<b>Αρνητική Πρακτική Στήριξη</b>	
1. Δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία.	29
2. Ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα.	19
3. Άρνηση ή ελλιπής παροχή έμπρακτης στήριξης. (ή όχι στο βαθμό που θα έπρεπε.)	11
4. Καμία αναγνώριση σε ποιο σημείο το άτομο με αναπηρία να χρειάζεται βοήθεια.	7
5. Μη διευκόλυνση επικοινωνίας μέσω μασκών.	7
6. Άγνοια και άρνηση χρήση νοηματικής γλώσσας.	6
7. Αναγκαστική συμμετοχή του/της εργαζομένου με αναπηρία σε εργασιακές ευθύνες που δεν μπορεί ανταπεξέλθει.	5
8. Απουσία διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	5
9. Λανθασμένο πόστο- θέση εργασίας.	4
10. Υπερπροστασία σε διάφορα εργασιακά ζητήματα.	3
11. Καμία προσπάθεια για το πώς θα "ταιριάξει" το άτομο με αναπηρία την όποια ικανότητα του στη δουλειά.	3
12. Απουσία ειδικού τεχνολογικού μέσου για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας (π.χ ειδικό προειδοποιητικό φως).	3
13. Αποκλειστική στήριξη των υπολοίπων εργαζομένων στις γνώσεις του ατόμου με ακουστική αναπηρία, πράγμα που καταλήγει κουραστικό.	3
14. Το εργασιακό περιβάλλον δεν αναλαμβάνει ευθύνες τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ανταπεξέλθει.	2
15. Επιθυμία της διεύθυνσης να μεταθέσει σε άλλο χώρο εργασίας το άτομο με την ακουστική αναπηρία εξαιτίας της κατάστασής του/της.	2
16. Το εργασιακό περιβάλλον αγνοεί τις υποδείξεις των εργαζομένων με αναπηρία ή δεν γνωρίζει πως να τους προσεγγίσει.	2
17. Άγνοια του χώρου εργασίας, για τα δικαιώματα των εργαζομένων με αναπηρία.	1
18. Απαγόρευση πρωτοβουλιών από τη διεύθυνση.	1
<b>Σύνολο</b>	<b>113</b>

Οι μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης στις γυναίκες είναι 18, με 113 αναφορές σε αυτής της μορφής και με κυριότερες τις: Δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία (n=29) και ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα (n=19).

## Πίνακας 11

*Φύλο: Δηλώσεις γυναικών για τη λήψη θετικής συναισθηματικής στήριξης*

<b>Θετική Συναισθηματική Στήριξη</b>	
1. Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο.	19
2. Ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	17
3. Εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της.	17
4. Εμπιστοσύνη προς τον/την εργαζομενο/η με αναπηρία.	14
5. Δημιουργία καλών- φιλικών σχέσεων με τα άτομα του εργασιακού χώρου.	13
6. Δεν φοβάται/διστάζει να ζητήσει βοήθεια όταν αντιμετωπίζει πρόβλημα.	13
7. Ο/η εργαζόμενος είναι επιθυμητός και προσκαλείται σε δραστηριότητες-εξόδους, εκτός εργασίας.	12
8. Σεβασμός προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	11
9. Τον/την κάνουν να νιώθει μέλος της ομάδας, μέσω ομαδικής συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.	11
10. Αποδοχή του ατόμου με αναπηρία.	10
11. Ευγενική αντιμετώπιση του λάθους.	9
12. Ύπαρξη ισότητας στο χώρο εργασίας.	8
13. Εξαιρετική εργασιακή επίδοση/γνώσεις- και θέση στην εργασία.	8
14. Αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία.	7
15. Παροχή συμβουλών όταν είναι αναγκαίο.	6
16. Ενθάρρυνση για εργασιακή πρόοδο.	5
17. Λαμβάνει έπαινο για τα επιτεύγματά του/της.	5
18. Ο/η εργαζόμενος/η νιώθει ικανός/η και χρήσιμος/η στο χώρο εργασίας.	5

19. Νιώθει ότι υπάρχει κάποιος που τον νοιάζεται, που υπάρχει αλληλοβοήθεια και μπορεί να βασιστεί όταν έχει προβλήματα.	4
20. Τα άτομα στο χώρο εργασίας είναι πρόθυμα να ακούσουν τις δυσκολίες του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	3
21. Νιώθει ικανοποίηση και χαρά από το χώρο εργασίας.	3
22. Εισπράττει αγάπη από το χώρο εργασίας.	3
23. Κατανόηση των αναγκών και των δυσκολιών του ατόμου με αναπηρία.	2
24. Κατανόηση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με το ακουστικό.	2
25. Ο/η εργαζόμενος κρίνει ότι έχει τοποθετηθεί σε σωστό πόστο-θέση εργασίας.	1
26. Ευγενική και πρόσχαρη συμπεριφορά προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	1

**Σύνολο**

**209**

Ο παραπάνω πίνακας δείχνει τις μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης που είναι 26. Οι αναφορές σε αυτή τη μορφή στήριξης είναι 209 και οι πιο συχνές είναι: Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο (n=19), ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία (n=17), εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της (n=17).

## Πίνακας 12

*Φύλο: Δηλώσεις γυναικών για τη λήψη αρνητικής συναισθηματικής στήριξης*

### Αρνητική συναισθηματική Στήριξη

1. Τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση.	18
2. Στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνο τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία	17
3. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση.	14
4. Αδιαφορία ή κανένα ενδιαφέρον, για τις ανάγκες του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία.	9
5. Άδικες κατηγορίες (είτε εν γνώση είτε εν αγνοία του) για λάθη το άτομο με αναπηρία εξαιτίας της αδυναμίας της ακουστικής ικανότητάς του/της.	7
6. Έλλειψη σεβασμού προς το άτομο με αναπηρία.	6
7. Άρνηση των συναδέλφων ως προς την αποδοχή ύπαρξης του διερμηνέα στο χώρο εργασίας.	5

8. Αμηχανία και βεβιασμένες απόψεις μόνο κατά την πρώτη επαφή με το άτομο που έχει την αναπηρία. (π.χ. οίκτος, δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας)	4
9. Δεν υπάρχει ισότητα στο χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει διαφορετικός.	3
10. Αδιαφορία για την ακουστική αναπηρία του εργαζομένου.	3
11. Εχθρική και υβριστική συμπεριφορά που επιφέρει ψυχολογική εξασθένιση και επιβάρυνση προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	3
12. Μη αποδοχή – μη ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας.	3
13. Επισήμανση λάθους με αγενή-απότομο τρόπο.	3
14. Επιθυμία των συναδέλφων-υπευθύνων να εμποδίσουν άτομο με αναπηρία ή να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί υποβάλλοντάς τον σε δυσκολίες.	2
15. Καχυποψία και επιφυλακτικότητα ως προς τις σχέσεις με το άτομο που έχει την ακουστική αναπηρία.	2
16. Δεν προσκαλείται σε εξόδους -δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου.	2
17. Παροχή υπερβολικού επαίνου ή υπερβολικής βοήθειας, χωρίς να είναι απαραίτητο.	1
18. Καμία αναγνώριση της συνεισφοράς του/της.	1
19. Δυσανασχέτιση από το εργασιακό περιβάλλον κατά την ανάγκη του ατόμου με αναπηρία για την όποια βοήθεια.	1
20. Έλλειψη εμπιστοσύνης.	1
21. Εκμετάλλευση του ατόμου με αναπηρία.	1
22. Δεν αντιμετωπίζεται με τον ίδιο τρόπο, όπως οι συνάδελφοί του, από τη διεύθυνση.	

## Σύνολο

106

Οι μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης για τις γυναίκες είναι συνολικά 22, αναφέρονται συνολικά 106 περιπτώσεις και οι πιο βασικές είναι: Τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση (n=18), στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνα τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία (n=17) και ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση (n=14).

Σύμφωνα με τους παραπάνω πίνακες (5-12) παρουσιάζονται όλες οι μορφές αλλά και οι κυριότερες από αυτές, που λαμβάνουν τόσο οι άνδρες (n=7) όσο και οι γυναίκες (n=7) με ακουστική αναπηρία από το χώρο εργασίας τους. Προκύπτει λοιπόν ότι οι μορφές θετικής πρακτικής στήριξης (n= 22) που λαμβάνουν οι άνδρες είναι περισσότερες από αυτές που

δέχονται οι γυναίκες (n=20), ενώ οι αναφορές στη θετική πρακτική στήριξη είναι περισσότερες στις γυναίκες (n=141) παρά στους άνδρες (n=103). Από την άλλη οι μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης (n=18) είναι ίδιες και για τα δύο φύλα, ενώ οι αναφορές σε αυτή τη μορφή στήριξης από τις γυναίκες (n=113) είναι περισσότερες σε σύγκριση με τους άνδρες (n=98).

Παρόλα αυτά παρατηρείται επίσης και το εύρημα ότι οι γυναίκες δέχονται περισσότερες μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης (n=26) από τους άνδρες (n=24), όπως επίσης αναφέρουν και πιο πολλά περιστατικά από αυτή τη μορφή (n=209) σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους (n=199). Αντίθετα οι μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης (n=23) εμφανίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό στους άνδρες παρά στις γυναίκες (n=22), όπως επίσης και οι αναφορές των ανδρών σε αυτή τη μορφή είναι αυξημένη (n=143) συγκριτικά με τις γυναίκες (n=106).

Από τους πίνακες προκύπτει ακόμη ότι οι άνδρες συνολικά δέχονται ίδιο αριθμό μορφών θετικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) με τις γυναίκες (n=46). Όμως οι γυναίκες αναφέρουν περισσότερα περιστατικά θετικών μορφών (n=350) από τους άνδρες (n=302). Επιπλέον οι άνδρες δέχονται συνολικά περισσότερες και διαφορετικές μορφές αρνητικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) (n=41) από τις γυναίκες (n=40). Όπως επίσης αναφέρουν και πιο συχνά τις μορφές αυτές (n=241) από τις γυναίκες (n=219).

Επιπρόσθετα από τα δεδομένα των παραπάνω πινάκων φαίνεται επίσης ότι οι άνδρες (n=40) δέχονται σε μεγαλύτερο βαθμό μορφές πρακτικής στήριξης (θετική και αρνητική) από τις γυναίκες (n=38), ενώ οι γυναίκες αναφέρουν περισσότερα περιστατικά πρακτικής στήριξης (n=254) από τους άντρες (n=201). Και τέλος οι γυναίκες λαμβάνουν περισσότερες μορφές συναισθηματικής στήριξης (θετικής και αρνητικής) (n=48) από τους άνδρες (n=47) ενώ οι άνδρες αναφέρουν περισσότερα περιστατικά συναισθηματικής στήριξης (n=342) από τις γυναίκες (n=315).

### **Πίνακας 13**

*Δημόσιος τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη θετικής πρακτικής στήριξης*

---

<b>Θετική Πρακτική Στήριξη</b>	
1. Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας.	35
2. Πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών.	18
3. Βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα.	15

4. Βοήθεια ώστε ο/η εργαζόμενος να «ταιριάξει» στο χώρο εργασίας.	14
5. Το περιβάλλον εργασίας δίνει τη δυνατότητα και στηρίζει τον/την εργαζόμενο/η με ακουστική αναπηρία στη διεκδίκηση των εργασιακών του/της δικαιωμάτων.	14
6. Επικοινωνία μέσω νοηματικής	12
7. Ύπαρξη διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	11
8. Ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας. (π.χ. φως προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π).	4
9. Διευκόλυνση επικοινωνίας με την αφαίρεση των масκών.	4
10. Αναγνώριση της στιγμής που ο/η εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια.	3
11. Οι συνάδελφοι αναλαμβάνουν ευθύνες με τις οποίες δυσκολεύεται ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία, χωρίς να δυσανασχετούν.	3
12. Το εργασιακό περιβάλλον εφαρμόζει και στηρίζει τις νομικές διαφοροποιήσεις που αφορούν την εργασία των ατόμων με αναπηρία.	3
13. Ενασχόληση του εργαζομένου με αναπηρία, μόνο με ευθύνες τις οποίες είναι σε θέση να εκτελέσει.	2
14. Δυνατότητα αυτουπεράσπισης σε διαμάχες- διαπληκτισμούς.	2
15. Βοήθεια στην εύρεση πραγμάτων	2
16. Βοήθεια σε προσωπικά ή εργασιακά έγγραφα.	2
17. Ανεξαρτησία, ελεύθερη βούληση σε εργασιακά ζητήματα.	2
18. Παραχώρηση άδειας όταν κρίνεται αναγκαίο.	1
19. Το εργασιακό περιβάλλον υπερασπίζεται το άτομο με αναπηρία στις δύσκολες καταστάσεις.	1
<b>Σύνολο</b>	<b>148</b>

Οι μορφές θετικής πρακτικής στήριξης στους εργαζομένους του δημόσιου τομέα είναι 19, με αναφορά σε 148 περιπτώσεις. Από αυτές οι κυριότερες είναι: Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας (n=35), Πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών (n=18).

#### **Πίνακας 14**

*Δημόσιος τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη αρνητικής πρακτικής στήριξης*

---

## Αρνητική Πρακτική Στήριξη

---

1. Δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία.	28
2. Ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα.	22
3. Άρνηση ή ελλιπής παροχή έμπρακτης στήριξης. (ή όχι στο βαθμό που θα έπρεπε.)	7
4. Μη διευκόλυνση επικοινωνίας μέσω μασκών.	7
5. Άγνοια και άρνηση χρήση νοηματικής γλώσσας.	7
6. Καμία αναγνώριση σε ποιο σημείο το άτομο με αναπηρία να χρειάζεται βοήθεια.	6
7. Απουσία ειδικού τεχνολογικού μέσου για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας (π.χ ειδικό προειδοποιητικό φως).	6
8. Απουσία διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	6
9. Καμία προσπάθεια για το πώς θα "ταιριάζει" το άτομο με αναπηρία την όποια ικανότητα του στη δουλειά.	5
10. Υπερπροστασία σε διάφορα εργασιακά ζητήματα.	3
11. Το εργασιακό περιβάλλον δεν αναλαμβάνει ευθύνες τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ανταπεξέλθει.	3
12. Αναγκαστική συμμετοχή του/της εργαζομένου με αναπηρία σε εργασιακές ευθύνες που δεν μπορεί ανταπεξέλθει.	3
13. Αποκλειστική στήριξη των υπολοίπων εργαζομένων στις γνώσεις του ατόμου με ακουστική αναπηρία, πράγμα που καταλήγει κουραστικό.	3
14. Λανθασμένο πόστο- θέση εργασίας.	2
15. Επιθυμία της διεύθυνσης να μεταθέσει σε άλλο χώρο εργασίας το άτομο με την ακουστική αναπηρία εξαιτίας της κατάστασής του/της.	2
16. Το εργασιακό περιβάλλον αγνοεί τις υποδείξεις των εργαζομένων με αναπηρία ή δεν γνωρίζει πως να τους προσεγγίσει.	2
17. Άγνοια του χώρου εργασίας, για τα δικαιώματα των εργαζομένων με αναπηρία.	1
18. Απαγόρευση πρωτοβουλιών από τη διεύθυνση.	1

---

**Σύνολο**

**114**

---

Οι μορφές αρνητικής πρακτικής στους εργαζόμενους δημοσίου τομέα είναι 18, με 114 συνολικά αναφορές. Οι πιο συχνά αναφερόμενες είναι: η δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία (n=28) και ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα (n=22).

