



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασιακή κοινωνική στήριξη σε άτομα με κινητική αναπηρία.

Μπέλλου Αγγελική

Θεσσαλονίκη, 2022



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασιακή κοινωνική στήριξη στα άτομα με κινητική αναπηρία.

Work social support for people with physical disability.

Μπέλλου Αγγελική

Εξεταστική Επιτροπή

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Καθηγητής, Επόπτης

Παπακωνσταντίνου Δόξα, Επίκουρη Καθηγήτρια

Κουστριάβα Ελένη, Επίκουρη Καθηγήτρια

Θεσσαλονίκη, 2022

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

.....

Μπέλλου Αγγελική

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη.....	1
Abstract	3
Πρόλογος.....	5
Εισαγωγή.....	7
Μέρος Α' - Ανασκόπηση βιβλιογραφίας	11
Κεφάλαιο 1 ^ο : Κοινωνική Στήριξη (Social Support)	11
1.1. Ορισμός	11
1.2. Διακρίσεις κοινωνικής στήριξης.....	13
1.3. Εργασιακή κοινωνική στήριξη	17
1.4. Θετικός αντίκτυπος κοινωνικής στήριξης.....	19
1.5. Αρνητικός αντίκτυπος κοινωνικής στήριξης	25
1.6. Αντίκτυπος εργασιακής κοινωνικής στήριξης.....	28
Μέρος Β' - Ερευνητικό.....	34
Κεφάλαιο 2 ^ο : Μεθοδολογία της έρευνας.....	34
2.1. Σκοπός της έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα.....	34
2.2. Συμμετέχοντες/ουσες.....	35
2.3. Διαδικασία και εργαλεία συλλογής των δεδομένων.....	41
2.4. Ανάλυση των δεδομένων.....	44
Κεφάλαιο 3 ^ο : Αποτελέσματα της έρευνας.....	45
3.1. Συγκεντρωτικοί πίνακες	46
3.2. Ανάλυση πινάκων - Μορφές στήριξης.....	91
3.3. Ανάλυση πινάκων – Δημογραφικά - Προσωπικά στοιχεία.....	96
Κεφάλαιο 4 ^ο : Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	102

4.1. Συζήτηση - Συμπεράσματα της έρευνας	102
4.2. Περιορισμοί της έρευνας.....	108
4.3. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	108
4.4. Πρακτικές Εφαρμογές.....	109
Βιβλιογραφικές παραπομπές	111
A. Ελληνόγλωσση.....	111
B. Ξενόγλωσση.....	111
Παράρτημα	123
A. Ερωτηματολόγιο δημογραφικών χαρακτηριστικών	123
B. Κείμενα συνεντεύξεων.....	128

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1.....	37
Πίνακας 2.....	37
Πίνακας 3.....	38
Πίνακας 4.....	38
Πίνακας 5.....	39
Πίνακας 6.....	39
Πίνακας 7.....	39
Πίνακας 8.....	40
Πίνακας 9.....	46
Πίνακας 10.....	48
Πίνακας 11.....	49
Πίνακας 12.....	51
Πίνακας 13.....	53
Πίνακας 14.....	55
Πίνακας 15.....	56
Πίνακας 16.....	58
Πίνακας 17.....	59
Πίνακας 18.....	61
Πίνακας 19.....	62
Πίνακας 20.....	64
Πίνακας 21.....	66

Πίνακας 22.....	68
Πίνακας 23.....	69
Πίνακας 24.....	71
Πίνακας 25.....	72
Πίνακας 26.....	74
Πίνακας 27.....	75
Πίνακας 28.....	77
Πίνακας 29.....	79
Πίνακας 30.....	81
Πίνακας 31.....	82
Πίνακας 32.....	84
Πίνακας 33.....	86
Πίνακας 34.....	87
Πίνακας 35.....	88
Πίνακας 36.....	90

Περίληψη

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία έχει ως στόχο τη διερεύνηση της εργασιακής κοινωνικής στήριξης που δέχονται τα άτομα με κινητική αναπηρία στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκεται να αναδειχθεί η πρακτική και συναισθηματική κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν τα άτομα με κινητική αναπηρία στο χώρο εργασίας τους από συναδέλφους και εργοδότες ή προϊσταμένους. Αξίζει να σημειωθεί ότι σε αυτήν την ερευνητική προσπάθεια, δεν εξετάστηκαν μόνο οι θετικές μορφές στήριξης, οι οποίες θεωρούνται χρήσιμες και βοηθητικές, αλλά και οι αρνητικές μορφές στήριξης, οι οποίες θεωρούνται επιβλαβείς και επιζήμιες.

Η συλλογή των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε μέσα από τη χρήση ενός ερωτηματολογίου δημογραφικών και προσωπικών χαρακτηριστικών (με ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου) και τη χρήση σε βάθος συνεντεύξεων που είχαν τη μορφή ελεύθερης συζήτησης (μη δομημένες συνεντεύξεις). Στην έρευνα πήραν μέρος 20 άτομα με κινητική αναπηρία (12 άνδρες – 8 γυναίκες), τα οποία είχαν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους και εργάζονταν στον ιδιωτικό, στο δημόσιο ή στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Μέσα από τα συγκεκριμένα εργαλεία έγινε προσπάθεια να αναδειχθούν τα χαρακτηριστικά αυτών των ατόμων και τα προσωπικά τους βιώματα σχετικά με τις μορφές θετικής και αρνητικής υποστήριξης (συναισθηματικής και πρακτικής) που δέχονται στο χώρο εργασίας τους από συναδέλφους και εργοδότες ή προϊσταμένους.

Μέσω της μεθόδου ανάλυσης περιεχομένου (content analysis), οι μορφές εργασιακής κοινωνικής στήριξης που δηλώθηκαν από τους συμμετέχοντες, τοποθετήθηκαν στις τέσσερις βασικές κατηγορίες (θετική πρακτική, αρνητική πρακτική, θετική συναισθηματική, αρνητική συναισθηματική) και έπειτα υπολογίστηκε η συχνότητα αναφοράς τους. Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας μας οδήγησαν σε ορισμένα σημαντικά συμπεράσματα για τον πληθυσμό των ατόμων με κινητική αναπηρία που συμμετείχε. Αρχικά φανερώθηκε ότι κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι συμμετέχοντες/ουσες λάμβαναν συνολικά περισσότερες μορφές θετικής κοινωνικής στήριξης, τόσο πρακτικής, όσο και συναισθηματικής, απ' ότι μορφές αρνητικής κοινωνικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής αντίστοιχα). Συγχρόνως, αποκαλύφθηκε ότι τα συνολικά περιστατικά

θετικής και αρνητικής συναισθηματικής στήριξης που δηλώθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, ήταν πολύ περισσότερα από τα συνολικά περιστατικά θετικής και αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, γεγονός που αποκαλύπτει πόσο σημαντική είναι η συναισθηματική στήριξη γι' αυτούς. Τα παραπάνω ευρήματα μπορούν να αποτελέσουν αρχή για τις επόμενες έρευνες που θα αφορούν το πεδίο της κοινωνικής στήριξης για τα άτομα με κινητική αναπηρία.

Λέξεις – Κλειδιά

Κοινωνική στήριξη, εργασιακή κοινωνική στήριξη, πρακτική στήριξη, συναισθηματική στήριξη, κινητική αναπηρία.

Abstract

This master's thesis investigated the social support provided in the workplace and received by individuals with physical disabilities in Greece. More specifically, it aims to emphasize both practical and emotional social support, that people with physical disabilities receive in their workplace from both colleagues and employers or supervisors. It is worth noting that in this research effort, not only positive forms of social support, which are considered useful and helpful, but also negative forms of social support, which are considered damaging and unhelpful, were examined.

The data were recorded through a questionnaire regarding demographic and personal characteristics (with open-ended and closed-ended questions) and in-depth interviews in the form of free discussion (unstructured interviews). The sample consisted of 20 people with physical disabilities (12 men and 8 women), who had reached the age of 18 and worked in the private, public or wider public sector. Through these tools, the characteristics of participants and their own experiences were recorded in relation to the forms of positive and negative, practical and emotional support that they receive in the workplace from their colleagues and employers or supervisors.

Using the content analysis method, the forms of work social support, that reported by the participants, were placed in the four basic categories (positive practical, negative practical, positive emotional, negative emotional) and then calculated the frequency of their reporting. The results of this study led us to some important conclusions. First of all, it appears that during interviews, participants, who are people with physical disabilities, received more cases of positive social support, both practical and emotional, than of negative forms of social support (practical and emotional respectively). At the same time, it was revealed that the total statements of positive and negative emotional support reported by the participants were much more than the total statements of positive and negative practical support, which reveals that emotional support is especially important for them. These findings could be the beginning for future studies in the field of social support for people with physical disabilities.

Keywords

Social support, workplace social support, practical support, emotional support, physical disability.

Πρόλογος

Στο πλαίσιο της περάτωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο πρόγραμμα «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, εκπονήθηκε η συγκεκριμένη Διπλωματική Εργασία με θέμα την κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους άτομα με κινητική αναπηρία. Η ερευνητική αυτή προσπάθεια πραγματοποιήθηκε το διάστημα του Εαρινού και Χειμερινού εξαμήνου του ακαδημαϊκού έτους 2021 - 2022.

Στην πλειοψηφία των ερευνών, το ενδιαφέρον στρέφεται κατά κύριο λόγο στην κοινωνική στήριξη που λαμβάνει ο γενικός πληθυσμός και όχι τόσο τα άτομα με αναπηρία. Ακόμα και οι μελέτες που ασχολούνται με την κοινωνική στήριξη που δέχονται τα άτομα με αναπηρία, συνήθως τη συνδέουν με τη στήριξη που τα άτομα αυτά λαμβάνουν συγκεκριμένα από την οικογένειά τους ή από τους φίλους τους. Πολύ λιγότερες είναι οι έρευνες, οι οποίες ασχολούνται με την κοινωνική στήριξη που τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν στον εργασιακό τους χώρο. Στην περίπτωση των ατόμων με κινητική αναπηρία, κατά κανόνα επιλέγεται πολύ μικρός ή πολύ μεγάλος σε ηλικία πληθυσμός, ο οποίος συνήθως συνδέεται με τη στήριξη που λαμβάνει από την οικογένεια, τους φίλους ή τους διάφορους συλλόγους κατά τη διάρκεια της ζωής του. Ιδιαίτερα στον ελλαδικό χώρο, η κοινωνική στήριξη που λαμβάνεται συγκεκριμένα στο χώρο εργασίας, δε μελετήθηκε αρκετά για τον πληθυσμό των ατόμων με αναπηρία, πόσο μάλλον για άτομα με κινητική αναπηρία. Συνεπώς, βασικό κίνητρο για τη διερεύνηση του συγκεκριμένου θέματος, σε συνδυασμό με το συγκεκριμένο δείγμα συμμετεχόντων/ουσών, αποτέλεσαν οι περιορισμένες ερευνητικές αναφορές, ιδιαίτερα στην ελληνική επικράτεια.

Αξίζει να αναφερθεί ότι η υλοποίηση αυτής της προσπάθειας, δε θα ήταν εφικτή χωρίς την υποστήριξη και την καθοδήγηση ορισμένων ανθρώπων. Αρχικά, θα ήθελα να απευθύνω θερμές ευχαριστίες στον επιβλέποντα Καθηγητή μου κύριο Κωνσταντίνο Παπαδόπουλο, Καθηγητή του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, για την πολύτιμη καθοδήγηση του, καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της εργασίας. Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω θερμά την κυρία Δόξα Παπακωνσταντίνου, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής για τις πολύτιμες συμβουλές της κατά

τη διάρκεια της εκπόνησης της έρευνας. Τέλος, ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στο Σύλλογο ατόμων με κινητικά προβλήματα και φίλων Νομού Ροδόπης “Περπατώ” και στο Σωματείο Ατόμων με Αναπηρία της Περιφερειακής Ενότητας Ξάνθης για την προσπάθεια που κατέβαλαν στην ανεύρεση ατόμων, αλλά και σε όλους φυσικά τους/τις συμμετέχοντες/ουσες της έρευνας, για τον πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσαν και για την εμπιστοσύνη που μου έδειξαν, καταθέτοντας με μεγάλη προθυμία τις προσωπικές τους εμπειρίες.

Εισαγωγή

Τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται όλο και μεγαλύτερο ερευνητικό ενδιαφέρον για την έννοια της κοινωνικής στήριξης. Κάτι τέτοιο ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι η κοινωνική στήριξη, στη θετική της εκδοχή, είτε αυτή είναι πρακτική, είτε είναι συναισθηματική, είναι δυνατόν να επιφέρει αναρίθμητες ευεργετικές επιδράσεις στη ζωή ενός ατόμου (Braithwaite & Eckstein, 2003; Eagle, Hybels, & Proeschold - Bell, 2018; Navalany, Carawan, & Sauber, 2015).

Πράγματι η έρευνα, μέχρι και σήμερα, έχει αποδείξει ότι η κοινωνική στήριξη μπορεί να αποτελέσει έναν από τους σημαντικότερους συντελεστές αντιμετώπισης των δύσκολων καταστάσεων που βιώνει ένα άτομο, καθώς μπορεί να λειτουργήσει ως στήριγμα σε οτιδήποτε άσχημο του συμβαίνει (Cohen & Wills, 1985; Παπαδόπουλος Παπακωνσταντίνου, Κουτσοκλένης, & Κουστριάβα, 2010), ενώ ταυτόχρονα μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση της υγείας (Birch, 1998; Eagle et al., 2018; House, Landis, & Umberson, 1988) και της ποιότητας της ζωής του (Albrecht, Burleson, & Sarason, 1992; Reinhardt, 2001). Πιο αναλυτικά, κάποια από τα αναρίθμητα οφέλη της κοινωνικής υποστήριξης που αναδεικνύονται στην υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι: η αύξηση της ψυχολογικής ευημερίας (Chen & Feeley, 2014; Kef & Dekovic, 2004) και της ευεξίας (Chen & Feeley, 2014), η βελτίωση της αυτοεκτίμησης (Navalany et al., 2015; Sarason, Levine, Basham & Sarason, 1983) και της αισιοδοξίας (Sarason et al., 1983), η μείωση του άγχους (Sarason et al., 1983; Thoits, 2010), η μείωση των συμπτωμάτων ασθένειας (Piferi & Lawler, 2006), η βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησης των ατόμων (Perez, Alcover, & Chambel, 2015) κ.α.

Ακόμη και οι έρευνες που ασχολήθηκαν με την κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν συγκεκριμένα τα άτομα με κινητική αναπηρία, έχουν φανερώσει μία εξίσου πολύτιμη συνεισφορά στη ζωή τους. Αναλυτικότερα, η κοινωνική στήριξη είναι δυνατόν να διευκολύνει τις καθημερινές τους δραστηριότητες (Braithwaite & Eckstein, 2003), να μειώσει τα επίπεδα κατάθλιψης, κόπωσης και πόνου (Motl, McAuley, & Snook, 2007), να επηρεάσει θετικά την ψυχολογική τους κατάσταση (Wilson, Washington, Engel, Ciol, & Jensen, 2006) και ακόμα να ενισχύσει την ανθεκτικότητά τους μέσα από την προετοιμασία

τους για τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της ζωής (King, Willoughby, Specht, & Brown, 2006).

Εντούτοις, υπάρχουν αρκετές έρευνες, οι οποίες ασχολήθηκαν με την έννοια της κοινωνικής στήριξης και αναφέρθηκαν, μεταξύ άλλων, στον αρνητικό αντίκτυπο που επιφέρει η υπερβολική προσφορά της ή η έλλειψή της στην υγεία (Cohen & Wills, 1985; House et al., 1988), αλλά και την ψυχική υγεία ορισμένων ανθρώπων (Cimarolli & Boerner, 2005; Nosek, Hughes, Swedlund, Taylor, & Swank, 2003; Reinhardt, 2001). Στην περίπτωση αυτή, τα άτομα έρχονται αντιμέτωπα με την υπερπροστατευτική συμπεριφορά και την επικριτική διάθεση των άλλων (Mortier, Desimpel, De Schauwer & Van Hove, 2011; Thompson & Sobolew - Shubin, 1993), την υποτίμηση των ικανοτήτων τους (Chang & Schaller, 2000; Sarason, Sarason, Shearin, & Pierce, 1987), την έλλειψη κινήτρων και αυτοελέγχου (Cimarolli & Boerner, 2005; Sarason et al., 1983), αλλά και τα έντονα αισθήματα άγχους (Barnett, Maciel, Johnson, & Ciepluch, 2021; Cohen & Wills, 1985), κατάθλιψης (Papadopoulos, Papakonstantinou, Montgomery, & Solomou, 2014), χαμηλής αυτοεκτίμησης και τα χαμηλά επίπεδα αυτοπροσδιορισμού (Reinhardt, 2001).

Με παρόμοιο τρόπο, η αρνητική κοινωνική στήριξη επηρεάζει και τα άτομα με κινητική αναπηρία, καθώς, όπως αποκαλύπτεται από την υπάρχουσα βιβλιογραφία, η έλλειψή της μπορεί να επιδράσει αρνητικά τόσο στην αντίληψη, όσο και στην εκτίμηση που έχουν για τον εαυτό τους, ενώ ταυτόχρονα μπορεί να συνδεθεί με την κοινωνική απομόνωση, την κατάθλιψη (Nosek et al., 2003) και τα υψηλά επίπεδα στρες (Hughes, Taylor, Robinson - Whelen, & Nosek, 2005). Αξίζει να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση, η υπερβολική προσφορά κοινωνικής στήριξης από ορισμένους ανθρώπους, τους φέρνει πολλές φορές αντιμέτωπους με περισσότερη βοήθεια από αυτή που πραγματικά χρειάζονται ή επιθυμούν την εκάστοτε στιγμή, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο πολλά αρνητικά συναισθήματα (Braithwaite, 1987; Braithwaite & Eckstein, 2003).

Η κοινωνική στήριξη, εκτός από μέλη της οικογένειας, φίλους και επαγγελματίες της υγείας, μπορεί να προσφερθεί και από συναδέλφους, προϊσταμένους ή εργοδότες στο εργασιακό περιβάλλον ενός ατόμου (Brough & Pears, 2004; Harris, Winskowski, & Engdahl, 2007). Η εργασιακή κοινωνική στήριξη, με την οποία θα ασχοληθεί και η παρούσα μελέτη, αποτελεί μία υποκατηγορία της κοινωνικής στήριξης, η οποία είναι δυνατόν να λειτουργήσει

εξίσου ευεργετικά για τους ανθρώπους. Συγκεκριμένα, όπως αποδεικνύεται από τη βιβλιογραφία, η εργασιακή κοινωνική στήριξη αποτελεί βασικό παράγοντα για τη βελτίωση της υγείας και της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων (Cohen & Wills, 1985; Park, Wilson & Lee, 2004), ενώ ταυτόχρονα συμβάλλει στη μείωση του εργασιακού άγχους (Chen et al., 2003), της εργασιακής πίεσης (Karasek, Triantis & Chaudhry, 1982) και των αρνητικών επιδράσεων αυτών (Dunseath, Beehr, & King, 1995), στη βελτίωση της ικανοποίησης των ατόμων από την εργασία (Beehr & Drexler, 1986; Brough & Pears, 2004; Harris et al., 2007) και στην ορθή αντιμετώπιση των υψηλών απαιτήσεων της (Karasek et al., 1982). Ωστόσο, και σε αυτήν την περίπτωση, η ανεπάρκεια της εργασιακής κοινωνικής στήριξης μπορεί να φέρει τους εργαζομένους αντιμέτωπους με πληθώρα αρνητικών συνεπειών. Ορισμένες από αυτές είναι τα αυξημένα επίπεδα άγχους (Searle, Bright & Bochner, 1999), κατάθλιψη (Mutkins, Brown & Thorsteinsson, 2011), αδικίας (Bowling, Beehr, & Swader, 2005) και κακής υγείας (Unden, 1996), η μείωση των αποδόσεων (Searle et al., 1999) και των κινήτρων τους (Karasek et al., 1982) και η δημιουργία μίας μειωμένης αίσθησης αυτό-αποτελεσματικότητας (Franche et al. 2005).

Με γνώμονα τα στοιχεία των παραπάνω ερευνών, σχεδιάστηκε και η παρούσα εργασία, στην οποία επρόκειτο να διερευνηθεί η εργασιακή κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν τα άτομα με κινητική αναπηρία στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, μέσα από τις αναφορές των ίδιων των ατόμων με κινητική αναπηρία, θα επιχειρηθεί να προβληθεί η πρακτική και η συναισθηματική κοινωνική στήριξη που δέχονται τα άτομα αυτά στο χώρο εργασίας τους, όχι μόνο από συναδέλφους, αλλά και από εργοδότες ή προϊσταμένους. Αναμφισβήτητα, σε αυτήν την ερευνητική προσπάθεια, θα αναδειχθούν τόσο οι θετικές, όσο και οι αρνητικές μορφές εργασιακής στήριξης.

Η παρούσα εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη, τα οποία περιλαμβάνουν στο σύνολό τους τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο μέρος της εργασίας, της θεωρητικής θεμελίωσης - ανασκόπησης της βιβλιογραφίας, το οποίο περιλαμβάνει ένα κεφάλαιο, γίνεται μία προσπάθεια αποσαφήνισης του όρου «κοινωνική στήριξη» και διάκρισης των κατηγοριών του (πρακτική - συναισθηματική), σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία. Κατά την προσπάθεια επεξήγησης του όρου, γίνεται μία μικρή αναφορά στις πηγές κοινωνικής στήριξης, εστιάζοντας, κατά κύριο λόγο, στο εργασιακό περιβάλλον, ως μία από τις βασικές

πηγές παροχής κοινωνικής στήριξης με την οποία ασχολείται κι η παρούσα έρευνα. Στη συνέχεια του πρώτου αυτού κεφαλαίου αναλύεται εκτενώς ο αντίκτυπος της κοινωνικής στήριξης, τόσο ο θετικός, όσο κι ο αρνητικός, ξεκινώντας από το γενικό πληθυσμό και διάφορους τύπους αναπηριών και καταλήγοντας συγκεκριμένα στο πεδίο της κινητικής αναπηρίας. Το θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας ολοκληρώνεται με την παρουσίαση του θετικού και αρνητικού αντίκτυπου της εργασιακής κοινωνικής στήριξης.

Ακολούθως, στο δεύτερο μέρος της εργασίας, το ερευνητικό, περιέχονται τα υπόλοιπα τρία κεφάλαια. Πιο αναλυτικά, το δεύτερο στη σειρά κεφάλαιο, αφορά τη μεθοδολογία της έρευνας, όπου εκεί παρατίθενται ο σκοπός έρευνας και τα ερευνητικά ερωτήματα, τα αναλυτικά στοιχεία των συμμετεχόντων/ουσών, τα εργαλεία συλλογής των δεδομένων, η διαδικασία που ακολουθήθηκε κατά τη διεξαγωγή της έρευνας, καθώς και ο τρόπος ανάλυσης των δεδομένων της έρευνας. Στο επόμενο κεφάλαιο (κεφάλαιο τρίτο), παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των συνεντεύξεων, καθώς και οι συγκεντρωτικοί πίνακες από την ανάλυσή τους. Τέλος, το ερευνητικό μέρος της εργασίας ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο της συζήτησης – συμπερασμάτων (κεφάλαιο τέταρτο), στο οποίο περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τις αναλύσεις, οι συσχετίσεις των αποτελεσμάτων με άλλες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, οι περιορισμοί της έρευνας, οι προτάσεις για μελλοντικές έρευνες και οι πρακτικές εφαρμογές.

Μέρος Α' - Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

Κεφάλαιο 1^ο: Κοινωνική Στήριξη (Social Support)

1.1. Ορισμός

Η έννοια της κοινωνικής στήριξης αποτελεί μία πολύπλευρη και εξαιρετικά πολυσυζητημένη έννοια κατά τις τελευταίες δεκαετίες, για την οποία έχουν ειπωθεί διάφοροι ορισμοί στην υπάρχουσα βιβλιογραφία. Η κοινωνική υποστήριξη έχει χαρακτηριστεί ότι αποτελεί έναν σπουδαίο παράγοντα ενωτικής, θεραπευτικής, αλλά και ζωτικής σημασίας για τις ανθρώπινες σχέσεις (Virtanen & Isotalus, 2011). Ένας από τους πιο γνώριμους ορισμούς για την κοινωνική στήριξη, έχει δοθεί από τους Sarason et al. το 1983. Οι συγκεκριμένοι ερευνητές, κοινωνική υποστήριξη χαρακτηρίζουν την ύπαρξη ή την προσφορά βοήθειας από ανθρώπους στους οποίους μπορεί κάποιος να βασιστεί και από ανθρώπους, οι οποίοι τον νοιάζονται, τον εκτιμούν και τον αγαπούν (Sarason et al., 1983). Παρόμοιος ορισμός δόθηκε και σε μία πιο πρόσφατη έρευνα, αυτή των Kossek, Pichler, Bodner & Hammer (2011), όπου η κοινωνική στήριξη χαρακτηρίστηκε ως η πρόσβαση σε βοήθεια, καθώς και η βοήθεια από άλλους, η οποία κάνει τον αποδέκτη να νιώθει ότι τον νοιάζονται και τον εκτιμούν. Ωστόσο, κατά καιρούς έχουν δοθεί αρκετοί ορισμοί για την κοινωνική στήριξη, φανερώνοντας με αυτόν τον τρόπο τη μεγάλη σημασία του όρου.

Η κοινωνική στήριξη έχει επίσης προσδιοριστεί ως η λεκτική ή η μη λεκτική επικοινωνία μεταξύ δύο ανθρώπων, η οποία μετριάζει την ανασφάλεια που προκύπτει από τις διάφορες καταστάσεις της ζωής και ενισχύει το αίσθημα του ελέγχου όλων των καταστάσεων που βιώνουν (Albrecht & Adelman, 1984). Ο ορισμός που έδωσαν οι Parakonstantinou & Papadopoulos (2010), θέτει την κοινωνική στήριξη ως «τη μορφή ενίσχυσης ή βοήθειας που τα άτομα λαμβάνουν ή προσδοκούν ότι θα λάβουν από τα άτομα τα οποία έρχονται σε επαφή μαζί τους με οποιοδήποτε τρόπο» (p.393). Ως κοινωνική υποστήριξη έχει επίσης οριστεί και η ανταλλαγή πόρων ανάμεσα σε δύο ανθρώπους (Barrera, 1986; Cohen & Wills, 1985), η οποία έχει ως στόχο να βελτιώσει την ευημερία ενός εξ αυτών (του αποδέκτη) (Shumaker & Brownell, 1984).

Μέσα στο πλαίσιο αυτό, ο όρος της κοινωνικής στήριξης χρησιμοποιείται επίσης για να αναπαριστήσει τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ δύο ατόμων (που έχουν τη σχέση πομπού – δέκτη), με απώτερο σκοπό την επιτυχή αντιμετώπιση των δύσκολων καταστάσεων που βιώνει ο αποδέκτης (Peirce, Sarason & Sarason, 1990). Παρόμοια είναι και τα ευρήματα του Finfgeld - Connett (2005) σε μια πιο πρόσφατη έρευνα για την κοινωνική στήριξη. Στη συγκεκριμένη έρευνα, η κοινωνική στήριξη αναγνωρίζεται ως μια υποστηρικτική διαπροσωπική διαδικασία, η οποία επικεντρώνεται στην αμοιβαία ανταλλαγή πληροφοριών και οδηγεί στην ενίσχυση της ψυχικής υγείας (Finfgeld - Connett, 2005). Όπως καθίσταται σαφές από τα παραπάνω, για να μπορέσει να προσφερθεί κοινωνική στήριξη, απαραίτητη είναι η ύπαρξη ενός κοινωνικού δικτύου στη ζωή του κάθε ανθρώπου, καθώς χωρίς αυτό δε θα ήταν εφικτή οποιοδήποτε είδους βοήθεια ή υποστήριξη.

Με άλλα λόγια, για τη λήψη της κοινωνικής στήριξης απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η χρήση του κοινωνικού δικτύου ενός ατόμου, σε συνδυασμό με ένα κλίμα που ευνοεί την παροχή και την ανταλλαγή αυτής (Finfgeld - Connett, 2005). Κοινωνικό δίκτυο αποτελεί το δίκτυο των κοινωνικών του σχέσεων (οικογένεια, φίλοι, συνάδελφοι, επαγγελματίες υγείας), το οποίο είναι κατά κανόνα διαθέσιμο, για να προσφέρει στήριξη / βοήθεια σε τυχόν προβλήματα που προκύψουν (Kim, Krepes & Shin, 2015). Συγκεκριμένα, το δίκτυο των κοινωνικών του σχέσεων μπορεί να περιλαμβάνει: σύζυγο/σύντροφο, συγγενείς, φίλους, γείτονες, εργοδότες, συναδέλφους, φροντιστές, ομάδες «αυτοβοήθειας» και επαγγελματίες υγείας (House, 1981, όπως αναφέρεται στους Chen, Wong, Yu, Lin, & Cooper, 2003; Tardy, 1985).

Αξίζει, στο σημείο αυτό, να αναφερθεί ότι υπάρχουν ερευνητές, οι οποίοι χρησιμοποιούν με σαφήνεια τον όρο «κοινωνικό δίκτυο» στον ορισμό τους για την κοινωνική στήριξη, καθιστώντας, με αυτόν τον τρόπο, τους δύο όρους άρρηκτα συνδεδεμένους. Λόγου χάρη κατά τους Taylor, Welch, Kim & Sherman (2007), κοινωνική στήριξη ορίζεται η παροχή βοήθειας, συμβουλών, πρακτικής και συναισθηματικής υποστήριξης από το κοινωνικό δίκτυο, αναφορικά με διάφορα στρεσογόνα γεγονότα της ζωής. Σε άλλη έρευνα, η κοινωνική στήριξη έχει οριστεί αναφορικά με τη διαθεσιμότητα των ανθρώπων που ένα άτομο εμπιστεύεται, οι οποίοι τον κάνουν να αισθάνεται ότι τον νοιάζονται και τον εκτιμούν και μπορεί να βασιστεί σε αυτούς (McDowell & Newell, 1996).

Σε μία ακόμη προσπάθεια προσδιορισμού του όρου διατυπώνεται επίσης ότι η κοινωνική υποστήριξη είναι η βοήθεια που παρέχεται (σε άλλους) από ορισμένα άτομα ή κάποιες ομάδες ατόμων (Birch, 1998). Η βοήθεια αυτή, κατά τον ερευνητή, μπορεί να περιλαμβάνει είτε παροχή χρημάτων, εξοπλισμού ή χρήσιμων πληροφοριών, είτε μπορεί να εκδηλώνεται μέσω της ακρόασης ενός προβλήματος του άλλου, μέσω της αξιολόγησης μιας συμπεριφοράς ή μιας κατάστασης ή μέσω της ενθάρρυνσης σε μία δύσκολη στιγμή (Birch, 1998).

