



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»
Κατεύθυνση: Εκπαίδευση Ενηλίκων και Δια Βίου Μάθηση

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος Εργασίας:
**«Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και Εργασιακή
Λειτουργικότητα των ατόμων με κώφωση ή βαρηκοΐα »**

Της
Βλάχου Ανδρομάχης

Θεσσαλονίκη, 2022



ΤΜΗΜΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Επιστήμες της Αγωγής: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Ειδική Αγωγή»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τίτλος Εργασίας:

**«Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και Εργασιακή
Λειτουργικότητα των ατόμων με κώφωση ή βαρηκοΐα »**

**"Occupational Self-Efficacy and Work Functioning of Hearing-
Impaired Adults"**

Όνοματεπώνυμο Φοιτήτριας: Βλάχου Ανδρομάχη

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Παπαβασιλείου Ιωάννα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Μέλη: Οκαλίδου Αρετή, Καθηγήτρια

Γουλετά Ειρήνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Θεσσαλονίκη, 2022

«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. »

*“Diversity may be the hardest thing
for a society to live with,
and perhaps the most dangerous thing
for a society to be without.”*

William Sloane Coffin Jr.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να απευθύνω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλα τα άτομα που στάθηκαν δίπλα μου σε αυτή την απαιτητική προσπάθεια και συνέβαλαν στο να τη φέρω εις πέρας.

Καταρχάς, θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Παπαβασιλείου, η οποία υπήρξε η επόπτρια της προσπάθειάς μου. Η καθοδήγησή της και οι συμβουλές της ήταν καίριες για την εκπόνηση της εργασίας μου και την ολοκλήρωσή της. Συνάμα, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαιτέρως την κα Αρετή Οκαλίδου και την κα Γουλετά Ειρήνη, οι οποίες υπήρξαν μέλη της τριμελούς επιτροπής, υπεύθυνες για την επίβλεψη της ερευνητικής διαδικασίας.

Δε θα μπορούσα φυσικά να παραλείψω να απευθύνω ένα μεγάλο ευχαριστώ στους κωφούς και βαρήκοους εργαζόμενους που συμμετείχαν στην κύρια έρευνα, αφιερώνοντας χρόνο, καθώς και στους διερμηνείς Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας, υποψήφιους και επίσημους, οι οποίοι συμμετείχαν στην πιλοτική προεργασία της έρευνας, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην οριστικοποίησή της και στην εξαγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων σχετικά με τα κύρια ερωτήματα της έρευνας.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω θερμά όλους τους δικούς μου ανθρώπους που στάθηκαν δίπλα μου σε αυτή την κοπιαστική προσπάθεια και με την αγάπη και την υπομονή τους με στήριξαν στο έπακρο, ώστε να καταφέρω να φέρω εις πέρας ένα τόσο σημαντικό για εμένα εγχείρημα. Ευχαριστώ πολύ, λοιπόν, τους γονείς και τις αδερφές μου, όπως και τους φίλους μου και τους δασκάλους μου της Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας, οι οποίοι με βοήθησαν να ξεπεράσω κάθε κώλυμα και να φτάσω τελικά στη διεκπεραίωση της εργασίας μου.

Περίληψη

Ο τομέας της εργασίας και η ελεύθερη συμμετοχή σε αυτόν είναι αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής όλων των πολιτών, καθώς αποτελεί μέσο βιοπορισμού, ανθρωπολογική ανάγκη, τρόπο οργάνωσης της δομής της κοινωνίας, όπως και απαραίτητη προϋπόθεση για την εξέλιξή της. Ωστόσο, η πλήρης πρόσβαση των κωφών και βαρήκων ατόμων στο εργασιακό γίνεσθαι κωλύεται ακόμη και σήμερα εξαιτίας προκαταλήψεων, που προκύπτουν από την έλλειψη ορθής πληροφόρησης για τη συγκεκριμένη πολιτισμική και γλωσσική μειονότητα. Η κατάσταση, αυτή, οδηγεί συχνά στην πρόσληψη των κωφών και βαρήκων σε θέσεις εργασίας μειωμένου ωραρίου, οι οποίες συνοδεύονται από χαμηλό εισόδημα και υψηλά ποσοστά σωματικής και πνευματικής κούρασης, καθώς έγκειται αναγκαία η προσπάθεια επίτευξης της επικοινωνίας με τους ακούντες συναδέλφους και πελάτες. Αυτές οι δυσκολίες δυσχεραίνουν πολλές φορές την αυτό-αποτελεσματικότητα και τη λειτουργικότητα των κωφών και βαρήκων εργαζομένων στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους θέσης, με αποτέλεσμα να θεωρούνται λιγότερο αποδοτικοί από τους ακούντες συναδέλφους τους, γεγονός που επιδρά αρνητικά στην ποιότητα της ζωής τους. Όλα τα παραπάνω συμπεριλαμβάνονται στην παρούσα έρευνα, η οποία επικεντρώνεται στα επίπεδα επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας των ενήλικων κωφών και βαρήκων εργαζομένων. Η έρευνα έλεγξε την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος στα επίπεδα επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας, καθώς και τη σχέση που υπάρχει ανάμεσα στις δύο κύριες μεταβλητές. Ως προς τη μέτρηση της επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα *Occupational Self-Efficacy Scale (Short Form 6 items)* των Rigotti et al. (2008), ενώ για τον υπολογισμό της Εργασιακής Λειτουργικότητας το *Work Role Functioning Questionnaire (2.0 Version)* των Abma, Van der Klink και Bultmann (2012). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται από επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα σε ικανοποιητικό βαθμό, ενώ παράλληλα παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά εργασιακής λειτουργικότητας. Η ανάλυση της κλίμακας ανέδειξε έναν παράγοντα για την Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα, ενώ τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, βαθμός ακουστικής απώλειας, τρόπος επικοινωνίας στον χώρο εργασίας) δε φαίνεται

να προκαλούν σημαντικές διαφορές στα επίπεδα της μεταβλητής, εκτός από τη μεταβλητή του «Επίπεδου Εκπαίδευσης», το οποίο φάνηκε να επηρεάζει σημαντικά το επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων. Αναφορικά με την Εργασιακή Λειτουργικότητα, προέκυψαν 4 παράγοντες που διαμορφώνουν τα επίπεδά της και είναι οι εξής: (α) οι πνευματικές απαιτήσεις, (β) οι κοινωνικές απαιτήσεις και η εργασιακή απόδοση, (γ) ο εργασιακός προγραμματισμός και (δ) η εργασιακή προσαρμοστικότητα. Οι δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, επίπεδο εκπαίδευσης, βαθμός ακουστικής απώλειας, τρόπος επικοινωνίας στον χώρο εργασίας) αποδείχτηκε ότι δεν επηρεάζουν σημαντικά τα επίπεδα εργασιακής λειτουργικότητας, με μόνη εξαίρεση τη μεταβλητή του «Φύλου», η οποία προκαλεί διαφοροποίηση στο επίπεδο της Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων. Τέλος, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και της Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ενήλικων εργαζομένων.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα, εργασιακή λειτουργικότητα, κωφοί/βαρήκοοι, ενήλικοι εργαζόμενοι.

Abstract

The field of work and the accessible participation in it, is an integral part of the life of all citizens, as it constitutes a mean of subsistence, an anthropological need, a way of organising the structure of society and a necessary condition for its development. However, the full access of deaf and hard of hearing people to the workplace is still hampered today due to stereotypes that occur as a result of the lack of proper information about this cultural and linguistic minority. This situation often leads to the recruitment of deaf and hard of hearing people into part-time jobs, which are accompanied by low income and high rates of physical and mental fatigue, while it's necessary for them to try to communicate with hearing colleagues and clients. These difficulties often make it difficult for deaf and hard-of-hearing workers to be self-efficient and functional in their jobs, so that they are perceived to be less productive than their hearing colleagues, which has a negative impact on their quality of life. All the information that has been mentioned so far, is included in this research, which focuses on the levels of occupational self-efficacy and work functioning of deaf and hard of hearing working adults. This study tested the effect of the demographics of the sample on levels of occupational self-efficacy and work functioning, and the relationship between these two main variables. As for the measurement of occupational self-efficacy, the Occupational Self-Efficacy Scale (Short Form 6 items) by Rigotti et al. (2008) was used, while for the calculation of Work Role Functioning the Work Role Functioning Questionnaire (2.0 Version) by Abma, Van der Klink and Bultmann (2012) was used. According to the results of the survey, deaf and hard of hearing workers are characterized by a satisfactory degree of occupational self-efficacy, while at the same time the rates of work functioning, that they appear to have, are high. Scale analysis revealed one factor for Occupational Self-efficacy, while demographics (gender, level of education, degree of hearing loss, way of communication in the workplace) did not appear to cause significant differences in the levels of this specific variable, except for the variable of "Level of education", which appeared to have a significant impact on the level of Occupational Self-Efficacy of deaf and hard of hearing working adults. Regarding Work Functioning, four factors emerged by the statistical analysis, which are (a) mental demands, (b) social demands

and output demands, (c) work scheduling and (d) work flexibility demands. Demographic factors (gender, level of education, degree of hearing loss, way of communication in the workplace) were found to have no significant effect on levels of work functioning, with the exception of the variable "Gender", which was found to influence significantly the level of work functioning of hearing-impaired working adults. Finally, it was found that there is a correlation between Occupational Self-Efficacy and Work Functionality of deaf and hard of hearing working adults.

Key Words: Occupational Self-Efficacy, Work Functioning, deaf/ hearing-impaired adults, working adults.

Περιεχόμενα

<i>“Diversity may be the hardest thing</i>	iii
Ευχαριστίες	iv
Περίληψη	v
Abstract	vii
Περιεχόμενα	ix
Εισαγωγή	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο	5
Κώφωση και Βαρηκοΐα	5
1.1. Κώφωση και Βαρηκοΐα: Ιατρικό Πρίσμα	5
1.2. Κώφωση και Βαρηκοΐα: Αναπτυξιακό Πρίσμα	7
1.2.1. Προγλωσσική και Μεταγλωσσική κώφωση.....	7
1.2.2. Κώφωση – Βαρηκοΐα: Μορφή αναπηρίας;	9
1.3. Κουλτούρα και Κοινότητα των Κωφών.....	12
1.3.1. Νοηματική Γλώσσα.....	13
1.3.3. Τεχνικά βοηθήματα ακοής	19
1.4. Επαγγελματική πορεία και εργασιακές ευκαιρίες κωφών και βαρήκοων ατόμων.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο	38
Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα	38
2.1. Η έννοια της Αυτό-αποτελεσματικότητας	38

2.2. Αυτό-αποτελεσματικότητα και Σταδιοδρομία: Η Κοινωνική Γνωστική Θεωρία Σταδιοδρομίας	39
2.3. Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα.....	41
2.4. Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και Κώφωση: Ερευνητική Επισκόπηση.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο	45
Εργασιακή Λειτουργικότητα	45
3.1. Η έννοια της Εργασιακής Λειτουργικότητας.....	45
3.2. Εργασιακή Λειτουργικότητα και Κωφά/Βαρήκοα Άτομα: Ερευνητική επισκόπηση.....	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο	51
Μεθοδολογικό Πλαίσιο της έρευνας	51
4.1. Σκοπός της έρευνας και Ερευνητικά ερωτήματα.....	51
4.2. Δείγμα της Έρευνας	52
4.3. Ερευνητικό Εργαλείο	56
4.4. Διεξαγωγή έρευνας και Ανάλυση Δεδομένων	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο	60
Αποτελέσματα της έρευνας	60
5.1. Ερευνητικό Ερώτημα 1 ^ο : Επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων.	60
5.1.1. Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας (Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form, OSS-SF).....	60
5.1.2. Περιγραφική ανάλυση ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας (Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form, OSS-SF).....	61
5.2. Ερευνητικό Ερώτημα 2 ^ο : Επίπεδο Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων.....	63
5.2.1. Παραγοντική Ανάλυση ερωτηματολογίου Εργασιακής Λειτουργικότητας (Work Role Functioning Questionnaire 2.0 Version).....	63

5.2.2. Περιγραφική Ανάλυση ερωτηματολογίου Εργασιακής Λειτουργικότητας (Work Role Functioning Questionnaire 2.0 Version).....	68
5.3. Ερευνητικό Ερώτημα 3 ^ο : Επιρροή των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων στο επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας.	71
5.3.1. Έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών	71
5.3.2. Η επίδραση του φύλου στο επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας.	73
5.3.3. Η επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στο επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας.	75
5.3.4. Η επίδραση του επιπέδου ακουστικής απώλειας στο επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας.	78
5.3.5. Η επίδραση του τρόπου επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο στο επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας.....	79
5.4. Ερευνητικό Ερώτημα 4 ^ο : Συσχετίσεις μεταξύ της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και της Εργασιακής Λειτουργικότητας.....	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο.....	84
Συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας.....	84
6.1. Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα των κωφών και βαρήκοων ατόμων.	84
6.2. Εργασιακή Λειτουργικότητα των κωφών και βαρήκοων ατόμων.	85
6.3. Επίδραση των δημογραφικών στοιχείων στο επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων.....	85
6.4. Συσχέτιση Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας.....	88
6.5. Περιορισμοί της έρευνας.....	89
6.6. Προτάσεις αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της έρευνας και μελλοντικές Εφαρμογές.....	90
Επίλογος.....	91
Βιβλιογραφικές Αναφορές.....	93

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ106

Α' Μέρος: Θεωρητική Πλαισίωση

Εισαγωγή

Η απόδοση στον επαγγελματικό μαραθώνιο και μάλιστα η ύψιστη αποδεδειγμένη παραγωγικότητα αποτελούν απαιτήσεις της σημερινής επαγγελματικής πραγματικότητας και τον βασικό στόχο των εργαζομένων. Η συνεχής προσπάθεια για την απόκτηση όλο και περισσότερων προσόντων παράλληλα με τη διαρκή εγρήγορση και μεταβολή της εργασιακής καθημερινότητας και την αδιάλειπτη απόπειρα γέννησης νέων ιδεών, με στόχο την ενασχόληση με ποικίλους και διαφορετικούς τομείς εργασιακού πλαισίου, χαρακτηρίζουν τους σημερινούς εργαζόμενους. Η ανάγκη για τα προαναφερθέντα εντοπίζεται σε όλες τις επιμέρους ομάδες εργασιακής δραστηριοποίησης παρ' όλο που οι συνθήκες διεκδίκησης της πρόσβασης σε αυτούς τους τομείς δεν είναι ίδιες για τα άτομα με ιδιαιτερότητες ή κάποιες ελλείψεις συγκριτικά με τον γενικό πληθυσμό. Πιο συγκεκριμένα, οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν στο επαγγελματικό τους διάβα πολλά εμπόδια, τα οποία δυσχεραίνουν σε σημαντικό βαθμό την πλήρη συμμετοχή τους στο εργασιακό γίγνεσθαι. Το βασικό κώλυμα αποτελεί η δυσκολία πραγμάτωσης της επικοινωνίας μεταξύ των εργαζομένων με ακουστική έλλειψη και των ακουόντων συναδέλφων τους, όπως και των πελατών. Η λύση σε αυτό το πρόβλημα έγκειται σε διάφορους παράγοντες, όπως είναι η επιλογή ενός συμβατικού τρόπου επικοινωνίας, η πληροφόρηση για τα θέματα κώφωσης, η προθυμία και των δύο πλευρών να συνεργαστούν και φυσικά ο ζήλος διεκπεραίωσης των εργασιακών καθηκόντων και υποχρεώσεων. Η προκατάληψη που διακινείται ακόμη και σήμερα σχετικά με την ευαλωτότητα των κωφών και βαρήκοων ως προς τις εργασιακές τους επιδόσεις, καθιστά ακόμη πιο αναγκαία την επίτευξη υψηλής αποδοτικότητας από μέρους τους, ώστε να μπορέσουν να ανατρέψουν αυτού του είδους τις απόψεις, βιώνοντας μία αέναη πρόκληση, η πλήρωση της οποίας συνδέεται με την απόδειξη των ικανοτήτων τους. Καθίσταται φανερό, συνεπώς, ότι σε αυτό τον αγώνα εμπλέκονται τόσο πεποιθήσεις περί των χαρακτηριστικών της ομάδας των κωφών και βαρήκοων όσο και ζητήματα προσωπικής ταυτότητας, αυτό-εικόνας και εκπλήρωσης στόχων. Τα παραπάνω συνθέτουν την αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων τόσο σε γενικό επίπεδο όσο και ειδικότερα στο εργασιακό, η οποία αποτελεί ανάγκη για την εξέλιξη όλων των εργαζομένων και την επίτευξη των στόχων τους. Η επαγγελματική εικόνα

ολοκληρώνεται και με τη συμβολή της εργασιακής λειτουργικότητας των ατόμων που ασκούν κάποιο επάγγελμα, δηλαδή την παραγωγικότητα που επιδεικνύουν και τον βαθμό της απόδοσής τους στο εργασιακό περιβάλλον και στην πλήρωση των καθηκόντων τους με ιδιαίτερη ευστοχία.

Το ζήτημα της επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και της εργασιακής λειτουργικότητας του γενικού πληθυσμού έχει διερευνηθεί αρκετά σε αντίθεση με αυτό των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων, το οποίο δεν έχει εξεταστεί επαρκώς, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει επαρκής αριθμός ερευνών με διεξοδικά συμπεράσματα επί του θέματος. Οι περισσότερες έρευνες σχετικά με αυτή την πολιτισμική μειονότητα έχουν πραγματοποιηθεί στο εξωτερικό, ενώ στην Ελλάδα μόλις τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να δραστηριοποιείται πιο έντονα ο επιστημονικός κόσμος αναφορικά με θέματα της Κοινότητας των Κωφών και της Κουλτούρας τους γενικότερα. Ωστόσο, η σταδιοδρομία και η συμμετοχή των ατόμων με ακουστική έλλειψη στο επαγγελματικό γίνεσθαι, όπως και τα εμπόδια που προκύπτουν κατά τη διάρκειά της, αποτελεί έναν τομέα που χρήζει περαιτέρω προσοχής και επιστημονικής έρευνας. Το εγχείρημα, αυτό, μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα αποτελεσματικό και διαφωτιστικό στη σύγχρονη εποχή, καθώς οι Κωφοί χαρακτηρίζονται από έντονη εσωτερική συνοχή και ισχυρούς δεσμούς, ιδιαίτερη δυναμική και επιμονή στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους και μεγάλο ζήλο στη διατήρηση των κοινωνικών αξιών της ομάδας τους και στη μεταλαμπάδευσή τους στις νεότερες γενιές. Μέσω των διεκδικήσεων των δικαιωμάτων τους, στοχεύουν στην πρόσβαση σε όλες τις πτυχές της κρατούσας κοινωνίας, όπως είναι η πληροφόρηση, ο πολιτισμός, η γνώση, η επαγγελματική δραστηριοποίηση και φυσικά η ελεύθερη έκφραση πεποιθήσεων και ιδεών. Επομένως, η πρόσβαση στον εργασιακό χώρο και σε μία καλύτερη ποιότητα ζωής έγκειται σε μείζον ζήτημα διεκδίκησης και προάσπισης για τους Κωφούς.

Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση των επιπέδων της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ενήλικων εργαζομένων, ώστε να εντοπιστεί ο βαθμός αποδοτικότητάς τους και αποτελεσματικότητας στη διαχείριση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Επίσης, η έρευνα επιδιώκει τον εντοπισμό της επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων στα επίπεδα, αυτά, αλλά και στη διαπίστωση τυχόν

συσχετίσεων ανάμεσα στις δύο κύριες μεταβλητές, δηλαδή στην επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα και την εργασιακής λειτουργικότητα.

Η εργασία διακρίνεται σε δύο σκέλη, στο θεωρητικό και στο ερευνητικό. Ως προς το θεωρητικό μέρος, γίνεται επεξήγηση των όρων και παρουσίαση των βασικών θεωριών, στις οποίες βασίζονται τα ερευνητικά δεδομένα. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μία ενδελεχής αναφορά στα στοιχεία που συγκροτούν την έννοια της κώφωσης και της Κουλτούρας των Κωφών, ενώ τα επόμενα δύο προσεγγίζονται οι έννοιες της αυτό-αποτελεσματικότητας και της λειτουργικότητας σε σχέση με τις επαγγελματικές δομές.

Όσον αφορά στο ερευνητικό μέρος, σε αυτό εδραιώνεται η ανάλυση της μεθοδολογίας της έρευνας. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται η ανάλυση των στατιστικών δεδομένων, ενώ το πέμπτο κεφάλαιο η παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο έκτο κεφάλαιο πραγματοποιείται η συζήτηση των επιμέρους αποτελεσμάτων και η εξαγωγή των συμπερασμάτων, με βάση τα αποτελέσματα των αναλύσεων. Τέλος, ακολουθούν οι περιορισμοί της έρευνας και κάποιες προτάσεις αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της σε μελλοντικές εφαρμογές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

Κώφωση και Βαρηκοΐα

1.1. Κώφωση και Βαρηκοΐα: Ιατρικό Πρίσμα

Η απώλεια ακοής προκύπτει ως αποτέλεσμα μιας βλάβης σε κάποιο τμήμα του αυτιού. Το τμήμα του αυτιού, το οποίο έχει πληγεί, είναι το βασικό στοιχείο που ορίζει το είδος και την ένταση της βαρηκοΐας στο άτομο, καθώς υπάρχει διάκριση ανάμεσα στα επίπεδα της βαρηκοΐας και τελικά στα είδη βαρηκοΐας που προκύπτουν. Επιπρόσθετα, ο εντοπισμός του σημείου ακουστικής βλάβης και της έντασής της συμβάλλει στην οριοθέτηση του βαθμού της βαρηκοΐας και τελικά στον προσδιορισμό της ακουστικής απώλειας ως βαρηκοΐας ή κώφωσης. Ωστόσο, παρατηρείται μια ασυμφωνία στον ακριβή προσδιορισμό του σημείου εκείνου που οριοθετεί τη βαρηκοΐα από την κώφωση εξαιτίας της ύπαρξης διαφορετικών απόψεων και σημείων οπτικής ανάμεσα στους επαγγελματίες που ασχολούνται με την έλλειψη ακοής σε παιδιά, αλλά και σε ενήλικες (Mooges, 2009. Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

Πιο συγκεκριμένα, γίνεται κατανοητό πως ανάλογα με το μέρος του αυτιού, στο οποίο εντοπίζεται η βλάβη, προκύπτει βαρηκοΐα διαφορετικού είδους. Συνεπώς, όταν η βλάβη εντοπίζεται στο εξωτερικό και μέσο αυτί με κατεύθυνση τον κοχλία ή κάποιο ακουστικό νεύρο, η ηχητική πληροφορία δε μεταφέρεται στο σύνολό της σε ποσοτικό επίπεδο και η κατάσταση, αυτή, χαρακτηρίζεται ως βαρηκοΐα αγωγιμότητας. Στην περίπτωση, όμως, που η βλάβη εντοπίζεται στο εσωτερικό αυτί, δηλαδή στο σύστημα αντίληψης του ήχου, τότε η βαρηκοΐα χαρακτηρίζεται νευροαισθητηριακή. Τέλος, εντοπίζεται και η βαρηκοΐα μεικτού τύπου, η οποία συνδυάζει τις δύο προηγούμενες μορφές βαρηκοΐας και προκύπτει κατά κύριο λόγο ως το αποτέλεσμα χρόνιων βαρηκοϊών αγωγιμότητας (Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017; Tucker & Nolan, 1984).

Η γνώση του είδους της βαρηκοΐας σε συνδυασμό με την έντασή της είναι τα στοιχεία εκείνα, τα οποία συνήθως διακρίνουν τη βαρηκοΐα από την κώφωση σε ιατρικό πλαίσιο και κατ' επέκταση σε κοινωνικό πλαίσιο, καθώς τίθεται ακολούθως

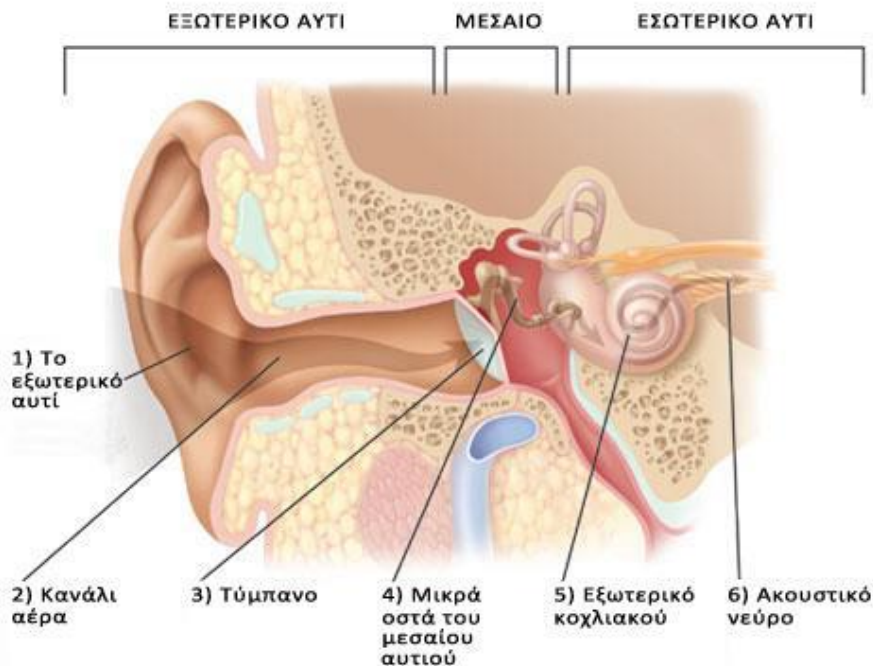
το θέμα του αυτοπροσδιορισμού και της ταυτότητας του ατόμου με απώλεια ακοής. Η «ταυτότητα» του βαρήκοου ή κωφού ατόμου συνδέεται άρρηκτα με την κοινωνική δραστηριοποίησή του, τη σχέση του με τη νοηματική, αλλά και την ομιλούμενη γλώσσα και τις εκπαιδευτικές του ανάγκες. Η διάκριση του βαθμού της ακουστικής απώλειας βασίζεται στις παρακάτω ενδείξεις (Παπαφράγκου, 1996):

0 – 15 db	Φυσιολογική Ακοή
15 – 25 db	Πολύ μικρού βαθμού βαρηκοΐα
25 – 40 db	Μικρού βαθμού βαρηκοΐα
40 – 55 db	Μέτριου βαθμού βαρηκοΐα
55 – 70 db	Μεγάλου βαθμού βαρηκοΐα
70 – 90 db	Πολύ μεγάλου βαθμού βαρηκοΐα
90 – 110 db	Ολική κώφωση ή Πάρα πολύ μεγάλου βαθμού βαρηκοΐα

Πίνακας 1: Τιμές Βαθμού Ακουστικής Απώλειας

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα (1), λοιπόν, αλλά και τη διεθνή βιβλιογραφία (Frisina, 1974), προκύπτουν οι παρακάτω ορισμοί:

- **Βαρήκοος:** το άτομο που η ακουστική του απώλεια κυμαίνεται από 35db έως 70db. Δυσκολεύεται να αντιληφθεί την ηχητική πληροφορία μόνο μέσω της ακοής του είτε φοράει ακουστικά βοηθήματα είτε όχι. Ωστόσο, το μεγαλύτερο ποσοστό των πληροφοριών το αντιλαμβάνεται μέσω της ακοής του.
- **Κωφός:** το άτομο που η υπολειμματική του ακοή κυμαίνεται από 70 db και πάνω. Παρουσιάζει αδυναμία στην αντίληψη της ηχητικής πληροφορίας μόνο μέσω της ακοής τους και για αυτό στηρίζεται κατά κύριο λόγο στο οπτικό κανάλι παροχής πληροφοριών. Μπορεί να χρησιμοποιεί βοηθήματα ακοής (π.χ. ακουστικό βοήθημα, κοχλιακό εμφύτευμα) ή και όχι. Συνήθως η επικοινωνία πραγματοποιείται μέσω της νοηματικής γλώσσας, της χειλεανάγνωσης, του γραπτού λόγου ή της συνοδείας διερμηνέα νοηματικής γλώσσας.



Εικόνα 1. Τα μέρη του αυτιού.

1.2. Κώφωση και Βαρηκοΐα: Αναπτυξιακό Πρίσμα

1.2.1. Προγλωσσική και Μεταγλωσσική κώφωση

Η χρονική περίοδος εμφάνισης και διάγνωσης της ακουστικής βλάβης, αλλά και το είδος και ο βαθμός αυτής, αποτελούν καθοριστικά στοιχεία για τη γλωσσική ανάπτυξη του κωφού ή βαρήκοου ατόμου και τη μετέπειτα εξέλιξη αυτής. Με βασικό ορόσημο, λοιπόν, τη χρονική στιγμή διάγνωσης της κώφωσης, αυτή διακρίνεται σε προγλωσσική και μεταγλωσσική.

Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση της προγλωσσικής κώφωσης ή βαρηκοΐας, η απώλεια ακοής υφίσταται από τη γέννηση του ατόμου ή πριν την ηλικία κατάκτησης της γλώσσας, δηλαδή πριν την ηλικία των τριών ετών περίπου. Όπως γίνεται κατανοητό, το άτομο δε δύναται να κατακτήσει την ομιλούμενη γλώσσα σε φυσικό επίπεδο, καθώς δεν έχει πρόσβαση στο ακουστικό ερέθισμα της προφορικής ομιλίας κατά τη βρεφική και νηπιακή ηλικία. Συνεπώς, οι κωφοί και βαρήκοοι που παρουσιάζουν προγλωσσική κώφωση, εμφανίζουν σημαντικές ελλείψεις στο επίπεδο της ομιλούμενης γλώσσας. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές κατακτούν και

αναπτύσσουν ως μητρική γλώσσα τη νοηματική, η οποία σε συνδυασμό με το βίωμα της εκ γενετής κώφωσης, εντείνει το αίσθημα της «ταυτότητας» και της δραστηριοποίησης στην κοινωνία, με στόχο την αποδοχή και την κατάκτηση των δικαιωμάτων των κωφών ατόμων.

Όσον αφορά στη μεταγλωσσική κώφωση ή βαρηκοΐα, αυτή χαρακτηρίζει τα άτομα που έχουν χάσει την ακοή τους μετά την καίρια ηλικία των τριών ετών, η οποία σηματοδοτεί την κατάκτηση της προφορικής γλώσσας και ομιλίας. Αυτό σημαίνει πως οι μεταγλωσσικά κωφοί και βαρήκοοι έχουν ήδη κατακτήσει την ομιλούμενη γλώσσα ως μητρική όταν γίνεται η διάγνωση της ακουστικής απώλειας, με αποτέλεσμα να έχουν αναπτύξει την προφορική ομιλία και να τη χρησιμοποιούν ως μέσο επικοινωνίας. Μεγαλώνουν σε περιβάλλοντα ακουόντων και για αυτό το λόγο, δε χρησιμοποιούν ιδιαίτερα τη νοηματική γλώσσα για να επικοινωνήσουν, αλλά την ομιλούμενη. Η προφορική τους ομιλία διακρίνεται από μία ιδιαίτερη χροιά, καθώς δεν μπορούν να ακούσουν τη φωνή τους και να τη ρυθμίσουν ανάλογα. Τα συγκεκριμένα άτομα, ωστόσο, χρήζουν ιδιαίτερης στήριξης και καθοδήγησης στην αποδοχή της ακουστικής απώλειας, καθώς η μετάβαση από τη μία κατάσταση στην άλλη διεγείρει ερωτήματα και διλήμματα αυτοπροσδιορισμού, καθώς και ψυχολογικές μεταπτώσεις (Λαμπροπούλου, 1999. Van Gent et al., 2012).

Με αφορμή τα παραπάνω στοιχεία, γίνεται κατανοητό πως προκύπτουν διαφορετικά προφίλ κωφών και βαρήκοων ατόμων με διακριτές ανάγκες και ιδιαιτερότητες. Η κατάκτηση και η ανάπτυξη της προφορικής γλώσσας και ομιλίας αποτελούν ένα βασικό σημείο διάκρισης και διαφοροποίησης της μετέπειτα γλωσσικής εξέλιξης, χωρίς όμως αυτό να αποκλείει την εκμάθηση της ομιλούμενης γλώσσας ως δεύτερης ή ξένης. Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντικό να αναφερθεί η λανθασμένη αντίληψη του παρελθόντος για τα κωφά / βαρήκοα άτομα σχετικά με την παραγωγή προφορικού λόγου και τη χρήση του άκαιρου όρου «κωφάλαλοι». Η χρήση του όρου, αυτού, σηματοδοτούσε, εκτός από την έλλειψη ακοής, και την αδυναμία παραγωγής προφορικού λόγου εξαιτίας οργανικής βλάβης. Το γεγονός, αυτό, δεν υφίσταται, καθώς η μόνη βλάβη που εντοπίζεται είναι στο ακουστικό όργανο και είναι υπεύθυνη για τη δυσκολία κατάκτησης και παραγωγής του προφορικού λόγου, αλλά και για την αντίληψη αυτού. Συνεπώς, η ακουστική βλάβη αποτελεί την αιτία δυσχέρειας παραγωγής προφορικού λόγου και όχι κάποια βλάβη στους οργανικούς αρθρωτές παραγωγής λόγου. Επομένως, ο όρος «αλαλία», στο

συγκεκριμένο πλαίσιο, δεν υφίσταται επιστημονικά (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010. Σαπουντζάκη, 2016. Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

1.2.2. Κώφωση – Βαρηκοΐα: Μορφή αναπηρίας;

Σύμφωνα με τον Oliver (1990, 2012), τα θεωρητικά μοντέλα που πλαισιώνουν τον όρο «αναπηρία» και κατ' επέκταση χαρακτηρίζουν τα άτομα με ιδιαιτερότητες είναι το ιατρικό ή ατομικό μοντέλο και το κοινωνικό μοντέλο. Ειδικότερα, το ιατρικό μοντέλο προσεγγίζει την αναπηρία ως την απόρροια κάποιας έλλειψης ή ανεπάρκειας που παρουσιάζει το άτομο σε κάποια λειτουργία οργανική ή παθολογική. Από την άλλη πλευρά, το κοινωνικό μοντέλο αντιμετωπίζει την αναπηρία ως τη συνέπεια του κοινωνικού, πολιτισμικού, οικονομικού και πολιτικού γίνεσθαι.

Σε αυτό το σημείο, καθίσταται εύλογο να αναφερθεί πως υπάρχουν διαφωνίες μεταξύ των μελών της επιστημονικής κοινότητας σχετικά με την οπτική αντιμετώπισης της αναπηρίας μέσω του ατομικού/ιατρικού ή του κοινωνικού μοντέλου. Οι διαφωνίες, αυτές, βασίζονται κατά βάση στο ερώτημα του προσδιορισμού της ταυτότητας των ατόμων με αναπηρία ως «ατόμων με ειδικές ανάγκες» μέσω της οριοθέτησης συγκεκριμένου πλαισίου δράσης για αυτά (τα άτομα) εξαιτίας της έλλειψης που παρουσιάζουν. Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (Π.Ο.Υ.), η αναπηρία συνδέεται με τις έννοιες της «ασθένειας» και της «μειονεξίας» μέσω του πρίσματος της ύπαρξης βλάβης ως ένα είδους ανωμαλίας στη λειτουργικότητα του ατόμου αγνοώντας πολλές φορές την επιρροή κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων ή συγκυριών (Oliver, 2009). Η ιατρικοποίηση της αναπηρίας, συνεπώς, δίνει προτεραιότητα στον εντοπισμό της βλάβης και στη συνέχεια, στην αναζήτηση της κατάλληλης ιατρικής ή εκπαιδευτικής παρέμβασης, ώστε αυτή να εφαρμοστεί ως ένα είδος θεραπείας (Κουτάντος, 2000). Είναι σημαντικό να αναφερθεί σε αυτό το σημείο πως συγκεκριμένες ιατρικές παρεμβάσεις είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικές σε κάποιες περιπτώσεις και ίσως και απαραίτητες. Ωστόσο, η αντιμετώπιση της αναπηρίας καθαρά ως παθολογικής βλάβης και η αναζήτηση της αποκαλούμενης «θεραπείας» αποκλειστικά στο χώρο της ιατρικής μέσω ιατρικών αγωγών και νοσοκομειακής περίθαλψης είναι η αιτία της πρόκλησης αντιδράσεων εναντίον του ιατρικού/ατομικού μοντέλου (Oliver, 2009).

