



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Εργασιακές σχέσεις και εργασιακό στρες ατόμων με
αισθητηριακές αναπηρίες (Κώφωση και Τύφλωση)**

Κουλανδρέτσου Αγγελική

Επιβλέπων Καθηγητής: Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος

Θεσσαλονίκη (2023)



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

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

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Εργασιακές σχέσεις και εργασιακό στρες ατόμων με
αισθητηριακές αναπηρίες (Κώφωση και Τύφλωση)**

**Work Relationships and Work Stress of People with Sensory Disabilities
(Deafness and Blindness)**

Κουλανδρέτσου Αγγελική

Εξεταστική επιτροπή

Παπαδόπουλος Κωνσταντίνος, Επόπτης

Θεσσαλονίκη (2023)

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

Υπογραφή

Κουλανδρέτσου Αγγελική

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract	6
Πρόλογος.....	7
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 1° Θεωρητική θεμελίωση	10
1.1 Αποσαφήνιση όρων	10
1.1.1 Αναπηρία.....	10
1.1.2 Κώφωση	11
1.1.3 Τύφλωση	12
1.1.4. Εργασία	12
1.1.5 Εργασιακές σχέσεις	13
1.1.6 Εργασιακό στρες.....	14
Κεφάλαιο 2° Ερευνητικό μέρος	15
2.1 Σκοπός της έρευνας-Ερευνητικά ερωτήματα	15
2.2 Μεθοδολογία της έρευνας	17
Κεφάλαιο 3° Αποτελέσματα της έρευνας: Εργασιακές σχέσεις	20
3.1 Διακρίσεις και προκαταλήψεις στο εργασιακό περιβάλλον	20
3.2.1 Οι στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας	22
3.2.2 Η εργασιακή σχέση μεταξύ ατόμων με κώφωση και εργοδοτών.....	23
3.2.3 Η εργασιακή σχέση μεταξύ ατόμων με τύφλωση και εργοδοτών.....	24
3.3 Η στάση των συναδέλφων στα άτομα με αναπηρία	25
3.4 Η επίδραση της θετικής στάσης των εργοδοτών	26
Κεφάλαιο 4° Αποτελέσματα της έρευνας: Εργασιακό στρες.....	28
4.1 Εργασιακό στρες και αναπηρία.....	28
4.2 Εργασιακό στρες ατόμων με κώφωση και τύφλωση	30
4.3 Παράγοντες και επιπτώσεις του εργασιακού στρες.....	31
4.4 Κοινωνική στήριξη.....	35
Κεφάλαιο 5° Αποτελέσματα της έρευνας: Εμπόδια και τρόποι αντιμετώπισης.....	38
5.1 Τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με τύφλωση	38
5.2 Τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με κώφωση	40
5.3 Αρνητική κοινωνική στήριξη	42
5.4 Τρόποι αντιμετώπισης εμποδίων και δυσκολιών	44
5.5 Αλλαγή στάσεων των εργοδοτών.....	45

5.6 Αλλαγή στάσεων συναδέλφων	47
5.7 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης	48
5.8 Εθελοντισμός - Η εθελοντική εργασία.....	50
5.9 Dartmouth Career Profile	51
5.10 Ελλιπής Ενημέρωση και Κρατική μέριμνα	52
5.11 Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση.....	53
Κεφάλαιο 6° Συμπεράσματα	54
6.1 Συζήτηση-Συμπεράσματα.....	54
6.2 Περιορισμοί της έρευνας.....	69
6.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	69
6.4 Πρακτικές εφαρμογές	70
Βιβλιογραφικές παραπομπές.....	72

Περίληψη

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η μελέτη των εργασιακών σχέσεων των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες (κώφωση και τύφλωση) καθώς και το εργασιακό στρες που βιώνουν σε τέτοια περιβάλλοντα. Η ενσωμάτωση στον εργασιακό χώρο αποτελεί καίριο στάδιο στη ζωή κάθε ατόμου, διότι το καθιστά ενεργό μέλος της κοινωνίας και επηρεάζει σημαντικά τον ρόλο του σε αυτήν. Για τα άτομα με αναπηρία, η διαδικασία αυτή συνοδεύεται από προκλήσεις που ενδέχεται να οδηγήσουν σε αυξημένο εργασιακό άγχος και περαιτέρω απομόνωση. Τα ευρήματα της έρευνας ανέδειξαν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν άτομα με αναπηρία στο περιβάλλον εργασίας. Αυτές οι δυσκολίες συνδέονται τόσο με την αναπηρία καθαυτή, όσο και με τις διακρίσεις που υφίστανται από συναδέλφους τους και τις στάσεις των εργοδοτών. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν, αποδεικνύουν πως τα άτομα με αναπηρία μπορούν να έχουν μια επιτυχή μετάβαση στην αγορά εργασίας μέσα από την θετική στήριξη που λαμβάνουν τόσο από το εργασιακό περιβάλλον όσο και από την ίδια την οικογένεια. Η απασχόληση, επομένως, αποτελεί ένα ουσιώδη κομμάτι της ανθρώπινης ύπαρξης, και ιδιαίτερα για τα άτομα με αναπηρία και μέσα από την κατάλληλη ενημέρωση μπορούν να βρεθούν τρόποι για την εργασιακή τους ένταξη.

Λέξεις κλειδιά: Εργασία, άτομα με αναπηρία, κώφωση, τύφλωση, εργασιακές σχέσεις, εργασιακό στρες, κοινωνική στήριξη

Abstract

The purpose of this paper is to study the work relationships of people with sensory disabilities (deafness and blindness) and the work stress they experience in such environments. Integration in the workplace is a key stage in the life of every individual, because it makes them an active member of society and significantly affects their role in it. For people with disabilities, this process is accompanied by challenges that may lead to increased work-related stress and further isolation. The findings of the research highlighted the difficulties faced by people with disabilities in the work environment. These difficulties are linked both to the disability itself and to the discrimination experienced by their colleagues and the attitudes of employers. The conclusions drawn show that people with disabilities can have a successful transition to the labour market through the positive support they receive from both the work environment and their own family. Employment, therefore, is an essential part of human existence, and particularly for people with disabilities, and through appropriate information, ways can be found for their labour integration.

Key words: work, people with disabilities, deafness, blindness, work relations, work stress, social support

Πρόλογος

Στα πλαίσια του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών με τίτλο «Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση» του τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, πραγματοποιήθηκε η παρούσα διπλωματική έρευνα με τίτλο «Εργασιακές Σχέσεις και Εργασιακό Στρες σε Άτομα με Αισθητηριακές Αναπηρίες (Κώφωση και Τύφλωση)». Το θέμα αυτό των εργασιακών σχέσεων και του εργασιακού στρες στα άτομα με αναπηρία με κώφωση και τύφλωση μου κίνησε ιδιαίτερα το ενδιαφέρον το 2020, καθώς η επαφή μου με άτομα που αντιμετωπίζουν αισθητηριακές αναπηρίες, μου δημιούργησε ερωτήματα σχετικά με τους λόγους που αυτά τα άτομα βιώνουν καταστάσεις περιθωριοποίησης όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Για την εκπόνηση αυτής της διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευγνωμοσύνες προς τον καθηγητή μου Παπαδόπουλο Κωνσταντίνο που μου έδωσε τη δυνατότητα να ασχοληθώ με τη συγκεκριμένο θέμα. Επίσης, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου προς την οικογένειά μου και τους φίλους μου, οι οποίοι ήταν στο πλευρό μου από την αρχή ως το τέλος. Τέλος, θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου προς το άτομο που αποδείχθηκε η πιο σημαντική και σταθερή στήριξή μου, παρέχοντας μου κουράγιο στις δύσκολες στιγμές, ενθαρρύνοντας και υποστηρίζοντας την προσπάθειά μου, και αποτελώντας τον κύριο σύμμαχό μου στην εκπόνηση αυτής της εργασίας.

Στην Αναστασία...

Εισαγωγή

Στις μέρες μας υπάρχει αυξημένη εστίαση στην επαγγελματική ανέλιξη των ατόμων με αναπηρίες και την ενσωμάτωσή τους στην αγορά απασχόλησης. Αυτό γίνεται με σκοπό να εξασφαλιστεί ο ανεξάρτητος και αυτόνομος βιοπορισμός τους και να διασφαλιστεί μια ζωή χωρίς διακρίσεις και με ισότιμες ευκαιρίες. Η ανάγκη για επαγγελματική ένταξη αντιπροσωπεύει μια προσωπική διαδικασία που τροφοδοτεί το άτομο, επικεντρώνοντας το στις δικές του επιθυμίες και κινητροδοτώντας τον να δράσει. Κατά τη διαδικασία αυτή, το άτομο εξετάζει τους προσωπικούς του στόχους και προσδοκίες, αναγνωρίζοντας τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες του. Αυτή η διαδικασία οδηγεί το άτομο στον μετασχηματισμό των στόχων του σε πράξη, ώστε να επιτύχει να γίνει αξιόπιστο και αξιόλογο στον εργασιακό του τομέα. Επιπλέον, η επαγγελματική ανάπτυξη επισημαίνει τη σημασία της προσωπικής ανάπτυξης, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα εργασιακό περιβάλλον βασισμένο στην εμπιστοσύνη και την αφοσίωση. Μέσω αυτής της διαδικασίας, το άτομο μπορεί να επιτύχει μεγάλη ικανοποίηση, τόσο προσωπικά όσο και επαγγελματικά (Giulioni, 2022).

Η απασχόληση αποτελεί ένα ζωτικής σημασίας κομμάτι της ζωής των ανθρώπων που ζουν με αναπηρία. Εκτός από την οικονομική υποστήριξη, αποτελεί έναν τρόπο μέσω του οποίου αυτά τα άτομα διαμορφώνουν και αναπτύσσουν την προσωπική τους ταυτότητα. Επιπλέον, η εργασία προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες για την ανάπτυξη και ανάδειξη των γνώσεων και των ταλέντων τους. Για πολλά άτομα με αναπηρία, η εργασία δεν αντιπροσωπεύει απλώς ένα μέσο επιβίωσης, αλλά και έναν τρόπο για να αισθάνονται αξιοπρεπή και ανεξάρτητα. Κατά τη διάρκεια της εργασίας, ανακαλύπτουν τις δυνατότητές τους, αναπτύσσουν νέες δεξιότητες και αυξάνουν την αυτοπεποίθησή τους (Szymanski & Hershenson, 2005).

Το δικαίωμα στη ζωή αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, όπως προβλέπεται και στο Σύνταγμα της Ελλάδας, το οποίο ορίζει ότι η Πολιτεία έχει την πρωταρχική υποχρέωση να σεβαστεί και να προστατεύσει την αξία του ανθρώπου (Σύνταγμα της Ελλάδος, 2008). Ένα από τα ουσιώδες δικαιώματα που επιτρέπει στους ανθρώπους να απολαμβάνουν ποιοτική ζωή είναι το δικαίωμα στην εργασία.

Σύμφωνα με το Σύνταγμα της Ελλάδας (2008), το κράτος έχει το καθήκον να διασφαλίζει ότι όλοι οι εργαζόμενοι, χωρίς καμία διάκριση, πρέπει να αμείβονται δίκαια, ανεξάρτητα από παράγοντες όπως το φύλο τους (Σύνταγμα της Ελλάδος, 2008). Ο σεβασμός αυτών των δικαιωμάτων είναι θεμελιώδης για την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και τη ποιότητας ζωής των πολιτών. Η κοινωνία πρέπει να διασφαλίζει ότι οι άνθρωποι έχουν πρόσβαση σε εργασία και ότι η εργασία αντιμετωπίζεται με δικαιοσύνη και ισότητα, ανεξαρτήτως πιθανών διακρίσεων.

Στο πρώτο μέρος της εργασίας, που αποτελεί τη θεωρητική θεμελίωση της έρευνας, αποσαφηνίζονται κάποιοι σημαντικοί ορισμοί, όπως η αναπηρία, η κώφωση, η τύφλωση, η εργασία, οι εργασιακές σχέσεις και το εργασιακό στρες. Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται ο σκοπός, οι ερευνητικοί στόχοι, η μεθοδολογία της έρευνας αλλά και τα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού των άρθρων που επιλέχθηκαν για την ανάπτυξη του θέματος. Στο τρίτο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στις εργασιακές σχέσεις των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες, στις στάσεις των εργοδοτών αλλά και στην επίδραση της στάσης που αυτοί υιοθετούν, στο εργασιακό περιβάλλον. Στο τέταρτο κεφάλαιο, εξετάζεται η σημασία της εργασίας για τα άτομα με αναπηρία και αναλύεται η σημασία του εργασιακού στρες στα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες. Επιπλέον, δίνεται έμφαση στη σπουδαιότητα της κοινωνικής στήριξης που παρέχεται σε αυτά. Στο πέμπτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες στα πλαίσια της εργασίας τους, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισης των εμποδίων αυτών. Στο έκτο κεφάλαιο, περιλαμβάνονται τα συμπεράσματα που προέκυψαν από τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης. Επίσης, σε αυτό το κεφάλαιο παραθέτονται οι περιορισμοί που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της έρευνας και προτάσεις για μελλοντικές έρευνες, που μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της κατανόησης των εργασιακών σχέσεων και του εργασιακού στρες των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες. Τέλος, η μελέτη ολοκληρώνεται με την αναφορά στις πηγές και τη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη συγγραφή της.

Κεφάλαιο 1^ο Θεωρητική θεμελίωση

1.1 Αποσαφήνιση όρων

1.1.1 Αναπηρία

Η αναπηρία σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας αναφέρεται στο αποτέλεσμα μιας πολύπλοκης σχέσης ανάμεσα στην υγεία ενός ατόμου, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και το περιβάλλον στο οποίο ζει. Οι διάφοροι χώροι έχουν διαφορετικές επιπτώσεις στην υγεία του ατόμου. Ένα περιβάλλον με αναστολές μπορεί να δυσκολέψει τις καθημερινές δραστηριότητες του, ενώ ένα περιβάλλον που προσφέρει βοήθεια και διευκολύνσεις μπορεί να ενισχύσει την αυτόνομη συμμετοχή του στην κοινότητα (World Health Organization, 2001).

Όπως επισημαίνεται και στο έργο των Raghavendra et al, η αναπηρία επεκτείνεται πέρα από την κατάσταση υγείας του ατόμου και μπορεί να πάρει διάφορες διαστάσεις που επηρεάζονται άμεσα από το κοινωνικό, και όχι μόνο, περιβάλλον (Raghavendra et al., 2007). Σύμφωνα με τον Tøssebro η μη κατάλληλα διαμορφωμένη κοινωνία είναι αυτή που επιτείνει τις διακρίσεις και αφαιρεί τις ίσες ευκαιρίες που δικαιούνται όλα τα άτομα, και όχι τα εκάστοτε χαρακτηριστικά της φύσης ενός ατόμου (Tøssebro, 2004). Σύμφωνα με τα ανωτέρω, γίνεται κατανοητό πως ένα άτομο με οποιαδήποτε μορφή αναπηρίας, μπορεί να βιώνει την αναπηρία και τους αποκλεισμούς, που προκύπτουν από αυτή, μέσα σε ένα περιβάλλον, ενώ σε κάποιο άλλο όχι και συνεπώς μπορεί να θεωρηθεί μια «κοινωνική κατασκευή» (Λογαράς, 2013).

Η Surabian (2016) υποστήριξε ότι η αναπηρία περιλαμβάνει ορισμένα σημαντικά χαρακτηριστικά, όπως προβλήματα όρασης και ακοής, ψυχικές διαταραχές, κινητικές αναπηρίες, διαταραχές ομιλίας κι άλλα σοβαρά προβλήματα υγείας, όπως είναι ο καρκίνος και άλλες παρόμοιες σοβαρές παθήσεις (Surabian, 2016). Επομένως, η αναπηρία ενός ατόμου μπορεί, είτε να είναι εμφανής, είτε όχι (Hill & Goldstein, 2015). Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται αναπηρίες όπως η κινητική, η νοητική, η αισθητηριακή, ενώ στη δεύτερη μπορεί να ανήκουν διάφορες

αναπηρίες, όπως οι ψυχικές ή άλλες, όπως είναι το alzheimer. Σύμφωνα με τον Core (2006) κρίνεται αναγκαίο να υπάρχει ένα έγγραφο που να επιβεβαιώνει την αναπηρία του ατόμου, είτε οι άλλοι να κρίνουν πως η κατάσταση του ατόμου οδηγεί σε αναπηρία, προκειμένου να θεωρηθεί από το νόμο ΑμεΑ (Core, 2006). Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται κυρίως σε αισθητηριακές αναπηρίες και πιο συγκεκριμένα στην τύφλωση και την κώφωση, συνεπώς για λόγους συντομίας θα παρουσιαστούν οι ορισμοί μόνο αυτών των δύο εννοιών.

1.1.2 Κώφωση

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO, 2012), ο όρος «κωφοί» χρησιμοποιείται για άτομα με βαθιά απώλεια ακοής ή με καθόλου λειτουργική ακοή και εκτιμά πως τα άτομα αυτά ανέρχονται στα 360 (WHO, 2012). Με τον όρο «κωφοί» γίνεται αναφορά σε άτομα τα οποία είτε με την βοήθεια ακουστικού, είτε χωρίς, δεν μπορούν να ακούσουν ή να αντιληφθούν ακουστικά ερεθίσματα ακόμη και σε μικρό βαθμό (Παπαφράγκου, 1996). Με τον όρο «βαρηκοΐα» γίνεται αναφορά σε άτομα τα οποία παρουσιάζουν μερική μείωση ή μερική απώλεια της ακουστικής οξύτητας η οποία μπορεί ενδεχομένως να οφείλεται σε κάποια δυσλειτουργία του ακουστικού συστήματος.

Με βάση το ιατρικό-βιολογικό μοντέλο, η κώφωση προσεγγίζεται με κριτήριο τον βαθμό απώλειας της ακοής που καθορίζεται από ακουομετρικές δοκιμές (Knoors & Marschark, 2015). Σύμφωνα με την ακουομετρικά δεδομένα, ορίζει την κώφωση όταν υπάρχει απώλεια ακοής από 70 έως 90 ντεσιμπέλ (dB) σε συγκεκριμένες συχνότητες, όπως 500, 1000 και 2000 Hz.¹ (Ζαφειράτου & Κουλιούμπα, 1994). Για τα άτομα αυτά, υπάρχουν διάφοροι τρόποι επικοινωνίας, όπως ομιλία, χειλανάγνωση, βοηθήματα ακοής και διερμηνείς νοηματικής γλώσσας (ANU, 2021).

¹ Με Hz ορίζεται η μονάδα μέτρησης της συχνότητας του ήχου.

1.1.3 Τύφλωση

Σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας, η "τύφλωση" αναφέρεται στην ανικανότητα ενός ατόμου να μετρήσει τα δάχτυλα του χεριού του αν βρίσκονται σε απόσταση μικρότερη των 10 ποδιών. Αντίθετα, η "μερική τύφλωση" αναφέρεται στην αδυναμία των ατόμων με μερική όραση να διακρίνουν τα δάχτυλα σε απόσταση μικρότερη ή ίση των 20 ποδιών (Πολυχρονοπούλου, 2012). Τα άτομα με οπτική αναπηρία ανέρχονται στα 285 εκατομμύρια παγκοσμίως, με τα 39 εκατομμύρια από αυτά, να είναι τυφλοί (Chakravarthy et al., 2017). Η οπτική αναπηρία σαν ορολογία περιλαμβάνει όλα τα επίπεδα απώλειας της όρασης και τα άτομα με απώλεια όρασης διαφέρουν από τον υπόλοιπο πληθυσμό, ακριβώς γιατί παρατηρούν και αντιλαμβάνονται πράγματα και καταστάσεις με διαφορετικούς τρόπους, εκτός της όρασης (Pant & Joshi, 2016).

1.1.4. Εργασία

Σύμφωνα με τους Fasbender et al. (2015), ο ορισμός της εργασίας διαχωρίζεται σε τέσσερις βασικές έννοιες. Η πρώτη σχετίζεται με την κοινωνική σημασία της έννοιας και κυρίως με την αίσθηση ανάγκης που έχει το άτομο να ανήκει σε μία ομάδα. Η δεύτερη αφορά την εξέλιξη του ατόμου και το πως αυτό θα γίνει παραγωγικό και υπεύθυνο μέσα από την απασχόληση του σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Η τρίτη αφορά την οικονομία και την εξασφάλιση χρημάτων, ώστε να μπορεί το άτομο να επιβιώσει. Τέλος, είναι η παραγωγική έννοια, όπου αφορά την εκπαίδευση νέων ανθρώπων οδηγώντας του σε μία γενικότερη συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο μέσα από την μεταλαμπάδευση γνώσεων (Fasbender et al., 2015). Όπως επισημαίνεται και στο έργο των Blustein et al. (2008), η εργασία παίζει κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη, στην έκφραση αλλά και στη διατήρηση της ψυχολογίας. Όταν οι άνθρωποι είναι σε θέση να την απολαύσουν, τότε αποτελεί κίνητρο και αναπτύσσει την ψυχολογική τους κατάσταση, εν αντιθέσει, ενίοτε η εργασία μπορεί να αποτελέσει πηγή υποτίμησης και μπορεί να αντιπροσωπεύει τον όλεθρο της ύπαρξης των ατόμων (Blustein et al., 2008).

Οι Sundar et al., 2018 ορίζουν την εργασία ως μία εξαιρετικά σημαντική δραστηριότητα, η οποία βοηθά το άτομο να κοινωνικοποιηθεί, και να είναι οικονομικά ανεξάρτητο (Sundar et al., 2018). Η εργασία ωστόσο, είναι σημαντική όχι μόνο για την αύξηση των οικονομικών πόρων, αλλά και για τις κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις της, καθώς βοηθά στην πλήρη ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες στην κοινωνία, αυξάνοντας τις δεξιότητες, την ανεξαρτησία και την αίσθηση της αποτελεσματικότητας εκπληρώνοντας έναν πολύτιμο κοινωνικό ρόλο (Schur, 2002).

Σύμφωνα με τον Ward και τον King (2017), η εργασία μπορεί να ερμηνευθεί διαφορετικά από διάφορους ανθρώπους. Υπάρχουν άνθρωποι που βλέπουν την εργασία τους ως τον πυρήνα της ζωής τους, ενώ άλλοι την θεωρούν απλώς έναν τρόπο για να εξασφαλίσουν τις βασικές τους ανάγκες, χωρίς να αναζητούν ιδιαίτερη ικανοποίηση από αυτή. Ωστόσο, όπως και να την αντιλαμβάνεται κάποιος, η εργασία συχνά παρουσιάζει διάφορες προκλήσεις που μπορούν να επηρεάσουν το πνεύμα και την ποιότητα της ζωής (Ward & King, 2017). Αυτές οι προκλήσεις περιλαμβάνουν την επίτευξη προσωπικών και επαγγελματικών στόχων, τη δημιουργία σχέσεων και τον συντονισμό με την κοινωνία. Επιπλέον, η εργασία μπορεί να αποτελεί έναν τρόπο συμβολικής συνεισφοράς σε ευρύτερους επιχειρησιακούς και κοινωνικούς σκοπούς (Ward & King, 2017). Αν και η εργασία αποτελεί τον πρωταρχικό δείκτη «κοινωνικής ένταξης» (Hall, 2004), παρόλα αυτά, άτομα με αναπηρία παραμένουν αποκλεισμένα από την αμειβόμενη εργασία και ως εκ τούτου από την συμμετοχή του πολίτη στην κοινωνία (Hall & Wilton, 2011).

1.1.5 Εργασιακές σχέσεις

Ο όρος «εργασιακές σχέσεις» δεν περιορίζεται μόνο στην νομική και οικονομική επιστήμη, αλλά πτυχές του εντοπίζονται και σε άλλους τομείς των κοινωνικών επιστημών. Η απόλυτη οριοθέτησή του καθίσταται δύσκολη, καθώς αντλεί στοιχεία από διάφορες επιστημονικές περιοχές, προσδίδοντας του μια πολυπλοκότερη διάσταση (Παπακωνσταντίνου, 2019). Επομένως, ο όρος εξετάζει τις διάφορες πτυχές και τις πολλαπλές διαστάσεις των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών, και της κοινωνίας γενικότερα. Αυτή η πολυπλοκότητα του όρου

αναδεικνύει τη σημασία της ενδελεχούς ανάλυσης και κατανόησης των διαφόρων πτυχών των εργασιακών σχέσεων στη σύγχρονη κοινωνία.

1.1.6 Εργασιακό στρες

Το στρες αποτελεί μία από τις πιο συχνές έννοιες σε ολόκληρη την ανθρώπινη καθημερινότητα. Σύμφωνα με τον Lazarus (1995), το στρες προσδιορίζεται ως η ανισορροπία μεταξύ των αντιληπτών περιβαλλοντικών απαιτήσεων των ανθρώπων και της αντιληπτής ικανότητάς τους να ανταπεξέλθουν σε αυτές τις απαιτήσεις (Lazarus, 1995). Μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ένας συγκεκριμένος ορισμός διότι για κάθε άτομο λειτουργεί και εκφράζεται διαφορετικά (Marksberry, 2020).

Όπως υπάρχουν πολλοί ορισμοί για το στρες, παρομοίως υπάρχουν και για το εργασιακό στρες. Εργασιακό στρες, σύμφωνα με το τμήμα Διαχείρισης της Εργασιακής Ασφάλειας και Υγείας των Ηνωμένων Πολιτειών (όπως αναφ. στους Jang & George, 2012) μπορεί να περιγραφεί ως η «αρνητική αντίδραση του ατόμου όταν οι απαιτήσεις της εργασίας υπερβαίνουν τις ικανότητές του, τους διαθέσιμους πόρους ή τα προσόντα του». (Jang & George, 2012). Όταν οι απαιτήσεις ξεπερνούν την ικανότητα του ατόμου να τις αντιμετωπίσει αλλά και να έχει τον έλεγχο της κατάστασης που βιώνει (Wood-Black, 2000) ή όταν το άτομο αντιμετωπίζει την πίεση, τις προκλήσεις και τις απαιτήσεις απειλητικά (Jamal, 2005), μπορεί να αναπτύξει μια αρνητική ψυχολογική κατάσταση και εργασιακό στρες.

Κεφάλαιο 2^ο Ερευνητικό μέρος

2.1 Σκοπός της έρευνας-Ερευνητικά ερωτήματα

Η εργασία για τα άτομα με αναπηρία μπορεί να είναι ένας τρόπος να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν λόγω της αναπηρίας τους και να αποκτήσουν αυτονομία και αυτοπεποίθηση. Επιπλέον, η εργασία μπορεί να τους προσφέρει την αίσθηση ότι συμβάλλουν στην κοινωνία και ότι έχουν θετική επίδραση στον εαυτό τους και τους γύρω τους. Καθώς η κοινωνία εξελίσσεται και αναπτύσσεται, απαλλασσόμαστε από τις παλιές αντιλήψεις και πρακτικές που περιόριζαν τα άτομα με αναπηρία (Παπάνης, Γιαβρίμης & Βίκη, 2007). Η εξέλιξη αυτή δημιουργεί ευκαιρίες για τα άτομα με αναπηρία, παρέχοντας ελευθερία από τους φυσικούς περιορισμούς οι οποίοι παλιότερε εποχές λειτουργούσαν κατασταλτικά.