1.2. Διακρίσεις κοινωνικής στήριξης

Κατά την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, διακρίνονται πολλές διαφορετικές κατηγοριοποιήσεις για την έννοια της κοινωνικής στήριξης. Ένας από τους διαχωρισμούς που έχει γίνει κατά καιρούς, διακρίνει την κοινωνική στήριξη σε πέντε βασικές κατηγορίες: 1) τη γνωστική καθοδήγηση, δηλαδή την παροχή πληροφόρησης και συμβουλών από το κοινωνικό δίκτυο, 2) τη συναισθηματική στήριξη, δηλαδή τη στήριξη που προάγει το αίσθημα της αγάπης, της φροντίδας και της κατανόησης, 3) την κοινωνικοποίηση, δηλαδή το αίσθημα της επικοινωνίας και της κοινωνικής ένταξης σε ένα δίκτυο, 4) την πρακτική βοήθεια, δηλαδή την παροχή φυσικής, απτής βοήθειας σε διάφορα θέματα, και τέλος 5) τη διαθεσιμότητα ενός ατόμου που μπορεί κάποιος να εμπιστευτεί οποιαδήποτε στιγμή (Fiore, Becker, & Coppel, 1983). Παράλληλα, πέντε κατηγορίες κοινωνικής στήριξης παρουσιάζονται και στην έρευνα του Unden που πραγματοποιήθηκε το 1996. Ο συγκεκριμένος ερευνητής, χωρίζει την κοινωνική στήριξη σε: 1) στήριξη σχετικά με την αξιολόγηση του ατόμου, 2) παροχή του αισθήματος του ανήκειν σε ένα σύνολο, 3) πρακτική υποστήριξη, 4) συναισθηματική υποστήριξη, και 5) παροχή μιας υποστηρικτικής ατμόσφαιρας (Unden, 1996).

Παράλληλα, σε άλλες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, ο όρος της κοινωνικής στήριξης διαχωρίζεται και σε τέσσερις βασικές κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, η κοινωνική στήριξη έχει επίσης διακριθεί σε: 1) συναισθηματική υποστήριξη, δηλαδή τη στήριξη που φανερώνεται μέσα από εκδηλώσεις φροντίδας, εκτίμησης, συμπάθειας, είτε μέσα από την εμπιστοσύνη ή την ακρόαση των προβλημάτων του άλλου, 2) πληροφοριακή υποστήριξη, δηλαδή τη στήριξη που εκδηλώνεται μέσα από την παροχή ενημέρωσης και συμβουλών σε κάποιον άλλον, 3) πρακτική υποστήριξη, δηλαδή την υποστήριξη που εκφράζεται μέσα από

την παροχή ενός αντικειμένου ή μέσω απτής βοήθειας (για παράδειγμα: χρήματα, βοήθεια στην κίνηση, στην εργασία κ.α.), και τέλος σε 4) αξιολογική υποστήριξη, δηλαδή την υποστήριξη που εκφράζεται μέσα από την παροχή επιβεβαίωσης ή ανατροφοδότησης σχετικά με την προσωπική απόδοση του άλλου (Birch, 1998; House, 1981, όπως αναφέρεται στους Albrecht & Adelman, 1984).

Εντούτοις, σε ορισμένες έρευνες ο διαχωρισμός της κοινωνικής στήριξης γίνεται σε μόνο τρεις κατηγορίες (Barrera, 1986; Chang & Schaller, 2000; Cohen & Wills, 1985; Rook, 1987). Μία από αυτές τις έρευνες, διαχωρίζει την έννοια σε: 1) συναισθηματική στήριξη, η οποία αφορά την έκφραση ενδιαφέροντος και το αίσθημα της αποδοχής από ένα άτομο, παρά τις όποιες δυσκολίες ή τα προσωπικά λάθη, 2) πληροφοριακή στήριξη, η οποία αφορά την παροχή πληροφόρησης ως προς την κατανόηση και την αντιμετώπιση των προβληματικών καταστάσεων, και σε 3) πρακτική στήριξη, η οποία αφορά την προσφορά οικονομικής ενίσχυσης, υλικών πόρων και απολαβών (Cohen & Wills, 1985). Με όμοιο τρόπο διαχωρίζουν τον όρο και οι Chang & Schaller (2000). Συγκεκριμένα, διακρίνουν την κοινωνική στήριξη σε: 1) συναισθηματική στήριξη, ήτοι δημιουργία ενός αισθήματος αποδοχής, σεβασμού και ενσυναίσθησης από ανθρώπους που εμπιστεύεται κάποιος, 2) πληροφοριακή στήριξη, ήτοι η παροχή βοηθητικών πληροφοριών ή συμβουλών, και σε 3) πρακτική υποστήριξη, ήτοι η παροχή απτής ή/και υλικής βοήθειας αναφορικά με τις καθημερινές δραστηριότητες ενός ατόμου (Chang & Schaller, 2000).

Επιπλέον, τρεις κατηγορίες κοινωνικής στήριξης διακρίνονται και από άλλους ερευνητές (Barrera, 1986; Rook, 1987). Ειδικότερα, ο Rook (1987), διαχωρίζει την έννοια σε: 1) συντροφικότητα, η οποία σχετίζεται με τα άτομα του κοντινού περιβάλλοντος ενός ατόμου που έρχεται σε συχνή επαφή και αλληλεπίδραση, 2) συναισθηματική στήριξη, η οποία σχετίζεται με τα άτομα που συναναστρέφεται κάποιος και εμπιστεύεται τα προσωπικά του θέματα, και τέλος σε 3) πρακτική στήριξη, η οποία έχει σχέση με τα άτομα που προσφέρουν πρακτική βοήθεια ή οικονομική στήριξη σε κάποιον. Ένας ακόμη διαχωρισμός, σε τρεις κατηγορίες στήριξης, διακρίνει την έννοια ως εξής: 1) κοινωνική σύνδεση/ενσωμάτωση, δηλαδή οι σχέσεις που έχουν τα άτομα με κάποια σημαντικά μέλη του κοινωνικού τους περιβάλλοντος, 2) προσδοκώμενη κοινωνική στήριξη, δηλαδή το πως ένα άτομο αντιλαμβάνεται τη διαθεσιμότητα και την επάρκεια της στήριξης - βοήθειας που

του προσφέρεται, κάθε φορά που τη χρειάζεται, και 3) ληφθείσα κοινωνική στήριξη, δηλαδή η στήριξη που λαμβάνει ένα άτομο μέσα από τη βοήθεια που του παρέχεται από τους άλλους (Barrera, 1986).

Αδιαμφισβήτητα, κοινό χαρακτηριστικό όλων των κατηγοριοποιήσεων που αναφέρθηκαν παραπάνω για την κοινωνική στήριξη, φαίνεται να είναι ο διαχωρισμός της σε πρακτική και συναισθηματική υποστήριξη (Brough & Pears, 2004; Kahn & Antonucci, 1980; Kef, 1997). Πιο αναλυτικά, η πρακτική στήριξη (practical support) έχει σχέση με την παροχή πληροφοριακής και υλικής στήριξης (Brough & Pears, 2004; Chang & Schaller, 2000; Cohen & Wills, 1985), καθώς και την απτή βοήθεια στις καθημερινές δραστηριότητες ενός ατόμου (Birch, 1998; Kahn & Antonucci, 1980), όπως για παράδειγμα βοήθεια σε σούπερ μάρκετ, μαγείρεμα, καθαριότητες, πληρωμή λογαριασμών κ.α. (Berkman & Krishna 2014, όπως αναφέρεται στους Baiden, Dunnen & Fallon, 2017). Παράλληλα, πρακτική στήριξη μπορεί να θεωρηθεί και η στήριξη - βοήθεια που αφορά τη μετακίνηση – μεταφορά ενός ατόμου (Birch, 1998), καθώς και την ενημέρωσή του σε διάφορα ζητήματα (Kef, 1997). Όσον αφορά τη συναισθηματική στήριξη (emotional support), αυτή εκδηλώνεται μέσα από εκφράσεις ενδιαφέροντος, φροντίδας, αγάπης, αποδοχής (Brough & Pears, 2004; Sarason, et al., 1987) και ενθάρρυνσης κατά τη διάρκεια δύσκολων προσωπικών καταστάσεων (Cimarolli & Boerner, 2005). Συγχρόνως, η συναισθηματική στήριξη καλλιεργείται μέσα από την δημιουργία ενός αισθήματος αποδοχής, εκτίμησης και ενσυναίσθησης από ανθρώπους που εμπιστεύεται κάποιος (Chang & Scaller, 2000). Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι ο συγκεκριμένος διαχωρισμός της κοινωνικής στήριξης, σε πρακτική και συναισθηματική, έχει χρησιμοποιηθεί και στην παρούσα διπλωματική εργασία.

Μία περαιτέρω και εξίσου σημαντική κατηγοριοποίηση της κοινωνικής στήριξης είναι σε ληφθείσα και προσδοκώμενη (Barrera, 1986; Brough & Pears, 2004; Kef, 1997; Vangelisti, 2009). Ειδικότερα, η ληφθείσα κοινωνική στήριξη (received social support) είναι η υποστήριξη που ένα άτομο λαμβάνει ή έχει λάβει στο παρελθόν από κάποιο άλλο άτομο ή από μία ομάδα ατόμων (Kef, 1997; Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009; Pierce et al., 1990) και η υποστήριξη αυτή είναι εξαιρετικά βοηθητική ή προορίζεται να είναι βοηθητική (Sarason, Sarason & Pierce, 1990). Με άλλα λόγια, η ληφθείσα κοινωνική υποστήριξη σχετίζεται άμεσα με τις υποστηρικτικές συμπεριφορές που προσφέρονται σε ένα άτομο από

το στενό κοινωνικό του δίκτυο (Haber, Cohen, Lucas, & Baltes, 2007; Pierce et al., 1990). Από την άλλη πλευρά, η προσδοκώμενη κοινωνική στήριξη (perceived social support) είναι η υποστήριξη που ένα άτομο προσδοκά ότι θα λάβει από το κοινωνικό του δίκτυο σε μία μελλοντική έκτακτη περίπτωση (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Με άλλα λόγια, η προσδοκώμενη στήριξη σχετίζεται με την πεποίθηση του κάθε ατόμου ότι οποιαδήποτε βοήθεια χρειαστεί κάποια συγκεκριμένη στιγμή, θα είναι διαθέσιμη (Sarason, et al., 1987). Εάν, για παράδειγμα, ένα άτομο χάσει τη δουλειά του, η υποστήριξη που προσδοκά ότι θα λάβει από του συναδέλφους του, ονομάζεται προσδοκώμενη στήριξη (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009). Συνεπώς, αυτού του είδους η κοινωνική υποστήριξη μπορεί να επηρεαστεί τόσο από τη διαθεσιμότητα του κοινωνικού δικτύου ενός ατόμου, όσο και από τις υποκειμενικές του αξιολογήσεις για τη στήριξη που δέχεται (Pierce et al., 1990). Αξίζει να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι η ληφθείσα κοινωνική στήριξη αποτελεί το επόμενο βήμα της προσδοκώμενης στήριξης και ουσιαστικά θεωρείται η υλοποίησή της (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009).

Είναι εξαιρετικά σημαντικό να αναφερθεί ότι όλες οι μορφές κοινωνικής στήριξης που αναφέρθηκαν παραπάνω, είναι δυνατόν να λάβουν όχι μόνο θετική, αλλά και αρνητική όψη (Papadopoulos, Papakonstantinou, Koutsoklenis, Koustriava & Kouderi 2014). Συγκεκριμένα, η κοινωνική στήριξη που προσφέρει κάποιος, στη θετική της εκδοχή, περιλαμβάνει μορφές που έχουν ως στόχο να ωφελήσουν κάποιον και συνήθως είναι αποδεκτές από τους άλλους (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009; Rook, 2001). Ωστόσο, η στήριξη στην αρνητική της εκδοχή, περιλαμβάνει μορφές που προσφέρονται με ακατάλληλο και απρόθυμο, πολλές φορές, τρόπο και συνήθως δε γίνονται αποδεκτές από τους άλλους (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009; Sarason et al., 1987). Ορισμένες από τις μορφές αρνητικής κοινωνικής στήριξης είναι η εχθρική και επικριτική συμπεριφορά, η έλλειψη υπομονής και ανοχής, η υποτίμηση των ικανοτήτων ενός ατόμου (Cimarolli & Boerner, 2005), η έλλειψη ευαισθησίας, ή η παρεμβατικότητα (Chang & Schaller, 2000). Αρνητική μορφή κοινωνικής στήριξης μπορεί επίσης να θεωρηθεί και η υπερπροστατευτική συμπεριφορά ενός ανθρώπου, η οποία, όταν ξεφεύγει από τα όρια της θετικής βοήθειας, παίρνει αρνητική όψη (Braithwaite & Eckstein, 2003; Cimarolli & Boerner, 2005; Mortier et al., 2011).

1.3. Εργασιακή κοινωνική στήριξη

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, κοινωνικό δίκτυο ενός ατόμου αποτελεί το δίκτυο των κοινωνικών του σχέσεων, το οποίο του προσφέρει στήριξη - βοήθεια σε τυχόν προβλήματα που προκύπτουν στην καθημερινή του ζωή (Kim, Kreps & Shin, 2015). Ωστόσο, κοινωνικό δίκτυο και συγχρόνως πηγή υποστήριξης ενός ατόμου, δεν αποτελεί μόνο η οικογένεια, οι φίλοι ή οι επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, αλλά και το εργασιακό του περιβάλλον (Brough & Pears, 2004; Harris et al., 2007). Η υποστήριξη στο χώρο εργασίας προέρχεται κατά κύριο λόγο από τους επόπτες, τους προϊστάμενους - εργοδότες και τους συναδέλφους (Beehr, King, & King, 1990; Dunseath et al. 1995; Geller & Hobfoll, 1994; Kossek et al., 2011; Lysaght & Larmour - Trode, 2008). Οι περισσότεροι άνθρωποι λαμβάνουν κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας τους, η οποία κάποιες φορές μπορεί να θεωρηθεί επαρκής από αυτούς, ενώ κάποιες φορές ανεπαρκής (Unden, 1996).

Η έννοια, λοιπόν, της εργασιακής κοινωνικής στήριξης, με την οποία θα ασχοληθεί εκτενώς η παρούσα έρευνα, αποτελεί μία σημαντική υποκατηγορία της κοινωνικής στήριξης (Karasek & Theorell, 1990, όπως αναφέρεται στους Παπακωνσταντίνου & Παπαδόπουλος, 2009) και ορίζεται ως «οι ενέργειες των άλλων στο χώρο εργασίας που είτε είναι ωφέλιμες, είτε επρόκειτο να αποδειχθούν ωφέλιμες» (Deelstra, Peeters, Schaufeli, Stroebe, Zijlstra, & van Doornen 2003, p. 324). Η εργασιακή κοινωνική στήριξη δηλαδή, αναφέρεται στη βοήθεια - ενίσχυση που παρέχεται από τους συναδέλφους ή τους εργοδότες στο χώρο εργασίας (Hill, Bahniuk, Dobos, & Rouner, 1989) και έχει σχέση με ένα είδος διαπροσωπικών συμπεριφορών μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες είναι δυνατόν να συνεισφέρουν όχι μόνο στη βελτίωση της ψυχολογίας ή της συμπεριφοράς τους (Harris et al., 2007), αλλά και στη βελτίωση της ικανοποίησής τους από την εργασία (Brough & Pears, 2004).

Όλα τα μέλη ενός εργασιακού περιβάλλοντος δηλαδή (προϊστάμενοι και υφιστάμενοι), έχουν τη δυνατότητα να επικοινωνήσουν μεταξύ τους για την εργασιακή τους κατάσταση, είτε αυτή αντιστοιχεί σε θετικά, είτε σε αρνητικά συναισθήματα (Beehr, 1985). Ακόμη και σε περιπτώσεις δυσμενών και αγχωτικών καταστάσεων, έχουν τη δυνατότητα να μιλήσουν, παραδείγματος χάρη, για το πόσο άσχημα ή πειστικά είναι τα πράγματα στη δουλειά ή αντίθετα όταν οι καταστάσεις είναι καλές, μπορούν να μιλήσουν για το πόσο

ευνοϊκά πηγαινούν τα πράγματα (Beehr et al., 1990). Ωστόσο, εκτός από τις συζητήσεις (θετικές ή αρνητικές) που σχετίζονται με την εργασία, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες - προϊστάμενοι θα μπορούσαν να συνομιλήσουν ακόμα και για γεγονότα που δεν έχουν καμία σχέση με την εργασία (ίσως και ως μορφή «απόδρασης» από την εργασία) (Beehr et al., 1990). Παράλληλα, σύμφωνα με τους Albrecht & Adelman (1984), σημαντικό μέρος της υποστήριξης μπορεί να προσφερθεί από άτομα που μοιράζονται ένα κοινό πλαίσιο με το άτομο που έχει ανάγκη, όπως είναι το εργασιακό πλαίσιο. Αξίζει να αναφερθεί ότι στην έρευνα των Holland & Collins (2020), φανερώθηκε ότι οι συμμετέχοντες - εργαζόμενοι ήταν πιο πρόθυμοι να προσφέρουν υποστήριξη είτε σε συναδέλφους, με τους οποίους έχουν ήδη ισχυρές φιλίες, είτε όταν αντιλαμβάνονταν ότι η στήριξη που θα προσφέρουν, θα τους επιστραφεί.

Με βάση το περιεχόμενό της, η στήριξη στο χώρο εργασίας, μπορεί να διαχωριστεί ως εξής: 1) βοήθεια/υποστήριξη που αφορά την κατανομή των εργασιακών καθηκόντων, καθώς και ανταλλαγή ιδεών, 2) συμβουλευτική και καθοδήγηση από άτομα με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία, 3) διδασκαλία των οργανωτικών/επαγγελματικών κανόνων και στόχων, και 4) παροχή συναισθηματικής υποστήριξης, μέσω της καλλιέργειας εμπιστοσύνης, της συζήτησης προσωπικών προβλημάτων και της δημιουργίας φιλικών σχέσεων (Hill et al., 1989). Παρόμοιες απόψεις για την εργασιακή στήριξη παραθέτουν και άλλοι ερευνητές στις έρευνές τους (Brough & Pears, 2004; Deelstra et al., 2003). Σύμφωνα με τους παραπάνω ερευνητές, εργασιακή κοινωνική στήριξη μπορεί να θεωρηθεί 1) η βοήθεια και η συνεργασία για την επίλυση τυχόν εργασιακών προβλημάτων 2) η ανταλλαγή ιδεών, 3) η παροχή εργασιακών συμβουλών από συναδέλφους, επόπτες και διευθυντές (δηλαδή από τις πηγές κοινωνικής υποστήριξης) (Brough & Pears, 2004), 4) η ενημέρωση που αφορά τα εργασιακά καθήκοντα, καθώς επίσης, και 5) η συναισθηματική στήριξη που αφορά τυχόν εργασιακά ή προσωπικά προβλήματα (Deelstra et al., 2003). Σε άλλες ερευνητικές προσπάθειες, περιγράφονται δύο τύποι υποστήριξης στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, διακρίνονται σε: 1) οργανωτική υποστήριξη, δηλαδή η εισοδηματική στήριξη ενός εργαζομένου, οι παροχές που του προσφέρουν και η ανάγκη αναγνώρισης της συνεισφοράς του στην εργασία, και 2) κοινωνική υποστήριξη, δηλαδή οι σχέσεις του εργαζομένου με τους επόπτες, τους συναδέλφους και άλλα σημαντικά πρόσωπα που υπάρχουν στη ζωή του (Cohen & Wills, 1985; Eisenberger, Huntington, Hutchenson & Sowa, 1986).

1.4. Θετικός αντίκτυπος κοινωνικής στήριξης

Όλες οι παραπάνω μορφές στήριξης, στη θετική τους μορφή, γίνονται, κατά κύριο λόγο, αποδεκτές από τους ανθρώπους, καθώς επηρεάζουν θετικά την υγεία (Birch, 1998; Eagle et al., 2018; House et al., 1988), την ευημερία (Braithwaite & Eckstein, 2003; Chen & Feeley, 2014; Cimarolli & Wang, 2006), την ικανοποίησή τους από τη ζωή (Reinhardt, 2001), αλλά και την ποιότητα αυτής (Lippold & Burns, 2009), δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο πολλαπλά οφέλη. Πολλές από τις έρευνες που ασχολήθηκαν με την κοινωνική στήριξη, αναφέρθηκαν, μεταξύ άλλων, και στο θετικό αντίκτυπο που αυτή επιφέρει στη ζωή των ανθρώπων. Όπως γίνεται πρόδηλο, μέσα από την επιλεγθείσα βιβλιογραφία, ο ρόλος που διαδραματίζει η κοινωνική στήριξη στη ζωή των ανθρώπων είναι εξαιρετικά σημαντικός και ευεργετικός σε πολλούς τομείς της ζωής τους (Braithwaite & Eckstein, 2003; Cimarolli & Boerner, 2005; Cohen & Wills, 1985; Eagle et al., 2018; Navalany et al., 2015; Παπαδόπουλος και συν., 2010).

Πιο αναλυτικά, ένα από τα αναρίθμητα οφέλη που μπορεί να επιφέρει η θετική κοινωνική στήριξη είναι η προσωπική ανάπτυξη των ατόμων (Sarason et al., 1983). Οι άνθρωποι που λαμβάνουν υψηλή κοινωνική στήριξη, βιώνουν περισσότερες θετικές καταστάσεις στη ζωή τους, έχουν υψηλότερη αυτοεκτίμηση και βλέπουν τη ζωή τους με μια πιο αισιόδοξη ματιά, απ' ό,τι οι άνθρωποι με χαμηλή κοινωνική υποστήριξη (Sarason et al., 1983). Παράλληλα, η ανάπτυξη της κοινωνικής στήριξης που επιτυγχάνεται μέσα από την αλληλεπίδραση των ατόμων με άλλους, συμβάλλει στην ανάπτυξη του αισθήματος της αποδοχής και της αυτό-αποτελεσματικότητας, στη βελτίωση της θετικής αυτοεικόνας τους και στη μείωση των επίπεδων ανησυχίας και ανασφάλειας που νιώθουν (Sarason, Pierce & Sarason, 1990).

Είναι επίσης εμφανές από τις παλαιότερες κιόλας έρευνες ότι η κοινωνική υποστήριξη, εκτός των άλλων θετικών επιδράσεών της, είναι δυνατόν να συμβάλει αισθητά και στη βελτίωση της υγείας των ανθρώπων (House et al., 1988; Piferi & Lawler, 2006). Κάτι τέτοιο, μπορεί να καταστεί εφικτό μέσα από την παροχή περισσότερων οικονομικών πόρων, την προώθηση ενός υγιούς τρόπου ζωής (ξεκούραση, φροντίδα, διατροφή, άσκηση) και τη μείωση των συντελεστών επικινδυνότητας, όπως είναι το κάπνισμα, το αλκοόλ και τα ναρκωτικά (House et al., 1988). Αντίστοιχα, η έρευνα των Piferi & Lawler (2006), φανέρωσε

ότι η παροχή της θετικής κοινωνικής στήριξης, μπορεί να συντελέσει τόσο στη μείωση των συμπτωμάτων ασθένειας, όσο και στη μείωση της αρτηριακής πίεσης. Αξίζει να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη έρευνα, αυτοί οι συμμετέχοντες που είχαν αναφέρει ότι παρείχαν κοινωνική υποστήριξη σε άλλους, ήταν κι αυτοί που ανέφεραν ότι λαμβάνουν περισσότερη κοινωνική υποστήριξη (Piferi & Lawler, 2006). Συγχρόνως, οι συγκεκριμένοι συμμετέχοντες βίωναν περισσότερο τα αισθήματα αυτό-αποτελεσματικότητας και θετικής αυτοεκτίμησης και λιγότερο τα αισθήματα κατάθλιψης και άγχους, απ' ό,τι οι συμμετέχοντες που δεν είχαν τη διάθεση να παρέχουν κοινωνική στήριξη σε άλλους (Piferi & Lawler, 2006).

Παρόμοια ευρήματα που αφορούν τη συμβολή της κοινωνικής στήριξης στην υγεία και την ευεξία των ατόμων, παρατηρούνται σε μία ακόμη έρευνα (Westaway, Seager, Rheeder & Van Zyl, 2005). Η έρευνα αυτή, η οποία συγκεκριμένα αφορούσε διαβητικούς ασθενείς, διαπίστωσε ότι η πρακτική υποστήριξη σχετίζεται άμεσα με την ευημερία αυτών των ανθρώπων, ενώ η συναισθηματική στήριξη αποτελεί καθοριστικό παράγοντα και για την υγεία και την ευημερία τους (Westaway et al., 2005). Παράλληλα, παρατηρήθηκε ότι τα άτομα με τα χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής στήριξης είχαν χειρότερη υγεία και ευεξία, από τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα υποστήριξης, γεγονός που αποδεικνύει τη μεγάλη σημασία της κοινωνικής στήριξης για την υγεία και την ευημερία των ανθρώπων (Westaway et al., 2005).

Επιπλέον, εκτός από σημαντικό παράγοντα προστασίας της υγείας, η κοινωνική υποστήριξη στη θετική της μορφή, μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να αποκτήσουν υγιείς σχέσεις και να τους κάνει να αισθάνονται καλύτερα με τον εαυτό τους και τη ζωή τους (Birch, 1998). Η έρευνα δείχνει ότι η θετική κοινωνική στήριξη, είναι δυνατόν να συμβάλει σημαντικά, τόσο στη διατήρηση, όσο και στην προώθηση της καλής υγείας ενός ατόμου (Birch, 1998). Παρομοίως, και σε άλλες έρευνες που πραγματοποιήθηκαν κατά καιρούς, επιβεβαιώνεται ότι η κοινωνική στήριξη, μπορεί να αυξήσει ακόμα και την ψυχολογική ευημερία των ανθρώπων (Kef, 2002; Kef & Dekovic, 2004). Συγκεκριμένα, στις έρευνες των Kef (2002) και Kef & Dekovic (2004), οι οποίες αφορούσαν άτομα με οπτική αναπηρία, εξακριβώθηκε ότι η κοινωνική στήριξη συνδέεται άμεσα με την ψυχολογική ευημερία (Kef, 2002; Kef & Dekovic, 2004), την υψηλή αυτοεκτίμηση και το μειωμένο αίσθημα μοναξιάς (Kef, 2002).

Η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης ως θετική επίδραση της κοινωνικής στήριξης αναφέρεται και στην έρευνα των Navalany et al. (2015). Με απώτερο σκοπό τη μελέτη του ευεργετικού ρόλου της κοινωνικής στήριξης (συγκεκριμένα από την οικογένεια) στην αυτοεκτίμηση ορισμένων ατόμων με δυσλεξία, διαπιστώθηκε ότι μέσα από τη στήριξη που λάμβαναν, αισθάνονταν λιγότερο στιγματισμένοι και περισσότερο ικανοποιημένοι από τη ζωή τους, κάτι που ενίσχυε σημαντικά τη θετική τους αυτοεκτίμηση (Navalany et al., 2015). Συγχρόνως, στην περίπτωση αυτών των ατόμων, η κοινωνική στήριξη που δέχονταν, βοήθησε άμεσα στη μείωση του φόβου, της ανησυχίας και της ντροπής που ένιωθαν, σχετικά με την αποκάλυψη της δυσλεξίας στους άλλους (Navalany et al., 2015).

Ο σπουδαίος ρόλος που διαδραματίζει η κοινωνική στήριξη στα άτομα με αναπηρία διαφαίνεται και στην έρευνα της Pratiwi (2013), η οποία μελέτησε το ρόλο που διαδραματίζει στην προσαρμογή αυτών των ατόμων στο πανεπιστήμιο. Πιο αναλυτικά, η εν λόγω έρευνα, μελετώντας την κοινωνική στήριξη που προσφέρεται συγκεκριμένα από την οικογένεια, διαπίστωσε ότι η παροχή συναισθηματικής, πληροφοριακής και πρακτικής υποστήριξης και συγχρόνως η παροχή επιβράβευσης και καθοδήγησης, βοηθούσε σημαντικά τους νέους με αναπηρία να προσαρμοστούν στο πανεπιστημιακό περιβάλλον, ενίσχυε την αυτοεκτίμησή τους, ενώ επίσης τους ενθάρρυνε να διατηρήσουν υγιείς σχέσεις με τους φίλους τους (Pratiwi, 2013).

Παράλληλα, η μελέτη των Chen & Feeley (2014), η οποία πραγματοποιήθηκε σε ενήλικες μεγάλης ηλικίας, υποστήριξε ότι τα υψηλά επίπεδα κοινωνικής στήριξης, σε συνδυασμό με τα χαμηλά επίπεδα πίεσης από το κοινωνικό δίκτυο του ατόμου, σχετίζονται άμεσα με τη μείωση των αισθημάτων μοναξιάς και τη βελτίωση τόσο της ευημερίας, όσο και της ευεξίας. Εντούτοις, μέσα από τη μελέτη της βιβλιογραφίας φαίνεται ότι η θετική κοινωνική στήριξη, μπορεί να λειτουργεί ευεργετικά και σε παιδιά - εφήβους με αναπηρία. Συγκεκριμένα, στην έρευνα των Mortier et al. (2011), όπου συμμετείχαν παιδιά και έφηβοι με αναπηρία, διαπιστώθηκε ότι η θετική στήριξη που λαμβάναν από συμμαθητές ή από ενηλίκους, τα βοηθά να συμμετέχουν πιο ενεργά στις σχολικές δραστηριότητες, ενώ φαίνεται ότι κάνει τη ζωή τους πιο εύκολη. Συγχρόνως, φανερώθηκε ότι η θετική στήριξη που δέχονταν οι έφηβοι είχε ως αποτέλεσμα την ενεργή συμμετοχή τους στις δραστηριότητες και στο ρυθμό της σχολικής τάξης, την καλύτερη κατανόηση του εκπαιδευτικού περιεχομένου,

καθώς και τη συμμετοχή τους σε δραστηριότητες παιχνιδιού ή φυσικής αγωγής (Mortier et al., 2011).