## Πίνακας 15

*Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη θετικής συναισθηματικής στήριξης*

### Θετική Συναισθηματική Στήριξη

1. Ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	17
2. Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο.	17
3. Εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της.	15
4. Αποδοχή του ατόμου με αναπηρία.	15
5. Δημιουργία καλών- φιλικών σχέσεων με τα άτομα του εργασιακού χώρου.	14
6. Εμπιστοσύνη προς τον/την εργαζόμενο/η με αναπηρία.	13
7. Τον/την κάνουν να νιώθει μέλος της ομάδας, μέσω ομαδικής συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.	12
8. Ύπαρξη ισότητας στο χώρο εργασίας.	11
9. Ο/η εργαζόμενος είναι επιθυμητός και προσκαλείται σε δραστηριότητες- εξόδους, εκτός εργασίας.	10
10. Αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία.	10
11. Σεβασμός προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	9
12. Εξαιρετική εργασιακή επίδοση/γνώσεις- και θέση στην εργασία.	9
13. Δεν φοβάται/διστάζει να ζητήσει βοήθεια όταν αντιμετωπίζει πρόβλημα.	8
14. Ευγενική αντιμετώπιση του λάθους.	7
15. Παροχή συμβουλών όταν είναι αναγκαίο.	7
16. Νιώθει ότι υπάρχει κάποιος που τον νοιάζεται, που υπάρχει αλληλοβοήθεια και μπορεί να βασιστεί όταν έχει προβλήματα.	5
17. Ενθάρρυνση για εργασιακή πρόοδο.	5
18. Λαμβάνει έπαινο για τα επιτεύγματά του/της.	5
19. Τα άτομα στο χώρο εργασίας είναι πρόθυμα να ακούσουν τις δυσκολίες του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	3
20. Ο/η εργαζόμενος/η νιώθει ικανός/η και χρήσιμος/η στο χώρο εργασίας.	3
21. Ο/η εργαζόμενος κρίνει ότι έχει τοποθετηθεί σε σωστό πόστο-θέση εργασίας.	3



22. Κατανόηση των αναγκών και των δυσκολιών του ατόμου με αναπηρία.	2
23. Κατανόηση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με το ακουστικό.	2

<b>Σύνολο</b>	<b>202</b>
---------------	------------

Οι μορφές θετικής συναισθηματικής είναι 23, με συνολικά 202 αναφορές και οι πιο κύριες είναι: το ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία (n=17), η παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο (n=17) και η εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της (n=15).

## Πίνακας 16

*Δημόσιος τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη αρνητικής συναισθηματικής στήριξης*

### Αρνητικής Συναισθηματικής Στήριξης

1. Στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνα τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία	26
2. Τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση.	19
3. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση.	15
4. Αδιαφορία ή κανένα ενδιαφέρον, για τις ανάγκες του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία.	12
5. Άδικες κατηγορίες (είτε εν γνώση είτε εν αγνοία του) για λάθη το άτομο με αναπηρία εξαιτίας της αδυναμίας της ακουστικής ικανότητάς του/της.	8
6. Αμηχανία και βεβιασμένες απόψεις μόνο κατά την πρώτη επαφή με το άτομο που έχει την αναπηρία. (π.χ. οίκτος, δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας)	8
7. Παροχή υπερβολικού επαίνου ή υπερβολικής βοήθειας, χωρίς να είναι απαραίτητο.	5
8. Άρνηση των συναδέλφων ως προς την αποδοχή ύπαρξης του διερμηνέα στο χώρο εργασίας.	5
9. Έλλειψη σεβασμού προς το άτομο με αναπηρία.	4
10. Επισήμανση λάθους με αγενή-απότομο τρόπο.	4
11. Δεν υπάρχει ισότητα στο χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει διαφορετικός.	3
12. Αδιαφορία για την ακουστική αναπηρία του εργαζομένου.	3
13. Εχθρική και υβριστική συμπεριφορά που επιφέρει ψυχολογική εξασθένιση και επιβάρυνση προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	3

14. Μη αποδοχή – μη ενσωμάτωση στο χώρο εργασίας.	3
15. Αγνόηση των ατόμων με ακουστική αναπηρία (π.χ εξαιτίας της υπέρμετρης χρήσης της τεχνολογίας).	3
16. Δυσανασχέτιση από το εργασιακό περιβάλλον κατά την ανάγκη του ατόμου με αναπηρία για την όποια βοήθεια.	3
17. Δεν προσκαλείται σε εξόδους -δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου.	3
18. Καμία αναγνώριση της συνεισφοράς του/της.	2
19. Επιθυμία των συναδέλφων-υπευθύνων να εμποδίσουν άτομο με αναπηρία ή να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί υποβάλλοντάς τον σε δυσκολίες.	2
20. Καχυποψία και επιφυλακτικότητα ως προς τις σχέσεις με το άτομο που έχει την ακουστική αναπηρία.	2
21. Έλλειψη εμπιστοσύνης.	1
22. Εκμετάλλευση του ατόμου με αναπηρία.	1
<b>Σύνολο</b>	<b>135</b>

Στον παραπάνω πίνακα φαίνονται οι 22 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης, με συνολικά 135 αναφορές. Οι πιο συχνές είναι: Τα στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνοι τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία (n=26), οι τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση (n=19) και ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση (n=15).

## Πίνακας 17

*Ιδιωτικός τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη θετικής πρακτικής στήριξης*

<b>Θετική Πρακτική Στήριξη</b>	
1. Βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα.	17
2. Επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας.	15
3. Πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών.	12
4. Βοήθεια ώστε ο/η εργαζόμενος να «ταιριάξει» στο χώρο εργασίας.	9
5. Ορθή διαχείριση των προβληματικών καταστάσεων από τα άτομα του εργασιακού χώρου προς όφελος του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία (ώθηση-βοήθεια εργασιακής προόδου)	7

6. Ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας. (π.χ. φως προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π).	4
7. Παραχώρηση άδειας όταν κρίνεται αναγκαίο	4
8. Αναγνώριση της στιγμής που ο/η εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια.	4
9. Διευκόλυνση επικοινωνίας με την αφαίρεση των масκών.	4
10. Οι συνάδελφοι αναλαμβάνουν ευθύνες με τις οποίες δυσκολεύεται ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία, χωρίς να δυσανασχετούν.	3
11. Δυνατότητα αυτουπεράσπισης σε διαμάχες- διαπληκτισμούς.	2
12. Ύπαρξη διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος.	2
13. Επικοινωνία μέσω νοηματικής	2
14. Ανεξαρτησία, ελεύθερη βούληση σε εργασιακά ζητήματα	2
15. Ανταπόκριση των συναδέλφων στις υποδείξεις του ατόμου με αναπηρία σχετικά με το πώς να τον/την προσεγγίζουν-απευθύνονται-μιλούν.	2
16. Οικονομική ενίσχυση προς το άτομο με αναπηρία	2
17. Ενασχόληση του εργαζομένου με αναπηρία, μόνο με ευθύνες τις οποίες είναι σε θέση να εκτελέσει.	1
18. Το περιβάλλον εργασίας δίνει τη δυνατότητα και στηρίζει τον/την εργαζόμενο/η με ακουστική αναπηρία στη διεκδίκηση των εργασιακών του/της δικαιωμάτων.	1
19. Επανάληψη πληροφοριών, χωρίς δυσανασχέτηση.	1
20. Της/του απευθύνονται με ευγενικό τρόπο.	1
21. Το εργασιακό περιβάλλον υπερασπίζεται το άτομο με αναπηρία στις δύσκολες καταστάσεις.	1

## Σύνολο

96

Στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα οι μορφές θετικής πρακτικής είναι 21, οι περιπτώσεις των μορφών που αναφέρθηκαν είναι 96 με πιο συχνές τις: η βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα (n=17), η επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας και πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών (n=15).

## Πίνακας 18

*Ιδιωτικός τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη αρνητικής πρακτικής στήριξης*

---

## Αρνητική Πρακτική Στήριξη

---

1. Δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία.	26
2. Άρνηση ή ελλιπής παροχή έμπρακτης στήριξης. (ή όχι στο βαθμό που θα έπρεπε.)	11
3. Καταπάτηση δικαιωμάτων (π.χ χαμηλότερος μισθός, ένσημα, άδειες)	11
4. Αναγκαστική συμμετοχή του/της εργαζομένου με αναπηρία σε εργασιακές ευθύνες που δεν μπορεί ανταπεξέλθει.	8
5. Ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα.	7
6. Το εργασιακό περιβάλλον αγνοεί τις υποδείξεις των εργαζομένων με αναπηρία ή δεν γνωρίζει πως να τους προσεγγίσει.	6
7. Το εργασιακό περιβάλλον δεν αναλαμβάνει ευθύνες τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ανταπεξέλθει.	4
8. Αποκλειστική στήριξη των υπολοίπων εργαζομένων στις γνώσεις του ατόμου με ακουστική αναπηρία, πράγμα που καταλήγει κουραστικό.	4
9. Καμία αναγνώριση σε ποιο σημείο το άτομο με αναπηρία να χρειάζεται βοήθεια.	3
10. Απουσία ειδικού τεχνολογικού μέσου για την προσαρμογή στο χώρο εργασίας (π.χ. ειδικό προειδοποιητικό φως).	3
11. Καμία προσπάθεια για το πώς θα "ταιριάζει" το άτομο με αναπηρία την όποια ικανότητα του στη δουλειά.	2
12. Έλλειψη ελαστικότητας και κατανόησης σε θέματα αδείας.	2
13. Λανθασμένο πόστο- θέση εργασίας.	2
14. Μη διευκόλυνση επικοινωνίας μέσω μασκών.	2
15. Καμία αλληλοβοήθεια μεταξύ συναδέλφων.	2
16. Έλλειψη ασφάλειας (π.χ. ατυχήματα, ή ψυχολογική αβεβαιότητα ).	2
17. Υπερπροστασία σε διάφορα εργασιακά ζητήματα.	1
18. Άγνοια και άρνηση χρήση νοηματικής γλώσσας.	1

---

### Σύνολο

97

---

Οι μορφές αρνητικής πρακτικής στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα είναι 18, αναφέρθηκαν 97 περιπτώσεις αυτής της μορφής και αυτή που ξεχώρισε είναι: η δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία (n=26).

## Πίνακας 19

*Ιδιωτικός τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη θετικής συναισθηματικής στήριξης*

### Θετική Συναισθηματική Στήριξη

1. Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο.	20
2. Ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	17
3. Δεν φοβάται/διστάζει να ζητήσει βοήθεια όταν αντιμετωπίζει πρόβλημα.	17
4. Εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της.	14
5. Αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία.	12
6. Ύπαρξη ισότητας στο χώρο εργασίας.	11
7. Ο/η εργαζόμενος είναι επιθυμητός και προσκαλείται σε δραστηριότητες-εξόδους, εκτός εργασίας.	11
8. Τον/την κάνουν να νιώθει μέλος της ομάδας, μέσω ομαδικής συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.	11
9. Παροχή συμβουλών όταν είναι αναγκαίο.	10
10. Αποδοχή του ατόμου με αναπηρία.	9
11. Δημιουργία καλών- φιλικών σχέσεων με τα άτομα του εργασιακού χώρου.	8
12. Ευγενική αντιμετώπιση του λάθους.	8
13. Σεβασμός προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	7
14. Εμπιστοσύνη προς τον/την εργαζόμενο/η με αναπηρία.	7
15. Εξαιρετική εργασιακή επίδοση/γνώσεις- και θέση στην εργασία.	6
16. Κατανόηση των αναγκών και των δυσκολιών του ατόμου με αναπηρία.	6
17. Λαμβάνει έπαινο για τα επιτεύγματά του/της.	5
18. Κατανόηση στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν με το ακουστικό.	5
19. Νιώθει ότι υπάρχει κάποιος που τον νοιάζεται, που υπάρχει αλληλοβοήθεια και μπορεί να βασιστεί όταν έχει προβλήματα.	4
20. Εισπράττει αγάπη από το χώρο εργασίας.	4
21. Ενθάρρυνση για εργασιακή πρόοδο.	3
22. Τα άτομα στο χώρο εργασίας είναι πρόθυμα να ακούσουν τις δυσκολίες του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία.	3

23. Νιώθει ικανοποίηση και χαρά από το χώρο εργασίας.	3
24. Ο/η εργαζόμενος/η νιώθει ικανός/η και χρήσιμος/η στο χώρο εργασίας.	2
25. Ο/η εργαζόμενος κρίνει ότι έχει τοποθετηθεί σε σωστό πόστο-θέση εργασίας.	1
26. Ευγενική και πρόσχαρη συμπεριφορά προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	1
27. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία είναι ασφάλεια και σιγουριά στο χώρο εργασίας.	1

---

**Σύνολο**

**206**

---

Σχετικά με τη θετική συναισθηματική στήριξη στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα αναφέρθηκαν συνολικά 27 μομφές, 206 περιπτώσεις αυτής της μορφής ενώ οι πιο σημαντικές ήταν: η παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο (n=20), το ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία (n=17) και δεν φοβάται/διστάζει να ζητήσει βοήθεια όταν αντιμετωπίζει πρόβλημα (n=17).

**Πίνακας 20**

*Ιδιωτικός τομέας: Δηλώσεις συμμετεχόντων για τη λήψη αρνητικής συναισθηματικής στήριξης*

---

**Αρνητικής Συναισθηματικής Στήριξης**

---

1. Τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση.	17
2. Ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση.	11
3. Στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνο τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία	11
4. Εχθρική και υβριστική συμπεριφορά που επιφέρει ψυχολογική εξασθένιση και επιβάρυνση προς το άτομο με ακουστική αναπηρία.	10
5. Άδικες κατηγορίες (είτε εν γνώση είτε εν αγνοία του) για λάθη το άτομο με αναπηρία εξαιτίας της αδυναμίας της ακουστικής ικανότητάς του/της.	9
6. Έλλειψη σεβασμού προς το άτομο με αναπηρία.	8
7. Εκμετάλλευση του ατόμου με αναπηρία.	8
8. Αφελείς συμπεριφορές και χλευαστική-περιπαικτική συμπεριφορά προς τον/την εργαζόμενο/η εξαιτίας της αναπηρίας που έχει.	6
9. Αδιαφορία ή κανένα ενδιαφέρον, για τις ανάγκες του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία.	5
10. Δεν υπάρχει ισότητα στο χώρο εργασίας, ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει διαφορετικός.	4

11. Δεν προσκαλείται σε εξόδους -δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου.	4
12. Έλλειψη κινήτρου στη δουλειά.	3
13. Επισήμανση λάθους με αγενή-απότομο τρόπο.	3
14. Έλλειψη εμπιστοσύνης.	3
15. Αμηχανία και βεβιασμένες απόψεις μόνο κατά την πρώτη επαφή με το άτομο που έχει την αναπηρία. (π.χ. οίκτος, δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας)	3
16. Αδιαφορία για την ακουστική αναπηρία του εργαζομένου.	2
17. Δυσανασχέτηση από το εργασιακό περιβάλλον κατά την ανάγκη του ατόμου με αναπηρία για την όποια βοήθεια.	2
18. Εκφοβιστική συμπεριφορά προς το άτομο με αναπηρία.	2
19. Επιθυμία των συναδέλφων-υπευθύνων να εμποδίσουν άτομο με αναπηρία ή να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί υποβάλλοντάς τον σε δυσκολίες.	1
20. Αγνόηση των ατόμων με ακουστική αναπηρία (π.χ. εξαιτίας της υπέρμετρης χρήσης της τεχνολογίας).	1
21. Αποθάρρυνση του ατόμου με αναπηρία.	1

**Σύνολο**

**114**

Οι μορφές της αρνητικής συναισθηματικής στήριξης για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα είναι 21, αναφέρθηκαν συνολικά 114 περιπτώσεις και οι πιο συχνές ήταν: οι τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση (n=17), ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση (n=11) και τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνο τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία (n=11).

Σύμφωνα με τους παραπάνω πίνακες προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δέχονται περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης (n=21) από εκείνους του δημόσιου τομέα (n=19). Όμως οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα αναφέρουν περισσότερα περιστατικά αυτής της μορφής (n=148) από τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα (n=96). Αντίθετα και οι δύο ομάδες εργαζομένων δέχονται ίσο αριθμό μορφών αρνητικής πρακτικής στήριξης (n=18) αλλά οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα αναφέρουν περισσότερα περιστατικά αυτής της μορφής (n=114) από εκείνους του ιδιωτικού τομέα (n=97).