Όσον αφορά στη θέαση της αναπηρίας μέσω του κοινωνικού μοντέλου, αυτό υποστηρίζει πως «αναπηρία» θεωρείται το κοινωνικό πρόβλημα, του οποίου η προσπάθεια αντιμετώπισης προκύπτει μέσα από κοινωνικο-πολιτικές αλλαγές. Σύμφωνα με τον Κουτάντο (2000), η κοινωνία είναι αυτή που στιγματίζει τους ανθρώπους με «ανεπάρκειες», είτε φυσικές είτε νοητικές, και τους περιθωριοποιεί αποδίδοντάς τους το πρόσημο της αναπηρίας. Σε αυτό το συμπέρασμα καταλήγει και ο Oliver (2009) εξετάζοντας την αναπηρία σε επίπεδο οντολογικό, επιστημολογικό και βιωματικό.

Αναφορικά με το ζήτημα της ελλιπούς ακοής, η αντιμετώπισή του μέσω του ιατρικού μοντέλου αναπηρίας ως παθολογικής βλάβης έως τη δεκαετία του 1960 περίπου ευθύνεται για τον προσδιορισμό των κωφών/βαρήκοων ατόμων ως μη λειτουργικών ατόμων που χρήζουν ιατρικής παρέμβασης. Από τη στιγμή, λοιπόν, που η έλλειψη ακοής θεωρούνταν πάθηση, το άτομο έπρεπε να υποβληθεί σε κατάλληλες εξετάσεις και αξιολογήσεις και να δοκιμάσει τις εκάστοτε θεραπείες, οι οποίες στόχευαν στην αποκατάσταση της ακουστικής λειτουργίας ή τουλάχιστον στη μείωση των επιπτώσεων της ακουστικής απώλειας στη λειτουργικότητα του ατόμου και κατ' επέκταση στις διάφορες πτυχές της ζωής του (Higgins & Nash, 1996). Οι θεραπευτικές παρεμβάσεις περιελάμβαναν, μεταξύ των άλλων, την ανάπτυξη της ομιλίας και τη χρήση της προφορικής μεθόδου τόσο στην επικοινωνία με τους άλλους όσο και στο εκπαιδευτικό πλαίσιο. Η προσήλωση της εκπαιδευτικής δραστηριότητας στην ανάπτυξη της προφορικής ομιλίας ως ενός τρόπου αποκατάστασης της ακουστικής έλλειψης και, συνεπώς, της φωνολογικής και γλωσσικής ανάπτυξης, οδήγησε στην υποτίμηση και απόρριψη της νοηματικής γλώσσας, η οποία πλέον θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της κουλτούρας της κοινότητας των Κωφών (στη βιβλιογραφία αναφέρεται ο όρος «Κωφός» με Κ κεφαλαίο ως προσδιορισμός για τα μέλη των κοινοτήτων και διαφοροποιείται από τον όρο «κωφός», ο οποίος περιλαμβάνει τα άτομα που επιλέγουν άλλους τρόπους αντιμετώπισης της κώφωσής του χωρίς να συμμετέχουν ως μέλη στις κοινότητες) (Λαμπροπούλου, 2007).

Οι προσπάθειες χειραφέτησης των κωφών ατόμων από το 1970 και μετά, οδήγησαν στον αυτοπροσδιορισμό τους ως γλωσσικής και πολιτισμικής μειονότητας με βασικό κριτήριο την αντιμετώπιση της ακουστικής απώλειας ως μέσου διαφορετικού τρόπου πρόσληψης του κόσμου. Συνεπώς, το κέντρο βάρους μετατοπίζεται τώρα από την παθολογική θέαση της κώφωσης ως αναπηρίας που

χρήζει ιατρικής παρέμβασης στην προσέγγισή της ως κοινού χαρακτηριστικού μεταξύ ατόμων, τα οποία μοιράζονται την ίδια αναπηρία, με τη μορφή έλλειψης όμως μίας σωματικής λειτουργίας, κοινές εμπειρίες, κοινή γλώσσα επικοινωνίας και κοινή κοσμοαντίληψη (Λαμπροπούλου, 1999. Μαγγανάρης, 2003). Σε αυτή την περίπτωση, δεν καθίσταται η αναπηρία ως σωματική ασθένεια που χαρακτηρίζει τα κωφά άτομα, αλλά ως έλλειψη προσβασιμότητας στην κοινωνική συμβίωση μέσω μίας γενικά αποδεκτής και πλήρως προσβάσιμης γλώσσας. Οι κωφοί θεωρούν, λοιπόν, πως η βασική αιτία της αναπηρίας τους έγκειται στην ανυπαρξία πρόσβασης στον πολιτισμό, τις αξίες, τη γνώση και την εκπαίδευση, την ποιότητα της επικοινωνίας και την ανθρώπινη επαφή εξαιτίας της ελλειμματικής σχέσης που παρουσιάζουν με την ομιλούμενη γλώσσα (Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

Η μειονοτική, αυτή, σχέση με τη γλώσσα της κοινωνίας υπήρξε η αιτία να αντιμετωπιστούν στο παρελθόν οι κωφοί ως άτομα μειωμένης αντίληψης ή άτομα με νοητική αναπηρία. Η συσχέτιση της αδυναμίας κατάκτησης, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο ποσοστό, της προφορικής γλώσσας με τις απόψεις περί συνακόλουθης μειωμένης ανάπτυξης της σκέψης, οδήγησαν στη θεώρηση των κωφών ως ατόμων μειωμένης λειτουργικότητας σε σχέση με τους ακούοντες και στη διατύπωση αδόκιμων όρων, όπως είναι ο όρος «κωφάλαλος», ο όρος «deaf and dumb» στην αγγλική γλώσσα και ο όρος «Dumm» στη γερμανική, οι οποίοι αποτυπώνονται σημασιολογικά ως «χαζός». Όσον αφορά στον όρο «κωφάλαλος», η χρήση του δεν καθίσταται επιστημονικά ορθή ως προς το δεύτερο συνθετικό του («άλαλος»), καθώς δεν εντοπίζεται βλάβη στο μηχανισμό παραγωγής λόγου του κωφού/βαρήκοου ατόμου, αλλά είναι η έλλειψη ακουστικής πρόσβασης στην ομιλούμενη γλώσσα που καταστέλλει την αντίδραση σε γλωσσικά ερεθίσματα και τελικά τη δυσκολία παραγωγής της προφορικής γλώσσας. Η λογοθεραπεία συμβάλλει σημαντικά στην προσπάθεια ελέγχου της φωνής σε επίπεδο επιτονισμού και προσωδίας. Το αποτέλεσμα είναι συνήθως η κατάκτηση μιας καλής ποιότητας παραγωγής λόγου, η οποία χαρακτηρίζεται, ωστόσο, από κάποιες ιδιαιτερότητες στην προφορά του κωφού/ βαρήκοου, η οποία δίνει την εντύπωση της σπαστής ή ξενικής προφοράς (Marschark & Hauser, 2008. Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

1.3. Κουλτούρα και Κοινότητα των Κωφών

Ο τρόπος που προσλαμβάνουν οι κωφοί και βαρήκοι τον εαυτό τους και η αποδοχή ή όχι της κώφωσης είναι οι βασικοί πυλώνες που οριοθετούν το ζήτημα της «ταυτότητας» του Κωφού, καθώς και τη στάση του απέναντι στις πολιτισμικές αξίες που πλαισιώνουν τον τρόπο συμπεριφοράς του και τη γενική κοσμοαντίληψή του.

Πιο συγκεκριμένα, με βασικό κριτήριο τη στάση που υιοθετούν απέναντι στην ακουστική απώλεια, οι κωφοί και βαρήκοι διακρίνονται σε «νοηματιστές» και σε «προφοριστές». Ειδικότερα, οι Νοηματιστές αντιμετωπίζουν τους εαυτούς τους ως πολιτισμική και γλωσσική μειονότητα, παραδέχονται την κώφωση από την άποψη της φυσιολογίας, αλλά και ως βασική πηγή της ταυτότητάς τους, έχουν αυτοεκτίμηση και αυτοπροσδιορίζονται ως Κωφοί με Κ κεφαλαίο, καθώς προσεγγίζουν τους εαυτούς τους ως «ολοκληρωμένους Κωφούς ανθρώπους». Η παραδοχή αυτής της ταυτότητας περιλαμβάνει την αντίληψη του κόσμου μέσω της οπτικής οδού κατά βάση, τη χρήση της νοηματικής γλώσσας ως φυσικής γλώσσας, την υιοθέτηση μίας συγκεκριμένης πολιτισμικής κουλτούρας (κανόνες συμπεριφοράς, ήθη και έθιμα, οπτική τέχνη και θέατρο, οπτικό χιούμορ, οπτική γλώσσα κ.ά.), καθώς και τη σύνδεσή τους μέσω του βιώματος κοινών εμπειριών, τόσο κοινωνικών και προσωπικών όσο και επαγγελματικών. Όσον αφορά στους Προφοριστές, χαρακτηρίζονται από την αντιμετώπιση της κώφωσης ως σοβαρού παθολογικού προβλήματος, το οποίο πρέπει να θεραπευτεί, ώστε η ζωή τους να ανταποκρίνεται περισσότερο στα κανονιστικά πρότυπα της κοινωνίας των ακουόντων. Στρέφονται στην ακουστική και προφορική εκπαίδευση, στη χειλεανάγνωση και στη χρήση βοηθημάτων ακοής απορρίπτοντας εντελώς τη νοηματική γλώσσα και τις πεποιθήσεις περί πολιτισμικής κουλτούρας και γλωσσικής μειονότητας, όπως υποστηρίζουν οι Νοηματιστές (Λαμπροπούλου, 2007. Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

Η ασυμφωνία και η αντιπαλότητα που κυριαρχεί ανάμεσα στους Νοηματιστές και τους Προφοριστές παρατείνει την ύπαρξη του φαινομένου της «άρνησης του διπολισμού». Σύμφωνα με τον Παπάνη (2009), στο πλαίσιο αυτού του φαινομένου, οι κωφοί/ βαρήκοι βρίσκονται σε ένα συνεχές δίλλημα για το αν θέλουν να ανήκουν στην Κοινότητα των Κωφών αποκόπτοντας τους δεσμούς με την κοινωνία των ακουόντων ή επιθυμούν να αφομοιωθούν στην τελευταία, απαρνούμενοι την ταυτότητα του Κωφού. Η αμφιταλάντευση που απορρέει από το παραπάνω ζήτημα

είναι ουσιαστικά επίπλαστη και μπορεί να ξεπεραστεί με ωριμότητα και προσωπική ενδοσκόπηση, όπως υποστηρίζει η βιβλιογραφία. Ωστόσο, είναι ένα από τα θεμελιώδη ζητήματα που επηρεάζουν τη διαμόρφωση της προσωπικής ταυτότητας και τη συγκρότηση της εικόνας του εαυτού των κωφών ή βαρήκοων ατόμων. Η ταυτότητα αποτελεί ένα κράμα της γλώσσας που επιλέγει να χρησιμοποιήσει ο κωφός/βαρήκοος, της κοινωνικής νόρμας που επιλέγει να ακολουθήσει και κατ' επέκταση της σύναψης κοινωνικών σχέσεων.

1.3.1. Νοηματική Γλώσσα

Η γλώσσα θεωρείται απαραίτητο συστατικό για τη θεμελίωση μιας κοινότητας και την πρόσβαση των μελών της όχι μόνο στην επικοινωνία με τους άλλους, αλλά και στον πολιτισμό, στις αξίες και στα ιδανικά, στην έκφραση σκέψεων, στάσεων και συναισθημάτων. Αποτελεί τον τρόπο αλληλεπίδρασης του ατόμου με τον κόσμο και πλαισιώνει τη δράση του μέσα σε αυτόν.

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η ένταξη των κωφών/βαρήκοων στην Κοινότητα συνδέεται άρρηκτα με τη γνώση και τη χρήση της νοηματικής γλώσσας ως πρώτης γλώσσας επικοινωνίας. Η υποστήριξη της νοηματικής από τους Κωφούς και η ταύτισή τους με αυτήν επισημαίνουν τη σημασία της για τον αυτοπροσδιορισμό τους και τη διατήρηση της πολιτισμικής τους κληρονομιάς. Η ύπαρξη και η χρήση της δικής τους γλώσσας, λοιπόν, και κατ' επέκταση η διαίωσιση μίας ολόκληρης κουλτούρας μέσω αυτής, καθώς και η ίδρυση πολιτιστικών φορέων και οργανώσεων υπό το πρίσμα επίτευξης κοινών στόχων είναι οι κυριότεροι λόγοι που διαφοροποιούν τους κωφούς από τις υπόλοιπες ομάδες αναπήρων (Padden, 1996. Knoors & Marschark, 2015).

Οι νοηματικές γλώσσες αξιοποιούν την οπτική λειτουργία του εγκεφάλου, ο οποίος προσλαμβάνει το οπτικό ερέθισμα, το εσωτερικεύει ως γλώσσα και το αποκωδικοποιεί, ώστε να γίνεται κατανοητό και να επιτυγχάνεται τελικά η επικοινωνία μεταξύ των ατόμων (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010). Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός πως παρόλο που πρόκειται για γλώσσες με οπτικο-κινητική μορφή, η επεξεργασία τους γίνεται στο αριστερό ημισφαίριο του εγκεφάλου, το οποίο είναι υπεύθυνο για τη γλωσσική ικανότητα και όχι στο δεξί, στο οποίο εντοπίζεται η

αντίληψη του οπτικού ερεθίσματος, καθώς και οι χωρικές ικανότητες του ατόμου (Emmorey, 2015; Ronnberg et al., 2000; Woll, 2010).

Η γλωσσολογική έρευνα και ανάλυση των νοηματικών γλωσσών έδειξε πως είναι γλώσσες πλήρεις και φυσικές με γραμματικούς και συντακτικούς κανόνες (Stokoe, 1960). Επιπρόσθετα, παρουσιάζουν κοινά γλωσσικά στοιχεία με τις ομιλούμενες γλώσσες όσον αφορά στην εκφραστική και αφαιρετική ικανότητα που τις διακρίνει, στην τροποποίηση όρων, στη γλωσσική ποικιλία και τέλος, στην κοινωνική και πολιτισμική χρήση τους (Emmorey, 2002; Knoors & Marschark, 2015; Liddell, 1980, 2003; Willbur, 1999.). Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνουν, συνεπώς, πως οι νοηματικές γλώσσες δεν αποτελούν παντομίμα, χαρακτηρισμός που βασίζεται στην οπτική τους φύση και είναι προφανώς άκαιρος. Τέλος, δεν μπορεί να γίνει λόγος για μία διεθνή νοηματική γλώσσα, καθώς υπάρχει πληθώρα νοηματικών γλωσσών στον κόσμο, οι οποίες καλύπτουν τις επικοινωνιακές ανάγκες της εκάστοτε κοινότητας σε εθνικό επίπεδο και ταυτίζονται με την εθνική και κοινωνική ταυτότητά της (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010). Είναι αξιοσημείωτο να αναφερθεί πως εντοπίζονται κοινωνικές και τοπικές διάλεκτοι στις εθνικές νοηματικές γλώσσες, γεγονός που εντείνει την ομοιότητα οργάνωσης της κοινότητας των κωφών με τις γλωσσικές κοινότητες των ακουόντων και αναγνωρίζει τις νοηματικές γλώσσες ως γνήσια γλωσσικά συστήματα (Lucas, 1996. Padden, 1996).

Όσον αφορά στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα, αυτή χρησιμοποιείται από Έλληνες νοηματιστές και εδραιώνεται ως ελληνική, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αποτυπώνει εικονιστικά την ομιλούμενη ελληνική σε επίπεδο λεξιλογίου ή δομής (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010). Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τον Σεπτέμβριο του 2017, η ελληνική νοηματική αναγνωρίστηκε ως ισότιμη της ομιλούμενης ελληνικής γλώσσας με τον νόμο 4488/2017, ενώ ήδη από το 2000 είχε αναγνωριστεί από το Υπουργείο Παιδείας ως η γλώσσα των Κωφών και είχε καθιερωθεί η χρήση της στην εκπαίδευση των κωφών παιδιών με τον νόμο 2817/2000. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για ένα οπτικο-κινητικό γλωσσικό σύστημα, το οποίο πραγματώνεται μέσω της κίνησης και της μορφής των χεριών, της θέσης των χεριών στο χώρο, της κατεύθυνσης και του προσανατολισμού της παλάμης και των δαχτύλων, της στάσης και της κίνησης του σώματος, καθώς και της έκφρασης του προσώπου (Stokoe, 1960). Η επικοινωνία επιτυγχάνεται μέσω νοημάτων, όπως συμβαίνει κατ' αναλογία στις ομιλούμενες γλώσσες με τη χρήση

των λέξεων και των φράσεων. Τα νοήματα, αυτά, προκύπτουν ως οπτικές εικόνες που αναπαριστούν με τρόπο συμβολικό τις οντότητες του φυσικού κόσμου. Η αναπαράσταση, λοιπόν, στοιχείων του φυσικού κόσμου βασίζεται στην αξιοποίηση του οπτικού καναλιού για την παραγωγή γλώσσας, αλλά και για τον εμπλουτισμό της με νέο λεξιλόγιο. Αυτός ο τρόπος πραγμάτωσης των νοηματικών γλωσσών αποτελεί φυσικό επακόλουθο της ιδιαίτερης τροπικότητάς τους, η οποία είναι οπτικό-κινητική και όχι ακουστικό-φωνητική, όπως συμβαίνει με τις ομιλούμενες γλώσσες. Η ιδιαιτερότητα, αυτή, καθιστά τις νοηματικές γλώσσες περισσότερο τρισδιάστατες και λιγότερο γραμμικές, καθώς υπάρχει η δυνατότητα ταυτόχρονης εκφοράς περισσότερων αρθρωτών, φωνημάτων, μορφημάτων, λέξεων και προτάσεων σε σύγκριση με τις ομιλούμενες. Ωστόσο, είναι απαραίτητο να αναφερθεί πως η τρισδιάστατη και εικονιστική πραγμάτωσή τους δεν καθιστά εύλογη την εντύπωση των περισσότερων ακούντων ότι οι νοηματικές γλώσσες είναι ένα είδος παντομίμας και κατ' επέκταση η εκμάθησή τους είναι εύκολη. Η κατάρριψη αυτής της σκέψης είναι άμεση και προφανής στην περίπτωση που κάποιος προσπαθήσει απλώς να παρακολουθήσει μία συζήτηση ανάμεσα σε δύο κωφούς (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010. Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνουν, συνεπώς, πως η κατανόηση των νοηματικών γλωσσών και η χρήση τους απαιτεί την προσεκτική εκμάθησή τους. Αναφορικά με την ελληνική νοηματική, λοιπόν, αυτή έχει τους δικούς της γραμματικούς και συντακτικούς κανόνες, καθώς και ελληνικές πολιτισμικές αναφορές, οι οποίες εδραιώνουν την πολιτισμική της ταυτότητα ως γλώσσας των Ελλήνων κωφών και βαρηκόων. Αυτό σημαίνει πως πραγματώνεται με βάση την ελληνική πολιτισμική κληρονομιά και επηρεάζεται από τις κοινωνικές και ιστορικές αλλαγές που σημειώνονται, όπως συμβαίνει ακριβώς και με όλες τις ζωντανές γλώσσες (Σαπουντζάκη, 2016).

1.3.2. Άλλοι τρόποι επικοινωνίας

Η επικοινωνία με κωφά και βαρήκοα άτομα επιτυγχάνεται σε κάποιο βαθμό και με εναλλακτικές μεθόδους επικοινωνίας στην περίπτωση που η γνώση της νοηματικής γλώσσας είναι ανεπαρκής ή απουσιάζει εξ ολοκλήρου. Αυτοί οι

εναλλακτικοί τρόποι επικοινωνίας περιλαμβάνουν τη χειλεανάγνωση, τη χρήση του γραπτού λόγου, τη χρήση διερμηνέα νοηματικής γλώσσας και τέλος, την ολική επικοινωνία, ένα συνδυασμό δηλαδή των παραπάνω μεθόδων για μέγιστα αποτελέσματα επικοινωνίας.

Αρχικά, η μέθοδος της χειλεανάγνωσης περιλαμβάνει την «ανάγνωση», όπως αναφέρει και η ίδια η λέξη, του μηνύματος από το στόμα του συνομιλητή είτε με ολική έλλειψη της ακουστικής αντίληψης του μηνύματος είτε με κατανόηση κάποιων φωνημάτων από την πλευρά του δέκτη. Βασική προϋπόθεση, ώστε να καταστεί επιτυχής η χειλεανάγνωση, είναι η επαρκής γνώση της δομής και του λεξιλογίου της γλώσσας, που χρησιμοποιείται για την εκφορά του μηνύματος, σε επίπεδο οπτικό ή ακουστικό από τον κωφό/ βαρήκοο συνομιλητή. Η χειλεανάγνωση αποτελεί συνδυασμό της γνώσης του γραπτού λόγου, της ανάκλησης φωνημάτων και λέξεων, της ενεργοποίησης των ήδη υπάρχουσών γενικών γνώσεων, της προβλεπτικής ικανότητας του συνομιλητή και συχνά και της φαντασίας του, ώστε να μπορέσει να αντιληφθεί το μήνυμα στη μέγιστη δυνατή πληρότητα πληροφοριών. Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, είναι σημαντικό, κατά τη διάρκεια της χειλεανάγνωσης, να χρησιμοποιούνται λέξεις απλές και κατανοητές, ταξινομημένες με τυπική σειρά σε πλήρη στοίχιση και με λογική αλληλουχία. Η μεταφορά του μηνύματος γίνεται ευκολότερη όταν το θέμα του είναι καθημερινής φύσεως, καθώς η εικόνα πραγμάτων του στα χείλη είναι πιο οικεία. Για αυτό το λόγο, η μέθοδος, αυτή, χρήζει ευρείας αξιοποίησης από τους κωφούς/ βαρήκοους στις καθημερινές τους συνδιαλλαγές με ακούοντες, όπως είναι ο χώρος εργασίας τους. Ωστόσο, ακριβώς επειδή η χειλεανάγνωση απαιτεί ικανότητες συγκεκριμένου ποικίλων γνώσεων από την πλευρά του κωφού/βαρήκοου συνομιλητή σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες, όπως είναι ο φωτισμός, η σωστή θέση σώματος και η συνεχής οπτική επαφή, αλλά και η προθυμία και η δυνατότητα παροχής διευκρινήσεων και επαναλήψεων και από τον πομπό και τον δέκτη, καθιστούν τη διαδικασία, αυτή, ιδιαίτερα κοπιώδη πνευματικά. Η συσσώρευση της κόπωσης, λοιπόν, είναι εμφανής στα κωφά/βαρήκοα άτομα που χρησιμοποιούν τη χειλεανάγνωση στον χώρο της δουλειάς τους ή στην καθημερινότητά τους γενικά, χωρίς να επιτυγχάνεται πολλές φορές ουσιώδης πρόσβαση στην επικοινωνία (Southall, Jennings & Gagné, 2011. Σαπουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017). Η διαδικασία επικοινωνίας δυσχεραίνεται ακόμη περισσότερο τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της πανδημίας λόγω της έξαρσης της

λοιμώξης Covid-19. Τα μέτρα προστασίας από τον συγκεκριμένο ιό περιλαμβάνουν την υποχρεωτική χρήση ιατρικής μάσκας, η οποία καλύπτει την περιοχή του στόματος, με αποτέλεσμα η χειλεανάγνωση να καθίσταται αδύνατη και η επικοινωνία με κωφά και βαρήκοα άτομα να παρεμποδίζεται σε υπερβολικά μεγάλο βαθμό (Grote, Izagaren and Jackson, 2021).

Όσον αφορά στην επικοινωνία μέσω του γραπτού λόγου, αυτή περιλαμβάνει την ανταλλαγή γραπτών μηνυμάτων, με σκοπό την εκφορά αυτών μέσω της γραπτής γλώσσας. Αυτή η μέθοδος προϋποθέτει τη γνώση της ομιλούμενης γλώσσας σε επίπεδο παραγωγής και κατανόησης λόγου, ώστε να επιτευχθεί η επικοινωνία. Ο γραπτός λόγος κατακτάται από τα κωφά/βαρήκοα άτομα στο πλαίσιο της δίγλωσσης εκπαίδευσης, στο οποίο η νοηματική γλώσσα θεωρείται η πρώτη γλώσσα, ούσα προσβάσιμη και οικεία και ακολουθεί η εκμάθηση της γραπτής γλώσσας, συνήθως μέσω της συγκριτικής γραμματικής των δύο γλωσσών. Η δυσκολία στην ανάπτυξη της ικανότητας εγγραματοσύνης που παρατηρείται συχνά στα κωφά/βαρήκοα άτομα αφορά στην περιορισμένη φυσική πρόσβαση που έχουν στην κρατούσα γλώσσα (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010. Χατζοπούλου, 1999 και 2000.). Ο περιορισμός, αυτός, που παρατηρείται από τα πρώτα χρόνια της ζωής των ατόμων με απώλεια ακοής και οφείλεται στην αδυναμία πρόσβασης σε μία γλώσσα υψηλής ποιότητας (ομιλούμενη ή νοηματική γλώσσα) και κατ' επέκταση στην απουσία ερεθισμάτων, οδηγεί σε μόνιμες γλωσσικές δυσκολίες, οι οποίες εντοπίζονται στον τομέα της γραμματικής, στη διαδικασία της μάθησης εν γένει και τελικά στην προσωπική και κοινωνική επιτυχία (Knoppers & Marschark, 2015; Markman et al., 2011; Mayberry & Lock, 2003. Niparko et al., 2010). Συνεπώς, η δυσκολία, αυτή, είναι που καθιστά τη συγκεκριμένη μέθοδο επικοινωνίας περιορισμένης επιτυχίας για το μεγαλύτερο ποσοστό του κωφού πληθυσμού. Εντούτοις, είναι σημαντική η εκμάθηση της ομιλούμενης γλώσσας σε γραπτό επίπεδο, καθώς αποτελεί το εισιτήριο των κωφών/βαρήκοων για την απόκτηση σχολικών γνώσεων και κατ' επέκταση για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Grosjean, 1996).

Ως προς τη μέθοδο της ολικής επικοινωνίας, αυτή περιλαμβάνει την ελεύθερη χρήση οποιουδήποτε μέσου ή τρόπου, με σκοπό να μεταφερθούν όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες στους συνδιαλεγόμενους και να επιτευχθεί ολοκληρωμένη επικοινωνία. Πραγματώνεται μέσω του συνδυασμού του οπτικού, του ακουστικού και του φωνητικού καναλιού, δηλαδή συνταιριάζει τη χρήση της ομιλούμενης γλώσσας,

της γραπτής μορφής της, της νοηματικής, αλλά και του δακτυλικού αλφαβήτου, ενώ παράλληλα χαρακτηρίζεται από τη δυνατότητα αυτοσχεδιασμού (Spencer & Tomblin, 2006). Σύμφωνα με τον Moores (1996), η συγκεκριμένη μέθοδος επικοινωνίας προκύπτει από τη θέαση του κωφού ατόμου μέσω του κοινωνικού μοντέλου της αναπηρίας, καθώς ο κοινωνικός περίγυρος τροποποιείται προκειμένου να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των κωφών/βαρήκοων μέσω της ελεύθερης επιλογής τρόπου επικοινωνίας.

Από την αντίθετη σκοπιά προσεγγίζει το κωφό/βαρήκοο άτομο η προφορική μέθοδος επικοινωνίας, η οποία προβάλλει ως μοναδικό μέσο επικοινωνίας την προφορική ομιλία. Η μέθοδος, αυτή, προάγει το ιατρικό μοντέλο αναπηρίας και ενθαρρύνει τη χρήση της προφορικής ομιλίας σε συνδυασμό με τη χρήση ακουστικών βοηθημάτων απορρίπτοντας την καταφυγή σε χειρονομίες ή νοήματα. Επικεντρώνεται στην ενίσχυση της υπολειμματικής ακοής μέσω της αντίληψης των προσωδιακών χαρακτηριστικών της ομιλίας και της ανάπτυξης καταληπτής ομιλίας από τα κωφά/βαρήκοα άτομα (Watson, 1998). Στο πλαίσιο αυτής της μεθόδου, ευνοείται η χρήση της χειλεανάγνωσης και του γραπτού λόγου, ώστε να επιτυγχάνεται σε μεγαλύτερο βαθμό η συμμετοχή των κωφών στη γλώσσα των ακουόντων (Moores, 1996).

Τέλος, η επιλογή διερμηνέα νοηματικής γλώσσας, για την επίτευξη πλήρους επικοινωνίας, αποτελεί μία πολύ συνηθισμένη πρακτική των κωφών/βαρήκοων ατόμων. Ο διερμηνέας συμβάλλει στην πραγμάτωση μίας εγγυημένης, αξιόπιστης και ισότιμης επικοινωνίας, μεταφέροντας το εκάστοτε λεκτικό μήνυμα από τη μία γλώσσα στην άλλη με όσο το δυνατόν περισσότερη πιστότητα και σεβασμό στις δύο γλώσσες και στους συμμετέχοντες στην επικοινωνιακή περίσταση. Είναι απαραίτητη η πλήρης γνώση και των δύο γλωσσών και των πολιτισμικών χαρακτηριστικών που αυτές αντιπροσωπεύουν, ώστε η διερμηνεία να θεωρείται ολοκληρωμένη και αξιόπιστη (Stewart et al., 2004). Ο διερμηνέας νοηματικής γλώσσας είναι επαγγελματίας, ακολουθεί συγκεκριμένο κώδικα ηθικής και δεοντολογίας, έχει περάσει από μακροχρόνια εκπαίδευση και από ειδικές εξετάσεις πιστοποίησης. Επιπρόσθετα, διακατέχεται από εχεμύθεια, αμεροληψία και ουδετερότητα συμβάλλοντας στην υψηλή ποιότητα της επικοινωνίας και στην ακρίβεια μεταφοράς των πληροφοριών (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010. Neumann-Solow, 1981). Μέσω αυτού του τύπου επικοινωνίας, καθίσταται ευκολότερη και πιστότερη η

ανάκληση του περιεχομένου της επικοινωνίας από τον κωφό/βαρήκοο (Κουρμπέτης & Χατζοπούλου, 2010. Σαουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017).

1.3.3. Τεχνικά βοηθήματα ακοής

Ακουστικά Βαρηκοΐας

Τα ακουστικά βαρηκοΐας αποτελούν συσκευές που τοποθετούνται στο εξωτερικό μέρος του αυτιού και ενισχύουν τα ηχητικά ερεθίσματα που εισέρχονται στον ακουστικό πόρο και προέρχονται από το περιβάλλον του ατόμου. Περιλαμβάνουν μικρόφωνο, μεγάφωνο, ηλεκτρικό κύκλωμα, λειτουργούν με μπαταρίες και εφαρμόζονται στην εξωτερική πλευρά του αυτιού με εκμαγείο. Το σημείο τοποθέτησης του ακουστικού είναι αυτό που διακρίνει το οπισθοωτιαίο από το ενδοωτιαίο ακουστικό, καθώς το πρώτο εφαρμόζεται πίσω από το αυτί, ενώ το δεύτερο στο εσωτερικό του αυτιού και ειδικότερα στον ακουστικό πόρο. Επιπρόσθετα, με βασικό κριτήριο τον τρόπο λειτουργίας τους, τα ακουστικά βαρηκοΐας διακρίνονται σε αναλογικά και ψηφιακά. Τα αναλογικά ακουστικά χρησιμοποιούνται με στόχο την ενίσχυση ήχων σε όλο το φάσμα των ακουστικών συχνοτήτων. Ο ήχος που εκπέμπουν είναι ενισχυμένος, αλλά πολλές φορές ασαφής, καθώς χαρακτηρίζεται από μη καθαρό σήμα και παράσιτα στην ακουστική απόδοση οδηγώντας σε πνευματική κόπωση και δυσφορία. Όσον αφορά στα ψηφιακά ακουστικά βαρηκοΐας, αυτά ρυθμίζονται με βάση τις ατομικές ανάγκες ηχητικής ενίσχυσης ανάλογα με το ακουστικό προφίλ του κωφού ή βαρήκοου ατόμου που τα χρησιμοποιεί. Τα επίπεδα και οι συχνότητες ενίσχυσης προγραμματίζονται από το μικροσίπ που περιέχουν τα συγκεκριμένα ακουστικά. Αν και αποτελούν ακουστικά συστήματα προηγμένης τεχνολογίας συγκριτικά με τα αναλογικά ακουστικά, ωστόσο η απόδοσή τους δεν είναι τόσο ισχυρή όσο των τελευταίων και γι' αυτό τον λόγο η χρήση τους δεν είναι ευρεία από τους κωφούς/ βαρήκοους (Knoors & Marschark, 2015).

Κοχλιακά Εμφυτεύματα

Τα κοχλιακά εμφυτεύματα αποτελούν νέα τεχνολογικά συστήματα, η χρήση των οποίων γνωρίζει σταθερή αύξηση τα τελευταία χρόνια τόσο στο εξωτερικό όσο και στον ελλαδικό χώρο. Η χρήση τους απευθύνεται σε άτομα που παρουσιάζουν πολύ σοβαρή απώλεια ακοής εξαιτίας νευροαισθητηριακών δυσλειτουργιών, κάποιας δυσμορφίας ή κατεστραμμένου, ακόμη και ανύπαρκτου, κοχλία. Σε αυτή την περίπτωση, η αποτελεσματικότητα του ακουστικού βαρηκοΐας είναι περιορισμένη έως και μηδαμινή. Υπό το πρίσμα αυτής της κατάστασης, το κοχλιακό εμφύτευμα θεωρείται ένας αποδεκτός, πολλά υποσχόμενος, εναλλακτικός τρόπος αντιμετώπισης της κοχλιακής κώφωσης (Nirarko, 2009, όπως αναφ. σε Knoors & Marschark, 2015).

Ειδικότερα, η λειτουργία των κοχλιακών εμφυτεύσεων έγκειται στην ενεργοποίηση των νευρικών ινών του ακουστικού πόρου μέσω ηλεκτροακουστικών ερεθισμάτων. Πιο αναλυτικά, κατά τη διαδικασία της εμφύτευσης, τοποθετείται χειρουργικά ένα μικρό καλώδιο στον κοχλία του αυτιού του ατόμου με ακουστική απώλεια, το οποίο περιέχει ηλεκτρόδια που καλύπτουν διαφορετικές ηχητικές συχνότητες. Το ακουστικό νεύρο διεγείρεται από τα ακουστικά ερεθίσματα που λαμβάνουν τα ηλεκτρόδια μέσω της μεταβίβασης της ηχητικής πληροφορίας στον κοχλία και στη συνέχεια στον εγκέφαλο. Το καλώδιο, μέσα στο οποίο υπάρχουν τα ηλεκτρόδια, συνδέεται με ένα μικρό μαγνητικό πομπό, που τοποθετείται χειρουργικά στο κρανίο στην περιοχή πίσω από το αυτί και συνδέεται διαμέσου του δέρματος με ένα κοχλιακό εμφύτευμα στο εξωτερικό μέρος του κρανίου, στο οποίο περιλαμβάνεται και ένας επεξεργαστής ήχου. Στην ουσία, το εμφύτευμα υποκαθιστά τα κατεστραμμένα και μη λειτουργικά μέρη του αυτιού (Knoors & Marschark, 2015). Ωστόσο, πρόκειται για μία επέμβαση μη αναστρέψιμης κατάστασης, καθώς τίθεται εκτός λειτουργικότητας το ακουστικό νεύρο και καταστρέφεται εξ ολοκλήρου ο κοχλίας, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να υποστηριχθεί κανένα ακουστικό βαρηκοΐας σε περίπτωση απόρριψης ή απενεργοποίησης του εμφυτεύματος από το ακουστικό σύστημα (National Institute on Deafness and Other Communication Disorders, 2016).

