



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση: Κατεύθυνση Οπτικής  
Αναπηρίας»

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Στάσεις Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με  
τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία**

Δήμητρα Τανανάκη

Θεσσαλονίκη, 2019

**Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**

**«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση: Κατεύθυνση Οπτικής Αναπηρίας»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Στάσεις Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και  
κινητική αναπηρία

Attitudes of Greek consumers towards employees with blindness, deafness and motor  
disability

Δήμητρα Τανανάκη

**Εξεταστική Επιτροπή**

Κωνσταντίνος Παπαδόπουλος, Καθηγητής Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής  
Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας (Επόπτης)

Δόξα Παπακωνσταντίνου, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Εκπαιδευτικής και  
Κοινωνικής Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Ελένη Κουστριάβα, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής  
Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα  
προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου  
κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

.....(υπογραφή).....

Δήμητρα Τανανάκη

## Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	1
Abstract .....	2
Πρόλογος.....	3
Εισαγωγή.....	4
ΜΕΡΟΣ Α΄: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ .....	7
1. Τα άτομα με αναπηρία στην κοινωνία.....	7
2. Στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρία .....	9
3. Τύφλωση .....	12
3.1. Τα άτομα με τύφλωση στην κοινωνία .....	12
3.2. Στάσεις απέναντι στα άτομα με τύφλωση.....	13
3.3. Επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με τύφλωση.....	15
3.4. Απασχόληση των ατόμων με τύφλωση .....	17
3.5. Εργαζόμενοι με τύφλωση .....	19
4. Κώφωση .....	20
4.1. Τα άτομα με κώφωση στην κοινωνία .....	20
4.2. Στάσεις απέναντι στα άτομα με κώφωση .....	23
4.3. Επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με κώφωση .....	24
4.4. Απασχόληση των ατόμων με κώφωση .....	25
4.5. Εργαζόμενοι με κώφωση .....	25
5. Κινητική Αναπηρία.....	27
5.1. Τα άτομα με κινητική αναπηρία στην κοινωνία .....	27

5.2. Στάσεις στα άτομα με κινητική αναπηρία .....	28
5.3. Επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με κινητική αναπηρία .....	29
5.4. Απασχόληση των ατόμων με κινητική αναπηρία.....	30
5.5. Εργαζόμενοι με κινητική αναπηρία.....	33
6. Εμπόδια για τους εργαζόμενους με αναπηρία .....	35
7. Στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία .....	38
8. Κοινωνικά οφέλη από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.....	40
ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΡΕΥΝΑ .....	42
9. Σκοπός και διερευνητικά ερωτήματα της έρευνας .....	42
10. Μεθοδολογία της έρευνας .....	43
10.1. Ερευνητική Στρατηγική .....	43
10.2. Συμμετέχοντες.....	43
10.3. Διαδικασία.....	46
10.4. Εργαλείο της έρευνας .....	48
10.5. Ανάλυση των δεδομένων .....	51
11. Αποτελέσματα της έρευνας .....	53
11.1. Στάσεις ανάλογα με τις προσωπικές εμπειρίες .....	68
11.2. Μεταβολές των στάσεων ανάλογα με την αναπηρία.....	78
11.3. Στάσεις ανάλογα με το Φύλο .....	81
11.4. Στάσεις ανάλογα με τον Τόπος Διαμονής.....	83
11.5. Στάσεις ανάλογα με το Μηνιαίο Εισόδημα .....	84
11.6. Στάσεις ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση.....	85

11.7. Στάσεις ανάλογα με το Επίπεδο Εκπαίδευσης .....	87
12. Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	91
12.1. Συζήτηση.....	91
12.2. Συμπεράσματα.....	95
12.3. Περιορισμοί της έρευνας .....	97
12.4. Μελλοντικές έρευνες .....	98
13. Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	99
13.1. Ελληνόγλωσσες.....	99
13.2. Ξενόγλωσσες.....	100
14. Παράρτημα .....	110

## **Ευρετήριο Εικόνων**

Εικόνα 1 .....	44
Εικόνα 2 .....	45
Εικόνα 3 .....	60
Εικόνα 4 .....	64
Εικόνα 5 .....	68

## **Ευρετήριο Πινάκων**

Πίνακας 1 .....	53
Πίνακας 2 .....	56
Πίνακας 3 .....	57
Πίνακας 4 .....	58
Πίνακας 5 .....	59
Πίνακας 6 .....	61
Πίνακας 7 .....	62
Πίνακας 8 .....	63
Πίνακας 9 .....	65
Πίνακας 10 .....	66
Πίνακας 11 .....	67
Πίνακας 12 .....	69
Πίνακας 13 .....	72
Πίνακας 14 .....	75

## Περίληψη

Στη σημερινή εποχή, φαίνεται πως δεν έχει επιτευχθεί ακόμη η πλήρης ισότητα ως προς την εργασία ανάμεσα στα άτομα με αναπηρία και στον τυπικό πληθυσμό. Σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να προσδιοριστεί σε θεωρητικό επίπεδο αρχικά η στάση της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αναπηρίες και ειδικότερα απέναντι στα άτομα με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Στη συνέχεια, να επισημανθούν τα εμπόδια που συναντούν κατά την εύρεση εργασίας και η στάση της κοινωνίας απέναντι στους εργαζόμενους αυτούς. Τέλος, να αναδειχθούν τα κοινωνικά οφέλη από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Σε ερευνητικό επίπεδο η έρευνα στοχεύει αφενός να παρουσιάσει τις στάσεις των Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία μέσω ενός αυτοδημιούργητου ερωτηματολογίου και αφετέρου να διερευνηθούν ενδεχόμενες μεταβολές των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, οι συμμετέχοντες που πιστεύουν περισσότερο πως η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος πιστεύουν λιγότερο ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί. Όσοι είχαν επαφή με περισσότερα κωφά άτομα πιστεύουν περισσότερο ότι ένας κωφός μπορεί να εργαστεί. Όσοι είχαν επαφή με περισσότερα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο με κινητική αναπηρία μπορεί να εργαστεί. Αναφορικά με το εάν μπορεί να εξυπηρετήσει επαρκώς ένας εργαζόμενος με αναπηρία, οι συμμετέχοντες εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία.

**Λέξεις – κλειδιά:** στάσεις καταναλωτών, εργαζόμενοι με τύφλωση, εργαζόμενοι με κώφωση, εργαζόμενοι με κινητική αναπηρία

## **Abstract**

Nowadays, it seems that employment between people with disabilities and the typical population has not been achieved. The aim of the present study is to determine through a theoretical perspective initially the attitude of society towards people with disabilities; more specifically towards people with blindness, deafness and motor disability. The current study also aims to identify the obstacles encountered in finding a job and the attitude of society towards blind, deaf and motor disabled workers. Finally, the aim of this study is to highlight the social benefits of employment people with disabilities. At the research level, this research aims first to present the attitudes of Greek consumers towards blind, deaf and motor disabled workers; this will be achieved through a self-made questionnaire created specifically for this purpose. Second, to investigate possible changes in respondents' attitudes depending on the disability is being studied. According to the results of the survey, the participants who most believe that blindness is one of the worst disabilities someone could have they believe less that a blind person can work. Those who have been surrounded and interacted with more deaf people, shared more the view that a deaf person can work. Those who have previously interacted with more people in a wheelchair, shared more the opinion that a person with motor disability can work. Regarding to the adequacy of a disabled employee, participants have a more positive attitude towards motor disabled workers than blind or deaf workers.

**Key – words:** consumer attitudes, blind workers, deaf workers, motor disabled workers



## Πρόλογος

Το θέμα της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε, καθώς διαπιστώθηκε μετά από σχετική μελέτη ότι η βιβλιογραφία δεν είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένη, ώστε να καλύπτει με πολλές εξειδικευμένες εμπειρικές έρευνες τις στάσεις του αγοραστικού κοινού ως προς τους εργαζόμενους με αναπηρία. Συνεπώς, μια σχετική μελέτη υπό το πρίσμα της ελληνικής κοινωνίας θα βοηθούσε στην κάλυψη αυτού του ερευνητικού κενού. Επιπρόσθετα, μέσω της συγκεκριμένης εργασίας θα γίνει μια προσπάθεια ευαισθητοποίησης μεγαλύτερου μέρους της κοινωνίας ως προς την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρίες, καθώς θα επισημανθούν τα κοινωνικά οφέλη που προκύπτουν όταν τα άτομα με αναπηρία καταφέρνουν να ενταχθούν εργασιακά, όπως συμβαίνει και με τον τυπικό πληθυσμό

Μετά το πέρας αυτής της προσπάθειας, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με βοήθησαν κατά τη διεκπεραίωση της διπλωματικής μου εργασίας. Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Κωνσταντίνο Παπαδόπουλο, Καθηγητή του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής για την πολύτιμη αρωγή του από την πρώτη στιγμή που χρειάστηκε να συνταχθεί το ερωτηματολόγιο της έρευνας μέχρι και την τελευταία στιγμή της ανάλυσης και σύνθεσης των αποτελεσμάτων. Παράλληλα, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλα τα μέλη της εξεταστικής επιτροπής για τις συμβουλές τους. Καταληκτικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και όλους τους συμμετέχοντες, διότι δίχως τη δική τους συνεισφορά η πραγματοποίηση της έρευνας θα ήταν αδύνατη.

Δήμητρα Τανανάκη

Θεσσαλονίκη, 2019

## Εισαγωγή

Στη σημερινή εποχή, φαίνεται πως δεν έχει επιτευχθεί ακόμη η πλήρης ισότητα ως προς την ενεργή συμμετοχή στον εργασιακό τομέα ανάμεσα στα άτομα με αναπηρία και στον τυπικό πληθυσμό (Unger, 2002). Η εξεύρεση εργασίας έχει τις δικές της προκλήσεις για τα άτομα που έχουν κάποια μορφή αναπηρίας και πρέπει να αποδείξουν ότι είναι εξίσου κατάλληλοι με τους υποψήφιους χωρίς αναπηρία (Komp, 2006). Συνήθως, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες δημιουργούνται από τις κοινωνικές συμπεριφορές (Antonak, & Livneh, 2000).

Ωστόσο, παρατηρείται μια σειρά από κοινωνικά οφέλη, όταν τα άτομα με αναπηρία καταφέρνουν να ενταχθούν εργασιακά, όπως, ακριβώς, συμβαίνει και με τον τυπικό πληθυσμό (Andrews, & Rose, 2010· Ferrari, Nota, & Soresi, 2008· Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr, Williams, 2009).

Η παρούσα μελέτη αποσκοπεί στο να προσδιοριστεί, μέσω ενός αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου, η στάση της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αναπηρία και ειδικότερα απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Επίσης, θα γίνει μια προσπάθεια διερεύνησης ενδεχόμενων μεταβολών των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία που μελετάται. Ακόμη, θα εξεταστεί εάν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων, όπως το φύλο, ο τόπος διαμονής, το μηνιαίο εισόδημα, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης, επηρεάζουν τις στάσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία.

Πιο αναλυτικά, η συγκεκριμένη έρευνα αποτελείται από δύο μέρη: το θεωρητικό, που περιλαμβάνει την ανασκόπηση της υπάρχουσας σχετικής με το υπό διερεύνηση θέμα βιβλιογραφίας και το ερευνητικό στο οποίο παρουσιάζονται όλα τα στοιχεία που αφορούν την έρευνα που πραγματοποιήθηκε.

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας αποτελείται, αφενός, από γενικότερα κεφάλαια

που αναφέρονται στα άτομα με αναπηρία, τους εργαζόμενους με αναπηρία, τις στάσεις που εκδηλώνονται προς τα άτομα αυτά και τα οφέλη που προκύπτουν από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία. Αφετέρου, αποτελείται από ειδικότερα κεφάλαια που πραγματεύονται τη ζωή και ιδιαίτερα τον τομέα της απασχόλησης των ατόμων – εργαζομένων με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία.

Ακολουθεί το δεύτερο μέρος της εργασίας, το ερευνητικό μέρος, όπως αποκαλείται. Στην αρχή του ερευνητικού μέρους επισημαίνεται ο σκοπός και τα διερευνητικά ερωτήματα της έρευνας. Στο επόμενο κεφάλαιο, εκτείνεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα. Αναλυτικότερα, περιγράφεται η ερευνητική στρατηγική, οι συμμετέχοντες της έρευνας, η διαδικασία που ακολουθήθηκε, το εργαλείο της έρευνας, δηλαδή το αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο διερεύνησης των στάσεων που χορηγήθηκε και η στατιστική ανάλυση των δεδομένων.

Στη συνέχεια, παραθέτονται τα αποτελέσματα της έρευνας που προέκυψαν από την χρήση περιγραφικών και επαγωγικών επεξεργασιών. Πιο συγκεκριμένα, καταγράφονται οι στάσεις των ερωτώμενων σε σύγκριση με τις προσωπικές τους εμπειρίες, ορισμένες μεταβολές των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την αναπηρία που εξετάζεται, οι διαφοροποιήσεις των στάσεων ανάλογα με το φύλο, τον τόπο διαμονής, το μηνιαίο εισόδημα, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων.

Έπειτα, παρουσιάζεται η συζήτηση μαζί με τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την παρούσα έρευνα, τους περιορισμούς της έρευνας και τις προτάσεις που γίνονται για μελλοντικές ερευνητικές μελέτες.

Στο τέλος, η εργασία ολοκληρώνεται με την παράθεση των βιβλιογραφικών παραπομπών, ελληνόγλωσσων και ξενόγλωσσων, που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγγραφή της διπλωματικής εργασίας, καθώς και του παραρτήματος που εμπεριέχει το

ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για τη διερεύνηση των στάσεων των Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση, τύφλωση και κινητική αναπηρία.

## ΜΕΡΟΣ Α΄: ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

### 1. Τα άτομα με αναπηρία στην κοινωνία

Τα άτομα με αναπηρία, στις μέρες μας, δεν αντιμετωπίζονται σύμφωνα με το ιατρικό μοντέλο, δηλαδή βάσει του ιατρικού τους ιστορικού, αλλά σύμφωνα με το κοινωνικό μοντέλο, το οποίο στηρίζεται στις ικανότητες και δυνατότητες των ατόμων αυτών, ώστε να ενταχθούν ευκολότερα στο εργασιακό περιβάλλον (Παπακωνσταντίνου, 2012). Είναι αναγκαίο για τα άτομα αυτά να λαμβάνουν οικονομική και κοινωνική στήριξη, γιατί έρχονται αντιμέτωπα με ποικίλες προκλήσεις στον εργασιακό τομέα (Ρόκα, 2015).

Εσκινώντας, ήδη, από τις μικρότερες ηλικίες, για να ενταχθούν επιτυχώς τα παιδιά με αναπηρία σε μια γενική σχολική τάξη ή σε άλλες κοινωνικές δραστηριότητες, παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο οι στάσεις των συνομήλικων παιδιών προς αυτά (Bossaert, Colpin, Pijl, & Petry, 2011·Vignes, Godeau, Sentenac, Coley, Navarro, Grandjean, & Arnaud, 2009). Αν τα παιδιά έχουν μια θετική στάση προς τα άτομα με αναπηρίες μπορεί να διευκολυνθεί η ένταξη των ανάπηρων αυτών παιδιών, ενώ μια αρνητική στάση μπορεί να εμποδίσει την ένταξή τους (Vignes et al., 2009).

Οι Eagly και Chaiken (2007) σε μια προσπάθειά τους να ορίσουν τη λέξη «στάση» χρησιμοποίησαν τον παρακάτω γενικό και αφηρημένο ορισμό ομπρέλα: «μια ψυχολογική τάση ευνοϊκή ή μη που εκφράζεται με την εκτίμηση μιας συγκεκριμένης οντότητας».

Στη σημερινή εποχή, φαίνεται πως δεν έχει επιτευχθεί ακόμη η πλήρης ισότητα ως προς την ενεργή συμμετοχή στον εργασιακό τομέα ανάμεσα στα άτομα με αναπηρία και στον τυπικό πληθυσμό. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να εξηγηθεί, ενδεχομένως, επειδή δεν υπήρχε προηγουμένως ιστορική περίοδος κατά την οποία οι ευημερούσες οικονομικές

συνθήκες, η αναδυόμενη τεχνολογία και η προοδευτική νομοθεσία σχετικά με την αναπηρία συνυπήρχαν για να δημιουργήσουν τις πιο ελπιδοφόρες προοπτικές απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες. Οι εργοδότες αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερο τη διαχείριση ενός διαφορετικού εργατικού δυναμικού και πολλοί έχουν ενισχύσει τις προσπάθειές τους στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης (Unger, 2002).

Ωστόσο, η πρόσβαση στην τεχνολογία από τα άτομα με αναπηρία δεν υπάρχει κατά κανόνα στο μυαλό όλων των εργοδοτών, πράγμα που σημαίνει ότι ακόμη και αν η πρόσβαση αυτή υφίσταται δεν συνεπάγεται με το γεγονός ότι τα άτομα αυτά θα έχουν τη δυνατότητα να τη χρησιμοποιήσουν (Roulstone, 1998). Επιπρόσθετα, οι εργοδότες είναι απίθανο να δαπανήσουν χρόνο και χρήμα για την εγκατάσταση τεχνολογίας για τα άτομα με χαμηλή θέση ή μερικής απασχόλησης, όπως συχνά απασχολούνται τα άτομα με αναπηρία (Burchardt, 2000).

Συνεπώς, χρήζει ιδιαίτερης σημασίας μια αναπροσαρμογή της έννοιας της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, η οποία να βασίζεται στις προοπτικές των ατόμων με αναπηρία και να είναι ανάλογη με τη φιλοσοφία της ανεξάρτητης διαβίωσης, και μια κοινωνική ανάλυση της καταπίεσής τους (Barnes, & Mercer, 2005).

## 2. Στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν περισσότερα εμπόδια στην προσπάθειά τους να ενσωματωθούν κοινωνικά σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρία (Beckett, 2009). Συνήθως, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες δημιουργούνται από τις κοινωνικές συμπεριφορές (Antonak, & Livneh, 2000). Γενικότερα, πάντως, φαίνεται πως τα άτομα με σωματική αναπηρία έχουν ευνοϊκότερη αντιμετώπιση από εκείνα με νοητική αναπηρία, καθώς τα άτομα με νοητική αναπηρία εμφανίζονται σταθερά ως μια από τις λιγότερο επιθυμητές ομάδες (Furnham & Pendred, 1983· Gordon, Tantillo, Feldman, & Perrone, 2004· Nagata, 2007· Scior, 2011).

Η μη ενδεδειγμένη στάση της κοινωνίας απέναντι στα άτομα με αναπηρία οφείλεται, συνήθως, στην απουσία ενημέρωσής τους για τους ανθρώπους με αναπηρία γενικότερα και για το είδος της αναπηρίας τους, πιο ειδικά (Σαπουντζή, & Φανή, 2014).

Πράγματι, οι άνθρωποι που δεν έχουν επαφή με άτομα με αναπηρία έχουν την αντίληψη ότι τα άτομα αυτά είναι πιο εσωστρεφείς, έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση, πιο κακή διάθεση και πιστεύουν ότι δεν πρέπει να περιμένουν πάρα πολλά από αυτά τα άτομα σε σύγκριση με όσους έχουν επαφή με άτομα με αναπηρία (Furnham, & Pendred 1983).

Αν το κοινωνικό σύνολο συνεισφέρει, με οποιονδήποτε τρόπο, είτε προσεγγίζοντας στον δρόμο κάποιο άτομο με αναπηρία, είτε βοηθώντας το εκεί όπου δυσκολεύεται λόγω της αναπηρίας του ή ακόμη προσλαμβάνοντάς το στην δουλειά του, θα βοηθήσει στη μείωση της απομόνωσής του (Σαπουντζή, & Φανή, 2014).

Σύμφωνα με μια σχετική έρευνα, οι στάσεις των ολλανδών παιδιών και εφήβων απέναντι στους κωφούς, στους τυφλούς, στα άτομα με παράλυση και στα άτομα με νοητική αναπηρία διερευνήθηκαν ως προς δύο παράγοντες: τη συμπεριφορά – θετική επίδραση και τη γνώση – αρνητική επίδραση. Όσον αφορά τον πρώτο παράγοντα, οι

ερωτηθέντες είχαν πιο θετική στάση απέναντι στα κωφά, τυφλά άτομα και άτομα με παράλυση παρά απέναντι στα άτομα με νοητική αναπηρία. Ο δεύτερος παράγοντας έδειξε ότι οι ερωτηθέντες είχαν πιο θετική στάση απέναντι στους κωφούς και στους τυφλούς παρά στα παράλυτα άτομα και στα άτομα με νοητική αναπηρία. Η μεγαλύτερη ηλικία και η εξοικείωση με ένα άτομο με αναπηρία είχαν σημαντική θετική επίδραση στις στάσεις, ενώ η αυτοεκτίμηση και το φύλο είχαν μόνο μερική επίδραση. Συγκεκριμένα, για τον πρώτο παράγοντα φαινόταν ότι όσο υψηλότερη ήταν η αυτοεκτίμηση των συμμετεχόντων, τόσο πιο θετική ήταν η στάση τους απέναντι σε κωφούς και τυφλούς συνομηλίκους, αλλά όχι σε παράλυτους και νοητικά ανάπηρους. Για τον δεύτερο παράγοντα, όμως, η αυτοεκτίμηση επηρέασε τις στάσεις απέναντι σε όλες τις ομάδες με αναπηρίες, εκτός από τους παράλυτους συνομηλίκους. Τα κορίτσια είχαν μια πιο θετική στάση απέναντι σε όλες τις ομάδες ατόμων με αναπηρίες, σε σχέση με τον πρώτο παράγοντα, αλλά όχι σε σχέση με τον δεύτερο παράγοντα. Αυτό σημαίνει ότι τα κορίτσια σημείωσαν θετικότερες στάσεις στη συμπεριφορά και τη θετική επίδραση, αλλά όχι στη γνώση και στην αρνητική επίδραση. Η εξοικείωση επηρέασε τη στάση των συμμετεχόντων απέναντι σε όλες τις ομάδες ατόμων με αναπηρίες και για τους δύο παράγοντες. Οι μαθητές που γνώριζαν ένα άτομο με αναπηρία είχαν πιο θετική στάση απέναντί τους (De Laat, Freriksen, & Vervloed, 2013). Επίσης, οι μαθητές χωρίς αναπηρία αντιμετώπισαν τους μαθητές με αναπηρία με θετικό τρόπο στην έρευνα των Slininger, Sherrill και Jankowski του 2000.

Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στον ελλαδικό χώρο και πιο συγκεκριμένα στη Χαλκίδα και το Αιγαίο, η ηλικία 18-35 ετών εμφανίζεται περισσότερο ενημερωμένη και ευαισθητοποιημένη σχετικά με τα άτομα με αναπηρία. Γεγονός που καταδεικνύει πως σε ένα μεγάλο βαθμό έχουν αποβληθεί τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις του παρελθόντος και η νέα γενιά έχει διαμορφώσει τη δική της εικόνα προς τα άτομα αυτά. Απεναντίας, η ηλικία των 66 ετών και άνω διακρίνεται από ελλιπή ενημέρωση και



προκατειλημμένες απόψεις. Επιπλέον, σε γενικές γραμμές, το φύλο που παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά ενημέρωσης είναι οι γυναίκες παρά οι άνδρες. Παρ' όλη τη θετική στάση, όμως, και των δυο φύλων προς τα άτομα με αναπηρία, οι αρνητικές αντιλήψεις υπάρχουν ακόμα και δείχνουν ότι τα άτομα αυτά δεν αντιμετωπίζονται ως ισότιμα μέλη της κοινωνίας (Ράπτη, & Δήμας, 2015).

### **3. Τύφλωση**

#### **3.1. Τα άτομα με τύφλωση στην κοινωνία**

Τα άτομα με προβλήματα όρασης, όπως όλα τα άτομα τυπικής ανάπτυξης, πηγαίνουν στο σχολείο, εργάζονται, παρακολουθούν τηλεόραση, συνδέονται στο διαδίκτυο, πηγαίνουν διακοπές, έχουν φίλους και συμμετέχουν σε διάφορες δραστηριότητες. Μερικές φορές μπορεί να χρειαστούν κάποια βοήθεια για να κάνουν ορισμένα πράγματα, ωστόσο αυτό δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένο.

Τα άτομα με ολική τύφλωση οφείλουν να διαμορφώσουν τη ζωή τους στηριζόμενοι στις ιδιαίτερες δυνατότητές τους και στις ατομικές τους ανάγκες. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο είναι απαραίτητος ο ενεργητικός κοινωνικός ρόλος, αν και έως σήμερα έχει αποδειχθεί περισσότερο παθητικός. Ένας ενεργός ρόλος από την πλευρά της κοινωνίας συνεπάγεται με τη γνώση, τη συμμετοχή και την αποδοχή της διαφορετικότητας και όχι με τον αποκλεισμό της. Ιδιαίτερα, οι έφηβοι με τύφλωση δυσκολεύονται ως προς την κοινωνικοποίηση, με αποτέλεσμα να παρουσιάζονται αναπόφευκτα εμπόδια και κατά την προσαρμογή τους στο εργασιακό τους περιβάλλον (Κυρούση, 2017).

Η ανάγκη που βιώνουν οι ενήλικες με αποκτηθείσα οπτική αναπηρία να δουν ξανά και η ανάγκη μεταφοράς τους ιδιαίτερα σε επείγουσες περιπτώσεις ή σε συγκεκριμένες καταστάσεις και ώρες είναι έντονες. Αυτές οι μη ικανοποιημένες ανάγκες έχουν αρνητικό αντίκτυπο στα συναισθήματα και αισθήματα αυτοπεποίθησης και ικανότητάς τους. Συνεπώς, τα άτομα που αντιμετωπίζουν αμετάκλητη απώλεια της όρασης κατά την ενηλικίωσή τους εμφανίζουν κάποια συναισθήματα και ψυχολογικές αντιδράσεις που σχετίζονται με τη θλίψη (Schainholz, 2000). Ενήλικες που εμφάνισαν οπτική αναπηρία αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες ψυχολογικές, συναισθηματικές και πρακτικές καταστάσεις και

ανάγκες που απαιτούν συγκεκριμένες δεξιότητες για να μπορέσουν να προσαρμοστούν στις πολυάριθμες απώλειες που σχετίζονται με την απώλεια της όρασής τους (Rosenbloom, & Goodrich, 2000).