Συνεχίζοντας οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα δέχονται περισσότερες μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης (n=27) από τα άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα (n=23). Όπως επίσης οι ιδιωτικοί υπάλληλοι αναφέρουν και περισσότερα περιστατικά θετικής συναισθηματικής στήριξης (n=206) από τους δημόσιους υπαλλήλους (n=202). Αντίθετα οι δημόσιοι υπάλληλοι αναφέρουν περισσότερες μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης (n=22) από τους ιδιωτικούς υπαλλήλους (n=21). Ενώ επίσης η ομάδα των δημοσίων υπαλλήλων αναφέρει πιο πολλά περιστατικά αυτής της μορφής (n=135) από τα περιστατικά που δηλώνουν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι (n=114).

Προκύπτει επίσης ότι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα αναφέρουν περισσότερες συνολικά μορφές θετικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) (n=48) από εκείνους του δημόσιου τομέα (n=42). Αλλά τα άτομα του δημόσιου τομέα φαίνεται να αναφέρουν πιο συχνά περιστατικά θετικής στήριξης (n=350) από τον ιδιωτικό τομέα εργασίας (n=302). Σχετικά με τις αρνητικές (πρακτικές και συναισθηματικές) συνολικά μορφές στήριξης προέκυψε ότι αυτές πλήττουν περισσότερο τον δημόσιο τομέα (n=40) παρά τον ιδιωτικό (n=39), ενώ ο δημόσιος τομέας αναφέρει και πιο συχνά τα περιστατικά αυτής της μορφής στήριξης (n=249) από τις αναφορές των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα (n=211).

Από τους ίδιους πίνακες (13-20) φαίνεται επίσης ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι δηλώνουν περισσότερες πρακτικές (θετικές και αρνητικές) (n=39) από τους δημόσιους εργαζομένους (n=37), ενώ οι αναφορές στα περιστατικά πρακτικών μορφών στήριξης είναι περισσότερες στους εργαζομένους του δημοσίου τομέα (n=262) παρά σε αυτούς του ιδιωτικού τομέα (n=193). Τέλος αναφορικά με τις μορφές συναισθηματικής στήριξης φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα τις λαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό (n=48) από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα (n=45). Ενώ οι αναφορές στις μορφές συναισθηματικής στήριξης είναι πιο συχνές στα άτομα του δημόσιου τομέα (n=337) σε σύγκριση με τα άτομα του ιδιωτικού τομέα (n=320).

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

### **4.1 Συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας**

Η παρούσα έρευνα είχε στόχο την ανάδειξη των μορφών εργασιακής κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες με ακουστική αναπηρία από το χώρο εργασίας τους και συγκεκριμένα από τους συναδέλφους και τους υπευθύνους/ εργοδότες τους. Μέσα λοιπόν από τις σε βάθος συνεντεύξεις, αναδείχθηκαν λεπτομερώς όλες εκείνες οι μορφές



θετικής και αρνητικής, πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης που λαμβάνουν τα άτομα αυτά. Με τη βοήθεια λοιπόν του εργαλείου της συνέντευξης που χρησιμοποιήθηκε, δόθηκε η ευκαιρία σε όλους τους εργαζομένους που πήραν μέρος στην έρευνα, να διηγηθούν και να αξιολογήσουν τις μέχρι τώρα εργασιακές τους εμπειρίες με βάση τις τέσσερις μορφές στήριξης, τη θετική και αρνητική πρακτική στήριξη και τη θετική και αρνητική συναισθηματική στήριξη. Επιπλέον μέσα στα πλαίσια της μελέτης αυτής, ερευνήθηκαν επίσης: η συχνότητα αναφοράς των τεσσάρων μορφών στήριξης, επισημάνθηκαν συνολικά οι διαφορές που προέκυψαν μεταξύ των θετικών και αρνητικών μορφών στήριξης, όπως επίσης έγινε και συνολική διερεύνηση των διαφορών που προέκυψαν μεταξύ των πρακτικών και συναισθηματικών μορφών στήριξης. Επιπλέον καταγράφηκαν οι κυριότερες μορφές στήριξης όπως αναφέρθηκαν από τους εργαζόμενους/ες ενώ επίσης βρέθηκε και εάν το φύλο και ο τομέας εργασίας επηρεάζει την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης.

Σε αυτό το κεφάλαιο λοιπόν και έπειτα από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας που πραγματοποιήθηκε διεξοδικά στο προηγούμενο κεφάλαιο, απαντώνται παρακάτω όλα τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην αρχή του δεύτερου κεφαλαίου (Σκοπός της έρευνας- ερευνητικά ερωτήματα 2.1). Έπειτα από όλα τα παραπάνω εξάγονται βασικά συμπεράσματα για τους εργαζομένους με ακουστική αναπηρία και τη στήριξη που αυτοί λαμβάνουν από το χώρο εργασίας τους.

Σύμφωνα με τους πίνακες 1-4, απαντώνται τα δύο πρώτα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία σχετίζονται με το ποιες είναι οι μορφές θετικής - αρνητικής πρακτικής στήριξης και θετικής - αρνητικής συναισθηματικής στήριξης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από το χώρο εργασίας τους.

Αρχικά οι μορφές της θετικής πρακτικής στήριξης που ανέφεραν οι εργαζόμενοι/ες είναι συνολικά 24 και είναι οι εξής: Επικοινωνία με τον κατάλληλο τρόπο, πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών, βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα, βοήθεια ώστε ο/η εργαζόμενος να «ταιριάξει» στο χώρο εργασίας, δυνατότητα διεκδίκησης εργασιακών δικαιωμάτων, επικοινωνία μέσω νοηματικής, ύπαρξη τεχνολογικού εξοπλισμού (π.χ. φως προειδοποίησης, κουδούνι, ειδικό τηλέφωνο κ.λ.π), διευκόλυνση επικοινωνίας με την αφαίρεση των μασκών, ορθή διαχείριση προβληματικών καταστάσεων προς όφελος του εργαζομένου/ης, αναγνώριση της στιγμής που ο/η εργαζόμενος χρειάζεται βοήθεια, ανάληψη απαιτητικών ευθυνών από τους συναδέλφους χωρίς δυσανασχέτηση, παραχώρηση άδειας όταν είναι αναγκαίο, δυνατότητα αυτουπεράσπισης σε διαμάχες- διαπληκτισμούς, ανεξαρτησία,-ελεύθερη βούληση σε εργασιακά ζητήματα, ενασχόληση του εργαζομένου με αναπηρία μόνο με ευθύνες τις οποίες

είναι σε θέση να εκτελέσει, εφαρμογή και στήριξη των νομικών διαφοροποιήσεων που αφορούν την εργασία των ατόμων με αναπηρία, βοήθεια στην εύρεση πραγμάτων, βοήθεια σε προσωπικά ή εργασιακά έγγραφα, ανταπόκριση των συναδέλφων στις υποδείξεις για ορθό τρόπο προσέγγισης του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία, οικονομική ενίσχυση, υπεράσπιση σε δύσκολες καταστάσεις, επανάληψη πληροφοριών χωρίς δυσανασχέτιση και απεύθυνση με ευγενικό τρόπο.

Οι μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης είναι στο σύνολο 22 και είναι οι παρακάτω: Δυσκολία επικοινωνίας, ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση, άρνηση ή ελλιπής παροχή έμπρακτης στήριξης, αναγκαστική συμμετοχή του/της εργαζομένου με αναπηρία σε εργασιακές ευθύνες που δεν μπορεί ανταπεξέλθει, καταπάτηση δικαιωμάτων (π.χ. χαμηλότερος μισθός, ένσημα, άδειες), καμία αναγνώριση σε ποιο σημείο το άτομο με αναπηρία να χρειάζεται βοήθεια, απουσία ειδικού τεχνολογικού εξοπλισμού, μη διευκόλυνση επικοινωνίας μέσω μασκών, άγνοια και άρνηση χρήση νοηματικής γλώσσας, αγνόηση των υποδείξεων των εργαζομένων με αναπηρία για ορθό τρόπο προσέγγισης, μη ανάληψη ευθυνών τις οποίες ο/η εργαζόμενος/η δεν μπορεί να ανταπεξέλθει, καμία προσπάθεια για το πώς θα "ταιριάξει" το άτομο με αναπηρία στο χώρο εργασίας, αποκλειστική στήριξη των υπολοίπων εργαζομένων στις γνώσεις του ατόμου με ακουστική αναπηρία, απουσία διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού προγράμματος, υπερπροστασία σε διάφορα εργασιακά ζητήματα, λανθασμένο πόστο- θέση εργασίας, έλλειψη ελαστικότητας και κατανόησης σε θέματα αδειάς, επιθυμία της διεύθυνσης για μετάθεση του/της εργαζομένου εξαιτίας της με ακουστικής αναπηρίας, καμία αλληλοβοήθεια μεταξύ συναδέλφων, έλλειψη ασφάλειας στο χώρο εργασίας (π.χ. ατυχήματα, ή ψυχολογική αβεβαιότητα), άγνοια του χώρου εργασίας για τα δικαιώματα των εργαζομένων με αναπηρία και απαγόρευση πρωτοβουλιών από τη διεύθυνση.

Οι μορφές της θετικής συναισθηματικής στήριξης είναι 27 στο σύνολο και είναι οι εξής: Παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο, ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία, εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου μη υποτίμηση των δυνατοτήτων και των γνώσεων του/της, έλλειψη φόβου/δισταγμού προς την αναζήτηση βοήθειας κατά την αντιμετώπιση ενός προβλήματος, αποδοχή του ατόμου με αναπηρία, το αίσθημα της ομαδικής συνύπαρξης, ισότητα στο χώρο εργασίας, αναγνώριση-εκτίμηση της προσφοράς στην εργασία, δημιουργία καλών- φιλικών σχέσεων με τα άτομα του εργασιακού χώρου, ο/η εργαζόμενος είναι επιθυμητός και προσκαλείται σε δραστηριότητες-εξόδους, εμπιστοσύνη προς τον/την εργαζόμενο/η με αναπηρία, παροχή συμβουλών όταν είναι αναγκαίο, σεβασμός προς το άτομο με ακουστική

αναπηρία, ευγενική αντιμετώπιση του λάθους, εξαιρετική εργασιακή επίδοση/γνώσεις- και θέση στην εργασία, λήψη επαίνου, αίσθημα ενδιαφέροντος και αλληλοβοήθειας στις προβληματικές καταστάσεις, ενθάρρυνση για εργασιακή πρόοδο, κατανόηση των αναγκών και των δυσκολιών, κατανόηση στα προβλήματα με το ακουστικό, τα άτομα στο χώρο εργασίας είναι πρόθυμα στο να μοιραστούν οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία τις δυσκολίες μαζί τους, ο/η εργαζόμενος/η νιώθει ικανός/η και χρήσιμος/η στο χώρο εργασίας, ο/η εργαζόμενος κρίνει ότι έχει τοποθετηθεί σε σωστό πόστο-θέση εργασίας, ευγενική και πρόσχαρη συμπεριφορά προς το άτομο με ακουστική αναπηρία και αίσθημα ασφάλειας και σιγουριάς στο χώρο εργασίας.

Ακολούθως οι μορφές της αρνητικής συναισθηματικής στήριξης είναι 26 και είναι οι εξής: Οι τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, ελάχιστη αλληλεπίδραση, το αίσθημα μοναξιάς γιατί τα εξαιτίας της απομόνωσης ή της διατήρησης απόστασης μεταξύ των συναδέλφων και του/ της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία, στερεότυπα και προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να δουλεύουν μόνοι τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία, εχθρική και υβριστική συμπεριφορά που επιφέρει ψυχολογική εξασθένιση και επιβάρυνση, άδικες κατηγορίες (είτε εν γνώση είτε εν αγνοία του ατόμου με αναπηρία) εξαιτίας της αδυναμίας της ακουστικής ικανότητάς του/της, έλλειψη σεβασμού, εκμετάλλευση του ατόμου με αναπηρία, αφελείς συμπεριφορές και χλευαστική-περιπαικτική συμπεριφορά εξαιτίας της ακουστικής αναπηρίας, αδιαφορία ή κανένα ενδιαφέρον των υπόλοιπων στο χώρο εργασίας για τις ανάγκες του εργαζομένου με ακουστική αναπηρία, έλλειψη ισότητας-αίσθημα διαφορετικότητας, απουσία πρόσκλησης σε εξόδους -δραστηριότητες εκτός εργασιακού χώρου, έλλειψη κινήτρου στη δουλειά, επισήμανση λάθους με αγενή-απότομο τρόπο, έλλειψη εμπιστοσύνης, αμηχανία και βεβιασμένες απόψεις μόνο κατά την πρώτη επαφή (π.χ. οίκτος, δυσκολία συνεργασίας και επικοινωνίας), αδιαφορία για την ακουστική αναπηρία του εργαζομένου, δυσανασχέτηση από το εργασιακό περιβάλλον κατά την ανάγκη του ατόμου με αναπηρία για την όποια βοήθεια, εκφοβιστική συμπεριφορά προς το άτομο με αναπηρία, επιθυμία των συναδέλφων-υπευθύνων να εμποδίσουν άτομο με αναπηρία ή να τον αναγκάσουν να παραιτηθεί υποβάλλοντάς τον σε δυσκολίες, αγνόηση των ατόμων με ακουστική αναπηρία (π.χ. εξαιτίας της υπέρμετρης χρήσης της τεχνολογίας) και αποθάρρυνση (γενικότερα) του ατόμου με αναπηρία.

Συγκρίνοντας τις μορφές που προέκυψαν στα αποτελέσματα εντοπίζονται σημαντικές πληροφορίες. Αρχικά οι μορφές της θετικής πρακτικής στήριξης είναι περισσότερες από τις μορφές της αρνητικής πρακτικής στήριξης. Σχετικά με τις μορφές

θετικής συναισθηματικής στήριξης είναι και αυτές περισσότερες από τις μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Από τους αντίστοιχους πίνακες πέρα από τη σύγκριση των μορφών στήριξης, αποκαλύπτεται επίσης και η συχνότητα εμφάνισης των μορφών αυτών. Πιο συγκεκριμένα οι αναφορές στη θετική πρακτική στήριξη είναι περισσότερες από τις αναφορές στην αρνητική πρακτική στήριξη. Ενώ και οι αναφορές στη θετική συναισθηματική στήριξη είναι κατά πολύ περισσότερες από τις αναφορές στην αρνητική συναισθηματική στήριξη.

Συνεπώς προκύπτει το εύρημα ότι οι εργαζόμενοι δέχονται συνολικά περισσότερες μορφές θετικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) από ότι αρνητικές μορφές στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής). Ενώ επίσης αναφέρουν πιο συχνά τις περιπτώσεις θετικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) από ότι τις περιπτώσεις αρνητικών μορφών στήριξης. Από τα παραπάνω εξάγεται ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία δέχονται συνολικά περισσότερη θετική στήριξη από ότι αρνητική στο χώρο εργασίας τους και μέσα από αυτό το εύρημα απαντάται το τρίτο ερευνητικό ερώτημα.