Σε μία μεταγενέστερη έρευνα, αυτή των Eagle et al. (2018), η οποία είχε ως σκοπό τη διερεύνηση της σχέσης της κοινωνικής στήριξης (ληφθείσας - προσδοκώμενης) με τα συμπτώματα κατάθλιψης, διαπιστώθηκε ότι η παροχή κοινωνικής υποστήριξης, έπαιξε καταλυτικό ρόλο στη μείωση των συμπτωμάτων κατάθλιψης του δείγματος, γεγονός που φανερώνει άλλη μία ευεργετική δράση της κοινωνικής στήριξης. Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση, περισσότερο η προσδοκώμενη υποστήριξη και λιγότερο η ληφθείσα, σχετιζόταν με τα χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης (Eagle et al., 2018). Επιπλέον, η κοινωνική στήριξη μπορεί να επιτελέσει έναν προστατευτικό και ρυθμιστικό ρόλο ενάντια στην εσωτερικευση των προβλημάτων των ατόμων που είναι θύματα εκφοβισμού (Davidson & Demaray, 2007). Παρόλο που οι συμμετέχοντες/ουσες της συγκεκριμένης έρευνας αναφέρουν δυσκολίες ψυχικής υγείας, όπως άγχος, κατάθλιψη, κακή σχολική προσαρμογή και κοινωνική ικανότητα, φανερώθηκε ότι η υποστήριξη από τους δασκάλους, τους συμμαθητές, το σχολείο και τους γονείς, μπορεί να αμβλύνει τη σχέση μεταξύ της θυματοποίησης και του εσωτερικευμένου πόνου, ο οποίος προκαλείται από τον εκφοβισμό (Davidson & Demaray, 2007).

Η κοινωνική υποστήριξη, λοιπόν, μπορεί να λειτουργήσει ευεργετικά σε διάφορες περιστάσεις της ζωής ενός ανθρώπου και συγχρόνως να μειώσει δραματικά τις κρίσεις άγχους που τον διακατέχουν, δημιουργώντας ένα τείχος προστασίας στην υγεία του (Cohen & Wills, 1985; Thoits, 2010). Όπως φανερώνεται από τη βιβλιογραφία, όταν τα άτομα λαμβάνουν υψηλά επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης (σε συνδυασμό με υψηλά επίπεδα ελέγχου και αυτοεκτίμησης), οι δυνατότητές τους να αντιμετωπίζουν τις αγχωτικές απαιτήσεις, αυξάνονται ραγδαία, μειώνοντας με αυτόν τον τρόπο, τις αρνητικές συνέπειες που προκαλεί το άγχος (όπως για παράδειγμα τα καταθλιπτικά συμπτώματα) στην υγεία και την ευεξία (Thoits, 2010). Ομοίως, έχει υποστηριχθεί και σε παλαιότερες έρευνες ότι σε περιόδους υψηλών επιπέδων άγχους, η προσφορά της κοινωνικής στήριξης είναι δυνατόν να αποδυναμώσει σημαντικά τις αρνητικές επιδράσεις του (Cohen & Wills, 1985). Στην παραπάνω έρευνα, η κοινωνική στήριξη σχετίζεται άμεσα με το αίσθημα ευημερίας και ελέγχου των καταστάσεων που βιώνουν τα άτομα και ταυτόχρονα με την ενίσχυση της

αυτοεκτίμησή τους (Cohen & Wills, 1985). Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι η κοινωνική στήριξη μειώνει τις αρνητικές συνέπειες του άγχους των ατόμων, όχι μόνο αλλάζοντας την πεποίθησή τους για τους στρεσογόνους παράγοντες, αλλά και ενισχύοντας τις ικανότητες αντιμετώπισης αυτών των παραγόντων (Dunseath et al., 1995).

Κατά καιρούς, ωστόσο, έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες, οι οποίες αφορούν συγκεκριμένα τα άτομα με κινητική αναπηρία. Και σε αυτήν την περίπτωση, η κοινωνική στήριξη έχει αποδειχθεί εξίσου ενισχυτική και τα ευεργετικά της αποτελέσματα είναι έκδηλα. Ειδικότερα, στην έρευνα των Wilson et al. (2006), η οποία αφορούσε αποκλειστικά άτομα με κινητική αναπηρία, γίνεται πρόδηλο ότι η κοινωνική στήριξη μπορεί να επηρεάσει θετικά την ψυχολογική κατάσταση αυτών των ατόμων. Χρησιμοποιώντας νέο ηλικιακό δείγμα (8 - 20 ετών), η συγκεκριμένη έρευνα θέλησε να διερευνήσει τη σχέση της κοινωνικής στήριξης, της ψυχολογικής προσαρμογής και της λειτουργικής ικανότητας (Wilson et al., 2006). Τα αποτελέσματά της, φανέρωσαν ότι η κοινωνική στήριξη από την οικογένεια, ενίσχυε την ψυχολογική προσαρμογή των συγκεκριμένων ατόμων, ενώ η στήριξη από τους φίλους, βελτίωνε τη λειτουργική τους ικανότητα (Wilson et al., 2006).

Επιπλέον, η κοινωνική στήριξη φαίνεται να διαδραματίζει έναν εξίσου βοηθητικό ρόλο στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας των ατόμων με κινητική αναπηρία μέσα από την προσαρμογή και την προετοιμασία τους για τις διάφορες προκλήσεις και δυσκολίες της ζωής (King et al., 2006). Όπως διαφαίνεται στην έρευνα των King et al. (2006), στην οποία συμμετείχαν, μεταξύ άλλων, και άτομα με κινητική αναπηρία (ηλικίας 30 - 50 ετών), η ενίσχυση της ανθεκτικότητάς τους επιτυγχάνεται μέσα από την βελτίωση της αυτοεκτίμησης, της αυτό-αποτελεσματικότητας, της αυτοπεποίθησης και της πίστης στον εαυτό τους. Η θετική κοινωνική στήριξη, λοιπόν, είναι δυνατόν να κάνει τα άτομα αυτά να αισθάνονται καλά με τον εαυτό τους, να τους παράσχει εφόδια για την αντιμετώπιση των δύσκολων καταστάσεων της ζωής και να τους κάνει να μην αισθάνονται μόνοι σε αυτές τις δύσκολες περιστάσεις (King et al., 2006).

Η υψηλή κοινωνική στήριξη έχει θετικές επιδράσεις και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με κινητική αναπηρία (Motl et al., 2007). Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνα συμμετείχαν άτομα με σκλήρυνση κατά πλάκας, τα οποία αντιμετώπιζαν κινητικά προβλήματα, διαπιστώθηκε ότι τα υψηλά επίπεδα κοινωνικής στήριξης που δέχονταν (σε

συνδυασμό με υψηλά επίπεδα αυτό-αποτελεσματικότητας στη διαχείρισης της νόσου), είχαν ως αποτέλεσμα τη μείωση των επιπέδων κατάθλιψης, κόπωσης και πόνου, παράγοντες δηλαδή που δεν επιδρούν θετικά στην ποιότητα ζωής των ανθρώπων (Motl et al., 2007). Ομοίως, σε μία πιο πρόσφατη έρευνα, αυτή των Jensen et al. (2014), επιβεβαιώθηκε ότι η παροχή θετικής κοινωνικής στήριξης σε ανθρώπους που αντιμετώπιζαν κινητικά προβλήματα, είχε άμεση σχέση με τη μείωση των επιπέδων κατάθλιψης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους. Η κοινωνική στήριξη έχει επίσης χαρακτηριστεί ως ένας από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες της υγείας των ατόμων με κινητική αναπηρία, καθώς είναι δυνατόν να συνεισφέρει ενεργά στη βελτίωση των ψυχοκοινωνικών συνθηκών και στην ενίσχυση της ευημερίας τους (Forouzan et al., 2013).

Μεγάλο ενδιαφέρον για το θετικό αντίκτυπο της κοινωνικής στήριξης στα άτομα με κινητική αναπηρία παρουσιάζει ακόμη μία έρευνα, η οποία φανερώνει την επιρροή της κοινωνικής στήριξης από την οικογένεια και τους οργανισμούς, στην ικανοποίηση των ατόμων αυτών από την εργασία τους (Perez et al., 2015). Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας έδειξαν ότι οι συμμετέχοντες/ουσες αντιλήφθηκαν υψηλά επίπεδα υποστήριξης και από τις δύο πηγές στήριξης (Perez et al., 2015). Αναλυτικότερα, η παροχή στήριξης από την οικογένεια, πέρα από την ενίσχυση της εργασιακής τους ικανοποίησης, διευκόλυνε το συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, παρέχοντάς τους συναισθηματική υποστήριξη σε στιγμές δυσκολίας στην εργασία και ταυτόχρονα κατάλληλη αναγνώριση των προσπαθειών τους (Perez et al., 2015). Παρομοίως, η υποστήριξη που προσέφεραν οι οργανισμοί εκτιμήθηκε εξίσου θετικά από τους εργαζόμενους με αναπηρία, καθώς μέσω της εξασφάλισης εργασιακών προσαρμογών, της ενίσχυσης της ευημερίας και της συνεισφοράς τους στην επίτευξη των στόχων, αυξάνονταν σημαντικά η ικανοποίησή τους από την εργασία (Perez et al., 2015). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι στη συγκεκριμένη έρευνα, η επίδραση της οικογενειακής στήριξης στην εργασιακή ικανοποίηση, ήταν μικρότερη από την επίδραση της υποστήριξης των οργανισμών (Perez et al., 2015).

Τα πολλαπλά οφέλη της θετικής στήριξης φανερώνονται και στην έρευνα των Braithwaite & Eckstein (2003), όπου οι συμμετέχοντες/ουσες με κινητική αναπηρία (αρθρίτιδα, εγκεφαλική παράλυση, μυϊκή δυστροφία, σκλήρυνση κατά πλάκας κ.α.), αναφέρουν, μεταξύ άλλων, ορισμένα παραδείγματα θετικής πρακτικής κοινωνικής στήριξης

που λαμβάνουν στην καθημερινότητά τους και τους διευκολύνουν στις όποιες δραστηριότητές τους. Η βοήθεια κατά τη μετακίνηση σε σκάλες ή σε χώρους με πολύ κόσμο, η βοήθεια στο άνοιγμα μιας πόρτας ή σε χειρωνακτικές εργασίες, όπως για παράδειγμα στο άνοιγμα ενός μπουκαλιού, η βοήθεια στην εύρεση αντικειμένων που δεν είναι κοντά τους ή βρίσκονται σε ψηλό σημείο, είναι ορισμένα από αυτά τα παραδείγματα κοινωνικής στήριξης, τα οποία βοηθούν τα άτομα με κινητική αναπηρία να εκτελέσουν καλύτερα και ευκολότερα τις καθημερινές τους δραστηριότητες (Braithwaite & Eckstein, 2003).

1.5. Αρνητικός αντίκτυπος κοινωνικής στήριξης

Εντούτοις, πέρα από το θετικό αντίκτυπο της κοινωνικής στήριξης, σε αρκετές έρευνες έχει επίσης διαπιστωθεί, μεταξύ άλλων, και ο αρνητικός αντίκτυπος που μπορεί να επιφέρει στη ζωή των ανθρώπων η απουσία ή η έλλειψη της κοινωνικής υποστήριξης. Στην αρνητική, δηλαδή, εκδοχή της, η κοινωνική στήριξη δε γίνεται συνήθως αποδεκτή από τα άτομα, καθώς είτε προσφέρεται με ακατάλληλο τρόπο (υπερπροστατευτική συμπεριφορά, υποτίμηση των ικανοτήτων, επικριτική διάθεση) (Cimarolli & Boerner, 2005; Mortier et al., 2011; Thompson & Sobolew - Shubin, 1993), είτε πολλές φορές προσφέρεται χωρίς τη θέληση τους ή χωρίς να υπάρχει κάποια αναγκαιότητα (Chang & Schaller, 2000; Papakonstantimou & Papadopoulos, 2009; Sarason et al., 1987). Για όλους τους παραπάνω λόγους, η κοινωνική στήριξη μπορεί να προκαλέσει πολλές αρνητικές συνέπειες στην υγεία και γενικότερα τη ζωή των ανθρώπων (Cimarolli & Boerner, 2005; Nosek, et al., 2003; Reinhardt, 2001).

Μέσα από τη βιβλιογραφία επιβεβαιώνεται ότι η ανεπάρκεια της κοινωνικής στήριξης, είναι δυνατόν να επιφέρει χαμηλά επίπεδα ποιότητας ζωής και ικανοποίησης από αυτή, σε συνδυασμό με έντονα αισθήματα άγχους, κατάθλιψης, χαμηλής αυτοεκτίμησης και χαμηλά επίπεδα αυτοπροσδιορισμού (Reinhardt, 2001). Παράλληλα, η έλλειψη κοινωνικής στήριξης συχνά σχετίζεται με την απογοήτευση και την παραίτηση από τη ζωή, την έλλειψη κινήτρων και αυτοελέγχου (Sarason et al., 1983), τα χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής υγείας και τη μείωση της εργασιακής ικανότητας (Peters, Spanier, Radoschewski, & Bethge, 2018). Αντίστοιχα και στην έρευνα των Cimarolli & Boerner (2005), κάποιοι από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες (οι οποίοι ήταν άτομα με οπτική αναπηρία) που δήλωσαν ότι δε λάμβαναν στήριξη ή λάμβαναν μόνο την αρνητική της μορφή, αντιμετώπιζαν τη ζωή με

απαισιοδοξία, είχαν χαμηλότερου επιπέδου ποιότητα ζωής και δεν ήταν ικανοποιημένοι από αυτή, σε σύγκριση με άλλους συμμετέχοντες/ουσες που βίωναν μόνο θετικής μορφής κοινωνική στήριξη ή το συνδυασμό θετικής και αρνητικής στήριξης από το στενό τους περιβάλλον.

Παράλληλα, η έλλειψη ή η ανεπάρκεια κοινωνικής στήριξης είναι δυνατόν να οδηγήσει ορισμένα άτομα στη δημιουργία κοινωνικού άγχους (Barnett, Maciel, Johnson, & Ciepluch, 2021; Cohen & Wills, 1985). Για την ακρίβεια, όσο η κοινωνική στήριξη και οι κοινωνικοί πόροι, που προσδοκούν ότι θα είναι διαθέσιμοι σε περιπτώσεις ανάγκης, είναι ελλιπείς, τόσο μεγαλώνει το κοινωνικό άγχος που διακατέχει αυτά τα άτομα (Barnett et al., 2021). Ταυτόχρονα, η απουσία της κοινωνικής στήριξης μπορεί να οδηγήσει σε άσχημες ψυχολογικές καταστάσεις, όπως είναι για παράδειγμα η κατάθλιψη, η επιδείνωση της υγείας ή το άγχος (Cohen & Wills, 1985), ενώ σε συνδυασμό με χαμηλά επίπεδα αυτοδιαχείρισης, μπορεί να συσχετιστεί με την αύξηση των συμπτωμάτων κατάθλιψης (Papadopoulos et al., 2014).

Παρόλο που στην έρευνα των Mortier et al. (2011), όπου έγινε αναφορά παραπάνω, η κοινωνική στήριξη είχε ευεργετικά κατά κύριο λόγο αποτελέσματα για τα παιδιά και τους εφήβους με αναπηρία, ωστόσο φανέρωσε ότι κάποιες φορές η κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν μπορεί να λειτουργήσει αντίστροφα, ιδιαίτερα εάν αυτή υπερβαίνει τα όρια. Σε αυτή την περίπτωση, η υπερβολική υποστήριξη λαμβάνεται ως αρνητική, καθώς λόγω του υπερβολικού ελέγχου των ενηλίκων, ενισχύεται ένα αίσθημα ανεπάρκειας και μία αίσθηση ότι δεν είναι ελεύθεροι ή ικανοί να κάνουν πράγματα μόνοι τους, ενώ παράλληλα αισθάνονται ότι πρέπει πάντα να είναι καλοί με τους ανθρώπους που τους υποστηρίζουν (Mortier et al., 2011). Αντίστοιχα και στην έρευνα των Westaway et al. (2005) που αναφέρθηκε παραπάνω, παρατηρήθηκε ότι τα άτομα με τα χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής στήριξης είχαν χειρότερη υγεία και ευεξία, από τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης, γεγονός που δείχνει ξεκάθαρα τις επιπτώσεις της ελλιπούς στήριξης.

Επιπρόσθετα, μέσα από την υπάρχουσα βιβλιογραφία φανερώνεται ότι η αρνητική κοινωνική στήριξη είναι δυνατόν να αυξήσει σημαντικά τον κίνδυνο εμφάνισης μιας ασθένειας, δημιουργώντας σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία ενός ατόμου, ακόμα και τον κίνδυνο θανάτου (House et al., 1988). Κατά τους ερευνητές, ορισμένοι παράγοντες κινδύνου

για την υγεία από την έλλειψη κοινωνικής στήριξης, αποτελούν το κάπνισμα, η υπέρταση, η υψηλή χοληστερόλη, η παχυσαρκία, καθώς και η ελλιπής σωματική άσκηση (House et al., 1988). Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η έρευνα των Park, Cho & Moon (2010), όπου διαπιστώθηκε ότι η ανεπαρκής κοινωνική υποστήριξη επηρεάζει σημαντικά τον αυτοκτονικό ιδεασμό. Αναλυτικότερα, στην συγκεκριμένη έρευνα, η ανεπαρκής συναισθηματική υποστήριξη επηρέασε σημαντικά τον αυτοκτονικό ιδεασμό των ανδρών, ενώ η έλλειψη πρακτικής υποστήριξης επηρέασε σημαντικά τις αυτοκτονικές σκέψεις των γυναικών (Park, Cho, & Moon, 2010).

Σε ακόμη μία έρευνα έχει επίσης διαπιστωθεί ότι η μειωμένη κοινωνική στήριξη δύναται να έχει επιβλαβή επίδραση τόσο στην υγεία και την αίσθηση της αναπηρίας ενός ατόμου, όσο και στην ικανοποίησή του από τη ζωή (Strine, Chapman, Balluz, Moriarty, & Mokdad, 2008). Πιο συγκεκριμένα, όσο τα επίπεδα κοινωνικής στήριξης περιορίζονται, τόσο αυξάνονται τα συμπτώματα κατάθλιψης και άγχους, η σωματική και ψυχική δυσφορία, η έλλειψη ύπνου, ενώ ταυτόχρονα περιορίζεται η ενεργητικότητά του (Strine et al, 2008). Αξίζει να σημειωθεί ότι το μειωμένο επίπεδο ικανοποίησης από τη ζωή, ως μία από τις συνέπειες της έλλειψης κοινωνικής στήριξης, είναι δυνατόν να οδηγήσει στην υπέρσχυση του καπνίσματος, της παχυσαρκίας, της σωματικής αδράνειας και της υπερβολικής κατανάλωσης αλκοόλ (Strine et al, 2008).

Ομοίως τα άτομα με κινητική αναπηρία, έρχονται αντιμέτωπα με πολλές περισσότερες δυσκολίες στην καθημερινότητά τους, τις οποίες καλούνται να φέρουν εις πέρας με κάθε τρόπο (Hughes et al., 2005). Παρόλο που η κοινωνική στήριξη συνήθως θεωρείται μία προσωρινή ανάγκη στις κρίσιμες καταστάσεις που βιώνει ένα άτομο, τα άτομα με ορατή κινητική αναπηρία προσπαθούν συνεχώς να εξισορροπήσουν την ανάγκη για πρακτική υποστήριξη έναντι της λήψης της μη επιθυμητής βοήθειας σε καθημερινή βάση (Braithwaite & Eckstein, 2003).

Τα περισσότερα άτομα με αναπηρία δεν ενοχλούνται, όταν δε λαμβάνουν μεγάλα ποσοστά βοήθειας, όμως πολλές φορές πρέπει να αντιμετωπίσουν περισσότερη βοήθεια από αυτή που πραγματικά χρειάζονται ή επιθυμούν, κυρίως από αγνώστους ή από άτομα που μόλις γνωρίζουν (Braithwaite, 1987). Για παράδειγμα, σε πολλές περιπτώσεις τα άτομα με κινητική αναπηρία χρειάζονται βοήθεια σε θέματα κινητικότητας ή αυτοεξυπηρέτησης

(Braithwaite & Eckstein, 2003), ωστόσο, πολλοί από αυτούς συχνά αναφέρουν ότι τους προσφέρεται βοήθεια που δε θέλουν ή δε χρειάζονται την εκάστοτε στιγμή, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο πολλά αρνητικά συναισθήματα (Braithwaite, 1987). Πέραν αυτών, στην έρευνα των Braithwaite & Eckstein (2003) αναφέρεται επίσης, ως παράδειγμα αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, η καθοδήγηση ή η παροχή συμβουλών που αφορούν την μετακίνηση των ατόμων με το αμαξίδιό τους, συγκεκριμένα από άτομα που δε γνωρίζουν τίποτα για την αναπηρία.

Παράλληλα, η κοινωνική στήριξη που λαμβάνουν από το στενό κοινωνικό τους δίκτυο (οικογένεια, φίλους, συμμαθητές, συντρόφους), δείχνει να επηρεάζει αρνητικά τόσο την αντίληψη, όσο και την εκτίμηση που έχουν για τον εαυτό τους τα συγκεκριμένα άτομα (Nosek et al., 2003). Η έρευνα αυτή, φανέρωσε ότι λόγω έλλειψης της απαιτούμενης κοινωνικής στήριξης, το συγκεκριμένο δείγμα ατόμων με κινητική αναπηρία (οι οποίες τυγχάνει να είναι αποκλειστικά γυναίκες 18 έως 65 ετών) αντιμετώπιζε χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης, κοινωνική απομόνωση και κατάθλιψη (Nosek et al., 2003). Σε μία ακόμη έρευνα που αφορούσε άτομα με κινητική αναπηρία, διαπιστώθηκε ότι η έλλειψη κοινωνικής στήριξης συνδεόταν άμεσα με τα υψηλά επίπεδα στρες, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει σημαντικές συνέπειες στην υγεία τους (Hughes et al., 2005).

1.6. Αντίκτυπος εργασιακής κοινωνικής στήριξης.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, πηγή υποστήριξης ενός ατόμου, δεν αποτελεί μόνο η οικογένεια, οι φίλοι ή οι επαγγελματίες στον τομέα της υγείας, αλλά και το εργασιακό του περιβάλλον (Brough & Pears, 2004; Harris et al., 2007). Η υποστήριξη στο χώρο εργασίας προέρχεται κατά κύριο λόγο από εργοδότες, προϊστάμενους ή/και από συναδέλφους (Beehr et al., 1990; Kossek et al., 2011; Lysaght & Larmour - Trode, 2008). Όπως υποστηρίζει ο Luo (1999), ένας εργοδότης, ο οποίος υποστηρίζει ένθερμα τους υφισταμένους του, είναι δυνατόν να προσφέρει σε αυτούς πολλά πλεονεκτήματα, όπως για παράδειγμα χρήσιμες πληροφορίες, καθοδήγηση, εκτίμηση, αναγνώριση της προσφοράς, προαγωγή, αύξηση μισθού και ανάθεση αξιόλογων θέσεων.

Η κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας, είτε προέρχεται από τους εργοδότες, είτε από τους συναδέλφους αποτελεί βασικό παράγοντα για τη βελτίωση της υγείας και της

ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων (Holland & Collins, 2020; Park et al., 2004). Πιο αναλυτικά, η κοινωνική υποστήριξη στην εργασία μπορεί να ανακουφίσει τα άτομα από τα συμπτώματα κατάθλιψης ή έντονου άγχους που ενδεχομένως βιώνουν, ενισχύοντας τον αυτοέλεγχό τους, παρέχοντάς τους λύσεις σε εργασιακά προβλήματα και αυξάνοντας την απόδοσή τους στην εργασία (Park et al., 2004). Σύμφωνα με τον Karasek (1979) (όπως αναφέρεται στους Park et al., 2004), η εργασιακή κοινωνική στήριξη αποτελεί ένα σημαντικότατο παράγοντα του εργασιακού περιβάλλοντος που τροποποιεί τις αρνητικές επιδράσεις των υψηλών απαιτήσεων της εργασίας και φέρνει τον έλεγχο στις εντάσεις που υπάρχουν σε αυτή.

Επιπλέον, η κοινωνική υποστήριξη δε λειτουργεί κατασταλτικά μόνο στις επιπτώσεις που προκαλεί το άγχος (Sarason et al., 1983), αλλά συγχρόνως δημιουργεί ένα τοίχος προστασίας για την καταστολή του εργασιακού άγχους (Henderson & Argyle, 1985; Chen et al., 2003). Εργασιακό άγχος είναι το άγχος που επικρατεί στο χώρο εργασίας και περιγράφει όλους τους στρεσογόνους παράγοντες και τις συνθήκες στο χώρο εργασίας, οι οποίες προκαλούν δυσκολίες σε ένα άτομο (Dunseath et al., 1995). Πράγματι, στην έρευνα των Chen et al., (2003), εξακριβώθηκε ότι η αυξημένη παροχή κοινωνικής στήριξης από το δίκτυο των ατόμων στο χώρο εργασίας και κυρίως αυτή που παρεχόταν από τους εργοδότες, μείωνε σημαντικά το εργασιακό άγχος και λειτουργούσε ως εμπόδιο στις επιπτώσεις των στρεσογόνων παραγόντων.

Ομοίως και στην έρευνα των Dunseath et al. (1995), έχει διαπιστωθεί ότι όσο περισσότερη κοινωνική στήριξη λαμβάνει ένα άτομο στο χώρο εργασίας του (από επόπτες και συναδέλφους), τόσο μειώνεται η αρνητική επίδραση του εργασιακού άγχους στο άτομο αυτό. Παράλληλα, η αυξημένη κοινωνική στήριξη από το κοινωνικό δίκτυο ενός ατόμου στο χώρο εργασίας, ενισχύει άμεσα την ευημερία του και ως εκ τούτου δεν επηρεάζει αρνητικά την υγεία του, εφόσον προωθείται μια επιτυχημένη αντιμετώπιση του στρες (Dunseath et al., 1995). Αξιοσημείωτο, ωστόσο, είναι ότι η κοινωνική στήριξη μειώνει τις αρνητικές συνέπειες του άγχους των ατόμων, όχι μόνο αλλάζοντας την πεποίθησή τους για τους στρεσογόνους παράγοντες, αλλά ταυτόχρονα ενισχύοντας τις ικανότητές τους για την αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων (Dunseath et al., 1995).

Αναφορικά με την καταπολέμηση του εργασιακού άγχους, υπάρχουν κι άλλες έρευνες, στις οποίες η επίδραση της εργασιακής κοινωνικής στήριξης είναι εξαιρετικά βοηθητική, καθώς παρατηρείται ότι όσο πιο υψηλό είναι το επίπεδο της στήριξης στο χώρο εργασίας, τόσο πιο ομαλά αντιμετωπίζεται το εργασιακό άγχος από τους εργαζομένους (Cohen & Wills, 1985; Karasek et al., 1982). Αναλυτικότερα, εργαζόμενοι με υψηλό επίπεδο εργασιακού άγχους και υψηλό επίπεδο εργασιακής στήριξης, αναφέρουν λιγότερο αντιληπτό άγχος από τους εργαζομένους με παρόμοιο εργασιακό άγχος, αλλά με χαμηλότερα επίπεδα εργασιακής στήριξης (Cohen & Wills, 1985). Με άλλα λόγια, η κοινωνική στήριξη, είναι δυνατόν να χρησιμεύσει ως μεσάζων στη σχέση μεταξύ του άγχους και της πίεσης που επικρατεί σε ένα περιβάλλον εργασίας (Karasek et al., 1982) και συγχρόνως να επηρεάσει τόσο την υγεία ενός εργαζομένου, όσο και τη στάση του ή τη συμπεριφορά του προς τους άλλους συναδέλφους (Cohen & Wills, 1985).

Παράλληλα, μέσα από τη βιβλιογραφία έχει διαπιστωθεί ότι η επικοινωνία και η στήριξη από άτομα που μοιράζονται το ίδιο αγχωτικό πλαίσιο ενός χώρου εργασίας, μπορεί να συμβάλει σημαντικά τόσο στη μείωση του εργασιακού άγχους, όσο και στη μείωση της εργασιακής αβεβαιότητας (Albrecht & Adelman, 1984). Αντίστοιχα, και στην έρευνα των Buunk & Peeters (1994), φανερώθηκε ότι εκείνα τα άτομα που βίωναν πρακτική υποστήριξη από οικεία πρόσωπα στις καθημερινές τους αλληλεπιδράσεις στο χώρο εργασίας, συνήθως δεν επηρεάζονταν αρνητικά, όταν αντιμετώπιζαν αγχωτικά γεγονότα. Με άλλα λόγια, τις ημέρες που βίωναν πολλά αγχωτικά γεγονότα, ιδιαίτερα η πρακτική υποστήριξη φάνηκε να μετριάζει την εμφάνιση των αρνητικών συναισθημάτων στο τέλος της εργάσιμης ημέρας (Buunk & Peeters, 1994).

Έχει επίσης αποδειχτεί ότι η κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας, είναι δυνατόν να συμβάλει σημαντικά, τόσο στην εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων, όσο και στην εργασιακή τους απόδοση (Ducharme & Martin, 2000; Harris et al., 2007; Searle et al., 2001). Πιο αναλυτικά, η έρευνα των Searle et al. (2001), αποκάλυψε ότι η κοινωνική στήριξη που δέχονταν οι εργαζόμενοι, επηρέασε θετικά την εργασιακή ικανοποίηση και την προσδοκώμενη απόδοσή τους και συγκεκριμένα η συναισθηματική στήριξη, η οποία ήταν σύμφωνη με τις προτιμήσεις τους, βελτίωσε την εργασιακή τους ακρίβεια. Σε ακόμη έρευνα, αυτή των Ducharme & Martin (2000), υποστηρίζεται ότι η κοινωνική στήριξη (κατά κύριο

λόγο η πρακτική υποστήριξη) στο χώρο εργασίας, ιδίως αυτή που παρέχεται από τους συναδέλφους, μπορεί να συνεισφέρει στη συνολική εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, οι καλές σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων μπορούν να αποδειχθούν επωφελείς για τη συνολική εργασιακή ικανοποίηση και την εξισορρόπηση των δυσκολιών ή των ελλείψεων που προκύπτουν στην εργασία, ανεξάρτητα από τα αγχωτικά περιστατικά που παρατηρούνται σε αυτή (Ducharme & Martin, 2000).