Πλέον, η κοινωνία δίνει περισσότερη προσοχή στις ανάγκες τους και αναπτύσσει νέες διαδικασίες και πρακτικές που επιτρέπουν την ισότητα και την πλήρη συμμετοχή τους. Αυτή η εξέλιξη απελευθερώνει τα άτομα με αναπηρία από τον κοινωνικό αποκλεισμό που επιβάλλονταν προηγουμένως, όταν συχνά παρέμεναν στο σπίτι τους ή σε ιδρύματα πρόνοιας. Οι νέες ευκαιρίες που προκύπτουν τους επιτρέπουν να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία και να απελευθερώνονται από τους βιολογικούς περιορισμούς που είχαν καθηλώσει τις δυνατότητές τους (Παπάνης, Γιαβρίμης & Βίκη, 2007). Αυτή η μετάβαση προς μια πιο συμπεριληπτική και δίκαιη κοινωνία ανοίγει νέους ορίζοντες για τα άτομα με αναπηρία, επιτρέποντάς τους να αναπτύξουν το πλήρες δυναμικό τους και να συμβάλλουν στην κοινωνία όπως όλοι οι άλλοι πολίτες. Είναι αναγκαίο να ερευνήσουμε τις εργασιακές σχέσεις και το εργασιακό στρες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες, ιδίως όταν πρόκειται για άτομα με αναπηρίες στην όραση ή την ακοή. Αυτό θα μας επιτρέψει να αναλύσουμε καλύτερα τα εμπόδια και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να αναζητήσουμε λύσεις που θα βελτιώσουν την εργασιακή τους εμπειρία. Πρέπει να εξετάσουμε την εργασιακή δυναμική με το πρίσμα των ατόμων με αναπηρίες, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα την πρόκληση που αντιμετωπίζουν καθημερινά. Σε αυτήν την προσπάθεια, είναι σημαντικό να

εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι εργασιακές σχέσεις επηρεάζουν την αυτονομία, την ευημερία και την επαγγελματική ανέλιξη των ατόμων με αναπηρίες.

Επιπλέον, πρέπει να αναλύσουμε τον εργασιακό στρες που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα, προσεγγίζοντάς τον με ευαισθησία και εκλεπτυσμένο τρόπο. Το εργασιακό στρες μπορεί να προκαλείται από διάφορους παράγοντες, όπως η έλλειψη προσαρμοστικών εργασιακών περιβαλλόντων ή η ανεπαρκής υποστήριξη από τους εργοδότες. Είναι σημαντικό να εξετάσουμε πώς αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την ψυχολογική και σωματική υγεία των ατόμων με αναπηρίες και να αναζητήσουμε τρόπους για να μειώσουμε τον εργασιακό στρες και να τους προσφέρουμε την υποστήριξη που χρειάζονται. Συνοψίζοντας, η εξέταση των εργασιακών σχέσεων και του εργασιακού στρες των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες, όπως η κώφωση και η τύφλωση, είναι απαραίτητη προκειμένου να διαμορφώσουμε πολιτικές και πρακτικές που θα ενθαρρύνουν την ενσωμάτωση και την επιτυχία τους στον χώρο εργασίας. Σκοπός της παρούσης βιβλιογραφικής ανασκόπησης είναι η διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων αλλά και του εργασιακού στρες που αναπτύσσουν τα άτομα με τύφλωση και κώφωση καθώς και το κατά πόσο η εργασιακή κοινωνική στήριξη επηρεάζει το εργασιακό περιβάλλον.

Τα ερωτήματα που αποτέλεσαν πυρήνα της παρούσης εργασίας και τα οποία επιχειρήθηκαν να απαντηθούν είναι τα εξής:

- 1) Ποιες είναι οι στάσεις των εργοδοτών και των συναδέλφων απέναντι στα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες και πώς αυτές επηρεάζουν τις εργασιακές τους σχέσεις;
- 2) Ποια είναι η σημασία του εργασιακού στρες και ποια η συμβολή της κοινωνικής στήριξης στα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες;
- 3) Ποια είναι τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες στο εργασιακό περιβάλλον και ποιοι οι τρόποι αντιμετώπισης αυτών;

2.2 Μεθοδολογία της έρευνας

Προκειμένου να γίνει μια πιο ολοκληρωμένη πλαισίωση του θέματος, να απαντηθούν τα ερωτήματα αλλά και για την, όσο το δυνατόν, ορθότερη εξαγωγή συμπερασμάτων, απαραίτητη θεωρήθηκε η έρευνα τόσο σε άρθρα, βιβλία αλλά και στη νομοθεσία.

Για την αναζήτηση της βιβλιογραφίας, χρησιμοποιήθηκαν βάσεις δεδομένων όπως: PubMed, Web of Science, Scopus, Google Scholar, JSTOR, ERIC, PsycINFO, Academia, Scribd, Uom-lib. Οι λέξεις- κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν στην ξενόγλωσση βιβλιογραφία, είναι: Work OR Job OR Employment OR Workplace Relations OR Job Relations OR Employment Relations OR Work Relations) AND Disability OR Blindness OR Blind People OR Legally Blind OR Totally Blind OR Vision Loss OR Visually Impaired people OR Visually Impaired Workers AND Deafness OR Deaf people OR Deaf worker AND Stress OR Work Stress OR Social support OR Social Assistance at work OR Social support in the Workplace. Για την αναζήτηση ελληνικής βιβλιογραφίας χρησιμοποιήθηκαν λέξεις κλειδιά όπως «Επαγγελματική Αποκατάσταση», «Στάσεις εργοδοτών», «Εμπόδια εργασίας», «Εργασιακά οφέλη», οι οποίες συνδυάστηκαν κυρίως με τους όρους «Άτομο με αναπηρία», «Άτομο με κώφωση» και «Άτομα με τύφλωση».

Εξαιτίας του μεγάλου αριθμού δεδομένων που παρείχε η αναζήτηση στις βάσεις δεδομένων, απαραίτητος ήταν ο καθορισμός συγκεκριμένων κριτηρίων για την αξιολόγηση των άρθρων, τα οποία εφαρμόστηκαν πιστά. Μέσω αυτών των κριτηρίων, διασφαλίζεται η ακρίβεια, η εγκυρότητα και η ποιότητα της βιβλιογραφίας της παρούσης εργασίας. Τα κριτήρια, λοιπόν, που τέθηκαν προκειμένου να συμπεριληφθούν τα άρθρα είναι :

- Το χρονικό εύρος των άρθρων ορίστηκε από το 1998 έως το 2022.
- Συμπερίληψη άρθρων που αποτελούν τμήμα της επιστημονικής βιβλιογραφίας και έχουν δημοσιευθεί σε σεβαστά επιστημονικά περιοδικά. Αυτά τα άρθρα έχουν υποβληθεί σε αξιολόγηση από αντίστοιχους επιστήμονες και έχουν λάβει την επιστημονική κρίση και έγκρισή τους. Επιπλέον, επιδιώκουμε επίσης τη συμπερίληψη βιβλίων που έχουν

δημοσιευθεί από αναγνωρισμένους επιστήμονες και περιλαμβάνουν επιστημονικές αναθεωρήσεις και κριτικές. Αυτές οι πηγές ενισχύουν την αξιοπιστία και την επιστημονική αξία της έρευνάς μας.

- Τα άρθρα που επιλέχθηκαν να περιληφθούν στην έρευνα αφορούσαν τόσο ελληνική όσο και αγγλική βιβλιογραφία. Αυτή η επιλογή βασίζεται στο γεγονός ότι η συγγραφέας της διπλωματικής εργασίας είναι εξοικειωμένη με αμφότερες τις γλώσσες και μπορεί να αξιοποιήσει την εμπειρία της σε αυτές για την ακριβή και αξιόπιστη ανάλυση της επιστημονικής βιβλιογραφίας.
- Στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν τόσο ποσοτικές όσο και ποιοτικές μελέτες. Αυτό έγινε για να διασφαλιστεί η πληρότητα και η πολυπλοκότητα της ανάλυσης του θέματος μας. Οι ποσοτικές μελέτες παρέχουν ποσοτικά δεδομένα και στατιστικές πληροφορίες, ενώ οι ποιοτικές μελέτες προσφέρουν εμπειρική κατανόηση και περιγραφή των φαινομένων. Μέσω αυτής της διαφορετικής προσέγγισης, μπορούμε να αποκτήσουμε μια πιο ολοκληρωμένη και εμπειριστατωμένη κατανόηση του αντικειμένου της έρευνάς μας.

Οι κανόνες που χρησιμοποιήθηκαν για τον αποκλεισμό των άρθρων είναι οι εξής:

- Αποκλείστηκαν όλες οι δημοσιεύσεις που προέρχονται από διεθνή βιβλιογραφία και δεν περιλαμβάνουν την ελληνική γλώσσα και την αγγλική γλώσσα.
- Έρευνες που ανήκουν σε μεταπτυχιακές εργασίες.

Κατά την αναζήτηση στις βάσεις δεδομένων, τα αποτελέσματα που έφεραν μέσω των συνδυασμό των λέξεων κλειδιών, ανήλθα περίπου στα 3000 αποτελέσματα. Προκειμένου να αξιοποιηθούν τα πιο συμβατά άρθρα, πρώτο βήμα ήταν η αφαίρεση όσων εμφανίζονται σε πάνω από μία βάση δεδομένων. Κατά αυτόν τον τρόπο, αποκλείστηκαν περίπου τα 2500 από αυτά. Εν συνεχεία, από τα υπόλοιπα 500, αφαιρέθηκαν τα 250 μετά από την ανάγνωση του τίτλου ή της περίληψης τους. Τα 250 απομένοντα άρθρα, εξετάστηκαν με βάση τα κριτήρια, ενώ παράλληλα αποκλείστηκαν εργασίες που αφορούσαν βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις. Μετά τον

αποκλεισμό των άρθρων μέσω των κριτηρίων, παρέμειναν 100 τα οποία υποβλήθηκαν σε λεπτομερή ανάλυση προκειμένου να αποφασιστεί εάν το περιεχόμενο και οι πληροφορίες που εξάγονται από αυτά, μπορούν να συμπεριληφθούν στην έρευνα και να συνεισφέρουν στους ερευνητικούς στόχους. Από τα αρχικά 100 άρθρα, αποκλείστηκαν τα 56 καθώς δεν παρείχαν λεπτομερή δεδομένα. Τελικά, τα άρθρα που περιείχαν ικανοποιητικά στοιχεία και ανταποκρίνονταν στα κριτήρια συμπερίληψης ήταν 44 και αποτέλεσαν τη βάση για την περαιτέρω ανάλυση και παρουσίαση των δεδομένων, με στόχο να απαντηθούν τα ερωτήματα που τέθηκαν.

Κεφάλαιο 3^ο Αποτελέσματα της έρευνας: Εργασιακές σχέσεις

3.1 Διακρίσεις και προκαταλήψεις στο εργασιακό περιβάλλον

Οι προσλήψεις που πραγματοποιούνται στην αγορά εργασίας γίνονται με διάφορα κριτήρια, όπως η στάση που υιοθετείται απέναντι σε διάφορες κοινωνικές ομάδες. Τα άτομα με αναπηρία εμπίπτουν σε μια τέτοια ομάδα και συχνά βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας. Ως αποτέλεσμα, πολλοί άνθρωποι αυτών των ομάδων αντιμετωπίζουν το ενδεχόμενο μακροχρόνιας ανεργίας, μερικής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης σε θέσεις που δεν προσφέρουν επαρκή ενδιαφέρον ή χωρίς προοπτικές ανάπτυξης (Ζώνιου, 2000).

Η στάση των εργοδοτών καθορίζει τον τρόπο που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα (Pratt et al., 2014) αλλά και την επιτυχή πρόσληψη και μετέπειτα αλληλεπίδραση τους με γνώμονα το σεβασμό (Morgan & Alexander, 2005). Συνολικά, μέχρι σήμερα, παρατηρείται ένα αντικοινωνικό φαινόμενο στον εργασιακό χώρο, όπου οι εργοδότες εξακολουθούν να έχουν αρνητικές στάσεις απέναντι στην ενσωμάτωση ατόμων με αναπηρία, γεγονός το οποίο δυσχεραίνει την επιτυχημένη επαγγελματική ένταξη αυτών των ατόμων. Αρκετοί εργοδότες διστάζουν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία (Chi & Qu, 2005) λόγω προσωπικών προκαταλήψεών τους, που οφείλονται συχνά στην έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τις δυνατότητες αυτών των ατόμων (McCloughlin, 2002), όπως θα παρουσιαστεί στη συνέχεια.

Οι εργοδότες συνήθως παρουσιάζουν δισταγμό στην επιλογή ατόμων με αναπηρία, καθώς πιστεύουν ότι αυτό δεν θα βοηθήσει στην ανάπτυξη της επιχείρησής τους και πιο συγκεκριμένα θα οδηγήσει σε οικονομική ζημία (Cimera, 2006). Μάλιστα, οι διακρίσεις και οι προκαταλήψεις αποτελούν σύνηθες φαινόμενο σε όλο τον κόσμο (Wolffe & Sprungin, 2002). Η Lempka (2019) οδηγείται στη διαπίστωση ότι οι εργοδότες είναι λιγότερο πιθανό να προσλάβουν άτομα με αντιληπτό χαρακτηριστικό αναπηρίας (Lempka, 2019). Συνίσταται λοιπόν κατανοητό πως οι στάσεις των εργοδοτών και οι ανεπιθύμητες εταιρικές κουλτούρες που αντικατοπτρίζουν το στίγμα και την προκατάληψη κατά της αναπηρίας, περιορίζουν τις ευκαιρίες απασχόλησης των ατόμων αυτών (Dixon K et al., 2003).

Στη μελέτη των Vornholt, Uitdewilligen & Nijhuis (2013), προκύπτει ότι εργοδότες όταν λείπουν αντικειμενικές πληροφορίες είναι πιο επιρρεπείς σε προκαταλήψεις. Οι Rumrill & Fitzgerald (2010) επισήμαναν ότι οι εργοδότες είναι απρόθυμοι να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, διότι αδυνατούν να καλύψουν τις ανάγκες τους, ενώ οι Schur et al. (2005) ανέφεραν ότι οι υποτιμητικές στάσεις των εργοδοτών και των συναδέλφων, δυσκολεύουν την προσβασιμότητα στον εργασιακό χώρο, με αποτέλεσμα να νιώθουν μη αποδεκτά (Schur et al., 2005).

Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Robert & Harlan (2006), αναδείχθηκαν διάφορα θέματα, όπως η περιθωριοποίηση που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία. Συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε πως συχνά αντιμετωπίζουν απογοητεύσεις ήδη από την αρχή της αναζήτησης εργασίας, καθώς συναντούν διακρίσεις κατά την πρόσληψη. Στο περιβάλλον εργασίας, οι προϊστάμενοι και οι συνάδελφοι ενίοτε αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά σαν να μην υπάρχουν, αγνοώντας τις ανάγκες τους και μη συμμετέχοντας στις καθημερινές ενέργειές τους. Οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα ορισμένες φορές είναι τόσο έντονα, που οι συνάδελφοι τους, χρησιμοποιούν την αναπηρία των ατόμων αυτών ως δικαιολογία για τις αποφάσεις που λαμβάνουν. Τα αποτελέσματα της έρευνας, αναδεικνύουν την ανάγκη για την ενίσχυση της κοινωνικής αποδοχής και της ισάξιας μεταχείρισης (Robert & Harlan, 2006). Με την πάροδο του χρόνου, φαίνεται πως γίνεται μία προσπάθεια για να αλλάξουν αυτές οι αντιλήψεις, χωρίς όμως αυτό να αυξάνει απαραίτητα τις ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα αυτά (Hemphill & Kulik, 2016). Οι προκαταλήψεις, οι παρανοήσεις και οι κριτικές απέναντι σε ανθρώπους με αναπηρία αποτρέπουν την ανάπτυξη γνήσιων εργασιακών σχέσεων και δυσκολεύουν τη διατήρηση της απασχόλησής τους.

Σε μελέτη του O'Day (1999), ερευνήθηκαν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν 20 τυφλοί άνθρωποι οι οποίοι είναι άνεργοι και παρατηρήθηκε ότι αντιμετώπιζαν προβλήματα τόσο σε προσωπικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Ορισμένοι από αυτούς, προσπαθούσαν ενεργά να βρουν εργασία, άλλοι είχαν αποδεχθεί την ανεργία τους, ενώ άλλοι είχαν χάσει εντελώς την ελπίδα τους. Ένας από τους συμμετέχοντες ανέφερε ότι πολλές φορές, αυτό που φαίνεται ως έλλειψη κινήτρων, είναι στην πραγματικότητα έλλειψη αυτοπεποίθησης. Συνολικά, 16 από τους 20

συμμετέχοντες ανέφεραν ότι αντιμετώπιζαν αρνητικές συναισθηματικές αντιδράσεις σχετικά με την τυφλότητά τους, συμπεριλαμβανομένων των περιορισμένων προσδοκιών και των στερεοτύπων, τα οποία αποτελούσαν σημαντικά εμπόδια στην αναζήτηση εργασίας (O'Day, 1999).

3.2.1 Οι στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας

Ο τύπος της αναπηρίας και ο τρόπος που αυτή παρουσιάζεται είναι κάποιιοι από τους παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών. Σε εκτεταμένη αρθρογραφία, φαίνεται πως οι εργοδότες έχουν περισσότερο αρνητική αντίληψη ως προς τα άτομα με ψυχικές αναπηρίες. Συγκεκριμένα, πολλοί από αυτούς βρίσκουν το συγκεκριμένο είδος αναπηρίας «απειλητικό» και θεωρούν ότι μπορεί να παρουσιάσουν επιθετικότητα και αυτό να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην επιχείρησή τους (Biggs et al., 2010). Σε έρευνα της Nota et al. (2013), που πραγματοποιήθηκε σε μεσαίες επιχειρήσεις της Ιταλίας και εξετάστηκαν οι αντιλήψεις 80 εργοδοτών, διαπιστώθηκε ότι ήταν θετικότερα προσκείμενοι ως προς τους εργαζόμενους με αισθητηριακές αναπηρίες, παρά σε αυτούς με ψυχικές αναπηρίες, διότι για τους δεύτερους πίστευαν ότι θα υπήρχαν προβλήματα ανάμεσα στις σχέσεις τους με τους συναδέλφους (Nota et al., 2013). Από την ίδια μελέτη προέκυψε πως, θέσεις εργασίας με χαμηλό βαθμό δυσκολίας είναι καταλληλότερες, ενώ θέσεις εργασίας που απαιτούν πολλές δεξιότητες, οι εργοδότες είναι πιο διστακτικοί απέναντι στα άτομα με νοητική αναπηρία (Nota et al., 2013).

Σε μια μελέτη των Spirito et al. (2008), εξετάστηκαν οι αντιδράσεις των εργοδοτών, όταν στα πλαίσια μιας συνέντευξης ανακοινώνεται η ύπαρξη μιας αόρατης αναπηρίας από τους υποψηφίους. Σε αυτή τη μελέτη, 60 εργοδότες αξιολόγησαν βίντεο με συνεντεύξεις υποψηφίων εργαζομένων και αναφέρθηκαν στην πιθανότητα πρόσληψής τους. Κατέληξαν στο ότι, εάν και πώς ανακοινώνεται η αναπηρία δεν έχει μεγάλη επίδραση στην απόφαση πρόσληψης. Ωστόσο, η φύση της αναπηρίας επηρεάζει σημαντικά τις αποφάσεις των εργοδοτών, με αυξημένη αρνητική στάση απέναντι σε υποψήφιους με ψυχικές διαταραχές, σε σχέση με όσους έχουν κάποια αισθητηριακή αναπηρία (Spirito et al., 2008). Παρόμοια είναι και τα

αποτελέσματα των ερευνών των Chi & Qu (2005) οι οποίες επιβεβαιώνουν την περισσότερο θετική στάση ως προς την αισθητηριακή αναπηρία παρά τη νοητική.

3.2.2 Η εργασιακή σχέση μεταξύ ατόμων με κώφωση και εργοδοτών

Οι κωφοί συνολικά, δεν θεωρούν τον εαυτό τους ότι πάσχει από κάποια αναπηρία τόσο ισχυρή, που να μην τους επιτρέπει να αναδείξουν τις δυνατότητές τους σε ένα εργασιακό περιβάλλον (Lane, 2005). Εν αντιθέσει, ο Luft (2000), ανέφερε ότι ορισμένοι εργοδότες πιστεύουν ότι η κώφωση είναι μία βαριά αναπηρία και επηρεάζει σημαντικά την ικανότητα του ατόμου να επικοινωνεί, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την ικανότητα ενός κωφού να αποκτήσει επαγγελματική κατάρτιση (Luft, 2000).

Ο O'Connell (2021) πραγματοποίησε μελέτη σε μέλη της ιρλανδικής κοινότητας κωφών, στην οποία οι συμμετέχοντες μοιράστηκαν εμπειρίες από τις διακρίσεις που βίωσαν στην εργασία. Οι κωφοί μόνο στο 1% κατείχαν θέσεις διαχείρισης και ηγεσίας στην περιοχή και επισήμαναν ότι οι θέσεις εργασίας που τους έδιναν ήταν με λιγότερες ευθύνες και με χαμηλότερα οικονομικά οφέλη (O'Connell, 2021). Η μελέτη της Watson (2016), είχε ως στόχο να διερευνήσει τις εμπειρίες των κωφών εργαζομένων που εργάζονται σε χώρους με κωφούς και ακούοντες και διεξήχθη στις Ηνωμένες Πολιτείες σε δείγμα 10 κωφών ενηλίκων. Στην έρευνα παρατηρήθηκε αδυναμία στην επικοινωνία μεταξύ των συναδέλφων και των εργοδοτών, λόγω έλλειψης κατάρτισης των δεύτερων (Watson, 2016).

Σε έρευνα που διεξήχθη από τον Diniz de Sà et al. (2016), σε ξενοδοχείο στη Βραζιλία, το οποίο απαρτιζόταν από εργατικό δυναμικό με ακουστική, οπτική και κινητική αναπηρία, παρουσίασε την απροθυμία του υπεύθυνου του ξενοδοχείου να προσλάβει άτομο με αναπηρία, καθώς αμφέβαλε για τις ικανότητές τους. Επιπλέον, ο υπεύθυνος εξέφρασε την πεποίθηση πως η αναπηρία θα αποτελέσει δικαιολογία, για να δουλεύουν λιγότερες ώρες και ο μόνος λόγος που τους προσλάμβανε, ήταν λόγω της νομοθεσίας που τον ανάγκαζε (Diniz de Sà et al., 2016).

3.2.3 Η εργασιακή σχέση μεταξύ ατόμων με τύφλωση και εργοδοτών

Οι McDonnall & Antonelli (2018) μέσα από ένα δείγμα 343 εργοδοτών, μελέτησαν τις στάσεις και τις απόψεις τους σχετικά με τους τυφλούς εργαζομένους, μέσω διαδικτυακής έρευνας. Αποδείχθηκε ότι οι εργοδότες είχαν ισχυρές αρνητικές στάσεις σχετικά με τις ικανότητες των ατόμων που είναι τυφλοί, ως προς την σωστή τέλεση των εργασιακών καθηκόντων και την αξιόλογη της απόδοσή τους (McDonnall & Antonelli, 2018). Κύρια πεποίθηση των εργοδοτών που επικρατεί είναι ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία αποδίδουν εργασιακά λιγότερο ικανοποιητικά από τους υπόλοιπους, αν και αυτή η νοοτροπία σχετίζεται με την έλλειψη εμπειριών συνεργασίας με τους συγκεκριμένους εργαζόμενους (Gilbride et al., 2000).

Μελέτη που διεξήχθη από τον McDonnall et al. (2013), εξέτασε τις απόψεις 210 συμβούλων απασχόλησης σχετικά με τις στάσεις των εργοδοτών. Παρατηρήθηκε ότι οι σύμβουλοι απασχόλησης θεώρησαν τους εργοδότες εξαιρετικά αρνητικούς, πράγμα που αποτέλεσε τον κύριο περιοριστικό παράγοντα για την απασχόλησή εργαζομένων με οπτική αναπηρία. Παρέχοντας πληροφορίες στους εργοδότες που επικεντρώνονται στις δεξιότητες και τα προσόντα των υποψηφίων αντί να εστιάζουν στην αναπηρία, μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση αυτών των αρνητικών στάσεων. Η διασφάλιση συνεχούς υποστήριξης από τους εργοδότες, η ανάπτυξη θετικών εργασιακών σχέσεων και η παροχή βοηθητικής τεχνολογίας, μπορούν να αποβούν εξαιρετικά χρήσιμες για την εργασιακή τους ενσωμάτωση (McDonnall et al., 2013).

Η έρευνα της Παπακωνσταντίνου (2012), μέσω ενός δείγματος 60 ατόμων με οπτική αναπηρία και 167 εργοδοτών, εξέτασε το θέμα της ενσωμάτωσής τους. Ως πόρισμα προέκυψε, ότι οι εργοδότες είχαν αρνητική στάση και πως προτιμούσαν τη μερική απασχόληση τους, αντί της πλήρους. Ωστόσο, οι εργοδότες στην πορεία φάνηκαν προθυμότεροι στη λήψη μέτρων για τη συμπερίληψη και αυτών των ατόμων. Επιπροσθέτως, η ενημερωσή τους σχετικά με τα οφέλη της πρόσληψης ατόμων με οπτική αναπηρία, βελτίωσε εξίσου τη στάση τους (Παπακωνσταντίνου, 2012). Παρόμοια ήταν τα αποτελέσματα και από μια επόμενη έρευνα της Παπακωνσταντίνου (2017), όπου και πάλι τονίστηκε η εξέχουσα σημασία της

κατάλληλης ενημέρωσης, η οποία μπορεί να μεταβάλει θετικά τις στάσεις αλλά και να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση των ανθρώπων γύρω από τα προβλήματα της όρασης (Parakonstantinou & Papadopoulos, 2017).

3.3 Η στάση των συναδέλφων στα άτομα με αναπηρία

Ακόμη και σε επιχειρήσεις με ευνοϊκή νοοτροπία η οποία προάγει την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, η στάση των συναδέλφων έχει σημαντική επίδραση στην εργασιακή εμπειρία των ατόμων με αναπηρία. Η αρνητική στάση τους μπορεί να δυσκολέψει την ενσωμάτωση στο εργασιακό περιβάλλον και να οδηγήσει τα άτομα στο αίσθημα της απόρριψης (Schur et al., 2005). Ως αποτέλεσμα, οι επιδόσεις και η επαγγελματική τους ανάπτυξη δεν μένουν ανεπηρέαστα από αυτήν την κατάσταση.

Η αρνητική στάση των συναδέλφων, αντικατοπτρίζει την ιδέα ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι λιγότερο αποδοτικοί στα εργασιακά καθήκοντα σε σύγκριση με τους ίδιους. Πολλοί τους βλέπουν ως ευάλωτους και ενοχλούνται από την υπερβολική προστασία που λαμβάνουν. Επιπλέον, ορισμένοι φοβούνται ότι η αναπηρία μπορεί να επηρεάσει και να απειλήσει και άλλους εργαζομένους ως προς την έλλειψη δυνατοτήτων, σε σχέση με τους υπόλοιπους (Ellenkamp et al., 2015). Ακόμη, κάποιοι εργαζόμενοι μπορεί να αντιμετωπίζουν αρνητικά την απουσία των συναδέλφων τους με αναπηρία από τον χώρο εργασίας εξαιτίας ιατρικών ή αναπηρικών λόγων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην αίσθηση ότι επιβαρύνονται με περισσότερη εργασία λόγω της απουσίας των συναδέλφων τους, δημιουργώντας αίσθημα αδικίας λόγω της επιπρόσθετης εργασίας που πρέπει να αναλάβουν (Barbra & Mutswanga, 2014).