Το εύρημα αυτό κρίνεται πολύ σημαντικό για τους εργαζομένους, ενώ και η επιστημονική κοινότητα με τις διεθνείς μελέτες της επιβεβαιώνει τα οφέλη της παροχής θετικής στήριξης, αρχίζοντας πρώτα από την ευεργετική επίδραση που έχει η παροχή θετικής πρακτικής στήριξης, η οποία έχει αποδειχθεί ότι είναι βοηθητική αλλά και ευεργετική στους ανθρώπους (Chien-Huey Chang & Schaller, 2000) (Cimarolli & Boerner, 2005) (Cimarolli & Wang, 2006), διότι τους βοηθάει ώστε να σημειώνουν μεγάλη προσωπική βελτίωση, υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και να βλέπουν τη ζωή τους πιο αισιόδοξα, από εκείνους που λαμβάνουν αρνητική κοινωνική στήριξη (Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983), πράγμα ιδιαίτερος σημαντικό για τα άτομα με αναπηρία. Παράλληλα αυξάνει τα επίπεδα αποδοχής του εαυτού, παίζει σπουδαίο ρόλο στην θετική εικόνα του εαυτού και την ίδια στιγμή συμβάλλει στη μείωση των ανασφαλειών- ανησυχιών που βιώνουν οι άνθρωποι (Sarason, Sarason, & Pierce, 1990). Επιπλέον σύμφωνα με τους Papadopoulos, Papakonstantinou, Montgomery, & Solomou, (2014), η θετική κοινωνική στήριξη παίζει ρυθμιστικό ρόλο έναντι στις αρνητικές συνέπειες της απώλεια όρασης, όπως η κατάθλιψη (Burmedi, Becker, Heyl, Wahl, & Himmelsbach, 2002). Εστιάζοντας στο εργασιακό πλαίσιο, σύμφωνα με την έρευνα των Papakonstantinou & Papadopoulos (2009) τονίζεται ότι η παροχή θετικής πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης είναι τόσο βοηθητική όσο και αποτελεσματική στην εργασιακή πορεία των εργαζομένων με αναπηρίες. Επίσης υπάρχουν έρευνες οι οποίες αποδεικνύουν ότι λειτουργεί ως παράγοντας που προβλέπει και συμβάλλει στην ύπαρξη εργασιακής ικανοποίησης (Orpen & Pinshaw, 1975).

Ακόμη η παροχή θετικής εργασιακής κοινωνικής στήριξης από τους εργοδότες-υπεύθυνους στους εργαζομένους μπορεί να οδηγήσει τους τελευταίους, σε πολύ υψηλά επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Parkes, Mendham, & von Rabenau, 1994; Beehr & Drexler, 1986; Boumans & Landeweerd, 1992; Brough & Pears, 2004; Schirmer & Lopez, 2001), αλλά και να μειώσει τις αρνητικές συνέπειες του εργασιακού άγχους σε διάφορους εργασιακούς χώρους (Brough & Pears, 2004). Ακόμη η ύπαρξη θετικής εργασιακής κοινωνικής στήριξης είναι ένα σημαντικό στοιχείο που μπορεί να οδηγήσει τους εργαζομένους ώστε να παραμείνουν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στην εργασία τους (Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007).

Ακολούθως συνεχίζοντας με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η έρευνα έδειξε πως οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία λαμβάνουν συνολικά περισσότερες μορφές συναισθηματικής στήριξης (θετικής και αρνητικής) παρά συνολικά μορφές πρακτικής στήριξης (θετικής και αρνητικής). Ομοίως εντοπίστηκε επίσης ότι βιώνουν και αναφέρουν με μεγαλύτερη συχνότητα περιστατικά συναισθηματικής στήριξης από ότι περιστατικά πρακτικής στήριξης. Προκύπτει λοιπόν το συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία δέχονται περισσότερες μορφές θετικής και αρνητικής συναισθηματικής στήριξης ενώ εφόσον αναφέρουν με μεγαλύτερη συχνότητα περιστατικά αυτής της κατηγορίας στήριξης, τότε φαίνεται πως ίσως δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στη συναισθηματική στήριξη από την πρακτική στήριξη (αρνητική και θετική).

Στο ίδιο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Papakonstantinou & Papadopoulos, (2009) καθώς στην έρευνά τους οι συμμετέχοντες/ούσες που ήταν εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία, δήλωσαν ότι λάμβαναν περισσότερη συναισθηματική παρά πρακτική στήριξη και αυτό ενδεχομένως διότι το δείγμα που πήρε μέρος, εστίαζε και αυτό περισσότερο στη συγκεκριμένη μορφή στήριξης, αυτός ίσως ήταν και ο λόγος που την ανέφεραν περισσότερο κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Άλλες έρευνες όπως αυτή των Cimarolli & Boerner, (2005) απέδειξαν ότι η θετική συναισθηματική στήριξη τόσο γενικότερα για τους ανθρώπους όσο και για τα άτομα με αναπηρία φαίνεται ότι έχει θετική επίδραση στην πνευματική υγεία και στην ικανότητα προσαρμογής σε μία χρόνια αναπηρία. Η σημαντικότητα της συναισθηματικής στήριξης στην εργασία επιβεβαιώνεται και από τις έρευνες των Brough & Pears, (2004) καθώς αποδείχθηκε ότι στους συμμετέχοντες της η παροχή της μορφής αυτής από τους επιβλέποντες-υπευθύνους οδήγησε στην εργασιακή τους ικανοποίηση. Σχετικά με τη θετική κοινωνική στήριξη η μελέτη των Reinhardt, Boerner, & Horowitz (2006) απέδειξε ότι οι θετικοί τύποι της κοινωνικής στήριξης, της συναισθηματικής και της πρακτικής, τόσο της ληφθείσας όσο και της προσδοκώμενης, έχει

θετικό αντίκτυπο στην ευημερία των ανθρώπων που τη λαμβάνουν βοηθάει στην προώθηση και την επιτυχημένη αντιμετώπιση των στρεσογόνων καταστάσεων της ζωής των ατόμων με αναπηρίες, όπως για παράδειγμα των ατόμων με χρόνια οπτική αναπηρία.

Ακολούθως το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα αφορά τις κυριότερες μορφές που αναφέρθηκαν από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες. Σύμφωνα με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων στη θετική πρακτική στήριξη οι κυριότερες μορφές στήριξης που ανέφεραν είναι οι εξής: 1) επικοινωνία μέσω σωστής στάσης του σώματος και προσώπου ή ανακάλυψη εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας, 2) η βοήθεια σε πρακτικά εργασιακά ζητήματα πράγμα που και 3) η πληροφόρηση/μεταφορά σημαντικών πληροφοριών.

Στην αρνητική πρακτική στήριξη ανέφεραν: 1) τη δυσκολία επικοινωνίας λόγω αδιαφορίας ή λόγω λανθασμένης στάση του σώματος-προσώπου κατά την επικοινωνία, 2) η ελλιπής ή μηδενική πληροφόρηση για διάφορα εργασιακά ζητήματα.

Από τη θετική συναισθηματική στήριξη οι κυριότερες μορφές που αναφέρθηκαν είναι 1) η παροχή βοήθειας και στήριξης όταν είναι αναγκαίο, 2) το ενδιαφέρον προς το πρόσωπο του/της εργαζομένου/ης με ακουστική αναπηρία και 3) η εκτίμηση και αξιοποίηση των ικανοτήτων του/της εργαζομένου, (δεν υποτιμώνται οι δυνατότητές και οι γνώσεις του/της).

Ακόμη για την αρνητική συναισθηματική στήριξη οι πιο σημαντικές μορφές στήριξης που αναφέρθηκαν είναι: 1) τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις σχετικά το ότι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορούν να τα καταφέρουν μόνο με συγκεκριμένα πράγματα όπως, να δουλεύουν μόνοι τους ή με άλλους κωφούς ή με άλλα άτομα με αναπηρία, 2) οι τυπικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων, (ελάχιστη αλληλεπίδραση στη δουλειά), 3) ο εργαζόμενος με ακουστική αναπηρία νιώθει μοναξιά γιατί τα άτομα στο χώρο εργασίας τον απομονώνουν ή τον κρατούν σε απόσταση.

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνονται σε μεγάλο βαθμό μέσα από τη βιβλιογραφία διότι αρκετές είναι οι έρευνες οι οποίες κάνουν λόγο για τη σπουδαιότητα της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία και των ανθρώπων που εργάζονται σε αυτόν. Η ποιοτική έρευνα των Rosengreen & Saladin, (2019) που έγινε σε κωφούς εργαζόμενους χαρακτηρίζει την επικοινωνία ως ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα μεταξύ των ακουόντων και των ατόμων με ακουστική αναπηρία, γι' αυτό αναγνωρίστηκε ως το πιο σημαντικό πρόβλημα στο χώρο εργασίας στην οποία τονίζεται και η ανάγκη για την εύρεση εναλλακτικών τρόπων επικοινωνίας μαζί τους. Όπως και οι Ruehlman & Karoly, (1991) τονίζουν την ανάγκη των εργαζομένων με κώφωση να

καταπολεμήσουν το επικοινωνιακό εμπόδιο με τους συναδέλφους τους οι οποίοι δεν γνώριζαν πως να επικοινωνήσουν μαζί τους. Μάλιστα στα πλαίσια της ποιοτικής έρευνας του Stokar, (2020) που αφορούσε εργαζομένους με κώφωση, βρήκε ότι οι ακούοντες εργοδότες -υπεύθυνοι, πολλές φορές δεν είναι σίγουροι για το πως πρέπει να συμπεριφέρονται και να προσεγγίζουν τους εργαζόμενους που έχουν ακουστική αναπηρία.

Για την υποτίμηση των ικανοτήτων αλλά και την ανεπαρκή υποστήριξη σε βασικές λειτουργίες στην εργασία των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία γίνεται λόγος στην έρευνα του Stokar, (2017). Η σπουδαιότητα της συχνής πληροφόρησης, της κατανόησης των εργασιακών οδηγιών και της μεταφοράς σημαντικών πληροφοριών είναι ένα εύρημα που επιβεβαιώνεται από την έρευνα των Rosengreen & Saladin, (2019). Από την άλλη η απομόνωση των ατόμων με απώλεια ακοής είναι ένα ζήτημα που τίγεται στην έρευνα των Thomas & Herbst,(1980) και των Rosengreen & Saladin, (2019) ως αποτέλεσμα των επικοινωνιακών εμποδίων που υπάρχουν ανάμεσα στους εργαζομένους με απώλεια ακοής και των εργοδοτών-συναδέλφων τους. Αρκετά στοιχεία που μπορούν να συσχετιστούν με τα παραπάνω ευρήματα υπάρχουν και στην έρευνα των Papakonstantinou & Papadopoulos, (2009) η οποία ωστόσο αφορά εργαζομένους/ες με προβλήματα όρασης.

Βεβαίως δεν είναι εφικτό να υπάρξει απόλυτη συσχέτιση όλων των ευρημάτων με αντίστοιχες έρευνες αλλά αυτό πραγματοποιήθηκε στο βαθμό που ήταν δυνατό, επίσης οι περισσότερες από τις μελέτες που υπάρχουν στη βιβλιογραφία είναι ποσοτικές έρευνες συνεπώς δεν μπορεί να γίνει απόλυτη συσχέτιση με την παρούσα έρευνα, διότι είναι αμιγώς ποιοτική.

Συνεχίζοντας, σε αυτό το σημείο απαντάται το έκτο ερευνητικό ερώτημα, στο οποίο εξετάστηκε εάν το φύλο επηρεάζει την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης. Μέσα λοιπόν από τους πίνακες 5-12 παρατηρείται ότι οι άνδρες (7 άνδρες) ανέφεραν περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης από αυτές που ανέφεραν οι γυναίκες (7 γυναίκες). Παρόλα αυτά οι αναφορές της παρούσας έρευνας στη θετική πρακτική στήριξη είναι περισσότερες για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες.

Σχετικά με τις μορφές αρνητικής πρακτικής στήριξης αποδείχθηκαν ότι είναι ίδιες σε αριθμό και για τα δύο φύλα, όμως τα περιστατικά αρνητικής πρακτικής στήριξης των γυναικών είναι περισσότερα από αυτά των ανδρών. Ακόμη οι γυναίκες δέχονται επίσης περισσότερες μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης από τους άνδρες ενώ επιπλέον αναφέρουν και πιο πολλά περιστατικά αυτής της μορφής. Η μελέτη των Cahill & Sias, (1997) η οποία είχε τόσο ποιοτικά όσο και ποσοτικά δεδομένα και πραγματοποιήθηκε σε εργαζομένους επιβεβαιώνει ότι ο γυναικείος πληθυσμός αναζητά και λαμβάνει μεγαλύτερα

ποσοστά συναισθηματικής στήριξης την οποία έχουν περισσότερο ανάγκη απ' ότι οι άνδρες. Η ανάγκη των γυναικών για συναισθηματική στήριξη φαίνεται από το ότι στην έρευνα αυτή οι γυναίκες μοιράζονταν με τους συναδέλφους τους τόσο προσωπικά όσο και εργασιακά τους προβλήματα, καθώς σύμφωνα με την οπτική των διαφορετικών πολιτισμών πρόκειται για κάτι που είναι πολύ σημαντικό για αυτές. Οι άνδρες όμως, δεν επιζητούν αυτή τη μορφή στήριξης γιατί δεν τη θεωρούν ούτε σημαντική ούτε κατάλληλη για τους ίδιους. Παράλληλα βρέθηκε ότι βιώνουν μεγάλο κοινωνικό κόστος από την αναζήτηση της συναισθηματικής στήριξης από τους συναδέλφους τους και μοιράζονται μόνο τα εργασιακά τους προβλήματα με αυτούς και σε μικρό βαθμό. Συνεπώς οι γυναίκες ανέφεραν μεγαλύτερα συναισθηματικά δίκτυα στήριξης για τα εργασιακά τους προβλήματα σε σχέση με τους άντρες, οι οποίοι ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι με τα δίκτυα κοινωνικής στήριξής τους. Ακολούθως όσον αφορά την παρούσα έρευνα τόσο οι μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης όσο και τα περιστατικά αυτής είναι περισσότερα στους άνδρες.

Προκύπτει λοιπόν ότι τόσο στα περιστατικά της θετικής και αρνητικής στήριξης όσο και της θετικής συναισθηματικής στήριξης, οι αναφορές είναι πιο συχνές, από τις εργαζόμενες γυναίκες, πράγμα που δείχνει ότι δίνουν πολύ μεγάλη σημασία στα παραδείγματα της εργασιακής κοινωνικής στήριξης που βιώνουν στο χώρο εργασίας τους.

Η διεθνής βιβλιογραφία λοιπόν επιβεβαιώνει μέσα από διάφορες μελέτες, οι οποίες έγιναν σε εργαζομένους τυπικού πληθυσμού, ότι έχει ερευνηθεί το φύλο σε σχέση με την εργασιακή κοινωνική στήριξη παρέχοντας ωστόσο ποικίλα ερευνητικά αποτελέσματα. Μία από αυτές είναι η ποσοτική έρευνα των Eguchi, Shimazu, Kawakami, Inoue, & Tsutsumi, (2016) που έγινε σε εργαζομένους και η οποία αποδικνύει ότι η εργασιακή κοινωνική στήριξη από τον υπεύθυνο-επόπτη μπορεί να έχει πολύ ευεργετικά αποτελέσματα στην υγεία των εργαζομένων γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στους οποίους δεν βρέθηκαν αντίστοιχες συσχετίσεις. Μία άλλη ακόμα ποσοτική έρευνα η οποία επιβεβαιώνει μέσα από ένα μεγάλο δείγμα εργαζομένων τυπικής ανάπτυξης ότι δεν εμφανίστηκαν διαφορές στα δύο φύλα από τη συνολική παροχή κοινωνικής στήριξης ενάντια στον εργασιακό εκφοβισμό, όσον αφορά όμως την στήριξη που παρέχεται από τον υπεύθυνο στο χώρο εργασίας και η οποία φάνηκε προστατευτική τόσο για τους άνδρες όσο και τις γυναίκες εργαζόμενους. Η εργασιακή κοινωνική στήριξη των συναδέλφων βέβαια φάνηκε ότι ωφέλησε περισσότερο τις γυναίκες, ενώ η στήριξη που δεν αφορά την εργασία, δεν λειτούργησε προστατευτικά για κανένα από τα δύο φύλα και κατά του εργασιακού εκφοβισμού. Εμφανίστηκαν λοιπόν κάποιες διαφορές στα δύο φύλα για την παροχή κοινωνικής στήριξης, αλλά αυτές οι



διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα εξαρτώνται από την πηγή της στήριξης και του φύλου του αποδέκτη (Nielsen, Christensen, Finne, & Knardahl, 2020).