Πιο συγκεκριμένα, οι άνεργοι ενήλικες, οι οποίοι απέκτησαν κατά τη διάρκεια της ζωής τους οπτική αναπηρία, βιώνουν έντονα την ανάγκη για οικονομική ανεξαρτησία και ασφάλεια. Η δυσκολία στην ανεύρεση εργασίας προκαλεί απογοήτευση στους ενήλικους αυτούς και έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της αυτοπεποίθησης, της αυτοεκτίμησης και των ικανοτήτων τους. Τα άτομα αυτά τόνισαν την ανάγκη για όλους τους ανθρώπους να ξέρουν και να κατανοούν τους διαφορετικούς βαθμούς οπτικής ικανότητας και τις επιπτώσεις αυτών των διαφορών στις ανάγκες και δυνατότητές τους. Η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τα θεμελιώδη ζητήματα της οπτικής αναπηρίας, ιδιαίτερα, οι διαφορετικοί βαθμοί οπτικής ικανότητας, οδηγούν σε σύγχυση και παρεξήγηση, όπως τονίστηκε, υπάρχει σύγχυση όταν ένας τυφλός είναι ικανός να οδηγήσει ένα αυτοκίνητο, ενώ απεναντίας κάποιος άλλος πέφτει σε ένα σημείο του δρόμου επειδή δεν πήρε το λευκό του μαστούνι (Murray, McKay, & Nieuwoudt, 2010).

### **3.2. Στάσεις απέναντι στα άτομα με τύφλωση**

Όσον αφορά τα τυφλά άτομα, η έλλειψη της κοινωνικής τους αποδοχής βασίζεται στις στάσεις και στα συναισθήματα που επικρατούν σχετικά με την τύφλωση (Robert, & Harlan, 2006· Papakonstantinou, & Papadopoulos, 2009).

Οι σύγχρονες πεποιθήσεις και οι κοινωνικές αντιλήψεις των βλεπόντων Ελλήνων προς τη τύφλωση και τους τυφλούς διερευνήθηκαν σύμφωνα με 115 άτομα φυσιολογικής όρασης, τα περισσότερα από αστικές και αγροτικές περιοχές της Αθήνας και της Κρήτης. Οι απόψεις τους εξετάστηκαν μέσω ενός ερωτηματολογίου που τους μοιράστηκε, το οποίο

αποτελούνταν από 25 σχετικές ερωτήσεις. Τα αποτελέσματά έδειξαν ότι, πρώτον, οι άνθρωποι με προβλήματα όρασης αντιμετωπίζονται ακόμη με κάποια προκατάληψη σχετικά με το μέγεθος της αναπηρίας τους, την εκπαίδευση και την ένταξή τους στην κοινωνία. Ωστόσο, έχουν σταματήσει να υφίστανται απαρχαιωμένες αντιλήψεις βασισμένες στον φόβο ή την άγνοια. Οι βλέποντες δεν πιστεύουν πλέον ότι τα τυφλά άτομα είναι ζητιάνοι, κακοί ή άξιοι τιμωρίας. Επιπλέον, εξακολουθούν να πιστεύουν ότι τα τυφλά άτομα διαθέτουν κάποιες επιπλέον δυνατότητες και ικανότητες, καθώς έχουν αναπτύξει περισσότερο κάποιες άλλες αισθήσεις, όπως είναι η ακοή, η έκτη αίσθηση ή οι καλύτερες ικανότητες κρίσης. Τέλος, η κοινή πεποίθηση για τη σύνδεση των τυφλών με τα μουσικά τους ταλέντα και τις ικανότητές τους στην μουσική δεν φαίνεται να ισχύει (Papadaki, & Tzvetkova-Arsova, 2013).

Σε έρευνα που διεξήχθη στη Θεσσαλονίκη μελετάται η άποψη των εργαζομένων που συμμετείχαν σε αυτήν και είχαν συναδέλφους με προβλήματα όρασης στη δουλειά. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι πίστευαν ότι έλαβαν περισσότερο θετική και λιγότερο αρνητική κοινωνική υποστήριξη (πρακτική και συναισθηματική) από τους συναδέλφους τους με προβλήματα όρασης. Ήταν επίσης πιο ικανοποιημένοι από την πρακτική και συναισθηματική υποστήριξη που έλαβαν από αυτούς, ίσως επειδή οι συνάδελφοι με προβλήματα όρασης γνωρίζουν και κατανοούν καλύτερα τις ανάγκες τους και μπορούν συνεπώς να τους προσφέρουν πληρέστερη κοινωνική στήριξη υψηλότερης ποιότητας (Papakonstantinou, & Papadopoulos, 2009).

### 3.3. Επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με τύφλωση

Τα άτομα με προβλήματα όρασης στην Ελλάδα, επιλέγουν ως επί το πλείστον επαγγέλματα όπως είναι οι τηλεφωνητές, καθηγητές μουσικής, δικηγόροι, φυσιοθεραπευτές, ιεροψάλτες, εργαζόμενοι στα προστατευμένα εργαστήρια και, τέλος, καθηγητές στα ειδικά σχολεία τυφλών. Ωστόσο, τα άτομα με προβλήματα όρασης συνήθως δεν γνωρίζουν τι θα μπορούσε να είναι διαθέσιμο και προσιτό για εκείνους στην αγορά εργασίας, και με ποιον τρόπο μέσα από την κατάλληλη εκπαίδευση θα καταφέρουν να αποκατασταθούν επαγγελματικά και άρα οικονομικά. Γι' αυτούς τους λόγους, συνήθως επιλέγουν τα παραπάνω επαγγέλματα. Έχοντας ως αποτέλεσμα, να προσεγγίσουν το θέμα της απασχόλησής τους με χαμηλή αυτοπεποίθηση και φοβερό άγχος (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1995).

Τα παλαιότερα χρόνια θεωρούνταν καλό όταν το κράτος μεριμνούσε για τους τυφλούς, πλέον, μοιάζει περισσότερο με κοινωνική ελεημοσύνη, διότι στερεί από τα τυφλά άτομα την ευκαιρία να διεκδικήσουν μια θέση στην εργασιακή αγορά ισότιμα με το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο. Αγοράζοντας, λοιπόν, το κράτος τα προϊόντα που παράγονται στα ειδικά εργαστήρια, θεωρεί ότι, έτσι, εκπλήρωσε κάθε υποχρέωση που είχε απέναντι στα άτομα με προβλήματα όρασης (Παπάνης, 2007)

Έπειτα, οι πολιτικές που δεν καταφέρνουν να διακρίνουν τις διαφορετικές τροχιές που ακολουθούν οι άνθρωποι με αναπηρία είναι απίθανο να είναι επιτυχείς. Αφού, πολλές φορές τα κριτήρια με τα οποία επιλέγονται οι παροχές αναπηρίας και απασχόλησης που δίνονται στα άτομα με αναπηρία συχνά δεν αντικατοπτρίζουν τη μη συνεχή φύση κάποιας αναπηρίας (Burchardt, 2000).

Παρόμοια κατάσταση με την Ελλάδα, αναφορικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με οπτική αναπηρία, παρατηρείται και στην Κύπρο. Σύμφωνα με την Παγκύπρια Οργάνωση Τυφλών, μεγάλη πλειοψηφία των απασχολούμενων με

προβλήματα όρασης προσλαμβάνονται από την κυβέρνηση και τον ιδιωτικό τομέα ως χειριστές τηλεφωνικών γραμμών (35%). Μόνο περίπου 30 άτομα με προβλήματα όρασης είναι πτυχιούχοι των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αυτοί εμπλέκονται κυρίως σε θέσεις στην κυβέρνηση και την εκπαιδευτική υπηρεσία (δικηγόροι, δάσκαλοι, διοικητικοί υπάλληλοι κ.λπ.). Περίπου είκοσι άτομα με οπτικά προβλήματα εμπλέκονται στην κατασκευή καρεκλών, σκαμπό, καλαθιών και άλλων χειροτεχνιών στα εργαστήρια του Οργανισμού.

Στην Αμερική παρατηρείται μια διαφορετική αντιμετώπιση των εργαζομένων με προβλήματα όρασης από ότι στην Ελλάδα και στην Κύπρο, στις οποίες έγινε αναφορά παραπάνω. Σύμφωνα με την ιστοσελίδα American Foundation for the Blind, τα άτομα που είναι τυφλά ή άτομα με προβλήματα όρασης απασχολούνται σε πολλές διαφορετικές θέσεις εργασίας, όπως όλοι οι βλέποντες που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Τα άτομα με απώλεια όρασης έχουν τη δυνατότητα να αναλαμβάνουν ποικίλες θέσεις εργασίας σε όλη την πορεία της σταδιοδρομίας τους, συμπεριλαμβανομένου του μάρκετινγκ, των ανθρώπινων υπηρεσιών, της διοίκησης επιχειρήσεων και της διοίκησης, της επιστήμης της υγείας, του δικαίου, της γεωργίας και άλλα. Δεν θεωρείται πως υπάρχει μια ειδική κατηγορία σταδιοδρομίας ή μια μοναδική λίστα θέσεων εργασίας μόνο για τα άτομα με προβλήματα όρασης. Οι νομοθετικές αλλαγές έχουν επηρεάσει θετικά τις δυνατότητες σταδιοδρομίας για τα άτομα που είναι τυφλά ή με μειωμένη όραση. Οι νόμοι για τα δικαιώματα των πολιτών, όπως ο νόμος για τους Αμερικανούς με Αναπηρίες, προστατεύουν τα άτομα με αναπηρίες από κάθε διάκριση σε όλες τις πτυχές της διαδικασίας απασχόλησης. Οι εργοδότες, ιδίως στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, ακολουθούν συστηματικά ίσες πρακτικές ευκαιριών απασχόλησης. Επιπλέον, πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι μετά την ψήφιση του νόμου περί αποκατάστασης του 1973 (όπως τροποποιήθηκε στον νόμο για την καινοτομία και την ευελιξία του εργατικού

δυναμικού, WIOA, το 2014) τα άτομα με προβλήματα όρασης έχουν πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης, υπηρεσίες και πόρους επαγγελματικής αποκατάστασης, ώστε να έχουν ευκαιρίες απασχόλησης και αύξηση της επιτυχίας τους στον χώρο εργασίας. Τα άτομα με προβλήματα όρασης απασχολούνται σε όλες τις κατηγορίες εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ιδιωτικού τομέα.

Τα άτομα που είναι τυφλά ή με προβλήματα όρασης μπορούν να εκτελέσουν τις λειτουργίες των περισσότερων εργασιών χωρίς ή με ελάχιστη όραση. Δεν υπάρχουν δύο άτομα με προβλήματα όρασης που έχουν ακριβώς το ίδιο επίπεδο λειτουργικής όρασης ή την ίδια προσέγγιση εκτέλεσης εργασιών. Δηλαδή, κάποιιοι χρησιμοποιούν την όρασή τους περισσότερο από τους άλλους, ενώ μερικοί μπορεί να δουλεύουν πιο αποτελεσματικά όταν χρησιμοποιούν μη οπτικές τεχνικές. Η πλειοψηφία πάντως θα χρησιμοποιήσει διάφορα βοηθήματα εν ώρα εργασίας για να την εκτελέσει ανταγωνιστικά (American Foundation for the Blind).

### **3.4. Απασχόληση των ατόμων με τύφλωση**

Είναι γεγονός ότι η ανεργία και η υποαπασχόληση των ατόμων με αναπηρίες αποτελούν κοινωνικό και οικονομικό πρόβλημα εδώ και πολλά χρόνια. Οι άνθρωποι που είναι τυφλοί ή έχουν προβλήματα όρασης βιώνουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους βλέποντες. Επιπρόσθετα, γίνεται σαφές ότι τα άτομα που είναι τυφλά ή άτομα με προβλήματα όρασης αντιλαμβάνονται ότι μειονεκτούν στην κάλυψη θέσεων εργασίας συγκριτικά με τους βλέποντες (Gillies, Knight, & Baglioni Jr, 1998).

Εντοπίζονται τέσσερις παράγοντες που επηρεάζουν την πρόσβαση στην απασχόληση για τα άτομα που είναι τυφλά ή με προβλήματα όρασης. Ο πρώτος παράγοντας είναι η «Εκπαίδευση» και αναφέρεται τόσο στην εκπαίδευση που απαιτείται

για την απόκτηση εργασίας, όσο και στην εκπαίδευση που απαιτείται για τη διατήρηση της εργασίας και την ανέλιξη του εργαζομένου. Συνεπώς, υπογραμμίζεται η ανάγκη της κατάρτισης ως ένα συνεχές κομμάτι της επαγγελματικής ζωής. Έπεται ο παράγοντας καθοδήγησης της σταδιοδρομίας. Γίνεται αναφορά στον προγραμματισμό που αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της προετοιμασίας για την είσοδο στο εργατικό δυναμικό. Επίσης, η λήψη των αποφάσεων και η ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων αποτελούν βασικά στοιχεία της διαδικασίας προετοιμασίας σταδιοδρομίας. Οι προσδοκίες για εργασία είναι ο τρίτος παράγοντας που προέκυψε. Ο παράγοντας αυτός περιλαμβάνει στοιχεία που εξετάζουν τις προσδοκίες των εργοδοτών, της οικογένειας και των ατόμων σε σχέση με την ικανότητά τους να λειτουργούν στο εργατικό δυναμικό. Τέλος, ο τέταρτος παράγοντας περιλαμβάνει τη βοήθεια που χρειάζονται τα άτομα για να εισέλθουν και να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό (Gillies, Knight, & Baglioni Jr, 1998).

Επισημαίνεται ότι τα άτομα με τύφλωση ή με προβλήματα όρασης δεν είναι ικανοποιημένα από τις ευκαιρίες κατάρτισης που τους παρέχονται και την επαγγελματική τους ανέλιξη σε σύγκριση με τους βλέποντες. Ωστόσο, θεωρούν εξίσου σημαντική την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, την επαγγελματική κατάρτιση και την απόκτηση και διατήρηση μιας καλής θέσης εργασίας όσο και τα άτομα του τυπικού πληθυσμού (Gillies et al., 1998).



### 3.5. Εργαζόμενοι με τύφλωση

Στον εργασιακό τομέα οι τυφλοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια (Naraine, & Lindsay, 2011). Ωστόσο, ένας τυφλός εργαζόμενος εντοπίζοντας τους φραγμούς στην εργασία του είναι ικανός με τα κατάλληλα βοηθήματα να τους ξεπεράσει (Rumrill, Schuyler, & Longden, 1997· Branham, & Kane, 2015).

Κατόπιν διερεύνησης των αντιλήψεων των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα για την πρόσληψη και την ένταξη των ατόμων με προβλήματα όρασης στις επιχειρήσεις τους, διαπιστώθηκαν αρχικά κυρίως αρνητικές στάσεις των εργοδοτών ως προς αυτά τα άτομα. Έπειτα από σχετική ενημέρωση που έλαβαν οι εργοδότες, οι οποίοι συμμετείχαν στην έρευνα, για τα άτομα με προβλήματα όρασης, εντοπίστηκαν σημαντικές διαφορές στις απαντήσεις των εργοδοτών στις περισσότερες από τις ερωτήσεις σχετικά με την πρόθεσή τους να ενσωματώσουν στην επιχείρησή τους άτομα με προβλήματα όρασης. Συνεπώς, αποδεικνύεται ότι μέσω της ενημέρωσης είναι δυνατή η αλλαγή της συμπεριφοράς των ανθρώπων, καθώς η παροχή πληροφοριών μπορεί να οδηγήσει στην αναθεώρηση της υπάρχουσας στάσης απέναντι στα άτομα με προβλήματα όρασης (Papakonstantinou, & Papadopoulos, 2017).

## 4. Κώφωση

### 4.1. Τα άτομα με κώφωση στην κοινωνία

Οι άνθρωποι που έγιναν κωφοί πριν από την ηλικία των τριών, όσοι έχουν αρκετά υψηλό βαθμό απώλειας ακοής και όσοι δεν χρησιμοποιούν κοχλιακό εμφύτευμα είναι αυτοί που αντιμετωπίζουν τις περισσότερες δυσκολίες ως κωφοί. Αντιθέτως, οι κωφοί και οι βαρήκοοι που έχουν κωφούς γονείς είναι περισσότερο εξοικειωμένοι με την κώφωση (Hintermair, 2007).

Η κώφωση από μόνη της δεν αποτελεί κίνδυνο για ανεπιτυχή μετάβαση των κωφών από την ανήλικη στην ενήλικη ζωή. Η κώφωση μπορεί να δημιουργήσει ευπάθεια, αλλά από μόνη της δεν εμποδίζει τη διαδικασία ή τους μηχανισμούς που καθιστούν έναν αναδύμενο ενήλικα λιγότερο πιθανό να προσαρμοστεί, να πετύχει στη μετάβαση ή αργότερα στη ζωή του (Young, Green, & Rogers, 2008).

Προκειμένου να ανταπεξέλθουν ευκολότερα οι κωφοί στον κόσμο των ακουόντων πρέπει να μπορούν να διαβάζουν και να γράφουν για να γεφυρώσουν το χάσμα, όταν άλλοι δεν γνωρίζουν τη νοηματική γλώσσα. Δυστυχώς, το 90% των κωφών παιδιών γεννιούνται με γονείς τυπικής ακοής και δεν αναπτύσσουν από νωρίς γλωσσικές δεξιότητες, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την ικανότητά τους να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες για την υγεία και την περίθαλψη. Τα άτομα που παρέχουν περίθαλψη πρέπει να διασφαλίσουν ότι παρέχουν πολιτισμικά κατάλληλη περίθαλψη και οι εγκαταστάσεις τους εξυπηρετούν τις ανάγκες των ασθενών με κώφωση για να μετριάσουν τα εμπόδια επικοινωνίας και να εξασφαλίσουν δίκαιη φροντίδα με θετικά αποτελέσματα στην υγεία. Τρεις παράγοντες επηρεάζουν τις συμπεριφορές της υγείας: η υγειονομική παιδεία, ο πολιτισμός / πολιτιστικοί φραγμοί και η γλωσσική επάρκεια. Έχοντας δυσκολία στην

επικοινωνία, οι κωφοί άνθρωποι τείνουν να έχουν χαμηλές θέσεις εργασίας, περιορισμένη εκπαίδευση, υψηλότερη ανεργία και να αντιμετωπίζουν πολιτιστικές και γλωσσικές προκλήσεις όσον αφορά την πρόσβασή τους στην περίθαλψη. Όλοι αυτοί οι παράγοντες οδηγούν σε φτωχότερη υγεία και μειωμένη αξιοποίηση των προληπτικών υπηρεσιών (Richardson, 2014).

Οι κωφοί αντιμετωπίζουν αρκετές καθημερινές δυσκολίες από την παιδική τους ηλικία, κατά τη διάρκεια της φοίτησής τους στο σχολείο ή αργότερα σε κάποιο πανεπιστήμιο, αλλά και στη συνέχεια στην πορεία της σταδιοδρομίας τους. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση οι συνθήκες σαφώς διαφέρουν από πανεπιστήμιο σε πανεπιστήμιο. Ένας κωφός φοιτητής δεν έχει κανέναν τρόπο να ξέρει πραγματικά αν ένα συγκεκριμένο πανεπιστήμιο που μπορεί να τον ενδιαφέρει θα είναι ικανό να προσφέρει τις υπηρεσίες υποστήριξης που ενδέχεται να χρειαστεί. Προτείνεται οι φοιτητές να συνεννοούνται προηγουμένως με τους φορείς παροχής υπηρεσιών και ίσως με έναν άλλο φοιτητή πριν επιλέξουν ένα πανεπιστήμιο. Τα κολλέγια και τα πανεπιστήμια μπορεί να δηλώσουν ότι θα παράσχουν τις απαραίτητες υπηρεσίες υποστήριξης, αλλά αυτό δεν μπορεί να θεωρηθεί δεδομένο. Ορισμένα ιδρύματα κάνουν καλύτερη δουλειά από άλλα, τα οποία λόγω περιορισμών του προϋπολογισμού και περιορισμένων πόρων στην περιοχή τους δεν δύνανται να παρέχουν ό,τι προσφέρουν αντίστοιχα πανεπιστήμια σε άλλα μέρη (MacLeod-Gallinger, & Foster, 1996).

Οι κωφοί μεγαλώνουν σε μια κοινωνία που επικεντρώνεται πρωτίστως στην ακρόαση. Η κώφωση δημιουργεί όντα τα οποία είναι περισσότερο οπτικά προσανατολισμένα σε σύγκριση με τους ακουστικά προσανατολισμένους συνομηλίκους τους. Τα οπτικά προσανατολισμένα όντα σκέπτονται και βλέπουν τον κόσμο διαφορετικά από την πλειοψηφία (Hauser, O'Hearn, McKee, Steider, & Thew, 2010).

Στις μέρες μας φαίνεται, να υπάρχει ένας διαδικτυακός τόπος όπου η κοινότητα των κωφών έχει εμπλακεί σε διαδικασίες που σχετίζονται με την ενδυνάμωση της κοινότητας. Οι κωφοί χρησιμοποιούν τα blogs για να ενημερωθούν, να εκφράζουν τα συναισθήματά τους και να υποστηρίζουν τη συλλογική δράση από και προς την κοινότητα των κωφών. Διαφαίνεται η αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των πτυχών της κουλτούρας και των στρατηγικών εξουθένωσης των κωφών, όπως η ισχυρή πολιτιστική αξία που αποδίδεται στην ισότητα των κωφών σε έναν κόσμο ακουόντων. Οι κοινωνικοί ψυχολόγοι που ενδιαφέρονται να συνεργαστούν με τα μέλη της κοινότητας των κωφών θα κάνουν καλά να αναγνωρίσουν τη σημασία του διαδικτύου σε πολλά από τα μέλη του. Τα blogs μπορεί να αντιπροσωπεύουν μια σύγχρονη στροφή στις ομάδες αμοιβαίας βοήθειας ή σε κοινωνικές οργανώσεις για κωφά άτομα. Ωστόσο, σε αντίθεση με τα κριτήρια για την ένταξη και τα ξεκάθαρα όρια των παραδοσιακών ομάδων, τα blogs των κωφών είναι ένας διαπερατός χώρος στον οποίο πολλοί άνθρωποι μπορούν να συμμετέχουν στην κοινότητα των κωφών με χιλιάδες τρόπους (Hamill, & Stein 2011).

Οι διεξοδικές συνεντεύξεις με 24 Κύπριους και 22 Έλληνες κωφούς ηλικίας 19-54 ετών φανέρωσαν ότι οι σύλλογοι των κωφών και στις δύο χώρες παρέχουν ένα χώρο συγκέντρωσης για τους κωφούς, οργανώνουν δραστηριότητες κοινωνικής και αθλητικής δραστηριότητας και προωθούν τα αιτήματά τους μέσω νομοθεσίας. Επιπλέον, οι σύλλογοι κωφών διατηρούν και μεταδίδουν την κουλτούρα και την ιστορία των κωφών στις νεότερες γενιές, ώστε να προσφέρουν μοντέλα ρόλων κωφών για τα νεαρά κωφά παιδιά και τις οικογένειές τους και να παρέχουν ενημέρωση σχετικά με τα άτομα με κώφωση στα άτομα με τυπική ακοή (π.χ. μέσω μαθημάτων Νοηματικής Γλώσσας). Οι συμμετέχοντες της έρευνας τόνισαν επίσης τον σημαντικό ρόλο των συλλόγων κωφών στη ζωή των κωφών, την ενότητα και τις προοπτικές για μελλοντική πρόοδο (Hadjikakou, & Nikolaraizi, 2011).

Η συμμετοχή στην κοινότητα των κωφών εξαρτάται από ένα συνδυασμό παραγόντων όπως είναι η κώφωση, η πολιτική στήριξη των στόχων της κοινότητας κωφών, η ευχέρεια στη νοηματική γλώσσα, οι επαφές στην κοινότητα και η θετική στάση απέναντι στους κωφούς, τη γλώσσα και τον πολιτισμό τους. Η διαφορά ανάμεσα στην κώφωση και την κουλτούρα της κώφωσης υπογραμμίζεται από το γεγονός ότι δεν ανήκουν μόνο τα άτομα με κώφωση στην κοινότητα των κωφών, αλλά και ορισμένοι ακούοντες, κυρίως είθισται να είναι παιδιά τυπικής κώφωσης που έχουν κωφούς γονείς και διερμηνείς νοηματικής γλώσσας (Napier, 2002).

#### **4.2. Στάσεις απέναντι στα άτομα με κώφωση**

Οι επαγγελματίες ψυχικής υγείας που είχαν περισσότερη επαφή με τους κωφούς παρουσίασαν πιο θετικές στάσεις απέναντί τους. Ιδιαίτερα, οι γυναίκες επαγγελματίες ψυχικής υγείας είχαν περισσότερες θετικές αντιλήψεις από τους άντρες απέναντι στα άτομα με κώφωση (Cooper, Rose, & Mason, 2003).

Επιπρόσθετα, φανερά εξοικειωμένα με την κώφωση είναι τα άτομα με κωφούς γονείς ή αδέρφια που χρησιμοποιούν από νωρίς τη νοηματική, η οποία σήμερα είναι η προτιμώμενη μορφή επικοινωνίας των κωφών (Hintermair, 2007).