Αξιοσημείωτο είναι οι έρευνες των Beehr & Drexler (1986) και Brough & Pears (2004), φανερώνουν ότι τα υψηλά επίπεδα εργασιακής υποστήριξης από τους ανωτέρους (εργοδότες ή προϊσταμένους), είναι δυνατόν να οδηγήσουν τους εργαζομένους σε βελτιωμένα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και ψυχικής υγείας, σε σχέση με την υποστήριξη που μπορεί να λάβουν από τους συναδέλφους τους (Beehr & Drexler, 1986; Brough & Pears, 2004). Πράγματι, αυτό επιβεβαιώνεται και από μία πολύ πρόσφατη έρευνα, αυτή των Holland & Collins (2020), η οποία φανέρωσε ότι οι εργοδότες βοήθησαν σημαντικά τους εργαζόμενους να παραμείνουν στην εργασία, καθώς επέδειξαν σημαντική υποστήριξη και κατανόηση (κυρίως όταν οι ίδιοι είχαν προσωπικές γνώσεις ή εμπειρία αναπηρίας), ενώ εφάρμοσαν και ορισμένες τροποποιήσεις στο χώρο εργασίας, με απώτερο σκοπό τη διευκόλυνσή των εργαζομένων τους.

Αντίστοιχα, στην έρευνα των Lysaght & Larmour - Trode (2008), διερευνάται ο ρόλος της εργασιακής κοινωνικής στήριξης από τους εργοδότες, σε άτομα που επρόκειτο να επιστρέψουν στην εργασία τους, έπειτα από έναν τραυματισμό. Σε αυτή την έρευνα, οι εργοδότες, με σκοπό να παράσχουν θετική κοινωνική στήριξη στα συγκεκριμένα άτομα, θέτουν ορισμένους κανόνες και κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διαδικασία επιστροφής τους στην εργασία, διασαφηνίζουν αυτούς τους κανόνες ανάλογα με τον τομέα εργασίας, διαπραγματεύονται τη διάρκεια και την εξέλιξη του προγράμματος, δίνουν ανατροφοδότηση, ενώ ταυτόχρονα χρησιμεύουν ως πηγή συναισθηματικής στήριξης (Lysaght & Larmour - Trode, 2008). Έχει επίσης αποδειχτεί ότι η κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας αποτελεί αρωγό στην ικανότητα ενός εργαζομένου να διαχειρίζεται τις υψηλές απαιτήσεις της εργασίας και το εργασιακό στρες (Lysaght, Fabrigar, Larmour - Trode, Stewart, & Friesen, 2012), ενώ ταυτόχρονα ενισχύει σε μεγάλο βαθμό την επιτυχία

απόδοση ενός ατόμου στο εργασιακό του περιβάλλον και συμβάλλει στη συνέπειά του στις υποχρεώσεις (Gates, 2000, όπως αναφέρεται στους Lysaght & Larmour - Trode, 2008).

Η έρευνα των Mutkins et al. (2011), η οποία αφορούσε άτομα με νοητική αναπηρία, φανέρωσε ότι η ικανοποίηση της κοινωνικής στήριξης, συνέβαλε στη μείωση του υψηλού ψυχολογικού άγχους και της υψηλής συναισθηματικής εξάντλησης. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι οι προσωπικές και οργανωτικές υποστηρίξεις των εργαζομένων, είναι δυνατόν να συμβάλουν στην ενίσχυση της αίσθησης της προσωπικής τους εκπλήρωσης και ταυτόχρονα να εμποδίσουν το αίσθημα της συναισθηματικής εξάντλησης (Mutkins et al., 2011). Παράλληλα, η αύξηση των επιπέδων παροχής κοινωνικής στήριξης, φαίνεται όχι μόνο να μειώνει τις επιβλαβείς συνέπειες των ωρών εργασίας στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων, αλλά ακόμα αντιστρέφει αυτό το αποτέλεσμα, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να βιώνουν βελτιωμένη υγεία και ευεξία, ως συνάρτηση των περισσότερων ωρών εργασίας (Nahum - Shani & Bamberger, 2011). Η αύξηση της κοινωνικής στήριξης φαίνεται, επίσης, να ενισχύει τη θετική επιρροή των ωρών εργασίας στα περιστατικά διαγνωσμένης ασθένειας ή κατάθλιψης κάποιων εργαζομένων (Nahum-Shani & Bamberger, 2011).

Εντούτοις, η απουσία κοινωνικής στήριξης σε έναν χώρο εργασίας είναι δυνατόν να επηρεάσει αρνητικά, τόσο την υγεία των εργαζομένων, όσο και την απόδοσή τους στην εργασία (Franche et al., 2005; Searle et al., 1999; Unden, 1996). Πιο αναλυτικά, η ελλιπής εργασιακή στήριξη μπορεί να περιορίσει αισθητά τα κίνητρα των εργαζομένων (με ή χωρίς αναπηρία), με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην καταβάλουν τις απαραίτητες εργασιακές προσπάθειες σε περιόδους σωματικών ή συναισθηματικών δυσκολιών (Karasek et al., 1982). Επιπλέον, στις περιπτώσεις των ατόμων που σκοπεύουν να επιστρέψουν στην εργασία τους έπειτα από έναν τραυματισμό, η ελλιπής εργασιακή στήριξη μπορεί να οδηγήσει στη μειωμένη απόδοση των εργαζομένων, την αβέβαιη εργασιακή τους ασφάλεια, τη μειωμένη αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, ακόμα και σε αισθήματα έντονης πίεσης στη σχέση τους με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους τους (Franche et al., 2005). Επιπρόσθετα, η ανεπαρκής κοινωνική στήριξη στο χώρο εργασίας είναι δυνατόν να αυξήσει τα επίπεδα εργασιακού άγχους και ταυτόχρονα να μειώσει την προσδοκώμενη απόδοσή ενός εργαζομένου, ιδιαίτερα σε περιόδους υψηλών εργασιακών απαιτήσεων (Searle et al., 1999).

Στην έρευνα των Mutkins et al., (2011), πέρα από τις θετικές επιδράσεις της εργασιακής κοινωνικής στήριξης, αποκαλύπτονται επίσης και τα αρνητικά της αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, η έρευνα έδειξε ότι η ελλιπής οργανωτική στήριξη στο χώρο εργασίας και τα υψηλά συμπτώματα κατάθλιψης, σχετίζονταν άμεσα με τα συμπτώματα εξουθένωσης, συναισθηματικής εξάντλησης και αποπροσωποποίησης των ατόμων, ενώ η ανεπαρκής κοινωνική στήριξη είχε επίσης ως αποτέλεσμα λιγότερες προσωπικές επιτυχίες για τους εργαζομένους (Mutkins et al., 2011). Η έλλειψη εργασιακής υποστήριξης φαίνεται να συνδέεται επίσης με τα ψυχοσωματικά και γαστρεντερικά συμπτώματα και γενικότερα με μία κακή κατάσταση υγείας (Unden, 1996). Συγχρόνως, η υψηλή πίεση στην εργασία και η χαμηλή κοινωνική στήριξη συνδέονται με μία χαμηλότερη ποιότητα ζωής, η οποία σχετίζεται άμεσα με τις αυξημένες απουσίες από την εργασία (Unden, 1996). Αξίζει να αναφερθεί ότι η συγκεκριμένη μελέτη, της ερευνήτριας Unden (1996), υποστηρίζει ότι η εργασιακή κοινωνική στήριξη αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα, ο οποίος θα έπρεπε να λαμβάνεται υπόψη κατά την εξήγηση των ασθενειών και των απουσιών από την εργασία.

Ωστόσο, δε λείπουν οι περιπτώσεις, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, όπου η παροχή κοινωνικής στήριξης από άλλα άτομα, μπορεί να φέρει αρνητικά αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, εάν τα άτομα παρέχουν περισσότερη κοινωνική στήριξη από αυτή λαμβάνουν σε ένα χώρο εργασίας, μπορεί να νιώσουν μία αίσθηση αδικίας, ή ακόμα να νιώσουν την υποστήριξη ως βάρος, ενώ εκείνοι που λαμβάνουν μεγαλύτερη υποστήριξη απ' ότι παρέχουν μπορεί να νιώσουν αισθήματα ενοχής (Bowling et al., 2005). Συνεπώς, η εργασιακή κοινωνική στήριξη, τόσο η συναισθηματική, όσο και η πρακτική, δε φαίνεται να δρα πάντα ρυθμιστικά για τους εργαζομένους, γεγονός που υποδεικνύει ότι πρέπει να καθοριστεί πότε η υποστήριξη μετριάζει και πότε επιδεινώνει τις επιπτώσεις των στρεσογόνων παραγόντων στην εργασία (Mathieu, Eschleman, & Cheng, 2019).

Μέρος Β' - Ερευνητικό

Κεφάλαιο 2^ο: Μεθοδολογία της έρευνας.

2.1. Σκοπός της έρευνας – Ερευνητικά ερωτήματα.

Μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, δόθηκε μια ολοκληρωμένη άποψη για την κοινωνική στήριξη, τονίζοντας όχι μόνο το θετικό, αλλά και τον αρνητικό της αντίκτυπο, ενώ ταυτόχρονα δόθηκε έμφαση στην εργασιακή κοινωνική στήριξη, ως μία από τις βασικές πηγές στήριξης στη ζωή των ανθρώπων. Με βάση όλα όσα προαναφέρθηκαν για τα πολυπληθή ευεργετικά αποτελέσματα της κοινωνικής στήριξης, η παροχή της, ιδιαίτερα στο χώρο εργασίας των ατόμων με αναπηρία, αποδεικνύεται εξαιρετικά αναγκαία.

Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση της εργασιακής κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν εργαζόμενα άτομα με κινητική αναπηρία. Πιο αναλυτικά, μέσα από αυτή την έρευνα, επιδιώκεται η ανάδειξη των αντιλήψεων αυτών των ατόμων σχετικά με τις μορφές κοινωνικής στήριξης, θετικής ή αρνητικής - πρακτικής ή συναισθηματικής, που λαμβάνουν στο χώρο εργασίας τους, είτε από συναδέλφους, είτε από εργοδότες ή προϊσταμένους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, εγείρονται ορισμένα ερευνητικά ερωτήματα σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, τα οποία είναι τα εξής:

1. Ποιες μορφές θετικής και αρνητικής πρακτικής στήριξης λαμβάνουν τα άτομα με κινητική αναπηρία από το εργασιακό τους περιβάλλον;
2. Ποιες μορφές θετικής και αρνητικής συναισθηματικής στήριξης λαμβάνουν τα άτομα με κινητική αναπηρία από το εργασιακό τους περιβάλλον;
3. Σύμφωνα με τις αναφορές των συμμετεχόντων/ουσών, τα περιστατικά θετικής ή τα περιστατικά αρνητικής κοινωνικής στήριξης υπερισχύουν συνολικά;
4. Σύμφωνα με τις αναφορές των συμμετεχόντων/ουσών, η κατηγορία της πρακτικής ή η κατηγορία της συναισθηματικής κοινωνικής στήριξης υπερισχύει της άλλης;
5. Ποιες μορφές κοινωνικής στήριξης (θετικής και αρνητικής - πρακτικής και συναισθηματικής) έχουν αναφέρει περισσότερο οι συμμετέχοντες/ουσες;
6. Επηρεάζει το φύλο των συμμετεχόντων/ουσών την κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους;

7. Επηρεάζει το σημείο εμφάνισης της αναπηρίας των συμμετεχόντων/ουσών την κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους;
8. Επηρεάζει ο τρόπος της καθημερινής μετακίνησης των συμμετεχόντων/ουσών την κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους;

Ακολούθως, επρόκειτο να αναλυθούν λεπτομερώς τα δημογραφικά και προσωπικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων/ουσών, η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας, καθώς και η διαδικασία που ακολουθήθηκε για τη συγκέντρωση και την ανάλυση αυτών των στοιχείων.

2.2. Συμμετέχοντες/ουσες.

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 20 άτομα ($n = 20$) με κινητική αναπηρία, από τα οποία τα 12 ήταν άνδρες (60%) και τα 8 γυναίκες (40%). Βασικός στόχος της έρευνας ήταν η αποκλειστική συμμετοχή ατόμων με κινητική αναπηρία που έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους και εργάζονται στον ιδιωτικό, στο δημόσιο ή στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Το εύρος των ηλικιών των ατόμων κυμαίνεται από 26 έως 52 έτη (μέσος όρος = 37,5 έτη). Οι συμμετέχοντες/ουσες διέμεναν τόσο σε μεγάλες αστικές περιοχές της Ελλάδας, όσο και σε πιο μικρές. Συγκεκριμένα, οι 13 (65%) διέμεναν σε μεγάλες πόλεις όπως Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο, ενώ οι υπόλοιποι 7 (35%) διέμεναν σε πιο μικρές πόλεις όπως Ξάνθη, Κομοτηνή, Αλεξανδρούπολη, Τρίκαλα, Καβάλα.

Αναφορικά με το μορφωτικό τους επίπεδο, οι 9 (45%) ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος, οι 8 (40%) ήταν απόφοιτοι Πανεπιστημίου, οι 2 (10%) απόφοιτοι Λυκείου και ένας/μία εξ αυτών φοιτητής/-τρια (5%). Όσον αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση, οι 15 (75%) ήταν ανύπαντροι και οι 5 (25%) παντρεμένοι. Επιπλέον, οι 14 (70%) από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες δήλωσαν ότι δεν μένουν μόνοι, ενώ οι 6 (30%) δήλωσαν ότι μένουν μόνοι. Σχετικά με τον τομέα εργασίας των συμμετεχόντων/ουσών, οι 9 (45%) ανήκουν στο δημόσιο τομέα, οι 7 (35%) ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα και οι 4 (20%) στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ενώ τα επαγγέλματά τους και το χρονικό διάστημα παραμονής τους σε αυτή τη θέση ποικίλαν. Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες/ουσες της έρευνας εργάζονται σε: δημόσιες υπηρεσίες (8), νοσοκομεία - κλινικές (5), σχολεία (3) και ιδιωτικές εταιρίες - επιχειρήσεις (4). Το χρονικό διάστημα που εργάζονται στις συγκεκριμένες θέσεις είναι κατά

μέσο όρο τα 8 έτη. Πιο συγκεκριμένα, από 1 μήνα έως και 1 έτος εργάζεται το 10% των συμμετεχόντων/ουσών, από 2 έως και 7 έτη εργάζεται το 45% των συμμετεχόντων/ουσών, από 8 έως και 14 έτη το 25% των συμμετεχόντων/ουσών και από 15 έως και 19 έτη εργάζεται το 20% των συμμετεχόντων/ουσών.

Όσον αφορά τα στοιχεία της αναπηρίας, οι 11 (55%) από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες απέκτησαν την αναπηρία σε μεγαλύτερη ηλικία, ενώ οι υπόλοιποι 9 (45%) από αυτούς είτε γεννήθηκαν με την αναπηρία, είτε την απέκτησαν μέχρι την ηλικία των 5 ετών. Πιο αναλυτικά, εκ γενετής κινητική αναπηρία εμφάνισε το 20% των συμμετεχόντων/ουσών, από την ηλικία του 1 μήνα έως 1 έτους εμφάνισε κινητική αναπηρία το 15% των συμμετεχόντων/ουσών, από την ηλικία των 2 έως 5 ετών το 10% των συμμετεχόντων/ουσών, ενώ στην ηλικία από 14 έως 16 ετών το 15% των συμμετεχόντων/ουσών και στις ηλικίες από 19 έως 29 ετών το υπόλοιπο 40% των συμμετεχόντων/ουσών. Εκτός της κινητικής αναπηρίας, άλλα μόνιμα προβλήματα υγείας που ορισμένοι αντιμετώπιζαν ήταν η καρδιακή ανεπάρκεια, η υπέρταση και οι συχνές ουρολοιμώξεις. Η αναπηρία τους αφορούσε τόσο τα κάτω άκρα, όσο και τα κάτω και άνω άκρα ή τη μία πλευρά του σώματος. Συγκεκριμένα, οι 10 (50%) από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες εμφάνιζαν την αναπηρία στα κάτω άκρα τους, οι 9 (45%) στα κάτω και στα άνω άκρα τους, ενώ ένας μόνο συμμετέχων (5%) εμφάνιζε την αναπηρία στη μία πλευρά του σώματός του.

Επιπλέον, οι 11 (55%) από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες δήλωσαν ότι κινούνταν μόνοι, οι 8 (40%) κινούνταν κάποιες φορές μόνοι και κάποιες με τη βοήθεια συνοδού, ενώ ένα από τα άτομα (5%) κινούνταν αποκλειστικά με τη βοήθεια συνοδού. Τα 11 (55%) από τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι κινούνταν μόνα τους τις περισσότερες φορές, τα 6 (30%) ότι κινούνταν μόνα πάντα, τα 2 (10%) ότι κινούνταν μόνα μερικές φορές, ενώ ένας από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες (5%) δήλωσε ότι κινείται λίγες φορές μόνος. Παράλληλα, οι 15 (75%) κινούνταν με τη βοήθεια εξοπλισμού υποστήριξης, οι 4 (20%) κινούνταν μόνοι και ένας συμμετέχων (5%) κινούνταν κάποιες φορές μόνος και κάποιες με τη βοήθεια εξοπλισμού.

Πίνακας 1

Κλινική κατάσταση συμμετεχόντων/ουσών

Κλινική κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό
Παραπληγία	9	40%
Τετραπληγία	3	10%
Σκλήρυνση κατά πλάκας	2	10%
Μυϊκή δυστροφία	1	5%
Σπαστική τετραπάρεση	1	5%
Μυϊκή ατροφία τύπου II	1	5%
Ακρωτηριασμός	1	5%
Ατελής οστεογένεση τύπου III	1	5%
Ημιπάρεση	1	5%
Σύνολο	20	100%

Πίνακας 2

Ηλικία εμφάνισης της αναπηρίας

Ηλικία εμφάνισης	Συχνότητα	Ποσοστό
Επίκτητη	16	80%
Εκ γενετής	4	20%
Σύνολο	20	100%

Πίνακας 3

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας

Εμφανίζεται	Συχνότητα	Ποσοστό
Στα κάτω άκρα	10	50%
Στα κάτω και στα άνω άκρα	9	45%
Στη μία πλευρά του σώματος	1	5%
Σύνολο	20	100%

Πίνακας 4

Λειτουργικότητα χεριών

Λειτουργικότητα χεριών	Συχνότητα	Ποσοστό
Με τα δύο μου χέρια χειρίζομαι όλα τα αντικείμενα εύκολα και επιτυχημένα. Ίσως να έχω κάποιες δυσκολίες σε έργα που απαιτούν ιδιαίτερη ταχύτητα ή/και ακρίβεια.	12	60%
Με τα δύο μου χέρια χειρίζομαι όλα τα αντικείμενα με κάπως μειωμένη ποιότητα (ακρίβεια) ή/και ταχύτητα.	4	20%
Με τα δύο μου χέρια χειρίζομαι τα αντικείμενα με δυσκολία, χρειάζομαι βοήθεια για να προετοιμάσω ή να τροποποιήσω τις δραστηριότητες που θα κάνω.	2	10%
Μπορώ να χειρίζομαι μόνο επιλεγμένα (πολύ συγκεκριμένα) αντικείμενα που είναι εύκολα και μάλιστα μόνο σε προσαρμοσμένες δραστηριότητες.	2	10%
Σύνολο	20	100%

Πίνακας 5

Τρόπος μετακίνησης

Τρόπος μετακίνησης	Συχνότητα	Ποσοστό
Μόνος/-η	11	55%
Κάποιες φορές μόνος/-η και κάποιες με τη βοήθεια συνοδού	8	40%
Με τη βοήθεια συνοδού	1	5%
Σύνολο	20	100%

Πίνακας 6

Συχνότητα αυτόνομης διαβίωσης

Συχνότητα αυτόνομης κίνησης	Συχνότητα	Ποσοστό
Τις περισσότερες φορές	11	55%
Πάντα	6	30%
Μερικές φορές	2	10%
Λίγες φορές	1	5%
Σύνολο	20	100%

Πίνακας 7

Χρήση υποστηρικτικού εξοπλισμού

Χρήση υποστηρικτικού εξοπλισμού	Συχνότητα	Ποσοστό
Με τη βοήθεια εξοπλισμού	15	75%
Μόνος/-η	4	20%
Κάποιες φορές μόνος και κάποιες με τη βοήθεια εξοπλισμού	1	5%
Σύνολο	20	100%

Καθημερινή μετακίνηση	Συχνότητα	Ποσοστό
<p>Σε όλες τις περιπτώσεις και σε όλους τους χώρους μετακινούμαι με αμαξίδιο. Στην καλύτερη περίπτωση, μπορώ να χρησιμοποιήσω ηλεκτρικό αμαξίδιο. Πάντα χρειάζομαι ειδική στήριξη στην μέση μου, στον κορμό μου και στο κεφάλι μου. Χρησιμοποιώ πολλές μορφές υποβοηθητικού εξοπλισμού, αλλά και πάλι χρειάζομαι τη βοήθεια κάποιου ατόμου.</p>	11	55%
<p>Σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις (τους χώρους) χρησιμοποιώ αμαξίδιο, το οποίο κινώ μόνος μου (με τα χέρια μου ή με ηλεκτρισμό). Ωστόσο, σχεδόν πάντα θα χρειαστώ σε κάποια φάση και κάποια βοήθεια από άλλο άτομο. Συνήθως, χρειάζομαι ειδική στήριξη στον κορμό (π.χ. στην μέση) μου ή/και στο κεφάλι μου. Μέσα στο σπίτι, μπορώ να περπατήσω για λίγο, αλλά μόνο με τη βοήθεια κάποιου ατόμου.</p>	5	25%
<p>Τις περισσότερες φορές, χρειάζομαι κάποιο στήριγμα για να μπορώ να βαδίζω οπουδήποτε. Συνήθως, χρειάζομαι βοήθεια από κάποιο άτομο ή από πολύ ειδικό εξοπλισμό για να σηκωθώ από το πάτωμα, από το κρεβάτι ή από μια καρέκλα. Σε σκάλες χρειάζομαι συνήθως βοήθεια ή έστω επίβλεψη από κάποιο άτομο. Εκτός του σπιτιού, για παράδειγμα σε υπαίθριους χώρους χρειάζομαι αμαξίδιο.</p>	3	15%
<p>Βαδίζω στους περισσότερους χώρους χωρίς κανένα βοήθημα. Όμως, σε χώρους έξω από το σπίτι μου, μπορεί να χρησιμοποιώ κάποιο στήριγμα για να περπατώ ή για να πηγαίνω από τις σκάλες, είτε χρησιμοποιώ αμαξίδιο για να καλύψω πολύ μεγάλες αποστάσεις.</p>	1	5%
Σύνολο	20	100%

2.3. Διαδικασία και εργαλεία συλλογής των δεδομένων.

Η διαδικασία συλλογής των δεδομένων διήρκησε από τον Απρίλιο του 2021 μέχρι και το Σεπτέμβριο του 2021 και λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της συγκεκριμένης περιόδου, η έρευνα, στο σύνολό της, υλοποιήθηκε μέσω διαδικτυακών συναντήσεων με τη χρήση κάμερας, τηρώντας ωστόσο όλα τα βήματα που ενδείκνυνται κατά τη διεξαγωγή μίας ποιοτικής έρευνας. Η προσέγγιση του δείγματος της έρευνας έγινε έπειτα από τηλεφωνική επικοινωνία με συλλόγους ατόμων με αναπηρία ή/ και κινητική αναπηρία, οι οποίοι δραστηριοποιούνται σε Κομοτηνή και Ξάνθη. Η επαφή με τα υποψήφια άτομα πραγματοποιήθηκε επίσης τηλεφωνικά, διευκρινίζοντάς τους εξ αρχής τη διαδικασία και τους σκοπούς της έρευνας, καθώς και τη διατήρηση της ανωνυμίας και της προστασίας των προσωπικών τους δεδομένων.

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι λόγω μεγάλης δυσκολίας εύρεσης συμμετεχόντων/ουσών με τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και προκειμένου να συγκεντρωθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερος, σε μέγεθος, πληθυσμός, υιοθετήθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας της χιονοστιβάδας ή αλλιώς αλυσιδωτή δειγματοληψία (snowball or chain sampling). Σε αυτήν την περίπτωση, ο/η ερευνητής/τρια απευθύνεται σε ορισμένους ανθρώπους του πληθυσμού με τον οποίο ασχολείται, οι οποίοι έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, αλλά και ένα ευρύ κοινωνικό δίκτυο, με σκοπό να τον/την φέρουν σε επαφή με άλλα άτομα που γνωρίζουν από τον συγκεκριμένο πληθυσμό (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Η συγκεκριμένη μέθοδος προτιμάται από τους ερευνητές κυρίως όταν δυσκολεύονται να βρουν δείγμα από έναν συγκεκριμένο πληθυσμό ατόμων ή όταν δε γνωρίζουν τον τρόπο με τον οποίο θα βρουν τα σημαντικά στοιχεία για τη μελέτη τους (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Με άλλα λόγια, στην παρούσα έρευνα, οι συμμετέχοντες/ουσες, είχαν την επιλογή να υποδείξουν κι άλλα άτομα που γνώριζαν, τα οποία πληρούσαν τις προϋποθέσεις συμμετοχής στην έρευνα και πιθανόν επιθυμούσαν να συμμετέχουν στη διεξαγωγή της (Ζαφειρόπουλος, 2015).

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας χρησιμοποιήθηκαν δυο εργαλεία: α) ερωτηματολόγιο για την καταγραφή των δημογραφικών και προσωπικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων/ουσών με κινητική αναπηρία, και β) σε βάθος συνεντεύξεις για την καταγραφή των μορφών κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν τα συγκεκριμένα άτομα στο χώρο εργασίας τους από συναδέλφους ή/και εργοδότες. Αξίζει να αναφερθεί ότι πριν την

έναρξη της διαδικασίας, η ερευνήτρια επιδίωκε να δημιουργήσει μία γενικής φύσεως συζήτηση, σύντομη σε διάρκεια, με σκοπό να αναπτυχθεί ένα πιο άνετο κλίμα μεταξύ των ατόμων της συνέντευξης. Έπειτα από τη σύντομη αυτή συζήτηση, περιγράφονταν συνοπτικά στους/στις συμμετέχοντες/ουσες το περιεχόμενο και ο σκοπός της έρευνας, υπενθυμίζοντάς τους για ακόμη μία φορά τη διασφάλιση της ανωνυμίας και την προστασία των προσωπικών τους δεδομένων. Στο πρώτο στάδιο της διαδικασίας, επιχειρούνταν η καταγραφή των δημογραφικών – προσωπικών στοιχείων των συμμετεχόντων/ουσών μέσα από τη συμπλήρωση ενός ανώνυμου ερωτηματολογίου. Για το λόγο αυτό, οι συμμετέχοντες/ουσες κλήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο 18 ερωτήσεων κλειστού και ανοιχτού τύπου, το οποίο διαρκούσε περίπου 5 με 10 λεπτά και σχετιζόταν με διάφορα χαρακτηριστικά που αφορούσαν τη δημογραφία. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο παραχωρήθηκε, έπειτα από προσωπική επικοινωνία, από τον κύριο Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο και την κυρία Παπακωνσταντίνου Δόξα.

Συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούσαν το φύλο, τον τόπο κατοικίας, την ημερομηνία γέννησης, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, τον τομέα εργασίας, τα καθήκοντα εργασίας, το χρονικό διάστημα που εργάζονται στη συγκεκριμένη θέση, την αναπηρία και τα αίτια της εμφάνισής της, την ηλικία εμφάνισης της αναπηρίας και άλλα μόνιμα προβλήματα υγείας. Οι ερωτήσεις συνέχιζαν με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής για το σημείο εμφάνισης της αναπηρίας (άνω ή/ και κάτω άκρα ή στη μία πλευρά του σώματος), τη λειτουργικότητα των χεριών, το βαθμό ανεξάρτητης κινητικότητας (μόνοι, με συνοδό, με υποστηρικτικό εξοπλισμό) και πόσο συχνά αυτή πραγματοποιείται και την πιο εύστοχη περιγραφή της καθημερινής τους μετακίνησης. Εντούτοις, σε περίπτωση που κατά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες/ουσες αντιμετώπιζαν κάποια δυσκολία, δίνονταν οι κατάλληλες διευκρινίσεις από την ερευνήτρια. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να αναφερθεί ότι με σκοπό να διατηρηθεί ο Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας της Επιστημονικής Έρευνας, δίνονταν στους/στις συμμετέχοντες/ουσες, μαζί με το ερωτηματολόγιο των δημογραφικών στοιχείων, ένα έντυπο ενημέρωσης και δήλωσης της συγκατάθεσής τους να συμμετάσχουν στην παρούσα έρευνα.

Κατόπιν, στη δεύτερη φάση της διαδικασίας, λάμβαναν χώρα οι σε βάθος συνεντεύξεις με τον κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά. Η συνέντευξη, «ως μέθοδος παραγωγής ερευνητικών δεδομένων», προσφέρει στους ερευνητές τη δυνατότητα να μελετήσουν σε βάθος τις αντιλήψεις και τις πεποιθήσεις των συμμετεχόντων/ουσών της έρευνας, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο μία πιο ενεργητική επικοινωνία μεταξύ τους (Ισαρη & Πουρκός, 2015, p.99). Στην παρούσα περίπτωση, οι συνεντεύξεις δεν ήταν δομημένες ή ημιδομημένες (δηλαδή με προκαθορισμένες ερωτήσεις), αλλά είχαν τη μορφή ελεύθερης συζήτησης με τους/τις συμμετέχοντες/ουσες και στόχευαν στη διευκρίνιση των μορφών και του είδους της κοινωνικής στήριξης που λάμβαναν στο χώρο εργασίας τους. Ο μη δομημένος τύπος συνέντευξης, ο οποίος χρησιμοποιήθηκε και στην παρούσα μελέτη, δεν αποτελείται από προκαθορισμένες ερωτήσεις, όπως οι άλλοι τύποι συνεντεύξεων, αλλά περιλαμβάνει κάποιες ευρύτερες θεματικές, τις οποίες οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να συζητήσουν ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς με τον/την ερευνητή/τρια (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Οι συνεντεύξεις ξεκινούσαν με την ανάγνωση δύο κειμένων, περίπου 100 - 200 λέξεων το καθένα, από τα οποία το ένα αφορούσε τη θετική πρακτική και συναισθηματική κοινωνική στήριξη και το άλλο την αρνητική πρακτική και συναισθηματική κοινωνική στήριξη, δίνοντας ταυτόχρονα κάποια παραδείγματα μορφών κοινωνικής στήριξης, προσαρμοσμένα στα άτομα με κινητική αναπηρία. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να αναφερθεί ότι τα κείμενα που αναγνώστηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων παραχωρήθηκαν, έπειτα από προσωπική επικοινωνία, από τον κύριο Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο και την κυρία Παπακωνσταντίνου Δόξα.