Η αποτελεσματικότητα του εμφυτεύματος απαιτεί τη συνεργασία ποικίλων ειδικών, καταρτισμένων σε θέματα ακουολογικής φύσεως, όπως για παράδειγμα λογοθεραπευτών, ειδικών ωτορινολαρυγγολόγων, ακουολόγων, κοινωνικών

λειτουργιών, εκπαιδευτικών και φυσικά των γονέων των παιδιών που προχωρούν στις κοχλιακές επεμβάσεις. Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, οι έγκαιρες κοχλιακές εμφυτεύσεις συμβάλλουν στη βελτίωση της ακουστικής αντίληψης και της ανάπτυξης της ομιλούμενης γλώσσας και κατ' επέκταση της σχολικής δραστηριότητας και επίδοσης. Επιπρόσθετα, μειώνεται το ποσοστό διαφοροποίησης στον τομέα κατάκτησης της ομιλούμενης γλώσσας και του γραμματισμού ανάμεσα στα κωφά/βαρήκοα και στα ακούοντα παιδιά. Εντούτοις, το επίπεδο επιτυχίας όλων των παραπάνω δεν είναι το ίδιο σε όλα τα παιδιά και οι διαφορές που παρουσιάζονται συγκριτικά με τα ακούοντα παιδιά στη γλωσσική ικανότητα δεν μπορούν να εξαλειφθούν πλήρως (Marschark et al., 2011, όπως αναφ σε Knoors & Marschark, 2015). Συνεπώς, σύμφωνα με τον Holcomb (2013), οι απόψεις περί θεραπείας της παιδικής κώφωσης μέσω των κοχλιακών εμφυτευμάτων δεν έχουν ρεαλιστική βάση, καθώς δεν οδηγούν με αυτόματο τρόπο στην αντίληψη της ομιλίας. Οι κωφοί μαθητές είναι σημαντικό να συνεχίσουν να βασίζονται στην αξιοποίηση της όρασης και των οπτικών μέσων επικοινωνίας και πρόσληψης πληροφοριών από το περιβάλλον τους για την επίτευξη της μαθησιακής διαδικασίας γενικότερα και της ομιλούμενης γλώσσας ειδικότερα.

Σύμφωνα με τους περισσότερους υποστηρικτές των κοχλιακών εμφυτευμάτων, η πρόσβαση των εμφυτευμένων κωφών/ βαρήκοων ατόμων στην ομιλούμενη γλώσσα και στη χρήση του προφορικού λόγου είναι αρκετή για να περιορίσει σε μεγάλο βαθμό, ακόμη και να εξαλείψει, τη χρήση της νοηματικής γλώσσας, καθώς η τελευταία δυσχεραίνει την επαφή με τον κόσμο των ακουόντων (Κυριαφίνης, Αηδονά κ.ά., 2007). Παρόλ' αυτά, οι επικοινωνιακές ανάγκες και η προσβασιμότητα σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής, ενθαρρύνουν τη χρήση της νοηματικής ως γέφυρας για τη μετάβαση του παιδιού από την περίοδο πριν την εμφύτευση στην περίοδο μετά από αυτήν και στην κατάσταση αντίληψης της προφορικότητας του λόγου. Σύμφωνα με τη Χατζηκακού (2008), λοιπόν, η νοηματική γλώσσα συμβάλλει στην πρόσληψη και στην αφομοίωση των νέων πληροφοριών μέσω της οπτικής οδού σε ικανοποιητικό βαθμό, ώστε να μεταφερθούν στη συνέχεια όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά μέσω της ακουστικής. Τέλος, όπως επισημαίνουν οι έρευνες, παρατηρούνται ελλείψεις στην ανάπτυξη των πραγματολογικών δεξιοτήτων και κατ' επέκταση των ψυχοκοινωνικών δεξιοτήτων των ατόμων με κοχλιακό εμφύτευμα ήδη από πολύ μικρή ηλικία. Οι ελλείψεις, αυτές,

αποτυπώνονται στη δυσκολία αλληλεπίδρασης ή παροχής αμοιβαιότητας σε συζητήσεις μεταξύ συνομήλικων, στην αλλαγή του θέματος συζήτησης, στη μειωμένη συναισθηματική ανθεκτικότητα σε αρνητικές εμπειρίες, όπως και στην ανταπόκριση στις μαθησιακές απαιτήσεις και στον συνολικό φόρτο της σχολικής εργασίας στα υψηλότερα στάδια εκπαίδευσης (Paatsch, Toe & Church, 2015).

1.4. Επαγγελματική πορεία και εργασιακές ευκαιρίες κωφών και βαρήκοων ατόμων

Το ζήτημα της εργασιακής απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία είναι ένα φλέγον ζήτημα στη σύγχρονη κοινωνία, η αντιμετώπιση του οποίου έγκειται στον εξ ολοκλήρου μετασχηματισμό τόσο της κοινωνικής προσέγγισης των ατόμων με κάποια ιδιαιτερότητα όσο και του τρόπου δόμησης και προσδιορισμού της εργασιακής κουλτούρας και των επαγγελματικών κριτηρίων της κοινωνίας. Είναι γεγονός πως τα άτομα με αναπηρία τείνουν να αποκλείονται από επαγγελματικές ευκαιρίες, να στιγματίζονται και να απομονώνονται, καθώς θεωρούνται μη επαρκή για τις εργασιακές θέσεις που επιθυμούν να καλύψουν. Η κατάσταση, αυτή, διαιωνίζει το πρόβλημα της δυσκολίας στην εύρεση εργασίας αυτών των ατόμων, με σοβαρές συνέπειες τόσο για την οικονομική τους δραστηριοποίηση όσο και για την κοινωνική τους ζωή, καθώς και για την ποιότητα αυτής.

Πιο συγκεκριμένα, η επαγγελματική αποκατάσταση των κωφών και βαρήκοων ατόμων χαρακτηριζόταν ανέκαθεν από ιδιαίτερη δυσκολία και μόχθο, καθώς η έλλειψη ακοής αντιμετωπιζόταν ως ανυπέρβλητο πρόβλημα, το οποίο τους καθιστούσε ακατάλληλους για την πλειονότητα των εργασιακών θέσεων και ακόμη περισσότερο για τις θέσεις του επαγγελματικού τους ενδιαφέροντος. Η άποψη, αυτή, περί κώφωσης αποδίδεται κατά κύριο λόγο στην ελλιπή πληροφόρηση που υπήρχε για τους κωφούς/ βαρήκοους τα προηγούμενα χρόνια και επηρέαζε τον τρόπο αντιμετώπισής τους από τους ακούοντες εν γένει και ειδικότερα από τους ακούοντες εργοδότες. Σήμερα, η δυσκολία στην πρόσληψη κωφών/ βαρήκοων στον εργασιακό τομέα αποδίδεται από τους εργοδότες και πάλι στην απώλεια ακοής, εστιάζοντας όμως αυτή τη φορά στο πρόβλημα της επικοινωνίας και προσεγγίζοντας τους κωφούς ως μειονοτική γλωσσική ομάδα στις περισσότερες περιπτώσεις. Αυτό, ωστόσο, δε σηματοδοτεί την άρση των στάσεων προκατάληψης που κρατούν οι περισσότεροι

εργοδότες απέναντι στα άτομα με ακουστική έλλειψη (Αντζακας, 2010. Hadjikakou, 2000). Σύμφωνα με την Κιτσάκη (2014), η αρνητική προδιάθεση των εργοδοτών απέναντι στην κώφωση, η έλλειψη στην παροχή προσβασιμότητας στους χώρους εργασίας, κυρίως μέσω ειδικών συσκευών και εξοπλισμού, όπως είναι το φωτεινό κουδούνι, το τηλέφωνο με ενισχυμένη ένταση, το σύστημα συναγερμού με φως κ.ο.κ., καθώς και η μη διαθέσιμη παροχή διερμηνέα στο χώρο εργασίας αποτελούν τους κυριότερους ανασταλτικούς παράγοντες στην επαγγελματική αποκατάσταση των κωφών και βαρηκόων.

Είναι γεγονός πως σε διαχρονικό επίπεδο σημειώνονται πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας για τους κωφούς συγκριτικά με τους ακούοντες. Η δυσκολία στην εύρεση εργασίας οδηγεί πολλές φορές σε μακροχρόνια ανεργία, η οποία έχει ισοπεδωτικές συνέπειες τόσο για την οικονομική ζωή τους όσο και για την ενεργητική συμμετοχή τους στο κοινωνικό και εργασιακό γίγνεσθαι. Η αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας στρέφει τα κωφά/ βαρήκοα άτομα στην επιλογή εργασιακών θέσεων με μοναδικό κριτήριο την ανάγκη για εργασιακή απασχόληση, καθώς το πλεονέκτημα της επιλογής εργασίας με βάση το κριτήριο του ενδιαφέροντος δεν έγκειται στο φάσμα των δυνατών επιλογών τους (Αντζακας, 2010). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να εργάζονται σε θέσεις που δε συνάδουν με τις επαγγελματικές τους προτιμήσεις ούτε με τις νοητικές ικανότητές τους και τις δεξιότητες που κατέχουν, γεγονός που οδηγεί σε πολύ χαμηλά ποσοστά ικανοποίησης από την εργασία τους. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, τα άτομα με ακουστική έλλειψη συνήθως περιορίζονται σε συγκεκριμένο φάσμα επαγγελμάτων, τα οποία είναι κατά κύριο λόγο τεχνικά και πολλές φορές δεν απαιτούν συγκεκριμένη ειδίκευση ή ημειδίκευση, με αποτέλεσμα να εργάζονται ως ανειδίκευτοι υπάλληλοι αντιμετωπίζοντας ακόμη και τον κίνδυνο της υποαπασχόλησης και της ολικής απόρριψης. Πραγματικότητα αποτελεί το γεγονός πως η πρόσληψη ενός ατόμου ως ανειδίκευτου εργάτη συναρτάται με χαμηλό εισόδημα και έλλειψη ασφάλισης, καταστάσεις δηλαδή που καταδικάζουν τους κωφούς/βαρηκόους σε ένα αβέβαιο οικονομικά και κοπιώδες μέλλον, ακόμη και στις περιπτώσεις που έχουν τα απαραίτητα προσόντα που απαιτούνται για την κάλυψη των διαθέσιμων θέσεων (Σαουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018). Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε διεθνές επίπεδο και στις οποίες συμμετείχαν άτομα από το κοντινό περιβάλλον των κωφών/βαρηκόων (γονείς, δάσκαλοι, υπεύθυνοι οικοτροφείων, λοιποί συγγενείς) (Μπίρμπα & Λαμπροπούλου, 2005), προκύπτει η

άποψη πως υπάρχουν συγκεκριμένα επαγγέλματα που μπορούν να ασκηθούν από κωφούς, ενώ άλλα επαγγέλματα θεωρούνται κατάλληλα μόνο για ακούοντες. Η διάκριση, αυτή, έγκειται σε κάποια κριτήρια, ανάμεσα στα οποία βρίσκεται ο βαθμός «μοναχικότητας» του επαγγέλματος, δηλαδή η απαραίτητη συναναστροφή που απαιτεί η συγκεκριμένη εργασιακή θέση με κόσμο ή όχι, οι επικοινωνιακές δεξιότητες που χρειάζονται για το συγκεκριμένο επάγγελμα και τέλος, το ποσοστό ασφάλειας που αυτό χορηγεί στον εργαζόμενο. Η ασφάλεια συνίσταται στην παροχή υπηρεσιών και κατάλληλων συνθηκών, οι οποίες συνάδουν με τους περιορισμούς που επιβάλλει η ακουστική απώλεια, ώστε το κωφό/βαρήκοο άτομο να μην εκτεθεί σε κίνδυνο, όπως συνέβαινε παλαιότερα. Πριν κάποια χρόνια, η ενημέρωση για το θέμα της κώφωσης ήταν εξαιρετικά περιορισμένη, με αποτέλεσμα οι προκαταλήψεις απέναντι στους κωφούς να είναι πιο έντονες και να φέρουν μαζί τους το στίγμα του νοητικά ανάπηρου, όπως και του μη ικανού να ανταποκριθεί στην επικοινωνία, πόσο μάλλον στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να ασκούν επαγγέλματα, όπως αυτό του οικοδόμου, το οποίο θεωρείται ότι εκθέτει σε ιδιαίτερο σωματικό κίνδυνο τον κωφό/βαρήκοο εργαζόμενο. Επιπρόσθετα, η συναναστροφή με κόσμο στον χώρο εργασίας θεωρείται ανασταλτικός παράγοντας για την πρόσληψη ενός κωφού, καθώς οι ακούοντες εργοδότες ενστερνίζονται την άποψη πως τέτοιου είδους επαγγέλματα δεν αρμόζουν σε άτομα με περιορισμένη γνώση της ομιλούμενης γλώσσας και συνεπώς με περιορισμένες επικοινωνιακές δεξιότητες.

Οι παραπάνω στάσεις επιβεβαιώνονται από τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη στον ελλαδικό χώρο και εξέταζε τις αντιλήψεις τεσσάρων κοινωνικών ομάδων (ενήλικοι Κωφοί, δάσκαλοι κωφοί, δάσκαλοι ακούοντες, γονείς κωφών παιδιών) απέναντι στη δυνατότητα και στην καταλληλότητα των Κωφών να ασκήσουν ένα εύρος επαγγελμάτων (Μπίρμπα & Λαμπροπούλου, όπως αναφέρεται στο Λαμπροπούλου, 2005). Τα αποτελέσματα της έρευνας απεικονίζουν τις προκαταλήψεις απέναντι στις κοινωνικές και εργασιακές ικανότητες των κωφών, καθώς, ενώ όλα τα επαγγέλματα, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν στο ερωτηματολόγιο της έρευνας και τα οποία κάλυπταν ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών κατηγοριών που απαιτούσαν εκπαιδευτικές και γνωστικές ικανότητες διαφορετικής διαβάθμισης, θεωρήθηκαν κατάλληλα για τους ακούοντες εργαζομένους, η καταλληλότητα των Κωφών εργαζομένων τέθηκε υπό αμφισβήτηση στα περισσότερα από αυτά.

Ειδικότερα, επαγγέλματα, όπως αυτό του μάγειρα, του γεωργού, του λογιστή, του κοσμηματοπώλη θεωρήθηκαν αποδεκτά για τους Κωφούς, ενώ άλλα επαγγέλματα, όπως αυτό του γιατρού, του δικηγόρου, του νομικού συμβούλου ή του διευθύνοντος στελέχους σε εταιρεία αποκλείστηκαν ως επαγγελματικές επιλογές για αυτούς. Το αξιοσημείωτο στην έρευνα ήταν πως οι απόψεις περί αρμόζοντος επαγγέλματος για Κωφούς ήταν κοινές για όλες τις κοινωνικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένης και της ομάδας των Κωφών συμμετεχόντων. Το γεγονός, αυτό, φανερώνει τη σημαντική επίδραση που ασκεί το περιρρέον περιβάλλον του κωφού ατόμου, αλλά και η γενικότερη στάση της πλειοψηφίας στη διαμόρφωση της αυτό-αντίληψής του και των δυνατοτήτων του σε προσωπικό και επαγγελματικό επίπεδο. Συνέπεια αυτής της επιρροής αποτελεί η μετριοπάθεια που εκδηλώνουν συνήθως τα Κωφά άτομα στη διεκδίκηση μίας εργασιακής θέσης, καθώς θεωρούν πως δεν έχουν τα απαραίτητα προσόντα για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της και κατ' επέκταση δεν αποτελούν αξιόλογους υποψηφίους, συγκριτικά με τους ακούοντες υποψηφίους, ακόμη και στις περιπτώσεις που κατέχουν τη μόρφωση, τα απαραίτητα προσόντα και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την κάλυψη της συγκεκριμένης επαγγελματικής θέσης. Η προσέγγιση του εαυτού τους με φανερό την έλλειψη εμπιστοσύνης στις ικανότητές τους καταδεικνύει πως οι κοινωνικές προκαταλήψεις περί κώφωσης και περί επαγγελματικής καταλληλότητας των κωφών έχουν εγκολλωθεί και από τους ίδιους. Είναι γεγονός πως η πλειοψηφία των ατόμων με απώλεια ακοής δε χαρακτηρίζεται από υψηλές προσδοκίες για την επαγγελματική της αποκατάσταση, με αποτέλεσμα να υπάρχει διστακτικότητα από την πλευρά των κωφών στη διεκδίκηση της ισότιμης συμμετοχής τους στην εργασία και στην κοινωνία εν γένει. Αποτελεί πραγματικότητα το γεγονός πως οι εργοδότες αντιμετωπίζουν με διαφορετικό τρόπο σε κοινωνικό επίπεδο τους Κωφούς υποψηφίους, συνήθως εξαιτίας ελλιπούς πληροφόρησης και άγνοιας σε θέματα κώφωσης, όπως και επίσης εξαιτίας φόβου για το επικοινωνιακό χάσμα, όπως το αντιμετωπίζουν οι ίδιοι (Αντζακας, 2010). Ωστόσο, αυτού του είδους η αντιμετώπιση αποτελεί έναν από τους βασικούς λόγους που και οι ίδιοι οι Κωφοί αμφισβητούν πολλές φορές τις ικανότητές τους και νιώθουν μη επαρκείς στην άσκηση ενός επαγγέλματος (Μπίρμπα & Λαμπροπούλου, όπως αναφ. στο Λαμπροπούλου, 2005).

Δεύτερη αιτία για την έλλειψη θάρρους που εμφανίζουν πολλές φορές τα άτομα με απώλεια ακοής στη διεκδίκηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων είναι η

ελλιπής οργάνωση του εκπαιδευτικού συστήματος και τα μη εκσυγχρονισμένα εκπαιδευτικά προγράμματα που παρέχονται στα κωφά και βαρήκοα παιδιά και οδηγούν με το πέρασμα του χρόνου σε ενήλικες που δεν έχουν τις απαιτούμενες ευκαιρίες για ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση (Hadjikakou, 2000, όπως αναφ. στο Λαμπροπούλου, 2005). Σύμφωνα με έρευνες που έχουν εκπονηθεί σε διεθνές εύρος, οι κωφοί μαθητές υπολείπονται σε γνώσεις και δεξιότητες συγκριτικά με τους ακούοντες συνομήλικους τους αναφορικά με θεμελιώδη μαθησιακά στοιχεία και την ανταπόκριση στις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού αναλυτικού προγράμματος (Knoors & Marschark, 2015). Τα ευρήματα, αυτά, τεκμηριώνουν την άποψη πως οι κωφοί μαθητές διαφοροποιούνται σε σχέση με τους ακούοντες ως προς το «σημείο εκκίνησης» σε θέματα μάθησης, γνώσης και επίδοσης. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός της ελλιπούς κατανόησης και πρόσληψης των πληροφοριών που παρέχονται σε ένα ακαδημαϊκό μάθημα από τους κωφούς φοιτητές, καθώς δυσχεραίνεται η πρόσβασή τους στο περιεχόμενο του μαθήματος και στις γνώσεις που αυτό προσφέρει. Οι διαφορές, αυτές, είναι κατά βάση ποσοτικές και αποδίδονται στην ακουολογική κατάσταση των φοιτητών, καθώς το σημασιολογικό περιεχόμενο της κατακτηθείσας γνώσης είναι περίπου το ίδιο ανάμεσα στους κωφούς και στους ακούοντες φοιτητές (Knoors & Marschark, 2015).

Σε αυτό το σημείο, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως η επίδοση των κωφών μαθητών δεν αποτελεί ξεκάθαρη απεικόνιση των αντιληπτικών τους δεξιοτήτων, αλλά έγκειται σε κράμα των δεξιοτήτων τους, του τρόπου παροχής της γνώσης σε αυτούς, του τύπου της διδασκαλίας – μάθησης που ακολουθήθηκε, της κατάρτισης των υπεύθυνων εκπαιδευτικών και φυσικά της πρόσβασης στην παρεχόμενη γνώση. Όπως επισημαίνεται από τους Knoors & Marschark (2015), οι διακυμάνσεις που εντοπίζονται στην επίδοση των κωφών μαθητών αποδίδονται κυρίως σε διδακτικούς συντελεστές. Ειδικότερα, είναι ανάγκη να δοθεί προτεραιότητα στα γνωστικά στυλ των κωφών μαθητών, ώστε οι μέθοδοι και τα υλικά διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται από τους εκάστοτε εκπαιδευτικούς να προσαρμόζονται με τέτοιο τρόπο που να ταιριάζουν και να καλύπτουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες των κωφών μαθητών. Η προσαρμογή των εκπαιδευτικών μέσων, λοιπόν, στους διαφορετικούς γνωστικούς τύπους των μαθητών με ακουστική απώλεια μπορεί αδιαμφισβήτητα να οδηγήσει στην ενίσχυση των γνωστικών ικανοτήτων τους και κατ' επέκταση στην ισχυροποίηση της ακαδημαϊκής τους επίδοσης. Εκτός από τα παραπάνω, κρίσιμο

παράγοντα για την επίδοση των μαθητών αποτελεί, επίσης, το υπόβαθρο των εκπαιδευτικών που είναι υπεύθυνοι για τη διδασκαλία τους. Όπως αναφέρουν οι Kelly et al. (2003), οι εκπαιδευτικοί των κωφών μαθητών συνήθως δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις γνωστικές ανάγκες των μαθητών τους γιατί δεν παρέχουν σε αυτούς το επίπεδο και το βάθος των γνώσεων που έχουν ανάγκη είτε γιατί δεν είναι κάτοχοι των πτυχίων που απαιτούνται για τη διδασκαλία των εκπαιδευτικών αντικειμένων που καλούνται να πραγματώσουν είτε γιατί συμβαίνουν παράλληλα και τα δύο. Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτικοί εμφανίζουν περιορισμένες γνώσεις στο θέμα της κοινωνικοσυναισθηματικής συμπεριφοράς και της κοινωνικής δραστηριοποίησης των κωφών μαθητών στο πλαίσιο του σχολείου, με αποτέλεσμα να μην κατανοούν τις αντιλήψεις των παιδιών και να μην μπορούν να τις αποδεχτούν και να συμβάλουν ενεργά στην ανάπτυξη της κοινωνικο-συναισθηματικής λειτουργικότητάς τους (Knoppers & Marschark, 2015). Συνεπώς, το ζήτημα της εκπαίδευσης των κωφών παιδιών αποτελεί κρίσιμο παράγοντα της μετέπειτα ανέλιξής τους τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και στο κοινωνικό και επαγγελματικό γίνεσθαι και καθίσταται απαραίτητος ο εκσυγχρονισμός των προγραμμάτων εκπαίδευσης, επαγγελματικής αποκατάστασης και προσανατολισμού των κωφών παιδιών.

Έρευνες που έχουν γίνει από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο αναφορικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό των κωφών/ βαρήκοων ατόμων έδειξαν πως πρωταρχικός στόχος των σύγχρονων προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού είναι η εκμάθηση δεξιοτήτων αυτογνωσίας και μεθόδων δια βίου ενημέρωσης σχετικά με εργασιακά ζητήματα και με τις επαγγελματικές απαιτήσεις που ανανεώνονται συνεχώς (Παπάνης κ.ά., 2009). Εν συνεχεία, μέσω των προγραμμάτων, αυτών, τα άτομα έρχονται σε επαφή με τα προτεινόμενα επαγγέλματα και τους χώρους, στους οποίους αυτά ασκούνται, ενώ παράλληλα επιχειρείται και μία πρώτη γνωριμία με τους εργοδότες των επαγγελματικών χώρων, ώστε να καταστεί δυνατή μια απόπειρα προσέγγισης και των δύο πλευρών και να ενθαρρυνθεί η μεταξύ τους επικοινωνία. Οι εργοδότες έρχονται σε άμεση επαφή με τους κωφούς/ βαρήκοους υποψηφίους με στόχο την κατάρριψη των προκαταλήψεων και στερεοτύπων και την αντιμετώπιση της δυσπιστίας απέναντι στις ικανότητές τους. Επιπρόσθετα, οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες πληροφορούνται για τις επιδοματικές πολιτικές, τις νομοθεσίες περί εργασίας ατόμων με αναπηρία, όπως και για τις τροποποιήσεις που πρέπει να γίνουν στο χώρο εργασίας σε περίπτωση πρόσληψης

ενός ατόμου με ελλειμματική ακοή. Είναι ξεκάθαρο πως η διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος πρέπει να ευνοεί την οπτική επαφή τόσο με τους πελάτες και τους συναδέλφους όσο και με τα μέσα εργασίας. Σε δεύτερο στάδιο, οι εργοδότες εκπαιδεύονται στον κατάλληλο τρόπο παροχής πληροφοριών και οδηγιών στον κωφό/βαρήκοο εργαζόμενο και στην ανάπτυξη μεταξύ τους μιας σχέσης μέντορα-συμβούλου και εκπαιδευομένου, καθώς ο εργοδότης καλείται να ενσαρκώσει τον ρόλο του καθοδηγητή σε θέματα πρακτικής πληροφόρησης, αλλά και του αρωγού σε περιπτώσεις κοινωνικο-συναισθηματικής φύσεως. Η ψυχολογία και η ψυχοσύνθεση των εργοδοτών και των εργαζομένων αποτελεί έναν από τους βασικούς άξονες των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς είναι ανάγκη να υπάρχει κατανόηση και αποδοχή και από τις δύο πλευρές. Οι κωφοί/ βαρήκοοι εργαζόμενοι ενημερώνονται αναφορικά με την ψυχολογία του εργοδότη και των συναδέλφων, αλλά και τον τρόπο προσέγγισης και επικοινωνίας με τον πελάτη, τον τρόπο διαχείρισης των εργασιακών προσδοκιών, την οργάνωση του χρόνου τους, την επίλυση προβλημάτων, τη λήψη αποφάσεων, τη διαχείριση των οικονομικών υποθέσεων όσο και το σχεδιασμό του μακροπρόθεσμου επαγγελματικού πλάνου τους. Τα παραπάνω έχουν ως στόχο τον σχεδιασμό της κατάλληλης επαγγελματικής σταδιοδρομίας, ώστε να επιτευχθεί η αυτόνομη διαβίωση από τους κωφούς/βαρήκοους, χωρίς να καθίσταται απαραίτητη η στήριξη από την οικογένεια ή από το κράτος (Παπάνης κ.ά., 2009. Σαπουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018).

Είναι αξιοσημείωτο πως πλέον τα νεαρά κωφά/ βαρήκοα άτομα επιλέγουν επαγγέλματα πιο απαιτητικά από εκείνα που συνήθιζαν να επιλέγουν μέχρι τώρα τα μεγαλύτερα άτομα της ίδιας κοινωνικής ομάδας και απορρίπτουν εκείνα τα επαγγέλματα που θεωρούνταν «κατάλληλα» για την κατάσταση της ακουστικής έλλειψης και προφανώς προέκυψαν κατά κύριο λόγο από κοινωνικές προκαταλήψεις αναφορικά με τις ικανότητες των κωφών/ βαρήκοων (Παπάνης κ.ά., 2009). Η απώλεια ακοής δεν επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις επαγγελματικές προτιμήσεις των νέων, οι οποίοι θεωρούν πως η ποιότητα της εργασίας τους, όπως και οι ώρες που μπορούν να εργαστούν δεν περιορίζονται από την κώφωσή τους (Σαπουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018). Σύμφωνα με τους Παπάνη, Γιαβρίμη και Βίκη (2009), οι επαγγελματικές τους επιλογές καθορίζονται περισσότερο από κοινωνικο-οικονομικούς και προσωπικούς παράγοντες, όπως είναι για παράδειγμα το κλίμα που επικρατεί στον χώρο εργασίας και η επιρροή που αυτό ασκεί στην ψυχοσύνθεση των

εργαζομένων, η προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη μέσω αυτού του χώρου όσο και οι οικονομικές απολαβές που έχουν. Το θέμα του μισθού είναι πολύ σημαντικό για τα εργαζόμενα κωφά/ βαρήκοα άτομα και ειδικά για τα νεαρά, καθώς στοχεύουν στην αποδέσμευσή τους από την οικογενειακή και κρατική οικονομική ενίσχυση και στη χάραξη της δικής τους επαγγελματικής πορείας και ανέλιξης. Έρευνα που διεξήχθη από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο κατέδειξε την προτίμηση των κωφών/βαρήκοων προς εκείνα τα επαγγέλματα που συνδέονται με τον αθλητισμό, την πληροφορική, την τέχνη και τις κοινωνικές επιστήμες. Συνάμα, είναι πολύ έντονη και η στροφή προς επαγγέλματα εκπαιδευτικής φύσης, ενώ παρατηρείται σε μεγάλο ποσοστό η άσκηση του επαγγέλματος του δασκάλου νοηματικής γλώσσας (Παπάνης κ.ά., 2009). Η επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος συνδέεται με την αυτοπεποίθηση των Κωφών ως προς την καλή γνώση της μητρικής τους γλώσσας, γεγονός που αποτελεί πλεονέκτημα για τους ίδιους, καθώς είναι οι μόνοι που έχουν φυσική πρόσβαση σε αυτήν. Φυσικά, η πρόσβαση στη γλώσσα δεν καθιστά όλους τους Κωφούς κατάλληλους για να ασκήσουν το επάγγελμα του παιδαγωγού, καθώς απαιτούνται συγκεκριμένα προσόντα, δεξιότητες μετάδοσης της γλώσσας και βαθιά γνώση της σε όλα τα γλωσσολογικά επίπεδα, όπως ακριβώς συμβαίνει και με τους ακούοντες εκπαιδευτικούς και τη διδασκαλία της προφορικής γλώσσας. Για αυτό το λόγο, έχουν θεσπιστεί ειδικές εξετάσεις πιστοποίησης επίσημων δασκάλων νοηματικής γλώσσας από τον Σύλλογο Διδασκόντων Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας, οι οποίες περιλαμβάνουν αξιολόγηση των υποψηφίων τόσο στο κομμάτι της νοηματικής όσο και σε εξειδικευμένες θεωρητικές γνώσεις, ώστε να υπάρχει το απαιτούμενο επίπεδο κατάρτισης για την ανάληψη του συγκεκριμένου ρόλου. Οι δάσκαλοι νοηματικής γλώσσας εκπαιδεύουν ακούοντες και κωφούς/βαρήκοους που ενδιαφέρονται να μάθουν τη νοηματική γλώσσα σε όλα τα επίπεδα εκμάθησής της, από το πρώτο επίπεδο μέχρι και το επίπεδο διερμηνείας (<https://sdideng.gr/>) .

Ακόμη ένας λόγος που οδηγεί πολλές φορές τους κωφούς/βαρήκοους στην επιλογή του επαγγέλματος του δασκάλου νοηματικής γλώσσας είναι η συνύπαρξη με άτομα που γνωρίζουν τη νοηματική και αποτελούν μέλη της Κοινότητας Κωφών. Με αυτές τις προδιαγραφές, το περιβάλλον εργασίας αποπνέει περισσότερη οικειότητα, φιλικότητα και άνεση κατά τους κωφούς εργαζομένους, καθώς η επικοινωνία είναι ευκολότερη και κατ' επέκταση η συναναστροφή με τους συναδέλφους καθίσταται πιο ευχάριστη και παραγωγική. Όπως αναφέρει η Χατζηκακού (Λαμπροπούλου, 2005),

οι σχέσεις των κωφών εργαζομένων με τους ακούοντες συναδέλφους τους είναι συνήθως καλές, παρόλο που στην αρχή χαρακτηρίζονται από αισθήματα διστακτικότητας, αμηχανίας και έλλειψης εμπιστοσύνης ως προς τις ικανότητες των κωφών και τη διεκπεραίωση της μεταξύ τους επικοινωνίας. Η παραπάνω στάση οφείλεται συνήθως στην έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με θέματα που αφορούν στην ακουστική απώλεια και στον τρόπο βελτίωσης της συνεργασίας με κωφούς/βαρήκοους συναδέλφους. Το μεγαλύτερο ποσοστό ακούντων φαίνεται να υιοθετεί μία πιο πρόθυμη και πιο ενθαρρυντική στάση απέναντι στους κωφούς/βαρήκοους συναδέλφους τους στην πορεία της συνεργασίας τους. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει κι ένα μικρό ποσοστό που διατηρεί αμυντική θέση και επιλέγει να διαιωνίζει τις στερεοτυπικές αντιλήψεις περί κώφωσης δείχνοντας απροθυμία σε μία εύλογη κατάσταση συνεργασίας με τη συγκεκριμένη ομάδα συναδέλφων (Callis, 2016). Η συμπεριφορά, αυτή, δημιουργεί ένα κλίμα διακρίσεων εις βάρος των κωφών/βαρήκων εργαζομένων, τους στιγματίζει ως άτομα ελλιπούς παραγωγικότητας και λειτουργικότητας και προφανώς δυσχεραίνει την παραμονή τους στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον (Southall et al., 2011). Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που εργαζόμενοι με απώλεια ακοής επέλεξαν να εγκαταλείψουν τη θέση που κατείχαν, καθώς επιθυμούσαν τη διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας τους, αίσθημα που προερχόταν από την απροθυμία των συναδέλφων ή του εργοδότη να συνεργαστούν μαζί τους και να προσαρμοστούν στις ιδιαίτερες συνθήκες επικοινωνίας, γεγονός που τους οδηγούσε στην απομόνωση (Σαπουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018). Ακόμη όμως και στις περιπτώσεις που οι συναδελφικές σχέσεις με ακούοντες ευδοκιμούν, οι περισσότεροι Κωφοί δηλώνουν ότι προτιμούν να συναναστρέφονται στα διαλείμματα με άλλους Κωφούς, αφού η επικοινωνία είναι πιο εύκολη και ξεκούραστη. Αυτή είναι και η αιτία που αποφεύγουν πολλές φορές τις κοινές εκδηλώσεις, όπως είναι κάποια εκδρομή ή συγκέντρωση εκτός του εργασιακού χώρου με ακούοντες συναδέλφους, καθώς η επικοινωνία απαιτεί τη χρήση αργού προφορικού λόγου σε συνδυασμό με χειλεανάγνωση, γεγονός που τους προκαλεί σταδιακά κόπωση. Το ποσοστό των ακούντων που γνωρίζει τη νοηματική γλώσσα είναι πολύ μικρό και καθίσταται ακόμη πιο περιορισμένο στο πλαίσιο του εργασιακού χώρου, με αποτέλεσμα η επικοινωνία στη νοηματική να γίνεται είτε αποκλειστικά με κωφούς συναδέλφους είτε με συναδέλφους που έχουν κάποιες προϋπάρχουσες γνώσεις στη νοηματική (Χατζηκακού, όπως αναφ. στο Λαμπροπούλου, 2005). Επιπλέον, παρατηρούνται περιπτώσεις ακούντων

συναδέλφων που η προθυμία τους για επικοινωνία οδηγεί συχνά στη δημιουργία ενός μεικτού κώδικα επικοινωνίας από κοινού με τους κωφούς εργαζομένους, ο οποίος αποτελεί κράμα στοιχείων της προφορικής γλώσσας και απλοποιημένων οπτικών νοημάτων. Είναι προφανές πως για να μπορέσουν να ευοδώσουν οι παραπάνω επικοινωνιακές διευκολύνσεις και να καταστεί επιτυχής η επαγγελματική συνεργασία και αποδοτικότητα, είναι απαραίτητη η συνεχής ενημέρωση σχετικά με θέματα ακουστικής απώλειας, η οποία θα οδηγήσει τελικά στην επίτευξη της προσβασιμότητας στον εργασιακό χώρο.

Η προσβασιμότητα θεμελιώνεται ως η πρόσβαση στην επικοινωνία και στην ενημέρωση. Όπως επισημαίνεται από τους Σαουντζάκη και Γεωργοκωστόπουλο (2017), η επικοινωνία από μέρους των ατόμων με ακουστική απώλεια απαιτεί την οπτικοποίηση του μηνύματος, καθώς η πρόσληψη του περιβάλλοντος συντελείται μέσω της οπτικής οδού. Συνεπώς, είναι κρίσιμη η παροχή των κατάλληλων οπτικών συστημάτων και συσκευών στο χώρο εργασίας, όπως επίσης και η προσαρμογή του χώρου έπειτα από ειδικές χωροταξικές ρυθμίσεις, οι οποίες συμβάλλουν στην πλήρη ορατότητα του εκάστοτε χώρου και στη διευκόλυνση αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους και τους πελάτες. Οι ρυθμίσεις, αυτές, περιλαμβάνουν καλό φωτισμό του χώρου, ώστε να υπάρχει ανεμπόδιστη πρόσβαση στις κινήσεις των χεριών, στην ανάγνωση των χειλιών και σε άλλα παρεχόμενα εξωγλωσσικά στοιχεία, όπως και επιλογή απαλών χρωμάτων, προκειμένου να αποφεύγεται η απόσπαση προσοχής και η κούραση των ματιών.

Επιπλέον, αποτελεί πολύ βοηθητική παροχή η αποφυγή πολλών τοίχων στο εσωτερικό του εργασιακού χώρου και η τοποθέτηση γυάλινων ή διάφανων τζαμιών, με στόχο να καθίσταται ευκολότερη η ορατότητα του χώρου, αλλά και η οπτική αναζήτηση προσώπων ή αντικειμένων. Φυσικά είναι σημαντικό να υπάρχουν συσκευές με οπτική σήμανση στον χώρο, όπως για παράδειγμα κουδούνι με φως, συναγερμός με φωτεινό σηματοδότη, τηλέφωνο με φως. Εκτός από τα προαναφερθέντα, είναι απαραίτητο να υπάρχει πρόσβαση στα κατάλληλα τεχνολογικά μέσα, που μπορούν να λειτουργήσουν υποστηρικτικά για τους κωφούς εργαζομένους και τα οποία περιλαμβάνουν ηλεκτρονικούς υπολογιστές ή κινητά τηλέφωνα, τα οποία ενδείκνυνται για την εγκατάσταση εφαρμογών, όπως είναι οι βιντεοσκοπήσεις, οι βιντεοκλήσεις, η κειμενοτηλεφωνία, οι υπηρεσίες “chat” και οι υπηρεσίες διαμεταγωγής (“relay services”). Επίσης, η χρήση συσκευών φαξ και

εκτυπωτών, η αξιοποίηση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και άλλων εφαρμογών για την άμεση ανταλλαγή μηνυμάτων συμβάλλουν αναμφίβολα στη διευκόλυνση της πρόσβασης στο χώρο εργασίας.