Η βιβλιογραφία επίσης εξηγεί τις διαφορές μεταξύ των δύο φύλων υποστηρίζοντας ότι τα οφέλη και το βάρος ταυτόχρονα που πηγάζει από την παροχή της εργασιακής κοινωνικής στήριξης σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό με την εμπλοκή των γυναικών στη διαδικασία παροχής στήριξης αλλά κυρίως με τον έμφυλο διαχωρισμό που βιώνουν στο χώρο εργασίας τους (Eagly & Steffen, 1984). Η εκφραστικότητα των συναισθημάτων των γυναικών σε αντίθεση με τους άνδρες (Nolen-Hoeksema, 1987) και οι προσδοκίες που μεταφέρουν οι εργαζόμενες γυναίκες στο χώρο εργασίας τους οι οποίες πολλές φορές δεν υλοποιούνται, είναι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων που υποδηλώνουν συναισθηματική δυσφορία η οποία επηρεάζει τις εμπειρίες και τις πεποιθήσεις των εργαζομένων γυναικών στην παροχή στήριξης και τη λήψη πόρων από το χώρο εργασίας περισσότερο από ό,τι τους άνδρες (Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone, 2000). Ακόμη μέσα από την έρευνα των Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone (2000) προέκυψαν αντιφατικές πληροφορίες αναφορικά με τα φύλα και την παροχή κοινωνικής στήριξης διότι οι γυναίκες φαίνεται ότι εντός του χώρου εργασίας λαμβάνουν και επωφελούνται από την κοινωνική στήριξη περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες (Baruch, Biener, & Barnett, 1987) παρόλο που συχνά ένιωθαν ότι η κοινωνική στήριξη και οι παρεχόμενες πηγές στο χώρο εργασίας καταπατώνται, πράγμα που τις δημιουργούσαν αρνητικά συναισθήματα (Basnal, Monnier, Hobfoll, & Stone, 2000).

Σε παρόμοιο μήκος ευρημάτων κινείται και η μία ακόμα ποσοτική έρευνα η οποία έγινε επίσης σε εργαζομένους και των δύο φύλων η οποία αποκάλυψε ότι η επίδραση της παροχής εργασιακής κοινωνικής στήριξης ενάντια στο εργασιακό άγχος και την εργασιακή ανία θέτει τις γυναίκες σε πιο μειονεκτική θέση λήψης της κοινωνικής στήριξης, χωρίς να είναι ξεκάθαρο αν τους παρέχεται λιγότερη στήριξη ή εάν τα επίπεδα εργασιακής στήριξης που τους παρέχονται είναι λιγότερο αποτελεσματικά για εκείνες σε σχέση με τους άνδρες. Σε αυτή την έρευνα δεν εντοπίστηκαν ακραίες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων καθώς λάμβαναν παρόμοια ποσά εργασιακής στήριξης από τους υπευθύνους και τους συναδέλφους, με τις γυναίκες να επωφελούνται περισσότερο από τη στήριξη των συναδέλφων για την μείωση του εργασιακού άγχους (Geller & Hofboll, 1993). Ενώ στην έρευνα των (Bellman, Forster, Still, & Cooper, 2003) η παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξη για την μείωση του εργασιακού άγχους στα δύο φύλα εμφάνισε σημαντικές διαφορές τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες του δείγματος, καθώς οι εργαζόμενοι αυτοί χρησιμοποιούσαν την κοινωνική στήριξη για να μειώσουν το άγχος τους αλλά η κοινωνική στήριξη δεν μπορούσε να μειώσει την επίδραση του εργασιακού άγχους σε όλες

τις μεταβλητές του και αυτό δημιουργούσε διαφορετικά αποτελέσματα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άντρες εργαζόμενους (Bellman, Forster, Still, & Cooper, 2003).

Μία πολύ σημαντική εξήγηση των διαφορών που υπάρχουν ανάμεσα στους εργαζομένους και την παροχή της εργασιακής κοινωνικής στήριξης προέρχεται από τις έμφυλες διακρίσεις που υπάρχουν στο χώρο εργασίας, καθώς αν οι εργαζόμενες γυναίκες επιθυμούν να είναι αποδεκτές τότε οφείλουν να παραμείνουν με την ευαίσθητη εικόνα που επιβάλει η κοινωνία σε αυτές. Ενώ αν επιθυμούν να επιτύχουν σε επαγγελματικό επίπεδο θα πρέπει να αποκτήσουν τα ανταγωνιστικά χαρακτηριστικά του ανδρικού ρόλου (Bhatnagar, 1988). Αυτές οι διακρίσεις και οι προκαταλήψεις μπορεί να επιφέρουν αρνητικές επιδράσεις στις διαφορές των δύο φύλων όσον αφορά την παροχή διαπροσωπικής εργασιακής κοινωνικής υποστήριξης στους χώρους εργασίας (Geller & Hofboll, 1993). Ακόμη όσον αφορά την ανάγκη για κοινωνική στήριξη μία έρευνα που περιελάμβανε εργαζόμενους με και χωρίς αναπηρία βρέθηκε ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ανεκπλήρωτες ανάγκες τους για στήριξη στο χώρο εργασίας συγκριτικά με εκείνους χωρίς αναπηρία. Ενώ επίσης βρέθηκε ότι ίσος αριθμός εργαζομένων και των δύο φύλων, ανέφεραν ίσο αριθμό ανεκπλήρωτων αναγκών στήριξη, όμως οι γυναίκες εργαζόμενες με ή χωρίς αναπηρία, ανέφεραν συχνότερα ανεκπλήρωτες ανάγκες στήριξης σε σχέση με τους άνδρες.

Παρατηρείται λοιπόν τόσο μέσα από τη βιβλιογραφία όσο και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ότι το φύλο επηρεάζει άλλοτε σε μικρότερο και άλλοτε σε μεγαλύτερο βαθμό την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης στους εργαζόμενους και των δύο φύλων.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, εξαιτίας της έλλειψης βιβλιογραφίας για εργαζομένους με ακουστική αναπηρία, όλες οι παραπάνω έρευνες που χρησιμοποιήθηκαν για να επιβεβαιώσουν ή να διαψεύσουν τα ευρήματα του έκτου ερευνητικού ερωτήματος, πραγματοποιήθηκαν ως επί το πλείστον σε τυπικό πληθυσμό, πλην μίας έρευνας που αφορούσε εργαζομένους με αναπηρία. Επίσης το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε παραπάνω δεν μπορεί να συσχετιστεί πλήρως με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας διότι οι πλειοψηφία των ερευνών είναι ποσοτικές ενώ η παρούσα είναι αμιγώς ποιοτική.

Τέλος στο σημείο αυτό απαντάται το έβδομο ερευνητικό ερώτημα το οποίο αφορά το αν ο τομέας εργασίας (δημόσιος ή ιδιωτικός) επηρεάζει την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης. Οι εργαζόμενοι λοιπόν του ιδιωτικού τομέα (7 άτομα) δέχονται περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής και θετικής συναισθηματικής στήριξης από τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα. Ενώ οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα αναφέρουν

περισσότερες μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Σχετικά με τις μορφές της αρνητικής πρακτικής στήριξης είναι ίδιες και στις δύο ομάδες εργαζομένων, οπότε εδώ εντοπίζεται ότι το φύλο δεν επηρεάζει την παροχή της συγκεκριμένης μορφής στήριξης.

Συνεχίζοντας με τη συχνότητα αναφοράς των μορφών στήριξης, οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα αναφέρουν περισσότερα περιστατικά της θετικής συναισθηματικής στήριξης, ενώ οι ερωτώμενοι/ες του δημόσιου τομέα αναφέρουν πιο συχνά περιστατικά της θετικής και αρνητικής πρακτικής στήριξης όπως και της αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Παρατηρείται λοιπόν ότι ο τομέας εργασίας επηρεάζει την παροχή θετικής πρακτικής, θετικής και αρνητικής συναισθηματικής στήριξη σε εργαζομένους με ακουστική αναπηρία, ωστόσο τα αποτελέσματα ποικίλλουν και σε αυτό το εύρημα.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι λόγω έλλειψης βιβλιογραφίας σε εργαζομένους με ακουστική αναπηρία, οι οποίες να περιλαμβάνουν τον παράγοντα του τομέα εργασίας, δεν μπορεί να γίνει καμία συσχέτιση των παραπάνω ευρημάτων της παρούσας έρευνας με τη βιβλιογραφία.

## **4.2 Συμπεράσματα έρευνας**

Συνοψίζοντας στην παρούσα έρευνα έγινε προσπάθεια διερεύνησης των μορφών στήριξης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι/ες με ακουστική αναπηρία στο χώρο εργασίας από τους συναδέλφους και τους εργοδότες- υπευθύνους τους. Έγινε επίσης αναφορά στις διαφορές που υπάρχουν συνολικά μεταξύ της θετικής - αρνητικής και της πρακτικής - συναισθηματικής στήριξης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι αυτοί. Ακολούθως ξεχώρισαν οι κυριότερες μορφές εργασιακής κοινωνικής στήριξης, ενώ εξετάστηκε επίσης αν το φύλο και ο τομέας εργασίας είναι παράγοντες που επηρεάζουν την παροχή στήριξης στους συμμετέχοντες της έρευνας.

Μέσα λοιπόν από αυτή την έρευνα μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων, διεξήχθησαν σημαντικά συμπεράσματα για τον πληθυσμό των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία. Αρχικά οι εργαζόμενοι/ες της παρούσας έρευνας μέσα από τις συνεντεύξεις τους ανέφεραν όλες τις μορφές θετικής - αρνητικής πρακτικής και θετικής - αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Μέσα από αυτά τα δεδομένα προέκυψε ότι οι εργαζόμενοι/ες με ακουστική αναπηρία λαμβάνουν περισσότερες μορφές και αναφέρουν επίσης περισσότερα περιστατικά θετικής πρακτικής και θετικής συναισθηματικής στήριξης παρά αρνητικής πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης. Παράλληλα έγινε αναφορά και στις

κυριότερες μορφές στήριξης που προέκυψαν από τις δηλώσεις των συμμετεχόντων για την κάθε μορφή παρεχόμενης στήριξης.

Ένα ακόμα σημαντικό εύρημα αυτής της έρευνας είναι ότι οι εργαζόμενοι/ες με ακουστική αναπηρία λαμβάνουν συνολικά περισσότερες θετικές μορφές στήριξης (πρακτικές και συναισθηματικές) αλλά και μεγαλύτερη σε βαθμό συναισθηματική (θετική και αρνητική) στήριξη. Αντίστοιχα αναφέρουν συνολικά περισσότερα περιστατικά θετικής στήριξης (πρακτική και συναισθηματική) όσο και συχνότερα περιστατικά συναισθηματικής στήριξης (θετικά και αρνητικά). Τέλος αποκαλύφθηκε επίσης ότι το φύλο και ο τομέας εργασίας είναι παράγοντες που επηρεάζουν την παροχή εργασιακής κοινωνικής στήριξης στους εργαζομένους με ακουστική αναπηρία από τους υπευθύνους- εργοδότες και τους συναδέλφους τους.

### **4.3 Περιορισμοί έρευνας**

Όπως σε όλες τις έρευνες έτσι και σε αυτή υπήρξαν κάποιοι περιορισμοί που είναι σημαντικό να τονιστούν καθώς ενδεχομένως να έχουν επηρεάσει τα αποτελέσματά της. Αρχικά η περίοδος κατά την οποία διεξήχθη η έρευνα ήταν περίοδος ύπαρξης και έξαρσης του COVID-19. Αυτό υπήρξε σημαντικό τροχοπέδη καθώς πολλοί σύλλογοι ατόμων με ακουστική αναπηρία ήταν κλειστοί, επομένως τα πλαίσια στα οποία μπορούσε η ερευνήτρια να απευθυνθεί για τη συμμετοχή ατόμων στην έρευνα, ήταν περιορισμένα. Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να τονιστεί πως πολλοί από αυτούς που προσεγγίστηκαν δεν θέλησαν να πάρουν μέρος για προσωπικούς λόγους ή κυρίως λόγω του κορεσμού από τη συμμετοχή σε έρευνες.

Τέλος εξαιτίας του COVID-19 οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν εξ αποστάσεως, μέσω ηλεκτρονικών πλατφόρμων επικοινωνίας, συνθήκη που ενδεχομένως να επηρέασε την αμεσότητα των απαντήσεων που δόθηκαν.

### **4.4 Επιπτώσεις της έρευνας στην Ειδική Αγωγή και την Αποκατάσταση**

Κάθε έρευνα αποτελεί βασικό βήμα για τον τομέα στον οποίο αναφέρεται και ανήκει. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η παρούσα έρευνα συμβάλλει θετικά στην Ειδική Αγωγή και Αποκατάσταση των ατόμων με ακουστική αναπηρία και αυτό γιατί δίνει βασικά στοιχεία

για την εργασιακή κατάσταση των ατόμων με ακουστική αναπηρία στην Ελλάδα, συγκεκριμένα εντόπισε τις μορφές κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν στην εργασία τους από τους συναδέλφους και τους υπευθύνους- εργοδότες τους. Μέσα λοιπόν από τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας μπορεί ο αναγνώστης να καταλάβει πως διαχειρίζεται σήμερα το θέμα της εργασίας των ατόμων με ακουστική αναπηρία, αλλά και πώς αντιμετωπίζονται και οι ίδιοι μέσα σε αυτή, ποιες μορφές στήριξης τους είναι απόλυτα χρήσιμες, ποιες απόλυτα απαραίτητες, ποιες αποτελούν τροχοπέδη για την εργασιακή τους πορεία καθώς επίσης και ποιες εμφανίζονται με μεγαλύτερη συχνότητα.

Παρουσιάζονται βασικά στοιχεία ώστε μέσα από αυτά να μπορέσει να υπάρξει αύξηση των θετικών και μείωση των αρνητικών μορφών στήριξης που αυτό μόνο αισιόδοξο και φιλόδοξο είναι για τον τομέα της Ειδικής Αγωγής.

Θα ήταν πολύ σημαντικό βήμα βεβαίως αν μπορούσε κάποιος αρμόδιος φορέας να μεταφερθεί στους χώρους έρευνας που απασχολούν άτομα με ακουστική αναπηρία (κ όχι μόνο) ώστε να αξιολογήσει και να εκτιμήσει τις συνθήκες εργασίας, ακούγοντας πάντοτε τις ανάγκες και τις δυσκολίες των ατόμων με ακουστική αναπηρία.

Ακόμη οι σύλλογοι των ατόμων με τη συγκεκριμένη αναπηρία μέσα από αυτά τα ευρήματα θα μπορούσαν να πληροφορηθούν για τα καίρια αυτά εργασιακά ζητήματα και μέσα από την μεγάλη δυναμική που έχουν να προχωρήσουν στις απαραίτητες τροποποιήσεις, διότι πολλές φορές οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία καθοδηγούμενοι από το φόβο μην χάσουν την εργασία τους και δεν καταφέρουν λόγω αναπηρίας να ξανά απασχοληθούν, πολλές φορές μένουν εγκλωβισμένοι σε ντροπιαστικές συνθήκες εργασίας.

Όπως επίσης μέσα από αυτή την έρευνα θα μπορούσε να γίνουν φανερά και ευρέως γνωστά πολλά σημαντικά στοιχεία τα οποία δεν γνωρίζουν δυστυχώς οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι επιχειρήσεων οι οποίοι παρουσιάζονται συχνά διστακτικοί απέναντι στο ζήτημα της εργασίας με άτομα που έχουν αναπηρία. Επομένως αυτή η έρευνα ίσως να μπορούσε να «ταρακουνήσει» τους τομείς εργασίας, να πληροφορήσει τους εργοδότες- υπευθύνους ώστε να γίνουν περισσότερο πρόθυμοι στην πρόσληψη κάποιου εργαζόμενου με ακουστική αναπηρία, διότι αποδεικνύεται ότι είναι πολύ ικανοί και πως και οι δύο πλευρές βγαίνουν συνήθως κερδισμένες από μία τέτοια συνεργασία.