Σύμφωνα με μια μελέτη που διερεύνησε τις πεποιθήσεις 100 κατοίκων της Ελλάδας σχετικά με τις δυνατότητες των κωφών που ζουν σε αυτήν τη χώρα, προέκυψε ότι και οι τέσσερις ομάδες των συμμετεχόντων έδειξαν σχετικά θετικές απόψεις αναφορικά με τις ικανότητες των κωφών ανθρώπων. Αναλυτικότερα, οι συμμετέχοντες περιελάμβαναν τους κωφούς ενηλίκους που μπορούσαν να επικοινωνήσουν στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα (ΕΝΓ), τους κωφούς ενηλίκους που επικοινωνούσαν προφορικά, τους ακούοντες ενηλίκους που παρακολούθησαν μαθήματα Ελληνικής

Νοηματικής Γλώσσας και τους ακούντες ενηλίκους που δεν παρακολούθησαν τέτοια μαθήματα. Όλες οι ομάδες συμμετεχόντων είχαν θετικές στάσεις για τις ικανότητες των κωφών, αλλά οι κωφοί χρήστες της ΕΝΓ εξέφρασαν τις πιο θετικές πεποιθήσεις. Η έκφραση αυτή των θετικών πεποιθήσεων είναι πολύ ενθαρρυντική, ιδιαίτερα όσον αφορά τη στάση των ανθρώπων με τυπική ακοή ως προς τα άτομα με κώφωση στην Ελλάδα. Οι λιγότερο θετικές πεποιθήσεις αντικατοπτρίζουν διαφορετικές ιδεολογικές απόψεις απέναντι στην ΕΝΓ και την κουλτούρα των κωφών ή την επίγνωση των εμποδίων που δεν επιτρέπουν στους κωφούς να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους. Επιπλέον, είναι σημαντικός ο ρόλος της κοινότητας των κωφών και η διεξαγωγή μαθημάτων ΕΝΓ για την ενίσχυση των κωφών και την προώθηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τους κωφούς ανθρώπους (Nikolarazi, & Makri, 2004).

#### **4.3. Επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με κώφωση**

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία εντοπίζονται διαφορές ανάμεσα στον χώρο εργασίας των κωφών ατόμων και του τυπικού πληθυσμού. Για παράδειγμα στη Σουηδία, οι κωφοί απασχολούνταν πιο συχνά στον δημόσιο τομέα. Επιπλέον, όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό τους επίπεδο, τόσο υψηλότερο είναι το ποσοστό απασχόλησής τους. Ωστόσο, ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης δεν σημαίνει αυτόματα ότι ένας κωφός θα επιτύχει ένα επάγγελμα με παρόμοιες εκπαιδευτικές απαιτήσεις. Είναι διπλά συνηθισμένο για τους κωφούς συγκριτικά με τον τυπικό πληθυσμό να έχουν χαμηλότερη θέση εργασίας από το μορφωτικό τους επίπεδο. Οι κωφοί έχουν συχνότερα υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από αυτό που απαιτείται για την κατοχή της θέσης εργασίας τους, γεγονός που αποτελεί ένδειξη διακρίσεων στην αγορά εργασίας (Rydberg, 2010).

#### **4.4. Απασχόληση των ατόμων με κώφωση**

Οι επικοινωνιακές ανάγκες των κωφών ατόμων αποτελούν εμπόδιο γι' αυτούς στην εύρεση εργασίας και στην ανέλιξή τους. Ωστόσο, πολλοί κωφοί εργαζόμενοι ενδεχομένως λόγω της εξωστρέφειάς τους φαίνεται να μην αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα προβλήματα. Τα ποσοστά ανεργίας των κωφών έχουν αλλάξει ελάχιστα τις τελευταίες δεκαετίες. Πολλοί κωφοί και άτομα με προβλήματα ακοής αποφοιτούν από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στις μέρες μας, η κατάρτιση των ατόμων με κώφωση συμβάλει σημαντικά στην προσπάθειά τους για εύρεση θέσεων εργασίας (Luft, 2000).

Πέρα από τις γενικότερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με κώφωση στη διαδικασία εύρεσης εργασίας, έχει παρατηρηθεί μια ειδικότερη αρνητική στάση στις εργαζόμενες γυναίκες με κώφωση. Ιδιαίτερα, όταν οι κωφές γυναίκες δεν έχουν πτυχίο, αλλά κατέχουν κάποιον χαμηλότερο τίτλο σπουδών, αντιμετωπίζουν υψηλή υποαπασχόληση και ανεργία σε σχέση με τους κωφούς άνδρες και τους συναδέλφους τους με τυπική ακοή (MacLeod-Gallinger, 1992).

#### **4.5. Εργαζόμενοι με κώφωση**

Πολλοί εργοδότες είναι πεπεισμένοι ότι ένας κωφός εργαζόμενος είναι καλύτερα να τοποθετείται σε θέσεις όπου οι δυνατοί θόρυβοι αποσπούν την προσοχή άλλων εργαζομένων. Με αποτέλεσμα, οι κωφοί εργαζόμενοι να κατέχουν συχνά θέσεις εργασίας στις οποίες οι συνθήκες είναι δυσμενείς και τα καθήκοντά τους αρκετά δυσάρεστα για τους εργαζόμενους. Σε πολλές περιπτώσεις, όμως, κάτι τέτοιο δεν ισχύει, διότι ο κωφός εργαζόμενος διαταράσσεται και μπορεί να υποστεί μεγαλύτερη βλάβη από τις δονήσεις του θορύβου (Krupnick, & Krieger, 1976).

Απεναντίας, διαπιστώνονται περιπτώσεις κωφών εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται αποτελεσματικά και ικανοποιητικά σε περισσότερες θέσεις ευθύνης. Η εγκατάσταση των προειδοποιητικών συσκευών που ενεργοποιούνται με το φως, η βασική εκπαίδευση στη νοηματική γλώσσα και οι ιδιαίτερες τροποποιήσεις για την ειδοποίηση στην περίπτωση των τηλεφωνικών κλήσεων είναι μόνο λίγες από τις προσαρμογές που παρέχουν ένα λειτουργικό και ασφαλές περιβάλλον για τους κωφούς (Lussier, & Corman, 1999).

Επιπρόσθετα, με την πάροδο του χρόνου, γίνεται προσπάθεια στον επιστημονικό χώρο για εύρεση βοηθημάτων και μοντέλων τα οποία να συμβάλουν στην εύκολη και γρήγορη επίτευξη της επικοινωνίας μεταξύ των κωφών και των ακούντων εργαζομένων στον εργασιακό χώρο (Foster, & MacLeod, 2003). Επομένως, η προσοχή πρέπει να στραφεί στην αναζήτηση τέτοιων καινοτόμων βοηθημάτων και μοντέλων που προσπαθούν να εξαλείψουν τον αποκλεισμό και την υποτίμηση που υφίστανται στο εργασιακό τους περιβάλλον τα άτομα με κώφωση.



## 5. Κινητική Αναπηρία

### 5.1. Τα άτομα με κινητική αναπηρία στην κοινωνία

Η κινητική αναπηρία παρουσιάζει πολυμορφία, ενδεχομένως περισσότερο από κάθε άλλη μορφή αναπηρίας, τόσο ως προς την αιτιολογία της, όσο και ως προς τις μορφές εκδήλωσής της. Πιο αναλυτικά, μπορεί να είναι μόνιμη ή προσωρινή. Άλλοτε η κινητική αναπηρία μπορεί να δημιουργήσει ελάχιστα προβλήματα στη ζωή του ανθρώπου, ενώ κάποιες άλλες φορές απαιτείται μακρόχρονη διαδικασία αποκατάστασης ώστε να μπορέσει το άτομο με αναπηρία να ενταχθεί στο κοινωνικό σύνολο και να ζήσει μέσα σε έναν κόσμο που κατά κανόνα έχει δημιουργηθεί για τον τυπικό πληθυσμό (Δημητρόπουλος, 2000).

Οι πτυχές του δομημένου περιβάλλοντος, των δημόσιων συγκοινωνιών και των σημερινών καταστημάτων εξακολουθούν να παρουσιάζουν μια σειρά δυσκολιών για τους χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων, οι οποίοι περιορίζουν την κινητικότητά τους στο κέντρο της πόλης. Σύμφωνα με τις απόψεις των χρηστών με αναπηρικά αμαξίδια, η πλειοψηφία (61%), για παράδειγμα, αισθάνεται ότι είναι αποκλεισμένοι από τον τρόπο με τον οποίο οι χώροι σχεδιάζονται ή κατασκευάζονται. Το 80% θεωρεί ότι ενώ το μοντέρνο εμπορικό κέντρο της πόλης είναι εύκολο να διαπραγματευτεί την προσβασιμότητα αυτών των ατόμων, οι πιο περιφερειακοί εμπορικοί δρόμοι με την κυκλοφοριακή συμφόρηση και οι παραδοσιακές περιοχές της αγοράς θεωρούνται προβληματικές κατά το ένα τρίτο ή περισσότερο. Οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων θεωρούν ότι το πρόβλημά τους με την πρόσβαση είναι περισσότερο συνάρτηση των κοινωνικών – χωροταξικών μηχανισμών που μεσολαβούν μέσω των επιπτώσεών τους στο δομημένο περιβάλλον και όχι απευθείας αποτέλεσμα μόνο των σωματικών τους μειονεκτημάτων. Η αναπηρία υπό αυτή την έννοια

ερμηνεύεται ως κοινωνική κατασκευή. Συνεπώς, οι απόψεις των χρηστών αναπηρικών αμαξιδίων είναι πολύ πιο συνεπείς με το κοινωνικό μοντέλο από το ιατρικό μοντέλο της αναπηρίας. Πράγματι, τα χαρακτηριστικά του εμπορικού περιβάλλοντος της πόλης – κέντρου θεωρούνται ότι συνδέονται στενά με τη στάση της κοινωνίας απέναντι στην αναπηρία, διότι η πλειονότητα των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων θεωρείται ως συνέπεια της ελλιπούς κατασκευής και του κακού σχεδιασμού.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρά την ύπαρξη του νόμου για τα άτομα με αναπηρία από το 1995, μια σημαντική μειονότητα χρηστών αναπηρικών αμαξιδίων εξακολουθεί να αντιμετωπίζει σημαντικές δυσκολίες πρόσβασης τόσο με τις δημόσιες συγκοινωνίες όσο και με το χώρο στάθμευσης των αυτοκινήτων στο κέντρο της πόλης. Παρομοίως, η κίνηση γύρω από το κέντρο της πόλης είναι γεμάτη από φυσικά εμπόδια, τα οποία είναι ιδιαίτερα προβληματικά στις απομακρυσμένες περιοχές. Η κατασκευή των καταστημάτων συχνά δεν συμβαδίζει με την ισχύουσα νομοθεσία και οι απασχολημένες αγορές συνεχίζουν να περιορίζουν τις επιλογές των χρηστών αναπηρικών αμαξιδίων στο κέντρο της πόλης (Bromley, Matthews, & Thomas, 2007).

## **5.2. Στάσεις στα άτομα με κινητική αναπηρία**

Δυστυχώς, τα άτομα που κινούνται με αναπηρικό αμαξίδιο δέχονται και αυτά αρνητικές στάσεις εξαιτίας της αναπηρίας τους. Ήδη από την παιδική τους ηλικία τα παιδιά με σωματική αναπηρία υφίστανται προκατειλημμένες συμπεριφορές. Τα παιδιά τυπικού πληθυσμού προτιμούν τα παιδιά χωρίς αναπηρία σε σύγκριση με τα παιδιά με σωματική ή νοητική αναπηρία (Nowicki, & Sandieson, 2002).

Έχει αποδειχθεί, όμως, ότι μια γνωστική – συμπεριφορική παρέμβαση μπορεί να μειώσει τις αρνητικές στάσεις απέναντι στα άτομα αυτά (Krahé, & Altwasser, 2006).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τις αντιλήψεις και τις κρίσεις που έχουν οι ενήλικες τυπικού πληθυσμού έναντι των παιδιών με κινητική αναπηρία φαίνεται ότι, ανεξάρτητα από την κατάσταση της δραστηριότητας, τα παιδιά με σωματική αναπηρία βαθμολογούνταν σημαντικά υψηλότερα στην αντίληψη της θαλπωρής από ότι τα παιδιά χωρίς σωματική αναπηρία. Επίσης, προέκυψε ότι το δραστήριο παιδί με σωματική αναπηρία βαθμολογήθηκε ως το υψηλότερο στην αντίληψη της ικανότητας από ένα δραστήριο παιδί τυπικού πληθυσμού (Barg, Armstrong, Hetz, & Latimer, 2010).

Επιπλέον, τα άτομα που έχουν μια γενική προτίμηση και θετικότερη στάση απέναντι στους συνανθρώπους τους έχουν μια πιο θετική στάση και απέναντι στα άτομα με σωματικές αναπηρίες από όσους είναι γενικότερα αρνητικοί με τους άλλους ανθρώπους. Ακόμη, τα άτομα με υψηλή αυτοεκτίμηση, υψηλή επιδίωξη στόχων και υψηλή ικανοποίηση από την ζωή προβάλλουν μια θετικότερη στάση για τα άτομα με σωματική αναπηρία. Αντίθετα, η πίστη σε έναν δίκαιο κόσμο αποδείχθηκε πως δεν δημιουργεί μια θετική στάση προς τους ανθρώπους με σωματική αναπηρία. Συγκεκριμένα, οι άνθρωποι που πιστεύουν σε έναν δίκαιο κόσμο έχουν μια πιο αρνητική στάση απέναντι στα άτομα αυτά από όσους δεν μοιράζονται την ίδια πεποίθηση (Keller, & Siegrist, 2010).

### **5.3. Επαγγελματικές επιλογές των ατόμων με κινητική αναπηρία**

Μεγάλος αριθμός των ατόμων με κινητική αναπηρία άλλαξε επαγγελματική απασχόληση μετά τον ακρωτηριασμό. Πιο αναλυτικά, παρατηρείται σημαντικά μεγάλο ποσοστό ασθενών με ακρωτηριασμό που είχαν χαμηλότερη επαγγελματική κατάσταση μετά τον ακρωτηριασμό τους. Οι ασθενείς με ακρωτηριασμό επέστρεψαν σε θέσεις εργασίας που ήταν λιγότερο σωματικά απαιτητικές, αλλά αυτό απαιτούσε μεγαλύτερες

πνευματικές ικανότητες. Οι ασθενείς ανέφεραν, επίσης, λιγότερες δυνατότητες αύξησης των μισθών τους και λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη (Schoppen, Boonstra, Groothoff, de Vries, Göeken, & Eisma, 2001).

Παρόμοια έρευνα αναφέρει ότι το 60% των ερωτηθέντων επανεπεντάχθηκαν επιτυχώς στην εργασία τους, ωστόσο υπέστησαν πολλές αλλαγές στο είδος και το ωράριο της εργασίας τους (Schönherr, Groothoff, Mulder, & Eisma, 2005).

Η επιστροφή στην εργασία εξαρτάται πρώτον, από γενικούς παράγοντες, όπως η ηλικία, το φύλο και το μορφωτικό επίπεδο. Δεύτερον, από παράγοντες που σχετίζονται με την αναπηρία και την εξασθένηση του ατόμου λόγω ακρωτηριασμού, για παράδειγμα το επίπεδο του ακρωτηριασμού, εάν υπάρχουν πολλαπλοί ακρωτηριασμοί, η συννοσηρότητα, η αιτία του ακρωτηριασμού, η ύπαρξη επίμονων προβλημάτων κνήμης, ο χρόνος από τον τραυματισμό έως τη λήψη μόνιμης πρόσθεσης, η φθορά της πρόσθεσης και οι περιορισμοί στην κινητικότητα. Τρίτον, από παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και την πολιτική της, όπως ο μισθός, η μεγαλύτερη ή μικρότερη συμμετοχή, η καλή υποστήριξη από τον φορέα υλοποίησης, από τον εργοδότη και από το δίκτυο κοινωνικής υποστήριξης (Burger, & Marinček, 2007).

#### **5.4. Απασχόληση των ατόμων με κινητική αναπηρία**

Σε μια προσπάθεια κατανόησης της συμβολής των προγραμμάτων εκπαίδευσης, απασχόλησης, μεταφοράς και παροχής εισοδήματος στην επιτυχή μετάβαση στην ενηλικίωση των νέων με κινητική αναπηρία. προέκυψε ως κυρίαρχο θέμα και στους τέσσερις τομείς υπηρεσιών το «παράδοξο των υπηρεσιών». Πιο συγκεκριμένα, οι υπηρεσίες που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της ανεξαρτησίας και της πλήρους

συμμετοχής των νεαρών ενηλίκων στην κοινωνία συχνά περιόρισαν την ανεξαρτησία τους και τις επιλογές απασχόλησης στους νέους ενηλίκους.

Οι υπηρεσίες πρέπει να είναι πιο εξατομικευμένες και ευέλικτες, ώστε να ανταποκρίνονται στις περιβαλλοντικές και προσωπικές ανάγκες των νέων ενηλίκων. Οι επαγγελματίες αποκατάστασης διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο συστημάτων για να εξασφαλίσουν την «καλύτερη δυνατή εφαρμογή» μεταξύ των ατόμων με κινητική αναπηρία και των υπηρεσιών που έχουν στη διάθεσή τους. Αναδεικνύεται η ανάγκη ύπαρξης σύγχρονων απόψεων σχετικά με την παρέμβαση για την αποκατάσταση και την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρίες, οι οποίες να στοχεύουν τόσο σε προσωπικό όσο και σε περιβαλλοντικό επίπεδο (Darragh, Magill-Evans, & Galambos, 2010).

Προκειμένου να προσδιοριστούν οι προσωπικοί, οικογενειακοί και κοινωνικοί παράγοντες που διευκολύνουν ή παρεμποδίζουν την απασχόληση για τους νέους ενηλίκους με αναπτυξιακή κινητική αναπηρία, εξετάστηκαν εβδομήντα έξι άτομα ηλικίας 20 έως 30 ετών με διάγνωση είτε εγκεφαλικής παράλυσης είτε δισχιδής ράχης. Για τον συγκεκριμένο σκοπό, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια που αφορούσαν παράγοντες όπως η κατάθλιψη και συμμετείχαν σε μια ημι-δομημένη συνέντευξη στην οποία περιέγραψαν τις εμπειρίες τους από την εκπαίδευση, την απασχόληση, τις μεταφορές και άλλες υπηρεσίες. Περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες δεν απασχολούνταν σήμερα, με το φύλο να παίζει σημαντικό ρόλο, αφού οι γυναίκες ήταν λιγότερο πιθανό να απασχολούνται. Εξίσου, φάνηκε ότι το χαμηλότερο IQ συνδέεται με την ανεργία των συγκεκριμένων ατόμων. Η μεταφορά αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην απασχόληση και χρήζει καινοτόμων λύσεων.

Το αίσθημα των συμμετεχόντων με κινητική αναπηρία ότι είναι περιορισμένοι όσον αφορά τις επιλογές απασχόλησης περιορίζει την πρόοδό τους. Θέματα που

σχετίζονται με το φύλο πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όταν αντιμετωπίζονται τέτοιου είδους ανισότητες πρωτίστως για την απασχόληση των ατόμων με κινητική αναπηρία (Magill-Evans, Galambos, Darrah, & Nickerson, 2008).

Η πλειονότητα των ασθενών με ακρωτηριασμό κάτω άκρων στη Δυτική Ευρώπη είναι ηλικίας 60 ετών και άνω. Επομένως, πολλοί νέοι άνθρωποι έχουν ακρωτηριασμό κάτω άκρου. Μετά από τον ακρωτηριασμό, δεν καθίσταται σημαντική για τους νέους ασθενείς μόνο η εκπαίδευση της κινητικότητας και της ανεξαρτησίας τους στις καθημερινές δραστηριότητες διαβίωσης, αλλά, επίσης, σημαντικό ρόλο έχει και η επιστροφή τους στην εργασία ή το σχολείο. Η απασχόληση είναι σημαντική για την ευημερία των ανθρώπων και για τη διεύρυνση του κοινωνικού τους περιβάλλοντος. Τα άτομα με χρόνιες αναπηρίες έχουν τονίσει τη σημασία της εργασίας για αυτοσεβασμό, δίνοντας νόημα στη ζωή τους και παρέχοντάς τους ένα σταθερό εισόδημα. Επιπλέον, τα άτομα με χρόνιες αναπηρίες βλέπουν την εργασία τους πιο θετικά από ορισμένους ανθρώπους, οι οποίοι αναφέρουν ότι τα περισσότερα σωματικά τους προβλήματα προκαλούνται από το περιβάλλον εργασίας τους. Πάντως, εντοπίζεται μια θετική σχέση μεταξύ της μακροχρόνιας ανεργίας και των προβλημάτων υγείας. Οι ασθενείς που επέστρεψαν στην εργασία θεώρησαν ότι ήταν μια θετική επίδραση στη σωματική και ψυχική τους υγεία (Schoppen, et al., 2001).

Η εργασία σε άτομα με αγκυλοποιητική σπονδυλοαρθρίτιδα είναι αρκετά δύσκολη, με αποτέλεσμα πολλοί να χάνουν τη δουλειά τους ή να δυσκολεύονται αρκετά να εργαστούν. Μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 133 άτομα με αγκυλοποιητική σπονδυλοαρθρίτιδα φανέρωσε ότι το 31% δεν μπορούσε να συνεχίσει πλέον την δουλειά που ασκούσε, ενώ επιπλέον ένα 15% ανέφερε σημαντικές αλλαγές στην εργασία τους, όπως μείωση των ωρών εργασίας και αλλαγή δουλειάς. Τα άτομα, επίσης, αντιμετώπιζαν

στο εργασιακό τους περιβάλλον δυσκολίες στην κίνηση, κούραση, μειωμένη όρεξη για δουλειά και χαμηλότερη αυτοεκτίμηση (Barlow, Wright, Williams, & Keat, 2001).

Τα άτομα με χρόνια σωματική αναπηρία συμμετέχουν λιγότερο τόσο στην αμειβόμενη όσο και στην εθελοντική εργασία και είναι λιγότερο ικανοποιημένα από τη ζωή τους από ό, τι τα άτομα χωρίς προβλήματα υγείας. Η διαπίστωση αυτή προέκυψε μετά από σύγκριση που πραγματοποιήθηκε ανάμεσα σε άτομα με χρόνια ασθένεια και κινητική αναπηρία, σε άτομα με χρόνια ασθένεια αλλά χωρίς σωματική αναπηρία και σε άτομα τυπικού πληθυσμού για το εάν ήταν ευχαριστημένα που εργάζονταν αλλά και σχετικά με το εάν ήταν ευχαριστημένα από τη ζωή που έκαναν. Αναλυτικότερα, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η σχέση μεταξύ ευτυχίας και εργασίας είναι διαφορετική για τα άτομα με χρόνια ασθένεια και κινητική αναπηρία, σε σύγκριση με τους άλλους δύο πληθυσμούς. Τα άτομα με χρόνιες ασθένειες χωρίς αναπηρία μοιάζουν με τον γενικό πληθυσμό σε μεγαλύτερο βαθμό. Όσοι εργάζονταν και είχαν κάποια χρόνια πάθηση και κινητική αναπηρία ήταν λιγότερο ευχαριστημένοι με τη ζωή τους συγκριτικά με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες. Η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και τη ζωή των ατόμων με κινητικές αναπηρίες είναι διαφορετική από δύο απόψεις. Η ικανοποίηση από τη ζωή τους είναι χαμηλότερη και το χάσμα στην ικανοποίηση της ζωής μεταξύ των εργαζομένων και των μη εργαζομένων είναι μεγαλύτερο (van Campen, & Cardol, 2009).

### **5.5. Εργαζόμενοι με κινητική αναπηρία**

Γενικότερα, οι εργοδότες επηρεάζονται από το εάν κάποιο άτομο πάσχει από κινητική αναπηρία, φαίνεται, όμως, ότι βασικό ρόλο παίζει το είδος της αναπηρίας του εκάστοτε εργαζομένου και το εάν αυτή επηρεάζει άμεσα τα αποτελέσματα της εργασίας του (Nota, Santilli, Ginevra, & Soresi, 2014).

Συνήθως, οι εργαζόμενοι με κινητικές αναπηρίες, όπως και οι εργαζόμενοι με τύφλωση ή κώφωση, χρειάζονται κάποιες τροποποιήσεις στο κτίριο που εργάζονται, ώστε να επιτευχθεί η πρόσβασή τους, ή και στον εξοπλισμό που ενδέχεται να χρησιμοποιούν για να εργαστούν. Η παροχή, λοιπόν, των διευκολύνσεων αυτών δεν είναι εφικτή από όλους τους εργοδότες, αλλά σαφώς δεν πρέπει ούτε αυτοί οι εργαζόμενοι να στερούνται το δικαίωμά τους στην εργασία.

Οι μόνιμοι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης με κινητική αναπηρία ήταν πολύ πιο πιθανό από τους μερικώς απασχολούμενους και προσωρινά απασχολούμενους να λάβουν, αφενός, τον κατάλληλο εξοπλισμό που χρειάζονται για την εργασία τους και αφετέρου να πραγματοποιηθούν βελτιώσεις των εγκαταστάσεων ή τροποποιήσεις των κτιρίων, τόσο για τη διευκόλυνσή τους, όσο και για την ευκολότερη πρόσβασή τους. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι μερικής ή προσωρινής απασχόλησης είχαν περισσότερες πιθανότητες ευελιξίας στο πρόγραμμά τους (Balsler, 2007).



## 6. Εμπόδια για τους εργαζόμενους με αναπηρία

Τα είδη των φραγμών που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας ποικίλλουν ανάλογα με την ηλικία και τον τύπο της αναπηρίας τους. Λιγότερα εμπόδια, για παράδειγμα, εντοπίζονται μεταξύ των δύο ηλικιακών ομάδων, των εφήβων και των νέων ενηλίκων. Επιπλέον, διάφοροι κοινωνικοί και δημογραφικοί παράγοντες επηρεάζουν τα εμπόδια για εργασία που αντιμετωπίζουν οι νέοι με αναπηρία, όπως η σοβαρότητα της αναπηρίας, ο τύπος και η διάρκεια της αναπηρίας, το επίπεδο εκπαίδευσης, το φύλο, τα χαμηλά εισοδήματα, η γεωγραφική θέση και ο αριθμός των ατόμων που ζουν στην οικογένεια (Lindsay, 2011).

Τα άτομα με νοητική αναπηρία ισχυρίζονται περισσότερο ότι υφίστανται διακρίσεις στους μισθούς τους σε σχέση με άτομα που έχουν κάποια αισθητηριακή αναπηρία, ιδίως λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι θα απαιτούσαν μακροχρόνια κατάρτιση και εντατική υποστήριξη στην εργασία (McMahon, Roessler, Rumrill, Hurley, West, Chan, & Carlson, 2008).