Η τεχνολογία συμβάλλει καταλυτικά σε σφαιρικό επίπεδο στη διευκόλυνση του επαγγελματικού βίου των κωφών/βαρήκοων, καθώς επιτρέπει την πρόσβαση σε εφαρμογές που γεφυρώνουν το χάσμα στην επικοινωνία. Με βάση τα δεδομένα που χαρακτηρίζουν σήμερα τους χώρους εργασίας φαίνεται εν μέρει ουτοπικό, αλλά θα ήταν εξαιρετικά βοηθητική και αξιόλογη η παροχή και η αξιοποίηση τηλεφώνων με αποκωδικοποιητές λόγου, τηλεφώνων με εφαρμογές μετατροπής του προφορικού λόγου σε γραπτό, πληροφοριακού οπτικού υλικού στους υπολογιστές και παροχή οπτικών σηματοδοτών στον χώρο σε καθολικό επίπεδο.

Τέλος, ιδιαίτερη προσοχή είναι ανάγκη να δίνεται στους έντονους ήχους και θορύβους κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου, οι οποίοι αποτελούν αιτίες αναστάτωσης και απόσπασης της προσοχής των κωφών/βαρήκοων εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει γιατί τα άτομα με απώλεια ακοής χρησιμοποιούν στην πλειοψηφία τους συσκευές ενίσχυσης του προσλαμβανόμενου ήχου, όπως είναι τα αναλογικά ακουστικά βαρηκοΐας ή τα κοχλιακά εμφυτεύματα ανάλογα με το ποσοστό απώλειας ακοής. Οι συσκευές, λοιπόν, καθιστούν τους κωφούς/βαρήκοους αρκετά ευαίσθητους σε ορισμένους ήχους, που προκαλούνται συνήθως από αντηχήσεις ή εξωτερικούς θορύβους, γεγονός που προβάλλει την ανάγκη ειδικού σχεδιασμού των χώρων εργασίας, ώστε να αποφεύγεται οποιαδήποτε αναστάτωση. Με την εξασφάλιση όλων των παραπάνω, λοιπόν, θα μπορούσε να γίνει λόγος για πλήρη προσβασιμότητα στο επαγγελματικό περιβάλλον (Σαουντζάκη & Γεωργοκωστόπουλος, 2017. Southall et al., 2011. Χατζηκακού, όπως αναφ. στο Λαμπροπούλου, 2005).

Όσον αφορά στην προσβασιμότητα στην ενημέρωση στο πλαίσιο του επαγγελματικού γίγνεσθαι, οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι εκφράζουν την απογοήτευσή τους, η οποία πηγάζει από τις ανεπαρκείς ευκαιρίες, που τους παρέχονται, για επιπρόσθετη επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση. Οι ίδιοι θεωρούν πως η κώφωσή τους αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην παραχώρηση ευκαιριών παρακολούθησης επιμορφωτικών σεμιναρίων από τους εργοδότες τους, γεγονός που οδηγεί στην αποστέρησή τους από πιθανές προαγωγές. Ακόμη και στις περιπτώσεις συμπερίληψής τους στις επιμορφώσεις, η καθολική πρόσβαση στην

πληροφορία δεν είναι εφικτή, καθώς οι εργοδότες δε μεριμνούν για την παροχή των κατάλληλων υπηρεσιών διευκόλυνσης πρόσληψης της πληροφορίας από τους κωφούς/βαρήκοους εργαζόμενους, ενώ η χορήγηση διερμηνέα νοηματικής γλώσσας δε συγκαταλέγεται στις πρωτοβουλίες των εργοδοτών (Αντζακας, 2010. Bradshaw, 2002). Η έρευνα της Bradshaw (2002) κατέγραψε τη δυσαρέσκεια των κωφών εργαζομένων για την απόρριψή τους από ευκαιρίες προαγωγής εξαιτίας της αδυναμίας ακουστικής πρόσληψης και παραγωγής προφορικού λόγου παρόλο που κατείχαν τα απαιτούμενα προσόντα, ενώ παράλληλα ακούοντες συνάδελφοί τους έπαιρναν προαγωγή πολύ πιο εύκολα, ακόμη και στις περιπτώσεις που υπολείπονταν των απαραίτητων δεξιοτήτων για την προσφερόμενη θέση.

Η άρνηση στην παροχή προαγωγής συνδέεται άρρηκτα με στασιμότητα στην επαγγελματική ανέλιξη και κατ' επέκταση στο ζήτημα του μισθού. Σε γενικές γραμμές, το ζήτημα του χαμηλού μισθού αποτελεί πραγματικότητα για τους κωφούς/βαρήκοους εργαζόμενους, οι οποίοι νιώθουν αδικημένοι, καθώς πολλές φορές ο μισθός τους κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα συγκριτικά με τον μισθό των ακούντων συναδέλφων τους, ακόμη και αυτών που κατέχουν παρόμοια θέση απασχόλησης (Σαπουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018). Έρευνες έχουν δείξει μάλιστα πως υπήρχαν περιπτώσεις Κωφών, οι οποίοι λάμβαναν μεγαλύτερο ποσό πληρωμής επειδή χρησιμοποιούσαν κατά κύριο λόγο την προφορική επικοινωνία μέσω της χειλεανάγνωσης και της προφορικής γλώσσας σε αντίθεση με τους Κωφούς που χρησιμοποιούσαν περισσότερο τη νοηματική και ο μισθός των οποίων ήταν χαμηλότερος (Χατζηκακού, όπως αναφ. στο Λαμπροπούλου, 2005).

Ακόμη ένα σοβαρό ζήτημα, με το οποίο έρχονται αντιμέτωποι οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι είναι η μη χορήγηση διερμηνέα νοηματικής γλώσσας με ευθύνη του εργοδότη. Σύμφωνα με την Callis (2017), οι υποψήφιοι κωφοί/βαρήκοοι που ενδιαφέρονται για μία θέση αναγκάζονται να πληρώσουν οι ίδιοι διερμηνέα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης με τον εκάστοτε εργοδότη ή την εταιρεία - εργοδότη, προκειμένου να επιτευχθεί η πλήρης επικοινωνία μεταξύ τους. Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να αναφερθεί πως αποτελεί υποχρέωση της ίδιας της εταιρείας να παρέχει διερμηνέα στον κωφό/βαρήκοο υποψήφιο ή στη συνέχεια εργαζόμενο και είναι δικαίωμα του ίδιου του κωφού να ζητήσει από την εταιρεία – εργοδότη αυτή την παροχή. Ωστόσο, ακριβώς επειδή τα κωφά/βαρήκοα άτομα θεωρούν ήδη επιβεβαυμένη τη θέση τους εξαιτίας της απώλειας ακοής και δε

θέλουν να προκαλέσουν δυσμενή σχόλια προς το πρόσωπό τους ούτε να δυσχεράνουν τη θέση τους ακόμη περισσότερο, προτιμούν να αναλάβουν οι ίδιοι τα έξοδα της διερμηνείας και γενικότερα να κρατήσουν μετριοπαθή στάση ως προς αυτά που δικαίως τους αναλογούν.

Η απαίτηση κάλυψης των εξόδων της διερμηνείας, αλλά και η ικανοποίηση των απαραίτητων προϋποθέσεων για την πλήρη πρόσβαση των κωφών εργαζομένων τόσο στη συνέντευξη όσο και στον επαγγελματικό χώρο από τους ίδιους, θεωρείται ότι τους στιγματίζει εξαρχής και η εντύπωση που προκαλούν είναι ότι η συνεργασία με αυτούς χαρακτηρίζεται από πολλά εμπόδια (Callis, 2017). Σύμφωνα με τους Southall et al. (2011), τα άτομα που στιγματίζονται από το κοινωνικό τους περιβάλλον κουβαλούν ένα πλήθος στερεοτυπικών αντιλήψεων και προκαταλήψεων, που λειτουργούν εξαιρετικά αρνητικά για την προσωπική και επαγγελματική τους πορεία όσο και για την αυτοαντίληψή τους.

Συχνά τα άτομα υιοθετούν αυτές τις προκαταλήψεις για τον εαυτό τους, με σοβαρές ψυχο-κοινωνικές συνέπειες (Gagné et al, 2009). Με στόχο την αποφυγή του στίγματος, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις ατόμων με έλλειψη ακοής που αποπειράθηκαν να κρατήσουν συγκεκαλυμμένη την ιδιαιτερότητά τους στον χώρο εργασίας τους, προκειμένου να γίνουν αποδεκτοί και να μη βιώσουν κάποιας μορφής διάκριση. Η προσπάθεια απόκρυψης συνοδεύτηκε από απομάκρυνση των ακουστικών κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, προσπάθεια συγκέντρωσης μόνο στην ανάγνωση των χειλιών, αλλαγής του τρόπου παραγωγής προφορικού λόγου και εκφοράς ομιλίας, η προσωδία της οποίας άγγιζε τον τρόπο των ακουόντων και αποφυγή του όρου «κωφός» και «βαρήκοος» με αναφορά μόνο σε «ελαφρύ πρόβλημα ακοής» (Χατζηκακού, όπως αναφ. στο Λαμπροπούλου, 2005).

Είναι προφανές πως η αποσιώπηση της ακουστικής ταυτότητας απαιτεί συνεχή προσπάθεια, σωματική και νοητική, και συνοδεύεται από συνεχές άγχος και εξάντληση των ψυχικών αποθεμάτων των ατόμων που το προσπαθούν. Συνήθως η προσπάθεια, αυτή, καταλήγει σε αποκάλυψη της ακουστικής ταυτότητας του εργαζομένου είτε με πρωτοβουλία του ίδιου είτε λόγω των φυσικών συνθηκών επικοινωνίας. Η διαχείριση της αποκάλυψης είναι κρίσιμο ζήτημα για το ίδιο το άτομο και απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή από τον εργοδότη και τους συναδέλφους (Croteau et al, 2008). Ωστόσο, η προσοχή πρέπει να στραφεί στους λόγους που

οδήγησαν έναν εργαζόμενο να επιλέξει την οδό της συγκάλυψης της ταυτότητάς του, προκειμένου να έχει πρόσβαση σε θεμελιώδη δικαιώματα, όπως είναι το δικαίωμα στην εργασία και στον βιοπορισμό. Η αλλαγή της στάσης, συνεπώς, των εργοδοτών απέναντι στα άτομα που φέρουν κάποια ιδιαιτερότητα καθίσταται αναγκαία, ώστε να επιτευχθεί η πολυπόθητη ισότητα μεταξύ των κοινωνικών ομάδων και η εξάλειψη των διακρίσεων.

Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη από τις Σαουντζάκη και Χαλευτήρα (2018) στο πλαίσιο διερεύνησης και ανάλυσης του εργασιακού λεξιλογίου, το οποίο χρησιμοποιείται από Κωφούς ενήλικες, καταδεικνύεται η έντονη επιρροή της ελληνικής ομιλούμενης και γραπτής γλώσσας στο εργασιακό λεξιλόγιο της ελληνικής νοηματικής γλώσσας. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως η καταγραφή και η ανάλυση των γλωσσολογικών στοιχείων της Ε.Ν.Γ. παρέχει σημαντικές πληροφορίες για την ιδιαιτερότητα της χρήσης της και την αλληλένδετη σχέση που αναπτύσσει με την κοινωνία. Είναι αλήθεια πως η κοινωνία και η γλώσσα βρίσκονται σε συνεχή αλληλεπίδραση, καθώς η γλώσσα αποτελεί κοσμοείδωλο της κοινωνίας, την αποτυπώνει σε λόγο και εικόνες και τη μετασχηματίζει, ενώ παράλληλα διαμορφώνεται από τις κοινωνικές συνιστώσες. Οι συνιστώσες, αυτές, προσδίδουν στη γλώσσα το οικονομικό, πολιτικό, πολιτιστικό και κοινωνικό κύρος που τη χαρακτηρίζει.

Είναι προφανές πως στην ελληνική κοινωνία, το κύρος της ομιλούμενης ελληνικής γλώσσας στα παραπάνω επίπεδα ξεπερνάει αυτό της Ε.Ν.Γ. , καθώς η δεύτερη αποτελεί γλώσσα επικοινωνίας μίας μειονοτικής πολιτισμικής ομάδας. Συνεπώς, η επίδραση της πρώτης είναι εμφανής στα λεξιλογικά στοιχεία της δεύτερης και αυτό αποδεικνύεται από τις κατά λέξη μεταφράσεις όρων από την ομιλούμενη στη νοηματική, από τις μη-αφομοιωμένες μεταφορές της Ν.Ε. στην Ε.Ν.Γ. και από τα αφομοιωμένα δάνεια γραμμάτων από το δακτυλικό αλφάβητο στη μορφολογία της Ε.Ν.Γ. Πιο συγκεκριμένα, όροι εργασιακού λεξιλογίου, όπως είναι το «βιβλιάριο υγείας» ή ο «αριθμός φορολογικού μητρώου» αποδίδονται στη νοηματική με αυτολεξεί μετάφραση από την ομιλούμενη ελληνική, ενώ οι αποδόσεις όρων, όπως είναι η «υποτροφία» και το «βιογραφικό σημείωμα», προκύπτουν από συνθέσεις λημμάτων της Ε.Ν.Γ. με το αρχικό γράμμα του δακτυλικού αλφαβήτου, το οποίο αντιστοιχεί στο αρχικό γράμμα της επιμέρους ελληνικής λέξης. Η έντονη επίδραση της νέας ελληνικής καταφαίνεται, εκτός από τα παραπάνω, και στην απόδοση

συγκεκριμένων επαγγελμάτων σε λεξικοποιημένα νοήματα, γεγονός που φανερώνει την ελλιπή οικειοποίηση των Κωφών με συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων πιθανότατα εξαιτίας της μη συνηθισμένης άσκησής τους από αυτούς.

Σύμφωνα με την έρευνα (Σαπουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018), η κατηγορία λημμάτων που χαρακτηρίζεται σε μεγαλύτερο ποσοστό από την επίδραση της νέας ελληνικής είναι αυτή των όρων που αναφέρονται στην «Εκπαίδευση και Απασχόληση» (για παράδειγμα: άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, προϋπηρεσία, πρακτική άσκηση κ.ά.) και ακολουθούν τα λήμματα σχετικά με το «Διοικητικό Λεξιλόγιο» (για παράδειγμα: αριθμός φορολογικού μητρώου, ασφαλιστική κάλυψη, ταμείο ανεργίας κ.ά.), το οποίο αντιστοιχεί σε υψηλότερο γλωσσικά και κοινωνικά επίπεδο κύρους στον ελλαδικό χώρο. Συνδέεται δηλαδή με εργασιακές θέσεις που δεν καλύπτονταν από άτομα με απώλεια ακοής, τουλάχιστον μέχρι ένα χρονικό σημείο στο παρελθόν, όταν η ελευθερία στην άσκηση της πλειοψηφίας των επαγγελμάτων ήταν ιδιαίτερα περιορισμένη για τους κωφούς/βαρήκοους.

Όσον αφορά στο κύρος των επαγγελμάτων, είναι ενδιαφέρον να αναφερθεί πως εντοπίζονται λεξικοποιημένα στην Ε.Ν.Γ. λήμματα επαγγελμάτων «χαμηλού» κύρους σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο χωρίς ιδιαίτερη επιρροή από τη Ν.Ε. Η λεξικοποίηση των λημμάτων, αυτών, φανερώνει τη συχνή χρήση τους στην καθημερινή επικοινωνία των Κωφών και καταδεικνύει την ενεργό επαγγελματική δραστηριοποίησή τους στην ενήλικη ζωή. Η λεξικοποίηση όρων, όπως είναι αυτοί του «λαχειοπώλη» και του «ανειδίκευτου εργάτη», αντικατοπτρίζει την αυξημένη ποσοστιαία σύνδεση των Κωφών/βαρήκοων με τα συγκεκριμένα επαγγέλματα και καθρεφτίζει τη λαϊκή κοινωνική θέση μεγάλου μέρους του πληθυσμού των Κωφών. Αντίθετα, η απόδοση στην Ε.Ν.Γ. επαγγελμάτων «υψηλού» κοινωνικού και οικονομικού κύρους συντελείται μέσω της περιφραστικής μεταφοράς ελληνικών όρων στα επιμέρους νοήματα, τα οποία περικλείουν μορφολογικά, αλλά και κοινωνιογλωσσικά χαρακτηριστικά. Η επιλογή της περιφραστικής απόδοσης επαγγελματικών όρων αντανακλά τη μικρή δραστηριοποίηση ειδικευμένων Κωφών σε ζητήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης άλλων κωφών ατόμων, αλλά και την ισχνή χρήση των συγκεκριμένων λημμάτων στην καθημερινή επικοινωνία και ζωή. Επομένως, εφόσον η γλώσσα απεικονίζει την κοινωνική ζωή, τα παραπάνω αποδεικνύουν την απόκλιση των Κωφών από την άσκηση επαγγελμάτων επιστημονικού και κοινωνικού κύρους, τα οποία συνοδεύονται συχνά από υψηλές

οικονομικές απολαβές (Αντζακας, 2010. Lambropoulou, 1994, όπως αναφ. σε Σαουντζάκη & Χαλευτήρα, 2018).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα

2.1. Η έννοια της Αυτό-αποτελεσματικότητας

Η αυτό-αποτελεσματικότητα ταυτίζεται σε μεγάλο βαθμό με την αυτοπεποίθηση που επιδεικνύει ένα άτομο στον τρόπο που αντιλαμβάνεται και προβάλλει τον εαυτό του και τις ικανότητές του (Bandura, 1977 a,b). Οι αντιλήψεις, αυτές, του ατόμου για τη λειτουργικότητά του μέσω της άποψής του για τις ικανότητες και τις δεξιότητές του καθορίζουν την επαγγελματική του συμπεριφορά και κατ' επέκταση την επαγγελματική του πορεία. Η πορεία στον εκάστοτε χώρο εργασίας συνδέεται σαφώς με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα που επιδεικνύει το άτομο, η οποία προκύπτει ως συνδυασμός της αυτοπεποίθησής του, της αυτοεκτίμησής του και της αυτό-αποτελεσματικότητάς του (Lent et al., 1994).

Σύμφωνα με τον Bandura (1977), οι τομείς, στους οποίους τα άτομα αναπτύσσουν την αποτελεσματικότητά τους, καθώς και ο βαθμός αυτής της ανάπτυξης, ποικίλει ανάλογα με τις ικανότητες του καθενός και το περιβάλλον που επιλέγει να επιδείξει αυτές τις ικανότητες. Ωστόσο, ανεξάρτητα από τα τελικά αποτελέσματα απόδοσης, η αυτό-αποτελεσματικότητα επικεντρώνεται κυρίως στις πεποιθήσεις που έχει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του, οι οποίες λειτουργούν ως κινητήρια δύναμη για τον προσδιορισμό των στόχων που θέτει, της δράσης που εγείρει, ώστε να τους πετύχει και της συναισθηματικής κατάστασης που πλαισιώνει αυτή την προσπάθεια. Επομένως, η αυτό-αποτελεσματικότητα καθορίζεται περισσότερο από τον τρόπο που το άτομο προσλαμβάνει τις ικανότητές του σε υποκειμενικό επίπεδο παρά από την αντικειμενική θέση της κατάστασης και των πραγμάτων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται κατανοητή η επιρροή που ασκούν στην ανάπτυξη της αυτό-αποτελεσματικότητας ενός ατόμου οι παράγοντες που συμβάλλουν στον σχηματισμό της αυτό-εικόνας και στη θεμελίωση αυτής και τελικά επιδρούν στη δομή και τη λειτουργία των πεποιθήσεων του ατόμου για τον «εαυτό»

καθορίζοντας τη συμπεριφορά του. Είναι προφανές ότι σημαντική θέση στην επίτευξη των στόχων κατέχουν και οι γνωστικές λειτουργίες του ατόμου όσο και οι δεξιότητές του. Ωστόσο, τα προαναφερθέντα δεν αποτελούν επαρκή στοιχεία για την πλήρη κινητοποίηση του ατόμου, ώστε να επιτύχει τελικά την πραγμάτωση της δράσης. Αυτό συμβαίνει γιατί η άποψη του ατόμου για τον εαυτό του παρεμβάλλεται συνήθως μεταξύ γνώσης και δράσης, αποτελώντας την κινητήρια δύναμη, που ωθεί το άτομο από την ενεργοποίησή του στην εκτέλεση των στόχων και στη ρύθμιση των διαφόρων καταστάσεων στη ζωή του (Bandura, 1982). Η αντιμετώπιση της αυτό-αποτελεσματικότητας από τη συγκεκριμένη οπτική, της προσδίδει και ψυχολογική λειτουργία, καθώς η επικέντρωση στην αυτό-εικόνα και οι σκέψεις αυτό-αναφοράς ως σημείο εκκίνησης για την πραγμάτωση των εκάστοτε στόχων αποτελούν τους λόγους που η αυτό-αποτελεσματικότητα περιλαμβάνεται ως έννοια στο φάσμα της συμβουλευτικής ψυχολογίας (Betz, 2000).

2.2. Αυτό-αποτελεσματικότητα και Σταδιοδρομία: Η Κοινωνική Γνωστική Θεωρία Σταδιοδρομίας

Η αυτό-αποτελεσματικότητα ως έννοια λειτουργεί στο πλαίσιο της Κοινωνικής Γνωστικής Θεωρίας Σταδιοδρομίας, η οποία συνδέεται με τον τομέα της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας και της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Αναπτύχθηκε από τον Albert Bandura και δημοσιεύτηκε επίσημα για πρώτη φορά το 1977. Ο Bandura (1986) υποστηρίζει πως η εξέλιξη του ατόμου αποτελεί συγκερασμό της δράσης του ατόμου, του περιβάλλοντός του και της συμπεριφοράς που επιλέγει να υιοθετήσει μέσα σε αυτό.

Ειδικότερα, το άτομο βρίσκεται σε συνεχή αλληλεπίδραση με το περιβάλλον του, το οποίο προσπαθεί να ελέγξει με βάση τις γνώσεις του, τις εμπειρίες του και την αυτό-αποτελεσματικότητά του σε συνάρτηση πάντα με τους στόχους που θέτει και παράλληλα με τις προσδοκίες που έχει σχηματίσει από την επίτευξη αυτών. Συνεπώς, είναι έκδηλη η επιρροή των στοιχείων αυτό-αποτελεσματικότητας, όπως είναι τα προσωπικά επιτεύγματα, στην κινητοποίηση του ατόμου και στην προσπάθεια ελέγχου της ζωής και της επαγγελματικής του πορείας. Οι προσδοκίες της αποτελεσματικότητας που σχηματίζει το άτομο για τον εαυτό του στην προσέγγιση ενός εγχειρήματος καθορίζουν πολλές φορές τόσο τον βαθμό κινητοποίησης όσο και

την ποιότητα της προσπάθειας του ατόμου για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της εν λόγω κατάστασης. Εάν η εικόνα του ατόμου για τον εαυτό του περιλαμβάνει έντονα στοιχεία αυτό-αποτελεσματικότητας, τότε η προσπάθεια που κάνει είναι εντονότερη και τα αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτήν χαρακτηρίζονται συνήθως από επιτυχία. Αντιθέτως, η αντίληψη του εαυτού ως ατόμου χαμηλής αυτό-αποτελεσματικότητας θέτει εμπόδια στη δραστηριοποίησή του για την αντιμετώπιση των δυσκολιών, με αποτέλεσμα τις περισσότερες φορές να επέρχεται η παραίτηση και η αποτυχία διαχείρισης της εν λόγω κατάστασης (Αντωνίου & Κουτσουμάρη, 2010. Bandura, 1997). Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία (Bandura & Locke, 2003), τα άτομα που θεωρούν τους εαυτούς τους λιγότερο αποτελεσματικούς εμφανίζονται επιρρεπή στην έντονη αυτοκριτική, στην αυτοαμφισβήτηση, στον σκεπτικισμό και στην πρόκληση εμποδίων στην προσωπική τους πορεία. Επίσης, επηρεάζονται βαθύτατα από κάποια αρνητική ανατροφοδότηση ή κοινωνική κριτική, με αποτέλεσμα να παρουσιάζουν σημάδια χαμηλής αυτοπεποίθησης, απελπισίας και παραίτησης. Τα συναισθήματα, αυτά, μαρτυρούν την παθητική στάση που υιοθετεί το άτομο απέναντι στην επιτυχή διαχείριση μίας κατάστασης, αλλά και στην αντιμετώπιση των προκλήσεων του εξωτερικού περιβάλλοντος.

Όσον αφορά στην επίδραση του εξωτερικού περιβάλλοντος στη διαμόρφωση των πεποιθήσεων περί αυτό-αποτελεσματικότητας, η Κοινωνική Γνωστική Θεωρία Σταδιοδρομίας επισημαίνει τη σημασία ανασταλτικών παραγόντων, αλλά και εποικοδομητικών αντίστοιχα, στη συγκρότηση της συμπεριφοράς του ατόμου απέναντι στις προσδοκίες του και στα αποτελέσματα αυτών (Lent et al., 2000). Ειδικότερα, τα εμπόδια ή η υποστήριξη που λαμβάνει το άτομο από τον κοινωνικό του περίγυρο καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την αυτό-εικόνα του και κατ' επέκταση έχουν τη δύναμη να περιορίσουν ή να ενθαρρύνουν τον έλεγχο που ασκεί το άτομο στη συμπεριφορά του απέναντι στην επιλογή σταδιοδρομίας. Η οικογένεια, το φύλο, η εθνικότητα, το πολιτισμικό και θρησκευτικό γίνεσθαι αποτελούν κάποιους από τους παράγοντες που συμβάλλουν αποτελεσματικά στη διαμόρφωση των προσωπικών αντιλήψεων και στην τελική συμπεριφορά και απόδοση σε έναν τομέα (Lent et al., 1994). Συνεπώς, η σχέση αλληλεπίδρασης με το περιβάλλον απαιτεί αντιμετώπιση που χαρακτηρίζεται από τον συνδυασμό των γνωστικών, κοινωνικών και συμπεριφορικών δεξιοτήτων, προκειμένου να καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα

τομέων δράσης, ώστε να καταστεί παραγωγική και αποτελεσματική για την πορεία του ατόμου (Bandura, 1982).

2.3. Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα

Η εργασιακή ή επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα παραπέμπει στον τομέα της εργασίας και επικεντρώνεται στις πεποιθήσεις του ατόμου για τις ικανότητές του και τη δυνατότητα πραγμάτωσης των προσδοκιών του σε επαγγελματικό επίπεδο. Σύμφωνα με τους Schyns and Von Collani (2002), η εργασιακή αυτό-αποτελεσματικότητα αναφέρεται στην αντίληψη του ίδιου του ατόμου για την ποιότητα και την επάρκεια των ικανοτήτων του, προκειμένου να καταφέρει να αποδώσει αποτελεσματικά στις απαιτήσεις και τις καταστάσεις που προκύπτουν στο πλαίσιο της εργασίας του. Είναι προφανές πως ο αυτό-ρυθμιζόμενος έλεγχος που ασκεί το άτομο τόσο στον εαυτό του όσο και στο περιβάλλον του, το οποίο στην παρούσα περίπτωση είναι το εργασιακό, επιδρά σημαντικά στην απόδοση του εργαζομένου, στην προσαρμοστικότητα του και στο αίσθημα ευημερίας που απορρέει από την ποιότητα των παραπάνω (Barbaranelli et al., 2018).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, λοιπόν, η αποτελεσματικότητα του εαυτού στο επαγγελματικό πλαίσιο επηρεάζει και άλλες μεταβλητές, όπως είναι η εργασιακή ικανοποίηση, η δέσμευση στην οργανωσιακή δομή της εργασίας, η προσωπική εξέλιξη και απόδοση όσο και η ομαδική απόδοση μέσω της καλής συνεργασίας με τους συναδέλφους (Bandura, 1997). Συνεχίζοντας, ο Luthans (2002) εντάσσει την αυτό-αποτελεσματικότητα στο φάσμα της Θετικής Οργανωσιακής Συμπεριφοράς, η οποία βασίζεται στις θετικές ικανότητες και ψυχολογικές δυνατότητες του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες μπορούν να μετρηθούν, να βελτιωθούν και να συντελέσουν στην καλύτερη απόδοση στον εργασιακό χώρο μέσω της αποτελεσματικότερης διαχείρισης των δυσκολιών που πιθανόν να προκύψουν. Η παραπάνω άποψη καταδεικνύει τη σημαντική σχέση αλληλεπίδρασης που υπάρχει ανάμεσα στην αυτό-αποτελεσματικότητα και στην εργασιακή απόδοση, μία σχέση που διαμορφώνεται από την επαγγελματική ικανοποίηση και από την ύπαρξη ενθαρρυντικών παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον, ώστε να αντιμετωπίζονται τα εμπόδια που προκύπτουν (Schyns et al., 2007).

Τέλος, η έννοια της αυτό-αποτελεσματικότητας έχει συνδεθεί σε μεγάλο βαθμό με την ψυχική και συναισθηματική υγεία των εργαζομένων επηρεάζοντας και

διαμορφώνοντας τους δείκτες εργασιακής απόδοσης. Ως αποτέλεσμα της προαναφερθείσας κατάστασης καταγράφεται η υψηλότερη αυτοπεποίθηση, η καλύτερη προσαρμοστικότητα και η μείωση του εργασιακού άγχους (Bandura, 1997. Barlow, Wright & Cullen, 2002).

2.4. Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και Κώφωση: Ερευνητική Επισκόπηση

Η επαγγελματική αποκατάσταση αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα σημεία και επιτεύγματα στην πορεία της ζωής τόσο των ακουόντων όσο και των κωφών/βαρήκοων ενηλίκων. Αυτό συμβαίνει γιατί από αυτήν εξαρτάται ο βιοπορισμός τους, αλλά και η κάλυψη των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών τους, συμπεριλαμβανομένης και της δόμησης της αυτό-εικόνας τους (Punch, 2016). Στην ποιότητα του επαγγελματικού βίου συμβάλλουν πολλοί παράγοντες, ένας από τους οποίους είναι η αυτό-αποτελεσματικότητα που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι και στην προκειμένη περίπτωση, οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον.

Παρατηρείται γενικότερα μία σημαντική έλλειψη ερευνητικής βιβλιογραφίας σχετικά με την αυτό-αποτελεσματικότητα των κωφών και βαρήκοων ενηλίκων εργαζομένων. Είναι γεγονός πως ενώ έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες, οι οποίες μελετούν τις κυριότερες αιτίες του υψηλού ποσοστού ανεργίας, που παρατηρείται στους κωφούς και βαρήκοους, δεν υπάρχει επαρκής αριθμός ερευνών αναφορικά με το ποσοστό της αυτό-αποτελεσματικότητας που παρουσιάζουν στο εργασιακό πλαίσιο, γεγονός που καθιστά αναγκαία την διεκπεραίωση επιπρόσθετων ερευνών επί αυτού του θέματος.

Αναφορικά με τις ήδη υπάρχουσες έρευνες, είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα επίπεδα αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων επηρεάζονται από ένα σύνολο παραγόντων, οι οποίοι προσλαμβάνονται ως εμπόδια από του εργαζομένους με ακουστική απώλεια. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα των Dammeyer et al. (2019), οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι δε λαμβάνουν συνήθως κάποιου είδους καθοδήγηση ή βοήθεια εκ μέρους των συναδέλφων ή του εργοδότη τους στην αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων που προκύπτουν στον εργασιακό χώρο, με αποτέλεσμα να καθίσταται δύσκολη η εύρεση λύσης σε αυτά και η ορθή διεκπεραίωσή τους. Το γεγονός, αυτό, οδηγεί σε μη

αποτελεσματική διαχείριση της προβληματικής κατάστασης, με αποτέλεσμα να στιγματίζεται και ο ίδιος ο κωφός/βαρήκοος εργαζόμενος ως μη αποτελεσματικός στη διεκπεραίωση των εργασιακών του καθηκόντων. Επιπρόσθετα, ο περιορισμός στην επιλογή του επιθυμητού επαγγέλματος από μέρους των εργαζομένων με ακουστική απώλεια, αλλά και η έλλειψη εργασιακών ευκαιριών αποτελούν παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην εργασιακή αυτό-αποτελεσματικότητά τους. Η έρευνα κατέδειξε πως ένα μεγάλο ποσοστό κωφών/βαρήκοων εργαζομένων βρίσκεται σε κατάσταση αναρρωτικής άδειας για μεγάλο χρονικό διάστημα ή σε άδεια λόγω αναπηρίας εξαιτίας της διστακτικής στάσης των ακουόντων συναδέλφων και του εργοδότη απέναντι στην ανταπόκρισή τους στις εργασιακές απαιτήσεις της θέσης που έχουν αναλάβει με βασική δικαιολογία την έλλειψη ακουστικής ικανότητας (Dammeyer et al., 2019).

Όσον αφορά στην έρευνα των Punch et al. (2016), προέκυψε το συμπέρασμα πως οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι βιώνουν έντονη κούραση και στρες κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου, τα οποία απορρέουν από τη μεγάλη προσπάθεια που καταβάλλουν στο να συγκεντρωθούν στην επικοινωνία με τους συναδέλφους ή τους πελάτες, να προσλάβουν το εκάστοτε λεκτικό μήνυμα μέσω της χειλεανάγνωσης και εν συνεχεία να μπορέσουν να επικοινωνήσουν οι ίδιοι παράγοντας λόγο, γραπτό ή προφορικό ή σε πιο σπάνιες περιπτώσεις χρησιμοποιώντας τη νοηματική γλώσσα. Γίνεται κατανοητό πως η σωματική και πνευματική εξάντληση που βιώνουν επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο της επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας που παρουσιάζουν στην άσκηση των εργασιακών τους καθηκόντων. Η κατάσταση επιβαρύνεται ακόμη περισσότερο από την έλλειψη κατανόησης, υποστήριξης και προθυμίας για συνεργασία από τη μεριά των συναδέλφων, οι οποίοι συχνά παραμένουν αμέτοχοι στο κομμάτι της επικοινωνίας δυσχεραίνοντας ακόμη περισσότερο τον καθημερινό εργασιακό βίο των κωφών/ βαρήκοων.