#### **4.5 Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες**

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να αναφέρουμε μερικές προτάσεις οι οποίες θα ήταν καλό να διερευνηθούν στο μέλλον, μιας και η εργασιακή κοινωνική στήριξη για τους εργαζόμενους με ακουστική αναπηρία αποτελεί πρόσφορο έδαφος για περεταίρω μελέτη.

Αρχικά μία ερευνητική πρόταση είναι να διερευνηθούν συγκριτικά η ληφθείσα με την προσδοκώμενη εργασιακή κοινωνική στήριξη των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία και ο βαθμός της ικανοποίησης λήψης των μορφών στήριξης των εν λόγω εργαζομένων από τους συναδέλφους τους με ή χωρίς ακουστική αναπηρία, και αντίστοιχα από τους υπευθύνους τους με ή χωρίς ακουστική αναπηρία.

Επιπλέον μία πολύ καλή ερευνητική πρόταση μπορεί να αποτελεί η μελέτη του κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοι με κώφωση και οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία που όμως φορούν ακουστικό βαρηκοΐας όσον αφορά την στήριξη που λαμβάνουν στα περιβάλλοντα εργασίας τους.

Επίσης ένα πολύ σημαντικό κίνητρο για περισσότερη μελέτη είναι να ερευνηθεί η επίδραση που προκαλεί η αρνητική πρακτική και η αρνητική συναισθηματική στήριξη στην εργασιακή εξουθένωση των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία και πόσο αυτό επηρεάζει την ποιότητα ζωής και την ψυχολογική τους ευημερία.

#### **4.6 Πρακτικές εφαρμογές**

Η συγκεκριμένη μελέτη με τα αποτελέσματα τα οποία εξήγαγε θα μπορούσε να είναι χρήσιμη σε κοινωνικό πλαίσιο και να συνεισφέρει σημαντικά στο εργασιακό τομέα των ατόμων με ακουστική αναπηρία. Τα αποτελέσματα λοιπόν αποτελούν χρήσιμα στοιχεία διότι μέσα από αυτά γίνεται γνωστοποίηση των αναγκών και των δυσκολιών των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία όσον αφορά τις μορφές στήριξης που τους διευκολύνουν αλλά και τους δυσκολεύουν παράλληλα.

Τα στοιχεία λοιπόν αυτά θα μπορούσαν να αποτελέσουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τον σωστό τρόπο συνεργασίας, επικοινωνίας, αλληλεπίδρασης και προσέγγισης των ατόμων με ακουστική αναπηρία, στους χώρους εργασίας αλλά και στην ευρύτερη κοινωνία, αξιοποιώντας τις ώστε οι αρνητικές μορφές στήριξης να αντικατασταθούν από θετικές.

Τα ευρήματα θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν μέσα από τη δημιουργία υποχρεωτικών ενημερωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων από το Υπουργείο Εργασίας προς όλους τους εργασιακούς χώρους. Επίσης το Υπουργείο Παιδείας θα μπορούσε να τα χρησιμοποιήσει

ώστε να πραγματοποιηθούν σχετικές ημερίδες στα σχολεία ακόμα και στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση για ημερίδες στα Πανεπιστήμια. Οι ημερίδες αυτές σκοπό θα έχουν να προβάλλουν τα οφέλη των θετικών μορφών στήριξης για τους εργαζόμενους/ες με ακουστική αναπηρία αλλά και θα τονίζουν τον αντίκτυπο των αρνητικών μορφών στήριξης. Στα πλαίσια της ευρύτερης κοινωνίας οι πληροφορίες αυτές θα μπορούσαν να ευαισθητοποιήσουν το ευρύ κοινό αλλά και να προετοιμάσουν το έδαφος ώστε να «ανοίξουν» θέσεις έρευνας για τους εργαζόμενους με ακουστική αναπηρία στις οποίες να γίνουν πιο γρήγορα και πιο ομαλά αποδεκτοί.

Αντίστοιχα τέτοια προγράμματα μπορούν να πραγματοποιήσουν και οι ίδιοι οι χώροι στους οποίους εργάζονται άτομα με ακουστική αναπηρία, τη διοργάνωση των οποίων θα μπορούσαν να αναλάβουν οι ίδιοι οι εργοδότες- υπεύθυνοι, τα οποία στόχο θα έχουν την μαζική ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του εργατικού δυναμικού. Με αυτό τον τρόπο οι υπεύθυνοι- εργοδότες θα μπορούσαν να συμβάλλουν στην καλλιέργεια ενός κλίματος πλήρους αποδοχής των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία, αλλά και ενημέρωσης για τις πιθανές δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζουν στο χώρο εργασίας αλλά και ποιες είναι οι απαραίτητες τροποποιήσεις που οφείλουν να γίνουν. Αυτό αδιαμφισβήτητα θα μπορούσε να συμβάλει στο να γνωρίσουν οι υπόλοιποι συνάδελφοι την κοινότητα και την κουλτούρα των ατόμων με ακουστική αναπηρία και έτσι να είναι πιο θετικοί απέναντί τους.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν επίσης πόσο χρήσιμο είναι όλοι οι εργαζόμενοι προτού ξεκινήσουν τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας να είναι πλήρως ενήμεροι είτε με προσωπική προσπάθεια είτε με τη βοήθεια των συλλόγων τους, για τα νομικά τους δικαιώματα στο κομμάτι της έρευνας ώστε να μην έρχονται αντιμέτωποι με καμία εκμετάλλευση και να διεκδικούν πάντα όσα τους αναλογούν βασισμένοι στην ισχύουσα νομοθεσία (π.χ. άδειες που δικαιούνται πέρα από τις κανονικές, μισθός κ.λ.π).

Μία χρησιμότητα ακόμα της παρούσας έρευνας είναι να ευαισθητοποιηθούν περισσότερο οι ίδιοι οι εργοδότες – υπεύθυνοι ώστε να αναζητήσουν τις δυνατότητες που τους παρέχει το κράτος σχετικά με την πρόσληψη κάποιου ατόμου με ακουστική αναπηρία. Υπάρχουν δικαιώματα που έχουν οι εργοδότες που συχνά αγνοούν αλλά είναι καλό να πληροφορηθούν ώστε να βοηθηθούν.

Πολύ χρήσιμο επίσης θα ήταν να υπάρξουν σύμβουλοι σταδιοδρομίας, ή ειδικοί εκπαιδευτές, εκπρόσωποι συλλόγων ή ακόμα και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία με τους οποίους να συνεργαστούν οι υπεύθυνοι-εργοδότες ώστε να εξετάσουν τις προϋποθέσεις που ισχύουν στους χώρους εργασίας, ή ακόμα να γίνουν και παρεμβάσεις στους χώρους αυτούς, για παράδειγμα οι εκπαιδευτές οι οποίοι παρέχουν καθοδήγηση στο

χώρο εργασίας να εκπαιδεύσουν το εργατικό δυναμικό στη συνεργασία με έναν εργαζόμενο με ακουστική αναπηρία.

Κλείνοντας είναι σημαντικό να τονιστεί ότι μέσα από την έρευνα τονίζεται και η σπουδαιότητα της επικοινωνίας και της ορθής στάσης του σώματος κατά την προσέγγιση των ατόμων με ακουστική αναπηρία, το οποίο συστήνεται να φροντίσουν οι συνάδελφοι και οι υπεύθυνοι στους χώρους εργασίας διότι αποτελεί μέγιστο πρόβλημα των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία. Όπως και το δικαίωμά τους για την ύπαρξη διερμηνέα ή άλλου μεταφραστικού μέσου όταν και όποτε κρίνεται αυτό αναγκαίο. Στην περίπτωση των εργοδοτών, θα πρέπει οι ίδιοι να είναι δεκτικοί, υπομονετικοί και πρόθυμοι να παρέχουν θέσεις τις οποίες θα μπορούσαν να καλύψουν οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία, διασφαλίζοντας πάντα την σωστή υποδομή για την πρόσβαση, τη λειτουργική και ευχάριστη εργασία τους.

Τα αποτελέσματα λοιπόν της παρούσας έρευνας είναι αρκετά χρήσιμα τόσο για να γίνουν γνωστές αλλά και να αυξηθούν οι μορφές στήριξης, για να τονιστούν τα σημαντικά και καίρια σημεία που έθιξαν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι στις συνεντεύξεις αλλά βεβαίως και για να μειωθούν όλα τα αρνητικά που αποτελούν τροχοπέδη για την ομαλή εργασιακή πορεία των εργαζομένων με ακουστική αναπηρία.



## Βιβλιογραφία

- Alloway, R., & Bebbington, P. (1987). The buffer theory of social support – a review of the literature. *Psychological Medicine*, *17*(01), 91-108. doi:10.1017/s0033291700013015
- Antonucci, T. C., Lansford, J. E., & Akiyama, H. (2001). Impact of positive and negative aspects of marital relationships and friendships on well-being of older adults. *Applied Developmental Science*, *5*(2), 68–75. doi:10.1207/S1532480XADS0502\_2
- Avorn, J., & Langer, E. (1982). Induced disability in nursing home patients: a controlled trial. *Journal of American Geriatrics Society*, *30*(6), 397-400. doi:10.1111/j.1532-5415.1982.tb02839.x
- Bahniuk, M. H., Dobos, J., & Hill, S. K. (1990). The impact of mentoring, collegial support, and information adequacy on career success: A replication. *Journal of Social Behavior & Personality*, *14*(3), 431–452. doi:10.1177/105960118901400308
- Baldridge, D. C., & Swift, M. L. (2015). Age and assessments of disability accommodation request normative appropriateness. *Human Resource Management*, *55*(3), 385–400. doi:https://doi.org/10.1002/hrm.21679
- Barbee, A. P., Cunningham, M. R., Winstead, B. A., Derlega, V. J., Gulley, M. R., Yankeelov, P. A., & Druen, P. B. (1993). Effects of gender role expectations on the social support process. *Journal of Social Issues*, *49*(3), 175–190. doi:10.1111/j.1540-4560
- Barnett, M. D., & Maciel, I. V. (2020). Social anxiety and perceived social support: Gender differences and the mediating role of communication styles. *Psychological Reports*, *124*(1), 70-87. doi:10.1177/0033294119900975
- Barrera, M. J. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *14*(4), 413-445. doi:10.1007/BF00922627
- Baruch, G. K., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, *42*(2), 130–136. doi:10.1037/0003-066x.42.2.130
- Basnal, A., Monnier, J., Hobfoll, S. E., & Stone, B. (2000). Comparing men's and women's loss of perceived social and work resources following psychological distress. *Journal of Social and Personal Relationships*, *17*(2), 265–281. doi:10.1177/02654075001720
- Beehr, T. A., & Drexler, J. A. (1986). Social support, autonomy, and hierarchical level as moderators of the role characteristics–outcome relationship. *Journal of Occupational Behaviour*, *7*(3), 207-214. doi:10.1002/job.4030070305
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(4), 391–405. doi:10.1002/(sici)1099-1379(200006)21:4<391::ai
- Bellman, S., Forster, N., Still, L., & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health*, *19*(1), 45–58. doi:10.1002/smi.954
- Bhatnagar, D. (1988). Professional women in organizations: New paradigms for research and action. *Sex Roles*, *18*(5-6), 343-355. doi:10.1007/bf00288296

- Birch, D. A. (1996). The relationship between social support and physiological processes: a review with emphasis on underlying mechanisms and implications for health. *Psychological Bulletin*, 119(3), 488–531. doi:10.1037/0033-2909.119.3.488
- Birch, D. A. (1998). Identifying sources of social support. *Journal of School Health*, 68(4), 159-161. doi:10.1111/j.1746-1561.1998.tb06335.x
- Bisschop, I. M., Kriegsman, D. M., Beekman, A. T., & Deeg, D. J. (2004). Chronic diseases and depression: the modifying role of psychosocial resources. *Social Science & Medicine*, 59(4), 721–733. doi:10.1016/j.socscimed.2003.11.038
- Bliese, P. D., & Castro, C. A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14(1 ), 65-73. doi:10.1080/026783700417230
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228-240. doi:10.1037/0003-066X.63.4.228
- Boumans, N. G., & Landeweerd, J. A. (1992). The role of social support and coping behaviour in nursing work: Main or buffering effect? *Work & Stress*, 6(2), 191–202. doi:10.1080/02678379208260353
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person–organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54. doi:10.1006/jvbe.1994.1003
- Bridge, K., & Baxter, L. A. (1992). Blended relationships: Friends as work associates. *Western Journal of Communication*. 56(3), 200-225. doi:10.1080/10570319209374414
- Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand of Psychology*, 33(1), 8-16. Ανάκτηση από <https://www.psychology.org.nz/journal-archive/NZJP-Vol331-2004-2-Brough.pdf>
- 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. Ανάκτηση από [https://research-repository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/5572/26522\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://research-repository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/5572/26522_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Burmedi, D., Becker, S., Heyl, V., Wahl, H.-W., & Himmelsbach, I. (2002). Emotional and social consequences of age-related low vision. *Visual Impairment Research*, 4(1), 47-71. doi:10.1076/vimr.4.1.47.15634
- Cahill, D. J., & Sias, P. M. (1997). The perceived social costs and importance of seeking emotional support in the workplace: Gender differences and similarities. *Communication Research Reports*, 14(2), 231–240. doi:10.1080/08824099709388665
- Chang, S. C.-H., & Schaller, J. (2000). Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 94(2), 69–84. doi:10.1177/0145482X0009400202
- Chien-Huey Chang, S., & Schaller, J. (2000, February). Perspectives of adolescents with visual impairments on social support from their parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(2), 69-84. doi:10.1177/0145482X0009400202

- Cimarolli, V. C., & Wang, S.-w. (2006, September). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *100*(9), 545-556. doi:10.1177/0145482X0610000906
- Cimarolli, V. R., & Boerner, K. (2005, September). Social support and well-being in adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, *99*(9), 521-534. doi:10.1177/0145482X0509900904
- Cimera, R. E. (2006). The future of supported employment: Don't panic! *Journal of Vocational Rehabilitation*, *24*(3), 145-149. Ανάκτηση από [https://www.researchgate.net/publication/260782354\\_The\\_future\\_of\\_supported\\_employment\\_Don't\\_panic](https://www.researchgate.net/publication/260782354_The_future_of_supported_employment_Don't_panic)
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, *38*(5), 300-314. doi:10.1097/00006842-197609000-00003
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, *98*(2), 310-357. doi:[http://lhc.ucsd.edu/MCA/Mail/xmcamail.2012\\_11.dir/pdfYukILvXsL0.pdf](http://lhc.ucsd.edu/MCA/Mail/xmcamail.2012_11.dir/pdfYukILvXsL0.pdf)
- Davis, M. C., Matthews, K. A., Meilahn, E. N., & Kiss, J. E. (1995). Are job characteristics related to fibrinogen levels in middle-aged women? *Health Psychology*, *14*(4), 310-318. doi:10.1037/0278-6133.14.4.310
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., & Zijlstra, F. R. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology*, *88*(2), 324-331. doi:10.1037/0021-9010.88.2.324
- Diehl, M., & Willis, S. L. (2003). Everyday competence and everyday problem solving in aging adults: The role of physical and social context. Στο H. W. Wahl, R. J. Scheidt, & P. G. Windley, *Annual Review of Gerontology and Geriatrics* (Τόμ. 23,130-166). New York: Springer. Ανάκτηση από [https://sls.psychiatry.uw.edu/wp-content/uploads/2020/03/Everyday\\_Competence-2003.pdf](https://sls.psychiatry.uw.edu/wp-content/uploads/2020/03/Everyday_Competence-2003.pdf)
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(4), 735-754. doi:10.1037/0022-3514.46.4.735
- Eguchi, H., Shimazu, A., Kawakami, N., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2016). Source-specific workplace social support and high-sensitivity C-reactive protein levels among Japanese workers: A 1-year prospective cohort study. *American Journal of Industrial Medicine*, *59*(8), 676-684. doi:10.1002/ajim.22600
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, *69*(4), 615-622. doi:10.1037/0021-9010.69.4.615
- Finch, J. F., Okun, M. A., Pool, G. J., & Ruehlman, L. S. (1999). A comparison of the Influence of conflictual and supportive social interactions on psychological distress. *Journal of Personality*, *67*(4), 581-621. doi:10.1111/1467-6494.00066
- Flaherty, J., & Richman, J. (1989). Gender differences in the perception and utilization of social support: Theoretical perspectives and an empirical test. *Social Science & Medicine*, *28*(12), 1221-1228. doi:10.1016/0277-9536(89)90340-7
- Franche, R.-L., Cullen, K., Clarke, J., Irvin, E., Sinclair, S., Frank, J., & and the Institute for Work & Health . (2005). Workplace-Based Return-to-Work Interventions: A Systematic Review