Στην Ιταλία, το 66% των ατόμων με αναπηρία παραμένουν αποκλεισμένα από την αγορά εργασίας. Μόνο ένα μικρό ποσοστό (3,5%) απασχολούνται και το 0,9% αναζητούν εργασία. Μεταξύ των ατόμων με αναπηρία που πραγματικά απασχολούνται, τα άτομα με σωματική αναπηρία έχουν το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης (16,3%), σε σύγκριση με τα άλλα είδη αναπηρίας (European Commission, 2008).

Είναι ένα αρκετά δύσκολο εγχείρημα για πολλούς υποψήφιους εργαζόμενους να δώσουν κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης μια καλή εντύπωση στον δυνητικό τους εργοδότη για να διεκδικήσουν μια ικανοποιητική προσφορά εργασίας. Η εξεύρεση εργασίας έχει τις δικές της προκλήσεις για τα άτομα που έχουν κάποια μορφή αναπηρίας και πρέπει να αποδείξουν ότι είναι εξίσου κατάλληλοι με τους υποψήφιους χωρίς

αναπηρία.

Όταν θεσπίστηκε ο Αμερικανικός Νόμος για τα άτομα με Αναπηρία, οι υποστηρικτές του νόμου αυτού ήλπιζαν ότι η νομοθεσία περί δικαιοσύνης θα αυξήσει τις ευκαιρίες των ατόμων με αναπηρία για απασχόληση. Ωστόσο, σύμφωνα με τους ερευνητές του Πανεπιστημίου Cornell, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες έφθασε το 25% περίπου στη δεκαετία του 1990, ενώ το 2004 έπεσε κάτω από 20%. Αυτό το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης αποδίδεται, εν μέρει, στην εσφαλμένη αντίληψη ότι η υποδοχή των ατόμων με αναπηρίες στο χώρο εργασίας είναι απαγορευτικά δαπανηρή. Στην πραγματικότητα, πάντως, φαίνεται ότι κάτι τέτοιο δεν ισχύει. Το Δίκτυο Διαχείρισης Εργασίας (Job Accommodation Network), το οποίο βοηθά τους εργοδότες να προσλαμβάνουν, να διατηρούν και να προωθούν άτομα με αναπηρίες, έχει διαπιστώσει ότι οι περισσότερες τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας μπορούν να υλοποιηθούν με ελάχιστο ή μηδενικό κόστος.

Δεδομένου ότι το κόστος δεν είναι το κύριο εμπόδιο, οι υποστηρικτές της αναπηρίας τονίζουν ότι χρειάζεται να αλλάξει περισσότερο η νοοτροπία παρά η αρχιτεκτονική και η εργονομία. Εξίσου, οι άνθρωποι με αναπηρία επισημαίνουν ότι οι μεγαλύτερες ανησυχίες τους σχετίζονται περισσότερο με το εργασιακό τους περιβάλλον παρά με την προσβασιμότητά τους στον χώρο εργασίας (Komp, 2006).

Οι κύριοι φραγμοί στην απασχόληση των εργαζομένων με αναπηρίες είναι η έλλειψη ενημέρωσης για θέματα αναπηρίας και θέματα εγκαταστάσεων, η ανησυχία για το κόστος και ο φόβος της νομικής ευθύνης. Όσον αφορά τις στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες για την αύξηση της πρόσληψης και της διατήρησης εργαζομένων με αναπηρία, αναφέρεται να αυξηθεί η κατάρτιση σχετικά με την αναπηρία και να τροποποιηθούν κατάλληλα οι χώροι εργασίας. Η προτίμηση επαγγελματιών του δημόσιου τομέα αποτελούν μόνο εξωτερική επίλυση του προβλήματος, αφού το κόστος

είναι μικρότερο λόγω των επιδοτήσεων για τις εγκαταστάσεις, των φορολογικών ελαφρύνσεων και της διαμεσολάβησης αντί των επίσημων καταγγελιών ή αγωγών. Συμπερασματικά, προτείνονται απλές προσεγγίσεις που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εργοδότες για να διευκολύνουν την πρόσληψη και διατήρηση εργαζομένων με αναπηρίες, καθώς και νέα δημόσια προγράμματα ή πολιτικές αλλαγές που θα μπορούσαν να αυξήσουν το εργατικό δυναμικό με τη συμμετοχή ενηλίκων που έχουν αναπηρία και βρίσκονται σε κατάλληλη ηλικία για να εργαστούν (Kaye, Jans, & Jones, 2011).

Οι πελάτες αντιμετωπίζουν τη πρόσληψη εργαζομένων με αναπηρίες ως την πιο σημαντική ένδειξη στις αντιλήψεις τους για την ποιότητα της οργανωμένης λειτουργίας μιας επιχείρησης. Τα ποσοτικά αποτελέσματα δείχνουν περαιτέρω ότι οι πελάτες που έχουν ευνοϊκότερη στάση απέναντι σε εργαζόμενους με αναπηρίες είναι πιο πιθανό από τους υπόλοιπους πελάτες να διαδώσουν θετικά σχόλια για την εκάστοτε επιχείρηση και εξυπηρέτηση. Μια άλλη ανάλυση αποκαλύπτει ότι η στάση απέναντι στους εργαζομένους με αναπηρίες είναι ένα ξεχωριστό κομμάτι από την ανθρώπινη συμπόνια (Rosenbaum, Baniya, & Seger-Guttmann, 2017).

## 7. Στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία

Οι στάσεις των καταναλωτών απέναντι στις εταιρείες που απασχολούν άτομα με αναπηρίες διαφαίνονται στην έρευνα των Siperstein, Romano, Mohler, & Parker του 2006, καθώς αξιολογήθηκαν οχτακόσιοι τρεις καταναλωτές μέσω δημοσκόπησης. Προέκυψε, λοιπόν, πως οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες (75%) είχαν άμεση εμπειρία με τα άτομα με αναπηρίες στο περιβάλλον της εργασίας τους. Οι εμπειρίες αυτές, μάλιστα, είναι θετικές. Επιπρόσθετα, όλοι οι συμμετέχοντες απάντησαν θετικά σε εταιρείες που είναι κοινωνικά υπεύθυνες, συμπεριλαμβανομένου του 92% των καταναλωτών που φαίνεται να είναι περισσότερο ευνοϊκοί απέναντι σε εκείνους που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες. Οι συμμετέχοντες είχαν, επίσης, ισχυρές θετικές πεποιθήσεις για την αξία και τα οφέλη από την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες, με το 87% συγκεκριμένα να συμφωνεί ότι προτιμούν να απευθύνονται σε εταιρείες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι τα συναισθήματα των γυναικών ήταν πιο θετικά σε σύγκριση με των ανδρών σχετικά με τις εταιρείες που προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρίες. Συνολικά, από τις στάσεις της έρευνας γίνεται σαφές ότι οι γυναίκες παρά οι άνδρες τείνουν να έχουν πιο θετική στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία.

Ακόμα, επισημαίνεται πως οι εργαζόμενοι με αναπηρία, σύμφωνα με τις απόψεις των εργοδοτών για τους εργαζόμενους αυτούς, σημειώνουν χαμηλά ποσοστά απουσιών και μακρόχρονη παραμονή στην εργασία. Επιπλέον, οι εργοδότες τους περιγράφουν ως εργαζόμενους πιστούς, αξιόπιστους και εργατικούς. Ένας συμμετέχων σε έρευνα, μάλιστα, ανέφερε πως ένας υπάλληλος με αναπηρία που εργάζεται μαζί τους για 35 χρόνια, δεν έχει χάσει ποτέ μια μέρα και ποτέ δεν έχει καθυστερήσει. Επίσης, κάθε φορά που υπάρχει χιονοθύελλα προετοιμάζεται να δουλέψει εγκαίρως, ενώ τις περισσότερες φορές ο διευθυντής δεν είναι καν εκεί. Τονίζοντας, συνεπώς, ότι χρειάζονται κι άλλους

εργαζόμενους σαν και αυτόν. Ένα πρόσθετο όφελος για την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες ήταν η δημιουργία γενικότερα ενός θετικού εργασιακού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι με αναπηρία, στέλνοντας ένα θετικό μήνυμα ανεξάρτητης διαβίωσης και κοινωνικής ένταξης, βοήθησαν τους άλλους εργαζόμενους να αποδεχθούν πιο εύκολα τους ίδιους, καθώς και παρόμοιες ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (Hernandez, McDonald, Divilbiss, Horin, Velcoff, & Donoso, 2008).

## **8. Κοινωνικά οφέλη από την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία**

Παρατηρείται μια σειρά από κοινωνικά οφέλη, όταν τα άτομα με αναπηρία καταφέρνουν να ενταχθούν εργασιακά, όπως, ακριβώς, συμβαίνει και με τον τυπικό πληθυσμό (Andrews, & Rose, 2010· Ferrari, Nota, & Soresi, 2008· Jahoda, Banks, Dagnan, Kemp, Kerr, Williams, 2009). Αρχικά, παρατηρούνται σημαντικά οφέλη όπως είναι η αξιοπιστία, η ακρίβεια, η αφοσίωση των εργαζομένων, η βελτίωση της εικόνας της εταιρείας και το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, για παράδειγμα η καινοτομία, η παραγωγικότητα, η ηθική της εργασίας, η ασφάλεια (Lindsay, Cagliostro, Albarico, Mortaji, & Karon, 2018). Επιπλέον, η εργασία στα άτομα με αναπηρία αποτελεί σημαντικό κίνητρο για την επιβίωση και την αντιμετώπιση της αναπηρίας τους, παράλληλα τα άτομα αυτά αισθάνονται ότι προσφέρουν και βοηθούν (Saunders, & Nedelec, 2014). Συνεπώς, συμβάλλουν και αυτά με τον τρόπο τους στο να ελαττωθεί το συνολικό ποσοστό της ανεργίας και να μεγαλώσει ο αριθμός του εργατικού δυναμικού. Ακόμη, πραγματοποιείται μια αύξηση στους πόρους των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ενώ απεναντίας μείωση του ποσοστού της φτώχειας. Δεν πρέπει να παραλειφθεί η ενίσχυση του δικού τους προσωπικού εισοδήματος, το οποίο κυρίως στηρίζεται στα επιδόματα αναπηρίας που τους χορηγούνται. Επίσης, αυξάνεται σαφώς η καταναλωτική τους δύναμη και ακολούθως η παραγωγικότητά τους. Όσον αφορά στην καταναλωτική δύναμη αυτών των ατόμων, αγνοείται συχνά πως τα άτομα με αναπηρίες δεν είναι καταναλωτές μόνο κάποιων συγκεκριμένων ειδικών αγαθών και υπηρεσιών (π.χ. υποστηρικτικής τεχνολογίας, ιατρικών υπηρεσιών κ.λπ.), αλλά καταναλώνουν όλες τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τα αγαθά (Λογαράς, 2016). Τέλος, όταν επιτυγχάνεται η εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία διαμορφώνεται μια πιο δημοκρατική κοινωνία

και μειώνονται οι δαπάνες του κράτους με την ταυτόχρονη μείωση των επιδομάτων αναπηρίας (Pachter, & Coll, 2009).

## ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΡΕΥΝΑ

### 9. Σκοπός και διερευνητικά ερωτήματα της έρευνας

Κατόπιν βιβλιογραφικής ανασκόπησης, από όσο γίνεται γνωστό, δεν έχει υπάρξει προηγούμενη έρευνα, η οποία να εξετάζει τις στάσεις των Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Συνεπώς, σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να αναδειχθούν οι στάσεις του αγοραστικού κοινού της ελληνικής κοινωνίας απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία και ειδικότερα απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία.

Τα διερευνητικά ερωτήματα της έρευνας τα οποία εξετάζονται είναι τα παρακάτω:

- 1) Να διερευνηθεί εάν οι στάσεις των συμμετεχόντων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία συσχετίζονται με τις προσωπικές εμπειρίες τους αναφορικά με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας.
- 2) Να διερευνηθεί εάν υφίστανται μεταβολές των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία που μελετάται.
- 3) Να διερευνηθεί εάν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων, όπως το φύλο, ο τόπος διαμονής, το μηνιαίο εισόδημα, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης, επηρεάζουν τις στάσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία.



## **10. Μεθοδολογία της έρευνας**

### **10.1. Ερευνητική Στρατηγική**

Η παρούσα έρευνα είναι μια ποσοτική έρευνα, διότι επικεντρώνεται στον ποσοτικό προσδιορισμό της συλλογής και ανάλυσης των δεδομένων. Ειδικότερα, ανήκει στο είδος της δειγματοληπτικής έρευνας κατά την οποία η συλλογή δεδομένων πραγματοποιείται κυρίως μέσω κλειστών ερωτηματολογίων. Η συγκεκριμένη έρευνα διεκπεραιώθηκε μέσω ενός ερωτηματολογίου που συντάχθηκε με σκοπό την διερεύνηση των στάσεων των Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά των ποσοτικών μεθόδων έρευνας, αυτή έχει σταθερή και δύσκαμπτη μορφή, επιτρέπει τη σύνδεση δύο ή περισσότερων χαρακτηριστικών για μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, αναδεικνύει γενικές τάσεις, οι θεωρητικές υποθέσεις υποβάλλονται σε αυστηρότερο και εγκυρότερο έλεγχο με τη χρήση μεγάλου δείγματος, δομείται μέσω μεταβλητών, καθώς τα χαρακτηριστικά διαφοροποιούνται στις περιπτώσεις που περιλαμβάνονται στο δείγμα. Τα χαρακτηριστικά συσχετίζονται με σκοπό την ανεύρεση γενικών τάσεων και συνεπώς, την επαλήθευση των θεωρητικών υποθέσεων. Επιπλέον, επικεντρώνεται στη μέτρηση θεωρητικών εννοιών μέσω εργαλείων όπως το ερωτηματολόγιο (Παπαγεωργίου, 2014).

### **10.2. Συμμετέχοντες**

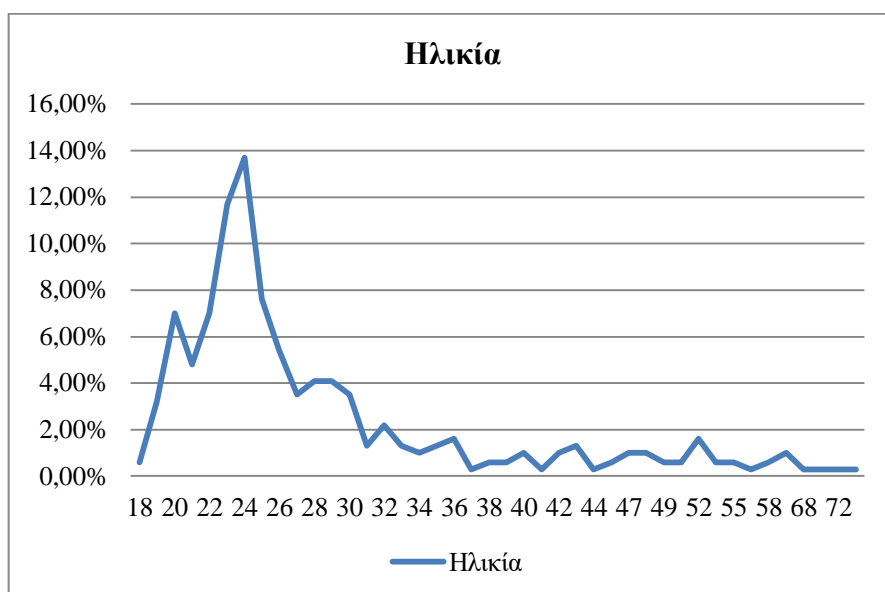
Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν 315 άτομα τυπικού πληθυσμού, οι οποίοι ήταν Έλληνες καταναλωτές άνω των 18 ετών.

Πιο αναλυτικά, η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες με ποσοστό 67,90%, δηλαδή οι 214 από τους 315 ερωτώμενους και οι άνδρες ήταν 101 από τους 315, δηλαδή

το 32,10%. Η ηλικία των ερωτώμενων κυμαινόταν από 18 ετών η ελάχιστη έως 87 ετών η μέγιστη με μέσο όρο ηλικίας 28,74 (SD = 10.439) έτη. Η πλειοψηφία, δηλαδή το 51,80%, έχει ηλικία από 20 έως 25 ετών, επομένως πρόκειται για ένα αρκετά νεαρό δείγμα, γεγονός που χρειάζεται να ληφθεί σοβαρά υπόψη κατά τον σχολιασμό των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας.

## Εικόνα 1

### Γράφημα με την ηλικία των ερωτώμενων

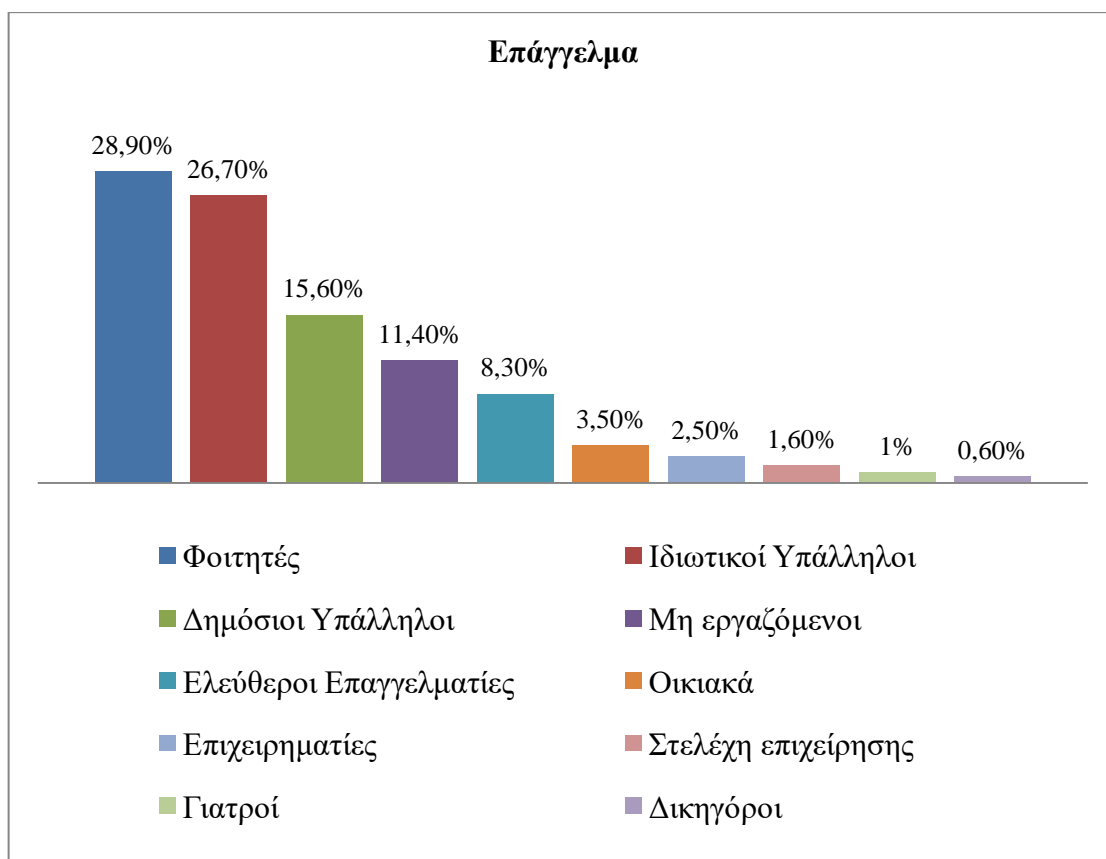


Το μεγαλύτερο ποσοστό (59,4% ή 187/315) των απαντήσεων προέρχεται από απόφοιτους πανεπιστημίων, συγκεκριμένα Ανώτατων και Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ/ΤΕΙ), έπονται οι κάτοχοι και Μεταπτυχιακών ή Διδακτορικών τίτλων σπουδών (22,9% ή 72/315), στη συνέχεια με ποσοστό 15,6% ή 49/315 είναι οι απόφοιτοι Λυκείου και τέλος, με τα χαμηλότερα ποσοστά (1,3% ή 4/315) και (1% ή 3/315) είναι οι απόφοιτοι Γυμνασίου και Δημοτικού αντίστοιχα. Αναφορικά με το επάγγελμα των ερωτηθέντων, η πλειοψηφία αποτελείται από φοιτητές και ιδιωτικούς υπάλληλους, κατόπιν μερικοί εργάζονται ως δημόσιοι υπάλληλοι και περίπου το 20% είναι οι άνεργοι

μαζί με τους ελεύθερους επαγγελματίες. Τέλος, ένα ποσοστό μικρότερο από 10% ασχολούνται με τα οικιακά, είναι επιχειρηματίες, στελέχη επιχείρησης, γιατροί και δικηγόροι.

## Εικόνα 2

### Γράφημα με τα επαγγέλματα των ερωτώμενων



Το μηνιαίο εισόδημα των περισσότερων από τους ερωτώμενους 238/315 κυμαίνεται από 0 έως 900 ευρώ. Στη συνέχεια, οι 58/315 έχουν μηνιαίο εισόδημα από 901 έως 1.500 ευρώ. Ακολουθούν, οι 14/315 με μηνιαίο εισόδημα από 1.501 μέχρι 3.000 ευρώ και τέλος, μόνο το εισόδημα των 5 από τους 315 συμμετέχοντες της έρευνας ξεπερνά τις 3.000 ευρώ τον μήνα.

Η πλειοψηφία των ατόμων που συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια της παρούσας έρευνας μένει εντός πόλης, δηλαδή οι 250 από τους 315, ενώ εκτός πόλης μένουν μόλις οι 65 από τους 315. Οι περισσότεροι ερωτώμενοι 247 στους 315 είναι ανύπαντροι, γεγονός που λογικά οφείλεται στο νεαρό της ηλικίας τους. Έγγαμοι είναι οι 62 από τους 315 και το μικρότερο μερίδιο κατέχουν οι διαζευγμένοι/ες και οι χήροι/ες, οι οποίοι είναι αντίστοιχα 4 και 2 στους 315 ερωτηθέντες. Το μεγαλύτερο μέρος των απαντήσεων (81%) προέρχεται από ανθρώπους χωρίς παιδιά, γεγονός αναμενόμενο συγκριτικά με την ηλικία της πλειοψηφίας του δείγματος και το ποσοστό των άγαμων ερωτώμενων. Έπονται, οι γονείς που έχουν δύο παιδιά (9,8%) και μετά ακολουθούν όσοι γονείς έχουν μόνο ένα παιδί (7%). Τέλος, πέντε στο σύνολο από τους ερωτώμενους είναι τρίτεκνοι και μόνο δύο οι πολύτεκνοι, με τέσσερα παιδιά.

### **10.3. Διαδικασία**

Η παρούσα μελέτη έγινε με τη χρήση ενός αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου που δημιουργήθηκε για τον σκοπό της διερεύνησης των στάσεων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία στο δείγμα των ατόμων που έχει αναφερθεί παραπάνω. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ήταν ατομική. Ο τόπος διεξαγωγής της έρευνας ήταν ο ελλαδικός χώρος, ο οποίος δεν δύναται να προσδιοριστεί με ακρίβεια, επειδή δεν έγινε διανομή του ερωτηματολογίου σε έντυπη μορφή, αλλά η συμπλήρωσή του μπορούσε να πραγματοποιηθεί μόνο σε ηλεκτρονική μορφή μέσω της φόρμας Google. Ο σύνδεσμος του ερωτηματολογίου κοινοποιήθηκε σε γνωστούς, οι οποίοι είχαν την πρόθεση να το συμπληρώσουν, καθώς και σε ποικίλες σελίδες στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπου μπορούσε να απαντήσει ο οποιοσδήποτε. Η μέθοδος δειγματοληψίας που χρησιμοποιήθηκε ονομάζεται δειγματοληψία ευκολίας. Στη

δειγματοληψία ευκολίας, οι ερευνητές συλλέγουν τα δεδομένα από άτομα τα οποία μπορούν να προσεγγίσουν ευκολότερα και που έχουν τη μεγαλύτερη διαθεσιμότητα, θέληση και διάθεση να συμμετάσχουν στην έρευνα. Η συγκεκριμένη μέθοδος βοήθησε στη συλλογή αυτού του ικανοποιητικού αριθμού των συμμετεχόντων γρήγορα και με μεγαλύτερη ευκολία.

Αναλυτικότερα, στην αρχή τονίζεται ότι το ερωτηματολόγιο που καλούνται να συμπληρώσουν οι ερωτώμενοι αφορά τις απόψεις και στάσεις ενός καταναλωτή απέναντι στους εργαζόμενους με ολική τύφλωση, ολική κώφωση και σε όσους κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο. Παρακαλούνται να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο ανεξάρτητα από το εάν τους έχει εξυπηρετήσει κάποτε κάποιος εργαζόμενος με τη συγκεκριμένη αναπηρία ή όχι. Ζητείται να το συμπληρώσουν έχοντας υπόψη ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και συνεπώς τα στοιχεία που συλλέγονται είναι εμπιστευτικά. Επισημαίνεται πως δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, γι' αυτό είναι σημαντικό να απαντήσουν με ειλικρίνεια υποδεικνύοντας τις απαντήσεις που αληθινά τους αντιπροσωπεύουν. Καλούνται να απαντήσουν κάθε ερώτηση ξεχωριστά χωρίς να ξοδέψουν πολύ χρόνο και να προσέξουν να απαντήσουν όλες τις ερωτήσεις.

Οι συμμετέχοντες εκτός από τις ερωτήσεις σχετικά με το υπό διερεύνηση θέμα κλήθηκαν να απαντήσουν αρχικά σε ορισμένες γενικότερες ερωτήσεις αναφορικά με τις προσωπικές τους εμπειρίες που σχετίζονταν με τα άτομα με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία και στο τέλος, κλήθηκαν να συμπληρώσουν τα δημογραφικά τους στοιχεία, όπως είναι η ηλικία, το φύλο, ο τόπος διαμονής, ο αριθμός των παιδιών, το επίπεδο εκπαίδευσης, το επάγγελμα, το μηνιαίο εισόδημα και η οικογενειακή κατάσταση. Ο αναγκαίος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου κυμαινόταν περίπου στα 8-18 λεπτά, ανάλογα με την ταχύτητα ανάγνωσης - συμπλήρωσης του εκάστοτε ερωτώμενου.