Με άλλα λόγια δηλαδή, η συνέντευξη κινήθηκε με βάση δύο θεματικούς άξονες, ξεκινώντας αρχικά την ανάγνωση με την αναφορά στα θετικά παραδείγματα πρακτικής και συναισθηματικής κοινωνικής στήριξης και έπειτα με αναφορά στα αντίστοιχα αρνητικά. Με αφορμή, λοιπόν, τα κείμενα αυτά, ξεκινούσαν οι σε βάθος συνεντεύξεις, δίνοντας με αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητα στους ίδιους τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αφηγηθούν και να αξιολογήσουν τις δικές τους εμπειρίες θετικής και αρνητικής στήριξης από τον περίγυρό τους στο χώρο εργασίας. Στην ελεύθερη αυτή συζήτηση, δεν τέθηκαν χρονικά περιθώρια, αλλά εξαρτήθηκε από τη διάθεση και τις εμπειρίες του κάθε συμμετέχοντα, γι' αυτό και διήρκεσε από 30 λεπτά έως και 2 ώρες. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης, όπου κρίθηκε αναγκαίο, αναφέρθηκαν ξανά στους/στις συμμετέχοντες/ουσες τα παραδείγματα της κάθε

μορφής στήριξης, έτσι ώστε να τα κατανοήσουν πλήρως. Όλες οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν, ύστερα από τη συγκατάθεση των συμμετεχόντων/ουσών, με σκοπό μετέπειτα να είναι εφικτή η περαιτέρω ανάλυσή τους. Όλοι οι συμμετέχοντες/ουσες πληροφορήθηκαν ότι αφού ολοκληρωθεί η έρευνα, έχουν το δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα της.

2.4. Ανάλυση των δεδομένων

Για την ανάλυση των ερωτηματολογίων των δημογραφικών χαρακτηριστικών χρησιμοποιήθηκε το GNU PSPP Statistical Analysis Software (version 1.4.1-g79ad47). Μέσω αυτού του προγράμματος, πραγματοποιήθηκε Περιγραφική Στατιστική με σκοπό να υπολογιστούν οι συχνότητες, τα ποσοστά, καθώς και οι μέσοι όροι. Για την ανάλυση των σε βάθος συνεντεύξεων των συμμετεχόντων/ουσών χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ανάλυσης περιεχομένου (content analysis). Μέσω αυτής της μεθόδου, κατηγοριοποιήθηκαν οι μορφές εργασιακής κοινωνικής στήριξης που ανέφεραν οι συμμετέχοντες/ουσες και έπειτα υπολογίστηκε η συχνότητα εμφάνισής τους (βλέπετε αναλυτικά κεφάλαιο 3^ο).

Κεφάλαιο 3^ο: Αποτελέσματα της έρευνας.

Με απώτερο σκοπό την ορθή ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, αρχικά ελέγχθηκαν λεπτομερώς τα στοιχεία του κάθε συμμετέχοντα ξεχωριστά, έτσι ώστε να μπορέσει να δημιουργηθεί ένα αναλυτικό αρχείο για τον καθένα. Ειδικότερα, σε καθένα αρχείο συγκεντρώθηκαν όλα τα δημογραφικά και τα προσωπικά δεδομένα του/της καθενός/καθεμίας και όλα τα στοιχεία που προέκυψαν από την ανάλυση της σε βάθος συνέντευξης τους. Οι συνεντεύξεις στο σύνολό τους, απομαγνητοφωνήθηκαν και κατόπιν διαχωρίστηκαν όλες οι δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών που αναφέρονταν σε περιστατικά θετικής και αρνητικής κοινωνικής στήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής, που δέχονταν στο εργασιακό τους περιβάλλον. Ακολούθως, όλα αυτά τα περιστατικά κοινωνικής στήριξης που ανέφεραν οι συμμετέχοντες/ουσες, ταξινομήθηκαν στις τέσσερις βασικές κατηγορίες κοινωνικής στήριξης: α) θετική πρακτική, β) αρνητική πρακτική, γ) θετική συναισθηματική και δ) αρνητική συναισθηματική), στις οποίες αναφέρονταν και τα κείμενα που τους αναγνώστηκαν.

Επιπλέον, όπου ήταν εφικτό, οι δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών διακρίθηκαν σε κάποιες υποκατηγορίες (πιο γενικές) με παρόμοια χαρακτηριστικά, εντός του πλαισίου των τεσσάρων μεγάλων κατηγοριών. Τέλος, μέσω της μεθόδου ανάλυσης περιεχομένου (content analysis), οι μορφές της εργασιακής κοινωνικής στήριξης που δηλώθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, κατηγοριοποιήθηκαν και έπειτα υπολογίστηκε η συχνότητα αναφοράς τους από το σύνολο των συμμετεχόντων/ουσών. Η ανάλυση περιεχομένου σε μία ποιοτική ερευνητική προσπάθεια, αποτελεί μια αναγκαία ενέργεια για την επεξεργασία, την κωδικοποίηση και την κατηγοριοποίηση ενός υλικού (π.χ. του υλικού μίας συνέντευξης, όπως στην προκειμένη περίπτωση), προκειμένου ο/η ερευνητής/τρια να μπορέσει να το διαχειριστεί με τον κατάλληλο τρόπο (Mason, 2003).

Παρακάτω παρουσιάζονται οι πίνακες με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τις δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών στις συνεντεύξεις, αναφορικά με τις μορφές κοινωνικής στήριξης που λαμβάνουν στο χώρο εργασίας τους, μαζί με τη συχνότητα αναφοράς τους. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η ταξινόμηση των αναφερόμενων μορφών κοινωνικής στήριξης, έγινε στις τέσσερις βασικές κατηγορίες: α) θετική πρακτική,

β) αρνητική πρακτική, γ) θετική συναισθηματική και δ) αρνητική συναισθηματική. Αξιζει να επισημανθεί ότι οι μορφές στήριξης που αναφέρονται παρακάτω, βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στις μορφές στήριξης που χρησιμοποιήθηκαν στη μελέτη των Papakonstantinou & Papadopoulos (2010).

3.1. Συγκεντρωτικοί πίνακες

Πίνακας 9

Αναφορές συμμετεχόντων/ουσών θετικής πρακτικής υποστήριξης.

Θετική - Πρακτική	
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	22
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	18
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	17
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	14
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	8
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	8
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	6
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	5
Με βοηθούν στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται πέραν της εγγύτητάς μου.	5
Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	5

Μου προσφέρουν ή είναι πρόθυμοι να προσφέρουν πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει να πραγματοποιήσω με μεγαλύτερη επιτυχία τα εργασιακά μου καθήκοντα.	4
Φροντίζουν για την τακτοποίηση του χώρου, ώστε να διευκολυνθώ στη μετακίνησή μου (π.χ. κρατούν τις αποστάσεις των επίπλων, δεν αφήνουν πράγματα στη μέση κ.α.).	4
Μου παρέχουν συμβουλές και πληροφορίες για γενικά θέματα.	3
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	2
Με υπερασπίζονται σε συγκρούσεις με άλλα άτομα.	2
Με βοηθούν στην κάλυψη προσωπικών αναγκών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας.	1
Δεν εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	1
Σύνολο	125

Πίνακας 10

Αναφορές συμμετεχόντων/ουσών αρνητικής πρακτικής υποστήριξης.

Αρνητική - Πρακτική	
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	8
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	8
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	8
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	5
Δεν είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας.	4
Δεν μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	3
Εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	3
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	3
Δε μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	2
Δεν είναι διατεθειμένοι να προσαρμόσουν το εργασιακό πρόγραμμα, με σκοπό να με διευκολύνουν.	2
Δεν κατέβαλαν καμία προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή στον εργασιακό χώρο.	2
Πιστεύω ότι δε θα με έπαιρναν στη δουλειά, αν δεν ήταν ήδη προσβάσιμος ο χώρος εργασίας.	1
Δεν λαμβάνω ίση μεταχείριση με τους άλλους συναδέλφους.	1
Σύνολο	50

Πίνακας 11

Αναφορές συμμετεχόντων/ουσών θετικής συναισθηματικής υποστήριξης.

Θετική - Συναισθηματική	
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	25
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	20
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	17
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	15
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	15
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	14
Έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.	13
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	12
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	11
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	10
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	9
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	8
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	8
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	8
Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	8
Δίνουν βαρύτητα στη γνώμη μου.	7

Νιώθω ότι με σέβονται.	7
Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	6
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	5
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	5
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	4
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα - μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.	4
Μπορώ να μοιραστώ τα προβλήματά μου μαζί τους και να ακούσω τα δικά τους.	3
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.	3
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	3
Επισημαίνουν τα λάθη μου με ευγενικό τρόπο.	2
Δείχνουν να με θαυμάζουν για την προσπάθεια που καταβάλλω.	2
Παρέχουμε συναισθηματική υποστήριξη ο ένας στον άλλον.	2
Μου παρέχουν κίνητρα και με παροτρύνουν να κάνω πράγματα.	2
Μου αναθέτουν ή είναι πρόθυμοι να μου αναθέσουν καθήκοντα και ευθύνες.	1
Νιώθω ότι υπάρχει κάποιος που με νοιάζεται και με καταλαβαίνει, που μπορώ να στηριχθώ πάνω του για οποιοδήποτε πρόβλημα.	1
Φροντίζουν για την καλή μου ψυχολογία.	1
Σύνολο	251

Πίνακας 12

Αναφορές συμμετεχόντων/ουσών αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης.

Αρνητική - Συναισθηματική	
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	15
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	9
Υπήρξε κόντρα ή καβγάς με τους συναδέλφους ή τον εργοδότη/ προϊστάμενο.	8
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	8
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	8
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	7
Αδιαφορούν για το πώς νιώθω – δε νοιάζονται για τις ανάγκες μου.	7
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	6
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια.	6
Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.	4
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	4
Δε γνωρίζουν τις ικανότητές μου – τι μπορώ να καταφέρω.	4
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	4
Με κοιτάνε περίεργα και με φέρνουν σε άβολη θέση.	4
Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούμε και να γνωριστούμε.	3
Με υποτιμούν ως άτομο, με μειώνουν και με προσβάλλουν.	3
Πίστευαν ότι εκμεταλλεύομαι τις συνθήκες για να δουλεύω λιγότερο.	2

Πιστεύαν ότι όλα όσα κατέκτησα, τα κατέκτησα λόγω της αναπηρίας.	2
Δεν με ενσωματώνουν σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	1
Δε νιώθω αποδεκτός.	1
Δέχθηκα υβριστική επίθεση αναφορικά με την αναπηρία μου.	1
Σύνολο	107

Φύλο: Αναφορές θετικής πρακτικής υποστήριξης ανδρών.

Θετική - Πρακτική	
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	12
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	12
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	11
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	10
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	6
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	4
Με βοηθούν στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται πέραν της εγγύτητάς μου.	3
Μου προσφέρουν ή είναι πρόθυμοι να προσφέρουν πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει να πραγματοποιήσω με μεγαλύτερη επιτυχία τα εργασιακά μου καθήκοντα.	3
Φροντίζουν για την τακτοποίηση του χώρου, ώστε να διευκολυνθώ στη μετακίνησή μου (π.χ. κρατούν τις αποστάσεις των επίπλων, δεν αφήνουν πράγματα στη μέση κ.α.).	3
Μου παρέχουν συμβουλές και πληροφορίες για γενικά θέματα.	3
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	2
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	2
Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2

Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	1
Με βοηθούν στην κάλυψη προσωπικών αναγκών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας.	1
Δεν εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	1
Σύνολο	76

Φύλο: Αναφορές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης ανδρών.

Αρνητική - Πρακτική	
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	6
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	5
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	5
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	4
Δεν μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	3
Δεν είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας.	2
Εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	2
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Δεν είναι διατεθειμένοι να προσαρμόσουν το εργασιακό πρόγραμμα, με σκοπό να με διευκολύνουν.	2
Πιστεύω ότι δε θα με έπαιρναν στη δουλειά, αν δεν ήταν ήδη προσβάσιμος ο χώρος εργασίας.	1
Σύνολο	32

Πίνακας 15

Φύλο: Αναφορές θετικής συναισθηματικής υποστήριξης ανδρών.

Θετική - Συναισθηματική	
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	20
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	15
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	10
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	9
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	8
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	7
Έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.	7
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	7
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	6
Νιώθω ότι με σέβονται.	6
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	5
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	5
Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	5
Δίνουν βαρύτητα στη γνώμη μου.	4
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	4

Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	4
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	3
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	3
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	3
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	2
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	2
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	2
Επισημαίνουν τα λάθη μου με ευγενικό τρόπο.	2
Παρέχουμε συναισθηματική υποστήριξη ο ένας στον άλλον.	2
Μου παρέχουν κίνητρα και με παροτρύνουν να κάνω πράγματα.	2
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα - μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.	1
Μπορώ να μοιραστώ τα προβλήματά μου μαζί τους και να ακούσω τα δικά τους.	1
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.	1
Σύνολο	146

Πίνακας 16

Φύλο: Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης ανδρών.

Αρνητική - Συναισθηματική	
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	7
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	6
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	5
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια.	5
Υπήρξε κόντρα ή καβγάς με τους συναδέλφους ή τον εργοδότη/ προϊστάμενο.	4
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	4
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	3
Δε γνωρίζουν τις ικανότητές μου – τι μπορώ να καταφέρω.	3
Με κοιτάνε περίεργα και με φέρνουν σε άβολη θέση.	3
Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούμε και να γνωριστούμε.	2
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	2
Αδιαφορούν για το πώς νιώθω – δε νοιάζονται για τις ανάγκες μου.	2
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	1
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	1
Σύνολο	48

Φύλο: Αναφορές θετικής πρακτικής υποστήριξης γυναικών.

Θετική - Πρακτική	
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	10
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	7
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	6
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	6
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	3
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	3
Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	3
Με βοηθούν στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται πέραν της εγγύτητάς μου.	2
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	2
Με υπερασπίζονται σε συγκρούσεις με άλλα άτομα.	2
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	2
Μου προσφέρουν ή είναι πρόθυμοι να προσφέρουν πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει να πραγματοποιήσω με μεγαλύτερη επιτυχία τα εργασιακά μου καθήκοντα.	1
Φροντίζουν για την τακτοποίηση του χώρου, ώστε να διευκολυνθώ στη μετακίνησή μου (π.χ. κρατούν τις αποστάσεις των επίπλων, δεν αφήνουν πράγματα στη μέση κ.α.).	1

Μου παρέχουν συμβουλές και πληροφορίες για γενικά θέματα. 1

Σύνολο 49

Φύλο: Αναφορές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης γυναικών.

Αρνητική - Πρακτική	
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	3
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	3
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Δε μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	2
Δεν κατέβαλαν καμία προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή στον εργασιακό χώρο.	2
Δεν είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας.	2
Δεν λαμβάνω ίση μεταχείριση με τους άλλους συναδέλφους.	1
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	1
Εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	1
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	1
Σύνολο	18

Πίνακας 19

Φύλο: Αναφορές θετικής συναισθηματικής υποστήριξης γυναικών.

Θετική - Συναισθηματική	
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	9
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	8
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	7
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	7
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	7
Έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.	6
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	6
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	5
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	5
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	5
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	4
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	3
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	3
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	3
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα - μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.	3
Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	3

Δίνουν βαρύτητα στη γνώμη μου.	3
Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	2
Νιώθω ότι υπάρχει κάποιος που με νοιάζεται και με καταλαβαίνει, που μπορώ να στηριχτώ πάνω του για οποιοδήποτε πρόβλημα.	2
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	2
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	2
Μπορώ να μοιραστώ τα προβλήματά μου μαζί τους και να ακούσω τα δικά τους.	2
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.	2
Δείχνουν να με θαυμάζουν για την προσπάθεια που καταβάλλω.	2
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	1
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	1
Νιώθω ότι με σέβονται.	1
Φροντίζουν για την καλή μου ψυχολογία.	1
Σύνολο	105

Φύλο: Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης γυναικών.

Αρνητική - Συναισθηματική	
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	8
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	5
Αδιαφορούν για το πώς νιώθω – δε νοιάζονται για τις ανάγκες μου.	5
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	5
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	4
Υπήρξε κόντρα ή καβγάς με τους συναδέλφους ή τον εργοδότη/ προϊστάμενο.	4
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	4
Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.	4
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	3
Με υποτιμούν ως άτομο, με μειώνουν και με προσβάλλουν.	3
Πίστευαν ότι εκμεταλλεύομαι τις συνθήκες για να δουλεύω λιγότερο.	2
Πιστεύαν ότι όλα όσα κατέκτησα, τα κατέκτησα λόγω της αναπηρίας.	2
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	2
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	1
Δε γνωρίζουν τις ικανότητές μου – τι μπορώ να καταφέρω.	1
Δεν με ενσωματώνουν σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	1
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια.	1

Με κοιτάνε περίεργα και με κάνουν να νιώθω άβολα.	1
Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούν μαζί μου και να με γνωρίσουν.	1
Δε νιώθω αποδεκτός.	1
Δέχθηκα υβριστική επίθεση αναφορικά με την αναπηρία μου.	1
Σύνολο	59

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές θετικής πρακτικής στήριξης ατόμων με αναπηρία σε άνω και κάτω άκρα (κατηγορία Α).

Θετική - Πρακτική	
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	12
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	9
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	8
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	7
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	5
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	4
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	4
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	3
Μου προσφέρουν ή είναι πρόθυμοι να προσφέρουν πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει να πραγματοποιήσω με μεγαλύτερη επιτυχία τα εργασιακά μου καθήκοντα.	3
Με βοηθούν στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται πέραν της εγγύτητάς μου.	3
Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Φροντίζουν για την τακτοποίηση του χώρου, ώστε να διευκολυνθώ στη μετακίνησή μου (π.χ. κρατούν τις αποστάσεις των επίπλων, δεν αφήνουν πράγματα στη μέση κ.α.).	2
Μου παρέχουν συμβουλές και πληροφορίες για γενικά θέματα.	2

Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	1
Με βοηθούν στην κάλυψη προσωπικών αναγκών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας.	1
Δεν εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	1
Σύνολο	67

Πίνακας 22

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές αρνητικής πρακτικής στήριξης ατόμων με αναπηρία σε άνω και κάτω άκρα (κατηγορία Α).

Αρνητική - Πρακτική	
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	6
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	4
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	3
Δεν μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	3
Δεν είναι διατεθειμένοι να προσαρμόσουν το εργασιακό πρόγραμμα, με σκοπό να με διευκολύνουν.	2
Εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	2
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	2
Δεν είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας.	1
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	1
Σύνολο	24

Πίνακας 23

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές θετικής συναισθηματικής στήριξης ατόμων με αναπηρία σε άνω και κάτω άκρα (κατηγορία Α).

Θετική - Συναισθηματική	
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	10
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	10
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	9
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	8
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	7
Έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.	6
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	4
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	4
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	4
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	4
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	4
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	4
Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	4
Δίνουν βαρύτητα στη γνώμη μου.	4
Νιώθω ότι με σέβονται.	3
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	3
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	3

Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	2
Επισημαίνουν τα λάθη μου με ευγενικό τρόπο.	2
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	2
Μου παρέχουν κίνητρα και με παροτρύνουν να κάνω πράγματα.	2
Δείχνουν να με θαυμάζουν για την προσπάθεια που καταβάλλω.	1
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	1
Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	1
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	1
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα - μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.	1
Μπορώ να μοιραστώ τα προβλήματά μου μαζί τους και να ακούσω τα δικά τους.	1
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.	1
Μου αναθέτουν ή είναι πρόθυμοι να μου αναθέσουν καθήκοντα και ευθύνες.	1
Φροντίζουν για την καλή μου ψυχολογία.	1
Σύνολο	108

Πίνακας 24

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης ατόμων με αναπηρία σε άνω και κάτω άκρα (κατηγορία Α).

Αρνητική - Συναισθηματική	
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	6
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	5
Υπήρξε κόντρα ή καβγάς με τους συναδέλφους ή τον εργοδότη/ προϊστάμενο.	4
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια.	4
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	3
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	3
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	2
Πιστεύαν ότι όλα όσα κατέκτησα, τα κατέκτησα λόγω της αναπηρίας.	2
Με υποτιμούν ως άτομο, με μειώνουν και με προσβάλλουν.	2
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	2
Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.	1
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	1
Με κοιτάνε περίεργα και με φέρνουν σε άβολη θέση.	1
Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούμε και να γνωριστούμε.	1
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	1
Δεν με ενσωματώνουν σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	1
Δε νιώθω αποδεκτός.	1
Σύνολο	40

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές θετικής πρακτικής στήριξης ατόμων με αναπηρία στα κάτω άκρα ή στη μία πλευρά του σώματος (κατηγορία Β).

Θετική - Πρακτική	
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	10
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	9
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	9
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	7
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	4
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	3
Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	3
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	2
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	2
Με βοηθούν στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται πέραν της εγγύτητάς μου.	2
Με υπερασπίζονται σε συγκρούσεις με άλλα άτομα.	2
Φροντίζουν για την τακτοποίηση του χώρου, ώστε να διευκολυνθώ στη μετακίνησή μου (π.χ. κρατούν τις αποστάσεις των επίπλων, δεν αφήνουν πράγματα στη μέση κ.α.).	2
Μου παρέχουν συμβουλές και πληροφορίες για γενικά θέματα.	1

Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	1
Μου προσφέρουν ή είναι πρόθυμοι να προσφέρουν πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει να πραγματοποιήσω με μεγαλύτερη επιτυχία τα εργασιακά μου καθήκοντα.	1
Σύνολο	58

Πίνακας 26

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές αρνητικής πρακτικής στήριξης ατόμων με αναπηρία στα κάτω άκρα ή στη μία πλευρά του σώματος (κατηγορία Β).

Αρνητική - Πρακτική	
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	5
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	4
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	3
Δεν είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας.	3
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Δε μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	2
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Δεν κατέβαλαν καμία προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή στον εργασιακό χώρο.	2
Πιστεύω ότι δε θα με έπαιρναν στη δουλειά, αν δεν ήταν ήδη προσβάσιμος ο χώρος εργασίας.	1
Εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	1
Δεν λαμβάνω ίση μεταχείριση με τους άλλους συναδέλφους.	1
Σύνολο	26

Πίνακας 27

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές θετικής συναισθηματικής στήριξης ατόμων με αναπηρία στα κάτω άκρα ή στη μία πλευρά του σώματος (κατηγορία Β).

Θετική - Συναισθηματική	
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	18
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	13
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	10
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	10
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	8
Έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.	7
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	7
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	6
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	6
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	5
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	5
Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	5
Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	5
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	4
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	4
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	4

Νιώθω ότι με σέβονται.	4
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	3
Δίνουν βαρύτητα στη γνώμη μου.	3
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα - μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.	3
Παρέχουμε συναισθηματική υποστήριξη ο ένας στον άλλον.	2
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	2
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	2
Μπορώ να μοιραστώ τα προβλήματά μου μαζί τους και να ακούσω τα δικά τους.	2
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.	2
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	1
Δείχνουν να με θαυμάζουν για την προσπάθεια που καταβάλλω.	1
Νιώθω ότι υπάρχει κάποιος που με νοιάζεται και με καταλαβαίνει, που μπορώ να στηριχθώ πάνω του για οποιοδήποτε πρόβλημα.	1
Σύνολο	143

Σημείο εμφάνισης της αναπηρίας: Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης ατόμων με αναπηρία στα κάτω άκρα ή στη μία πλευρά του σώματος (κατηγορία Β).

Αρνητική - Συναισθηματική	
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	9
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	7
Αδιαφορούν για το πώς νιώθω – δε νοιάζονται για τις ανάγκες μου.	7
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	6
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	4
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	4
Υπήρξε κόντρα ή καβγάς με τους συναδέλφους ή τον εργοδότη/ προϊστάμενο.	4
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	4
Δε γνωρίζουν τις ικανότητές μου – τι μπορώ να καταφέρω.	4
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	3
Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.	3
Με κοιτάνε περίεργα και με κάνουν να νιώθω άβολα.	3
Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούμε και να γνωριστούμε.	2
Πίστευαν ότι εκμεταλλεύομαι τις συνθήκες για να δουλεύω λιγότερο.	2
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια.	2
Με υποτιμούν ως άτομο, με μειώνουν και με προσβάλλουν.	1
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	1

Δέχθηκα υβριστική επίθεση αναφορικά με την αναπηρία μου.	1
Σύνολο	67

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές θετικής πρακτικής στήριξης ατόμων που μετακινούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο με αμαξίδιο (κατηγορία Α).

Θετική - Πρακτική	
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	20
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	15
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	13
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	13
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	7
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	5
Με βοηθούν στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται πέραν της εγγύτητάς μου.	5
Μου προσφέρουν ή είναι πρόθυμοι να προσφέρουν πρακτική βοήθεια που με διευκολύνει να πραγματοποιήσω με μεγαλύτερη επιτυχία τα εργασιακά μου καθήκοντα.	4
Φροντίζουν για την τακτοποίηση του χώρου, ώστε να διευκολυνθώ στη μετακίνησή μου (π.χ. κρατούν τις αποστάσεις των επίπλων, δεν αφήνουν πράγματα στη μέση κ.α.).	4
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	4
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	3
Μου παρέχουν συμβουλές και πληροφορίες για γενικά θέματα.	3
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	2

Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Με υπερασπίζονται σε συγκρούσεις με άλλα άτομα.	1
Δεν εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	1
Σύνολο	102

Πίνακας 30

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο με αμαξίδιο (κατηγορία Α).

Αρνητική - Πρακτική	
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	7
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	7
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	5
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	4
Δεν είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας.	4
Εμπλέκονται στο αντικείμενό μου.	3
Δεν μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	2
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	1
Πιστεύω ότι δε θα με έπαιρναν στη δουλειά, αν δεν ήταν ήδη προσβάσιμος ο χώρος εργασίας.	1
Δεν λαμβάνω ίση μεταχείριση με τους άλλους συναδέλφους.	1
Σύνολο	35

Πίνακας 31

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές θετικής συναισθηματικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο με αμαξίδιο (κατηγορία Α).

Θετική - Συναισθηματική	
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	18
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	16
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	14
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	13
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	13
Έχω φιλικές σχέσεις με άτομα από τον εργασιακό μου χώρο.	13
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	11
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	8
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	8
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	7
Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	7
Νιώθω ότι με σέβονται.	7
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	6
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	6
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	6

Δίνουν βαρύτητα στη γνώμη μου.	6
Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	5
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	5
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	4
Ζητάνε τη γνώμη μου για διάφορα θέματα - μου λένε τη γνώμη τους για διάφορα θέματα.	4
Μπορώ να μοιραστώ τα προβλήματά μου μαζί τους και να ακούσω τα δικά τους.	3
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	3
Υπάρχει αλληλοεκτίμηση.	3
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	2
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	2
Επισημαίνουν τα λάθη μου με ευγενικό τρόπο.	2
Δείχνουν να με θαυμάζουν για την προσπάθεια που καταβάλλω.	2
Παρέχουμε συναισθηματική υποστήριξη ο ένας στον άλλον.	2
Μου παρέχουν κίνητρα και με παροτρύνουν να κάνω πράγματα.	2
Μου αναθέτουν ή είναι πρόθυμοι να μου αναθέσουν καθήκοντα και ευθύνες.	1
Νιώθω ότι υπάρχει κάποιος που με νοιάζεται και με καταλαβαίνει, που μπορώ να στηριχθώ πάνω του για οποιοδήποτε πρόβλημα.	1
Φροντίζουν για την καλή μου ψυχολογία.	1
Σύνολο	201

Πίνακας 32

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο με αμαξίδιο (κατηγορία Α).

Αρνητική - Συναισθηματική	
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	13
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	8
Υπήρξε κόντρα ή καβγάς με τους συναδέλφους ή τον εργοδότη/ προϊστάμενο.	7
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	6
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	6
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	6
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	6
Δέχομαι υπερβολικό έπαινο και υπερβολική ευγένεια.	6
Δε γνωρίζουν τις ικανότητές μου – τι μπορώ να καταφέρω.	4
Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.	3
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	3
Αδιαφορούν για το πώς νιώθω – δε νοιάζονται για τις ανάγκες μου.	3
Με κοιτάνε περίεργα και με φέρνουν σε άβολη θέση.	3

Είναι απόμακροι, δεν επιθυμούν να συναναστραφούμε και να γνωριστούμε.	3
Με υποτιμούν ως άτομο, με μειώνουν και με προσβάλλουν.	3
Πιστεύαν ότι όλα όσα κατέκτησα, τα κατέκτησα λόγω της αναπηρίας.	2
Δεν με ενσωματώνουν σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	1
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	1
Δε νιώθω αποδεκτός.	1
Δέχθηκα υβριστική επίθεση αναφορικά με την αναπηρία μου.	1
Σύνολο	86

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές θετικής πρακτικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται κατά κύριο λόγο με κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό (κατηγορία Β).

Θετική - Πρακτική	
Γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	4
Επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	3
Δε με πίεσαν να κάνω κάτι που δεν μπορώ - Κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	3
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (π.χ. στη διαχείριση ρούχων, αντικειμένων κ.α.).	3
Έχουν φροντίσει ή είναι πρόθυμοι να φροντίσουν για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, εσωτερικά και εξωτερικά.	2
Αναλαμβάνουν ή είναι πρόθυμοι να αναλάβουν δικά μου καθήκοντα που δεν μπορώ να φέρω εις πέρας, χωρίς να δυσανασχετούν ή να νευριάζουν.	2
Με βοηθούν στην κίνηση, όταν το χρειάζομαι.	2
Κατέβαλαν προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή μου στον εργασιακό χώρο.	1
Μου παρέχουν ή είναι πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	1
Με υπερασπίζονται σε συγκρούσεις με άλλα άτομα.	1
Με βοηθούν στην κάλυψη προσωπικών αναγκών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας.	1
Σύνολο	23

Πίνακας 34

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται κατά κύριο λόγο με κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό (κατηγορία Β).