Σύμφωνα με τη μελέτη των Dammeyer et al. (2019), οι εργαζόμενοι με προβλήματα ακοής, συχνά δεν έχουν αποτελεσματική βοήθεια από συναδέλφους και εργοδότες για να αντιμετωπίσουν τυχόν προβλήματα στον εργασιακό χώρο. Επίσης, η έρευνα ανέδειξε ότι πολλοί από αυτούς τους εργαζομένους βρίσκονται σε πολυήμερη αναρρωτική άδεια λόγω αναπηρίας. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας της αμφισβήτησης που υφίστανται ως προς την ικανότητα ανταπόκρισής στις εργασιακές απαιτήσεις της εκάστοτε θέσης από τον εργασιακό περίγυρο (Dammeyer et al., 2019).

Τέλος, υπάρχει η ανησυχία πως η θετική αντιμετώπιση από τη διεύθυνση προς έναν εργαζόμενο με αναπηρία μπορεί να προκαλέσει αρνητικές αντιδράσεις στο υπόλοιπο προσωπικό. Ενδεχομένως να το ερμηνεύσουν ως ειδική μεταχείριση, με την ανησυχία ότι ο εργοδότης δαπανά επιπλέον πόρους, χρόνο και προσοχή στον εργαζόμενο με αναπηρία. Ένας τέτοιος φόβος μπορεί να θέσει υπό αμφισβήτηση την απρόσκοπτη λειτουργία της εταιρείας ή της επιχείρησης, με αρνητικές επιπτώσεις για όλους (Schur et al., 2005).

3.4 Η επίδραση της θετικής στάσης των εργοδοτών

Οι εργοδότες αποδίδουν ορισμένα θετικά χαρακτηριστικά στα άτομα με αναπηρίες, όπως η καλή παρουσία και η αξιοπιστία. Αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά μπορούν να κάνουν τα άτομα με αναπηρίες ελκυστικούς για τους εργοδότες, ενισχύοντας έτσι τις πιθανότητες τους να βρουν εργασία. Για παράδειγμα, η καλή παρουσία υποδεικνύει πως μπορούν να προσαρμοστούν στο εργασιακό περιβάλλον και να εκπληρώσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις με επιτυχία. Αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά, μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρίες να θεωρήσουν τους εαυτούς τους ως αξιόλογους εργαζομένους. Σε άλλη μελέτη των Graffam et al. (2002), με 643 Αυστραλούς εργοδότες, αποδείχθηκε ότι είχαν την πεποίθηση ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία εμφάνισαν διαφορετικές επιδόσεις σε διάφορες πτυχές της παραγωγικότητας. Συγκεκριμένα, πίστευαν ότι μπορεί να υπήρχαν προβλήματα όσον αφορά άμεση εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων παράλληλα, όμως, εκτιμούσαν ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία ξεχώριζαν θετικά σε άλλες πτυχές, όπως η θέληση για διατήρηση της θέσης εργασίας. Επιπλέον, οι εργοδότες θεωρούσαν τους εργαζόμενους με αναπηρία ως αξιόπιστους και αφοσιωμένους. Αυτή η αξιοπιστία μπορεί να αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για τους εργοδότες, αφού εξασφαλίζει τη σταθερότητα και τη συνέπεια. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία είναι πρόθυμοι να δεσμευτούν στη θέση εργασίας τους και να παρέχουν ικανοποιητική απόδοση, πράγμα που μπορεί να ωφελήσει την επιχείρηση και να συμβάλει στην ενίσχυση της απασχόλησής τους (Graffam et al., 2002).

Σε μια άλλη μελέτη που διεξήχθη από τους Kulkarni et al. (2011) στην Ινδία, συμμετείχαν 20 άνδρες και 11 γυναίκες, οι οποίοι είχαν ηλικίες μεταξύ 18-26 ετών.

Από αυτούς, το 32% είχε προβλήματα όρασης, το 6% αντιμετώπιζε προβλήματα ακοής, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό είχε άλλες μορφές αναπηρίας. Στη μελέτη αυτή έγινε προσπάθεια να καταγραφούν οι απόψεις και στάσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των συναδέλφων αυτών των ατόμων σχετικά με τις αναπηρίες τους. Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε περιλάμβανε συνεντεύξεις και ένα ερωτηματολόγιο. Αρχικά, το ερωτηματολόγιο μεταφράστηκε στην τοπική γλώσσα (Kannada), προκειμένου να εξασφαλιστεί η πλήρης κατανόηση των ερωτήσεων από όλους τους συμμετέχοντες και να διασφαλιστεί η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν αν οι συνάδελφοι και οι εργοδότες τους, τους πρόσφεραν βοήθεια κατά την εργασία τους και πώς προσαρμόζονταν οι ίδιοι στο περιβάλλον εργασίας. Συμπερασματικά, από τις συνεντεύξεις προέκυψε πως γενικά υπήρχαν χαμηλές προσδοκίες από τους εργαζόμενους με αναπηρίες, όσον αφορά την αλληλεπίδραση με τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους. Ωστόσο, αντιμετώπισαν θετικά την ευκαιρία να εργαστούν και ανέφεραν ότι λάμβαναν τον ίδιο μισθό και είχαν τις ίδιες διευκολύνσεις με τους υπόλοιπους. Σημαντικό είναι ότι οι συνάδελφοί τους έδειξαν μεγάλη αποδοχή και υποστήριξη, ακόμα και εκτός του εργασιακού περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, τους βοηθούσαν να φτάσουν στη στάση του λεωφορείου για να επιστρέψουν στο σπίτι τους. Αυτό περιγράφεται ως μία θετική εργασιακή εμπειρία για τους εργαζόμενους με αναπηρίες, παρά τις αρχικές ανησυχίες και τις προκαταλήψεις που μπορεί να υπάρχουν από τους εργοδότες και τους συναδέλφους τους (Kulkarni et al., 2011).

Σε έρευνα των Copeland et al. (2009), που περιλάμβανε 142 εργοδότες εξήχθει το συμπέρασμα ότι οι θετικές πεποιθήσεις των εργοδοτών, σχετίζονται με τις στάσεις που θα υιοθετήσουν, σχετικά με την παρουσία ατόμου με αναπηρία στον εργασιακό χώρο. Οι θετικές αυτές πεποιθήσεις, είναι σε μεγάλο βαθμό επηρεαζόμενες από προηγούμενες αλληλεπιδράσεις με άτομα με αναπηρίες. Επίσης, η εργασιακή εμπειρία του ατόμου που αιτείται τη θέση εργασίας, δίνει στον εργοδότη την εντύπωση ότι πρόκειται για έναν παραγωγικό εργαζόμενο, ικανό να συμβάλει αποτελεσματικά στην επιχείρηση (Copeland et al., 2009).

Η έρευνα των Harnet et al. (2010), αποδεικνύει ότι οι φόβοι για οικονομική ζημία της επιχείρησης, λόγω των ατόμων με αναπηρία που απασχολούνται σε αυτή,

δεν είναι βάσιμοι. Πιο συγκεκριμένα, 4 στους 5 εργοδότες αποδείχθηκε πως όχι μόνο ήταν απόλυτα ικανοποιημένοι με τις προσαρμογές που έκαναν για να απασχολήσουν τον εργαζόμενο με αναπηρία, αλλά αναγνώριζαν και μακροπρόθεσμα οφέλη. Με τον ήδη διαμορφωμένο χώρο, μπορούσαν πλέον να απασχολήσουν και άλλα άτομα με αναπηρίες, ενώ σημειώθηκε και συνολική βελτίωση του κλίματος εργασίας, καθώς όλοι οι εργαζόμενοι αισθανόταν ότι εκτιμούνται και σέβονται (Harnet et al., 2010).

Οι προαναφερθείσες έρευνες επιβεβαιώνουν ότι σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες έχουν θετική στάση έναντι των ατόμων με αναπηρία, ή τουλάχιστον προσπαθούν να τα υποστηρίξουν και να τα ενσωματώσουν στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η θετική προσέγγιση επιδιώκει τη δημιουργία υγιών εργασιακών σχέσεων και αύξηση της αποτελεσματικότητας, ενώ συμβάλλει επίσης στην μείωση του στρες. Οι εργοδότες είναι διατεθειμένοι να παρέχουν τις κατάλληλες προσαρμογές και την απαιτούμενη υποστήριξη στα άτομα με αναπηρία, προκειμένου να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις εργασιακές προκλήσεις. Επιπλέον, δίνεται έμφαση στη δημιουργία ενός ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος, όπου η ανοικτή επικοινωνία, ο αμοιβαίος σεβασμός και η εκτίμηση αποτελούν σημαντικά στοιχεία. Μια θετική προσέγγιση λοιπόν μπορεί να επωφεληθεί τόσο τον εργοδότη όσο και το άτομο με αναπηρία.

Κεφάλαιο 4^ο Αποτελέσματα της έρευνας: Εργασιακό στρες

4.1 Εργασιακό στρες και αναπηρία

Η εργασία αποτελεί ένα σημαντικό πυλώνα στη ζωή του ανθρώπου, και ιδιαίτερα για τα άτομα με αναπηρία, όπως αναλύθηκε σε προηγούμενη ενότητα. Τα οφέλη της είναι πολλά, καθώς προσφέρει τη δυνατότητα στα άτομα να αποκτήσουν

τα απαραίτητα οικονομικά μέσα που χρειάζονται για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών τους ενώ παράλληλα, ανοίγει το δρόμο για προσωπική ανάπτυξη και κοινωνική αναγνώριση. Το εργασιακό στρες ωστόσο που πολλές φορές επιφέρει η εργασία έχει σημαντικές επιπτώσεις, για τους εργαζόμενους, αλλά και για τη ψυχική τους υγεία. Οι εργαζόμενοι με αναπηρία που νιώθουν έντονα το εργασιακό στρες, αντιμετωπίζουν προβλήματα στο ανταγωνιστικό περιβάλλον, καθώς εμφανίζουν χαμηλότερη παραγωγικότητα, και δεν είναι ενθουσιώδεις στον εργασιακό τους ρόλο.

Ο όρος «στρες» είτε στο πλαίσιο γενικότερης υγείας είτε στο εργασιακό περιβάλλον, αναφέρεται σε μια κατάσταση όπου το άτομο αντιμετωπίζει υπερβολική πίεση ή άγχος, ψυχικές καταστάσεις, με αρνητικό αντίκτυπο στην υγεία των ατόμων. Αυτή η κατάσταση θεωρείται ένα σημαντικό πρόβλημα υγείας στη δυτική κοινωνία, και υπολογίζεται ότι προκαλεί τεράστιες οικονομικές απώλειες (Cartwright & Cooper, 1997). Πιο αναλυτικά, το στρες αντιπροσωπεύει την κατάσταση όπου το άτομο αισθάνεται υπερβολικά φορτωμένο και ανήσυχο λόγω πίεσης, ενός αυξημένου ρυθμού ζωής ή επαγγελματικών απαιτήσεων. Το εργασιακό άγχος αποτελεί ένα παγκόσμιο φαινόμενο που απασχολεί όλους τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως του κλάδου στον οποίο εργάζονται και αποτελεί ένα πρόβλημα το οποίο αποκτά ανησυχητικές διαστάσεις (Cambien, 2020). Το εργασιακό στρες μπορεί να περιγραφεί ως μια αρνητική ψυχολογική κατάσταση που προκύπτει όταν ένα άτομο αντιλαμβάνεται ότι το εργασιακό περιβάλλον τον απειλεί συναισθηματικά και σωματικά. Συνήθως, αυτό συμβαίνει όταν τα εργασιακά χαρακτηριστικά, όπως η πίεση, οι απαιτήσεις και οι προκλήσεις, είναι υπερβολικά ή αντιμετωπίζονται ως απειλητικά από το άτομο (Jamal, 2005).

Η σημασία του εργασιακού στρες αναγνωρίζεται και από τον αυξημένο αριθμό των ερευνών που επικεντρώνονται σε αυτό το θέμα και από την προσπάθεια των οργανισμών να το αντιμετωπίσουν. Για παράδειγμα, στις Ηνωμένες Πολιτείες, μια μέση επιχείρηση δαπανά περίπου το 20% των μισθών της για την καταπολέμηση των προβλημάτων που πηγάζουν από το στρες (Avey et al., 2009). Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί να προκαλέσει έντονο στρες, καθώς οι προσδοκίες και οι απαιτήσεις των εργοδοτών αυξάνονται, ενώ οι εργαζόμενοι νιώθουν αβεβαιότητα σχετικά με τη διατήρηση της θέσης εργασίας τους. Ο ανταγωνισμός για ευκαιρίες

προαγωγής, οι απαιτητικές συνθήκες εργασίας και η δυσλειτουργική οργανωτική συμπεριφορά μπορούν να οδηγήσουν τους εργαζομένους σε αίσθηση εξάντλησης, απογοήτευσης και μειωμένο ενδιαφέρον για την εργασία τους (Enzmann, D., et al. 1998).

Στη μελέτη που πραγματοποιήθηκε από τους Ghaneh et al. (2021), στην πόλη της Τεχεράνης, εξετάστηκε πώς η εργασιακή κατάσταση και το είδος του επαγγέλματος συσχετίζονται άμεσα με το επίπεδο εργασιακού στρες και τη γενική υγεία των εργαζομένων που έχουν σωματικές αναπηρίες. Συμμετείχαν 273 άτομα με σωματικές αναπηρίες στη μελέτη εκ των οποίων οι γυναίκες και τα άτομα που ήταν παντρεμένα, είχαν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού στρες και περισσότερα σωματικά συμπτώματα. Όσον αφορά τους εργαζομένους με μερική απασχόληση, είχαν υψηλότερα ποσοστά σωματικών και καταθλιπτικών συμπτωμάτων, κάτι το οποίο οφειλόταν στο γεγονός πως δεν είχαν επιλέξει οι ίδιοι αυτήν τη μορφή απασχόλησης. Συνοψίζοντας, η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι με σωματικές αναπηρίες αντιμετωπίζουν εργασιακό στρες, και οι διάφοροι παράγοντες όπως το φύλο, το επαγγελματικό καθεστώς και η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζουν το επίπεδο αυτού του στρες και τη γενική υγεία τους (Ghaneh et al., 2021).

4.2 Εργασιακό στρες ατόμων με κώφωση και τύφλωση

Σε μελέτη των Wrzesińska et al. (2018), η οποία πραγματοποιήθηκε με σκοπό να αξιολογηθεί το επίπεδο εργασιακού στρες και η ποιότητα ζωής μεταξύ θεραπευτών μασάζ που είτε ήταν τυφλοί, είτε αντιμετώπιζαν προβλήματα όρασης, εξετάστηκε ένα δείγμα 43 συμμετεχόντων ηλικίας από 28 έως 63 ετών. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως οι άνδρες εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), συγκριτικά με τις γυναίκες συμμετέχουσες. Αυτή η επαγγελματική εξουθένωση αυξανόταν λόγω αγχωτικών συνθηκών εργασίας, όπως η έλλειψη αυτονομίας, η αποδιοργάνωση της διοίκησης, η έλλειψη

επαγγελματικής και κοινωνικής αναγνώρισης, καθώς και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις με τους ανωτέρους. Άλλοι παράγοντες που συνέβαλαν στη δυσσαρέσκεια των ατόμων αυτών, περιλάμβαναν τις ελλείψεις στο προσωπικό, την υψηλή πίεση χρόνου και τις μεγάλες απαιτήσεις στην εργασία τους (Wrzesińska et al., 2018).

Βάσει της έρευνας των PUNCH et al. (2016), οι εργαζόμενοι με αναπηρίες, συγκεκριμένα οι κωφοί και οι βαρήκοοι, βιώνουν έντονο εργασιακό στρες. Αυτό συμβαίνει γιατί χρειάζονται εξαιρετική προσπάθεια για να επικοινωνήσουν με συναδέλφους ή πελάτες, να κάνουν χειλανάγνωση, και στη συνέχεια να απαντήσουν προφορικά ή γραπτά. Αυτή η φυσική και ψυχική κούραση επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική αποδοτικότητά τους. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από τη συμπεριφορά των συναδέλφων τους που χαρακτηρίζεται από έλλειψη κατανόησης, υποστήριξης και προθυμίας για συνεργασία, οι οποίοι συχνά δεν συμμετέχουν στην επικοινωνία, δυσκολεύοντας ακόμη περισσότερο την καθημερινή ζωή τους (PUNCH et al., 2016).

Γενικά, υπάρχει έλλειψη ερευνητικής βιβλιογραφίας αναφορικά με το εργασιακό στρες στα άτομα με αναπηρία. Αν και έχουν διεξαχθεί μερικές έρευνες που εξετάζουν τα αίτια στα οποία οφείλονται τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν στον εργασιακό τομέα, αλλά και οι στάσεις των εργοδοτών-συναδέλφων τους, υπάρχει ανάγκη για περισσότερες ερευνητικές μελέτες που θα εξετάζουν το εργασιακό στρες που αντιμετωπίζουν αυτοί οι άνθρωποι. Αυτό το κενό στην έρευνα καθιστά απαραίτητη τη διεξαγωγή περαιτέρω μελετών επί αυτού του θέματος.

4.3 Παράγοντες και επιπτώσεις του εργασιακού στρες

Τα τελευταία χρόνια, παρατηρείται αυξανόμενο ενδιαφέρον από την ερευνητική κοινότητα σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν τη δημιουργία του άγχους, ιδίως όσον αφορά τον χώρο εργασίας. Οι βασικότεροι παράγοντες αφορούν τις ψυχικές και κοινωνικές πτυχές που επηρεάζουν το εργασιακό άγχος και έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων (Elçi et al., 2012).

Ειδικοί ερευνητές, όπως οι Zoni και Lucchini (2012), έχουν προσπαθήσει να εξηγήσουν τη σύνδεση μεταξύ του άγχους και της εργασίας. Αυτά τα μοντέλα εστιάζουν κυρίως στη μελέτη των παραγόντων, οι οποίοι μπορούν να επιταχύνουν τη δημιουργία εργασιακού άγχους με αποτέλεσμα σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων, είτε από σωματική άποψη, είτε από ψυχολογική. Όσον αφορά τους γενικούς παράγοντες οι οποίοι μπορούν να προκαλέσουν εργασιακό άγχος, αναφέρονται οι εξής (Zoni & Lucchini, 2012):

- Η αίσθηση του εργαζομένου ότι δεν λαμβάνει επαρκή υποστήριξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Αυτό μπορεί να οφείλεται είτε σε αδυναμίες της ίδιας της επιχείρησης, είτε στη σχέση με τους συναδέλφους του.
- Η υποχρεωτική τήρηση περιττών και ανούσιων διαδικασιών εντός της επιχείρησης ή του οργανισμού. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετο άγχος εξαιτίας της αίσθησης ότι ακολουθούνται περίπλοκες και περιττές διαδικασίες που δεν συμβάλλουν αποτελεσματικά στην εργασία.

Όσον αφορά τους ειδικούς παράγοντες που μπορούν να αποβούν κρίσιμοι για τη δημιουργία εργασιακού άγχους και να επηρεάσουν αρνητικά την ατμόσφαιρα και τις σχέσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος αναφέρονται οι εξής (Zoni & Lucchini, 2012):

- Η ανεπαρκής υποστήριξη σε διοικητικό επίπεδο, όπως η έλλειψη αναγνώρισης και υποστήριξης από την διοίκηση της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αίσθηση απορρίψεως και ανασφάλειας στους εργαζομένους.
- Η απομόνωση κάποιων εργαζομένων από τους συναδέλφους τους και η ελλιπής επικοινωνία εντός του χώρου εργασίας. Αυτό δημιουργεί αρνητικό κλίμα, αδυναμία συνεργασίας και απομόνωση των εργαζομένων, προκαλώντας άγχος.

Είναι εμφανές ότι το εργασιακό στρες αποτελεί ένα σοβαρό πρόβλημα παγκοσμίως (Siu et al., 1999). Οι επιπτώσεις του απεικονίζονται στην ψυχική υγεία, με την αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης κατάθλιψης (Stansfeld & Candy, 2006) όσο και στην συνολική τους υγεία και την αίσθηση ευημερίας στη ζωή τους (Kudielka et al., 2005). Οι εργαζόμενοι που ταλανίζονται από εργασιακό στρες, εμφανίζουν συχνά μειωμένη παραγωγικότητα, έλλειψη κινήτρων και ανασφάλεια στον εργασιακό τους

χώρο. Αυτό μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην εξέλιξη της επιχείρησης και να την καταστήσει ως λιγότερο ανταγωνιστική στον σύγχρονο επιχειρηματικό κόσμο (Arshadi & Damiri, 2013).

Οι επιπτώσεις του εργασιακού στρες είναι πολυδιάστατες με τα πιο άμεσα αποτελέσματα να εμφανίζονται στο σώμα, τη ψυχή και τη συμπεριφορά. Όσον αφορά το σώμα μπορεί να εμφανιστεί με πόνους στο στήθος, αϋπνίες, συνεχές αίσθημα αδυναμίας και εξάντλησης, πονοκεφάλους, ταχυπαλμίες, κνησμούς, απώλεια βάρους και διαταραχές περιόδου (Αντωνίου, 2020). Όσον αφορά την ψυχή, το εργασιακό στρες δημιουργεί έντονα συναισθήματα όπως είναι ο διαρκής φόβος, νευρικότητα, κατάθλιψη, αίσθημα μοναξιάς, ανικανότητας και απογοήτευσης (Αντωνίου, 2020). Τέλος, στο κομμάτι της συμπεριφοράς του ατόμου εμφανίζεται με καταστάσεις όπως, η αγοραφοβία, η σωματική βία, οι συχνές αλλαγές διάθεσης και η αδυναμία απόδοσης στην εργασία (Αντωνίου, 2020).

Επιπλέον, η ασάφεια στον καθορισμό των αρμοδιοτήτων τους, δηλαδή η αποκαλούμενη «ασάφεια του ρόλου» (role ambiguity) μπορεί να δημιουργήσει αμφιβολίες σχετικά με το τι ακριβώς πρέπει να κάνουν στον εργασιακό πλαίσιο (Dyer & Quine, 1998). Αυτό μπορεί να προκαλέσει πίεση και απογοήτευση, καθώς οι εργαζόμενοι δεν έχουν σαφή κατεύθυνση σχετικά με τον ρόλο τους και τι πρέπει να επιτύχουν για να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις της επιχείρησης που εργάζονται. Η υπερφόρτωση εργασίας αποτελεί έναν ακόμα παράγοντα που επιφέρει στρες (Division of Human Resource, 2000). Αυτό συμβαίνει όταν ένα άτομο νιώθει ανασφάλεια και πίεση λόγω του υπερβολικού φόρτου εργασίας. Συνήθως, αυτό εκδηλώνεται με διστακτικότητα ως προς την εργασία, ταυτόχρονα με συνεχείς αισθήματα πίεσης, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να εμφανίζουν έντονο στρες (Division of Human Resource, 2000). Οι προηγμένες τεχνολογικές εξελίξεις και η αυξανόμενη πίεση από το εργασιακό περιβάλλον συντείνουν σημαντικά στο να κάνουν τον εργασιακό ρυθμό όλο και πιο εξαντλητικό. Πρόκειται για μια συνθήκη όπου οι εργαζόμενοι βιώνουν αυξημένη πίεση, λόγω της ανάγκης να προσαρμόζονται στις νέες τεχνολογίες, να ανταποκρίνονται στις αυξημένες απαιτήσεις των διεθνών αρχών και να αποφεύγουν την αρνητική αντίδραση των εργοδοτών (Colligan & Higgins, 2006). Τα παραπάνω δεδομένα προκαλούν αυξημένο εργασιακό στρες, μια

κατάσταση όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται υπερβολικά φορτωμένοι, καθιστώντας τον εργασιακό ρυθμό ακόμη πιο απαιτητικό και εξαντλητικό (Colligan & Higgins, 2006).

Ένας ακόμα παράγοντας που επιδρά στο στρες προέρχεται από τη σχέση μεταξύ της εργασιακής και προσωπικής ζωής. Το εργασιακό πλαίσιο και η οικογένεια αποτελούν δύο ζωτικά στοιχεία που επηρεάζουν την ψυχική υγεία (Sarantakos, 1996). Αυτό σημαίνει ότι τα όσα συμβαίνουν στη μια πτυχή της ζωής μπορούν να έχουν άμεσες επιπτώσεις στην άλλη. Για παράδειγμα, η έλλειψη σταθερότητας στην οικογενειακή ζωή ή η έλλειψη υποστήριξης από την οικογένεια, μπορεί να επηρεάσει τόσο το επίπεδο στρες στην εργασία όσο και την επαγγελματική απόδοση. Το άγχος που προκύπτει από την εργασία αντικατοπτρίζει πολύπλοκες κοινωνικές και ψυχολογικές δυναμικές που είναι δύσκολο να ερμηνευτούν ή να αντιμετωπιστούν από μια ομάδα επαγγελματιών ή μια θεωρητική προσέγγιση με αποτελεσματικό τρόπο (Arthur, 2004).

Η παρουσία του υψηλού εργασιακού στρες φαίνεται απίθανο να μειωθεί στο προσεχές μέλλον, ειδικά με την αυξανόμενη αβεβαιότητα, την αποσπασματικότητα και τη διάσπαση που προβλέπεται. Αυτό είναι ιδιαίτερα αληθές για όσους δεν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και προσόντα και δυσκολεύονται να προσαρμοστούν σε μια ευρεία γκάμα διαφορετικών εργασιακών συνθηκών που απαιτούνται (Taylor, 2002b).

Ωστόσο, σε άρθρο των Leka et al. (2003), παρουσιάστηκαν μερικοί τρόποι με τους οποίους μπορεί να μειωθεί το εργασιακό στρες. Αυτοί περιλαμβάνουν αρχικά την πρωτογενή πρόληψη, δηλαδή το κατάλληλο σχεδιασμό της εργασίας και του εργασιακού περιβάλλοντος αλλά και την οργανωτική και διοικητική ανάπτυξη. Η δευτερογενής πρόληψη περιλαμβάνει τη μείωση του άγχους μέσα από την εκπαίδευση, τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών ενώ η τριτογενής πρόληψη αφορά την αντιμετώπιση του στρες μέσω της ανάπτυξης και ενίσχυσης των παροχών υγείας στην εργασία (Leka et al., 2003).