Σύμφωνα με την έρευνα των Haynes and Linden (2012), ο χώρος εργασίας και οι παροχές που προσφέρει, αποτελούν έναν ακόμη παράγοντα που συμβάλλει στην αποτελεσματική πραγμάτωση των εργασιακών καθηκόντων. Ειδικότερα, ως προς τις παροχές, αυτές περιλαμβάνουν τηλέφωνο με φωτεινό σηματοδότη, προσαρμογές στον χώρο, ώστε να καταστεί περισσότερο λειτουργικός προς τις ανάγκες των κωφών/βαρήκοων εργαζομένων, ηλεκτρονικές συσκευές επικοινωνίας, εργασιακή επιμόρφωση, συνεργασία με τους συναδέλφους και παροχή διερμηνέων νοηματικής

γλώσσας. Τα επίπεδα σημαντικότητας της χρήσης των παραπάνω παροχών ήταν υψηλά, αλλά η τα επίπεδα ικανοποίησης από την ύπαρξη αυτών ήταν πολύ χαμηλά σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας. Το μεγαλύτερο ποσοστό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι κωφοί/βαρήκοι εργαζόμενοι εξαιτίας της έλλειψης των απαραίτητων, αυτών, παροχών εντοπίζεται στις επαγγελματικές συναντήσεις και συζητήσεις, κατά τη διάρκεια των οποίων η πρόσληψη της πληροφορίας είναι πολύ δύσκολη έως και ακατόρθωτη για τους εργαζόμενους με ακουστικές δυσκολίες. Η έλλειψη χρήσης των κατάλληλων ηλεκτρονικών συσκευών και των διερμηνέων της νοηματικής γλώσσας στις επαγγελματικές συναντήσεις δημιουργεί ένα μεγάλο χάσμα επικοινωνίας μεταξύ των κωφών/βαρήκοων και ακουόντων εργαζομένων, με συνέπειες στην αποτελεσματικότητα των πρώτων στη διαχείριση και συμμετοχή στα εργασιακά θέματα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, γίνεται ξεκάθαρο πως τα άτομα με απώλεια ακοής έρχονται αντιμέτωπα με ένα εύρος εμποδίων στην προσπάθειά τους να ανταπεξέλθουν στην εκάστοτε θέση εργασίας. Το γεγονός, αυτό, αποτελεί συνήθως ανασταλτικό παράγοντα στην προθυμία τους να προσπαθήσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης, καθώς προσλαμβάνουν την προσπάθειά τους ως πρόκληση, με την οποία έρχονται αντιμέτωποι πολλές φορές κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας (Kelly, Quagliata, DeMartino, & Perotti, 2016).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Εργασιακή Λειτουργικότητα

3.1. Η έννοια της Εργασιακής Λειτουργικότητας

Η ανταπόκριση του εργαζόμενου ατόμου στις απαιτήσεις της εργασιακής θέσης που κατέχει εξαρτάται από ένα ευρύ φάσμα παραγόντων, που επηρεάζουν την ποιότητα της απόδοσής του και τη σταθερότητα αυτής. Η λειτουργικότητα, λοιπόν, του ατόμου παρουσιάζει διακυμάνσεις από το επίπεδο της πλήρους ανταπόκρισης, η οποία ορίζεται ως η ικανότητα κάλυψης της πλειονότητας των εργασιακών απαιτήσεων, έως το επίπεδο της απουσίας εργασιακής επάρκειας, η οποία έγκειται στην αδυναμία ανταπόκρισης στις απαιτήσεις της επαγγελματικής θέσης. Στις αλλαγές, αυτές, στους δείκτες εργασιακής απόδοσης, συμβάλλει σημαντικά η κατάσταση υγείας του εργαζόμενου, καθώς αυτή καθορίζει την ατομική εργασιακή λειτουργικότητα (Abma, 2012).

Πιο συγκεκριμένα, η ανθεκτικότητα του εργαζομένου και η κατάσταση της σωματικής και ψυχικής υγείας του συνδέονται άρρηκτα με την επαγγελματική αυτο-αποτελεσματικότητά του, τη βελτίωση της απόδοσής του και την πρόληψη τυχόν εργασιακών δυσλειτουργιών. Σύμφωνα με τους Abma, J. L. Van der Klink and Bultmann (2012), η διατήρηση της καλής υγείας των εργαζομένων είναι ανάγκη να θεωρείται προτεραιότητα για τους εργοδότες, οι οποίοι είναι υποχρεωμένοι να μεριμνήσουν για την παροχή όλων των κατάλληλων υπηρεσιών, προκειμένου να θεωρείται το εργασιακό περιβάλλον κατάλληλο και ευνοϊκό για την παραγωγική απόδοση των υπαλλήλων. Σε αυτό το αποτέλεσμα είναι σίγουρο πως συμβάλλουν πολλοί παράγοντες, ανάμεσα στους οποίους εντοπίζεται και η ύπαρξη επαγγελματιών εργασιακής υγείας και διευθυντών ανθρώπινου δυναμικού.

Οι επαγγελματίες εργασιακής υγείας θεωρούνται υπεύθυνοι για τη μέριμνα και τη στήριξη των εργαζομένων, την παροχή βοήθειας σε τυχόν προβλήματα υγείας που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν και τη διευκόλυνσή τους σε περιπτώσεις σοβαρής υγειονομικής ανάγκης, ακόμη και μέσω της παροχής ιατροφαρμακευτικής

περίθαλψης. Βασική πρόθεσή τους για όλες αυτές τις δράσεις αποτελεί κατά κανόνα η εξασφάλιση της αντοχής και της υγιούς κατάστασης του εργατικού δυναμικού, προκειμένου να κατοχυρώνεται η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη λειτουργικότητά του. Επιπρόσθετα, η ύπαρξη ειδικών επαγγελματιών υγείας συμβάλλει στην εκτίμηση των δυσκολιών των εργαζομένων και τον σχεδιασμό κατάλληλων παρεμβάσεων, μέσω των οποίων επιχειρείται η αντιμετώπισή τους. Αυτή η ομάδα ειδικών είναι ανάγκη να στελεχώνεται από επαγγελματίες φυσικοθεραπευτές, ψυχολόγους και κοινωνικούς λειτουργούς, ώστε να καλυφθεί το φάσμα τόσο της σωματικής όσο και της ψυχικής υγείας και υποστήριξης των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, λοιπόν, γίνεται κατανοητό πως στη διασφάλιση της εργασιακής λειτουργικότητας συμβάλλουν τόσο σωματικοί όσο και ψυχολογικοί παράγοντες. Ανάμεσά τους εντοπίζονται, επίσης, το ποσοστό της κούρασης που βιώνει ο εργαζόμενος εξαιτίας των επαγγελματικών του καθηκόντων όσο και ο όγκος της δουλειάς που αναλαμβάνει. Το πλήθος των αρμοδιοτήτων σε συνδυασμό με τον χρόνο που έχει στη διάθεσή του ο εργαζόμενος για την πραγμάτωση αυτών είναι πολύ πιθανό να οδηγήσει σε σωματική και νοητική εξάντληση, γεγονός που περιορίζει σαφώς τη λειτουργικότητά του στο εργασιακό πλαίσιο και κατ' επέκταση την αποδοτικότητά του.

3.2. Εργασιακή Λειτουργικότητα και Κωφά/Βαρήκοα Άτομα: Ερευνητική επισκόπηση.

Όπως αναφέρεται στους Manchaiah και Stephens (2013, p.8), η ακουστική αδυναμία νοείται ως «οποιοσδήποτε περιορισμός ή έλλειψη ικανότητας στην εκτέλεση μιας δραστηριότητας με τον τρόπο ή εντός του εύρους που θεωρείται «τυπικό» για έναν άνθρωπο από την άποψη της ακοής και της επικοινωνίας». Συνεπώς, γίνεται σαφές πως το βασικό εμπόδιο που δυσχεραίνει την παραγωγικότητα των κωφών και βαρήκων εργαζομένων είναι η επίτευξη της επικοινωνίας με τους άλλους. Αυτή ευθύνεται για το μεγαλύτερο ποσοστό της κούρασης τους, τη διστακτική τους στάση απέναντι στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και την αδυναμία εκμετάλλευσης των ικανοτήτων τους στο έπακρο, φτάνοντας στην πλήρη αποδοτικότητα.

Παρ' όλα αυτά, οι δείκτες της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρίες στον εργασιακό τομέα παρουσιάζουν πολύ χαμηλότερες τιμές συγκριτικά με τον γενικό πληθυσμό σύμφωνα με έρευνες του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (WHO, 2011). Λαμβάνοντας υπόψη πως περισσότερο από το 5% του παγκόσμιου πληθυσμού παρουσιάζει προβλήματα υπολειμματικής ακοής, ανάμεσά τους 432 χιλιάδες ενήλικοι και 34 χιλιάδες παιδιά και υπολογίζοντας πως μέχρι το 2050 ένα στα τέσσερα άτομα παγκοσμίως θα αντιμετωπίζει ακουστικό πρόβλημα, γίνεται σαφές πως η περιθωριοποίηση και ο περιορισμός των κωφών και βαρήκοων ατόμων στη συμμετοχή στην εργασιακή δραστηριότητα, είναι απαραίτητο να αμβλυνθεί και να αντιμετωπιστεί όσο πιο αποτελεσματικά γίνεται δίνοντάς τους την ευκαιρία ανάληψης ποιοτικών επαγγελματικών θέσεων συνοδευόμενων με τις απαραίτητες παροχές, ώστε να εξασφαλιστεί η ύψιστη απόδοσή τους στο κομμάτι της λειτουργικότητας και της απόδοσης στα εργασιακά καθήκοντα (WHO, 2021). Η πεποίθηση περί χαμηλής εργασιακής λειτουργικότητας των ατόμων με ακουστική έλλειψη συνδέεται με στερεότυπα για την κώφωση, που δυστυχώς τείνουν να διαιωνίζονται ακόμη και σήμερα, σχετικά με την ελλιπή μόρφωσή τους και την αδυναμία των κωφών/βαρήκοων να επικοινωνήσουν με τους ακούοντες είτε αυτοί είναι πελάτες είτε είναι οι συνάδελφοι και ο εργοδότης τους, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτούμενες επικοινωνιακές δεξιότητες που ζητούνται από την αγορά εργασίας και να αντιμετωπίζονται ως ευάλωτοι εργαζόμενοι. Οι απόψεις, αυτές, οδηγούν πολλές φορές σε απόρριψη από την πλειονότητα των θέσεων εργασίας και σε δουλειές με χαμηλό εισόδημα, εκτοξεύοντας το ποσοστό ανεργίας των κωφών και βαρήκοων ατόμων σε υψηλές τιμές, όπως καταγράφεται στις έρευνες των Emmett και Francis (2015) και των Svinndal et al. (2018).

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την έρευνα των Svinndal et al. (2018), οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα κούρασης και ανάγκης για ανάρρωση μετά το εργασιακό ωράριο, ενώ τείνουν να χρειάζονται περισσότερες αναρρωτικές άδειες και συνήθως συνταξιοδοτούνται νωρίτερα. Επιπρόσθετα, παρουσιάζουν περιορισμένο έλεγχο του εργασιακού τους περιβάλλοντος, ενώ παράλληλα η ποιότητα της ζωής τους τείνει να κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα αναφορικά με την οικονομική τους κατάσταση σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας των Carlsson et al. (2015). Όλα τα παραπάνω, επηρεάζουν την απόδοση και

τη λειτουργικότητα των κωφών και βαρήκων στο πλαίσιο της εργασίας, καθώς συχνά η συνεχής προσπάθεια για την επίτευξη της επικοινωνίας με τους ακούοντες συναδέλφους και πελάτες, όπως και η προσήλωση στα χείλη τους και η απόπειρα διαρκούς συγκέντρωσης για την κάλυψη του επικοινωνιακού χάσματος, παράλληλα με την απροθυμία πολλών ακούντων να συνεργαστούν με την παραπάνω κατάσταση, δυσχεραίνει την επίδοση των κωφών και βαρηκόνων. Στις παραπάνω δυσκολίες προστίθεται και η ταυτόχρονη διαχείριση των εργασιακών καθηκόντων, δημιουργώντας ένα κράμα διαφορετικών, αλλά εξίσου απαιτητικών εργασιών, τις οποίες καλούνται να πραγματώσουν, με συνέπεια τη μείωση των ενεργειακών αποθεμάτων των ατόμων, αυτών, τόσο σε σωματικό όσο και σε νοητικό επίπεδο και φυσικά σε πολύ πιο έντονο βαθμό από ό,τι οι ακούοντες εργαζόμενοι, όπως υποστηρίζεται στους Svinndal et al. (2018).

Σύμφωνα με την έρευνα των Svinndal et al. (2018), η εργασιακή λειτουργικότητα των κωφών και βαρήκων εργαζομένων συνδέεται με τον βαθμό υπολειμματικής ακοής που χαρακτηρίζει το κάθε άτομο. Ειδικότερα, η συσχέτιση αυτών των δύο μεταβλητών αποδείχτηκε αρνητική, υποστηρίζοντας πως όσο αυξάνεται η ακουστική απώλεια, μειώνεται η εργασιακή λειτουργικότητα, με μεγαλύτερη απόκλιση ανάμεσα στα άτομα με μέτρια ακουστική απώλεια και σε αυτά με σοβαρή κώφωση. Ως προς την καταγεγραμμένη κούραση, οι δείκτες της είναι υψηλότεροι στον βαθμό σοβαρής ακουστικής απώλειας, επιβεβαιώνοντας τα παραπάνω λεγόμενα περί αυξημένης κούρασης στον χώρο εργασίας. Συνεπώς, η εργασιακή λειτουργικότητα και κατ' επέκταση, η απόδοση επηρεάζεται από την εξάντληση των εργαζομένων, που προκύπτει από τα εργασιακά καθήκοντα και την προσπάθεια πραγμάτωσης της επικοινωνίας στο πλαίσιο αυτών σε συνδυασμό με τον βαθμό της υπολειμματικής ακοής που καταγράφεται.

Το ζήτημα της εργασιακής εξάντλησης, τόσο σε σωματικό όσο και σε πνευματικό επίπεδο, και κατ' επέκταση η ανάγκη για ανάρρωση μετά το εργασιακό ωράριο συνδέεται με την ακουστική απώλεια σύμφωνα με την έρευνα των Nachtegaal et al. (2009). Ειδικότερα, η έρευνα έδειξε πως το επίπεδο της νοητικής εξάντλησης των κωφών/βαρηκόνων στο εργασιακό πλαίσιο εξαιτίας της προσπάθειας επικοινωνίας με τους συναδέλφους και τους πελάτες επιδρά στην ακουστική αντίληψη του εκάστοτε εργαζομένου, με αποτέλεσμα αυτή να μειώνεται ακόμη περισσότερο, γεγονός που έχει σημαντικές συνέπειες στη λειτουργικότητα του ατόμου ως προς την

κάλυψη των επαγγελματικών του καθηκόντων. Οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη ακουστική αντίληψη παρουσίασαν υψηλότερα επίπεδα κούρασης και κατ' επέκταση χαμηλής εργασιακής λειτουργικότητας συγκριτικά με τους κωφούς/βαρήκοους εργαζόμενους με χαμηλότερο βαθμό ακουστικής απώλειας. Συνεπώς, η χαμηλή ακουστική απώλεια σχετίζεται με μεγαλύτερη ανάγκη για ανάρρωση και τελικά με χαμηλότερη λειτουργικότητα ως προς τη διεκπεραίωση των εργασιακών ευθυνών. Επομένως, γίνεται κατανοητό πως η εργασιακή λειτουργικότητα των κωφών/βαρήκοων ατόμων επηρεάζεται από τον βαθμό της ακουστικής τους απώλειας σύμφωνα με τους Nachtegaal et al. (2009).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Μεθοδολογικό Πλαίσιο της έρευνας

4.1. Σκοπός της έρευνας και Ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα επίπεδα επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας των ατόμων με κώφωση και βαρηκοΐα, να εντοπίσει τη μεταξύ τους σχέση, όπως επίσης και τις πιθανές συσχετίσεις των δύο βασικών μεταβλητών με τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Ειδικότερα, η έρευνα έγκειται στη διαπίστωση του επιπέδου αυτό-αποτελεσματικότητας και λειτουργικότητας που παρουσιάζουν τα άτομα με ακουστική απώλεια στο πλαίσιο της εργασίας και του επαγγέλματος που ασκούν, ώστε να εξακριβωθεί το αν ανταπεξέρχονται στις εργασιακές απαιτήσεις του εκάστοτε επαγγελματικού χώρου και αν τις καλύπτουν αποτελεσματικά. Επιπρόσθετα, διερευνάται η πίστη των συμμετεχόντων στις ικανότητές τους να διαχειριστούν δυσκολίες που πιθανόν να προκύψουν στο πλαίσιο της εργασίας τους, να βρουν λύσεις για την επίλυση αυτών των προβληματικών καταστάσεων, να προσαρμοστούν σε νέα εργασιακά δεδομένα, αλλά και να είναι ευέλικτοι στην πραγμάτωση παράλληλων εργασιακών καθηκόντων (Abma, 2012. Rigotti et al., 2008). Ακόμη, θα εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με την επίδραση των δημογραφικών στοιχείων των κωφών και βαρήκοων εργαζόμενων συμμετεχόντων στην επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα και στην εργασιακή λειτουργικότητα που παρουσιάζουν και πιο συγκεκριμένα, στο επίπεδο αυτών. Τέλος, θα διαπιστωθεί η ύπαρξη ή μη σχέσης αλληλεπίδρασης μεταξύ της επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και της εργασιακής λειτουργικότητας.

Τα ερευνητικά ερωτήματα, στα οποία βασίζεται η παρούσα έρευνα, είναι τα εξής:

1) Ποιο είναι το επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων;

2) Ποιο είναι το επίπεδο Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων;

3) Επηρεάζουν τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων το επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας;

4) Υπάρχουν σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και της εργασιακής λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων;

Η ερευνητική μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε είναι η ποσοτική. Η ποσοτική μέθοδος επιλέχθηκε στην παρούσα έρευνα, καθώς υιοθετεί μία παραγωγική προσέγγιση της σχέσης που υπάρχει ανάμεσα στη θεωρία και στην ίδια την ερευνητική διαδικασία, θεωρείται κατάλληλη για τη διεκπεραίωση επιστημονικών ερευνών και χαρακτηρίζεται από σύλληψη της κοινωνικής πραγματικότητας σε αντικειμενικό επίπεδο. Στο πλαίσιο της τρέχουσας ερευνητικής διαδικασίας, πραγματοποιήθηκε αναλυτική περιγραφή των δεδομένων, η οποία περιλαμβάνει τις κατανομές συχνοτήτων και συσχετίσεων ανάμεσα στις μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν. Οι σχέσεις, αυτές, εκφράστηκαν μέσω αριθμητικών δεικτών. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη μέτρηση και την ανάλυση της επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και της εργασιακής λειτουργικότητας ήταν το ερωτηματολόγιο, το οποίο είθισται να χρησιμοποιείται για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, καθώς χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα και εγκυρότητα (Αϊδίνης, 2017).

4.2. Δείγμα της Έρευνας

Η μέθοδος δειγματοληψίας που επιλέχθηκε ήταν η σκόπιμη δειγματοληψία, καθώς το δείγμα αποτελείται από κωφά και βαρήκοα άτομα που εργάζονται σε δημόσιες ή ιδιωτικές δομές. Επομένως, η επιλογή του δείγματος πραγματοποιήθηκε με κάποια κριτήρια από τον ερευνητή, ώστε να είναι περισσότερο αντιπροσωπευτικό.

Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελείται από ενήλικα κωφά και βαρήκοα άτομα που εργάζονται σε ποικίλες θέσεις στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα και προέρχονται από διάφορες περιοχές της Ελλάδας, όπως είναι η Αθήνα, η Θεσσαλονίκη, η Πάτρα, τα Ιωάννινα, η Λάρισα και η Κρήτη. Οι συμμετέχοντες, που έλαβαν μέρος στην έρευνα, ενημερώθηκαν πλήρως για τον σκοπό και τη διαδικασία της έρευνας μέσω ειδικών οδηγιών, οι οποίες παρέχονταν τόσο σε γραπτή μορφή όσο

και σε βίντεο με διερμηνεία αυτών στην Ε.Ν.Γ., ώστε να καλύπτονται οι επικοινωνιακές και οι γλωσσολογικές ανάγκες των συμμετεχόντων όλων των επιμέρους γλωσσικών ομάδων που χαρακτηρίζονται από ακουστική απώλεια. Οι οδηγίες περιελάμβαναν πληροφορίες για τον σκοπό της έρευνας, για τη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, όπως και για τον τρόπο αξιολόγησής του. Επιπρόσθετα, οι συμμετέχοντες διαβεβαιώθηκαν για την ανώνυμη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, ενώ παράλληλα παρέχονταν και τα προσωπικά στοιχεία της ερευνήτριας σε περίπτωση που κάποιος ήθελε να ζητήσει περαιτέρω πληροφορίες ή να εκφράσει απορίες σχετικά με την έρευνα. Η παροχή οδηγιών στόχευε στην εξασφάλιση της έγκαιρης ενημέρωσης των συμμετεχόντων, ώστε να προβούν οι ίδιοι στην επιλογή συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου εκούσια, με προσωπική τους πρωτοβουλία. Τέλος, εκφράστηκαν οι ευχαριστίες της ερευνήτριας για τον χρόνο που διέθεσαν οι συμμετέχοντες στην ενημέρωση σχετικά με την έρευνα και στη συνέχεια, στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Όσον αφορά στους συμμετέχοντες στην έρευνα, το σύνολο αυτών ανήλθε στα 103 άτομα δεδομένου ότι πρόκειται για ευπαθή κοινωνική ομάδα και πιο συγκεκριμένα για γλωσσική και πολιτισμική μειονότητα. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα δημογραφικά δεδομένα που συγκεντρώθηκαν, προέκυψε ότι από το σύνολο των 103 συμμετεχόντων, οι 54 (52,4%) ήταν γυναίκες, ενώ οι 49 (47,6%) ήταν άνδρες. Το 2,9% (N=103) αυτών ανήκε στην ηλικιακή ομάδα των κάτω των 25 ετών, το 49,5% (N=103) των συμμετεχόντων, το οποίο αποτελεί και το υψηλότερο ηλικιακά ποσοστό, είναι τα άτομα μεταξύ 25-40 ετών, το 38,8% (N=103) ανήκε στην ηλικία μεταξύ των 40-55 ετών και τέλος, οι συμμετέχοντες άνω των 55 ετών αποτελούν το 8,7% (N=103) του συνολικού δείγματος. Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης, το 43,7% (N=103) αποτελούν άτομα που διακρίνονται από σπουδές Ανώτατης Εκπαίδευσης, το 21,4% (N=103) παρακολούθησε προγράμματα Μεταλυκειακής Εκπαίδευσης, το 18,4% (N=103) φοίτησε και ολοκλήρωσε το Γυμνάσιο ή το Λύκειο, το 14,6% (N=103) κατέχει Μεταπτυχιακό Δίπλωμα, ενώ η κατοχή Διδακτορικού Διπλώματος κυμαίνεται στο 1% (N=103). Ως προς το επίπεδο ακουστικής απώλειας, το 52,4% (54 άτομα, N=103) των συμμετεχόντων χαρακτηρίζεται από πάρα πολύ μεγάλο βαθμού βαρηκοΐα/ολική κώφωση (90-110 db), το 31,1% (32 άτομα, N=103) παρουσιάζει σοβαρή απώλεια ακοής/μεγάλου βαθμού βαρηκοΐα (55-90 db), το 14,6% (15 άτομα, N=103) μέτρια απώλεια

ακοής/μέτριου βαθμού βαρηκοΐα (40-55 db), ενώ το 1,9% (2 άτομα, N=103) χαρακτηρίζεται από ήπια απώλεια ακοής/μικρού βαθμού βαρηκοΐα (25-40 db). Αναφορικά με τη χρήση ακουστικών βοηθημάτων ή συσκευών εν γένει, η χρήση του ακουστικού βαρηκοΐας ανέρχεται στο 45,6% (47 άτομα, N=103) του συνόλου, το 6,8% (7 άτομα, N=103) φορούν κοχλιακό εμφύτευμα, ενώ το 47,6% (49 άτομα, N=103) των συμμετεχόντων δε χρησιμοποιεί καμία ακουστική συσκευή. Σχετικά με τον προτιμητέο τρόπο επικοινωνίας στο πλαίσιο της καθημερινής ζωής, η χρήση της νοηματικής γλώσσας επιλέχθηκε από το 67% (69 άτομα, N=103) επί του συνόλου, η μέθοδος της χειλεανάγνωσης από το 30,1% (31 άτομα, N=103), ενώ η χρήση του γραπτού λόγου και η παροχή διερμηνέα Ε.Ν.Γ. συγκέντρωσαν τα χαμηλότερα ποσοστά με 1% (1 άτομο, N=103) και 1,9% (2 άτομα, N=103) αντίστοιχα. Όσον αφορά στην πραγμάτωση της επικοινωνίας με άλλα άτομα στον χώρο εργασίας, το 56,3% (58 άτομα, N=103) δήλωσε ότι χρησιμοποιεί τη μέθοδο της χειλεανάγνωσης, το 34% (35 άτομα, N=103) επέλεξε τη χρήση της νοηματικής γλώσσας, η χρήση του γραπτού λόγου προτιμήθηκε από το 5,8% (6 άτομα, N=103), ενώ η αξιοποίηση διερμηνέα Ε.Ν.Γ. επιλέχθηκε από το 3,9% (4 άτομα, N=103) του συνόλου. Ως προς το είδος της εργασιακής απασχόλησης, οι 90 συμμετέχοντες (87,4%, N=103) εργάζονταν σε θέσεις πλήρους εργασιακής απασχόλησης, ενώ οι 13 (12,6%, N=103) καταλάμβαναν θέσεις μερικής εργασιακής απασχόλησης και παρουσίαζαν ποικιλομορφία ως προς το είδος της επαγγελματικής θέσης που καταλάμβαναν, καθώς ανάμεσά τους υπήρχαν εκπαιδευτικοί, εργοθεραπευτές, υπάλληλοι γραφείου κ.ά. Επίσης, οι 62 (60,2%, N=103) από αυτούς εργάζονταν στον δημόσιο τομέα, ενώ οι 41 (39,8%, N=103) στον ιδιωτικό τομέα. Ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας ανέρχεται στις 35,66 ώρες. Τέλος, στις συσχετίσεις της θέσης εργασίας με το είδος των σπουδών των συμμετεχόντων, το 52,4% (54 άτομα, N=103) απάντησε θετικά, ενώ το 47,6% (49 άτομα, N=103) απάντησε αρνητικά.

Πίνακας 2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος (n=103)

	M.O	T.A.
Σύνολο Ωρών Εργασίας	35,66	16,9

		Συχνότητα	Ποσοστό
Φύλο	Γυναίκα	54	52,4
	Άνδρας	49	47,6
	Σύνολο	103	100
Ηλικία	Κάτω των 25 ετών	3	2,9
	25-40 ετών	51	49,5
	40-55 ετών	40	38,8
	Άνω των 55 ετών	9	8,7
Εκπαίδευση	Γυμνάσιο-Λύκειο	19	18,4
	Μεταλυκειακή	22	21,4
	Εκπαίδευση		
	Ανώτατη Εκπαίδευση	45	43,7
	Μεταπτυχιακή	15	14,6
	Εκπαίδευση		
	Διδακτορικό Δίπλωμα	1	1,0
	Άλλο	1	1,0
Σύνολο	103	100	
Ακουστική απώλεια	Ήπια (25-40 db)	2	1,9
	Μέτρια (40-55 db)	15	14,6
	Σοβαρή (55-90 db)	32	31,3
	Ολική (90-110 db)	54	52,4
	Σύνολο	103	100
Ακουστικά Βοηθήματα	Ακουστικό Βαρηκοΐας	47	45,5
	Κοχλιακό Εμφύτευμα	7	6,8
	Άλλο	49	47,6
	Σύνολο	103	100
Τρόπος επικοινωνίας στην καθημερινότητα	Νοηματική Γλώσσα	69	67,0
	Χειλεανάγνωση	31	30,1
	Γραπτός Λόγος	1	1,0
	Διερμηνέας Ε.Ν.Γ.	2	1,9
	Σύνολο	103	100

Τρόπος επικοινωνίας στην εργασία	Νοηματική Γλώσσα	35	34,0
	Χειλεανάγνωση	58	56,3
	Γραπτός Λόγος	6	5,8
	Διερμηνέας Ε.Ν.Γ.	4	3,9
	Σύνολο	103	100
Είδος Εργασιακής Απασχόλησης	Πλήρης	90	87,4
	Μερική	13	12,6
	Σύνολο	103	100
Εργασία σχετική με σπουδές	Ναι	54	52,4
	Όχι	49	47,6
	Σύνολο	103	100
Τομέας εργασίας	Δημόσιος	63	61,2
	Ιδιωτικός	40	38,8
	Σύνολο	103	100

4.3. Ερευνητικό Εργαλείο

Το εργαλείο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα, προέκυψε από τη συνένωση τριών επιμέρους ερωτηματολογίων. Ειδικότερα, το πρώτο περιλαμβάνει τις δημογραφικές πληροφορίες του δείγματος, το δεύτερο είναι η κλίμακα *Occupational Self-Efficacy Scale (Short Form)* των Rigotti et al. (2008) και το τρίτο είναι το *Work Role Functioning Questionnaire (2.0 Version)* των Abma, Van der Klink και Bultmann (2012).

Πιο συγκεκριμένα, στην αρχή του ερωτηματολογίου της παρούσας έρευνας περιλαμβάνονται ερωτήσεις δημογραφικού και υπηρεσιακού χαρακτήρα, με στόχο τη συλλογή στοιχείων για την αποτελεσματικότερη και ακριβέστερη εξαγωγή συμπερασμάτων. Τα στοιχεία, αυτά, αφορούν σε πληροφορίες του φύλου των συμμετεχόντων, της ηλικίας τους, του επιπέδου εκπαίδευσης, του επιπέδου ακουστικής απώλειας, της χρήσης ή μη ακουστικών βοηθημάτων, του προτιμητέου τρόπου επικοινωνίας στην καθημερινή ζωή, του επιλεγμένου τρόπου επικοινωνίας στον χώρο εργασίας, του είδους της εργασιακής τους απασχόλησης, του συνόλου των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, της σχέσης του είδους των σπουδών με τον τύπο της

εργασιακής απασχόλησης και τέλος, του τύπου του τομέα εργασίας (δημόσιος, ιδιωτικός).

Η Κλίμακα Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας (Short Form 6 items) κατασκευάστηκε από τους Rigotti et al. (2008) και αποτελεί τη σύντομη εκδοχή του ερωτηματολογίου των Schyns και von Collani (2002), το οποίο αποτελείται από 8 ερωτήσεις στο σύνολό του (Short Form 8 items). Η κλίμακα δημιουργήθηκε με σκοπό να μετρήσει το επίπεδο επάρκειας που νιώθει το άτομο ως προς την ικανότητά του να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις στο χώρο της εργασίας του και να τις εκτελέσει αποτελεσματικά. Οι Schyns και von Collani προχώρησαν στην προσαρμογή και επαναδιατύπωση κάποιων ερωτήσεων του αρχικού ερωτηματολογίου και τελικά εισήγαγαν τη σύντομη εκδοχή του ερωτηματολογίου της Εργασιακής Αυτό-αποτελεσματικότητας (Occupational Self-Efficacy Scale 8 items), με σκοπό να γίνεται μέτρηση της αυτό-αποτελεσματικότητας στο πλαίσιο της εργασίας. Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιείται η σύντομη εκδοχή της Occupational Self-Efficacy Scale, η οποία αποτελείται από 6 ερωτήσεις και κατασκευάστηκε, αλλά και χρησιμοποιήθηκε από τους Rigotti et al. (2008). Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μία κλίμακα Likert με 5 διαβαθμίσεις, από το 1 έως το 5, όπου 1 = διαφωνώ απόλυτα και 5 = συμφωνώ απόλυτα. Οι υψηλές τιμές αντικατοπτρίζουν υψηλά επίπεδα Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας.

Όσον αφορά στην Κλίμακα Εργασιακής Λειτουργικότητας (WRFQ), δημιουργήθηκε από τους Abma, Van der Klink και Bultmann (2012), με βασικό σκοπό να διερευνήσει το επίπεδο λειτουργικότητας των εργαζομένων στον χώρο εργασίας τους σε συνάρτηση με τη σωματική και ψυχική υγεία τους, ώστε να συμβάλει στην προληπτική ιατροφαρμακευτική περίθαλψη των εργαζομένων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση πιθανών προβλημάτων που επιδρούν στην εργασιακή ανθεκτικότητα, στη συμμετοχή και στην επανένταξή τους στο εργασιακό γίγνεσθαι. Το ερωτηματολόγιο μετράει, λοιπόν, τις δυσκολίες που θεωρούν ότι αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην κάλυψη των εργασιακών απαιτήσεων και καθηκόντων τους με βασικό κριτήριο τη σωματική και ψυχική τους υγεία. Το συνολικό ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 27 ερωτήσεις, οι οποίες διακρίνονται σε πέντε θεματικές υποκλίμακες: απαιτήσεις εργασιακού προγραμματισμού («work scheduling demands»), σωματικές απαιτήσεις («physical demands»), πνευματικές απαιτήσεις («mental demands»), κοινωνικές απαιτήσεις («social demands») και εργασιακή απόδοση («output

demands»). Η χρονική περίοδος, στην οποία αναφέρονται οι ερωτήσεις καλύπτουν το διάστημα των τελευταίων τεσσάρων εβδομάδων πριν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Όλες οι ερωτήσεις ξεκινούν με τη φράση «Μου ήταν δύσκολο να...». Οι απαντήσεις δίνονται σε μία κλίμακα Likert πέντε διαβαθμίσεων, όπου 0=πάντα και 4=ποτέ. Παρέχεται και μία πέμπτη επιλογή, η οποία είναι 5= δεν ισχύει στη δουλειά μου για τις περιπτώσεις που η ερώτηση περιγράφει κάτι, το οποίο δεν έχει καμία σχέση με το είδος της εργασίας του ερωτηθέντος. Οι απαντήσεις σε αυτή την επιλογή, μετατρέπονται σε απολεσθέντα δεδομένα. Στην παρούσα έρευνα, χρησιμοποιήθηκε η 2.0 Έκδοχή του αρχικού ερωτηματολογίου, η οποία περιλαμβάνει πέντε νέες ερωτήσεις στο πλαίσιο της διαπολιτισμικής προσαρμογής του ερωτηματολογίου. Το WRFQ εκδοχής 2.0, περιλαμβάνει 27 ερωτήσεις, οι οποίες ταξινομούνται σε τέσσερις υποομάδες: απαιτήσεις εργασιακού προγραμματισμού και αποδοτικότητα («work scheduling demands and output demands (WSOD)»), σωματικές απαιτήσεις («physical demands (PD)»), πνευματικές και κοινωνικές απαιτήσεις («mental and social demands (MSD)») και απαιτήσεις εργασιακής προσαρμοστικότητας («flexibility demands (FD)»), εντάσσοντας σε αυτές τις νέες ερωτήσεις και αναδιαμορφώνοντας τις θεματικές κατηγορίες των αρχικών ερωτήσεων. Η παραγοντική ανάλυση του εργαλείου των Abma, Van der Klink και Bultmann (2012) ανέδειξε τέσσερις παράγοντες, οι οποίοι έχουν αναφερθεί ήδη παραπάνω.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα μεταφράστηκε στην ελληνική γλώσσα με τήρηση της διαδικασίας μετάφρασης από την αγγλική στην ελληνική σύμφωνα με τον Beaton et al. (2000). Ακόμη, δεν περιλαμβάνει τις ερωτήσεις του παράγοντα «σωματικές απαιτήσεις» (PD), δηλαδή τις ερωτήσεις 11 έως 15 που υπάρχουν στην κλίμακα Εργασιακής Λειτουργικότητας (2.0 Version) των Abma, Van der Klink και Bultmann (2012).

4.4. Διεξαγωγή έρευνας και Ανάλυση Δεδομένων

Η έρευνα διεξήχθη σε χρονικό διάστημα δύο μηνών περίπου, μεταξύ Μαρτίου 2022 και Απριλίου 2022. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε δημιουργήθηκε μέσω του προγράμματος Google Forms στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της Google. Το ερωτηματολόγιο περιελάμβανε βίντεο με διερμηνεία των γενικών οδηγιών και της κάθε ερώτησης στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα. Η διερμηνεία των ερωτήσεων

πραγματοποιήθηκε από υποψήφια διερμηνέα της Ε.Ν.Γ. υπό την επίβλεψη επίσημης διερμηνέα Ε.Ν.Γ., για την εξασφάλιση της πιστότητας και της ακρίβειας στη γλωσσική μεταφορά των εννοιών από την ελληνική ομιλούμενη γλώσσα στην ελληνική νοηματική. Πριν σταλεί το ερωτηματολόγιο στους κωφούς και βαρήκοους συμμετέχοντες, προωθήθηκε, στο πλαίσιο πιλοτικής έρευνας, σε δεκαπέντε ακούοντα άτομα, στα οποία περιλαμβάνονται επίσημοι και υποψήφιοι διερμηνείς της Ε.Ν.Γ., με στόχο τον έλεγχο της καταλληλότητας και της ορθότητας των ερωτήσεων και των απαντήσεων του εργαλείου, αλλά και της πρόσληψης σχολίων ή παρατηρήσεων σχετικά με αυτό. Απεστάλη ηλεκτρονικά στις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου των επίσημων διερμηνέων και προωθήθηκε ηλεκτρονικά στους υποψήφιους διερμηνείς μέσω σχολής εκμάθησης Ε.Ν.Γ. Όσον αφορά στην ανταπόκριση του δείγματος, η συμμετοχή θεωρήθηκε ικανοποιητική.