Αρνητική - Πρακτική	
Υποτιμούν ή αμφισβητούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	3
Δε γνωρίζουν από ποιο σημείο και μετά χρειάζομαι τη βοήθειά τους - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	2
Δε μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν συμβουλές και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα.	2
Δεν είναι διατεθειμένοι να προσαρμόσουν το εργασιακό πρόγραμμα, με σκοπό να με διευκολύνουν.	2
Δεν κατέβαλαν καμία προσπάθεια για την ευκολότερη προσαρμογή στον εργασιακό χώρο.	2
Μου παρείχαν υπερπροστασία σε διάφορα πρακτικά θέματα στην αρχή της συνεργασίας, η οποία δε ήταν χρήσιμη και απαραίτητη.	1
Υπερτιμούν τις ικανότητες μου - δεν κατανοούν τα όρια των δυνατοτήτων μου.	1
Δεν επιδεικνύουν ελαστικότητα και κατανόηση σε θέματα αδειών ή σε περιπτώσεις απουσίας ή αργοπορίας για λίγη ώρα.	1
Δεν μου παρέχουν ή δεν ήταν πρόθυμοι να μου παράσχουν τον κατάλληλο υποστηρικτικό εξοπλισμό.	1
Σύνολο	15

Πίνακας 35

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές θετικής συναισθηματικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται κατά κύριο λόγο με κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό (κατηγορία Β).

Θετική - Συναισθηματική	
Με αντιμετωπίζουν και μου συμπεριφέρονται ισότιμα.	7
Με βοηθούν, όταν αντιμετωπίζω κάποιο πρόβλημα.	6
Υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ μας - το εργασιακό κλίμα είναι πολύ θετικό.	4
Με βοηθούν και με στηρίζουν.	4
Δεν έχω νοιώσει απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας μου.	3
Έχω το θάρρος να απευθυνθώ σ' αυτούς, αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα.	3
Με αντιμετωπίζουν καλοπροαίρετα και με ευγένεια.	3
Αντιλαμβάνονται τη δύσκολη θέση, στην οποία βρίσκομαι σε διάφορες καταστάσεις.	3
Δείχνουν να ενδιαφέρονται και να νοιάζονται για μένα.	3
Με κρίνουν αντικειμενικά σύμφωνα με την αποδοτικότητά μου.	2
Με επαινούν θετικά για τα επιτεύγματά μου.	2
Βρισκόμαστε σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός του εργασιακού χώρου.	2
Ήταν αρκετά ανοιχτοί και θέλησαν να με γνωρίσουν.	2

Έχουμε αρμονικές σχέσεις.	1
Αναγνωρίζουν τις ικανότητές μου και με εμπιστεύονται.	1
Αναγνωρίζουν τη συνεισφορά μου.	1
Συζητάμε τυχόν εργασιακά προβλήματα και βρίσκουμε λύσεις.	1
Νιώθω ότι με αποδέχονται.	1
Με κάνουν να νιώθω μέρος της παρέας τους.	1
Σύνολο	50

Τρόπος καθημερινής μετακίνησης: Αναφορές αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης ατόμων που μετακινούνται κατά κύριο λόγο με κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό (κατηγορία Β).

Αρνητική - Συναισθηματική	
Αδιαφορούν για το πώς νιώθω – δε νοιάζονται για τις ανάγκες μου.	4
Με αποκλείουν από ορισμένα καθήκοντα.	3
Αντιμετωπίζω μια αμηχανία από μέρους τους - δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο να με προσεγγίσουν, πώς να μου συμπεριφερθούν.	2
Δείχνουν υπερβολική προθυμία να με βοηθήσουν ακόμη και σε πράγματα που μπορώ να φέρω εις πέρας.	2
Πίστευαν ότι εκμεταλλεύομαι τις συνθήκες για να δουλεύω λιγότερο.	2
Στην αρχή ήταν δύσπιστοι και επιφυλακτικοί απέναντί μου.	2
Δεν μου συμπεριφέρονται ισότιμα – με αντιμετωπίζουν ως διαφορετικό.	1
Αντιμετώπισα εχθρική συμπεριφορά.	1
Δεν αναγνωρίζεται η προσφορά μου, δεν κρίνομαι αντικειμενικά.	1
Οι σχέσεις μας είναι τυπικές και απρόσωπες.	1
Με επιπλήττουν και με κρίνουν, υπερβαίνοντας τα όρια.	1
Με κοιτάνε περίεργα και με φέρνουν σε άβολη θέση.	1
Σύνολο	21

3.2. Ανάλυση πινάκων - Μορφές στήριξης

Όλοι οι συμμετέχοντες/ουσες της συγκεκριμένης έρευνας ($n = 20$), κλήθηκαν να συζητήσουν για τις εμπειρίες τους και να αναφέρουν παραδείγματα αναφορικά με την υποστήριξη (θετική - αρνητική, πρακτική - συναισθηματική) που λαμβάνουν στο εργασιακό τους περιβάλλον από συναδέλφους και εργοδότες ή προϊσταμένους. Μέσω των συνεντεύξεων, δόθηκαν πληροφορίες τόσο για τις μορφές υποστήριξης που δέχονται τα συγκεκριμένα άτομα, όσο και για τη συχνότητα αναφοράς αυτών των μορφών. Με άλλα λόγια, στους παραπάνω πίνακες, εκτός από τις μορφές στήριξης που δηλώθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, σημειώθηκαν επίσης και οι φορές που ανέφεραν την καθεμία μορφή σε κάθε κατηγορία υποστήριξης. Συγκεκριμένα, ανιχνεύθηκαν συνολικά 125 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 50 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 251 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης, και τέλος 107 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Επομένως, οι συμμετέχοντες/ουσες της συγκεκριμένης έρευνας ανέφεραν συνολικά 175 περιστατικά θετικής και αρνητικής πρακτικής υποστήριξης και 358 περιστατικά θετικής και αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης. Αξίζει να αναφερθεί ότι από τα παραπάνω περιστατικά, τα 376 αφορούσαν περιστατικά θετικής κοινωνικής στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής) και τα 157 αφορούσαν περιστατικά αρνητικής κοινωνικής στήριξης.

Οι μορφές υποστήριξης που οι συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, έχουν συγκεντρωθεί στους παραπάνω πίνακες (πίνακες 9, 10, 11 και 12), οι οποίοι είναι χωρισμένοι σε δύο βασικές κατηγορίες, ξεκινώντας με την πρακτική υποστήριξη (θετική και αρνητική) και κλείνοντας με τη συναισθηματική υποστήριξη (θετική και αρνητική αντίστοιχα). Ακολούθως, επρόκειτο να αναφερθούν λεπτομερώς όλες οι μορφές θετικής και αρνητικής πρακτικής στήριξης, αλλά και οι αντίστοιχες μορφές συναισθηματικής στήριξης που δήλωσαν ότι λαμβάνουν οι ίδιοι οι συμμετέχοντες/ουσες. Με αυτόν τον τρόπο, θα μπορούσαν να δοθούν απαντήσεις στα δύο πρώτα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην αρχή του δευτέρου κεφαλαίου για το ποιες μορφές θετικής και αρνητικής, πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης, λαμβάνουν τα άτομα με κινητική αναπηρία από το εργασιακό τους περιβάλλον.

Πιο αναλυτικά, στον πρώτο πίνακα των αποτελεσμάτων (πίνακας 9), ο οποίος αναφέρεται στις μορφές θετικής πρακτικής στήριξης (N = 17), αναφέρονται από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες οι εξής μορφές στήριξης: προθυμία για την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας, παροχή βοήθειας μόνο όταν χρειάζεται - κατανόηση των ορίων των δυνατοτήτων τους, προσπάθεια για ευκολότερη προσαρμογή στον εργασιακό χώρο, παροχή συμβουλών και καθοδήγηση σε εργασιακά θέματα, βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (γενικά), προθυμία, από τους συναδέλφους, ανάληψης καθηκόντων που δεν είναι δικά τους, βοήθεια στην κίνηση, βοήθεια στο κατέβασμα ή στην εύρεση αντικειμένων που βρίσκονται μακριά, κατανόηση για ό,τι δεν μπορούν καταφέρουν - κατανόηση των ορίων των δυνατοτήτων τους, παροχή πρακτικής βοήθειας που διευκολύνει την καλύτερη εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, φροντίδα για την τακτοποίηση του χώρου, παροχή συμβουλών και πληροφοριών για γενικά θέματα, παροχή κατάλληλου υποστηρικτικού εξοπλισμού, υπεράσπιση σε συγκρούσεις με άλλα άτομα, βοήθεια στην κάλυψη προσωπικών αναγκών κατά τη διάρκεια του ωραρίου της εργασίας, καμία παρέμβαση στο αντικείμενό τους.

Στη συνέχεια, στο δεύτερο πίνακα των αποτελεσμάτων (πίνακας 10), ο οποίος αναφέρεται στις μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης (N = 13), οι συμμετέχοντες/ουσες αναφέρουν τις παρακάτω μορφές: παροχή υπερπροστασίας σε πρακτικά θέματα, υποτίμηση - αμφισβήτηση ικανοτήτων, υπερτίμηση ικανοτήτων - ανάθεση καθηκόντων που αδυνατούν να κάνουν, μη ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας, απροθυμία για την προσβασιμότητα του χώρου, απροθυμία για την παροχή κατάλληλου εξοπλισμού, παρέμβαση στο αντικείμενό τους, καμία γνώση για το πότε χρειάζονται βοήθεια - μη κατανόηση των ορίων των δυνατοτήτων τους, απροθυμία παροχής συμβουλών και καθοδήγησης σε εργασιακά θέματα, απροθυμία προσαρμογής του εργασιακού προγράμματος, καμία προσπάθεια ευκολότερης προσαρμογής στον εργασιακό χώρο, απόρριψη θέσης εργασίας λόγω μη προσβασιμότητας του χώρου και άνιση μεταχείριση σε σχέση με τους άλλους συναδέλφους.

Κατόπιν, στον τρίτο πίνακα (πίνακας 11) που αναφέρεται στις μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης (N = 32), δηλώνονται οι παρακάτω μορφές: ισότιμη αντιμετώπιση - συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, καλή συνεργασία - θετικό εργασιακό

κλίμα, βοήθεια και υποστήριξη, αναγνώριση των ικανοτήτων τους - εμπιστοσύνη, αντικειμενική αξιολόγηση της αποδοτικότητάς τους, καμία απόρριψη, αρνητισμό ή διάκριση λόγω της αναπηρίας, φιλικές σχέσεις με άτομα του εργασιακού χώρου, βοήθεια σε τυχόν προβλήματα, ενδιαφέρον για εκείνους, θετικός έπαινος για τα επιτεύγματά τους, θάρρος να ζητούν βοήθεια, καλοπροαίρετη και ευγενική αντιμετώπιση, συναντήσεις - έξοδοι εκτός εργασιακού περιβάλλοντος, προθυμία για περαιτέρω γνωριμία μεταξύ τους, ύπαρξη αρμονικών σχέσεων, μεγάλη βαρύτητα στη γνώμη τους, ύπαρξη σεβασμού, αναγνώριση της συνεισφοράς τους, κατανόηση της δύσκολης θέσης στην οποία βρίσκονται κάποιες φορές, συζήτηση εργασιακών προβλημάτων – εύρεση λύσεων, αίσθημα αποδοχής, ανταλλαγή απόψεων για διάφορα θέματα, συζήτηση προβλημάτων, ύπαρξη αλληλοεκτίμησης, ένταξη στην παρέα, επισήμανση των λαθών με ευγενικό τρόπο, θαυμασμός για την προσπάθεια που καταβάλλουν, αλληλοπαροχή συναισθηματικής υποστήριξης, παροχή κίνητρων και παρότρυνση για νέα πράγματα, ανάθεση καθηκόντων και ευθυνών, αίσθημα συμπαράστασης σε οποιοδήποτε πρόβλημα, φροντίδα για την καλή τους ψυχολογία.

Στον τέταρτο και τελευταίο πίνακα των αποτελεσμάτων (πίνακας 12) που γίνεται αναφορά στις μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης (N = 21), οι συμμετέχοντες/ουσες αναφέρουν τις εξής αρνητικές μορφές: δυσπιστία και επιφυλακτικότητα απέναντί τους, διαφορετική - άνιση αντιμετώπιση, κόντρα ή καβγάς με συναδέλφους ή εργοδότη/προϊστάμενο, αίσθημα αμηχανίας από τον τρόπο συμπεριφοράς των συναδέλφων, υπερβολική προθυμία για βοήθεια, εχθρική συμπεριφορά, αδιαφορία για τις ανάγκες τους, καμία αναγνώριση της προσφοράς τους, υπερβολικός έπαινος - ευγένεια, ύπαρξη τυπικών και απρόσωπων σχέσεων, επίπληξη χωρίς όρια, καμία γνώση για τις ικανότητές τους, αποκλεισμός από ορισμένα καθήκοντα, άβολες καταστάσεις - συμπεριφορές, απροθυμία για συναναστροφή και γνωριμία, υποτίμηση και προσβολές, νόμιζαν ότι εκμεταλλεύομαι τις συνθήκες για να δουλέω λιγότερο, πίστευαν ότι όλα τα κατέκτησαν λόγω της αναπηρίας τους, μη ενσωμάτωση σε δραστηριότητες και εξόδους εκτός εργασιακού χώρου, αίσθημα μη αποδοχής, υβριστική επίθεση αναφορικά με την αναπηρία.

Ακολούθως, επρόκειτο να παρουσιαστούν οι σημαντικότερες μορφές κοινωνικής στήριξης (θετικής και αρνητικής - πρακτικής και συναισθηματικής) που έχουν αναφέρει οι

συμμετέχοντες/ουσες, έτσι όπως αυτές προκύπτουν από την ανάλυση των συνεντεύξεών τους. Πιο συγκεκριμένα, οι συχνότερες αναφορές των συμμετεχόντων/ουσών για τη θετική πρακτική στήριξη, αφορούσαν: α) την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, η οποία περιλαμβάνει την κατασκευή ή την ύπαρξη ράμπας, προσβάσιμης τουαλέτας, λείου δαπέδου και μεγάλου ασανσέρ, β) την ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας. Αυτή η μορφή σχετίζεται με την ελαστικότητα και κατανόηση που επιδεικνύουν συνάδελφοι και εργοδότες σε περιπτώσεις αργοπορίας ή απουσίας λόγω των διάφορων δυσκολιών που μπορεί να προκύψουν σε ένα άτομο που είναι χρήστης αμαξιδίου (λόγου χάρη καιρικά φαινόμενα, μέσα μεταφοράς, κόπωση κ.α.) ή σε περιπτώσεις αδειών που χρειάζονται (για προσωπικούς και μη λόγους), και γ) την παροχή βοήθειας μόνο όταν πραγματικά τη χρειάζονται. Συγκεκριμένα, αυτή η μορφή θετικής στήριξης έχει να κάνει με την κατανόηση των ορίων των δυνατοτήτων αυτών των ατόμων, χωρίς κάποιος από τους συναδέλφους ή τους εργοδότες να παρεμβαίνει και να παρέχει βοήθεια, η οποία δεν τους είναι χρήσιμη και απαραίτητη.

Από την άλλη πλευρά, ως αρνητικά περιστατικά πρακτικής υποστήριξης, οι συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν κατά κύριο λόγο τα εξής: α) την υπερπροστασία των συναδέλφων ή/και των εργοδοτών σε διάφορα πρακτικά ζητήματα, η οποία έχει να κάνει με τον υπερβολικό φόβο που τους διακατέχει για τη σωματική ασφάλεια και την προστασία των συναδέλφων τους με αναπηρία, β) την υποτίμηση ή την αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους. Η συγκεκριμένη μορφή αρνητικής στήριξης περιλαμβάνει όλες τις υποτιμητικές συμπεριφορές που έχουν δεχτεί από συναδέλφους - εργοδότες, αλλά και την αμφισβήτηση αυτών για τις πραγματικές τους ικανότητες, χωρίς να δείχνουν κατανόηση στα όρια των δυνατοτήτων τους, και γ) την υπερτίμηση των ικανοτήτων τους. Αυτή η μορφή περιλαμβάνει όλα εκείνα τα περιστατικά που οι εργοδότες κι οι συνάδελφοί τους έχουν μη ρεαλιστικές απαιτήσεις από αυτούς, αναθέτοντάς τους καθήκοντα που εκ των πραγμάτων αδυνατούν να φέρουν εις πέρας, χωρίς να δίνουν σημασία στην αναπηρία τους.

Αναφορικά με τις μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης, οι περισσότερες δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών είχαν σχέση με: α) την ισότιμη αντιμετώπισή τους στον εργασιακό χώρο που συγκεκριμένα περιλαμβάνει όλες εκείνες τις συμπεριφορές των συναδέλφων και των εργοδοτών, οι οποίες είναι απολύτως αντικειμενικές και ισάξιες προς

όλους τους εργαζομένους, χωρίς να εμπλέκεται κάπου η αναπηρία τους, β) το θετικό εργασιακό κλίμα που υπάρχει μεταξύ συναδέλφων και εργοδοτών. Αυτή η μορφή σχετίζεται άμεσα με την καλή συνεργασία και την άψογη επικοινωνία και συνεννόηση που επικρατεί μεταξύ τους στο χώρο εργασίας, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο ένα ευνοϊκό και ευχάριστο εργασιακό κλίμα, και γ) τη βοήθεια και την υποστήριξη. Αυτή η μορφή θετικής συναισθηματικής υποστήριξης, περιλαμβάνει κάθε προσπάθεια βοήθειας και υποστήριξης - συμπαράστασης από την πλευρά των συναδέλφων και των εργοδοτών στα πλαίσια της εργασίας και των δύσκολων καταστάσεων που αυτή έχει.

Τέλος, η πλειοψηφία των αναφορών αρνητικής συναισθηματικής στήριξης των συμμετεχόντων/ουσών είχαν να κάνουν κατά κύριο λόγο με: α) τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα που αισθάνονται να υπάρχει απέναντί τους ιδιαίτερα κατά τον πρώτο καιρό της συνεργασίας/γνωριμίας τους με τους συνάδελφους – εργοδότες. Συγκεκριμένα, αυτή η μορφή αρνητικής στήριξης περιλαμβάνει όλα τα περιστατικά όπου έχει παρατηρηθεί κάποιου είδους δυσπιστία ή επιφυλακτική/αρνητική στάση από τους συναδέλφους ή τους εργοδότες, κυρίως για το τι μπορούν να καταφέρουν πραγματικά, και β) την άνιση συμπεριφορά και τη διαφορετική αντιμετώπιση που υπάρχει απέναντί τους. Αυτή η μορφή αρνητικής στήριξης περιλαμβάνει κάθε περιστατικό διάκρισης, προκατάληψης και αρνητικής συμπεριφοράς που έχουν βιώσει τα συγκεκριμένα άτομα, με κύριο γνώμονα την αναπηρία τους.

3.3. Ανάλυση πινάκων – Δημογραφικά - Προσωπικά στοιχεία

Στη συνέχεια, με σκοπό να εξεταστεί η επίδραση που έχει το φύλο, το σημείο εμφάνισης της αναπηρίας και ο τρόπος καθημερινής μετακίνησης των συμμετεχόντων/ουσών στη στήριξη που δέχονται στον εργασιακό τους χώρο, θα αναφερθούν όλες οι μορφές θετικής και αρνητικής στήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής αντίστοιχα, αλλά και η συχνότητα εμφάνισης των συγκεκριμένων μορφών έτσι όπως αναφέρθηκαν κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων.

Πρώτα απ' όλα, εξετάστηκε η επιρροή του φύλου των συμμετεχόντων/ουσών στη στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους. Από την ανάλυση των συνεντεύξεών τους φανερώθηκε ότι οι άνδρες ($n = 12$) ανέφεραν συνολικά 16 μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης, 10 μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 28 μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης και 14 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Αντίστοιχα, οι γυναίκες ($n = 8$) ανέφεραν συνολικά 14 μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης, 10 μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 28 μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης και τέλος 21 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Με αυτόν τον τρόπο, λοιπόν, διαπιστώνεται ότι οι άνδρες που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν συνολικά 34 διαφορετικές μορφές θετικής στήριξης και 24 αρνητικής υποστήριξης, ενώ οι γυναίκες συμμετέχουσες ανέφεραν συνολικά 32 διαφορετικές μορφές θετικής στήριξης και 31 αρνητικής υποστήριξης.

Αναφορικά με τη συχνότητα εμφάνισης των συγκεκριμένων μορφών, όπως φανερώνεται και από τους παραπάνω πίνακες (πίνακες 13 έως 20), οι άνδρες συμμετέχοντες ανέφεραν συνολικά 76 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 32 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 146 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης και 48 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης, ενώ οι γυναίκες συμμετέχουσες ανέφεραν συνολικά 49 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 18 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 109 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης και τέλος 59 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Με άλλα λόγια, οι άνδρες δέχονταν συνολικά 222 περιπτώσεις θετικής στήριξης και 80 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης, ενώ οι γυναίκες δέχονταν συνολικά 158 περιπτώσεις θετικής στήριξης και 77 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης.

Στη συνέχεια, επρόκειτο να αναφερθούν οι κυριότερες μορφές θετικής και αρνητικής πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης, όπως αυτές αναφέρθηκαν από τα δύο φύλα. Αναλυτικότερα, οι άνδρες που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα αναφέρουν ως κύριες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης τις εξής: α) την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας (N = 12), β) την ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας (N = 12), και γ) την προσπάθεια για ευκολότερη προσαρμογή τους στον εργασιακό χώρο (N = 11), ενώ ως κύρια μορφή αρνητικής πρακτικής υποστήριξης αναφέρουν κατά κύριο λόγο την υπερτίμηση των ικανοτήτων τους από τους άλλους (N = 6). Αναφορικά με τη θετική συναισθηματική στήριξη οι άνδρες αναφέρουν ως κύριες μορφές: α) την ισότιμη αντιμετώπισή τους στο χώρο εργασίας (N = 20), και β) την καλή συνεργασία και το θετικό εργασιακό κλίμα (N = 15), ενώ ως μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης αναφέρουν: α) τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα απέναντί τους (N = 7), και β) την αμηχανία των άλλων για το πως θα τους προσεγγίσουν και πως να τους συμπεριφερθούν (N = 6).

Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες συμμετέχουσες της έρευνας αναφέρουν ως κύριες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης στο χώρο εργασίας τους τις εξής: α) την προσβασιμότητα του χώρου (N = 10), όπως ανέφεραν και οι άνδρες, και β) την παροχή βοήθειας μόνο όταν πραγματικά τη χρειάζονται (N = 7), ενώ ως κύριες μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης αναφέρουν α) την υπερπροστασία των συναδέλφων ή/και των εργοδοτών σε διάφορα πρακτικά ζητήματα (N = 3), και β) την υποτίμηση ή την αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους (N = 3). Όσον αφορά τη συναισθηματική στήριξη ο γυναικείος πληθυσμός αναφέρει ως κύριες θετικές μορφές: α) την αναγνώριση των ικανοτήτων τους και την εμπιστοσύνη προς το πρόσωπό τους (N = 9), και β) το ενδιαφέρον προς το πρόσωπό τους (N = 8), ενώ ως μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης αναφέρει α) τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα απέναντί τους (N = 8), όπως ανέφεραν και οι άνδρες, β) την αντιμετώπιση εχθρικής συμπεριφοράς (N = 5), γ) την αδιαφορία για τις ανάγκες τους (N = 5), και δ) τη μη αναγνώριση της προσφοράς τους (N = 5).

Παράλληλα, εξετάστηκε το σημείο εμφάνισης της αναπηρίας των συμμετεχόντων/ουσών της έρευνας και πως αυτό επηρεάζει την κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους. Αξίζει να αναφερθεί ότι οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίστηκαν σε 2 βασικές κατηγορίες: α) στα άτομα που εμφανίζουν την αναπηρία σε

ολόκληρο το σώμα, δηλαδή σε κάτω και άνω άκρα (κατηγορία Α), όπου ανήκουν οι 9 από τους συμμετέχοντες, και β) στα άτομα που εμφανίζουν την αναπηρία μόνο στα κάτω άκρα τους ή μόνο στη μία πλευρά του σώματός τους (κατηγορία Β), όπου ανήκουν οι υπόλοιποι 11 συμμετέχοντες.

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεών τους και όπως φανερώνεται από τους παραπάνω πίνακες (πίνακες 21 έως 28), διαπιστώνεται ότι τα άτομα της κατηγορίας Α έχουν αναφέρει 16 μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης, 9 μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 30 μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης και 17 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Από την άλλη πλευρά, τα άτομα της κατηγορίας Β έχουν αναφέρει 15 μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης, 11 μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 28 μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης και 18 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Συνεπώς, διαπιστώνεται ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α δέχονταν συνολικά 46 μορφές θετικής στήριξης και 26 αρνητικής υποστήριξης, ενώ οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β δέχονταν συνολικά 43 μορφές θετικής στήριξης και 29 αρνητικής υποστήριξης.

Όσον αφορά τη συχνότητα εμφάνισης των συγκεκριμένων μορφών, μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων των ατόμων της κατηγορίας Α, διαπιστώνεται ότι έχουν αναφέρει 67 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 24 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 108 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης και 40 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης, ενώ τα άτομα της κατηγορίας Β έχουν αναφέρει 58 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 26 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 143 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης και 67 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Κατ' ακολουθίαν, φανερώθηκε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α δέχονταν συνολικά 175 περιπτώσεις θετικής στήριξης και 64 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης, ενώ οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β δέχονταν συνολικά 201 περιπτώσεις θετικής στήριξης και 93 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης.

Ακολούθως, θα αναφερθούν οι κυριότερες μορφές θετικής και αρνητικής πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης, όπως αυτές αναφέρθηκαν από τις δύο κατηγορίες των συμμετεχόντων. Αναλυτικότερα, η κατηγορία Α, δηλαδή τα άτομα που εμφανίζουν την

αναπηρία τους σε ολόκληρο το σώμα, ως βασικές μορφές θετικής πρακτικής στήριξης αναφέρουν: α) την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας (N = 12), β) την ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας (N = 9), ενώ ως κύρια μορφή αρνητικής πρακτικής υποστήριξης αναφέρουν κατά κύριο λόγο την υπερτίμηση των ικανοτήτων τους από τους άλλους (N = 6). Αναφορικά με τη θετική συναισθηματική στήριξη οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α αναφέρουν ως κύριες μορφές: α) την καλή συνεργασία και το θετικό εργασιακό κλίμα (N = 10), και β) την εμπιστοσύνη και την αναγνώριση των ικανοτήτων τους (N = 10), ενώ ως μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης αναφέρουν α) τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα απέναντί τους (N = 6), και β) την άνιση και διαφορετική αντιμετώπιση απέναντί τους (N = 5).

Από την άλλη πλευρά, οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β αναφέρουν ως κύριες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης στο χώρο εργασίας τους τις εξής: α) την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας (N = 10), β) την ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας (N = 9), και γ) την παροχή βοήθειας μόνο όταν πραγματικά τη χρειάζονται (N = 9). Παράλληλα, ως κύριες μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης οι συγκεκριμένοι συμμετέχοντες/ουσες αναφέρουν α) την υπερπροστασία των συναδέλφων και των εργοδοτών σε διάφορα πρακτικά ζητήματα (N = 5), και β) την υποτίμηση ή την αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους (N = 4). Όσον αφορά τη συναισθηματική στήριξη οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β αναφέρουν ως κυριότερη θετική μορφή την ισότιμη αντιμετώπισή τους (N = 18), ενώ ως κυριότερη αρνητική μορφή τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα που υπάρχει απέναντί τους (N = 9).

Τέλος, εξετάστηκε ο τρόπος καθημερινής μετακίνησης των συμμετεχόντων/ουσών και πως αυτός επηρεάζει την κοινωνική στήριξη που δέχονται στον εργασιακό τους χώρο. Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίστηκαν πάλι σε 2 κατηγορίες: α) στα άτομα που μετακινούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο με αμαξίδιο στην καθημερινότητά τους (κατηγορία Α), και β) στα άτομα που δεν μετακινούνται με αμαξίδιο, αλλά χρησιμοποιούν κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό (κατηγορία Β). Πιο αναλυτικά, στην πρώτη κατηγορία ανήκει η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών, καθώς 16 από τα άτομα (80%) ανέφεραν ότι χρησιμοποιούν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο αμαξίδιο στην καθημερινή τους μετακίνηση, ενώ η

μειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών (4 άτομα = 20%), ανέφερε ότι στην καθημερινή του μετακίνηση χρησιμοποιεί κατά κύριο λόγο κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό και όχι αμαξίδιο.

Μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων των συμμετεχόντων/ουσών και όπως φανερώνεται από τους παραπάνω πίνακες (πίνακες 29 έως 36), διαπιστώνεται ότι τα άτομα της κατηγορίας A έχουν αναφέρει 16 μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης, 10 μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 32 μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης και 20 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Από την άλλη πλευρά, τα άτομα της κατηγορίας B έχουν αναφέρει 11 μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης, 9 μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 19 μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης και 12 μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Κατ' ακολουθίαν, φανερώνεται ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας A δέχονταν συνολικά 48 μορφές θετικής στήριξης και 30 αρνητικής υποστήριξης, ενώ οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας B δέχονταν συνολικά 30 μορφές θετικής στήριξης και 21 αρνητικής υποστήριξης.

Αναφορικά με τη συχνότητα εμφάνισης των παραπάνω μορφών, από την ανάλυση των συνεντεύξεων, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας A έχουν αναφέρει 102 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 35 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 201 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης και 86 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης, ενώ οι συμμετέχοντες της κατηγορίας B έχουν αναφέρει 23 περιπτώσεις θετικής πρακτικής υποστήριξης, 15 περιπτώσεις αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, 50 περιπτώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης και 21 περιπτώσεις αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Συνεπώς, οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας A δέχονταν συνολικά 303 περιπτώσεις θετικής στήριξης και 121 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης, ενώ οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας B δέχονταν συνολικά 73 περιπτώσεις θετικής στήριξης και 36 περιπτώσεις αρνητικής υποστήριξης.

Ομοίως με τα παραπάνω, επρόκειτο να αναφερθούν οι κυριότερες μορφές θετικής και αρνητικής πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης, όπως αυτές προέκυψαν από τις δύο κατηγορίες των συμμετεχόντων. Ειδικότερα, τα άτομα της κατηγορίας A αναφέρουν ως πιο βασική μορφή θετικής πρακτικής στήριξης την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας (N = 20), ενώ ως κύριες μορφές αρνητικής πρακτικής υποστήριξης αναφέρουν α) την υπερπροστασία που τους παρέχουν σε διάφορα πρακτικά θέματα (N = 7), και β) την

υπερτίμηση των ικανοτήτων τους από τους άλλους (N = 7). Όσον αφορά τη συναισθηματική στήριξη, οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας A αναφέρουν ως κύριες θετικές μορφές τις εξής: α) την ισότιμη αντιμετώπιση απέναντί τους (N = 18), και β) την καλή συνεργασία και το θετικό εργασιακό κλίμα (N = 16), ενώ ως κυριότερη αρνητική μορφή συναισθηματικής στήριξης αναφέρουν τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα απέναντί τους (N = 13).