4.4 Κοινωνική στήριξη

Η κοινωνική στήριξη σύμφωνα με τον Williams et al. (2004), έχει πολλές διαστάσεις και δεν έχει δοθεί ακόμη ένας ακριβής ορισμός (Williams et al., 2004), με πολλούς επιστήμονες ωστόσο, να έχουν επιχειρήσει τον προσδιορισμό της, μέσω διαφορετικών παραμέτρων. Η κοινωνική στήριξη σύμφωνα με τους Sherbourne & Stewart (1991), χωρίζεται σε ορισμένες κατηγορίες. Τη στήριξη που σχετίζεται με την πληροφόρηση (π.χ με το να δίνει κάποιος κατευθυντήριες γραμμές και ο ενδιαφερόμενος να λαμβάνει τις πληροφορίες που χρειάζεται), τη στήριξη που σχετίζεται με χειρωνακτικές εργασίες, και τη θετική κοινωνική στήριξη (Sherbourne & Stewart, 1991). Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τον Chen (2013), η κοινωνική στήριξη μπορεί να δοθεί μέσω της συναισθηματικής βοήθειας της οικογένειας, των φίλων και των συναδέλφων (Chen, 2013). Γενικότερα, η παροχή κοινωνικής στήριξης μπορεί να επιφέρει θετικά ψυχολογικά αποτελέσματα στην καθημερινότητα του ανθρώπου, να εξελίξει την ποιότητα ζωής αλλά και να χτίσει γερές σχέσεις με τον περίγυρο του. Τα οφέλη της κοινωνικής στήριξης συνδέονται με καλή ψυχική υγεία (Uchino, 2009), με χαμηλά επίπεδα στρες (Raffaelli et al., 2012), μείωση αρνητικών συναισθημάτων (Singletary et al., 2009) και αύξηση των συναισθημάτων αυτοεκτίμησης (Rees & Freeman, 2007).

Η κοινωνική υποστήριξη, όταν είναι επαρκής, μπορεί να καταστήσει μια κατάσταση λιγότερο αγχωτική, όπως αναφέρει η μελέτη των del-Pino Casado et al. (2018). Επιπλέον, μπορεί να έχει επιπρόσθετες σημαντικές ψυχολογικές επιπτώσεις στα άτομα, όπως βελτίωση της ποιότητας ζωής τους, αύξηση της αυτοπεποίθησης τους και μείωση της αίσθησης μοναξιάς (Huurre, 1999). Η έρευνα του Birch (1998) τονίζει ότι η θετική κοινωνική στήριξη βοηθά τους ανθρώπους να έχουν καλές σχέσεις με τον εαυτό τους και να απολαμβάνουν μια πιο ικανοποιητική ζωή (Birch, 1998). Άλλη έρευνα, έχει δείξει ότι η κοινωνική στήριξη όταν είναι τόσο συναισθηματική όσο και πρακτική, αναμένεται να έχει θετικές επιπτώσεις στην ευημερία των ατόμων (Reinhardt et al., 2001). Επιπλέον, βοηθά στην αποτελεσματική αντιμετώπιση του στρες και τη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων στη ζωή των ατόμων με προβλήματα όρασης (Reinhardt et al., 2001).

Υπάρχουν δύο βασικές πτυχές της κοινωνικής στήριξης, η πρακτική και η συναισθηματική. Η πρακτική στήριξη αφορά την παροχή βοήθειας στις καθημερινές ανάγκες, ενώ η συναισθηματική επικεντρώνεται στη ψυχολογική στήριξη και στην προσφορά εμπνεύσεως. Και οι δύο πτυχές είναι σημαντικές, αλλά πρέπει να παρέχονται με τρόπο που να είναι πραγματικά χρήσιμος για το άτομο με αναπηρία. Επίσης, είναι σημαντικό να αποφεύγεται η υπερπροστατευτικότητα, ο αναίτιος έπαινος και η υπέρμετρη βοήθεια, καθώς αυτά μπορεί να μην βοηθούν πραγματικά το άτομο με αναπηρία (Παπακωνσταντίνου, 2012).

Μια ειδική κατηγορία της κοινωνικής στήριξης είναι η εργασιακή κοινωνική στήριξη, που εστιάζει στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η στήριξη προέρχεται τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους υπόλοιπους εργαζόμενους στην επιχείρηση. Το πώς παρέχεται αυτή η στήριξη ποικίλλει και μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή οδηγιών για την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, τον καταμερισμό των εργασιών ή ακόμη και την παροχή συναισθηματικής υποστήριξης στον εργασιακό χώρο (Παπακωνσταντίνου, 2019). Αυτές οι επιπτώσεις περιλαμβάνουν αυξημένο άγχος και μείωση της εργασιακής απόδοσης (Searle et al., 2001). Η εργασιακή στήριξη περιλαμβάνει διάφορες μορφές βοήθειας και συνεργασίας μεταξύ ανθρώπων στον εργασιακό χώρο. Αυτές περιλαμβάνουν την από κοινού επίλυση προβλημάτων, την παροχή χρήσιμων πληροφοριών και συμβουλών (Brough & Pears, 2004), την αξιολόγηση των καταστάσεων, τη συναισθηματική υποστήριξη, και τη βοήθεια σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία (Deelstra et al., 2003).

Η έρευνα των Nissly et al. (2005), που διεξήχθη σε 418 δημόσιους υπαλλήλους, αναδεικνύει τη βαρύτητα της κοινωνικής στήριξης καθώς οι εργαζόμενοι που βιώνουν καταστάσεις άγχους στον εργασιακό τους χώρο σε συνδυασμό με ελλιπή κοινωνική στήριξη, είναι πιο πιθανό να σκεφτούν την παραίτηση. Η έρευνα, εξέτασε την επίδραση της κοινωνικής υποστήριξης ανάμεσα στις μορφές στρες (εργασιακό και οικογενειακό). Τα αποτελέσματα που προέκυψαν επιβεβαιώνουν αρχικά ότι και οι δύο μορφές στρες αυξάνουν τις πιθανότητες απομάκρυνσης από την εργασία. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν συγχρόνως και τις δύο μορφές στρες, έχουν ακόμα περισσότερες πιθανότητες να παραιτηθούν, ενώ η λήψη κοινωνικής υποστήριξης έχει θετικό αντίκτυπο και μειώνει τις πιθανότητες αποχώρησης (Nissly et al., 2005).

Η έρευνα που έγινε σε 161 άτομα με τύφλωση από τους Pinguart & Pfeiffer (2013), είχε σκοπό να αποδείξει το κατά πόσο η κοινωνική στήριξη επηρεάζει την ψυχολογία των ατόμων αυτών. Αποδείχτηκε λοιπόν, πώς η αντιληπτή υποστήριξη συνδέεται άμεσα με την ψυχολογική ευεξία, ενώ τα χαμηλά επίπεδα οικογενειακής στήριξης συνδέονται με υψηλά επίπεδα στρες (Pinguart & Pfeiffer, 2013). Η έμπρακτη παροχή κοινωνικής στήριξης βοηθά το άτομο στο να αντιμετωπίσει στρεσογόνες καταστάσεις που αντιμετωπίζει στη ζωή του (Salunke, 2013). Από την έρευνα των Burmedi et al. (2002), προέκυψε πως ενήλικες με χρόνια τύφλωση, λάμβαναν περισσότερη κοινωνική στήριξη, σε αντίθεση με όσους έχασαν την όρασή τους εξαιτίας της μεγάλης ηλικίας τους (Burmedi et al., 2002).

Στα άτομα με οπτική αναπηρία, διάφοροι παράγοντες όπως το φύλο, ο βαθμός της κινητικής αναπηρίας, η απασχόληση, και οι δεξιότητες αυτοδιαχείρισης και ανεξαρτησίας παίζουν σημαντικό ρόλο στα επίπεδα κοινωνικής στήριξης που δέχονται. Οι εργαζόμενοι με οπτική αναπηρία έχουν περισσότερες κοινωνικές υποστηρικτικές σχέσεις, σε σύγκριση με αυτούς που είναι άνεργοι (Papadopoulos et al., 2014). Τα άτομα με προβλήματα όρασης που αντιμετωπίζουν αρνητική στάση στο εργασιακό περιβάλλον, έδειξε πως επιδεινώνουν τη ψυχική τους υγεία και παρεμποδίζουν την ομαλή λειτουργικότητά τους (Cimarolli & Wang, 2006).

Η μελέτη των Sung et al. (2022), επιδίωξε να μελετήσει εάν πανδημία του Covid-19 επηρέασε τα επίπεδα στρες των ανθρώπων με αναπηρία. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η πανδημία είχε αρνητικές επιπτώσεις, ιδίως σε άτομα με αναπηρία και ιδίως γυναίκες, αυξάνοντας τα επίπεδα άγχους. Ωστόσο, το θετικό εύρημα ήταν ότι η κοινωνική στήριξη από τους άλλους, όπως οικογένεια, φίλοι, ή φροντιστές, βοήθησε να αντισταθμιστούν αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις, ενισχύοντας την ικανοποίηση από τη ζωή και μειώνοντας τα επίπεδα στρες σε αυτά τα άτομα (Sung et al., 2022). Συνολικά, η ευκαιρία για απασχόληση ατόμων με αναπηρίες επηρεάζεται από πολλές πτυχές, και απαιτεί στήριξη από την κοινωνία και την οικογένεια, καθώς και σαφείς στόχους και προσπάθεια από τους ίδιους τους ανθρώπους με αναπηρίες.

Κεφάλαιο 5^ο Αποτελέσματα της έρευνας: Εμπόδια και τρόποι αντιμετώπισης

5.1 Τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με τύφλωση

Τα εμπόδια που προκύπτουν κατά τη διάρκεια ανεύρεσης εργασίας σχετίζονται με τη μορφή αναπηρίας του κάθε ανθρώπου (Van Campen & Cardol, 2009). Οι άνθρωποι με τύφλωση συχνά αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης. Επιπλέον, παρατηρείται σημαντική υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας για άτομα με οπτική αναπηρία, λόγω διαφόρων προβλημάτων που επικρατούν στα εργασιακά περιβάλλοντα. Μερικά από αυτά είναι η έλλειψη προσβασιμότητας, η δυσκολία κινητικότητας στο χώρο, οι ελάχιστες κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και η αδυναμία εκπόνησης βασικών λειτουργιών (Dong & Guerette, 2013).

Ο Silverman et al. (2019), στις Ηνωμένες Πολιτείες εξέτασαν δείγμα 559 ενηλίκων ώστε να γίνουν κατανοητές οι εργασιακές τους εμπειρίες, τα εμπόδια αλλά και τις διευκολύνσεις που βιώνουν στην απασχόλησή τους. Από την έρευνα προέκυψε πως περίπου το ένα τέταρτο των συμμετεχόντων ήταν άνεργοι αλλά αναζητούσαν εργασία, ενώ το 20% δεν είχε εργασία. Οι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια στη μετακίνηση και δυσκολίες στην πρόσβαση στις διαδικασίες πρόσληψης. Τα αποτελέσματα της μελέτης αναδεικνύουν την αναγκαιότητα για περισσότερες ευκαιρίες δικτύωσης, βελτιωμένες επιλογές μετακίνησης και την ανάγκη να αρθούν τα εμπόδια που υπάρχουν στη διαδικασία πρόσληψης (Silverman et al., 2019).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε με τη συμμετοχή 95 τυφλών, αναδείχθηκαν εξίσου αρκετά εμπόδια που επηρεάζουν την απασχόλησή τους (La Grow & Daye, 2005). Οι δυσκολίες που βιώνουν συνδέονται στενά με τη φύση της αναπηρίας τους, που βασίζεται στις αισθήσεις. Ειδικότερα, ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν προβλήματα στις υποδομές και στην πρόσβαση στον χώρο εργασίας, κυρίως λόγω της δυσκολίας οδήγησης και των περιορισμών στα μέσα μεταφοράς. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν διακρίσεις από τους εργοδότες, λόγω έλλειψης πληροφοριών που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά της οπτικής αναπηρίας.

Οι Branham και Kane (2015) μελέτησαν πέντε διαφορετικές θέσεις εργασίας από την οπτική γωνία των τυφλών εργαζομένων σε αυτές. Αν και όλοι οι συμμετέχοντες ήταν λειτουργικοί υπάλληλοι, το περιβάλλον τους δημιουργούσε πολλά εμπόδια σε σχέση με την ανεξαρτησία τους και την ένταξή τους ως ισότιμους συνεργάτες (Branham & Kane, 2015). Αν και στις μέρες μας οι υποστηρικτικές τεχνολογίες είναι διαθέσιμες για να αντιμετωπίσουν οποιοδήποτε εμπόδιο προσβασιμότητας δημιουργεί η αναπηρία. Οι εργαζόμενοι όμως, συχνά επιλέγουν να μην ζητήσουν κάποιο μέσο υποστηρικτικής τεχνολογίας φοβούμενοι ότι το αίτημά τους θα απορριφθεί (Phillips & Zhao, 1993).

Τα άτομα με οπτική αναπηρία ή τύφλωση έρχονται αντιμέτωπα πολλές δυσκολίες λόγω του γεγονότος ότι πολλά αντικείμενα περιέχουν πληροφορίες που απαιτούν να είναι ορατές για να τις κατανοήσουμε. Αυτές οι προκλήσεις προκύπτουν

από την ανάγκη να αποκωδικοποιήσουν τις πληροφορίες που συνήθως είναι κρυμμένες (Bigham et al., 2010). Ουσιαστικά, αυτό σημαίνει ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία ή τύφλωση πρέπει να βασίζονται σε άλλες αισθήσεις και εργαλεία, όπως την αφή, την ακοή και την αντίληψη, για να αντιληφθούν τα περιβάλλοντά τους. Αυτή η διαδικασία είναι πολύ πιο απαιτητική και απαιτεί εξάσκηση και ευαισθησία από μέρους τους. Συνεπώς, η καθημερινή ζωή των ατόμων αυτών μπορεί να απαιτεί πρόσθετη προσπάθεια και προσοχή για να αποκτήσουν πρόσβαση σε πληροφορίες που οι περισσότεροι άνθρωποι θεωρούν δεδομένες.

5.2 Τα εμπόδια που συναντούν τα άτομα με κώφωση

Όσον αφορά τα άτομα με κώφωση, η διάκριση που βιώνουν μπορεί να είναι ακούσια ή σκόπιμη (Woodcock & Kathryn, 2018) και η διάκριση αυτή εκδηλώνεται συνήθως με την αδυναμία πρόσβασης στην επικοινωνία, την πεποίθηση ότι τα άτομα αυτά θα είναι δυσλειτουργικά, και τον γενικό αποκλεισμό από το καθημερινά δρώμενα (Luckner & Stewart, 2003). Τα άτομα με ακουστική αναπηρία έχουν ως βασικό εμπόδιο την επικοινωνία η οποία οδηγεί στην απομόνωση στο αίσθημα της αποτυχίας και σε βασικούς περιορισμούς κάποιων επαγγελματιών που έχουν ως απαραίτητη προϋπόθεση το επικοινωνιακό κομμάτι (Rosengreen & Saladin, 2019).

Ένα άλλο σημαντικό εμπόδιο στην απασχόληση των κωφών είναι ότι η βιομηχανία απασχόλησης, περιλαμβάνει αλληλεπίδραση με άτομο με ακοή, που απαιτούν υψηλό επίπεδο σε δεξιότητες της γλώσσας, γεγονός που δυσκολεύει σε μεγάλο βαθμό τους κωφούς (O'Connell, 2021). Οι κωφοί στιγματίζονται από την αδυναμία της απώλειας ακοής τους και θεωρούνται ως ανίκανοι, αργοί και διανοητικά κατώτεροι από τους υπόλοιπους (Lott et al., 2019). Τα στερεότυπα αυτά δημιουργούνται από την αδυναμία επικοινωνίας τους, από πιθανή εξάρτηση και από ενδεχόμενη κακή προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον λόγω της έλλειψης ακοής τους (Lott et al., 2019). Το μειονέκτημα τους αυτό, ενισχύεται από την έλλειψη ειδικών εργαλείων, όπως εξειδικευμένων τηλεφώνων, στον χώρο εργασίας, παρά την ύπαρξη διαθέσιμων τεχνολογιών. Επιπλέον, ορισμένοι εργοδότες είναι διστακτικοί ή απρόθυμοι να αναλάβουν το κόστος και την προσπάθεια που απαιτούνται για την

προσαρμογή του χώρου εργασίας ή να ανταποκριθούν στα αιτήματα των ατόμων με προβλήματα όρασης (Baldrige & Swift, 2015 · Punch, 2016).

Μία επιπλέον δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία είναι η απουσία διερμηνέων στον χώρο απασχόλησης. Οι διερμηνείς θεωρούνται ένα σημαντικό μέσο, καθώς διευκολύνουν την αποτελεσματική επικοινωνία, και αυτό επισημάνθηκε συνολικά από 6 συμμετέχοντες της μελέτης των Rosengreen & Saladin (2019). Η δυνατότητα ενός εργαζομένου με ακουστική αναπηρία να έχει πρόσβαση σε πληροφορίες μέσω ενός διερμηνέα αποτελεί ζωτική σημασία. Χωρίς την ικανότητα να κατανοεί τι συζητείται στις εργασιακές συναντήσεις, κάποιος μπορεί να νιώθει απομονωμένος και ανασφαλής στον εργασιακό χώρο. Η πρόσβαση σε διερμηνέα είναι ουσιώδης για τη διευκόλυνση της αποτελεσματικής επικοινωνίας και για τη δυνατότητα των εργαζομένων να εξελιχθούν. Τα άτομα με αναπηρία, ωστόσο, συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια όταν προσπαθούν να βρουν εργασία, και όσοι καταφέρνουν να απασχοληθούν συνήθως λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό από τους υπόλοιπους (Kruse & Schur, 2003). Το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρία λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό έχει αναδειχθεί από πολλές ερευνητικές μελέτες (Jones, 2008 · Malakra, 1994 · Rumrill et al., 1997).

Στη μελέτη των Perkins-Dock et al. (2015), έγινε μία προσπάθεια να παρουσιαστούν τα εμπόδια που υπάρχουν στην απασχόληση, όπως αυτά εντοπίζονται από συμμετέχοντες της έρευνας που ήταν κωφοί. Η έρευνα έγινε μέσω ερωτηματολογίων τα οποία στάλθηκαν στους συμμετέχοντες ταχυδρομικά. Οι συμμετέχοντες ήταν 224 ενήλικες άντρες και γυναίκες. Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε σε δύο ενότητες 1) δημογραφικά στοιχεία και γενικές πληροφορίες, 2) πληροφορίες σχετικά με την απασχόληση. Τα αποτελέσματα υπογραμμίζουν την δυσκολία στην επικοινωνία στο εργασιακό περιβάλλον, την έλλειψη γνώσεων επάνω σε θέματα κώφωσης από τους εργοδότες, τα προβλήματα κατανόησης που δημιουργούνταν σε συναντήσεις, την υπερβολική πίεση, την έλλειψη κατάλληλης υποστηρικτικής τεχνολογίας, την περιορισμένη πρόοδο και την κακομεταχείριση (Perkins-Dock et al., 2015).

Σε μελέτη που διεξήχθη από τους Boman et al. (2015), εξετάστηκε ένα δείγμα ατόμων που αντιμετώπιζαν διάφορες κατηγορίες αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένων των προβλημάτων ακοής, επικοινωνίας που σχετίζονται με την ομιλία και την ανάγνωση, οπτικής και σωματικής αναπηρίας, αλλά και ψυχικών διαταραχών. Επίσης, εξετάστηκε αν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ αυτών των διαφορετικών κατηγοριών αναπηρίας και διαφόρων δημογραφικών χαρακτηριστικών και άλλων παραγόντων, όπως η ικανότητα για εργασία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Παρατηρήθηκε ότι ο τύπος της αναπηρίας, το επίπεδο εκπαίδευσης, το φύλο και η ηλικία συνδέονταν άμεσα με την ευκαιρία να βρουν εργασία (Boman et al., 2015). Τέλος, τα άτομα αυτά έρχονται συχνά αντιμέτωπα με αυξημένο κίνδυνο απόλυσης από τους εργοδότες (Mitra & Kruse, 2016) και σπανίως συμμετέχουν σε αποφάσεις που αφορούν το χώρο εργασίας τους (Schur et al., 2009). Οι εργαζόμενοι με ακουστική αναπηρία μπορεί να βιώνουν διαφορετικές εμπειρίες στον εργασιακό τους χώρο, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ακουστικής αναπηρίας και των διακριτικών προκλήσεων που αυτή φέρνει (Stokar, 2017). Τα άτομα με αναπηρία συχνά βρίσκονται σε θέσεις εργασίας που δεν είναι πλήρους απασχόλησης ή έχουν μη τυπικά ωράρια, και αυτές οι θέσεις συνήθως προσφέρουν χαμηλούς μισθούς και λίγα εργασιακά προνόμια (Jones, 2007). Όλα αυτά τα στοιχεία αντικατοπτρίζουν την ανισότητα που γενικότερα υφίστανται, με αποτέλεσμα να εκφράζουν συνήθως λιγότερη ικανοποίηση και αυξημένο στρες (Jones, 2007).

5.3 Αρνητική κοινωνική στήριξη

Τα άτομα με οπτική αναπηρία συχνά χρειάζονται στήριξη από τους γύρω τους, καθώς εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από άλλα άτομα για διάφορες καθημερινές δραστηριότητες. Ο τρόπος που δημιουργούν και διατηρούν σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους, είτε αυτές είναι θετικές είτε αρνητικές, μπορεί να έχει σημαντική επίδραση στην ψυχική τους κατάσταση. Είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα αυτά να δημιουργούν κοινωνικές σχέσεις και να αλληλοεπιδρούν με άλλους ανθρώπους. Αυτή η στήριξη από τους γύρω τους μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό πυλώνα για την ψυχοσωματική ευεξία και την ποιότητα ζωής των ατόμων με οπτική αναπηρία. Ενισχύοντας τις κοινωνικές τους σχέσεις και αυξάνοντας την ανοχή και την

ευαισθητοποίηση στα θέματα της όρασης, μπορούν να επιτύχουν μια πιο θετική προοπτική για το μέλλον και να αντιμετωπίσουν καλύτερα την καθημερινή ζωή τους (Kef, Hox & Habekoth, 2000).

Πέρα από τη θετική κοινωνική υποστήριξη, υπάρχει και η αρνητική κοινωνική υποστήριξη, που ουσιαστικά προκύπτει από μη υποστηρικτικές αρνητικές σχέσεις, οι οποίες έχουν ανεπιθύμητες επιπτώσεις (Cimarolli & Boerner, 2005). Η αρνητική κοινωνική στήριξη, η οποία εκφράζεται με τρόπους όπως η έλλειψη υποστήριξης ή ως αρνητική συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα άτομα με οπτική αναπηρία μπορεί να αναπτύσσουν μια λανθασμένη αντίληψη για τον εαυτό τους, λόγω της έλλειψης κοινωνικής στήριξης ή της αρνητικής κοινωνικής στήριξης και αποδοχής από το κοινωνικό περιβάλλον τους. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στην υπονόμηση της αυτοεκτίμησής τους και να δημιουργήσει συναισθήματα ανασφάλειας και έντονου στρες (Lopez-Justicia et al., 2001). Συνεπώς, η έλλειψη κοινωνικής στήριξης και αποδοχής, μπορεί να επιδράσει αρνητικά στην αυτοεκτίμηση και την πίστη στον εαυτό των ατόμων με οπτική αναπηρία, καθώς μπορεί να τους δημιουργήσει την αίσθηση της ανεπάρκειας και αναξιοπιστίας. Οι μη υποστηρικτικές αυτές σχέσεις, όπως τις περιγράφει ο Thoits (2011) είναι περίπλοκες και δημιουργούν στρές στο άτομο, με αποτέλεσμα να αναιρεθεί οποιαδήποτε κοινωνική στήριξη. Τα άτομα αυτά, ακόμη και όταν έχουν προσαρμοστεί στη σοβαρότητα του προβλήματός τους και είναι λειτουργικά ανεξάρτητα όταν έρθουν αντιμέτωπα με τέτοιου είδους συμπεριφορές μπορεί να τους στοιχίσει την ψυχολογική τους ευημερία (Cimarolli, 2006).

Η αρνητική κοινωνική στήριξη, συνδέεται με αρνητικά κοινωνικά φαινόμενα, όπως ο κοινωνικός αποκλεισμός, η κοινωνική πίεση, οι συγκρούσεις και τα εμπόδια (Finch et al., 1999). Συχνά, οι ομάδες στήριξης προσφέρουν υπερβολική προστασία, διότι δεν κατανοούν πλήρως ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι ικανά να αντιμετωπίσουν δραστηριότητες που απαιτούν όραση, με αποτέλεσμα αντί να προσφέρουν υποστήριξη, να επιβάλλουν ψυχολογικά βάρη στα άτομα (Cimarolli & Boerner, 2005). Σε αντίθεση με τη βοήθεια, αυτή η υπερπροστασία μπορεί να επιβαρύνει ψυχολογικά τα άτομα με οπτική αναπηρία και να οδηγήσει σε αυξημένα

επίπεδα κατάθλιψης (Cimarolli & Boerner, 2005). Η έλλειψη κοινωνικής στήριξης για τα άτομα με απώλεια όρασης μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την ισορροπία τους στην καθημερινή ζωή.

5.4 Τρόποι αντιμετώπισης εμποδίων και δυσκολιών

Οι δυσκολίες με τις οποίες έρχονται αντιμέτωποι τα άτομα με αναπηρίες στον τομέα της εργασίας είναι ποικίλα, αλλά μπορούν να αντιμετωπιστούν ή έστω μέσα από κάποιες διαδικασίες να μειωθούν. Η αναζήτηση και η εύρεση των αιτιών σε σχέση με τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν τα άτομα κατά την επιλογή της επαγγελματικής τους πορείας, αλλά και η επιλογή της κατάλληλης εργασίας, αποτελεί βασικό παράγοντα, ώστε να εξομαλυνθούν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν (Lindsay, 2011). Όσο πιο γρήγορα βρεθούν και εξεταστούν τα εμπόδια στην επαγγελματική ένταξη των κωφών, τόσο πιο γρήγορα θα ξεπεραστούν (Michael et al., 2015). Στη μελέτη των Erickson et al. (2013) παρουσιάστηκαν τέσσερις κύριοι τομείς πρακτικών και πολιτικών πρόληψης, με στόχο την ομαλή ένταξη στο εργασιακό πλαίσιο. Αρχικά, η γενικότερη συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρίες στο πλαίσιο διαφορετικότητας, η δημιουργία σχέσεων με οργανισμούς, οι οποίοι θα παρέχουν εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση σε θέματα που σχετίζονται με την αναπηρία, η παροχή ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και η καθιέρωση διαδικασίας παραπόνων για ομαλότερη προσαρμογή στην εργασία (Erickson et al., 2013).

Σύμφωνα με τον Michael et al., από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης, τα άτομα με κώφωση θα πρέπει να προετοιμάζονται κατάλληλα και να ενημερώνονται σχετικά με τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό (Michael et al., 2015). Τα άτομα με αναπηρία, εάν εφοδιαστούν κατάλληλα και ενισχύσουν τον τρόπο σκέψης τους με αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση, θα καταφέρουν να επιλύσουν πολλά από τα προβλήματα που θα αντιμετωπίσουν στο μέλλον τους όσον αφορά την εργασία (Crudden, 2012). Σύμφωνα με τον Hoza (2009), υπάρχουν όλο και περισσότεροι κωφοί βρίσκονται σε υψηλές θέσεις εργασίας, οπότε η ανάγκη για υπηρεσίες διερμηνείας, αλλά και η κάλυψη των αναγκών των ίδιων των εργαζόμενων, των συναδέλφων και των πελατών κρίνεται επιτακτική (Hoza, 2009). Οι εργαζόμενοι με τύφλωση μπορούν να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες μέσω άλλων αισθήσεων και

ιδιαίτερα της ακοής και της αφής. Μάλιστα η ένταξη τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα υπολογιστών μπορεί να διευκολύνει ακόμα περισσότερο την εργασία τους (Luque et al., 2014).