Σε μεταγενέστερο στάδιο, αφού ολοκληρώθηκε η συλλογή των δεδομένων, αρχικά

έγινε η εξαγωγή των δεδομένων από τη φόρμα Google σε μορφή Excel και στη συνέχεια από το αρχείο Excel πραγματοποιήθηκε η εισαγωγή των δεδομένων στο πρόγραμμα IBM SPSS Statistics, ώστε να ξεκινήσει η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Έγιναν αναλύσεις περιγραφικής στατιστικής και επαγωγικής στατιστικής. Πιο αναλυτικά, εξετάστηκαν οι ερωτήσεις που αφορούσαν τις στάσεις των ερωτώμενων συγκριτικά με τις αρχικές γενικότερες ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν. Για παράδειγμα, αν επηρεάζεται η στάση τους απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία από το εάν είχαν ή έχουν επαφή με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας, από το πόσο συχνή ήταν ή είναι αυτή τους η επαφή, από το εάν θεωρούν την εκάστοτε αναπηρία ως μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος, από το εάν θα έκαναν φίλο/η ένα άτομο με τη συγκεκριμένη αναπηρία και από το κατά πόσο πιστεύουν ότι είναι εύκολο αυτά τα άτομα να συμμετέχουν στα κοινά. Έπειτα, έγινε σύγκριση των απαντήσεων από τις ερωτήσεις που εξέταζαν τις στάσεις των ερωτώμενων ανάμεσα στην ίδια ερώτηση που επαναλαμβανόταν τρεις φορές, μια για την εκάστοτε αναπηρία, ώστε να αναδειχθεί αν μεταβάλλονται οι στάσεις των συμμετεχόντων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία που διερευνάται. Τέλος, εξετάστηκε στατιστικά αν επηρεάζουν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων τη στάση τους απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία.

#### **10.4. Εργαλείο της έρευνας**

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας είναι ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο κλειστού τύπου που δημιουργήθηκε και συντάχθηκε με τη βοήθεια του επιβλέποντα καθηγητή για το σκοπό της συγκεκριμένης έρευνας, αφού δεν έχουν διερευνηθεί σε προγενέστερη έρευνα οι στάσεις των Ελλήνων καταναλωτών

απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Συνεπώς, κατά κύριο λόγο το ερωτηματολόγιο είναι δημιούργημα της ερευνήτριας, ωστόσο μερικές από τις ερωτήσεις του είναι βασισμένες στο ερωτηματολόγιο που διερευνά τις στάσεις των εργοδοτών απέναντι στους εργαζόμενους με οπτική αναπηρία, το οποίο χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα των Parakonstantinou και Papadopoulos του 2017.

Η πρώτη αναπηρία που εξετάζεται με το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο είναι η τύφλωση, η δεύτερη είναι η κώφωση και η τρίτη είναι η κινητική αναπηρία. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μπορούν να χωριστούν σε επιμέρους κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, οι πρώτες 6 είναι γενικότερες ερωτήσεις αναφορικά με τις προσωπικές εμπειρίες των συμμετεχόντων που σχετίζονταν με τα άτομα με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Οι απαντήσεις που καλούνται να δώσουν οι ερωτώμενοι στις ερωτήσεις αυτές είναι σε κλίμακα Likert, δηλαδή οι ερωτώμενοι καλούνται να δηλώσουν από το 1 έως το 5 τον βαθμό που διαφωνούν ή συμφωνούν αντίστοιχα με την εκάστοτε δήλωση και σε κλίμακα τύπου Likert, δηλαδή σε απαντήσεις που οι τιμές τους παρουσιάζουν διάταξη – κλιμάκωση από το ελάχιστο προς το πάρα πολύ και μετρούν σημαντικότητα, συχνότητα, το βαθμό που ισχύει κάτι κ.ά.. (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Ακολούθως, οι ερωτήσεις από την 7<sup>η</sup> μέχρι και την 20<sup>η</sup> αποσκοπούν στη διερεύνηση των στάσεων των καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση, τύφλωση και κινητική αναπηρία. Οι απαντήσεις στις ερωτήσεις αυτές είναι σε κλίμακα Likert. Έπεται η 21<sup>η</sup> ερώτηση, στην οποία καλούνται οι ερωτώμενοι να συμπληρώσουν όποια επαγγελματική επιλογή θεωρούν κατάλληλη για τον εργαζόμενο με αναπηρία. Στην ερώτηση αυτή οι ερωτώμενοι προτρέπονται να προτείνουν και να συμπληρώσουν τη δική τους επαγγελματική επιλογή, καθώς η απάντηση δίνεται σε κλίμακα απλής επιλογής και περιέχεται η επιλογή άλλο. Οι παραπάνω κατηγορίες ερωτήσεων εμφανίζονται τρεις φορές διαδοχικά για την καθεμία αναπηρία που μελετάται, δηλαδή υπάρχουν 63

ερωτήσεις, 21 ερωτήσεις επί 3 αναπηρίες. Επιπρόσθετα, στο τέλος του ερωτηματολογίου εμπεριέχονται τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων κυρίως σε κλίμακα απλής επιλογής και σε ορισμένες ερωτήσεις, για παράδειγμα στην ηλικία και στον αριθμό των παιδιών, με τη μορφή της σύντομης απάντησης.

Πιο αναλυτικά, αναφορικά με το περιεχόμενο των ερωτήσεων, στις γενικότερες ερωτήσεις εξετάζεται εάν οι ερωτούμενοι είχαν ή έχουν επαφή με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας, πόσο συχνή ήταν ή είναι αυτή τους η επαφή, εάν θεωρούν την εκάστοτε αναπηρία ως μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος, εάν θα έκαναν φίλο/η ένα άτομο με τη συγκεκριμένη αναπηρία, κατά πόσο πιστεύουν ότι είναι εύκολο αυτά τα άτομα να συμμετέχουν στα κοινά και αν τους έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος με την εκάστοτε αναπηρία που μελετάται.

Για τη διερεύνηση των στάσεων απέναντι στους εργαζόμενους με τις αναπηρίες που εξετάζονται οι ερωτώμενοι καλούνται να συμπληρώσουν τον βαθμό διαφωνίας ή συμφωνίας τους σε δηλώσεις όπως θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος με τη συγκεκριμένη αναπηρία, δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με αναπηρία, ένα άτομο με την εκάστοτε αναπηρία μπορεί να εργαστεί, μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος με αναπηρία, ο εργαζόμενος με αναπηρία έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά, είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος με αναπηρία, είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος με αναπηρία, δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με αναπηρία, ο εργαζόμενος με αναπηρία είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του, είναι ευγενικός, είναι ψυχρός, είναι αξιόπιστος, είναι αγενής και είναι συνεργάσιμος.

Τα δημογραφικά στοιχεία που κλήθηκαν να συμπληρώσουν οι ερωτώμενοι είναι η ηλικία, το φύλο, ο τόπος διαμονής, ο αριθμός των παιδιών, το επίπεδο εκπαίδευσης, το επάγγελμα, το μηνιαίο εισόδημα και η οικογενειακή κατάσταση.



## 10.5. Ανάλυση των δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας, πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του προγράμματος SPSS IBM Corporation έκδοση 23 για Windows. Αναλυτικότερα, σε επίπεδο περιγραφικής στατιστικής, χρησιμοποιήθηκαν ως δείκτης κεντρικής θέσης ο μέσος όρος και ως δείκτες διασποράς: η τυπική απόκλιση, η ελάχιστη και η μέγιστη τιμή.

Σε επίπεδο επαγωγικής στατιστικής, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής του Pearson για τις συσχετίσεις των στάσεων των συμμετεχόντων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία, με τις προσωπικές εμπειρίες τους που σχετίζονταν με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας. Πραγματοποιήθηκε η ανάλυση με τον συντελεστή του Pearson, γιατί σκοπός ήταν να υπολογιστούν οι συντελεστές συσχέτισης (επίδρασης) ανάμεσα σε ποσοτικές μεταβλητές.

Επίσης, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος T-test εξαρτημένων δειγμάτων για να διερευνηθούν ενδεχόμενες μεταβολές των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία που μελετάται. Η συγκεκριμένη ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test εξαρτημένων δειγμάτων, επειδή σκοπός ήταν να συγκριθούν δύο ποσοτικές μεταβλητές στα ίδια άτομα, οι οποίες μετρούν συναφείς μεταβλητές, δηλαδή ίδιο τύπο δεδομένων με τη μόνη αλλαγή κάθε φορά της αναπηρίας.

Στην ανάλυση που πραγματοποιήθηκε για να ελεγχθούν εάν τα δημογραφικά στοιχεία των ερωτώμενων επηρεάζουν τη στάση τους προέκυψαν ορισμένες δυσκολίες. Πιο συγκεκριμένα, αρχικά αποφασίστηκε να γίνει ο έλεγχος ANOVA για το μηνιαίο εισόδημα, το επάγγελμα, το επίπεδο εκπαίδευσης και την οικογενειακή κατάσταση, διότι είναι ποιοτικές μεταβλητές με πάνω από δύο διαφορετικές ομάδες ατόμων/δειγμάτων και σκοπός ήταν να συγκριθούν ως προς μία ποσοτική μεταβλητή. Ωστόσο, κάποιες από τις ομάδες των παραπάνω ποιοτικών μεταβλητών αποτελούνταν από αρκετά μικρό αριθμό ατόμων (< 8), με αποτέλεσμα να μην πραγματοποιηθεί η ανάλυση με τον έλεγχο ANOVA

για το επάγγελμα, το μηνιαίο εισόδημα και την οικογενειακή κατάσταση.

Οι ποιοτικές μεταβλητές ομαδοποιήθηκαν εκ νέου βάσει των αποτελεσμάτων τους. Προέκυψαν δύο ομάδες από τις αρχικές τους τέσσερις για το μηνιαίο εισόδημα και για την οικογενειακή κατάσταση, και τρεις ομάδες από τις πέντε για το επίπεδο εκπαίδευσης. Λόγω της νέας ομαδοποίησης, πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για το μηνιαίο εισόδημα και την οικογενειακή κατάσταση, αφού σκοπός ήταν να συγκριθούν αυτήν τη φορά δύο διαφορετικές ομάδες ατόμων/δειγμάτων (ποιοτική μεταβλητή) ως προς μία ποσοτική μεταβλητή. Ακόμη, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA μαζί με τον δείκτη LSD του Post Hoc για το επίπεδο εκπαίδευσης.

Επομένως, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το φύλο, ο τόπος διαμονής, το μηνιαίο εισόδημα και η οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων επηρεάζουν τις στάσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία. Η συγκεκριμένη ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων, διότι σκοπός ήταν να συγκριθούν δύο διαφορετικές ομάδες ατόμων/δειγμάτων (ποιοτική μεταβλητή) ως προς μία ποσοτική μεταβλητή.

Τέλος, χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA για να εξεταστεί αν το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων επηρεάζει τις στάσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία και παράλληλα, πραγματοποιήθηκαν συγκρίσεις Post Hoc με τη χρήση του δείκτη LSD. Ο δείκτης LSD του Post Hoc επιλέχθηκε για να εντοπιστούν συγκεκριμένα οι στατιστικώς σημαντικές διαφορές που προκύπτουν ανάμεσα στα επίπεδα εκπαίδευσης των ερωτώμενων. Η συγκεκριμένη ανάλυση πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο ANOVA, γιατί σκοπός ήταν να συγκριθούν πάνω από δύο διαφορετικές ομάδες ατόμων/δειγμάτων (ποιοτική μεταβλητή) ως προς μία ποσοτική μεταβλητή.

## 11. Αποτελέσματα της έρευνας

Ξεκινώντας, θα παρουσιαστούν τα στοιχεία που προέκυψαν από τη χρήση περιγραφικών επεξεργασιών, όπως οι συχνότητες, ο μέσος όρος, η ελάχιστη τιμή, η μέγιστη τιμή και η τυπική απόκλιση όλων των ερωτήσεων και των δημογραφικών στοιχείων του ερωτηματολογίου.

### Πίνακας 1

#### Ερωτήσεις ερωτηματολογίου

Ερωτήσεις	Μέσος όρος	Ελάχιστη τιμή	Μέγιστη τιμή	Τυπική απόκλιση
Με πόσα άτομα με τύφλωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	,62	0	4	,896
Πόσο συχνή είναι/ήταν η επαφή σου με τυφλό άτομο;	2,06	1	6	1,556
Η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	3,32	1	5	1,129
Θα έκανα φίλο/η ένα τυφλό άτομο.	4,37	1	5	,729
Κατά πόσο είναι εύκολο τα τυφλά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;	2,78	1	5	,858
Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος με τύφλωση;	1,19	1	4	,505
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.	4,10	1	5	1,165
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση.	1,48	1	5	1,048
Ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί.	4,46	1	5	,787
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος.	4,10	1	5	,868
Ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	1,34	1	5	,853
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.	4,53	1	5	,779

Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος.	3,50	1	5	,865
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με τύφλωση.	1,80	1	5	,934
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	4,15	1	5	,832
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ευγενικός.	4,33	1	5	,845
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ψυχρός.	1,77	1	5	,916
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αξιόπιστος.	4,02	1	5	,949
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής.	1,59	1	5	,834
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι συνεργάσιμος.	4,21	1	5	,878
Με πόσα άτομα με κώφωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	,71	0	4	,936
Πόσο συχνή είναι/ήταν η επαφή σου με κωφό άτομο;	2,24	0	6	1,631
Η κώφωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	2,66	1	5	1,081
Θα έκανα φίλο/η ένα κωφό άτομο.	4,30	2	5	,737
Κατά πόσο είναι εύκολο τα κωφά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;	3,13	1	5	,906
Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος με κώφωση;	1,42	1	5	,831
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.	4,13	1	5	1,108
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση.	1,58	1	5	1,092
Ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί.	4,53	1	5	,737
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο κωφός εργαζόμενος.	4,23	1	5	,867
Ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	1,51	1	5	,850
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.	4,39	1	5	,850
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος.	3,86	1	5	,883
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με κώφωση.	1,85	1	5	1,049

Ο εργαζόμενος με κάφωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	4,16	1	5	,877
Ο εργαζόμενος με κάφωση είναι ευγενικός.	4,30	1	5	,846
Ο εργαζόμενος με κάφωση είναι ψυχρός.	1,72	1	5	,909
Ο εργαζόμενος με κάφωση είναι αξιόπιστος.	4,10	1	5	,863
Ο εργαζόμενος με κάφωση είναι αγενής.	1,63	1	5	,880
Ο εργαζόμενος με κάφωση είναι συνεργάσιμος.	4,27	2	5	,801
Με πόσα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	,99	0	4	,924
Πόσο συχνή είναι/ήταν η επαφή σου με άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο;	2,61	1	6	1,546
Η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	3,02	1	5	1,189
Θα έκανα φίλο/η ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο.	4,48	2	5	,660
Κατά πόσο είναι εύκολο τα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο να συμμετέχουν στα κοινά;	3,13	1	5	1,050
Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος που κινούνταν με αναπηρικό αμαξίδιο;	1,50	1	5	,842
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	4,38	1	5	1,106
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	1,37	1	5	,923
Ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί.	4,62	1	5	,723
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	4,44	1	5	,802
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	1,52	1	5	,879
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	4,38	1	5	,815
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	3,70	1	5	,921
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος που κινείται με	1,83	1	5	1,015

αναπηρικό αμαξίδιο.

Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	4,19	1	5	,848
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ευγενικός.	4,26	1	5	,880
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ψυχρός.	1,71	1	5	,922
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αξιόπιστος.	4,23	1	5	,863
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής.	1,65	1	5	,887
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι συνεργάσιμος.	4,26	1	5	,846

## Πίνακας 2

### Δημογραφικά στοιχεία

	Φύλο	Ηλικία	Επίπεδο εκπαίδευσης	Επάγγελμα	Μηνιαίο εισόδημα	Τόπος διαμονής	Οικογενειακή κατάσταση	Αριθμός παιδιών
Μέσος όρος	1,32	28,74	4,02	8,88	1,32	1,21	1,24	,34
Ελάχιστη τιμή	1	18	1	1	1	1	1	0
Μέγιστη τιμή	2	87	5	13	4	2	4	4
Τυπική απόκλιση	,467	10,439	,722	3,019	,635	,405	,497	,771

### Πίνακας 3

#### Προσωπικές εμπειρίες/αντιλήψεις για τα άτομα με τύφλωση

	Ποτέ	1-2 φορές τον χρόνο	1-2 φορές το εξάμηνο	1-2 φορές τον μήνα	1-2 φορές την εβδομάδα	Σχεδόν κάθε μέρα
Πόσο συχνή είναι/ήταν η επαφή σου με άτομα με τύφλωση;	<b>55,2%</b>	20%	7,9%	<b>3,5%</b>	7%	6,3%
	0	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7	+
Με πόσα άτομα με τύφλωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	<b>55,9%</b>	33,7%	6,3%	<b>1,0%</b>	3,2%	
	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα	
Η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	<b>7,6%</b>	13,3%	<b>35,2%</b>	27,3%	16,5%	
Θα έκανα φίλο/η ένα τυφλό άτομο.	0,6%	<b>0,3%</b>	10,2%	39,7%	<b>49,2%</b>	
	Πολύ δύσκολο	Δύσκολο	Μέτριας δυσκολίας	Εύκολο	Πολύ εύκολο	
Κατά πόσο είναι εύκολο τα τυφλά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;	4,4%	34%	<b>42,9%</b>	16,2%	<b>2,5%</b>	
	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά	
Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος με τύφλωση;	<b>85,7%</b>	10,5%	3,2%	0,6%	-	

## Πίνακας 4

### Στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση

	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.	<b>4,4%</b>	6%	18,4%	17,5%	<b>53,7%</b>
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση.	<b>78,4%</b>	6,7%	7,9%	<b>2,5%</b>	4,4%
Ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί.	<b>0,6%</b>	1,3%	10,8%	25,7%	<b>61,6%</b>
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος.	<b>0,6%</b>	2,9%	20,6%	37,5%	<b>38,4%</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	<b>82,2%</b>	8,3%	5,1%	<b>2,2%</b>	<b>2,2%</b>
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.	1%	<b>0,6%</b>	10,2%	21%	<b>67,3%</b>
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος.	<b>1,6%</b>	5,1%	<b>49,8%</b>	28,6%	14,9%
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με τύφλωση.	<b>48,9%</b>	27,3%	19,4%	3,5%	<b>1,0%</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	<b>0,3%</b>	1,6%	21,6%	36,2%	<b>40,3%</b>



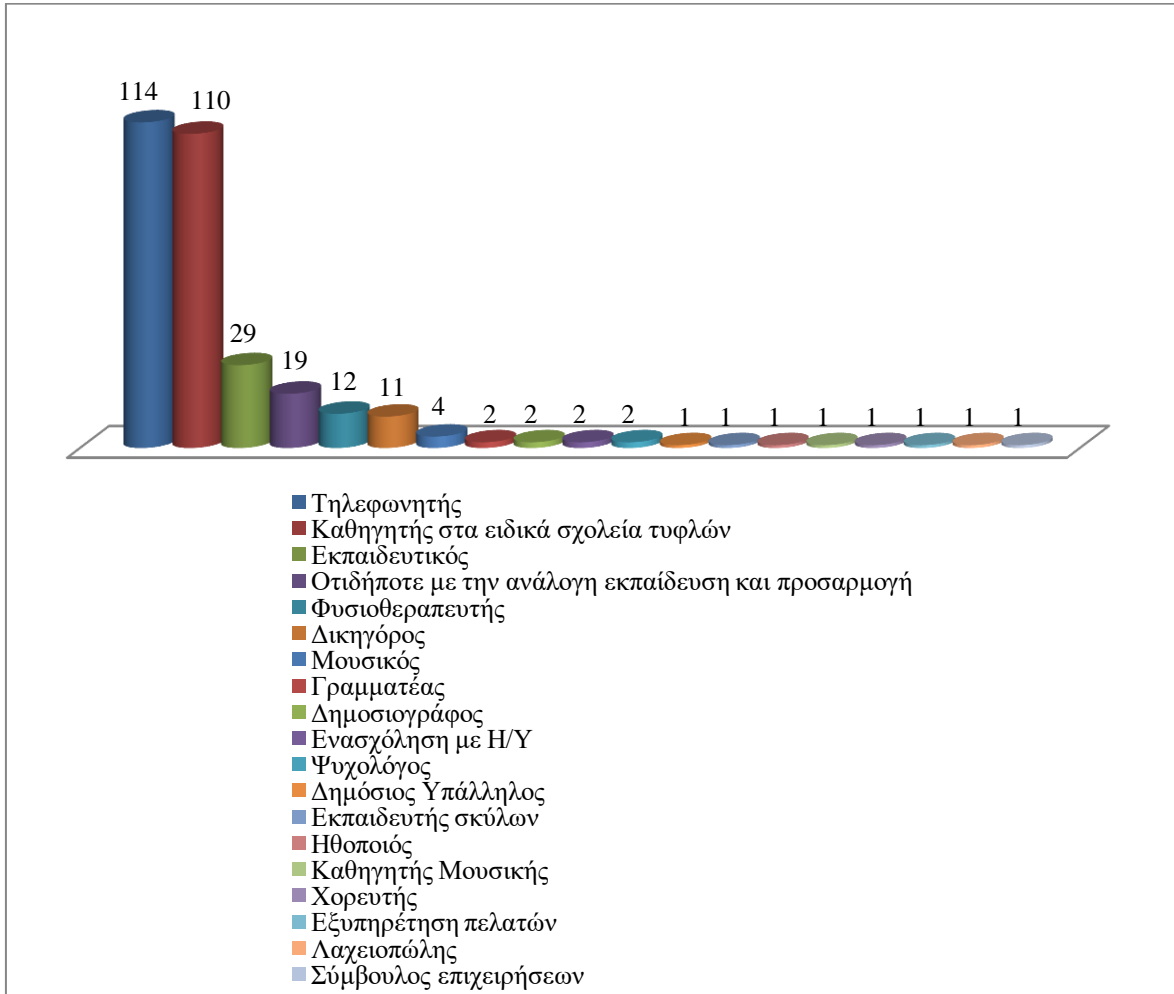
## Πίνακας 5

### Χαρακτηρισμοί για τους εργαζόμενους με τύφλωση

	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ευγενικός.	<b>0,6%</b>	<b>0,6%</b>	18,7%	24,8%	<b>55,2%</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ψυχρός.	<b>51,4%</b>	23,5%	22,5%	1,6%	<b>1%</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αξιόπιστος.	2,5%	<b>1,3%</b>	24,8%	34,3%	<b>37,1%</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής.	<b>61,9%</b>	19%	17,8%	1%	<b>0,3%</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι συνεργάσιμος.	<b>0,6%</b>	1,9%	20,6%	29,5%	<b>47,3%</b>

### Εικόνα 3

#### Γράφημα των επαγγελματικών επιλογών για τα άτομα με τύφλωση



## Πίνακας 6

### Προσωπικές εμπειρίες/αντιλήψεις για τα άτομα με κώφωση

	Ποτέ	1-2 φορές τον χρόνο	1-2 φορές το εξάμηνο	1-2 φορές τον μήνα	1-2 φορές την εβδομάδα	Σχεδόν κάθε μέρα
Πόσο συχνή είναι/ήταν η επαφή σου με άτομα με κώφωση;	<b>49,8%</b>	20%	8,3%	<b>7,3%</b>	<b>7,3%</b>	<b>7,3%</b>
	0	1- 2	3- 4	5- 6	7+	
Με πόσα άτομα με κώφωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	<b>49,8%</b>	38,4%	6,7%	<b>1,3%</b>	3,8%	
	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα	
Η κώφωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	17,5%	24,,4%	<b>37,5%</b>	16,2%	<b>4,4%</b>	
Θα έκανα φίλο/η ένα κωφό άτομο.	-	1,3%	12,7%	40,6%	<b>45,4%</b>	
	Πολύ δύσκολο	Δύσκολο	Μέτριας δυσκολίας	Εύκολο	Πολύ εύκολο	
Κατά πόσο είναι εύκολο τα κωφά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;	<b>2,2%</b>	20,6%	<b>47%</b>	22,2%	7,9%	
	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά	
Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος με κώφωση;	<b>74,3%</b>	14,9%	6%	4,1%	<b>0,6%</b>	

## Πίνακας 7

### Στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση

	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.	<b>3,5%</b>	5,1%	19,4%	19%	<b>53%</b>
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση.	<b>71,4%</b>	11,1%	10,2%	<b>2,2%</b>	5,1%
Ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί.	<b>0,3%</b>	1%	9,8%	23,2%	<b>65,7%</b>
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο κωφός εργαζόμενος.	<b>0,6%</b>	1,9%	19%	30,5%	<b>47,9%</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	<b>67,9%</b>	15,9%	14%	<b>1,3%</b>	<b>1%</b>
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.	1,3%	<b>0,6%</b>	14,6%	25,1%	<b>58,4%</b>
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος.	<b>0,6%</b>	1,3%	<b>39,4%</b>	29,2%	29,5%
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με κώφωση.	<b>51,4%</b>	21,3%	20%	5,1%	<b>2,2%</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	<b>0,6%</b>	1%	25,1%	28,9%	<b>44,4%</b>