- of the Quantitative Literature. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(4), 607-631. doi:10.1007/s109
- Geller, P. A., & Hofboll, S. E. (1993). Gender Differences in Job Stress, Tedium and Social Support in the Workplace. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11(4), 555–572. doi:10.1177/0265407594114004
- Gilbride, D., Stensrud, R., Ehlers, C., Evans, E., & Peterson, C. (2000). Employers' attitudes toward hiring persons with disabilities and vocational rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 66(4), 17-23. Ανάκτηση από <https://escholarshare.drake.edu/handle/2092/417>
- Goethals, T., De Schauwer, E., & Van Hove, G. (2015). Weaving intersectionality into disability studies research: Inclusion, reflexivity and anti-essentialism. *Journal of Diversity and Gender Studies*, 2(1-2), 75-94. Ανάκτηση από <https://www.jstor.org/stable/pdf/10.11116/jdivgendstud.2.1-2.0075.pdf>
- 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. doi:10.1177/0145482x0309701205
- Gouvier, W. D., Steiner, D. D., Jackson, W. T., Schlater, D., & Rain, J. S. (1991). Employment discrimination against handicapped job candidates: An analog study of the effects of neurological causation, visibility of handicap, and public contact. *Rehabilitation Psychology*, 36(2), 121-129. doi:10.1037/h0079077
- Grant, J. (1988). Women as managers: What they can offer to organizations. *Organizational Dynamics*, 16(3), 56-63. doi:10.1016/0090-2616(88)90036-8
- Haber, M. G., Cohen, J. L., Todd, L., & Baltes, B. B. (2007). The relationship between self-reported received and perceived social support: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology*, 39(1-2), 133-144. doi:10.1007/s10464-007-9100-9
- Harris, I. J., Moritzen, S. K., Robitschek, C., Imhoff, A., & Lynch, J. L. (2001). The Comparative Contributions of Congruence and Social Support in Career Outcomes. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 314–323. doi:10.1002/j.2161-0045.2001.tb00959
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156. doi:10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x
- Harris, S. P., Owen, R., Jones, R., & Caldwell, K. (2013). Does workfare policy in the United States promote the rights of people with disabilities? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 39(1), 61-73. doi:10.3233/JVR-130642
- Haynes, S. G., & Feinleib, M. (1980). Women, work and coronary heart disease: prospective findings from the Framingham heart study. *American Journal of Public Health*, 70(2), 133–141. doi:10.2105/ajph.70.2.133
- Haynes, S., & Linden, M. (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 7(5), 408–415. doi:10.3109/17483107.2012.665977
- 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), 4-16. Ανάκτηση από

- [https://www.researchgate.net/publication/279655194\\_Employer\\_attitudes\\_toward\\_workers\\_with\\_disabilities\\_and\\_their\\_ADA\\_employment\\_rights\\_A\\_literature\\_review](https://www.researchgate.net/publication/279655194_Employer_attitudes_toward_workers_with_disabilities_and_their_ADA_employment_rights_A_literature_review)
- Hirsch, B. J., & Rapkin, B. D. (1986). Multiple roles, social networks, and women's well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 237–1247. doi:doi:10.1037/0022-3514.51.6.1237
- Huurte, 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. doi:10.1177/0145482X9909300104
- Ingersoll-Dayton, B., Morgan, D., & Antonucci, T. (1997). The effects of positive and negative social exchanges on aging adults. *Psychological Sciences and Social Sciences*, 52(4), 190–199. doi:10.1093/geronb/52b.4.s190
- Jetha, A., Bowring, J., Furrer, A., Smith, F., & Breslin, C. (2018). Supporting the transition into employment: A study of Canadian young adults living with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 140–149. doi:10.1007/s10926-018-9772-z
- Jetha, A., Gignac, M. A., Ibrahim, S., & Martin Ginis, K. A. (2020). Disability and sex/gender intersections in unmet workplace support needs: Findings from a large Canadian survey of workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 64(2), 149–161. doi:DOI: 10.1002/ajim.23203
- Johnson, J., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. doi:10.2105/ajph.78.10.1336
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). Convoys over the life course: Attachment, roles, and social support. Στο P. B. Baltes, & O. Brim, *Life-span development and behavior* (Τόμ. 3, 253–286). New York: Academic Press. Ανάκτηση από [https://www.researchgate.net/profile/Toni-Antonucci-2/publication/259253271\\_Convoys\\_Over\\_the\\_Life\\_Course\\_Attachment\\_Roles\\_and\\_Social\\_Support/links/55e4969008aede0b573579e9/Convoys-Over-the-Life-Course-Attachment-Roles-and-Social-Support.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Toni-Antonucci-2/publication/259253271_Convoys_Over_the_Life_Course_Attachment_Roles_and_Social_Support/links/55e4969008aede0b573579e9/Convoys-Over-the-Life-Course-Attachment-Roles-and-Social-Support.pdf)
- Karlin, W. A., Brodolo, E., & Schwartz, J. (2003). Workplace social support and ambulatory cardiovascular activity in New York City traffic agents. *Psychosomatic Medicine*, 65(2), 167–176. doi:10.1097/01.psy.0000033122.09203.a3
- Kef, S. (1997). The personal networks and social supports of blind and visually impaired adolescents. *Journal of VISUAL Impairment & Blindness*, 91(3), 236–244. doi:10.1177/0145482X9709100309
- Kef, S. (2002). Psychosocial Adjustment and the Meaning of Social Support for Visually Impaired Adolescents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(1), 22–37. doi:10.1177/0145482x0209600104
- Kef, S., & Deković, M. (2004). The role of parental and peer support in adolescents well-being: A comparison of adolescents with and without a visual impairment. *Journal of Adolescence*, 27(4), 453–466. doi:10.1016/j.adolescence.2003.12.005
- Kim, M. (1989). Gender Bias in Compensation Structures: A Case Study of Its Historical Basis and Persistence. *Journal of Social Issues*, 45(4), 39–49. doi:10.1111/j.1540-4560.1989.tb02358.x

- Kim, W., Kreps, G. L., & Shin, C.-N. (2015). The role of social support and social networks in health information-seeking behavior among Korean Americans: a qualitative study. *International Journal for Equity in Health*, 14(1), 1-10. doi:10.1186/s12939-015-0169-
- Kirchmeyer, C. (2005). The effects of mentoring on academic careers over time: Testing performance and political perspectives. *Human Relations*, 58(5), 637–660. doi:10.1177/0018726705055966
- Klemenovic, J., Janicic, B., Milenković, P., & Kovač, N. (2016). Transition planning for higher education students with disabilities: The opinions of employers in Serbia Bosnia and Herzegovina and Montenegro. *The Seventh International Conference on eLearning*. Belgrade, Serbia. Ανάκτηση από [https://www.researchgate.net/publication/313220204\\_TRANSITION\\_PLANNING\\_FOR\\_HIGHER\\_EDUCATION\\_HE\\_STUDENTS\\_WITH\\_DISABILITIES\\_A\\_COMPARATIVE\\_ANALYSIS\\_OF\\_THE\\_OPINIONS\\_OF\\_STUDENTS\\_AND\\_EMPLOYEES\\_WITH\\_DISABILITIES\\_IN\\_SERBIA\\_BOSNIA\\_AND\\_HERZEGOVINA\\_AND\\_MONTENEGR](https://www.researchgate.net/publication/313220204_TRANSITION_PLANNING_FOR_HIGHER_EDUCATION_HE_STUDENTS_WITH_DISABILITIES_A_COMPARATIVE_ANALYSIS_OF_THE_OPINIONS_OF_STUDENTS_AND_EMPLOYEES_WITH_DISABILITIES_IN_SERBIA_BOSNIA_AND_HERZEGOVINA_AND_MONTENEGR)
- Kozhimannil, K. B., Jou, J., Gjerdingen, D. K., & McGovern, P. M. (2016). Access to workplace accommodations to support breastfeeding after passage of the affordable care act. *Women's Health Issues*, 26(1), 6–13. doi:10.1016/j.whi.2015.08.002
- La Grow, S. J. (2003). Employment among working age members of the royal New Zealand foundation for the blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 97(9), 429-433. doi:10.1177/0145482x0309700705
- 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. doi:10.1177/0145482X0409800906
- Larocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of Health and Social Behavior*. 21(3), 202-218. doi:10.2307/2136616
- Leinonen, T., Viikari-Juntura, E., Husgafvel-Pursiainen, K., Virta, L. J., Laaksonen, M., Autti-Rämö, I., & Solovieva, S. (2017). Labour market segregation and gender differences in sickness absence: Trends in 2005–2013 in Finland. *Annals of Work Exposure*, 62(4), 438-449. doi:10.1093/annweh/wxx107
- Maccoby, E. E. (1990). Gender and relationships: A developmental account. *American Psychologist*, 45(4), 513–520. doi:10.1037/0003-066x.45.4.513
- Maltz, D. N., & Borker, R. A. (1982). A cultural approach to male-female miscommunication. Στο J. J. Gumperz, *Language and social identity* (196-216). Cambridge: Cambridge University Press.
- Manne, S. L., & Zautra, A. J. (1989). Spouse criticism and support: Their association with coping and psychological adjustment among women with rheumatoid arthritis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4), 608-617. doi:10.1037/0022-3514.56.4.608
- Mason, J. (2011). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. (Κ. Νότα, Επιμ., & Δ. Ελένη, Μεταφρ.) Αθήνα: Πεδίο.
- McCombs, B. L. (1991). Motivation and lifelong learning. *Educational Psychologist*, 26(2), 117-127. doi:10.1207/s15326985ep2602\_4
- Milman, A. (2003). Hourly employee retention in small and medium attractions: the Central Florida example. *Hospitality Management*, 22(1), 17–35. Ανάκτηση από

[https://www.academia.edu/51755735/Hourly\\_employee\\_retention\\_in\\_small\\_and\\_medium\\_attractions\\_the\\_Central\\_Florida\\_example](https://www.academia.edu/51755735/Hourly_employee_retention_in_small_and_medium_attractions_the_Central_Florida_example)

- Moodley, J., & Graham, L. (2015). The importance of intersectionality in disability and gender studies. *Agenda*, 29(2), 24–33. doi:10.1080/10130950.2015.1041802
- Nielsen, M. B., Christensen, J. O., Finne, L. B., & Knardahl, S. (2020). Workplace bullying, mental distress, and sickness absence: the protective role of social support. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(1), 43-53. doi:10.1007/s00420-019-01463-y
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 101(2), 259-282. Ανάκτηση από <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.321.597&rep=rep1&type=pdf>
- Okun, M. A., & Keith, V. M. (1998). Effects of positive and negative social exchanges with various sources on depressive symptoms in younger and older adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53B(1), 4-20. doi:10.1093/geronb/53b.1.p4
- Orpen, C., & Pinshaw, J. (1975). Orpen, C., & Pinshaw, J. An Empirical Examination of the Need-Gratification Theory of Job Satisfaction. *The Journal of Social Psychology*, 96(1), 139–140. doi:10.1080/00224545.1975.9923272
- Oxman, T. E., Freeman, D. H., Manheimer, E. D., & Stukel, T. (1994). Social Support and Depression After Cardiac Surgery in Elderly Patients. *The American Journal of Geriatric Psychiatry*, 2(4), 309-323. doi:10.1097/00019442-199402040-00006.
- Padkapayeva, K., Gilbert-Ouimet, M., Bielecky, A., Ibrahim, S., Mustard, C., Brisson, C., & Smith, P. (2018). Gender/Sex Differences in the Relationship between Psychosocial Work Exposures and Work and Life Stress. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 416-425. doi:10.1093/annweh/wxy014
- Papadopoulos, K., & Papakonstantinou, D. (2019). The impact of friends' social support on depression of young adults with visual impairments. *International Journal of Disability, Development and Education*, 67(5), 484–496. doi:10.1080/1034912X.2019.1620922
- Papadopoulos, K., Papakonstantinou, D., Koutsoklenis, A., Koustriava, E., & Kouderi, V. (2014). Social support, social networks, and happiness of individuals with visual impairments. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4), 240–249. doi:10.1177/00343552
- 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. doi: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. doi:10.1177/0145482X1010400306
- Parkes, K. R., Mendham, C. A., & von Rabenau, C. (1994). Social support and the demand–discretion model of job stress: Tests of additive and interactive effects in two samples. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 91–113. doi:10.1006/jvbe.1994.1006
- Perkins, R. E., Battle, T. R., Edgerton, J. M., & McNeill, J. N. (2015). A survey of barriers to employment for individuals who are deaf. *Jadara*, 49(2), 66-85. Ανάκτηση από <https://westcollections.wcsu.edu/handle/20.500.12945/1508>

- Punch, R. (2016). Employment and adults who are deaf or hard of hearing: Current status and experiences of barriers, accommodations, and stress in the workplace. *American Annals of the Deaf*, 161(3), 384–397. doi:10.1353/aad.2016.0028
- Punch, R., Hyde, M., & Creed, P. A. (2004). Issues in the school to work transition of hard of hearing adolescents. *American Annals of the Deaf*, 149(1), 28–38. doi:10.1353/aad.2004.0015
- Putman, L. L., & Mumby, D. K. (1993). Organizations, emotion and the myth. Στο S. Fineman, *Emotion in organization* (36-57). London: Sage. Ανάκτηση από [https://www.researchgate.net/profile/Dennis-Mumby/publication/232566982\\_Organizations\\_emotion\\_and\\_the\\_myth\\_of\\_rationality/links/553929630cf2239f4e7d7397/Organizations-emotion-and-the-myth-of-rationality.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dennis-Mumby/publication/232566982_Organizations_emotion_and_the_myth_of_rationality/links/553929630cf2239f4e7d7397/Organizations-emotion-and-the-myth-of-rationality.pdf)
- Quinn, M. M., & Smith, P. M. (2018). Gender, work, and health. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 389–392. doi:10.1093/annweh/wxy019
- Reid, M., Landesman, S., Treder, R., & Jaccard, J. (1989). My family and friends: Six to twelve-year-old children's perceptions of social support. *Child Development*, 60(4), 896-910. doi:10.2307/1131031
- 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. doi:10.1207/S1532480XADS0502\_3
- Reinhardt, J. P., Boerner, K., & Horowitz, A. (2006). Good to have but not to use: Differential impact of perceived and received support on well-being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 23(1), 117-129. doi:10.1177/0265407506060182
- Rook, K. S. (2001). Emotional health and positive versus negative social exchanges: A daily diary analysis. *Applied Developmental Science*, 5(2), 86-97. doi:10.1207/S1532480XADS0502\_4
- Rosengreen, K. M., & Saladin, S. P. (2019). Deaf workers prioritized workplace expectations: A qualitative study. *Jadara*, 43(3), 128-151. Ανάκτηση από <https://nsuworks.nova.edu/jadara/vol43/iss3/4/>
- Ruehlman, L. S., & Karoly, P. (1991). With a little flak from my friends: development and preliminary validation of the test of negative social exchange (TENSE). *Psychological Assessment*, 3(1), 97-104. doi:10.1037/1040-3590.3.1.97
- Sarason, B. R., Shearin, E. N., Pierce, G. R., & Sarason, I. G. (1987). Interrelations of social support measures: Theoretical and practical implications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 813-832. doi:10.1037/0022-3514.52.4.813
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. doi:10.1037/0022-3514.44.1.127
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1990). Social support, personality, and performance. *Journal of Applied Sport Performance*, 2(2), 117-127. doi:<https://doi.org/10.1080/10413209008406425>
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Shearin, E. N. (1986). Social support as an individual difference variable: Its stability, origins, and relational aspects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 845-855. doi:10.1037/0022-3514.50.4.845