Για να μειωθούν οι δυσκολίες που προαναφέρθηκαν, είναι ζωτικής σημασίας η κατάλληλη προετοιμασία τους προκειμένου να ενισχυθεί η ανεξαρτησία τους. Πρέπει λοιπόν να ενισχύσουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους για να καταφέρουν να συμμετέχουν στην κοινωνία και στον κόσμο της εργασίας με αυτονομία (Crudden et al., 2005). Επίσης, οι εργοδότες χρειάζονται εκπαίδευση και ενημέρωση για τις ανάγκες και τις δυνατότητες των εργαζομένων με αναπηρία. Πρέπει να αλλάξουν τη νοοτροπία τους και να αναγνωρίσουν την αξία των εργαζομένων με αναπηρία. Επιπλέον, η εκπαίδευση των εργοδοτών πρέπει να περιλαμβάνει πληροφόρηση σχετικά με τις διάφορες μορφές υποστήριξης που μπορούν να παρέχονται στους εργαζομένους με αναπηρία, όπως προσαρμογές στον χώρο εργασίας ή τεχνολογικές λύσεις (Crudden et al., 2005).

Το κλειδί για την επιτυχή απασχόληση των ατόμων με αναπηρία είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου η ανεξαρτησία και οι δυνατότητες τους αναγνωρίζονται και υποστηρίζονται, τόσο από τους ίδιους τους εργαζομένους όσο και από τους εργοδότες.

5.5 Αλλαγή στάσεων των εργοδοτών

Για να επιτευχθεί ισότητα στον εργασιακό χώρο, είναι απαραίτητο να επικεντρωθούμε στις αντιλήψεις και στις προκαταλήψεις των εργοδοτών. Μέσω αυτών, οι εργοδότες διαμορφώνουν τα κριτήρια πρόσληψης των υποψήφιων εργαζομένων και αν ληφθούν υπόψιν, μπορούν να βελτιστοποιηθούν τα ποσοστά των προσλήψεων (Gerhardt & Lainer, 2010). Αυτό απαιτεί ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και ενημέρωση για τα θέματα της αναπηρίας, καθώς και μια προσπάθεια να αντιμετωπιστούν οι προκαταλήψεις που εξακολουθούν να υφίστανται.

Οι εργοδότες συχνά δεν είναι ευνοϊκοί προς τους εργαζόμενους με αναπηρία. Για τον λόγο αυτό, οι Cruden et al. (2005), προτείνουν δύο προσεγγίσεις για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Η πρώτη αφορά την εκπαίδευση των

εργοδοτών σχετικά με τις αναπηρίες, δηλαδή να τους ενημερώσουν και να τους ευαισθητοποιήσουν για τα θέματα των αναπηριών. Η δεύτερη προσέγγιση αφορά την ενίσχυση των επαφών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με αναπηρία, προκειμένου να δημιουργηθεί μια θετική σχέση και καλύτερη κατανόηση των αναγκών και δεξιοτήτων των ατόμων με αναπηρία. Αναλυτικότερα, θα πρέπει οι εργοδότες να αλλάξουν τη νοοτροπία τους και να αναγνωρίσουν τον αξία των εργαζομένων με αναπηρία. Επιπλέον, η εκπαίδευση των εργοδοτών πρέπει να περιλαμβάνει πληροφόρηση σχετικά με τις διάφορες μορφές υποστήριξης που μπορούν να παρέχονται στους εργαζομένους με αναπηρία, όπως προσαρμογές στον χώρο εργασίας ή τεχνολογικές λύσεις (Crudden et., 2005). Για να βελτιώσει ένας εργοδότης τις αντιλήψεις του απέναντι στα άτομα με αναπηρία, είναι σημαντικό να ενημερωθεί σχετικά με την βοηθητική τεχνολογία και τα μέτρα διευκόλυνσης που μπορούν να εφαρμοστούν (McDonnal et al., 2013). Για να μειωθούν οι φόβοι και οι ανησυχίες των εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με αναπηρία στον χώρο εργασίας, μπορούν να υιοθετηθούν διάφορες προσεγγίσεις. Μια από αυτές είναι η εκπαίδευση και ενημέρωση των εργοδοτών μέσω προγραμμάτων συμβουλευτικής, όπου θα μάθουν πώς να αντιμετωπίζουν τις αντιδράσεις αναπηρίας στο εργασιακό περιβάλλον (Wolfee & Sprungin, 2002).

Είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι συχνά οι εργασιακοί χώροι δεν προσαρμόζονται κατάλληλα για να ανταποκριθούν στις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία. Ακόμη και όταν υπάρχει θετική κοινωνική αντίληψη, οι εργασιακοί χώροι μπορεί να μην είναι λειτουργικοί για αυτά τα άτομα. Αυτό επιφέρει μεγαλύτερη δυσλειτουργικότητα στον εργασιακό χώρο και δυσκολίες στην εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων για τα άτομα με αναπηρία. Επομένως, είναι απαραίτητο να προσαρμοστούν οι επαγγελματικοί χώροι ώστε να ανταποκρίνονται στις ιδιαιτερότητες των ατόμων με αναπηρία. Αυτό θα διευκολύνει τη σωστή εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων και θα επιτρέψει να συμμετέχουν πλήρως (Hall & Wilton, 2011).

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να αντιληφθούμε ότι οι ανησυχίες των εργοδοτών μπορούν να ξεπεραστούν μόνο μέσω της ενημέρωσης και της επαφής με αυτά τα άτομα. Όταν οι εργοδότες γνωρίζουν και συναναστρέφονται με τα άτομα με

αναπηρία, οι προκαταλήψεις τους μειώνονται και αναγνωρίζουν τις ικανότητές τους για ενεργή συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Από την πλευρά τους, τα ίδια τα πρέπει να επενδύσουν στην εκπαίδευση και να δείξουν αποφασιστικότητα για να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας. Αντί να εξαρτώνται από κρατικά επιδόματα, μπορούν να επιδιώξουν πραγματική εκπαίδευση και να αναζητήσουν εργασία, επιτυγχάνοντας έτσι την αυτοπραγμάτωσή τους στον εργασιακό χώρο (Gilbride et al., 2003). Τέλος, κλειδί για μια επιτυχημένη ενσωμάτωση στην εργασία ατόμων με αναπηρία, είναι η δημιουργία ενός περιβάλλοντος, όπου η ανεξαρτησία και οι δυνατότητες τους θα αναγνωρίζονται και θα υποστηρίζονται από όλους

5.6 Αλλαγή στάσεων συναδέλφων

Η καλύτερη κατανόηση της αναπηρίας είναι κρίσιμη για τη δημιουργία ευαισθητοποίησης στον χώρο εργασίας. Η αποδοχή των συναδέλφων τους αποτελεί σημαντικό παράγοντα ανέλιξης τους στην εργασία (Burge et al., 2007). Με απλά λόγια, όταν οι συνάδελφοι στον χώρο εργασίας κατανοούν καλύτερα τι σημαίνει η αναπηρία και αποδέχονται τα συγκεκριμένα άτομα, αυτό τα βοηθάει να συμμετέχουν πιο αποτελεσματικά στην εργασία. Οι πιο αποτελεσματικοί τρόποι υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας είναι αυτοί που προκύπτουν φυσικά κατά την εργασία. Αυτοί περιλαμβάνουν (Inge, 2007):

- Αναγνώριση από τους συναδέλφους: Η αναγνώριση και η επίσημη εκτίμηση από τους συναδέλφους και τους ανώτερους είναι σημαντική για να αυξηθεί η αυτοπεποίθηση των ατόμων με αναπηρία και να αισθάνονται ότι συμβάλλουν στην ομάδα.
- Συνεχείς ανατροφοδότηση: Οι επικροτήσεις και η συνεχής ανατροφοδότηση από τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα με αναπηρία να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους και να αισθανθούν εκτίμηση για το έργο τους.

Η δίκαιη αμοιβή, η αναγνώριση από τους συναδέλφους και οι συνεχείς επαναλαμβανόμενες ανατροφοδοτήσεις είναι κρίσιμοι παράγοντες που ενισχύουν την εργασιακή επίδοση των ατόμων με αναπηρία και συμβάλουν στις ομαλές εργασιακές σχέσεις (Romeo et al., 2020· Inge, 2007). Οι συνάδελφοι πρέπει να έχουν

μια στάση συνεργασίας, σεβασμού, και συμπαράστασης απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Αυτό συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας που είναι πιο ανοικτό και αποδεκτικό. Οι συνάδελφοι πρέπει να είναι ανοικτοί στον διάλογο και να εργάζονται μαζί με τα άτομα με αναπηρία για να βρουν λύσεις και να κατανοήσουν τις ανάγκες τους. Συνολικά, μπορούν να προσφέρουν βοήθεια και κατανόηση όταν χρειάζεται δημιουργώντας ένα περιβάλλον εργασίας περισσότερο ανοικτό και φιλόξενο για όλους, ανεξάρτητα από τυχόν αναπηρία που μπορεί να έχουν τα άτομα (Wehman et al., 2012).

5.7 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Εδώ και περίπου τρεις δεκαετίες, παρατηρούμε την ανάπτυξη νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας (Παπακωνσταντίνου, 2019). Αυτές οι μορφές απασχόλησης είναι αναγκαίες λόγω οικονομικών προκλήσεων, της παγκοσμιοποίησης και των νέων τάσεων στον χώρο της εργασίας (Παπακωνσταντίνου, 2019). Εντούτοις, η έρευνα που εξετάζει τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία σε αυτές τις νέες μορφές απασχόλησης είναι περιορισμένη. Αυτό οφείλεται στο ότι πολλοί από αυτούς τους ανθρώπους εξακολουθούν να εργάζονται σε παραδοσιακούς εργασιακούς χώρους (Ekberg et al., 2016). Υπάρχουν όμως και πολλές περιπτώσεις όπου τα άτομα με αναπηρία έχουν χρησιμοποιήσει αυτές τις μορφές απασχόλησης και έχουν καταφέρει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (Schur, 2002b).

Ο Κουκιάδης (1996) αναφέρεται στην τηλεργασία ως μια μορφή εργασίας που μπορεί να γίνεται από απόσταση, δηλαδή χωρίς να χρειάζεται το άτομο να βρίσκεται στον ίδιο χώρο με τον εργοδότη. Αυτή η εργασία μπορεί να έχει χαρακτηριστικά που να την κάνουν να μοιάζει με μια εξαρτημένη σχέση εργασίας, αλλά το κύριο χαρακτηριστικό της είναι η χρήση της πληροφορικής και της τεχνολογίας για την εκτέλεση των εργασιών (Κουκιάδης, 1996). Ο Καρούζος (2010) περιγράφει την τηλεργασία ως τη δραστηριότητα που πραγματοποιείται από μια μονάδα, σε έναν τόπο που διαφέρει από τον τόπο όπου είναι εγκατεστημένη η επιχείρηση. Σημαντικό χαρακτηριστικό αυτής της δραστηριότητας είναι, ότι απαιτεί την έντονη χρήση

τηλεπικοινωνιακών μέσων, δηλαδή τηλεφωνικών, ηλεκτρονικών ή άλλων μέσων επικοινωνίας για να εκτελεστεί αποτελεσματικά (Καρούζος, 2010).

Μερικά από τα οφέλη της τηλεργασίας περιλαμβάνουν την δυνατότητα οργάνωσης του χρόνου (Morgan, 2004), την ανεξαρτησία (Harraz, 2002), το χαμηλότερο στρες και την αύξηση της αποδοτικότητας (Fonner & Roloff, 2010), την υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία (Gurstein, 2001), τον ελαχιστοποιημένο χρόνο μεταφοράς προς την εργασία (Thremblay & Thomsin, 2012) αλλά και τις αυξημένες πιθανότητες απασχόλησης (Morgan, 2004). Από την πλευρά των εργαζομένων, η τηλεργασία μειώνει το άγχος τους, όπως αναφέρει η μελέτη του Bentley et al. (2016). Επιπλέον, αυξάνει τις πιθανότητες επαγγελματικής ένταξης για άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με τη μελέτη του Bricout (2004).

Μία ακόμα ευέλικτη μορφή απασχόλησης που μπορεί να μειώσει το εργασιακό τους στρες αποτελεί η μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση είναι μια μορφή απασχόλησης όπου ο εργαζόμενος εργάζεται λιγότερες ώρες από το κανονικό ωράριο εργασίας και λαμβάνει μικρότερη αμοιβή για αυτό το έργο (Κουκιάδης, 2017). Η μερική απασχόληση αναγνωρίζεται ως ένα εργαλείο που μπορεί να διευκολύνει την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και να μειώσει τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ αυτών (Pagan, 2012). Επιπλέον, οι άνθρωποι με αναπηρία που βρίσκονται σε μεγαλύτερη ηλικία είναι πιο πιθανό να προτιμήσουν και να διατηρήσουν τη μερική απασχόληση ως μια κατάλληλη μορφή εργασίας πριν τη συνταξιοδότηση, καθώς προσφέρει ευελιξία στο ωράριο εργασίας (Pagan, 2012).

Τέλος, μία ακόμα ευέλικτη μορφή απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί η αυτοαπασχόληση. Σύμφωνα με τον Blanchflower (2000), η αυτοαπασχόληση είναι όταν ένα άτομο έχει την αυτονομία να καθορίζει το χρονοδιάγραμμά του, εργάζεται όποτε το επιθυμεί, δεν υπόκειται σε πειθαρχία από κανέναν και είναι το αφεντικό του στην εργασία (Blanchflower, 2000). Στα πλεονεκτήματα της αυτοαπασχόλησης συγκαταλέγονται η αυτονομία, η ευελιξία και η υψηλή ικανοποίηση από την εργασία. Υποστηρίζεται ότι αυτά τα πλεονεκτήματα είναι ακόμη πιο έντονα για τα αυτοαπασχολούμενα άτομα με αναπηρία σε σύγκριση με αυτούς που εργάζονται ως μισθωτοί (Pagan, 2009). Σύμφωνα με τον Pagan (2009), η αυτοαπασχόληση μπορεί

να συμβάλει στη μείωση του αποκλεισμού ατόμων με αναπηρία από τον κόσμο της εργασίας και την ευρύτερη κοινωνία. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται μείωση των ανισοτήτων στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ατόμων με και χωρίς αναπηρία (Pagan,2009).

Πολλοί άνθρωποι με αναπηρία επιλέγουν την αυτοαπασχόληση για διάφορους λόγους. Κάποιοι από αυτούς προέρχονται από αρνητικές εργασιακές εμπειρίες που τους απογοήτευσαν και τους αποθάρρυναν από την ιδέα της παραδοσιακής απασχόλησης (Ashley & Graf, 2017), άλλοι έχουν περιορισμένες επιλογές όσον αφορά την απασχόληση (Ashley & Graf, 2017), ενώ άλλοι έχουν αντιμετωπίσει προηγούμενη άρνηση για πρόσληψη λόγω της αναπηρίας (Palmer et al., 2000). Γενικά, η αυτοαπασχόληση γίνεται επιλογή για όσους επιθυμούν μια διαφορετική προσέγγιση προς την εργασία, πέραν των παραδοσιακών μοντέλων απασχόλησης.

5.8 Εθελοντισμός - Η εθελοντική εργασία

Η ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας είναι ένας σημαντικός στόχος που επιτυγχάνεται με τον εθελοντισμό (Cimera, 2011). Μέσω της εθελοντικής εργασίας, καταφέρνουν να προσδιορίσουν και να αναπτύξουν ικανότητες που είναι συναφείς με τις απαιτήσεις μιας συγκεκριμένης εργασίας αλλά και να επιλέξουν σωστά το επάγγελμά τους (Trembath et al., 2010). Σύμφωνα με την έρευνα των Trembath et al., (2010) ο επίσημος εθελοντισμός έχει αποδειχθεί ότι προσφέρει πολλά οφέλη στα άτομα με αναπηρία,. Αυτά τα οφέλη περιλαμβάνουν την αίσθηση ικανοποίησης από την εθελοντική εργασία, τη δημιουργία νέων κοινωνικών σχέσεων, την προσωπική ανάπτυξη, και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων για προσωπικούς και επαγγελματικούς σκοπούς. Αυτές οι εμπειρίες συχνά οδηγούν σε αυξημένη υπερηφάνεια, ενδυνάμωση των κοινωνικών σχέσεων, και βελτίωση των δεξιοτήτων επικοινωνίας (Trembath et al., 2010).

Η εθελοντική εργασία μπορεί να προσφέρει πολλά οφέλη στα άτομα με κώφωση και τύφλωση όσον αφορά την εξέλιξη της επαγγελματικής τους πορείας. Πιο συγκεκριμένα, η συμμετοχή σε εθελοντική εργασία επιτρέπει την ανάπτυξη και βελτιστοποίηση δεξιοτήτων και δημιουργεί δίκτυα επικοινωνίας με άλλους

εθελοντές. Αυτές οι επικοινωνίες μπορεί να οδηγήσουν σε ευκαιρίες εργασίας ή ακόμα και να λάβουν κάποια στήριξη κατά την αναζήτηση εργασίας. Επιπλέον, μέσω της εθελοντικής εργασίας τα άτομα θα κατανοήσουν ποια είναι τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα, αλλά και ποια είναι τα κατάλληλα επαγγέλματα για αυτούς.

5.9 Dartmouth Career Profile

Το Dartmouth Career Profile είναι ένα είδος συνέντευξης που χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει τους επαγγελματικούς στόχους, τους τομείς που μπορούν να αναπτύξουν την καριέρα, καθώς και τα θετικά στοιχεία, των ατόμων με αναπηρία που αναζητούν εργασία (Swanson et al., 2013). Οι τεχνολογίες κινητής τηλεφωνίας και cloud ανοίγουν ευκαιρίες για συνεργασία, αυτοκατευθυνόμενη φροντίδα και συνεχή υποστήριξη για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους με αναπηρία να αποκτήσουν και να διατηρήσουν ουσιαστική απασχόληση (Lord et al., 2014). Τα εργαλεία που χρησιμοποιούν τεχνολογία μπορούν να βοηθήσουν στην εκπαίδευση των ανθρώπων που αναζητούν απασχόληση με υποστήριξη από το IPS (Individual Placement and Support). Αυτά τα εργαλεία στοχεύουν στο να ενισχύσουν την κατανόηση των ατόμων σχετικά με την απασχόληση, να τους ενθαρρύνουν να επιδιώξουν επαγγελματικούς στόχους και να διατηρήσουν τη δέσμευσή τους για την απασχόληση. Με τη χρήση αυτών των εργαλείων, μπορεί να ξεκινήσει η διαδικασία προς την επίτευξη ανταγωνιστικής απασχόλησης (Lord et al., 2014).

Χρησιμοποιώντας την τεχνολογία και το διαδίκτυο, δημιουργείται ένα προφίλ σταδιοδρομίας που είναι προσβάσιμο για τα άτομα που αναζητούν απασχόληση και τους ειδικούς στην απασχόληση. Αυτό το προφίλ είναι ευέλικτο και βοηθά στην αποτελεσματική έναρξη της απασχόλησης, καθώς επίσης διευκολύνει την ανταλλαγή ευαίσθητων πληροφοριών, όπως προηγούμενες νομικές διαδικασίες ή χρήση ουσιών, με ασφάλεια (Lord et al., 2014). Οι δυνατότητες αλληλεπίδρασης και ενημέρωσης που παρέχει η τεχνολογία μπορούν επίσης να βοηθήσουν τα άτομα στη σωστή παρουσίαση του προφίλ τους κατά την αναζήτηση εργασίας (Lord et al., 2014).

5.10 Ελλιπής Ενημέρωση και Κρατική μέριμνα

Όπως είναι ευρέως γνωστό, τα άτομα με οποιαδήποτε μορφή αναπηρίας εξακολουθούν να είναι σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την εύρεση εργασίας. Αυτό είναι αποτέλεσμα κυρίως της ελλιπής ενημέρωσης των εργοδοτών που πιστεύουν πως τα άτομα αυτά δεν είναι τόσο αποτελεσματικά όσο τα άτομα χωρίς αναπηρία. Αυτά τα πρότυπα σκέψης κυριαρχούν στις περισσότερες βιομηχανίες και γενικότερα στα εργασιακά περιβάλλοντα, ενισχύοντας έτσι το εργασιακό στρές των ατόμων που ψάχνουν εργασία αλλά και των ήδη εργαζομένων (Ali et al., 2012). Όπως αποδεικνύεται, η συμπεριφορά αυτή δεν είναι επιζήμια μόνο στα άτομα με αναπηρίες αλλά και στις ίδιες τις επιχειρήσεις, αφού δεν δίνουν περιθώρια εξέλιξης και δεν χρησιμοποιούν τις δεξιότητες των εργαζομένων τους στο έπακρο, με αποτέλεσμα την μειωμένη κερδοφορία της επιχείρησης (Ali et al., 2012).

Ορισμένες λανθασμένες αντιλήψεις που προέρχονται από τους εργοδότες είναι οι εξής: α) τα άτομα με αναπηρία απαιτούν περισσότερο χρόνο για να μάθουν νέες δεξιότητες, β) συχνά χρειάζονται επιπλέον υλικά και ειδική μεταχείριση στο πρόγραμμα, γ) δυσκολεύονται να ολοκληρώσουν την εργασία τους στον επιθυμητό χρόνο και ζητούν βοήθεια από τους συναδέλφους τους, δ) οι εργαζόμενοι χωρίς αναπηρία νιώθουν άβολα να δουλεύουν μαζί τους, ε) τείνουν να χρειάζονται περισσότερες άδειες λόγω προβλημάτων υγείας και στ) δυσκολεύονται να συναναστραφούν με τους υπόλοιπους εργαζομένους στο εργασιακό περιβάλλον (Amir et al., 2009).

Οι εργοδότες παρουσιάζονται επιφυλακτικοί σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με προβλήματα όρασης λόγω της οικονομικής επιβάρυνσης που πιστεύουν ότι θα δεχθούν για την απαραίτητη προσαρμογή του εργασιακού περιβάλλοντος, σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου που θα προκύψουν λόγω της αναπηρία του (Cimera, 2006). Οι περισσότεροι εργοδότες δεν γνωρίζουν ούτε τα επιδόματα που δικαιούνται σε περίπτωση πρόσληψης ατόμου με αναπηρία (Zissi et al., 2007). Τροχοπέδη ωστόσο στην επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί και η ελλιπής κρατική μέριμνα. Ύστερα από την έρευνα των Lindsay et al. (2014), διαπιστώνεται πως οι κρατικές χρηματοδοτήσεις και η οικονομική πολιτική

εμποδίζουν σημαντικά την ένταξη (Lindsay et al., 2014). Αναλυτικότερα, οι εργασίες που ενδείκνυνται για τα άτομα με αναπηρία είτε δεν είναι προσβάσιμες, είτε δεν χρηματοδοτούνται επαρκώς.

5.11 Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση

Η έρευνα της Παπακωνσταντίνου (2012), επιβεβαίωσε ότι η σωστή ενημέρωση μπορεί να επηρεάσει τις αντιλήψεις των εργοδοτών και να εξαλείψει αρνητικά στερεότυπα για τα άτομα με αναπηρίες. Κατόπιν μιας συντομής εκπαίδευσης, πολλοί εργοδότες έδειξαν περισσότερη προθυμία να συνεργαστούν με άτομα που έχουν οπτική αναπηρία. Αυτό σημαίνει ότι αναθεώρησαν τις πεποιθήσεις τους και πλέον πιστεύουν ότι πρέπει να προσφέρουν τις ίδιες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη στους εργαζομένους τους, παρά την αναπηρία (Παπακωνσταντίνου, 2012).

Σε μια άλλη έρευνα που διενεργήθηκε από τον Roggero και τους συναδέλφους του (2006) με την υποστήριξη της παγκόσμιας τράπεζας και τη συμμετοχή πανεπιστημίων και οργανισμών από διάφορες περιοχές, μελετήθηκαν οι απόψεις 423 συμβούλων απασχόλησης σχετικά με τις στάσεις που υπάρχουν έναντι των ατόμων με αναπηρία και τον τρόπο που αυτές επηρεάζουν την ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα της έρευνας υπογραμμίζουν τη αναγκαιότητα για την εξάλειψη των αρνητικών στάσεων και του στιγματοποιητικού χαρακτήρα που μπορεί να σχετίζεται με την αναπηρία (Roggero et al., 2006). Η έρευνα επισημαίνει ότι πολλοί παράγοντες μπορούν να συμβάλουν στην ενθάρρυνση της εργασιακής ενσωμάτωσης. Ένας από αυτούς είναι η συνδρομή της οικογένειας, η οποία μπορεί να βοηθήσει το άτομο να διατηρήσει ρεαλιστικές προσδοκίες και να αντιμετωπίσει τυχόν δυσκολίες. Επιπλέον, είναι σημαντικό να υπάρχουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης για θέματα αναπηρίας, οι οποίες μπορούν να εκθέσουν τις επιτυχημένες εμπειρίες εργοδοτών που έχουν προσλάβει άτομα με αναπηρία. Αυτό μπορεί να ενθαρρύνει και άλλους εργοδότες να ακολουθήσουν το παράδειγμα και να προσλάβουν περισσότερα άτομα με αναπηρία (Roggero et al., 2006). Αν παρθούν τα κατάλληλα μέτρα μέσω της εκπαίδευσης και κατάρτισης ως προς τον τρόπο διαχείρισης των ατόμων αυτών αλλά και μέσω της

διαμορφώσεις προσβάσιμων χώρων εργασίας, η πρόσληψη και η μετέπειτα διατήρηση εργαζομένων με αναπηρίες μπορεί να αυξηθεί σε σημαντικό βαθμό (Kaye et al., 2011).

Επιπλέον, μερικά βήματα που μπορούν να συμβάλλουν στην ενσωμάτωση τους, είναι η ευαισθητοποίηση, η εκπαίδευση και η διαρκής υποστήριξη κατά την εργασία. Είναι προφανές ότι η διαδικασία της εργασιακής ενσωμάτωσης και αποδοχής ατόμων με αναπηρία αποτελεί μια πολύπλοκη και χρονοβόρα προσπάθεια που απαιτεί την κοινωνική υποστήριξη και τον αυτοσεβασμό του ίδιου του ατόμου. Είναι σημαντικό για το άτομο να επικεντρωθεί στις ικανότητές του αντί να εστιάζει στην αναπηρία του και να αξιοποιεί τις ευκαιρίες που του δίνονται. Επιπλέον, η ενεργός συμμετοχή και αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους αποτελούν κρίσιμες διαστάσεις για την επιτυχή προσαρμογή και ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον και την κοινότητα.