Η στατιστική ανάλυση των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε μέσω της χρήσης παραμετρικών (Συσχέτιση Pearson, ANOVA) και μη παραμετρικών μεθόδων (Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney U test). Αυτό συνέβη γιατί από τον έλεγχο κανονικότητας των μεταβλητών, προέκυψε ότι μόνο οι μεταβλητές «Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα», «Εργασιακή Λειτουργικότητα», «Ηλικία» και «Εκπαίδευση» εμφανίζουν αποδεκτές τιμές λοξότητας και κύρτωσης, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι κατανομές των μεταβλητών αυτών συμμορφώνονται με την κανονική κατανομή και συνεπώς, υποστηρίζεται η χρήση των παραμετρικών τεστ (Συσχέτιση Pearson, ANOVA) για την εξέταση των σχέσεων μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών (Λαγουμιντζής κ.ά., 2015). Όσον αφορά στις υπόλοιπες μεταβλητές (φύλο, επίπεδο ακουστικής απώλειας, ακουστικά βοηθήματα, τρόπος επικοινωνίας στην καθημερινή ζωή, τρόπος επικοινωνίας στον χώρο εργασίας, εργασιακή απασχόληση, ώρες εργασίας, σχέση είδους σπουδών με τον τύπο της εργασιακής απασχόλησης, τύπος τομέα εργασίας), οι οποίες δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή, η στατιστική ανάλυσή τους πραγματοποιήθηκε μέσω της χρήσης μη παραμετρικών τεστ (Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney U test). με στόχο τη σύγκριση των μέσων τιμών μη συζευγμένων ομάδων της ίδιας μεταβλητής (Λαγουμιντζής κ.ά., 2015).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Αποτελέσματα της έρευνας

5.1. Ερευνητικό Ερώτημα 1^ο: Επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων.

5.1.1. Παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας (Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form, OSS-SF)

Στο πλαίσιο της Παραγοντικής Ανάλυσης, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Ανάλυσης Κύριων Συνιστωσών με περιστροφή Oblimin, ώστε να καθοριστούν οι παράγοντες της κλίμακας. Διερευνήθηκε η καταλληλότητα του δείγματος μέσω του ελέγχου σφαιρικότητας Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) και η επάρκεια του δείγματος μέσω του δείκτη Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-Measure of Sampling Adequacy). Οι τιμές που προέκυψαν από τον έλεγχο των στατιστικών δεικτών είναι ικανοποιητικές, καθώς ο δείκτης KMO ανέρχεται στο ,826 και ο δείκτης σφαιρικότητας του Bartlett ($\chi^2 (15)=303,296$ Sig.=0,000, $p<0,001$) προκύπτει στατιστικά σημαντικός, αποδεικνύοντας την καταλληλότητα των δεδομένων για διερευνητική παραγοντική ανάλυση (Αϊδίνης, 2017).

Ακολούθως, η Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών, με πλάγια περιστροφή Oblimin, στην Κλίμακα OSS-SF ανέδειξε έναν παράγοντα, όπως και στο αρχικό ερωτηματολόγιο. Ο παράγοντας ερμήνευε το 62,04% του συνολικού ποσοστού διασποράς, όπως φαίνεται και στον πίνακα 3 και στο σχετικό σχεδιάγραμμα. Ως προς τις φορτίσεις των ερωτήσεων, αυτές είναι πάνω από 0.40, γεγονός που τις καθιστά αποδεκτές (Αϊδίνης, 2017). Αναφορικά με τον έλεγχο των στατιστικών δεικτών, η κλίμακα απέδωσε ένα πολύ καλό σκορ Cronbach's Alpha (0,875), με αποτέλεσμα το επίπεδο αξιοπιστίας της να θεωρείται πολύ καλό (Χαλικιάς κ.ά., 2015).

Πίνακας 3. Μήτρα φορτίσεων των ερωτήσεων στον παράγοντα της Κλίμακας OSS-SF.

Ερωτήσεις:

	Παράγοντας: Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα
6. Νιώθω προετοιμασμένος για τις περισσότερες απαιτήσεις της δουλειάς μου.	,842
1. Μπορώ να παραμένω ήρεμος/η όταν αντιμετωπίζω δυσκολίες στη δουλειά μου, γιατί μπορώ να βασίζομαι στις ικανότητές μου.	,818
5. Γνωρίζω τους στόχους που θέτω για τον εαυτό μου στη δουλειά μου.	,804
3. Ό,τι κι αν συμβεί στη δουλειά μου, μπορώ συνήθως να το χειριστώ.	,765
2. Όταν αντιμετωπίζω ένα πρόβλημα στη δουλειά μου, συνήθως βρίσκω πολλές λύσεις.	,750
4. Οι προηγούμενες εμπειρίες μου στη δουλειά με έχουν προετοιμάσει επαρκώς για το επαγγελματικό μου μέλλον.	,742

Μέθοδος εξαγωγής: Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών

Μέθοδος περιστροφής: Oblimin

5.1.2. Περιγραφική ανάλυση ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας (Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form, OSS-SF)

Όσον αφορά στη διερεύνηση του επιπέδου Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας που χαρακτηρίζει τα άτομα με ακουστική απώλεια, οι τιμές προέκυψαν μέσω της ανάλυσης συχνοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, εξετάστηκε ο Μέσος Όρος και η Τυπική Απόκλιση του συνολικού σκορ των ερωτήσεων της κλίμακας της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας. Ο υπολογισμός του δείκτη Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας συντελέστηκε ως το άθροισμα των απαντήσεων των 6 πρώτων ερωτήσεων βαθμονομημένων σε κλίμακα Likert από το 1 έως το 5, όπου 1=Διαφωνώ απόλυτα και 5=Συμφωνώ απόλυτα. Τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης της μεταβλητής, αυτής, έδειξαν ότι η κατανομή του δείκτη Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας έχει Μ.Ο.= 3,98 (με μέγιστο το 5) και Τ.Α.= ,702. Αν αξιολογηθούν οι επιδόσεις των κωφών και βαρήκοων σε κάθε παράγοντα-ερώτημα ξεχωριστά, προκύπτει ότι παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλή

επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα ως προς «τους στόχους που θέτουν για τον εαυτό τους στο πλαίσιο της εργασίας τους» (Ερωτ. Νο5)(Μ.Ο.=4,14, Τ.Α.=0,79) και ως προς τις «προηγούμενες εμπειρίες στη δουλειά που τους έχουν προετοιμάσει επαρκώς για το επαγγελματικό τους μέλλον» (Ερωτ. Νο4) (Μ.Ο.=4,06, Τ.Α.=0,98).

Πίνακας 4: Περιγραφική στατιστική ανάλυση της μεταβλητής «Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα»

	M.O.	T.A.
Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα	3,98	0,702
<u>Παράγοντες:</u>		
1. Μπορώ να παραμένω ήρεμος/η όταν αντιμετωπίζω δυσκολίες στη δουλειά μου, γιατί μπορώ να βασίζομαι στις ικανότητές μου.	3,95	0,879
2. Όταν αντιμετωπίζω ένα πρόβλημα στη δουλειά μου, συνήθως βρίσκω πολλές λύσεις.	3,96	0,896
3. Ό,τι κι αν συμβεί στη δουλειά μου, μπορώ συνήθως να το χειριστώ.	3,88	0,855
4. Οι προηγούμενες εμπειρίες μου στη δουλειά με έχουν προετοιμάσει επαρκώς για το επαγγελματικό μου μέλλον.	4,06	0,988
5. Γνωρίζω τους στόχους που θέτω για τον εαυτό μου στη δουλειά μου.	4,14	0,793
6. Νιώθω προετοιμασμένος για τις	3,94	0,948

5.2. Ερευνητικό Ερώτημα 2^ο : Επίπεδο Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων.

5.2.1. Παραγοντική Ανάλυση ερωτηματολογίου Εργασιακής Λειτουργικότητας (Work Role Functioning Questionnaire 2.0 Version)

Στο πλαίσιο της Παραγοντικής Ανάλυσης, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Ανάλυσης Κύριων Συνιστωσών με πλάγια περιστροφή Oblimin, ώστε να καθοριστούν οι παράγοντες της κλίμακας. Διερευνήθηκε η καταλληλότητα του δείγματος μέσω του ελέγχου σφαιρικότητας Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) και η επάρκεια του δείγματος μέσω του δείκτη Kaiser-Meyer-Olkin (KMO-Measure of Sampling Adequacy). Οι τιμές που προέκυψαν από τον έλεγχο των στατιστικών δεικτών είναι ικανοποιητικές, καθώς ο δείκτης KMO ανέρχεται στο ,904 και ο δείκτης σφαιρικότητας του Bartlett (χ^2 (231)=1340,9 Sig.=0,000, $p<0,001$) αποδεικνύεται στατιστικά σημαντικός, φανερώνοντας την καταλληλότητα των δεδομένων (Χαλικιάς κ.ά., 2015).

Η παραγοντική ανάλυση της κλίμακας WRFQ ανέδειξε τέσσερις παράγοντες, οι οποίοι ερμηνεύουν το 62,6% του συνολικού ποσοστού διασποράς, όπως επιβεβαιώνεται και από τον πίνακα (6). Ως προς τις φορτίσεις των ερωτήσεων, αυτές είναι πάνω από 0.40, γεγονός που τις καθιστά αποδεκτές (Αϊδίνης, 2017).

Στην παρούσα έρευνα, παρατηρείται μία διαφορετική κατανομή των ερωτήσεων στους παράγοντες σε σχέση με το ερωτηματολόγιο του κατασκευαστή, η οποία πιθανώς αποδίδεται στην αφαίρεση των πέντε ερωτήσεων του παράγοντα «σωματικές απαιτήσεις» του αρχικού ερωτηματολογίου. Η ονομασία των παραγόντων που προέκυψαν συντελέστηκε βάσει του εννοιολογικού περιεχομένου των ερωτήσεων, ενώ έγινε προσπάθεια να διατηρηθεί σε κάποιους η αρχική τους ονομασία, καθώς βρέθηκαν κάποιες ερωτήσεις στους ίδιους παράγοντες, σε συνάρτηση, όμως, πάντα με το εννοιολογικό περιεχόμενο της νέας ομαδοποίησης. Ειδικότερα, ο παράγοντας

«πνευματικές απαιτήσεις» αποτελείται από 8 ερωτήσεις (a = 6-9, 11-14) και αναφέρεται στις πνευματικές λειτουργίες που είναι ανάγκη να χαρακτηρίζουν τον εργαζόμενο κατά τη διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων του, ώστε να τις φέρει εις πέρας. Αναλυτικότερα, οι ερωτήσεις που φορτίζουν σε αυτόν τον παράγοντα είναι: Νο6: «Μου ήταν δύσκολο να τελειώνω τη δουλειά μου εγκαίρως.», Νο7: «Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς λάθη.», Νο8: «Μου ήταν δύσκολο να ικανοποιώ τα άτομα που με αξιολογούν στη δουλειά μου.», Νο9: «Μου ήταν δύσκολο να έχω μία αίσθηση ολοκλήρωσης από τη δουλειά μου.», Νο11: «Μου ήταν δύσκολο να έχω το μυαλό μου στη δουλειά μου.», Νο12: «Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου προσεκτικά.», Νο13: «Μου ήταν δύσκολο να είμαι συγκεντρωμένος/-η στη δουλειά μου.», Νο14: «Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω χωρίς να χάνω την πορεία της σκέψης μου.». Οι φορτίσεις των ερωτημάτων κυμαίνονται μεταξύ 0,48 έως 0,85.

Ο δεύτερος παράγοντας έχει τίτλο «κοινωνικές απαιτήσεις και εργασιακή απόδοση», αποτελείται από 7 ερωτήσεις (b= 10,15,16,17,18,19,22) και συνίσταται στις κοινωνικές δεξιότητες που παρουσιάζει ο εργαζόμενος στο πλαίσιο της εργασίας του, αλλά και στον βαθμό απόδοσης που τον χαρακτηρίζει. Πιο λεπτομερειακά, οι ερωτήσεις που φορτίζουν σε αυτόν τον παράγοντα είναι: Νο10: «Μου ήταν δύσκολο να νιώθω ότι με βάση τις ικανότητές μου, έκανα ό,τι μπορούσα στη δουλειά μου.», Νο15: «Μου ήταν δύσκολο να διαβάζω ή να χρησιμοποιώ τα μάτια με ευκολία όταν εργαζόμουν.», Νο16: «Μου ήταν δύσκολο να επικοινωνώ με άτομα πρόσωπο με πρόσωπο, σε συναντήσεις ή στο τηλέφωνο μέσω βιντεοκλήσης (στο πλαίσιο της δουλειάς μου).», Νο17: «Μου ήταν δύσκολο να διατηρώ την ψυχραιμία μου με τους ανθρώπους όταν εργαζόμουν.», Νο18: «Μου ήταν δύσκολο να βάζω προτεραιότητες στη δουλειά μου.», Νο19: «Μου ήταν δύσκολο να διαχειρίζομαι τις αλλαγές στη δουλειά μου.» και Νο22: «Μου ήταν δύσκολο να είμαι προνοητικός /-ή, παίρνω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου.». Οι φορτίσεις των παραπάνω δηλώσεων είναι από 0,50 έως 0,78.

Ο τρίτος παράγοντας φέρει την ονομασία «εργασιακός προγραμματισμός» και αποτελείται από 4 ερωτήσεις (c=1-4). Αναφέρεται στις οργανωτικές ικανότητες του εργαζομένου ως προς τη διαχείριση εργασιακών καταστάσεων και τον χειρισμό της εργασιακής καθημερινότητάς του εν γένει. Πιο συγκεκριμένα, οι ερωτήσεις που φορτίζουν σε αυτόν τον παράγοντα είναι: Νο1: «Μου ήταν δύσκολο να αρχίζω

εύκολα τη μέρα μου όταν εργαζόμουν.»), Νο2: «Μου ήταν δύσκολο να ξεκινάω να δουλεύω αμέσως μόλις έφτανα στο χώρο εργασίας μου.»), Νο3: «Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να σταματάω για επιπλέον διάλειμμα ή ξεκούραση.» και Νο4: «Μου ήταν δύσκολο να μένω προσηλωμένος/-η σε μια ρουτίνα ή σε ένα πρόγραμμα.»). Ως προς τις φορτίσεις των παραπάνω δηλώσεων, αυτές κυμαίνονται μεταξύ 0,53 έως 0,83.

Ο τέταρτος παράγοντας ονομάζεται «εργασιακή προσαρμοστικότητα» και περιλαμβάνει 3 ερωτήσεις ($c= 5, 20, 21$). Αποδίδεται ως η ικανότητα του εργαζομένου να εκτελεί ταυτόχρονα διαφορετικού είδους καθήκοντα στον εργασιακό χώρο κατά τη διάρκεια του εργασιακού του ωραρίου. Πιο αναλυτικά, οι ερωτήσεις που φορτίζουν σε αυτόν τον παράγοντα είναι: Νο5: «Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω αρκετά γρήγορα.»), Νο20: «Μου ήταν δύσκολο να επεξεργάζομαι στην ώρα μου εισερχόμενες πληροφορίες, όπως για παράδειγμα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.» και Νο21: «Μου ήταν δύσκολο να εκτελώ πολλές εργασίες ταυτόχρονα.»). Οι φορτίσεις των παραπάνω τριών δηλώσεων είναι από 0,42 έως 0,85.

Το επίπεδο αξιοπιστίας της κλίμακας στο σύνολό της (22 δηλώσεις) χαρακτηρίζεται πολύ υψηλό, καθώς το Cronbach's Alpha είναι 0,940. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε εσωτερικός έλεγχος της αξιοπιστίας των 4 παραγόντων που προέκυψαν από την παραγοντική ανάλυση της κλίμακας WRFQ. Όπως προέκυψε από τον έλεγχο των στατιστικών δεικτών, και οι τέσσερις παράγοντες απέδωσαν πολύ καλά σκορ Cronbach's Alpha (0,79-0,91), με την υψηλότερη τιμή να σημειώνεται από τον παράγοντα 1 (0,91) και τη χαμηλότερη από τον παράγοντα 4 (0,79), με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζονται όλοι οι παράγοντες από ικανοποιητικό επίπεδο αξιοπιστίας. Πιο αναλυτικά, ο πρώτος παράγοντας έχει Cronbach's Alpha=0,914, ο δεύτερος παρουσιάζει Cronbach's Alpha=0,841, ο τρίτος παράγοντας έχει Cronbach's Alpha=0,809 και ο τέταρτος χαρακτηρίζεται από Cronbach's Alpha=0,795.

Πίνακας 5: Μήτρα φορτίσεων των ερωτήσεων στους παράγοντες της Κλίμακας WRFQ (2.0 Version)

	Παράγοντες			
	Πνευματικές απαιτήσεις	Κοινωνική και εργασιακή απόδοση	Εργασιακός Προγραμματισμός	Προσαρμοστικότητα
6. Μου ήταν δύσκολο να τελειώνω τη δουλειά μου εγκαίρως.	,851			
13. Μου ήταν δύσκολο να είμαι συγκεντρωμένος/-η στη δουλειά μου.	,738			
11. Μου ήταν δύσκολο να έχω το μυαλό μου στη δουλειά μου.	,707			
14. Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω χωρίς να χάνω την πορεία της σκέψης μου.	,676			
12. Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου προσεκτικά.	,675			
7. Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς λάθη.	,630			
9. Μου ήταν δύσκολο να έχω μία αίσθηση ολοκλήρωσης από τη δουλειά μου.	,544			
8. Μου ήταν δύσκολο να ικανοποιώ τα άτομα που με αξιολογούν στη δουλειά μου.	,485			
19. Μου ήταν δύσκολο να διαχειρίζομαι τις αλλαγές στη δουλειά μου.		,789		
10. Μου ήταν δύσκολο να νιώθω ότι με βάση τις ικανότητές μου, έκανα ό,τι μπορούσα στη δουλειά μου.		,612		
22. Μου ήταν δύσκολο να είμαι προνοητικός /-ή, παίρνω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου.		,605		
15. Μου ήταν δύσκολο να διαβάζω ή να χρησιμοποιώ τα μάτια με ευκολία όταν εργαζόμουν.		,591		

17. Μου ήταν δύσκολο να διατηρώ την ψυχραιμία μου με τους ανθρώπους όταν εργαζόμουν.		,549		
16. Μου ήταν δύσκολο να επικοινωνώ με άτομα πρόσωπο με πρόσωπο, σε συναντήσεις ή στο τηλέφωνο μέσω βιντεοκλήσης (στο πλαίσιο της δουλειάς μου).		,531		
18. Μου ήταν δύσκολο να βάζω προτεραιότητες στη δουλειά μου.		,506		
1. Μου ήταν δύσκολο να αρχίζω εύκολα τη μέρα μου όταν εργαζόμουν.			,836	
2. Μου ήταν δύσκολο να ξεκινάω να δουλεύω αμέσως μόλις έφτανα στο χώρο εργασίας μου.			,678	
4. Μου ήταν δύσκολο να μένω προσηλωμένος/-η σε μια ρουτίνα ή σε ένα πρόγραμμα.			,563	
3. Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να σταματάω για επιπλέον διάλειμμα ή ξεκούραση.			,533	
20. Μου ήταν δύσκολο να επεξεργάζομαι στην ώρα μου εισερχόμενες πληροφορίες, όπως για παράδειγμα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.				-,859
21. Μου ήταν δύσκολο να εκτελώ πολλές εργασίες ταυτόχρονα.				-,858
5. Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω αρκετά γρήγορα.				-,421
Μέθοδος Εξαγωγής Συμπερασμάτων: Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών				
Α) Εξαγωγή 4 παραγόντων.				
Μέθοδος Περιστροφής: Oblimin με Kaiser Normalization.				

5.2.2. Περιγραφική Ανάλυση ερωτηματολογίου Εργασιακής Λειτουργικότητας (Work Role Functioning Questionnaire 2.0 Version).

Με στόχο τη διερεύνηση του επιπέδου ύπαρξης Εργασιακής Λειτουργικότητας στα κωφά και βαρήκοα άτομα, πραγματοποιήθηκε ανάλυση συχνοτήτων. Ειδικότερα, εξετάστηκε ο Μέσος Όρος και η Τυπική Απόκλιση του συνολικού σκορ των ερωτήσεων της κλίμακας της Εργασιακής Λειτουργικότητας. Ο υπολογισμός του δείκτη Εργασιακής Λειτουργικότητας προέκυψε από το άθροισμα των απαντήσεων των υπόλοιπων 22 ερωτήσεων του ερωτηματολογίου, βαθμονομημένων σε κλίμακα Likert από το 0 έως το 5, όπου 0=πάντα και 5= Δεν ισχύει στη δουλειά μου. Τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης της μεταβλητής, αυτής, έδειξαν Μ.Ο.= 3,15 (με μέγιστο το 5) και Τ.Α.=0,764. Αν αξιολογηθούν οι επιδόσεις των κωφών και βαρήκοων σε κάθε παράγοντα ξεχωριστά, προκύπτει ότι παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλή εργασιακή λειτουργικότητα όσον αφορά στην επεξεργασία εγκαίρως εισερχόμενων πληροφοριών (Ερωτ. Νο20) (Μ.Ο.=3,44, Τ.Α.=1,17) και στη συγκέντρωση στα εργασιακά καθήκοντα κατά τη διάρκεια του χρονικού εργασιακού ωραρίου (Ερωτ. 12,14) (Μ.Ο.=3,39, Τ.Α.=1,03) (Μ.Ο.=3,34, Τ.Α.=1,06). Αντιθέτως, οι χαμηλότεροι δείκτες εργασιακής λειτουργικότητας αφορούν στην επικοινωνία με τους άλλους (Ερωτ. 16) (Μ.Ο.=2,93, Τ.Α.= 1,22), στην εκτέλεση πολλών εργασιών ταυτόχρονα (Ερωτ. 21) (Μ.Ο.=3,00, Τ.Α.=1,26) και στην αποφυγή λαθών κατά τη διάρκεια διεκπεραίωσης των εργασιακών καθηκόντων (Ερωτ. 7) (Μ.Ο.=3,03, Τ.Α.=1,11).

Πίνακας 6: Περιγραφική στατιστική ανάλυση της μεταβλητής «Εργασιακή Λειτουργικότητα»

	Μ.Ο.	Τ.Α.
Εργασιακή Λειτουργικότητα	3,15	0,764
Παράγοντες:		
1.Μου ήταν δύσκολο να αρχίζω εύκολα τη μέρα μου όταν	2,84	1,26

εργαζόμεουν.		
2.Μου ήταν δύσκολο να ξεκινάω να δουλεύω αμέσως μόλις έφτανα στο χώρο εργασίας μου.	3,01	1,20
3.Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να σταματάω για επιπλέον διάλειμμα ή ξεκούραση.	3,04	1,28
4.Μου ήταν δύσκολο να μένω προσηλωμένος/-η σε μια ρουτίνα ή σε ένα πρόγραμμα.	3,04	1,16
5.Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω αρκετά γρήγορα.	3,18	1,24
6.Μου ήταν δύσκολο να τελειώνω τη δουλειά μου εγκαίρως.	3,24	1,09
7.Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς λάθη.	3,03	1,11
8.Μου ήταν δύσκολο να ικανοποιώ τα άτομα που με αξιολογούν στη δουλειά μου.	3,22	1,25
9.Μου ήταν δύσκολο να έχω μία αίσθηση ολοκλήρωσης από τη δουλειά μου.	3,08	1,07
10.Μου ήταν δύσκολο να νιώθω ότι με βάση τις ικανότητές μου, έκανα ό,τι μπορούσα στη δουλειά μου.	3,10	1,08
11.Μου ήταν δύσκολο να έχω το μυαλό μου στη δουλειά μου.	3,25	1,17
12.Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου προσεκτικά.	3,39	1,03
13.Μου ήταν δύσκολο	3,22	1,14

να είμαι συγκεντρωμένος/-η στη δουλειά μου.		
14.Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω χωρίς να χάνω την πορεία σκέψης μου.	3,34	1,06
15.Μου ήταν δύσκολο να διαβάζω ή να χρησιμοποιώ τα μάτια με ευκολία όταν εργαζόμουν.	3,23	1,18
16.Μου ήταν δύσκολο να επικοινωνώ με άτομα πρόσωπο με πρόσωπο, σε συναντήσεις ή στο τηλέφωνο μέσω βιντεοκλήσης (στο πλαίσιο της δουλειάς μου).	2,93	1,22
17.Μου ήταν δύσκολο να διατηρώ την ψυχραιμία μου με τους ανθρώπους όταν εργαζόμουν.	3,23	1,15
18.Μου ήταν δύσκολο να βάζω προτεραιότητες στη δουλειά μου.	3,20	0,93
19.Μου ήταν δύσκολο να διαχειρίζομαι τις αλλαγές στη δουλειά μου.	3,18	1,04
20.Μου ήταν δύσκολο να επεξεργάζομαι στην ώρα μου εισερχόμενες πληροφορίες, όπως για παράδειγμα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.	3,44	1,17

21.Μου ήταν δύσκολο να εκτελώ πολλές εργασίες ταυτόχρονα.	3,00	1,26
22.Μου ήταν δύσκολο να είμαι προνοητικός /-ή, παίρνω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου.	3,22	1,02

5.3. Ερευνητικό Ερώτημα 3^ο: Επιρροή των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων στο επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας.

5.3.1. Έλεγχος κανονικότητας των μεταβλητών

Προκειμένου να επιλεγεί η κατάλληλη μέθοδος για τον έλεγχο της επίδρασης των δημογραφικών στοιχείων στο επίπεδο της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και της Εργασιακής Λειτουργικότητας, πραγματοποιήθηκε ανάλυση κανονικότητας των μεταβλητών του παρόντος ερωτηματολογίου. Υπολογίστηκαν, λοιπόν, τόσο οι τιμές λοξότητας (skewness) και κύρτωσης (kurtosis) για καθεμία μεταβλητή όσο και οι αντίστοιχες τυποποιημένες τιμές Z, οι οποίες προκύπτουν από τη διαίρεση της απόλυτης τιμής με την τιμή του τυπικού σφάλματος (Std. Error)(Αϊδίνης, 2017). Η χρήση των μέτρων της λοξότητας (skewness) και της κύρτωσης (kurtosis) είναι από τις ευρέως διαδεδομένες μεθόδους υπολογισμού της κανονικότητας μιας κατανομής, καθώς συνδυάζουν υψηλό βαθμό αξιοπιστίας και μεγάλη ελαστικότητα (Λαγουμιντζής κ.ά., 2015). Οι αποδεκτές τιμές λοξότητας και κύρτωσης προκύπτουν με βάση το μέγεθος του δείγματος της έρευνας, το οποίο στην προκειμένη περίπτωση είναι $50 < n < 300$ ($N=103$). Συνεπώς, οι αποδεκτές τιμές λοξότητας για το παρόν δείγμα κυμαίνονται μεταξύ $-3.29 \leq ZS_Score \leq 3.29$ (όπου $p=0.05$) και οι αποδεκτές τιμές κύρτωσης είναι μεταξύ $-3.29 \leq ZS_Score \leq 3.29$ (όπου $p=0.05$) επίσης. Με βάση τα αποτελέσματα που παρατίθενται στον Πίνακα 7, μόνο οι μεταβλητές «Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα», «Εργασιακή Λειτουργικότητα», «Ηλικία» και «Εκπαίδευση» εμφανίζουν αποδεκτές τιμές

λοξότητας και κύρτωσης, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι κατανομές των μεταβλητών, αυτών, συμμορφώνονται με την κανονική κατανομή και καθίσταται αποδεκτή η χρήση παραμετρικών τεστ (Συσχέτιση Pearson, ANOVA), προκειμένου να εξεταστούν οι σχέσεις μεταξύ των παραπάνω μεταβλητών. Αντίθετα, ως προς τις υπόλοιπες μεταβλητές (φύλο, επίπεδο ακουστικής απώλειας, ακουστικά βοηθήματα, τρόπος επικοινωνίας στην καθημερινή ζωή, τρόπος επικοινωνίας στον χώρο εργασίας, εργασιακή απασχόληση, ώρες εργασίας, σχέση είδους σπουδών με τον τύπο της εργασιακής απασχόλησης, τύπος τομέα εργασίας), αποδείχτηκε πως αυτές δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή και κατά συνέπεια, η επαγωγική στατιστική ανάλυσή τους γίνεται με τη χρήση μη παραμετρικών τεστ (Kruskal-Wallis test, Mann-Whitney U test), τα οποία εφαρμόζονται για τη σύγκριση των μέσων τιμών μη συζευγμένων ομάδων της ίδιας μεταβλητής (Λαγουμιντζής κ.ά., 2015).

Πίνακας 7: Ανάλυση Κανονικότητας των μεταβλητών της Μελέτης

Λοξότητα	Τυπικό Σφάλμα Λοξότητας	Κύρτωση	Τυπικό Σφάλμα Κύρτωσης	Z Λοξότητας	Z Κανονικές τιμές Λοξότητας	Z Κύρτωσης	Z Κανονικές Τιμές Κύρτωσης
					-		-
					3.29=<ZS		3.29=<ZS_
					Score<=3.29		Score<=3.29
					Κριτήρια(p=0.05)		9 Κριτήρια (p=0.05)
					(50 < n < 300)		(50 < n < 300)

Επαγγελματική Αυτοαποτελεσματικότητα	-0.712	0.238	0.681	0.472	-2.992	NORMAL	1.443	NORMAL
Εργασιακή Λειτουργικότητα	-0.655	0.238	0.733	0.472	-2.752	NORMAL	1.553	NORMAL
Φύλο	0.099	0.238	-2.03	0.472	0.416	NORMAL	-4.301	NOT NORMAL
Ηλικία	0.407	0.238	-0.27	0.472	1.710	NORMAL	-0.572	NORMAL
Εκπαίδευση	0.095	0.238	0.034	0.472	0.399	NORMAL	0.072	NORMAL
Ακουστική Απώλεια	-0.93	0.238	-0.054	0.472	-3.908	NOT NORMAL	-0.114	NORMAL
Ακουστικά Βοηθήματα	0.029	0.238	-1.98	0.472	0.122	NORMAL	-4.195	NOT NORMAL

Τρόπος Επικοινωνίας Καθημερινά	1.916	0.238	4.857	0.472	8.050	NOT NORMAL	10.290	NOT NORMAL
Τρόπος Επικοινωνίας Εργασία	0.972	0.238	1.625	0.472	4.084	NOT NORMAL	3.443	NOT NORMAL
Εργασιακή Απασχόληση	2.285	0.238	3.282	0.472	9.601	NOT NORMAL	6.953	NOT NORMAL
Σύνολο Ωρών Εργασίας Εβδομάδα	3.869	0.238	27.832	0.472	16.256	NOT NORMAL	58.966	NOT NORMAL
Εργασία Σχετική Με Σπουδές	0.099	0.238	-2.03	0.472	0.416	NORMAL	-4.301	NOT NORMAL
Τομέας Εργασίας	0.465	0.238	-1.82	0.472	1.954	NORMAL	-3.856	NOT NORMAL

5.3.2. Η επίδραση του φύλου στο επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας.

Η διερεύνηση της επίδρασης του φύλου στην Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και στην Εργασιακή Λειτουργικότητα πραγματοποιήθηκε μέσω της χρήσης του μη παραμετρικού Mann-Whitney U Test ανεξάρτητων δειγμάτων, το οποίο συγκρίνει τους μέσους όρους μεταξύ των ομάδων της ανεξάρτητης μεταβλητής (Άνδρες - Γυναίκες), αφού έχει προηγηθεί η κατάταξη των δεδομένων, καθώς τα ανεξάρτητα δείγματα της μεταβλητής του φύλου δεν ακολουθούν κανονική κατανομή (Χαλικιάς κ.ά., 2015).

Για τη διερεύνηση, λοιπόν, της επιρροής του φύλου στις δύο κύριες μεταβλητές της έρευνας (Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και Εργασιακή Λειτουργικότητα), διατυπώθηκαν οι παρακάτω υποθέσεις για το τεστ Mann-Whitney U ανεξάρτητων δειγμάτων:

H0: Οι κατανομές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ίσες.

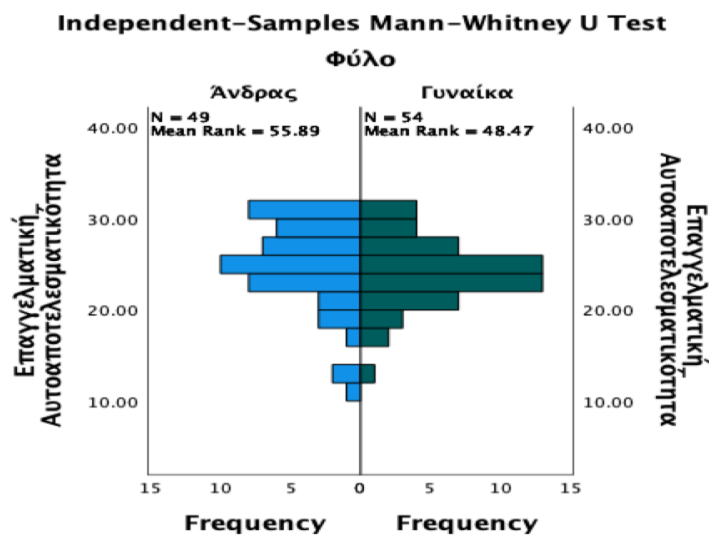
H1: Οι κατανομές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν είναι ίσες.

Οι έλεγχοι των παραπάνω υποθέσεων διενεργήθηκαν με δεδομένο το ότι αν η στατιστική σημαντικότητα (Sig.) του τεστ είναι μικρότερη ή ίση από 0,05 (Sig. <= 0,05) με περιθώριο σφάλματος 5% απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H0), ενώ σε αντίθετη περίπτωση (Sig. > 0,05) η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή.

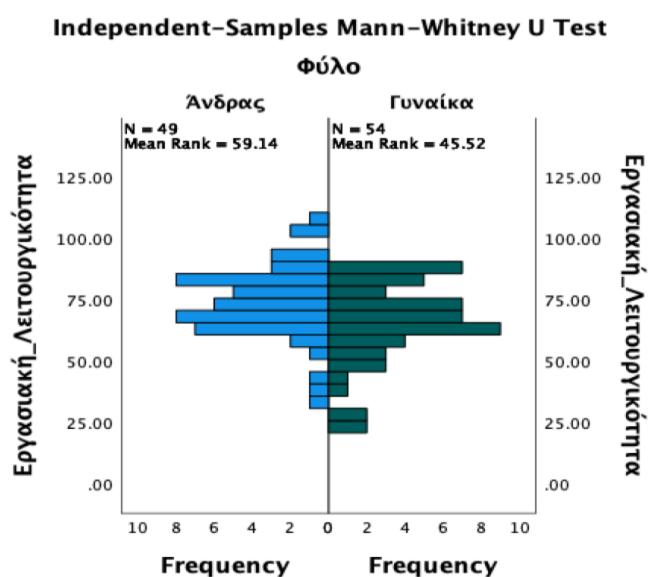
Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η κατανομή της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας είναι η ίδια μεταξύ ανδρών και γυναικών (N=103, όπου N ανδρών = 49/ N γυναικών = 54), αφού η στατιστική σημαντικότητα είναι μεγαλύτερη από 0,05 (Sig. = 0,207). Συνεπώς, με βάση τα παραπάνω δεδομένα, προκύπτει το

συμπέρασμα πως το φύλο δεν επηρεάζει το επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας που αναπτύσσουν οι συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας, καθώς δεν μπορεί να ισχύσει η άποψη πως οι δύο μέσοι διαφέρουν ως προς την επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα που επιδεικνύουν (Ιστόγραμμα 1). Ωστόσο, η κατανομή της Εργασιακής Λειτουργικότητας δεν είναι η ίδια μεταξύ των δύο φύλων, γεγονός που απορρέει από την τιμή της στατιστικής σημαντικότητας, η οποία είναι μικρότερη από 0,05 (Sig. = 0,021). Αυτό σημαίνει πως οι άνδρες (N=49) τείνουν να παρουσιάζουν μεγαλύτερη τιμή Εργασιακής Λειτουργικότητας σε σχέση με τις γυναίκες (N=54). Συνεπώς, το φύλο επηρεάζει το επίπεδο Εργασιακής Λειτουργικότητας που χαρακτηρίζει τους συμμετέχοντες αυτής της έρευνας, όπως φαίνεται και στο παρακάτω Ιστόγραμμα (2).

Ιστόγραμμα 1: Mann-Whitney U Test E.Α. και «Φύλο»



Ιστόγραμμα 2: Mann-Whitney U Test E.Α. και «Φύλο»



5.3.3. Η επίδραση του επιπέδου εκπαίδευσης στο επίπεδο επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας.