Από την άλλη, οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας B, που δεν μετακινούνται με αμαξίδιο, αλλά χρησιμοποιούν κάποιο στήριγμα ή εξοπλισμό, αναφέρουν ως κυριότερη μορφή θετικής πρακτικής στήριξης στο χώρο εργασίας τους την παροχή βοήθειας μόνο όταν πραγματικά τη χρειάζονται (N = 4), ενώ ως βασική μορφή αρνητικής πρακτικής υποστήριξης αναφέρουν την υποτίμηση ή την αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους (N = 3). Αναφορικά με τη συναισθηματική στήριξη οι συγκεκριμένοι συμμετέχοντες/ουσες αναφέρουν ως κύριες θετικές μορφές τις εξής: α) την ισότιμη αντιμετώπισή τους (N = 7), και β) την παροχή βοήθειας, όταν αντιμετωπίζουν πρόβλημα (N = 6), ενώ ως κυριότερη αρνητική μορφή συναισθηματικής στήριξης αναφέρουν την αδιαφορία για τις ανάγκες τους και για το πώς νιώθουν (N = 4).

Κεφάλαιο 4^ο: Συζήτηση – Συμπεράσματα – Προτάσεις

4.1. Συζήτηση - Συμπεράσματα της έρευνας

Στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια, μέσα από τη διερεύνηση της εργασιακής κοινωνικής στήριξης, αναδείχθηκαν λεπτομερώς οι μορφές κοινωνικής στήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής, που δέχονται τα άτομα με κινητική αναπηρία στην Ελλάδα στο χώρο εργασίας τους, είτε από συναδέλφους είτε από εργοδότες ή προϊστάμενους. Αξίζει να αναφερθεί ότι μέσω του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε (συνέντευξη σε βάθος), δόθηκε η δυνατότητα στους ίδιους τους συμμετέχοντες/ουσες να αφηγηθούν και να αξιολογήσουν τις εμπειρίες, όχι μόνο της θετικής, αλλά και της αρνητικής στήριξης, που έχουν αποκομίσει από τον περίγυρό τους στο χώρο εργασίας. Από τα αποτελέσματα των σε βάθος συνεντεύξεων και τον υπολογισμό της συχνότητας εμφάνισης των διαφόρων μορφών υποστήριξης, τα οποία παρουσιάζονται λεπτομερώς στο προηγούμενο κεφάλαιο: α) δίνονται σαφείς απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν διατυπωθεί στην αρχή του δευτέρου κεφαλαίου της εργασίας, και συγχρόνως β) εξάγονται ορισμένα συμπεράσματα για τον πληθυσμό των ατόμων με κινητική αναπηρία που πήρε μέρος στη συγκεκριμένη έρευνα.

Πρώτα απ' όλα, μέσα από την ανάλυση των συνεντεύξεων, πέρα από τις μορφές στήριξης που αναφέρονται αναλυτικά στο κεφάλαιο 3.2. (πρώτο και δεύτερο ερευνητικό ερώτημα), αποκαλύπτεται επίσης η συχνότητα εμφάνισης των συγκεκριμένων μορφών στήριξης στο χώρο εργασίας των συμμετεχόντων/ουσών. Κατ' ακολουθίαν, εξετάζοντας ξεχωριστά τις δύο κατηγορίες υποστήριξης, πρακτική και συναισθηματική, μπορούν να εξαχθούν με σαφήνεια τα εξής συμπεράσματα: α) οι δηλώσεις θετικής πρακτικής στήριξης που ανέφεραν οι συμμετέχοντες/ουσες, είναι πολύ περισσότερες από αυτές της αρνητικής πρακτικής στήριξης, και παρομοίως β) οι δηλώσεις για τη θετική συναισθηματική στήριξη που αναφέρθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, είναι επίσης πολύ περισσότερες από τις δηλώσεις της αρνητικής συναισθηματικής στήριξης. Επομένως, οι συμμετέχοντες/ουσες της συγκεκριμένης έρευνας φαίνεται ότι βιώνουν συνολικά περισσότερα περιστατικά θετικής υποστήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής, απ' ότι περιστατικά αρνητικής υποστήριξης, απαντώντας έτσι με σαφήνεια στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα που έχει τεθεί.

Ακόμα κι αν εξεταστεί ξεχωριστά η κάθε κατηγορία στήριξης, θα διαπιστωθεί ξανά ότι οι δηλώσεις θετικής πρακτικής στήριξης που ανέφεραν οι συμμετέχοντες/ουσες, είναι πολύ περισσότερες από τις δηλώσεις της αρνητικής πρακτικής στήριξης και ομοίως, οι δηλώσεις της θετικής συναισθηματικής στήριξης είναι πολύ περισσότερες από αυτές της αρνητικής. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα κρίνεται εξαιρετικά σημαντικό, καθώς οι διεθνείς μελέτες που αφορούν την εργασιακή κοινωνική υποστήριξη, δείχνουν ότι η θετική εργασιακή υποστήριξη έχει άμεση και θετική επιρροή στην ψυχολογική ευημερία και την οργανωτική παραγωγικότητα των εργαζομένων (Park et al., 2004), ενώ ταυτόχρονα μειώνει το εργασιακό τους άγχος (Buunk & Peeters, 1994; Chen et al., 2003; Dunseath et al., 1995) και την εργασιακή τους πίεση (Karasek et al., 1982) και βελτιώνει την εργασιακή τους ικανοποίηση (Brough & Pears, 2004; Harris et al., 2007) και απόδοση (Ducharme & Martin, 2000; Searle et al., 2001).

Επιπρόσθετα, όσον αφορά το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, σε αυτό εξετάστηκε ποια κατηγορία στήριξης (πρακτική ή συναισθηματική) υπερισχύει της άλλης, σύμφωνα με τις αναφορές των συμμετεχόντων/ουσών. Αναλυτικότερα, τα συνολικά περιστατικά θετικής και αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης, τα οποία δηλώθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, είναι πολύ περισσότερα από τα συνολικά περιστατικά θετικής και αρνητικής πρακτικής υποστήριξης, κάνοντας αντιληπτό με αυτόν τον τρόπο ότι η κατηγορία της συναισθηματικής στήριξης υπερέχει της κατηγορίας της πρακτικής υποστήριξης. Κάτι τέτοιο ενδεχομένως να οφείλεται στο ότι τα άτομα που συμμετείχαν στη διαδικασία, θεωρούν πιο σημαντική την συναισθηματική υποστήριξη και κατά συνέπεια δίνουν σε αυτή μεγαλύτερη σημασία και βαρύτητα, κι αυτός να είναι ο λόγος που έχουν εστιάσει περισσότερο στα περιστατικά της συγκεκριμένης κατηγορίας στήριξης (θετικά και αρνητικά) κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεών τους. Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται και από τις έρευνες των Kef & Dekovic (2004) και Camara, Bacigalupe & Padilla (2014), στις οποίες η συναισθηματική υποστήριξη διαπιστώθηκε ως το πιο σημαντικό είδος κοινωνικής στήριξης για τους συμμετέχοντες των συγκεκριμένων ερευνών. Επιπλέον, το γεγονός ότι ορισμένες μελέτες έχουν επιβεβαιώσει ότι η συναισθηματική στήριξη είναι δυνατόν να λειτουργήσει ρυθμιστικά απέναντι σε στρεσογόνες καταστάσεις και γεγονότα της ζωής (Cohen & Wills, 1985; Goodenow et al., 1990) και ταυτόχρονα να βελτιώσει την ψυχολογική ευημερία των ανθρώπων (Kef & Dekovic, 2004), ενδεχομένως μπορεί να δικαιολογήσει τη μεγαλύτερη

βαρύτητα που δίνεται σε αυτή την κατηγορία στήριξης από τους συμμετέχοντες/ουσες της έρευνας. Ωστόσο, δε θα μπορούσε να γίνει αυστηρή σύγκριση μεταξύ των ερευνών, καθώς οι παραπάνω έρευνες, περιλάμβαναν ποσοτικά και όχι ποιοτικά δεδομένα (που χρησιμοποιούνται στην παρούσα εργασία).

Ακολούθως, με σκοπό να απαντηθεί το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα που έχει τεθεί, θα αναφερθούν συνοπτικά οι σημαντικότερες μορφές κοινωνικής στήριξης που δηλωθήκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες, όπως αυτές προέκυψαν από την ανάλυση των συνεντεύξεων τους (βλέπετε αναλυτικά κεφάλαιο 3.2.). Πιο συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των αναφορών των συμμετεχόντων/ουσών για τη θετική πρακτική στήριξη, αφορούσε: α) την προσβασιμότητα του χώρου εργασίας, β) την ελαστικότητα σε θέματα αδειών, απουσίας ή αργοπορίας και γ) την παροχή βοήθειας μόνο όταν πραγματικά χρειάζεται. Από την άλλη πλευρά, ως αρνητικά περιστατικά πρακτικής υποστήριξης, οι συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν κατά κύριο λόγο: α) την υπερπροστασία των συναδέλφων ή/και των εργοδοτών σε διάφορα πρακτικά ζητήματα, β) την υποτίμηση ή την αμφισβήτηση των ικανοτήτων τους και γ) την υπερτίμηση των ικανοτήτων τους. Αναφορικά με τις μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης, οι περισσότερες δηλώσεις των συμμετεχόντων/ουσών είχαν σχέση με: α) την ισότιμη αντιμετώπισή τους στον εργασιακό χώρο, β) το θετικό εργασιακό κλίμα που υπάρχει μεταξύ συναδέλφων και εργοδοτών και γ) τη βοήθεια και την υποστήριξη. Τέλος, οι συχνότερες αναφορές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης αφορούσαν κατά κύριο λόγο: α) τη δυσπιστία και την επιφυλακτικότητα που αισθάνονται να υπάρχει απέναντί τους ιδιαίτερα κατά τον πρώτο καιρό της συνεργασίας/γνωριμίας τους και β) την άνιση συμπεριφορά και τη διαφορετική αντιμετώπιση που υπάρχει απέναντί τους. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα δεν μπορούν να επιβεβαιωθούν με απόλυτη αντιστοιχία από άλλες μελέτες, καθώς είναι αδύνατον να έχουν αναφερθεί επακριβώς όλες οι παραπάνω μορφές στήριξης. Ωστόσο, κάποιες από τις προαναφερθείσες μορφές επιβεβαιώνονται σε έναν βαθμό στις έρευνες των Brady, Dolan & Canavan (2015) και των Papakonstantinou & Papadopoulos (2010), όπου και χρησιμοποιήθηκαν ποιοτικά δεδομένα.

Παράλληλα, όσον αφορά το έκτο ερευνητικό ερώτημα, σε αυτό εξετάστηκε η επίδραση που μπορεί να έχει το φύλο στην κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους τα άτομα με κινητική αναπηρία. Από την ανάλυση των συνεντεύξεών τους

αποκαλύφθηκε ότι οι άνδρες συμμετέχοντες δέχονται συνολικά περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής υποστήριξης στον εργασιακό τους χώρο από συναδέλφους και εργοδότες ή προϊσταμένους, απ' ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα. Η διαπίστωση αυτή για τις περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης στους άνδρες κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς στην έρευνα των Wilson et al. (1999), η πρακτική υποστήριξη αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα μείωσης της αρτηριακής πίεσης για τον ανδρικό πληθυσμό της συγκεκριμένης έρευνας. Από την άλλη πλευρά, οι γυναίκες συμμετέχουσες, ανέφεραν ότι δέχονται περισσότερες μορφές αρνητικής συναισθηματικής στήριξης στο χώρο εργασίας τους απ' ότι οι άνδρες συμμετέχοντες. Κάτι τέτοιο ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες δίνουν μεγαλύτερη σημασία και βαρύτητα στη συναισθηματική στήριξη που δέχονται στην καθημερινότητά τους. Όντως το παραπάνω συμπέρασμα επιβεβαιώνεται και στην έρευνα των Cahill & Sias (1997), στην οποία η συναισθηματική στήριξη κρίθηκε περισσότερο σημαντική για τις γυναίκες, απ' ότι για τους άνδρες. Παράλληλα, στην έρευνα των Barnett et al. (2021), οι γυναίκες βρεθήκαν να έχουν υψηλότερα επίπεδα εκφραστικότητας και συναισθηματικότητας από τους άνδρες, γεγονός που επίσης είναι πιθανόν να δικαιολογεί τη μεγαλύτερη σημασία που έχουν δώσει στη συναισθηματική υποστήριξη. Εντούτοις, είναι πιθανόν ο γυναικείος πληθυσμός να δίνει γενικότερα μεγαλύτερη βαρύτητα στην κοινωνική στήριξη που δέχεται (απ' ότι ο ανδρικός), γιατί στην έρευνα των Flaherty & Richman (1989), οι γυναίκες είχαν αναπτύξει περισσότερη εξάρτηση ως προς την κοινωνική στήριξη, απ' ότι οι άνδρες. Τέλος, το γεγονός ότι οι γυναίκες δέχονται περισσότερα αρνητικά περιστατικά συναισθηματικής στήριξης στην παρούσα έρευνα, ενδεχομένως να οφείλεται στον γενικότερο ρατσισμό και διάκριση που βιώνει ο γυναικείος πληθυσμός, σε σχέση με τον ανδρικό, τόσο στον εργασιακό χώρο, όσο και έξω από αυτόν (Bourabain, 2020).

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η έλλειψη της κοινωνικής στήριξης στον γυναικείο πληθυσμό, είναι δυνατόν να οδηγήσει σε καταστροφικές, για τη ζωή τους, συνέπειες (Nosek et al., 2003). Η έρευνα των Nosek et al. (2003) που περιλάμβανε αποκλειστικά γυναίκες με κινητική αναπηρία, αποκάλυψε ότι η έλλειψη της απαιτούμενης κοινωνικής στήριξης οδήγησε τις συγκεκριμένες γυναίκες σε χαμηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης, κοινωνική απομόνωση και έντονα συμπτώματα κατάθλιψης. Αξίζει, ωστόσο, να σημειωθεί στο σημείο αυτό ότι άνδρες και γυναίκες ανέφεραν τον ίδιο αριθμό

μορφών τόσο για τη θετική συναισθηματική στήριξη, όσο και την αρνητική πρακτική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους. Συγκρίνοντας τα παραπάνω αποτελέσματα με ευρήματα προγενέστερων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί πάνω σε αυτό το θέμα, διαπιστώνουμε ότι πιθανόν δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα, ορισμένες από τις προγενέστερες έρευνες έχουν διαπιστώσει ότι ο γυναικείος πληθυσμός λαμβάνει υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής υποστήριξης (είτε πρακτικής, είτε συναισθηματικής, είτε συνδυασμού αυτών των δύο) απ' ότι ο ανδρικός (Bellman, Forster, Still & Cooper, 2003; Cahill & Sias, 1997; Jensen et al., 2014; Okamoto & Tanaka, 2004), ενώ κάποιες άλλες έχουν φανερώσει ότι άνδρες και γυναίκες δέχονται όμοια ποσά κοινωνικής υποστήριξης (Flaherty & Richman, 1989), τόσο από τους συναδέλφους, όσο και από τους εργοδότες τους (Geller & Hobfoll, 1994). Ωστόσο, πρέπει να αναφερθεί ότι δεν θα ήταν αποδεκτή η αυστηρή σύγκριση των παραπάνω ερευνών, καθώς οι προγενέστερες μελέτες που βρέθηκαν, χρησιμοποίησαν ποσοτικά εργαλεία κατά την διεξαγωγή της έρευνας και όχι ποιοτικά που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα εργασία.

Αναφορικά με το έβδομο ερευνητικό ερώτημα, εξετάστηκε αν το σημείο εμφάνισης της αναπηρίας των συμμετεχόντων/ουσών της έρευνας επηρεάζει την κοινωνική στήριξη που δέχονται στο χώρο εργασίας τους. Μέσα, λοιπόν, από την ανάλυση των στοιχείων αποκαλύπτεται ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α, δέχονται περισσότερες μορφές θετικής πρακτικής στήριξης και περισσότερες μορφές θετικής συναισθηματικής στήριξης, απ' ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β. Το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της πρώτης κατηγορίας είναι άτομα που εμφανίζουν την αναπηρία σε ολόκληρο το σώμα (άνω και κάτω άκρα), πράγμα που αυξάνει τις δυσκολίες της καθημερινότητάς τους, ενδεχομένως να δικαιολογεί τα περισσότερα περιστατικά θετικής πρακτικής στήριξης που έχουν αναφέρει ότι δέχονται στο χώρο εργασίας τους από συναδέλφους και εργοδότες ή προϊσταμένους. Το παραπάνω συμπέρασμα, θα μπορούσε πιθανόν να επιβεβαιωθεί από την έρευνα των Fyrand, Moum, Finset & Glennas (2002), όπου διαπιστώθηκε ότι μία πιο σοβαρή αναπηρία αυξάνει την ανάγκη για κοινωνική στήριξη και ιδιαίτερα την ανάγκη για την παροχή πρακτικής υποστήριξης. Εντούτοις, και σε αυτήν την περίπτωση δεν μπορεί να γίνει αυστηρή σύγκριση μεταξύ των ερευνών, εξαιτίας του διαφορετικού τύπου δεδομένων (ποσοτικών έναντι ποιοτικών). Αξιοσημείωτο είναι ότι οι

συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β αναφέρουν περισσότερα περιστατικά αρνητικής πρακτικής και συναισθηματικής υποστήριξης, απ' ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α. Το συγκεκριμένο εύρημα, ενδεχομένως να έχει να κάνει με τη γενικότερη αρνητική συμπεριφορά και διάκριση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στην καθημερινότητά τους, καθώς πολλοί είναι οι άνθρωποι που συχνά εκδηλώνουν αυθόρμητα αρνητικά συναισθήματα εναντίον τους, αποφεύγουν να συναναστραφούν μαζί τους και νιώθουν αμήχανα, όταν έρχονται σε άμεση επαφή (Bogdan & Taylor, 1989; Dovidio, Pagotto & Hebl, 2011).

Το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε αφορούσε τον ευστοχότερο τρόπο της καθημερινής μετακίνησης των συμμετεχόντων/ουσών και το αν αυτός επηρεάζει την κοινωνική στήριξη που δέχονται. Η ανάλυση των συνεντεύξεων αποκαλύπτει ότι οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α δέχονται όχι μόνο περισσότερα περιστατικά θετικής και αρνητικής πρακτικής στήριξης, αλλά και περισσότερα περιστατικά θετικής και αρνητικής συναισθηματικής στήριξης, από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Β. Ενδεχομένως οι συμμετέχοντες/ουσες της πρώτης κατηγορίας, λόγω του ότι είναι άτομα που μετακινούνται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο με αμαξίδιο στην καθημερινότητά τους, να αποζητούν περισσότερο κάθε είδους υποστήριξη από το στενό τους περιβάλλον στο χώρο εργασίας. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα, μπορεί να επιβεβαιωθεί από την έρευνα των Fyrand et al. (2002), η οποία φανερώνει ότι όσο σοβαρότερη είναι η αναπηρία ενός ατόμου, τόσο μεγαλύτερη είναι η ανάγκη του για κοινωνική υποστήριξη (Fyrand, Moum, Finset & Glennas, 2002). Με άλλα λόγια, αυτός πιθανόν να είναι κι ο λόγος που οι συμμετέχοντες/ουσες της κατηγορίας Α, έχουν αναφέρει περισσότερες μορφές στήριξης (πρακτικής και συναισθηματικής – θετικής και αρνητικής) κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεών τους. Εντούτοις, καλό θα ήταν να αναφερθεί ότι οι δύο κατηγοριοποιήσεις των συμμετεχόντων/ουσών είχαν μεγάλη απόκλιση μεταξύ τους, όσον αφορά τον αριθμό των συμμετεχόντων/ουσών στην καθεμία, γεγονός που μπορεί να έχει επηρεάσει τον αριθμό των διαφορετικών μορφών σε κάθε κατηγορία.

Εν κατακλείδι, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο δεν έχουν δοθεί μόνο απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που διατυπώθηκαν στην αρχή του δευτέρου κεφαλαίου, αλλά ταυτόχρονα έχουν εξαχθεί σημαντικά συμπεράσματα για τον πληθυσμό των ατόμων με

κινητική αναπηρία. Συνοψίζοντας, αρχικά φανερώθηκε ότι οι συμμετέχοντες/ουσες με κινητική αναπηρία που πήραν μέρος στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια, δέχονται συνολικά περισσότερες περιπτώσεις θετικής υποστήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής, απ' ότι περιπτώσεις αρνητικής στήριξης, πρακτικής και συναισθηματικής αντίστοιχα. Ακόμα κι αν εξεταστεί ξεχωριστά η κάθε κατηγορία υποστήριξης, θα διαπιστωθεί και πάλι ότι οι δηλώσεις θετικής πρακτικής στήριξης που ανέφεραν οι συμμετέχοντες/ουσες, είναι πολύ περισσότερες από τις δηλώσεις της αρνητικής πρακτικής στήριξης και ομοίως, οι δηλώσεις θετικής συναισθηματικής στήριξης είναι πολύ περισσότερες από αυτές της αρνητικής. Παράλληλα, διαπιστώθηκε ότι η συναισθηματική στήριξη, υπερσχύει της πρακτικής, τόσο στη θετική, όσο και στην αρνητική της εκδοχή, καθώς οι συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν συνολικά περισσότερα περιστατικά θετικής και αρνητικής συναισθηματικής υποστήριξης, απ' ότι περιστατικά πρακτικής υποστήριξης (θετικής και αρνητικής αντίστοιχα). Τέλος, αποκαλύφθηκε επίσης ότι τα συγκεκριμένα δημογραφικά – προσωπικά στοιχεία που εξετάστηκαν στην παρούσα εργασία (φύλο, σημείο εμφάνισης της αναπηρίας και τρόπος καθημερινής μετακίνησης), είναι δυνατόν να επηρεάσουν σε κάποιο βαθμό την κοινωνική στήριξη που δέχονται τα άτομα με κινητική αναπηρία στον εργασιακό τους χώρο.

4.2. Περιορισμοί της έρευνας

Κατά την υλοποίηση της παρούσας εργασίας διαπιστώθηκαν ορισμένοι περιορισμοί, οι οποίοι καλό θα ήταν να αναφερθούν, καθώς ενδεχομένως να έχουν επηρεάσει τα αποτελέσματά της. Σημαντικό περιορισμό της συγκεκριμένης ερευνητικής προσπάθειας αποτελεί η μη τυχαία δειγματοληψία. Το γεγονός ότι η δειγματοληψία δεν ήταν τυχαία, μπορεί να επηρεάσει τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων/ουσών και πιθανόν αυτά να μην είναι αντιπροσωπευτικά για όλο τον πληθυσμό των συγκεκριμένων ατόμων. Με άλλα λόγια, το δείγμα δεν ήταν δυνατόν να κατανεμηθεί ομοιόμορφα, ως προς το φύλο, την ηλικία ή την αναπηρία, κάτι που ενδέχεται να έχει επηρεάσει τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

4.3. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η παρούσα έρευνα για την κοινωνική στήριξη που δέχονται άτομα με κινητική αναπηρία στον εργασιακό τους χώρο είναι πολύ περιορισμένη στον ελλαδικό χώρο. Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο, η συγκεκριμένη έρευνα είναι δυνατόν να αποτελέσει μία σπουδαία

αρχή για τις μελλοντικές μελέτες που επρόκειτο να πραγματοποιηθούν στην Ελλάδα πάνω σε αυτόν τον τομέα. Πιο συγκεκριμένα, οι μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν ένα μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού και περισσότερες γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας (αστικές και επαρχιακές), όπου οι συμμετέχοντες/ουσες θα μπορούσαν να καταταχθούν ομοιόμορφα ως προς το φύλο, την ηλικία ή τον τύπο αναπηρίας. Παράλληλα, χρησιμοποιώντας τα ευρήματα των σε βάθος συνεντεύξεων, θα μπορούσε μελλοντικά να κατασκευαστεί ένα ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής, το οποίο θα στοχεύει στη μέτρηση του βαθμού ικανοποίησης των ατόμων με κινητική αναπηρία συγκεκριμένα στην Ελλάδα, από την κοινωνική στήριξη που δέχονται στον εργασιακό τους χώρο.

4.4. Πρακτικές Εφαρμογές

Τα ευρήματα της παρούσας εργασίας και οι συγκεντρωτικοί πίνακες του τρίτου κεφαλαίου, μπορούν να συνεισφέρουν σημαντικά στο πεδίο στο οποίο ανήκουν. Μία χρήσιμη πρακτική εφαρμογή των ευρημάτων της έρευνας επρόκειτο να είναι η γνωστοποίηση των αναγκών και των προτιμήσεων των ίδιων των ατόμων με κινητική αναπηρία σχετικά με την εργασιακή κοινωνική στήριξη. Τα αποτελέσματα της έρευνας, δηλαδή, μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμες πληροφορίες για τον επιθυμητό τρόπο προσέγγισης των συγκεκριμένων ατόμων στο χώρο εργασίας τους (αλλά και έξω από αυτόν) και να αξιοποιηθούν ώστε οι αρνητικές μορφές πρακτικής και συναισθηματικής στήριξης (που δηλώθηκαν από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες) να αντικατασταθούν με θετικές.

Η παραπάνω ιδέα θα μπορούσε να υλοποιηθεί μέσα από τη διοργάνωση σχετικών ενημερωτικών προγραμμάτων και σεμιναρίων – ημερίδων από τους αρμόδιους φορείς (Υπουργείο Παιδείας, Υπουργείο Εργασίας), στα οποία θα προβάλλονται τα οφέλη της θετικής υποστήριξης και οι επιπτώσεις της αρνητικής. Με άλλα λόγια, σε αυτού του είδους τα προγράμματα θα μπορούσαν να παρουσιαστούν τα πρότυπα συμπεριφοράς προς μίμηση και πρότυπα συμπεριφοράς προς αποφυγή, τα οποία θα στοχεύουν όχι μόνο στην πλήρη ενημέρωση των άμεσα ενδιαφερόμενων (στην προκειμένη περίπτωση των συναδέλφων και των εργοδοτών), αλλά και στην ορθή πληροφόρηση του ευρέος κοινού.

Τέλος, μία πιο διευρυμένη εφαρμογή των ευρημάτων της έρευνας, θα μπορούσε να ωφελήσει ακόμα και το σχολικό και μετασχολικό περιβάλλον. Τόσο οι σχολικοί, όσο και οι πανεπιστημιακοί φορείς, θα μπορούσαν να εντάξουν στα προγράμματά τους, ειδικά σχεδιασμένα projects ενημέρωσης για τους μαθητές και τους φοιτητές, αναφορικά με την κοινωνική στήριξη στα άτομα με αναπηρία γενικότερα, ή και συγκεκριμένα στα άτομα με κινητική αναπηρία.

Βιβλιογραφικές παραπομπές

Α. Ελληνόγλωσση

- Ζαφειρόπουλος Κ. (2015). *Πως γίνεται μία επιστημονική εργασία*. Αθήνα: Κριτική.
- Τσαρη, Φ., Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας*. [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Αθήνα: Κάλλιππος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις. Διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/5826>
- Mason J. (2003). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Μετάφραση στα ελληνικά (επιμ.) Νότα Κυριαζή. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Παπαδόπουλος, Κ., Παπακωνσταντίνου, Δ., Κουτσοκλένης, Α., & Κουστριάβα, Ε. (2010). Κοινωνική Στήριξη και Κοινωνικά Δίκτυα Μαθητών και Φοιτητών με Πρόβλημα Όρασης. Στα Πρακτικά του 1^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου Επιστημών της Εκπαίδευσης, Αθήνα, 28-30 Μαΐου, 2009.