Κεφάλαιο 6^ο Συμπεράσματα

6.1 Συζήτηση-Συμπεράσματα

Με την ολοκλήρωση της παρούσας βιβλιογραφικής έρευνας προκύπτουν σημαντικά συμπεράσματα σχετικά με την διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων και του εργασιακού στρες στα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες (κώφωση και τύφλωση). Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάστηκαν οι εργασιακές σχέσεις των ατόμων με αναπηρία με τους εργοδότες, οι οποίες όπως παρουσιάστηκε είναι άμεσα εξαρτώμενες από τις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις. Αναλύθηκε εάν η στάση των εργοδοτών επηρεάζεται από τον τύπο της αναπηρίας, και στη συνέχεια, μελετήθηκε ξεχωριστά η στάση των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με τύφλωση και τα άτομα με κώφωση. Κατόπιν, παρουσιάστηκαν οι στάσεις των συναδέλφων απέναντι στα άτομα με αναπηρία, με σκοπό τη διερεύνηση της επίδρασης αυτών των στάσεων στη μεταξύ τους σχέση. Τέλος, εξετάστηκε κατά πόσο η θετική στάση των εργοδοτών συμβάλλει στη δημιουργία και την ενίσχυση αυτών των εργασιακών σχέσεων.

Όσον αφορά τα ερωτήματα που τέθηκαν, το πρώτο σχετιζόταν με τη στάση των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες και πώς αυτές

επηρεάζουν τις εργασιακές τους σχέσεις. Διαπιστώθηκε ότι οι αντιλήψεις και οι πεποιθήσεις των εργοδοτών παίζουν κρίσιμο ρόλο σε όλα τα στάδια της εργασίας των ατόμων με αναπηρία, από την πρόσληψη μέχρι την πρόοδο στον εργασιακό τομέα (Pratt et al., 2014· Morgan & Alexander, 2005· O'Day, 1999). Ένας από τους κύριους παράγοντες που ασκούν επίδραση στην εργασιακή σχέση αυτών των ατόμων είναι η προκατάληψη και η διάκριση (Chi & Qu, 2005· Mcloughlin, 2002· Pratt et al., 2014· Robert & Harlan, 2006·). Οι αρνητικές αντιλήψεις των εργοδοτών γενικά, καθορίζουν την διάθεσή τους να προσλάβουν άτομα με αναπηρίες, καθώς θεωρούν ότι αυτοί αποτελούν πρόσθετο φορτίο για την εργατική δύναμη της επιχείρησης (Harlan & Robert, 2006· Kaye et al., 2011). Οι προκαταλήψεις αυτές μπορούν να προκαλέσουν αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και να δημιουργήσουν δυσκολίες στην εύρεση εργασίας (Dixon et al., 2003). Η διάκριση μπορεί να εκδηλωθεί κατά την πρόσληψη, την προαγωγή ή την αντιμετώπιση στον χώρο εργασίας, και αυτό επιδρά αρνητικά στην αυτοπεποίθηση και την εργασιακή ικανοποίηση των ατόμων με τύφλωση ή κώφωση (Pager & Shepherd, 2008). Οι έρευνες των Harpur (2014) και των Ellenkamp et al., (2015) έρχονται να επιβεβαιώσουν όλες τις παραπάνω έρευνες και επισημαίνουν την ύπαρξη προκατάληψης και διάκρισης απέναντι προς τα άτομα αυτά στον τομέα της απασχόλησης. Αυτή η διάκριση συχνά οδηγεί στο στίγμα και στη μη πρόσληψή τους (Roggero et al., 2006· Lott et al., 2019).

Συχνά, οι εργοδότες διστάζουν να προσλάβουν άτομα με αναπηρία, επειδή λανθασμένα συμπεραίνουν πως αυτά τα άτομα δεν πληρούν τα κριτήρια για τη θέση εργασίας, ακόμη κι αν στην πραγματικότητα διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες και προσόντα (Zarella, 2015). Η εσφαλμένη αντίληψη των εργοδοτών όσον αφορά τις δεξιότητες των ατόμων με αναπηρίες, όπου τους αντιμετωπίζουν ως λιγότερο αποδοτικούς και επικεντρώνονται περισσότερο στους περιορισμούς τους, έχει ως αποτέλεσμα να τους στερεί τη δυνατότητα να αναζητήσουν υψηλής ποιότητας θέσεις εργασίας, επαγγελματική εξέλιξη και αυτονομία στη ζωή τους (Ζώνιου, 2000· Dixon et al., 2003). Αυτό συμβαίνει διότι οι εργοδότες ενδέχεται να έχουν περιορισμένη κατανόηση των δυνατοτήτων τους, και μπορεί να προκύπτει αμφιβολία σχετικά με την ικανοποιητική ανταπόκρισή τους στην εργασία (Mcloughlin, 2002). Τα προσκρούσματα των εργοδοτών αποτελούν ένα δημοφιλές θέμα έρευνας, καθώς

υπάρχει η πεποίθηση ότι αυτές οι στάσεις συμβάλλουν στα χαμηλά επίπεδα απασχόλησης αυτής της ομάδας (McDonnall & Antonelli, 2018· Cimera, 2006). Υπάρχει φόβος ότι ενδέχεται να χρειαστεί να παραχωρηθούν επιπλέον δικαιώματα σε αυτούς τους εργαζομένους όσον αφορά την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα. Επιπλέον, οι εργοδότες φαίνεται να αντιμετωπίζουν ανησυχίες όσον αφορά το άγνωστο και το ασαφές κόστος που σχετίζεται με τις απαραίτητες προσαρμογές στον χώρο εργασίας για την αποτελεσματική απασχόληση ατόμων με αναπηρία (Schartz et al., 2006· Kaye et al., 2011). Ακόμη, η έρευνα έδειξε ότι ο ανάλογα με τη μορφή της αναπηρίας επηρεάζονται οι πιθανότητες απασχόλησης και οι ευκαιρίες εργασίας (Nota et al., 2013· Spirito et al., 2008· Chi & Qu, 2005). Αυτές οι ανησυχίες προέρχονται από έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τις αναπηρίες και τις ανάγκες τους, καθώς και από μια γενική επιφυλακτική στάση έναντι των εργαζομένων με αναπηρία (Kaye et al., 2011). Η πρόσληψη ατόμων με αναπηρία προκαλεί ανησυχία στους εργοδότες, τόσο λόγω της γραφειοκρατίας που απαιτείται όσο και λόγω της αντίστασης που ενδέχεται να εμφανίσουν οι πελάτες τους απέναντι σε αυτήν την επιλογή (Kaye et al., 2011).

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και τα στατιστικά δεδομένα αποκαλύπτουν ότι τα άτομα με αναπηρία έρχονται αντιμέτωποι με σημαντικές ανισότητες στον τομέα της εργασίας (Reid, 2005). Αφενός, συχνά παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης (Ζώνιου, 2000), αφετέρου, αντιμετωπίζουν περισσότερες αρνητικές εμπειρίες στον χώρο εργασίας μετά την πρόσληψη (Robert & Harlan, 2006). Συνολικά, αυτά τα στοιχεία υπογραμμίζουν τη σημασία της ανάγκης για περαιτέρω δράση και πολιτικές που θα στοχεύουν στην μείωση των ανισοτήτων και στην αύξηση της απασχολησιμότητας τους. Συγκεκριμένα για τους εργαζόμενους με κώφωση, διαπιστώθηκε ότι ορισμένοι εργοδότες έχουν την άποψη ότι η κώφωση είναι μία σοβαρή αναπηρία που δυσκολεύει την επικοινωνία των ατόμων με τους συναδέλφους αλλά και με τους ίδιους (Luft, 2000). Αυτή η πεποίθηση οδήγησε σε ανησυχίες για την ικανότητα του ατόμου με κώφωση να λειτουργήσει αποτελεσματικά στο εργασιακό περιβάλλον (Luft, 2000· Watson, 2016). Στην έρευνα του O'Connell (2021), διερευνήθηκε η κατάσταση των ατόμων με κώφωση στον χώρο εργασίας και διαπιστώθηκε ότι μόνο το 1% από αυτούς είχε θέσεις διαχείρισης και

ηγεσίας και εργάζονταν με χαμηλότερη αμοιβή, σε σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους (O'Connell, 2021). Αυτό υποδηλώνει ότι οι εργοδότες δεν παραχωρούν συχνά θέσεις με υψηλότερες απαιτήσεις και ευθύνες σε άτομα με κώφωση και τους προσφέρουν λιγότερες ευκαιρίες επικοινωνίας και απόδοσης.

Ωστόσο, αξίζει να σημειώσουμε ότι αυτή η πεποίθηση δεν ανταποκρίνεται πάντα στην πραγματικότητα, καθώς τα άτομα με κώφωση μπορούν να είναι εξαιρετικά αποδοτικά και αξιόπιστα στον τομέα της εργασίας τους, αν δοθεί η απαραίτητη υποστήριξη και η ευκαιρία (Graffam et al., 2002). Αναφορικά με τα άτομα με τύφλωση, η κυρίαρχη άποψη των εργοδοτών είναι ότι αυτά τα άτομα εμφανίζουν χαμηλότερη εργασιακή απόδοση σε σχέση με τους υπόλοιπους υπαλλήλους (McDonnall & Antonelli, 2018· Gilbride et al., 2000). Και σε αυτή την κατηγορία εργαζομένων, λοιπόν, παρατηρήθηκαν αρνητικές στάσεις των εργοδοτών πράγμα που αποτέλεσε τον κύριο περιοριστικό παράγοντα για την απασχόληση τους (McDonnall et al., 2013· Παπακωνσταντίνου, 2012· Παπακωνσταντίνου, 2017). Ωστόσο, μετά από ενημέρωση για τα πλεονεκτήματα της πρόσληψης ατόμων με οπτική αναπηρία, οι εργοδότες άλλαξαν θετικά τη στάση τους (Παπακωνσταντίνου, 2012). Αυτό αναδεικνύει, πόσο σημαντική είναι η ενημέρωση και η ευαισθητοποίηση των ανθρώπων, καθώς αυτό μπορεί να αλλάξει τις αρνητικές στάσεις σε θετικές (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017). Παρά τις πεποιθήσεις των εργοδοτών, φαίνεται πως τα άτομα με τύφλωση μπορούν να είναι εξίσου ικανά και αποδοτικά, όπως οι υπόλοιποι υπάλληλοι χωρίς αναπηρία, εφόσον τους παραχθούν τα αναγκαία εργαλεία, πόροι και ευκαιρίες. Είναι σημαντικό να αναγνωριστούν οι δεξιότητες και η αξία των ατόμων με τύφλωση στον χώρο εργασίας και να προωθηθεί ένα περιβάλλον εργασίας που ενισχύει την πλήρη συμμετοχή τους.

Ακόμη, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν θετικά τη στάση των εργοδοτών και τους ενθαρρύνουν να απασχολήσουν άτομα με αναπηρία. Η πλήρης και έγκυρη πληροφόρηση αποδεικνύεται ως καίριος παράγοντας για την αλλαγή των απόψεων και των στάσεων σχετικά με την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία (Παπακωνσταντίνου, 2012· Papakonstantinou & Papadopoulos, 2017). Μια ευχάριστη εξέλιξη είναι ότι σε παρόμοιες έρευνες, οι εργοδότες που έχουν απασχολήσει άτομα με αναπηρίες στην ομάδα τους, εμφανίζονται θετικοί ως προς

την πρόσληψη ατόμων με αναπηρίες (Gilbride et al., 2000). Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες αναγνωρίζουν θετικά χαρακτηριστικά στα άτομα με αναπηρίες, όπως την καλή παρουσία και την αξιοπιστία (Graffam et al., 2002· Copeland et al., 2009). Αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά μπορούν να βοηθήσουν τα άτομα να υπερβούν ενδεχόμενες αρνητικές αντιλήψεις που μπορεί να υπάρχουν σχετικά με τις ικανότητές τους. Συνοψίζοντας, φαίνεται ότι συνήθως δεν προϋπάρχει θετική στάση των εργοδοτών ως προς την απασχολησιμότητα ατόμων με αναπηρία, αν δεν έχει προηγηθεί κάποια αλληλεπίδραση. Έτσι, οι εργοδότες φαίνεται να έχουν κάποια πίστη στις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία και τους θεωρούν αξιόπιστους, αλλά υπόκεινται σε ορισμένες προϋποθέσεις.

Σε αυτό το σημείο θα αναφερθούμε στις στάσεις των συναδέλφων, οι οποίες παίζουν σημαντικό ρόλο στην εργασιακή εμπειρία των ατόμων με αναπηρίες. Σε εργασιακά περιβάλλοντα όπου υπάρχουν αρνητικές στάσεις από τους συναδέλφους, οι εργαζόμενοι με αναπηρία αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ενσωμάτωσή τους και μπορεί να νιώθουν απόρριψη (Schur et al., 2005). Οι κύριοι λόγοι αυτών των αρνητικών στάσεων των συναδέλφων περιλαμβάνουν τον φόβο της αναπηρίας (Ellenkamp et al., 2015), την πεποίθηση ότι ενδέχεται να επιβαρυνθούν με επιπλέον εργασία λόγω της ενδεχόμενης απουσίας του συναδέλφου με αναπηρία (Barbra & Mutswanga, 2014), καθώς και τον φόβο ότι οι ανάπηροι συνάδελφοί τους θα έχουν πιο θετική μεταχείριση από τη διεύθυνση, προκαλώντας την αντίληψη ειδικής μεταχείρισης (Schur et al., 2005). Η αποδοχή των εργαζομένων με αναπηρία είναι ένα πολύπλευρο ζήτημα που επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες και δεν σχετίζεται μόνο από τις στάσεις των συναδέλφων τους. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι εργασιακές σχέσεις των ατόμων με αναπηρία διαφέρουν ανάλογα με την προσωπική τους κατάσταση και τις εργασιακές επιλογές που κάνουν. Η διασφάλιση της ισότητας στην απασχόληση και η υποστήριξη για πρόσβαση σε ευκαιρίες απασχόλησης είναι σημαντικά θέματα για την κοινωνία. Η συμπαράσταση από τους συναδέλφους δημιουργεί ένα περιβάλλον εργασίας όπου η αλληλεπίδραση είναι φιλική και υποστηρικτική. Οι εργαζόμενοι σε αυτό το περιβάλλον αισθάνονται πως έχουν υποστήριξη από τους συναδέλφους τους και μπορούν να αναζητήσουν συμβουλές όταν αντιμετωπίζουν δυσκολίες στα εργασιακά τους καθήκοντα (Jamal, 2010).

Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί, ότι δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές στις εργασιακές σχέσεις μεταξύ ατόμων με κώφωση και τύφλωση και εργοδοτών. Και στις δύο αυτές ομάδες, οι εργοδότες φάνηκε να έχουν αρνητικές αντιλήψεις και στάσεις απέναντι στα άτομα με αναπηρία. Αυτό υποδηλώνει ότι, ανεξαρτήτως του είδους της αναπηρίας (κώφωση ή τύφλωση), έρχονται αντιμέτωποι με παρόμοιες προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης. Οι εργοδότες γενικά, διατηρούν αρνητικές αντιλήψεις και στάσεις που ενδέχεται να επηρεάσουν την ευκαιρία για εργασία. Το σημαντικό είναι να αναγνωριστεί αυτό το πρόβλημα και να ληφθούν μέτρα για την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και της εκπαίδευσης των εργοδοτών, προκειμένου να δημιουργηθούν πιο συνεργατικά εργασιακά περιβάλλοντα για όλους τους εργαζόμενους.

Στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, εξετάσαμε τον ρόλο του εργασιακού στρες στη ζωή των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες, καθώς και το πώς η κοινωνική στήριξη συμβάλλει στην μείωσή του. Για να γίνει κατανοητό το θέμα, αναλύθηκε αρχικά η σημασία της εργασίας για τα άτομα με αναπηρίες. Πέρα από την οικονομική αξία, η εργασία προσφέρει ψυχοκοινωνικές λειτουργίες που διαμορφώνουν την αυτοεκτίμηση και την κοινωνική επαφή (Goodwin & Kennedy, 2005). Η εργασία δεν αποτελεί μόνο μέσο επιβίωσης, αλλά έχει και σημαντική ψυχολογική αξία, καθώς βοηθά στην αύξηση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης (Modini et al., 2016), με τους εργαζόμενους να αισθάνονται ότι συνεισφέρουν στην κοινωνία και αναδεικνύουν την αξία τους. Είναι γενικώς αποδεκτό ότι, η εργασία αποτελεί σημαντικό μέρος της ζωής των ατόμων, ειδικά όταν πρόκειται για άτομα με αναπηρία (Schur, 2002), καθώς αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς τη συμμετοχή τους στην κοινωνία (Modini et al., 2016). Μέσα από την εργασία, τα άτομα αισθάνονται ενεργά, παραγωγικά και ανεξάρτητα. Αυτά τα θετικά συναισθήματα επιδρούν θετικά σε αρκετές πτυχές της ζωής τους. Επομένως, η επαγγελματική αποκατάσταση αποτελεί ουσιώδη πτυχή στην πορεία προς την κοινωνική συμμετοχή.. Η απασχόληση σε ένα ενιαίο εργασιακό περιβάλλον, συμβάλλει στη δημιουργία μιας κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς, προωθώντας την ισότητα και την παροχή ίσων ευκαιριών σε όλους (Papakonstantinou, 2018).

Το εργασιακό στρες είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζει όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως του είδους της εργασίας τους και αποτελεί μια διεθνώς αναγνωρισμένη πραγματικότητα (Cambien, 2020). Για τα άτομα με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των προκλήσεων που αναφέραμε προηγουμένως, όπως οι στάσεις των εργοδοτών, το εργασιακό στρες αποτελεί μια ακόμη πηγή πίεσης και δυσκολιών στον εργασιακό τους βίο. Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε ότι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των αντικειμενικών προβλημάτων, όπως οι συνθήκες εργασίας και οι απαιτήσεις, αλλά και των υποκειμενικών παραγόντων, όπως οι τρόποι αντιμετώπισης του στρες και η αρνητική κοινωνική στήριξη, μπορούν να τους εμποδίσουν από το να αναπτύξουν λειτουργικές εργασιακές σχέσεις. Συνεπώς, το εργασιακό στρες δημιουργεί μια δύσκολη πραγματικότητα που πρέπει να αντιμετωπίσουν τα άτομα αυτά, και είναι κρίσιμο να ληφθούν μέτρα για την αντιμετώπισή του προκειμένου να προωθηθεί ένα εργασιακό περιβάλλον που θα υποστηρίζει την ευελιξία και την επιτυχία των εργαζομένων με αναπηρία. Από την μελέτη των Ghaneh et al. (2021), προέκυψε πώς ορισμένοι δευτερογενείς παράγοντες, όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση και η μορφή απασχόλησης, σχετίζονται με το επίπεδο εργασιακού στρες και τη γενική υγεία των εργαζομένων με αναπηρίες. Αυτό ενδεχομένως να υποδηλώνει ότι η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να επηρεάσει τον εργασιακό στρες των ατόμων με αναπηρίες, πιθανόν λόγω των επιπρόσθετων υποχρεώσεων που συνήθως σχετίζονται με τον γάμο και την οικογένεια. Η μορφή απασχόλησης, λοιπόν, είναι σημαντική για τον εργασιακό στρες και τη γενική υγεία των ατόμων με αναπηρίες, με τη μερική απασχόληση να φαίνεται πως επιδεινώνει αυτές τις πτυχές (Ghaneh et al., 2021). Επομένως, αυτή η έρευνα αποκάλυψε την σύνδεση ανάμεσα σε αυτούς τους δευτερογενείς παράγοντες και το επίπεδο εργασιακού στρες και τη γενική υγεία των εργαζομένων με αναπηρίες, παρέχοντας πληροφορίες για την χρήση προγραμμάτων υποστήριξης και προσαρμογής στις εργασιακές συνθήκες των ατόμων με αναπηρίες. Η αύξηση του εργασιακού στρες βασίζεται σε κάποιους παράγοντες. Ένας από αυτούς τους παράγοντες περιλαμβάνει τις γρήγορες τεχνολογικές εξελίξεις που μπορούν να δημιουργήσουν πίεση στους εργαζομένους (Colligan & Higgins, 2006· Enzmann et al., 1998), καθώς πρέπει να προσαρμοστούν σε νέα εργασιακά δεδομένα

και διαδικασίες. Αυτή η γρήγορη εξέλιξη, αυξάνει το εργασιακό στρες, καθώς ορισμένοι εργαζόμενοι μπορεί να νιώθουν ανασφάλεια ή αδυναμία ενώ παρακολουθούν την ταχεία τεχνολογική εξέλιξη. Η έντονη πίεση που προέρχεται από το εργασιακό περιβάλλον (Jamal, 2005), όπως οι έντονοι ρυθμοί, ο αυξημένος εργασιακός φόρτος (Division of Human Resource, 2000) και οι απαιτήσεις για υψηλή απόδοση, μπορεί να οδηγήσουν σε υπερβολικό εργασιακό στρες (Colligan & Higgins, 2006). Οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν προκλήσεις που ίσως να ξεπερνούν τις δυνατότητές τους, καθιστώντας τον εργασιακό ρυθμό δύσκολο να ακολουθηθεί. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και με την έρευνα του Αμερικανικού Ψυχολογικού Συλλόγου, όπου το 74% των Αμερικανών εργαζομένων θεωρούν την εργασία τους τον πιο κύριο παράγοντα που συμβάλλει στο εργασιακό στρες. Αυτό υπογραμμίζει ότι οι εργαζόμενοι συχνά, νιώθουν ότι η εργασία τους ακολουθεί παντού, συμπεριλαμβανομένης της καθημερινής τους ζωής. Όλα αυτά τα εμπόδια μπορούν να προκαλέσουν την αύξηση του εργασιακού στρες και να καταστήσουν την ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής δυσκολότερη (Arthur, 2004· Zoni & Lucchini, 2012· Stansfeld & Candy, 2006). Είναι σημαντικό λοιπόν, να αναγνωρίσουμε αυτούς τους παράγοντες και να αναζητήσουμε τρόπους για τη μείωση του εργασιακού στρες, προκειμένου να διασφαλίσουμε την ευεξία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και των ατόμων με αναπηρίες.

Αν και υπήρχε περιορισμένη βιβλιογραφία για το εργασιακό στρες σε άτομα με τύφλωση και κώφωση, ορισμένα συμπεράσματα προέκυψαν από την ανασκόπηση. Συγκεκριμένα, στην μελέτη των Wrzesińska et al. (2018), αξιολογήθηκαν τα επίπεδα εργασιακού στρες σε άτομα με τύφλωση και προβλήματα όρασης και παρατηρήθηκε ότι οι άνδρες εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), σε σχέση με τις γυναίκες. Αυτό υποδεικνύει ότι το φύλο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην αντίληψη του εργασιακού στρες. Οι λόγοι πίσω από αυτήν τη διαφορά μπορεί να είναι πολλοί και απαιτούν περαιτέρω έρευνα για ανάλυση. Ενδέχεται οι άνδρες να αντιμετωπίζουν διαφορετικούς παράγοντες στην εργασία τους που τους οδηγούν σε υψηλότερο εργασιακό στρες. Είναι σημαντικό να εξετάσουμε αυτές τις διαφορές σε βάθος και να αναπτύξουμε στρατηγικές για τη μείωση του εργασιακού στρες, λαμβάνοντας υπόψη το φύλο και

τις ιδιαιτερότητες των ατόμων με προβλήματα όρασης. Σε μια άλλη έρευνα από τους Punch et al. (2016), προέκυψε ότι οι άνθρωποι με κώφωση και βαρηκοΐα αντιμετωπίζουν έντονη κόπωση και στρες κατά τη διάρκεια της εργασιακής τους ημέρας (Punch et al., 2016). Αυτό προκύπτει από την ανάγκη να καταβάλουν μεγαλύτερη προσπάθεια για επικοινωνία με συναδέλφους και πελάτες, καθώς αναγκάζονται να χρησιμοποιούν τη χειλανάγνωση ως μέθοδο επικοινωνίας. Αυτό το γεγονός δημιουργεί έναν αυξημένο βαθμό προσπάθειας και αμέσως επηρεάζει την αποδοτικότητά τους στην εργασία (Punch et al., 2016). Η δυσκολία στην επικοινωνία αποτελεί σημαντικό παράγοντα που μπορεί να αυξήσει σημαντικά τα επίπεδα εργασιακού στρες σε αυτές τις ομάδες. Είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη τέτοιες δυσκολίες στον σχεδιασμό της εργασίας και να παρέχονται πόροι και υποστήριξη, προκειμένου να μειωθεί η πίεση και η κόπωση που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα στον εργασιακό τους χώρο.

Η κοινωνική υποστήριξη από την οικογένεια, τους φίλους και τους συναδέλφους (Chen, 2013· Parakonstantinou & Papadopoulos, 2010) σχετίζεται με τη βελτίωση της ψυχικής υγείας (Uchino, 2009), με χαμηλά επίπεδα στρες (Raffaelli et al., 2012), μείωση αρνητικών συναισθημάτων (Singletary et al., 2009) και αύξηση των συναισθημάτων αυτοεκτίμησης (Rees & Freeman, 2007· Reinhardt et al., 2001). Όσα αναφέρθηκαν παραπάνω επιβεβαιώνονται και στη μελέτη των Nissly et al. (2005), όπου εντοπίστηκε ότι οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν αυξημένο εργασιακό στρες, έχουν μεγαλύτερη τάση να σκέφτονται να παραιτηθούν από την εργασία τους, σε σχέση με όσους λαμβάνουν κοινωνική υποστήριξη. Η κοινωνική υποστήριξη έχει θετικό αντίκτυπο στη ζωή των εργαζομένων και μειώνει τις πιθανότητες παραίτησης από την εργασία (Nissly et al., 2005). Συγκεκριμένα, η υποστήριξη που προέρχεται από συναδέλφους και από τους εργοδότες έχει ακόμη μεγαλύτερη θετική επίδραση και βοηθά στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων του εργασιακού άγχους (Nissly et al., 2005· del-Pino Casado et al., 2018· Huurre, 1999). Η εργασιακή στήριξη αναφέρεται σε διάφορες μορφές συνεργασίας και βοήθειας που παρέχονται στον εργασιακό χώρο. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν την κοινή αντιμετώπιση προβλημάτων, όπου οι εργαζόμενοι συνεργάζονται για να λύσουν προβλήματα ή να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εργασία τους, την παροχή

επικοινωνητικών πληροφοριών που αφορούν την εργασία (Brough & Pears, 2004), την αξιολόγηση των καταστάσεων και των προκλήσεων που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό χώρο, την παροχή συναισθηματικής υποστήριξης στους εργαζομένους για την αντιμετώπιση στρες και προβλημάτων και την βοήθεια σε θέματα που σχετίζονται με την εργασία, όπως επαγγελματική ανάπτυξη ή επίλυση διαφωνιών (Deelstra et al., 2003).

Τέλος, έγινε μία μικρή αναφορά μέσω της έρευνας των Sung et al. (2022), στο κατά πόσο η πανδημία του Covid-19 επηρέασε τα επίπεδα του στρες στα άτομα με αναπηρία και τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν τις αρνητικές επιπτώσεις που είχε, κυρίως στις γυναίκες, με αποτέλεσμα την αύξηση των επιπέδων στρες σε αυτές τις ομάδες. Ωστόσο, ένα θετικό αποτέλεσμα της μελέτης ήταν ότι η κοινωνική στήριξη που λάμβαναν τα άτομα με αναπηρία από τους ανθρώπους γύρω τους, βοήθησε να αντισταθμίσουν αυτές τις αρνητικές επιπτώσεις. Η κοινωνική στήριξη επομένως, αυξάνει την ικανοποίηση από τη ζωή και μειώνει τα επίπεδα στρες σε αυτά τα άτομα (Sung et al., 2022).