Με στόχο τη διερεύνηση της διαφοράς των μέσων όρων στις μεταβλητές «Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα» και «Εργασιακή Λειτουργικότητα» με βάση το Επίπεδο εκπαίδευσης, χρησιμοποιήθηκε η παραμετρική μέθοδος ανάλυσης διακύμανσης με έναν παράγοντα (One-Way ANOVA). Επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μέθοδος, καθώς η μεταβλητή του «Επιπέδου Εκπαίδευσης» ακολουθεί κανονική κατανομή (βλ. Ενότητα 5.3.1), με αποτέλεσμα να θεωρείται εύλογη η χρήση του παραμετρικού τεστ One-Way ANOVA, το οποίο συγκρίνει τους μέσους όρους της εξαρτημένης μεταβλητής μεταξύ των ομάδων της ανεξάρτητης μεταβλητής (Λαγουμιτζής κ.ά., 2015). Υπολογίστηκε ο Μέσος Όρος και η Τυπική Απόκλιση σε κάθε περίπτωση. Επειδή, όμως, οι κατηγορίες Επιπέδου Εκπαίδευσης «Διδακτορικό Δίπλωμα» και «Άλλο» έχουν μόνο μία παρατήρηση στην παρούσα μελέτη αφαιρέθηκαν από την παρακάτω ανάλυση. Επίσης, πριν την πραγματοποίηση της ανάλυσης One-Way Anova αποσαφηνίστηκε το κατά πόσο οι διακυμάνσεις του πληθυσμού των επιμέρους ομάδων είναι ίσες χρησιμοποιώντας τον έλεγχο του Levene για την ισότητα των διακυμάνσεων (Levene's Test for Equality of Variances) (Λαγουμιτζής κ.ά., 2015).

Η στατιστική σημαντικότητα του τεστ Levene ήταν μεγαλύτερη από 0,05 (Sig. = 0,123), γεγονός που επέτρεπε την ανάλυση ANOVA. Όσον αφορά στις υποθέσεις για την ανάλυση One-Way ANOVA, αυτές είναι:

H0: Οι μέσοι όροι των πληθυσμών των επιμέρους ομάδων είναι ίσοι.

H1: Οι μέσοι όροι των πληθυσμών των επιμέρους ομάδων δεν είναι ίσοι.

Αν η στατιστική σημαντικότητα (Sig.) του τεστ είναι μικρότερη ή ίση από 0,05 (Sig. \leq 0,05) με περιθώριο σφάλματος 5% απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H0), ενώ σε αντίθετη περίπτωση (Sig. $>$ 0,05) η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή. Επομένως, ως προς τη μεταβλητή της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας, δεδομένου, ότι η στατιστική σημαντικότητα είναι μικρότερη από 0,05 (Sig. $<$ 0,01), απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση και γίνεται αποδεκτή η υπόθεση H1, σύμφωνα με την οποία οι μέσοι όροι των ομάδων του επιπέδου Εκπαίδευσης διαφέρουν μεταξύ τους ως προς την Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα που τους χαρακτηρίζει. Όσον αφορά στην Εργασιακή Λειτουργικότητα, η κατανομή της είναι η ίδια μεταξύ των Επιπέδων Εκπαίδευσης, καθώς η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας που τη χαρακτηρίζει είναι μεγαλύτερη από 0,05 (Sig. = 0,083). Συνεπώς, σε αυτή την περίπτωση ισχύει η μηδενική υπόθεση, σύμφωνα με την οποία οι μέσοι όροι των επιμέρους ομάδων με διαφορετικό εκπαιδευτικό επίπεδο δεν παρουσιάζουν διαφορές ως προς τον βαθμό εργασιακής λειτουργικότητας που τους χαρακτηρίζει.

Για την περαιτέρω διερεύνηση των ομάδων που εμφανίζουν διαφορές στους μέσους όρους Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας εφαρμόστηκε το Post Hoc test Tukey HSD, το οποίο αποτελεί μία διαδικασία πολλαπλών συγκρίσεων, προκειμένου να εντοπιστούν οι σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους μέσους των επιμέρους ομάδων (Αϊδίνης, 2017). Στην προκειμένη περίπτωση, στόχος ήταν να εντοπιστούν οι σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ομάδες των επιπέδων εκπαίδευσης και στη σχέση αυτών με τα επίπεδα Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας. Τα αποτελέσματα του τεστ έδειξαν πως οι συμμετέχοντες με αυξημένο Επίπεδο εκπαίδευσης έχουν κατά μέσο όρο σημαντικά αυξημένη Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες με χαμηλότερο Επίπεδο Εκπαίδευσης.

Πίνακας 8: Ε.Α. και Επίπεδο Εκπαίδευσης (ANOVA)

	Σύνολο	M.O.	T.A.	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
					Γυμνάσιο- Λύκειο	19	
Μεταλυκειακή Εκπαίδευση	22	22.18	4.74729	1.0121	20.077	24.286	11.00
Ανώτατη Εκπαίδευση	45	25.04	3.47037	.51733	24.001	26.087	19.00
Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση	15	26.20	2.42605	.62640	24.856	27.543	22.00
Σύνολο	101	23.99	4.21544	.41945	23.157	24.822	11.00

Ανάλυση διασποράς προς μία κατεύθυνση (One-way ANOVA)

Πίνακας 9: Ε.Α. και Επίπεδο Εκπαίδευσης (ANOVA)

	Σύνολο	M.O.	T.A.	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum
					Lower Bound	Upper Bound	
					Γυμνάσιο- Λύκειο	19	
Μεταλυκειακή Εκπαίδευση	22	61.681	16.99128	3.6225	54.148	69.215	23.00
Ανώτατη Εκπαίδευση	45	70.800	17.38939	2.5922	65.575	76.024	23.00
Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση	15	74.466	14.51534	3.7478	66.428	82.505	36.00

Σύνολο	101	69.564	16.94309	1.6859	66.219	72.909	23.00
		4		0	6	1	

Ανάλυση διασποράς προς μία κατεύθυνση (One-way ANOVA)

5.3.4. Η επίδραση του επιπέδου ακουστικής απώλειας στο επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας.

Προκειμένου να διερευνηθεί η διαφορά των μέσων όρων των κύριων μεταβλητών «Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα» και «Εργασιακή Λειτουργικότητα» με βάση τον βαθμό Ακουστικής Απώλειας των συμμετεχόντων, χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ ανεξάρτητων δειγμάτων Kruskal-Wallis, το οποίο συγκρίνει τους μέσους όρους μεταξύ των ομάδων της εκάστοτε ανεξάρτητης μεταβλητής (Χαλικιάς κ.ά., 2015). Χρησιμοποιήθηκε το συγκεκριμένο τεστ γιατί ο έλεγχος καταλληλότητας του δείγματος απέδειξε πως υπάρχει ανεπάρκεια καταλληλότητας όσον αφορά στη μεταβλητή της «ακουστικής απώλειας», με αποτέλεσμα να μη θεωρείται εύλογη η χρήση παραμετρικών τεστ.

Οι υποθέσεις για το τεστ Kruskal-Wallis ανεξάρτητων δειγμάτων είναι:

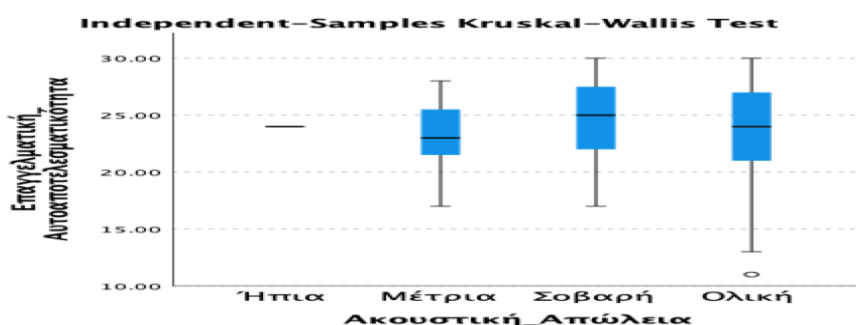
H0: Οι κατανομές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των πληθυσμών των ομάδων Ακουστικής Απώλειας είναι ίσες.

H1: Οι κατανομές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των πληθυσμών των ομάδων Ακουστικής Απώλειας δεν είναι ίσες.

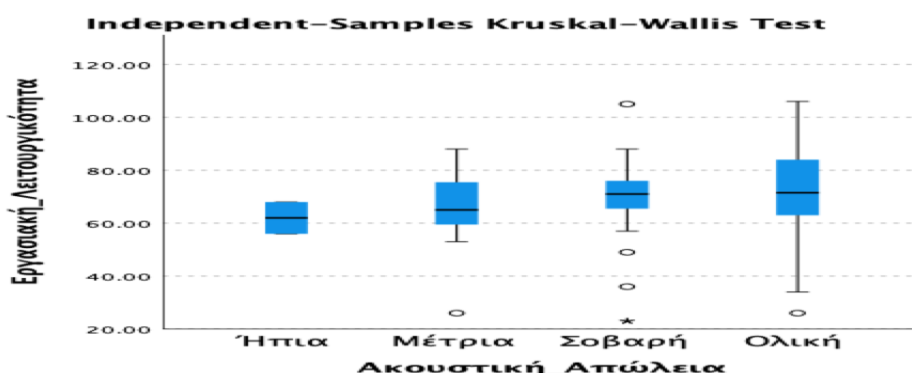
Θεωρείται δεδομένο πως αν η στατιστική σημαντικότητα (Sig.) του τεστ είναι μικρότερη ή ίση από 0,05 (Sig. \leq 0,05) με περιθώριο σφάλματος 5% απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H0), ενώ σε αντίθετη περίπτωση (Sig. $>$ 0,05) η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή. Σύμφωνα με τα παραπάνω, προκύπτει το συμπέρασμα πως η κατανομή της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας είναι η ίδια και για τις τέσσερις κατηγορίες Ακουστικής Απώλειας, αφού η στατιστική σημαντικότητα είναι μεγαλύτερη από 0,05 (Sig. = 0,469). Αυτό σημαίνει πως δεν εντοπίζονται σημαντικές διαφορές ως προς τις τιμές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας που χαρακτηρίζουν τις επιμέρους ομάδες διαφορετικού βαθμού ακουστικής απώλειας. Το ίδιο συμβαίνει και στην κατανομή της Εργασιακής Λειτουργικότητας, καθώς η τιμή της στατιστικής σημαντικότητας είναι και πάλι μεγαλύτερη από 0,05 (Sig. = 0,367). Συνεπώς, όλες οι ομάδες των συμμετεχόντων της παρούσας έρευνας,

παρά το γεγονός ότι εμφανίζουν διαφορετικό βαθμό ακουστικής απώλειας, δε χαρακτηρίζονται από σημαντικές διαφορές στην Εργασιακή Λειτουργικότητα που τους διακρίνει.

Ιστόγραμμα 3: Kruskal-Wallis Test Ε.Α. και Επίπεδο Ακουστικής Απώλειας



Ιστόγραμμα 4: Kruskal-Wallis Test Ε.Λ. και Επίπεδο Ακουστικής Απώλειας



5.3.5. Η επίδραση του τρόπου επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο στο επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας.

Όσον αφορά στην επίδραση που ασκεί ο τρόπος επικοινωνίας στον χώρο εργασίας στο επίπεδο της «Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας» και της «Εργασιακής Λειτουργικότητας» των συμμετεχόντων, πραγματοποιήθηκε διερεύνηση της διαφοράς των Μέσων Όρων των παραπάνω μεταβλητών με κριτήριο τον προτιμητέο τρόπο επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο. Η μεταβλητή του «τρόπου επικοινωνίας στο εργασιακό πλαίσιο» δεν ακολουθεί κανονική κατανομή, σύμφωνα

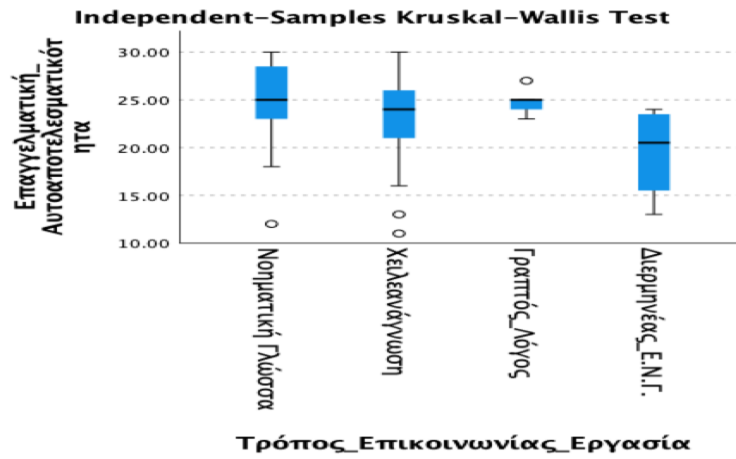
με τον έλεγχο κανονικότητας που πραγματοποιήθηκε και γι' αυτό τον λόγο χρησιμοποιήθηκε το μη παραμετρικό τεστ ανεξάρτητων δειγμάτων Kruskal-Wallis (βλ. πίνακες και εικόνες παρακάτω), το οποίο συγκρίνει τους μέσους όρους μεταξύ των επιμέρους ομάδων της ανεξάρτητης μεταβλητής (Χαλικιάς κ.ά., 2015). Με δεδομένο το στοιχείο πως αν η στατιστική σημαντικότητα (Sig.) του τεστ είναι μικρότερη ή ίση από 0,05 (Sig. \leq 0,05) με περιθώριο σφάλματος 5% απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση (H0), ενώ σε αντίθετη περίπτωση (Sig. $>$ 0,05) η μηδενική υπόθεση γίνεται αποδεκτή, οι υποθέσεις για το τεστ Kruskal-Wallis ανεξάρτητων δειγμάτων ορίζονται ως εξής:

H0: Οι κατανομές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των πληθυσμών των ομάδων του τρόπου επικοινωνίας στον χώρο εργασίας είναι ίσες.

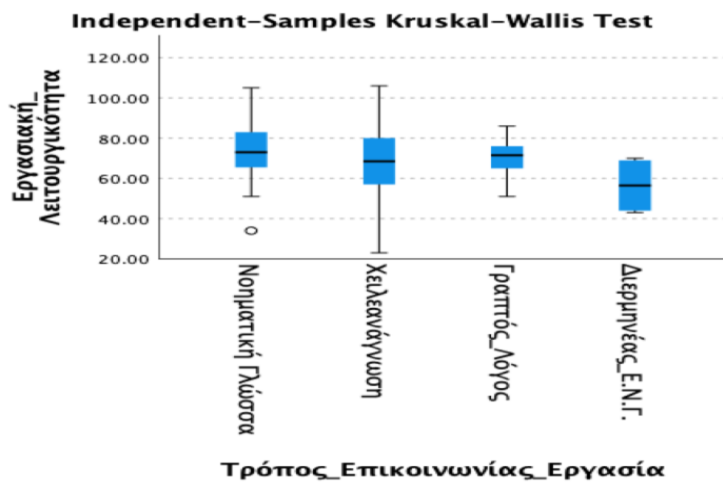
H1: Οι κατανομές Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των πληθυσμών των ομάδων του τρόπου επικοινωνίας στον χώρο εργασίας δεν είναι ίσες.

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι ότι η κατανομή της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας, όσο και η κατανομή της Εργασιακής Λειτουργικότητας είναι η ίδια για όλες τις κατηγορίες του τρόπου επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο (γραπτός λόγος, χειλεανάγνωση, νοηματική γλώσσα, διερμηνέας Ε.Ν.Γ.), αφού η στατιστική σημαντικότητα και των δύο μεταβλητών είναι μεγαλύτερη από 0,05 (Sig. E.A. = 0,098, Sig. E.Λ. = 0,164). Επομένως, ισχύει η μηδενική υπόθεση, εφόσον δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στους τρόπους επικοινωνίας στον επαγγελματικό χώρο, όπως φαίνεται και στα παρακάτω Ιστογράμματα (5,6). Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα, λοιπόν, γίνεται κατανοητό πως ανεξάρτητα από τον τρόπο επικοινωνίας που χρησιμοποιούν οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου, τα επίπεδα επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας που παρουσιάζουν δε χαρακτηρίζονται από σημαντικές διαφορές, γεγονός που αποδεικνύει πως ο τρόπος επικοινωνίας δεν επηρεάζει τις τιμές των δύο κύριων μεταβλητών της έρευνας.

Ιστόγραμμα 5: Kruskal-Wallis Test E.A. και Τρόπος Επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο



Ιστόγραμμα 6: Kruskal-Wallis Test Ε.Α. και Τρόπος Επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο



5.4. Ερευνητικό Ερώτημα 4^ο : Συσχετίσεις μεταξύ της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και της Εργασιακής Λειτουργικότητας.

Η ανίχνευση των συσχετίσεων μεταξύ των παραγόντων της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και της Εργασιακής Λειτουργικότητας των ατόμων με ακουστική έλλειψη πραγματοποιήθηκε μέσω του δείκτη συσχέτισης Pearson, λαμβάνοντας υπόψη ότι και οι δύο μεταβλητές ακολουθούν κανονική κατανομή, όπως προέκυψε από τον έλεγχο κανονικότητας. Η κανονική κατανομή των μεταβλητών αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για τη χρήση του συντελεστή συνάφειας Pearson για τον έλεγχο της ύπαρξης γραμμικών σχέσεων μεταξύ των επιμέρους μεταβλητών (Χαλικιάς κ.ά., 2015). Μια μέτριας ισχύος θετική συσχέτιση ($r = 398$) δείχνει πως η μεταβολή των παραγόντων της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας συνεπάγεται μεταβολή των παραγόντων της Εργασιακής Λειτουργικότητας και αντίστροφα. Ειδικότερα, αυτό σημαίνει πως όταν οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότεροι αποτελεσματικοί στο εργασιακό περιβάλλον, τότε νιώθουν και περισσότερο λειτουργικοί σε αυτό. Είναι σε θέση δηλαδή να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά δυσκολίες που προκύπτουν κατά τη διάρκεια του εργασιακού ωραρίου, να διαχειριστούν τυχόν κωλύματα που ίσως εμφανιστούν στο επαγγελματικό τους έργο, να είναι προετοιμασμένοι για τις απαιτήσεις της εκάστοτε εργασιακής θέσης που καταλαμβάνουν. Όταν χαρακτηρίζονται από όλα τα παραπάνω, οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι μπορούν να δουλεύουν αρκετά γρήγορα, να ολοκληρώνουν τις εργασιακές τους υποχρεώσεις έγκαιρα, να κάνουν τη δουλειά τους χωρίς λάθη, να λαμβάνουν περισσότερη ικανοποίηση από αυτήν, να είναι συγκεντρωμένοι εν ώρα εργασίας, να εκτελούν πολλές εργασίες ταυτόχρονα και να είναι σε θέση να παίρνουν πρωτοβουλίες για καταστάσεις της δουλειάς τους. Είναι πολύ πιθανόν όμως να συμβαίνει και το αντίστροφο με βάση τα αποτελέσματα του δείκτη συσχέτισης Pearson. Όταν νιώθουν, δηλαδή, ότι τα επίπεδα λειτουργικότητάς τους στον εργασιακό χώρο είναι υψηλά, τότε αισθάνονται και περισσότερο αυτό-αποτελεσματικοί στη δουλειά τους. Αυτό σημαίνει πως όσο υψηλότερη είναι η απόδοσή τους στην εργασιακή θέση που καταλαμβάνουν και όσο πιο ευέλικτοι είναι στην αντιμετώπιση τυχόν προβλημάτων και κωλυμάτων, τόσο πιο αποτελεσματική είναι η διαχείριση των καταστάσεων της δουλειάς τους, με αποτέλεσμα να βασίζονται περισσότερο στις ικανότητές τους και

να γνωρίζουν τους στόχους που θέτουν για τον εαυτό τους (βλ. Ερωτηματολόγιο Έρευνας).

Πίνακας 10: Συσχετίσεις Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας

		Επαγγελματική Αυτοαποτελεσματικότη ητα	Εργασιακή Λειτουργικότη τα
Επαγγελματική Αυτοαποτελεσματικότη ητα	Pearson Correlatio n	1	.398**
	Sig. (2- tailed)		<.001
	N	103	103
Εργασιακή Λειτουργικότητα	Pearson Correlatio n	.398**	1
	Sig. (2- tailed)	<.001	
	N	103	103

** . Η συσχέτιση είναι στατιστικά σημαντική στο επίπεδο 0.01 (2-tailed).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

Συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας

6.1. Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα των κωφών και βαρήκοων ατόμων.

Τα εργαζόμενα άτομα με ακουστική απώλεια που πήραν μέρος στην παρούσα έρευνα χαρακτηρίζονται από επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα σε ικανοποιητικό βαθμό παρόλο που παρουσιάζουν κάποιες αποκλίσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες παρουσιάζονται ιδιαίτερα σίγουροι στο ότι γνωρίζουν «τους στόχους που θέτουν για τον εαυτό τους στο πλαίσιο της εργασίας τους» και στο ότι οι «προηγούμενες εμπειρίες στη δουλειά, τους έχουν προετοιμάσει επαρκώς για το επαγγελματικό τους μέλλον», ενώ παράλληλα θεωρούν ότι «μπορούν να διαχειριστούν τα προβλήματα που προκύπτουν στο εργασιακό πλαίσιο» και να τα αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, οι ίδιοι οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι θεωρούν ότι είναι σε θέση να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της εκάστοτε εργασιακής θέσης που καταλαμβάνουν, καθώς γνωρίζουν τις ικανότητές τους και μπορούν να τις εκμεταλλευτούν αποτελεσματικά. Η άποψη, αυτή, σχετικά με την εργασιακή αυτό-εικόνα των κωφών/βαρηκόων, επιβεβαιώνεται και από τον Punch (2016), ο οποίος όμως προβάλλει στην έρευνά του κάποιους σημαντικούς ανασταλτικούς παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν αρνητικά στην απόδειξη της αποτελεσματικότητά τους. Σύμφωνα με τον Punch (2016), η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης για ζητήματα κώφωσης, η απροθυμία των εργοδοτών να παράσχουν στους κωφούς/βαρήκοους εργαζόμενους τις υπηρεσίες που χρειάζονται (τεχνολογικά μέσα), η αδιαφορία για την παροχή διερμηνέα νοηματικής γλώσσας, η απροθυμία για συνεργασία των συναδέλφων, καθώς και η ακαταλληλότητα του εργασιακού χώρου είναι οι βασικοί παράγοντες που επιδρούν αρνητικά και εμποδίζουν τους κωφούς/βαρήκοους από το να είναι όσο αποτελεσματικοί θα επιθυμούσαν στη διεκπεραίωση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Η παραπάνω άποψη υποστηρίζεται και στην έρευνα των Dammeyer et al. (2019), οι οποίοι προσθέτουν στους ανασταλτικούς παράγοντες απέναντι στην Επαγγελματική Αυτό-αποτελεσματικότητα και την

έλλειψη στην επαρκή και ορθά οργανωμένη παροχή εκπαιδευτικού προγράμματος και πλαισίου για τους κωφούς και βαρήκοους, γεγονός που τους καθιστά συχνά σε μειονοτική θέση συγκριτικά με τους ακούοντες συναδέλφους τους.

6.2. Εργασιακή Λειτουργικότητα των κωφών και βαρήκοων ατόμων.

Οι συμμετέχοντες της τρέχουσας έρευνας παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα εργασιακής λειτουργικότητας, δηλώνοντας ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν επαρκώς στις απαιτήσεις του εργασιακού τους περιβάλλοντος. Ειδικότερα, η εξέταση των 4 παραγόντων αυτής της κλίμακας, έδειξε ότι οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι νιώθουν ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν στα εργασιακά καθήκοντα που απαιτούν πνευματική προσήλωση, όπως και σε αυτά που χρειάζονται ικανότητες προσαρμοστικότητας και άμεσης παρέμβασης για να λυθούν. Τέλος, αισθάνονται ελαφρώς λιγότερο λειτουργικοί στις κοινωνικές απαιτήσεις της εργασίας τους και τελικά στην απόδοση που συνδέεται με αυτές, αλλά και στη διαχείριση του προγραμματισμού και της διεκπεραίωσης των εργασιακών καθηκόντων αποφεύγοντας τυχόν λάθη.

Οι κοινωνικές απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος δυσχεραίνουν συχνά τη λειτουργικότητα και την απόδοση των κωφών/βαρήκοων, καθώς, σύμφωνα με τους Svinndal et al. (2018), η έντονη προσπάθεια των εργαζομένων με ακουστική απώλεια να συγκεντρωθούν, να αντιληφθούν το μήνυμα από τους συναδέλφους τους ή τους πελάτες μέσω της χειλεανάγνωσης στις περισσότερες περιπτώσεις και στη συνέχεια να απαντήσουν με τον κατάλληλο τρόπο, ώστε να γίνουν κατανοητοί, προκαλεί εξάντληση και έντονο στρες. Η κατάσταση, αυτή, έχει ως αποτέλεσμα την περιορισμένη παραγωγικότητά τους στο εργασιακό πλαίσιο και τη δυσκολία ολοκλήρωσης των εργασιακών υποχρεώσεων στον προκαθορισμένο χρόνο.

6.3. Επίδραση των δημογραφικών στοιχείων στο επίπεδο Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας των κωφών και βαρήκοων ατόμων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των στατιστικών αναλύσεων, τα δημογραφικά στοιχεία δεν επηρεάζουν ιδιαίτερα τις δύο κύριες μεταβλητές αυτής της έρευνας παρουσιάζοντας έντονες διαφοροποιήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, ο παράγοντας «φύλο» δεν ασκεί καμία επίδραση στη διαμόρφωση των επιπέδων της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων. Ωστόσο, επηρεάζει τη διαμόρφωση των επιπέδων της Εργασιακής Λειτουργικότητας, καθώς προέκυψε ότι οι άνδρες τείνουν να παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή λειτουργικότητα σε σχέση με τις γυναίκες του δείγματος. Τα επίπεδα εργασιακής λειτουργικότητας συνδέονται με τα ποσοστά κούρασης και στρες που παρουσιάζουν οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι (Svinndal et al., 2018), τα οποία είναι υψηλότερα στις γυναίκες, όπως συμβαίνει και στον γενικό πληθυσμό, με αποτέλεσμα να εμφανίζουν εντονότερη την ανάγκη για αναρρωτική άδεια (Oyeflaten et al., 2014). Εκτός από μεγαλύτερη σωματική κούραση, ο γυναικείος κωφός/βαρήκοος εργαζόμενος πληθυσμός χαρακτηρίζεται και από έντονη ψυχική κούραση, καθώς οι απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος και οι συνθήκες εργασίας διακρίνονται από διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα (Lillefjell, 2006. Mastekaasa, 2016, όπως αναφ. στο Svinndal et al., 2018).

Όσον αφορά στον παράγοντα «Επίπεδο Εκπαίδευσης», διαπιστώθηκε ότι συμβάλλει στη διαμόρφωση των επιπέδων της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας των κωφών και βαρήκοων εργαζομένων, καθώς οι συμμετέχοντες με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζουν αυξημένη αυτό-αποτελεσματικότητα στα εργασιακά καθήκοντα. Σχετικά με τα επίπεδα Εργασιακής Λειτουργικότητας, φαίνεται ότι το επίπεδο εκπαίδευσης δεν ασκεί σημαντική επιρροή στη διαμόρφωσή τους, καθώς τα αποτελέσματα έδειξαν ίδια κατανομή της μεταβλητής σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Η παραπάνω άποψη που υποστηρίζει πως οι κωφοί/βαρήκοοι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας επιβεβαιώνεται από την έρευνα των Dammeyer et al. (2019). Σύμφωνα με τους τελευταίους, η επιτυχία στον εκπαιδευτικό τομέα συνδέεται με την επιτυχία στο επαγγελματικό γίνεσθαι, παρά το γεγονός πως δεν εντοπίζονται αρκετά κωφά/βαρήκοα άτομα σε υψηλόβαθμες θέσεις, η πρόσληψη στις οποίες απαιτεί αρκετά προσόντα, τα οποία κατέχει ένας αριθμός –περιορισμένος μεν- κωφών/βαρήκοων (Dammeyer et al., 2019. Dammeyer & Marschark, 2016).

Αναφορικά με την επίδραση του παράγοντα «Βαθμός Ακουστικής Απώλειας», διαπιστώθηκε ότι δεν επηρεάζει ιδιαίτερα τον προσδιορισμό των επιπέδων της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας, καθώς οι συμμετέχοντες και των 4 κατηγοριών ακουστικής απώλειας παρουσίασαν τον ίδιο βαθμό αυτό-αποτελεσματικότητας. Το ίδιο συμβαίνει και με τα επίπεδα Εργασιακής Λειτουργικότητας, τα οποία παραμένουν τα ίδια ανεξάρτητα από την ένταση της ακουστικής απώλειας. Τα παραπάνω αποτελέσματα φαίνεται να μη συμφωνούν με τα αποτελέσματα προηγούμενων ερευνών, τα οποία δείχνουν πως οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερο ποσοστό ακουστικής απώλειας ήταν περισσότερο επιρρεπείς στην εμφάνιση έντονης σωματικής και πνευματικής κούρασης και κατ' επέκταση χαμηλότερης εργασιακής απόδοσης (Hua et al., 2013. Kim et al., 2017). Σύμφωνα με τους Svinndal et al. (2018), ο βαθμός ακουστικής απώλειας εμφανίζει αρνητική συσχέτιση με την εργασιακή λειτουργικότητα, γεγονός που σημαίνει πως όσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός της ακουστικής έλλειψης, τόσο μεγαλύτερη είναι και η κούραση που βιώνουν οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι, με αποτέλεσμα να μειώνεται η εργασιακή απόδοση. Η διαφορά στον αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας με την έρευνα των Svinndal et al. (2018), οφείλεται πιθανότατα στο γεγονός πως το σύνολο των συμμετεχόντων της παρούσας έρευνας περιλαμβάνει κωφούς και βαρήκοους εργαζομένους, που χρησιμοποιούν ως τρόπο επικοινωνίας είτε την ομιλούμενη γλώσσα είτε τη νοηματική γλώσσα είτε ένα συνδυασμό αυτών των δύο, όπως προέκυψε από την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων. Η έρευνα των Svinndal et al. (2018) πραγματοποιήθηκε με συμμετέχοντες εργαζομένους με ακουστική απώλεια, οι οποίοι ήταν χρήστες της προφορικής γλώσσας της Νορβηγίας, γεγονός που απαιτούσε τη χρήση της χειλεανάγνωσης ως βασικής μεθόδου επικοινωνίας στον εργασιακό χώρο, με συνέπεια την αύξηση των δεικτών της κούρασης που τους χαρακτήριζε. Οι συμμετέχοντες της παρούσας έρευνας παρουσιάζουν ευελιξία στην επιλογή του τρόπου επικοινωνίας, γεγονός που σημαίνει πως η μέθοδος επικοινωνίας που τείνουν να προτιμούν στον εργασιακό τους χώρο δεν είναι απαραίτητα η χειλεανάγνωση, η οποία συνδέεται άρρηκτα με τη χρήση της ομιλούμενης γλώσσας και θα τους προκαλούσε μεγαλύτερη σύγχυση και εξάντληση, αλλά στρέφονται προς την επιλογή περισσότερο εύλογων μεθόδων για αυτούς, αποφεύγοντας τα μεγάλα ποσοστά κούρασης.

Τέλος, διαπιστώθηκε ότι ο παράγοντας «Τρόπος Επικοινωνίας στον χώρο εργασίας» δε συμβάλλει σημαντικά στη μεταβολή των επιπέδων Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας, αλλά ούτε στην αλλαγή των δεικτών Εργασιακής Λειτουργικότητας. Αυτό σημαίνει πως όποιον από τους παρεχόμενους τρόπους κι αν επιλέξουν οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι συμμετέχοντες, θα συνεχίσουν να παρουσιάζουν σταθερά επίπεδα αυτό-αποτελεσματικότητας και λειτουργικότητας στο εργασιακό πλαίσιο. Ωστόσο, σύμφωνα με την έρευνα των Dammeyer et al. (2019), η γνώση και η κατάκτηση της γλώσσας, είτε πρόκειται για την ομιλούμενη είτε για τη νοηματική, αποτελεί ένα σημαντικό κριτήριο για τη συμμετοχή των κωφών/βαρήκοων εργαζομένων στον εργασιακό βίο και για τη λειτουργικότητά τους σε αυτόν. Οι δεξιότητες καλής χρήσης του προφορικού και του γραπτού λόγου δε φάνηκε να επηρεάζουν την απόδοση των κωφών/βαρήκοων εργαζομένων, ενώ η καλή γνώση και χρήση της νοηματικής συνέβαλε σε αυτήν. Το συμπέρασμα, αυτό, αποδίδεται από τους ερευνητές, με κάποια διστακτικότητα βέβαια, στο είδος των καθηκόντων που αναλάμβαναν οι κωφοί/βαρήκοοι συμμετέχοντες της έρευνας, οι οποίοι χρησιμοποιούσαν τη νοηματική γλώσσα ως γλώσσα επικοινωνίας σε αντίθεση με τα καθήκοντα που αναλάμβαναν οι κωφοί ή βαρήκοοι εργαζόμενοι χρήστες της ομιλούμενης γλώσσας. Σύμφωνα με τους Dammeyer et al. (2019), λοιπόν, τα εργασιακά καθήκοντα των πρώτων δεν απαιτούσαν υψηλό επίπεδο γνώσης γραφής ή ανάγνωσης, με αποτέλεσμα να μην αντιμετωπίζουν κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στη διεκπεραίωση των ευθυνών τους και τελικά να χαρακτηρίζονται από υψηλή λειτουργικότητα. Τέλος, η έρευνα έδειξε πως η γνώση μίας από τις δύο γλώσσες σχετίζεται θετικά με τις επικοινωνιακές δεξιότητες του εργαζομένου, γεγονός που σημαίνει πως οι υψηλότερες επικοινωνιακές δεξιότητες οδηγούν σε υψηλότερα επίπεδα εργασιακής απόδοσης.

6.4. Συσχέτιση Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας φανερώνουν μία θετική συσχέτιση μεσαίου βαθμού, βέβαια, ανάμεσα στις δύο κύριες μεταβλητές, δηλαδή την Επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα και την Εργασιακή Λειτουργικότητα. Αυτό σημαίνει πως όταν αυξάνονται τα επίπεδα της μίας μεταβλητής, θα αυξάνονται

και τα επίπεδα της άλλης και αντίστροφα. Στις περιπτώσεις, λοιπόν, που οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι αισθάνονται περισσότεροι αποτελεσματικοί στο εργασιακό πλαίσιο, τότε νιώθουν και περισσότερο λειτουργικοί σε αυτό. Παρομοίως, όταν νιώθουν ότι τα επίπεδα λειτουργικότητάς τους στον εργασιακό χώρο είναι υψηλά, τότε αισθάνονται και περισσότερο αυτό-αποτελεσματικοί στη διεκπεραίωση των καθηκόντων τους. Επομένως, οι δύο κύριες μεταβλητές αποδεικνύονται αλληλένδετες. Το παραπάνω συμπέρασμα επιβεβαιώνεται από τους Svinndal et al. (2018), οι οποίοι υποστηρίζουν πως τόσο η αυτό-αποτελεσματικότητα όσο και η λειτουργικότητα των κωφών/βαρήκοων εργαζομένων συνδέονται μεταξύ τους και επηρεάζουν η μία την άλλη, καθιστώντας το άτομο αποδοτικό στο εργασιακό πλαίσιο. Σε αυτό το σημείο, είναι εύλογο να αναφερθεί πως αναφορικά με τη σχέση Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και Εργασιακής Λειτουργικότητας στους κωφούς/βαρήκοους εργαζόμενους δεν εντοπίζεται επαρκής ερευνητική βιβλιογραφία παγκόσμιας εμβέλειας και προκύπτει ως ανάγκη η εκπόνηση περισσότερων και αναλυτικότερων ερευνών επί αυτού του θέματος.

6.5. Περιορισμοί της έρευνας

Καταρχάς, έναν από τους βασικούς περιορισμούς της παρούσας έρευνας αποτελεί το δείγμα της, το οποίο συμπεριλαμβάνει εργαζόμενα κωφά και βαρήκοα άτομα. Το δείγμα ανήκει στις Κοινωνικά Ευπαθείς Ομάδες, γεγονός που καθιστά δύσκολη την πρόσβαση και την επαφή με ένα επαρκές σύνολο ατόμων, ώστε να διεκπεραιωθεί η έρευνα με μεγαλύτερο αριθμό συμμετεχόντων και να είναι πιο ακριβή τα αποτελέσματα που θα προκύψουν. Επιπρόσθετα, η έρευνα απευθύνεται σε κωφούς και βαρήκοους που εργάζονται κατά τη χρονική περίοδο που συντελέστηκε η προώθηση των ερωτηματολογίων, γεγονός που περιορίζει ακόμη περισσότερο τον αριθμό των ατόμων που μπορούσαν να συμμετάσχουν σε αυτήν, καθώς απορρίπτονται άτομα ηλικιακών ομάδων που δεν εργάζονται ή άτομα άνεργα την τρέχουσα στιγμή.