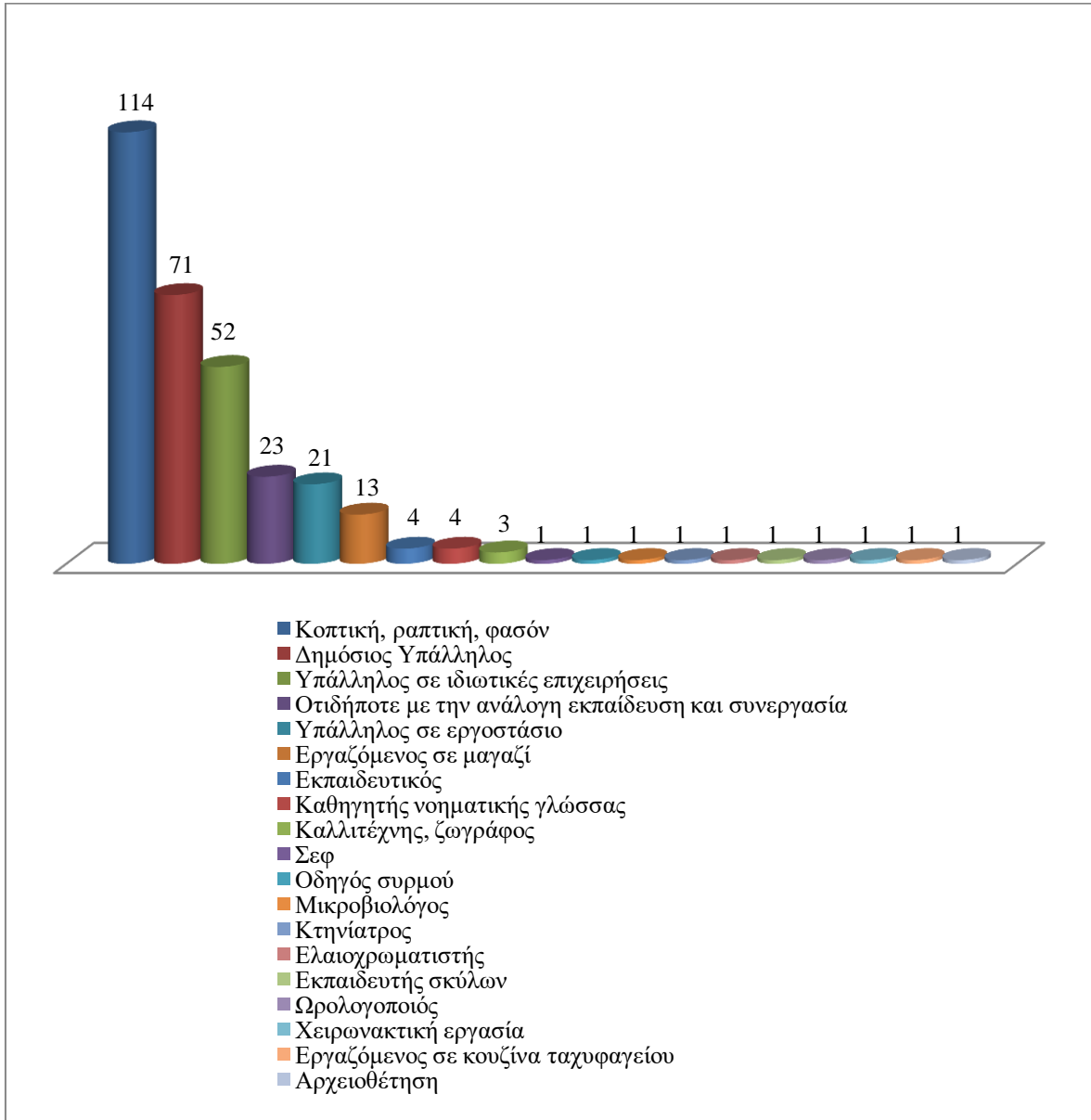
## Πίνακας 8

### Χαρακτηρισμοί για τους εργαζόμενους με κώφωση

	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι ευγενικός.	<b>0,3%</b>	<b>1%</b>	20,3%	24,8%	<b>53,7%</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι ψυχρός.	<b>54,9%</b>	21,3%	21,6%	1,3%	<b>1%</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αξιόπιστος.	0,6%	<b>0,3%</b>	27,9%	30,8%	<b>40,3%</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αγενής.	<b>60,3%</b>	19%	18,4%	1,6%	<b>0,6%</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι συνεργάσιμος.	-	0,6%	20,3%	30,8%	<b>48,3%</b>

#### Εικόνα 4

#### Γράφημα των επαγγελματικών επιλογών για τα άτομα με κώφωση



## Πίνακας 9

### Προσωπικές εμπειρίες/αντιλήψεις για τα άτομα με κινητική αναπηρία

	Ποτέ	1-2 φορές τον χρόνο	1-2 φορές το εξάμηνο	1-2 φορές τον μήνα	1-2 φορές την εβδομάδα	Σχεδόν κάθε μέρα
Πόσο συχνή είναι/ήταν η επαφή σου με άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο;	<b>29,2%</b>	27,9%	18,7%	7,6%	9,5%	<b>7%</b>
	0	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 +	
Με πόσα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	28,9%	<b>53%</b>	11,7%	<b>2,5%</b>	3,8%	
	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα	
Η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	<b>12,7%</b>	20%	<b>31,4%</b>	24,4%	11,4%	
Θα έκανα φίλο/η ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο.	-	<b>0,3%</b>	8,3%	34,6%	<b>56,8%</b>	
	Πολύ δύσκολο	Δύσκολο	Μέτριας δυσκολίας	Εύκολο	Πολύ εύκολο	
Κατά πόσο είναι εύκολο τα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο να συμμετέχουν στα κοινά;	<b>6%</b>	20%	<b>39,7%</b>	23,2%	11,1%	
	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πολύ συχνά	
Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος που κινούνταν με αναπηρικό αμαξίδιο;	<b>66,3%</b>	21,9%	8,6%	<b>1,6%</b>	<b>1,6%</b>	

## Πίνακας 10

### Στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία

	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>4,4%</b>	<b>4,1%</b>	10,2%	11,7%	<b>69,5%</b>
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>81,9%</b>	7,6%	5,1%	<b>2,2%</b>	3,2%
Ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί.	1%	<b>0,3%</b>	7,6%	17,8%	<b>73,3%</b>
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>0,6%</b>	1,3%	12,1%	25,1%	<b>61%</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	<b>68,9%</b>	14,6%	13,7%	<b>1,6%</b>	<b>1,3%</b>
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>0,3%</b>	1,3%	15,6%	25,4%	<b>57,5%</b>
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>1,3%</b>	4,1%	<b>41,9%</b>	28,9%	23,8%
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>51,4%</b>	22,2%	21,3%	<b>2,5%</b>	<b>2,5%</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	25,4%	28,3%	<b>45,7%</b>



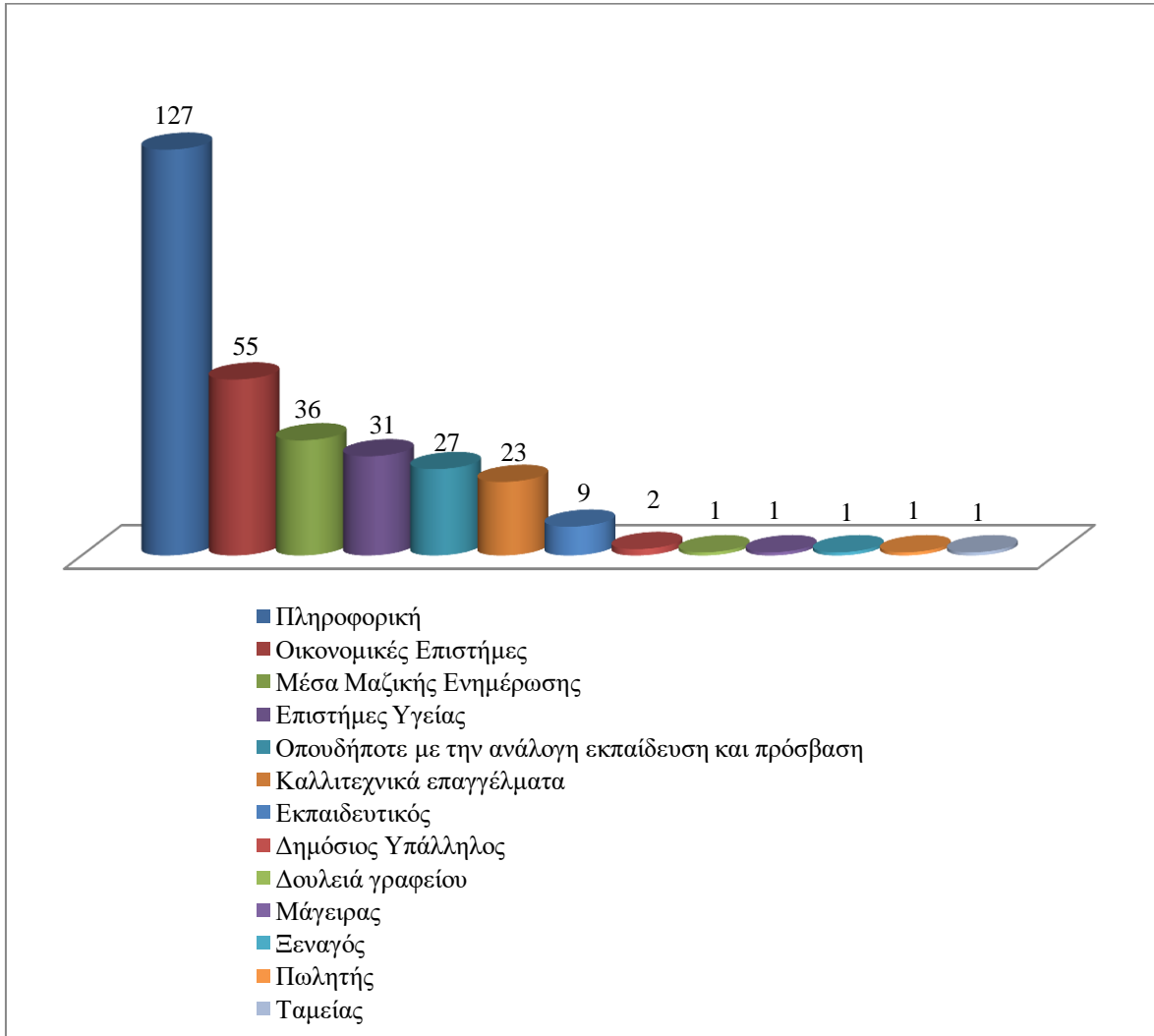
## Πίνακας 11

### Χαρακτηρισμοί για τους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία

	Διαφωνούν Απόλυτα	Διαφωνούν	Ούτε διαφωνούν, ούτε συμφωνούν	Συμφωνούν	Συμφωνούν Απόλυτα
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ευγενικός.	<b>0,3%</b>	<b>1,3%</b>	23,2%	22,2%	<b>53%</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ψυχρός.	<b>57,1%</b>	18,4%	21,6%	2,2%	<b>0,6%</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αξιόπιστος.	<b>0,6%</b>	<b>0,6%</b>	22,5%	27,3%	<b>48,9%</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής.	<b>59%</b>	19,4%	19,4%	1,6%	<b>0,6%</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι συνεργάσιμος.	<b>0,3%</b>	<b>0,6%</b>	22,2%	26,3%	<b>50,5%</b>

## Εικόνα 5

### Γράφημα των επαγγελματικών επιλογών για τα άτομα με κινητική αναπηρία



#### 11.1. Στάσεις ανάλογα με τις προσωπικές εμπειρίες

Σε επίπεδο επαγωγικής στατιστικής, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής του Pearson για τις συσχετίσεις των στάσεων των συμμετεχόντων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία, με τις προσωπικές εμπειρίες τους αναφορικά με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας.

## Πίνακας 12

### Συσχετίσεις για την τύφλωση

	Με πόσα άτομα με τύφλωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	Πόσο συχνή είναι/ήταν αυτή η επαφή;	Η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	Θα έκανα φίλο/η ένα τυφλό άτομο.	Κατά πόσο είναι εύκολο τα τυφλά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.	-,034	-,014	<b>-,118*</b>	<b>,336**</b>	,025
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση.	-,063	-,010	<b>,154**</b>	<b>-,238**</b>	,080
Ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί.	,102	,045	<b>-,198**</b>	<b>,309**</b>	<b>,238**</b>
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος.	,083	,066	<b>-,134*</b>	<b>,298**</b>	<b>,183**</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	-,076	,030	<b>,116*</b>	<b>-,179**</b>	,022
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.	-,002	-,008	-,033	<b>,224**</b>	<b>,153**</b>
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος.	,034	,084	<b>-,167**</b>	<b>,239**</b>	<b>,262**</b>
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με τύφλωση.	-,010	-,003	<b>,162**</b>	<b>-,264**</b>	<b>-,172**</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	,015	,030	-,050	<b>,222**</b>	<b>,174**</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ευγενικός.	,034	,036	-,101	<b>,169**</b>	<b>,144*</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ψυχρός.	-,095	-,091	<b>,141*</b>	<b>-,185**</b>	-,075
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αξιόπιστος.	,062	,019	<b>-,117*</b>	<b>,204**</b>	<b>,143*</b>
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής.	<b>-,134*</b>	<b>-,131*</b>	,099	<b>-,176**</b>	-,049
Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι συνεργάσιμος.	,069	,058	-,090	<b>,243**</b>	<b>,128*</b>

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, από την ανάλυση των συσχετίσεων αναφορικά με την τύφλωση προέκυψε ότι για την ερώτηση 1 και 2 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα μόνο στην ερώτηση 19. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που έχουν επαφή με περισσότερα τυφλά άτομα πιστεύουν λιγότερο ότι ένας εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής ( $r = - .134, p < .05$ ). Παρομοίως, όσοι έχουν συχνότερη επαφή με τα άτομα με προβλήματα όρασης πιστεύουν λιγότερο ότι ένας εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής ( $r = - .131, p < .05$ ).

Η ερώτηση 3 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 17 και 18. Συγκεκριμένα, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος θα ήθελαν λιγότερο να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος ( $r = - .118, p < .05$ ), πιστεύουν λιγότερο ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί ( $r = - .198, p < .01$ ), λιγότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος ( $r = - .134, p < .05$ ), λιγότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος ( $r = - .167, p < .01$ ) και λιγότερο ότι ο τυφλός εργαζόμενος είναι αξιόπιστος ( $r = - .117, p < .05$ ). Όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος δεν τους αρέσει περισσότερο να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση ( $r = .154, p < .01$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιπαγγελματική συμπεριφορά ( $r = .116, p < .05$ ), περισσότερο ότι δεν είναι αποδοτικός ( $r = .162, p < .01$ ) και περισσότερο ότι είναι ψυχρός ο εργαζόμενος με τύφλωση ( $r = .141, p < .05$ ).

Η ερώτηση 4 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με όλες τις ερωτήσεις που διερευνήθηκαν. Αναλυτικότερα, όσοι από τους συμμετέχοντες θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα τυφλό άτομο θα ήθελαν και περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος ( $r = .336, p < .01$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να

εργαστεί ( $r = .309, p < .01$ ), περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος ( $r = .298, p < .01$ ), περισσότερο ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ( $r = .224, p < .01$ ), περισσότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος ( $r = .239, p < .01$ ), περισσότερο ότι είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του ( $r = .222, p < .01$ ), περισσότερο ότι είναι ευγενικός ( $r = .169, p < .01$ ), αξιόπιστος ( $r = .204, p < .01$ ) και συνεργάσιμος ( $r = .243, p < .01$ ). Αντιθέτως, όσοι θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα τυφλό άτομο συμφωνούν λιγότερο με την άποψη «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση» ( $r = -.238, p < .01$ ) και συμφωνούν λιγότερο με το ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $r = -.179, p < .01$ ), λιγότερο ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση δεν είναι αποδοτικός στην δουλειά του ( $r = -.264, p < .01$ ), ότι είναι λιγότερο ψυχρός ( $r = -.185, p < .01$ ) και αγενής ( $r = -.176, p < .01$ ).

Η ερώτηση 5 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18 και 20. Αναλυτικότερα, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν ότι είναι ευκολότερο τα τυφλά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά πιστεύουν περισσότερο ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί ( $r = .238, p < .01$ ), ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος ( $r = .183, p < .01$ ), ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος ( $r = .153, p < .01$ ), ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος ( $r = .262, p < .01$ ), ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του ( $r = .174, p < .01$ ), ότι είναι ευγενικός ( $r = .144, p < .05$ ), αξιόπιστος ( $r = .143, p < .05$ ) και συνεργάσιμος ( $r = .128, p < .05$ ). Αντιθέτως, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν ότι είναι ευκολότερο τα τυφλά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά πιστεύουν λιγότερο ότι δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με τύφλωση ( $r = -.172, p < .01$ ).

## Πίνακας 13

### Συσχετίσεις για την κώφωση

	Με πόσα άτομα με κώφωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	Πόσο συχνή είναι/ήταν αυτή η επαφή;	Η κώφωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	Θα έκανα φίλο/η ένα κωφό άτομο.	Κατά πόσο είναι εύκολο τα κωφά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.	,037	,009	-,080	<b>,385**</b>	<b>,189**</b>
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση.	-,076	-,064	<b>,149**</b>	<b>-,220**</b>	-,100
Ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί.	<b>,124*</b>	,043	-,107	<b>,315**</b>	<b>,288**</b>
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο κωφός εργαζόμενος.	,103	,089	-,095	<b>,334**</b>	<b>,270**</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	-,091	-,082	,099	<b>-,172**</b>	,012
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.	,023	,046	-,053	<b>,250**</b>	<b>,137*</b>
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος.	,050	,088	<b>-,132*</b>	<b>,316**</b>	<b>,278**</b>
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με κώφωση.	<b>-,154**</b>	<b>-,157**</b>	,099	<b>-,215**</b>	-,107
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	,013	-,010	-,098	<b>,203**</b>	<b>,147**</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι ευγενικός.	,012	-,002	-,080	<b>,281**</b>	<b>,139*</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι ψυχρός.	-,044	,015	,106	<b>-,216**</b>	-,095
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αξιόπιστος.	,044	,078	-,039	<b>,279**</b>	<b>,159**</b>
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αγενής.	-,046	-,074	,091	<b>-,206**</b>	-,048
Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι συνεργάσιμος.	,062	,085	-,071	<b>,290**</b>	<b>,176**</b>

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, από την ανάλυση των συσχετίσεων αναφορικά με την κώφωση προέκυψε ότι για την ερώτηση 1 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στις ερωτήσεις 9 και 14. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που έχουν επαφή με περισσότερα κωφά άτομα πιστεύουν και περισσότερο ότι ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί ( $r = .124, p < .05$ ). Επίσης, τα άτομα που έχουν επαφή με περισσότερα κωφά άτομα πιστεύουν λιγότερο ότι ο εργαζόμενος με κώφωση δεν είναι αποδοτικός ( $r = - .154, p < .01$ ).

Η ερώτηση 2 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα μόνο με την ερώτηση 14. Αναλυτικότερα, τα άτομα που έχουν συχνότερη επαφή με κωφά άτομα πιστεύουν λιγότερο ότι ένας εργαζόμενος με κώφωση δεν είναι αποδοτικός ( $r = - .157, p < .01$ ).

Η ερώτηση 3 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 8 και 13. Συγκεκριμένα, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η κώφωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος περισσότερο δεν τους αρέσει να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση ( $r = .149, p < .01$ ). Όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η κώφωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος πιστεύουν λιγότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος ( $r = - .132, p < .05$ ).

Η ερώτηση 4 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με όλες τις ερωτήσεις που διερευνήθηκαν. Αναλυτικότερα, όσοι από τους συμμετέχοντες θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα κωφό άτομο θα ήθελαν και περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος ( $r = .385, p < .01$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί ( $r = .315, p < .01$ ), περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο κωφός εργαζόμενος ( $r = .334, p < .01$ ), περισσότερο ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ( $r = .250, p < .01$ ), περισσότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος ( $r = .316, p < .01$ ), ότι είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του

( $r = .203, p < .01$ ), ότι είναι ευγενικός ( $r = .281, p < .01$ ), αξιόπιστος ( $r = .279, p < .01$ ) και συνεργάσιμος ( $r = .290, p < .01$ ). Αντιθέτως, όσοι θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα κωφό άτομο συμφωνούν λιγότερο με την άποψη «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση» ( $r = - .220, p < .01$ ) και συμφωνούν λιγότερο με το ότι ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $r = - .172, p < .01$ ), ότι ο εργαζόμενος με κώφωση δεν είναι αποδοτικός στην δουλειά του ( $r = - .215, p < .01$ ), ότι είναι ψυχρός ( $r = - .216, p < .01$ ) και αγενής ( $r = - .206, p < .01$ ).

Η ερώτηση 5 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 7, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 18 και 20. Αναλυτικότερα, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν ότι είναι ευκολότερο τα κωφά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά θα ήθελαν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος ( $r = .189, p < .01$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί ( $r = .288, p < .01$ ), ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο κωφός εργαζόμενος ( $r = .270, p < .01$ ), ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος ( $r = .137, p < .05$ ), ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος ( $r = .278, p < .01$ ), ότι ο εργαζόμενος με κώφωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του ( $r = .147, p < .01$ ), ότι είναι ευγενικός ( $r = .139, p < .05$ ), αξιόπιστος ( $r = .159, p < .01$ ) και συνεργάσιμος ( $r = .176, p < .01$ ).



## Πίνακας 14

### Συσχετίσεις για την κινητική αναπηρία

	Με πόσα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;	Πόσο συχνή είναι/ήταν αυτή η επαφή;	Η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.	Θα έκανα φίλο/η ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο.	Κατά πόσο είναι εύκολο τα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο να συμμετέχουν στα κοινά;
Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>,149**</b>	<b>,138*</b>	<b>-,139*</b>	<b>,236**</b>	-,071
Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>-,150**</b>	<b>-,138*</b>	<b>,159**</b>	<b>-,163**</b>	,060
Ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί.	<b>,154**</b>	,091	-,088	<b>,254**</b>	<b>,138*</b>
Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>,163**</b>	,101	-,099	<b>,276**</b>	<b>,153**</b>
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.	<b>-,141*</b>	<b>-,122*</b>	-,013	<b>-,209**</b>	-,003
Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>,143*</b>	<b>,118*</b>	-,100	<b>,302**</b>	<b>,119*</b>
Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	<b>,121*</b>	,072	-,091	<b>,239**</b>	,081
Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.	-,039	-,043	,095	<b>-,189**</b>	-,059
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.	,083	,102	-,054	<b>,300**</b>	,090
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ευγενικός.	<b>,124*</b>	<b>,115*</b>	-,063	<b>,276**</b>	,100
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ψυχρός.	<b>-,148**</b>	-,106	,098	<b>-,204**</b>	-,101
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αξιόπιστος.	,098	,056	-,017	<b>,257**</b>	,096
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής.	<b>-,166**</b>	<b>-,144*</b>	,082	<b>-,271**</b>	-,049
Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι συνεργάσιμος.	<b>,161**</b>	,060	-,062	<b>,261**</b>	,072

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα, από την ανάλυση των συσχετίσεων αναφορικά με την κινητική αναπηρία προέκυψε ότι για την ερώτηση 1 υπάρχει στατιστική σημαντικότητα στις ερωτήσεις 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 19 και 20. Πιο συγκεκριμένα, όσοι από τους συμμετέχοντες έχουν ή είχαν επαφή με περισσότερα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο θα ήθελαν και περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .149, p < .01$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί ( $r = .154, p < .01$ ), ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .163, p < .01$ ), ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ( $r = .143, p < .05$ ), ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .121, p < .05$ ), ότι είναι ευγενικός ( $r = .124, p < .05$ ) και συνεργάσιμος ( $r = .161, p < .01$ ). Αντιθέτως, όσοι έχουν ή είχαν επαφή με περισσότερα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο συμφωνούν λιγότερο με την άποψη «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο» ( $r = - .150, p < .01$ ) και συμφωνούν λιγότερο με το ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $r = - .141, p < .05$ ), ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ψυχρός ( $r = - .148, p < .01$ ) και αγενής ( $r = - .166, p < .01$ ).

Η ερώτηση 2 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 7, 8, 11, 12, 16 και 19. Αναλυτικότερα, τα άτομα που έχουν συχνότερη επαφή με άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο θα ήθελαν και περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .138, p < .05$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .118, p < .05$ ) και ότι είναι ευγενικός ( $r = .115, p < .05$ ). Αντιθέτως, τα άτομα που έχουν συχνότερη επαφή με άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο συμφωνούν λιγότερο με την άποψη «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί

εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο» ( $r = - .138, p < .05$ ), συμφωνούν λιγότερο με το ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $r = - .122, p < .05$ ) και ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής ( $r = - .144, p < .05$ ).

Η ερώτηση 3 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 7 και 8. Συγκεκριμένα, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος θα ήθελαν λιγότερο να τους εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = - .139, p < .05$ ). Ενώ, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος συμφωνούν περισσότερο με την άποψη «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο» ( $r = .159, p < .01$ ).

Η ερώτηση 4 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με όλες τις ερωτήσεις που διερευνήθηκαν. Αναλυτικότερα, όσοι από τους συμμετέχοντες θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο θα ήθελαν και περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .236, p < .01$ ), πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί ( $r = .254, p < .01$ ), ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .276, p < .01$ ), ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ( $r = .302, p < .01$ ), ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .239, p < .01$ ), ότι είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του ( $r = .300, p < .01$ ), ότι είναι ευγενικός ( $r = .276, p < .01$ ), αξιόπιστος ( $r = .257, p < .01$ ) και συνεργάσιμος ( $r = .261, p < .01$ ). Αντιθέτως, όσοι θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο συμφωνούν λιγότερο με την άποψη «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό

αμαξίδιο» ( $r = -.163, p < .01$ ) και συμφωνούν λιγότερο με το ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $r = -.209, p < .01$ ), ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο δεν είναι αποδοτικός ( $r = -.189, p < .01$ ), ότι είναι ψυχρός ( $r = -.204, p < .01$ ) και αγενής ( $r = -.271, p < .01$ ).

Η ερώτηση 5 παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα με τις ερωτήσεις 9, 10 και 12. Αναλυτικότερα, όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν ότι είναι ευκολότερο τα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο να συμμετέχουν στα κοινά πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί ( $r = .138, p < .05$ ), ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .153, p < .01$ ) και ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $r = .119, p < .05$ ).

## **11.2. Μεταβολές των στάσεων ανάλογα με την αναπηρία**

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test εξαρτημένων δειγμάτων για να διερευνηθούν ενδεχόμενες μεταβολές των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία που μελετάται έδειξε ότι για την ερώτηση 7 υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση ( $t = 3.826, df = 314, p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζομένων με κώφωση ( $t = 4.101, df = 314, p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία.

Για την ερώτηση 8, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική

διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κώφωση και στην ομάδα των εργαζόμενων με κινητική αναπηρία ( $t = 3.724$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο αρνητική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κώφωση.