Συνοψίζοντας το δεύτερο ερώτημα, η αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία απαιτεί μια εξατομικευμένη προσέγγιση, με έμφαση στην αυτογνωσία, την αυτοφροντίδα, και τη διαχείριση του στρες. Σημαίνει ότι ο καθένας πρέπει να αναγνωρίσει τις πηγές του άγχους του και να αναπτύξει τεχνικές και εργαλεία που να του επιτρέπουν να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά αυτές τις προκλήσεις. Στην πραγματικότητα, η αντιμετώπιση του άγχους στην εργασία απαιτεί μια πολυποικίλη προσέγγιση που περιλαμβάνει την ψυχολογική υποστήριξη και την ανάπτυξη ατομικών δεξιοτήτων διαχείρισης του άγχους. Συνεπώς, η αντιμετώπιση αυτής της υψηλής εργασιακής πίεσης απαιτεί σοβαρή προσοχή και προσπάθεια. Οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για την ποικιλία των εργασιακών σχέσεων που θα αντιμετωπίσουν για να καταφέρουν να αναπτύξουν επαγγελματική ευελιξία και να προσαρμοστούν σε αυτές.

Το τρίτο και τελευταίο ερευνητικό ερώτημα, είχε ως στόχο την ανάλυση των εμποδίων που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες στον χώρο εργασίας, καθώς και το πως μπορούν να αντιμετωπίσουν αυτά τα εμπόδια.

Συγκεκριμένα, εξετάστηκε πώς οι ανθρώπινοι πόροι, οι φυσικές υποδομές του χώρου εργασίας και η εργασιακή πολιτική μπορούν να προκαλέσουν δυσκολίες για τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες. Επίσης, διερευνήθηκαν διάφοροι τρόποι αντιμετώπισης αυτών των εμποδίων, περιλαμβανομένων των προσαρμογών στον χώρο εργασίας, της επικοινωνίας με τους εργοδότες για την καλύτερη κατανόηση των αναγκών τους, και της χρήσης τεχνολογικών εφαρμογών που μπορούν να υποστηρίξουν την αποτελεσματική εργασία.

Τα εμπόδια που παρουσιάζονται κατά τη διάρκεια της ανεύρεσης εργασίας συνδέονται στενά με τη φύση της αναπηρίας κάθε ατόμου (Van Campen & Cardol, 2009· Bigham et al., 2010· Boman et al., 2015). Όσον αφορά τα άτομα με τύφλωση τα εμπόδια που συναντούν κυρίως είναι στενά συνδεδεμένα με τη φύση της αναπηρίας τους πού βασίζεται στις αισθήσεις (La Grow & Daye, 2005). Ειδικότερα, ανέφεραν προβλήματα ως προς τις υποδομές και την πρόσβαση στο χώρο εργασίας (La Grow & Daye, 2005· Silverman et al., 2019· Dong & Guerrete, 2013), οικονομικές δυσκολίες μιας και πληρώνονταν λιγότερο από τους υπόλοιπους συναδέλφους (Krushe & Schur, 2003· Jones, 2008· Malakra, 1994· Rumrill et al., 1997), καθώς και έντονες διακρίσεις από τους εργοδότες λόγω έλλειψης ενημέρωσης σχετικά με τα χαρακτηριστικά της οπτικής αναπηρίας (La Grow & Daye, 2005). Άλλο ένα εμπόδιο που αντιμετωπίζουν οι άνθρωποι με τύφλωση στον εργασιακό χώρο, είναι η έλλειψη υποστηρικτικής τεχνολογίας και συχνά αισθάνονται ανασφάλεια να ζητήσουν τέτοιου είδους τεχνολογική υποστήριξη, φοβούμενοι ότι το αίτημά τους θα απορριφθεί (Phillips & Zhao, 1993). Όσον αφορά τους εργαζόμενους με κώφωση, τα βασικότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν σχετίζονται με την επικοινωνία (O' Conelli, 2021· Lott et al., 2019· Perkins-Dock et al., 2015). Δυσκολεύονται να επικοινωνήσουν επειδή συχνά δεν υπάρχουν στη διάθεσή τους κατάλληλες τεχνολογίες, όπως εξειδικευμένα τηλέφωνα, που θα τους επέτρεπαν να επικοινωνούν αποτελεσματικά (Luckner & Stewart, 2003· Rosengreen & Saladin, 2019).

Επιπλέον, ένα ακόμη εμπόδιο στον χώρο εργασίας είναι η αρνητική κοινωνική στήριξη (Cimarolli & Boerner, 2005). Αυτό μπορεί να επιφέρει αυξημένα επίπεδα στρες και να μειώσει την αποτελεσματικότητά τους στην εργασία (Searle et al., 2001· Lopez-Justicia et al., 2001· Thoits, 2011). Συνέπεια αυτού είναι ο κοινωνικός

αποκλεισμός, η υποκείμενη κοινωνική πίεση και η αποδυνάμωση των κοινωνικών σχέσεων (Finch et al., 1999). Τελευταίο αλλά εξίσου κρίσιμο εμπόδιο που συναντούν τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες, είναι η έλλειψη πληροφοριών και υποστήριξης από το κράτος. Συγκεκριμένα, πολλοί εργοδότες δεν είναι ενημερωμένοι για τα επιδόματα και τα δικαιώματα που δικαιούνται όταν προσλαμβάνουν άτομα με αναπηρία (Zissi et al., 2007), έχουν λανθασμένες αντιλήψεις σχετικά με την απόδοση και την επαγγελματική αποτελεσματικότητά τους, και αυτό οδηγεί σε περιορισμένες ευκαιρίες ανέλιξης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους, με αποτέλεσμα να μειώνεται η κερδοφορία της επιχείρησης (Ali et al., 2012). Από την πλευρά του κράτους, οι πολιτικές χρηματοδότησης και οι οικονομικές αποφάσεις, μπορεί να αποτελούν εμπόδιο για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο χώρο εργασίας (Lindsay et al., 2014). Αυτό το φαινόμενο συχνά επιδεινώνει την κατάσταση και δυσκολεύει την εύρεση εργασίας για αυτά τα άτομα.

Στη συνέχεια της έρευνας, αναφέρθηκαν ορισμένοι τρόποι αντιμετώπισης των εμποδίων και των δυσκολιών, ώστε να γίνει μία προσπάθεια να δημιουργήσουν θετικές εργασιακές σχέσεις και να μειωθεί το εργασιακό στρες. Για να προωθηθεί η ισότητα στον χώρο εργασίας, οι εργοδότες πρέπει να αναπροσανατολίσουν τη στάση τους και να αναγνωρίσουν την αξία των εργαζομένων με αναπηρία. Για να επιτευχθεί αυτό, είναι ζωτικής σημασίας πρώτα οι εργοδότες να ενημερωθούν σχετικά με την υποστηρικτική τεχνολογία και τα μέτρα διευκόλυνσης που μπορούν να υιοθετηθούν (Crudden et al., 2005· McDonnall et al., 2013). Με τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα συμβουλευτικής και την εγγύηση ανοικτής επικοινωνίας μεταξύ των εργοδοτών και των ατόμων με αναπηρία, είναι εφικτό να μειωθεί σημαντικά το εργασιακό στρες των εργαζομένων με αισθητηριακές αναπηρίες (Wolfee & Sprungin, 2002). Εξίσου σημαντικό βήμα από τους εργοδότες, είναι να επενδύσουν σε υποδομές που θα διευκολύνουν την πρόσβαση και την άνετη διαμονή των ατόμων με αναπηρίες. Ταυτόχρονα, μπορούν να οργανώσουν ειδικές εκπαιδευτικές ημερίδες και ενημερωτικά προγράμματα για τους υπόλοιπους εργαζόμενους, προκειμένου να κατανοήσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες και τις εργασιακές συνθήκες που απαιτούνται για την αποτελεσματική συνεργασία με τα άτομα με αναπηρίες. Αυτό θα βοηθήσει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος που θα σέβεται και θα ενθαρρύνει την

ποικιλομορφία στον εργασιακό χώρο, ενισχύοντας τη συνεργασία και την αποδοτικότητα της ομάδας. Σχετικά με τα άτομα με αναπηρίες, η βελτίωση αρχίζει από την ίδια τους τη συμπεριφορά και αντιμετώπιση της κατάστασής τους. Είναι σημαντικό να αντιληφθούν τον εαυτό τους ως ίσους και ισότιμους (Gilbride et al., 2003). Αυτό περιλαμβάνει το να μην επικεντρώνονται συνεχώς στα προβλήματά τους, αλλά να προσπαθούν να αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις με αυτοπεποίθηση.

Αναλυτικότερα, δεν πρέπει να θέτουν πάντα την αναπηρία τους ως καθοριστικό στοιχείο σε κάθε επαγγελματική ή κοινωνική κατάσταση, διότι αυτό μπορεί να οδηγήσει σε υποτίμηση και δυσκολία ενσωμάτωσης σε ποικίλες καταστάσεις. Σημαντικό είναι να αποδείξουν ότι μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους και να συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους (Gilbride et al., 2003), ώστε να δημιουργηθεί ένα λειτουργικό εργασιακό περιβάλλον, όπου η αναπηρία δεν θα είναι το κύριο επίκεντρο, αλλά η συνεισφορά τους ως επαγγελματίες.

Επιπλέον, παρατηρήθηκε ότι η συνεργασία και η υποστήριξη από συναδέλφους και εργοδότες αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για την εργασία (Burge et al., 2007· Wehman et al., 2012). Αυτή η στήριξη δίνει στα άτομα την αίσθηση ότι δεν αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες μόνοι τους και αντιμετωπίζουν από κοινού τις προκλήσεις που ενδέχεται να προκύψουν. Σε ουσιαστικό επίπεδο, αυτή η υποστηρικτική προσέγγιση δημιουργεί τις προϋποθέσεις για ένα περιβάλλον εργασίας που προωθεί τη συμπερίληψη, σέβεται τις αναπηρίες και ενισχύει τον σεβασμό προς τα άτομα αυτά (Inge, 2007). Οι εργαζόμενοι με αναπηρία επωφελούνται όταν αντιμετωπίζονται θετικά από τους συναδέλφους τους, καθώς αυτό αυξάνει τις πιθανότητές τους να απολαύσουν τα οφέλη της εργασίας, όπως την αυξημένη κινητοποίηση και την ικανοποίηση. Αυτό το μοντέλο δεν επικεντρώνεται μόνο στα άτομα με αναπηρία που ψάχνουν για εργασία, αλλά επικεντρώνεται επίσης στους εργοδότες που τα προσλαμβάνουν (Παπακωνσταντίνου, 2019). Συγκεκριμένα, αυτό μπορεί να σημαίνει την παροχή ειδικών εργαλείων ή τεχνολογίας, την αναδιοργάνωση των εργασιών για να ταιριάζουν στις δεξιότητες του ατόμου, και την προσφορά υποστήριξης αν χρειαστεί. Αυτή η προσέγγιση επικεντρώνεται στην

ενίσχυση της ικανοποίησης και της αποδοτικότητας των ατόμων με αναπηρία στον χώρο εργασίας, προάγοντας την ολοκληρωμένη συμμετοχή τους.

Το Dartmouth Career Profile αποτελεί ένα είδος συνέντευξης που χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τις εργασιακές εμπειρίες που έχουν προηγηθεί (Swanson et al., 2013). Ο στόχος του είναι να βοηθήσει αυτά τα άτομα να βρουν μια σημαντική εργασία που να σχετίζεται με τα ενδιαφέροντά τους και να επιτύχουν μια ανταγωνιστική θέση εργασίας (Lord et al., 2014). Αυτό είναι σημαντικό για να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Η χρήση τεχνολογίας και του Dartmouth Career Profile μπορεί να συμβάλλει στην προσαρμογή των ατόμων με αναπηρία στον τομέα της απασχόλησης και να τους επιτρέψει να αναζητήσουν εργασία που ταιριάζει στις δεξιότητές τους και τις επιδιώξεις τους. Επιπρόσθετα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν γίνει εξαιρετικά σημαντικές, και το τελευταίο διάστημα η ανάπτυξή τους έχει επιταχυνθεί (Παπακωνσταντίνου, 2019). Σε πολλές περιπτώσεις, άτομα με αναπηρία επιλέγουν να αξιοποιήσουν αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και έχουν καταφέρει να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας (Schur, 2002b). Η τηλεργασία προσφέρει αρκετά πλεονεκτήματα, όπως την ευελιξία στον χρόνο εργασίας (Morgan, 2004), την αυξημένη ανεξαρτησία (Harraz, 2002), τη μείωση του στρες (Fonner & Roloff, 2010· Bentley et al., 2016), υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία (Thremblay & Thomsin, 2012) και αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα με αναπηρία (Morgan, 2004· Bricout, 2004).

Η μερική απασχόληση από την άλλη πλευρά, βοηθά στη μείωση των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και συμβάλλει στην ενσωμάτωσή τους στην αγορά εργασίας, καθώς προσφέρει ευελιξία στο ωράριο εργασίας (Pagan, 2012). Τέλος, η αυτοαπασχόληση δίνει στα άτομα με αναπηρία αυξημένη αυτονομία, μειώνοντας τον κοινωνικό αποκλεισμό και αντιμετωπίζοντας τις ανισότητες (Pagan, 2009).

Ο εθελοντισμός αποτελεί ένα ακόμα μέσο για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που βιώνουν τα άτομα με αισθητηριακές αναπηρίες στην εργασία (Cimera, 2011). Μέσω του εθελοντισμού, μπορούν να προωθήσουν δεξιότητες που

τους ενδιαφέρουν και να επιλέξουν το επάγγελμά τους με προσοχή, ενώ παράλληλα βελτιώνουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες (Thrembath et al., 2010). Διαμφορική, η ενημέρωση είναι κρίσιμη για να αλλάξει η αρνητική στάση των εργοδοτών προς την απασχόληση ατόμων με αναπηρία (Παπακωνσταντίνου, 2019). Αυτή η ενημέρωση πρέπει να είναι εκτενής και πολυδιάστατη. Χρειάζεται να εξετάσουμε όχι μόνο το θέμα της αναπηρίας από την ανθρώπινη σκοπιά, αλλά επίσης τις επαγγελματικές ικανότητες, την εργασιακή εμπειρία και το επαγγελματικό προφίλ του ατόμου (Παπακωνσταντίνου, 2019). Αυτή η διαδικασία θα μας επιτρέψει να αντιμετωπίσουμε ολιστικά το ζήτημα και να αποφύγουμε τυχόν προκαταλήψεις και στερεότυπα που μπορεί να υπάρχουν. Συνοψίζοντας, υπάρχουν πολλοί παράγοντες που αποτρέπουν την εύκολη εργασιακή ένταξη. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να οφείλονται είτε στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι ίδιοι τα άτομα με αναπηρία, είτε στην αρνητική στάση του εργασιακού περιβάλλοντος και της κοινωνίας γενικότερα (Roggero et al., 2006). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι άνθρωποι είναι θετικά διακείμενοι προς επιχειρήσεις που υποστηρίζουν την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Αντίθετα, έχουν επιφυλάξεις όταν πρόκειται για την πρόσληψη ή τη συναναστροφή με άτομα με αναπηρία. Αυτή η διαίρεση συχνά, οδηγεί σε αντιφατικές αντιδράσεις και συναισθηματική ένταση. Αυτές οι αμφιλεγόμενες συναναστροφές ενδέχεται να περιλαμβάνουν στιγμές δυσαρέσκειας και στρες, τα οποία αντιλαμβάνονται τα άτομα με αναπηρία ως αρνητικές αντιδράσεις από τους άλλους απέναντί τους. Οι συνεχόμενες προσπάθειες για την ενίσχυση των ατόμων με αναπηρία και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν προτού αποφασίσουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας μπορούν να βοηθήσουν στην υπέρβαση των εμποδίων, στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και των αρνητικών στάσεων, και να επιτρέψουν τη διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους.

Σκοπός της παρούσης εργασίας είναι η μελέτη των εργασιακών σχέσεων των ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες (κώφωση και τύφλωση) καθώς και το εργασιακό στρες που βιώνουν σε τέτοια περιβάλλοντα. Η ενσωμάτωση στον κόσμο της εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό στάδιο για κάθε άτομο, καθώς του παρέχει την ευκαιρία να συμμετέχει ενεργά στην κοινωνία. Εντούτοις, οι άνθρωποι με αναπηρία αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια και απομονώνονται συχνά, όσον αφορά την

ενσωμάτωσή τους στον χώρο εργασίας. Αυτή η διαδικασία είναι γνωστή για το αυξανόμενο εργασιακό της στρες, το οποίο επηρεάζει αρνητικά τη ζωή τους. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στον χώρο εργασίας. Αυτές συνδέονται τόσο με την αναπηρία τους όσο, και με τις αντικρουόμενες συμπεριφορές που δέχονται από συναδέλφους και εργοδότες. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι μέσω θετικής στήριξης από τον εργασιακό χώρο, καθώς και μέσω της οικογενειακής στήριξης, τα άτομα με αναπηρία μπορούν να επιτύχουν μια αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας. Η εργασία λοιπόν αποτελεί ένα σημαντικό πυλώνα στη ζωή του ανθρώπου, και ιδιαίτερα για τα άτομα με αναπηρία και μέσα από την κατάλληλη ενημέρωση μπορούν να βρεθούν τρόποι για την εργασιακή τους ενσωμάτωση.

6.2 Περιορισμοί της έρευνας

Ένας σημαντικός περιορισμός στον τομέα της έρευνας ήταν η έλλειψη ερευνών που εξετάζαν το θέμα του εργασιακού στρες σε άτομα με προβλήματα όρασης και ακοής. Οι περισσότερες μελέτες επικεντρώνονταν σε άλλες μορφές αναπηρίας, κάτι που περιόριζε την εξέταση αυτού του θέματος. Οι έρευνες που αναλύθηκαν στη μελέτη περιλάμβαναν δείγματα από διάφορες χώρες, και αν και παρέχουν μια γενική εικόνα της κατάστασης σχετικά με την απασχόληση ατόμων με αισθητηριακές αναπηρίες παγκοσμίως, υπάρχουν πολλοί παράγοντες που επηρεάζουν τα ποσοστά αυτά. Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν τη νομοθεσία της κάθε χώρας, τον οικονομικό πλούτο, και τις αμοιβές. Όλοι αυτοί οι παράγοντες διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ των διαφόρων χωρών, και επομένως επηρεάζουν τα αποτελέσματα των ερευνών μας. Τέλος, ένας άλλος περιορισμός της βιβλιογραφικής ανασκόπησης ήταν η περιορισμένη γλωσσική επιλογή για τις αναζητήσεις (περιορισμένες στα αγγλικά και τα ελληνικά). Αυτό οδήγησε στον αποκλεισμό ορισμένων ερευνών που θα μπορούσαν να παράσχουν ευρύτερη και γενικότερη κατανόηση του θέματος.

6.3 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Από τους περιορισμούς που προαναφέρθηκαν προκύπτουν προτάσεις για μελλοντικές έρευνες. Οι ερευνητές μπορούν να εξετάσουν νέες πτυχές του ίδιου

θέματος ή να εστιάσουν σε περαιτέρω ανάλυση των παραμετρικών παραγόντων που δεν είχαν ληφθεί υπόψη αρχικά. Αυτές οι μελλοντικές έρευνες μπορεί να δημιουργήσουν νέες γνώσεις σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα ή να αποκαλύψουν νέες πτυχές που προέκυψαν από τα αποτελέσματα της προηγούμενης έρευνας. Η μελλοντική έρευνα, θα πρέπει να επικεντρωθεί στην υιοθέτηση συγκεκριμένων μέτρων προς την ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης του κοινού σχετικά με τα άτομα με αναπηρία. Ένα σημαντικό θέμα για περαιτέρω έρευνα είναι η επίδραση της αρνητικής συμπεριφοράς και της έλλειψης κοινωνικής στήριξης που συμβάλει στην αύξηση του εργασιακού στρες των εργαζομένων με ακουστική και οπτική αναπηρία. Είναι σημαντικό να διερευνηθεί πώς αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν την ποιότητα ζωής και τη ψυχολογική ευημερία τους. Μία πιθανή μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να επικεντρωθεί στη σύγκριση μεταξύ της κοινωνικής υποστήριξης των εργαζομένων με ακουστική και οπτική αναπηρία και αυτής που αναμένουν να λάβουν. Επιπλέον, θα μπορούσε να εξεταστεί η ικανοποίησή τους από την υποστήριξη που λαμβάνουν, είτε αυτή προέρχεται από συναδέλφους με ή χωρίς ακουστική και οπτική αναπηρία, είτε από ανώτερους τους που επίσης μπορεί να έχουν αναπηρία στην ακοή.

6.4 Πρακτικές εφαρμογές

Η διεξαγωγή της έρευνας είχε ως στόχο να διερευνήσει τις εργασιακές σχέσεις των ατόμων με κώφωση και τύφλωση, εστιάζοντας επίσης στο εργασιακό στρες που αντιμετωπίζουν στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα, παρατηρείται μια γενική θετική στάση ορισμένων εργοδοτών ως προς την πιθανή πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι υπάρχουν και αντίθετες απόψεις, οι οποίες δείχνουν να οφείλονται κυρίως σε έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τα θέματα της αναπηρίας. Αυτή η έλλειψη ενημέρωσης δημιουργεί ένα αρνητικό κλίμα, επηρεάζοντας την επιφυλακτικότητα των εργοδοτών ως προς την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία.

Σημαντικές πρακτικές εφαρμογές για το μέλλον περιλαμβάνουν την ενίσχυση της ενημέρωσης και της ευαισθησίας των εργοδοτών σχετικά με τα θέματα της αναπηρίας. Επιπλέον, προτείνεται η υλοποίηση στοχευμένων εκπαιδευτικών

προγραμμάτων για την αύξηση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των ατόμων με αναπηρία, προκειμένου να είναι καλύτερα προετοιμασμένα για την απασχόλησή τους. Αυτές οι πρωτοβουλίες μπορούν να αλλάξουν ριζικά το περιβάλλον εργασίας, διαμορφώνοντας θετικότερες στάσεις προς την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, ενισχύοντας παράλληλα τον κοινωνικό αλληλοσεβασμό.

Η δημιουργία ενός περιβάλλοντος εργασίας φιλικού προς τα άτομα με αναπηρία αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ομαλή ένταξή τους. Η παροχή υποστήριξης από έναν οδηγό ή διερμηνέα, ιδίως για άτομα με κώφωση, κατά τη διάρκεια των πρώτων ετών της εργασίας τους, αποτελεί ουσιαστική συνδρομή. Επίσης, η προσβασιμότητα στον εργασιακό χώρο, με τυχόν προσαρμογές, θα επιτρέψει στα άτομα αυτά να αποδίδουν αποτελεσματικά. Είναι ζωτικής σημασίας η υποστήριξη από την οικογένεια, καθώς αυτή επηρεάζει σημαντικά τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν τα εμπόδια στην απασχόληση. Μέσω αυτής της έρευνας μπορούν να κατανοήσουν ποια υποστήριξη είναι επωφελής για την εύρεση εργασίας και ποια είναι τα εμπόδια που συνήθως αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά, ώστε να μπορέσουν να τους προστατεύσουν. Η ενθάρρυνση και η υποστήριξη από τους οικείους είναι απαραίτητες για την ενίσχυση του κινήτρου και της αυτοπεποίθησης τους κατά την αναζήτηση εργασίας.

Επίσης, η κυβέρνηση πρέπει να υιοθετήσει πολιτικές που θα προωθούν την ενθάρρυνση των εργοδοτών μέσα από την απασχόληση ατόμων με αναπηρία. Ενδεικτικά, επιδοτήσεις και προνόμια μπορούν να δοθούν σε αυτές τις επιχειρήσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί μία επαγγελματική ζωή χωρίς αποκλεισμούς για τα άτομα με αναπηρίες. Τέλος, είναι απαραίτητη η δημιουργία ενός κοινωνικού περιβάλλοντος χωρίς προκαταλήψεις και φραγμούς, προκειμένου να διασφαλιστεί η ισότιμη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνία.

Βιβλιογραφικές παραπομπές

Ελληνική βιβλιογραφία

Αντωνίου, Α., 2020. *Εργασιακό Στρες*. Αθήνα: Εκδόσεις

Καρούζος Γ. (2010α), «*Η τηλεργασία με βάση το Ν. 3846/2010*», *Φορολογική Επιθεώρηση*, 57(734), σελ 2134-2137

Κουκιάδης, Ι. Δ. (2017). *Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* (ή έκδ.) Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα

Παπακωνσταντίνου Δ. (2012), *Η εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία*, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Θεσσαλονίκη, σελ 155-160

Παπακωνσταντίνου Κ. Δ. (2019). *Εργασία, εργασιακές σχέσεις και πολιτικές απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία*. Αθήνα: Gutenberg

Παπάνης Ε., Γιαβρίμης Π. & Βίκη Α. (2007). *Ειδική αγωγή, Επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με αναπηρία και αποασυλοποίηση*. Μυτιλήνη: Εκδόσεις Ίδρυμα Κοινωνικής Πρόνοιας Αγιάσου-Λέσβου «Η Θεομήτωρ», Διοίκηση Υγειονομικής Περιφέρειας Βορείου Αιγαίου

Παπαφράγκου, Κ. (1996). *Ακοολογία*. Αθήνα: Έκδοση από Μαυρομάτη

Πολυχρονοπούλου, Σ. (2012). *Παιδιά και έφηβοι με ειδικές ανάγκες και δυνατότητες*. σελ 310, 315-316. Αθήνα.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Akkerman, A., Janssen, C. G. C., Kef, S., & Meininger, H. P. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13(3), 205–216.

- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2010). What Types of Jobs Do People with Disabilities Want? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199–210. doi:10.1007/s10926-010-9266-0
- Amir, Z., Strauser, D. R., & Chan, F. (2008). Employers' and Survivors' Perspectives. *Work and Cancer Survivors*, 73–89. doi:10.1007/978-0-387-72041-8_3
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 706–710. doi:10.1016/j.sbspro.2013.06.631
- Arthur, A. R. (2004). Work-related stress, the blind men and the elephant. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(2), 157–169. doi:10.1080/03069880410001692238
- Ashley, D., & Graf, N. M. (2017). The Process and Experiences of Self-Employment Among People With Disabilities: A Qualitative Study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 61(2), 90–100. doi:10.1177/0034355216687712
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. doi:10.1002/hrm.20294
- Baldrige, D. C., & Swift, M. L. (2015). Age and Assessments of Disability Accommodation Request Normative Appropriateness. *Human Resource Management*, 55(3), 385–400. doi:10.1002/hrm.21679
- Barbra, M., & Mutswanga, P. (2014). The Attitudes of Employers and Co-Workers towards the Employment of Persons with Disabilities in Zimbabwe. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(3), 13.
- Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207–215. doi:10.1016/j.apergo.2015.07.019
- Biggs, D., Hovey, N., Tyson, P. J., & MacDonald, S. (2010). Employer and employment agency attitudes towards employing individuals with mental health needs. *Journal of Mental Health*, 19(6), 505–516. doi:10.3109/09638237.2010.507683
- Bigham, J. P., Jayant, C., Miller, A., White, B., & Yeh, T. (2010). VizWiz::LocateIt - enabling blind people to locate objects in their environment. *2010 IEEE Computer Society Conference on Computer Vision and Pattern Recognition - Workshops*. doi:10.1109/cvprw.2010.5543821

- Birch, D. A. (1998). Identifying Sources of Social Support. *Journal of School Health*, 68(4), 159–161. doi:10.1111/j.1746-1561.1998.tb06335.x
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. doi:10.1037/0003-066x.63.4.228
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E. (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *Alter*, 9(2), 116–129. doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003
- Branham, S. M., & Kane, S. K. (2015). The Invisible Work of Accessibility. *Proceedings of the 17th International ACM SIGACCESS Conference on Computers & Accessibility - ASSETS '15*. doi:10.1145/2700648.
- Bricout, J. C. (2004). Using telework to enhance return to work outcomes for individuals with spinal cord injuries. *NeuroRehabilitation*, 19(2), 147–159. doi:10.3233/nre-2004-19209
- Brough, P., & Pears, J. (2004). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-being. *International Journal of Organisational Behaviour*, 8(2), 472-485. Ανάκτηση στις 05/10/2023 από https://researchrepository.griffith.edu.au/bitstream/handle/10072/5572/26522_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 29-37
- Burmedi, D., Becker, S., Heyl, V., Wahl, H.-W., & Himmelsbach, I. (2002). Emotional and social consequences of age-related low vision. *Visual Impairment Research*, 4(1), 47–71. doi:10.1076/vimr.4.1.47.15634
- Chakravarthy, U., Biundo, E., Saka, R. O., Fasser, C., Bourne, R., & Little, J.-A. (2017). The Economic Impact of Blindness in Europe. *Ophthalmic Epidemiology*, 24(4), 239–247. doi:10.1080/09286586.2017.1281426
- Chen, S (2013) Social Support and Health: *Theory, Research, and Practice with Diverse Population*: New York : Nova Science Publishers.

- Chi, C. G., & Qu, H. (2005). A Study of Differential Employers' Attitude Towards Hiring People with Physical, Mental, and Sensory Disabilities in Restaurant Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 3(2), 1–31. doi:10.1300/j171v03n02_01
- Cimarolli, V. R., & Boerner, K. (2005). Social Support and Well-being in Adults who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(9), 521–534. doi:10.1177/0145482x0509900904
- Cimarolli, V. R., & Wang, S. (2006). Differences in Social Support among Employed and Unemployed Adults who are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 100(9), 545–556. doi:10.1177/0145482x0610000906
- Cimera, R. E. (2006). The future of supported employment: Don't panic! *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(3), 145–149.
- Cimera, R. E. (2011). Supported versus sheltered employment: Cumulative costs, hours worked, and wages earned. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(2), 85–92. <https://doi.org/10.3233/jvr-2011-0556>
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace Stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89–97. doi:10.1300/j490v21n02_07
- Cope, D. D. (2006). The courts, the ADA, and the academy. *Academic Questions*, 19(1), 37–47. doi:10.1007/s12129-005-1051-8
- Copeland, J., Chan, F., Bezyak, J., & Fraser, R. T. (2009). Assessing Cognitive and Affective Reactions of Employers Toward People with Disabilities in the Workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(4), 427–434. doi:10.1007/s10926-009-9207-y
- Crudden, A. (2012). Transition to Employment for Students with Visual Impairments: Components for Success. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 106(7), 389–399. doi:10.1177/0145482x1210600702
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming Barriers to Employment: Strategies of Rehabilitation Providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 99(6), 325–335. doi:10.1177/0145482x0509900602
- Dammeyer, J., Crowe, K., Marschark, M., & Rosica, M. (2019). Work and Employment Characteristics of Deaf and Hard-of-Hearing Adults. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 24(4), 386–395. doi:10.1093/deafed/enz018

Deelstra, J. T., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., Stroebe, W., Zijlstra, F. R. H., & van Doornen, L. P. (2003). Receiving instrumental support at work: When help is not welcome. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 324–331. doi:10.1037/0021-9010.88.2.324

del-Pino-Casado, R., Frías-Osuna, A., Palomino-Moral, P. A., Ruzafa-Martínez, M., & Ramos-Morcillo, A. J. (2018). Social support and subjective burden in caregivers of adults and older adults: A meta-analysis. *PLOS ONE, 13*(1), e0189874. doi:10.1371/journal.pone.0189874

Dixon, K., Kruse, D., & Van Horn, C. (2003). Americans' attitudes about work, employers and government restricted access: A survey of employers about people with disabilities and lowering barriers to work. *New Brunswick, NJ: Rutgers University, John J. Heldrich Center for Workforce Development*

Dong, S., & Guerette, A. R. (2013). Workplace Accommodations, Job Performance and Job Satisfaction Among Individuals with Sensory Disabilities. *The Australian Journal of Rehabilitation Counselling, 19*(01), 1–20. doi:10.1017/jrc.2013.1

Dyer, S., & Quine, L. (1998). Predictors of Job Satisfaction and Burnout Among the Direct Care Staff of a Community Learning Disability Service. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 11*(4), 320–332. doi:10.1111/j.1468-3148.1998.tb00040.x rebeir

Ekberg, K., Pransky, G. S., Besen, E., Fassier, J.-B., Feuerstein, M., Blanck, P. (2016). New business structures creating organizational opportunities and challenges for work disability prevention. *Journal of Occupational Rehabilitation, 26*(4), 480-489.

Elçi, M., Şener, İ., Aksoy, S., & Alpkan, L. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Turnover Intention: The Mediating Role of Work Related Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 58*, 289–297. doi:10.1016/j.sbspro.2012.09.1003

Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & van Weeghel, J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 26*(1), 56–69. doi:10.1007/s10926-015-9586-1

Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). Dimensionality and validity of the Burnout Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71*(4), 331–351. doi:10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x

Erickson, W. A., von Schrader, S., Bruyère, S. M., & VanLooy, S. A. (2013). The Employment Environment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 57(4), 195–208. doi:10.1177/0034355213509841

Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J.-B., & Deller, J. (2015). The Meaning of Work for Post-retirement Employment Decisions. *Work, Aging and Retirement*, wav015. <https://doi.org/10.1093/workar/wav015>

Finch, J. F., Okun, M. A., Pool, G. J., & Ruhlman, L. S. (1999). A Comparison of the Influence of Conflictual and Supportive Social Interactions on Psychological Distress. *Journal of Personality*, 67(4), 581–621. doi:10.1111/1467-6494.00066

Garberoglio, C.L., Palmer, J.L., Cawthon, S., & Sales, A. (2019). Deaf People and Employment in the United States: 2019.

Gerhardt, P. F., & Lainer, I. (2010). Addressing the Needs of Adolescents and Adults with Autism: A Crisis on the Horizon. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(1), 37–45. doi:10.1007/s10879-010-9160-2

Ghaneh-Ezabadi S, Nezamabadi-Farahani L, Abdi K, Saadat M, Abolfazl Zakerian S. [The Impact of Employment Status and Occupation Type on Occupational Stress and General Health of Physically Disabled Employees in Vocational Centers of the State Welfare Organization of Tehran: A Cross-Sectional Study (Persian)]. *Archives of Rehabilitation*. 2021; 22(1):66-85. <https://doi.org/10.32598/RJ.22.1.3287.1>

Gilbride, D. (2000). Employers' Attitude Toward Hiring Persons with Disabilities and Vocational Rehabilitation Services. *Journal of Rehabilitation* 66(4).

Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the Characteristics of Work Environments and Employers Open to Hiring and Accommodating People with Disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130–137. doi:10.1177/00343552030460030101

Giulioni, J.W. (2022). Promotions are so yesterday. Redefine Career Development. Help Employees Thrive. *Association for Talent Development*.

Goodwin, A., & Kennedy, A. (2005). The psychosocial benefits of work for people with severe and enduring mental health problems. *Community, Work & Family*, 8(1), 23–35. doi:10.1080/1366880052000323986

- Graffam, J., Smith, K., Shinkfield, A., & Polzin, U (2002). Employer benefits and costs of employing a person with a disability. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 17(4), 251-263.
- Hall, E. (2004). Social geographies of learning disability: narratives of exclusion and inclusion. *Area*, 36(3), 298–306. doi:10.1111/j.0004-0894.2004.00227.x
- Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of “work” and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26(7), 867–880. doi:10.1080/09687599.2011.618742
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74–80. doi:10.1108/00438020210418791
- Harpur, P. D. (2014). Combating Prejudice in the Workplace with Contact Theory: The Lived Experiences of Professionals with Disabilities. *Disability Studies Quarterly*, 34(1). <https://doi.org/10.18061/dsq.v34i1.4011>
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2016). Shaping attitudes to disability employment with a national disability insurance scheme. *Australian Journal of Social Issues*, 51(3), 299–316. doi:10.1002/j.1839-4655.2016.tb01233.x
- Hernandez, B., Keys, C., & Balcazar, F. (2000). Employer Attitudes toward Workers with Disabilities and Their ADA Employment Rights A Literature Review - Americans with Disabilities Act. *Journal of Rehabilitation*, 66, 4-16.
- Hill, E., & Goldstein, D. (2015). The ADA, Disability, and Identity. *JAMA*, 313(22), 2227. doi:10.1001/jama.2015.4936
- Hoza, J. (2009). Achieving Successful Partnerships: Deaf Professionals and Designated Interpreters. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 15(2), 205–205. doi:10.1093/deafed/enp020
- Huurre, T. M., Komulainen, E. J., & Aro, H. M. (1999). Social Support and Self-esteem among Adolescents with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(1), 26–37. doi:10.1177/0145482x9909300104
- Jamal, M. (2005). Burnout among Canadian and Chinese employees: a cross-cultural study, *European Management review*, 2, p.p. 224-230.
- Jamal, M. (2010). Burnout among Canadian, Chinese, Malaysian and Pakistan Employees: An empirical examination, *International Management Review*, 6(1), pp. 31-41

Jang, J. & George, R. T. (2012). Understanding the influence of polychronicity on job satisfaction and turnover intention: A study of non-supervisory hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(2), 588–595. doi:10.1016/j.ijhm.2011.08.004

Luckner J. L. & Stewart, J., (2003). *Self-Assessments and Other Perceptions of Successful Adults Who Are Deaf*. Published By: *Gallaudet University Press*

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(4), 526-536

Kef, S., Hox, J. ., & Habekothé, H. . (2000). Social networks of visually impaired and blind adolescents. Structure and effect on well-being. *Social Networks*, 22(1), 73–91. doi:10.1016/s0378-8733(00)00022-8

Kelechi, L., ilhuoma, C. (2011). The role of guidance counsellors in the career development adolescents and young adults with special needs. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 2 (1), 51-62.

Kudielka, B. M., Hanebuth, D., von Känel, R., Gander, M.-L., Grande, G., & Fischer, J. E. (2005). Health-related quality of life measured by the SF12 in working populations: Associations with psychosocial work characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 429–440. doi:10.1037/1076-8998.10.4.429

Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management*, 50(4), 521–540. doi:10.1002/hrm.20436

La Grow, S.J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 26, 173-185

Lane, H. (2005). Ethnicity, Ethics, and the Deaf-World. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(3), 291–310. doi:10.1093/deafed/eni030

Lazarus, R.S. (1995). Psychological Stress in the Workplace, in *Occupational stress: A handbook*, R. Crandall and P.L.Perrewe, Editors. Taylor & Francis: Washington, DC. p. 3-14.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization and Stress*. Geneva: World Health Organization.

Lempka, Cassandra. 2019. "Employees Who Are Deaf or Hard of Hearing: Perceptions of Workplace Accommodations." Ursidae: *The Undergraduate Research Journal at the University*

of *Northern Colorado* 5(2): Article 6. Retrieved May 12, 2020 (<https://digscholarship.unco.edu/urj/vol5/iss2/6>).

Lindsay, S. (2011). Discrimination and other barriers to employment for teens and young adults with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15-16), 1340–1350. doi:10.3109/09638288.2010.531372

Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2014). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with disabilities compared to their typically developing peers: views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), 701–711. doi:10.3109/09638288.2014.939775

López-Justicia, M. D., Pichardo, M. C., Amezcua, J. A., & Fernández, E. (2001). The Self-Concepts of Spanish Children and Adolescents with Low Vision and Their Sighted Peers. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 95(3), 150–160. doi:10.1177/0145482x0109500303

Lord, S. E., McGurk, S. R., Nicholson, J., Carpenter-Song, E. A., Tauscher, J. S., Becker, D. R., ... Bond, G. R. (2014). The potential of technology for enhancing individual placement and support supported employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 37(2), 99–106. doi:10.1037/prj0000070

Luft P. (2000). Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problem-solving strategies. *Work*, 14, 51–59.

Luque, L., Veriscimo, E. S., Pereira, G. C., & Filgueiras, L. V. L. (2014). Can We Work Together? *On the Inclusion of Blind People in UML Model-Based Tasks*. *Inclusive Designing*, 223–233. doi:10.1007/978-3-319-05095-9_20

Malakpa, S. W. G. (1994). Job placement of blind and visually impaired people with additional disabilities. Review: *Rehabilitation and Education for Blindness and Visual Impairment*, 26(2), 69–77.

Marksberry, K., 2020. What Is Stress? - The American Institute Of Stress. [online] *The American Institute of Stress*. Available at: <https://www.stress.org/what-is-stress>

McDonnall, M. C., & Antonelli, K. (2018). Employers' implicit attitudes about the competence of people who are blind. *Rehabilitation Psychology*, 63(4), 502–511. <https://doi.org/10.1037/rep0000235>

- McDonnall, M. c., Crudden, A. & Zhou, L. (2013). Employer attitudes towards persons who are blind or visually impaired: Perspectives and recommendations from vocational rehabilitation personnel. *Journal of Rehabilitation*, 79(3), 17–24.
- Michael, R., Cinamon, R. G., & Most, T. (2015). What Shapes Adolescents' Future Perceptions? The Effects of Hearing Loss, Social Affiliation, and Career Self-Efficacy. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 20(4), 399–407. doi:10.1093/deafed/env023
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: *Results of a systematic meta-review*. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331–336. doi:10.1177/1039856215618523
- Morgan, R. E. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16(4), 344–357. doi:10.1108/09555340410699613
- Nathan Cambien, D. K. (2020). European citizenship under stress: Introduction. Στο D. K. Nathan Cambien, European Citizenship under stress. doi: https://doi.org/10.1163/9789004433076_002
- Nissly, J. A., Barak, M. E. M., & Levin, A. (2005). Stress, Social Support, and Workers' Intentions to Leave Their Jobs in Public Child Welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100. doi:10.1300/j147v29n01_06
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2013). Employer Attitudes Towards the Work Inclusion of People With Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511–520. doi:10.1111/jar.12081
- O'Connell, N. (2021). "Opportunity Blocked": Deaf People, Employment and the Sociology of Audism. *Humanity & Society*, 016059762199550. <https://doi.org/10.1177/016059762>
- O'Day, B. (1999). Employment Barriers for People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 93(10), 627–642. doi:10.1177/0145482x9909301002
- Pagán, R. (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217–229. doi:10.1080/09687590802652504
- Pagán, R. (2012). Transitions to part-time work at older ages: the case of people with disabilities in Europe. *Disability & Society*, 27(1), 95–115. doi:10.1080/09687599.2012.631800
- Pagan-Rodriguez, P. (2009). Onset disability and life satisfaction: An evidence from the German Socio-Economic Panel (GSOEP). *European Journal Health Economic*, 11, 471- 485.

- Pager, D., & Shepherd, H. (2008). The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets. *Annual Review of Sociology*, 34(1), 181–209. doi:10.1146/annurev.soc.33.040406
- Palmer, Charles ,Schriner, Kay, Getch, Yvette, Main, Douglas (2000). Working for Yourself: How People with Disabilities Choose Self-Employment. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*. (31), 3. Doi: 10 .1891/0047-2220.31.3.30
- Pant. P., & Joshi, P. K. (2016). A Comparative Study of Emotional Stability of Visually Impaired Students Studying at Secondary Level in Inclusive Setup and Special Schools. *Journal of education and practice*, 7 (22),53-58.
- Papadopoulos, K., Papakonstantinou, D., Koutsoklenis, A., Koustriava, E., & Kouderi, V. (2014). Social Support, Social Networks, and Happiness of Individuals With Visual Impairments. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(4), 240–249. doi:10.1177/0034355214535471
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2009). Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(7), 393.
- Papakonstantinou, D. & Papadopoulos, K. (2010). Forms of social support in the workplace for individuals with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(3), 183.
- Papakonstantinou, D. (2018). Why should employers be interested in hiring people with mental illness? A review for occupational therapists. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 49(2), 217–226. <https://doi.org/10.3233/jvr-180967>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social Support in the Workplace for Working-Age Adults with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(7), 393–402. doi:10.1177/0145482x0910300703
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2017). The impact of information on employers' attitudes towards employees with visual impairments. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 47(1), 99–107. doi:10.3233/jvr-170886
- Perkins-Dock, R. E., Battle, T. R., Edgerton, J. M., & McNeill, J. N. (2015). A Survey of Barriers to Employment for Individuals who are Deaf. *JADARA*, 49(2). Retrieved from <https://repository.wcsu.edu/jadara/vol49/iss2/3>
- Phillips, B., & Zhao, H. (1993). Predictors of Assistive Technology Abandonment. *Assistive Technology*, 5(1), 36–45. doi:10.1080/10400435.1993.10132202809864

- Pinquart, M., & Pfeiffer, J. P. (2013). Perceived social support in adolescents with and without visual impairment. *Research in Developmental Disabilities, 34*(11), 4125–4133. doi:10.1016/j.ridd.2013.08.004
- Pratt, C., Kenneth, G., Barrett, N., & Roberts, M. (2014). *Psychiatric Rehabilitation - 3rd Edition*. <https://www.elsevier.com/books/psychiatricrehabilitation/pratt/978-0-12-387002-5>
- Punch, R. (2016). Employment and Adults Who Are Deaf or Hard of Hearing: Current Status and Experiences of Barriers, Accommodations, and Stress in the Workplace. *American Annals of the Deaf, 161*(3), 384–397. doi:10.1353/aad.2016.0028
- Raffaelli, M., Andrade, F. C. D., Wiley, A. R., Sanchez-Armass, O., Edwards, L. L., & Aradillas-Garcia, C. (2012). Stress, Social Support, and Depression: A Test of the Stress-Buffering Hypothesis in a Mexican Sample. *Journal of Research on Adolescence, 23*(2), 283–289. doi:10.1111/jora.12006
- Raghavendra, P., Bornman, J., Granlund, M., & Björck-Åkesson, E. (2007). The World Health Organization's international classification of functioning, disability and health: implications for clinical and research practice in the field of augmentative and alternative communication. *Augmentative and Alternative Communication, 23*(4), 349–361. doi:10.1080/07434610701650928
- Rees, T., & Freeman, P. (2007). The effects of perceived and received support on self confidence. *Journal of Sports Sciences, 25*(9), 1057-1065.
- Reinhardt, J. P. (2001). Effects of Positive and Negative Support Received and Provided on Adaptation to Chronic Visual Impairment. *Applied Developmental Science, 5*(2), 76–85. doi:10.1207/s1532480xads0502_3
- Review, Reid, F. (2005). New approaches to employment and training for blind and partially sighted people in the United Kingdom. Review. *International Congress Series, 1282*, 1167–1170 131(11), 44-50.
- Robert, P. M., & Harlan, S. L. (2006). Mechanisms of Disability Discrimination in Large Bureaucratic Organizations: Ascriptive Inequalities in the Workplace. *The Sociological Quarterly, 47*(4), 599–630. doi:10.1111/j.1533-8525.2006.00060.x
- Roggero, P., Tarricone, R., Nicoli, M., & Mangiaterra, V. (2006). What do people think about disabled youth and employment in developed and developing countries? Results from an e-

discussion hosted by the World Bank. *Disability & Society*, 21(6), 645–650. doi:10.1080/09687590600918370

Romeo, M., Yepes-Baldó, M., & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Frontiers in Psychology*, 11. doi:10.3389/fpsyg.2020.01035

Rosengreen, K. M., & Saladin, S. P. (2019). Deaf workers prioritized workplace expectations: A qualitative study. *Jadara*, 43(3), 128-151. Ανάκτηση από <https://nsuworks.nova.edu/jadara/vol43/iss3/4/>

Rumrill, P. D., & Fitzgerald, S. M. (2010). Employer Characteristics and Discharge-Related Discrimination Against People With Disabilities Under the Americans With Disabilities Act. *Advances in Developing Human Resources*, 12(4), 448–465. doi:10.1177/1523422310379212

Rumrill, P. D., Schuyler, B. R., & Longden, J. C. (1997). Profiles of On-the-Job Accommodations Needed by Professional Employees who are Blind. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 91(1), 66–76. doi:10.1177/0145482x9709100111

Salunke, B. P., Unathe, S. N., Chavan, J. G. (2013). Effect of electromagnetic radiations on anxiety related behavior: A review. *Journal of Biomedical and Pharmaceutical Research*, 2(1), 36-40.

Sarantakos, S. (1996). Children in three contexts: Family, education and social development. *Children Australia*, 21(03), 23–31. doi:10.1017/s1035077200007173

Schartz, Helen A. , Hendricks, D.J. , Blanck, Peter (2006). Evidence-Based Practice in Workplace Accommodations. *Research Article*. vol. 27, no. 4, pp. 345-354, 2006

Schur, L. (2002). The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities. *Journal of Economic Issues*, 36(2), 339–347. doi:10.1080/00213624.2002.1150647

Schur, L. A. (2002b). Dead end jobs or a path to economic well being? The consequences of non-standard work among people with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 20(6), 601–620. doi:10.1002/bsl.512

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2005). Corporate culture and the employment of persons with disabilities. *Behavioral Sciences & the Law*, 23(1), 3–20. doi:10.1002/bsl.624

Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). People with disabilities: sidelined or mainstreamed? . Cambridge: Cambridge University Press.

- SCHUR, L., KRUSE, D., BLASI, J., & BLANCK, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 381–410. doi:10.1111/j.1468-232x.2009.00565.x
- Searle, B., Bright, J. E. H., & Bochner, S. (2001). Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model. *Work & Stress*, 15(4), 328–346. doi:10.1080/02678370110086768
- Silverman, A., Mendez, M. A., Bell, E., (2019). Understanding the Employment Experiences of American who are Legally Blind. *Journal of Rehabilitation*. 85 (1), 44-52.
- Singletary, C., Goodwyn, M. A., & Carter, A. P. (2009). Hope and Social Support in Adults Who Are Legally Blind at a Training Center. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(8), 500-504.
- Siu, O., Lu, L., & Cooper, C. L. (1999). Managerial stress in Hong Kong and Taiwan: a comparative study. *Journal of Managerial Psychology*, 14(1), 6–25. doi:10.1108/02683949910254675
- Spirito Dalgin, R., & Bellini, J. (2008). Invisible Disability Disclosure in an Employment Interview. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52(1), 6–15. doi:10.1177/0034355207311311
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health. A meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, p.p. 443-462.
- Stokar, H. (2017). Deaf Workers in Restaurant, Retail, and Hospitality Sector Employment: Harnessing Research to Promote Advocacy. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 16(3-4), 204–215. doi:10.1080/1536710x.2017.1372237
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M., & Ståhl, C. (2018). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 1–8. doi:10.1080/09638288.2018.1481150
- Sundar, V., O'Neill, J., Houtenville, A. J., Phillips, K. G., Keirns, T., Smith, A., & Katz, E. E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 48(1), 93–109. doi:10.3233/jvr-170918
- Sung, C., Okyere, C., Fisher, M., H., Park, J., Kammes R., R. (2022). Determining Factors of Psychosocial Wellbeing Among People With Disabilities During the Covid-19 Pandemic: Mediating Role of Social Support. *American vacation research* 36 (4), doi:10.1891/RE-21-18

- Surabian, S. R (2016). Americans with Disabilities Act Its Importance in Special Care Dentistry. *Community Regional Medical Center*, 627-647. <https://10.1016/j.cden.2016.02.008>
- Szymanski E. M. & Hershenson D. B. (2005) An ecological approach to vocational behavior and career development of people with disability. In: *Rehabilitation Counseling* (eds R. M. Parker, E. M. Szymanski & J. B. Patterson) pp. 225–280. ProEd, Austin, TX
- TAYLOR, R. (2002b). The Future of Employment Relations. Swindon: *Economic & Social Research Council*.
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms Linking Social Ties and Support to Physical and Mental Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(2), 145–161. doi:10.1177/0022146510395592
- Uchino, B. N. (2009). Understanding the Links Between Social Support and Physical Health: A Life-Span Perspective With Emphasis on the Separability of Perceived and Received Support. *Perspectives on Psychological Science*, 4(3), 236–255. doi:10.1111/j.1745-6924.2009.01122.x
- Van Campen, C., & Cardol, M. (2009). When work and satisfaction with life do not go hand in hand: Health barriers and personal resources in the participation of people with chronic physical disabilities. *Social Science & Medicine*, 69(1), 56–60.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. doi:10.1007/s10926-013-9426-0
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59–82. doi:10.1016/j.riob.2017.10.001
- Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J., Brooke, V., Molinelli, A., ... Thiss, W. (2013). Competitive Employment for Youth with Autism Spectrum Disorders: Early Results from a Randomized Clinical Trial. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(3), 487–500. doi:10.1007/s10803-013-1892-
- Wehman, P., Brooke, V., Lau, S., & Targett, P. (2012). Supported employment. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195398786.013.013.0022>
- Williams, P., Barclay, L., & Schmied, V. (2004). Defining Social Support in Context: A Necessary Step in Improving Research, Intervention, and Practice. *Qualitative Health Research*, 14(7), 942–960. doi:10.1177/1049732304266997

Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A Glance at Worldwide Employment of People with Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 96(4), 245–253. doi:10.1177/0145482x0209600406

Wood-Black, F. (2000). NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards and Other Databases DHHS (NIOSH) Publication No. 99-115. *Chemical Health and Safety*, 7(2), 52. doi:10.1016/s1074-9098(99)00094-5 10.1016/S1074-9098(9

Woodcock, Kathryn (2018) "Disability and participation in amusement attractions," *Journal of Themed Experience and Attractions Studies*: Vol. 1: Iss. 1, Article 5.

World Health Organization. (2001) International Classification of Functioning Disability and Health

World Health Organization (2012). Community- Based Rehabilitation. Promoting ear and hearing care through CBR. Switzerland, *World Health Organization*.

World Health Organization. (2021). Deafness and hearing loss. Geneva, Switzerland: WHO.

Wrzesińska, M., Binder, K., Tabąła, K., Lipert, A., & Miller, E. (2018). Burnout and Quality of Life Among Massage Therapists with Visual Impairment. *Journal of Occupational Rehabilitation*. doi:10.1007/s10926-018-9793-7

Zissi, A., Rontos, C., Papageorgiou, D., Pierrakou, C., & Chtouris, S. (2007). Greek Employers' Attitudes to Employing People with Disabilities: Effects of the Type of Disability. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(1), 14–25. doi:10.1080/15017410600973234

Zoni, S., & Lucchini, R. G. (2012). European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation. *Safety and Health at Work*, 3(1), 43–49. doi:10.5491/shaw.2012.3.1.43