Ένας ακόμη περιορισμός θεωρείται ο έλεγχος της σχέσης της Επαγγελματικής Αυτό-αποτελεσματικότητας και της Εργασιακής Λειτουργικότητας, δύο πολύπλοκων εννοιών που η διευκρίνιση της εννοιολογικής τους διαφοράς καθίσταται δύσκολη, καθώς η νοηματοδότησή τους παρουσιάζει ιδιαίτερα λεπτές διαφορές. Το θέμα, αυτό,

γίνεται ακόμη πιο σύνθετο όταν είναι ανάγκη να αποδοθεί αυτή η εννοιολογική διαφορά στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα παράλληλα με το εννοιολογικό φορτίο του κάθε όρου ξεχωριστά, ώστε να γίνεται κατανοητή η σημασία των επιμέρους όρων και τελικά να προκύψουν πιο ασφαλή και ξεκάθαρα αποτελέσματα.

6.6. Προτάσεις αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της έρευνας και μελλοντικές Εφαρμογές.

Μία πρόταση αξιοποίησης της τρέχουσας έρευνας θα ήταν να πραγματοποιηθεί ξανά μετά από κάποια χρόνια, ώστε να υπάρξει σύγκριση των αποτελεσμάτων και να προκύψει μία εικόνα για τον μετασχηματισμό ή όχι της κοινωνίας. Η εργασία αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες θεμελίωσης της ανθρώπινης ζωής και της κοινωνικής οργάνωσης και καθίσταται πηγή άντλησης πληροφοριών για τη δομή και την οργάνωση της κοινωνίας. Θεωρείται ακόμη σημαντικότερη πηγή άντλησης πληροφοριών για την εργασιακή κατάσταση των κωφών και βαρήκοων, οι οποίοι εμφανίζονται ιδιαίτερα δραστήριοι τα τελευταία χρόνια διεκδικώντας τα δικαιώματά τους από μία «κοινωνία ακουόντων» και απαιτώντας την καθιέρωση της ισότητας για όλες τις κοινωνικές ομάδες, γεγονός που συνεπάγεται την ισότιμη πρόσβαση σε όλους τους τομείς της ζωής, ανάμεσά τους και στον τομέα της εργασίας. Ακριβώς επειδή οι κωφοί και βαρήκοοι δραστηριοποιούνται σε τόσο μεγάλο βαθμό, είναι σίγουρο πως τα επόμενα χρόνια θα καταφέρουν να επιτύχουν πολλούς περισσότερους στόχους από αυτούς που έχουν καταφέρει αυτή τη στιγμή που συγγράφεται η παρούσα έρευνα. Επομένως, θα ήταν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα μία επανάληψη της θεματικής της έρευνας, αυτής, στο μέλλον, καθώς η σύγκριση καταστάσεων και εποχών καθίσταται πλέον αδιαμφισβήτητης σημασίας.

Φυσικά, θα μπορούσε να διενεργηθεί μία παρόμοια έρευνα, η οποία να συνδυάζει την ποσοτική και την ποιοτική μέθοδο στατιστικής ανάλυσης, προκειμένου να οδηγήσουν στην ανάδειξη πιο ξεκάθαρων και πιο λεπτομερειακών συμπερασμάτων σχετικά με την επαγγελματική αυτό-αποτελεσματικότητα και εργασιακή λειτουργικότητα των ατόμων με έλλειψη ακοής.

Τέλος, δεδομένης της έλλειψης επαρκών στοιχείων και αντίστοιχης βιβλιογραφίας για το θέμα που πραγματεύεται η παρούσα έρευνα, θα μπορούσε να

χρησιμοποιηθεί για την άντληση πληροφοριών σχετικά με την εικόνα που έχουν οι κωφοί και βαρήκοοι εργαζόμενοι για την απόδοσή τους στον εκάστοτε χώρο εργασίας, αλλά και τα επίπεδα αυτής. Τα στοιχεία, αυτά, θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για τον σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής σταδιοδρομίας και επαγγελματικής συμβουλευτικής ατόμων με κώφωση και βαρηκοΐα, όσο και για την οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς ο χώρος εκκίνησης για την επαγγελματική απασχόληση είναι αυτός της εκπαίδευσης και το θέμα της εκπαίδευσης των κωφών και βαρήκοων αποτελεί ένα φλέγον ζήτημα με πολλές διακλαδώσεις και διαφωνίες.

Επίλογος

Η ενεργή δραστηριοποίηση και συμμετοχή στο επαγγελματικό γίνεσθαι αποτελούσε ανέκαθεν και συνεχίζει να αποτελεί έναν από τους βασικότερους πυλώνες της ανθρώπινης ζωής και της κοινωνικής δόμησης. Η ανάληψη επαγγελματικών καθηκόντων συνδέεται άρρηκτα με την αυτό-αντίληψη του ατόμου, την πεποίθηση του για τις ικανότητές του και τη συμπλήρωση του παζλ της ταυτότητάς του. Συμβάλλει καταλυτικά στον βιοπορισμό του ατόμου και στην ποιότητα της ζωής του, ενώ παράλληλα επιδρά στην εξέλιξη και ανάπτυξη της κοινωνίας.

Η ελεύθερη πρόσβαση όλων των μελών της κοινωνίας στην εργασιακή καθημερινότητα έγκειται σε αναπόσπαστο δικαίωμα όλων και θέμα σεβασμού στην ανθρώπινη ύπαρξη. Τα νέα δεδομένα και οι προκλήσεις της σημερινής κοινωνίας, καθιστούν αναγκαία την ενδυνάμωση των εργαζομένων με περισσότερες και πιο ποιοτικές γνώσεις, ώστε να συνιστούν άτομα υψηλής επαγγελματικής αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής λειτουργικότητας, ικανά να καλύπτουν τις απαιτήσεις και τις ανάγκες των επιμέρους θέσεων εργασίας. Από το σύνολο των εργαζομένων είναι υψίστης σημασίας να μην αποκλείονται τα άτομα με ελλείψεις ή αναπηρίες, αλλά να τους αναγνωρίζεται το δικαίωμα στην εργασία και στην ελεύθερη πρόσβαση στις εργασιακές θέσεις με τρόπο ισόνομο και ισότιμο με τον υπόλοιπο πληθυσμό. Τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις δεν αρμόζουν πλέον σε μία κοινωνία που έχει ως στόχο της την ανέλιξη και τη βελτίωση των συνθηκών των

πολιτών, ώστε να οδηγηθεί στην ανάπτυξη. Σε μία τέτοια κοινωνία, η πρόσβαση σε όλους τους τομείς για όλους τους πολίτες αποτελεί το ύψιστο αγαθό και συμβάλλει στην εξύψωση του καθενός ξεχωριστά και τελικά στην εξύψωση του συνόλου.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Abma, F. I. (2012). *Work functioning: development and evaluation of a measurement tool*. Groningen: s.n.
- Abma, F. I., J. J. van der Klink, and U. Bultmann. (2013). “*The Work Role Functioning Questionnaire 2.0 (Dutch Version): Examination of Its Reliability, Validity and Responsiveness in the General Working Population.*” *Journal of Occupational Rehabilitation* 23 (1): 135–147. doi:10.1007/s10926-012-9379-8
- Αϊδίνης, Α. (2017) (Επιμ.). *Μέθοδοι Κοινωνικής Έρευνας*. Gutenberg
- Αντζακας, Γ. (2010, Φεβρουάριος). *Η ιστορία των κωφών. Ελευθεροτυπία*. Ανακτήθηκε από: <http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=132964>.
- Αντωνίου, Α.Σ., & Κουτσομάρη, Μ. (2010). *Ο ρόλος της εργασιακής αυτοαποτελεσματικότητας στα επίπεδα ευεξίας των εργαζομένων*. Στο Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ.). *Στρες - Προσωπική ανάπτυξη και ευημερία*. Παπαζήσης.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977a). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, 84, p.p. 191–215.
- Bandura, A. (1977b). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A., & Locke, E. (2003). *Negative self-efficacy and goal effects revisited*. *Journal of Applied Psychology*, 88, p.p. 87-99.
- Barbaranelli, C., Ghezzi, V., Di Tecco, C., Ronchetti, M., Fida, R., Ghelli, M., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2018), *Assessing Objective and Verifiable Indicators Associated With Work-Related Stress: Validation of a Structured Checklist for the Assessment*

and Management of Work-Related Stress. Department of Psychology. Doi:
10.3389/fpsyg.2018.02424

Barlow, J., Wright, C. & Cullen, L. (2002). *A job-seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: preliminary development and psychometric testing*. *British Journal of Guidance and Counseling*, **30**, p.p. 37-53.

Betz, N. E. (2000). *Self-efficacy theory as a basis for career assessment*. *Journal of Career Assessment*, **8** (3), p.p. 205-222.

Bradshaw, W. (2002). *The Employment Situation and Experiences of Deaf and Hard of Hearing People*. London: RNID. Στο Λαμπροπούλου, Β. (Επιμ.), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, «*Η Συμμετοχή των Κωφών στην Εκπαίδευση και την Κοινωνία: Διεθνείς Προοπτικές*», Πάτρα 21-22 Μαρτίου 2003 (σελ. 95-106). Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Μονάδα Αγωγής Κωφών.

Callis, L. (2016, Οκτώβριος). *Creating Opportunities For Deaf Employees*, Huffpost. Ανακτήθηκε από: https://www.huffpost.com/entry/creating-opportunities-fo_1_b_12661312 (Updated 06/12/2017).

Carlsson, P. I., J. Hjaldahl, A. Magnuson, E. Ternevall, M. Eden, A. Skagerstrand, and R. Jonsson. (2015). “*Severe to Profound Hearing Impairment: quality of Life, Psychosocial Consequences and Audiological Rehabilitation*.” *Disability and Rehabilitation* 37 (20): 1849–1856. Doi:10.3109/09638288.2014.982833.

Croteau, J.M., Anderson, M.Z. & VanderWal, B.L. (2008). *Models of workplace sexual identity disclosure and management: Reviewing and extending concepts*. *Group & Organization Management*, **33**(5), p.p. 532 – 565.

- Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M., Rosica, M. (2019). *Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults* [*Journal of Deaf Studies and Deaf Education*,24\(4\)](#), p.p. 386-39. DOI:[10.1093/deafed/enz018](https://doi.org/10.1093/deafed/enz018)
- Dammeyer, J., & Marschark, M. (2016). *Level of educational attainment among deaf adults who attended bilingualbicultural programs. Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 21, 394–402. doi:10.1093/deafed/enw036.
- Emmett, S. D., & Francis. H. W. (2015). “*The Socioeconomic Impact of Hearing Loss in U.S. adults.*” *Otology Neurotol* 36 (3), p.p. 545–550.
Doi:10.1097/MAO.0000000000000562.
- Emmorey, K. (2002). *Language, Cognition and the Brain: Insights from Sign Language Research*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah NJ.
- Emmorey, K. (2015). *The Neurobiology of Sign Language* (Toga W.A., ed.),*Brain Mapping: An Encyclopedic Reference*, vol. 3, pp. 475-479. Academic Press: Elsevier.
- Frisina, R. (1974). *Report of the Committee to Redefine Deaf and Hard of Hearing for Educational Purposes*. Washington, D.C.
- Gagné J-P., Southall K. & Jennings M.B. (2009). *The psychological effects of social stigma: Applications to people with acquired hearing loss*. In: J. Montano & J.B. Spitzer (eds.), *Advanced Practice in Adult Audiologic Rehabilitation: International Perspective* . Plural Publishing, p.p. 63 – 92.
- Grosjean, F. (1996). *Living with two languages and two cultures*. In I. Parasnis (Ed.), *Cultural and Language Diversity: Reflections on the Deaf Experience* (p.p. 20-37). Cambridge University Press.

- Grote, H., Izagaren, F., & Jackson E. (2021). The experience of D/deaf healthcare professionals during the coronavirus pandemic. *Occupational Medicine*, 71, p.p. 196–203. Oxford University Press. Doi:10.1093/occmed/kqab048.
- Hadjikakou, K. (2000). Resources and Benefits for Hearing-impaired Students in Higher Education. *Australian Journal of Education for the Deaf*, 6:20-24. Στο Λαμπροπούλου, Β. (Επιμ.), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, «Η Συμμετοχή των Κωφών στην Εκπαίδευση και την Κοινωνία: Διεθνείς Προοπτικές», Πάτρα 21-22 Μαρτίου 2003 (σελ. 95-106). Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Μονάδα Αγωγής Κωφών.
- Haynes, S. & Linden, M. (2012). Workplace accommodations and unmet needs specific to individuals who are deaf or hard of hearing. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 7(5), 408-415
- Higgins, P.& Nash, J. (1996). *Understanding Deafness Socially: Continuities in Research and Theory* (2^η εκδ.). Usa: Thomas Pub Ltd.
- Holcomb, T. K. (2013). *An Introduction to American deaf culture*. Oxford University Press.
- Hua, H., Karlsson J., Widen S., Moller C., and Lyxell B., (2013). “*Quality of Life, Effort and Disturbance Perceived in Noise: A Comparison Between Employees with Aided Hearing Impairment and Normal Hearing.*” *International Journal of Audiology* 52 (9): 642–649. doi:10.3109/14992027.2013.803611.
- Κιτσάκη, Μ. (2014, Δεκέμβριος). *Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κωφά άτομα*. Ανακτήθηκε από: www.medtips.gr.

- Kelly, R., Lang, H., & Pagliaro, C. (2003). *Mathematics word problem solving for deaf students: A survey of practices in grades 6-12. Journal of Deaf Studies and Deaf Education, 8*, 104-119.
- Kelly, R. R., Quagliata, A. B., DeMartino, R., & Perotti, V. (2016). *21st-century deaf workers: Going beyond "just employed" to career growth and entrepreneurship. In M. Marschark, V. Lampropoulou, & E. K. Skordilis (Eds.), Diversity in deaf education (pp.473–505). Oxford University Press.*
[Doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190493073.003.0017](https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190493073.003.0017)
- Kim, S. Y., Kim H. J., Kim M. S., Park B., Kim J. H., Choi. H. G., (2017). “*Discrepancy between Self-Assessed Hearing Status and Measured Audiometric Evaluation.*” *PLoS One* 12 (8): e0182718. doi:10.1371/journal.pone.0182718.
- Κουρμπέτης, Β. & Χατζοπούλου, Μ. (2010). *Μπορώ και με τα μάτια μου: Εκπαιδευτικές προσεγγίσεις και πρακτικές για κωφούς μαθητές.* Καστανιώτης.
- Κουτάντος, Δ. (Δεκέμβριος, 2000). *Ανάπηροι Άνθρωποι ή Ανάπηρη Κοινωνία; Μια εναλλακτική, ολιστική, οικολογική προσέγγιση.* Παιδαγωγική Επιθεώρηση 30/2000 (σελ. 65-85). Εκδόσεις: Περιοδικά.
- Knoppers, H., & Marschark, M. (2015). *Διδασκαλία κωφών και βαρηκόων: Αναπτυξιακή και ψυχολογική προσέγγιση* (Επ. Β. Λαμπροπούλου, Α. Οκαλίδου, & Κ. Χατζηκακού). (Μτφ. Χ. Λυμπεροπούλου). Πεδίο
- Kramer, E., . Kapteyn, T., Houtgast, T. (2006). *Occupational performance: Comparing normally-hearing and hearing-impaired employees using the Amsterdam Checklist for Hearing and Work. International Journal of Audiology, 45*, p.p. 503-512.

- Κυριαφίνης, Γ., Αηδονά, Σ., Καραγάλιος, Δ., & Βιτάλ, Β. (2007). *Ηθικά διλήματα στην κοχλιακή εμφύτευση. Ωτορινολαρυγγολογία – Χειρουργική Κεφαλής & Τραχήλου*, τεύχος 28, 32-37.
- Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., & Κουτσογιάννης, Κ. (2015). *Επαγωγική Στατιστική* [Κεφάλαιο]. Στο Λαγουμιντζής, Γ., Βλαχόπουλος, Γ., & Κουτσογιάννης, Κ., (2015). *Μεθοδολογία της έρευνας στις επιστήμες υγείας* [Προπτυχιακό εγχειρίδιο]. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις, κεφ 7. <http://hdl.handle.net/11419/5363>.
- Λαμπροπούλου, Β. (1994). *The Vocational Distribution of Deaf People in Greece*. In C.J. Erting et al. (eds.), *The Deaf Way: Perspectives from the International Conference on Deaf Culture*. Washington, DC: Gallaudet University Press. p.p. 791-793.
- Λαμπροπούλου, Β. (επιστ. υπεύθ.) (1999). Ένα σύντομο οδοιπορικό στην Ελληνική Κοινότητα των Κωφών, Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και ειδικών επιστημόνων ΣΜΕΑΕ κωφών και βαρηκόων, ΕΠΕΑΕΚ – ΥΠΕΠΘ & Μονάδα Αγωγής Κωφών Πανεπιστημίου Πατρών.
- Λαμπροπούλου, Β. (2007). *Εκπαιδευτικά Πακέτα Επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στην εκπαίδευση Κωφών*. Πανεπιστήμιο Πατρών, Μονάδα Αγωγής Κωφών.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). *Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance*. *Journal of Vocational Behavior*, 45, p.p. 79-122.
- Liddell, S.K. (1980). *American Sign Language syntax*. Mouton Publishers.
- Liddell, S.K. (2003). *Grammar, gesture and meaning in American Sign Language*. Cambridge University Press.

- Lillefjell, M., (2006). “*Gender Differences in Psychosocial Influence and Rehabilitation Outcomes for Work-Disabled Individuals with Chronic Musculoskeletal Pain.*” *Journal of Occupational Rehabilitation* 16 (4):659–674. doi:10.1007/s10926-006-9056-x.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova M. (2007). *Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? Computers in Human Behavior*, **23**, p.p. 825-841.
- Lucas, C. (1996). *Multicultural Aspects of Sociolinguistics in Deaf Communities*. Gallaudet University Press.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior*, **23**, p.p. 695-706
- Manchaiah, V., & Stephens, D. (2013). “*Perspectives on Defining 'hearing Loss' and Its Consequences.*” *Hearing Balance and Communication* 11 (1):6–16.
doi:10.3109/21695717.2012.756624
- Μαγγανάρης, Θ. (2003). *Εγχειρίδιο Νοηματικής Γλώσσας* (2^η εκδ.). Εθνικό Ίδρυμα Κωφών Θεσσαλονίκης – Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας.
- Markman, T. M., Quittner, A.L., Eisenberg, L.S., Tobey, E. A., Thal, D., Niparko, J.K., & Wang, N.Y. (2011). *Language development after cochlear implantation: an epigenetic model. Journal of Neurodevelopmental Disorders*, 3(4), 388-404.
- Marschark, M. & Hauser, C.P. (2008). *Deaf Cognition: foundation and outcomes*. University Press.

- Marschark, M., Spencer, P. E., Adams, J., & Sapere, P., (2011). *Evidence-based practice in educating deaf and hard-of-hearing children: Teaching to their cognitive strengths and needs. European Journal of Special Needs Education, 26(1), 3-16.*
- Mayberry, R. I., & Lock, E. (2003). *Age constraints on first versus second language acquisition: Evidence for linguistic plasticity and epigenesis. Brain and Language, 87, 369-383.*
- Moore, D. F. (1996). *Educating the deaf: Psychology, Principles and Practices.* Houghton Mifflin.
- Moore, D. (2009). *Εκπαίδευση και Κώφωση: Ψυχολογική προσέγγιση, αρχές και πρακτικές* (επιμ. Ζώνιου-Σιδέρη, Α. & Ντέρου-Ντεροπούλου, Ε.). Ταξιδευτής.
- Μπίρμπα, Α., & Λαμπροπούλου, Β. (2005). *Στάσεις Δασκάλων, Γονέων και Κωφών Ενηλίκων για τις επαγγελματικές επιλογές των κωφών.* Στο Λαμπροπούλου, Β. (Επιμ.), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, «*Η Συμμετοχή των Κωφών στην Εκπαίδευση και την Κοινωνία: Διεθνείς Προοπτικές*», Πάτρα 21-22 Μαρτίου 2003 (σελ. 95-106). Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Μονάδα Αγωγής Κωφών.
- Nachtegaal, J., D. J. Kuik, J. R. Anema, S. T. Goverts, J. M. Festen, and S. E. Kramer (2009). *“Hearing Status, Need for Recovery after Work, and Psychosocial Work Characteristics: Results from an Internet-Based National Survey on Hearing.” International Journal of Audiology 48 (10): 684–691.*
doi:10.1080/14992020902962421

National Institute on Deafness and Other Communication Disorders, (2016). *Cochlear*

Implants. Ανακτήθηκε στις 1/08/2017 από:

<https://www.nidcd.nih.gov/health/cochlear-implants>.

Neumann-Solow, S. (1981). *Sign Language Interpreting: a basic resource book*. The

National Association of The Deaf.

Niparko, J.K. (Ed.). (2009). *Cochlear Implants. Principles and practices* (2nd ed.). Lippincott

Williams & Wilkins.

Niparko, J.K., Tobey, E. A., Thal, D.J., Eisenberg, L.S., Wang, N.Y., Quittner, A.L., & Fink,

N.E. (2010). *Spoken language development in children following cochlear*

implantation. *The Journal of the American Medical Association*, 303 (15), 1498-1506.

Νόμος 4488/2017, άρθρο 65, παρ. 2, «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις δημοσίου και λοιπές

ασφαλιστικές διατάξεις, Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, Δικαιώματα

ατόμων με αναπηρίες και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως της

Ελληνικής Δημοκρατίας (ΦΕΚ Α' 137/13.09.2017).

Νόμος 2817/2000, άρθρο 1, παρ. 4 (α), «Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές

ανάγκες και άλλες διατάξεις», Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής

Δημοκρατίας (ΦΕΚ 78/Α/14-3-2000).

Oliver, M. & Barnes, C. (2012). *The New Politics of Disablement*. Macmillan.

Oliver M. (1990), *The Politics of Disablement*. Macmillan.

Oliver M. (2009), *Αναπηρία και Πολιτική* (επιμ. Καραγιάννη, Γ.)(Μπεκερίδου, Θ. Μετ.).

Επίκεντρο.

- Oyeflaten, I., Lie S. A., Ihlebaek C. M., Eriksen H. R., 2014. “*Prognostic Factors for Return to Work, Sickness Benefits, and Transitions Between These States: A 4-Year Follow-up After Work-Related Rehabilitation.*” *Journal of Occupational Rehabilitation* 24 (2): 199–212. doi:10.1007/s10926-013-9466-5.
- Paatsch, L., Toe, D., & Church, A. (2015). *Maintaining mutual engagement during conversations: a comparison of pragmatic skills between school-aged children with cochlear and their hearing peers. Paper presented at 22nd International Congress on the Education of the Deaf, 6-9 July, Athens.*
- Padden, C. (1996). *From the Cultural to the Biculturalism: The Modern Deaf Community.* In I. Parasnis (Ed.), *Cultural and Language Diversity and the Deaf Experience.* Cambridge University Press.
- Παπάνης, Ε., Βίκη, Α. & Γιαβρίμης, Π. (2009). *Καινοτόμες Προσεγγίσεις στην Ειδική Αγωγή. Εκπαιδευτική Έρευνα για τις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού.* Σιδέρης.
- Παπαφράγκου, Κ. (1996). *Ακουολογία.* Έκδοση: Μαυρομάτη.
- Punch, R. (2016). *Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace.* *American Annals of the Deaf*, Volume 161, Number 3, Summer 2016, pp.384-39. Gallaudet University Press. DOI:<https://doi.org/10.1353/aad.2016.0028>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2018). *A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries.* *Journal of Career Assessment*, 16: 238. DOI: 10.1177/1069072707305763.

- Ronnberg, J., Soderfeldt, B., & Risberg, J. (2000). *The cognitive neuroscience of signed language*. Department of Neuroscience and Locomotion, Linköping University, Sweden. *Acta Psychologica*, 105 (2000), p.p. 237-254.
- Σαπουντζάκη Γ. & Γεωργοκωστόπουλος Χ. (2017). *Βασικές Αρχές και Καλές Πρακτικές Επικοινωνίας με Κωφούς & Βαρήκοους*, Σειρά 'Μπες στο Νόημα!'. Αυτοέκδοση.
- Σαπουντζάκη Γ. (2016). *Αντιπαραβολή σημασιολογικών πεδίων μεταξύ Ελληνικής Νοηματικής Γλώσσας και ομιλούμενης Ελληνικής*, Σειρά 'Μπες στο Νοημα!'. Αυτοέκδοση
- Σαπουντζάκη Γ., & Χαλευτήρα, Κ. (2018). *Εξειδικευμένο Λεξιλόγιο στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα: Εργασία*. Σειρά 'Μπες στο Νόημα!'. Αυτοέκδοση.
- Schyns, B., & Von Collani, G. (2002). *A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11 (2), p.p. 219-241.
- Southall, K., Jennings, M. B., Gagné, J. (2011), *Factors that influence disclosure of hearing loss in the workplace*. *International Journal of Audiology*, 50, p.p. 699–707. DOI: 10.3109/14992027.2011.588963.
- Spencer L. J., & Tomblin J. B. (2006). *Speech production and spoken language development of children using "Total Communication"*. In Spencer P. E., Marschark M. (Eds.), *Advances in the spoken language development of deaf and hard-of-hearing children* (p.p. 166-192). Oxford University Press.
- Stewart, D. A., Schein, J., & Cartwright, B. (2004). *Sign Language Interpreting, Exploring its Art and Science*. Allyn & Bacon.

- Stokoe, W. (1960). *Sign Language Structure. An outline of the visual communication systems of the American Deaf. Studies in Linguistic Occasional Papers*. University of Buffalo Press. (1993, Reprint ed.).
- Svinndal, E. V., Solheim, J., By Rise, M., & Jensen, C. (2018). *Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway*, *International Journal of Audiology*, 57:9, 646-656, DOI: 10.1080/14992027.2018.1464216.
- Tucker, I. & Nolan, M. (1984). *Educational audiology*. Croom Helm.
- Van Gent, T., Goedhart, A., Knoors, H., Westenberg, P., & Treffers, P. (2012). *Self-concept and Ego Development in Deaf Adolescents: A Comparative Study*. *Journal of Deaf Studies and Education*, 17, 333-351.
- Watson, L. (1998). *Oralism - Current Policy and Practice*. In: S. Gregory, P. Knight, W. McCracken, S. Powers & L. Watson (eds.), *Issues in deaf Education*, (p.p. 69-76). David Fulton Publishers.
- WHO (2011). *World Report on Disability*. World Health Organization.
- WHO (2021). *Deafness and hearing loss*. World Health Organization.
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>.
- Wilbur, R. (1999). *Stress in ASL: Empirical Evidence and linguistic Issues*. *Language and Speech*, 42 (2-3), pp. 229-250.
- Woll, B. (2010). *Language, Modality and the Brain: looking at Sign Languages*. City University.
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R. & Carver, C. S. (2003). *Adaptive self-regulation of unattainable goals: goal disengagement, goal reengagement,*

and subjective well-being. Society for Personality and Social Psychology, 29 (12),
p.p. 1494-1508.

Χατζηκακού, Κ. (2008). *Το παιδί με κοχλιακό εμφύτευμα στην εφηβεία*. Στο Β.

Λαμπροπούλου, Α. Οκαλίδου, & Γ. Κυριαφίνης, Γ. (Επιμ.), *Οδηγός εκπαιδευτικών
για παιδιά με κοχλιακά εμφυτεύματα.*, σελ. 124 – 131. Λογότυπο.

Χαλικιάς Μ., Μανωλέσου Α., Λώλου Π., (2015). *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη*

Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS, ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ, Κάλλιπος: Ανοικτές

Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

Χατζοπούλου, Μ. (1999). *Δίγλωσση Εκπαίδευση των Κωφών Παιδιών. Εκπαιδευτική*

Κοινότητα, 52, 42-45.

Χατζοπούλου, Μ. (2000). *European Days of Deaf Education 1999, Bilingual Education with*

focus on reading and writing. Θέματα Ειδικής Αγωγής, 9, 9-71.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Μετάφραση και Προσαρμογή Ερωτηματολογίων για την Έρευνα

Ερωτηματολόγιο

Το παρόν ερωτηματολόγιο γίνεται στο πλαίσιο της διπλωματικής μου εργασίας και εξετάζει την αυτό-αποτελεσματικότητα και τη λειτουργικότητα στον εργασιακό χώρο των ατόμων με έλλειψη ακοής. Το ερωτηματολόγιο αφορά σε άτομα που εργάζονται είτε στον ιδιωτικό είτε στο δημόσιο τομέα. Θα σας παρακαλούσα να αφιερώσετε λίγο χρόνο για να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο και θα ήθελα να απαντήσετε στις ερωτήσεις με ειλικρίνεια. Τα προσωπικά στοιχεία και οι πληροφορίες, που θα καταγραφούν, θα είναι ανώνυμα και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για τη διενέργεια της έρευνας. Συμπληρωματικά με το ερωτηματολόγιο, υπάρχει και βίντεο με διερμηνεία όλων των ερωτήσεων στην Ελληνική Νοηματική Γλώσσα. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το βίντεο για τη δική σας διευκόλυνση. Το όνομά μου είναι Βλάχου Ανδρομάχη. Αν έχετε κάποια απορία σχετικά με το ερωτηματολόγιο ή χρειάζεστε κάποια πληροφορία, μπορείτε να επικοινωνήσετε μαζί μου στην παρακάτω ηλεκτρονική διεύθυνση: andromachivlachou@gmail.com.

Σας ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας στην έρευνα!

1) Φύλο:

Ανδρας

Γυναίκα

2) Ηλικία:

Κάτω των 25 ετών

25-40 ετών

40-55 ετών

Άνω των 55 ετών

3) Επίπεδο εκπαίδευσης:

Δημοτικό – Γυμνάσιο

Γυμνάσιο- Λύκειο

Απόφοιτος/-η Μεταλυκειακής Εκπαίδευσης (ΙΕΚ Δημόσια/Ιδιωτικά, Ιδιωτική Σχολή Εκπαίδευσης κ.ά.)

Ανώτατη Εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο, Τ.Ε.Ι.)

Μεταπτυχιακή Εκπαίδευση

Διδακτορικό Δίπλωμα

Άλλο

4) Επίπεδο Ακουστικής Απώλειας:

Ήπια Απώλεια Ακοής/ Μικρού Βαθμού Βαρηκοΐα

Μέτρια Απώλεια Ακοής / Μέτριου Βαθμού Βαρηκοΐα

Σοβαρή Απώλεια Ακοής / Μεγάλου Βαθμού Βαρηκοΐα

Ολική Κώφωση / Πάρα πολύ μεγάλου βαθμού Βαρηκοΐα

5) Χρήση Συσκευών Ενίσχυσης Ήχου:

Ακουστικό Βαρηκοΐας

Κοχλιακό Εμφύτευμα

Άλλη υποστηρικτική ακουστική συσκευή

Καμία

6) Χρησιμοποιείτε συνήθως στην επικοινωνία σας με τους άλλους:

Νοηματική Γλώσσα

Χειλεανάγνωση

Γραπτό Λόγο

Διερμηνέα Ε.Ν.Γ.

7) Στο χώρο εργασίας σας, χρησιμοποιείτε συνήθως στην επικοινωνία σας με τους άλλους:

Νοηματική Γλώσσα

Χειλεανάγνωση

Γραπτό Λόγο
Διερμηνέα Ε.Ν.Γ.

8) Εργασιακή Απασχόληση:

Πλήρης Απασχόληση
Μερική Απασχόληση

9) Σύνολο Εβδομαδιαίων Ωρών Εργασίας:

.....

10) Η εργασία σας είναι σχετική με τις σπουδές σας;

Ναι
Όχι

11) Εργάζεστε σε τομέα:

Δημόσιο
Ιδιωτικό

➤ Παρακαλώ σημειώστε κατά πόσο ισχύουν για εσάς οι παρακάτω δηλώσεις σύμφωνα με την παρακάτω διαβάθμιση:

1	2	3	4	5
Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ Ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα

1. Μπορώ να παραμένω ήρεμος/η, όταν αντιμετωπίζω δυσκολίες στη δουλειά μου, γιατί μπορώ να βασίζομαι στις ικανότητές μου. 1 2 3 4 5
2. Όταν αντιμετωπίζω ένα πρόβλημα στη δουλειά μου, 1 2 3 4 5

συνήθως βρίσκω πολλές λύσεις.

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3. Ό,τι κι αν συμβεί στη δουλειά μου, μπορώ συνήθως να το χειριστώ. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Οι προηγούμενες εμπειρίες μου στη δουλειά με έχουν προετοιμάσει επαρκώς για το επαγγελματικό μου μέλλον. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Γνωρίζω τους στόχους που θέτω για τον εαυτό μου στη δουλειά μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Νιώθω προετοιμασμένος/η για τις περισσότερες απαιτήσεις της δουλειάς μου. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

➤ Παρακαλώ σημειώστε κατά πόσο ισχύουν για εσάς οι παρακάτω δηλώσεις κατά τις τελευταίες 4 εβδομάδες:

0	1	2	3	4	5
Πάντα	Τις περισσότερες φορές	Με συχνότητα 50%	Μερικές φορές	Ποτέ	Δεν ισχύει στη δουλειά μου

*Επιλέξτε την πρόταση 5 μόνο εάν η ερώτηση περιγράφει κάτι που **δεν έχει καμία σχέση** με το είδος της δουλειάς σας.

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1. Μου ήταν δύσκολο να αρχίζω εύκολα τη μέρα μου όταν εργαζόμουν. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Μου ήταν δύσκολο να ξεκινάω να δουλεύω αμέσως μόλις έφτανα στο χώρο εργασίας μου. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς να σταματάω για επιπλέον διάλειμμα ή ξεκούραση.	0	1	2	3	4	5
4. Μου ήταν δύσκολο να μένω προσηλωμένος/-η σε μια ρουτίνα ή σε ένα πρόγραμμα.	0	1	2	3	4	5
5. Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω αρκετά γρήγορα.	0	1	2	3	4	5
6. Μου ήταν δύσκολο να τελειώνω τη δουλειά μου εγκαίρως.	0	1	2	3	4	5
7. Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου χωρίς λάθη.	0	1	2	3	4	5
8. Μου ήταν δύσκολο να ικανοποιώ τα άτομα που με αξιολογούν στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5
9. Μου ήταν δύσκολο να έχω μία αίσθηση ολοκλήρωσης από τη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5
10. Μου ήταν δύσκολο να νιώθω ότι με βάση τις ικανότητές μου, έκανα ό,τι μπορούσα στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5
11. Μου ήταν δύσκολο να έχω το μυαλό μου στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5
12. Μου ήταν δύσκολο να κάνω τη δουλειά μου προσεκτικά.	0	1	2	3	4	5
13. Μου ήταν δύσκολο να είμαι συγκεντρωμένος/-η στη δουλειά μου.	0	1	2	3	4	5
14. Μου ήταν δύσκολο να δουλεύω χωρίς να χάνω τον ειρμό της σκέψης μου.	0	1	2	3	4	5
15. Μου ήταν δύσκολο να διαβάζω ή να χρησιμοποιώ τα μάτια με ευκολία όταν εργαζόμουν.	0	1	2	3	4	5
16. Μου ήταν δύσκολο να επικοινωνώ με άτομα πρόσωπο με πρόσωπο, σε συναντήσεις ή στο τηλέφωνο μέσω βιντεοκλήσης	0	1	2	3	4	5

(στο πλαίσιο της δουλειάς μου).

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 17. Μου ήταν δύσκολο να διατηρώ την ψυχραιμία μου με τους ανθρώπους όταν εργαζόμουν. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Μου ήταν δύσκολο να βάζω προτεραιότητες στη δουλειά μου. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Μου ήταν δύσκολο να διαχειρίζομαι τις αλλαγές στη δουλειά μου. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Μου ήταν δύσκολο να επεξεργάζομαι στην ώρα μου εισερχόμενες πληροφορίες, όπως για παράδειγμα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Μου ήταν δύσκολο να εκτελώ πολλές εργασίες ταυτόχρονα. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Μου ήταν δύσκολο να είμαι προνοητικός /-ή, παίρνω πρωτοβουλίες στη δουλειά μου. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Άδεια Χρήσης Ερωτηματολογίου “Work Role Functioning Questionnaire (The 2.0 Version)”

Dear Vlachou Andromachi,

You are welcome to use the WRFQ, although there is no translated and validated Greek version available. If you want to translate the questionnaire, I recommend the method described by Beaton et al for conducting a cross-cultural adaptation.

Please let me know if you decide to do so. Please find attached the English WRFQ and information on the translation procedure.

Kind regards,

Femke