Για την ερώτηση 9, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζόμενων με τύφλωση ( $t = 3.396$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία.

Για την ερώτηση 10, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζόμενων με τύφλωση ( $t = 6.175$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζόμενων με κώφωση ( $t = 3.937$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Επιπλέον, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση και στην ομάδα των εργαζόμενων με κώφωση ( $t = - 2.422$ ,  $df = 314$ ,  $p < .05$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κώφωση.

Για την ερώτηση 11, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζόμενων με τύφλωση ( $t = 3.116$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο αρνητική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση και στην ομάδα των εργαζόμενων με κώφωση ( $t = - 3.262$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με

τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο αρνητική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κώφωση.

Για την ερώτηση 12, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση ( $t = - 2.957$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με τύφλωση. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση και στην ομάδα των εργαζομένων με κώφωση ( $t = 2.762$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με τύφλωση.

Για την ερώτηση 13, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση ( $t = 3.624$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Επίσης, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζομένων με κώφωση ( $t = - 3.108$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κώφωση. Επιπλέον, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση και στην ομάδα των εργαζομένων με κώφωση ( $t = - 6.933$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κώφωση.

Για την ερώτηση 18, η ανάλυση T-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζομένων με τύφλωση ( $t = 4.705$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Επίσης,

υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στην ομάδα των εργαζομένων με κινητική αναπηρία και στην ομάδα των εργαζόμενων με κώφωση ( $t = 3.419$ ,  $df = 314$ ,  $p < .01$ ), με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία.

### **11.3. Στάσεις ανάλογα με το Φύλο**

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το φύλο επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 2. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν συχνότερη επαφή με τα άτομα με τύφλωση από τους άντρες ( $F = 8.361$ ,  $p < .01$ ,  $t = 1.766$ ,  $df = 236.775$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 4. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα τυφλό άτομο από τους άντρες ( $F = 6.779$ ,  $p < .05$ ,  $t = 2.237$ ,  $df = 154.082$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 7. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες θα ήθελαν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος από τους άντρες ( $F = 11.805$ ,  $p < .01$ ,  $t = 3.630$ ,  $df = 163.866$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 8. Πιο συγκεκριμένα, περισσότερο στους άντρες δεν αρέσει να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση ( $F = 13.840$ ,  $p < .01$ ,  $t = - 1.970$ ,  $df = 159.043$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 11. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες πιστεύουν περισσότερο πως ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιπαγγελματική συμπεριφορά ( $F = 9.043$ ,  $p < .01$ ,  $t = - 1.847$ ,  $df = 172.858$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 19. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες πιστεύουν περισσότερο από τις γυναίκες πως ο εργαζόμενος με

τύφλωση είναι αγενής ( $F = 5.983, p < .05, t = - 2.725, df = 171.296$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το φύλο επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 1. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν επαφή με περισσότερα άτομα με κώφωση από τους άντρες ( $F = 4.162, p < .05, t = 1.211, df = 253.159$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 2. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες φαίνεται να έχουν συχνότερη επαφή με τα άτομα με κώφωση από τους άντρες ( $F = 6.050, p < .05, t = 1.174, df = 224.116$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 4. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα κωφό άτομο από τους άντρες ( $F = 7.146, p < .01, t = .375, df = 165.337$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 8. Πιο συγκεκριμένα, περισσότερο στους άντρες δεν αρέσει να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση ( $F = 13.300, p < .01, t = - 2.660, df = 159.084$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 11. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες πιστεύουν περισσότερο πως ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $F = 6.527, p < .05, t = - 2.654, df = 182.046$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 12. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες πιστεύουν περισσότερο ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος ( $F = 7.206, p < .01, t = 2.794, df = 160.761$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 19. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες πιστεύουν περισσότερο πως ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αγενής ( $F = 4.045, p < .05, t = - 1.850, df = 171.613$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το φύλο επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων απέναντι στους



εργαζόμενους με κινητική αναπηρία έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 9. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες πιστεύουν περισσότερο από τους άντρες ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί ( $F = 6.265, p < .05, t = 1.403, df = 172.38$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στην ερώτηση 11. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες πιστεύουν περισσότερο από τις γυναίκες πως ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιπαγγελματική συμπεριφορά ( $F = 7.168, p < .01, t = - 2.077, df = 175.46$ ).

#### **11.4. Στάσεις ανάλογα με τον Τόπος Διαμονής**

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν ο τόπος διαμονής επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση έδειξε ότι στην ερώτηση 1 υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον τόπο διαμονής των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εντός πόλης έχουν επαφή με περισσότερα άτομα με τύφλωση από τα άτομα που ζουν εκτός πόλης ( $F = 6.301, p < .05, t = 2.511, df = 163.26$ ). Στην ερώτηση 17 υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον τόπο διαμονής των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εκτός πόλης πιστεύουν περισσότερο ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ψυχρός από τα άτομα που ζουν εντός πόλης ( $F = 6.245, p < .05, t = - 2.543, df = 86.36$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν ο τόπος διαμονής επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση έδειξε ότι στην ερώτηση 11 υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον τόπο διαμονής των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εκτός πόλης πιστεύουν περισσότερο, από τα άτομα που ζουν εντός πόλης, ότι ο

εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά ( $F = 9.073$ ,  $p < .01$ ,  $t = -1.189$ ,  $df = 83.54$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν ο τόπος διαμονής επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία έδειξε ότι στην ερώτηση 6 υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον τόπο διαμονής των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εντός πόλης τους έχει εξυπηρετήσει περισσότερο κάποιος εργαζόμενος που κινούνταν με αναπηρικό αμαξίδιο από τα άτομα που ζουν εκτός πόλης ( $F = 9.293$ ,  $p < .01$ ,  $t = 2.216$ ,  $df = 148.034$ ). Στην ερώτηση 13 υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στον τόπο διαμονής των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εκτός πόλης πιστεύουν περισσότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο από τα άτομα που ζουν εντός πόλης ( $F = 6.117$ ,  $p < .05$ ,  $t = -.444$ ,  $df = 119.687$ ).

### **11.5. Στάσεις ανάλογα με το Μηνιαίο Εισόδημα**

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το μηνιαίο εισόδημα επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 8. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους έχουν εισόδημα από 1.500 ευρώ και άνω δεν τους αρέσει περισσότερο να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση ( $F = 15.583$ ,  $p < .01$ ,  $t = -1.976$ ,  $df = 18.932$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το μηνιαίο εισόδημα επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά

ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 8. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους έχουν εισόδημα από 1.500 ευρώ και άνω δεν τους αρέσει περισσότερο να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση ( $F = 4.395, p < .05, t = - 1.886, df = 19.385$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν το μηνιαίο εισόδημα επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 10. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους έχουν εισόδημα από 0 έως 1.500 ευρώ πιστεύουν περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $F = 3.930, p < .05, t = .584, df = 19.454$ ).

#### **11.6. Στάσεις ανάλογα με την Οικογενειακή Κατάσταση**

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 2. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι έγγαμοι έχουν ή είχαν συχνότερη επαφή με άτομα με τύφλωση από τους άγαμους ( $F = 36.042, p < .01, t = - 3.162, df = 75.829$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 6. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι έγγαμοι τους έχει εξυπηρετήσει περισσότερο κάποιος εργαζόμενος με τύφλωση από τους άγαμους ( $F = 19.560, p < .01, t = - 2.153, df = 76.230$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 19. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι άγαμοι πιστεύουν περισσότερο από τους έγγαμους ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής ( $F = 6.483, p < .05, t = 1.750, df =$

104.727). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 20. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι έγγαμοι πιστεύουν περισσότερο από τους άγαμους ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι συνεργάσιμος ( $F = 5.743, p < .05, t = - 2.438, df = 114.553$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων απέναντι στους εργαζόμενους με κώφωση έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 6. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι έγγαμοι τους έχει εξυπηρετήσει περισσότερο κάποιος εργαζόμενος με κώφωση από τους άγαμους ( $F = 28.453, p < .01, t = - 3.325, df = 74.994$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 8. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι έγγαμοι περισσότερο δεν τους αρέσει να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση τους από τους άγαμους ( $F = 12.970, p < .01, t = - 1.751, df = 79.290$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 14. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι άγαμοι πιστεύουν περισσότερο ότι δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με κώφωση από τους έγγαμους ( $F = 6.082, p < .05, t = 2.413, df = 120.436$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 19. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι άγαμοι πιστεύουν περισσότερο από τους έγγαμους ότι ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αγενής ( $F = 6.526, p < .05, t = 1.926, df = 101.400$ ). Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 20. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι έγγαμοι πιστεύουν περισσότερο από τους άγαμους ότι ο εργαζόμενος με κώφωση είναι συνεργάσιμος ( $F = 5.319, p < .05, t = - .679, df = 107.249$ ).

Η ανάλυση που πραγματοποιήθηκε με τον έλεγχο T-test ανεξάρτητων δειγμάτων για να εξεταστεί αν η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τη στάση των ερωτώμενων

απέναντι στους εργαζόμενους που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στις δύο κατηγορίες στην ερώτηση 19. Συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους είναι άγαμοι πιστεύουν περισσότερο από τους έγγαμους ότι ο εργαζόμενος που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής ( $F = 4.848, p < .05, t = 1.846, df = 104.916$ ).

### **11.7. Στάσεις ανάλογα με το Επίπεδο Εκπαίδευσης**

Πραγματοποιήθηκε ο έλεγχος ANOVA για να εξεταστεί αν το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων επηρεάζει τις στάσεις τους απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία και έγιναν παράλληλα συγκρίσεις Post Hoc με τη χρήση του δείκτη LSD για την αξιολόγηση των διαφορών μεταξύ των κατηγοριών του επιπέδου εκπαίδευσης.

Ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων με τον αριθμό των ατόμων με τύφλωση που είχαν ή έχουν επαφή ( $F = (2,312) = 4.17, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .05$ ) και ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .05$ ), με τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό να έχουν επαφή με περισσότερα άτομα με τύφλωση.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στην πρόθεσή τους να κάνουν φίλο/η ένα τυφλό άτομο ( $F = (2,312) = 4.035, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .05$ ), με τα άτομα που

είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας/ δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να έχουν μεγαλύτερη πρόθεση να κάνουν φίλο/η ένα τυφλό άτομο.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στη θέλησή τους να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος ( $F = (2,312) = 3.253, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .05$ ), με τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό να θέλουν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στην πεποίθησή τους ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί ( $F = (2,312) = 4.034, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .01$ ), με τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό να πιστεύουν περισσότερο ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στην πεποίθησή τους ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος ( $F = (2,312) = 3.534, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .01$ ), με τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό να πιστεύουν περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στη θέλησή τους να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος ( $F =$

(2,312) = 3.832,  $P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/ δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .05$ ) και ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .01$ ), με τα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό να θέλουν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στη δυσaréσκείά τους να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση ( $F = (2,312) = 4.728, P < .01$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .01$ ) και ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/ διδακτορικό με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ( $p < .05$ ), με τους κατόχους μεταπτυχιακού/διδακτορικού να μην τους arέσει λιγότερο να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στην πεποίθησή τους ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος ( $F = (2,312) = 3.170, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .05$ ), με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης να πιστεύουν περισσότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στην πεποίθησή τους ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί ( $F = (2,312) = 4.092, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη

LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .05$ ), με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ να πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί. Επιπλέον, υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .01$ ), με τους κατόχους μεταπτυχιακού/διδακτορικού να πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί.

Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων και στην πεποίθησή τους ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο ( $F = (2,312) = 3.272, P < .05$ ). Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον δείκτη LSD του Post Hoc υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ( $p < .05$ ), με τους κατόχους μεταπτυχιακού/διδακτορικού να πιστεύουν περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.



## 12. Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις

### 12.1. Συζήτηση

Η συζήτηση των αποτελεσμάτων ακολουθεί τη σειρά με την οποία εμφανίστηκαν τα αποτελέσματα στο προηγούμενο κεφάλαιο. Ξεκινώντας, φαίνεται πως οι στάσεις των συμμετεχόντων απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία, συσχετίζονται με τις προσωπικές εμπειρίες τους αναφορικά με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα που έχουν επαφή με περισσότερα τυφλά, κωφά ή άτομα με κινητική αναπηρία, εμφανίζουν θετικότερες στάσεις απέναντι στους εργαζόμενους αυτούς. Παρομοίως, όσοι έχουν συχνότερη επαφή με τα τυφλά, κωφά ή με κινητική αναπηρία άτομα παρουσιάζουν θετικότερες στάσεις προς αυτούς τους εργαζόμενους. Όσοι από τους συμμετέχοντες πιστεύουν περισσότερο πως η κώφωση, η τύφλωση ή η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος εκδηλώνουν πιο αρνητική στάση απέναντι στους εργαζόμενους της εκάστοτε αναπηρίας. Ακόμη, όσοι θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα τυφλό, κωφό ή άτομο με κινητική αναπηρία και όσοι πιστεύουν ότι είναι ευκολότερο τα τυφλά, κωφά ή άτομα με κινητική αναπηρία να συμμετέχουν στα κοινά έχουν θετικότερη στάση προς τους εργαζόμενους της εκάστοτε αναπηρίας.

Στη συνέχεια, παρατηρούνται ορισμένες μεταβολές των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την αναπηρία των εργαζομένων. Πιο αναλυτικά, οι ερωτώμενοι αναφορικά με το εάν θα ήθελαν να τους εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος με τύφλωση, κώφωση ή κινητική αναπηρία, εμφάνισαν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία. Σημειώθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της δήλωσης «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση» και «δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί

εργαζόμενος με κινητική αναπηρία», με τους συμμετέχοντες να εμφανίζουν πιο αρνητική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κώφωση. Συγκριτικά με το εάν μπορεί να εργαστεί ένα τυφλό άτομο και αν μπορεί να εργαστεί ένα άτομο με κινητική αναπηρία, οι συμμετέχοντες παρουσίασαν θετικότερη στάση απέναντι στην κινητική αναπηρία. Αναφορικά με το εάν μπορεί να εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος με τύφλωση, κώφωση ή κινητική αναπηρία, ανάμεσα στην κινητική αναπηρία και την τύφλωση και στην κινητική αναπηρία και την κώφωση, οι συμμετέχοντες είχαν πιο θετική στάση απέναντι στους εργαζομένους με κινητική αναπηρία. Ενώ, ανάμεσα στην τύφλωση και την κώφωση, οι συμμετέχοντες είχαν θετικότερη στάση προς τους εργαζομένους με κώφωση. Αναφορικά με την αντιεπαγγελματική συμπεριφορά των εργαζομένων με αναπηρία, ανάμεσα στην κινητική αναπηρία και την τύφλωση και ανάμεσα στην κώφωση και την τύφλωση, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι τα άτομα με τύφλωση έχουν λιγότερο αντιεπαγγελματική συμπεριφορά. Επίσης, αναφορικά με το εάν είναι πρόθυμος να εξυπηρετήσει ο εργαζόμενος με την εκάστοτε αναπηρία, ανάμεσα στην κινητική αναπηρία και την τύφλωση και ανάμεσα στην κώφωση και την τύφλωση, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι τα άτομα με τύφλωση είναι περισσότερο πρόθυμα να τους εξυπηρετήσουν. Αναφορικά με το εάν είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εκάστοτε εργαζόμενος, ανάμεσα στην κινητική αναπηρία και την κώφωση και ανάμεσα στην τύφλωση και την κώφωση, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι είναι πιο γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος με κώφωση. Ενώ, ανάμεσα στην κινητική αναπηρία και την τύφλωση πιστεύουν ότι γρηγορότερος στην εξυπηρέτηση είναι ο εργαζόμενος με κινητική αναπηρία. Συνεπώς, θεωρούν ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ο λιγότερο γρήγορος στην εξυπηρέτηση και από τους τρεις. Αναφορικά με το εάν είναι αξιόπιστος ο εκάστοτε εργαζόμενος με αναπηρία, ανάμεσα στην τύφλωση και την κινητική αναπηρία και ανάμεσα στην κώφωση και την κινητική αναπηρία, οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι περισσότερο ο εργαζόμενος με

κινητική αναπηρία είναι αξιόπιστος.

Έπειτα, παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το φύλο επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες θα έκαναν ευκολότερα φίλο/η ένα τυφλό και ένα κωφό άτομο. Οι γυναίκες θέλουν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος. Οι γυναίκες πιστεύουν περισσότερο από τους άνδρες ότι είναι πρόθυμος να τους εξυπηρετήσει ο εργαζόμενος με κώφωση και ότι ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί. Αντιθέτως, περισσότερο στους άνδρες δεν αρέσει να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση και εργαζόμενος με κώφωση. Οι άνδρες πιστεύουν περισσότερο από τις γυναίκες ότι ο ένας εργαζόμενος με τύφλωση, κώφωση ή κινητική αναπηρία έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά. Οι άνδρες πιστεύουν περισσότερο από τις γυναίκες ότι είναι αγενής ο εργαζόμενος που έχει τύφλωση ή κώφωση. Επομένως, γίνεται σαφές ότι οι γυναίκες εκδηλώνουν γενικότερα μια θετικότερη στάση απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία.

Παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ο τόπος διαμονής επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εκτός πόλης πιστεύουν περισσότερο, από τα άτομα που ζουν εντός πόλης, ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ψυχρός. Όσοι ζουν εκτός πόλης πιστεύουν περισσότερο, από τα άτομα που ζουν εντός πόλης, ότι ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά. Όσοι ζουν εκτός πόλης πιστεύουν περισσότερο, από τα άτομα που ζουν εντός πόλης, ότι ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση.

Παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το μηνιαίο εισόδημα επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων. Πιο αναλυτικά, όσοι ερωτώμενοι έχουν μηνιαίο εισόδημα πάνω από 1.500 ευρώ, συγκριτικά με αυτούς που έχουν χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα, δεν τους αρέσει περισσότερο να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με τύφλωση ή εργαζόμενος με κώφωση. Όσοι από τους ερωτώμενους έχουν μηνιαίο εισόδημα μέχρι 1.500 ευρώ

πιστεύουν περισσότερο, από τους ερωτώμενους που έχουν υψηλότερο μηνιαίο εισόδημα, ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο. Επομένως, διαφαίνεται μια πιο θετική στάση των ατόμων με χαμηλότερο μηνιαίο εισόδημα απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία.

Παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων. Πιο συγκεκριμένα, όσοι από τους ερωτώμενους δεν είναι παντρεμένοι πιστεύουν περισσότερο, από τους παντρεμένους, ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση, κώφωση ή ο εργαζόμενος που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής. Επίσης, όσοι δεν είναι παντρεμένοι πιστεύουν περισσότερο ότι δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με κώφωση. Οι παντρεμένοι πιστεύουν περισσότερο ότι ο εργαζόμενος με τύφλωση ή κώφωση είναι συνεργάσιμος, αλλά δεν τους αρέσει περισσότερο από τους ανύπαντρους να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση.

Παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων. Πιο αναλυτικά, τα άτομα που είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ έχουν μεγαλύτερη πρόθεση να κάνουν φίλο/η ένα τυφλό άτομο. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού συγκριτικά με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ θέλουν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού συγκριτικά με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ πιστεύουν περισσότερο ότι ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού συγκριτικά με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ πιστεύουν περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού, συγκριτικά με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και συγκριτικά με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, θέλουν περισσότερο να τους εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος. Στους κατόχους μεταπτυχιακού/διδακτορικού, συγκριτικά με τους απόφοιτους

πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και συγκριτικά με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, λιγότερο δεν τους αρέσει να τους εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση. Οι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους απόφοιτους ΑΕΙ/ΤΕΙ πιστεύουν περισσότερο ότι είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ συγκριτικά με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού, συγκριτικά με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί. Συνεπώς, όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης των ερωτώμενων πιστεύουν περισσότερο ότι ένα άτομο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού, συγκριτικά με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας/δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πιστεύουν περισσότερο ότι μπορεί να τους εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.

## **12.2. Συμπεράσματα**

Συμπερασματικά, αποδεικνύεται ότι οι προσωπικές εμπειρίες των ερωτώμενων συσχετίζονται με τις στάσεις που αυτοί εμφανίζουν. Όσο θετικότερες είναι οι προσωπικές τους εμπειρίες είναι πιο θετικές οι πεποιθήσεις τους για τους εργαζόμενους με αναπηρία. Αναλυτικότερα, όσο συχνότερη είναι η επαφή των ερωτωμένων με τα άτομα της εκάστοτε αναπηρίας που μελετάται και όσο περισσότερα είναι τα άτομα με τύφλωση, κώφωση ή κινητική αναπηρία που είχαν επαφή πιστεύουν περισσότερο στις ικανότητες των εργαζομένων με αναπηρία. Εξίσου, σε παρόμοιες έρευνες έχει αποδειχθεί ότι οι άνθρωποι που δεν είχαν επαφή με άτομα με αναπηρία πιστεύουν ότι τα άτομα αυτά είναι πιο

εσωστρεφείς, έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση, πιο κακή διάθεση και ότι δεν πρέπει να περιμένουν πάρα πολλά από αυτά τα άτομα σε σύγκριση με όσους είχαν επαφή με άτομα με αναπηρία (De Laat, Freriksen, & Vervloed, 2013· Furnham & Pendred 1983).

Αναφορικά με τη μεταβολή των στάσεων των ερωτώμενων ανάλογα με την εκάστοτε αναπηρία που διερευνάται, παρατηρείται σε γενικές γραμμές μια θετικότερη στάση απέναντι στους εργαζόμενους με κινητική αναπηρία σε σύγκριση με τους εργαζόμενους με τύφλωση και κώφωση, αντιθέτως, σε προγενέστερη έρευνα οι ερωτηθέντες είχαν πιο θετική στάση απέναντι στα άτομα με τύφλωση και κώφωση παρά στα παράλυτα άτομα (De Laat, Freriksen, & Vervloed, 2013).

Επιπρόσθετα, παρατηρείται ότι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το φύλο επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων, με τις γυναίκες να εμφανίζουν θετικότερες στάσεις από τους άνδρες απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία. Παρομοίως, αρκετές έρευνες υποστηρίζουν ότι το γυναικείο φύλο προβάλλει θετικότερη στάση απέναντι στα άτομα με αναπηρία (Cooper et al., 2003· De Laat, Freriksen, & Vervloed, 2013· Siperstein et al., 2006).

Ακόμη, φαίνεται ότι ο τόπος διαμονής επηρεάζει τις στάσεις των ερωτώμενων. Συγκεκριμένα, όσοι ζουν εκτός πόλης είναι λιγότερο θετικοί, από τα άτομα που ζουν εντός πόλης, προς τους εργαζόμενους με αναπηρία. Η συγκεκριμένη διαπίστωση θα μπορούσε να εξηγηθεί, ενδεχομένως, από το γεγονός ότι στις πόλεις και μάλιστα στα μεγαλύτερα αστικά κέντρα υπάρχουν περισσότερα κέντρα εκπαίδευσης και αποκατάστασης ατόμων με αναπηρίες, περισσότεροι σύλλογοι για τα άτομα με αναπηρίες, καλύτερες εγκαταστάσεις σε ιδιωτικούς και δημόσιους χώρους, ευκολότερη προσβασιμότητα σε κτίρια και υπηρεσίες και πληθώρα διευκολύνσεων και δυνατοτήτων για τα άτομα με αναπηρία (Αλεξάνδρα, Ειρήνη, & Ευαγγελία, 2018). Με αποτέλεσμα, τα άτομα με αναπηρίες να προτιμούν να μένουν στις πόλεις, αφού έχουν καλύτερες προοπτικές ζωής (Γεωργαλά,

2011). Σύμφωνα με την παρούσα έρευνα, αποδεικνύεται ότι όσοι ζουν εντός πόλης έχουν επαφή με περισσότερα άτομα με τύφλωση από τα άτομα που ζουν εκτός πόλης. Συνεπώς, οι κάτοικοι των πόλεων έχουν συχνότερη επαφή με περισσότερα άτομα με αναπηρία γεγονός που συμβάλει στις θετικότερες στάσεις προς τα άτομα αυτά.

Επιπλέον, διαφαίνεται μια πιο αρνητική στάση των ατόμων με υψηλότερο μηνιαίο εισόδημα απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία.

Καταληκτικά, εντοπίζεται μια ευνοϊκότερη στάση των ερωτώμενων με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία. Επομένως, η μόρφωση φαίνεται να συνδέεται στενά με τη θετική αντίληψη των ερωτώμενων για τους εργαζόμενους με αναπηρία.

### **12.3. Περιορισμοί της έρευνας**

Στο σημείο αυτό κρίνεται απαραίτητο να ληφθούν υπόψη οι περιορισμοί στους οποίους υπόκειται η παρούσα έρευνα. Δεν πρέπει να παραληφθεί το γεγονός ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ενός αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου και μάλιστα σε δείγμα ευκολίας. Επίσης, ως περιορισμός της έρευνας αναφέρεται η ηλικία των συμμετεχόντων, καθώς η πλειοψηφία αποτελείται κατά κύριο λόγο από νεαρούς ενήλικους, με αποτέλεσμα η αποδοχή των αποτελεσμάτων να μην μπορεί να γενικευτεί για όλες τις ηλικιακές ομάδες ενηλίκων. Επιπλέον, χρήζει αναφοράς ότι στους ερωτώμενους που κατέχουν μεταπτυχιακό/διδακτορικό συγκαταλέγονται και οι κάτοχοι του μεταπτυχιακού τίτλου «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Συνεπώς, οι συγκεκριμένοι ερωτώμενοι γνωρίζουν αρκετά καλά τόσο τα άτομα με αναπηρία, τις ιδιαιτερότητές τους, τα δικαιώματά τους, τις ανάγκες τους, τις δυνατότητες και τις ικανότητές τους, όσο και γενικότερα την επιστήμη της Ειδικής Αγωγής. Για αυτόν

τον λόγο, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη γενίκευση του συμπεράσματος ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού τίτλου έχουν ευνοϊκότερη στάση απέναντι στους εργαζόμενους με τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία.