Β. Ξενόγλωσση

- Albrecht, T. L., & Adelman, M. B. (1984). Social support and life stress.: New Directions for Communication Research. *Human Communication Research*, 11(1), 3–32. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1984.tb00036.x>
- Albrecht, T. L., Burleson, B. R., & Sarason, I. (1992). Meaning and Method in the Study of Communication and Social Support: An introduction. *Communication Research*, 19(2), 149–153. <https://doi.org/10.1177/009365092019002001>
- Baiden, P., den Dunnen, W., & Fallon, B. (2017). Examining the Independent Effect of Social Support on Unmet Mental Healthcare Needs Among Canadians: Findings from a Population-Based Study. *Social Indicators Research*, 130(3), 1229–1246. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1224-y>
- Barnett, M. D., Maciel, I. V., Johnson, D. M., & Ciepluch, I. (2021). Social Anxiety and Perceived Social Support: Gender Differences and the Mediating Role of Communication Styles. *Psychological Reports*, 124(1), 70–87. <https://doi.org/10.1177/0033294119900975>

- Barrera, M. (1986). Distinctions Between Social Support Concepts, Measures, and Models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413–445. <https://doi.org/10.1007/BF00922627>
- Beehr, T. A. (1985). *The role of social support in coping with organizational stress*. In T. A. Beehr and R. S. Bhagat (Eds.), *Human stress and cognition in organizations: An integrated perspective* (pp. 375-398). New York: Wiley.
- Beehr, T. A., & Drexler, J. A. (1986). Social support, autonomy, and hierarchical level as moderators of the role characteristics-outcome relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 7(3), 207–214. <https://doi.org/10.1002/job.4030070305>
- Beehr, T. A., King, L. A., & King, D. W. (1990). Social Support and Occupational Stress: Talking to Supervisors. *Journal of Vocational Behavior*, 36(1), 61–81. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90015-T](https://doi.org/10.1016/0001-8791(90)90015-T)
- Bellman, S., Foster, N., Still, L., & Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress and Health*. <https://doi.org/10.1002/smi.954>
- Birch, D. A. (1998). Identifying Sources of Social Support. *Journal of School Health*, 68(4), 159–161. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.1998.tb06335.x>
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1989). Relationships with severely disabled people: The social construction of humanness. *Social Problems*, 36(2), 135–148. <https://doi.org/10.1525/sp.1989.36.2.03a00030>
- Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower: The experiences of early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 248–267. <https://doi.org/10.1111/gwao.12549>
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., & Swader, W. M. (2005). Giving and receiving social support at work: The roles of personality and reciprocity. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 476–489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.004>
- Brady, B., Dolan, P., & Canavan, J. (2017). ‘He told me to calm down and all that’: a

- qualitative study of forms of social support in youth mentoring relationships. *Child and Family Social Work*, 22(1), 266–274. <https://doi.org/10.1111/cfs.12235>
- Braithwaite, D. O. (1987). “If you push my wheelchair, don’t make car sounds”: On the problem of ‘help’ between disabled and able-bodied persons. Paper presented at the annual meeting of the Speech Communication Association, Boston, MA.
- Braithwaite, D. O., & Eckstein, N. J. (2003). How People with Disabilities Communicatively Manage Assistance: Helping as Instrumental Social Support. *Journal of Applied Communication Research*, 31(1), 1–26. <https://doi.org/10.1080/00909880305374>
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 472–485.
- Buunk, B. P., & Peeters, M. C. W. (1994). Stress at work, social support and companionship: Towards an event-contingent recording approach. *Work & Stress*, 8(2), 177–190. <https://doi.org/10.1080/02678379408259988>
- Cahill, D. J., & Sias, P. M. (1997). The perceived social costs and importance of seeking emotional support in the workplace: Gender differences and similarities. *Communication Research Reports*, 14(2), 231–240. <https://doi.org/10.1080/08824099709388665>
- Camara, M., Bacigalupe, G., & Padilla, P. (2017). The role of social support in adolescents: Are you helping me or stressing me out? *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(2), 123–136. <https://doi.org/10.1080/02673843.2013.875480>
- Chang, S. C.-H., & Schaller, J. (2000). Perspectives of Adolescents with Visual Impairments on Social Support from Their Parents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 94(2), 69–84. <https://doi.org/10.1177/0145482X0009400202>
- Chen, W., Wong, T., Yu, T., Lin, Y., & Cooper, C. L. (2003). Determinants of perceived occupational stress among Chinese offshore oil workers. *Work & Stress*, 17(4), 287–305. <https://doi.org/10.1080/02678370310001647302>
- Chen, Y., & Feeley, T. H. (2014). Social support, social strain, loneliness, and well-being

- among older adults: An analysis of the Health and Retirement Study. *Journal of Social and Personal Relationships*, 31(2), 141–161. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0265407513488728>
- Cimarolli, V. R., & Boerner, K. (2005). Social Support and Well-being in Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(9), 521–534. <https://doi.org/10.1177/0145482X0509900904>
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. (2006). Differences in Social Support Among Employed and Unemployed Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(9), 545–556. <https://doi.org/10.1177/0145482X0610000906>
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Davidson, L. M., & Demaray, M. K. (2007). Social Support as a Moderator Between Victimization and Internalizing–Externalizing Distress from Bullying. *School Psychology Review*, 36(3), 383–405. <https://doi.org/10.1080/02796015.2007.12087930>
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Zijlstra, F. R. H., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving Instrumental Support at Work: When Help Is Not Welcome. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 324–331. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.324>
- Dovidio, J. F., Pagotto, L., & Hebl, M. R. (2011). Implicit attitudes and discrimination against people with physical disabilities. In *Disability and Aging Discrimination: Perspectives in Law and Psychology* (pp. 157–183). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6293-5_9
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction: A Test of the Buffering Hypothesis. *Work and Occupations*, 27(2), 223–243. <https://doi.org/10.1177/0730888400027002005>

- Dunseath, J., Beehr, T. A., & King, D. W. (1995). Job Stress-Social Support Buffering Effects Across Gender, Education and Occupational Groups in a Municipal Workforce: Implications for EAP's and Further Research. *Review of Public Personnel Administration*, 15(1), 60–83. <https://doi.org/10.1177/0734371X9501500105>
- Eagle, D. E., Hybels, C. F., & Proeschold-Bell, R. J. (2019). Perceived social support, received social support, and depression among clergy. *Journal of Social and Personal Relationships*, 36(7), 2055–2073. <https://doi.org/10.1177/0265407518776134>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fingeld - Connett, D. (2005). Clarification of Social Support. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(1), 4–9. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2005.00004.x>
- Fiore, J., Becker, J., & Coppel, D. B. (1983). Social Network Interactions: A Buffer or a Stress. *American Journal of Community Psychology*, 11(4), 423–439. <https://doi.org/10.1007/BF00894057>
- Flaherty, J., & Richman, J. (1989). Gender differences in the perception and utilization of social support: Theoretical perspectives and an empirical test. *Social Science and Medicine*, 28(12), 1221–1228. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(89\)90340-7](https://doi.org/10.1016/0277-9536(89)90340-7)
- Franché, R. L., Cullen, K., Clarke, J., Irvin, E., Sinclair, S., Frank, J., and The Institute for Work & Health (2005). Workplace-Based Return-to-Work Interventions: A Systematic Review of the Quantitative Literature. *In Journal of Occupational Rehabilitation*, 15(4), 607–631. <https://doi.org/10.1007/s10926-005-8038-8>
- Fyrand, L., Moum, T., Finset, A., & Glennås, A. (2002). The Impact of Disability and Disease Duration on Social Support of Women with Rheumatoid Arthritis. *Journal of Behavioral Medicine*, 25(3), 251–268. <https://doi.org/10.1023/A:1015380711375>
- Geller, P. A., & Hobfoll, S. E. (1994). Gender differences in job stress, tedium and social support in the workplace. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11(4), 555–572. <https://doi.org/10.1177/0265407594114004>

- Goodenow, C., Reisine, S. T., & Grady, K. E. (1990). Quality of social support and associated social and psychological functioning in women with rheumatoid arthritis. *Health Psychology, 9*(3), 266–284. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.9.3.266>
- Haber, M. G., Cohen, J. L., Lucas, T., & Baltes, B. B. (2007). The relationship between self-reported received and perceived social support: A meta-analytic review. *American Journal of Community Psychology, 39*, 133 – 144.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of Workplace Social Support in the Prediction of Job Satisfaction. *The Career Development Quarterly, 56*(2), 150–156. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x>
- Henderson, M., & Argyle, M. (1985). Social support by four categories of work colleagues: Relationships between activities, stress and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 6*(3), 229–239. <https://doi.org/10.1002/job.4030060306>
- Hill, S. K., Bahniuk, M. H., Dobos, J., & Rouner, D. (1989). Mentoring and Other Communication Support in the Academic Setting. *Group & Organization Studies, 14*(3), 355–368. <https://doi.org/10.1177/105960118901400308>
- Holland, P., & Collins, A. M. (2020). Supporting and retaining employees with rheumatoid arthritis: The importance of workplace social support. *The International Journal of Human Resource Management, 1*–22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737175>
- Hughes, R. B., Taylor, H. B., Robinson - Whelen, S., & Nosek, M. A. (2005). Stress and Women with Physical Disabilities: Identifying Correlates. *Women's Health Issues, 15*(1), 14–20. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2004.09.001>
- Jensen, M. P., Smith, A. E., Bombardier, C. H., Yorkston, K. M., Miró, J., & Molton, I. R. (2014). Social support, depression, and physical disability: Age and diagnostic group effects. *Disability and Health Journal, 7*(2), 164–172. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2013.11.001>
- Kahn, R. L., & Antonucci, T. C. (1980). *Convoys over the Life Course: Attachment, Roles, and Social Support*. In B. P. Baltes & O. B. Brim (Eds.), (Vol. 3, pp. 253-286). New York (NY): Academic Press.

- Karasek, R. A., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and Supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Organizational Behavior*, 3(2), 181–200. <https://doi.org/10.1002/job.4030030205>
- Kef, S. (1997). The Personal Networks and Social Supports of Blind and Visually Impaired Adolescents. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(3), 236–244. <https://doi.org/10.1177/0145482X9709100309>
- Kim, W., Kreps, G. L., & Shin, C.-N. (2015). The role of social support and social networks in health information-seeking behavior among Korean Americans: A qualitative study. *International Journal for Equity in Health*, 14(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12939-015-0169-8>
- King, G., Willoughby, C., Specht, J. A., & Brown, E. (2006). Social Support Processes and the Adaptation of Individuals with Chronic Disabilities. *Qualitative Health Research*, 16(7), 902–925. <https://doi.org/10.1177/1049732306289920>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Lippold, T., & Burns, J. (2009). Social support and intellectual disabilities: a comparison between social networks of adults with intellectual disability and those with physical disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53(5), 463–473. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2009.01170.x>
- Luo, L. (1999). Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-being. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 61.
- Lysaght, R., Fabrigar, L., Larmour - Trode, S., Stewart, J., & Friesen, M. (2012). Measuring Workplace Social Support for Workers with Disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 376–386. <https://doi.org/10.1007/s10926-012-9357-1>
- Lysaght, R., & Larmour - Trode, S. (2008). An exploration of social support as a factor in the return-to-work process. *Work*, 30(3), 255–266.

- Mathieu, M., Eschleman, K. J., & Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 387–409. <https://doi.org/10.1037/ocp0000135>
- McDowell, I., & Newell, C. (1996). *Measuring health: a guide to rating scales and questionnaires*. 2nd ed. Oxford University Press.
- Mortier, K., Desimpel, L., De Schauwer, E., & Van Hove, G. (2011). ‘I want support, not comments’: children’s perspectives on supports in their life. *Disability & Society*, 26(2), 207–221. <https://doi.org/10.1080/09687599.2011.544060>
- Motl, R. W., McAuley, E., Snook, E. M., & Gliottoni, R. C. (2009). Physical activity and quality of life in multiple sclerosis: Intermediary roles of disability, fatigue, mood, pain, self-efficacy and social support. *Psychology, Health & Medicine*, 14(1), 111–124. <https://doi.org/10.1080/13548500802241902>
- Mutkins, E., Brown, R. F., & Thorsteinsson, E. B. (2011). Stress, depression, workplace and social supports and burnout in intellectual disability support staff: Stress, support and burnout in disability support staff. *Journal of Intellectual Disability Research*, 55(5), 500–510. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2011.01406.x>
- Nahum - Shani, I., & Bamberger, P. A. (2011). Explaining the variable effects of social support on work-based stressor–strain relations: The role of perceived pattern of support exchange. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114(1), 49–63. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.09.002>
- Nalavany, B. A., Carawan, L. W., & Sauber, S. (2015). Adults with Dyslexia, an Invisible Disability: The Mediational Role of Concealment on Perceived Family Support and Self-Esteem. *British Journal of Social Work*, 45(2), 568–586. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct152>
- Nosek, M. A., Hughes, R. B., Swedlund, N., Taylor, H. B., & Swank, P. (2003). Self-esteem and women with disabilities. *Social Science & Medicine*, 56(8), 1737–1747. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00169-7](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00169-7)
- Okamoto, K., & Tanaka, Y. (2004). Gender differences in the relationship between social

- support and subjective health among elderly persons in Japan. *Preventive Medicine*, 38(3), 318–322. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2003.10.010>
- Papadopoulos, K., Papakonstantinou, D., Koutsoklenis, A., Koustriava, E., & Kouderi, V. (2014). Social Support, Social Networks, and Happiness of Individuals with Visual Impairments. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4), 240–249. <https://doi.org/10.1177/0034355214535471>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social Support in the Workplace for Working-Age Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(7), 393–402. <https://doi.org/10.1177/0145482X0910300703>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2010). Forms of Social Support in the Workplace for Individuals with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(3), 183–187. <https://doi.org/10.1177/0145482X1010400306>
- Park, K. O., Wilson M. G., & Lee M. S. (2004). Effects of Social Support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5). <https://doi.org/10.5993/AJHB.28.5.7>
- Park, S. M., Cho, S., & Moon, S. S. (2010). Factors associated with suicidal ideation: Role of emotional and instrumental support. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(4), 389–397. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.03.002>
- Pérez, V., Alcover, C.M., & Chambel, M. J. (2015). Job attitudes among workers with disabilities: The importance of family support in addition to organizational support. *Work*, 51(4), 817–826. <https://doi.org/10.3233/WOR-141905>
- Peters, E., Spanier, K., Radoschewski, F. M., & Bethge, M. (2018). Influence of social support among employees on mental health and work ability - a prospective cohort study in 2013–15. *European Journal of Public Health*, 28(5), 819–823. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky067>
- Piferi, R. L., & Lawler, K. A. (2006). Social support and ambulatory blood pressure: An examination of both receiving and giving. *International Journal of Psychophysiology*, 62(2), 328–336. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2006.06.002>

- Pratiwi, A. (2013). Family Support: The Importance of Social Support for Disable Students in Brawijaya University – Indonesia. International Conference on Educational, Psychology and Society (ICEPAS), Bangkok, Thailand, 13 July 2013.
- Reinhardt, J. P. (2001). Effects of Positive and Negative Support Received and Provided on Adaptation to Chronic Visual Impairment. *Applied Developmental Science*, 5(2), 76–85. https://doi.org/10.1207/S1532480XADS0502_3
- Reinhardt, J. P., Boerner, K., & Horowitz, A. (2006). Good to have but not to use: Differential impact of perceived and received support on well-being. *Journal of Social and Personal Relationships*, 23(1), 117–129. <https://doi.org/10.1177/0265407506060182>
- Rook, K. S. (1984). The negative side of social interaction: Impact on psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 1097–1108. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.5.1097>
- Rook, K. S. (1987). Social Support Versus Companionship: Effects on Life Stress, Loneliness, and Evaluations by Others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1132–1147. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1132>
- Rook, K. S. (2001). Emotional Health and Positive Versus Negative Social Exchanges: A Daily Diary Analysis. *Applied Developmental Science*, 5(2), 86–97. https://doi.org/10.1207/S1532480XADS0502_4
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 127–139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Pierce, G. R. (1990). Social support, personality, and performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 2(2), 117–127. <https://doi.org/10.1080/10413209008406425>
- Sarason, I. G., Sarason, B. R., Shearin, E. N., & Pierce, G. R. (1987). A Brief Measure of Social Support: Practical and Theoretical Implications. *Journal of Social and Personal Relationships*, 4(4), 497–510. <https://doi.org/10.1177/0265407587044007>
- Searle, B., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of

- social support in the Job Strain Model. *Work and Stress*, 15(4), 328–346. <https://doi.org/10.1080/02678370110086768>
- Searle, B. J., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (1999). Testing the 3-factor model of occupational stress: The impact of demands, control and social support on a mail sorting task. *Work and Stress*, 13(3), 268–279. <https://doi.org/10.1080/026783799296066>
- Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a Theory of Social Support: Closing Conceptual Gaps. *Journal of Social Issues*, 40(4), 11–36. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1984.tb01105.x>
- Strine, T. W., Chapman, D. P., Balluz, L. S., Moriarty, D. G., & Mokdad, A. H. (2008). The Associations Between Life Satisfaction and Health-related Quality of Life, Chronic Illness, and Health Behaviors among U.S. Community - dwelling Adults. *Journal of Community Health*, 33(1), 40–50. <https://doi.org/10.1007/s10900-007-9066-4>
- Tardy, C. H. (1985). Social Support Measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187–202. <https://doi.org/10.1007/BF00905728>
- Taylor, S. E., Welch, W. T., Kim, H. S., & Sherman, D. K. (2007). Cultural Differences in the Impact of Social Support on Psychological and Biological Stress Responses. *Psychological Science*, 18(9), 831–837. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01987.x>
- Thoits, P. A. (2010). Stress and Health: Major Findings and Policy Implications. *Journal of Health and Social Behavior*, 51(S), 41–53. <https://doi.org/10.1177/0022146510383499>
- Thompson, S. C., & Sobolew - Shubin, A. (1993). Overprotective relationships: A Nonsupportive Side of Social Networks. *Basic and Applied Social Psychology*, 14(3), 363–383. https://doi.org/10.1207/s15324834baspp1403_8
- Undén, A. - L. (1996). Social support at work and its relationship to absenteeism. *Work & Stress*, 10(1), 46–61. <https://doi.org/10.1080/02678379608256784>
- Vangelisti, A. L. (2009). Challenges in conceptualizing social support. *Journal of Social and*

Personal Relationships, 26(1), 39–51. <https://doi.org/10.1177/0265407509105520>

- Virtanen, I. A., & Isotalus, P. (2012). The essence of social support in interpersonal communication. *Empedocles: European Journal for the Philosophy of Communication*, 3(1), 25–42. https://doi.org/10.1386/ejpc.3.1.25_1
- Westaway, M. S., Seager, J. R., Rheeder, P., & Van Zyl, D. G. (2005). The effects of social support on health, well-being and management of diabetes mellitus: A black South African perspective. *Ethnicity & Health*, 10(1), 73–89. <https://doi.org/10.1080/1355785052000323047>
- Wilson, D. K., Kliewer, W., Bayer, L., Jones, D., Welleford, A., Heiney, M., & Sica, D. A. (1999). The influence of gender and emotional versus instrumental support on cardiovascular reactivity in African-American adolescents. *Annals of Behavioral Medicine*, 21(3), 235–243. <https://doi.org/10.1007/BF02884840>
- Wilson, S., Washington, L. A., Engel, J. M., Ciol, M. A., & Jensen, M. P. (2006). Perceived Social Support, Psychological Adjustment, and Functional Ability in Youths with Physical Disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 51(4), 322–330. <https://doi.org/10.1037/0090-5550.51.4.322>

Παράρτημα

A. Ερωτηματολόγιο δημογραφικών χαρακτηριστικών

(Το παρόν ερωτηματολόγιο παραχωρήθηκε, έπειτα από προσωπική επικοινωνία, από τον κύριο Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο και την κυρία Παπακωνσταντίνου Δόξα).

1. Φύλο *

Άνδρας

Γυναίκα

2. Παρακαλώ γράψτε τον τόπο κατοικίας *

3. Παρακαλώ γράψτε την ημερομηνία γέννησής σας *

4. Μορφωτικό επίπεδο *

Καμία εκπαίδευση

Απόφοιτος/-η Δημοτικού

Απόφοιτος/-η Γυμνασίου

Απόφοιτος/-η Λυκείου

Φοιτητής/-τρια

Απόφοιτος/-η Πανεπιστημίου

Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου

5. Οικογενειακή κατάσταση *

- ανύπαντρος/-η
- παντρεμένος/-η
- διαζευγμένος/-η

6. Διαμονή *

- μένω μόνος/-η
- δε μένω μόνος/-η

7. Τομέας εργασίας *

- δημόσιος τομέας
- ιδιωτικός τομέας
- ευρύτερος δημόσιος τομέας

8. Παρακαλώ γράψτε τα καθήκοντα εργασίας σας: *

9. Χρονικό διάστημα που εργάζεστε στη συγκεκριμένη θέση: *

10. Παρακαλώ γράψτε την αναπηρία που έχετε ακριβώς και το αίτιο αυτής: *

11. Εκτός του παραπάνω, έχετε άλλα μόνιμα προβλήματα υγείας; *

12. Παρακαλώ γράψτε την ηλικία εμφάνισης της αναπηρίας *

13. Η αναπηρία σας εμφανίζεται: *

- στα κάτω άκρα σας
- στα άνω άκρα σας
- στα κάτω και στα άνω άκρα
- στη μία πλευρά του σώματος
- μόνο σε ένα από τα άκρα σας

Άλλο: _____

14. Πώς θα περιγράφατε πιο εύστοχα τη λειτουργικότητα των χεριών σας; *

Με τα δύο μου χέρια χειρίζομαι όλα τα αντικείμενα εύκολα και επιτυχημένα. Ίσως να έχω κάποιες δυσκολίες σε έργα που απαιτούν ιδιαίτερη ταχύτητα ή/και ακρίβεια. Ωστόσο, αυτές οι δυσκολίες δεν περιορίζουν καθόλου την ανεξαρτησία μου στις καθημερινές μου δραστηριότητες.

Με τα δύο μου χέρια χειρίζομαι όλα τα αντικείμενα με κάπως μειωμένη ποιότητα (ακρίβεια) ή/και ταχύτητα. Κάποιες δραστηριότητες χρειάζεται να τις κάνω με εναλλακτικούς τρόπους. Συνήθως, αυτές οι δυσκολίες δεν περιορίζουν την ανεξαρτησία μου στις καθημερινές μου δραστηριότητες.

Με τα δύο μου χέρια χειρίζομαι τα αντικείμενα με δυσκολία, χρειάζομαι βοήθεια για να προετοιμάσω ή να τροποποιήσω τις δραστηριότητες που θα κάνω. Η επίδοσή μου είναι αργή και έχω περιορισμένη επιτυχία ως προς την ποσότητα και την ποιότητα του έργου. Μπορώ να είμαι

ανεξάρτητος, αλλά μόνο αν οι δραστηριότητες έχουν προετοιμαστεί ή έχουν τροποποιηθεί για εμένα.

Μπορώ να χειρίζομαι μόνο επιλεγμένα (πολύ συγκεκριμένα) αντικείμενα που είναι εύκολα και μάλιστα μόνο σε προσαρμοσμένες δραστηριότητες. Συνήθως καταφέρνω μόνο κομμάτια ενός ολόκληρου έργου και αυτά με μεγάλη προσπάθεια και περιορισμένη επιτυχία. Χρειάζομαι συνεχή υποστήριξη, βοήθεια ή/και προσαρμοσμένο εξοπλισμό.

Στην ουσία δεν μπορώ να χειριστώ αντικείμενα με τα δύο μου χέρια καθώς έχω πολύ περιορισμένη δυνατότητα να εκτελέσω ακόμα και απλές ενέργειες. Χρειάζομαι ολική βοήθεια.

15. Κινείστε μόνος/-η ή με τη βοήθεια συνοδού; *

μόνος/-η

κάποιες φορές μόνος/-η και κάποιες με τη βοήθεια συνοδού

με τη βοήθεια συνοδού

16. Πόσο συχνά κινείστε μόνος/-η *

ποτέ

λίγες φορές

μερικές φορές

τις περισσότερες φορές

πάντα

17. Κινείστε με τη βοήθεια εξοπλισμού υποστήριξης; *

μόνος/-η

κάποιες φορές μόνος και κάποιες με τη βοήθεια εξοπλισμού

με τη βοήθεια εξοπλισμού

18. Πώς θα περιγράφατε πιο εύστοχα την καθημερινή σας μετακίνηση; *

- Βαδίζω χωρίς περιορισμούς σε οποιοδήποτε έδαφος (ή χώρο) χωρίς κανένα βοήθημα. Ίσως να έχω μικρές δυσκολίες στην ισορροπία, στην ταχύτητα ή στον συντονισμό των κινήσεων.
- Βαδίζω στους περισσότερους χώρους χωρίς κανένα βοήθημα. Όμως, σε χώρους έξω από το σπίτι μου, μπορεί να χρησιμοποιώ κάποιο στήριγμα για να περπατώ ή για να πηγαίνω από τις σκάλες, είτε χρησιμοποιώ αμαξίδιο για να καλύψω πολύ μεγάλες αποστάσεις.
- Τις περισσότερες φορές, χρειάζομαι κάποιο στήριγμα για να μπορώ να βαδίζω οπουδήποτε. Συνήθως, χρειάζομαι βοήθεια από κάποιο άτομο ή από πολύ ειδικό εξοπλισμό για να σηκωθώ από το πάτωμα, από το κρεβάτι ή από μια καρέκλα. Σε σκάλες χρειάζομαι συνήθως βοήθεια ή έστω επίβλεψη από κάποιο άτομο. Εκτός του σπιτιού, για παράδειγμα σε υπαίθριους χώρους χρειάζομαι αμαξίδιο.
- Σχεδόν σε όλες τις περιπτώσεις (τους χώρους) χρησιμοποιώ αμαξίδιο, το οποίο κινώ μόνος μου (με τα χέρια μου ή με ηλεκτρισμό). Ωστόσο, σχεδόν πάντα θα χρειαστώ σε κάποια φάση και κάποια βοήθεια από άλλο άτομο. Συνήθως, χρειάζομαι ειδική στήριξη στον κορμό (π.χ. στην μέση) μου ή/και στο κεφάλι μου. Μέσα στο σπίτι, μπορώ να περπατήσω για λίγο, αλλά μόνο με τη βοήθεια κάποιου ατόμου.
- Σε όλες τις περιπτώσεις και σε όλους τους χώρους μετακινούμαι με αμαξίδιο. Στην καλύτερη περίπτωση, μπορώ να χρησιμοποιήσω ηλεκτρικό αμαξίδιο. Πάντα χρειάζομαι ειδική στήριξη στην μέση μου, στον κορμό μου και στο κεφάλι μου. Χρησιμοποιώ πολλές μορφές υποβοηθητικού εξοπλισμού, αλλά και πάλι χρειάζομαι τη βοήθεια κάποιου ατόμου.

B. Κείμενα συνεντεύξεων

(Τα συγκεκριμένα κείμενα παραχωρήθηκαν, έπειτα από προσωπική επικοινωνία, από τον κύριο Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο και την κυρία Παπακωνσταντίνου Δόξα).

Οι άνθρωποι λαμβάνουν συχνά υποστήριξη από το κοινωνικό τους δίκτυο (οικογένεια, συγγενείς, φίλους, συμμαθητές, δασκάλους, συναδέλφους). Λαμβάνουν **θετική πρακτική υποστήριξη** για να ολοκληρώσουν με επιτυχία διάφορους στόχους της καθημερινότητας τους, όπως για παράδειγμα:

- βοήθεια σε πρακτικά ζητήματα (στα ψώνια, την τράπεζα, καθήκοντα της δουλειάς)
- ενημέρωση για υπηρεσίες, προσωπικά και επαγγελματικά ενδιαφέροντα,
- βοήθεια στην εύρεση διάφορων πληροφοριών και υπηρεσιών,
- παροχή πληροφόρησης ή συμβουλών για την επίλυση προβλημάτων,
- βοήθεια στη λήψη αποφάσεων
- βοήθεια στην άσκηση δραστηριοτήτων κ.α.

Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της εργασίας σας (συναδέλφους και εργοδότες - προϊσταμένους), θα ήθελα να συζητήσουμε για την πρακτική στήριξη που λαμβάνετε από αυτό.

Οι άνθρωποι λαμβάνουν συχνά **θετική συναισθηματική υποστήριξη** από το κοινωνικό τους δίκτυο, όπως για παράδειγμα, τα μέλη του κοινωνικού δικτύου:

- δείχνουν έμπρακτα το ενδιαφέρον του στο άτομο, νοιάζονται γι' αυτό, επικοινωνούν και συνομιλούν μαζί του,
- ακούνε τις σκέψεις του ή τα προβλήματά του,
- κάνουν το άτομο να νιώθει ασφάλεια, να νιώθει ότι το αποδέχονται, το αγαπάνε το στηρίζουν και το σέβονται,
- ενσωματώνουν το άτομο σε κοινές δραστηριότητες (φαγητό, ψώνια, διασκέδαση),
- το κάνουν να νιώθει ότι το αποδέχονται ως ισότιμο και αξιόλογο μέλος του κόσμου τους,

- επισημαίνουν τα λάθη του με ευγενικό τρόπο, το επαινούν και το επιβραβεύουν όταν επιτυγχάνει κάτι,
- το συμβουλεύουν κ.α.

Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της εργασίας σας (συναδέλφους και εργοδότες - προϊσταμένους), θα ήθελα να συζητήσουμε για τη συναισθηματική στήριξη που λαμβάνετε από αυτό.

Παρόλο που οι άνθρωποι που είναι δίπλα σας μπορεί να σας βοηθούν και να σας είναι χρήσιμοι, ωστόσο κάποιες φορές, μπορεί να σας κάνουν να θυμώσετε ή να ενοχληθείτε με τον τρόπο που ενεργούν και συμπεριφέρονται. Μπορεί να σας παρέχουν **αρνητική πρακτική υποστήριξη**, όπως για παράδειγμα:

- να υποτιμούν τις ικανότητές και τις δυνατότητές σας,
- να σας βοηθούν σε πράγματα που θα μπορούσατε να κάνετε μόνοι σας, να παρέχουν βοήθεια που δεν σας είναι χρήσιμη και απαραίτητη,
- να παρεμβαίνουν και να μην σας επιτρέπουν να υπερασπιστείτε μόνοι τον εαυτό σας σε διάφορες εμπλοκές-διαπληκτισμούς που έχετε με άλλα άτομα,
- να μην εκτιμούν σωστά τους περιορισμούς σας και να έχουν μη ρεαλιστικές απαιτήσεις, ζητώντας να κάνετε πράγματα τα οποία αδυνατείτε,
- να παρουσιάζουν υπερπροστατευτική συμπεριφορά κυρίως όσον αφορά την προσωπική σας ασφάλεια, να μην κατανοούν την ανάγκη σας για προσωπική ανεξαρτησία (να σας φέρονται σαν να είστε μικρό παιδί),
- να μην γνωρίζουν πότε, πώς και πόσο πρέπει να βοηθήσουν και με τη συμπεριφορά και τη λειτουργία τους να αποθαρρύνουν την ανεξαρτησία σας,
- να προσπαθούν να περιορίσουν τις δραστηριότητές σας ή προκειμένου να σας παρέχουν βοήθεια να παραμελούν τον εαυτό τους (να παρέχουν δηλαδή περισσότερη φροντίδα σε εσάς παρά στον εαυτό τους) κ.α.

Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της εργασίας (συναδέλφους και εργοδότες - προϊσταμένους), θα ήθελα να συζητήσουμε για την αρνητική πρακτική στήριξη που λαμβάνετε από αυτό.

Παρόλο που οι άνθρωποι που είναι δίπλα σας μπορεί να σας βοηθούν και να σας είναι χρήσιμοι, ωστόσο μπορεί κάποιες φορές να σας κάνουν να θυμώσετε ή να ενοχληθείτε με τον τρόπο που ενεργούν και συμπεριφέρονται. Μπορεί να σας παρέχουν **αρνητική συναισθηματική υποστήριξη**, όπως για παράδειγμα:

- να συγκρούονται και να θυμώνουν μαζί σας κάποιες φορές,
- να παρέχουν υπερβολικό έπαινο για τα επιτεύγματά σας,
- να σας φέρονται σαν να είστε διαφορετικός και να κρατούν μια απόσταση μεταξύ σας,
- να μην ενδιαφέρονται πραγματικά για εσάς,
- να μην επικοινωνούν μαζί σας, να αποφεύγουν να ακούσουν τις σκέψεις σας ή τα προβλήματά σας,
- να σας κάνουν να νιώθετε ανασφάλεια,
- να νιώθετε ότι δε σας αποδέχονται ως ισότιμο και αξιόλογο μέλος του κόσμου τους,
- να μην σας ενσωματώνουν σε κοινές δραστηριότητες (φαγητό, ψώνια, διασκέδαση),
- να επισημαίνουν τα λάθη σας με άσχημο τρόπο κ.α.

Σκεπτόμενοι το δικό σας κοινωνικό δίκτυο στον χώρο της εργασίας (συναδέλφους και εργοδότες - προϊσταμένους), θα ήθελα να συζητήσουμε για την αρνητική συναισθηματική στήριξη που λαμβάνετε από αυτό.