- Schartz, H. A., Hendricks, D., & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: evidence based outcomes. *Work*, 27(4), 345-354. Ανάκτηση από <https://studylib.net/doc/18729964/workplace-accommodations--evidence-based-outcomes>
- Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 17-33. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1777>
- Searle, B., Bright, J. E., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work & Stress*, 15(4), 328-346. doi:10.1080/02678370110086768
- Shumaker, S. A., & Hill, D. R. (1991). Gender differences in social support and physical health. *Health Psychology*, 10(1), 102-111. doi:10.1037//0278-6133.10.2.102.
- Siegerdt, G. A. (1983). Communication profiles for organizational communication behavior: Are Men and Women Different? *Women's Studies in Communication*, 6(2), 46-57. doi:10.1080/07491409.1983.1108965
- Silver, R. L., & Wortman, C. B. (1980). Coping with undesirable life events. Στο J. Garber, & M. Seligman, *Human helplessness* (179-340). New York: Academic Press. Ανάκτηση από <https://webfiles.uci.edu/rsilver/Silver%20&%20Wortman%20Coping%20with%20Undesirable%20life%20events.pdf>
- Smith, D., & Tziner, A. (1998). Moderating Effects of Affective Disposition and Social Support on the Relationship between Person-Environment Fit and Strain. *Psychological Reports*, 82(3), 963-983. doi:10.2466/pr0.1998.82.3.963
- Solovieva, T. I., & Walls, R. T. (2013). Implications of workplace accommodations for persons with disabilities. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 28(3), 192-211. doi:10.1080/15555240.2013.808079
- Stam, M., Kostense, P., Festen, J., & Kramer, S. E. (2013). The relationship between hearing status and the participation in different categories of work: Demographics. *Work*, 46(2), 207-219. doi:10.3233/WOR-131747
- Stokar, H. (2017). Deaf Workers in Restaurant, Retail, and Hospitality Sector Employment: Harnessing Research to Promote Advocacy. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 16(3-4), 204-215. doi:10.1080/1536710X.2017.1372237
- Stokar, H. (2020). Reasonable accommodation for workers who are deaf: Differences in ADA knowledge between supervisors and advocates. *Jadara*, 53(2), 38-59. Ανάκτηση από <https://nsuworks.nova.edu/jadara/vol53/iss2/2/>
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review*, 21(2), 352-401. doi:10.5465/amr.1996.9605060216
- Strine, T. W., Chapman, D. P., Balluz, L. S., Moriarty, D. G., & Mokdad, A. H. (2007). The Associations between life satisfaction and health-related quality of life, chronic illness, and health behaviors among U.S. community-dwelling adults. *Journal of Community Health*, 33(1), 40-50. doi:10.1007/s10900-007-9066-4
- Taylor, C. J. (2010). Occupational Sex Composition and the Gendered Availability of Workplace Support. *Gender & Society*, 24(2), 189-212. doi:10.1177/0891243209359912

- Thomas, A., & Herbst, K. G. (1980). Social and psychological implications of acquired deafness for adults of employment age. *British Journal of Audiology*, 14(3), 76-85. doi:10.3109/03005368009078906
- Thompson, S. C., & Sobolew-Shubin, A. (1993). Perceptions of overprotection in ill adults. *Journal of Applied Social Psychology*, 23(2), 85-97. doi:10.1111/j.1559-1816.1993.tb01053.x
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: combining variables from the “traditional” turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 893-914. doi:10.1002/jo
- Van Yperen, N. W., & Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), 339-348. doi:10.2307/30040627
- Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., & Siddiqi, J. (2013). When Equal Isn't Really Equal: The Masculine Dilemma of Seeking Work Flexibility. *Journal of Social Issues*, 69(2), 303-321. doi:10.1111/josi.12016
- Vecchio, R. P., & Boatwright, K. J. (2002). Preferences for idealized styles of supervision. *The Leadership Quarterly*, 13(4), 327-342. doi:10.1016/s1048-9843(02)00118-2
- Vinokur, A. D., & Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350-359. doi:10.1037/0022-3514.65.2.350
- Walter, G. G., & Dirmyer, R. (2013). The effect of education on the occupational status of deaf and hard of hearing 26-to-64-year-olds. *American Annals of the Deaf*, 158(1), 41-49. doi:10.1093/deafed/enq060
- Wilson, D. K., Kliwer, W., Bayer, L., Jones, D., Welleford, A., Heiney, M., & Sica, D. A. (1999). The influence of gender and emotional versus instrumental support on cardiovascular reactivity in African-American adolescents. *Annals of Behavioral Medicine*, 21(3), 235-243. doi:10.1007/BF02884840
- Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairment. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245-253. doi:10.1177/0145482X0209600406
- Yu, W.-h., & Kuo, J. C.-L. (2017). The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers? *American Sociological Review*, 82(4), 744-769. doi:10.1177/0003122417712729
- Αθανασόπουλος, Β. Α. (2008). Έφηβοι με σοβαρά προβλήματα όρασης: Έννοια του εαυτού, διαταραχές συμπεριφοράς και συναισθήματος και κοινωνική τους στήριξη. (Διδακτορική διατριβή). Ιωάννινα: Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων, Φιλοσοφική Σχολή, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Τομέας ψυχολογίας. Ανάκτηση από <https://thesis.ekt.gr/thesisBookReader/id/17572?lang=el#page/1/mode/2up>
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2001). *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Αθήνα: ΕΛΛΗΝ.
- Ίσαρη, Φ., & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. Αθήνα: Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. Ανάκτηση από <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/5826>

Τουλούπη, Δ. Χ. (1999). *Η μεθοδολογία της εκπαιδευτικής έρευνας*. Αθήνα: ΣΜΥΡΝΙΩΤΑΚΗΣ.

## **Παραρτήματα**

### **Ερωτηματολόγιο προσωπικών και δημογραφικών δεδομένων**

#### **1. Φύλο**

- 1 άνδρας
- 2 γυναίκα

#### **2. Γράψτε τον τόπο κατοικίας σας**

#### **3. Γράψτε την πάθηση, αίτιο της ακουστικής αναπηρίας**

#### **4. Ημερομηνία γέννησης**

#### **5. Γράψτε την ηλικία εμφάνισης των προβλημάτων ακοής**

#### **6. Έχετε ακούοντες ή κωφούς γονείς;**

1. ακούοντες
2. κωφοί

#### **7. Η απώλεια ακοής είναι μονόπλευρη ή αμφοτερόπλευρη;**

1. μονόπλευρη
2. αμφοτερόπλευρη

#### **8. Βαθμός απώλειας ακοής στο αριστερό αυτί**

1. Ήπια (25-40 dB)
2. Μέτρια (41-55 dB)
3. Μέτρια - Σοβαρή (56-70 dB)
4. Σοβαρή (71-90 dB)
5. Πολύ σοβαρή (91+ dB)

#### **9. Βαθμός απώλειας ακοής στο δεξί αυτί**

1. Ήπια (25-40 dB)
2. Μέτρια (41-55 dB)

3. Μέτρια - Σοβαρή (56-70 dB)
4. Σοβαρή (71-90 dB)
5. Πολύ σοβαρή (91+ dB)

**10. Κατανοείτε την ελληνική γλώσσα μέσω της προφορικής μορφής (χειλεανάγνωση);**

- 1 ναι
- 2 όχι

**11. Επίπεδο δυσκολίας ως προς την κατανόηση της ελληνικής γλώσσας μέσω της προφορικής μορφής**

- 1.Καμία δυσκολία
- 2.Μέτρια δυσκολία
- 3.Μεγάλη δυσκολία
- 4.Δεν κατανοώ τίποτα.

**12. Κατανοείτε την ελληνική γλώσσα μέσω της γραπτής μορφής;**

- 1 ναι
- 2 όχι

**13. Επίπεδο δυσκολίας ως προς την κατανόηση της ελληνικής γλώσσας μέσω της γραπτής μορφής**

1. Καμία δυσκολία
- 2.Μέτρια δυσκολία
- 3.Μεγάλη δυσκολία
- 4.Δεν κατανοώ τίποτα.

**14. Χρησιμοποιείτε την ελληνική νοηματική γλώσσα;**

- 1 ναι
- 2 όχι

**15. Χρησιμοποιείτε κάποια βοηθητική ακουστική τεχνολογία;**

- 1 ναι
- 2 όχι

**16. Αν ναι, ποια;**

**17. Μορφωτικό επίπεδο**

- 1 Καμία εκπαίδευση
- 2 Απόφοιτος δημοτικού
- 3 Απόφοιτος γυμνασίου
- 4 Απόφοιτος λυκείου
- 5 Φοιτητής
- 6 Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

**18. Διαμονή**

- 1 μένω μόνος/η
- 2 δεν μένω μόνος/η

**19. Οικογενειακή κατάσταση**

- 1 ανύπαντρος
- 2 παντρεμένος
- 3 διαζευγμένος

**20. Τομέας έρευνας (η ερώτηση αυτή να απαντηθεί μόνο από άτομα που εργάζονται αυτή τη στιγμή)**

1. δημόσιος τομέας
2. ιδιωτικός τομέας
3. ευρύτερος δημόσιος τομέας

**21. Γράψτε τα καθήκοντα έρευνας σας (η ερώτηση αυτή να απαντηθεί μόνο από άτομα που εργάζονται αυτή τη στιγμή)**

**22. Χρονικό διάστημα που εργάζεστε στη συγκεκριμένη θέση (η ερώτηση αυτή να απαντηθεί μόνο από άτομα που εργάζονται αυτή τη στιγμή)**

**23. Σχολείο**

- 1 γενικό
- 2 ειδικό

## **Κείμενα που αναγνώστηκαν πριν τις συνεντεύξεις**

Οι άνθρωποι λαμβάνουν συχνά υποστήριξη από το κοινωνικό τους δίκτυο (οικογένεια, συγγενείς, φίλους, συμμαθητές, δασκάλους, συναδέλφους). Λαμβάνουν **θετική πρακτική υποστήριξη** για να ολοκληρώσουν με επιτυχία διάφορους στόχους της καθημερινότητας, όπως για παράδειγμα, βοήθεια στα ψώνια, την τράπεζα, τους λογαριασμούς, τις δουλειές του σπιτιού, το πρόγραμμα και τις δραστηριότητες του σχολείου, ενημέρωση για υπηρεσίες, προσωπικά και επαγγελματικά ενδιαφέροντα, βοήθεια στην εύρεση διάφορων πληροφοριών και υπηρεσιών, παροχή πληροφόρησης για την επίλυση προβλημάτων, βοήθεια στη λήψη αποφάσεων, βοήθεια στην άσκηση δραστηριοτήτων, κτλ. Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της έρευνας θα ήθελα να συζητήσουμε για την πρακτική στήριξη που λαμβάνεται από αυτό.

Οι άνθρωποι λαμβάνουν συχνά **θετική συναισθηματική υποστήριξη** από το κοινωνικό τους δίκτυο, όπως για παράδειγμα, τα μέλη του κοινωνικού δικτύου δείχνουν έμπρακτα το ενδιαφέρον του στο άτομο, νοιάζονται γι' αυτό, επικοινωνούν και συνομιλούν μαζί του, ακούνε τις σκέψεις του ή τα προβλήματά του, κάνουν το άτομο να νιώθει ασφάλεια, να νιώθει ότι το αποδέχονται, το αγαπάνε το στηρίζουν και το σέβονται, ενσωματώνουν το άτομο σε κοινές δραστηριότητες (φαγητό, ψώνια, διασκέδαση), το κάνουν να νιώθει ότι το αποδέχονται ως ισότιμο και αξιόλογο μέλος του κόσμου τους, επισημαίνουν τα λάθη του με ευγενικό τρόπο, το επαινούν και το επιβραβεύουν όταν επιτυγχάνει κάτι, το συμβουλεύουν, κτλ. Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της έρευνας θα ήθελα να συζητήσουμε για τη συναισθηματική στήριξη που λαμβάνεται από αυτό.

Παρόλο που οι άνθρωποι που είναι δίπλα σας μπορεί να σας βοηθούν και να σας είναι χρήσιμοι, ωστόσο κάποιες φορές, μπορεί να σας κάνουν να θυμώσετε ή να ενοχληθείτε με τον τρόπο που ενεργούν και συμπεριφέρονται. Μπορεί να σας παρέχουν **αρνητική πρακτική υποστήριξη**, όπως για παράδειγμα, να υποτιμούν τις ικανότητές και τις δυνατότητές σας, να σας βοηθούν σε πράγματα που θα μπορούσατε να κάνετε μόνοι σας, να παρέχουν βοήθεια που δεν σας είναι χρήσιμη και απαραίτητη, να παρεμβαίνουν και να μην σας επιτρέπουν να υπερασπιστείτε μόνοι τον εαυτό σας σε διάφορες εμπλοκές-διαπληκτισμούς που έχετε με άλλα άτομα, να μην εκτιμούν σωστά τους περιορισμούς σας και να έχουν μη ρεαλιστικές απαιτήσεις, ζητώντας να κάνετε πράγματα τα

οποία αδυνατείτε, να παρουσιάζουν υπερπροστατευτική συμπεριφορά κυρίως όσον αφορά την προσωπική σας ασφάλεια, να μην κατανοούν την ανάγκη σας για προσωπική ανεξαρτησία (να σας φέρονται σαν να είστε μικρό παιδί), να μην γνωρίζουν πότε πρέπει να βοηθήσουν, πώς και πόσο, με τη συμπεριφορά και τη λειτουργία τους να αποθαρρύνουν την ανεξαρτησία σας, να προσπαθούν να περιορίσουν τις δραστηριότητές σας ή προκειμένου να σας παρέχουν βοήθεια να παραμελούν τον εαυτό τους (να παρέχουν περισσότερη φροντίδα σε εσάς παρά στον εαυτό τους). Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της έρευνας θα ήθελα να συζητήσουμε για την αρνητική πρακτική στήριξη που λαμβάνεται από αυτό.

Παρόλο που οι άνθρωποι που είναι δίπλα σας μπορεί να σας βοηθούν και να σας είναι χρήσιμοι, ωστόσο μπορεί κάποιες φορές να σας κάνουν να θυμώσετε ή να ενοχληθείτε με τον τρόπο που ενεργούν και συμπεριφέρονται. Μπορεί να σας παρέχουν *αρνητική συναισθηματική υποστήριξη*, όπως για παράδειγμα, να συγκρούονται και να θυμώνουν μαζί σας κάποιες φορές, να παρέχουν υπερβολικό έπαινο για τα επιτεύγματά σας, να σας φέρονται σαν να είστε διαφορετικός και να κρατούν μια απόσταση μεταξύ σας, να μην ενδιαφέρονται πραγματικά για εσάς, να μην επικοινωνούν μαζί σας, να αποφεύγουν να ακούσουν τις σκέψεις σας ή τα προβλήματά σας, να σας κάνουν να νιώθετε ανασφάλεια, να νιώθετε ότι δεν σας αποδέχονται ως ισότιμο και αξιόλογο μέλος του κόσμου τους, να μην σας ενσωματώνουν σε κοινές δραστηριότητες (φαγητό, ψώνια, διασκέδαση), να επισημαίνουν τα λάθη σας με άσχημο τρόπο, κτλ. Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της έρευνας θα ήθελα να συζητήσουμε για την αρνητική συναισθηματική στήριξη που λαμβάνεται από αυτό.