#### **12.4. Μελλοντικές έρευνες**

Λαμβάνοντας υπόψη το ερευνητικό κενό που εντοπίζεται στη μελέτη του υπάρχοντος θέματος, πιθανή μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να διεξαχθεί με περισσότερους ερωτώμενους μεγαλύτερης ηλικίας, όπως οι μεσήλικες και οι ηλικιωμένοι. Επιπρόσθετα, ως συνέχεια του υπό διερεύνηση θέματος, θα μπορούσε να είναι η εξέταση των στάσεων των Ελλήνων καταναλωτών απέναντι στους εργαζόμενους με διαφορετική μορφή αναπηρίας, μη σωματικής, όπως για παράδειγμα με νοητική αναπηρία και πιο συγκεκριμένα με ήπια, μέτρια ή βαριά νοητική αναπηρία. Τέλος, ιδιαίτερα ενδιαφέρον, θα ήταν να διερευνηθούν οι στάσεις – απόψεις του αγοραστικού κοινού των υπολοίπων χωρών, ώστε να πραγματοποιηθεί σύγκριση των στάσεων των καταναλωτών διαφορετικών χωρών απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία.



## 13. Βιβλιογραφικές Παραπομπές

### 13.1. Ελληνόγλωσσες

Αλεξάνδρα, Π., Ειρήνη, Χ., & Ευαγγελία, Λ. (2018). Βελτίωση της ιατρικής φροντίδας και της αποκατάστασης των ΑμεΑ στο δημόσιο Κέντρο Προστασίας Ατόμων με Αναπηρίες" Ο Αριστεύς" στη Λάρισα. *Rostrum of Asclepius/Vima tou Asklipiou*, 17(1).

Γεωργαλά, Β. (2011). *Η κινητικότητα των ατόμων με αναπηρίες στην πόλη: η περίπτωση του Βόλου* (Master's thesis).

Δημητρόπουλος, Α. (2000). Πρακτική εφαρμογή προγραμμάτων ένταξης παιδιών με κινητικές αναπηρίες. *Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα*.

Ζαφειρόπουλος, Κ. (2015). *Πως γίνεται μία επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Κυρούση, Α. (2017). *Αποτίμηση της σχετιζόμενης με την υγεία ποιότητας ζωής των ατόμων με προβλήματα όρασης* (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Λογαράς, Δ. (2016). *Εργασία – απασχόληση και αναπηρία*.

Παπαγεωργίου, Γ. (2014). Ποσοτική έρευνα. Ανακτήθηκε από: [http://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou\\_DEIGMATOLHPTIKH1.pdf](http://sociology.soc.uoc.gr/pegasoc/wp-content/uploads/2014/10/Microsoft-Word-Papageorgiou_DEIGMATOLHPTIKH1.pdf).

Παπακωνσταντίνου, Δ. (2012). *Η εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία*.

Παπάνης, Ε., Γιαβρίμης, Π., & Βίκη, Α. (2007). *Ειδική Αγωγή, Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Αναπηρία και Αποασυλοποίηση*.

- Ράπτη, Π., & Δήμας, Γ. (2015). *Στάσεις και αντιλήψεις κατοίκων Αιγίου και Χαλκίδας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.*
- Ρόκα, Ό. (2015). *Εργασιακή ένταξη/επανένταξη και αναπηρία: οι διαδικασίες και τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης απασχόλησης από την οπτική των ληπτών και των επαγγελματιών-συμβούλων* (Master's thesis).
- Σαπουντζή, Π., & Φανή, Μ. (2014). *Εκπαίδευση και επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με προβλήματα όρασης στην Ελλάδα.*
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995). Διαφορές στις επαγγελματικές επιλογές των δύο φύλων. *Τα εκπαιδευτικά, τεύχος, 36*, 106-115.

### **13.2. Ξενόγλωσσες**

- American Foundation for the Blind: <http://www.afb.org/info/living-with-vision-loss/job-seekers/explore-careers/careers-for-blind-and-visually-impaired-individuals/1235>
- Andrews, A., & Rose, J. L. (2010). A preliminary investigation of factors affecting employment motivation in people with intellectual disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 7(4), 239-244.
- Balsler, D. B. (2007). Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities. *Administration & Society*, 39(5), 656-683.
- Barlow, J. H., Wright, C. C., Williams, B., & Keat, A. (2001). Work disability among people with ankylosing spondylitis. *Arthritis Care & Research: Official Journal of the American College of Rheumatology*, 45(5), 424-429.

- Barnes, C., & Mercer, G. (2005). Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. *Work, employment and society*, 19(3), 527-545.
- Barg, C. J., Armstrong, B. D., Hetz, S. P., & Latimer, A. E. (2010). Physical disability, stigma, and physical activity in children. *International Journal of Disability, Development and Education*, 57(4), 371-382.
- Beckett, A. E. (2009). 'Challenging disabling attitudes, building an inclusive society': considering the role of education in encouraging non-disabled children to develop positive attitudes towards disabled people. *British Journal of Sociology of Education*, 30(3), 317-329.
- Bossaert, G., Colpin, H., Pijl, S. J., & Petry, K. (2011). The attitudes of Belgian adolescents towards peers with disabilities. *Research in Developmental disabilities*, 32(2), 504-509.
- Branham, S. M., & Kane, S. K. (2015, October). The invisible work of accessibility: how blind employees manage accessibility in mixed-ability workplaces. In *Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility* (pp. 163-171). ACM.
- Bromley, R. D., Matthews, D. L., & Thomas, C. J. (2007). City centre accessibility for wheelchair users: The consumer perspective and the planning implications. *Cities*, 24(3), 229-241.
- Burchardt, T. (2000). *Enduring economic exclusion: disabled people, income and work*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Burchardt, T. (2000). The dynamics of being disabled. *Journal of Social Policy*, 29(4), 645-668.

- Burger, H., & Marinček, Č. (2007). Return to work after lower limb amputation. *Disability and rehabilitation*, 29(17), 1323-1329.
- Cooper, A. E., Rose, J., & Mason, O. (2003). Mental health professionals' attitudes towards people who are deaf. *Journal of community & applied social psychology*, 13(4), 314-319.
- Darrah, J., Magill-Evans, J., & Galambos, N. L. (2010). Community services for young adults with motor disabilities—A paradox. *Disability and rehabilitation*, 32(3), 223-229.
- De Laat, S., Freriksen, E., & Vervloed, M. P. (2013). Attitudes of children and adolescents toward persons who are deaf, blind, paralyzed or intellectually disabled. *Research in developmental disabilities*, 34(2), 855-863.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social cognition*, 25(5), 582-602.
- European Commission. The Social Protection Committee, European Commission. Directorate-General for Employment, & Equal Opportunities. Unit E2. (2008). *Child poverty and well-being in the EU: Current status and way forward*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit E. 2.
- F. Antonak, R., & Livneh, H. (2000). Measurement of attitudes towards persons with disabilities. *Disability and rehabilitation*, 22(5), 211-224.
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464.

- Foster, S., & MacLeod, J. (2003). Deaf people at work: Assessment of communication among deaf and hearing persons in work settings. *International journal of audiology*, 42, S128-S139.
- Furnham, A., & Pendred, J. (1983). Attitudes towards the mentally and physically disabled. *British Journal of Medical Psychology*, 56(2), 179-187.
- Gillies, R. M., Knight, K., & Baglioni Jr, A. J. (1998). World of work: Perceptions of people who are blind or vision impaired. *International Journal of Disability, Development and Education*, 45(4), 397-409.
- Gordon, P. A., Tantillo, J. C., Feldman, D., & Perrone, K. (2004). Attitudes regarding interpersonal relationships with persons with mental illness and mental retardation. *Journal of Rehabilitation*, 70(1), 50.
- Hadjikakou, K., & Nikolarazi, M. (2011). Deaf clubs today: Do they still have a role to play? The cases of Cyprus and Greece. *American Annals of the Deaf*, 155(5), 605-617.
- Hamill, A. C., & Stein, C. H. (2011). Culture and empowerment in the Deaf community: An analysis of internet weblogs. *Journal of community & applied social psychology*, 21(5), 388-406.
- Hauser, P. C., O'Hearn, A., McKee, M., Steider, A., & Thew, D. (2010). Deaf epistemology: Deafhood and deafness. *American annals of the deaf*, 154(5), 486-492.
- Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with

- healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.
- Hintermair, M. (2007). Self-esteem and satisfaction with life of deaf and hard-of-hearing people—A resource-oriented approach to identity work. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 13(2), 278-300.
- Jahoda, A., Banks, P., Dagnan, D., Kemp, J., Kerr, W., & Williams, V. (2009). Starting a new job: The social and emotional experience of people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22(5), 421-425.
- Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536.
- Keller, C., & Siegrist, M. (2010). Psychological resources and attitudes toward people with physical disabilities. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(2), 389-401.
- Komp, C. (2006). Attitude not Cost Barrier to Disabled Workers. *Center on Disability Studies Information Brief. The New Standard*, 1(6).
- Krahé, B., & Altwasser, C. (2006). Changing negative attitudes towards persons with physical disabilities: An experimental intervention. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(1), 59-69.
- Krupnick, N., & Krieger, G. W. (1976). The deaf in the world of work. *Journal of Employment Counseling*, 13(4), 182-188.
- Kyriacoy, M. (2005) Representative of the Pancyprian Organization of the Blind to the European Conference "Views Ahead" Visually Disable People Coping with the

European Employment Strategy, Bratislava, Slovak Republic 28 - 29 October

<http://www.designingsteps.com/challenges.html>

- Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N., & Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of occupational rehabilitation, 28*(4), 634-655.
- Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and rehabilitation, 33*(15-16), 1340-1350.
- Luft, P. (2000). Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problem-solving strategies. *Work, 14*(1), 51-59.
- Lussier, R. N., Say, K., & Corman, J. (1999). Improving job satisfaction of employees who are deaf and hearing. *American Journal of Business, 14*(1), 69-73.
- MacLeod-Gallinger, J. E. (1992). The career status of deaf women: A comparative look. *American Annals of the Deaf, 137*(4), 315-325.
- MacLeod-Gallinger, J., & Foster, S. (1996). Deaf supervisors of hearing employees: A profile in progress. In *Biennial Conference on Postsecondary Education for Persons Who Are Deaf or Hard of Hearing (7th, Knoxville, Tennessee* (Vol. 948, p. 295).
- McMahon, B. T., Roessler, R., Rumrill, P. D., Hurley, J. E., West, S. L., Chan, F., & Carlson, L. (2008). Hiring discrimination against people with disabilities under the ADA: Characteristics of charging parties. *Journal of Occupational Rehabilitation, 18*(2), 122.

- Magill-Evans, J., Galambos, N., Darrah, J., & Nickerson, C. (2008). Predictors of employment for young adults with developmental motor disabilities. *Work, 31*(4), 433-442.
- Murray, S. A., McKay, R. C., & Nieuwoudt, J. M. (2010). Grief and needs of adults with acquired visual impairments. *British Journal of Visual Impairment, 28*(2), 78-89.
- Nagata, K. K. (2007). The measurement of the Hong Kong-based 'Baseline Survey of Students' Attitudes toward People with a Disability': cross-cultural validation in Lebanon. *International Journal of Rehabilitation Research, 30*(3), 239-241.
- Napier, J. (2002). The D/deaf—H/hearing Debate. *Sign Language Studies, 2*(2), 141-149.
- Naraine, M. D., & Lindsay, P. H. (2011). Social inclusion of employees who are blind or low vision. *Disability & Society, 26*(4), 389-403.
- Nikolarazi, M., & Makri, M. (2004). Deaf and hearing individuals' beliefs about the capabilities of deaf people. *American Annals of the Deaf, 149*(5), 404-414.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 27*(6), 511-520.
- Nowicki, E. A., & Sandieson, R. (2002). A meta-analysis of school-age children's attitudes towards persons with physical or intellectual disabilities. *International Journal of Disability, Development and Education, 49*(3), 243-265.
- Pachter, L. M., & Coll, C. G. (2009). Racism and child health: a review of the literature and future directions. *Journal of developmental and behavioral pediatrics: JDBP, 30*(3), 255.



- Papadaki, M., & Tzvetkova-Arsova, M. (2013). Social attitudes and beliefs of sighted people towards blindness and blind persons. *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 12(4), 481-499.
- 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.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2017). The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 99-107.
- Richardson, K. J. (2014). Deaf culture: Competencies and best practices. *The Nurse Practitioner*, 39(5), 20-28.
- Robert, P. M., & Harlan, S. L. (2006). Mechanisms of disability discrimination in large bureaucratic organizations: Ascriptive inequalities in the workplace. *The Sociological Quarterly*, 47(4), 599-630.
- Rosenbaum, M. S., Baniya, R., & Seger-Guttman, T. (2017). Customer responses towards disabled frontline employees. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 45(4), 385-403.
- Rosenbloom, A. A., & Goodrich, G. L. (2000). Low Vision Research and Development Needs: Differing Perspectives, Differing Needs. *Vision Rehabilitation: Assessments, Intervention and Outcomes*, 19-23.
- Roulstone, A. (1998). *Enabling technology: Disabled people, work and new technology*. Taylor & Francis, Inc..

- Rumrill, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles of On-the-Job Accommodations Needed by Professional Employees Who Are Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(1).
- Rydberg, E. (2010). *Deaf people and the labour market in Sweden: Education-Employment-Economy* (Doctoral dissertation, Örebro universitet).
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(1), 100-110.
- Schainholz, D. (2000). The Role of the Low-vision Specialist in the Development of Patient Coping Mechanisms, in C. Stuen, A. Ardit, A. Horowitz, M. Lang, B. Rosenthal & K. Seidman (eds) *Vision Rehabilitation: Assessments, Intervention and Outcomes*, pp. 666–8. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schönherr, M. C., Groothoff, J. W., Mulder, G. A., & Eisma, W. H. (2005). Participation and satisfaction after spinal cord injury: results of a vocational and leisure outcome study. *Spinal cord*, 43(4), 241.
- Schoppen, T., Boonstra, A., Groothoff, J. W., de Vries, J., Göeken, L. N., & Eisma, W. H. (2001). Employment status, job characteristics, and work-related health experience of people with a lower limb amputation in The Netherlands. *Archives of physical medicine and rehabilitation*, 82(2), 239-245.
- Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in developmental disabilities*, 32(6), 2164-2182.
- Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 3-9.

- Slininger, D., Sherrill, C., & Jankowski, C. M. (2000). Children's attitudes toward peers with severe disabilities: Revisiting contact theory. *Adapted Physical Activity Quarterly, 17*(2), 176-196.
- Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: myths or realities?. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities, 17*(1), 2-10.
- van Campen, C., & Cardol, M. (2009). When work and satisfaction with life do not go hand in hand: health barriers and personal resources in the participation of people with chronic physical disabilities. *Social Science & Medicine, 69*(1), 56-60.
- Vignes, C., Godeau, E., Sentenac, M., Coley, N., Navarro, F., Grandjean, H., & Arnaud, C. (2009). Determinants of students' attitudes towards peers with disabilities. *Developmental Medicine & Child Neurology, 51*(6), 473-479.
- Young, A., Green, L., & Rogers, K. (2008). Resilience and deaf children: A literature review. *Deafness & Education International, 10*(1), 40-55.

## 14. Παράρτημα

### ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Π.Μ.Σ. «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»



#### **Ερωτηματολόγιο για τη διερεύνηση των στάσεων – απόψεων ενός καταναλωτή απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρίες (τύφλωση, κώφωση και κινητική αναπηρία)**

Το ερωτηματολόγιο που καλείστε να συμπληρώσετε αφορά τις απόψεις και στάσεις ενός καταναλωτή απέναντι στους εργαζόμενους με αναπηρία. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις αναφέρονται στους εργαζόμενους με **ολική τύφλωση, ολική κώφωση και σε όσους κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο**. Παρακαλώ συμπληρώστε το ερωτηματολόγιο ανεξάρτητα από το εάν σας έχει εξυπηρετήσει κάποτε κάποιος εργαζόμενος με τη συγκεκριμένη αναπηρία ή όχι.

Παρακαλώ να το συμπληρώσετε έχοντας υπόψη ότι το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και συνεπώς **τα στοιχεία που συλλέγονται είναι εμπιστευτικά**. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις, γι' αυτό είναι σημαντικό **να απαντήσετε με ειλικρίνεια υποδεικνύοντας τις απαντήσεις που αληθινά σας αντιπροσωπεύουν**. Κατά τη συμπλήρωση θα βρείτε ότι αρκετές ερωτήσεις μοιάζουν μεταξύ τους. Σας παρακαλώ να μην ενοχληθείτε από το γεγονός αυτό και να απαντήσετε κάθε ερώτηση ξεχωριστά χωρίς να ξοδέψετε πολύ χρόνο.

**Τέλος, σας παρακαλώ να προσέξετε να απαντήσετε όλες τις ερωτήσεις. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων.**

## ΤΥΦΛΩΣΗ

**1. Με πόσα άτομα με τύφλωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;**

0                      1-2                      3-4                      5-6                      7+

**2. Πόσο συχνή είναι / ήταν αυτή η επαφή;**

α) Ποτέ

β) 1-2 φορές τον χρόνο

γ) 1-2 φορές το εξάμηνο

δ) 1-2 φορές τον μήνα

ε) Περίπου 1-2 φορές την εβδομάδα

στ) Σχεδόν κάθε μέρα

**3. Η τύφλωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.**

α) Διαφωνώ απόλυτα

β) Διαφωνώ

γ) Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ

δ) Συμφωνώ

ε) Συμφωνώ απόλυτα

**4. Θα έκανα φίλο/η ένα τυφλό άτομο.**

α) Διαφωνώ απόλυτα

β) Διαφωνώ

γ) Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ

δ) Συμφωνώ

ε) Συμφωνώ απόλυτα



**9. Ένα τυφλό άτομο μπορεί να εργαστεί.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**10. Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο τυφλός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**11. Ο εργαζόμενος με τύφλωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**12. Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας τυφλός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**13. Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο τυφλός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**14. Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με τύφλωση.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**15. Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**16. Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ευγενικός.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

**17. Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι ψυχρός.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

**18. Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αξιόπιστος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

**19. Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι αγενής.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

**20. Ο εργαζόμενος με τύφλωση είναι συνεργάσιμος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5



Θα σας παρακαλούσα στην παρακάτω ερώτηση να προτείνετε κι εσείς μια επαγγελματική επιλογή που θεωρείτε κατάλληλη για τον τυφλό εργαζόμενο και δεν συμπεριλαμβάνεται στη λίστα.

**21. Ποια επαγγελματική επιλογή θεωρείτε κατάλληλη για τον τυφλό εργαζόμενο;**

- α) Τηλεφωνητής
- β) Εκπαιδευτικός
- γ) Καθηγητής στα ειδικά σχολεία τυφλών
- δ) Φυσιοθεραπευτής
- ε) Δικηγόρος
- στ) Άλλο:.....

**ΚΩΦΩΣΗ**

**1. Με πόσα άτομα με κώφωση έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;**

0                      1-2                      3-4                      5-6                      7+

**2. Πόσο συχνή είναι / ήταν αυτή η επαφή;**

- α) Ποτέ
- β) 1-2 φορές τον χρόνο
- γ) 1-2 φορές το εξάμηνο
- δ) 1-2 φορές τον μήνα
- ε) Περίπου 1-2 φορές την εβδομάδα
- στ) Σχεδόν κάθε μέρα

**3. Η κώφωση είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.**

- α) Διαφωνώ απόλυτα
- β) Διαφωνώ
- γ) Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- δ) Συμφωνώ
- ε) Συμφωνώ απόλυτα

**4. Θα έκανα φίλο/η ένα κωφό άτομο.**

- α) Διαφωνώ απόλυτα
- β) Διαφωνώ
- γ) Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- δ) Συμφωνώ
- ε) Συμφωνώ απόλυτα

**5. Κατά πόσο είναι εύκολο τα κωφά άτομα να συμμετέχουν στα κοινά;**

- α) Πολύ δύσκολο
- β) Δύσκολο
- γ) Μέτριας δυσκολίας
- δ) Εύκολο
- ε) Πολύ εύκολο

**Οι παρακάτω ερωτήσεις αναφέρονται στην εξυπηρέτησή σας από κάποιον κωφό εργαζόμενο δια ζώσης και όχι εξ αποστάσεως.**

**6. Σας έχει εξυπηρετήσει κάποιος εργαζόμενος με κώφωση;**

Ποτέ            Σπάνια            Μερικές φορές            Συχνά            Πολύ συχνά

Παρακαλώ υποδείξτε το βαθμό στον οποίο διαφωνείτε/συμφωνείτε με τις παρακάτω δηλώσεις απαντώντας με βάση τις εμπειρίες που πιθανόν έχετε από την εξυπηρέτησή σας από κωφό εργαζόμενο ή βάση των αντιλήψεών σας για τους κωφούς εργαζόμενους και για την επάρκειά τους.

**1 = διαφωνώ απόλυτα, 2 = διαφωνώ 3 = ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ, 4 = συμφωνώ, 5 = συμφωνώ απόλυτα**

**7. Θα ήθελα να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα					Συμφωνώ απόλυτα
	1	2	3	4	5

**8. Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος με κώφωση.**

Διαφωνώ απόλυτα					Συμφωνώ απόλυτα
	1	2	3	4	5

**9. Ένα κωφό άτομο μπορεί να εργαστεί.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**10. Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο κωφός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**11. Ο εργαζόμενος με κώφωση έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**12. Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας κωφός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**13. Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο κωφός εργαζόμενος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**14. Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος με κώφωση.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**15. Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**16. Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι ευγενικός.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**17. Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι ψυχρός.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**18. Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αξιόπιστος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**19. Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι αγενής.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**20. Ο εργαζόμενος με κώφωση είναι συνεργάσιμος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

Θα σας παρακαλούσα στην παρακάτω ερώτηση να προτείνετε κι εσείς μια επαγγελματική επιλογή που θεωρείτε κατάλληλη για τον κωφό εργαζόμενο και δεν συμπεριλαμβάνεται στη λίστα.

**21. Ποια επαγγελματική επιλογή θεωρείτε κατάλληλη για τον κωφό εργαζόμενο;**

- α) Δημόσιος υπάλληλος
- β) Υπάλληλος σε ιδιωτικές επιχειρήσεις
- γ) Υπάλληλος σε εργοστάσιο
- δ) Εργαζόμενος σε μαγαζί
- ε) Επαγγελματική ενασχόληση με την κοπτική, ραπτική, φασόν
- στ) Άλλο:.....

**ΚΙΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ**

**1. Με πόσα άτομα που κινούνται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο έχεις/είχες γενικά κάποια επαφή;**

0                      1-2                      3-4                      5-6                      7+

**2. Πόσο συχνή είναι / ήταν αυτή η επαφή;**

- α) Ποτέ
- β) 1-2 φορές τον χρόνο
- γ) 1-2 φορές το εξάμηνο
- δ) 1-2 φορές τον μήνα
- ε) Περίπου 1-2 φορές την εβδομάδα
- στ) Σχεδόν κάθε μέρα

**3. Η κινητική αναπηρία είναι μία από τις χειρότερες αναπηρίες που θα μπορούσε να έχει κάποιος.**

- α) Διαφωνώ απόλυτα
- β) Διαφωνώ
- γ) Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ
- δ) Συμφωνώ
- ε) Συμφωνώ απόλυτα



**8. Δεν μου αρέσει να με εξυπηρετεί εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

**9. Ένα άτομο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο μπορεί να εργαστεί.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

**10. Μπορεί να με εξυπηρετήσει επαρκώς ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

**11. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο έχει αντιεπαγγελματική συμπεριφορά.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

**12. Είναι πρόθυμος να με εξυπηρετήσει ένας εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

**13. Είναι γρήγορος στην εξυπηρέτηση ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1 2 3 4 5

**14. Δεν είναι αποδοτικός ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**15. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι εξειδικευμένος πάνω στο αντικείμενό του.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**16. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ευγενικός.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**17. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι ψυχρός.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**18. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αξιόπιστος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5

**19. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι αγενής.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1                      2                      3                      4                      5



**20. Ο εργαζόμενος που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο είναι συνεργάσιμος.**

Διαφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ απόλυτα

1

2

3

4

5

Θα σας παρακαλούσα στην παρακάτω ερώτηση να προτείνετε κι εσείς μια επαγγελματική επιλογή που θεωρείτε κατάλληλη για τον εργαζόμενο που κινείται μόνο με αναπηρικό αμαξίδιο και δεν συμπεριλαμβάνεται στη λίστα.

**21. Ποια επαγγελματική επιλογή θεωρείτε κατάλληλη για τον εργαζόμενο που κινείται με αναπηρικό αμαξίδιο;**

- α) Εργαζόμενος στον χώρο των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης
- β) Επαγγελματική ενασχόληση με τις Οικονομικές Επιστήμες
- γ) Επαγγελματική ενασχόληση με την Πληροφορική
- δ) Εργαζόμενος στον τομέα των Επιστημών της Υγείας
- ε) Ενασχόληση με καλλιτεχνικά επαγγέλματα
- στ) Άλλο:.....

**ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

**Φύλο:** Άντρας Γυναίκα

**Ηλικία:** .....

**Επίπεδο εκπαίδευσης:**

Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο Πανεπιστήμιο ή ΤΕΙ Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό

**Επάγγελμα:**

Επιχειρηματίας Στέλεχος επιχείρησης Γιατρός Δικηγόρος Μηχανικός Δημόσιος Υπάλληλος Ιδιωτικός Υπάλληλος Τραπεζικός Οικιακά Έμπορος Φοιτητής  
Ελεύθερος επαγγελματίας Μη εργαζόμενος

**Μηνιαίο εισόδημα:**

Έως 900 ευρώ 900 - 1.500 ευρώ 1.501 – 3.000 ευρώ Πάνω από 3.000 ευρώ

**Τόπος διαμονής:** Εντός πόλης Εκτός πόλης

**Οικογενειακή κατάσταση:** Άγαμος/η Έγγαμος/η Διαζευγμένος/η Χήρος/α

**Αριθμός παιδιών:** .....

**Σας ευχαριστώ για τη συνεργασία σας!**